

Ανατροπή των αξιών της μισθωτής εργασίας και νέες μορφές οικονομικής εξάρτησης

- Βασικές χαράξεις -

Η έννοια *Νομικός Πολιτισμός* (Legal Culture), ακόμη και όταν χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει διαφορές σε νομικούς θεσμούς πολιτισμών ή νομικών συστημάτων, υποκρύπτει μια βαθύτερη και ουσιαστικότερη κοινωνική διάσταση. Πρόκειται για την κοινωνικοϊστορική και οικονομική συγκυρία μέσα από την οποία οι νομικοί θεσμοί¹ επιβάλλονται, διαμορφώνονται, αχρηστεύονται² ή καταργούνται ρητά ή σιωπηρά. Η πραγματικότητα είναι εκείνη που γεννά το δίκαιο. Δεν είναι το δίκαιο αυτό που έχει τη δύναμη να τη δημιουργεί. Αργά ή γρήγορα ένας κανόνας δικαίου ή ένας ολόκληρος θεσμός θα υποκύψει στη νέα πραγματικότητα. Αν η πραγματικότητα στην οποία στηρίχτηκε έχει αλλάξει, ο κανόνας δικαίου μένει χωρίς αντικείμενο, κενός, και ακόμη μοιάζει σαν μια εντολή που πια δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστεί και έτσι αποβάλλει την ισχύ της³. Για να ιχνηλατήσουμε κάποιες πλευρές της νέας τάξης πραγμάτων, όπως την «παγκοσμιοποίηση»⁴, ιδίως όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, χρήσιμο φαίνεται, σε σχέση και με την παραπάνω επισημάνση, να κάνουμε μια εντελώς σχηματική αναφορά στις ρίζες των νομικών προτύπων που παίζουν τον βασικό ρόλο στις σύγχρονες εξελίξεις.

Φαίνεται ότι η σύγχρονη συγκυρία είναι καρπός δύο κεφαλαίων συστημάτων: του ευρωπαϊκού και του αμερικανικού. Η ιστορική τους βάση μπορεί να συνοψισθεί σε ορισμένες χαρακτηριστικές εκφράσεις τους:

Η Ευρώπη, αναπτύσσοντας το καπιταλιστικό της πρότυπο, εγκαταλείποντας οριστικά τη φεουδαρχία, ανέδειξε την αστική τάξη μέσα και κυρίως από την κυριαρχία των αρχών της Γαλλικής Επανάστασης. Η ανάδυση των αστών έγινε μέσα από ένα πυκνό πλέγμα νομοθετικών ρυθμίσεων, που κορυφαία απόληξή τους είχαν τον Αστικό και τον Εμπορικό Κώδικα, την οργάνωση της δημόσιας διοίκησης και τη σαφή και συγκεκριμένη έννοια του Κράτους Δικαίου. Το νομικό αυτό πλαίσιο αξιοποιήθηκε από όλα τα κράτη της κεντρικής Ευρώπης. Αυτό συνέβη ιδίως με τη Γερμανία, της οποίας η νομική συμβολή είναι ανυπολόγιστη, ιδίως στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων. Αν εξαιρέσει κανείς την αμφιλεγόμενη νομική κουλτούρα του Ηνωμένου Βασιλείου, που όμως σε τίποτε δεν υπολείπεται από τη δυναμική των κοινωνικοπολιτικών ανακατατάξεων, με κορυφαίο τοπίο αυτό της βιομηχα-

νικής επανάστασης, η Ευρώπη, περαιτέρω, βίωσε το συνταρακτικό γεγονός της μαρξιστικής θύελλας, που έφερε στο προσκήνιο την όποια συνειδητοποίηση της εργατικής τάξης, σίγουρα τους εργατικούς αγώνες και τη μεγάλη τελικά άρνηση σε ό,τι ως τότε φαινόταν αυτονόητο στα πλαίσια της παραγωγής: ότι όλες οι εξουσίες του εργοδότη απορρέουν από την ιδιοκτησία των μέσων της παραγωγής («Herr im Hause»).

