

Η ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: ΜΙΑ ΠΑΡΕΞΗΓΗΜΕΝΗ ΣΧΕΣΗ

Αθανάσιος Παπαιωάννου, Δικηγόρος, Δρ. Πανεπιστημίου Πενσυλβανίας

Είναι γνωστό σε όλους μας ότι μία από τις κυριότερες εξελίξεις στο χώρο του πλέγματος Κοινωνία-Κράτος-Δίκαιο σε όλο το Δυτικό Κόσμο, στις τρεις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες, ήταν η εκτεταμένη και συστηματική προσπάθεια του Κράτους να παρέμβει μέσα από το Δίκαιο στον κοινωνικό χώρο των εργασιακών σχέσεων με σκοπό είτε να βελτιώσει τη θέση των εργαζομένων, είτε να εξασφαλίσει την εργασιακή ειρήνη. Σημειώνεται με άλλα λόγια σε αυτά τα χρόνια, μια μετάβαση από το διπολικό σχήμα εργοδότης-εργαζόμενοι στο τρίγωνο εργοδότης-εργαζόμενοι-κράτος, όπου το τελευταίο συχνά παρεμβαίνει για να μειώσει την ανισότητα μεταξύ των δύο άλλων πλευρών του τριγώνου.

Η παρέμβαση θέβαια αυτή δεν ήταν πρωτόγνωρη στο Δυτικό Κόσμο. Από τον προηγούμενο ήδη αιώνα η Γερμανία και η Μεγάλη Βρετανία αρχικά αλλά και άλλες χώρες λίγο αργότερα, άρχισαν να βρίσκουν ότι το έδαφος των εργασιακών σχέσεων είναι γόνιμο για νομοθετική παρέμβαση και μάλιστα προς όφελος των εργαζομένων και διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Εκείνο όμως που διαφοροποιούσε τις μεταπολεμικές εξελίξεις είναι ότι οι νομοθετικές πρωτοβουλίες συναντούσαν πλέον ένα ευρύτατο πολιτικό και κοινωνικό κονσένσους. Αν μέχρι τον πόλεμο, η κοινωνική πολιτική του Προέδρου Ρούζβελτ δημιουργούσε σφοδρές αντιδράσεις¹ και οι νομοθετικές καινοτομίες του Λαϊκού Μετώπου στη Γαλλία καταγγέλλονταν ως προάγγελος του "Μπολσεβικισμού",² μετά τον πόλεμο, το όραμα της "Μεγάλης Κοινωνίας" του Προέδρου Τζόνσον όπου θα εξαλειφόταν η φτώχεια συναντούσε την ένθερμη υποστήριξη ευρύτατων κοινωνικών στρωμάτων ενώ οι μεγάλες συνταγματικές και νομοθετικές μεταβολές που έβαζαν δυναμικά το Κράτος στο χώρο των εργασιακών και ευρύτερα κοινωνικών σχέσεων στη Γαλλία, εισάγονταν από το συντηρητικό Ντε Γκωλ³. Η πλατιά αυτή κοινωνική συναίνεση δεν είχε να κάνει μόνο με την παραδοσιακά φιλεργατική πολιτική των αριστερών κομμάτων, ούτε με το φόβο των συντηρητικών ότι αν δεν υπάρξουν κάποιες παροχές θα τεθεί σε κίνδυνο η κοινωνική γαλήνη σε μια δεδομένη χώρα. Υπήρχε μια βαθιά ριζωμένη πίστη που θασίζόταν στην οικονομική ευημερία της περιόδου μέχρι το 1973 και η οποία έβλεπε την κοινωνικο-οικονομική πρόοδο ως μια αέναη εξέλιξη μέσα στην οποία όλα τα κοινωνικά στρώματα έχουν δικαίωμα να λάβουν μέρος και προς το σκοπό αυτό το Κράτος έπρεπε να παρέμβει.

Η κατάσταση όμως αυτή δεν έμελλε να κρατήσει για πολύ. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1970, όταν δηλαδή ξέσπασε η βαθιά οικονομική κρίση, που με τη μορφή της ύφεσης μαστίζει ακόμα και σήμερα το σύνολο σχεδόν του δυτικού κόσμου, η κοινωνική συνοχή των περισσότερων χωρών άρχισε να τίθεται σε δοκιμασία. Οι διάφορες κοινωνικές ομάδες έβλεπαν ξαφνικά την "κοινωνική πίτα" να μικραίνει ή έστω να μη μεγαλώνει και άρχισαν να

1. Για μια πολύ ενδιαφέρουσα και αναλυτική παρουσίαση της κοινωνικά παραγμένης και πολιτικά πολυμήνους εκείνης περιόδου, βλ. W. Leuchtenburg, *Franklin D. Roosevelt and the New Deal* (N. York 1963).

2. Bλ. F. Knight, *The French Resistance*, σελ. 17 (London 1975).

3. Bλ. M. Duverger, *Le système politique Français* (Paris 1985).

συνειδητοποιούν ότι η όποια κατοχύρωση των συμφερόντων τους δεν μπορούσε πλέον να γίνεται παρά σε βάρος των άλλων κοινωνικών ομάδων. Η ιδέα της συνεχούς κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας, ως σύνολο, αποδείχθηκε φαινάκη στα μάτια των περισσοτέρων.

Μέσα σε αυτό λοιπόν το πλαίσιο και σαν συνέπεια της προσπάθειας των ισχυρότερων στρωμάτων να ελαχιστοποιήσουν τις οικονομικές τους απώλειες, δεν είναι βέβαια σύμπτωση ότι άρχισαν να γνωρίζουν ευρύτατη διάδοση ιδέες όπως αυτές του νεοφιλελευθερισμού, οι οποίες επαγγέλλονταν την "απόσυρση" του Κράτους από την κοινωνική διαπάλη και την άρση του παρεμβατισμού υπέρ των ασθενέστερων οικονομικά τάξεων⁴. Οι ιδέες αυτές, οι πρώτοι κήρυκες των οποίων είχαν αντιμετωπισθεί στη δεκαετία του 1960 αρνητικά από το κοινωνικό σύνολο αλλά και από τις πολιτικές και πνευματικές ηγεσίες των δυτικών κοινωνιών, έφθασαν να υιοθετηθούν από τα μεγαλύτερα συντηρητικά κόμματα της Δύσης, να υπερψηφισθούν από ευρύτατα κοινωνικά στρώματα και να γίνουν οι πολιτικά κυρίαρχες ιδεολογίες που έμελλε να επηρεάσουν τη σκέψη και τα προγράμματα ακόμα και των αριστερών κομμάτων.

