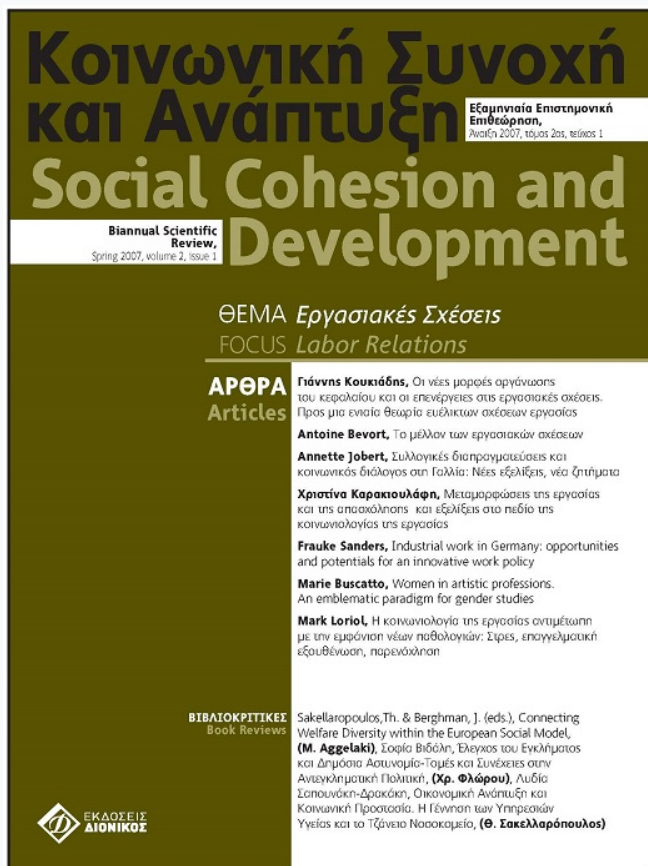


Social Cohesion and Development

Vol 2, No 1 (2007)

Labor Relations



New forms of organization of capital and their effects on labor relations. Towards an integrated approach of flexible labor relations

Ιωάννης Δ. Κουκιάδης

doi: [10.12681/scad.9035](https://doi.org/10.12681/scad.9035)

Copyright © 2016, Ιωάννης Δ. Κουκιάδης



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

To cite this article:

Κουκιάδης Ι. Δ. (2016). New forms of organization of capital and their effects on labor relations. Towards an integrated approach of flexible labor relations. *Social Cohesion and Development*, 2(1), 5–20. <https://doi.org/10.12681/scad.9035>

Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις. Προς μια ενιαία θεωρία ευέλικτων σχέσεων εργασίας

Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Νομική Σχολή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

New forms of organization of capital and their effects on labor relations. Towards an integrated approach of flexible labor relations

Ioannes Koukiadis, Law School, Aristoteles University of Thessaloniki

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι σημερινοί μεταρρυθμιστές του συστήματος εργασιακών σχέσεων αντιμετωπίζουν μια μεγάλη πρόκληση. Πώς μπορεί να συνδυαστεί η αναγκαία ευελιξία των επιχειρήσεων με τη διασφάλιση των δικαιωμάτων εργασίας για τους εργαζόμενους. Το άρθρο αυτό επιχειρεί να δώσει μια απάντηση που περιέχει τρία επιχειρήματα. Αυτά είναι: Πρώτον, η προσαρμογή της προστασίας στη δομή της ευέλικτης σχέσης εργασίας. Δεύτερον, η διεκδίκηση μιας διευρυμένης έννοιας για τον εργοδότη. Τρίτον, η καθιέρωση ευέλικτων θεσμών εργατικού δικαίου. Το δίκαιο της ευελιξίας οφείλει, κατά τον συγγραφέα, να είναι το νέο δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας με τη διευρυμένη της έννοια.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: Ευελιξία, κοινωνική διάσταση, ευέλικτες συλλογικές εργασιακές σχέσεις, μερική/ολική ευελιξία της εργασίας, ευέλικτος εργοδότης

ABSTRACT

Current reformers of the industrial relations system are faced with a significant challenge; the need to combine the necessary flexibility of companies, while safeguarding workers' rights. The paper attempts to give an answer to this challenge on the basis of three arguments: firstly through the adjustment of workers' protection to flexible employment patterns, secondly by claiming a wider definition of the term "employer" and lastly through the establishment of flexible labor law institutions. The author suggests that the law of flexibility is the new law of dependent labor, the latter understood in a wider context.

KEY WORDS: Flexibility, social dimension, flexible collective labor relations, partially/fully labor flexibility, flexible employer

1. Εισαγωγή

Έχει λεχθεί ότι η υπόθεση μιας επιχείρησης χωρίς παραγωγή, χωρίς μισθωτούς, χωρίς σήματα, η οποία θα αρκούταν να συναλλάσσεται από τη μια μεριά με τους παραγωγούς και από την άλλη με τους εμπόρους, δεν αποτελεί σχολικό παράδειγμα. Η πρόβλεψη αυτή καταγράφει μια ραγδαίως εξελισσόμενη κατάσταση, με την κυριαρχία στις επιχειρήσεις των άυλων στοιχείων, την ανατροπή των εσωτερικών στρατιωτικού τύπου δομών και τις νέες μεθόδους εξαγωγής των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Οι λεγόμενες ευέλικτες σχέσεις εργασίας δεν είναι ένα αυτόνομο φαινόμενο, όπως

συνθήτως παρουσιάζεται, αλλά παράγωγο των νέων μορφών οργάνωσης του κεφαλαίου και λειτουργίας των επιχειρήσεων. Στον σημερινό κύκλο του καπιταλισμού αυτό παρουσιάζεται μη αναστρέψιμο. Οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, που συνεχώς πολλαπλασιάζονται, μπορεί να υπόκεινται σε περιορισμούς αλλά δεν αντιμετωπίζονται με απαγορεύσεις. Δεν είναι τυχαίο ότι αυτές αναπτύσσονται σε όλες τις χώρες, περιλαμβανομένης και της Κίνας.

Όμως το μη αναστρέψιμο δεν πρέπει να ερμηνεύεται και ως ανεπίδεκτο διαφορετικών προσεγγίσεων. Η πλήρης εμπορευματοποίηση των εργασιακών σχέσεων συνιστά τη μία εκδοχή. Η ενσωμάτωση στις εργασιακές σχέσεις των μη οικονομικών αξιών αποτελεί εξίσου μία δυνατή εκδοχή. Καλώς ή κακώς, η ανάπτυξη του κοινωνικού κράτους δεν συνδυάστηκε ποτέ με την ανατροπή της αγοράς. Κεντρικός άξονάς του υπήρξε ο συγκερασμός επιδιώξεων του κεφαλαίου με τις κοινωνικές αξίες και, με αυτή την έννοια, η δεύτερη εκδοχή είναι νομοθετικά πλήρως αξιοποιήσιμη.

Έτσι, το βασικό ερώτημα που καλούνται να απαντήσουν όσοι εξακολουθούν να πιστεύουν στη βιωσιμότητα του κοινωνικού κράτους συνίσταται στον τρόπο με τον οποίο θα επανεταχθούν οι κοινωνικές αξίες στη νέα οργάνωση του κεφαλαίου (Καζάκος, 1987). Το ερώτημα για το πώς μπορεί να καταστεί συμβατή η ευελιξία των επιχειρήσεων με τη διασφάλιση των δικαιωμάτων της εργασίας κυριαρχεί σε όλες τις σύγχρονες μεταρρυθμιστικές πολιτικές. Πρόκειται για ένα ερώτημα διαφορετικής ιδεολογικής προσέγγισης από την κυριαρχούσα νεοφιλελεύθερη ιδεολογία, η οποία ταυτίζει την ευελιξία με την έλλειψη υποχρεώσεων και ρυθμίσεων. Η θετική απάντηση στο ερώτημα θεωρείται ως αυτονόητη από εκείνους για τους οποίους το ευέλικτο αποτέλεσμα σημαίνει απλώς διαφορετικούς ρυθμιστικούς κανόνες, με διαφορετικού τύπου εγγυήσεις.

Με τη δεύτερη εκδοχή η προσαρμογή των κανόνων προστασίας είναι εφικτή. Θα προσθέταμε ότι είναι και αναγκαία. Αν δεν επιδιωχθεί η επανένταξη των κοινωνικών αξιών στις νέες συνθήκες αγοράς, θα επανέρθουμε στην αγριότητα των πρώτων χρόνων του καπιταλισμού, που υπήρξε πηγή αιματηρών κινημάτων και επαναστάσεων. Άλλωστε, η αποτροπή των ανισοτήτων από το κοινωνικό κράτος αποτελεί μακροχρονίως τη μόνη αξιόπιστη λύση για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς. Όμως, αν, από την άλλη μεριά, η προσαρμογή θεωρηθεί ως προδοσία των αρχών του κοινωνικού κράτους και το κέντρο βάρους εστιαστεί στην ανάσχεση των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, το πιθανότερο είναι να εισπράξουμε τη συνολική φθορά του κοινωνικού κράτους, γιατί κανένα από τα βιώσιμα κοινωνικά πρότυπα, όπως καταδεικνύει η εμπειρία του 20ού αιώνα, δεν είναι δυνατόν να συνεχίσει την επιβίωσή του χωρίς τη συμβατότητά του με συγκεκριμένο επίπεδο παραγωγικών σχέσεων. Αυτό άλλωστε εκφράζει, από μια διαφορετική σκοπιά, η βασική αρχή της θεωρίας της κοινωνικής πολιτικής για την αλληλεξάρτηση οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Με τα δεδομένα αυτά, η ενστικτώδης αρχική στάση των συνδικάτων για τη διαφύλαξη του παραδοσιακού συστήματος των εργασιακών σχέσεων άρχισε να υποκαθίσταται σταδιακά από μια πολιτική που δεν έχει βέβαια ακόμα σαφείς, αποκρυσταλλωμένους στόχους, αλλά αναζητάει τα μέσα για τον περιορισμό των δύο αρνητικών συνεπειών της ευελιξίας, που είναι η παραγόμενη ανασφάλεια και η διεύρυνση των ανισοτήτων.

Αυτή η αντίληψη της προσαρμογής είναι διάχυτη στις διάφορες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας σε όλες τις χώρες και κατ' επέκταση στο νεότερο παράγωγο δίκαιο της Ε.Ε. (Κουκιάδης, 2007). Μπορεί ο επανακαθορισμός ορισμένων δικαιωμάτων της εργασίας να είναι άλλοτε περισσότερο και άλλοτε λιγότερο επιτυχής για τους εργαζομένους, να είναι χωρίς την αναγκαία κάθε φορά συνοχή, όμως το σημαίνουν είναι ότι αποτελεί ένα νέο πεδίο διαπραγμάτευσης, το οποίο επαναπροσδιορίζει το περιεχόμενο των διεκδικήσεων, που, αν ολοκληρωθεί, θα δημιουργήσει ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων αποστασιοποιημένο από τους αρχικούς εμπνευστές των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, που τις ταυτίζουν με την απορρύθμιση.

