



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Η Εξέλιξη των Εργασιακών Σχέσεων μέσα από το πρίσμα
της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ΟΝΕ
Ο σημαντικός παράγοντας της Ευελιξίας

Διπλωματική εργασία της φοιτήτριας
Κουφαλιώτη Αγγελική (Α. Μ. 0604Μ020)

Επιβλέποντες καθηγητές:
Αλεξιάς Γεώργιος
Δασκαλάκης Δημοσθένης

Αθήνα 2010



Περιεχόμενα:

Περιεχόμενα.....	1
Πρόλογος.....	3
1. Εργασιακές σχέσεις: ορολογία και εννοιολογικές προσεγγίσεις.....	4
1.1. Η προέλευση της έννοιας και η διάδοση της.....	4
1.2. Οι εργασιακές σχέσεις ως αντικείμενο επιστημονικής διερεύνησης.....	5
1.3. Ανάλυση της ορολογίας.....	9
1.3.1. Εργασιακές σχέσεις.....	9
1.3.2. Η συλλογική διαπραγμάτευση.....	11
1.3.3. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση.....	15
1.3.4. Κοινωνικός διάλογος και κοινωνική συνεργασία.....	15
1.3.5. Όροι και συνθήκες εργασίας.....	17
1.4. Οι εργασιακές σχέσεις ως κοινωνικό σύστημα.....	18
1.5. Η κρίση στις εργασιακές σχέσεις.....	21
1.6. Η μελέτη των εργασιακών σχέσεων.....	22
2. Κράτος, συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις.....	24
2.1. Η σημασία του σύγχρονου κράτους.....	24
2.1.1. Ο κρατικός παρεμβατισμός.....	25
2.1.2. Μοντέλα εθνικών συστημάτων.....	28
3. Ο σημαντικός παράγοντας της ευελιξίας.....	31
3.1. Η ευελιξία της απασχόλησης.....	31
3.2. Η ευελιξία των αποδοχών.....	32
3.2.1. Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους.....	33
3.2.2. Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους.....	34
3.3. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας.....	35
3.3.1. Η υπερωριακή απασχόληση.....	35
3.3.2. Η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.....	35
3.3.3. Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο.....	36
3.3.4. Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο.....	36
3.3.5. Η απασχόληση κατά βάρδιες.....	37

3.4. Η γενική εικόνα της ευελιξίας της εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο.....	37
3.5. Η πολιτική της Ένωσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και ο ρόλος της ευελιξίας.....	38
3.6. Οι κοινωνικές συνέπειες της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων.....	45
4. Οι εργασιακές σχέσεις στην πορεία για την ONE.....	49
4.1. Γενικά χαρακτηριστικά του περιεχομένου της ONE.....	52
4.2. Γενικό πλαίσιο της πορείας των εργασιακών σχέσεων ενόψει της Νομισματικής Ένωσης.....	53
4.3. Οι επιπτώσεις από την ένταξη στην ONE στην οικονομία και την αγορά εργασίας.....	55
4.4. Οι γενικότερες επιπτώσεις της ONE στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων...	57
5. Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	60
5.1. Ο αντίκτυπος των εξελίξεων των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε εθνικό επίπεδο.....	62
5.2. Οι εξελίξεις στους συμμετέχοντες των εργασιακών σχέσεων.....	63
5.3. Θεσμοί και μηχανισμοί των εργασιακών σχέσεων.....	67
6. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.....	71
7. Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο - Πρόσφατες εξελίξεις και γενικές διαπιστώσεις.....	77
7.1. Η επίδραση της Ένωσης στις παρατηρούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.....	77
7.2. Από τις πολιτικές της ευελιξίας στις πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια.....	89
7.3. Η διαδικασία διεύρυνσης της Ένωσης και οι εργασιακές σχέσεις.....	100
7.4. Συνδικαλιστικές στρατηγικές και αντιδράσεις στις αλλαγές.....	102
8. Επίλογος.....	106
9. Βιβλιογραφία.....	112

Πρόλογος

Τα τελευταία χρόνια το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων βρίσκεται συνέχεια στο προσκήνιο καθώς λόγω των νέων τεχνολογιών, της ραγδαίας ανάπτυξης των επιχειρήσεων αλλά και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι μεσαίες επιχειρήσεις παρουσιάστηκε η ανάγκη για εξέλιξη και ευελιξία στον τομέα αυτό. Ο τομέας των εργασιακών σχέσεων εκφράζεται μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και αυτό συμβαίνει γιατί αποτελούν ένα μηχανισμό συμμετοχής και διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου ο οποίος είναι μεν ευέλικτος αλλά επίσης έχει στόχο την αντιμετώπιση των τρεχόντων οικονομικών και κοινωνικών αιτημάτων. Η προώθηση των εργασιακών σχέσεων μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει αποδειχτεί η βέλτιστη οδός και για αυτό το λόγο άλλωστε εφαρμόζεται από τις περισσότερες αναπτυγμένες αλλά και αναπτυσσόμενες χώρες καθώς είναι ένα απαραίτητο συστατικό κάθε σύγχρονης πλουραλιστικής και κοινωνικής και πολιτικής δημοκρατίας¹.

Το σύνταγμα του 1975 ήταν το πρώτο που περιείχε διατάξεις που να αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις, καθώς στα προηγούμενα συντάγματα γίνονταν αναφορές σε διάφορες διατάξεις ευρύτερου περιεχομένου με σκοπό τη συνταγματική θεμελίωση ορισμένων εργασιακών δικαιωμάτων ή θεσμών². Το σύνταγμα αυτό περιλαμβάνει διατάξεις ύλης καθαρά εργατικού δικαίου. Το άρθρο 22 συγκεκριμένα αναφέρεται στο δικαίωμα εργασίας και την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, στη θεμελίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων που συνοδεύονται και από την πρόβλεψη διαιτησίας στις συλλογικές διαφορές εργασίας, και στην απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, στην ιδιαίτερη δηλαδή προστασία, της ελευθερίας της εργασίας, η οποία θεμελιώνεται στα πλαίσια του άρθρου³.

¹ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα.

² Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις (1987) , Αθήνα, Έκδοση Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Ελληνική Εταιρία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

³ Ο. π.

1. Εργασιακές σχέσεις: ορολογία και εννοιολογικές προσεγγίσεις

1.1. Η προέλευση της έννοιας και η διάδοση της

Ο όρος εργασιακές σχέσεις έκανε την εμφάνιση του στη χώρα μας στην δεκαετία του '80, για να καλύψει τις ανάγκες που είχαν δημιουργηθεί και οι οποίες ήταν τέτοιας σημασίας ώστε για το λόγο αυτό απέκτησε και μια τόσο σημαντική και ξεχωριστή θέση στις εννοιολογικές καινοτομίες των κοινωνικών επιστημών.

Στη χώρα μας ήταν ο κλάδος του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου που ανέδειξε τον όρο αυτό. Όπως σε κάθε νεολογισμό, έτσι και σε αυτόν έχουν αποτυπωθεί τα σημάδια του προβληματισμού, των ειδικών αναγκών, της μεθοδολογικής παράδοσης και των εσωτερικών συγκρούσεων του κλάδου που τον αντιπροσωπεύει.

Γρήγορα όμως, αποδείχτηκε έννοια δόκιμη και χρήσιμη και σε πολλούς άλλους επιστημονικούς χώρους όπως στην οικονομία και την κοινωνιολογία της εργασίας ή αλλιώς τη βιομηχανική κοινωνιολογία, με ένα επιπλέον αντίκρισμα στον πολιτικό και ιδεολογικό λόγο και στη δημοσιογραφία.

Ενώ στη χώρα μας εμφανίζεται στο διάστημα του τέλους της δεκαετίας του '70 με τις αρχές της δεκαετίας του '80, στις δυτικές χώρες υπάρχει ήδη μια βιβλιογραφία και ένας εξειδικευμένος προβληματισμός για τις «βιομηχανικές», «επαγγελματικές» ή «εργασιακές σχέσεις» για περισσότερο από τέσσερις δεκαετίες. Το ενδιαφέρον της μελέτης των εργασιακών σχέσεων ήταν στενά δεμένο με τη μεταπολεμική πραγματικότητα των βιομηχανικά αναπτυγμένων χωρών, δηλαδή, τις νέες θεσμικές μεθοδεύσεις ρύθμισης του τρόπου σχηματισμού και διανομής των μισθών και των συμπληρωματικών εισοδημάτων, τη συλλογική διαπραγμάτευση του άμεσου μισθού και τις συλλογικές συμβάσεις που λειτούργησαν σαν μηχανισμός διανομής των «καρπών της ανάπτυξης», το κράτος-πρόνοιας με τις κοινωνικές παροχές, την ασφάλιση των ανέργων και την πρακτική τη διαμεσολάβησης. Έκφραζε την ανάγκη διερεύνησης των νέων μορφών οργάνωσης των σχέσεων κεφαλαίου-εργασίας στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου τύπου ανάπτυξης που συνδύαζε τη μαζική παραγωγή με τη μαζική κατανάλωση.

1.2. Οι εργασιακές σχέσεις ως αντικείμενο επιστημονικής διερεύνησης

Η παρούσα επισκόπηση επιχειρεί να συνοψίσει τις σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια των ετών 2006-2007 στον ευρωπαϊκό χώρο και ειδικότερα στις 27 χώρες-μέλη της Ένωσης και στη Νορβηγία. Οι εξελίξεις αυτές αποτελούν αναπόφευκτα προϊόν αντίστοιχων μεταβολών στην οικονομία, στο θεσμικό πλαίσιο και στη λειτουργία των πολιτικών και κοινωνικών θεσμών, καθώς το εθνικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων αποτελείται και διαμορφώνεται στη βάση της αλληλεπίδρασης και της αντιπαράθεσης διαφόρων δρώντων κοινωνικών υποκειμένων, όπως τα συνδικάτα, οι εργοδοτικές ενώσεις και οι μηχανισμοί άσκησης πολιτικής για την απασχόληση και την αγορά εργασίας. Ουσιαστικά και με βάση τη θεμελιώδη εργασία του Dunlop (1958) οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικού και οικονομικού συστήματος, στο οποίο πραγματοποιείται η σύνθεση και η διαπραγμάτευση των ιδεολογικών κατευθύνσεων και των επιδιώξεων των οργανωμένων κοινωνικών συμφερόντων και της κρατικής πολιτικής όσον αφορά στον τρόπο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας. Οι εργασιακές σχέσεις, επομένως, αφορούν στη σχέση κεφαλαίου και εργασίας το περιεχόμενο της οποίας απορρέει από τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων και αποτυπώνει τους όρους πρωτογενούς κατανομής του παραγόμενου πλούτου.

Με άλλα λόγια το μόρφωμα των εργασιακών σχέσεων προκύπτει από διαφοροποιημένες και αντικρουόμενες στρατηγικές επιδιώξεις των κοινωνικών οργανώσεων (συνδικαλιστικών και εργοδοτικών) και του κράτους, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό καθορίζονται από την επίδραση κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών παραγόντων, όπως το επίπεδο ανταγωνισμού στις εγχώριες και διεθνείς αγορές, η κουλτούρα διαλόγου και η παράδο η κοινωνικής αντιπαράθεσης, οι θεσμικές διατάξεις ρύθμισης και προστασίας της εργασίας από τη νομοθεσία, το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, τις αποφάσεις των δικαστηρίων και τις άλλες πηγές του εργατικού δικαίου. Οι παράγοντες αυτοί λειτουργούν καταλυτικά στο πρότυπο κατανομής πολιτικής δύναμης και στην ικανότητα επηρεασμού των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις από την πλευρά της εργασίας ή του κεφαλαίου ή και ακόμη από τους εκάστοτε κυβερνητικούς προσανατολισμούς πολιτικής.

Σε κάθε, ωστόσο, περίπτωση το αποτέλεσμα της σύνθεσης των στρατηγικών επιδιώξεων και της κοινωνικής αντιπαράθεσης διαμορφώνει ένα πλέγμα κανόνων πάνω στους οποίους ρυθμίζονται τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και επιλύονται οι εργατικές διαφορές. Ακόμη και αν θεωρηθεί ως εξαιρετικά περιγραφική και ντετερμινιστική η παραπάνω προσέγγιση, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα ευρύ και δυναμικό πεδίο έρευνας και πολιτικής στρατηγικού χαρακτήρα για την κοινωνική εξέλιξη. Οι αλλαγές που παρατηρούνται στο πεδίο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας επηρεάζουν άμεσα όχι μόνο τις συνθήκες εργασίας, αλλά και τις ευρύτερες συνθήκες διαβίωσης και τον τρόπο ζωής των πολιτών.

Το επιστημονικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι επομένως, δυναμικό και έχει μεγάλη στρατηγική και πρακτική σημασία για όλους εκείνους που εμπλέκονται στον τομέα της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης. Εξάλλου, αν και η αρχική σύλληψη των εργασιακών σχέσεων ως διακριτό επιστημονικό πεδίο από τους Webb στα τέλη του 19ου αιώνα αφορούσε στην πρακτική επίλυση των προβλημάτων που αφορούν στην εργασία, η μεγάλη τους συνεισφορά είναι η ανάδειξη της ανθρώπινης διάστασης της εργασίας σε αντιδιαστολή με το νεοκλασικό υπόδειγμα της αγοράς εργασίας.

Με βάση τη γενική νεοκλασική θεώρηση αγοραστές και πωλητές εργατικής δύναμης συναντώνται στην αγορά εργασίας, η οποία είναι ο φυσικός χώρος επισύναψης σχέσεων μισθωτής εργασίας. Το αποτέλεσμα της συμφωνίας αυτής είναι η διαμόρφωση συνθηκών ισορροπίας στην αγορά εργασίας στη βάση ενός επιπέδου μισθού, κάθε παρέκκλιση εκ του οποίου προκαλεί ανωμαλίες στην αρμονική λειτουργία της οικονομίας και της παραγωγής.

Στο πλαίσιο αυτό η σχέση εργασίας θεωρείται εκ των πραγμάτων ότι δεν σχετίζεται με την ύπαρξη προβλημάτων και ότι η αγορά εργασίας έχει την ικανότητα να πραγματοποιεί τις βασικές της λειτουργίες (κατανομητική και αναπαραγωγική) χωρίς την παρέμβαση θεσμικών παραγόντων. Η ανάδειξη του επιστημονικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων έρχεται ακριβώς ως απάντηση στις ατέλειες του μηχανισμού της αγοράς τονίζοντας ότι:

- Η εργατική δύναμη δεν αποτελεί μόνο ένα τυπικό εμπόρευμα,
- Δεν υπάρχουν πλήρως ανταγωνιστικές αγορές και αόρατες αρχές στην οικονομία,
- Η εργασία δεν είναι ομοιογενής και τα χαρακτηριστικά κάθε εργαζόμενου και ομάδων εργαζομένων διαφοροποιούνται σημαντικά,

- Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν τόσο προσωπική σχέση όσο και απρόσωπη άμεσα καθοριζόμενη από τις δυνάμεις της αγοράς,
- Οι αγορές εργασίας και προϊόντος δεν είναι αυτορρυθμιζόμενες όπως διατείνεται η νεοκλασική θεωρία.

