

Το βήμα των σπουδαστών

Η ανεπάρκεια της αγοράς στην αντιμετώπιση του προβλήματος της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων

Κωνσταντίνος Μέκος*

Περίληψη

Η «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης», αποτελεί μια προσπάθεια μετατροπής των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων σε θέμα που αντιμετωπίζεται αποκλειστικά από την αγορά εργασίας, μέσω μιας σχέσης ανταλλαγής επικινδυνότητας - αποδοχών. Η εξέταση όμως της λειτουργίας των δυνάμεων της αγοράς δείχνει την ελλιπή πληροφόρηση για τους κινδύνους και την περιορισμένη ορθολογικότητα των εργαζομένων και των εργοδοτών. Στο άρθρο γίνεται επίσης αναφορά στα θέματα της «ελευθερίας των συμβάσεων», των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ανεργίας. Το συμπέρασμα είναι ότι οι μηχανισμοί της αγοράς δεν είναι επαρκείς για την αντιμετώπιση των προβλημάτων υγείας και ασφάλειας και υπάρχει περιθώριο για παρέμβαση της πολιτείας.

1. Εισαγωγή

Τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες έχουν μεγάλη σημασία: αφορούν κάθε εργαζόμενο, δημιουργούν άμεσο και έμμεσο κόστος για τους παθόντες, τους εργοδότες τους, τα

* Ο Κωνσταντίνος Μέκος είναι υποψήφιος διδάκτωρ στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

νοσηλευτικά ιδρύματα, τα ασφαλιστικά ταμεία και βέβαια προκαλούν οδύνη στα ίδια τα θύματα και τους οικείους τους. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση περίπου το 4% των εργαζομένων πέφτουν ετησίως θύματα εργατικών ατυχημάτων που οδηγούν σε απουσία από την εργασία μεγαλύτερη των τριών ημερών. Έτσι, το πρόβλημα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων δεν μπορεί να αγνοηθεί από το κράτος και τους κοινωνικούς εταίρους.

Η συνήθης οικονομική προσέγγιση απαιτεί πριν γίνει συζήτηση για κρατική ρύθμιση, να προηγηθεί η εξέταση της λειτουργίας των δυνάμεων της αγοράς: αν αυτές λειτουργούν ικανοποιητικά, τότε οι πόροι κατανέμονται αποδοτικά και ίσως να μην υπάρχει αντικείμενο για κρατική παρέμβαση. Φυσικά, η ικανοποιητική λειτουργία της αγοράς προϋποθέτει κάποιες συνθήκες:

1. Η πλήρης πληροφόρηση και των δύο πλευρών να προηγείται της συμφωνίας εργοδότη και εργαζόμενου.
2. Να υπάρχει δυνατότητα επεξεργασίας όλων των πληροφοριών και λήψης ορθολογικών αποφάσεων υπό συνθήκες αβεβαιότητας.
3. Το αποτέλεσμα της απόφασης να επιδρά μόνο στα συμβαλλόμενα μέρη (τον εργοδότη και τον εργαζόμενο) και όχι στην ευρύτερη κοινωνία, της οποίας τα συμφέροντα δεν λαμβάνονται υπόψιν κατά τη λήψη της απόφασης.
4. Η αγορά εργασίας να είναι ελεύθερη και ανταγωνιστική και να μην κυριαρχείται από μονοπώλια, μονοψώνια κ.λπ.

Στο άρθρο αυτό (δεύτερο μέρος) παρουσιάζεται η «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» που αποτελεί μια απόπειρα μετατροπής των προβλημάτων υγείας και ασφάλειας σε ζήτημα για το οποίο επαρκεί η αγορά εργασίας. Στο τρίτο μέρος εξετάζεται η ύπαρξη των προϋποθέσεων για τη λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς και γίνεται μια προσπάθεια να καταδειχθεί η ελλιπής πληροφόρηση για τους κινδύνους, η περιορισμένη ορθολογικότητα εργαζομένων και εργοδοτών και η πρόκληση αρνητικών συνεπειών για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Το τέταρτο μέρος πραγματεύεται την «ελευθερία των συμβάσεων» και τα αποτελέσματα της εμμονής σε αυτήν, ενώ στο πέμπτο γίνεται μνεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στο έκτο μέρος γίνεται αναφορά στη μη ηθελημένη ανεργία που η ύπαρξή της μειώνει τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων έναντι του εργοδότη. Στο έβδομο και τελευταίο μέρος παρατίθενται τα συμπεράσματα.

Η κεντρική ιδέα που διαπερνά όλο το άρθρο είναι ότι δεν ισχύουν οι προϋποθέσεις για τη λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς και συνεπώς οι τελευταίες δεν επαρκούν για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τον περιορισμό των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

2. Η θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης

Η προσέγγιση που επικρατεί στην οικονομική επιστήμη για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σκιαγραφήθηκε για πρώτη φορά από τον Adam Smith, ο οποίος παρατήρησε ότι:

Πρώτον, ο μισθός της εργασίας μεταβάλλεται με την ευκολία ή τη δυσκολία, την καθαριότητα ή τη βρωμιά, το αξιότιμο ή την ανυποληψία της απασχόλησης. Έτσι λοιπόν, ένας έμμισθος ράφτης κερδίζει λιγότερα από έναν έμμισθο υφαντή, καθότι η εργασία του είναι πολύ ευκολότερη. Ένας έμμισθος υφαντής κερδίζει λιγότερα από έναν έμμισθο σιδερά, καθότι η εργασία του, χωρίς να είναι πάντοτε ευκολότερη, είναι σαφώς καθαρότερη. Ένας έμμισθος σιδεράς, αν και τεχνίτης, σπανίως κερδίζει σε δώδεκα ώρες όσα κερδίζει ένας ανθρακωρύχος σε οκτώ, αν και αυτός είναι ένας απλός εργάτης. Η εργασία του σιδερά δεν είναι τόσο βρώμικη, είναι λιγότερο επικίνδυνη και ασκείται στο φως της ημέρας και στην επιφάνεια της γης (Smith, 1776-2000, σελ. 153).

Η ανάλυση αυτή βρήκε ευνοϊκό κλίμα στην Αγγλία, όπου επικρατούσαν αντιλήψεις βασισμένες στη βούληση και τη σύμβαση. Άλλωστε, ο Adam Smith έχαιρε ιδιαίτερης εκτίμησης και η ανάλυσή του αυτή έδειχνε να πηγάζει άμεσα από τη λογική της ελεύθερης αγοράς (Dorman, 1996, σελ. 32-33). Ακόμη και σήμερα, οι οπαδοί αυτής της θεωρίας αρχίζουν συχνά την παρουσίασή της παραπέμποντας στον Adam Smith¹.

Όλες οι επιχειρήσεις και όλες οι εργασίες δεν παρουσιάζουν τους ίδιους κινδύνους: υπάρχουν κλάδοι και εργασίες που είναι εγγενώς πιο επικίνδυνοι. Ταυτόχρονα, όλοι οι άνθρωποι δεν έχουν τις ίδιες αντιλήψεις για τον κίνδυνο: κάποιοι διαλέγουν ασφαλέστερα επαγγέλματα, δεν καπνίζουν, προσέχουν τη διατροφή τους κ.λπ. Οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης σε μια ανταγωνιστική αγορά θα οδηγήσουν σε μια ισορροπία όπου τα πιο ε-

πικίνδυνα επαγγέλματα λαμβάνουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ το κάθε άτομο επιλέγει εργασία σταθμίζοντας το μισθό αλλά και τον κίνδυνο ατυχήματος, έτσι ώστε να μεγιστοποιήσει την προσδοκώμενη ωφέλεια. Όποιοι αποφεύγουν τον κίνδυνο και αποδίδουν μεγαλύτερη αξία στη ζωή τους θα επιλέξουν εργασίες με μικρότερο ρίσκο, ακόμη κι αν αυτές οδηγούν σε μικρότερες αποδοχές (Οί, 1995, σελ. 67).