Από την οικονομική διάσταση, που αποτέλεσε την αφετηρία των νέων εργασιακών σχέσεων, μπορούμε να περάσουμε στην κοινωνική. Αναζητώντας τις ρίζες των ελαστικών εργασιακών σχέσεων, δι-

απιστώνουμε ότι είναι οικονομικής και οργανωτικής υφής, χωρίς αυτό να αποκλείει προσηματικές ή εικονικές εφαρμογές. Η αντιμετώπιση της κοινωνικής διάστασης των ευέλικτων οργανωτικών δομών οφείλει να επανακαθορίσει και να επαναρυθμίσει τους όρους της νέας προστασίας, γεγονός που σημαίνει ότι η προστασία *μόνο με νέο περιεχόμενο* μπορεί να διατηρήσει την αποτελεσματικότητά της. Η εύλογη συνέπεια από αυτή την εξέλιξη είναι η επανάκτηση της *πρωτοβουλίας* των συνδικάτων για την προώθηση διεκδικήσεων, η οποία είχε χαθεί, αφού η προώθηση όλων των νέων μορφών απασχόλησης επιβλήθηκε από τους εργοδότες.

Είναι λοιπόν χρήσιμο, προτού ασχοληθούμε με τον τρόπο αντιμετώπισης των νέων κοινωνικών κινδύνων που παράγονται από τις ευέλικτες σχέσεις εργασίας, να εντοπίσουμε τις ανατροπές που επήλθαν και συνεχίζουν να επέρχονται στον παραδοσιακό τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων και τις συνέπειές τους στις έννομες σχέσεις που δημιουργούν οι επιχειρήσεις.

2. Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι συνέπειές της *Η ευελιξία της επιχειρηματικής δράσης και η κάμψη της νομικής προσωπικότητας*

Η παραδοσιακή επιχείρηση συνιστούσε ένα *κλειστό σύστημα οργάνωσης* υλικών και άυλων μέσων, δομημένο με αναπτυγμένη εσωτερική ιεραρχία και προσανατολισμένο στη διαδικασία παραγωγής του συνολικού προϊόντος, με αυτονομία στις αποφάσεις στρατηγικού, οικονομικού, λειτουργικού ενδιαφέροντος. Όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε, από τη μια πόρτα έμπαινε η πρώτη ύλη, από την άλλη έβγαινε το τελικό προϊόν (Jeammaud, 1998, Τραυλός-Τζανετάτος, 1995).

Με την αντίληψη των κλειστών συστημάτων οργάνωσης που διακατείχε το σύνολο της κοινωνίας ευθυγραμμίστηκε και η σύλληψη της έννοιας της νομικής προσωπικότητας. Η νομική προσωπικότητα είναι έννομη συνέπεια των πραγματικών περιστατικών, που με βάση ορισμένα στοιχεία συνοχής επιτρέπουν την αναγνώρισή της, με την έννοια της αναγνώρισης ικανότητας δικαίου. Και όπως κάθε φυσικό πρόσωπο έχει την αυτοτέλειά του, έτσι και το νομικό πρόσωπο, ως αυθύπαρκτο υποκείμενο, είναι φορέας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων κατ' αποκλεισμό άλλων, τρίτων. Όμως από καιρό έχει γίνει δεκτή η δυνατότητα άρσης ή κάμψης της αυτοτέλειας ενός νομικού προσώπου. Η άρση της αυτοτέλειας προκύπτει από τη διάχυση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που φέρει το τυπικώς αναγνωρισμένο νομικό πρόσωπο σε τρίτα πρόσωπα. Κατά το μέτρο που η διάχυση δεν είναι ολική, αλλά μερική, αντί της άρσης γίνεται λόγος για κάμψη (Γεωργακόπουλος, 1993). Στη βάση αυτής της δυνατότητας, μπορεί να ορίζονται έννομες συνέπειες σε τρίτα πρόσωπα, φυσικά ή νομικά, και με την έννοια αυτή οι συνέπειες μπορεί να διαχέονται σε συνδεδεμένες με ένα νομικό πρόσωπο επιχειρήσεις ή ακόμα και σε δίκτυο επιχειρήσεων.

Αυτές οι αποκλίσεις από την εφαρμογή των συνεπειών αναγνώρισης μιας νομικής προσωπικότητας μπορούν να γίνουν είτε με προσφυγή σε γενικές διατάξεις, όπως είναι η καταχρηστική νομική προσωπικότητα, ή με ειδικές διατάξεις. Στη δεύτερη αυτή περίπτωση, οι μέχρι σήμερα ρυθμίσεις σχετικά με την κάμψη της νομικής προσωπικότητας έχουν ως κεντρική ιδέα την έννοια της εξάρτησης των δρώντων ως αυτοτελών νομικών υποκειμένων. Όμως το πραγματικό πεδίο των συναλλαγών, κατά το μέτρο που καθιστά ρευστά τα όρια αυτονομίας αποφάσεων και δράσης του νομικού προσώπου, μπορεί να δικαιολογήσει την άρση ή κάμψη της νομικής προσωπικότητας και σε άλλες περιπτώσεις εξάρτησης, πέρα από τις καθοριζόμενες μέχρι σήμερα από τον νομοθέτη, με βάση τη διαμορφούμενη εξάρτηση από διάφορους τύπους συναλλακτικών σχέσεων ή τη μίξη δραστηριοτήτων για διάφορους λόγους ευελιξίας.

Τελικά η δυνατότητα *ευέλικτης επιχειρηματικής δράσης* για λειτουργικούς και οικονομικούς λόγους, κατά το μέτρο που συνεπάγεται διασπορά ευθυνών, εύλογα δικαιολογεί για λόγους δημόσιου συμφέροντος τον καταλογισμό υποχρεώσεων ή αναγνώριση δικαιωμάτων σε ενότητες συμφερόντων που δεν έχουν επενδυθεί με τη νομική κάλυψη της νομικής προσωπικότητας. Οι συγκεκριμένοι λόγοι που δικαιολογούν αυτή τη μεταφορά μπορεί να είναι για κάθε κλάδο δικαίου διαφορετικοί. Για το εμπορικό δίκαιο αναφέρονται συνήθως η προστασία της μειοψηφίας των μετόχων, η εύρυθμη λειτουργία των αρχών του ανταγωνισμού ή, ακόμη, η αποτελεσματική εφαρμογή των κανόνων προστασίας του καταναλωτή. Για το φορολογικό δίκαιο η προσφυγή στην κάμψη δικαιολογείται για ευνότους εισηπρακτικούς λόγους. Για το εργατικό δίκαιο εύλογα μπορεί να αναμένουμε αντίστοιχη κίνηση για τη διαφύλαξη της *κοινωνικής δημόσιας τάξης*.

Η απονομή της νομικής προσωπικότητας γινόταν από το δίκαιο, το οποίο είχε ως πρότυπο ένα σαφώς προσδιορισμένο σύνολο στοιχείων, που συνιστούσε ένωση προσώπων ή ένωση περιουσίας, και γι' αυτό *αυστηρώς καθορισμένο* εκ των προτέρων. Όμως σήμερα, με τις πολλαπλασιαζόμενες και πολύπλοκες μορφές συνεργασιών, παρατηρούμε από τη μια μεριά τα συνεκτικά στοιχεία των γενικώς αποδεκτών νομικών προσώπων να αποσυντίθεται και από την άλλη να εκκολάπτονται κάθε είδους ενότητες, με ρευστά πολλές φορές τα στοιχεία συνοχής τους, που ωστόσο ωφελούνται ως σύνολο από τις δράσεις επιμέρους τυπικών αυτοτελών υποκειμένων.

Αυτή η κατάσταση απεικονίζεται στη δικτυωτή σημερινή ανάπτυξη της επιχειρηματικής δράσης. Το πρότυπο της επιχείρησης με ξεκάθαρα στοιχεία συνοχής βρίσκεται σε αποσύνθεση και από ολιστικό σύστημα οργάνωσης παραγωγής μετουσιώνεται σε σύστημα αυτόνομων δραστηριοτήτων, διασπαρμένων σε κυμαινόμενο αριθμό φορέων. Έτσι, περνάμε από την επιχείρηση «κλειστό σύστημα» στο *δίκτυο επιχειρήσεων, τη δικτυωτή επιχείρηση*. Το επιχειρείν δεν στηρίζεται αποκλειστικά σε έναν εσωτερικό κύκλο αποφάσεων και δραστηριοτήτων, εγκλωβισμένων στην ίδια οργάνωση, αλλά εδράζεται σε ένα πλέγμα αλληλοεξαρτώμενων επιχειρήσεων ως ημιαυτόνομων μονάδων, συνδεδεμένων με μορφές συνεργασίας διαφόρου βαθμού δεσμεύσεων, όπου τα όρια εταιρικών συνδέσμων και απλώς συμβατικών συνεργασιών παραμένουν ρευστά. Το δίκτυο αυτό των επιχειρήσεων, που χαρακτηρίζεται ως ένα είδος «ομοσπονδιακής ενότητας επιχειρήσεων», με όχι πάντοτε σαφή την κοινότητα συμφερόντων, έχει υπερκεράσει και αυτή την έννοια του ομίλου επιχειρήσεων.

Σαφής και αποκρυσταλλωμένη έννοια γενικής εφαρμογής για τον όμιλο επιχειρήσεων δεν υπάρχει. Το ελληνικό εμπορικό δίκαιο, στο πλαίσιο συμπίεσης με το ευρωπαϊκό δίκαιο, αναγνωρίζει την έννοια των συνδεδεμένων εμπορικών επιχειρήσεων, δηλαδή αυτοτελών νομικών προσώπων με ορισμένους δεσμούς και με προκαθορισμένους όρους, που έχουν ως βάση την ύπαρξη σχέσης εξάρτησης (Άρθρο 42ε, παράγραφος 5, Ν. 2190/1920). Όμως με τη μέθοδο αυτή δεν καλύπτει το σύνολο των περιπτώσεων σύνδεσης και συνεργασιών επιχειρήσεων που αναπαράγονται στην πράξη, πέρα από το γεγονός ότι οι ρυθμίσεις αυτές έχουν έναν περιορισμένο σκοπό, κυρίως λογιστικού ή φορολογικού χαρακτήρα. Συνεπώς δεν έχουν γενική εφαρμογή.