Σε γενικές γραμμές η ανάπτυξη της επιστημονικής διερεύνησης των εργασιακών σχέσεων προέκυψε ως αντίβαρο της νεοκλασικής οικονομικής σκέψης σύμφωνα με την οποία οι δυνάμεις της αγοράς εξισορροπούνται σε ένα επίπεδο μισθού. Οι εργασιακές σχέσεις ως ανταγωνιστικές σχέσεις και ως διακριτό αντικείμενο επιστημονικής προσέγγισης έρχεται να καλύψει την ουτοπία της νεοκλασικής θεώρησης ότι υπάρχουν ανταγωνιστικές αγορές εργασίας αποτελώντας ουσιαστικά μια ρεαλιστική και εξαιρετικά χρήσιμη οδό ανάλυσης και ερμηνείας των παρατηρούμενων φαινομένων.

Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται εφικτό πως για τους μελετητές των ζητημάτων της εργασίας ο καπιταλισμός μπορεί να ιδωθεί ως οικονομικό σύστημα που πάντοτε θα γεννά και θα καλλιεργεί προβλήματα στο πεδίο της εργασίας, τα οποία και πάντοτε θα απαιτούν επιτακτική λύση. Η θεωρία των εργασιακών σχέσεων όμως δεν σταματά στην αναγνώριση της αδυναμίας του μηχανισμού της αγοράς. Παράλληλα και σε αντίθεση με την νεοκλασική θεώρηση αναγνωρίζει εκτός από την προοπτική της συνεργασίας των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά και αυτήν της αντιπαράθεσης και σύγκρουσης. Το ποια από αυτές τις δύο διαστάσεις της εργασιακής σχέσης επικρατεί κάθε φορά αποτελεί ζήτημα άμεσα σχετιζόμενο αφενός με τις στρατηγικές των κοινωνικών υποκειμένων (συνδικάτα, εργοδότες, κράτος) και αφετέρου με άλλες ευρύτερες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες, οι οποίες επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά σε όλες τις σφαίρες δραστηριότητας. Για παράδειγμα, όπως φαίνεται στην πορεία των εξελίξεων στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 κρατών - μελών η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης συνοδεύεται από την αυξημένη ανάγκη εναρμόνισης των προαγόμενων πολιτικών με στόχο την προώθηση των λεγόμενων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

Αν και ο ακριβής χαρακτηρισμός και η αντικειμενική αναγκαιότητα υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων αυτών δεν μπορεί να αποσαφηνισθεί με ακρίβεια, ο προσανατολισμός τους εντούτοις είναι εξαιρετικά σαφής: Αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος σε μια προοπτική αύξησης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης και περιορισμού των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης,

αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα μέσα από την επαναδιαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων στο χώρο του δημοσίου και την εισαγωγή στοιχείων αγοράς στο πρότυπο διοίκησης και λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας στην αγορά εργασίας, μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το κλαδικό και εθνικό στο επιχειρησιακό/ τοπικό επίπεδο, εισαγωγή πολιτικών μετανάστευσης επιλεκτικού χαρακτήρα, έμφαση σε πολιτικές σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα και σε πολιτικές συγκράτησης των αυξήσεων στους μισθούς.

Η προώθηση ωστόσο των συγκεκριμένων μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις δεν πραγματοποιείται χωρίς αντιδράσεις από τα συνδικάτα. Στην πραγματικότητα παρατηρούνται αντιφατικού χαρακτήρα μηνύματα ως προς το σύγχρονο διακύβευμα της αναμόρφωσης των ευρωπαϊκών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Έτσι από την μια πλευρά διαπιστώνουμε τη λήψη μέτρων που ασπάζονται πλήρως την υπόρρητη λογική ότι η ευελιξία της εργασίας αποτελεί μονόδρομο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας και η εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών με στόχο την αύξηση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης. Από την άλλη πλευρά ωστόσο παρατηρείται αντίστοιχα η εκδήλωση αντίρροπων δυνάμεων στις εφαρμοζόμενες πολιτικές ευελιξίας, όπως η άρνηση των Γάλλων και των Ολλανδών πολιτών στο Ευρωσύνταγμα, οι αντιδράσεις της γαλλικής νεολαίας στα μέτρα Ντε Βιλπέν για τις Συμβάσεις Πρώτης Απασχόλησης (CPE), οι αντιδράσεις στην κοινοτική οδηγία Bolkenstein και η οπισθοχώρηση των Βρυξελλών στις κινητοποιήσεις των Ευρωπαίων λιμενεργατών.

Συνεπώς το διακύβευμα της ευελιξίας και της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων συνιστά ζήτημα με σοβαρές πολιτικές και κοινωνικές προεκτάσεις, το οποίο μένει να κριθεί όχι μόνο από τις μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τους προσανατολισμούς της δημόσιας πολιτικής ή τους εργοδοτικούς ελιγμούς, αλλά και από τις αντιδράσεις του κόσμου της εργασίας απέναντι σε αυτές. Πριν όμως προχωρήσουμε στην ανάλυση για τη δυναμική των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη αξίζει να εστιάσουμε στους παράγοντες που προκαλούν τις συνθήκες αλλαγής στο τοπίο της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, καθώς και στις ιδιαίτερες επιδράσεις της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και των πολιτικών ευελιξίας της εργασίας.

1.3. Ανάλυση της ορολογίας

Στις γραμμές που ακολουθούν θα προσδιοριστεί η ακριβής έννοια των όρων οι οποίοι θα αναλυθούν παρακάτω, όροι οι οποίοι πολλές φορές χρησιμοποιούνται κατά τρόπο που προκαλεί σύγχυση. Οι όροι αυτοί είναι: εργασιακές σχέσεις, συλλογική διαπραγμάτευση, συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση, κοινωνικός διάλογος και συνεργασία και τέλος, όροι και συνθήκες εργασίας.

1.3.1. Εργασιακές σχέσεις

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι η σχέση που γεννιέται ανάμεσα στους ανθρώπους, τους συντελεστές της παραγωγικής διαδικασίας, κατά την οποία ο μισθωτός προσφέρει άμεσα και κατά ορισμένο τρόπο την εργασία του, την εργατική του δύναμη στον εργοδότη – ιδιοκτήτη των μέσων παραγωγής και κάτοχο του κεφαλαίου είτε αυτός είναι άτομο, είτε ομάδα ατόμων, είτε τέλος το ίδιο το κράτος.

Ο όρος «εργασιακές σχέσεις» ή «σχέσεις εργαζομένων» αναφέρεται κατά μια έννοια στο σύνολο των σχέσεων που αναφέρεται και κατά μια άλλη έννοια στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στον χώρο της εργασίας και στον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν του όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων⁴.

Οι εργασιακές σχέσεις είναι ανταγωνιστικές υπό την έννοια ότι χαρακτηρίζονται από τις βαθιές διαφορές των συμφερόντων των διαφόρων φορέων όπως είναι οι εργοδότες, το Κράτος, οι εργαζόμενοι.

Με την πάροδο ωστόσο του χρόνου διαπιστώνεται ότι πέρα από την, ίσως παροδική, όξυνση, η οικονομική κρίση έχει κι άλλα, έμμεσα αλλά πιο έντονα, αποτελέσματα που μπορεί κάτω από ορισμένες συνθήκες να οδηγήσουν μια μέρα στην άμβλυνση των ανταγωνισμών. Δεν πρέπει να ξεχνάει κανείς άλλωστε ότι πέρα από τις άμεσες εκδηλώσεις της οικονομικής κρίσης, υπάρχουν πολλά άλλα φαινόμενα

⁴ Σπυρόπουλος Γ. (1998) Εργασιακές σχέσεις : Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο, Εκδ. Σάκουλας.

που συντείνουν σε μια βαθιά αλλοίωση του περιβάλλοντος των εργασιακών σχέσεων και που ωθούν με διάφορους τρόπους σταθερά προς την αναθεώρηση των παλαιών δομών, θεσμών και διαδικασιών. Σε αυτό το σημείο μπορεί να αναφερθεί χαρακτηριστικά η επίδραση που έχουν στις εργασιακές σχέσεις η αναδόμηση της οικονομίας, η διεθνοποίηση των οικονομικών ανταλλαγών, η ευρωπαϊκή ενοποίηση, η τεχνολογική επανάσταση, οι βαθιές αλλαγές στη σύνθεση και τη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού και τέλος η προοδευτική μετατροπή της νοοτροπίας μεγάλου αριθμού εργαζομένων και του τρόπου με τον οποίο ο σημερινός άνθρωπος αντιμετωπίζει τη σχέση προσωπικής ζωής και εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις παρότι προέκυψαν ως άμεσο επακόλουθο της βιομηχανικής επανάστασης, δεν περιορίζονται στον βιομηχανικό τομέα, αντιθέτως καλύπτουν όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, οποιοδήποτε και αν είναι το πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό σύστημα. Ενώ το σύνολο των κανόνων και των αποφάσεων που αναφέρονται στους ορούς εργασίας και την κατανομή των καρπών της παραγωγής αποτελεί το χώρο των εργασιακών σχέσεων, οι ειδικές δομές, οι θεσμοί και οι διαδικασίες που χαρακτηρίζουν τον καθορισμό των κανόνων αυτών και την λήψη των αποφάσεων σε μια συγκεκριμένη μονάδα παραγωγής, τομέα οικονομικής δραστηριότητας, γεωγραφική περιοχή ή χώρα, αποτελούν το λεγόμενο σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων αποσκοπεί να επιλύσει τα ακόλουθα τέσσερα προβλήματα:

1. Τη ρύθμιση ορισμένων βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής, της κατανομής εισοδημάτων και της ποιότητας εργασιακής ζωής. Αυτή η ρύθμιση μπορεί να είναι λεπτομερής ή όχι, να είναι μορφής κρατικής (νομοθεσία) ή όχι (συλλογικές συμβάσεις), να βασίζεται σε μονομερείς, σε διμερείς ή σε πολυμερείς μηχανισμούς κ.λπ.
2. Την καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία. Στις οικονομικά καθυστερημένες παραδοσιακές κοινωνίες υπάρχει καταταξιακός και συνύπαρξη μικρών αυτόνομων μονάδων. Τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων στις σύγχρονες κοινωνίες αποβλέπουν στην εναρμόνιση και συνύπαρξη των μερών και μονάδων μέσα στα πλαίσια ενός κοινωνικού συνόλου.

3. Τη συμμετοχή των διαφόρων κοινωνικών ομάδων στη λήψη των αποφάσεων. Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων έχει τη δική του φιλοσοφία, όσον αφορά τη μορφή και το περιεχόμενο της συμμετοχής.
4. Την αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο της νομιμότητας των αποφάσεων που λαμβάνονται στα πλαίσια του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Ο νόμος είναι ανίκανος να δώσει ζωή σε ένα σύστημα όταν το κοινωνικό σύνολο δεν το αποδέχεται.

1.3.2. Συλλογική διαπραγμάτευση

Ένας ορισμός της έννοιας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων θα μπορούσε να είναι ότι αποτελούν θεσμούς μέσα από τους οποίους μπορούν να παραχθούν διαδικαστικοί ή ουσιαστικοί κανόνες για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Ακόμη, ο όρος συλλογική διαπραγμάτευση αναφέρεται σε όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα, μεταξύ αφενός ενός εργοδότη, ομάδας εργοδοτών ή μίας ή περισσότερων εργοδοτικών οργανώσεων με σκοπό :

α) τον καθορισμό των όρων και συνθηκών εργασίας ή/ και β) τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών ή των επαγγελματικών οργανώσεων τους και μίας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων⁵. Γενικότερα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν γίνει θέμα πολλών συζητήσεων και έχουν εκφραστεί ποικίλες διαφορετικές απόψεις σχετικά με αυτές ενώ έχουν γίνει και αρκετές προσεγγίσεις γύρω από αυτές.

Ο όρος συλλογικές διαπραγματεύσεις χρησιμοποιήθηκε αρχικά από τους Webbs στα τέλη του 19^{ου} αιώνα ενώ ασχολούνταν γενικότερα με το θέμα των συνδικάτων. Ο όρος για αυτούς αφορούσε μία μέθοδο την οποία χρησιμοποιούν τα συνδικάτα για να βελτιώσουν ή έστω να διατηρήσουν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των μελών τους καθώς και τους μισθούς τους. Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να εξαφανίσουν τη μειονεκτική θέση στην οποία βρίσκονται όταν διαπραγματεύονται ο καθένας ξεχωριστά με τον εργοδότη. Μέσα, λοιπόν, των συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων επιτυγχάνεται ένα καλύτερο

⁵ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα.

αποτέλεσμα για όλους τους εργαζόμενους εφόσον έτσι ο εργοδότης δεν μπορεί να εκμεταλλευθεί τις συγκυριακές αδυναμίες ή ανάγκες του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά. Ένα ακόμη θετικό στοιχείο είναι ότι οι εργαζόμενοι με τη συλλογική τους οργάνωση και τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων σε συλλογικό επίπεδο επιτυγχάνουν να περιορίσουν τον αριθμό των διαπραγματευόμενων και άρα τον αριθμό των ανταγωνιστών και επομένως και τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων, ως μεμονωμένων μονάδων στην αγορά εργασίας⁶. Η εξαφάνιση των μεταξύ τους τριβών τους ενδυναμώνει και οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τι μπορούν να αποκτήσουν με τη συλλογικότητα. Ακόμη, με βάση τις διαπραγματεύσεις σε συλλογικό επίπεδο, οι ρυθμίσεις που εφαρμόζονται σποραδικά καταλήγουν να γίνουν ενιαίες, το οποίο συνεπάγεται ότι η αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας είναι πλέον ενιαίες για όλους.

Δύο άλλοι συγγραφείς, ο Flanders και ο Fox⁷ υποστηρίζουν ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν μία πολιτική διαδικασία μέσω της οποίας ασκείται εξουσία και παράγονται κανόνες. Αυτό το στηρίζουν στο γεγονός ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν ασχολούνται μόνο με αμοιβές και γενικότερα οικονομικά ζητήματα αλλά ρυθμίζουν και άλλα θέματα όπως είναι το ωράριο, οι συνθήκες εργασίας, τα ζητήματα συμμετοχής δικαιωμάτων καθώς και τα ζητήματα κατανομής εξουσίας. Ο Flanders το υποστηρίζει αυτό έπειτα από μία διεξοδική σύγκριση που έκανε, μεταξύ της ατομικής και της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των χαρακτηριστικών τους. Συγκεκριμένα, υποστηρίζει πως η ατομική διαπραγμάτευση είναι αγοραία δραστηριότητα ενώ η συλλογική όπως προαναφέρεται είναι πολιτική διαδικασία γιατί ακόμα και αν υπάρξει κάποια σύγκρουση ή αντιπαράθεση δεν θα επέλθει οριστική και πλήρης ρήξη της σχέσης αλλά θα γίνουν προσπάθειες για την κατάληξη σε μία συμφωνία και τέλος στην υπογραφή μίας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Flanders συνεχίζει λέγοντας ότι η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι στην ουσία μια δραστηριότητα «ομάδας πίεσης» που έχει στόχο την τελική συμφωνία δύο αντικρουόμενων πλευρών, από τις οποίες η καθεμία μάχεται για τα δικά της συμφέροντα. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι μία

⁶ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα.