Αυτό που θα πρέπει να προσεχθεί σε αυτό το σημείο, είναι πως σε ό,τι αφορά τις εργασιακές σχέσεις, ιδιαίτερη σημασία δεν έχουν τόσο αυτές καθ' εαυτές οι μεταβολές που έγιναν στη νομοθεσία των δυτικών χωρών κάτω από την επήρεια των νέων κυρίαρχων ιδεολογικο-πολιτικών ρευμάτων: αυτές οι αλλαγές -και η παρατήρηση αυτή ίσως να ξενίζει εκ πρώτης όψεως- δεν ήταν τόσο ριζικές και συστηματικές στις περισσότερες χώρες (με κυρίαρχη εξαίρεση τη Μεγάλη Βρετανία όπου πραγματικά ξαναγράφτηκε το Εργατικό Δίκαιο στη δεκαετία του 1980) και η νομοθετική προστασία των εργαζομένων δε μειώθηκε σε τέτοιο βαθμό ώστε να αλλάξει άρδην η εικόνα του Εργατικού Δικαίου⁵. Μεγαλύτερη, μακροπρόθεσμα, σημασία έχει το γεγονός ότι ανατράπηκε άρδην το κοινωνικό κونسένσους που υπήρχε γύρω από την ανάγκη να προστατεύονται από το Κράτος οι εργαζόμενοι στις σχέσεις τους με τον εργοδότη. Ο μέσος πολίτης, διαπιστώνοντας ότι σε συνθήκες οικονομικής κρίσης η περιφημη προστατευτική νομοθεσία μικρή μόνο βοήθεια μπορούσε να του παράσχει, έχασε την πίστη του σε αυτή. Εγινε έτσι πιο ευάλωτος στις θεωρίες που απέδιδαν την ύφεση και την ανεργία σε αυτή ακριβώς τη νομοθεσία και τελικά αποδέχθηκε ότι ο προστατευτικός παρεμβατισμός είναι εμπόδιο στην ανάπτυξη και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας⁶. Η αντίληψη ότι υπάρχει μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ ανάπτυξης και κρατικού παρεμβατισμού στις εργασιακές σχέσεις⁷ κατέλαβε τα μεσαία εκείνα στρώματα που δίνουν το πολιτικό στίγμα μιας κοινωνίας. Αυτή η εξέλιξη μπορεί πραγματικά να αποβεί μοιραία για το ίδιο το Εργατικό Δίκαιο, έτσι όπως το ξέρουμε σήμερα, στο βαθμό που μπορεί να αποδειχθεί ανεκτική στο χρόνο και να αποτρέψει μια βελτίωση της θέσης των εργαζομένων ακόμη και αν μια κοινωνία εισέλθει στη διαδικασία της ανάκαμψης⁸. Υπό αυτή λοιπόν την έννοια, είναι απαραίτητο να σταθούμε

4 Βλ. Α. Ανδριανόπουλου, *Ο θρίαμβος του δημοκρατικού καπιταλισμού*, σελ. 149 επ. (1985), με αναφορές σε πλούσια βιβλιογραφία.

5 Ο Uriarte, *The impact of economic difficulties in the enterprise on working conditions (Report to the XIII World Congress of Labour Law and Social Security)*, σελ. 13 επ. (Athens 1991).

6 Έχει χαρακτηριστικά αναφερθεί για την Ελλάδα ότι από το 1985 και μετά, "Για πρώτη φορά στα ευρύτερα λαϊκά στρώματα μια εσωτερική της κρίσης και ο' ένα βαθμό μια ενοχοποίηση της μισθολογικής διεκδίκησης." Ν. Δουκάκη, *Εργασιακές σχέσεις - Οικονομία και θεσμοί*, σελ. 76 (1988).

7 Βλ. Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, *Το Εργατικό Δίκαιο σε κρίση και πτώση*, σελ. 80 (1990) ο οποίος αναφερόμενος στη νεοφιλελεύθερη προσέγγιση αναφέρει: "Ός ιδεολογικό-νομικό υπόβαθρο και ταυτόχρονα επιχείρημα κατά της νομοποίησης εμφανίζεται η "προνομική" νομική μεταχείριση των εργαζομένων σε βάρος των ανέργων. Έτσι, ως αιτία του κοινωνικού αυτού προβλήματος προβάλλεται το ισχύον καθεστώς διασφάλισης των εργατικών θέσεων, που γι αυτό πρέπει ολικά ή μερικά, να ανασκευθεί".

8 Βλ. γενικά Α. Παπαϊωάννου, *Η απορρύθμιση του Εργατικού Δικαίου και η "ελαστικότητα" των εργασιακών σχέσεων. Ο νεοφιλελευθερισμός και η αμφισβήτηση του Εργατικού Δικαίου*, ΕΕργΔ 50, 161 επ. (1991).

κριτικά και να εξετάσουμε αναλυτικά αυτή την περίφημη σχέση μεταξύ προστατευτικής νομοθεσίας και οικονομικής ανάπτυξης. Το εγχείρημα μάλιστα αυτό αποκτά ιδιαίτερη πρακτική σημασία σε μια χώρα όπως η δική μας, όπου οι εξελίξεις που περιγράψαμε παραπάνω είναι ακόμα σε πρώιμο -σε σχέση με τις άλλες δυτικές χώρες- στάδιο και που μόλις πολύ πρόσφατα έχουν αρχίσει να κάνουν αισθητή την παρουσία τους στο πολιτικό, κοινωνικό και ιδεολογικό γίγνεσθαι της χώρας⁹.

Στα πλαίσια λοιπόν της μελέτης μας, θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε το πρόβλημα αυτό, εξετάζοντας το τρίγωνο εργαζόμενος-εργοδότης-νόμος σε σχέση με το ζήτημα της δημιουργίας νέων ή της διατηρήσεως ήδη υπαρχουσών θέσεων εργασίας.¹⁰ Ιδιαίτερα θα σταθούμε στα κίνητρα και τα αντικίνητρα που τυχόν δημιουργούνται για τον εργοδότη προς την κατεύθυνση αυτή, επικεντρώνοντας την προσοχή μας στο μικρο-οικονομικό πλαίσιο της επιχείρησης. Στην ομιλία αυτή, θα προσπαθήσουμε να καταδείξουμε ότι, σε ένα μεγάλο βαθμό, δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα η άποψη ότι η προστασία του εργαζομένου έναντι του εργοδότη αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στις αποφάσεις του τελευταίου να προβεί σε προσλήψεις ή σε απολύσεις μέσα στα πλαίσια της επιχειρηματικής του πολιτικής. Προς το σκοπό αυτό, θα επικεντρώσουμε την προσοχή μας σε δύο κυρίως χρονικά σημεία όπου ο εργοδότης καλείται να πάρει αποφάσεις που σχετίζονται με το θέμα μας: το πρώτο είναι εκείνο όπου ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε προσλήψεις νέων εργαζομένων και το δεύτερο, όταν σχεδιάζει να προχωρήσει σε απολύσεις. Όπως γίνεται σαφές, τα δύο αυτά σημεία είναι τα καθοριστικότερα για την ύπαρξη μιας εργασιακής σχέσης και επηρεάζουν και τα δύο το επίπεδο απασχόλησης σε μια χώρα. Στη συνέχεια, θα προχωρήσουμε στη χωριστή τους εξέταση, αν και μερικές από τις παρατηρήσεις που θα κάνουμε έχουν εφαρμογή και στις δύο φάσεις της δραστηριότητας ενός εργοδότη.