Οι Ηνωμένες Πολιτείες αφορούν από μια τελείως διαφορετική «νομική» κουλτούρα. Αυτή των Ληστοβαρώνων. Ο νέος κόσμος συγκροτείται πάνω σε μια διαστροφική έννοια της ελευθερίας και του ανταγωνισμού. Το κράτος είναι μια πραγματικότητα ελλιπής σε σχέση με τα δυτικά πρότυπα. Χαρακτηριστικά αντιγράφω: «Τρία πράγματα διακρίνουν την εποχή των Αμερικανών ληστοβαρώνων από τις άλλες ακμάζουσες καπιταλιστικές οικονομίες της ίδιας περιόδου, που εξέθρεψαν και αυτές ολόκληρες γενιές εκατομμυριούχων, μερικές φορές αρπακτικών. Το πρώτο ήταν η πλήρης απουσία οποιουδήποτε ελέγχου των επιχειρηματικών συναλλαγών, οσοδήποτε δόλιες και αν ήταν, και οι πραγματικά εντυπωσιακές δυνατότητες που υπήρχαν για τη διαφθορά, τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο – προ παντός στη μετεμφυλιακή περίοδο. Στις Ηνωμένες Πολιτείες δεν υπήρχαν παρά λίγα στοιχεία αυτού που θα ονομάζαμε κυβέρνηση με τα ευρωπαϊκά κριτήρια... Οι Ηνωμένες Πολιτείες, μόνες ανάμεσα στα κράτη του αστικού κόσμου, ήταν μια χώρα ιδιωτικής δικαιοσύνης και ιδιωτικών ενόπλων δυνάμεων... Ανάμεσα στο 1850 και το 1889, οι αυτοδιορισμένες «ομάδες επαγρύπνησης» σκότωσαν 530 υποτιθέμενους ή πραγματικούς παραβάτες του νόμου, δηλαδή έξι στα επτά από όλα τα θύματα της ιστορίας αυτού του χαρακτηριστικά αμερικανικού φαινομένου που εκτείνεται από τη δεκαετία του 1760 ως το 1909. Το 1865 και 1866 κάθε σιδηρόδρομος, ανθρακωρυχείο, υψικάμινος και ελασματοουργείο στην Πενσυλβανία είχε το νόμιμο δικαίωμα να προσλαμβάνει όσους ένοπλους αστυφύλακες ήθελε για να δρουν όπως έκριναν κατάλληλο, αν και σε άλλες πολιτείες οι σερίφηδες και άλλοι τοπικοί αξιωματούχοι έπρεπε να διορίζουν τυπικά τα μέλη τέτοιων ιδιωτικών αστυνομικών δυνάμεων. Και σε αυτήν ακριβώς την περίοδο απέκτησε τη σκοτεινή φήμη της η πιο διαβόητη από όλες τις ιδιωτικές αστυνομίες, η Πίνκερτον, που στην αρχή πολεμούσαν τους κακοποιούς, αλλά έπειτα όλο και συχνότερα τους εργάτες»⁵.

Θα δούμε στη συνέχεια το πώς αυτοί οι δύο διαφορετικοί δρόμοι της καπιταλιστικής ανάπτυξης συμβαίνει να συγκλίνουν μάλλον παρά να διατηρούν την αρχική τους κατεύθυνση και τελικά ποιον φαίνεται να ακολουθούν οι εξελίξεις.

* * *

Η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων αποτελεί δείκτη «κοινωνικής νοημοσύνης» και σεβασμού των ανθρωπιστικών αξιών, διότι:

α) χωρίς το εργατικό δυναμικό τίποτε δεν μπορεί να γίνει, να παραχθεί, να υπάρξει και
β) μέσω της μισθωτής εργασίας εκπληρώνεται το ύψιστο κοινωνικό ανταποδοτικό –καθόλου χαριστικό– χρέος: ότι εξασφαλίζονται τουλάχιστον τα ελάχιστα –και γι' αυτό τα εγγυημένα– όρια προστασίας κάθε ανθρώπου, και συνεπώς της προστασίας της ανθρώπινης αξιοπρέπειας⁶.