Η προσέγγιση αυτή θα μπορούσε να αποδοθεί ως «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» («Compensating Wage Differential Theory»). Σύμφωνα με αυτή, οι εργαζόμενοι θα απαιτήσουν μια διαφορά στο μισθό τους ως αποζημίωση για εργασίες τις οποίες θεωρούν επικίνδυνες ή δυσάρεστες. Η μισθολογική αυτή διαφορά θα ωθήσει την επιχείρηση να μειώσει τους εργασιακούς κινδύνους, επιτυγχάνοντας έτσι χαμηλότερο μισθολογικό κόστος. Ταυτόχρονα, η μείωση αυτή των εργασιακών κινδύνων θα παρακινήσει τους εργαζόμενους να μην αναζητούν καλύτερη εργασία και θα μειώσει έτσι το κόστος που δημιουργείται για την επιχείρηση από τις αποχωρήσεις εργαζομένων. Τελικά, η σχέση ανταλλαγής επικινδυνότητας - αποδοχών των ίδιων των εργαζομένων θα καθορίσει τις αποφάσεις της κάθε επιχείρησης σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια.

Η επιχείρηση θα επιθυμούσε φυσικά να μειώσει τα ατυχήματα και να βελτιώσει τις εργασιακές συνθήκες, αυτό όμως απαιτεί κάποιο κόστος, το οποίο βαίνει αυξανόμενο όσο αυξάνεται το επίπεδο της ασφάλειας: είναι σχετικά φθηνή η βελτίωση των εργασιακών πρακτικών ή η προσθήκη κιγκλιδωμάτων στις σκάλες και τα φρεάτια. Πιο περίπλοκες βελτιώσεις όμως, απαιτούν αλλαγή στην τεχνολογία ή τα υλικά που χρησιμοποιεί η επιχείρηση και βέβαια είναι πολύ ακριβότερες. Συνεπώς, η καμπύλη οριακού κόστους της ασφάλειας που αντιμετωπίζει η επιχείρηση θα είναι αύξουσα.

Σύμφωνα με τους υποστηρικτές της θεωρίας αυτής, οι υποθέσεις σχετικά με τη συμπεριφορά των εργαζομένων στις οποίες βασίζεται είναι ελάχιστες και εύκολο να ισχύουν: α) το άτομο προτιμά να είναι υγιές απ' ό,τι άρρωστο και β) η οριακή χρησιμότητα του εισοδήματος είναι θετική. Δεν είναι απαραίτητο για τον εργαζόμενο να αποφεύγει τον κίνδυνο (Viscusi, 1993, σελ. 1914).

Στη βιβλιογραφία καταγράφεται μια πληθώρα προσπαθειών να αποδειχθεί η «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» και να μετρηθεί η υποτιθέμενη θετική επίδραση των κινδύνων ατυχήματος στις αποδοχές ενός εργαζομένου (Dorman, 1996, σελ. 74-

100). Μέχρι τώρα, δεν φαίνεται να έχει αποδειχθεί η ορθότητα της θεωρίας αυτής: οι εργαζόμενοι στους κλάδους υψηλής επικινδυνότητας όχι μόνο δεν κερδίζουν περισσότερα, αλλά μάλλον λιγότερα. Αυτό βέβαια, δεν αποτελεί έκπληξη για τους εργαζόμενους (ή όσους βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας), οι οποίοι συνήθως πιστεύουν ότι σε κάθε περιοχή υπάρχουν «καλύτεροι» και «χειρότεροι» εργοδότες και κλάδοι επιχειρήσεων.

Η μισθολογική αποζημίωση που λαμβάνουν οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι για τον κίνδυνο μη θανατηφόρων –αλλά και σε κάποιες περιπτώσεις θανατηφόρων– ατυχημάτων δείχνει να είναι αρνητική. Με άλλα λόγια, για την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού, οι επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες συνδέονται με μικρότερη αμοιβή. Εξάιρεση φαίνεται να αποτελούν οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε συνδικάτα και οι οποίοι λαμβάνουν μισθολογική αποζημίωση για τον κίνδυνο θανατηφόρων ατυχημάτων. Συνολικά φαίνεται ότι οι ενταγμένοι σε συνδικάτα εργαζόμενοι, δηλαδή οι πλέον απομονωμένοι από τις επιδράσεις των δυνάμεων της αγοράς, μπορούν να αποσπούν υψηλότερους μισθούς σε αντάλλαγμα για τον υψηλότερο κίνδυνο (Dorman, 1996, σελ. 98-99 και Dickens, 1984, σελ. 320-323). Το γεγονός αυτό πιθανότατα έχει να κάνει με τη διαπραγματευτική ικανότητα των συνδικάτων και όχι με διαφορές στις προτιμήσεις των μελών τους σχετικά με την ασφάλεια (Dorman and Hagstrom, 1998, σελ. 133-134). Αυτό μάλλον διαψεύδει τη «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης», σύμφωνα με την οποία οι μηχανισμοί της αγοράς θα επιτύγχαναν να ανταμείβουν μισθολογικά τον αυξημένο κίνδυνο ατυχήματος².

Άλλωστε, αν ίσχυε η «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» δεν θα υπήρχε λόγος συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών για θέματα υγείας και ασφάλειας; κανείς εργαζόμενος δεν έχει λόγο να διαμαρτύρεται, αν αποζημιώνεται πλήρως για τους κινδύνους που αντιμετωπίζει. Αν η διαμαρτυρία του οδηγήσει σε επιτυχημένη κρατική παρέμβαση και βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, το αποτέλεσμα θα είναι η μείωση των αποδοχών του, αφού δεν θα υφίσταται πλέον λόγος μισθολογικής αποζημίωσης για τους κινδύνους. Φυσικά, η ύπαρξη πληθώρας καταγγελιών για θέματα υγείας και ασφάλειας από συνδικάτα και μεμονωμένους εργαζόμενους αποδεικνύει ότι οι τελευταίοι δεν πιστεύουν ότι αποζημιώνονται για τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται (Dorman, 1996, σελ. 122-123).

Τα αίτια της αποτυχίας αυτής της θεωρίας –και γενικότερα της αδυναμίας της αγοράς να επιλύσει το πρόβλημα των ατυχη-

μάτων- θα αναλυθούν στα επόμενα τμήματα. Πρέπει όμως να προηγηθεί μια κριτική σε αναλυτικό επίπεδο. Η «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης», όπως και άλλες παραδοσιακές οικονομικές θεωρίες, αντιμετωπίζει την επιχείρηση ως ένα «μαύρο κουτί» που αγοράζει συντελεστές παραγωγής (όπως η εργασία) και πουλά αγαθά που παράγονται με τη χρησιμοποίηση αυτών των συντελεστών παραγωγής. Το τι συμβαίνει μεταξύ της αγοράς των συντελεστών και της πώλησης των αγαθών, δεν αποτελεί αντικείμενο μελέτης και συνεπώς, η εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης αγνοείται³. Αυτό είναι ιδιαίτερα παράδοξο, δεδομένου ότι οι περισσότεροι πόροι βρίσκονται υπό τον έλεγχο των επιχειρήσεων: η χρήση των πόρων αυτών εξαρτάται από τις αποφάσεις των στελεχών που διοικούν τις επιχειρήσεις και όχι απευθείας από την αγορά (Coase, 1992, σελ. 714).

3. Εξέταση της λειτουργίας των δυνάμεων της αγοράς

3.1. Το έλλειμα πληροφόρησης για τους κινδύνους

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η πρώτη συνθήκη για την ικανοποιητική λειτουργία της αγοράς είναι η πλήρης πληροφόρηση επιχείρησης και εργαζομένων. Αν για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται, δεν πρόκειται να ζητήσουν την ανάλογη αποζημίωση μέσω του μισθού τους. Φαίνεται πάντως ότι οι εργαζόμενοι έχουν μια γενική συνείδηση των κινδύνων στους οποίους εκτίθενται: υπάρχει μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της επικινδυνότητας στη βιομηχανία και του κατά πόσον οι εργαζόμενοι θεωρούν την εργασία τους ως επικίνδυνη. Από την άλλη όμως, οι εργαζόμενοι έχουν υπόψιν τους την ύπαρξη κάποιων κινδύνων, αλλά όχι τα ακριβή χαρακτηριστικά τους.