⁷ Ο.π.

διαδικασία παραγωγής κανόνων η οποία συμμετέχει και στη ρύθμιση της ατομικής διαπραγμάτευσης⁸.

Ο Flanders δέχτηκε έντονη κριτική από τον Fox για τα όσα υποστήριζε. Ο Fox υποστήριζε πως είναι λάθος η προσέγγιση ότι η ατομική και η συλλογική διαπραγμάτευση είναι διαφορετικές επειδή η πρώτη καταλήγει σε σύμβαση και η δεύτερη σε παραγωγή κανόνων, γιατί δεν είναι απαραίτητο καμία από τις δύο να καταλήξει σε συμφωνία. Ακόμα, υποστήριξε πως σύμφωνα με τα εμπειρικά δεδομένα δεν ισχύει η θεωρία του Flanders ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επιτελούν μία μάλλον πολιτική παρά οικονομική λειτουργία.

Με το θέμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων ασχολήθηκαν και δύο ακόμα συγγραφείς, οι Chamberlain και Kuhn, οι οποίοι ισχυρίστηκαν πως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επιτελούν μία σειρά από διαφορετικές λειτουργίες που η κάθε μία διαφορετική λειτουργία εκφράζει μία άλλη θεωρητική σύλληψη για τη διαδικασία και αναφέρεται σε διαφορετικό στάδιο ανάπτυξης του θεσμού⁹. Πιο συγκεκριμένα, εξέφρασαν την έννοια της συλλογικής διαπραγμάτευσης από τρεις διαφορετικές πλευρές :

α) ως μια αγοραία – οικονομική λειτουργία πώλησης της εργασίας όπου μέσα από αυτή κανονίζονται οι ουσιαστικοί όροι βάση των οποίων απασχολούνται οι εργαζόμενοι,

β) ως μια πολιτική διαδικασία που στοχεύει στην παραγωγή κανόνων και διαδικαστικών και ουσιαστικών,

γ) ως μια μέθοδο διοίκησης που στηρίζεται στη λειτουργική σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Η άποψη που κυριαρχεί σήμερα σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ότι οι παραπάνω τρεις απόψεις είναι συμβατές μεταξύ τους και λόγω της ποικιλομορφίας και της διαφοροποίησης που υπάρχει στις εργασιακές σχέσεις υπάρχουν και εμπεριέχουν στοιχεία και από τις τρεις προηγούμενες απόψεις ενώ βρίσκονται ολοένα και καινούριες παραδοχές οι οποίες γίνονται αποδεκτές.

Τέλος, να προσθέσουμε πως στη σύγχρονη κοινωνία είναι αποδεκτές οι δύο έννοιες των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η στενή έννοια είναι ότι ο όρος αναφέρεται στις συζητήσεις που γίνονται μεταξύ της εργατικής τάξης και της εργοδοσίας και

⁸ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα.

⁹ Ο. π.

περιλαμβάνονται όλες οι συζητήσεις και οι διαδικασίες προκειμένου να καταλήξουν σε γραπτή συμφωνία, η οποία θα περιέχει κανόνες που θα δεσμεύουν και τα δύο μέρη. Η ευρεία έννοια του όρου αφορά τις διμερείς ή τριμερείς συζητήσεις, διαβουλεύσεις και διαπραγματεύσεις ή αλλιώς όλες τις διαδικασίες στις οποίες συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, των εργοδοτών και της πολιτείας και στις οποίες προσεγγίζονται θέματα κοινού ενδιαφέροντος και για τις τρεις πλευρές καθώς και επεξεργάζονται κοινά αποδεκτές λύσεις για αυτά¹⁰.

Όπως και να γίνει αντιληπτή η έννοια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το μόνο σίγουρο είναι πως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν μία μορφή συμμετοχής των εργαζομένων σε θέματα τα οποία τους αφορούν και μέσω των οποίων μπορούν να καθορίζουν τις αμοιβές τους και τους όρους εργασίας, να διευθετούν τις διαφορές τους ή και τις συγκρούσεις συμφερόντων με τους εργοδότες, να εναρμονίζουν τα συγκρουόμενα μεταξύ τους οικονομικά και κοινωνικά αιτήματα και σε γενικό πλαίσιο να ρυθμίζονται σε συλλογικό επίπεδο οι σχέσεις των μερών που δρουν σε κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων¹¹.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να αναλυθούν καλύτερα μέσα από το πρίσμα των εργασιακών σχέσεων καθώς αποτελούν άλλωστε ένα από τους βασικότερους θεσμούς τους. Όπως ξετυλίγεται η ιστορία των εργασιακών σχέσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν πολλές φορές ταυτιστεί με αυτές καθώς και με τη βιομηχανική δημοκρατία. Η καλύτερη ανάλυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να γίνει μόνο εντός των ορίων της έννοιας των εργασιακών σχέσεων. Όμως όσο εξελίσσονται οι εργασιακές σχέσεις, έτσι πρέπει να μεταβάλλονται και να βελτιώνονται και οι διάφοροι τομείς από τους οποίους αποτελείται. Για αυτό το λόγο οι κανόνες πρέπει να γίνουν πιο ελαστικοί και πιο εύκολα προσαρμόσιμοι καθώς τομέας επιφυλάσσει καινούριους ρόλους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις και τους μηχανισμούς επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας¹².

¹⁰ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα.

¹¹ Ο. π.

¹² Ο. π.

1.3.3. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση

Ο όρος «συμμετοχή» αναφέρεται στο δικαίωμα των εργαζομένων να επηρεάζουν τις αποφάσεις που τους αφορούν στην επιχείρηση, είτε πρόκειται για θέματα προσωπικού (όροι και συνθήκες εργασίας, εργασιακό περιβάλλον, προστασία εργαζομένων, κοινωνικές υπηρεσίες, τεχνική κατάρτιση και επαγγελματική εκπαίδευση κ.λπ.), είτε για τεχνικά, οικονομικά και εμπορικά θέματα που αφορούν την επιχείρηση (συστήματα παραγωγής, παραγωγικότητα, εμπορική στρατηγική κ.λπ)

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση παίρνει τέσσερις μορφές¹³:

- α) Πρώτη βαθμίδα : η ενημέρωση ή πληροφόρηση των εργαζομένων, η οποία είναι και η πιο συνήθης μορφή συμμετοχής.
- β) Δεύτερη βαθμίδα : οι διαβουλεύσεις, που επιτρέπουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εκφράζουν γνώμη, διατυπώνοντας προτάσεις, αλλά που δεν υποχρεώνουν τους συμμετέχοντες να καταλήξουν σε συμφωνία.
- γ) Τρίτη βαθμίδα : οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, που σε περίπτωση συμφωνίας μπορούν να καταλήξουν σε υπογραφή δεσμευτικού για τους συμμετέχοντες κειμένου (συλλογική σύμβαση).
- δ) Τέταρτη βαθμίδα : η από κοινού λήψη αποφάσεων, η πιο δεσμευτική, αλλά και η πιο σπάνια μορφή συμμετοχής.

1.3.4. Κοινωνικός διάλογος και κοινωνική συνεργασία¹⁴

Αντίθετα με την νοοτροπία και την ορολογία που επικρατεί στον κλάδο των εργασιακών σχέσεων, κλάδο αγγλοσαξονικής προέλευσης, ο όρος κοινωνικός διάλογος έκανε την πρώτη του εμφάνιση κατά τη δεκαετία του 1960 σε γαλλόφωνες χώρες, όπως η Γαλλία και το Βέλγιο, και στη συνέχεια στους κόλπους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η χρήση του άρχισε να γενικεύεται κατά τη δεκαετία του 1970 και του 1980 στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παράλληλα με τον επίσης καινούριο όρο «κοινωνικοί εταίροι». Από το 1985, οπότε και εξελέγη πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ο Γάλλος Jacques Delors, η έ φραση κοινωνικός διάλογος

¹³ Σπυρόπουλος Γ. (1998), «Εργασιακές Σχέσεις : Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και το Διεθνή χώρο», Εκδ. Αντ. Σάκκουλας.

¹⁴ Παζαρτζή Ε. Νίνα, (2007), «Εργασιακές σχέσεις», Πανεπιστημιακές παραδόσεις.

αρχίζει να κατέχει κεντρική θέση στη διαμόρφωση της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής.

Ο όρος κοινωνικός διάλογος είναι γενικός και στερείται συγκεκριμένων νομικών συνεπειών. Αναφέρεται στο πνεύμα συγκεκριμένων νομικών συνεπειών, όπως επίσης στο πνεύμα που επικρατεί στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα στην ανάγκη εξεύρεσης από κοινού γενικά παραδεκτών συμβιβαστικών λύσεων.

Ο κοινωνικός διάλογος λαμβάνει διαφορετικές μορφές. Σε ορισμένες περιπτώσεις περιορίζεται σε απλή ενημέρωση ή πληροφόρηση των κοινωνικών συνομιλητών. Μια δεύτερη βαθμίδα διαλόγου είναι και οι διαβουλεύσεις και οι συμβουλευτικές διαδικασίες, που επιτρέπουν την έκφραση γνώμων και διατύπωση προτάσεων. Οι διμερείς ή τριμερείς συλλογικές διαπραγματεύσεις, που σε περίπτωση συμφωνίας μπορούν να καταλήξουν σε υπογραφή δεσμευτικών κειμένων, αποτελούν μια τρίτη βαθμίδα κοινωνικού διαλόγου. Τέλος, η συναπόφαση δηλαδή η από κοινού λήψη αποφάσεων είναι η πιο δεσμευτική μορφή διαλόγου, αλλά και η πιο σπάνια στην πράξη. Είναι η μέθοδος που χρησιμοποιείται για την υιοθέτηση των διεθνών συμβάσεων στη ΔΟΕ.

Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να πραγματοποιηθεί σε πολλά επίπεδα: την επιχείρηση την περιφέρεια, τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, το εθνικό διακλαδικό επίπεδο, το ευρωπαϊκό επίπεδο. Ο διάλογος μπορεί να είναι διμερής (εργοδοσία και εργαζόμενοι) ή τριμερής (δηλαδή και με τη συμμετοχή της Πολιτείας).

Σήμερα είναι ευρέως αποδεκτό ότι ο διάλογος και η συνεργασία μεταξύ των τριών κοινωνικών συνομιλητών, δηλαδή της εργοδοσίας, των εργαζομένων και της Πολιτείας, είναι το θεμέλιο και η προϋπόθεση για τη διαμόρφωση και εφαρμογή μιας υγιούς πολιτικής εργασιακών σχέσεων. Ακόμη, πρέπει να αναφερθεί ότι οι ευθύνες των τριών κοινωνικών συνομιλητών είναι αλληλένδετες και αλληλοεξαρτώμες και αλληλοσυμπληρούμενες. Ο συντονισμός των προσπάθειών και η συνεργασία των τριών συνομιλητών είναι αναμφισβήτητα μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία μιας εθνικής οικονομικής πολιτικής που βασίζεται στην κοινωνική συνεργασία.

1.3.5. Όροι και συνθήκες εργασίας

Η έκφραση «όροι και συνθήκες εργασίας» αναφέρεται στα κύρια στοιχεία που αποτελούν την επαγγελματική ζωή του εργαζομένου που έχει μια αμειβόμενη απασχόληση, όσον αφορά την καλυτέρευση της ποιότητας της επαγγελματικής του ζωής, ιδιαίτερα την ασφάλεια και υγιεινή του περιβάλλοντος εργασίας¹⁵.

Ως κύρια στοιχεία της πολιτικής βελτίωσης των όρων και συνθηκών εργασίας μπορούν αν θεωρηθούν:

- Η προστασία από τους φυσικούς κινδύνους στον χώρο εργασίας και από άμεσο περιβάλλον του (φυσικό περιβάλλον, τεχνητό περιβάλλον, διαμόρφωση χώρων εργασίας).
- Η προσαρμογή των εγκαταστάσεων και των μεθόδων εργασίας στις φυσικές και διανοητικές ικανότητες του εργαζομένου, με εφαρμογή των αρχών της εργονομίας.
- Η πρόληψη της διανοητικής έντασης (stress) που δημιουργείται από τον ρυθμό και τη μονοτονία της εργασίας.
- Η ρύθμιση των αμοιβών και των χρονικών ορίων εργασίας σε όλες τους τις μορφές (ροή, οργάνωση χρόνου εργασίας, ωράριο, άδειες, διάρκεια εργασιακής ζωής κ.λπ.)
- Η υιοθέτηση μορφών οργάνωσης εργασίας που αξιοποιούν στο έπακρο το περιεχόμενο της εργασίας και επιτρέπουν την πλήρη χρησιμοποίηση των ικανοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων. Ακόμη, υιοθέτηση τρόπων που θα εξασφαλίζουν ένα ανθρώπινο ρυθμό εργασίας, τη μείωση της κόπωσης, μια ικανοποιητική εργασία καθώς και την ευρύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στην οργάνωση της εργασίας.
- Η καλυτέρευση γενικά των συνθηκών υπό τις οποίες εξελίσσεται η εργασία και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων που αποτελούν το θεσμικό πλαίσιο για τον προσδιορισμό αυτών των συνθηκών.
- Κάθε μέτρο που αποσκοπεί στην καλυτέρευση των κοινωνικών υπηρεσιών και του πλαισίου ζωής των εργαζομένων (κατοικία, συγκοινωνία, διατροφή, κ.λπ.)

¹⁵ Σπυρόπουλος Γ. (1998) «Εργασιακές σχέσεις : Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο», Εκδ. Σάκ ουλας.

ως απαραίτητο συμπλήρωμα των μέτρων που τείνουν να αναπτύξουν τις καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Η βελτίωση των όρων και των συνθηκών της εργασίας είναι ένας από τους βασικούς σκοπούς των σημερινών κοινωνιών και το θέμα αυτό πρέπει να εξετάζεται στο σύνολο του. Η υγεία και η ασφάλεια της εργασίας είναι αναπόσπαστο κομμάτι των υπόλοιπων όρων και συνθηκών εργασίας καθώς και των εργασιακών σχέσεων στο σύνολο τους. Πράγματι η υγεία και η ασφάλεια εργασίας είναι μια μόνο πλευρά μιας πολύπλευρης κατάστασης που αφορά τον άνθρωπο στο χώρο εργασίας και που περιλαμβάνει, εκτός από την υγεία και την ασφάλεια πολλές άλλες πλευρές: χρονικά όρια εργασίας, αμοιβή, οργάνωση εργασίας, ικανοποιητική εργασία, δικαίωμα συμμετοχής, κ.λπ. Μια πολιτική για τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας πρέπει να βασίζεται σε μόνιμη και στη στενή τριμερή συνεργασία των εργοδοτών, των εργαζομένων και της Πολιτείας.