Στις δυτικές κοινωνίες αποτελούν το μεγάλο διακύβευμα ανάμεσα σε κρατική-εργοδο-

τική εξουσία και στην προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού οι αξίες του εργατικού δικαίου και πιο συγκεκριμένα:

1. Το δικαίωμα του εργαζομένου πάνω στην υπάρχουσα θέση εργασίας, όπως και το δικαίωμα για την εξασφάλιση θέσεως εργασίας, προστασία που θα προσidiaζε με εκείνο το απόλυτο δικαίωμα της ιδιοκτησίας, το οποίο έως σήμερα είναι το απόλυτο θεμέλιο της οικονομικής εξουσίας που ασκείται αδιακρίτως σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής και οικονομικής δραστηριότητας.

2. Η διαμόρφωση της σχέσης εργασίας ώστε αυτή να έχει τα χαρακτηριστικά:

α) Της πλήρους απασχόλησης

β) Της καθιέρωσης κατώτατου ορίου μισθού, με βάση τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών.

γ) Της πρόβλεψης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως, της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, της απαγόρευσης της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως από τον εργοδότη, του σεβασμού εν γένει της προσωπικότητας του μισθωτού (ιδίως ως προς την προστασία της ηθικής, της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας) και του σεβασμού των ανατεθειμένων καθηκόντων, της υπηρεσιακής εξέλιξης και των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη θέση του.

δ) Της ανεμπόδιστης συνδικαλιστικής δράσης για τη βελτίωση των εργασιακών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ιδίως της αναγνώρισης του δικαιώματος της απεργίας ως μέσου διεκδίκησης και πίεσης τόσο προς τον εργοδότη όσο και προς το κράτος για την ικανοποίηση και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων.

Το υπόβαθρο όλης αυτής της προστασίας στηρίζεται σε έναν αποκλειστικό νομικό φαινότυπο: τη σύμβαση εξητημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Το εργατικό δίκαιο αποσπάστηκε κυριολεκτικά από τον στείρο εναγκαλισμό της παροχής εργασίας με τους κανόνες του Αστικού Δικαίου. Μια αξιολογή παρατήρηση είναι σε ποια θέση της ακολουθίας των ιδιωτικών συμβάσεων στον Αστικό Κώδικα τίθεται η σύμβαση εργασίας. Δηλαδή: «μίσθωσις πράγματος», «μίσθωσις αγροτικού κτήματος ή άλλου προσοδοφόρου αντικειμένου», «επίμορτος αγροληψία» και, αμέσως μετά, «μίσθωσις εργασίας». Αυτή η ακολουθία συμβολικά και πραγματικά απεικονίζει την αστικολογική αντίληψη σε σχέση με τη ρύθμιση της μισθωτής εργασίας⁷.

Όμως οι εργασιακές σχέσεις ξεπέρασαν αυτήν την αντίληψη σε όλα τα ευρωπαϊκά κράτη. Ένα νέο δίκαιο ανέτειλε⁸ κυριολεκτικά ως απόλυτο αίτημα της ιστορικής εξέλιξης και υπήρξε αυτό που γέννησε, υπό το φως της μαρξιστικής ιδεοθεωρίας και πρακτικής στις δυτικές κοινωνίες, την αμφισβήτηση και τελικά την εγκαθίδρυση της άμυνας απέναντι στην οποιαδήποτε εξουσία, δημόσια και ιδιωτική. Κορυφαία απόληξη υπήρξε η θεωρία της τριτενέργειας των ατομικών δικαιωμάτων⁹. Σύμφωνα με αυτήν, τα συνταγματικά ατομικά δικαιώματα δεν αντιτάσσονται μόνον έναντι του κράτους, αλλά και έναντι των ιδιωτών που είναι φορείς εξουσίας. Χαρακτηριστικά στις εργασιακές σχέσεις τα συνταγματικά ατομικά δικαιώματα αντιτάσσονται έναντι του εργοδότη, ο οποίος γίνεται έτσι αποδέκτης των κλασικών υποχρεώσεων που αφορούν την προστασία εν γένει της προσωπικότητας των μισθωτών.