Κατά κανόνα, οι εργαζόμενοι κατανοούν καλύτερα τους κινδύνους για την ασφάλεια, όπως αυτούς που σχετίζονται με την απουσία κατάλληλων προφυλακτήρων στις μηχανές, αφού γίνονται ευκολότερα αντιληπτοί με τις ανθρώπινες αισθήσεις. Αντιθέτως, οι κίνδυνοι για την υγεία, όπως αυτοί που σχετίζονται με την έκθεση σε χημικούς παράγοντες, γίνονται δυσκολότερα κατανοητοί: αφορούν βλάβες που η εμφάνισή τους αποτελεί στατιστικό φαινόμενο και που τα αποτελέσματά τους μπορεί να εμφανιστούν μετά από

δεκαετίες ή να μη γίνουν ποτέ αντιληπτά. Στο χρονικό αυτό διάστημα, ο εργαζόμενος μπορεί να έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη, ειδικά σε χώρες με υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων όπως οι ΗΠΑ (Gray and Jones, 1990, σελ. 3). Επιπλέον, κάθε χρόνο χιλιάδες νέοι χημικοί παράγοντες εισάγονται στους χώρους εργασίας, παράγοντες για τους οποίους κανείς δεν γνωρίζει αν θα αποδειχθούν επιβλαβείς στο μέλλον (Dorman, 1996, σελ. 42-43). Το πρόβλημα εντείνεται από την αδυναμία των ανθρώπινων αισθήσεων να εντοπίσουν κάποιους κινδύνους για την υγεία: το χρώμα και η οσμή ενός αερίου δεν αποτελούν αξιόπιστο δείκτη για το αν είναι καρκινογόνο (Viscusi, Vernon and Harrington, 2000, σελ. 767-768).

Θα μπορούσε βέβαια κάποιος να ισχυριστεί ότι ο εργαζόμενος, ακόμη κι αν δε γνωρίζει τους κινδύνους κατά την πρόσληψή του, θα τους μάθει αργότερα κατά τη διάρκεια της εργασίας του: αφού τοποθετηθεί στη θέση εργασίας του θα είναι σε θέση να παρατηρεί όσα σχετίζονται με αυτή, αλλά και με τις συνθήκες του περιβάλλοντος και την πρακτική των συναδέλφων του. Θα μπορέσει ακόμη να πληροφορηθεί για το αν κάποιοι συνάδελφοί του έχουν πέσει στο παρελθόν θύματα εργατικών ατυχημάτων. Αν ο εργαζόμενος θεωρήσει ότι οι συνθήκες εργασίας είναι πολύ δυσμενείς σχετικά με τις αποδοχές που λαμβάνει, θα μπορούσε να παραιτηθεί και να ψάξει αλλού για εργασία.

Η συλλογιστική αυτή παραγνωρίζει βασικά χαρακτηριστικά της σχέσης εργασίας. Ο εργαζόμενος όσο παραμένει περισσότερο σε μια θέση εργασίας, τόσο αποκτά δεξιότητες κατάλληλες για τη θέση αυτή και για τη συγκεκριμένη επιχείρηση, ενώ ταυτόχρονα αποκτά δικαιώματα που προέρχονται από την προϋπηρεσία (αρχαιότητα). Οι δεξιότητες και τα δικαιώματα αυτά δεν μεταφέρονται, αν ο εργαζόμενος μετακινηθεί σε μια άλλη ασφαλέστερη επιχείρηση⁴. Έτσι, κινδυνεύει να παγιδευθεί σε μια ανεπιθύμητη εργασιακή κατάσταση (Viscusi, Vernon and Harrington, 2000, σελ. 771 και Dorman, 1996, σελ. 42). Βέβαια, αν ο κίνδυνος για τη ζωή είναι προφανής και άμεσος και ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να εργαστεί αλλού, πιθανότατα θα αλλάξει εργασία⁵.

Αν πάντως υπάρχει η δυνατότητα μεταπήδησης σε ασφαλέστερες επιχειρήσεις, το διάστημα που ένας εργαζόμενος θα απασχολείται σε μια επικίνδυνη εργασία θα είναι μικρότερο από το αντίστοιχο μιας ασφαλούς. Συνεπώς, αφού ο ρυθμός αποχωρήσεων θα είναι μεγαλύτερος στις επικίνδυνες εργασίες, σε αυτές θα βρίσκονται περισσότεροι νέοι και άπειροι εργαζόμενοι. Επιπλέον, η ε-

πιχείρηση θα αποφεύγει την τοποθέτηση των πιο έμπειρων εργαζομένων στις θέσεις αυτές, αφού θα της στοιχίσει περισσότερο μια τέτοια απώλεια λόγω τραυματισμού ή παραίτησης.

Η ιστορία έχει να προσφέρει παραδείγματα συστηματικής απόκρυψης κινδύνων για τους εργαζόμενους. Από το 1918 υπήρχαν ασφαλιστικές εταιρείες που σιωπηρά αρνούσαν να ασφαλίσουν εργαζόμενους στην παραγωγή και χρήση αμιάντου, λόγω του αυξημένου κινδύνου καρκίνου του πνεύμονα, ενώ τη δεκαετία του 1930 η ιατρική έρευνα είχε ανακαλύψει την αιτιώδη σχέση. Όμως, οι επιχειρήσεις του κλάδου πέτυχαν να εμποδίσουν την αποκάλυψη αυτής της γνώσης μέχρι τη δεκαετία του 1970, όταν ήδη γενιές εργαζομένων είχαν εκτεθεί στον κίνδυνο (Dorman, 1996, σελ. 43 και Morgan, 1997-2000, σελ. 372-373).

3.2. Η περιορισμένη ορθολογικότητα των εργαζόμενων

Και όταν όμως κάποιος έχει λάβει μια πληροφορία, δεν είναι πάντα σε θέση να την αξιοποιήσει: κάθε στιγμή το άτομο θυμάται μόνο ένα τμήμα των πληροφοριών που έχει δεχτεί στο παρελθόν. Η ατέλεια αυτή της μνήμης είναι ενδογενής και φαίνεται ότι σχετίζεται με μηχανισμούς ελέγχου της προσοχής και των συναισθημάτων που χρησιμοποιούνται όταν κάποιος λαμβάνει και κωδικοποιεί την πληροφορία (Tirole, 2002, σελ. 639). Οι άνθρωποι προσπαθούν (συνειδητά ή ασυνείδητα) να θυμούνται τα καλά γι' αυτούς νέα, δίνοντας μεγαλύτερη προσοχή σ' αυτά, συζητώντας τα με άλλους, κρατώντας αρχείο κ.λπ. Αντίθετα, δίνουν λιγότερη προσοχή στα άσχημα γι' αυτούς νέα και επιδιώκουν να εφεύρουν δικαιολογίες για τα αρνητικά αποτελέσματα (Tirole, 2002, σελ. 647). Το τελευταίο εύρημα θα μπορούσε να εξηγήσει τη στάση όσων εργοδοτών δεν θυμούνται τα ατυχήματα που έγιναν στην επιχείρησή τους ή επιρρίπτουν συστηματικά την ευθύνη γι' αυτά στους ίδιους τους εργαζόμενους.

Ακόμη όμως κι αν ο εργαζόμενος έχει απολύτως ακριβή γνώση της επικινδυνότητας που δημιουργούν διάφοροι παράγοντες στο χώρο εργασίας του, είναι πολύ αμφίβολη η ικανότητά του να επεξεργαστεί τα δεδομένα και να καταλήξει στις βέλτιστες αποφάσεις. Ο μεγάλος αριθμός κινδύνων στο χώρο εργασίας, σε συνδυασμό με τις μικρές πιθανότητες εμφάνισης της βλάβης από τον κάθε κίνδυνο, καθώς και με τις χρονικές υστερήσεις (που φθάνουν τις αρκετές δεκαετίες στην περίπτωση του καρκίνου), καθιστούν το πρόβλημα δυσεπίλυτο. Λόγω μάλιστα της σοβαρό-

τητας του διακυβεύματος (πιθανός θάνατος), το κόστος των λανθασμένων επιλογών θα είναι υψηλό (Viscusi, Vernon and Harrington, 2000, σελ. 771).

Όπως προκύπτει από την ψυχολογική έρευνα, οι άνθρωποι έχουν περιορισμένη ικανότητα να συγκεντρώσουν την προσοχή τους σε πολλά δεδομένα ταυτόχρονα. Τα μάτια και τα αυτιά μπορούν ανά πάσα στιγμή να αποσπούν από το περιβάλλον πολλές πληροφορίες, ενώ άλλες είναι ήδη αποθηκευμένες στη μακροχρόνια μνήμη. Από αυτές όμως μόνο σε μερικές (μέχρι έξι) μπορεί να εστιαστεί η ανθρώπινη προσοχή –που συνήθως αποκαλείται βραχυχρόνια μνήμη– και να τις επεξεργαστεί για τη λήψη μιας απόφασης. Συνεπώς, από όλα όσα γνωρίζει ή αντιλαμβάνεται με τις αισθήσεις του το άτομο, μόνο ένα μικρό τμήμα επηρεάζει κάθε φορά τη συμπεριφορά του (Simon, 1985, σελ. 301-302).

