

ΔΗΜΟΣΙΕΥΜΑΤΑ
ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΔΙΚΑΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ

8

WOLFGANG DÄUBLER

ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΒΡΕΜΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ
ΣΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΤΗΣ ΓΕΡΜΑΝΙΑΣ
— ΕΝΑ ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΜΑ —

ΑΘΗΝΑ

1980

ΕΡΓΑΤΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ

ΤΗΝ ΟΜΟΙΟΝΟΜΑΚΕΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ΤΗΣ ΓΕΡΜΑΝΙΑΣ

ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σ' αυτό το τεύχος περιέχεται η διάλεξη του κ. Wolfgang Däubler καθηγητού του Έργατικού Δικαίου στο Πανεπιστήμιο της Βρέμης, η οποία διοργανώθηκε την 9 Μαΐου 1980 στην αίθουσα του Δικηγορικού Συλλόγου Άθηνων από την Έλληνική Έταιρία του Δικαίου της Έργασίας και της Κοινωνικής Ασφαλίσεως.

Η Έταιρία εκφράζει τις ευχαριστίες της προς τον Υφηγητή του Πανεπιστημίου Άθηνων κ. Δ. Τραυλό - Τζανετάτο, ο οποίος μετέφρασε την διάλεξη του καθηγητού Däubler και την Έπιθεώρηση Έργατικού Δικαίου, που έπιμελήθηκε την έκδοση αυτού του τεύχους ως ανατύπου από τον 39ο τόμο της, σελ. 681 έπ., 713 έπ.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ
ΣΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΤΗΣ ΓΕΡΜΑΝΙΑΣ
- ΕΝΑ ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΜΑ(*) -

I. Βασικές παρατηρήσεις

1. «Εργασιακές σχέσεις» ή «καθεστώς εργασίας».

Εκείνος που χρησιμοποιεί στο γερμανικό γλωσσικό χώρο την έννοια των σχέσεων εργασίας βλέπει ότι είναι άμεσα αναγκασμένος να επιχειρήσει μια οριοθέτησή της από εκείνη του «Καθεστώτος της εργασίας», που τόσο συχνά τον τελευταίο καιρό αποτελεί θέμα συζήτησης⁽¹⁾. Μια τέτοια επιχείρηση είναι προβληματική από το λόγο ότι η ανταγωνιστική έννοια «καθεστώς εργασίας» εμφανίζεται σε μεγάλο βαθμό άσπυς όχι μόνο στο περιγράμμα, αλλά και στον πυρήνα. Ένώ η έννοια αυτή σε μια εργασία ταυτίζεται με το σύστημα του συλλογικού εργατικού δικαίου που προκύπτει από την κατοχύρωση του συνδικαλισμού του άρθρ. 9 § 3 του γερμανικού Συν-

τάγματος⁽²⁾, άλλου γίνεται λόγος για ένα κοινωνικό συνταγματικό υποσύστημα, που έχει βαθμιαία εξελιχθεί σε μια μερικά αυτότελη επιμέρους τάξη με αντίστοιχα δικά της νομικά γνωρίσματα ή αξιώσεις ισχύος, εξειδικευμένες από πλευράς πολιτικής τάξης⁽³⁾. Για άλλους συγγραφείς, πρόκειται, σε αντιπαράθεση με τα παραπάνω, για ένα (αυτονόητο) συστατικό κομμάτι των θεμελιακών κανόνων που αφορούν την οικονομία, δηλ. του οικονομικού καθεστώτος⁽⁴⁾. Μια τέταρτη αντιμετώπιση του θέματος αφήνει τον κανονιστικό χώρο, βλέποντας στο καθεστώς εργασίας «το σύνολο των νομικών και πραγματικών παραγόντων», που προσδιορίζουν τις σχέσεις εργασίας⁽⁵⁾. Που θα μπορούσε να επισημανθεί ή γνωστική αξία αυτής της τελευταίας άποψης, δεν φαίνεται καθαρά άλλωστε ή προσπάθεια διαχωρισμού των σχέσεων εργασίας από νομικά και πραγματικά συστατικά τους στοιχεία θα αποτελούσε σε μεγάλο βαθμό τεχνητή κατασκευή. Όμως και οι άλλες απόψεις γεννούν το ερώτημα, τί σημαί-

(*) Πρόκειται για διάλεξη που οργανώθηκε στο Δικηγορικό Σύλλογο Αθηνών τις 9 Μαΐου 1980 από την Ε.Δ.Ε.Κ.Α. Η μετάφραση έγινε από τον Υφηγητή Δ. Τ ρ α υ λ ό - Τ ζ α ν ε τ α τ ο.

1. Για την εξέλιξη της συζήτησης μέχρι σήμερα βλ. την επισκόπηση της φιλολογίας στο: Rupert Scholz, Festschrift 25 Jahre BAG, 1979, σ. 511, ύποσ. 3, που όμως δεν αναφέρει τον Kempen (Strukturwandel der Arbeitsverfassung, GMH 1977, 473.

2. Buchner, Grundgesetz und Arbeitsverfassung, σέ: Löw (εκδ.), 25 Jahre Grundgesetz. Ein Zwischenzeugnis. Köln-Berlin u.a. 1974, σ. 55.

3. Έτσι π.χ. Rupert Scholz, όπου παραπ. σ. 511.

4. Έτσι Badura-Rittner-Rüthers, Mitbestimmungsgesetz 1976 und Grundgesetz, München 1977, σ. 249. Όμοια Rüthers, Arbeitsrecht und politisches System, Frankfurt/Main 1972, σ. 18.

5. Ramm, ZfA 1978, 362.

νει ή επιδιώκει ή κατασκευή ενός αυτότελου καθεστώτος. Μήπως δέν τείνει συχνά ή αναγωγή επιμέρους ρυθμίσεων σέ ένα υπερχείμνο όλο στήν εισαγωγή αξιολογήσεων ξένων πρός τό νόμο ή τό Σύνταγμα; Έτσι στή θέση διαμαχών πού δέν έχουν προγραμματισμένο από πρωτότερα περιεχόμενο μπορεί π.χ. νά εμφανιστεί ή δέσμευση τών κοινωνικών ανταγωνιστών από όρισμένους δοσμένους από πρωτότερα σκοπούς, όπως ή «τάξη και ειρήνευση τής εργασιακής ζωής» (6).

Η στατική έννοια «καθεστώς» εύνοει τέτοιες σχέσεις αν θέλει ή έννοια αυτή νά είναι κάτι περισσότερο από άπλή έτικέτα, πρέπει νά περιέχει προδεδωμένους περιορισμούς για κοινωνικές αναπτυξιακές διαδικασίες, πού — προπάντων στήν Όμοσπονδιακή Γερμανία του 1980 — σέ κάθε περίπτωση δρουν στήν κατεύθυνση διατήρησης του status quo.

Τό ζήτημα τής οριοθέτησης αποκαλύπτεται έτσι σαν εικονικό πρόβλημα: Η έννοια του καθεστώτος εργασίας δέν πραγματοποιεί καμία γνωστική πρόοδο, αλλά είναι σέ μεγάλο βαθμό βαρυσμένη ιδεολογικά. Αντικείμενό μας είναι: οι σχέσεις εργασίας πού τίς έννοούμε σαν τό σύνολο τών άμεσων σχέσεων κεφαλαίου εργασίας καθώς και τών νομικών κανόνων πού αναφέρονται σ' αυτές. Για τή συγκριτική θεώρηση έχει ή θέση αυτή τό πλεονέκτημα ότι συμπεριλαμβάνει και εκείνους τούς χώρους πού σέ μιá δοσμένη εθνική κρατική τάξη δέν είναι νομικά ρυθμισμένοι, αλλά έχουν άφθεσί στήν άμεση κοινωνική αντιπαράθεση. Τί σημαίνει αυτό συγκεκριμένα μπορεί νά δειχθεί στο κλασσικό παράδειγμα τής κριτικής αναμέτρησης του Otto Kahn-Freund με τό άγγλικό σύστημα τών σχέσεων εργασίας (7).

2. Κεφάλαιο και εργασία

Η αντίθεση κεφαλαίου - εργασίας προσδιορίζει τίς σχέσεις εργασίας στήν Όμοσπονδιακή Δημοκρατία τής Γερμανίας. Expressis

6. Πρβλ. τή διατύπωση σέ: BVerfGE 18, 18, 27, για τήν «έλλογη τάξη τής εργασιακής ζωής» κάνουν λόγο οι αποφάσεις BVerfGE 4, 96, 107 και BVerfGE 50, 290, 367. Κριτικά Reinhard Hoffmann, GMH 1966, 151 έπ.

7. Kahn-Freund, Arbeit und Recht, Frankfurt/Main 1979, σ. 38 έπ.

Verbis έχει τονίσει τό Έργατικό Άκωρωτικό, ότι στήν έργασιακή σχέση ο μισθωτός, πού κατά κανόνα διαθέτει μόνο τήν έργατική του δύναμη, είναι αντιμετώπος με τόν έργοδότη, πού σαν ιδιοκτήτης τών μέσων παραγωγής βρίσκεται βασικά από οικονομικής πλευράς σέ θέση ύπεροχής: στή σχέση αυτή ύπήρχε λοιπόν μιá ιδιαίτερη ανάγκη προστασίας για τό μισθωτό (8). Βέβαια ή θέση αυτή αναφέρεται μόνο στο όρατο έξωτερικά πλέγμα δυνάμεων, του όποιου, ή βαθμιαία διόρθωση άποτελεί ένα σπουδαίο μέλημα του ισχύοντος έργατικού δικαίου. Μαζί με τή σωστή επισήμανση τής κατανομής τών μέσων παραγωγής από τό έργατικό Άκωρωτικό θίγηκε όμως παραπέρα και μιá δομικού χαρακτήρα αντίθεση, πού — διαφορετικά από τό πρόβλημα δύναμης — δέν εμφανίζεται σέ κοινωνίες με άλλη ιδιοκτησιακή τάξη: Σαν ιδιοκτήτης τών μέσων παραγωγής ο επιχειρηματίας είναι αναγκασμένος, αν θέλει νά επιδιώξει, νά παραγάγει προϊόντα ικανά νά πωληθούν και νά άποφέρουν κέρδη. Η άυτονομία του είναι έτσι πλασματική με τήν έννοια ότι μπορεί νά διαλέξει μόνο μεταξύ διαφορετικών στρατηγικών για τήν επιδίωξη κέρδους: ο φιλόανθρωπος δέν έχει θέση στή συναλλακτική ζωή (9). Έπειδή ή εξέλιξη τής αγοράς δέν είναι δεκτική πρόγνωσης (και επίσης με τόν κρατικό σχεδιασμό μπορεί μόνο νά επηρεαστεί όχι όμως και νά χειραγωγηθεί με τήν έννοια τής επιβολής σ' αυτά πολιτικών προτεραιοτήτων), ο χώρος πού προσφέρεται για συμβιβασμούς στο μεμονωμένο επιχειρηματία είναι εξαιρετικά περιορισμένος. Τήν κατάσταση αυτή δέν μεταβάλλει ούτε τό γεγονός του έκτεταμένου (πάντως όχι ολοκληρωτικού) διαχωρισμού τής ιδιοκτησίας από τή διαχείρησή της (Management) ούτε ή δημιουργία επιχειρήσεων με κυριαρχική θέση στήν αγορά: Η βασική κατεύθυνση τής επιχειρηματικής συμπεριφοράς παραμένει παρόλες τίς διαφοροποιήσεις στις λεπτομέρειες άμετάβλητη. Για τίς σχέσεις εργασίας αυτό σημαίνει ότι ή

8. BAG AP Nr. 54 zu 611 BGB Gratifikation BI. 2 R.

9. Όμοια Marx-Engels, Die heilige Familie, MEW Bd. 2 σ. 37: «Η τάξη τών ιδιοκτητών και ή τάξη του προλεταριάτου παριστάνουν τήν ίδια ανθρώπινη αυτοαλλοτρίωση».

ϊκανοποίηση των συμφερόντων των μισθωτών για περισσότερο μισθό, βελτίωση της προστασίας της υγείας, ανθρωπινότερους όρους εργασίας, κλπ. είναι δυνατή μόνο με την καταβολή τεράστιας αντίστασης, που ή πραγματώσή της παριστάνει κατά κανόνα έναν παράγοντα κόστους για τον επιχειρηματία. Αυτό σημαίνει ταυτόχρονα ότι λόγω αυτών των συνθηκών ή πλευρά των μισθωτών χρειάζεται ιδιαίτερα μέσα πίεσης, για να λαμβάνονται υπόψη στις διαδικασίες λήψης των οικονομικών αποφάσεων μέχρις ένα βαθμό τα συμφέροντά τους για αναπαραγωγή και χειραφέτηση. Ταυτόχρονα συνάγεται απ' αυτό ότι ένα επίπεδο που επιτεύχθηκε κάποτε διατρέχει πάντα τον κίνδυνο είτε να μη μπορεί να επιτευχτεί πιά είτε και να καταργηθεί: βέβαια ή απόδοση της ευθύνης γι' αυτό στην κακότητα του επιχειρηματία, όπως έμμεσα εκφράζεται στην γνωστή καρικατούρα του καλοστεκούμενου Μπός που καπνίζει πούρο, δεν αγχίζει την ουσία του προβλήματος. Οι σχέσεις εργασίας έχουν στην Όμοσπονδιακή Γερμανία ανταγωνιστικό χαρακτήρα, γεγονός που προϋπάρχει κατά κάποιο τρόπο της νομικής ρύθμισης.