α. Η φάση των προσλήψεων

Το πρώτο εγχείρημα¹¹ που θα μπορούσε να προβληθεί κατά της προστατευτικής πολιτικής υπέρ των εργαζομένων είναι ότι μία αύξηση του κόστους εργασίας πάνω από το σημείο ισορροπίας που καθορίζουν τα δεδομένα της αγοράς θα απέτρεπε τον εργοδότη από το να

9. Είναι χαρακτηριστικό ότι κάτι τέτοιο άρχισε να συμβαίνει και στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, παρά το ότι η χώρα μας είναι από εκείνες όπου "ο κυρίαρχος τρόπος παραγωγής παρέμενε προβιομηχανικός, τα ιδιωτικά συμφέροντα παρέμεναν ανοργάνωτα και ασθενικά και οι διάφορες κοινωνικές κρυσταλλώσεις, που στη Δυτική Ευρώπη εξελίσσονταν μεν παράλληλα προς τους πολιτειακούς θεσμούς αλλά λειτουργούσαν έξω από αυτούς, στην Ελλάδα είτε έλειπαν τελείως είτε παρέμεναν υποτονικές." Κ. Τσουκαλά, *Κοινωνική ανάπτυξη και Κράτος*, σελ. 27 (1983). Είναι πράγματι αξιοσημείωτο το ότι σε μια χώρα όπου το Κράτος είναι ο κύριος μοχλός της οικονομίας λόγω της ουσιαστικής ανυπαρξίας ιδιωτικών παραγωγικών επενδύσεων, κερδίζουν έδαφος (στο βαθμό βέβαια που το πετυχαίνουν) οι νεοφιλελεύθερες απόψεις.

10. Θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι η εισήγηση αυτή αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται στα πλαίσια του ιδιωτικού τομέα. Οι ιδιαιτερότητες (οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και νομικές) που παρουσιάζουν οι εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα, απαιτούν μια άλλη, ανεξάρτητη εισήγηση και ξεφεύγουν από τα όρια αλλά και τους στόχους αυτής της εισήγησης.

11. Για μια εξοικείωση με την επιχειρηματολογία του νεοφιλελευθερισμού, τόσο στις εργασιακές σχέσεις, όσο και σε ευρύτερα κοινωνικο-οικονομικά ζητήματα, βλ. (από την πλουσιότερη βιβλιογραφία): F. A. Hayek, *Law, Legislation and Liberty* (London 1979), G. O' Driscoll Jr., *Economics as a Coordination Problem: The Contributions of Friedrich A. Hayek* (Cansas 1977), B. Hindess, *Freedom, Equality and the Market: Arguments on Social Policy*, (London 1987), R. Posner, *Economic Analysis of Law* (N. York 1986), M. Freed & D. Pelsby, *Just Cause for Termination Rules and Economic Efficiency*, EMORY L. J. 1097 (1989), R. Epstein, *A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation*, 92 YALE L. J. 1357 (1983).

προβεί σε προσλήψεις τις οποίες, χωρίς το υψηλό εργατικό κόστος, θα έκρινε συμφέρουσες για την επιχείρησή του.

Η παραπάνω άποψη, όσο και εάν φαίνεται ελκυστικά απλή, είναι ελεγκτέα ως προς το ότι απολυτοποιεί τη σημασία του παράγοντα κόστους εργασίας στη χάραξη της επιχειρηματικής πολιτικής του εργοδότη. Η απόφαση του εργοδότη να προβεί σε έναν αριθμό προσλήψεων ή απολύσεων έχει βασικά να κάνει με τις ανάγκες που έχει σε ό,τι αφορά τον όγκο των αγαθών ή υπηρεσιών που πρόκειται να προσφέρει. Η ιδέα ότι ένας εργοδότης που θέλει να προσλάβει επιπλέον εργαζομένους γιατί έχει αυξημένες ανάγκες παραγωγής, δε θα το κάνει επειδή π.χ. θα σκεφθεί ότι κάποτε δε θα είναι όσο θέλει ελεύθερος να τους απολύσει, είναι, σε σημαντικό βαθμό, υπερβολική. Σε μια εποχή όπου οι ανάγκες της αγοράς μεταβάλλονται ταχύτατα, πολύ δύσκολο ο εργοδότης θα χάσει την ευκαιρία να επεκτείνει το μερίδιό του στην αγορά μόνο και μόνο εξ αιτίας των προβλημάτων που θα ανακύψουν στη μελλοντική και αθέβαιη περίπτωση όπου θα μειωθεί η ζήτηση για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παράγει.

Μήπως άραγε θα αποτραπεί από την προοπτική της καταβολής υψηλότερων μισθών και επιπρόσθετων επιδομάτων πέραν αυτών που θα καθορίζονταν σε συνθήκες μιας ελεύθερης αγοράς εργασίας; Η απάντηση είναι ότι ο εργοδότης θα αποτραπεί μόνο εν μέρει, και θα εξηγήσουμε τι εννοούμε. Όταν ο εργοδότης πρόκειται να προβεί σε κάποιες προσλήψεις αποσκοπεί σε ορισμένα οφέλη: μαζικότερη παραγωγή, που συνήθως σημαίνει μικρότερο κόστος παραγωγής ανά μονάδα εργασίας, μεγαλύτερα κέρδη από την αύξηση των πωλήσεων, αύξηση του μεριδίου του στην αγορά όπως επίσης και άνοδο της αξίας των τυχόν μετοχών του, πράγμα που από μόνο του αποτελεί μια επιπρόσθετη πηγή εσόδων. Ο βασικός υπολογισμός λοιπόν που θα κάνει ο εργοδότης πριν προβεί σε αυτές τις προσλήψεις θα είναι η σύγκριση μεταξύ αφ' ενός των ωφελειών που θα αποκομίσει από την υλοποίηση αυτών των προσλήψεων και αφ' ετέρου των επιπρόσθετων δαπανών στις οποίες θα υποβληθεί λόγω επιπλέον μισθών, επιδομάτων κ.λπ. Αποφασιστικό μέγεθος για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης δεν είναι ολόκληρη η επιβάρυνση αυτή, αλλά μόνο εκείνη που θα προκληθεί λόγω της υφιστάμενης προστατευτικής νομοθεσίας (την υπόλοιπη επιβάρυνση θα την υφίστατο ο εργοδότης έτσι κι αλλιώς, εφ' όσον αποφάσιζε να προβεί στις προσλήψεις).

Σε αυτό λοιπόν το σημείο θα πρέπει να πούμε ότι η επιβάρυνση που προκαλείται, είτε από το νόμο είτε από μια συλλογική σύμβαση που έχει υπογραφεί σε επίπεδο ανώτερο μιας μεμονωμένης επιχείρησης¹², δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλη, κι αυτό γιατί τόσο ο νόμος όσο και οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις διέπονται από την αρχή της ελάχιστης προστασίας των εργαζομένων. Οι πηγές αυτές του Εργατικού Δικαίου θέτουν απλώς την ελάχιστη εκείνη προστασία των εργαζομένων που είναι δυνατόν να παρασχεθεί σε εθνικό επίπεδο (ή κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό και πάντως σε επίπεδο ευρύτερο της μιας επιχείρησης). Το ότι παρέχεται μία μίνιμουμ και μόνο προστασία οφείλεται στην ίδια τους τη φύση: το γεγονός ότι καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα επιχειρήσεων δεν τους επιτρέπει να διαφοροποιηθούν ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης και συνεπώς δεν μπορούν παρά να δίνουν τις ελάχιστες εκείνες παροχές που ακόμα και οι οικονομικά ασθενέστερες επιχειρήσεις μπορούν να αντέξουν. Έτσι, λοιπόν, δεν είναι δύσκολο να αντιληφθεί κανείς γιατί π.χ. το κατώτερο ημερομίσθιο κινείται πάντα σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Το ίδιο συμβαίνει και με διάφορα

12. Μια τέτοια σύμβαση την εξισώνουμε από πλευράς επιβάρυνσης κόστους εργασίας με το νόμο γιατί αποτελεί και αυτή - όπως και ο νόμος - εξωγενή παράγοντα που παρεμβαίνει ανεξάρτητα από τα δεδομένα μιας μεμονωμένης επιχείρησης και εν πολλοίς είναι ανεξάρτητος από τη βούληση του συγκεκριμένου εργοδότη και των εργαζομένων μιας επιχείρησης. Βλ. Α. Παπαιωάννου, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης*, Ε Εργ Δ 49, σελ 628 επ (1990).