1.4. Οι εργασιακές σχέσεις ως κοινωνικό σύστημα

Η δεύτερη από τις βασικές προσεγγίσεις στη μελέτη των εργασιακών σχέσεων βλέπει τις εργασιακές σχέσεις ως υποσύστημα του κοινωνικού συστήματος, όπως για παράδειγμα είναι και το πολιτικό σύστημα, το οποίο αφορά τις εξουσιαστικές σχέσεις του συστήματος ενώ το κοινωνικό σύστημα αφορά όλες τις σχέσεις και τις πράξεις των μελών μιας κοινωνίας. Το σύστημα αποτελείται από στοιχεία που βρίσκονται σε κατάσταση αλληλενέργειας και αλληλεπίδρασης μεταξύ τους. Ένα σύστημα μπορεί να είναι συστατικό δύο ή και παραπάνω συστημάτων που σε κάποια σημεία καλύπτονται μεταξύ τους. Με αυτό τον τρόπο το σύστημα των εργασιακών σχέσεων είναι υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικού συστήματος αλλά ταυτόχρονα αποτελεί στοιχείο και δύο άλλων κοινωνικών υποσυστημάτων, του πολιτικού υποσυστήματος και του οικονομικού. Την παραπάνω πρόταση την έχει διατυπώσει ο Dunlop την οποία τη βάσισε στη θεωρία των κοινωνικών συστημάτων του Αμερικανού κοινωνιολόγου Talcott Parsons¹⁶. Τα τρία υποσυστήματα αλληλεπιδρούν το ένα με το

¹⁶ Πετρινιώτη Ξ. (1985) «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

άλλο αλλά παράλληλα δέχονται και τις επιδράσεις του ευρύτερου κοινωνικού συστήματος. Να σημειωθεί πως η παραπάνω διατύπωση παραστάθηκε και γραφικά.

Το σύστημα εργασιακών σχέσεων του Dunlop¹⁷ απαρτίζεται από τρεις ομάδες δρώντων (actors). Τους εργαζόμενους και τις οργανώσεις τους, τους εργοδότες και τις οργανώσεις τους και τις κρατικές υπηρεσίες οι οποίες είναι αρμόδιες για τα θέματα εργασίας και των εργαζομένων. Αυτές οι ομάδες δρώντων δρουν σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον το οποίο αποτελείται από τρία πλαίσια τα οποία είναι αλληλένδετα μεταξύ τους. Αυτά τα πλαίσια είναι η τεχνολογία, η αγορά εργασίας και το πλέγμα των σχέσεων εξουσίας στο ευρύτερο σύστημα καθώς και το status που απολαμβάνουν οι ομάδες των δρώντων σε αυτό το κοινωνικό σύστημα. Οι δρώντες του συστήματος διατυπώνουν κανόνες που διέπουν την εργασία και τις επαφές ή σχέσεις μεταξύ τους. Το πλέγμα κανόνων αυτό αποτελείται από τις διαδικασίες θέσπισης των κανόνων, το περιεχόμενο των κανόνων και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων για την εφαρμογή των κανόνων σε συγκεκριμένες περιπτώσεις. Οι διαδικασίες αυτές αποτελούν τον πυρήνα ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων¹⁸. Οι κανόνες είναι η εκροή του συστήματος των εργασιακών σχέσεων όπως τα αγαθά και οι υπηρεσίες είναι η εκροή του συστήματος παραγωγής και ανταλλαγής.

Ο Dunlop διακρίνει τρεις γενικές κατηγορίες μέσα από το μεγάλο φάσμα κανόνων που λειτουργούν μέσα στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, αυτές είναι οι εξής: α) κανόνες που διέπουν τις αμοιβές εργασίας, β) κανόνες που ορίζουν τις υποχρεώσεις και την απόδοση των εργαζομένων καθώς και κανόνες που ορίζουν τις πειθαρχικές ποινές για τη μη συμμόρφωση των εργαζομένων στις υποχρεώσεις τους και γ) κανόνες που ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Οι κανόνες αυτοί μπορούν να πάρουν τη μορφή είτε ανονισμών και πολιτικής της εργοδοσίας, είτε νόμων και κανονισμών του κράτους, είτε συλλογικών συμβάσεων εργασίας ακόμη και εθίμων.

Ένα άλλο συστατικό στοιχείο του συστήματος εργασιακών σχέσεων εκτός από τους δρώντες και τους κανόνες που τους αφορούν, είναι η «ιδεολογία» του συστήματος, δηλαδή οι κοινές αντιλήψεις και πεποιθήσεις των δρώντων. Η διαμόρφωση της ιδεολογίας διαμορφώνεται σταδιακά με το χρόνο. Για να επιβιώσει το σύστημα των εργασιακών σχέσεων οι φορείς των εργασιακών σχέσεων πρέπει να έχουν ένα

¹⁷ Dunlop J.T. (1958), «Industrial relations Systems», Holt, New York.

¹⁸ Ο. π.

ελάχιστο κοινών αντιλήψεων και σκοπών, το οποίο αποτελεί στοιχείο συνοχής και σταθερότητας του όλου συστήματος. Η δημιουργία αντιθέσεων μεταξύ των δρώντων δεν καταλύει το σύστημα καθώς οι κανόνες που έχουν θεσπιστεί και το ελάχιστο κοινών αντιλήψεων των δρώντων επιτρέπουν στην επίλυση των διάφορων μέσα σε προκαθορισμένα πλαίσια. Αυτό όμως δεν συνεπάγεται ότι τα συστατικά στοιχεία του συστήματος δεν αλλάζουν ή ότι μένουν σταθερά απλά μέσα από την εξέλιξη και τη διαμόρφωση καταφέρνουν να γίνονται οι αλλαγές που απαιτούνται για τη συνέχεια του συστήματος.

Η θεωρία του Dunlop δέχτηκε κριτική¹⁹ και αυτό γιατί αποτρέπει τον μελετητή από το να διεισδύσει στη βάση της σχέσης εργαζόμενου – εργοδότη, σε αντίθεση τον ωθεί να αναζητεί τα στοιχεία εκείνα τα οποία προσδίδουν σταθερότητα στις σχέσεις εργοδοτών – εργαζομένων – κράτους, σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Το σύστημα όμως δεν είναι απαραίτητα σταθερό, οι δρώντες και οι σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ τους μπορούν να πάρουν εντελώς διαφορετικές μορφές. Αυτό συμβαίνει καθώς η σταθερότητα δεν είναι αναγκαστικά εγγενής ιδιότητα του συστήματος καθώς επίσης το πλέγμα των κανόνων και των θεσμών δεν είναι αναγκαστικά το αίτιο της σταθερότητας αλλά μπορεί να είναι ένα από τα συμπτώματα της. Η θεσμοποίηση των εργασιακών συγκρούσεων μέσα από τη διαδικασία των διαβουλεύσεων και διαπραγματεύσεων μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διεργασιών που πραγματοποιούνται σε άλλα επίπεδα, διαφορετικά από αυτά των προαναφερόμενων. Βέβαια και το μοντέλο Dunlop και η σχολή που ασχολείται με τη διαδικασία των συλλογικών διαβουλεύσεων ως την πεμπτούσια των εργασιακών σχέσεων αναγνωρίζουν τη σημασία του τεχνολογικού και οικονομικού περιβάλλοντος για την έκβαση των προσπαθειών επίλυσης των αντιθέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων²⁰. Οι παράγοντες αυτοί όμως θεωρούνται ως εξωγ νείς του συστήματος, ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι το εξής, η εισαγωγή τεχνολογικών νεωτερισμών στην διαδικασία εργασίας στην οποία αντιδρούν τα εργατικά συνδικάτα, θεωρούνται εξωγενής μεταβλητή του συστήματος και εννοείται πως δεν επιδιώκεται η ανάλυση και εξήγηση της. Με αυτή τη λογική όμως το σύστημα των εργασιακών σχέσεων, περιορίζεται ως αντικείμενο επιστημονικής διερεύνησης, στις τελειώς επιφανειακές, συμπτωματολογικές και συγκυριακές εκφάνσεις του. Η

¹⁹ Πετρινιώτη Ξ. (1985) , «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

²⁰ Ο. π.

κριτική, σε γενικότερα πλαίσια, επικεντρώνεται σε αυτά τα τρία αλληλένδετα στοιχεία: τη στατικότητα, την ανιστορικότητα και την περιορισμένη εμβέλεια του κυρίαρχου υποδείγματος. Επίσης έχει γίνει κριτική η οποία απευθύνεται στις επιστημολογικές και ιδεολογικές προκαταλήψεις που εμπεριέχονται σε αυτό, στην οποία θεωρείται υπέρμετρη η προσήλωση στην περιγραφή, μέτρηση και ανάλυση των αντιπαραθέσεων που παρουσιάζονται μεταξύ των εργοδοτών και των εργατικών ενώσεων. Η έμφαση στη μελέτη των αντιπαραθέσεων όμως γίνεται υπό το πρίσμα της ανάλυσης της συμπεριφοράς των δρώντων²¹.

Στην αναζήτηση των αιτιών της δημιουργίας των αντιθέσεων εργοδοτών – εργαζόμενων και της διευθέτησής τους, κυριαρχούν οι θεσμικές μεταβλητές, η δομή και η ισχύς των συνδικάτων, το νομικό πλαίσιο της σύναψης των συμβάσεων εργασίας και οι ψυχολογικές μεταβλητές. Οι εργασιακές σχέσεις μόνο εντελώς φορμαλιστικά εμφανίζονται ως κοινωνικές σχέσεις, η παραγωγική διαδικασία έχει μόνο τα τεχνικά χαρακτηριστικά της και όχι τα κοινωνικά ενώ οι δρώντες εξετάζονται μόνο ως αυτόνομοι και νομικά ισότιμοι συμβαλλόμενοι χωρίς τα ταξικά και κοινωνικά στοιχεία τους. Η άγνοια αυτή των κοινωνικών πλευρών των εργασιακών σχέσεων, η οποία παίρνει τη μορφή ιδεολογικής ουδετερότητας, δημιουργεί τα προαναφερόμενα προβλήματα της ανιστορικότητας, στατικότητας και θεωρητικής αδυναμίας του κυρίαρχου υποδείγματος²².

1.5. Η κρίση στις εργασιακές σχέσεις

Γενικότερα, ο τομέας των εργασιακών σχέσεων είναι ένας τομέας ο οποίος διακατέχεται από έντονο ανταγωνισμό, ο οποίος συνήθως προκαλεί τριβές ανάμεσα στους συμμετέχοντες. Πολλές φορές αυτός ο ανταγωνισμός μπορεί να πάρει ακόμα και τη μορφή βίαιης σύγκρουσης ανάμεσα στα δύο αντίπαλα μέρη, όταν ίσως ο διάλογος και η διαπραγμάτευση έχει βρει εμπόδια όπως είναι τα συμφέροντα και των δύο πλευρών. Από τη μία πλευρά, όπως είναι καταγοητό, βρίσκονται οι εργοδότες και από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι. Το κράτος και οι μηχανισμοί λειτουργίας του έχουν άμεση συμμετοχή στην παραπάνω διαμάχη καθώς ο ενεργός του ρόλος στην

²¹ Πετρινιώτη Ξ. (1985) , «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

²² Ο. π.

εξασφάλιση αναγκαίων συνθηκών για την κυκλοφορία και την αναπαραγωγή του κεφαλαίου και στην διαχείριση του εργατικού δυναμικού είναι αναγνωρισμένος. Όμως, υπάρχουν διαφωνίες σχετικά με το αν ο ρόλος του αυτός και η σημασία της κρατικής παρέμβασης αποφέρει περισσότερα οφέλη στο ένα από τα δύο αντίπαλα μέρη. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανεργία διατηρείται σε υψηλά επίπεδα, παρά την θεαματική πτώση στο πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος κατά τα τελευταία δώδεκα έτη. Ο μέσος μισθός στην Ελλάδα, σήμερα, έχει την αγοραστική δύναμη που είχε και στις αρχές της δεκαετίας του '80. Η διατήρηση των πραγματικών εισοδημάτων των εργαζομένων σε επίπεδα που δεν αντιστοιχούν στα καταναλωτικά πρότυπα¹ της σύγχρονης Ελλάδας, σε συνδυασμό με την διατήρηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα, και τις απόπειρες της κυβέρνησης να καταστήσει την αγορά εργασίας περισσότερο ευέλικτη, έχουν οδηγήσει σε μια περαιτέρω άνοδο των εντάσεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.²³

1.6. Η μελέτη των εργασιακών σχέσεων

Η μελέτη των εργασιακών σχέσεων έχει ακολουθήσει γενικότερα δύο κατευθύνσεις²⁴, η πρώτη κατεύθυνση αντιμετωπίζει τις εργασιακές σχέσεις ως τη διαδικασία, τους θεσμούς και τους κανόνες των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Δύο μελετητές, οι Clegg και Bain, ορίζουν τις εργασιακές σχέσεις ως τη μελέτη όλων των όψεων, των όρων και συνθηκών εργασίας και δίνουν τη διευκρίνιση ότι οι όροι εργασίας προσδιορίζονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Για τους μελετητές των συλλογικών διαπραγματεύσεων θεωρούνται δεδομένα τα εξής: α) η ύπαρξη και η λειτουργία μαζικών εργατικών ενώσεων στις οποίες ανήκει πολύ μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού, β) η ύπαρξη και λειτουργία αντίστοιχων εργοδοτικών ενώσεων και γ) η ύπαρξη κάποιων κοινών συμφερόντων που η επιδίωξη τους οδηγεί και τα παραπάνω δύο μέρη σε συζήτηση και διαπραγμάτευση.

²³ Σουμελή Ευαγγελία (1999) Παρατηρητήριο Εργασιακών σχέσεων – Ετήσια έκθεση για το 1998, «Ενημέρωση», Τεύχος 44.

²⁴ Πετρινιώτη Ξ. (1985) «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις. Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Στη μελέτη των εργασιακών σχέσεων συναντάται μία προκατάληψη μεθοδολογικού χαρακτήρα²⁵. Αντί η έμφαση να δίνεται στην ανάλυση των αιτιών της σύγκρουσης και της δημιουργίας των αντιθέσεων ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους, η έμφαση δίνεται στη «θεσμοποίηση» αυτών των αντιθέσεων και των συγκρούσεων και ακόμη η μελέτη των διαφόρων διαδικασιών επίλυσης των αντιθέσεων πάσχει από έλλειψη ιστορικότητας αφού οι θεσμοί και οι κανόνες γίνονται δεκτοί ως διαχρονικές αξίες ή πάγιες μορφές που παίρνουν οι σχέσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους.