Εν πάση περιπτώσει, αποτελεί θετικό βήμα η νομική αναγνώριση του φαινομένου των συνδεδεμένων επιχειρήσεων, η οποία στηρίζεται κατ' αρχήν στη σχέση μητρικής-θυγατρικής, με βάση συμμετοχικά, διοικητικά, πλειοψηφικά δικαιώματα, και επεκτείνεται στην άσκηση δεσπόμενων επιρροής, που προσδιορίζεται με συγκεκριμένα ποσοστά κεφαλαίου ή δικαιωμάτων ψήφου από κοινού με την άσκηση επιρροής στη διοίκηση μιας επιχείρησης. Δεν αγνοεί ακόμη το δίκαιο την απλή, συμβατική ή δικαιοπρακτική σύνδεση, που αφορά περιπτώσεις κατά τις οποίες με συμβατική ρήτρα καταστατικού πλείονες επιχειρήσεις έχουν τεθεί υπό ενιαία διοίκηση ή τα διάφορα όργανα των επιχειρήσεων συγκροτούνται κατά πλειοψηφία από τα ίδια πρόσωπα (Άρθρο 96, παράγραφος 1, Ν. 2190/1920) (Παπαγιάννη, 1997).

Η έννοια του δικτύου επιχειρήσεων είναι νεότερη και διαμορφώνεται από την έξαρση διαφόρων τύπων συμβατικών συνεργασιών, που προάγει η πολιτική της ευελιξίας σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο. Στο δίκτυο επιχειρήσεων δεν έχουμε απλώς συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αλλά *εξηρητημένες* με διαβαθμισμένη εξάρτηση, γεγονός που θέτει το πρόβλημα της αυτονομίας τους.

Η ευέλικτη δράση των σύγχρονων επιχειρήσεων στηρίζεται σε ατυπικές, συμβατικές σχέσεις του αστικού και εμπορικού δικαίου, σε ευέλικτους δηλαδή νομικούς τύπους, που αναπόφευκτα μετακυλίουں τη φιλοσοφία τους στις εργασιακές σχέσεις. Με αυτή την έννοια, η *ευελιξία δεν αποτελεί προνομιακό πεδίο των σχέσεων εργασίας*. Το ότι στο πεδίο αυτό παράγονται πολύ περισσότερα επώδυνες κοινωνικές συνέπειες αποτελεί ένα άλλο θέμα.

Η ευέλικτη οργάνωση των επιχειρήσεων εκφράζει μια ολόκληρη νέα κουλτούρα, έναν νέο τρόπο σκέψης, που δεν αφήνει αμέτοχους και τους λοιπούς κοινωνικούς θεσμούς, μηδέ του κράτους εξαιρουμένου. Αληθώς, τι άλλο εκφράζουν ο πολλαπλασιασμός των ανεξάρτητων Αρχών, το κίνημα των περιφερειών, η δυναμική της αποκέντρωσης, οι συμπράξεις δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και οι ιδιωτικοποιήσεις; Το κοινό στοιχείο όλων αυτών των εξελίξεων είναι η συμπίεση της ευέλικτης οργάνωσης με την προαγωγή των «οργανωμένων αναρχιών», με την αντιεραρχική αντίληψη, την αντιγραφειοκρατική δομή, με την ηγεμονία των οικονομικών αξιών. Για τον λόγο αυτό, είναι χρήσιμο να συνθέσουμε *μια ενιαία θεωρητική βάση για την ευελιξία*.

Το «ανήσυχο» κεφάλαιο πιέζει για αποδοτικότερη οργάνωση και μεγαλύτερη ευελιξία, γιατί έτσι ελαχιστοποιεί κινδύνους, μειώνει την ανάγκη αυξημένων εμπορικών αποθεμάτων, ευθυγραμμίζει ζήτηση και προσφορά με τις κυμαινόμενες ανάγκες της αγοράς, μειώνει το κόστος, αυξάνει την ανταγωνιστικότητά του. Η *τεχνολογία* το διευκολύνει στους προσανατολισμούς αυτούς με τη δυνατότητα σταδιακής υποκατάστασης άμεσα ορατών και υλικών στοιχείων διοίκησης και εργασιακής προσφοράς με *άυλα στοιχεία*, που επιτρέπουν στη δικτυωτή επιχείρηση να συντίθεται από πλείονα κέντρα και κόμβους, με εμφανείς και αφανείς ροές, που ξεπερνούν και τα σύνορα μιας χώρας. Τέλος, η *νεοφιλελεύθερη θεωρία* νομιμοποιεί όλες αυτές τις εξελίξεις στα δικά της μέτρα.

Το αναδυόμενο αυτό δίκτυο επιχειρήσεων στηρίζεται σε δύο πόλους, την παραγωγική αποκέντρωση και τη συγκέντρωση σε μια εξωγενή κορυφή της ευθύνης λήψης αποφάσεων στρατηγικού τύπου. Και οι δύο αυτοί πυλώνες επηρεάζουν με τρόπο αποφασιστικό το παραδοσιακό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Η παραγωγική αποκέντρωση εκφράζεται με τη διάσπαση των παραγωγικών δραστηριοτήτων για την επιτυχία του επιχειρηματικού σκοπού σε σειρά ετερόκλητων φορέων. Η εξαγωγή δραστηριοτήτων δεν περιορίζεται μόνο στις υποστηρικτικές και βοηθητικές υπηρεσίες, αλλά περιλαμβάνει και τις δραστηριότητες κορμού στη βάση της αρχής της μεζιζονος εξειδίκευσης. Η εξαγωγή σε περιφερειακές επιχειρήσεις εκτείνεται από τις νομικές υπηρεσίες, τις υπηρεσίες διαχείρισης προσωπικού, την έρευνα, τη διαχείριση δεδομένων, τα τηλεφωνικά κέντρα, τη φύλαξη, τη μεταφορά μέχρι και την παραγωγή ενδιάμεσων προϊόντων. Οι κόμβοι του δικτύου και οι τρόποι της μεταξύ τους συνεργασίας συνιστούν πλέον πιο σημαντικά στοιχεία από την εσωτερική, αυστηρά και με κάθετο τρόπο ιεραρχική οργάνωση της επιχείρησης.

Με υπεργολαβίες, συμβάσεις προμήθειας, συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών, συμφωνίες με εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, με συμφωνίες τύπου δικαιόχρησης (franchising) κυρίως στο εμπόριο και στις επιχειρήσεις υπηρεσιών, με παραχωρήσεις και πλείστους άλλους νομικούς τύπους η ευθύνη για το τελικό παραγωγικό αποτέλεσμα πολυδιασπάται και η μαζική μισθωτή εργασία υποκαθίσταται από συμβάσεις αστικού και εμπορικού δικαίου (Στεργίου, 2005). Εργαζόμενοι διάφορων φορέων συμφύρονται πολλές φορές στην ίδια επιχείρηση, στα ίδια γραφεία. Οι εσωτερικές σχέσεις μετατρέπονται εν μέρει σε πελατειακές. Επιχειρήσεις με ελεγχόμενη αυτονομία και εναλλακτικούς ρόλους πελάτη και εντολέα συνεργάζονται για την επιτυχία κοινού επιχειρηματικού σκοπού (Supiot,

1999). Όσον αφορά τον δεύτερο πυλώνα, τη συγκέντρωση ευθύνης αποφάσεων, το κύριο χαρακτηριστικό του είναι η χωρίς προηγούμενο συγκέντρωση του τρόπου λήψης βασικών αποφάσεων στα υπερεπιχειρησιακά κέντρα στρατηγικών αποφάσεων.

Οι νομικές συνέπειες

Οι νομικές συνέπειες αυτών των εξελίξεων είναι πλέον έκδηλες στους διάφορους κλάδους δικαίου. Για το αστικό δίκαιο καθίστανται εμφανείς οι ανατροπές στον τρόπο προσδιορισμού της ευθύνης, στη δομή της διμερούς ενοχικής σχέσης, στην παραδοσιακή έννοια του νομικού προσώπου, αφού τα όρια διαχωρισμού των δραστηριοτήτων των διάφορων υποκειμένων δεν είναι εμφανή - γεγονός που δημιουργεί πρόβλημα και στον εντοπισμό του αληθούς εργοδότη. Για το εμπορικό δίκαιο, έκδηλη είναι η υποκατάσταση σταθερών εταιρικών σχέσεων με ατυπικές συμβάσεις συνεργασίας.

Ως προς το εργατικό δίκαιο, παρατηρείται διάσπαση της διευθυντικής εξουσίας, επέκταση μερικώς ή ολικώς της εξάρτησης σε πλείονες εργοδότες και ακόμη η υποκατάσταση της εξαρτημένης εργασίας από συμβάσεις φαινομενικώς άλλου τύπου, αφού η διανομή ρόλων σε τρίτους δίνει ευρέα περιθώρια επιλογής συμβατικών σχέσεων. Το γεγονός ότι σε ορισμένο βαθμό οι εσωτερικές σχέσεις μετατρέπονται σε πελατειακές καθιστά την επιχείρηση, από χώρο ενιαίας εξουσίας και ενιαίου προσωπικού, σταυροδρόμι πολλαπλών συμβατικών συνεργασιών, με επικαλυπτόμενους φορείς εξουσίας, άλλοτε ενταγμένους στο εσωτερικό της και άλλοτε εκδηλούμενους εξ αποστάσεως. Η συνεχόμενη με το δίκαιο των επιχειρήσεων κινητικότητα διαχωρίζει το προσωπικό σε σταθερό και κυμαινόμενο, περιθωριοποιεί την τυπική σχέση σύμβασης αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης, με άμεση συνέπεια την υποκατάστασή της από μορφές ευέλικτης εργασίας. Η αντιεραρχική οργάνωση στις επιχειρήσεις νέου τύπου αχρηστεύει παλιούς κανονισμούς με τις παραδοσιακές ιεραρχικές δομές. Τα παραδοσιακά στοιχεία με τα οποία προσδιορίζονταν οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις αλλοιώνονται. Η εξατομίκευση ευθυνών και υποχρεώσεων γίνεται δυσχερής, καθώς είναι δυσχερές να εντοπιστεί το υποκείμενο προς το οποίο απευθύνεται η παροχή. Ως αποτέλεσμα, αυτό αλλοιώνει την ταυτότητα του παραδοσιακού εργοδότη (Morin, 2005). Η έννοια του προσωπικού αποσυντίθεται και μαζί της αυτή των κοινών συμφερόντων. Ακόμη και θεσμοί που δεν φαίνονται άμεσα συνδεδεμένοι με την ελαστικότητα, όπως η μεταβίβαση επιχειρήσεων ή οι ομαδικές απολύσεις, υφίστανται διάβρωση από τις εξελίξεις αυτές. Αρκεί να ενθυμήσουμε την αναστάτωση που έφερε η νομολογία του ΔΕΚ με την εξομίωση της ανάθεσης υπηρεσίας καθαριότητας σε τρίτο με μεταβίβαση τμήματος εγκατάστασης (ΔΕΚ C-171-172/1994, βλ. όμως C-172/1999).