Τα μέσα της δεκαετίας του '70 και μέχρι πριν από δέκα περίπου χρόνια η επιστημονική κοινότητα αισθανόταν σχεδόν βέβαιη ότι πράγματι, με βάση την ιστορική πραγματικότητα, τους κανόνες δικαίου που διαπλάστηκαν και, τέλος, τη θεωρία που αναπτύχθηκε για τις εργασιακές σχέσεις, βρισκόταν μπροστά σε κάποια πανηγυρική, θα λέγαμε, αναγόρευση του δικαιώματος εργασίας ως απόλυτου δικαιώματος. Ως δικαιώματος, δηλαδή, που θα απήλλαζε οριστικά τον άνθρωπο από τους φόβους του αποκλεισμού, της φτώχειας, της ηθικής και κοινωνικής υποτίμησης, τελικά τον φόβο για την εκμηδένιση της αξιοπρέπειας του μισθωτού και των εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειάς του¹⁰.

Όμως αυτό το αναμενόμενο επίτευγμα τελικά απεδείχθη μάλλον όνειρο. Η πτώση του υπαρκτού σοσιαλισμού και η αναδίπλωση των ευρωπαϊκών αξιών απέναντι στην ξεδιάντροπη μιλιταριστική, οικονομική και πολιτιστική επίθεση των Η.Π.Α. έφεραν το πεδίο του ανταγωνισμού στην καρδιά των ατομικών ελευθεριών και κυρίως σε αυτό των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται για το φαινόμενο της απορρύθμισης¹¹ των κανόνων του εργατικού δικαίου, στα πλαίσια βεβαίως της ευρωπαϊκής κουλτούρας, γιατί στην απέναντι πλευρά, τις Η.Π.Α., αυτές οι σχέσεις ήταν πάντοτε απορρυθμισμένες¹² ή, καλύτερα, αρρυθμιστες.

Βασικό επιχείρημα για την απορρύθμιση των κανόνων του εργατικού δικαίου είναι η ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, ενώ τα χαρακτηριστικά της γνωρίσματα είναι τα ακόλουθα¹³:

α) Η ενίσχυση του ρόλου της συμβάσεως ορισμένου χρόνου¹⁴ σε βάρος της συμβάσεως αορίστου χρόνου, που συνδέεται με τη βασική προστασία του μισθωτού

β) Η υποκατάσταση της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας, επειδή συνεπάγεται μεγάλο επιχειρηματικό και κοινωνικό κόστος, με μορφές απασχολήσεως υπό τον μανδύα συμβάσεων ανεξαρτήτων υπηρεσιών¹⁵.

γ) Η απορρύθμιση του ωραρίου εργασίας με την καθιέρωση ελαστικών ωραρίων, με σκοπό τη μονομερή εξυπηρέτηση των συμφερόντων της επιχειρήσεως¹⁶.

δ) Η αναβάθμιση του ρόλου των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με την παράλληλη δυνατότητα να κατισχύουν δυσμενέστεροι όροι τους έναντι ευμενεστέρων από ευρύτερες συλλογικές συμβάσεις¹⁷.

* * *

Υπό τα ως άνω δεδομένα θα πρέπει να γίνει μια εκτίμηση σχετικά με το πού βρισκόμαστε σήμερα.

Πρώτον, η απορρύθμιση της πλήρους συμβάσεως εργασίας ευνοεί την απονεύρωση του συνδικαλιστικού ιστού. Εξάλλου, το κλείσιμο της επιχειρήσης και η μεταφορά της σε άλλη χώρα με χαμηλό κόστος εργασίας έχει αποβεί ο ισχυρότερος εκβιασμός του εργατικού δυναμικού. Η επιλογή αυτή του εργοδότη-επιχειρηματία μένει εντελώς αρρυθμιστή.

Δεύτερον, η μετάλλαξη της κλασικής συμβάσεως εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης, συμβάσεις έργου ή συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών εξωθούν τους μισθωτούς σε άλλους νομότυπους, τους αποσπούν από το προστατευτικό πλαίσιο της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας.