²⁵ Πετρινιώτη Ξ. (1985) «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

2.Κράτος, συλλογικές διαπραγματεύσεις και εργασιακές σχέσεις

2.1. Η σημασία του σύγχρονου κράτους

Ένα από τα σημαντικά στοιχεία που συντέλεσε στην αναθεώρηση της κυρίαρχης προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων ως μελέτη των διαβουλεύσεων και διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργατικών συνδικάτων είναι η ανάπτυξη του σύγχρονου παρεμβατικού κράτους. Το κράτος στις καπιταλιστικές κοινωνίες έχει αυξήσει εντυπωσιακά τις παρεμβάσεις του διαμορφώνοντας με αυτό τον τρόπο νέες πολιτικές, αναλαμβάνοντας νέες δραστηριότητες και εγκαινιάζοντας νέες πρακτικές στην άσκηση εξουσίας²⁶. Βέβαια, να σημειωθεί πως κάθε διαφορετική θεωρία που ασχολείται με το θέμα του κράτους δίνει και διαφορετική ερμηνεία για το ρόλο του αλλά και για τις διαχρονικές μεταβολές του ρόλου του.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο έχει εμπνευστεί και αποτελείται κυρίως από μία ένωση των συστημάτων των εργασιακών σχέσεων της Γερμανίας, της Μεγάλης Βρετανίας, της Ολλανδίας, της Ισπανίας, της Γαλλίας, της Ιταλίας, της Ελλάδας και του Βελγίου. Αιτία που όλα αυτά τα συστήματα είναι παρεμφερή είναι ότι έχουν σαν βάση κοινά χαρακτηριστικά όπως είναι οι πολιτιστικές, ιστορικές και κοινωνικοπολιτικές παραδόσεις οι οποίες είναι υπεύθυνες για την εξέλιξη ομοιόμορφων μηχανισμών αλληλεγγύης και κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων καθώς και των διαδικασιών εκπροσώπησης τους και των θεσμών συμμετοχής τους. Όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες συγκρότησαν την έννοια του κράτους πρόνοιας με δύο βασικά χαρακτηριστικά τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τις τελευταίες δεκαετίες συνέβησαν βασικές αλλαγές στις όλο και αναπτυσσόμενες βιομηχανικές κοινωνίες, οι οποίες όπως ήταν λογικό επηρέασαν και τον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Μέσα από το κλίμα της οικονομικής κρίσης, ενός αμφί ολου γεωπολιτικού περιβάλλοντος, της αλληλεπίδρασης των εθνικών εργασιακών σχέσεων και του μεταβαλλόμενου οικονομικού και τεχνολογικού περιβάλλοντος, τα αποτελέσματα ήταν υψηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλοί ρυθμοί ανάπτυξης σε οικονομικό επίπεδο ενώ σε διαρθρωτικό επίπεδο, οι τεχνολογικές μεταβολές και οι διαφοροποιήσεις σε

²⁶ Πετρινιώτη Ξ. (1985) «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

οικονομικούς και κοινωνικούς τομείς οδήγησαν στην επέκταση της χρήσης των νέων τεχνολογιών, τη διεθνοποίηση της οικονομίας, την αλλαγή των μεγεθών και των δομών των επιχειρήσεων και του χάρτη απασχόλησης καθώς και την καθιέρωση νέων κοινωνικοπολιτικών και οικονομικών μορφωμάτων²⁷.

Μέσα από όλες αυτές τις εξελίξεις, το κράτος που είχε ως πάγια πολιτική του την προστασία και τη διαμόρφωση ενός ελάχιστου βαθμού κοινωνικών κανόνων για την καταπολέμηση των ανισοτήτων, αλλάζει τακτική και υποχωρεί κάτω από το βάρος των οικονομικών και κοινωνικών δυσκολιών με αποτέλεσμα να παραχωρεί μεγαλύτερη ρυθμιστική δυνατότητα στους φορείς κοινωνικών συμφερόντων. Οι νομοθέτες προκειμένου να αντιμετωπίσουν αυτό το γεγονός τροποποιούν την εθνική νομοθεσία ώστε το θεσμικό πλαίσιο να επιτρέπει την ανάδειξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την εναρμόνιση με το σύγχρονο ρόλο τους. Έτσι, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταμορφώνονται στο πιο ευέλικτο και ευπροσάρμοστο μηχανισμό που είναι ικανός να δώσει λύσεις ακόμα και σε ένα δυσμενές περιβάλλον. Οι συλλογικές αναπαραστάσεις αποκτούν καινούριο χαρακτήρα και καινούρια ζωτικότητα. Γίνονται ο μηχανισμός που βοηθά στην καθολική και συσχετισμένη αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών θεμάτων και ο «δίκαιος» έλεγχος των μεταλλαγών μέσα από συγκλίσεις των φορέων των κοινωνικών συμφερόντων²⁸.

Ο στόχος των συλλογικών διαπραγματεύσεων επιτυγχάνεται, ιστορικά, παρά τις δυσκολίες όπως οι αυστηρές εισοδηματικές πολιτικές, η περιορισμένη αύξηση των αμοιβών και οι μονομερώς επιβεβλημένες ρυθμίσεις. Έτσι, λοιπόν, συμβάλλουν στην ελαστικοποίηση και στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων.

2.1.1. Ο κρατικός παρεμβατισμός

Από τις αρχές του 20ού αιώνα και κυρίως τις τελευταίες δεκαετίες αυξήθηκε σημαντικά το ποσοστό των παρεμβάσεων του κράτους στον το έα των εργασιακών

²⁷ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) «Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.

²⁸ Πετρινιώτη Ξ. (1985) Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

σχέσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η εμφάνιση των παρεμβάσεων αυτών έγινε μετά το Β' παγκόσμιο πόλεμο.

Σχετικά με την έννοια του κράτους, οι πλουραλιστικές θεωρίες αναφέρουν πως αποτελεί βασικό στοιχείο του πολιτικού συστήματος, το οποίο ως κοινωνικό υποσύστημα λαμβάνει με κυριαρχικό τρόπο αποφάσεις που αφορούν το γενικό κοινωνικό σύστημα και τα υποσύστημα του²⁹. Οι καταβολές αυτών των θεωριών βρίσκονται στις παραδοσιακές απόλυτες θεωρίες του 17^{ου} και 18^{ου} αιώνα για το κράτος, από τις οποίες, κάποιες παραχωρούν στο κράτος απόλυτη ελευθερία δράσης ενώ άλλες περιορίζουν την κρατική παρεμβατικότητα και θεωρούν ως δραστηριότητες του κράτους, την εξασφάλιση της ασφάλειας, της ελευθερίας και της ιδιοκτησίας των πολιτών. Σύμφωνα με τον T. Hobbes, το κράτος αποτελεί την κυρίαρχη πολιτική εξουσία και μεριμνά για την τήρηση των όρων του Κοινωνικού Συμβολαίου το οποίο με την ελεύθερη βούληση τους συνάπτουν οι άνθρωποι, με σκοπό τη συγκρότηση τους σε κοινωνία. Ενώ, σύμφωνα με τον J. Locke το κράτος αποτελεί την κυρίαρχη πολιτική εξουσία, που εκφράζει το συλλογικό συμφέρον των συμβαλλομένων του Κοινωνικού Συμβολαίου και η οποία μεριμνά για την προστασία των αστικών και των «φυσικών και απαράγραπτων» δικαιωμάτων του ανθρώπου³⁰. Μετά από τις δηλώσεις αυτές ακολούθησαν οι σχετικές θεωρίες. Σύμφωνα με αυτές, τα άτομα ιδρύουν κοινωνίες για την κάλυψη των αναγκών τους. Στις θεωρίες αυτές βρίσκονται και οι καταβολές των συγχρόνων πλουραλιστικών θεωριών μεταξύ των οποίων, η πιο σημαντική είναι αυτή η οποία αντιμετωπίζει το κράτος ως κέντρο επίλυσης των κυριότερων αντιθέσεων και ότι στις σύγχρονες κοινωνίες υπάρχουν πολλά κέντρα εξουσίας γύρω από τα οποία συσπειρώνονται ομάδες συμφερόντων³¹. Οι ομάδες αυτές ασκούν την ισχύ τους για να επηρεάσουν προς όφελος τους τις πολιτικές αποφάσεις ενώ οι κυβερνήσεις ροκειμένου να διατηρήσουν την εξουσία τους ικανοποιούν τα ειδικά συμφέροντα των διαφόρων ομάδων. Έτσι η λήψη αποφάσεων και η χάραξη της πολιτικής είναι βασισμένη σε μια διαδικασία διαπραγμάτευσης. Η λειτουργία αυτή του κράτους και του πολιτικού του συστήματος παράγει αποφάσεις οι οποίες αφορούν και επηρεάζουν και τα υπόλοιπα συστήματα

²⁹ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) «Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.

³⁰ Ο. π.

³¹ Πετρινιώτη Ξ. (1985) «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

του κοινωνικού γενικότερου συστήματος, όπου εκεί ανήκει και το σύστημα των εργασιακών σχέσεων.

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες του 19^{ου} αιώνα τα κράτη αναγνώρισαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και νομοθετικά κατήργησαν τις ρυθμίσεις που εμπόδιζαν την άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Επίσης από τις αρχές του 20ού αιώνα είναι διακριτές πλέον οι νομοθετικές παρεμβάσεις για τη ρύθμιση ουσιαστικών και διαδικαστικών θεμάτων των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς επίσης έγινε σταδιακά αποδεκτή η παραδοχή ότι η οικονομική ελευθερία και τα δικαιώματα οικονομικού περιεχομένου είναι δυνατόν να υπόκεινται σε περιορισμούς για το συμφέρον όλων. Σε αυτή τη βάση ακριβώς αναπτύχθηκε ιστορικά ο κρατικός παρεμβατισμός του οποίου στόχος ήταν η προστασία της κοινωνίας, της οικονομίας, της δημόσιας υγείας, η διαμόρφωση κατώτατων ή ανώτατων αμοιβών και η διασφάλιση διάφορων κοινωνικών παροχών.

Στη σύγχρονη κοινωνία, η πλουραλιστική προσέγγιση και η συστημική θεωρία αποδέχονται το κράτος ως έναν από τους βασικούς φορείς και πρωταγωνιστές μέσα στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, παρόλο που ο ρόλος του παραμένει εξωγενής καθώς το κύριο βάρος της διατήρησης της ισορροπίας του συστήματος επωμίζονται οι φορείς των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Στο πλαίσιο, λοιπόν, αυτής της θεωρίας το κράτος έχει ένα ρόλο συντονιστικό, ρυθμιστικό και βοηθητικό των ανταγωνιζόμενων ομάδων συμφερόντων. Η παρέμβαση του δε στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να πάρει τη μορφή της διαμόρφωσης του κανονιστικού πλαισίου συμπεριφοράς των μερών, της καταστολής άνομων ενεργειών, της υποστήριξης του διαλόγου και της επίλυσης των διαφορών ή του καθορισμού ελάχιστων ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων³². Ο χαρακτήρας των παρεμβάσεων είναι αρχικά τεχνικός με κύριο στόχο τον εξορθολογισμό και τη διευκ λυνση της λειτουργίας του κοινωνικού πλουραλισμού και του πολιτικού και οικονομικού ανταγωνισμού³³.

Η παρέμβαση του κράτους σε σχέση με το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να πάρει τις εξής μορφές³⁴:

³² Πετρινιώτη Ξ. (1985) «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

³³ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) «Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.

³⁴ Ο. π

- α) αυτή η οποία απορρέει από το ρόλο του κράτους ως εργοδότη στο διευρυμένο δημόσιο τομέα,
- β) αυτή της επιβολής μονομερώς από το κράτος ή τη συναπόφασης περιορισμών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις εξαιτίας ορισμένης περιοριστικής εισοδηματικής πολιτικής,
- γ) αυτή της νομοθετικής ρύθμισης του διαδικαστικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- δ) αυτή της ουσιαστικής νομοθετικής παρέμβασης είτε για τη νομοθετική κάλυψη του αντικειμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είτε για την επιβολή υποχρέωσης ή απαγόρευσης προς τα μέρη συμβατικής ρύθμισης ορισμένων θεμάτων,
- ε) αυτή της διαμόρφωσης κρατικών ή ανεξάρτητων ή τριμερών δομών για την παροχή τεχνικής υποστήριξης και υποβοήθησης των μερών με στοιχεία, έρευνες, μελέτες, στατιστικές, πληροφορίες, εκπαίδευση και τεκμηρίωση.

2.1.2. Μοντέλα εθνικών συστημάτων

Ανάλογα με το ρόλο που παίζει το κράτος και το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ένα εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων διακρίνονται τέσσερα διαφορετικά μοντέλα. Το κάθε μοντέλο αντανακλά μια διαφορετική πολιτική φιλοσοφία και τη προσέγγιση που μπορεί να υιοθετήσει κάθε κυβέρνηση για τις εργασιακές σχέσεις³⁵.

Το πρώτο μοντέλο, αυτό του κρατικού παρεμβατισμού ισχύει όταν τα συνδικάτα είναι αδύναμα και η κρατούσα πολιτιστική ιδεολογία αποδέχεται και επιπλέον προσδίδει έμφαση στον κρατικό παρεμβατισμό. Το μοντέλο αυτό βασίζεται στο γεγονός ότι υπάρχει αδυναμία της λειτουργίας των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και ρύθμισης μέσω αυτών των όρων εργασίας, κυριαρχεί η κρατική ρύθμιση με παραδοσιακό έντονο προστατευτισμό.

Το δεύτερο μοντέλο, είναι αυτό της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς και της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων και υπάρχει όταν η θέση ισχύος των συνδικάτων είναι ασθενής, οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις αδιάρθρες και η

³⁵ Δασκαλάκη Δημοσθένης (1995) «Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.

κρατούσα πολιτική ιδεολογία είναι αυτή του φιλελευθερισμού. Το μοντέλο αυτό χαρακτηρίζεται από έντονη κρατική παρέμβαση ή αποχή με στόχο την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Το τρίτο μοντέλο, είναι αυτό του μοντέλο βολουνταρισμού, του συλλογικού φιλελευθερισμού και των ελεύθερων διαπραγματεύσεων. Σε αυτό το μοντέλο τα συνδικάτα βρίσκονται σε θέση ισχύος και κυριαρχεί η φιλελεύθερη πολιτική ιδεολογία. Αυτό το μοντέλο έχει σα βάση ένα πλουραλιστικό ιδεολογικό υπόβαθρο το οποίο αποδέχεται την ύπαρξη διαφορετικών ή αντιτιθέμενων πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών αναφορών οι οποίες όμως μπορεί να αποδεικνύονται συχνά συνθετικές και λειτουργικές για το σύστημα. Το μοντέλο του βολουνταρισμού αποδέχεται τη λειτουργία ισχυρών αυτόνομων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ώστε οι διαφορές των συμφερόντων να διευθετούνται μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Το τέταρτο και τελευταίο μοντέλο είναι το μοντέλο του διαπραγματευμένου κορπορατισμού που υπάρχει όταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις βρίσκονται σε θέση ισχύος, η οποία τους εξασφαλίζει αυτονομία δράσης και η κρατούσα πολιτική ιδεολογία είναι αυτή που αποδέχεται τον κρατικό παρεμβατισμό και μάλιστα με τη μορφή συμμετοχής του κράτους ως κοινωνικού εταίρου στο πλαίσιο μιας τριμερούς συνεργασίας. Το μοντέλο αυτό χαρακτηρίζει τις κυβερνήσεις που το υιοθετούν λόγω της προσπάθειας που κάνουν με στόχο μέσω του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου να πεισθούν οι φορείς των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κυρίως τα εργατικά συνδικάτα, να περιορίσουν τις απαιτήσεις και το ειδικό συμφέρον των μελών τους για χάρη της εθνικής οικονομίας, της αναπτυξιακής πολιτικής της χώρας και του γενικού συμφέροντος της κοινωνίας.