Οι εργαζόμενοι λοιπόν δεν είναι ισχυροί ηλεκτρονικοί υπολογιστές, εφοδιασμένοι με μια μεγάλη βάση δεδομένων σχετικά με τους επαγγελματικούς κινδύνους και προικισμένοι με την ικανότητα να υπολογίσουν τον αριθμό των ατυχημάτων και των ασθενειών που θα εμφανιστούν στο μέλλον και το κόστος που θα επιφέρουν. Οι εργαζόμενοι –όπως και όλοι οι άνθρωποι– επιδιώκουν να μειώσουν την πολυπλοκότητα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν και για το σκοπό αυτό χρησιμοποιούν απλούς κανόνες, κανόνες που είναι γενικά πολύ χρήσιμοι, κάποιες φορές όμως οδηγούν σε σοβαρά και συστηματικά σφάλματα (Rabin, 1998, σελ. 24). Οι άνθρωποι δεν επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση της ωφέλειάς τους, όπως υποθέτουν παραδοσιακά οι οικονομολόγοι (Rabin, 1998, σελ. 11, Tirole, 2002, σελ. 640 και Augier and Kreiner, 2000, σελ. 665), αλλά αναζητούν το ικανοποιητικό και καταλήγουν στην πρώτη επιλογή που τους προσφέρει ένα αρκετά καλό επίπεδο αποτελεσμάτων (Dorman, 1996, σελ. 142-143 και Morgan, 1997-2000, σελ. 108-109). Σύμφωνα με τους James March και Herbert Simon:

Ός επί το πλείστον, η λήψη αποφάσεων από τον άνθρωπο, είτε ατομική είτε οργανωσιακή, συνίσταται στην εξεύρεση και επιλογή ικανοποιητικών εναλλακτικών επιλογών· μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις ασχολείται με την ανακάλυψη και επιλογή άριστων εναλλακτικών επιλογών. Η αναζήτηση άριστων επιλογών απαιτεί διαδικασίες πολύ πιο σύνθετες απ' ό,τι η αναζήτηση απλώς ικανοποιητικών εναλλακτικών επιλογών. Για παράδειγμα, είναι εντελώς διαφορετικό να ψάχνει κανείς στα άχυρα για να βρει την πιο μυτερή βελόνα που υπάρχει εκεί μέσα και διαφορετικό να ψάχνει στα άχυρα για να βρει μια βελόνα αρκετά μυτερή ώστε να μπορέσει να ράψει (March και Simon, 1993-2003, σελ. 247).

Η θεώρηση αυτή ονομάζεται περιορισμένη ορθολογικότητα (bounded rationality). Περιορισμένη ορθολογικότητα σημαίνει ότι ο άνθρωπος, κατά τη λήψη μιας απόφασης, ενεργεί μεν ορθολογικά, αλλά οι γνωστικές του ικανότητες είναι περιορισμένες⁶.

Επιπλέον, υπάρχουν και εμπειρικά δεδομένα, σύμφωνα με τα οποία, οι κοινωνικοί και θεσμικοί περιορισμοί διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων υπό καθεστώς αβεβαιότητας. Τέτοιοι περιορισμοί μπορεί να έχουν σχέση με το μέγεθος της ομάδας που τίθεται σε κίνδυνο, τη σχέση κάποιου μαζί της, τη δομή της κάθε κοινωνίας και τους ηθικούς κανόνες της. Έτσι, τα μοντέλα της περιορισμένης ορθολογικότητας στη λήψη αποφάσεων οφείλουν να λαμβάνουν υπόψιν, όχι μόνο τους περιορισμούς του ανθρώπινου μυαλού, αλλά και το περιβάλλον (κοινωνικό και θεσμικό) εντός του οποίου λαμβάνεται μια απόφαση (Landa and Wang, 2001, σελ. 232).

Εξάλλου, το επάγγελμα που θα ασκήσει ο κάθε άνθρωπος εξαρτάται κατά πολύ από επιλογές που έκανε στο παρελθόν ο ίδιος ή το οικογενειακό του περιβάλλον: συνήθως οι έφηβοι στην Ελλάδα καλούνται να αποφασίσουν σε ηλικία δεκαεπτά ετών, αν θα προσπαθήσουν να σπουδάσουν και σε ποιο αντικείμενο, χωρίς να αντιλαμβάνονται πλήρως τη σημασία αυτής της απόφασης και χωρίς να έχουν υπόψιν τους όλα τα δεδομένα. Δεν έχουν άλλωστε απεριόριστο χρόνο ώστε να συλλέξουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και να τις επεξεργαστούν για να λάβουν τη βέλτιστη δυνατή απόφαση: η επιλογή πρέπει να γίνει σε συγκεκριμένη στιγμή. Γενικότερα, πολλές από τις σημαντικότερες αποφάσεις στη ζωή ενός ανθρώπου λαμβάνονται υπό την επίδραση όχι μόνο του συνειδητού αλλά και του ασυνειδητού (Wolozin, 2002, σελ. 52-55). Μάλιστα, είναι πιθανό, να προσπαθήσει κάποιος να εκλογικεύσει και να εξηγήσει εκ των υστέρων αποφάσεις που έχουν μια μη ορθολογική διάσταση, παρουσιάζοντάς τες ως ορθολογικές (Morgan, 1997-2000, σελ. 454).

Το ότι κάποιος δεν έχει πλήρη πληροφόρηση πριν διαλέξει επάγγελμα δεν είναι λόγος για να μη διαλέξει, φοβούμενος ότι δεν θα μεγιστοποιήσει την ωφέλειά του. Κανείς δεν θέλει να έχει την τύχη του γαϊδάρου της γνωστής ιστορίας, που πέθανε από την πείνα γιατί δεν μπορούσε να αποφασίσει ποια από τις δύο θημωνιές που είχε μπροστά του ήταν μεγαλύτερη. Ο γαϊδαρός δεν είχε επαρκείς λόγους για να επιλέξει τη μια θημωνιά αντί για την άλλη, είχε όμως κάθε λόγο να διαλέξει οποιαδήποτε από τις δύο για να φάει (Sen, 1987-2000, σελ. 100-101).

Με δεδομένα τα όρια της ανθρώπινης γνωστικής ικανότητας, όλες οι πολύπλοκες συμβάσεις –όπως αυτές που σχετίζονται με τη σχέση εργασίας– είναι αναπόφευκτα ατελείς: αφού το άτομο δεν μπορεί να αντιληφθεί ολόκληρο το δέντρο αποφάσεων (decision tree), κάποια από τα κλαδιά του δέντρου δεν θα συμπεριληφθούν στη σύμβαση (Foss, 2003, σελ. 253). Ο συνδυασμός της ατέλειας αυτής των συμβάσεων με τον καιροσκοπισμό (οπορτουνισμό) δημιουργεί μεγάλα προβλήματα (Williamson, 2000, σελ. 600-601). Αφού ο εργοδότης αποκρύπτει τους εργασιακούς κινδύνους και ο εργαζόμενος αδυνατεί να κατανοήσει τη συνδυασμένη επίδρασή τους, ενώ η σύμβαση εργασίας είναι αναγκαστικά ατελής, τότε δεν είναι δυνατή η μισθολογική αποζημίωση του εργαζόμενου για τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται.

Ακόμη όμως κι αν αγνοήσει κανείς την ταυτόχρονη ύπαρξη πολλών κινδύνων και μελετήσει την αντιμετώπιση μεμονωμένων κινδύνων από τους ανθρώπους θα διαπιστώσει το εξής φαινόμενο: οι άνθρωποι συστηματικά υπερεκτιμούν θανατηφόρους κινδύνους με μικρή πιθανότητα εμφάνισης (όπως οι κίνδυνοι από πυροτεχνήματα ή από κεραυνούς) και υποεκτιμούν άλλους με μεγάλη πιθανότητα εμφάνισης, όπως ο καρκίνος του πνεύμονα ή τα καρδιακά επεισόδια (Viscusi, 1993, σελ. 1918).