επιδόματα και άλλα ωφελήματα που παρέχονται στους εργαζομένους: από όσο πιο ψηλά στην κλίμακα των πηγών του Εργατικού Δικαίου προέρχονται τόσο κατ' ανάγκην μικρότερη προστασία παρέχουν. Γι' αυτό λοιπόν το λόγο, δεν πρέπει κανείς να υπερβάλλει ως προς τις επιπτώσεις αυτής της προστασίας πάνω στην πολιτική προσλήψεων από μέρους των εργοδοτών. Η επιβάρυνση του εργατικού κόστους από την προστασία αυτή των εργαζομένων σε κεντρικό επίπεδο, δεν είναι τόσο σημαντική σε σχέση με το εργατικό κόστος, που έτσι κι αλλιώς θα υπήρχε, εάν από μόνες τους οι δυνάμεις της αγοράς εργασίας καθόριζαν τις αποδοχές των εργαζομένων.

Αντίθετα, η προστασία που είναι δυνατόν να παρασχεθεί, αυξάνεται καθώς κατεβαίνουμε την κλίμακα των πηγών του Εργατικού Δικαίου, ιδιαίτερα μάλιστα σε μια χώρα όπως η Ελλάδα όπου ισχύει και η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Σε χαμηλότερο επίπεδο, οι αποδοχές των εργαζομένων μπορούν να εναρμονιστούν καλύτερα με τις ιδιαίτερες συνθήκες της κάθε επιχείρησης και έτσι, στις περιπτώσεις των εύρωστων επιχειρήσεων να αποσπάσουν οι εργαζόμενοι ιδιαίτερα σημαντικά οφέλη. Η αύξηση όμως των παρεχομένων ωφελειών προς τους εργαζομένους και πάλι δεν απομακρύνεται σημαντικά από τα αποτελέσματα που θα είχαμε σε συνθήκες "ελεύθερης" αγοράς εργασίας¹³, καθώς, όπως προαναφέραμε, εξειδικεύονται πιο πολύ στις συνθήκες της κάθε επιχείρησης (με αποκορύφωμα της επιχειρησιακής συλλογικής συμβάσεως), και ο μεμονωμένος εργοδότης έχει μεγαλύτερο έλεγχο πάνω στη διαπραγμάτευση. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης εναρμονίζονται σε σημαντικό βαθμό με τις δυνατότητες της κάθε επιχείρησης.

Παρά όμως τις παραπάνω παρατηρήσεις μας, δεν μπορούμε τελικά να αρνηθούμε ότι σε κάποιο βαθμό η σε υπερ-επιχειρησιακό επίπεδο παρεχόμενη προστασία των εργαζομένων δημιουργεί μια κάποια -έστω μικρή, για τους λόγους που αναλύσαμε- επιβάρυνση για τον εργοδότη που είναι δυνατόν να τον επηρεάσει σε κάποιο βαθμό στην πολιτική του των προσλήψεων. Σε τελευταία όμως ανάλυση, είναι θέμα επιλογής της κοινωνίας να θυσιάσει μερικές θέσεις εργασίας προκειμένου να μην επιτρέψει να εργάζονται άνθρωποι στην υπηρεσία άλλων για ένα εισόδημα χαμηλότερο από αυτό που εκείνη - καθορίζοντας το κατώτατο ημερομίσθιο και τα άλλα ελάχιστα ωφελήματα- κρίνει ότι αποτελούν το ελάχιστο όριο που εξασφαλίζει μια αξιοπρεπή διαβίωση στους εργαζομένους πολίτες της. Όσο για τη μικρή αύξηση της ανεργίας που μια τέτοια πολιτική μπορεί να επιφέρει, δε θα πρέπει να την αντιμετωπίσουμε ως ταμπού. Πιστεύω ότι εξυπηρετούνται σοβαρές κοινωνικές σκοπιμότητες με το να προτιμήσει κανείς να έχει λίγο περισσότερους ανέργους, τους οποίους με αξιοπρεπή επιδόματα ανεργίας και με μια κατάλληλη πολιτική επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού και επανεκπαίδευσης θα προσπαθήσει να τους διατηρήσει μέσα στον κοινωνικό ιστό και να τους επανεντάξει στο ενεργό εργατικό δυναμικό, παρά να έχει σημαντικό αριθμό εργαζομένων, οι οποίοι θα παρέχουν τη μισθωτή εργασία τους στις οικονομικά ισχυρότερες τάξεις για ένα εισόδημα που θα κινείται σε εξευτελιστικά επίπεδα.

13. Θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι η ατομική σύμβαση εργασίας και όχι η επιχειρησιακή, δίνει αποτελέσματα σύμφωνα με τις επιταγές της αγοράς. Με δεδομένη όμως την ανισότητα που υφίσταται στο επίπεδο εργοδότη-μεμονωμένου εργαζομένου, πολλές από τις προϋποθέσεις λειτουργίας μιας "ελεύθερης" αγοράς, απλούστατα δεν ισχύουν. Οι συλλογικές σχέσεις στο επίπεδο της επιχείρησης είναι κάπως πιο ισορροπημένες λόγω της παρέμβασης του συνδικάτου, και έτσι στις σχετικές διαπραγματεύσεις λειτουργούν καλύτερα οι κανόνες της αγοράς. Βλ. Α. Παπαϊωάννου, ό.π. υποσ. 8, σελ. 197 επ.

6. Η φάση των απολύσεων.

Είναι όμως καιρός τώρα να έλθουμε στην άλλη φάση της σχέσεως εργασίας, δηλαδή στο σημείο όπου ο εργοδότης, κρίνοντας ότι κάτι τέτοιο επιβάλλεται από τα οικονομικά συμφέροντα της επιχείρησής του, αποφασίζει να προβεί σε απολύσεις μικρής ή μεγάλης εκτάσεως. Εδώ μπορούμε να διακρίνουμε δύο τρόπους με τους οποίους είναι, θεωρητικά τουλάχιστον, δυνατόν να επηρεαστεί ο εργοδότης από μια προστατευτική νομοθεσία. Στην πρώτη, ο εργοδότης μπορεί να αναγκασθεί λόγω του υψηλού κόστους εργασίας να προβεί σε μείωση του προσωπικού του με απολύσεις για να βελτιώσει τα οικονομικά της επιχείρησής του. Στη δεύτερη περίπτωση, μπορεί να συμβεί το ακριβώς αντίθετο: η προστασία που παρέχει το Εργατικό Δίκαιο κατά των απολύσεων να αποτρέψει τον εργοδότη από το να προβεί σε αναγκαίες για την επιχείρηση απολύσεις, με αποτέλεσμα να μην μπορεί η επιχείρηση να προσαρμοσθεί στις ανάγκες και τις μεταβολές της αγοράς, με όλες τις αρνητικές συνέπειες που κάτι τέτοιο μπορεί να έχει για την επιχείρηση και την απασχόληση του συνόλου των απασχολούμενων σε αυτή. Αλλά και εάν προβεί σε αυτές τις απολύσεις, δημιουργείται με την καταβολή αποζημιώσεων μια σημαντική επιβάρυνση για την επιχείρηση επιδεινώνοντας έτσι την οικονομική της κατάσταση, η οποία προκάλεσε και τις απολύσεις.