3. Κρατική παρέμβαση

Οι σχέσεις εργασίας στην Όμοσπονδιακή Γερμανία χαρακτηρίζονται από μια έκτεταμένη κρατική παρέμβαση. Η παρέμβαση αυτή συντελείται αφενός μὲν με τή μορφή λήψης διαφόρων μέτρων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, που εκτείνονται από τή δημιουργία επενδυτικών κινήτρων και τήν πώληση φθηνών οικοπέδων, μέχρι εκκλήσεις να μη ξεπεραστεί ένα όρισμένο όριο στις αυξήσεις μισθών και τιμών, αφετέρου δὲ με τή θέσπιση ή επιβολή δεσμευτικών νομικών κανόνων. Έδω μπορούν να αναφερθούν επίσης ο τρόπος αναμέτρησης κεφαλαίου και εργασίας, καθώς επίσης θεσμοί που προστατεύουν τὸ μισθωτό, όπως π.χ. τὸ δικαίωμα για άδεια με άποδοχές, καθώς και ή ικανοποίηση επιχειρηματικών συμφερόντων μέσω τής διαμόρφωσης τού φορολογικού συστήματος. Δὲν αναφέρεται άμεσα στην σχέση κεφαλαίου και εργασίας εκείνος ο διαρκῶς διευρυνόμενος χώρος κρατικής δραστηριότητας, που συνί-

σταται στην παροχή υπηρεσιών υποδομής στην πιο πλατιά τού ὄρου έννοια, από κατασκευή δρόμων και προμήθεια ενέργειας μέχρι τὸ εκπαιδευτικό σύστημα. Τὸ κράτος εξισορροπεί με τὸν τρόπο αυτό τὰ ἑλλείμματα τής αγοραστικής οικονομίας και «ἀνακουφίζει», τὸ σύστημα «τῶν εργασιακῶν σχέσεων». Τὸ περιεχόμενο αὐτῆς τής κρατικῆς παρέμβασης απαιτεῖ να είναι ἀντικείμενο μιᾶς δημοκρατικῆς πολιτικῆς διαδικασίας. Τὸ ότι οἱ ἐναλλακτικῆς δυνατότητες που βρίσκονται ἔδω σὲ διάθεση είναι τὸ ἴδιο περιορισμένες ὅπως και στή χάραξη τῶν επιχειρηματικῶν στρατηγικῶν, ἀντιστρατεύεται στή θεωρία τής λαϊκῆς κυριαρχίας. Ἡ ὑποστήριξη μιᾶς τέτοιας θέσης ὑποσκάπτει τήν ἐμπιστοσύνη στή δημοκρατικὴ διατύπωση — μιᾶς συναίνεση δὲν μπορεί να επιτευχθεῖ εύκολα. Ἐντούτοις δὲν πρέπει να παραβλεφθεῖ ότι μιᾶ «ἀντικαπιταλιστικῆ» πολιτικῆ, δηλ. μιᾶ πολιτικῆ που τίγει τὸ κεντρικὸ επιχειρηματικὸ συμφέρον για ἐπικερδῆ παραγωγή δὲν είναι δυνατή κάτω από τις δοσμένες συνθήκες. Αυτό μπορεί να δειχθεῖ παραδειγματικά στή θέση ότι τὸ κράτος θά ἀφαιροῦσε τήν ἴδια του τήν χρηματοδοτικὴ βάση σὲ περίπτωση που θά περιόριζε σημαντικὰ τή δημιουργία ἀξίας στήν ἐπιχειρήση⁽¹⁰⁾. Είναι ἐξώφθαλμο τὸ γεγονός ότι ή ἐπιχειρηματικὴ πλευρά, παρ' ὅλη τήν ἐξάρτησή της από τις ἀναγκαιότητες τής αγοραστικῆς οικονομίας, κατέχει ἕνα δυναμικὸ ἐπιβολῆς κυρώσεων, με τή βοήθεια τού ὁποίου μπορεί να ἐμποδίζει μιᾶ κρατικὴ πολιτικὴ που δὲν θεωρεῖ ἀποδεκτὴ: Ἡ προσωρινὴ ἄρνηση πραγματοποιήσεως επενδύσεων ή ἡ μεταφορά τους σ' ἄλλες χώρες είναι σὲ θέση — ἤδη ἀνληφθῶν υπόψη οἱ ἀντίκτυποι για τις θέσεις εργασίας και ἐκπαίδευσης — να ὀδηγήσει σὲ ἀνυπολόγιστες δυσκολίες κάθε κυβέρνηση που ἐπιθυμεί μεταρρυθμίσεις. Ὅποιοι διακινδυνεύει συγκρούσεις τέτοιου εἴδους, δὲν πρέπει μόνο να ἔχει πλατιά ὑποστήριξη από τὸ λαό, ἀλλὰ να διαθέσει επίσης ἕνα ἐναλλακτικὸ σχέδιο για τὸ πῶς θά πρέπει να είναι μιᾶ

10. Ἐγγύτερα γιατὸ Hickel (ἐκδ.), Rudolf Goldscheid/Josef Schumpeter. Die Finanzkrise des Steuerstaats — Beiträge zur politischen Ökonomie der Staatsfinanzen, Frankfurt/Main 1976, ἰδιαίτ. σ.7-37.

όχι καπιταλιστική οικονομική τάξη.

Η περιορισμένη ελευθερία δράσης του κράτους δεν επιτρέπεται, σε αντίθεση με χυδαιομαρξιστικές προκαταλήψεις, να εξομοιώνεται με την ολοκληρωτική ανικανότητα για δράση ή με την ολοκληρωτική μετατροπή της σε όργανο ικανοποίησης συγκεκριμένων βραχυπρόθεσμων μονοπωλιακών συμφερόντων. Η δράση του κράτους δεσμεύεται, το ίδιο όπως και η συμπεριφορά των επιχειρηματιών, από ένα πλαίσιο, ή μορφοποίηση του οποίου είναι αντικείμενο κοινωνικών και πολιτικών αναμετρήσεων. Αυτό φαίνεται πρώτα - πρώτα στη σφαίρα της κατασταλτικής λειτουργίας του κράτους, όπου μπαίνει θέμα όρων των πολιτικών ελευθεριών και του κράτους δικαίου. Φαίνεται όμως και στη σφαίρα λειτουργίας του κράτους, που συστάται στην παροχή υπηρεσιών. Το αν και σε ποιά έκταση παρέχονται δημόσια αγαθά, όπως π.χ. μία επέκταση του συγκοινωνιακού δικτύου, είναι ένα πρόβλημα το ίδιο αμφιλεγόμενο όπως το ύψος του μισθού ή η βελτίωση των όρων εργασίας. Αντικείμενο των αναμετρήσεων είναι τέλος και οι κανόνες του παιγνιδιού που πρέπει να τηρούνται στους άμεσους αγώνες κατανομής ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία, είναι συνεπώς το δίκαιο που αφορά τις εργασιακές σχέσεις. Η μορφή με την οποία πραγματοποιούνται οι αλλαγές, διαφέρει θέβαια ουσιαστικά από μισθολογικούς αγώνες και άλλες «άμεσες μορφές δράσης». Σύμφωνα με τις κρατούσες αντιλήψεις, τα αντιμαχόμενα συμφέροντα πρέπει να έρχονται σε διευθέτηση στα πλαίσια του κοινοβουλίου, ενώ η άμεση σύγκρουση και η άρση της στή μορφή μιās συμφωνίας («κοινωνικό συμβόλαιο»), αν ληφθεί υπόψη και η ιδιαίτερη δομή του κράτους, παριστάνει ένα εξαιρετικό φαινόμενο ένδεικτικό για καταστάσεις κρίσεων. Όσο περισσότερο οι αποφάσεις ξεφεύγουν από τον έλεγχο του κοινοβουλίου τόσο πιο πειστικά μπαίνει το πρόβλημα του εξοπλισμού του εργατικού κινήματος με ένα πλέγμα κυρωτικών μηχανισμών που να μπορεί να αντιπαραταχθεί στις δυνατότητες άσκησης πιέσεων της εργοδοτικής πλευράς. Στα πλαίσια αυτά θα έπρεπε να συζητηθεί το πρόβλημα της πολιτικής άπεργίας.

II. Δομικά γνωρίσματα της κρατικής παρέμβασης μέσω του δικαίου

1. Έργατικό δίκαιο σαν ένας τομέας της παρέμβασης

Σύμφωνα με μιὰ διαδεδομένη αντίληψη μόνο το έργατικό δίκαιο ρυθμίζει τις άμεσες σχέσεις ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία. Γιαυτό συνηγορεί ή φυσιολογική εξέλιξη της ύπαρξης ενός μισθωτού: Από την ένταξη μέχρι την αποχώρηση από την εκμετάλλευση ή νομική θέση του μισθωτού καθώς και οι δυνατότητες συλλογικής δράσης καθορίζονται από την ύλη του εργατικού δικαίου. Έντούτοις ή θεώρηση αυτή είναι πολύ στενή, γιατί αφήνει απ' έξω ουσιαστικούς τομείς νομικά ρυθμισμένης κρατικής παρέμβασης. Έτσι «ό όρίζοντας» του εργατικού δικαίου τελειώνει στην επιχειρηματική απόφαση, που υπάρχει πριν από αυτόν (φαινομενικά) σαν δεδομένο⁽¹¹⁾. Οι ποικιλότροπες νομικές δυνατότητες κατεύθυνσης της επιχειρηματικής συμπεριφοράς, που εκτείνονται από το δίκαιο των kartells μέχρι τους αναγκαστικούς οργανωτικούς κανόνες για τις κεφαλαιουχικές εταιρείες, δεν αποτελούν «εργατικό δίκαιο» αλλά «οικονομικό δίκαιο», καιτό οι επιπτώσεις τους στις εργατικές θέσεις και συνθήκες εργασίας δύσκολα μπορούν να άμφισθητηθούν⁽¹²⁾.

Αντικείμενο ρύθμισης του εργατικού δικαίου δεν αποτελούν επίσης ή άφαίρεση και ή ανακατανομή οικονομικών αξιών μέσω φόρων. Τέλος όλοι οι σημαντικοί «κίνδυνοι άναπαραγωγής», όπως άσθένεια, άτύχημα, ανικανότητα, ήλικία, άποχωρίζονται από το σύστημα άπασχόλησης και «κοινωνικοποιούνται» με τη βοήθεια της κοινωνικής άσφάλισης. Όποιος

11. Βλ. σαν το πιο σημαντικό παράδειγμα την πραγματική άδυναμία έλέγχου των επιχειρηματικών αποφάσεων στη διαδικασία προστασίας της καταγγελίας — BAG GS AP Nr. 20 zu §1 KSchG, BAG AP Nr. 28 zu Art. 44 Truppenvertrag, BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung.

12. Πρβλ. π.χ. Steindorff, RdA 1965, 253. Για την ειδική περίπτωση της «πηδαλιούχησης μέσω οργανωτικού δικαίου» στη μορφή της νομοθεσίας για τη συμμετοχή βλ. Teubner, AuR 1978, 296.

λόγω ασθένειας ή ηλικίας απομακρύνεται από την εκμετάλλευση, αφήνει επίσης το πεδίο εφαρμογής του εργατικού δικαίου ή μοίρα του ενδιαφέρει πια αποκλειστικά τους ασχολούμενους με το κοινωνικό δίκαιο. Ο επιχειρησιμός της κρατικής παρέμβασης δεν έχει μόνο νομική - συστηματική σημασία, αν και αυτό δεν πρέπει να υποτιμᾶται. Έτσι εμφανίζονται διάφορα ρήγματα, όταν ή επιχειρηματική αυτονομία περιορίζεται σε σημαντικό βαθμό από συμφωνίες για την προστασία από τον εξορθολογισμό της παραγωγής⁽¹³⁾· όταν αυξήσεις μισθών λόγω της φορολογίας οδηγούν μόλις ή και δεν οδηγούν καθόλου σε μια βελτίωση του βιοτικού επιπέδου ή όταν ή πρόνοια για τα γηρατειά στην εκμετάλλευση πρέπει να συντονιστεί με την εξέλιξη των συντάξεων που παρέχονται από την κοινωνική ασφάλιση⁽¹⁴⁾. Σημαντικότερο είναι: το γεγονός, ότι ο συνδικαλιστικός αγώνας συγκεντρώνεται στο ρυθμιστικό πεδίο του εργατικού δικαίου, ενώ άλλοι χώροι υπάγονται σ' αυτό μόνο προγραμματικά⁽¹⁵⁾ ή δεν υπάγονται καθόλου⁽¹⁶⁾. Αυτό το πράγμα δεν εξηγείται ασφαλώς μόνο με τις ιδιαίτερες γερμανικές παραδόσεις ή με μια αδυναμία του εργατικού κινήματος, που οφείλεται στην εξέλιξη μεταξύ 1933 και 1945.