Μέσα από τον λαβύρινθο των νέων οργανωτικών δομών και τις πολλαπλές ανατροπές τις οποίες έχουν επιφέρει, που όμως έχουν ως αφετηρία μια νέα αντίληψη για την ανταγωνιστικότητα, με βασική παράμετρο την ανάπτυξη ικανότητας προσαρμογής στις κυμαινόμενες συνθήκες της αγοράς, προκύπτει το χρέος για το δίκαιο να επαναοριοθετήσει τους ρυθμιστικούς κανόνες εναρμόνισης των διάφορων αυτών στόχων, εφόσον βέβαια δεν θέλει να απεμπολήσει τον ρόλο του αυτό στην αγορά.

Με τη σύλληψη και κατανόηση των φαινομένων της ευελιξίας στο σύνολό της, θα καταστεί πιο ευχερής η διαμόρφωση *ενιαίων βάσεων* για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που παράγει και για το εργατικό δίκαιο η ανάπτυξη μιας *συνολικής θεωρίας*, με συνοχή, που θα μπορέσει να δώσει απαντήσεις στα νέα κοινωνικά προβλήματα που αναδύονται.

Θέλοντας να συμβάλουμε στην προσπάθεια για μία συνολική αντιμετώπιση της *κοινωνικής διάστασης της ευελιξίας*, στη βάση μιας διαφορετικής αντίληψης από τη μονοδιάστατη οικονομική, που ταυτίζει την ευελιξία με μείωση κόστους και άναρχη επιβολή, θα πρέπει να δούμε τα νέα εργασιακά προβλήματα από τρεις διαφορετικές γωνίες. Η μία από αυτές αφορά την προσέγγιση των νέων προβλημάτων από τη σκοπιά των *συλλογικών εργασιακών σχέσεων*. Στο επίπεδο αυτό, η βασική

μέριμνα κατά τη γνώμη μου πρέπει να είναι η προώθηση των ευέλικτων θεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου, προκειμένου να επιτύχουμε την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των νέων συλλογικών συμφερόντων. Η άλλη θα έχει ως βάση τις *ατομικές εργασιακές σχέσεις*. Από τη σκοπιά αυτή, το ζητούμενο είναι να αντιμετωπίσουμε τους ευέλικτους θεσμούς ατομικών εργασιακών σχέσεων όχι ως αποκλειστικό μέσο μείωσης του κόστους εργασίας, αλλά *προσαρμογής* των δικαιωμάτων εργασίας στις νέες, ευέλικτες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου. Η τρίτη κατεύθυνση αφορά τον επαναπροσδιορισμό *της έννοιας του εργοδότη*, ως χρήστη της εργασίας και ως εντολέα, κυρίως του εργοδότη ως νομικού προσώπου, με στόχο την αποδοχή μιας *ευέλικτης έννοιας του εργοδότη*, ως μέσο διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Κοινό στοιχείο και των τριών αυτών προσεγγίσεων είναι η αξιοποίηση της έννοιας της ευελιξίας με όρους κοινωνικούς. Κοινό στοιχείο των δύο τελευταίων προσεγγίσεων είναι η *μετατροπή της ευελιξίας σε διεκδίκηση*.

3. Η οργάνωση της κοινωνικής διάστασης σε ενιαία βάση *Η αναζήτηση ευέλικτων θεσμών στο συλλογικό εργατικό δίκαιο*

Τα δύο βασικά ερωτήματα που τίθενται είναι αν με τους υφιστάμενους θεσμούς συλλογικής εκπροσώπησης τα συνδικάτα έχουν τη δυνατότητα να αντιπαραθέσουν τη διαπραγματευτική τους ικανότητα απέναντι στις νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και, σε καταφατική περίπτωση, ποιος προσανατολισμός πρέπει να δοθεί στις μελλοντικές διαπραγματεύσεις, για να έχει μια συνοχή η δράση τους. Η απάντηση σε αυτά συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την προσαρμογή των θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης και συλλογικής δράσης, που κατ' επέκταση θα δικαιολογεί τη διεκδίκηση απέναντι στις ευέλικτες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου, *ευέλικτων θεσμών συλλογικού εργατικού δικαίου*. Αυτό θα επιτρέψει την προώθηση νέων διεκδικήσεων, που θα διευκολύνουν την επανανομιμοποίηση των δικαιωμάτων εργασίας ως αναπόσπαστου στοιχείου ενός υγιούς ανταγωνισμού.

Οι διάφοροι θεσμοί του συλλογικού εργατικού δικαίου, όπως ο παραδοσιακός τρόπος οργάνωσης των εργαζομένων σε συνδικάτα, τα είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το επίπεδο και περιεχόμενο διαπραγμάτευσης, η νομιμοποίηση συγκεκριμένων φορέων για άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, οι υπάρχοντες θεσμοί εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση, έχουν ως αφετηρία των συγκεκριμένων ρυθμίσεων μια δεδομένη κοινότητα συλλογικών συμφερόντων, η οποία όμως δεν υπάρχει πλέον σε πολλές περιπτώσεις.

Συνήθως εστιάζουμε την προσοχή μας στις ανατροπές που επήλθαν στις ατομικές εργασιακές σχέσεις και αδιαφορούμε ή δεν αντιλαμβανόμαστε ότι ισάριθμες καταστάσεις δημιουργούνται, έστω και λιγότερο ορατές, στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Το δόγμα του συλλογικού εργατικού δικαίου, με νομιμοποιητική βάση τις κατοχυρωμένες συνδικαλιστικές ελευθερίες, σπηρίχθηκε στη συλλογική αντιπαράθεση εργασίας και κεφαλαίου και στην κατ' επέκταση προσπάθεια της κοινότητας των συλλογικών εργασιακών συμφερόντων, η οποία εδράζεται στην αρχή της αλληλεγγύης, που συντίθεται από κοινούς κινδύνους, κοινούς αγώνες, κοινές κατακτήσεις. Ο νέος τρόπος οργάνωσης του κεφαλαίου και ο πολλαπλασιασμός των ατυπικών σχέσεων εργασίας αλλοίωσαν ή ανέτρεψαν την κοινότητα αυτή συμφερόντων. Από την άλλη μεριά, οι ρυθμίσεις των αντίστοιχων θεσμών συλλογικού δικαίου διέπονται από ανελαστική αρχή, πολλές φορές αυστηρά τυπολατρική, με εξαντλητικώς καθοριζόμενους τύπους δράσεων και προκαθορισμένη την ιεράρχηση, που δεν επιτρέπουν τη σωστή εκπροσώπηση στο κατάλληλο επίπεδο με τα αναφερόμενα προβλήματα στις αναπτυσσόμενες νέες σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου και στις νέες μορφές οργάνωσης του επιχειρείν.

Η παραδοσιακή διάρθρωση των συνδικάτων σε κλαδικά, επιχειρησιακά και ομοιοεπαγγελματι-

κά με τον ισχύοντα Νόμο 1264/1992 είναι λίγο έως πολύ δεσμευτική για τα είδη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που καλούνται να επιλέξουν οι εργαζόμενοι. Αυτό αφορά, στη συνέχεια, το σύνολο της συνδικαλιστικής δράσης, τη διεκδικητική, διαπραγματευτική, συμμετοχική, ελεγκτική. Όμως η διάκριση αυτή των συνδικάτων καθιερώθηκε κατά αντιστοιχία της δεσπόζουσας μορφής οργάνωσης της οικονομίας σε συγκεκριμένους κλάδους βιομηχανίας, σε επιχειρήσεις κλειστού τύπου, και δευτερευόντως κατά αντιστοιχία ορισμένων επαγγελματών.

Από τη στιγμή όμως που οι παραδοσιακοί κλάδοι διασπώνται σε επιμέρους αυτοτελείς δραστηριότητες, με τον περιορισμό της παραγωγής από τις μεγάλες επιχειρήσεις σε παραγωγή ενός τελικού προϊόντος, και στην αποκέντρωση, με την παραγωγή των ενδιάμεσων προϊόντων σε άλλες, περιφερειακές επιχειρήσεις, η συλλογική διαπραγμάτευση ή η προσφυγή σε απεργία σε επίπεδο κλάδου αποδυναμώνουν την εμβέλειά τους, αφού τα συλλογικά συμφέροντα που εκπροσωπούσε ο κλάδος έχουν διασπαστεί σε άλλους, ετερόκλητους κλάδους. Η διαπραγμάτευση, για παράδειγμα, στον κλάδο της βιομηχανίας αυτοκινήτων αφορά πλέον όλο και περισσότερο ένα μικρότερο ποσοστό εργαζομένων στην παραγωγή του τελικού προϊόντος του αυτοκινήτου. Οι ίδιες εξελίξεις παρατηρούνται και σε άλλους κλάδους, όπως στις τράπεζες.

Ανάλογα προβλήματα δημιουργούνται και με τους *επιχειρησιακούς θεσμούς*. Οι σχέσεις εργασίας αναπτύχθηκαν κατά την πορεία εξέλιξης του καπιταλισμού με βάση μια συγκεκριμένη τεχνική μονάδα, την εκμετάλλευση, ή οικονομική μονάδα, την επιχείρηση, ως μια κλειστού τύπου οργάνωση, που αντιστοιχούσε σε μια δεδομένη ενιαία προσωπικότητα, με δεδομένο το κέντρο των οικονομικών και εργασιακών αποφάσεων, όπου παραγωγός, ιδιοκτήτης και εργοδότης λίγο ή πολύ συμπίπτουν. Αυτή η κατάσταση δημιούργησε τον *κοινό επιχειρησιακό σύνδεσμο* μεταξύ των μελών του προσωπικού της επιχείρησης, με βάση τον οποίον αναπτύχθηκε η συλλογική δράση, με τις επιχειρησιακές απεργίες, τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, τις λοιπές συμφωνίες και τις επιχειρησιακές διαβουλεύσεις, και με τη διαμόρφωση των αντίστοιχων φορέων.

Ο επιχειρησιακός δεσμός, που αποτέλεσε και το σημείο αναφοράς για την ασφάλεια της θέσης του εργαζομένου, με τις νέες εξελίξεις άλλοτε αλλοιώνεται από την παρεμβολή τρίτων, άλλοτε διευρύνεται εξαιτίας των συνεργασιών μιας επιχείρησης με τρίτους και άλλοτε επιτρέπει τη διάχυση των κινδύνων που συνδέονται με την απασχόληση σε τρίτες επιχειρήσεις. Η αντιστοίχιση των υφιστάμενων συλλογικών θεσμών με τις παραδοσιακές μονάδες της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δεν καλύπτει πλέον σε πολλές περιπτώσεις τα νέα συλλογικά συμφέροντα, όπως αυτά διακυβεύονται από τη δικτυωτή οργάνωση των επιχειρήσεων.