Τρίτον, όλο και περισσότερο η τάξη των εργαζομένων εξωθείται σε ένα διχασμό: ή να

αποδεχθεί ένα πρότυπο εργοδοτικής εξουσίας που επιστρέφει στην εποχή του «Heft im Hause» ή να επιχειρήσει μια δοκιμή προς την ένταξη του στη δράση των ελεύθερων επαγγελματιών ή των μικρών και μεσαίων επιχειρηματιών. Δηλαδή, εκεί όπου τίποτε δεν είναι εξασφαλισμένο¹⁸. Η κοινωνική προστασία της εγγύησης των ελαχίστων ορίων διαβίωσης μέρα τη μέρα περιορίζεται.

Με τις εξελίξεις αυτές στον χώρο της μισθωτής εργασίας μπορούμε να υποστηρίξουμε¹⁹ ότι η έννοια της «εργατικής τάξης» ολοένα και περισσότερο μεταλλάσσεται. Η έννοια της προσωπικής και οικονομικής εξάρτησης παραμένει, αλλά αλλάζει τον νομικό της μανδύα. Υιοθετεί μορφές κατά φαινόμενο μόνον «επιχειρηματικές» και «ελευθεροεπαγγελματικές». Έτσι, οι απορρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις συναντούν, όπως είπαμε, την κατηγορία κυρίως των αποχειροβίωτων βιοτεχνών που ξέκοψαν ιστορικά από την τάξη των μισθωτών και ταυτίστηκαν με κάποιον ιδεατό «εργοδότη», χωρίς οι ίδιοι να συνειδητοποιούν ότι αποτελούν μια τάξη που πάνω τους ασκείται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο η οικονομική εξάρτηση και εξουσία του κράτους και του μεγάλου κεφαλαίου. Έφτανε γι' αυτούς (και μέχρι σήμερα δεν έχουν αλλάξει αντίληψη) να έχουν την τυπική έννοια του «εργοδότη» για να απωθούν τις συνθήκες της οικονομικής τους εξάρτησης.

* * *

Δεν μπορεί κανείς να συμφωνήσει με την ευφορία που εκφράζεται ενίοτε όσον αφορά τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης²⁰, και όσον αφορά τον ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων, ιδιαίτερα δε στο «δικαίωμα» τους για συμμετοχή, διαβούλευση και πληροφόρηση στα πλαίσια της επιχείρησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η «κατασκευή» της Ευρωπαϊκής Ανώνυμης Εταιρείας²¹, που προστίθεται στις παραδοσιακές μορφές εταιρειών του εμπορικού δικαίου, με βασικό χαρακτηριστικό τη δραστηριοποίησή της σε πλειόνες ευρωπαϊκές χώρες. Η συμμετοχή των εργαζομένων, η οποία προβλέπεται, έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να παρακωλύσει μια απόφαση του εργοδότη να προβάλει έστω σε οριακές περιπτώσεις βέτο. Οι αντιρρήσεις θα κριθούν απο τα δικαστήρια όταν πια η απόφαση του εργοδότη θα έχει πραγματοποιηθεί... Έτσι όλος ο θεσμός της διαβούλευσης, της πληροφόρησης κ.λπ. μοιάζει μάλλον να οδηγεί στην τυπική νομιμοποίηση της εργοδοτικής εξουσίας και διόλου προς την καθιέρωση ουσιαστικών δικαιωμάτων των μισθωτών και των εκπροσώπων τους. Πράγματι, συγγραφείς και πολιτικοί που φαίνεται να δίνουν μεγάλη σημασία στους κανόνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν την ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων δεν μας εξηγούν πώς αυτοί οι κανόνες, λειτουργώντας, συμβαδίζουν με την ολοένα αυξανόμενη ανεργία και την απορρύθμιση των κανόνων του εργατικού δικαίου. Θα έπρεπε τουλάχιστον να κάνουμε μία κριτική ως προς την αποτελεσματικότητα αυτών των θεσμών, κι ακόμη, θα έπρεπε να γνωρίζουμε πώς απασχολούνται οι στρατηγές των ανέργων και με ποιον τρόπο επιβιώνουν.