13. Γιαυτό Bulla, DB 1980, 103, 158, Koller, ZfA 1978, 45 επ. Για την πλήρη δυνατότητα συλλογικής ρύθμισης επιχειρηματικών αποφάσεων βλ. Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, 3 έκδ. Frankfurt/Main-Köln 1975, σ. 328 επ. Simitis, AuR 1975, 321 επ.

14. Πρβλ. π.χ. τη ρύθμιση της § 5 Abs. 1 BetrAV καθώς και τη δυναμοποίηση των συντάξεων των εκμεταλλευσών για τα γηρατειά (γιαυτό βλ. BAG, DB 1973, 773 επ. και ήδη § 16 BetrAVG).

15. Γιαυτό βλ. το σχέδιο της Ένωσης Γερμανικών Συνδικάτων (BGB) για ένα νέο βασικό πρόγραμμα (GMH 1980, 50), όπου ιδιαίτερα αξιόνονται περισσότερη δημοσιότητα και υπηρεσίες ενημέρωσης για τις επενδύσεις. Zur Konzeptionellen Diskussion βλ. Krüper (έκδ.), Investitionskontrolle gegen die Konzerne- Reinbek 1974.

16. Όπως πραγματικά το Φορολογικό δίκαιο. Το πρόγραμμα δράσης της Ένωσης Γερμ. Συνδικάτων από 13-6-1979 αρκείται στην αξίωση ότι το φορολογικό σύστημα πρέπει «να απλοποιηθεί και να γίνει κοινωνικά δικαιότερο» (τυπωμένο σε: ÖTV-Magazin τευχ. 7/1979) σ. 20), ενώ το αντίστοιχο σχέδιο του 1980 αξιώνει «την κατάργηση των φορολογικών προνομίων για τα υψηλά εισοδήματα» (GMH 1980, 45). Πιο συγκεκριμένες αντιλήψεις δεν φαίνεται να υπάρχουν.

Σημαντικότερο πρέπει να θεωρηθεί το γεγονός ότι οι κανόνες για την πώληση και εκποίηση του εμπορεύματος της εργατικής δύναμης συγκεκριμενοποιούνται και υλοποιούνται στην εκμετάλλευση, έτσι ώστε ή ιδέα της αυτοβοήθειας είναι πιο άπτη από ότι στις δυσδιάκριτες επιχειρηματικές αποφάσεις.

Τό πως προσδιορίζονται τα όρια του εργατικού δικαίου αποτελεί θέματα κάτω από αυτό το πρίσμα όχι μόνο ένα συστηματικό-νομικό πρόβλημα, αλλά κυρίως ένα πρόβλημα των δυνατοτήτων δράσης του εργατικού κινήματος. Αναφορικά μ' αυτό υπάρχουν δρισμένα πράγματα που ενισχύουν την άποψη ότι αυτό το όριο στην Όμοσπονδιακή Γερμανία είναι σχετικά στενό. Αξίζει να θυμηθεί κανείς τους νομικούς ενδοασμούς που διατυπώθηκαν εναντίον μιας συλλογικής χειραγώγησης των διαδικασιών εξορθολογισμού ή — με γενικότερη διατύπωση — των επιχειρηματικών αποφάσεων για επενδύσεις⁽¹⁷⁾. Επιπλέον το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης στην Όμοσπονδιακή Γερμανία ενεργοποιείται πολύ ένωρίς. Έτσι, διαφορετικά από ότι στην Όλλανδία, ή ασθένεια του μισθωτού οδηγεί σχετικά γρήγορα στην καταγγελία και συνεπώς στην υπαγωγή του στο καθεστώς της ασφάλισης ασθένειας ή ανεργίας⁽¹⁸⁾. Τι σημαίνει αυτό για το μισθωτό, που συχνά απειλείται από διαρκή ανεργία, έχει ήδη εμφαντικά τονιστεί στη σχετική φιλολογία⁽¹⁹⁾, χωρίς ωστόσο να διαφαίνεται καμμία τάση αλλαγής.

2. Σκοπός και τυπική δομή του κρατικού εργατικού δικαίου.— Συνέπειες για τη νομική - συστηματική του τοποθέτηση.

Εφόσον το επιστημονικό δλέμμα συγκεντρώνεται στη στενότερη σφαίρα του εργατικού δικαίου, γεννιέται πολύ γρήγορα ή ανάγκη αναμέτρησης με τη θέση ότι ο χώρος αυτός

17. Βλ. παραπάνω υποσ. 13.

18. Για τη νομική κατάσταση στην Όμοσπ. Δημ. Γερμ. βλ. BAG AP Nr. 1-4 zu § 1 KSchG Krankheit καθώς και Neumann-Lepke, Kündigung bei Krankheit, 4 έκδ., Düsseldorf 1977. Βλ. επίσης τη συγκριτική επισκόπηση στον D. Zöllner, RdA 1978, 305.

19. Γιαυτό ιδιαίτερα v. Seggern, Der Betriebsrat 1979, 270 επ., Axel Stein, BfStR 1979, 161 επ.

τὸς ἀνήκει στὴν οὐσία τοῦ ἀστικού δικαίου, τοῦ ὁποίου κατὰ κάποιον τρόπο ἀποτελεῖ μιὰ ιδιαίτερα προχωρημένη μετεξέλιξη, δεκτικὴ βασικά ἐπανένταξης στὴν ὑπάρχουσα κωδικοποίηση²⁰. Καὶ ἐδῶ ἐπίσης τὸ ἀντικείμενο τῆς συζήτησης δὲν ἐξαντλεῖται στὸ ἐξώφθαλμο ἐνδιαφέρον τῶν νομικῶν γιὰ συστηματοποίηση. Ἡ σύλληψη τοῦ ἐργατικού δικαίου σὰν ὑποπερίπτωσης τοῦ ἀστικού θὰ σήμαινε καὶ ἀποδοχὴ τῶν δομικῶν γνωρισμάτων τοῦ τελευταίου. Κάτι τέτοιο θὰ σήμαινε πιὸ συγκεκριμένα ὅτι καὶ τὸ ἐργατικὸ δίκαιο θὰ γνώριζε σὰν προσδιοριστικὸ σημεῖο γιὰ τὴν ἀπονομὴ δικαιωμάτων καὶ ὑποχρεώσεων μόνο τὸ ἀφηρημένο ἄτομο, μόνο τὸν κάτοχο ἐμπορευμάτων σὰν τέτοιο. Τὸ ἐργατικὸ δίκαιο θὰ περιοριζόταν σὲ μιὰ θεώρηση ἐξατομικευμένη, εὐθυγραμμισμένη μὲ τὴν ἀγορά. Ἡ ἐπικοινωνία πού δὲν θὰ βασίζετο στὴν ἀγορά, δὲν θὰ μπορούσε νὰ εἶναι ἀντικείμενο ἐπεξεργασίας ἀπ' αὐτὸ σὰν «ξένη πρὸς τὸ σύστημα». Τὸ ἐπακόλουθο θὰ ἦταν ὁ περιορισμὸς τοῦ ἐργατικού δικαίου στὸ «δίκαιο τῆς ἀγορᾶς», ἢ καὶ ἡ παραίτηση ἀπὸ τὴν προσπάθεια διάρθρωσης τοῦ κοινῶν χώρου ἀστικὸ - ἐργατικὸ σύμφωνα μὲ κοινὲς ἀρχές, πράγμα πού θὰ στερούσε τὴ συστηματοποίησιν ἀπὸ κάθε νόημα. Ἡ αὐτοτέλεια ἀπέναντι στὸ ἀστικὸ δίκαιο μπορεῖ νὰ θεμελιωθεῖ πάνω σὲ δύο σκέψεις:

Τὸ ἰσχύον ἐργατικὸ δίκαιο ἐπιδιώκει διαφορετικούς σκοποὺς ἀπὸ ὅτι τὸ ἀστικὸ. Ἀποβλέπει στὴν ἱκανοποίηση χειραφεσιακῶν συμφερόντων τοῦ ἐργατικοῦ κινήματος, καθορίζοντας ἐλάχιστους ὅρους γιὰ ἀνταλλαγὴ τῆς ἐργατικῆς δυνάμεως μὲ τὸ μισθό. Δίπλα σ' αὐτούς, στοὺς ὁποίους συγκαταλέγονται γιὰ παράδειγμα τὸ δικαίωμα γιὰ μιὰ νόμιμη ἐλάχιστη ἄδεια, ἢ θέσπιση ἐνὸς ἀνώτατου χρόνου ἐργασίας, καθὼς καὶ ὁ περιορισμὸς τῆς εὐθύνης τοῦ μισθωτοῦ, ὑπάρχουν διαδικασίες μὲ τὴ βοήθεια τῶν ὁποίων μποροῦν νὰ προστατευτοῦν τὰ συμφέροντα τῶν μισθωτῶν²¹. Τὸ

ἐργατικὸ δίκαιο ἀναπτύσσει στὰ πλαίσια αὐτὰ προστατευτικὴ λειτουργία. Ἡ λειτουργία αὐτὴ δὲν εἶναι ὡστόσο ὁ μοναδικὸς του σκοπός. Παράλληλα περιέχει κανόνες πού συγκρατοῦν τὴν ἀνάπτυξη τῆς δυνάμεως τῶν συνδικάτων μέσα σ' ὀρισμένα ὅρια, πού ιδιαίτερα ἐπιθυμοῦν νὰ ἀποτρέψουν κάθε «κίνδυνον γιὰ τὸ σύστημα». Αὐτὸ φαίνεται στὸ παράδειγμα τῆς ἀπαγόρευσης τῆς ἀδέσποτης ἀπεργίας, καθὼς καὶ στὴ δέσμευση τοῦ συμβουλίου τῆς ἐκμετάλλευσης ἀπὸ τὰ συμφέροντα τοῦ προσωπικοῦ καὶ ἀπὸ τὸ καλὸ τῆς ἐκμετάλλευσης ἢ στὸν προσανατολισμὸ τῶν συλλογικῶν ἀντισυμβάλλομενων στὴ «λογικὴ τάξη καὶ εἰρήνευση τῆς ἐργασιακῆς ζωῆς»²². Καὶ οἱ δύο σκοποὶ δὲν μποροῦν νὰ ἐνταχθοῦν στὸ παραδοσιακὸ ἀστικὸ δίκαιο, πού ἡ κατευθυντικὴ λειτουργία του περιορίζεται στὴ θέση γενικῶν ὅρων γιὰ τὴ συμπεριφορὰ στὴν ἀγορά.

Ἀπὸ τὴν ἄλλη πλευρὰ μόνο ἓνα μέρος ἀπὸ τοὺς κανόνες τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου συνδέεται μὲ τὴ μορφή τοῦ ἀφηρημένου κατόχου ἐμπορευμάτων. Ἐνῶ ἔτσι ἀπὸ τὴ μιὰ μεριά οἱ τυπικοὶ κανόνες γιὰ τὴν πρόσληψη καὶ τὴν ἀπόλυση ἔχουν ἀκόμη κοινὰ δομικὰ γνωρίσματα, δὲν συμβαίνει πιά τὸ ἴδιο καὶ στὸ προστατευτικὸ ἐργατικὸ δίκαιο. Τὸ δίκαιο αὐτὸ δὲν ἐνδιαφέρεται γιὰ τὴν προστασία τῆς ὑγείας ἐνὸς ἀφηρημένου ἀτόμου. Ἀντικείμενο προστασίας ἀποφασιστικῆς σημασίας εἶναι πολὺ περισσότερο ἡ ὑγεία τοῦ συγκεκριμένου ἀνθρώπου στὴν ἐργασιακὴ του κατάσταση στὴν ἐκμετάλλευση. Αὐτὸ ἔχει συνέπειες γιὰ τὴ δομὴ τῶν νομικῶν κανόνων: ἐνῶ τὸ παραδοσιακὸ ἀστικὸ δίκαιο μπορούσε νὰ περιοριστεῖ σὲ γενικὸς καὶ ἀφηρημένους κανόνες, γιατί ἔπρεπε νὰ ληφθοῦν ὑπόψη μόνο πολὺ λίγα «στοιχεῖα», ὅπως πλήρης δικαιοπρακτικὴ ἱκανότητα, ἔλλειψη ἐλαττωμάτων τῆς βουλήσεως, κλπ., στὸ προστατευτικὸ ἐργατικὸ δίκαιο τὰ πράγματα εἶναι διαφορετικά: Οἱ κίνδυνοι γιὰ τὴν ὑγεία στὴ χημικὴ ἐπιχείρηση εἶναι ἐξώφθαλμα διαφορετικοὶ ἀπὸ ὅτι στὴν κατεργασία μετάλλου ἢ στὸν τομέα παραγωγῆς ὑπηρεσιῶν. Γι' αὐτούς τοὺς λόγους εἶναι ἀναγκαία μιὰ ἀποκέντρωση τῆς θέσπισης κανόνων πού μπορεῖ νὰ φθάσει μέχρι τοὺς κα-

20. Γιὰ τὴν ὅλη συζήτησιν βλ. Richardi, ZfA 1974, 5 ἐπ.