Υπό αμφισβήτηση τίθενται και οι θεσμοί που έχουν ως βάση συγκεκριμένο επάγγελμα, από τη στιγμή που έχουμε διάσπαση των επαγγελματών και ανάδειξη νέων δραστηριοτήτων, οι οποίες με τη σειρά τους και αυτές είναι αναλώσιμες κατά τακτά διαστήματα και για τις οποίες τα στοιχεία συνοχής είναι υπό αναζήτηση. Με βάση αυτά τα δεδομένα, θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στους εργαζομένους να προωθήσουν ευέλικτους θεσμούς συλλογικού εργατικού δικαίου, προτάσσοντας απέναντι στην επιχειρηματική ελευθερία το αντίπαλο δικαίωμα της *συνδικαλιστικής ελευθερίας, που νομιμοποιεί τη συλλογική δράση για την προστασία των εργασιακών συμφερόντων*. Όλες οι εξελίξεις που καταγράψαμε, η διασπορά ευθυνών σε ετερόκλητα κέντρα αποφάσεων, η ανακατανομή ρόλων σε διάφορες παραγωγικές μονάδες, η κινητικότητα κεφαλαίου και εργασίας, η διάσπαση παραδοσιακής συνοχής, ανατρέπουν παλιές συλλογικότητες και δημιουργούν νέα συλλογικότητα συμφερόντων και νέες σχέσεις αλληλεγγύης, που έχουν ανάγκη να εκφραστούν από νέους θεσμούς συλλογικού δικαίου, οι οποίοι αναπόφευκτα θα πρέπει να κυριαρχούνται από την αρχή της ευελιξίας που επικρατεί και στις παραπάνω εξελίξεις. *Ελαστικότητα των θεσμών συλλογικού δικαίου σημαίνει μεγαλύτερη ευχέρεια για τους εργαζόμενους επιλογών μορφών συλλογικής δράσης και συλλογι-*

κής οργάνωσης, που θα τους επιτρέπει την αποτελεσματική προάσπιση των συμφερόντων τους, σε αντιστοιχία κάθε φορά με τις πρωτοβουλίες του κεφαλαίου. Ο νόμος δεν είναι πλέον σε κατάσταση, όπως πρώτα, να προσδιορίζει πού, πώς και πότε θα γίνει η συλλογική διαπραγμάτευση ή πότε και πού θα συγκροτηθεί ένα συμβούλιο εργασίας. Θα πρέπει να δοθεί μια ευρύτερη πρωτοβουλία για τις σχετικές επιλογές από τους ενδιαφερομένους.

Η επιβολή ευέλικτων ατομικών σχέσεων εργασίας αναπόφευκτα οδηγεί στην αναζήτηση αυτή τη φορά από τους εργαζομένους εκείνων των μορφών συλλογικής δράσης που θα τους επιτρέπουν να αντιμετωπίζουν την ανασφάλεια που προκύπτει από αυτές και τις παραγόμενες ανισότητες, ενώ οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου πρέπει να τους δίνουν τη δυνατότητα να συνδέουν το επίπεδο των οικονομικών και χρηματοπιστωτικών αποφάσεων με το επίπεδο στο οποίο επενεργούν οι συνέπειες των αποφάσεων αυτών. Με άλλα λόγια, απέναντι στους νέους κινδύνους που αντιμετωπίζει η εργασία και τις νέες ομαδοποιήσεις των συμφερόντων του κεφαλαίου πρέπει να αναζητηθεί η *νέα ομαδοποίηση των συμφερόντων των εργαζομένων*, που ξεπερνά τα ασφυκτικά πλαίσια ενός κλάδου, μιας επιχείρησης ή ενός επαγγέλματος.

Η ελαστικότητα για τους νεοφιλελεύθερους έχει, όπως είδαμε, ως πρωταρχικό στόχο την ακύρωση των κανόνων του εργατικού δικαίου. Η εμφανής πλευρά αυτής της επιδίωξης είναι η απορρύθμιση του ατομικού εργατικού δικαίου. Σε δεύτερη φάση, λιγότερο εμφανή, εντάσσεται η επιδίωξη για την αποδυνάμωση του συλλογικού εργατικού δικαίου, η αποσταθεροποίηση του οποίου αποτελεί τον μεγαλύτερο κίνδυνο για την εμπορευματοποίηση της εργασίας. Η απάντηση των συνδικάτων πρέπει να είναι η προσαρμογή των θεσμών του συλλογικού δικαίου στις νέες ομαδοποιήσεις κεφαλαίου και η *διεκδίκηση από αυτά του δικαιώματος για ευέλικτες συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, μεταφέροντας με αυτόν τον τρόπο τη συζήτηση που μονοπωλούσε η εργοδοτική πλευρά για την ελαστικότητα των ατομικών σχέσεων στους θεσμούς του συλλογικού δικαίου, αυτή τη φορά με δική τους πρωτοβουλία. Τίποτε ακόμη δεν εμποδίζει να μεταφέρουμε τους μηχανισμούς που επινόησαν οι μέτοχοι, προκειμένου να πετύχουν αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του κεφαλαίου, στις σχέσεις εργασίας. Κατά το μέτρο που το εμπορικό δίκαιο ευνοεί τη νεωτερική διαχείριση των επιχειρήσεων, είναι εύλογο και το εργατικό δίκαιο να ευθυγραμμισθεί με τους επινοούμενους θεσμούς από τους μετόχους.

Αν δεχτούμε την αναγκαιότητα για ευέλικτες συλλογικές εργασιακές σχέσεις, το ερώτημα που ακολουθεί εστιάζεται στον τρόπο με τον οποίον θα επιτευχθεί η μετεξέλιξη αυτή. Η απάντηση δεν είναι εύκολη και οι λύσεις που θα δοθούν απαιτούν μια πίστωση χρόνου στη βάση ενός σχεδίου σταδιακής προσαρμογής. Όμως θα πρέπει να αναζητηθούν ορισμένες αρχές, που θα αποτελέσουν την αφετηρία για τις νέες ρυθμίσεις.

Μία από αυτές είναι η αναζήτηση ως αφετηρία όχι μόνον της τυπικής σχέσης εργασίας, όπως αυτή προσδιορίζεται από τη σύμβαση εργασίας, αλλά των ουσιαστικών σχέσεων που προκύπτουν από τα εκάστοτε κέντρα εξουσίας τα οποία ασκούν αποφασιστικό ρόλο στον καθορισμό των όρων εργασίας ή στο μέγεθος απασχόλησης. Το ζητούμενο δεν είναι ποιος και με ποιον έχει τυπικά μια σχέση, αλλά ποιος έχει την ευθύνη της τελικής απόφασης.

Μια δεύτερη αρχή, άμεσα συνδεδεμένη με την πρώτη, είναι η αναγνώριση του δικαιώματος των *εργαζομένων να αναλαμβάνουν με δική τους πρωτοβουλία* την υπεράσπιση των συλλογικών συμφερόντων *στον χώρο που θεωρούν ότι αυτά διακυβεύονται*. Όπου κατά την άποψή τους υπάρχει κοινό συμφέρον, χωρίς να ενδιαφέρει το αν πρόκειται για επιχειρήσεις με διαφορετική νομική προσωπικότητα ή για επιχειρήσεις που ανήκουν σε διαφορετικούς κλάδους ή αν συνιστούν όμιλο επιχειρήσεων ή ακόμη αν συνιστούν δίκτυο επιχειρήσεων στο πλαίσιο επιχειρησιακών συμφωνιών, να νομιμοποιούνται η συλλογική τους δράση και η χρησιμοποίηση των αντίστοιχων τεχνικών μέσων

που προσφέρει το συλλογικό δίκαιο. Αυτό προϋποθέτει μια μεγαλύτερη ελευθερία επιλογής του επιπέδου διαπραγμάτευσης. Ο παραδοσιακός εγκλωβισμός της συλλογικής δράσης με βάση τον κλάδο και την επιχείρηση υπήρξε θεμιτή παρέμβαση, γιατί δεν ανέτρεπε την αποτελεσματικότητά τους. Από τη στιγμή που οι σχετικοί περιορισμοί καθιστούν ανέφικτη την προώθηση των συλλογικών εργασιακών συμφερόντων, καθίστανται αντισυνταγματικοί.

Όσον αφορά, ειδικότερα, το *περιεχόμενο των διεκδικήσεων* και τις θεματικές των διαπραγματεύσεων, οι δυσχέρειες που προκύπτουν από την εμπλοκή ενός συνόλου επιχειρήσεων με ετερόκλητους παραγωγικούς σκοπούς μπορούν να αντιμετωπισθούν με την αντιστοίχιση κάθε φορά των διακυβευόμενων συμφερόντων των εργαζομένων με τον αντίστοιχο φορέα ευθύνης. Από τη στιγμή, δηλαδή, που η παραγωγική αποκέντρωση, η διάσπαση, με άλλα λόγια, της παραγωγής σε επιμέρους αυτόνομες μονάδες έχει πολλές φορές ως βάση έναν άλλο υπερκείμενο φορέα, που λαμβάνει κατά συγκεντρωτικό τρόπο τις κρίσιμες αποφάσεις, αυτό σημαίνει ότι ο φορέας αυτός αναλαμβάνει τους αντίστοιχους κινδύνους. Η ευθύνη του για βασικούς όρους εργασίας στις ετερόκλητες επιχειρήσεις είναι δεδομένη και βάσιμα οι εργαζόμενοι μπορούν να διαπραγματευτούν τα θέματα που συνδέονται με την ευθύνη αυτή για το σύνολο των επιχειρήσεων ή για ορισμένες επιχειρήσεις, ανεξάρτητα, όπως προαναφέρθηκε, από το αν συνιστούν όμιλο ή όχι.

Σε ένα τέτοιο *ευέλικτο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων*, οι θεματικές των διαπραγματεύσεων ούτε μπορεί να προσδιορίζονται επακριβώς εκ των προτέρων, ούτε αναγκαιώς θα έχουν το ίδιο περιεχόμενο για όλους τους εργαζόμενους. Υπάρχουν θέματα που επιδέχονται ενιαίας αντιμετώπισης, όπως αυτά που αναφέρονται σε θεμελιώδη δικαιώματα εργασίας, στην υγιεινή και ασφάλεια, στις κοινωνικές υπηρεσίες, στην προστασία προσωπικών δεδομένων, στις ομαδικές απολύσεις, στην επαγγελματική κατάρτιση, και υπάρχουν θέματα για τα οποία η ρύθμιση θα παραπέμψει σε χαμηλότερα επίπεδα, με αντίστοιχες ελαστικές ρήτρες, με δυνατότητα καθορισμού διαδικασιών και όρων διαπραγμάτευσης. Το κρίσιμο σημείο είναι να αναγνωρισθεί στους εργαζόμενους, όπως έχει γίνει για τους μετόχους, το δικαίωμα να διασφαλίζουν τα συλλογικά τους συμφέροντα με τη μορφή οργάνωσης, τα μέσα δράσης και τον τρόπο διαπραγμάτευσης που θεωρούν προσφορότερα, πράγμα που προϋποθέτει ότι πρώτα αυτοί πρέπει να είναι σε θέση να προσδιορίζουν την εκάστοτε κοινότητα των συμφερόντων τους.