Δε θα σταθούμε ιδιαίτερα στην πρώτη περίπτωση κι αυτό γιατί ισχύουν περίπου όσα είπαμε και για την περίπτωση των προσλήψεων. Όπως και οι προσλήψεις, έτσι και οι απολύσεις καθορίζονται κυρίως από τις ανάγκες παραγωγής της επιχείρησης και γι αυτό δε θα πρέπει να απολυτοποιείται ο ρόλος του κόστους εργασίας στις απολύσεις. Ο εργοδότης πριν αποφασίσει θα έχει να σταθμίσει από τη μια τη μείωση του κόστους από τη μείωση του προσωπικού του και από την άλλη, τη μείωση της παραγωγής του και συνεπώς των εσόδων του, τις επιπτώσεις που θα έχει στην αγορά η πανηγυρική ομολογία των οικονομικών προβλημάτων που προκάλεσαν τις απολύσεις, την εργατική αναταραχή που θα προκληθεί και τις επιπτώσεις που αυτή θα έχει στην παραγωγή αλλά και την παραγωγικότητα, το χρονικό διάστημα που θα μεσολαβήσει αλλά και το οικονομικό κόστος που θα του προκαλέσει η εφαρμογή μεθόδων παραγωγής και διοίκησης που θα αντισταθμίσουν τη μείωση των εργατικών χεριών κ.λπ. Και βέβαια, σχετικά με την εκτίμηση αυτή που θα κάνει ο εργοδότης, διατηρούν ακέραια τη σημασία τους οι παρατηρήσεις που κάναμε, παραπάνω, στο κεφάλαιο για τις προσλήψεις, σχετικά με πόσο μικρότερη απ' όση νομίζουμε είναι η επιβάρυνση του εργατικού κόστους από το νόμο ή από τις υπερ-επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, σε σχέση με τα αποτελέσματα που θα έδιδε η αγορά εργασίας από μόνη της.

Πιο αναλυτικά, αντίθετα, θα σταθούμε στη δεύτερη των περιπτώσεων που αναφέραμε, γιατί παρουσιάζει ορισμένες ιδιαιτερότητες. Η κατηγορία είναι ότι η προστασία, με τη βραχυπρόθεσμη αναβολή κάποιων απολύσεων, ενισχύει μακροπρόθεσμα την ανεργία δημιουργώντας προβληματικές επιχειρήσεις.

Θα πρέπει κατ' αρχήν να θυμηθούμε ότι στη χώρα μας υπάρχουν βασικά τέσσερις τρόποι με τους οποίους το Εργατικό Δίκαιο προστατεύει τους εργαζόμενους κατά των απολύσεων: α) εξετάζει μέσω της έννοιας της "κατάχρησης δικαιώματος" τα αίτια και τις συνθήκες της απόλυσης, β) θέτει μια ορισμένη προθεσμία προειδοποίησης, γ) υποχρεώνει στην καταβολή αποζημίωσης και δ) επιβάλλει τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων όταν πρόκειται για ομαδικές απολύσεις.

(i) **Οι λόγοι απόλυσης:** Σε ό,τι αφορά τους λόγους για τους οποίους γίνεται μια απόλυση, μια προσεκτική μελέτη τους θα καταδείξει ότι, παρά τα βήματα που έχουν γίνει από

τη νομολογία στις τελευταίες δεκαετίες προς την κατεύθυνση του περιορισμού της ελευθερίας του εργοδότη να απολύει, έχει διατηρηθεί άθικτη η επιδίωξη της μεγιστοποίησης του κέρδους (ή μείωσης της ζημίας) ως λόγου νομιμοποίησης μιας απόλυσης. Όλοι οι λόγοι, για τους οποίους τα δικαστήρια έχουν κρίνει ως παράνομη μια απόλυση, έχουν να κάνουν με θέματα που είναι βασικά άσχετα με τη θεμιτή από μέρους του εργοδότη επιδίωξη του κέρδους¹⁴. Έτσι π.χ. οι απολύσεις λόγω φύλου ή πολιτικών πεποιθήσεων ή λόγω του ότι ο εργαζόμενος άσκησε νόμιμα συνδικαλιστικά δικαιώματα ή κατήγγειλε στα αρμόδια όργανα τον εργοδότη για παραβάσεις της κείμενης νομοθεσίας, κηρύσσονται βέβαια άκυρες από τα δικαστήρια και περιορίζουν έτσι την ελευθερία του εργοδότη, αλλά δεν έχουν να κάνουν με την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς έτσι όπως αυτή καθορίζεται από την επιδίωξη του κέρδους. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι μάλλον ο εργοδότης που παραβίασε τους κανόνες της ελεύθερης αγοράς προβαίνοντας σε απολύσεις για λόγους που δεν έχουν να κάνουν με τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Αντίθετα, όταν ο νομοθέτης επικαλείται οικονομοτεχνικούς λόγους για τις απολύσεις, τότε τα δικαστήρια είναι εξαιρετικά απρόθυμα να παρέμβουν.¹⁵ Οι όποιοι περιορισμοί, επιβάλλονται στην επιλογή των προς απόλυση προσώπων και όχι στον αριθμό τους. Ακόμα και οι πιο ρηξικέλευθες αποφάσεις κάποιων δικαστηρίων, που εισήγαγαν την έννοια της *ultima ratio* στο θεσμό της απόλυσης¹⁶, σύμφωνα με την οποία είναι άκυρη μια απόλυση όταν υπήρχε μια ηπιότερη για τον εργαζόμενο λύση στη διάθεση του εργοδότη, τόνισαν ότι αυτό ισχύει μόνο όταν η εναλλακτική ηπιότερη λύση είναι "εξίσου πρόσφορη με την απόλυση για την ικανοποίηση των συμφερόντων του εργοδότη"¹⁷. Και πάλι δηλαδή, ο εργαζόμενος προστατεύεται μόνο όταν αυτό δεν επηρεάζει οικονομικά την επιχείρηση. Βλέπουμε λοιπόν, ότι έχει διαφυλαχθεί από το Εργατικό Δίκαιο (όπως αυτό έχει διαμορφωθεί από τη νομολογία) με ιδιαίτερη προσοχή το κέρδος ως νόμιμος λόγος απόλυσης ενός εργαζομένου¹⁸.