21. Ἡ διάκριση γίνεται ἀντικειμενικὰ ἀπὸ τὸν Sinzheimer, Arbeitsrecht und Arbeiterbewegung, 1927, ξανατυπωμένο σέ: τοῦ ἴδιου, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Gesammelte Aufsätze und Reden, τόμ. 1. Frankfurt/Main - Köln 1976, σ. 102 ἐπ., ὅπου γίνεται λόγος γιὰ «νομοθεσία προστασίας τῶν ἐργατῶν», καὶ γιὰ «νομοθεσία ἀπελευθέρωσης τῆς ἐργασίας».

22. Βλ. παραπ. ὑποσ. 6.

νόνες συμπεριφοράς σέ επίπεδο εκμετάλλευσης και τμήματος. Παράλληλα ό προσανατολισμός στο συγκεκριμένο άνθρωπο σημαίνει επίσης ένα μέρος «συλλογικοποίησης». Έπειδή (ό μισθωτός) δέν υπάρχει στην εκμετάλλευση σάν απομονωμένος κάτοχος εμπροσμάτος (έργασίας), αλλά βρίσκεται σέ σχέσεις κατανομής έργασίας ή μεταβολή τής κατάστασής του είναι δυνατή μόνο με κοινή δράση. Αυτή ή καινούργια νομική μορφή δέν μπορεί νά εξηγηθί με τίς προσκολλημένες στην αγορά κατηγορίες του άστικού δικαίου, ιδιαίτερα με τή θεωρία τής δικαιοπραξίας. Οί δυσκολίες νά συλλάβει κανείς νομικά με ακρίβεια προβλήματα αξιόλογα από πλευράς δικαίου τής εκμετάλλευσης, όπως τήν μεταβολή του σκοπού τής εκμετάλλευσης, — επιβεβαιώνουν τίς παραπάνω παρατηρήσεις (23).

Η αυτοτέλεια του έργατικού δικαίου σέ σχέση με τό άστικό δίκαιο δέν σημαίνει ότι οι σχέσεις που σκιαγραφήσαμε πιό πάνω θά μπορούσαν νά σχετικοποιηθούν με άλλες μορφές κρατικής παρέμβασής. Έφόσον έννοει κανείς τή συστηματοποίηση σάν συγκέντρωση νομικών κανόνων που χαρακτηρίζονται από ενιαίους ή παρόμοιους σκοπούς και από όμοια τυπική δομή, τότε θά όφειλαν οι καινούργιες επιστημονικές προσπάθειες νά στρέφονται στην έπεξεργασία ενός «παρεμβατικού δικαίου», που θά συμπεριλάμβανε τό έργατικό δίκαιο καθώς και τό μέχρι σήμερα ισχύον οικονομικό, φορολογικό και κοινωνικό δίκαιο.

3. Κρατικό δίκαιο - νομολογιακό δίκαιο - επιστημονικό δίκαιο

Τό έργατικό δίκαιο διακρίνεται από άλλους νομικούς κλάδους μέσω μιας ιδιαίτερης πολλαπλότητας πηγών δικαίου. Όποιος θά ρωτήσει για τήν προστασία τής καταγγελίας σέ μιá μέση γερμανική εκμετάλλευση δέν θά

έχει πάρει καλή συμβουλή, αν παραπειμφθεί μόνο στο νόμο για τήν προστασία τής καταγγελίας. Τούλάχιστο τό ίδιο σημαντικές είναι οι αρχές που άντλησε ή νομολογία και άνάπτυξε ή επιστήμη από αυτό τό νόμο. Άκόμα πιό σημαντικές μπορεί νά είναι σέ δοσμένη περίπτωση οι συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες τής εκμετάλλευσης, που π.χ. με τον αποκλεισμό τής τακτικής καταγγελίας ήλικιωμένων μισθωτών κάνουν περιττή τήν επίκληση αρχής τής «κοινωνικής δικαιολόγησης». Αφήνουμε τώρα κατά μέρος τίς «αυτόνομες πηγές δικαίου» τή συλλογική σύμβαση και τή συμφωνία εκμετάλλευσης και θέτουμε τό έρώτημα, ποιές είναι οι ιδιομορφίες του κρατικού έργατικού δικαίου από πλευράς θεωρίας των πηγών.

Αποτελεί κοινοτυπία ή υπογράμμιση τής θέσης ότι τό ισχύον έργατικό δίκαιο είναι μερικά μόνο ρυθμισμένο από τό νόμο. Αυτό δέν ισχύει μόνο, παρά τήν πρώτη έντύπωση, για τομείς, που όπως τό δίκαιο του έργατικού άγώνα, πάσχουν από χρόνια ρυθμιστική δυσπραγία. Ισχύει επίσης για τομείς, όπως τό δίκαιο τής εκμετάλλευσης, που ύπήρξαν αντικείμενο διεξοδικής νομοθετικής ρύθμισης, τής όποιας ό θαθμός διεξοδικότητας δέν μένει καθόλου πίσω από τήν κλασσική κωδικοποίηση του άστικού δικαίου. Και έδώ επίσης ή λύση των ποικίλων συγκρούσεων συμφερόντων δέν έχει προγραμματιστεί προηγουμένως από τό νομοθέτη.

Αξίζει νά θυμηθούμε μόνο τή διαμάχη γύρω από τήν έννοια του διευθύνοντα υπάλληλου, για τήν άξίωση των συμβούλων τής εκμετάλλευσης για εκπαίδευση και επιμόρφωση ή για τήν έκταση των λειτουργικών και προσωπικών όρίων τής προστασίας στις επιχειρήσεις ιδεολογικής κατεύθυνσης. Η θεώρηση όλων αυτών σάν άποτυχίας του νομοθέτη δέν θά έθιγε τήν ούσία του προβλήματος, αν λάβει υπόψη κανείς ότι τό ίδιο πρόβλημα προκύπτει επίσης και με διαφορετικές κοινοβουλευτικές πλειοψηφίες, με διαφορετικά μακρύ χρόνο έπεξεργασίας και σέ διαφορετικές χώρες. Πίσω από τήν «έξουσία του δικαστή» στο έργατικό δίκαιο (24) βρίσκονται πολύ περισσότερο όρισμένες κοινωνι-

23. Ο Korsch (Arbeitsrecht für Betriebsräte, 1922, νέα έκτύπωση 4 έκδ., Frankfurt/Main 1973, σ. 138 έπ.) έπεσήμανε τήν ιδιαιτερότητα του έργατικού δικαίου στο δεσμό του με τό συλλογικό στοιχείο σάν αυτοτέλες μέγεθος. Ένα δίκαιο που προστατεύει τά συμφέροντα του έργατικού κινήματος πρέπει νά γνωρίζει και άτομικά δικαιώματα (π.χ. τό δικαίωμα για άλλαγή τής έργατικής θέσης), ένώ συλλογικές νομικές μορφές υπάρχουν επίσης στο δίκαιο των έταιριών και των Kartells.

24. Gamillscheg, AcP 164 (1964), 388.

κές αναπτυξιακές τάσεις. Έφ' ὅσον θεωρεῖ κανεῖς, ὅπως σκιαγραφήθηκε ἐδῶ, τὸ ἐργατικό δίκαιο ὡς μορφή (ὀπωσδήποτε ἐπίμαχη) κρατικῆς παρέμβασης στὶς ἐργασιακὲς σχέσεις, ποὺ ἀφενὸς προστατεύει συγκεκριμένα ἄτομα στὴν πραγματικὴ τους κατάσταση, ἀφετέρου δισχετεύει τὴ σύγκρουση κεφαλαίου-ἐργασίας σὲ ἀγωγὸ ἀπδεκτὸ ἀπὸ τὸ σύστημα, τότε ἀναγκαστικά δὲν μπορεῖ νὰ υπάρξει μόνον ὁ γενικὸς καὶ ἀφηρημένος κανόνας ἀναγκαῖα εἶναι ἀπεναντίας ἡ περιπτωσιολογικὴ παρέμβαση. Ἡ παρέμβαση αὐτὴ μπορεῖ ὅμως στὴν περίπτωση τοῦ προστατευτικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου νὰ πάρει τὴ μορφή ἀποκεντρωτικῆς νομοθέτησης. Μπορεῖ ὅμως νὰ πραγματοποιηθεῖ μὲ παρόμοιο ἀποτέλεσμα μὲ τὴ θέση τῶν δεσμευτικῶν κανόνων συμπεριφορᾶς ἀπὸ τὸ δικαστὴ, ἀφοῦ ληφθοῦν ὑπόψη ὅλες οἱ συνθήκες τῆς ἀτομικῆς περίπτωσης. Ἔτσι θεωροῦμε στὸ χῶρο τοῦ ἀστικοῦ δικαίου ἀνεκτὸ τὸ ὅτι ἕνας νεαρὸς 19 χρονῶν ἐντελῶς ἄπειρος στὶς συναλλαγές, δεσμεύεται ἀπὸ τὶς δικαιοπρακτικὲς του δηλώσεις, ἐνῶ στὸ ἐργατικό δίκαιο δὲν δεχόμαστε ὅτι ὀρισμένα γεγονότα, ὅπως ἡ προσβολὴ τοῦ προϊσταμένου, πάντα καὶ κάτω ἀπὸ ὁποιοσδήποτε συνθήκες δικαιολογοῦν μιὰ ἀπρόθεσμη καταγγελία⁽²⁵⁾. Ἐκεῖνο ποὺ ἐμφανίζεται ἀναγκαῖο σὲ σχέση μὲ τὸν προστατευτικὸ σκοπὸ μπορεῖ νὰ ἐπιτευχθεῖ μὲ παρόμοιο τρόπο μὲσω τῆς «λειτουργίας εἰρήνευσης». Ἔτσι ἡ ἀρχὴ τῆς ἀναλογικότητος, ποὺ ἀναπτύχθηκε ἀπὸ τὸ Ἐργατικὸ Ἀκυρωτικὸ γιὰ τὸ δίκαιο τοῦ ἐργατικοῦ ἀγῶνα, ἱκανοποιεῖ τὴν ἀνάγκη χαρακτηρισμοῦ ἐνδεχόμενα ὡς παράνομων ἐργατικῶν ἀγῶνων ποὺ εἶναι ἀνεπιθύμητοι καὶ διαταράσσουν τὴν οἰκονομικὴ καὶ πολιτικὴ σταθερότητα. Πάνω στὴ βάση τῆς θεωρίας τοῦ κοινωνικά πρόσφορου ποὺ δὲν ξαναποστηρίχθηκε ἀπὸ τὸ 1971, κάτι τὸ παρόμοιο θάταν κατὰ πολὺ δυσκολότερα ἐφικτό⁽²⁶⁾.

Ἡδὴ ἀπὸ αὐτὸ τὸ λόγο ἀποτελεῖ αὐταπάτη ἡ διαρκὴς ἐπίκληση τοῦ νομοθέτη ἢ ἀκόμη περισσότερο ἡ ἀπαίτηση τῆς ἐπιστροφῆς στὸν παραδοσιακὸ θετικισμὸ τοῦ νόμου⁽²⁷⁾.

25. Πρβλ. Schaub, Handbuch des Arbeitsrechts, 3 ἔκδ. München 1977, § 125 VII 9.

26. Γιαντὸ Jürgen Meyer, ZRP 1974, 253.

27. Ἔτσι Ramm, Einführung in das Privatrecht, Bd. III, 2. Aufl., München o.J. (1974), σ. 836 ἑπ.