Σήμερα, κάθε χώρα έχει το δικό της μοντέλο εργασιακών σχέσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων που φέρει τα χαρακτηριστικά της χώρας, τις αξίες της και την παράδοση της. Όμως μεταξύ των διάφορων μοντέλων υπάρχουν και κάποια κοινά χαρακτηριστικά³⁶. Μία πρώτη κατηγορία χωρών που έχουν μοντέλα με κοινά χαρακτηριστικά είναι αυτή των χωρών της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης, όπου οι χώρες αυτές επί σειρά δεκαετιών έχουν ως κοινά χαρακτηριστικά την παρουσία ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, τη λειτουργία

³⁶ Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) «Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.

διμερούς και τριμερούς συνεργασίας και συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κεντρικό ρόλο και το κράτος πρόνοιας με αποτελεσματική λειτουργία. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά συγκλίνουν ώστε να χαρακτηρίσουμε αυτό το μοντέλο ως αυτό του διαπραγματευμένου κορπορατισμού ή δημοκρατικού νεοκορπορατισμού. Μια δεύτερη κατηγορία χωρών σχηματίζεται από τη Γαλλία και την Ιταλία οι οποίες έχουν σαν κοινά χαρακτηριστικά τις αυτόνομες και ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες είναι ενταγμένες στην εθνική ζωή παρά τον έντονο κρατικό παρεμβατισμό. Προς αυτή την κατηγορία κινείται και η Ισπανία. Μια τρίτη κατηγορία είναι η Ελλάδα στην οποία επικρατούσε κρατικός παρεμβατισμός και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είχαν περιορισμένο ρόλο όμως γίνονται σταδιακές κινήσεις προσέγγισης του βολουνταρισμού. Μια τέταρτη κατηγορία αποτελεί η Μεγάλη Βρετανία, το σύστημα της οποίας ξεκίνησε ως μοντέλο της πλήρους ελευθερίας της αγοράς και κατά τον προηγούμενο αιώνα μετέβη στο μοντέλο του βολουνταρισμού. Έπειτα κατά τις δεκαετίες 1960 - 1970 μετέβη στο μοντέλο του διαπραγματευμένου κορπορατισμού ενώ σήμερα ακολουθώντας κυκλική πορεία στρέφεται πάλι στην αρχή και άρα στο νεοφιλελεύθερο μοντέλο. Η ιδεολογική βάση αυτού του μοντέλου θεωρεί ότι η εργασία αποτελεί είδος το οποίο μπορεί να αγοράζεται και να πωλείται ελεύθερα στα πλαίσια της αγοράς και του ελεύθερου ανταγωνισμού, χωρίς περιορισμό της οικονομικής ελευθερίας των ιδιωτών και χωρίς ιδιαίτερη προστασία της σύμβασης εργασίας. Η κρατική παρέμβαση έχει ως στόχο την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και την προστασία της απρόσκοπτης λειτουργίας της αγοράς από οποιαδήποτε εμπόδια. Βασικός στόχος είναι άρα η προστασία του συστήματος της αγοράς που θεωρείται ως μόνο ικανό να επαναφέρει τον εξορθολογισμό.

3. Η ευελιξία ως κύριο χαρακτηριστικό των εργασιακών σχέσεων στην πορεία προς την ONE³⁷

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανakλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνοντας τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων.

Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας από τα τέλη της δεκαετίας του '70 και τις αρχές του δεκαετία του '80 λαμβάνει συγκεκριμένες εκφράσεις στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο και με συνεχώς εντεινόμενους ρυθμούς εφαρμογής στα πρόθυρα της έναρξης λειτουργίας της ONE.

Οι επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας και οι τάσεις που διαμορφώνονται στον ευρωπαϊκό και ευρύτερο γεωγραφικό χώρο θα καταγραφούν παρακάτω αναλυτικά.

3.1. Η ευελιξία της απασχόλησης

Η εξωτερική, σε σχέση με την επιχείρηση, ποσοτική ευελιξία της απασχόλησης αναφέρεται στη δυνατότητα προσαρμογής της στις ανάγκες της συγκυρίας μειώνοντας το εργασιακό κόστος είτε μέσα από πολιτικές που εννοούν τον περιορισμό της απασχόλησης, ως προς το θεωρούμενο πλεόνασμα του προσωπικού, είτε μέσα από επιλογές πρόσληψης και απασχόλησης προσωπικού με περιεχόμενο ευέλικτο, φθηνότερου κόστους που διαφοροποιείται από εκείνο της 'τυπικής' απασχόλησης. Σε αυτά τα πλαίσια διακρίνουμε την ευελιξία ως προς τον όγκο και το μέγεθος της απασχόλησης και την ευελιξία ως προς το περιεχόμενο και τις μορφές απασχόλησης.

α) η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης

Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης εστιάζεται στην αντίληψη περί αύξησης της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης μέσα από πολιτικές μείωσης του εργασιακού

³⁷ Κουζής Ι., « Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση – Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», ΙΝΕ, ελέτες, τεύχος 14, Ιούνιος 2001.

κόστους που εξειδικεύονται στην αύξηση της δυνατότητας αποπομπής του πλεονάζοντα προσωπικού³⁸. Η επιλογή αυτή ενισχύεται από τις παρεχόμενες ευχέρειες προς την επιχείρηση να αντεπεξέλθει έναντι της αυστηρής και άκαμπτης νομοθεσίας.

β) η ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης

Η παράμετρος της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης, συνδέεται με την επιλογή σειράς ευέλικτων ή ειδικών μορφών απασχόλησης, αποτελεί επί μέρους έκφραση της προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες του ανταγωνισμού και συνεπάγεται φθηνότερο εργασιακό κόστος. Η τυπολογία³⁹ των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή εμπειρία είναι η εξής:

- η προσωρινή απασχόληση
- η μερική απασχόληση
- ο «δανεισμός» εργαζομένων
- η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης
- η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύου επιχειρήσεων
- η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη
- η «επιδοτούμενη» απασχόληση
- η ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση
- η παράνομη ευελιξία

3.2. Η ευελιξία των αποδοχών

Η ευελιξία των αποδοχών έγκειται στη δυνατότητα διαμόρφωσης τους σε πλαίσια διαφορετικά από τα ισχύοντα, όπως κυρίως ορίζει το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Χαρακτηριστικά στοιχεία της ευελιξίας των αποδοχών θεωρούνται η αποσταθεροποίηση τους, η διακύμανση τους σε συνάρτηση με τη συγκυρία, τα αποτελέσματα της εταιρίας, την απόδοση του προσωπικού κ.λ.π.

Η ευελιξία των αποδοχών αποτελεί την κύρια έκφραση μείωσης του εργασιακού κόστους εφ' όσον οι αμοιβές του προσωπικού αφορούν στον πυρήνα του κόστους

³⁸ Boyer R., "Le travail en chantiers", Plan Construction, mars 1985.

³⁹ Foassaert R., "Pourquoi et comment normaliser le travail atypique?" Droit social, juillet- aout 1981.



εργασίας. Αντλεί την αιτιολογική βάση στο γεγονός ότι ο παραδοσιακός τρόπος διαμόρφωσης των μισθών με το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του μισθωτού σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας κρίνεται άκαμptos και επιβαρύνει το κόστος της επιχείρησης επηρεάζοντας αρνητικά την ανταγωνιστικότητα της.

Η ευελιξία των αποδοχών περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους που αφορά στους «υποχρεωτικούς φόρους» των επιχειρήσεων για την χρήση μισθωτής απασχόλησης.

3.2.1. Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει χώρα μέσα από τις αλλαγές του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών με τη σταθερότητα ρύθμισης που τον διακρίνει. Κύριο άξονα αυτής της ευελιξίας αποτελούν οι μεταρρυθμίσεις στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στο περιεχόμενο των δεσμεύσεων που παράγουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εργασίας από τη στιγμή που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν το βασικό εργαλείο διαμόρφωσης των αμοιβών. Η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων στο επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο, η δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου τους ως προς το όριο των κατωτάτων αμοιβών, ο επαναπροσδιορισμός της σχέσης κλαδικών και γενικών συλλογικών συμβάσεων, ο περιορισμός των πρακτικών διοικητικής επέκτασης ισχύος τους και η εισαγωγή ρήτρας επαναδιαπραγμάτευσης με κατώτερο περιεχόμενο αμοιβής του ήδη ισχύοντος, αποτελούν βασικές καινοτομίες που οδηγούν στην απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα η απεξάρτηση των αποδοχών από παραδοσιακά «βάρη»¹ και τη διαμόρφωση τους στη βάση των χαρακτηριστικών που διέπουν την επιχείρηση, την χρονική και τοπική συγκυρία αλλά και το πρόσωπο του εργαζομένου ωθούν και σε φαινόμενα εξατομίκευσης των αποδοχών υποβαθμίζοντας το ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει τις ακόλουθες βασικές εκφράσεις:

- Επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών

- Η σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων
- Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης

Οι τρεις προηγούμενες εκφράσεις ευελιξίας συγδέονται άμεσα μεταξύ τους λόγω των διακυμάνσεων των αποδοχών με βάση τη συγκυρία και τα ιδιαίτερα «χαρακτηριστικά» του συντελεστή εργασίας. Είναι δυνατόν, επίσης, και υπό προϋποθέσεις να συνιστούν, στην ουσία, και επιβουλή της έννοιας της εγγυημένης κατώτατης αμοιβής ωθώντας στην κατάργηση και διάβρωση της.

3.2.2. Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους⁴⁰

Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους συνίσταται στις πολιτικές ελαφρύνσεων των επιχειρήσεων από το οικονομικό κόστος που αφορά στους «υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους» για την απασχόληση της μισθωτής εργασίας. Ειδικότερες εκφράσεις αυτής της μορφής ευελιξίας είναι η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών που εκδηλώνεται κυρίως στη βάση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του απασχολούμενου καθώς και η μείωση των εργοδοτικών εισφορών που συνιστούν φορολόγηση των επιχειρήσεων για τα εργατικά ατυχήματα και την περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη με το επιχείρημα ότι δεν αφορούν τα φαινόμενα αυτά στον ίδιο βαθμό, το σύνολο των επιχειρήσεων.

Τέλος, μια επιμέρους έκφραση μείωσης των κοινωνικών βαρών είναι ο περιορισμός του περιεχομένου των κρατικών, κοινωνικού χαρακτήρα, ρυθμίσεων όπως της προστασίας και των διευκολύνσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων.

⁴⁰ Malinvaud E. (1998), “Les cotisations sociales u la charge des employeurs”, Conseil d’analyse iconomique, Paris.

3.3. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας⁴¹

Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου εκφράζεται μέσα από τις προσαρμογές της παρεχόμενης εργασίας στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης με επί μέρους μεταβολές στην διάρκεια του χρόνου εργασίας διατηρώντας το μέγεθος της απασχόλησης.

Αποτελεί εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Πρόκειται για μορφή διαφοροποίησης έναντι της τυπικής έκφρασης που λαμβάνει ο εργάσιμος χρόνος η οποία εξειδικεύεται στο σταθερό ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Σε ότι, τέλος, αφορά στην οργάνωση του χρόνου εργασίας σε μια επιχείρηση συχνά αυτή περιλαμβάνει και επί μέρους μορφές ευέλικτης απασχόλησης στο εσωτερικό της.

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έχει τέσσερις εκφράσεις που παρατείθονται παρακάτω.

3.3.1. Η υπερωριακή απασχόληση

Πρόκειται για «παραδοσιακή» και ευρύτατα διαδεδομένη ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την οποία επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος έναντι αυξημένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων. Η εσωτερική αυτή ευελιξία των επιχειρήσεων ανταποκρίνεται στην κάλυψη των πρόσθετων ή έκτακτων αναγκών τους μέσα από την αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος, συνήθως ειδικευμένου, προσωπικού και χωρίς να προβούν στις χρονοβόρες και υψηλότερου κόστους επιλογές πρόσληψης έκτακτου προσωπικού.

3.3.2. Η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου

Η μορφή αυτή ευελιξίας αποτελεί σήμερα την κύρια τάση διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου και συνίσταται ως εξής:

⁴¹ OCDE, (1995), “La flexibilité du temps de travail; Négociations collectives et intervention de l’Etat”, Paris.

- Υπολογισμός του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ευρέα χρονικά διαστήματα
- Αυξομείωση των ημερησίων και εβδομαδιαίων ωραρίων απασχόλησης με βάση τη συγκυρία και τις ανάγκες, κυρίως των επιχειρήσεων
- Διατήρηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου στην βάση του χρονικού διαστήματος που γίνεται ο υπολογισμός και διατήρηση του μέσου όρου της συνολικής εβδομαδιαίας απασχόλησης με βάση τα νόμιμα ισχύοντα
- Διατήρηση του ίδιου επιπέδου αμοιβών που προκύπτει από το ισχύον εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης. Η ευέλικτη αυτή μορφή διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου που συνήθως εφαρμόζεται με συλλογική συμφωνία και σπανιότερα με τη μονομερή βούληση του εργοδότη, αποβλέπει στην εκπλήρωση των παρακάτω στόχων της επιχείρησης
- Αποτελεσματικότερη οργάνωση της εργασίας μέσα από τη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου στην βάση των «πραγματικών» αναγκών της επιχείρησης
- Εξοικονόμηση πόρων για την επιχείρηση εφ' όσον ανταποκρίνεται στις έκτακτες ανάγκες της χωρίς την πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού, χωρίς την υποχρέωση καταβολής υπερωριακής αμοιβής για την υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου με μόνο αντιστάθμισμα την παραχώρηση του ανάλογου ελεύθερου χρόνου προς τον μισθωτό.

3.3.3. Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο

Πρόκειται για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με την οποία το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες της επιχείρησης. Επί μέρους έκφρασης αυτής της μορφής αποτελούν τα κυκλικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά σε διάστημα δύο και πλέον εβδομάδων.

3.3.4. Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο

Με αυτή τη μορφή ευελιξίας το ημερήσιο ωράριο δεν είναι συνεχές αλλά η εργασία του μισθωτού παρέχεται διακεκομμένα κατά τη διάρκεια της ημέρας σε δύο

τουλάχιστον περιόδους. Στόχος είναι η καλύτερη ανταπόκριση της επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς ιδιαίτερα μάλιστα όταν η ίδια εφαρμόζει διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο λειτουργίας.

3.3.5. Η απασχόληση κατά βάρδιες

Πρόκειται για τη μορφή ευελιξίας σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο. Όμως και η σταθερή απασχόληση κατά τη νυχτερινή βάρδια αν και δεν συνιστά μορφή ευελιξίας του ατομικού χρόνου εργασίας αποτελεί ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού διαφοροποιείται από το ‘τυπικό’ ημερήσιο ωράριο. Ιδιαίτερη, τέλος, μορφή απασχόλησης με το σύστημα της βάρδιας είναι ο θεσμός της «τέταρτης βάρδιας» που συχνά λειτουργεί με αποκλειστικά απασχολούμενο προσωπικό κατά τη συγκεκριμένη βάρδια.