Μια λογική ερμηνεία για το φαινόμενο αυτό θα μπορούσε να είναι ότι οι άνθρωποι ξεκινούν με τις ίδιες αρχικές πεποιθήσεις για όλες τις κατηγορίες κινδύνων. Σταδιακά όμως αποκτούν μερική πληροφόρηση μέσω των προσωπικών τους εμπειριών, εκπομπών και άρθρων στα ΜΜΕ και άλλων μηχανισμών. Έτσι, οι πεποιθήσεις τους θα μετατοπιστούν προς την κατεύθυνση της αληθινής πιθανότητας, την οποία όμως δεν θα φθάσουν λόγω έλλειψης πλήρους πληροφόρησης. Το αποτέλεσμα είναι η υπερεκτίμηση των κινδύνων με μικρή πιθανότητα εμφάνισης και η υποεκτίμηση των κινδύνων με μεγάλη πιθανότητα εμφάνισης (Viscusi, 1999, σελ. 30-31). Η αντιμετώπιση αυτή των διαφόρων κινδύνων εμφανίζεται και σε επαγγελματικές ομάδες μορφωμένων και έμπειρων από ατυχήματα επαγγελματιών, όπως οι δικαστές (Viscusi, 1999, σελ. 31-33). Γενικότερα, η εμπειρική έρευνα δείχνει την ύπαρξη του εξής φαινομένου –που ονομάζεται *anchoring and adjustment*– σχετικά με το σχηματισμό αριθμητικών εκτιμήσεων για αβέβαιες ποσότητες: οι άνθρωποι ξεκινούν από (πιθανώς αυθαίρετες) αρχικές τιμές και προσαρμόζουν τις εκτιμήσεις τους ανεπαρκώς (Rabin, 1998, σελ. 29).

Μια πρόσφατη εμπειρική διαπίστωση είναι ότι οι άνθρωποι α-

φομοιώνουν εύκολα το συνολικό αριθμό των ατυχημάτων σε μια επιχείρηση, όχι όμως και το επίπεδο της οικονομικής δραστηριότητας που οδήγησε σε αυτά τα ατυχήματα. Δεν μπορούν συνεπώς να κατανοήσουν και να αξιοποιήσουν τη συχνότητα των ατυχημάτων, που ισούται με το πηλίκο του αριθμού των ατυχημάτων (αριθμητής) και του επιπέδου της δραστηριότητας (παρονομαστής). Έτσι όμως, αδυνατούν να εκτιμήσουν αν ένας κίνδυνος έχει πραγματικά μεγάλη πιθανότητα εμφάνισης ή όχι (Viscusi and Zeckhauser, 2004).

Θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί ότι η απόκτηση εμπειρίας και η μάθηση είναι σε θέση να εξαλείψουν τα είδη μεροληψίας που περιγράφηκαν παραπάνω, καθιστώντας τα αντίστοιχα εμπειρικά ευρήματα αδιάφορα για την οικονομική θεωρία. Η έρευνα όμως οδηγεί σε ανάμικτα συμπεράσματα για το πότε και πώς λαμβάνει χώρα η μάθηση και δεν επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι η εμπειρία και η γνώση λύνουν κάθε πρόβλημα. Για παράδειγμα, πολλοί άνθρωποι που μαθαίνουν γενικές αρχές, δεν είναι σε θέση να τις εφαρμόσουν σε συγκεκριμένες περιπτώσεις: γνωρίζουν γενικά τα όρια των δυνατοτήτων τους να προβλέψουν με ακρίβεια, αλλά δεν εφαρμόζουν αυτή τη γενική γνώση σε κάθε μεμονωμένη περίπτωση, επιδεικνύοντας υπερβολική εμπιστοσύνη στην κρίση τους (Rabin, 1998, σελ. 31).

Ανακεφαλαιώνοντας τα παραπάνω, προκύπτει ότι τα εμπλεκόμενα μέρη (εργοδότες και εργαζόμενοι) δεν επιδεικνύουν πλήρως ορθολογική συμπεριφορά και συνεπώς δεν υπάρχει η δεύτερη από τις προϋποθέσεις για την ικανοποιητική λειτουργία της αγοράς. Υπάρχει μάλιστα η άποψη, στηριγμένη σε εμπειρικές μελέτες, ότι τα άτομα εμφανίζουν μια συστηματική αντιφατικότητα στην αξιολόγηση του κινδύνου και στη συγκριτική εκτίμηση των εναλλακτικών αποφάσεων (Sen, 1987-2000, σελ. 102). Άλλωστε, οι προτιμήσεις και οι στόχοι των ανθρώπων μεταβάλλονται με το πέρασμα του χρόνου. Αφού μάλιστα οι συνέπειες μιας απόφασης συχνά δεν επέρχονται άμεσα, προκύπτει το ερώτημα με βάση ποιες προτιμήσεις πρέπει να αξιολογηθεί μια επιλογή: αυτές που ίσχυαν κατά το χρόνο λήψης της απόφασης ή αυτές που ισχύουν κατά το χρόνο επέλευσης των συνεπειών; (Augier and Kreiner, 2000, σελ. 675).

3.3. Το ευρύτερο κοινωνικό συμφέρον

Ένα άλλο εμπόδιο στην αποτελεσματική λειτουργία των δυναμικών της αγοράς είναι ότι το αποτέλεσμα της απόφασης δεν επι-

δρά μόνο στα συμβαλλόμενα μέρη (τον εργοδότη και τον εργαζόμενο), αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία, της οποίας τα συμφέροντα δεν λαμβάνονται υπόψιν κατά τη λήψη της απόφασης. Τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες προκαλούν μεγάλο κόστος στα ασφαλιστικά ταμεία και τα νοσηλευτικά ιδρύματα. Το πρόβλημα οξύνεται με τη διαρκή αύξηση του κόστους παροχής ιατρικών υπηρεσιών. Συνεπώς, για το κοινωνικό σύνολο είναι επιθυμητή η πρόληψη των ατυχημάτων και των ασθενειών που προκαλούνται από την εργασία. Από την άλλη, ο εργοδότης θεωρεί δεδομένη την χωρίς κόστος γι' αυτόν νοσηλεία των παθόντων στα δημόσια νοσηλευτικά ιδρύματα, οπότε δημιουργείται ένας ηθικός κίνδυνος (*moral hazard*).

Επιπλέον, υπάρχουν ατυχήματα που μπορεί να πάρουν διαστάσεις τέτοιες που να αποτελέσουν απειλή για τη γύρω περιοχή, είτε προκαλώντας οικολογική καταστροφή, είτε εκθέτοντας σε άμεσο κίνδυνο τη ζωή των περιοίκων. Στην ακραία περίπτωση ενός πυρηνικού εργοστασίου ηλεκτροπαραγωγής, φαίνεται πόσο άστοχο θα ήταν να αντιμετωπιστεί η ασφάλεια ως ένα θέμα που αφορά απλώς τη διοίκηση του εργοστασίου και τους εργαζόμενους: από το ατύχημα που έλαβε χώρα το 1986 στο Τσερνομπίλ της Ουκρανίας, σκοτώθηκαν επί τόπου 31 άτομα, σύντομα 4300 πέθαναν από τη ραδιενέργεια, ενώ 8000 πέθαναν αργότερα· πιθανολογείται ότι πάνω από ένα εκατομμύριο άνθρωποι εκτέθηκαν στη ραδιενέργεια και μπορεί να νοσήσουν στο μέλλον (French, 1998, σελ. 534)⁷.

4. Η «ελευθερία των συμβάσεων» και οι συνέπειές της

Κατά το 19ο αιώνα – και ιδίως την περίοδο από το 1830 μέχρι το 1870– η φιλοσοφία του *laissez-faire* κυριάρχησε στην Αγγλία: οι περισσότεροι μορφωμένοι άνθρωποι, μεταξύ των οποίων και οι δικαστές, πίστευαν ότι ο νόμος πρέπει να παρεμβαίνει όσο γίνεται λιγότερο και μάλιστα, ότι η βασική του λειτουργία είναι να διευκολύνει τους ανθρώπους να υλοποιούν τη θέλησή τους. Θεμελιώδης για τη λειτουργία αυτή είναι η «ελευθερία των συμβάσεων», η οποία περιλαμβάνει δύο στενά συνδεδεμένες μεταξύ τους ιδέες: οι συμβάσεις βασίζονται στη συμφωνία των μερών και ταυτόχρονα αποτελούν το αποτέλεσμα μιας ελεύθερης επιλογής που δεν παρακωλύεται από κυβερνητικές ή νομοθετικές παρεμβάσεις.