πέρα ἀπὸ τὶς λοιπὲς ἀντιρρήσεις ποὺ συνηγοροῦν ἐναντίον ἐνὸς πλήρους προγραμματισμοῦ τῆς συμπεριφορᾶς τοῦ δικαστῆ μέσω νομικῶν κανόνων⁽²⁸⁾. Ἄν δὲν ἐπιθυμεῖ κανεῖς τὸ μέσο πηδαιλιούχησης «δικαστικὴ ἐξουσία» (πράγμα ποὺ θὰ μπορούσε νὰ εἶναι θεμιτὸ στὰ πλαίσια ἀξίωσης ἐνὸς γενικοῦ κοινωνικοῦ ἐναλλακτικοῦ μοντέλου)⁽²⁹⁾, τότε ἐκεῖνο ποὺ ἐδῶ ἐνδιαφέρει μπορεῖ νὰ εἶναι μόνον ἡ προσπάθεια ἰσχυρότερου ἐπηρεασμοῦ τῶν στόχων τῆς πηδαιλιούχησης σὲ ὀρισμένη κατεύθυνση, ὅπως π.χ. πρὸς τὴν κατεύθυνση τῶν συμφερόντων τῶν μισθωτῶν. Ὅτι δὲν ὑπάρχει ἄλλη ἐναλλακτικὴ λύση, γίνεται ἐπίσης σαφές ἀπὸ τὸ ὅτι παρόμοιες ἐξελίξεις παρατηροῦνται καὶ στὸ οἰκονομικὸ δίκαιο⁽³⁰⁾.

Πλάϊ στὴ δικαιοπλαστικὴ ἐξουσία τοῦ δικαστῆ θρίσκειται, ἰδιαίτερα στὸ ἐργατικὸ δίκαιο καὶ ἡ ἐρμηνευτικὴ ἐξουσία τῆς νομικῆς ἐπιστήμης ποὺ ἔχει ἀποκληθεῖ ἀπὸ ὀρισμένους «τέταρτη ἐξουσία». Σὲ ὅλες τὶς νομικὲς διαφορές, γιὰ τὴ διευθέτηση τῶν ὁποίων δὲν εἶναι διαθέσιμος κανόνας μονοσήμαντος νομολογιακὸς κανόνας, γίνεται ἐπίκληση τῆς «κρατούσας γνώμης», ὅπως διατυπώνεται σὲ σχολιασμένους νόμους, ἐγχειρίδια, μονογραφίες καὶ ἐπιστημονικὰ ἄρθρα⁽³¹⁾.

Μολοντὸ τὸ νομολογιακὸ δίκαιο κερδίζει διαρκῶς ἔδαφος ἀνάμεσα στὶς ἀναγνωρισμένες πηγές δικαίου, δὲν ἔχει γίνει ἀκόμη σοβα-

Ridder, Die soziale Ordnung des Grundgesetzes, Opladen 1975, σ. 11 (ἀπὸ ἐντελῶς διαφορετικὰ πολιτικὰ κίνητρα).

28. Γιαντὸ Dieter Simon, Die Unabhängigkeit des Richters, Darmstadt 1975, ποὺ προσφέρει μιὰ ἐκτενῆ ἐκθεση τῶν προσπαθειῶν γιὰ προσδιορισμὸ τῆς πραγματικῆς ἐκτασης τῆς δεσμευσης τοῦ δικαστῆ ἀπὸ τὸ νόμο. Βλ. στὸν ἴδιο (σ. 99) σύντομη ἀλλὰ πετυχημένη κριτικὴ στὸ Ramm.

29. Βέβαια στὰ πλαίσια αὐτὰ θὰ πρέπει κανεῖς νὰ ἐρευνήσει καὶ τὸ πρόβλημα τῆς πολυπλοκότητος τῶν κοινωνικῶν σχέσεων. Γιὰ τὸ «νομολογιακὸ δίκαιο» στὴ Λαϊκὴ Δημοκρατία τῆς Γερμανίας πρβλ. Schlüter, Das Obiter dictum, München 1973, σ. 68 ἑπ.

30. Ἐδῶ δημιουργεῖται βέβαια μιὰ μετατόπιση ἀρμοδιοτήτων ἰσχυρότερη πρὸς τὴν πλευρὰ τῆς ἐκτελεστικῆς ἐξουσίας καὶ πρὸς τοὺς πραγματογνώμονες ποὺ βρίσκονται πίσω της. Βλ. Hart, ZHR 140 (1976) 31, 40. Σχετικὰ μὲ τὴ συζήτηση γιὰ τὶς γενικὲς ρήτρες βλ. Lüberssen κ.ά., Generalklauseln als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Baden-Baden 1978.

31. Μιὰ πρώτη δοκιμὴ ἐπεξεργασίας ἐπιχειρεῖ ὁ Wesel, Kursbuch 56 (1979), σ. 88 ἑπ.

ρή συζήτηση για την κατηγορία ενός «επισημονικού δικαίου». Έν τούτοις δέν υπάρχει καμμία άμφιβολία ώς πρός την κατευθυντική λειτουργία τής κρατούσας άποψης. Από κοινωνιολογική σκοπιά πρόκειται για μιá πηγγή δικαίου, καίτοι είναι αυτονόητο ότι κάθε στιγμή μπορεί να τροποποιηθεί από την νομολογία ή τó δικαστή.

Η ιδιαιτερότητα τών πηγών του κρατικού έργατικού δικαίου γεννά προβλήματα νομιμοποίησης, πού μέχρι τώρα δέν έχουν αντιμετωπιστεί ούτε στις γενικές τους γραμμές. Η πολύ έξασθετισμένη δημοκρατική νομιμοποίηση του νομολογιακού δικαίου και ή ολοκληρωτική άπουσία ενός αναδραστικού δεσμού, τής «κρατούσας γνώμης» με τή θέληση τής πλειοψηφίας κάνουν, ιδιαίτερα για τούς μισθωτούς, τήν άποδοχή μιáς επιβαρυντικής γι' αυτούς άπόφασης για λόγους γενικού συμφέροντος, δυσκολότερη άπ' ότι στους νόμους τής Βουλής. Η συμμετοχή τών κοινωνικών ανταγωνιστών στη δικαιοδοσία τών έργατικών διαφορών επιτελεί θέβαια μιá εξισορροπητική λειτουργία. Η «κρατούσα άποψη», επειδή άκρίβως λείπει ένας τέτοιος μηχανισμός, είναι έκτεθειμένη σε πολύ σφοδρότερες επιθέσεις⁽³²⁾, πού πραγματοποιούνται από τά συνδικάτα και τούς επιστήμονες πού τά καλύπτουν και πού διαμορφώνονται σε ένα σχέδιο «εναλλακτικής έριμνησίας»⁽³³⁾.

4. Αυτόνομη διευθέτηση τών συγκρούσεων από τούς κοινωνικούς ανταγωνιστές

Η διαμάχη γύρω από τή νομολογία και τήν κρατούσα άποψη θά αποτελούσε ένα σχετικά δευτερεύον πρόβλημα σε περίπτωση περιορισμού του πεδίου έφαρμογής του κρατικού έργατικού δικαίου και διευθέτησης του μεγαλύτερου μέρους τών συλλογικών διαφορών από τούς ίδιους τούς κοινωνικούς αντα-

γωνιστές. Σύμφωνα με μιá διαδεδομένη άποψη κάτι τέτοιο δέν συμβαίνει. Ήδη πριν από 15 χρόνια τονίστηκε ό κίνδυνος τής «νομοθετικής κατάληψης» του συλλογικού ρυθμιστικού πεδίου⁽³⁴⁾. Ένας άλλος συγγραφέας προχώρησε μάλιστα ακόμη περισσότερο, χαρακτηρίζοντας με συνειδητή έμφαση τó γερμανικό δίκαιο σαν γερμανική σπασιαλιτέ⁽³⁵⁾. Ο πυρήνας αλήθειας τών θέσεων αυτών δέν θά έπρεπε έντούτοις να έμποδίσει τήν έπίγνωση ότι ή πραγματικότητα τών εργασιακών σχέσεων πρέπει να έκτιμηθεί πολύ πιο διαφοροποιημένα. Η πρακτική σημασία τής ρύθμισης τών συγκρούσεων από τούς ίδιους τούς κοινωνικούς ανταγωνιστές δέν πρέπει να υποτιμάται σε καμμία περίπτωση όπως θά μπορούσε να υποστηριχθεί στα πλαίσια μιáς καθαρά νομικής θεώρησης.

Καταρχήν δύσκολα μπορεί να άμφισβητηθεί τó γεγονός ότι τó κρατικό έργατικό δίκαιο ρυθμίζει έξαιρετικά πολύμορφα πλέγματα θεμάτων. Αν άφήσει κανείς κατά μέρος τó ύψος του μισθού, δέν υπάρχει σχεδόν καμμία διαφορά για τήν όποια νόμοι, νομολογία και κρατούσα άποψη δέν θά είχαν έτοιμη μιá λύση. Αυτό ίσχύει ακόμη και για τήν ταχύτητα τής κορδέλλας παραγωγής⁽³⁶⁾ ή για τó θεμιτό περιεχόμενο τών συζητήσεων ανάμεσα σε συνάδελφους μισθωτούς⁽³⁷⁾. Αυτόι οι κρατικοί κανόνες είναι ώστόσο βασικά έπιδεκτικοί τροποποίησης μέσω συλλογικών συμβάσεων. Στο βαθμό πού άφορούν άντιπαροχές

34. Biedenkopf, Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis von Tarifvertragsparteien, Gutachten für den 46. DJT, München und Berlin 1966, σ. 97 έπ.

35. Unterseher, Arbeitsrecht — eine deutsche Spezialität, σε: Jacobi/Müller-Jentsch/Ebeehard Schmidt (έκδ.), Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch, Frankfurt/M. 1972, σ. 190 έπ.

36. Rùthers, ZfA 1973, 405.

37. Πρβλ. Fitting-Auffarth-Kaiser, Handkommentar zum BetrVG, 12. έκδ. München 1977, § 74 άρ. 10: «Δέν άπαγορεύονται γενικές πολιτικές εκφράσεις γνώμης και συζητήσεις στην έκμετάλλευση, έφόσον αναφέρονται σε προβλήματα πού συνδέονται με τή ζωή στην έκμετάλλευση και δέν άποτελούν προπαγάνδα για πολιτικά κόμματα». Τó χωρίο αυτό αναφέρεται πρώτιστα στα μέλη του συμβουλίου προσωπικού.

32. Βλ. Wahsner KJ 1974, 369 έπ.

33. Αναφορικά με τήν (άκόμη προσωρινή) συζήτηση βλ. Abendroth-Blanke u.a., Der Kampf um das Grundgesetz. Über die politische Bedeutung der Verfassungsverstärkung, Frankfurt/Main 1977, καθώς και Däubler, Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, Köln 1974.

του εργοδότη ισχύει ή αρχή της εϋνοιας⁽³⁸⁾. Από αυτό το λόγο φαίνεται να είναι σπουδαιότερο το γεγονός ότι και ο τρόπος ενέργειας των κοινωνικών ανταγωνιστών μέχρι και τον εργατικό αγώνα συνδέεται με μια δέσμη προδομένων δεσμεύσεων που προβλέπονται από το κρατικό δίκαιο και ότι τα αποτελέσματα των συλλογικών διαφορών, συλλογικές συμβάσεις, συμφωνίες εκμετάλλευσης, κλπ. έχουν από την πλευρά τους νομικό χαρακτήρα, δηλ. μπορούν να πραγματοποιηθούν με τη συνδρομή των δικαστηρίων και της κρατικής εξουσίας.

Πώς συγκροτούνται όμως αυτά τα προδομένα; Με βάση τη συγκεκριμένη διάπλασή τους πρέπει να γίνει διάκριση ανάμεσα στις τρεις διαφορετικές μορφές της εκπροσώπησης συμφερόντων — δίκαιο εκμετάλλευσης, συμμετοχή στην επιχείρηση, άμεση συνδικαλιστική εκπροσώπηση μέσω σύναψης συλλογικών συμβάσεων και διεξαγωγής εργατικών αγώνων. "Ο,τι αφορά πρώτα - πρώτα τα συμβούλια προσωπικού ή δράση τους είναι περιορισμένη στους στόχους που δεν αντιστρατεύονται στα συμφέροντα του προσωπικού και της εκμετάλλευσης. Επίσης δεν μπορούν να καταφύγουν σε εργατικό αγώνα ή σε άλλες μορφές άρνησης παροχής της συνεργασίας τους. Αντίθετα οφείλουν να συνεργάζονται με τον εργοδότη με πνεύμα πλήρους εμπιστοσύνης και να διευθετούν τις διαφορές τους ειρηνικά με διαπραγματεύσεις. Στα πλαίσια μιας προσδιορισμένης ακριβώς από το νόμο σειράς περιπτώσεων τα συμβούλια προσωπικού έχουν δικαίωμα συμμετοχής με συνέπεια ότι σε περίπτωση διαφωνίας αποφασίζει μια διαιτητική επιτροπή που αποτελείται από εκπροσώπους των δύο πλευρών και ένα ουδέτερο πρόεδρο.