Έχοντας ολοκληρώσει την ενδεικτική τυπολογία της ευελιξίας της εργασίας με βάση τους άξονες της απασχόλησης, των αποδοχών και του χρόνου εργασίας επισημαίνεται ότι η εφαρμογή των εκφράσεων ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις δε γίνεται συνήθως μεμονωμένα και αποσπασματικά. Και τούτο διότι οι λογικές που ωθούν στην αναζήτηση ευελιξίας για την επίτευξη της μείωσης του εργασιακού κόστους εφευρίσκουν λύσεις και επιλογές οι οποίες συνδυάζουν τους επί μέρους άξονες της στα πλαίσια της γενικότερης ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας αλλά και των πολιτικών ποιοτικής ευελιξίας.

3.4. Η γενική εικόνα της ευελιξίας της εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο

Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας σε συνδυασμό με την κρίση της απασχόλησης διαμορφώνει μια πρωτοφανή εικόνα στον χώρο της αγοράς εργασίας ως προς τα επίπεδα της καταγραφή όμηνης ανεργίας και την εφαρμογή των επί μέρους εκφράσεων της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με στοιχεία του 1999 η

ανεργία και οι δύο κύριες εκφράσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (προσωρινή και μερική) αντιπροσωπεύουν το 40% του εργατικού δυναμικού. Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν αφ' ενός μεν την κρίση της απασχόλησης σε σύγκριση με τη σχετικά περιθωριακή παρουσία του φαινομένου της ανεργίας των πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών και αφ' ετέρου τη σημαντική υποχώρηση της «τυπικής» μορφής απασχόλησης.

Το φαινόμενο της ανεργίας σύμφωνα με τις επίσημες στατιστικές αφορά το 10% του εργατικού δυναμικού των χωρών της Ένωσης και παρουσιάζει ανελλιπώς διψήφια ποσοστά από το 1993, γεγονός που συμπίπτει χρονικά με την εφαρμογή των περιοριστικών εθνικών πολιτικών για την επίτευξη των ονομαστικών όρων σύγκλισης που έθεσε η Συνθήκη του Μάαστριχ.

Ο θεσμός της σταθερής και πλήρους απασχόλησης έχει υποστεί σοβαρές απώλειες παραχωρώντας σημαντικό έδαφος στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Εντούτοις εξακολουθεί έως και σήμερα, παρά τις υποχωρήσεις που παρουσιάζει, να αποτελεί την κύρια μορφή της απασχόλησης για σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών. Εκπροσωπεί το 55% της απασχόλησης στην Ευρώπη που επιμερίζεται στο 68,3% των απασχολούμενων ανδρών και μόλις στο 50,5% των γυναικών, γεγονός που καταδεικνύει τη στενή σχέση μεταξύ γυναικείας απασχόλησης και ευελιξίας. Τέλος, η ανάπτυξη άλλων μορφών ευελιξίας της εργασίας θέτει σε πλήρη αμφισβήτηση την τυπική εργασιακή σχέση. Ενδεικτικά των αλλαγών που διαμορφώνονται στην φύση και στη λειτουργία των επιχειρήσεων οι οποίες επηρεάζουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, είναι τα ακόλουθα φαινόμενα: στις χώρες της Ένωσης το 71% των επιχειρήσεων λειτουργεί με το καθεστώς της βάρδιας, το 15% και το 27% των εργαζομένων απασχολείται κατά τη νύχτα και τις Κυριακές αντίστοιχα, ενώ το 12% απασχολείται εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επί ειρήνης.

3.5. Η πολιτική της Ένωσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και ο ρόλος της ευελιξίας

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στις χώρες – μέλη της Ένωσης οι οποίες συνιστούν και το πλέον αναπτυγμένο οικονομικά και κοινωνικά τμήμα της γηραιάς ηπείρου, παρά τις εθνικές ιδιομορφίες και διαφοροποιήσεις, αποτελεί μέρος του

ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου⁴² που χαρακτηρίζεται από ένα αναβαθμισμένο, συγκριτικά με τον υπόλοιπο κόσμο, πλαίσιο κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων. Αυτή η εξέλιξη είναι συνάρτηση παραδόσεων κοινωνικού, πολιτιστικού και οικονομικού χαρακτήρα που για λόγους ιστορικούς διαμορφώθηκαν στο συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο. Είναι απόρροια εθνικών πρωτοβουλιών που εκδηλώθηκαν κυρίως μετά τον β' παγκόσμιο Πόλεμο με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας και την καθιέρωση της έννοιας της πλήρους απασχόλησης. Η δημιουργία της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (1957) και η μετέπειτα πορεία της δεν συνδέθηκε με την προοπτική συστηματικής διαμόρφωσης ενός ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου για τις εργασιακές σχέσεις. Και τούτο διότι το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων δεν συγκέντρωσε το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της κοινότητας από τη στιγμή που τα ζητήματα κοινωνικού περιεχομένου και γενικότερα η διαμόρφωση μιας κοινωνικής ευρωπαϊκής πολιτικής δεν συνιστούσαν κοινοτική προτεραιότητα. Η προσήλωση της ΕΟΚ στην επίτευξη οικονομικών στόχων είχε ως συνέπεια την υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του κοινοτικού εγχειρήματος. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα την έλλειψη κεντρικού κοινοτικού προγραμματισμού για την πορεία του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στις χώρες – μέλη αφήνοντας σε αυτές τις σχετικές πρωτοβουλίες με βάση τις εθνικές ιδιαιτερότητες. Εντούτοις η προώθηση της οικονομικής ολοκλήρωσης συνέτεινε στη λήψη μέτρων αποσπασματικού χαρακτήρα από την Κοινότητα με στόχο την διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου του εργατικού και κοινωνικού κοινοτικού δικαίου.

Η δεκαετία του 1970 συνδεδεμένη και με τα πρώτα κύματα οικονομικών αναδιαρθρώσεων σε εθνικό επίπεδο καταγράφεται ως μια περίοδος κοινοτικών πρωτοβουλιών με τη μορφή οδηγιών για τη διασφάλιση των εργαζομένων απέναντι στα νέα δεδομένα.

Η Ενιαία Πράξη (1986) και η προοπτική της ενιαίας αγοράς επαναφέρει το ζήτημα της Κοινωνικής Ευρώπης και οδηγεί στην υιοθέτηση του Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων (1989). Ο Χάρτης Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων, κείμενο διακηρυκτικού χαρακτήρα, αποτέλεσε μέρος του Πρωτοκόλλου Κοινωνικής Πολιτικής της Συμφωνίας του Μάαστριχτ (1991) το οποίο ενσωματώθηκε στο κύριο μέρος της Συνθήκης του Άμστερνταμ (1997).

⁴² Ehrhard M., (1992) «Politiques et pratiques sociales en Europe, Valeurs et modles institutionnels», Presses Universitaires de Nancy.

Περιλαμβάνει σειρά δικαιωμάτων με στόχο την εναρμόνιση τους στα πλαίσια του κοινοτικού εγχειρήματος. Τα θεμελιώδη αυτά είναι τα εξής:

- Ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων
- Απασχόληση και αμοιβή
- Βελτίωση συνθηκών εργασίας και διαβίωσης
- Κοινωνική προστασία
- Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και συλλογική διαπραγμάτευση
- Επαγγελματική εκπαίδευση
- Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
- Πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων
- Προστασία υγείας και ασφαλείας της εργασίας
- Προστασία νέων εργαζομένων
- Προστασία των ηλικιωμένων ατόμων
- Προστασία μειονεκτούντων ατόμων

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ που αναθεώρησε την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης εξακολουθεί να υποβαθμίζει την κοινωνική διάσταση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης⁴³. Η έκδηλη καθυστέρηση προώθησης του προγράμματος δράσης για την υλοποίηση του Χάρτη επιβραβεύτηκε και από την άρνηση αναθεώρησης του κεφαλαίου περί κοινωνικής πολιτικής της ιδρυτικής Συνθήκης και τη μόνη υιοθέτηση του κοινωνικού πρωτοκόλλου του οποίου το πολιτικό και νομικό κύρος είναι σαφώς υποβαθμισμένο⁴⁴.

Η νομική του υπόσταση και η έλλειψη σχετικών δεσμεύσεων μετά την άρνηση της Βρετανίας να το εντάξει στο κύριο μέρος της Συνθήκης, δημιούργησε σοβαρούς προβληματισμούς για το μέλλον του. Στη συνέχεια αποτέλεσε θετικό γεγονός ότι με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το Πρωτόκολλο Κοινωνικής Πολιτικής, με τη σύμφωνη γνώμη της νέας εργατικής κυβέρνησης των Βρετανών, εντάσσεται στο κύριο μέρος της νέας Συνθήκης. Το νέο κοινοτικό κείμενο κάνει μνεία στον Κοινωνικό Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων αλλά και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης χωρίς ωστόσο να την ακολουθούν νομικές δεσμεύσεις

⁴³ Νικολοπούλου – Στεφάνου Η., (1993), «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική : Κατευθύνσεις και προοπτικές από το συλλ. έργο : «Η Συνθήκη του Μάαστριχτ» , Σιδέρης.

⁴⁴ Σακελλαρόπουλος Θ⁴⁴(1995), «Ευρωπαϊκό κοινωνικό κράτος ή εθνικές κοινωνικές πολιτικές;» Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χώρος μετά το Μάαστριχτ από το Π. Γετίμης – Δ. Γραβάρης (επιμ.) «Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική : Η σύγχρονη προβληματική» Θεμέλιο.

παρά ένας γενικός προσανατολισμός στην πολιτική της Ένωσης. Στα πλαίσια αυτού του προσανατολισμού απαριθμούνται κοινωνικοί στόχοι τους οποίους καλείται η Ένωση να προωθήσει. Το στοιχείο αυτό αποτελεί έκφραση σχετικής βελτίωσης της εικόνας του κοινωνικού άξονα της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς ωστόσο να αλλοιώνεται το κύριο μέλημα των κυρίαρχων αντιλήψεων στους κόλπους της, περί επιμονής στην επίτευξη στόχων κυρίως μέσα από τη δημιουργία της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης και την προσήλωση στα σχετικά κριτήρια ονομαστικής σύγκλισης.

Επιπλέον η κοινωνική πολιτική της Ένωσης στηρίζεται στην αρχή της επικουρικότητας⁴⁵, σύμφωνα με την οποία η κοινοτική νομοθεσία δεν παρεμβαίνει σε περίπτωση που η εθνική νομοθεσία είναι σε θέση να ανταποκριθεί στην υλοποίηση αντίστοιχων στόχων «σε ικανοποιητικό βαθμό». Η επικράτηση της αρχής της επικουρικότητας αντανακλά την προσπάθεια διατήρησης ισορροπιών στο εσωτερικό της Ένωσης που ευνοεί ουσιαστικά την καθυστέρηση της ανάπτυξης της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής.

Στο ευρύ φάσμα των εργασιακών σχέσεων, ατομικών και συλλογικών που προωθήθηκαν μέσω της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης αναφέρονται ενδεικτικά οι παρακάτω ανάλογα με την θεματολογία στην οποία εντάσσονται⁴⁶:

1. Ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων (οδηγίες 90/364, 90/365, 68/360, 64/221)
2. Ατομικές συμβάσεις εργασίας (οδηγίες 91/533, 91/383, 97/81, 99/70)
3. Προστασία παιδιών και νέων εργαζομένων (οδηγία 94/33)
4. Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (οδηγίες 76/207, 75/117)
5. Προστασία μητρότητας και οικογένειας (οδηγίες 92/85, 96/34)
6. Χρόνος εργασίας (οδηγία - πλαίσιο 89/391)
7. Υγεία και ασφάλεια (οδηγία - πλαίσιο 89/391)
8. Αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων (οδηγίες 75/129, 92/56, 98/59, 77/187, 98/50, 80/987, 96/71)
9. Συμμετοχή εργαζομένων (οδηγία 94/45)

Η ενδεικτική αυτή αναφορά της κοινοτικής κοινωνικής νομοθεσίας με την ψήφιση κανόνων κοινοτικού δικαίου, παράλληλα με την διαμορφούμενη κοινοτική

⁴⁵ Lyon G.– Caen, «Subsidiariti et droit social européen», Droit social, avril 1994.

⁴⁶ Commission Européenne, «Les relations du travail en Europe», Emploi et affaires sociales 2000.

νομολογία, δημιουργούν το ευρωπαϊκό κοινοτικό εργατικό δίκαιο, που απέχει πολύ από το να αποτελέσει ένα σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες που επιβάλλει η πορεία προς την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

Η γενικότερη υποβάθμιση της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και η διαιώνιση του κοινωνικού κοινοτικού ελλείμματος καθιστά εντονότερες τις παρεπόμενες αρνητικές συνέπειες στις χώρες της δεύτερης ταχύτητας της Ένωσης που, στερούμενες των αναγκαίων εθνικών υποδομών, ωθούνται σε διεύρυνση των αποστάσεων που τις χωρίζει από τις ανεπτυγμένες οικονομικά και κοινωνικά χώρες. Εντούτοις δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί η προσπάθεια δημιουργίας της. Έτσι όμως, η μέχρι σήμερα πρακτική της κατάστασης που διαμορφώνεται με τους νέους συσχετισμούς έχει να δείξει εμμονή στους περιοριστικούς όρους της σύγκλισης που επιβραβεύεται και από το περίφημο Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης το οποίο στοχεύει στην εποπτεία της δημοσιονομικής πολιτικής των χωρών - μελών για την αποφυγή αποκλίσεων από τα κριτήρια της ονομαστικής σύγκλισης. Κατά συνέπεια η άρση του δημοκρατικού και κοινωνικού ελλείμματος που διέπει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και το περιεχόμενο τους και η δημιουργία μιας συστηματικής πολιτικής στο κοινωνικό πεδίο σε συνδυασμό με την επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική ευημερία εξακολουθούν να αποτελούν βασικούς άξονες διεκδίκησης για όσους οραματίζονται την Ευρώπη των λαών.

Το περιεχόμενο του Χάρτη διευρύνεται με την ένταξη σε αυτό νέων δικαιωμάτων όπως, η κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας, η ισότητα δικαιωμάτων και η καθιέρωση προστασίας απέναντι στους υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν μόνιμα στην Ένωση, η άρση των διακρίσεων, η κατάργηση της παιδικής εργασίας για ηλικίες κάτω του ορίου της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, η συμφιλίωση ικογένειας και εργασίας, η προστασία από αδικαιολόγητες απολύσεις, η θέσπιση ανώτατου ορίου ημερησίας και εβδομαδιαίας εργασίας, το δικαίωμα στο επαρκές εισόδημα που απορρέει από την απασχόληση.