Απέναντι στην κατάσταση που έχει διαμορφωθεί θα μπορούσε εύλογα κανείς να προβάλει το αίτημα της σταθεροποίησης της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας. Ότι δηλαδή υπάρχει ένα όριο, αυτό που έφτασε να αποκρυσταλλωθεί στους συνταγματικούς κανόνες

κάθε έννομης τάξης. Ότι δηλαδή οποιαδήποτε παρέμβαση του νομοθέτη που μειώνει την υφιστάμενη προστασία είναι αντισυνταγματική. Αίτημα το οποίο συζητήθηκε, άλλωστε, και μετά την ισχύ του Συντάγματος του 1975 (άρθρο 22 παρ. 1) στη χώρα μας²². Ανάλογες διατάξεις μπορεί κανείς να βρει στα εθνικά συντάγματα των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αλλά και τι με αυτό; Αφού η αρχή της υπερίσχυσης των κανόνων του ευρωπαϊκού δικαίου (που καλλιεργείται και πέρα από τα θεμιτά όρια – πρβλ. τα θέματα του νόμου περί «βασικού μετόχου» καθώς και της Ολυμπιακής) και οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για την διανομή των ευρωπαϊκών κονδυλίων ουσιαστικά μεταθέτουν το κέντρο λήψης των αποφάσεων στο Διευθυντήριο των τεχνοκρατών των Βρυξελλών... Αν και νομικά υποστηρίξιμο το αίτημα της σταθεροποίησης, ωστόσο φαίνεται μάλλον αδύναμο και ίσως ουτοπικό.

Απομένει να επανεκτιμήσουμε την πραγματικότητα που προβάλλεται.

Εφόσον, καθώς φαίνεται, οι μισθωτοί θα εξωθηθούν σε ανεξάρτητες μορφές παροχής υπηρεσιών, θα καταληφθούν από τις ριθμίσεις που αφορούν τον μικρό ή μεσαίο επιχειρηματία ή επαγγελματία. Αυτό σημαίνει ότι η ανάληψη του «επιχειρηματικού κινδύνου» θα αποτελέσει το πρότυπο της «κοινωνικής» νομοθεσίας. Με άλλα λόγια: όλα τα κοινωνικά στρώματα θα πρέπει να υιοθετήσουν τον τρόπο της ανταγωνιστικής αγοράς ή, κατά πιο ελεύθερη διατύπωση, να αντιμετωπίσουν τη σύνθλιψη ανάμεσα στο μεγάλο κεφάλαιο και την κρατική εξουσία. Ελάχιστα εγγυημένα όρια προστασίας δεν υπάρχουν. Φτάνουμε, λοιπόν, ή όχι στο συμπέρασμα ότι και η Ευρώπη ολισθαίνει προς το αμερικανικό πρότυπο της αργύθμιστης εργασίας και της παράδοσης της παροχής της εργασίας στην αγοράία αντίληψη;

Το πρόβλημά μας είναι τώρα το πώς δεν θα χάσουμε την κληρονομιά που μας άφησαν οι εργατικοί αγώνες, το πώς θα τη μεταφέρουμε σε κάθε σχέση που έχει το ίδιο ή ανάλογο κοινωνικό και οικονομικό στάτους εξάρτησης.

Υπό το δεδομένο ότι βαδίζουμε στην αποργύθμιση των κανόνων του εργατικού δικαίου η ιστορική συγκυρία επιβάλλει να αναζητήσουμε περισσότερο τις ομοιότητες μεταξύ του νέου –υβριδικού τύπου– μετεξελιγμένου μισθωτού και των παραδοσιακά μικρών και μεσαίων επιχειρηματιών (κυρίως βιοτεχνών και επαγγελματιών), παρά τις παραδοσιακές διαφορές τους. Αυτό σημαίνει ότι οδηγούμαστε στη διαμόρφωση μιας κοινωνικής τάξης η οποία καταπιέζεται από το κράτος και το μεγάλο κεφάλαιο και η οποία καλύπτει ένα ευρύτατο φάσμα του κοινωνικού δυναμικού από το οποίο εξαρτάται η παραγωγική δραστηριότητα. Πιστεύω, όπως άλλωστε συνέβη και με την εποχή μετά τη βιομηχανική επανάσταση, ότι το δικαιοσύνη σύστημα κινδυνεύει να βρεθεί τελείως ανέτοιμο ως προς την προσαρμογή στη νέα αυτή πραγματικότητα.