Σ' όλες τις άλλες περιπτώσεις ο εργοδότης μπορεί να μη λάβει υπόψη τη θέληση του συμβουλίου προσωπικού. Παρόμοια είναι συγκροτημένη και η εκπροσώπηση των συμφερόντων στα όργανα της επιχείρησης.

Οι εκπρόσωποι των μισθωτών, όπως όλα τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου, δεσμεύον-

ται από το συμφέρον της επιχείρησης⁽³⁹⁾ πράγμα που γεννά σημαντικές συνέπειες, ιδιαίτερα ως προς το καθήκον εχεμύθειας. Από διαδικαστική πλευρά περιορίζονται σε διαπραγματεύσεις. Σε περίπτωση διαφωνίας αποφασίζει ή πλειοψηφία, που σύμφωνα με το νόμο για τη συμμετοχή του 1976 ανήκει στους μετόχους της εταιρείας.

Αλλά και ή συνδικαλιστική εκπροσώπηση των μισθωτών έχει ένα προδομένο πεδίο δράσης, εφόσον δεν επιτρέπεται να θέσει σε κίνδυνο «την τάξη και ειρήνη της εργασιακής ζωής»⁽⁴⁰⁾. Και εδώ έχουν προτεραιότητα οι διαπραγματεύσεις από την αγωνιστική άγμετρηση, εφόσον διασφαλίζεται το παραπάνω πλαίσιο. Μόνο όταν παρόλες τις έντονες προσπάθειες δεν είναι επιτυχής ή σύναψη συμφωνίας, επιτρέπεται ή άπεργία. Το ότι ή καταφυγή στο ύστατο αυτό μέσο πρέπει να γίνεται εξαιρετικά, εξασφαλίζεται με την αύξηση του κινδύνου: όποιος άπεργεί διατρέχει τον κίνδυνο σύμφωνα με την κρατούσα αντίληψη να ύποστεί τις συνέπειες της άνταπεργίας, πράγμα που, σύμφωνα με τη γερμανική παράδοση να καλύπτεται ένα μεγάλο μέρος του μισθού που χάνεται από το ταμείο του συνδικάτου, έχει για τους μισθωτούς ένα σημαντικό «έκφοβιστικό» αντίκτυπο.

Όλες αυτές οι πολύμορφες δεσμεύσεις της συλλογικής εκπροσώπησης συμφερόντων, που εκφράζονται χαρακτηριστικά με την έννοια της κοινωνικής συνεργασίας, εξασθενοϋν σημαντικά τη διαπραγματευτική και αγωνιστική παρουσία των μισθωτών. Πολλοί νομικοί κανόνες που θεσπίζουν ελάχιστα όρια ασφάλειας εκφυλίζονται στην πράξη εξαιτίας αυτού σε κανόνες ανώτατων ορίων. Η νομολογία μάλιστα αναγκάστηκε να άσχοληθεί συχνά με το φαινόμενο της μη τήρησης από τα μέρη της συλλογικής σύμβασης των προστατευτικών standards που ή ίδια είχε θέσει⁽⁴¹⁾.

39. § 25 Abs. 1 MitbG 1976 παραπέμπει στο δίκαιο των εταιριών. Για την εξέλιξη της συζήτησης βλ. άναφορικά με το περιεχόμενο του επιχειρηματικού συμφέροντος ιδιαίτερα Fitting-Wlotzke-Wismann, Mitbestimmungsgesetz. Kommentar 2. έκδ. München 1978, § 25, άρ. 94 έπ. Ός προς τη θέση των συνδικάτων βλ. βασικά Kittner, ZHR 136 (1972), 208, 226 έπ.

40. Βλ. παραρ. ύποσ. 6.

41. Πρβλ. π.χ. Herschel AuR 1972, 129 έπ., Reuss,

38. Πρβλ. Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz. Kommentar, 5. έκδ., München 1977, Είσαγ. άριθ. 91.

Ἡ νομικοποίηση (Verrechtlichung) τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων ἐμφανίζεται τέλος καί στό ὅτι οἱ συμφωνίες πού συνάπτονται αὐτόνομα, μόνο καί ἀποκλειστικά μέ τή συνδρομή τοῦ κρατικοῦ μηχανισμοῦ ἐπιτρέπεται νά πραγματοποιηθοῦν. Μιά «κοινωνική ἐκτελεστική ἐξουσία»⁽⁴²⁾, μιᾶ ἀπεργία μέ σκοπό τήν ἐκπλήρωση τῶν συλλογικῶν συμβάσεων ἢ τῶν συμφωνιῶν ἀποκρούεται τόσο ἀπό τή νομολογία ὅσο καί ἀπό τήν κρατούσα στή θεωρία ἀποψη⁽⁴³⁾. Ἡ προσφυγή στό δρόμο τῆς δικαστικῆς προστασίας ἔχει ἐπιπλέον τή συνέπεια ὅτι συμβιβασμοί πού ἐπιτεύχθηκαν συλλογικά ἐπανεξατομικεύονται στό στάδιο τῆς ἐκπλήρωσής τους. Σέ περίπτωση πού ἕνας ἐργοδότης δέν τηρεῖ μιᾶ συλλογική σύμβαση τὸ συνδικάτο δέν ἔχει δικαίωμα νά ἐγείρει ἀγωγὴ. Ἀντίθετα μόνο ὁ μεμονωμένος μισθωτὸς μπορεῖ νά ἐπιδιώξει δικαστικά τήν τήρηση τῶν συλλογικῶν ὅρων ἐργασίας πού τὸν καλύπτουν⁽⁴⁴⁾ μιᾶ δυνατότητα πού ἐντούτοις συνδέεται μέ τὸν κίνδυνο νά ὑπονομευθεῖ ἢ προσωπικὴ ἐπαγγελματικῆς ἀνάδοξο ἂν ὄχι καί μέ τὸν κίνδυνο νά ἀπολυθεῖ μέ μιᾶ προσχηματικὴ ἀφορμὴ⁽⁴⁴⁾.

Ἐντούτοις ἡ ἐπίδραση τοῦ κρατικοῦ ἐρ-

AuR 1972, 136 ἐπ. Vossen, Tarifdispositives Richterrecht, Berlin 1974. Σὰν παραδείγματα μποροῦν νά ἀναφερθοῦν ἡ χειροτέρευση τῶν γενικῶν ἀρχῶν πού διέπουν τὶς ἀλυσσώτες ἐργασιακὲς σχέσεις καί ἡ ἀνάκληση τῶν δώρων (BAG P Nr. 32 und 37 zu § 620 BGB befristeter Arbeitsvertrag) σὲ περίπτωση ἀποχώρησης ἀπὸ τήν ἐκμετάλλευση μέ συλλογικὴ σύμβαση. (BAG AP. Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation). Στὴν πράξη ἐξαγοράζονται τέτοιου εἴδους «παραχωρήσεις» κατὰ κανόνα μέ ὑποχωρητικότητα τοῦ ἐργοδότη σὲ ἄλλους τομεῖς (π.χ. ὕψος δώρων).

42. Kahn-Freund, Funktionswandel des Arbeitsrechts, 1932, ἐπανετύπωση ἀπὸ Ramm (ἐκδ.), Arbeitsrecht und Politik, Neuwied und Berlin 1966, σ. 216/217, ἐπικαλούμενος τὸ Sinzheimer.

43. BAG, DB 1978, 1404, Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tübingen 1975, σ. 496 ἐπ. μέ πλούσιες παραπομπές.

44. Συμφωνία ὑπάρχει ὡς πρὸς τὸ ὅτι στὴ διάρκεια ὑπαρκτῶν ἐργασιακῶν σχέσεων - ἀνεξάρτητα ἀπὸ τὸ δημόσιο— μόνο ἐξαιρετικά γίνονται δίκες. Ἐντούτοις γιὰ τὸν ἀκριβῆ συσχετισμὸ ὑπάρχουν μόνο ὑποθέσεις. Πρβλ. Blankenburg-Schönholz, Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens, Neuwied und Darmstadt 1979, σ. 57. Ἀκριβέστερους ἀριθμοὺς γιὰ τὴν Αὐστρία βλ. στὸ Hagen, RdA 1977, 199 : 96,5% τῶν ἀγωγῶν ἐγείρονται μετὰ τὴ λήξη τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων.

γατικοῦ δικαίου δὲν ἐπιτρέπεται νά ἀπολυτοποιεῖται. Πληγμῆλεις στό σύστημα πραγμάτωσης τοῦ δικαίου αὐτοῦ μποροῦν νά διαπιστωθοῦν σὲ δύο κατευθύνσεις:

Ἄφενὸς παραβιάζονται διατάξεις, ιδιαίτερα στό προστατευτικὸ ἐργατικὸ δίκαιο, πού τήρησή τους θά προκαλοῦσε ἐπιπρόσθετες δαπάνες στὸν ἐργοδότη⁽⁴⁵⁾. Δίπλα σ' αὐτὴ τὴν «ἐπιστροφή» σὲ μιᾶ αὐταρχικὴ αὐτορρύθμιση πρέπει νά ἐπισημανθεῖ ἀπὸ τὴν ἄλλη πλευρὰ μιᾶ συλλογικὴ ἐκπροσώπηση συμφερόντων πέρα ἀπὸ τὸ κρατικὸ ἐργατικὸ δίκαιο... Ἔτσι ὑπάρχουν ὑπερσυλλογικοὶ ὅροι ἐργασίας πού συμφωνοῦνται μεταξύ συμβουλευτῶν προσωπικοῦ καί ἐργοδότη κατὰ παράβαση τοῦ ἀρθροῦ 77 § 3 τοῦ καταστατικοῦ νόμου τῶν ἐκμεταλλεύσεων⁽⁴⁶⁾, ἡ δὲ πρακτικὴ τῶν συλλογικῶν συμβάσεων γνωρίζει τόσο τὶς διαφοροποιητικὲς ὅσο καί τὶς διατηρητικὲς ρῆτρες, μολονότι καί οἱ δύο ἔχουν χαρακτηριστεῖς ἀπὸ τὸ ἐργατικὸ ἀκυρωτικὸ σὰν παράνομες⁽⁴⁷⁾. Τὴ σημαντικότερη ὡστόσο ρωγμὴ στό σύστημα τῶν σχέσεων κοινωνικῆς συνεργασίας πού σκιαγραφήσαμε ἀποτελοῦν οἱ αὐθόρμητες στάσεις ἐργασίας, τὴν ἀπειλὴ τῶν ὁποίων μποροῦν νά χρησιμοποιοῦν σὰν ὄπλο τὰ «ἰσχυρὰ» συμβούλια προσωπικοῦ καί πού κατέχουν στὴν πράξη μιᾶ σημαντικὴ θέση⁽⁴⁸⁾, πάντως στατιστικά ὄχι ἐντελῶς ξεκαθαρισμένη⁽⁴⁹⁾.

45. Ἐγγύτερα Däubler, JA 1977, 561, 564.

46. Bergmann-Jacobi-Müller/Jentsch, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Köln-Frankfurt/Main 1975, σ. 180. Schacht-Unterseher, Das Tarifverhandlungssystem in der Bundesrepublik, σέ: Meissner-Unterseher, Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart-Berlin 1972, σ. 84, 93 ἐπ.

47. Γιὰ τὸ παράνομο τῶν διαφοροποιητικῶν ρητρῶν βλ. BAG AP Nr. 13 zu Art. 9 GG. Γιὰ τὴ συνεχιζόμενη ἀντίθετη πράξη στὶς συλλογικὲς συμβάσεις βλ. Seitenzahl-Zachert-Pütz, Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder, Köln 1976, σ. 184. Γιὰ τὸ παράνομο κάθε μορφῆς διατηρητικῶν ρητρῶν βλ. ZAG AP Nr. 7 und 8 zu § 4 TVG Effektivklausel. Γιὰ τὴν ἀντίθετη πράξη βλ. Erd, Verrechtlichung industrieller Konflikte, Frankfurt/Main 1978, σ. 53.

48. Γιὰ τὰ προβλήματα τῆς στατιστικῆς σύληψης τῶν ἐργατικῶν ἀγῶνων βλ. τελευταία Kalbitz, Aussperrungen in der Bundesrepublik, Köln-Frankfurt/Main 1979, σ. 11-29.