Ελεύθερη επιλογή σημαίνει ελευθερία για κάποιον να αποφασίσει αν θα συμβληθεί ή όχι, ελευθερία να επιλέξει με ποιον θα συμβληθεί και ελευθερία να διαπραγματευθεί τους όρους της σύμβασης. Έτσι, οι δικαστές του 19ου αιώνα ήταν απρόθυμοι να επιβάλλουν υποχρεώσεις σε αυτούς που δεν τις είχαν ηθελημένα αναλάβει (Atiyah, 1995, σελ. 7-15).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, σύμφωνα με τη «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» («Compensating Wage Differential Theory»), οι εργαζόμενοι θα απαιτήσουν μια διαφορά στο μισθό τους ως αποζημίωση για εργασίες τις οποίες θεωρούν επικίνδυνες ή δυσάρεστες. Η θεωρία αυτή βασίζεται σε μια κρίσιμη υπόθεση, η οποία όμως περνά απαρατήρητη: οι όροι της σχέσης εργασίας καθορίζονται από συμβάσεις τις οποίες ελεύθερα συνάπτουν οι δύο πλευρές και μάλιστα οι όροι αυτοί εφαρμόζονται από τα δικαστήρια. Ο εργοδότης πρέπει να πληρώσει το μισθό στον οποίο έχει συμφωνήσει, ενώ ο εργαζόμενος δεν μπορεί να πάρει αυτό το μισθό χωρίς να εκτελέσει την εργασία που έχει συμφωνηθεί, αποδεχόμενος και τις αντίστοιχες συνθήκες εργασίας.

Με τη λογική αυτή, ο εργαζόμενος συμφωνεί σε ένα «πακέτο» απασχόλησης που συμπεριλαμβάνει και τους κινδύνους και παραιτείται του δικαιώματος να διαμαρτυρηθεί γι' αυτούς: αν ζητούσε δικαστική προστασία ή νομοθετική παρέμβαση για να γίνει η εργασία του ασφαλέστερη, θα ήταν σαν να ζητά την κατάργηση της «ελευθερίας των συμβάσεων». Επίσης, αφού σύμφωνα με τη θεωρία αυτή ο εργαζόμενος αποζημιώνεται για τους επιπλέον κινδύνους με επιπλέον αμοιβή, δεν έχει κανένα δικαίωμα να προσφύγει στα δικαστήρια μετά από κάποιο εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια· κάθε πρόσθετη αποζημίωση θα ήταν άδικη και μη αποδοτική. Αν ο εργαζόμενος φοβάται τις συνέπειες ενός ατυχήματος δεν έχει παρά να ασφαλιστεί, πληρώνοντας με την επιπλέον αμοιβή που λαμβάνει (Dorman, 1996, σελ. 108-110).

Η ειρωνεία είναι ότι, με το παραπάνω σκεπτικό, η διαμαρτυρία ενός εργαζομένου στον προϊστάμενό του για κάποιον εργασιακό κίνδυνο αποτελεί απόδειξη ότι ο εργαζόμενος γνωρίζει τον κίνδυνο. Αφού ο εργαζόμενος παραμένει στην εργασία του και δεν παραιτείται, σημαίνει ότι αποδέχεται τον κίνδυνο στο πλαίσιο μιας ευρύτερης εργασιακής συμφωνίας! Όσο κι αν σήμερα κάτι τέτοιο φαίνεται εξωφρενικό, έχουν υπάρξει αποφάσεις αμερικανικών δικαστηρίων (στις αρχές του εικοστού αιώνα) που βασίστηκαν σε αυτή τη λογική (Dorman, 1996, σελ. 112-113). Μάλιστα, τα αμερι-

κανικά δικαστήρια εμπόδισαν τις πρώτες προσπάθειες κρατικής ρύθμισης επιχειρηματολογώντας με βάση την «ελευθερία των συμβάσεων»: στην υπόθεση *Lochner v. New York* (1905), τα ανώτατα δικαστήρια της Νέας Υόρκης και των ΗΠΑ έκριναν ότι η νομοθεσία που καθόριζε ανώτατο όριο ωρών εργασίας στα αρτοποιεία ήταν αντισυνταγματική (Glaeser and Shleifer, 2003, σελ. 405).

Η εμμονή στην «ελευθερία των συμβάσεων» στο χώρο της εργασίας οδήγησε σε ακραία αποτελέσματα: τα ετήσια θύματα των εργατικών ατυχημάτων στις ΗΠΑ έφθασαν το 1900 τους 35000 νεκρούς και δύο εκατομμύρια τραυματίες, ενώ χιλιάδες επιβάτες και τρίτοι σκοτώθηκαν σε σιδηροδρομικά ατυχήματα (Glaeser and Shleifer, 2003, σελ. 414). Δημιουργήθηκαν έτσι οι προϋποθέσεις για την αλλαγή του τρόπου σκέψης και τη μετατόπιση από το ιδιωτικό στο δημόσιο δίκαιο, δηλαδή από την κυριαρχία των συμβάσεων στην κρατική ρύθμιση⁸. Αυτή η μετατόπιση αποτελεί φυσικά κι ένα βαρύ πλήγμα στη «θεωρία του διαφορικού μισθού αποζημίωσης»: αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί ελεύθερα στην έκθεσή του σε κάποιους κινδύνους, τι βάση απομένει για τη θεωρία αυτή (Dorman, 1996, σελ. 116-117); Σήμερα, η νομοθεσία για τους όρους υγείας και ασφάλειας της εργασίας αποτελεί τον κατεξοχήν τομέα δημοσιοποίησης του εργατικού δικαίου (Κουκιάδης, 1995, σελ. 471).

Γίνεται πλέον αντιληπτό ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις συμβάσεις που αποτελούν στιγμιαίες συναλλαγές – δηλαδή διακριτά γεγονότα, όπως μια αγοραπωλησία σε ένα πρατήριο καυσίμων ή ένα περίπτερο– και αυτές που σχετίζονται με μακροχρόνιες σχέσεις, όπως οι συμβάσεις εργασίας. Στην τελευταία περίπτωση, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλομένων μερών τροποποιούνται συνεχώς και προσαρμόζονται με την πάροδο του χρόνου, χωρίς αυτές οι τροποποιήσεις να είναι πάντα αποτέλεσμα ξεκάθαρης συμφωνίας. Συχνά, η προσαρμογή αυτή οφείλεται στην εξέλιξη της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται στην παραγωγή και βέβαια γίνεται με μονομερή απόφαση του εργοδότη και χωρίς τη συμφωνία του εργαζόμενου. Ο νόμος δεν μπορεί λοιπόν παρά να αναγνωρίζει αυτές τις διαφορές μεταξύ συναλλαγών και μακροχρόνιων σχέσεων (Atiyah, 1995, σελ. 50-53).

5. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις

Αν σε κάποιο πεδίο γίνεται πραγματική διαπραγμάτευση για τις αποδοχές των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας, αυτό είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, το αποτέλεσμα των οποίων (αν υπάρξει συμφωνία) καταγράφεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Θα περίμενε λοιπόν κανείς, αν υπάρχει μια σχέση ανταλλαγής αποδοχών και συνθηκών ασφάλειας, αυτή να εμφανίζεται στις συλλογικές συμβάσεις.

Πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι η ενασχόληση με τα θέματα υγείας και ασφάλειας αποτελεί για τα συνδικάτα ένα εγχείρημα πολύ δυσκολότερο από τη διαπραγμάτευση για θέματα μισθού και λοιπών παροχών: εμπεριέχει έναν μεγάλο αριθμό τεχνικών λεπτομερειών και απαιτεί τη συστηματική δραστηριοποίηση των συνδικαλιστών και πιθανώς την προσφυγή σε ειδικούς τεχνικούς συμβούλους, απορροφώντας έτσι σημαντικό τμήμα των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων των συνδικάτων. Επίσης, μπορεί να οδηγήσει σε τριβές μεταξύ της διοίκησης της επιχείρησης και του σωματείου, υποσκάπτοντας τη σχέση τους, γεγονός που συνήθως τα σωματεία θέλουν να αποφύγουν. Ακόμη, μεταφέρει το κέντρο βάρους στο χώρο της παραγωγής (όπου συνήθως υπάρχουν οι κίνδυνοι), γεγονός που κάποιες φορές είναι ανεπιθύμητο από ορισμένα συνδικαλιστικά στελέχη που έχουν αποκοπεί από το χώρο αυτό (Dorman, 1996, σελ. 130).