(ii) **Η προθεσμία προειδοποίησης:** Ερχόμενοι τώρα στο θέμα της προθεσμίας προειδοποίησης, θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι μπορεί μεν ο εργοδότης να επηρεάζεται αρνητικά από το γεγονός ότι δεν μπορεί, μόλις υπάρξει κάποια ανάγκη, να προβεί σε απολύσεις, έχει όμως ένα σημαντικό αντάλλαγμα από πλευράς παραγωγικότητας. Σε κάθε δεδομένη χρονική στιγμή, ο εργαζόμενος γνωρίζει ότι έχει μια συγκεκριμένη χρονική προοπτική (ευθέως ανάλογη με την αρχαιότητά του στην επιχείρηση) μέσα στην οποία δεν μπορεί να απολυθεί. Αυτό το αίσθημα σχετικής ασφάλειας έχει θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα του εργαζομένου. Παράλληλα, η προθεσμία αυτή, καθώς δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να ψάξει τότε για εργασία, τον αποτρέπει από το να ψάχνει μόνιμα για

14. Για μια περιπτωσιολογική καταγραφή των λόγων αυτών, βλ. Στ. Γ. Βλαστό, *Η κατάχρηση δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις και η οικονομική της μεταχείριση* (1988).

15. Βλ. και Σ. Κουτσακλή, *Απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους*, Ε. Εργ. Δ. 50, σελ. 53 (1991). "Στην πράξη, τα δικαστήρια ελέγχουν κατά κανόνα μόνο το αν πραγματοποιήθηκαν οι επικαλούμενες από τον εργοδότη οικονομοτεχνικές μεταβολές".

16. Για μια πολύ πρόσφατη παρουσίαση των σχετικών εξελίξεων στην ελληνική νομολογία, βλ. Δ. Ζερδέλη, *Η απόλυση ως Ultima Ratio* (1991).

17. Δ. Ζερδέλη, *Καταγγελία της σύμβασης εργασίας, παρατηρήσεις στις Μον. Πρωτ. Αθηνών 358, 458 και 630/1991*, Ε. Εργ. Δ. 50, 513 (1991).

18. Οι παρατηρήσεις δε αυτές ενισχύονται και από το γεγονός ότι η ελληνική νομολογία έχει κάνει μια σημαντική συντηρητική στροφή τα τελευταία δύο-τρία χρόνια στην προσέγγιση των κοινωνικών προβλημάτων, όπως παρατηρήσαν παρουσιάζοντας την εισηγήσή τους στο Συνέδριο αυτό οι κ.κ. Δ. Αβράμης και Ν. Κουδουκλιανός, με θέμα "Το Κράτος πρόνοιας στη νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων (1975-1990)".

Η επιχειρηματολογία της παραγράφου αυτής αναπτύσσεται αναλυτικά σε μελέτη που γράφεται αυτή την εποχή από το συγγραφέα της παρούσας εισηγήσης.

εναλλακτική εργασία πράγμα που θα έκανε εάν γνώριζε ότι από τη μια μέρα στην άλλη θα θριασκόταν χωρίς εργασία. Εάν κανείς συνειδητοποιήσει το τί όφελος από απόψεως παραγωγικότητας και χρόνου υπάρχει για τον εργοδότη, την επιχείρηση και τον εργαζόμενο με το θεσμό της προθεσμίας προειδοποίησης, θα παραβλέψει τα όποια προβλήματα μπορεί να δημιουργεί μια καθυστέρηση στην υλοποίηση της απόλυσης. Οι παρατηρήσεις αυτές αποκτούν ακόμα μεγαλύτερη σημασία εάν λάβουμε υπ' όψιν μας ότι ο εργοδότης, εάν πράγματι επείγεται να προβεί σε απολύσεις, μπορεί να παρακάμψει τις προθεσμίες πληρώνοντας μεγαλύτερη αποζημίωση.

(iii) **Η καταβολή αποζημίωσης:** Και με αυτή την παρατήρηση ερχόμαστε στο κρίσιμο ζήτημα της αποζημίωσης, από την οποία άλλωστε η οικονομική επιβάρυνση της επιχείρησης είναι περισσότερο ορατή από ό,τι στις άλλες μεθόδους προστασίας κατά των απολύσεων. Γι αυτό ίσως το λόγο δημιουργούνται και οι περισσότερες παρεξηγήσεις γύρω από το ρόλο των αποζημιώσεων που καταβάλλονται για απολύσεις πάνω στην οικονομική ευρωστία μιας επιχείρησης.

Εκείνο που θα πρέπει να αντιληφθούμε είναι ότι οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται για απολύσεις συνήθως δεν είναι ένα απρόβλεπτο οικονομικό μέγεθος για τον εργοδότη. Μια επιχείρηση, βασισμένη στην πείρα των προηγούμενων ετών αλλά και στις προβλέψεις της για το τρέχον έτος, γνωρίζει περίπου σε πόσες απολύσεις θα προβεί μέσα στο δεδομένο οικονομικό έτος και πόσο αυτές θα της κοστίσουν. Ετοι μπορεί να τις αντισταθμίσει με το να προβεί σε μικρότερες αυξήσεις μισθών από ό,τι εάν δεν υπήρχε η προοπτική καταβολής αποζημιώσεων¹⁹. Μια προσεκτική, λοιπόν, προσέγγιση του θεσμού των αποζημιώσεων στις περιπτώσεις απολύσεων καταδεικνύει ότι η οικονομική λειτουργία των αποζημιώσεων αυτών δεν αποβαίνει σε βάρος της επιχείρησης αλλά αποτελεί ένα είδος από το νόμο επιβαλλόμενης ασφάλισης των εργαζομένων κατά των απολύσεων: οι εργαζόμενοι απολαύουν μικρότερων αποδοχών με αντάλλαγμα την ασφάλισή τους για την περίπτωση της απόλυσης. Από οικονομικής απόψεως, η περίπτωση δείχνει να έχει εντυπωσιακές ομοιότητες με τις κρατήσεις που γίνονται υπέρ του Ο.Α.Ε.Δ. για να μπορεί ο εργαζόμενος να απολαύει των επιδομάτων ανεργίας όταν απολυθεί. Η διαφορά είναι ότι στην περίπτωση του Ο.Α.Ε.Δ. οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται καί από τους εργοδότες ενώ στις αποζημιώσεις για απολύσεις, οι "οιονεί" ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται αποκλειστικά από τους εργαζόμενους με τις αφανείς "παρακρατήσεις" που γίνονται στις αποδοχές τους.

Βέβαια, όλα αυτά προϋποθέτουν σχετικά ομαλές οικονομικές εξελίξεις όπου είναι δυνατόν στην επιχείρηση να κάνει προβλέψεις για τον ετήσιο αριθμό των απολύσεων. Δεν αρνούμαστε ότι θα υπάρξουν και έκτακτες περιπτώσεις όπου θα χρειαστεί να προβεί η επιχείρηση σε σημαντικό αριθμό απρόβλεπτων απολύσεων. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί σε δύο βασικά περιπτώσεις: η πρώτη είναι όταν σημειωθούν δυσμενείς εξελίξεις που θα αφορούν αποκλειστικά την επιχείρηση, ενώ οι ευρύτερες οικονομικές συνθήκες θα είναι σχετικά υγιείς. Σε αυτή την περίπτωση, και εάν η καταβολή αποζημιώσεων γι αυτές τις έκτακτες απολύσεις κινδυνεύει να θέσει σοβαρά σε κίνδυνο την ίδια την ύπαρξη της επιχείρησης, υπάρχει πάντοτε ο δρόμος του διαλόγου με τους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να δοθούν λύσεις που δεν είχαν προβλεφθεί στις τακτικές διαπραγματεύσεις (μία και όπως είπαμε οι οικονομικές εξελίξεις ήταν απρόβλεπτες).²⁰ Και δε θα πρέπει να θεωρηθεί ότι οι συνδικαλιστές

19. W. Delmendo, *Determining Just Cause: An Equitable Solution for the Workplace*, 66 WASH. L. REV. 831, 844 (1991): "... το κόστος για τον εργοδότη πρέπει να καλυφθεί από κάποια πηγή, και οι μισθοί είναι ένας πιθανός στόχος".