Η μετάβαση από το παραδοσιακό, ανελαστικό θεσμικό σύστημα συλλογικών εργασιακών σχέσεων σε ένα νέο, ευέλικτο σύστημα μπορεί να διευκολυνθεί, σε πρώτη φάση, εντός ενός υφιστάμενου νομικού συστήματος. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας μπορούν, *ατύπως* τουλάχιστον, να επεκταθούν στο επίπεδο ομίλων ή δικτύου επιχειρήσεων (Γιαννακούρου, 1993). Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τις γνωστές τεχνικές του ελαστικού δικαίου (*soft law*), όπως προγραμματικές συμφωνίες, συμφωνίες-πλαίσια, άτυπες συλλογικές συμφωνίες, συμφωνίες διαδικασιών, ρήτρες συντονισμού και μικρο-συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Μπορούμε να αξιοποιήσουμε την υποστηριζόμενη από τους εργοδότες κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων, προκειμένου να προσδιορίσουμε τα σημεία κοινού συμφέροντος σε έναν ευρύτερο κύκλο επιχειρήσεων και να επιταχύνουμε τις προσαρμογές. Μπορούμε ακόμη να θεωρήσουμε νόμιμη την απεργία σε έναν διευρυμένο κύκλο επιχειρήσεων, χωρίς να μας ενδιαφέρει αν συνιστούν κλάδο ή όχι, στο επίπεδο όπου οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι διακυβεύονται τα συμφέροντά τους, χωρίς να είναι αναγκαία η προσφυγή στην έννοια της απεργίας αλληλεγγύης. Το βασικό είναι να επιτρέψουμε στους εργαζόμενους να κάνουν χρήση των συλλογικών θεσμών εκεί που θεωρούν ότι *εξυπηρετούνται καλύτερα τα συμφέροντά τους, απαλλαγμένοι από τις τυπικές δεσμεύσεις του παραδοσιακού συλλογικού δικαίου*.

Η μετεξέλιξη εν μέρει μπορεί να γίνει από τα κάτω, στο πλαίσιο μιας συνδικαλιστικής δράσης. Ορισμένοι μετασχηματισμοί μπορούν να διευκολυνθούν και από τη νομολογία. Στο σημείο αυτό

αξίζει να εξαρθεί μια σημαντική απόφαση από το αμερικανικό National Labor Relations Board, το οποίο έκρινε ότι μισθωτοί προσωρινώς εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση, οι κανονικώς εργαζόμενοι και διάφορες κατηγορίες εργαζομένων με το σύστημα υπεργολαβίας μπορούν να συνιστούν μία ενότητα διαπραγμάτευσης χωρίς τη συναίνεση των πολλαπλών εργοδοτών.

Όσον αφορά τις νομοθετικές παρεμβάσεις, αυτές βέβαια θα μπορούσαν να υλοποιηθούν από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι συγκεκριμενοποιήσουν τα σχετικά τους αιτήματα. Είναι περίεργο ότι στην αντίληψη των συνδικάτων προέχει ο καταγγελτικός λόγος για τις ανατροπές στις ατομικές σχέσεις εργασίας, ενώ πρωτοβουλίες και διεκδικήσεις για τη θωράκιση της συλλογικής δράσης απέναντι στους νέους κινδύνους παραμένουν περιφερειακές. Βέβαια, σε ορισμένες νομοθεσίες υπάρχουν ρυθμίσεις για τους ομίλους, αλλά είναι μικρής έκτασης και με προδιαγραφές τυπικές, που δεν επιτρέπουν ευέλικτη εφαρμογή από τους ενδιαφερόμενους.

Ωστόσο, θα ήταν δυνατόν σε μια πρώτη φάση αντί να προσφύγουμε σε επιμέρους νομοθετικές ρυθμίσεις, να ανοίξουμε τον δρόμο για ένα ευέλικτο συλλογικό εργατικό δίκαιο, *με μία γενική ρήτρα*, που θα επέτρεπε τη διαμεσολάβηση των συνδικάτων ή άλλων αντιπροσωπευτικών θεσμών κάθε φορά που προβάλλουν ένα κοινό συλλογικό συμφέρον και προσδιορίζουν τον φορέα ή τους φορείς που το προσβάλλουν. Η ιδέα της εκπροσώπησης από κοινού περισσότερων εργοδοτών, που υιοθετεί ο Νόμος 1879/1990 για τις τράπεζες, μπορεί να επεκταθεί για τους ομίλους ή τα δίκτυα επιχειρήσεων, είτε με τη μορφή νομιμοποίησης σύναψης από κοινού συλλογικών συμβάσεων από περισσότερους εργοδότες είτε με τη δυνατότητα καθορισμού ενός ενιαίου εργοδότη. Στο πλαίσιο της κατεύθυνσης αυτής, θα είναι δυνατόν η τελική κρίση να ανατίθεται σε έναν τρίτο, στους σημερινούς μεσολαβητές και διαιτητές, στη βάση κριτηρίων που θα αναζητούν την αλληλεξάρτηση επιχειρήσεων και κοινά εργασιακά συμφέροντα. Με αυτήν την έννοια, η μεσολάβηση και διαιτησία θα συμπληρωθούν από μια νέα σύγχρονη αποστολή, μια λύση που φαίνεται να υιοθετήθηκε στον Καναδά.

Και ως προς τους επιχειρησιακούς συμμετοχικούς θεσμούς, δεν λείπουν ρυθμίσεις σε επίπεδο ομίλων. Πράγματι, επιχειρησιακά όργανα εκπροσώπησης ως όργανα πληροφόρησης και διαβούλευσης και σε ορισμένες περιπτώσεις ως όργανα διεκδίκησης επέκτειναν τη νομιμοποίησή τους στο επίπεδο ομίλων, όπως στη Γαλλία με τα *Conseils de groupe*, στη Γερμανία με τα *Konzernebetriebsrat* (Άρθρο 54, επ. *BetrVG 1972*) και σε μας με την κοινή εκπροσώπηση εργαζομένων απέναντι στην κεντρική διοίκηση του ομίλου (Άρθρο 16, παρ. 1, Ν. 1767/1988). Ο ρόλος και οι όροι λειτουργίας τους πρέπει να τεθούν σε νέες βάσεις. Ο ρόλος τους μπορεί να είναι συντονιστικός ή αποφασιστικός και οι αποφάσεις μπορούν άλλοτε να αφορούν το σύνολο των επιχειρήσεων του ομίλου και άλλοτε ορισμένες επιχειρήσεις του. Αισιόδοξα μηνύματα προς την κατεύθυνση αυτή, έστω περιορισμένης έκτασης, δίνουν και οι κοινοτικές οδηγίες. Στην οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις αναγνωρίζεται ήδη στον εργαζόμενο ένα δικαίωμα πληροφόρησης στο επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων και, κατά επέκταση, ένα δικαίωμα στη διαφάνεια της ενημέρωσης, το οποίο ήδη αναγνωριζόταν στους μετόχους. Ένα δεύτερο βήμα αποτέλεσε η οδηγία για την ευρωπαϊκή επιτροπή στις επιχειρήσεις, με ευρωπαϊκή διάσταση (Οδηγία 94/45).

Η κεντρική ιδέα αυτών των ρυθμίσεων βρίσκεται στην αναγνώριση *διεπιχειρησιακών δεσμών* και, κατά επέκταση, στη νομιμοποίηση *διεπιχειρησιακών οργάνων* εκπροσώπησης του προσωπικού. Με βάση τα δεδομένα αυτά, αντίστοιχες ρυθμίσεις μπορούν να προβλεφθούν για τα δίκτυα επιχειρήσεων, τις συνδεδεμένες επιχειρήσεις με ελαστικές μορφές.

Στην πορεία αυτών των μετεξελίξεων, θα πρέπει οι ίδιοι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους να θελήσουν παράλληλα να διευρύνουν τον ρόλο τους από τα πλαίσια των εργασιακών συλλογικών συμφερόντων με τη στενή έννοια σε ευρύτερα *συλλογικά συμφέροντα*, με τα οποία σχετίζονται τα εργασιακά συμφέροντα, συνδεδεμένοι με νέες συλλογικές οντότητες, που εκπροσωπούν αυτά, προ-

τείνοντας νέες μορφές δράσης και νέα πλαίσια συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η μετατροπή της διεκδίκησης για αύξηση μισθών σε διεκδίκηση προστασίας της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών μπορεί να γίνει κοινός στόχος συνδικάτων και οργανώσεων προστασίας των καταναλωτών, με κοινές κινητοποιήσεις, αλλά και κοινές διαπραγματεύσεις.

Μια τέτοια κίνηση έχει ευρύτερο ιδεολογικό ενδιαφέρον, γιατί αντιπαράτασσει απέναντι στις επιλογές των νεοφιλελευθέρων, που προβάλλουν την αποκλειστική υπεροχή των συμφερόντων των μετόχων και προτάσσουν την ατομική ευθύνη ως τη μόνη δημιουργική ευθύνη, την ανάδειξη αντίπαλων συμφερόντων και την αναβάθμιση της συλλογικής ευθύνης ως στοιχείων για μια βιώσιμη ανάπτυξη.

Η αναμόρφωση των ατομικών εργασιακών σχέσεων

Η νέα πρόκληση για τους εργαζομένους έγκειται στην ανάληψη πρωτοβουλίας για την επανεισαγωγή της κοινωνικής διάστασης στην ατομική σχέση εργασίας και για επαναδιαπραγμάτευση των όρων της απολεσθείσας ασφάλειας. Προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα, τίθεται και το ερώτημα για τη δυνατότητα αξιοποίησης της ελαστικότητας για κοινωνικούς λόγους.

Η ανατροπή της παλιάς εξίσωσης ανάμεσα στην εξάρτηση και στην ασφάλεια των εργαζομένων δεν μπορεί να ισοδυναμεί με εγκατάλειψη της πάγιας σύγχρονης αντίληψης για την αναγκαία ισορροπία κάθε συμβατικού δεσμού. Είναι αναγκαίο λοιπόν να προωθήσουμε μια νέα συνολική θεώρηση των ατομικών εργασιακών σχέσεων, με την αποκατάσταση της ισορροπίας ευελιξίας και ασφάλειας στη βάση της επανένταξης της αρχής της προστασίας της εργασίας με νέους όρους, με τη δημιουργία νέων δικαιωμάτων, που ανταποκρίνονται στους νέους κινδύνους.