Παρ' όλα τα παραπάνω προβλήματα, τα συνδικάτα συνήθως αποδίδουν σημασία στα ζητήματα ασφάλειας, γεγονός το οποίο εκφράζεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και στα αιτήματα κάποιων απεργιακών κινητοποιήσεων. Όπως φαίνεται από έρευνες των συλλογικών συμβάσεων στις ΗΠΑ, ένα μεγάλο ποσοστό των συμβάσεων (που ξεπερνά το 60%) περιλαμβάνουν όρους που συνδέονται με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Σύμφωνα μάλιστα με μία από αυτές, το 94% των συμβάσεων στις βιομηχανικές επιχειρήσεις περιέχει τέτοιους όρους (French, 1998, σελ. 532). Την ίδια στιγμή όμως, πολύ μικρότερο ποσοστό των ίδιων συμβάσεων (κυμαίνεται μεταξύ 12 και 13%) προβλέπει μισθολογική αποζημίωση για τους κινδύνους. Η μισθολογική αποζημίωση αποτελεί το μηχανισμό που εμφανίζεται λιγότερο συχνά από κάθε άλλο μηχανισμό που σχετίζεται με την ασφάλεια (σύσταση επιτροπών υγείας και ασφάλειας, χορήγηση εξοπλισμού κ.λπ.).

Το συμπέρασμα είναι ότι η χορήγηση επιδομάτων για τους εργασιακούς κινδύνους έχει χαμηλή προτεραιότητα μεταξύ των στό-

χων των συνδικάτων: η διαπραγμάτευση για θέματα υγείας και ασφάλειας έχει συνήθως ως στόχο τη μείωση της επικινδυνότητας και όχι την οικονομική αποζημίωση (Dorman, 1996, σελ. 134-135). Προφανώς αρκετοί από τους συνδικαλιστές θεωρούν – αντίθετα από κάποιους οικονομολόγους– ότι είναι πολύ δύσκολο να αποζημιωθεί κάποιος επαρκώς για ένα κομμένο χέρι.

Φυσικά, αφού τελειώσουν οι διαπραγματεύσεις και υπογραφεί η συλλογική σύμβαση εργασίας, η ζωή συνεχίζεται. Πλέον, απαιτείται κάποιο διαφορετικό εργαλείο για να εξηγήσει την αλληλεπίδραση εντός της σχέσης εργασίας και το εργαλείο αυτό –σύμφωνα με μια άποψη– είναι η θεωρία παιγνίων. Από την εφαρμογή του προκύπτει ότι, η εργασιακή ασφάλεια δεν αποτελεί ένα αγαθό που απλώς «αγοράζεται» από τους εργαζόμενους τη στιγμή της σύμβασης, αλλά πρέπει να δοθεί μάχη γι' αυτήν κατά την καθημερινή ζωή στην επιχείρηση (Dorman, 1996, σελ. 166-182).

Υπάρχει βέβαια και η άποψη ότι κάθε ζήτημα που μπορεί να τεθεί ως ζήτημα σύμβασης –όπως η σχέση εργασίας– μπορεί να εξεταστεί με όρους κόστους συναλλαγών (Williamson, 2000, σελ. 608). Το κόστος συναλλαγών (transaction costs) συνίσταται από το κόστος κατάρτισης της σύμβασης (ex ante) και το κόστος παρακολούθησης της εφαρμογής της (ex post). Από την άλλη, το κόστος παραγωγής είναι το κόστος εκτέλεσης της σύμβασης. Ο όρος κόστος συναλλαγών μπορεί να μην αναφέρεται μόνο σε μεμονωμένες συναλλαγές, αλλά και σε σύνολα συναλλαγών: στην κατηγορία αυτή μπορούν να ενταχθούν τα έξοδα ίδρυσης μιας εταιρείας ή φύλαξης των εγκαταστάσεών της (Matthews, 1986, σελ. 906).

6. Η ανεργία και ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας

Το μεγαλύτερο πάντως πρόβλημα της «θεωρίας του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» είναι η ύπαρξη της μη ηθελημένης ανεργίας, την οποία η θεωρία αυτή αγνοεί επιδεικτικά. Υπενθυμίζεται ότι θεμέλιο της θεωρίας είναι η δυνατότητα των εργαζομένων να απαιτήσουν μια διαφορά στο μισθό τους ως αποζημίωση για εργασίες τις οποίες θεωρούν επικίνδυνες ή δυσάρεστες. Με την ύπαρξη όμως της ανεργίας, κάνει την εμφάνισή της μια εφεδρική στρατιά ανέργων που ψάχνουν για εργασία και ταυτόχρονα πλήτ-

τεται η διαπραγματευτική ικανότητα της εργατικής πλευράς έναντι της εργοδοτικής. Ο εργαζόμενος δεν αντιμετωπίζει πλέον μια σχέση ανταλλαγής μεταξύ μισθού και ασφάλειας, αλλά μεταξύ μισθού και ανεργίας.

Το εντυπωσιακό είναι ότι οι οπαδοί της «θεωρίας του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» παραπέμπουν στον Adam Smith, αλλά σπανίως στον John Stuart Mill που επισήμανε το πρόβλημα: Αν η προσφορά εργασίας υστερεί της αντίστοιχης ζήτησης από τους εργοδότες, για να αναληφθεί μια δυσάρεστη εργασία θα απαιτηθεί υψηλότερος από τον κανονικό μισθό. Όταν όμως η προσφορά εργασίας ξεπερνά τη ζήτηση (δηλαδή υπάρχει μη ηθελημένη ανεργία) τόσο ώστε η εξεύρεση εργασίας να αποτελεί αβεβαιότητα και η πρόσληψη με οποιουδήποτε όρους να συνιστά χάρη, τα πράγματα αλλάζουν. Οι περιζήτητοι εργαζόμενοι θα έχουν και πάλι κάποιο περιθώριο επιλογής: οι υπόλοιποι όμως θα δεχθούν οτιδήποτε. Όσο πιο αποκρουστική είναι η εργασία, τόσο πιο βέβαιο είναι ότι θα λάβει τις ελάχιστες αποδοχές, αφού ανατίθεται σε αυτούς που είναι οι πιο αδύναμοι, που λόγω έλλειψης δεξιοτήτων και εκπαίδευσης δεν γίνονται δεκτοί σε άλλες θέσεις εργασίας. Ο μισθός αντί να είναι ευθέως ανάλογος των δυσκολιών και των κινδύνων, θα βρίσκεται σε αντίστροφη σχέση μαζί τους (Mill, 1965, σελ. 383).

Μια απάντηση των υποστηρικτών της «θεωρίας του διαφορικού μισθού αποζημίωσης» θα μπορούσε βέβαια να είναι ότι ο μισθός δεν καθορίζεται μόνο από τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται ο εργαζόμενος, αλλά και από την εκπαίδευση, την εμπειρία και άλλους παράγοντες που επιδρούν στην παραγωγικότητά του: συνεπώς είναι δύσκολο να διαχωριστεί η επίδραση των κινδύνων στις αποδοχές του κάθε εργαζόμενου και να ανιχνευθεί η υπαρκτή σχέση ανταλλαγής επικινδυνότητας - αποδοχών του (Viscusi, 1993, σελ. 1917).

7. Συμπεράσματα

Στο άρθρο αυτό έγινε μια παρουσίαση της «θεωρίας του διαφορικού μισθού αποζημίωσης», δηλαδή της προσπάθειας μετατροπής των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων σε θέμα που αντιμετωπίζεται αποκλειστικά από την αγορά εργασίας, μέσω μιας σχέσης ανταλλαγής επικινδυνότητας - αποδοχών.

Εξετάστηκε στη συνέχεια η λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς και έγινε μια προσπάθεια να καταδειχθεί η ελλιπής πληροφόρηση για τους κινδύνους, η περιορισμένη ορθολογικότητα των εργαζομένων και των εργοδοτών και οι εξωτερικές επιβαρύνσεις. Έγινε επίσης αναφορά στα θέματα της «ελευθερίας των συμβάσεων», των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ανεργίας.

Το συμπέρασμα είναι ότι οι μηχανισμοί της αγοράς δεν είναι επαρκείς για την αντιμετώπιση των προβλημάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και υπάρχει περιθώριο για την παρέμβαση της πολιτείας. Η περαιτέρω μελέτη μπορεί να αφορά τις μορφές που θα λάβει αυτή η παρέμβαση (νομοθετικές ρυθμίσεις, ελεγκτικό μηχανισμό), τους σκοπούς και την έκτασή της. Στην πράξη πάντως και σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχουν σώματα ελέγχου που διενεργούν επιθεωρήσεις στους χώρους εργασίας και προβαίνουν σε υποδείξεις για τη βελτίωση των συνθηκών ή ενεργοποιούν το μηχανισμό επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων. Στην Ελλάδα την αρμοδιότητα αυτή έχουν οι Τεχνικοί και οι Υγειονομικοί Επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Ταυτόχρονα, τα πολιτικά δικαστήρια επιδικάζουν αποζημιώσεις στα θύματα των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή τις οικογένειές τους. Αυτά όμως μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο ενός επόμενου άρθρου.