20. Α. Παπαϊωάννου, *Η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση ζητημάτων επιχειρηματικής πολιτικής: Μια αξιολόγηση της προτεινόμενης θέσπισης της, με βάση και την Αμερικανική νομολογία*, Αρχ. Ν. 40, 408 επ. (1989).

θα έχουν σε μια τέτοια περίπτωση κανένα ιδιαίτερο πλεονέκτημα. Κάθε άλλο: η προοπτική-απειλή απολύσεων δημιουργεί συνήθως πιέσεις στους εργαζομένους πολύ μεγαλύτερες από ό,τι στον εργοδότη που αντιμετωπίζει οικονομικές δυσχέρειες. Σε τέτοιες λοιπόν διαπραγματεύσεις, όπου ουσιαστικά ο εργοδότης ζητεί από τους εργαζομένους να αποποιηθούν κεκτημένα δικαιώματά τους ("concession bargaining") η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι τελικά ο εργοδότης θα αποσπάσει σημαντικό μέρος από αυτά που θέλει.

Στη δεύτερη περίπτωση απρόβλεπτων δυσμενών εξελίξεων όμως, η πίεση που ασκείται στους εργαζομένους σε τέτοιου είδους διαπραγματεύσεις γίνεται ακόμα εντονότερη όταν οι απρόβλεπτες δυσμενείς εξελίξεις αφορούν όχι μόνο τη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά ολόκληρη την οικονομία μιας χώρας, όταν, δηλαδή, βρισκόμαστε σε μια γενικότερη φάση ύφεσης. Οι εργαζόμενοι δεν έχουν εναλλακτικές λύσεις ανεύρεσης εργασίας σε άλλες επιχειρήσεις καθώς η ύφεση είναι γενική. Ο εργοδότης δεν μπορεί να ελπίζει σε σύντομη ανάκαμψη της επιχείρησής του, καθώς οι εξελίξεις είναι τέτοιας έκτασης που βρίσκονται τελείως έξω από τον έλεγχο του και μια μεμονωμένη επιχειρηματική πολιτική, όσο ορθή και εάν είναι, δύσκολα θα αποδώσει καρπούς εάν οι γενικότερες συνθήκες δε βελτιωθούν. Επιπλέον δε, ούτε οι εργαζόμενοι ούτε ο εργοδότης μπορούν να προσβλέπουν σε κάποια σοβαρή ενίσχυση από το Κράτος, καθώς οι ανάγκες είναι πολλές και οι πόροι λίγοι σε τέτοιες περιόδους.

Με τέτοια δεδομένα, οι διμερείς διαπραγματεύσεις διεξάγονται κάτω από μεγάλη πίεση και ίσως να μην είναι τόσο τελέσφορες όσο υπό άλλες συνθήκες θα μπορούσαν να είναι. Σε αυτές τις περιπτώσεις, δεν θα πρέπει να νομίσουμε ότι η μεταβολή ορισμένων διατάξεων του Εργατικού Δικαίου θα παίξει σημαντικό ρόλο στο να ξεπερασθεί η γενικότερη οικονομική κρίση. Όσο και αν είναι δύσκολο, σε όσους από εμάς είμαστε νομικοί, να το παραδεχθούμε, ο νόμος σε τέτοιες περιόδους παρατεταμένης οικονομικής κρίσης -η οποία πάντοτε συνοδεύεται και από κοινωνική- δεν παίζει παρά δευτερεύοντα ρόλο είτε προς τη μία είτε προς την άλλη κατεύθυνση. Η ίδια όμως η οικονομική κρίση προϋποθέτει τριμερή συνεργασία όλων των μερών, προϋποθέτει μια κοινωνική συνεννόηση που θα αναζητήσει λύσεις στο πρόβλημα του επαναπροσανατολισμού του κεφαλαίου και του εργατικού δυναμικού μιας χώρας προς τις κατευθύνσεις εκείνες που υποδεικνύουν οι διεθνείς συνθήκες και ο μεταβαλλόμενος διεθνής καταμερισμός εργασίας.²¹ Στο επιχείρημα ότι η αγορά είναι από μόνη της σε θέση να δώσει λύσεις, πρέπει να παρατηρήσουμε ότι αυτό ίσως να πάρει χρόνο και μέσα στο χρονικό διάστημα που θα μεσολαβήσει οι επιπτώσεις από την οικονομική κρίση μπορεί να έχουν καταλυτικές επιπτώσεις πάνω στην κοινωνία. Οι Η.Π.Α. βασίσθηκαν στη δεκαετία του 1980 στην αγορά για να ξεπεράσουν την οικονομική κρίση που ξέσπασε το 1979. Και ενώ είναι άγνωστο ακόμα εάν ξεπέρασαν την οικονομική αυτή κρίση²², στο μεσολαβήσαν χρονικό διάστημα σημαντικά κοινωνικά στρώματα αποκόπηκαν τελείως από τον κοινωνικό ιστό, πέρασαν στο κοινωνικό και πολιτικό περιθώριο της χώρας αυτής και ουδέποτε αντιλήφθηκαν

21. Η ενιαιοποίηση της αγοράς στο χώρο της Ε.Ο.Κ. οπωσδήποτε μειώνει την αποτελεσματικότητα ενός τριμερούς διαλόγου που διεξάγεται σε αποκλειστικά εθνικό επίπεδο. Η εξέλιξη όμως αυτή αντί να αποτελέσει επιχείρημα για την εγκατάλειψη του τριμερούς διαλόγου, θα πρέπει αντίθετα, να οδηγήσει στη μεταφορά του σε κοινοτικό επίπεδο. Για τα όποια δειλά βήματα έχουν γίνει στο χώρο αυτό, βλ. Σ. Περράκη, Γ. Λυζουριώτη, *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χώρος και Κοινοτικός Κοινωνικός Χάρτης* (Αθήνα, 1990). Γενικότερα για τις δυσκολίες που παρουσιάζει η ανάπτυξη εργασιακών συλλογικών σχέσεων σε διεθνές επίπεδο, βλ. H. Northrup & R. Rowan, *Multinational Collective Bargaining Attempts* (Philadelphia, 1979).

22. Τα πιο πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι η κρίση αυτή κάθε άλλο παρά ξεπεράσθηκε. Βλ. *Economic fears hit US consumer confidence*, Financial Times, 27/11/91, p. 1, col. 3. *Doubts grow on recovery of US economy*, Financial Times, 22/11/91, p. 6, col. 1. Βλ. επίσης και Α. Αγγελόπουλος, *Πού βαδίζουν οι Ηνωμένες Πολιτείες*; εφημ. ΤΟ ΒΗΜΑ, 1/12/91, σελ. Δ-16.

την ανάκαμψη που σημειώθηκε από τα μέσα της δεκαετίας και μετά. Για μια μικρή χώρα όπως η Ελλάδα, δεδομένων και των εξωτερικών απειλών που αντιμετωπίζει, μια παρόμοια εξέλιξη δε θα έθετε σε δοκιμασία μόνο την κοινωνική της συνοχή, αλλά θα απειλούσε και την ίδια την υπόστασή της.