49. Εἶναι ἀξιοσημείωτο ὅτι στὰ χρόνια 1964-1968 τὸ 83,3% ὄλων τῶν ἀπεργιῶν ὑπῆρξαν ἀδέσποτες καί συνεπῶς σύμφωνα μέ τὸ Ἐργατικὸ Ἀκυρωτικὸ παράνομες, καθὼς καί ὅτι σ' αὐτὲς πῆραν μέρος 66%

Όταν πραγματοποιούνται οι άπεργίες αυτές γεννιούνται προβλήματα παρόμοια με εκείνα των συλλογικών συμβάσεων στην Αγγλία: Οι συλλογικές συμφωνίες που παίρνονται δεν έχουν την κανονιστική ισχύ των συλλογικών συμβάσεων, εντούτοις κατά κανόνα καταλαμβάνουν σαν όροι τις ατομικές συμβάσεις εργασίας με βάση ρητή ή σιωπηρά συμφωνία⁽⁵⁰⁾. Επίσης ασκείται και συνδικαλιστική πολιτική αναμέτρησης. Οι συναφείς εντούτοις κίνδυνοι για τους μισθωτούς που μετέχουν σ' αυτή πρέπει να είναι πολύ μεγαλύτεροι σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

III. Κοινωνική δυναμική και κρατική παρέμβαση μέσω του εργατικού δικαίου

1. Η διαδικασία συγκέντρωσης

Αν επιχειρηθεί η ανάλυση του μοντέλου των εργασιακών σχέσεων που σκιαγραφήθηκε μέχρι εδώ, ως προς την ικανότητά του να επεξεργάζεται πρόσφορα καινούργιες εξελίξεις, προκύπτει το ερώτημα ποιές επιπτώσεις είχε στο εργατικό δίκαιο ή διαδικασίες συγκέντρωσης των τελευταίων δεκαετιών⁽⁵¹⁾ καθώς και η τεράστια επέκταση της κρατικής δράσης⁽⁵²⁾. Αφενός μὲν έχασαν την έ-

όλων των μισθωτών που άπήρξησαν. Στοιχεία στον Kalbitz, σέ: Jacobi/Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt (έκδ.) Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch, 1973, σ. 114.

50. Για την προσπάθεια να διασφαλιστούν νομικά οι συμφωνίες αυτές, κάτω από τη γενική όνομασία «λοιπές συλλογικές συμφωνίες» βλ. Däubler-Hege, Tarifvertragsrecht, Baden-Baden 1978, σ. 206 έπ.

51. Για το 1970 διαπίστωσε π.χ. η Όμοσπονδιακή Υπηρεσία για τα Kartells ότι κατά μέσο όρο σ' όλους τους οικονομικούς κλάδους το 2,35% των επιχειρήσεων πραγματοποιούν το 58% των κερδών (BT Drucksache 7/2250, σ. 10 έπ., 35 έπ.). Περισσότερα στοιχεία στο Reich, Markt und Recht, Theorie und Praxis des Wirtschaftsrechts in der Bundesrepublik Deutschland, Neuwied und Darmstadt 1977, σ. 256 έπ. καθώς και στις εκθέσεις των επιτροπών για τα Μονοπώλια.

52. Τις 30-6-1977 άπασχολούνταν στο Δημόσιο (έκτός από τις δημοτικές υπηρεσίες για τις συγκοινωνίες και τις κρατικοποιημένες επιχειρήσεις) 4, 2 εκατομμύρια πρόσωπα, πράγμα που αντίστοιχεί περίπου στο 1/5 όλων των μισθωτών. Βλ. Statist. Jahrbuch der Bundesrepublik 1978, σ. 422 (Δημόσιο) και σ. 92 (σύνολο μισθωτών).

σωτερική τους νομιμοποίηση όλοι εκείνοι οι κανόνες του εργατικού δικαίου, που στηρίζονταν στον προσωπικό δεσμό εργοδότη και μισθωτού: Η κοινότητα εργασίας προσωπικού δικαίου αποδείχεται στη μεγάλη έκμετάλλευση εξώφθαλμος αναχρονισμός, ένα γεγονός που ήταν τουλάχιστο εξίσου σημαντικό για την εξάπλωση της κριτικής κατά του μοντέλου αυτού στα τελευταία 10 χρόνια⁽⁵³⁾ και ανάγκασε το εργατικό Ακρωτικό να μη μένει πάντα πιστό στο μοντέλο που έσχε μεχρι τώρα⁽⁵⁴⁾. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια πως οι ύποχρεώσεις των μερών της εργασιακής σύμβασης μειώθηκαν αναγκαστικά. Άρκετοι συγγραφείς που δέχονται τον ένοχικό ανταλλακτικό χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης καταλήγουν τελικά σε παρόμοια αποτελέσματα⁽⁵⁵⁾. Μια άλλη μεταβολή προκύπτει από το ότι η εκπροσώπηση των συμφερόντων μέσω των συμβουλίων προσωπικού έχει ανάγκη από ένα έποικοδόμημα στη μορφή των γενικών συμβουλίων ή των συμβουλίων των konzern για να μπορεί να συμμετέχει στο χώρο που παίρνονται πραγματικά οι αποφάσεις. Με τον τρόπο αυτό μεγαλώνει τουλάχιστο ο κίνδυνος ανεξαρτητοποίησης, των συμβουλίων προσωπικού, που δεν γνωρίζουν πια όλα τα προβλήματα που αναφέρονται στην εργατική θέση και συνεπώς δεν μπορούν να τα αντιμετώπισουν.

Παρόμοιες εξελίξεις παρατηρούνται και στον ένδοσυνδικαλιστικό χώρο, καιτοι λόγω της τοπικής συλλογικής - ρυθμιστικής πρακτικής που αναπτύχθηκε μετά το 1945 (Flächentarife) βασικά συνεχίζονται μόνο τα παλιά προβλήματα, χωρίς να γεννιούνται καινούργια. Με την τάση συγκέντρωσης δυσκολεύεται η εκπροσώπηση συμφερόντων που αναφέρονται στην εργατική θέση, ενώ αντίστροφα οι δυνατότητες δράσεως μεγάλων μονάδων μάλλον αυξάνουν. Τα κέντρα δάρους

53. Ένδεικτικά Kempff, DB 1979, 792, Schwerdner, Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen, Heidelberg, 1970, Richardi, σέ: Tomandl (έκδ.), Treue-und Fürsorgepflicht, Wien 1975, σ. 59 έπ.

54. BAG AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972 Bl. 6 R.

55. Πρβλ. etwa Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 5. έκδ., Frankfurt/Main 1978, σ. 133 έπ., Söllner, Arbeitsrecht, 6. έκδ., Stuttgart u.a. σ. 208 έπ.

μετατοπίζονται έτσι προς την πλευρά του εργοδότη (56).

Σε μεμονωμένες περιπτώσεις μπορεί να έλθει σε κίνδυνο και το σύστημα των τοπικών συλλογικών συμβάσεων, αν π.χ. η οικονομική κατάσταση ή δυο ή τριών ήγετικών επιχειρήσεων ενός κλάδου είναι τόσο καλή, ώστε, αν ληφθούν υπόψη οι αυξήσεις πάνω από τη συλλογική σύμβαση που πέτυχε το συμβούλιο προσωπικό παράνομα, ή συλλογική διασφάλιση ενός ελάχιστου όριου δεν βρίσκεται πια στο κέντρο του ενδιαφέροντος, με αποτέλεσμα την αντίστοιχη μείωση του ενδιαφέροντος για διεξαγωγή εργατικών αγώνων (57).

Μιά σειρά από ιδιαίτερα προβλήματα αναφύεται όταν ο εργοδότης ανήκει σ' ένα Konzern (58). Έτσι είναι εύνητο ότι η συμμετοχή μέσω του συμβουλίου προσωπικού και των εκπροσώπων των μισθωτών στο έμπορικό συμβούλιο των θυγατρικών εταιρειών πέφτει στο κενό, όταν όλες οι αποφάσεις συγκεντρώνονται στη μητρική εταιρεία. Επιπλέον ο μισθωτός που απασχολείται σε μία εξαρτημένη εταιρεία έχει έναν εργοδότη που δεν επιδιώκει πια δικά του συμφέροντα, αλλά που κατευθύνεται στη δράση του από την πολιτική του Konzern. Αυτό μπορεί — ιδιαίτερα λόγω των σχετικά αναποτελεσματικών διατάξεων για τα πραγματικά Konzern (59), να οδηγήσει σε αρνητική εξέλιξη της οικονομικής κατάστασης του «εργοδότη», μολονότι το Konzern συνολικά βρίσκεται σε μία εξαιρετικά ευνοϊκή θέση. Σε όρισμένες περιπτώσεις μπορεί να διακοπεί ή λειτουργία της εκμετάλλευσης για το συμφέρον του Konzern (60) ή να λάβει χώρα μία βαθμιαία μετατόπιση όρισμένων αρμοδιοτήτων σε άλλες εταιρείες του Konzern. Τέλος η μετάθεση από τη μία επιχείρηση στην άλλη με γνώμονα το έλλογο συμφέρον του Konzern έχει για το μισθωτό

την αρνητική συνέπεια, ότι σπάνια δημιουργείται ένας μακροχρόνιος δεσμός με την εκμετάλλευση (61). Πέρα από το πρόβλημα της συμμετοχής δεν υπάρχουν μέχρι σήμερα γενικά αναγνωρισμένοι κανόνες για την αντιμετώπιση αυτών των ειδικών κινδύνων. Οι πρώτες προσπάθειες στην κατεύθυνση αυτή συνίστανται στη θεώρηση του Konzern σαν ενότητας μέσω διασταλτικής έρμηνείας μεμονωμένων διατάξεων του εργατικού δικαίου (62).

2. Οι μεταλλαγές της εργασιακής διαδικασίας

Μια μεταβολή της «ύποδομής» των κανόνων του εργατικού δικαίου δημιουργήθηκε από το ότι σε πολλούς τομείς η συγκεκριμένη εργασιακή διαδικασία υπέστη βασική αλλαγή. Στον τομέα της παραγωγής καταργήθηκε σε μεγάλη έκταση ή θαρρείς σωματική εργασία ταυτόχρονα αυξήθηκε ή επιβάρυνση των νευρών καθώς και η επιβάρυνση από την εργασία με βάρδιες (63). Μεμονωμένες εργατικές θέσεις είναι προικισμένες σ' ένα μεγάλο βαθμό με ελευθερία διαμόρφωσης του περιεχόμενου τους.

Ακόμη ο τομέας της παροχής υπηρεσιών εμφανίζει μία ταχύτατη εξάπλωση (64). Έτσι υπάρχουν αρκετά πεδία δράσης, ιδιαίτερα στο χώρο των δημοσίων υπηρεσιών, που δεν ανταποκρίνονται πια στην εμπορευματική

61. Έτσι Wiedemann-Strohn, Anm. zu BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung. Για το όλο θέμα βλ. επίσης Mestmäcker, Verwaltung, Konzerngewalt und Rechte der Aktionäre, Karlsruhe 1958, σ. 5.

62. Περισσότερα γιαυτό Däubler, Das Arbeitsrecht, Band 2, Reinbek 1979, σ. 353 επ.

63. Βλ. τα στοιχεία στο Raane, GMH 1974, 437, Buschfort, RdA 1977, 104. Νεώτερα δεδομένα στους Münstermann-Preiser, Schichtarbeit in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1978, σ. 2: 3,66 εκατομμύρια εργαζομένων με βάρδιες, 2,48 εκατομμύρια εργαζομένων τη νύχτα, 3,22 εκατομμύρια εργαζομένων τις Κυριακές και άργιες, από τους οποίους πολλοί ανήκουν σε 2 ή και σε 3 από τις κατηγορίες αυτές.

64. Το ποσοστό αυτών που εργάζονται στον τομέα παροχής υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που εργάζονται στο εμπόριο και στις συγκοινωνίες, ανέβηκε από 39% το 1962 σε 48% το 1977 (ο υπολογισμός γίνεται σύμφωνα με τα στοιχεία που περιέχονται στο: Statist. Jahrbuch 1978, σελ. 94.

56. Όμοια Rose, GMH 1973, 614, 619.

57. Πρβλ. την έκθεση για την απεργία στη χημική βιομηχανία το 1971 στο Bergmann u.a. (παραπ. ύποσ. 46) σ. 243 επ.

58. Βλ. για την προβληματική ενός εργατικού δικαίου των Konzern πρόσφατα Martens, Festschrift 25 Jahre BAG, σ. 367 επ.

59. Γιαυτό βλ. Reich (όπου παραπ. ύποσ. 51) σ. 323 επ. με πλούσιες παραπομπές.

60. E. Rehlinger, Konzernausserrecht und allgemeines Privatrecht, Bad Homburg u.a. 1969, σ. 471.

οικονομία, στο βαθμό που δεν στηρίζονται στην ανταλλακτική αξία, αλλά στην αξία χρησιμότητας: ή ιατρική περίθαλψη και ή σχολική εκπαίδευση αποτελούν μορφές δράσης, στις οποίες ένας αποκλειστικός μισθολογικός ή κερδοσκοπικός προσανατολισμός του εκμισθωτή υπηρεσιών θα είχε επιβλαβείς συνέπειες (65).

Επιπτώσεις από πλευράς εργατικού δικαίου προκύπτουν στο βαθμό που η αρχή της ιεραρχίας που στηρίζει το διευθυντικό δικαίωμα έχει περιορισμένη μόνο σημασία. Πρέπει να επιδιωχθεί με την έφεση για εργασία παρά με μεγαλύτερη εξοικείωση του μισθωτού.