Σημειώσεις

1. Βλέπε ενδεικτικά Viscusi, 1993, σελ. 1913· Viscusi, Vernon and Harrington, 2000, σελ. 765· DeLeire and Levy, 2004, σελ. 925.
2. Πρέπει να σημειωθεί πάντως ότι αρκετοί οικονομολόγοι επιμένουν στην ορθότητά της. Βλέπε για παράδειγμα τους DeLeire and Levy (2004).
3. Πρόκειται για μια επιχείρηση που δεν υπάρχει στην πραγματικότητα και το αποτέλεσμα μιας τέτοιας ανάλυσης αποκαλείται από τον Coase (1992, σελ. 714) «οικονομικά του μαυροπίνακα» (blackboard economics).
4. Για τον ιεραρχικό αυτό μηχανισμό που μειώνει την κινητικότητα των εργαζομένων και τους λόγους που επικράτησε, βλέπε Matthews, 1986, σελ. 914-915.
5. Αναφέρεται το παράδειγμα αμερικανικής αεροπορικής εταιρείας η οποία έχασε ένα αεροπλάνο σε ατύχημα που οφειλόταν σε ανασφαλή φόρτωση επικίνδυνων υλικών. Το πολύνεκρο ατύχημα ακολουθήθηκε από την ομαδική παραίτηση αεροσυνοδών από την εταιρεία (French, 1998, σελ. 533).

6. Βλέπε τον πρόλογο του Αντώνη Μακρυδημήτρη και το εισαγωγικό σημείωμα του Κ. Β. Αναγνωστόπουλου στο March και Simon (1993-2003). Για τη λήψη αποφάσεων στο πλαίσιο μιας οργάνωσης, βλέπε και Robbins, 2001, σελ. 135-143.

7. Είναι σφάλμα να πιστεύει κανείς ότι μόνο τα πυρηνικά εργοστάσια δημιουργούν κινδύνους για τους περιοίκους: από τους επικίνδυνους χημικούς παράγοντες που διέρρευσαν το 1984 από το εργοστάσιο της Union Carbide στο Μποπάλ της Ινδίας, πέθαναν άμεσα 4000 άνθρωποι και αργότερα άλλοι 11000, ενώ πολλές δεκάδες χιλιάδες υπέστησαν σοβαρές βλάβες (French, 1998, σελ. 534).

8. Προς την ίδια κατεύθυνση οδήγησε και η πεποίθηση που επικρατούσε στην αμερικανική κοινή γνώμη ότι οι μεγάλες εταιρείες δωροδοκούσαν μάρτυρες, δικαστές και ενόρκους κι έτσι επιτύγχαναν ευνοϊκές αποφάσεις. Οι παθόντες και οι οικογένειές τους, γνωρίζοντας τα δεδομένα, αναγκάζονταν να συμβιβάζονται αποδεχόμενοι ασήμαντα χρηματικά ποσά, που κατά μέσο όρο αντιστοιχούσαν σε μισθούς οκτώ μηνών σε περιπτώσεις θανατηφόρων ατυχημάτων. Μάλιστα στο 40% των περιπτώσεων δεν υπήρξε καμιά αποζημίωση (Glaeser and Shleifer, 2003, σελ. 406-407).

Βιβλιογραφία

- Atiyah P.S., *An Introduction to the Law of Contract*, 5th ed., Clarendon Press, Oxford, New York, 1995.
- Augier M. and K. Kreiner, «Rationality, Imagination and Intelligence: Some Boundaries in Human Decision-making», *Industrial and Corporate Change* 9 (4), 2000, σελ. 659-681.
- Coase R.H., «The Institutional Structure of Production», *American Economic Review* 82 (4), September 1992, σελ. 713-719.
- DeLeire, T. and H. Levy, «Worker Sorting and the Risk of Death on the Job», *Journal of Labor Economics* 22 (4), 2004, σελ. 925-953.
- Dickens W.T., «Differences Between Risk Premiums in Union and Non-union Wages and the Case for Occupational Safety Regulation», *American Economic Review Papers and Proceedings* 74 (2), May 1984, σελ. 320-323.
- Dorman P., *Markets and Mortality: Economics, Dangerous Work, and the Value of Human Life*, Cambridge University Press, Cambridge, 1996.
- Dorman P. and P. Hagstrom, «Wage Compensation for Dangerous Work Revisited», *Industrial and Labor Relations Review* 52 (1), October 1998, σελ. 116-135.
- Foss N.J., «Bounded Rationality in the Economics of Organization: Much Cited and Little Used», *Journal of Economic Psychology* 24, 2003, σελ. 245-264.

- French W.L., *Human Resources Management*, 4th edition, Houghton Mifflin Company, Boston, 1998.
- Glaeser E.L. and A. Shleifer, «The Rise of the Regulatory State», *Journal of Economic Literature* 41, June 2003, σελ. 401-425.
- Gray W.B. and C.A. Jones, *Are OSHA Health Inspections Effective? A Longitudinal Study in the Manufacturing Sector*, NBER Working Paper no 3233, Cambridge, MA, 1990.
- Κουκιιάδης Ι.Δ., *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και η Κοινωνική Πολιτική*, Β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995.
- Landa J.T. and X.T. Wang, «Bounded Rationality of Economic Man: Decision Making under Ecological, Social, and Institutional Constraints», *Journal of Bioeconomics* 3, 2001, σελ. 217-235.
- March J. και H. Simon, *Οργανώσεις*, μτφρ. Κωνσταντίνα Μάστορα, εκδ. Κριτική Α.Ε., Αθήνα, 1993-2003.
- Matthews R.C.O., «The Economics of Institutions and the Sources of Growth», *The Economic Journal* 96, December 1986, σελ. 903-918.
- Morgan G., *Όψεις της Οργάνωσης*, μτφρ. Μαρία Γιαμαλίδου, εκδ. Καστανιώτης, Αθήνα, 1997-2000.
- Mill J.S., *Principles of Political Economy Books I-II*, University of Toronto Press, Toronto and Buffalo, Routledge and Kegan Paul, London, 1965.
- Oi W.Y., «Safety at What Price?», *American Economic Review Papers and Proceedings* 85 (2), May 1995, σελ. 67-71.
- Rabin M., «Psychology and Economics», *Journal of Economic Literature* 36, March 1998, σελ. 11-46.
- Robbins S.P., *Organizational Behavior*, 9th ed., Prentice Hall Inc., Upper Saddle River, New Jersey, 2001.
- Sen A., *Για την Ηθική και την Οικονομία*, μτφρ. Άγγελος Φιλιππάτος, εκδ. Καστανιώτης, Αθήνα, 1987-2000.
- Simon H.A., «Human Nature in Politics: The Dialogue of Psychology with Political Science», *The American Political Science Review* 79, 1985, σελ. 293-304.
- Smith A., *Έρευνα για τη Φύση και τις Αιτίες του Πλούτου των Εθνών*, μτφρ. Χρήστος Βαλλιάνος, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1776-2000.
- Tirole J., «Rational Irrationality: Some Economics of Self-management», *European Economic Review* 46, 2002, σελ. 633-655.
- Viscusi W.K., «The Value of Risks to Life and Health», *Journal of Economic Literature* 31, December 1993, σελ. 1912-1946.
- Viscusi W.K., «How Do Judges Think about Risk?», *American Law and Economics Review* 1 (1-2), 1999, σελ. 26-62.
- Viscusi W.K., J.M. Vernon and J.E. Harrington Jr., *Economics of Regulation and Antitrust*, 3rd ed., The MIT Press, Cambridge, MA, 2000.
- Viscusi W.K. and R.J. Zeckhauser, «The Denominator Blindness Effect:

- Accident Frequencies and the Misjudgment of Recklessness», *American Law and Economics Review* 6 (1), 2004, σελ. 72-94.
- Williamson O.E., «The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead», *Journal of Economic Literature* 38, September 2000, σελ. 595-613.
- Wolozin H., «The Individual in Economic Analysis: Toward Psychology of Economic Behavior», *Journal of Socio-Economics* 31, 2002, σελ. 45-57.