Με δεδομένη λοιπόν την αναγκαιότητα μιας τριμερούς συνεννόησης, αντιλαμβάνεται κανείς τη θέση που έχει μέσα στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου η προστασία που παρέχεται κατά των απολύσεων. Αυτή είναι προστασία είναι αναγκαία στο βαθμό που θα δώσει μια ανάσα στους απολυόμενους ώστε να μην αποκοπούν από τον κοινωνικό ιστό και να έχουν το βαθμό εκείνο κοινωνικής ένταξης που θα τους παρακινήσει να ψάξουν για κάποια εργασία, όσο δύσκολο και εάν είναι αυτό. Η όποια επιβάρυνση των επιχειρήσεων είναι μικρό τίμημα που καταβάλλεται αν σκεφθεί κανείς τις κοινωνικές επιπτώσεις που η τυχόν εξάλειψή της θα είχε, επιπτώσεις που θα ήταν καταλυτικές και για τις ίδιες τις προοπτικές ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας.

(iv) Η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση: Τελευταίο αφήσαμε το θέμα της υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν προβεί σε ομαδικές απολύσεις που θεσπίσθηκε με το νόμο 1387/1983²³. Εξ αρχής θα πρέπει να τονίσουμε ότι στην πράξη, η υποχρέωση αυτής της διαπραγμάτευσης σπανίως τηρείται καθώς ούτε και τα ίδια τα συνδικάτα δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων πριν από την υλοποίηση ομαδικών απολύσεων. Στο βαθμό λοιπόν που δεν εφαρμόστηκε, η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση δε θα πρέπει να χρεωθεί (ή και να πιστωθεί) καμία από τις εξελίξεις της απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια.

Σε θεωρητικό, λοιπόν, περισσότερο επίπεδο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι αυτή η υποχρέωση δεν αποτελεί ιδιαίτερη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Πρώτα απ' όλα, δεν αναιρεί το βασικό κανόνα του Εργατικού Δικαίου ότι ο εργοδότης είναι ο τελικός κριτής του εάν και πόσες απολύσεις θα γίνουν. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συζητήσει και όχι να συμφωνήσει με τους συνδικαλιστές. Δεύτερον, η προθεσμία είναι αρκετά μικρή -εικοσαήμερη- και σίγουρα μικρότερη από τις αντίστοιχες προθεσμίες προειδοποίησης του μεμονωμένου υπό απόλυση εργαζομένου. Ετσι, δεν προκαλείται ιδιαίτερη καθυστέρηση στην υλοποίηση της απόφασης για ομαδικές απολύσεις. Επιπρόσθετα δε, θα πρέπει να λάβει κανείς υπ' όψιν του ότι μια τόσο σημαντική εργοδοτική απόφαση δε λαμβάνεται εν μια νυκτί αλλά υπάρχει ένα στάδιο διαμόρφωσής της. Εάν λοιπόν, ο εργοδότης προχωρήσει σε διαπραγματεύσεις κατά τη φάση όπου ακόμα διαμορφώνει την πολιτική του σε αυτό το ζήτημα (και βέβαια αυτός είναι και ο σκοπός του νόμου, ώστε να υπάρχουν περιθώρια συζητήσεως και όχι παρουσίαση ειλημμένων αποφάσεων), τότε δε θα υπάρξει καμία απολύτως καθυστέρηση στην πραγματοποίηση των απολύσεων αυτών.²⁴ Τρίτο και κυριότερο, τόσο ο εργοδότης όσο και οι εργαζόμενοι θα έχουν σημαντικά οφέλη από την αύξηση της ροής των πληροφοριών σε μια τόσο δύσκολη φάση όσο οι απολύσεις. Ιδιαίτερα ο εργοδότης θα έχει τη δυνατότητα να δεχθεί εναλλακτικές λύσεις από τους εργαζόμενους που θα μειώνουν τις απολύσεις, λύσεις που είτε ο ίδιος δεν είχε σκεφθεί, είτε είχε υποτιμήσει τη διάθεση των εργαζομένων να τις αποδεχθούν. Παράλληλα, αυτή η καλύτερη πληροφόρηση μπορεί να οδηγήσει σε συμφωνία με αποτέλεσμα να αποφευχθούν πιθανές απεργίες, οι οποίες μόνο κακό θα μπορούσαν να κάνουν στην επιχείρηση.

23 Βλ. Γ. Ληξουριώτη, *Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων* (1989)

24 Α. Παπαιωάννου, ο.π. υποσ. 20, σελ. 409

Βλέπουμε λοιπόν, ότι αυτή η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση ενώ από τη μια δε συνεπάγεται αξιόλογο κόστος για την επιχείρηση, από την άλλη, είναι δυνατό να οδηγήσει σε μείωση των απολύσεων που θα επέρχεται όχι τεχνητά και άνωθεν, αλλά θα στηρίζεται σε συμφωνία των μερών.

Και με αυτές τις παρατηρήσεις ολοκληρώνουμε την αναφορά μας σ' αυτή την τόσο πολυσυζητημένη αλλά και τόσο παρεξηγημένη σχέση μεταξύ της φιλεργατικής νομοθεσίας και του επιπέδου της ανεργίας. Με την εισήγηση αυτή δεν επιχειρήσαμε να εξαντλήσουμε το θέμα. Κάτι τέτοιο θα απαιτούσε χρόνο πολύ περισσότερο από τα περιορισμένα πλαίσια μιας εισήγησης συνεδρίου. Εκείνο όμως που θέσαμε ως στόχο ήταν να δώσουμε τα κεντρίσματα εκείνα που θα κάνουν τον καθένα μας να σταθεί με περισσότερο κριτικό πνεύμα και πιο επιφυλακτική διάθεση απέναντι στην τόσο δημοφιλή στη σύγχρονη Δύση άποψη ότι η παρέμβαση του Κράτους υπέρ των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό παράγοντα αύξησης της ανεργίας. Αυτή την προσέγγιση επιβάλλουν οι διαπιστώσεις που κάναμε σε αυτή μας τη μελέτη και που θα μπορούσαν να συνοψισθούν ως εξής: η προστασία που προσφέρει το Εργατικό Δίκαιο στους εργαζομένους δεν είναι τόσο μεγάλη όσο πολλοί νομίζουν. Δε μεταβάλλει τη βασική τους θέση μέσα στην κοινωνία. Τους επιτρέπει απλώς να συμμετέχουν με αξιοπρέπεια στο κοινωνικό παιχνίδι και να προσπαθούν έτσι να βελτιώσουν με τις δικές τους προσπάθειες την οικονομική και κοινωνική τους θέση. Μια άρση της στοιχειώδους αυτής προστασίας θα έβγαζε τους εργαζομένους από τη συμμετοχή τους στις θεσμοποιημένες μορφές διαμόρφωσης του κοινωνικού γίνεσθαι και θα τους αποξένωνε από τον κορμό της κοινωνίας με αποτέλεσμα είτε την παθητικοποίησή τους, είτε τη δημιουργία εκρηκτικών για την κοινωνία καταστάσεων. Σε κάθε περίπτωση, μια τέτοια εξέλιξη κάθε άλλο παρά θα συνέβαλε σε μια πολιτική εξόδου από την οικονομική κρίση και τελικά θα βάθαινε την ύφεση και θα αύξανε την ανεργία.