Η προσπάθεια για τη μεταφύτευση των αρχών και αξιών του εργατικού δικαίου σε όλες τις σχέσεις όπου διαπιστώνεται δημόσια ή ιδιωτική εξουσία ασφαλώς δεν είναι ένα θέμα που θα πρέπει να απασχολήσει μόνο τη νομική επιστήμη. Χωρίς την διάνοιξη διεπιστημονικών διαύλων, αλλά και προεχόντως χωρίς την εγκαθίδρυση στενής σχέσης ανάμεσα στη διάνοηση και στην πρακτική νέων τρόπων δραστηριοποίησης, ένα τέτοιο εγχείρημα θα φαινόταν αδύνατο.

Σημειώσεις

1. Για την έννοια του νομικού θεσμού βλ. Δ. Κεράνη, *Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού*, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα 2000, σελ. 167, σημ. 60.
2. Βλ. χαρακτηριστικά την υπ' αριθμ. 1074/1997 Μον. Πρωτ. Αθ., με σχόλια Αλεξάνδρας Ρηγάτου, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* (ΕΕΔ) 1997, τόμος 56, σελ. 674 επ.
3. Πρβλ. Ε. Κανέτι, *Μάζα και Εξουσία*, μτφρ. Αγγ. Βερυκοκάκη-Αρτέμη, Ηριδανός, σ. 320 επ., και Δ. Κεράνη, *Οι αξίες του Ανθρώπου και το 2ο Θερμοδυναμικό αξίωμα*, Δωδώνη 2005, σ. 60 επ.
4. Βλ. Δ. Κεράνη, «Η νομική κατάσταση (status) της μικρής και μεσαίας επιχείρησης στη δίνη της νέας οικονομικής πραγματικότητας», *Νομικό Βήμα* 2001, τόμος 49, σ. 785 επ.
5. E. J. Hobsbawm, *Η εποχή του Κεφαλαίου 1848 έως 1875*, Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης, Αθήνα 1994, σ. 220 επ.
6. Δ. Κεράνης, *Η προστασία...*, ό.π., σ. 91 επ.
7. Βλ. Δ. Κεράνη, «Μισθωσίς εργασίας και ελευθερία», ΕΕΔ 1977, τόμος 36, σελ. 758.
8. Δ. Κεράνης, *Φιλοσοφία της Εργασίας*, Εκδ. Οίκος Αφοί Σάκκουλα, Αθήνα 1986, σελ. 10 επ.
9. Αναλυτικά για τη θεωρία της τριτενέργειας, βλ. Δ. Κεράνη, *Η προστασία...*, ό.π., σελ. 63 επ., όπου και πλούσια βιβλιογραφία. Την αρχή της τριτενέργειας την αναγνώρισε το Ελληνικό Σύνταγμα με την αναθεώρηση του 2001, στο άρθρο 25, παρ. 1, εδάφιο τρίτο.
10. Έγκαιρα, ο Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, ευθύς μετά την ισχύ του Συντάγματος του 1975, είχε υποστηρίξει το δικαίωμα εργασίας ως ατομικό δικαίωμα, στο άρθρο του «Το δικαίωμα εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας», *Το Σύνταγμα* (ΤοΣ), τόμος 1, σελ. 727). Επίσης βλ. Ι. Κουκιάδη, *Εργατικό Δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική*, Εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1984, σελ. 627-8, Γ. Λεβέντη, «Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη», ΤοΣ, τόμος 2, σελ. 164 και Δ. Κεράνη, *Η προστασία...*, ό.π., σελ. 172, όπου και περαιτέρω ανάλυση και παραπομπές στη βιβλιογραφία.