Βασικό προαπαιτούμενο για κάθε λύση είναι η αντίκρουση του ισχυρισμού περί αντιφατικότητας ασφάλειας και ευελιξίας. Η απάντηση είναι ότι υπάρχει αντιφατικότητα απέναντι σε μια δεδομένη αντίληψη για την ευελιξία που την ταυτίζει με την απορρύθμιση, την εγκατάλειψη δηλαδή κάθε κανόνα στις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου. Αντίθετα, η θεώρηση της ευελιξίας ως ένα από τα στοιχεία της νέας οργάνωσης του κεφαλαίου είναι απόλυτα συμβατή με τη θέσπιση κανόνων εργασίας, που θα είναι σε αντιστοίχιση με τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Από τις τρεις εκδοχές για την ευελιξία, που είναι η ευελιξία ως μέσο ανατροπής των κανόνων για την εργασία, ως μέσο ελεύθερων επιλογών και ως μέσο προσαρμογής των κανόνων εργασίας της βιομηχανικής περιόδου στη νέα οικονομία, η ευρωπαϊκή απάντηση θα πρέπει να εστιασθεί στην τρίτη, που συνιστά την *εναλλακτική ευελιξία*. Βέβαια, βασική προϋπόθεση σε αυτό είναι η αναγνώριση της αρχής ότι οι οργανωτικές ανάγκες της επιχείρησης δεν μπορούν να ικανοποιηθούν χωρίς τη συνεκτίμηση των αναγκών της εργασίας, που κατά την ευρωπαϊκή παράδοση αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των οργανωτικών απαιτήσεων μιας επιχείρησης. Η μετατροπή των σχέσεων εργασίας σε ρωμαϊκό συνάλλαγμα και η επιστροφή στα σκληρά χρόνια του πρώιμου καπιταλισμού δεν αποτελεί βιώσιμη λύση για την Ευρώπη. Η ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων μπορεί να διασφαλισθεί μόνο με τη σύμπραξη δικαιωμάτων εργασίας και κεφαλαίου. Σε κάθε περίπτωση, η ανταγωνιστικότητα πρέπει να συνδυάζεται με την αρχή της βιώσιμης ανάπτυξης, που εξ ορισμού στηρίζεται στην ανταγωνιστικότητα ποιότητας ως καθολικότερης έννοιας, η οποία συμπεριλαμβάνει και την ανταγωνιστικότητα κόστους, την ισορροπία ευελιξίας και ασφάλειας, την ευελιξία με ασφάλεια (*flexicurity*), σύμφωνα με τον όρο που καθιέρωσε η Ε.Ε., χωρίς όμως αυτή να έχει προσδιορίσει μέχρι σήμερα τους όρους της ισορροπίας αυτής. Αν η Ε.Ε. πιστέψει στην αναγκαιότητα δικών της, αυτόνομων κοινωνικοοικονομικών επιλογών, θα μπορέσει να επιτύχει την παγκοσμιοποίηση των δικαιωμάτων της εργασίας ως βασικό της πρόταγμα και να καταστήσει το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο ανταγωνιστικό προς αυτό των ΗΠΑ.

Ο προσδιορισμός των όρων ισορροπίας δεν μπορεί παρά να στηριχθεί στην ανεύρεση νέων δικαιωμάτων, που θα προσδιορίζουν τους όρους ευελιξίας και θα αναγνωρίζουν αντισταθμίματα για την εργασία. Οι όροι αυτοί θα αντιμετωπίζουν τα νέα στοιχεία που παρεισφρεύουν στην ατομική σχέση εργασίας, που είναι η έλλειψη σταθερότητας στην απασχόληση, η έλλειψη συνεχούς απασχόλησης, η ανατροπή του ρυθμού στον εργάσιμο χρόνο εργασίας, το εναλλακτικό ωράριο, η επιβαλλόμενη κινητικότητα στην εργασία, η προβαλλόμενη διαφοροποίηση και εξατομίκευση στους όρους εργασίας και ιδίως οι εξατομικευμένοι μισθοί, η αλλοίωση των όρων σταδιοδρομίας. Η τελική υλοποίηση περνά μέσα από την αναδιανομή ατομικής και συλλογικής ευθύνης.

Η ευελιξία στις διμερείς σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου μπορεί να είναι *μερική ή ολική*. Η μερική παράγεται με τις αποκλίσεις ή εξαιρέσεις από όρους εργασίας που χαρακτηρίζουν την παραδοσιακή, τυπική διμερή σχέση αορίστου χρόνου, με πλήρες ωράριο και σταθερό μισθό. Στις τριμερείς σχέσεις, το πρόσθετο στοιχείο είναι η απόκλιση από τον ενιαίο εργοδότη και η παρέμβαση με διάφορους τρόπους ενός τρίτου προσώπου από την πλευρά του λήπτη των υπηρεσιών (απλός δανεισμός, κατά επιχείρηση δανεισμός, παραχώρηση προσωρινής απασχόλησης, φαινομενική πραγματική υπεργολαβία). Ενοείται ότι μπορεί να γίνει συνδυασμός ευελιξίας διμερούς και τριμερούς σχέσης εργασίας.

Η ολική ευελιξία παράγεται με την ολική υποκατάσταση της σύμβασης εξηρημένης εργασίας από άλλους τύπους συμβάσεων, αστικού ή εμπορικού δικαίου, και με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η συνολική εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου. Πρακτικά, μετατρέπουν τους μισθωτούς σε κοινούς συμβασιούχους, εργολάβους ή εταίρους.

Στη μερική ευελιξία, τα δύο μείζονα προβλήματα που δημιουργούνται από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου είναι η απώλεια της ασφάλειας, που εξασφαλιζόταν λίγο ως πολύ με τη σταθερότητα των όρων εργασίας και συγκεκριμένους ρυθμούς εργασίας, και η επί το δυσμενέστερο διαμόρφωση των όρων εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, η ευελιξία διατρέχει το σύνολο των όρων εργασίας. Κατά το μέτρο δε που η ευελιξία παράγεται στις τριμερείς σχέσεις εργασίας, το βασικό πρόβλημα είναι η ασάφεια περί το πρόσωπο του εργοδότη και η παραγόμενη ανασφάλεια ως προς τον φορέα των εργοδοτικών υποχρεώσεων. Το θέμα αυτό, που δημιουργεί προβλήματα διαφορετικής υφής από τα προηγούμενα, θέτει το ζήτημα του ευέλικτου εργοδότη, το οποίο θα εξεταστεί χωριστά.

Τη μερική ευελιξία στη διμερή σχέση εργασίας, που μπορεί να χαρακτηριστεί και εσωτερική ευελιξία, τη διακρίνουμε σε ευελιξία στους όρους εργασίας και ευελιξία στις απολύσεις, που αγγίζει την καρδιά του δικαιώματος της εργασίας. Ως προς την ευελιξία που αφορά τους όρους εργασίας, το πλέγμα της νέας προστασίας μπορεί να αναπτυχθεί από ρυθμίσεις που α) Εγγυώνται τα θεμελιώδη δικαιώματα εργασίας, όπως τα προσδιορίζει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, β) Εισάγουν το αιτιολογημένο ορισμένων μορφών ευέλικτων σχέσεων εργασίας, όπως είναι οι έκτακτες ή παροδικές ανάγκες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, γ) Αποτρέπουν τη διαφορετική νομική μεταχείριση, όπως συμβαίνει με την αναγνώριση της έννοιας του συγκρίσιμου εργαζόμενου σύμβασης αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης σε σχέση με τον εργαζόμενο με ευέλικτη σχέση εργασίας, δ) Προβλέπουν την κατά προτεραιότητα πρόσληψη με κανονική σχέση εργασίας εργαζόμενου με ευέλικτη σχέση εργασίας, ε) Συνδέουν συγκεκριμένα δικαιώματα προστασίας με αντίστοιχες υποχρεώσεις, εφόσον πρόκειται για μέτρα διατήρησης της απασχόλησης και στ) Αναπροσαρμόζουν διατάξεις ασφαλιστικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση ανισοτήτων σε ασφαλιστικά δικαιώματα.

Την εσωτερική ευελιξία ως προς τους όρους εργασίας συμπληρώνει η ευελιξία ως προς τις απολύσεις. Οι ελεύθερες απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα αποτελούσαν πάντοτε τον κανόνα. Απλώς οι νεότερες νομοθεσίες επέβαλαν περιορισμούς για να αποτρέψουν τις αδικαιολόγητες απολύσεις. Η επάνοδος σε ένα σύστημα ανεξέλεγκτων απολύσεων δεν φαίνεται να δικαιολογείται από τους λόγους που επέβαλαν την ευελιξία. Για αυτό και οι ευρωπαϊκές νομοθεσίες για το

αιτιολογημένο της απόλυσης δεν ανετράπησαν. Όμως υπερφαλαγγίστηκαν από τις συμβάσεις νέου τύπου.

Πάντως, κατά το μέτρο που θεωρείται αναγκαία η διευκόλυνση των απολύσεων, το αντίβαρο είναι η *ενίσχυση της συλλογικής ευθύνης* για την επανένταξη των απολυθέντων στην αγορά εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, διολισθαίνουμε σε υποκατάσταση της προστασίας από σχέση εργοδότη-εργαζομένου με ευρύτερη τριμερή σχέση, μια μέθοδο που ανέπτυξαν με επιτυχία οι χώρες του Βορρά και η οποία αποδίδει τη βάση της αρχής της ευελιξίας με ασφάλεια. Με την έννοια αυτή, πέρα από την κατηγορία των παραδοσιακών ανέργων, διαμορφώνεται και αυτή των *υποψήφιων εργαζομένων* με συγκεκριμένα δικαιώματα εκπαίδευσης, εισοδήματος και επανένταξης σε βιώσιμη απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτής της εξέλιξης, γεννώνται νέου τύπου ευθύνες για τους ενδιαφερόμενους και τη δημόσια εξουσία.

Ός προς την *ολική ευελιξία*, οι μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι πολλές και διάφορες. Κατά το μέτρο που η εξάρτηση παίρνει νέες διαστάσεις (Ray, 1992), η *εύλογη απάντηση του εργατικού δικαίου* είναι η προσθήκη νέων κριτηρίων για τον καθορισμό της εξάρτησης με βάση τη θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, η ευρεία αναγνώριση μιας ενδιάμεσης κατηγορίας μισθωτών, οι οποίοι στο ιταλικό δίκαιο θεωρούνται παραμισθωτοί, κατηγορία συγγενής με αυτήν των οιονεί μισθωτών. Ανάλογη μέθοδος είναι και η ενσωμάτωση στο εργατικό δίκαιο, μερική έστω, της νέας γενιάς συμβάσεων ανεξάρτητων υπηρεσιών, με κύρια χαρακτηριστικά τον έναν εντολέα και την ασυμμετρία σε βάρος του παρόχου και προς όφελος του εντολέα, που βρίσκει ευρεία διάδοση. Άλλωστε, η μέθοδος της επιλεκτικής εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε αυτοαπασχολούμενους έχει ήδη δοκιμαστεί, όπως για την προστασία εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, που εφαρμόζεται και σε εργαζομένους με σχέση έμμισθης εντολής (Ν. 1483/1984) ή στη σύμβαση έμμισθης εντολής δικηγόρου. Μια ενδιάμεση κατάσταση είναι η επέκταση του τεκμηρίου εξηρημένης εργασίας με βάση ορισμένα στοιχεία οικονομικής εξάρτησης, το οποίο υιοθέτησε το Άρθρο 2, Ν. 2639/1998. Εννοείται, όπως σε κάθε περίπτωση εικονικών ή πλασματικών συμβάσεων ανεξάρτητων υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου ή υπεργολαβιών ή δικαιόχρησης (franchising), παραμένει πάντοτε δυνατή η μετατροπή τους με επίκληση των αρχών του ορθού νομικού χαρακτηρισμού και της καταστρατήγησης. Από τις εξελίξεις αυτές μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οδηγούμεθα σε ένα εργατικό δίκαιο με τρεις πόλους, το δίκαιο της παραδοσιακής μισθωτής εργασίας, το δίκαιο των παραμισθωτών και το δίκαιο των αυτοαπασχολούμενων.