Αντί για τη σχέση διαταγής - υπακοής πρέπει να αποδοθεί σημασία στην έφεση για εργασία των μισθωτών, ένας στόχος που επιδιώκεται π.χ. με σχηματισμό περιουσίας των μισθωτών με ορισμένες μορφές πρίμ ή και με τη δημιουργία αυτόνομων ομάδων εργασίας (66). Επιπλέον προκύπτουν δυσκολίες στο βαθμό που ορισμένες διατάξεις του εργατικού δικαίου είναι προσανατολισμένες στην παραδοσιακή παραγωγική εκμετάλλευση. Πότε υπάρχει μια μεταβίβαση της εκμετάλλευσης με την έννοια του άρθρ. 613α Γερμ. Α.Κ., όταν η παροχή ορισμένων υπηρεσιών αναλαμβάνεται από άλλους (67); Προβλήματα γεννιούνται επίσης από το ότι τόσο οι μισθολογικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων, όσο και το προστατευτικό εργατικό δίκαιο λαβαίνουν βασικά υπόψη τις βαρείες σωματικές επιβαρύνσεις όχι όμως και τις ιδιαίτερες ψυχικές φορτίσεις που εμφανίζονται στην παροχή υπηρεσιών. Τέλος ο προσανατολισμός μιας δραστηριότητας στην αξία χρησιμότητας οδηγεί στο ότι μια άπεργια συχνά δεν πλήττει τον πραγματικό της στόχο και έτσι λειτουργεί σαν μια δράση διαμαρτυρίας και όχι σαν κλασική αγωνιστική άπεργια (68). Παράδειγμα:

Οι γιατροί μεθοδεύουν και οργανώνουν τη λεγόμενη άπεργια των μολυβιδίων (Bleistiftstreik). Έτσι σύμφωνα με τη μορφή αυτή άπεργίας οι γιατροί εξακολουθούν μόνον να παρακολουθούν και να φροντίζουν τους άσθενείς. Αρνούται ωστόσο την καταγραφή των παρατηρήσεων και εξετάσεων τους με αποτέλεσμα ή διοίκηση του νοσοκομείου να μη μπορεί να υπολογίσει τις σχετικές δαπάνες, που πρέπει να ζητήσει από τα ασφαλιστικά ταμεία των άσθενών.

Η μεταβολή των εργασιακών διαδικασιών έχει τέλος αντίκτυπο στη συγκρότηση της επαγγελματικής ικανότητας. Όπως έδειξε ή συλλογική σύγκρουση στον κλάδο της τυπογραφίας με παραδειγματική άμεσότητα είναι δυνατή ή άπειλή εξαφάνιση ενός δλόκληρου επαγγέλματος λόγω εισαγωγής καινούργιας τεχνολογίας (69). Μέχρι σήμερα λείπει το πρόσφορο νομικό εκείνο μέσο για την άποφυγή ή τον περιορισμό άπωλείας της επαγγελματικής ικανότητας και της επακόλουθης επιδείνωσης της κοινωνικής θέσης. Διαφορετικά από ότι ισχύει στην ιδιοκτησία ή επαγγελματική ικανότητα του μισθωτού παρά τη σημασία της όχι μόνον για το άτομο αλλά και για την εξέλιξη δλόκληρης της κοινωνίας δεν πέτυχε ακόμα καμιά νομική διασφάλιση. Δεν υπάρχει κανένα αντίστοιχο προς το άρθρο 14 του θεμελιώδους νόμου δικαίωμα για μιά ανάληψη της εργατικής δύναμης που να ανταποκρίνεται στην επαγγελματική ικανότητα. Ότι ένα τέτοιο δικαίωμα δύσκολα μπορεί να πραγματοποιηθεί κάτω από τους όρους μιας καπιταλιστικής άγοραστικής οικονομίας, είναι ένα άλλο πράγμα.

3. Η διεθνοποίηση της παραγωγής και του έμποριου

Μια ιδιαίτερα ισχυρή πρόκληση για τις παραδοσιακές δομές του εργατικού δικαίου δημιούργησε ή διεθνοποίηση της παραγωγής και του έμποριου, που βρήκε την χαρακτηριστικότερη της έκφραση στη δημιουργία πολυεθνικών εταιρειών. Οι εταιρείες αυτές δεν είναι μόνον σε θέση να παρακάμψουν επί μέρους

65. Grauhan, σέ: Grauhan-Hickel (έκδ.), Krise des Steuerstaats - Opladen 1978, σ. 229 έπ.

66. Περισσότερα γιαυτό Haug, Direktion zwischen Sachzwang und Demokratie, Berlin 1979.

67. Γιαυτό βλ. Fangmann, AuR 1979, 128 (zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen) und Dfubler, Das Arbeitsrecht 6. 359 έπ.

68. Πρβλ. Hoffacker, Leviathan 1 (1973), σ. 254-260, που συνεπής στις θέσεις του αξιώνει ένα διαφοροποιημένο στο περιεχόμενο δικαίωμα άπεργίας.

69. Γιαυτό βλ. Mahlein, GMH 1978, 261 έπ.

μέτρα του κράτους (70), αλλά αλλοιώνουν και το συσχετισμό δυνάμεων στα πλαίσια της άμεσης ανάμετρησης κεφαλαίου - εργασίας (71). Σε πολλές περιπτώσεις είναι ήδη για τους μισθωτούς όλως διόλου δύσκολο να εντοπίσουν το in concreto ούσιαστικό κέντρο λήψης των αποφάσεων (72) και πολύ περισσότερο δεν μπορούν να έποπτεύσουν όλες τις δραστηριότητες του Konzern, συμπεριλαμβανόμενης της κατάστασης των κερδών. Γιαυτό συχνά βρίσκονται σε σχετική αδυναμία, όταν οι μισθολογικές αξιώσεις τους απορροούνται με το επιχείρημα της κακής οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης στο έσωτερικό (73). Επίσης ή εκπροσώπηση των συμφερόντων μπορεί να άτονήσει σε περίπτωση που ή πολυεθνική εταιρεία λόγω της ισχυρής οικονομικής της θέσης έγγυάται ιδιαίτερα ευνοϊκούς όρους εργασίας (που κάτω από δρισμένες συνθήκες συνδέει με σύγχρονες «κοινωνικές τεχνικές») και με τον τρόπο αυτό δημιουργεί ένα είδος συλλογικού έγωϊσμού στην έκμετάλλευση έγωϊσμού που στηρίζεται στην υπεράσπιση των κεκτημένων προνομίων (74).

Πιο συνηθισμένο από την τακτική αυτή του «ζαχαρωμένου ψωμιού» είναι όπωσδήποτε ή κινητοποίηση της οικονομικής δύναμης για την απόκρουση άνεπιθύμητων αξιώσεων των μισθωτών. Σημαντικό μέσο στα πλαίσια αυτά είναι ή άπειλή μετάθεσης της παραγωγής. Στην περίπτωση αυτή δε πρέπει να στραφεί ή προσοχή τόσο στο δαπανηρό και όχι τόσο πρακτικό δρόμο του «ξηλώματος» των παραγωγικών εγκαταστάσεων από μία χώρα και

την ξαναεγκατάστασή τους σε άλλη (75), όσο σε δυο άλλους τρόπους δράσης:

Από τη μία μεριά μπορεί ή πολυεθνική εταιρεία να άπειλήσει ότι ή μελλοντική επενδυτική δραστηριοποίησή της θα γίνει στο ή-συχότερο, έξωτετικό, ότι π.χ. δεν θα κατασκευάζει πια ένα καινούργιο τύπο αυτοκινήτου στην ευαίσθητη σε άπεργίες χώρα Χ, αλλά στην οικονομικά σταθερή χώρα Υ, δημιουργώντας έτσι μακροπρόθεσμα κινδύνους για τις εργατικές θέσεις στο έσωτερικό (76). Από την άλλη μεριά μερικά Konzern μπορούν σε περίπτωση άπεργίας να καταφύγουν δραχυπρόθεσμα σε μία «παράλληλη παραγωγή» στο έξωτετικό και έτσι να έξουδετερώσουν μερικά ή όλικά την άπεργία (77). Οι «κανόνες του παιγνιδιού» έχουν συνεπώς αλλάξει αποφασιστικά (78). Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για το σύνταγμα της έκμετάλλευσης και τη συμμετοχή στη διοίκηση των επιχειρήσεων, που λόγω της ύπαρξης των κέντρων λήψης των αποφάσεων στο έξωτετικό, έχουν πλήρως άποτύχει.

Η προσδοκία για μία διόρθωση της άθόρητης λήψης κρατικών μέτρων έμφανίζεται τόσο λίγο ρεαλιστική όσο ή πραγματοποίηση κανόνων συμπεριφοράς σε διεθνές επίπεδο (79). Το κατά τα φαινόμενα μοναδικό πρακτικό εργαλείο είναι ή βαθμιαία άνάπτυξη διεθνούς συνδικαλιστικής αντίδύναμης, που πρέπει βασικά να στηριχτεί σε συγκεκριμένες έκδηλώσεις άλληλεγγύης (80). Οι κανό-

70. Γιαυτό βλ. Kreye (έκδ.), Multinationale Konzerne, München 1974.

71. Από την πλούσια βιβλιογραφία βλ. άνάμεσα σε πολλούς: Breidenstein, Internationale Konzerne, Reinbek 1977, σ. 142 έπ. Pichl, Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung, Frankfurt/Main 1974, σ. 62 έπ.

72. Πρβλ. Jungnickel-Matthies, Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften, Hamburg 1973, σ. 16.

73. Pichl, WSI-Mitt. 1975, 147.

74. Εάν παράδειγμα θα μπορούσε έδω να χρησιμεύσει ή πολιτική για το προσωπικό της IBM. Γιαυτό βλ. Alberts-Klinger κ.ά., Mit IBM in die Zukunft, Berlin 1974, και Gerd Peter, Das IBM-System, Frankfurt/Main-Köln 1975.

75. Έτσι ή ύπογράμμιση του Erdmann, Arbeitsrechtliche Aspekte im internationalen Unternehmensverbund, σε: Lutter (έκδ.), Recht und Steuer der internationalen Unternehmensverbindung, Düsseldorf 1972, σ. 183, είναι άπόλυτα δικαιολογημένη. Έντούτοις δεν συνεξετάζονται οι πιο ραφιναρτισμένες μορφές μεταφοράς της παραγωγής.

76. Hellmann, Kontrolle der multinationalen Unternehmen, Baden-Baden 1974, σ. 51, 112, Jungnickel-Matthies, όπου παραπ. (όπος. 73) σ. 21 έπ.

77. Jungnickel-Matthies σ. 64.

78. Έτσι Wedderburn, Industrial Law Journal 1972, 13.

79. Για τις προσπάθειες έλέγχου σε έθνικό και διεθνές επίπεδο βλ. Hellmann, όπου παραπ., (όπος. 77).

80. Ένδεικτικά Birk, Die Rechtmässigkeit gewerkschaftlicher Unterstützungskampfmassnahmen Stuttgart 1978, σ. 127 έπ., (για τη νομική πλευρά),

νες του εργατικού δικαίου που απαιτούνται για κάτι τέτοιο είναι πολύ πιθανό να προκύψουν από μια μακροχρόνια συνδικαλιστική πρακτική⁽⁸¹⁾. Η διεθνοποίηση των εργασια-

Breidenstein, όπου παραπ. (ύποσ. 72), σ. 130 επ. (για τη συνδικαλιστική και εκμεταλλευσιακή-πρακτική πλευρά).

81. Σάν ένα βήμα για τη νομική διασφάλιση της εκπροσώπησης συμφερόντων έξω από τα εθνικά σύνορα μπορεί να θεωρηθεί και η προσπάθεια να υπαχθούν νομικά στο σύστημα της συμμετοχής (με την πλατιά του όρου έννοια) οι μισθωτοί που απασχολούνται σε υποκαταστήματα στο εξωτερικό

κων σχέσεων είναι ωστόσο ή μοίρα μας.

Η καθοδήγηση της καινούργιας αυτής κατάστασης μέσω του δικαίου απαιτεί επιστημονική προετοιμασία. "Ας ελπίσουμε ότι η προετοιμασία αυτή θα κυριαρχείται από εκείνη την ανθρωπιστική σκέψη που κατηύθυνε το έργο του Otto Kahn - Freund.

επιχειρήσεων του έσωτερικού' βλ. γιαυτό Bernstein-Köch, ZHR 143 (1979), 522. Η επιτυχία θα εξαρτηθεί βέβαια λιγότερο από την επιδεξιότητα της επιχειρηματολογίας όσο από το αν δημιουργείται στην πράξη μια πραγματική ένότητα, ή όποια αξιώνει νομική αναγνώριση.