11. Στη χώρα μας οι προσπάθειες για την απορρύθμιση των κανόνων του εργατικού δικαίου έχουν ξεκινήσει, θα λέγαμε με ένα αίσθημα ενοχής, ήδη από το 1990 (ν. 1892/1990). Όμως, το θέμα κυριολεκτικά ανοίχθηκε με τον «κοινωνικό διάλογο» από τον Οκτώβριο του 2000. Βλ. Α. Ρηγάτου, «Διάλογος ή επίλογος στις εργασιακές σχέσεις: Πρώτες σκέψεις για τον κοινωνικό διάλογο», ΕΕΔ 2000, τόμος 59, σελ. 897. Ο τίτλος μας παραπέμπει απευθείας χρόνια μετά, στον ν. 3385/2005 που ψήφισε η Βουλή τον Αύγουστο του 2005, με τον οποίο πραγματοποιήθηκε τελικά η απορρύθμιση του κλασικού ωραρίου εργασίας.
12. Πρβλ. Γιώτα Κραβαρίτου, «Η ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού δικαίου», ΕΕΔ 2004, τόμος 63, σελ. 653.
13. Δ. Κεράνης, *Η προστασία...*, ό.π., σελ. 33 επ.
14. Γ. Λεβέντης, «Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία (κρίσεις και προοπτικές)», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 1997, τόμος 53, σελ. 353.
15. Α. Κονταξόπουλος, «Η άλωση του εργατικού δικαίου από την «ανεξάρτητη» εργασία», ΕΕΔ 1997, τόμος 56, σελ. 817.
16. Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, «Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας. Επίκαιροι προβληματισμοί», ΕΕΔ 1997, τόμος 56, σελ. 865.
17. Α. Καζάκος, «Το δικαίωμα της απασχόλησης και η απαγόρευση της προσωρινής δικαστικής προστασίας του», Δημοσιεύματα εργατικού δικαίου και κοινωνικής ασφάλισης, 1.173.
18. Ε. Κρουσταλάκης, «Η κατάχρηση δικαιώματος στην εργασιακή σχέση», ΕΕΔ 1997, τόμος 56, σελ. 961, ο ίδιος, ΔΕΝ 1997, τόμος 53, σελ. 360. Ο ίδιος, «Παγκοσμιοποίηση: ένα όμορφο όνειρο ή ένας τραγικός εφιάλτης», ΕΕΔ 2004, τόμος 63, σελ. 128.
19. Οι απόψεις αυτές έχουν διατυπωθεί ήδη: Δ. Κεράνης, *Η προστασία...*, ό.π., σελ. 36, ο ίδιος, «Η νομική κατάσταση...», ό.π., σελ. 792 και 795 με επίκληση των αποφάσεων του Εφετείου Αθηνών 770/1991 (Επιθ. Εμπορ. Δ. 43.45 επ.) και 9537/1998 (Επιθ. Εμπορ. Δ. 51.71). Επίσης: ο ίδιος, «Η θέση της μικρής και μεσαίας επιχείρησης στην έννομη τάξη. Νέα προβλήματα από την οικονομική πραγματικότητα και η αντιμετώπισή τους». Εισήγηση στην Ημερίδα με θέμα «Βασικοί νομικοί προβληματισμοί προστασίας της μικρής και μεσαίας επιχείρησης στις νέες οικονομικές δομές», Οικονομικό Πανεπιστήμιο Πειραιά 7.10.2002. Διοργάνωση Δικηγορικού Συλλόγου Πειραιά, Εμπορικού και Βιομηχανικού, Βιοτεχνικού και Επαγγελματικού Επιμελητηρίου Πειραιά. Επίσης: ο ίδιος, Εισήγηση προς το Δ.Σ. του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Αθηνών – σύνθεση από εξήντα ένα μέλη, Πρακτικά 14ης Συνεδρίασης / 29.9.2003, σελ. 7 επ.

20. Βλ. Γ. Κραβαρίτου, ό.π., σελ. 641 επ.

21. Περί αυτής βλ. Δ. Ορφανίδη, Παγκοσμιοποίηση της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις Societas Europaea, ΕΕΔ, 63.833.

22. Π. Παραράς, Σύνταγμα 1975, Corpus I, κάτωθι του άρθρου υπ' αριθμ. 18 και Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, «Το δικαίωμα εργασίας...», ό.π., σελ. 770 επ. Βλ. και Δ. Κεράνη, *Η προστασία...*, ό.π., σελ. 50 επ. και 286 επ.



Βίνσεντ Βαν Γκογκ, «Ολιβιές», 1885.