Η εισβολή των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων αποτέλεσε την αφετηρία για την ανατροπή του παραδοσιακού συστήματος της ατομικής σχέσης εργασίας, που στηριζόταν στη σχετική αποεμπορευματοποίηση της εργασίας και στην ανταλλαγή της ενσωματωμένης στις σχέσεις εργασίας εξάρτησης με μία σχετική ασφάλεια των εργαζομένων, που εκφραζόταν με τη σταθερότητα του μισθού, σταθερό ωράριο, προοπτική εξέλιξης και με τους περιορισμούς στις απολύσεις. Οι νέες μορφές ατομικών σχέσεων εργασίας προωθήθηκαν από τις νέες οργανωτικές ανάγκες του κεφαλαίου και επιβλήθηκαν για να εξημερευτούν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την παραγωγικότητα της εργασίας. Η επιβολή τους έγινε για καθαρά οικονομικούς λόγους και, από την άποψη αυτή, ήταν αναπόφευκτη η μονομερής προσέγγιση. Η κοινωνική απάντηση έπεται. Η νομική μεταχείριση αποτελεί το τελευταίο στάδιο.

Η υιοθέτηση της έννοιας του ευέλικτου εργοδότη

Το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο είναι προσανατολισμένο κατά βάση στην εξατομίκευση των εργοδοτικών ευθυνών στον τυπικώς φερόμενο ως αντισυμβαλλόμενο στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας, σε ένα φυσικό πρόσωπο ή σε μια αυτοτελή μονάδα ως νομικό πρόσωπο, θεωρώντας ως αυτονόητη τη σύμπτωση τυπικού και ουσιαστικού εργοδότη στο πλαίσιο της διμερούς σύλληψης της σχέσης εργασίας.

Το εν λόγω δίκαιο δεν ήταν εξοικειωμένο με τις σύγχρονες ποικίλες μορφές αξιοποίησης της εργασίας από τρίτους και τη διάχυση της εργοδοτικής εξουσίας σε πλέγμα σχέσεων συνεργασίας, που οδηγούν, όπως είδαμε πιο πάνω, στην άρση ή κάμψη της αυτοτέλειας νομικού προσώπου. Βέβαια, καθώς τίποτα δεν είναι απολύτως καινούργιο, το εργατικό δίκαιο δεν αγνοούσε τη διάσπαση του εργοδότη σε συνολικό και μερικό, τις έννοιες του πλασματικού εργοδότη και της τριμερούς σχέσης εργασίας. Αλλά οι περιπτώσεις αυτές ήταν οριακές και συνήθως απλές, που δεν καλύπτουν τις σύγχρονες μορφές εξαγωγής δραστηριοτήτων από μια επιχείρηση και της επανεισαγωγής τους εκ των υστέρων, τις διάφορες μορφές παραχώρησης προσωρινής απασχόλησης, τις αποσπάσεις εργαζομένων και τις υπερβολαβίες, γνήσιες ή εικονικές, με εξηρητημένες επιχειρήσεις, που καλύπτουν προμήθεια προσωπικού, τη νέα γενιά ανεξάρτητων συμβάσεων εργασίας με μεταφορά εξουσίας, όπως η δικαιόχρηση (franchising), όπου οι όροι εργασίας του λήπτη και στη συνέχεια των δικών του εργαζόμενων προσδιορίζονται από τον δότη. Γενικώς, ο νέος τρόπος αξιοποίησης της μισθωτής εργασίας την εξομοιώνει, όπως χαρακτηριστικά έχει λεχθεί, με τα άλλα μέσα παραγωγής.

Είμαστε λοιπόν αναγκασμένοι, με αφετηρία τη διασπορά επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και εργοδοτικών ευθυνών και του φαινομένου του δικτύου των επιχειρήσεων που συντίθεται από ημι-αυτόνομες μονάδες, παράλληλα με τη διεύρυνση της έννοιας της εξάρτησης, στην αναζήτηση μιας *διευρυμένης* έννοιας του εργοδότη, *ελαστικής και πολλαπλής*, προκειμένου να ευθυγραμμιστούμε με τις ελαστικές σχέσεις εργασίας.

Τα νομικά εργαλεία που μπορούμε να αξιοποιήσουμε προκειμένου να ευρύνουμε την έννοια του εργοδότη είναι αρκετά. Οι λύσεις που θα δοθούν μπορούν να αξιοποιήσουν τη θεωρία της κάμψης της νομικής προσωπικότητας, να διευρύνουν την έννοια της εξάρτησης με νέα στοιχεία, που ήδη αναφέραμε πιο πάνω, να αποδεχθούν την έννοια της συνεξάρτησης ή παράλληλης εξάρτησης από περισσότερες μονάδες του δικτύου και να επεκτείνουν τη διάσπαση της έννοιας του εργοδότη σε μερικούς εργοδότες, με κατανομή ευθυνών και υποχρεώσεων σε νέες περιπτώσεις. Άλλοτε, μπορεί να γίνει προσφυγή σε υποκειμενικά κριτήρια, όπως σε περιπτώσεις εικονικού εργοδότη, με την υποκατάστασή του με τον ουσιαστικό εργοδότη, και άλλοτε σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως στην περίπτωση σύγχυσης διευθυντικών εξουσιών, που δικαιολογεί την παράλληλη εξάρτηση από περισσότερους εργοδότες και την αποδοχή της οικονομικής και κοινωνικής ενότητας ως υποκειμένου δικαίου. Ο χαρακτηρισμός κάποιου εργοδότη μπορεί να έχει *επικουρική* σημασία, στο πλαίσιο μιας εγγυητικής λειτουργίας, ιδίως σε περιπτώσεις μεταφοράς ευθυνών σε αφερέγγυα τρίτα πρόσωπα. Κάτι τέτοιο υιοθέτησε και το Άρθρο 20 του Ν. 2956/2001 για την προσωρινή απασχόληση. Ακόμα, μπορεί να προβλέπεται η μερική εφαρμογή εργατικής νομοθεσίας, όπως προέβλεψε το γαλλικό δίκαιο σε περιπτώσεις δικαιόχρησης, με έντονο τον βαθμό άσκησης της διευθυντικής εξουσίας από τον δότη.

Οι λύσεις δεν μπορεί να είναι ενιαίες. Ανάλογα με τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, τον τρόπο διανομής της εξουσίας και αξιοποίησης της εργασίας, θα αναζητηθούν οι οικείες λύσεις. Άλλες από αυτές μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, άλλες να υιοθετηθούν από τη νομολογία και, φυσικά, πάντα παραμένει η δυνατότητα νομοθετικής παρέμβασης.

4. Επίμετρο

Με την αναζήτηση των λόγων που επέβαλαν την ευελιξία και τον εντοπισμό των διάφορων σκοπών που επιδιώκονται με αυτή, όπως εξειδίκευση, αποκέντρωση, ποιότητα, μείωση κόστους, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η ευελιξία δεν ταυτίζεται με την απαλλαγή από νόμιμες δεσμεύσεις. Με τον εντοπισμό των νέων κοινωνικών κινδύνων που παράγει, είμαστε σε θέση να συνθέσουμε μια

ενιαία θεωρία για την ενσωμάτωση των δικαιωμάτων εργασίας στις νέες σχέσεις εργασίας και να διαμορφώσουμε το *δίκαιο της ευελιξίας ως το νέο δίκαιο της εξηρημένης εργασίας, με τη διευρυμένη της έννοια*.

Στις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, στην πρόκληση της απορρύθμισης η ανταπάντηση είναι η επαναρύθμιση των δικαιωμάτων εργασίας. Απέναντι στη διασπορά εργοδοτικών υποχρεώσεων και μεταφοράς ευθυνών, η απάντηση βρίσκεται στον επαναπροσδιορισμό της έννοιας του εργοδότη. Στο επίπεδο δε των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, στην έκδηλη προσπάθεια για αποδυνάμωση της συλλογικής δράσης και των συλλογικών ρυθμίσεων, αποτελεσματικό ανάχωμα μπορεί να στηθεί μόνο με τον επανακαθορισμό του περιεχομένου των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, ο οποίος θα επιτρέψει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την επανάκτηση της διαμεσολαβητικής τους δύναμης για την προώθηση των συμφερόντων της εργασίας.

Με τις τρεις πρωτοβουλίες που περιγράψαμε, την προσαρμογή της προστασίας στη δομή της ευέλικτης σχέσης εργασίας και τη διεκδίκηση μιας διευρυμένης έννοιας για τον εργοδότη και ευέλικτων θεσμών του εργατικού δικαίου, το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας επανεισάγει τις μη οικονομικές αξίες στις σχέσεις εργασίας, που επιβάλλονται από τις νέες δομές οργάνωσης του κεφαλαίου και της εργασίας.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Γεωργακόπουλος Λ.Ν., (1993), *Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, τόμ. 1, τεύχ. 4*, Σάκκουλας: Αθήνα-Κομοτηνή.

Γιαννακούρου Μ., (1993), «Η συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων», *ΕΕΔ*, 52, σελ. 390 επ.

Jeammaud A., (1998), '*Le droit du travail en changement*', *Dr. Soc*, mars: 211-222.

Καζάκος Α., (1987), *Αστικό Δίκαιο. Η οικονομία της αγοράς και η προστασία των καταναλωτών*, Σάκκουλας: Θεσσαλονίκη.

Κουκιάδης Ι., (2007), «Τα κοινωνικά δικαιώματα και οι παράγωγοι κοινοτικοί κανόνες της Ε.Ε.», *ΕΕΔ*, 66, σελ. 65 επ.

Morin M-L., (2005), '*Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises*', *Revue Internationale du Travail*, 144 (1): 5-30.

Παπαγιάννης Ι., (1997), *Δίκαιο Ανωνύμων Εταιριών*, Σάκκουλας: Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Ray J-E., (1992), '*Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*', *Droit Social*, juin: 525-537.

Στεργίου Α., (2005), *Αυτοασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση*, Σάκκουλας: Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Supiot A., (1999), '*Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*', *Droit Social*, mai: 431-7.

Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (1995), «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων», *Τετράδια του ΙΝΕ*, 3: 11-18.