Στη δεκαετία του '90 η πολιτική της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις αρχίζει και αποκτά ένα νέο στοιχείο. Πρόκειται για τη διαμόρφωση κεντρικών κατευθύνσεων ως προς την πορεία των εργασιακών σχέσεων στις χώρες - μέλη με συγκεκριμένους προσανατολισμούς που κινούνται στον άξονα της ευελιξίας της εργασίας ενόψει της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Αυτές οι εξελίξεις

κινούνται στα πλαίσια γενικών κατευθύνσεων συνδεδεμένων και με προτεινόμενες ενέργειες χωρίς να συνεπάγονται δεσμεύσεις νομικού χαρακτήρα αλλά, προφανώς, εμπεριέχουν το στίγμα των εμμέσων πιέσεων για την πρακτική εφαρμογή τους.

Σε αυτά τα δεδομένα ήρθαν αν ακολουθήσουν χρονικά τη Συνθήκη του Μάαστριχ δύο κοινοτικά κείμενα που αποπνέουν τη φιλοσοφία της Ένωσης για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην πορεία προς την ΟΝΕ και μετά από αυτήν. Πρόκειται για το Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση (1993) και το Πράσινο Βιβλίο για την Οργάνωση της Εργασίας (1997).

Το Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση⁴⁷ επιχειρεί, για πρώτη φορά στα χρονικά της Κοινότητας, να ασχοληθεί σοβαρά, ανεξάρτητα από τις λύσεις που προτείνει, με την επίλυση ενός κοινωνικού προβλήματος, και ειδικότερα με την ανεργία. Η καταγραφή κατά τη συγκεκριμένη χρονική συγκυρία (1983) των 18 εκατομμυρίων ανέργων στις 12 χώρες της Ένωσης αποτελούσε ένα σοβαρότατο πρόβλημα, συνεχώς διογκούμενο. Οι κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες του για τα Κράτη της Ευρώπης κρίνονταν σημαντικές όχι μόνο για το μέλλον της κοινωνικής συνοχής και του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου αλλά και για τη διατήρηση των δομών του υπάρχοντος κοινωνικοοικονομικού συστήματος, το οποίο θα μπορούσε και να αμφισβητηθεί υπό το βάρος ίσως και ανεξέλεγκτων εξελίξεων και της πιθανότητας κοινωνικών εκρήξεων που εγκυμονούσε η περαιτέρω διόγκωση του φαινομένου της ανεργίας.

Βασικοί στόχοι του Λευκού Βιβλίου για την αύξηση της απασχόλησης σε συνάρτηση με τις αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι: η ευρύτερη κατανομή θέσεων απασχόλησης και εισοδήματος, η προσαρμογή της φορολογίας στις ανάγκες της απασχόλησης, η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, η βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας των μειονεκτούντων ατόμων ιδιαίτερα των νέων, η δημιουργία ισότητας ευκαιριών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, η αύξηση του αποθέματος ανθρώπινου δυναμικού κυρίως μέσα από την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων, και, τέλος, η ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας και νέων δραστηριοτήτων με έμφαση στον ρόλο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

⁴⁷ Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1994), Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση : Λευκό Βιβλίο, Δελτίο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συμπλήρωμα 6/1993
Το Λευκό Βιβλίο και το εργατικό κίνημα (Συλλογικό έργο), εκδ. Ιαμός, Αθήνα.

Το Πράσινο Βιβλίο για την Οργάνωση της Εργασίας⁴⁸ αποτελεί κείμενο που εξειδικεύει το ενδιαφέρον της Ένωσης για το μέλλον και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και παρουσιάζει τους βασικούς προβληματισμούς για τους περαιτέρω σχεδιασμούς και τις κατευθύνσεις της στον τομέα αυτό. Πρόκειται για άμεση παρέμβαση της Ένωσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, και όχι έμμεση μέσα από την διαμόρφωση ευρύτερων πολιτικών, κυρίως αναφορικά με την απασχόληση που επηρεάζουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων.

Βασική επιδίωξη του Πράσινου Βιβλίου είναι η ανάπτυξη της έννοιας της ευέλικτης επιχείρησης στηριζόμενης στις ανάγκες της αγοράς, στη νέα τεχνολογία και στους ανθρώπινους πόρους. Σύμφωνα με τους συντάκτες του κοινοτικού κειμένου οι επί μέρους επιδιώξεις της Ένωσης είναι οι εξής:

- Η προσαρμογή της κοινωνικής νομοθεσίας στις νέες τάσεις που διαμορφώνονται στον τομέα της απασχόλησης.
- Η αλλαγή του τρόπου καθορισμού των μισθών και των μισθολογικών συστημάτων.
- Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας
- Η αξιοποίηση των νέων τάσεων στον τομέα της απασχόλησης για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών.
- Η ανάπτυξη της ευελιξίας, του τρόπου οργάνωσης των δημόσιων υπηρεσιών
- Η παροχή κατάλληλης υποστήριξης στις επιχειρήσεις για να προβούν στις αλλαγές με άξονα τη νέα οργάνωση της εργασίας.

Ως συμπέρασμα αναφορικά με την πολιτική της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις επισημαίνονται τα εξής:

Η πολιτική της Ένωσης στον τομέα αυτό είναι κυρίως αποσπασματική. Από τις αρχές όμως της δεκαετίας του '90 η προοπτική της ενοποίησης με την διαμόρφωση της πολιτικής για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, που συνιστά βασική προτεραιότητα, περιλαμβάνει και κατευθύνσεις για την απασχόληση και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων με κύριο άξονα την ευελιξία.

Η επιλογή αυτή αναπαράγει πρακτικές που ήδη αναπτύσσονται με διαφορετικά μεγέθη και κυμαινόμενες εντάσεις σε εθνικό επίπεδο αποσκοπώντας σε μια

⁴⁸ Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων : Πράσινο Βιβλίο : Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας, Βρυξέλλες, COM (97) 128, 16/4/1997

περισσότερο συντονισμένη και ταχύτερη προσαρμογή στις νέες ανάγκες και προτεραιότητες που διαμορφώνει το πεδίο του οικονομικού ανταγωνισμού. Παράλληλα είναι γεγονός ότι η μακρά ευρωπαϊκή κοινωνική παράδοση, οι καταγραμμένες αρνητικές συνέπειες και η απορύθμιση που γεννά η ευελιξία δημιουργούν αντιδράσεις και πιέσεις ούτως ώστε να αποφευχθεί το φαινόμενο της άκρατης ευελιξίας που επιφέρει η πολιτική της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς. Έτσι, λοιπόν, η αναζήτηση σύζευξης ευελιξίας και ασφαλείας έτσι όπως αυτή προκύπτει, και χωρίς να υποτιμάται το ενδεχόμενο θετικών ρυθμίσεων για τους εργαζομένους, δε φαίνεται να λειτουργεί εναρμονισμένα στην πράξη. Και τούτο διότι η ευελιξία της εργασίας αποτελεί δεδομένη επιλογή, η δε ασφάλεια των εργαζομένων τίθεται ουσιαστικά σε δεύτερη προτεραιότητα και αποτελεί αν βασισθεί κανένας στην ειλικρίνεια των προθέσεων των ιθυνόντων, τουλάχιστον το ζητούμενο. Είναι γνωστό όμως ότι τα ζητούμενα και το περιεχόμενο τους είναι συνάρτηση συγκυριών και συσχετισμού που στις μέρες μας δεν κρίνεται ευνοϊκό για την εργασία.

Ανεξάρτητα όμως από το συγκεκριμένο περιεχόμενο των εξελίξεων η διεθνοποίηση και ιδιαίτερα η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση δημιουργεί νέες προκλήσεις. Η προοπτική ενός «ευρωπαϊσμού» των εργασιακών σχέσεων γεννάται από την ίδια την φύση της διεθνοποίησης⁴⁹. Τα βασικά πρώτα στοιχεία της πορείας προς ένα ευρωπαϊκό σύστημα εργασιακών σχέσεων, που απαιτεί ιδιαίτερο χρόνο για να ολοκληρωθεί, φαίνεται προς το παρόν, ότι συντίθενται από τα βασικά χαρακτηριστικά της ευρωπαϊκής παράδοσης εμπλουτισμένα με ενέλικτες συνταγές. Τέλος, η πρόκληση της διαμόρφωσης του συστήματος των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων, δεν φαίνεται να λειτουργεί ευθύγραμμα αλλά εμπεριέχει πολλές αντιθέσεις και αντιφάσεις που, υπό προϋποθέσεις, θα ήταν αδύνατον να απο ούν σε όφελος των δυνάμεων της εργασίας.

3.6. Οι κοινωνικές συνέπειες της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων

Οι εξελίξεις που καταγράφονται στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων υπό το βάρος των πολιτικών ευελιξίας, ως βασικού παράγοντα για την

⁴⁹ Σπυρόπουλος Γ., (1998), «Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνές χώρο», Σάκκουλας.

αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, συνεπάγονται σοβαρές επιπτώσεις στο κοινωνικό επίπεδο.

Η αύξηση της ανεργίας, που εκδηλώνεται στα πλαίσια ενός εντεινόμενου οικονομικού ανταγωνισμού αποτελεί επί μέρους έκφραση της αντίληψης για την αναγκαιότητα μείωσης του εργασιακού κόστους και των ευέλικτων επιλογών που την ακολουθούν.

Η αποδυνάμωση, άλλωστε, των πολιτικών κοινωνικής προστασίας και ο περιορισμός των προϋποθέσεων προσφυγής σε ατομικές και ομαδικές απολύσεις σε μια συγκυρία έντονων οικονομικών αναδιαρθρώσεων, ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών, συγχωνεύσεων και τεχνολογικών αλλαγών επιτείνουν το πρόβλημα της ανεργίας. Παράλληλα η κρίση του «τυπικού» πρότυπου απασχόλησης έχει ως βασική αιτία της την ανάπτυξη της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων. Η μεταβολή αυτή επιφέρει αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας της μισθωτής εργασίας⁵⁰, οδηγεί συχνά στην απορύθμιση του και δημιουργεί ένα νέο, ευέλικτο, πρότυπο απασχόλησης. Ειδικότερα παράγει τα ακόλουθα βασικά αποτελέσματα:

- Δημιουργεί ένα νέο καθεστώς απασχόλησης με περιεχόμενο δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας, υποδεέστερο εκείνου της «τυπικής» απασχόλησης.
- Μεταβάλλει και αυτό το περιεχόμενο της «τυπικής» απασχόλησης επί το δυσμενέστερο λόγω της πίεσης που ασκούν σε αυτήν η ευέλικτη απασχόληση και η ανεργία μέσα στα πλαίσια ενός άτυπου και τεχνητώς δημιουργημένου μεταξύ τους ανταγωνισμού.

Η όλη αυτή εξέλιξη, σε συνάρτηση με την γενικότερη αποδόμηση του κράτους πρόνοιας, οδηγεί τη μισθωτή απασχόληση σε μια νέα κατάσταση που τα χαρακτηριστικά της εκφράζουν μια συνολικά αρνητική πορεία για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, παράλληλα, με τα φαινόμενα της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς και της απόλυτης κυριαρχίας των δυνάμεων της, οδηγούν στην απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών σχέσεων, παράλληλα με τις γενικότερες επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης⁵¹. Η επισφαλής θέση στην αγορά εργασίας συνεχώς αυξανόμενων τμημάτων του εργατικού δυναμικού αποτελεί μια νέα πραγματικότητα

⁵⁰ Lyon G. –Caen, (1995), «Le droit du travail : Une technique reversible», Dalloz, Paris

⁵¹ Κραβαρίτου Γ., «Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση», Θέσεις, 17/1986.

που διαβρώνει επικίνδυνα το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο όπως αυτό δομήθηκε μετά το τέλος του δεύτερου πολέμου.

Η επισφαλής αυτή κατάσταση⁵², που χαρακτηρίζει κυρίως τις νεότερες ηλικίες του εργατικού δυναμικού, εκφράζεται με την ένταξη σε μια από τις παρακάτω κατηγορίες:

1. Των ανέργων
2. Των ευέλικτα απασχολούμενων με καθεστώς ασταθούς και δεύτερης ταχύτητας απασχόλησης
3. Των απασχολούμενων με «τυπική» απασχόληση των οποίων η θέση στην αγορά εργασίας απειλείται.

Το φαινόμενο αυτό της ανασφάλειας αποτελεί βασικό στοιχείο της σύγχρονης ευρωπαϊκής κοινωνίας ενώ έχει επίσης παρατηρηθεί η στενή διασύνδεση μεταξύ των δυο πρώτων κατηγοριών που λειτουργούν ως συγκοινωνούντα δοχεία με τη συχνή εναλλαγή μεταξύ ανεργίας και ευέλικτης απασχόλησης⁵³.

Σήμερα ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης το 30% των μισθωτών απασχολούνται με συμβάσεις προσωρινής και μερικής απασχόλησης ενώ το 10% περίπου του συνολικού εργατικού δυναμικού είναι άνεργοι. Έτσι λοιπόν, και με το δεδομένο ότι κατά κανόνα η ανεργία αποτελεί εν δυνάμει μισθωτή απασχόληση, το 40% τουλάχιστον του κόσμου της μισθωτής εργασίας βρίσκεται σε ένα καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης με περιορισμένο περιεχόμενο δικαιωμάτων και αμοιβών και ανεργίας. Κατά το έτος 1999, στο σύνολο των χωρών της Ένωσης, μόλις το 50% των νέων συμβάσεων εργασίας έχει χαρακτήρα σταθερής απασχόλησης ενώ το υπόλοιπο αφορά σε ποικιλία μορφών προσωρινής απασχόλησης.

Θα ήταν χρήσιμο να επισημαίνουμε ότι, εκτός από το γεγονός ότι η πρακτική της ευέλικτης απασχόλησης παρουσιάζει διαφορές από χώρα σε χώρα, το περιεχόμενο της δεν συνεπάγεται σε κάθε περίπτωση αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις. Και τούτο διότι η ευελιξία είτε ως μορφή απασχόλησης είτε ως επιμέρους παράμετρος της εργασιακής σχέσης δεν θα ήταν σε θέση να αναπτυχθεί στον βαθμό που σήμερα καταγράφεται ως μέγεθος, εάν δεν συνδέονταν και με την κάλυψη, εκτός από τις ανάγκες των επιχειρήσεων, και αναγκών μερίδας των ίδιων των εργαζομένων. Για παράδειγμα ο θεσμός της μερικής απασχόλησης είναι δυνατόν σε ένα βαθμό να

⁵² Dauci N., (1998), Quand la precarité redessine le marché de l'emploi, dans "Le monde du travail" La Découverte, Paris.

⁵³ Commission Européenne (1999), «L'emploi en Europe».

αναπτύσσεται σε εθελοντική βάση για ορισμένες κατηγορίες του πληθυσμού. Σύμφωνα άλλωστε και με τα στοιχεία της Eurostat το 60% και 84% των μερικών απασχολούμενων ανδρών και γυναικών αντίστοιχα στην Ένωση προσφεύγει στη μερική απασχόληση εθελοντικά και όχι κατ' ανάγκη επειδή δεν ευρίσκει θέση πλήρους απασχόλησης. Ανεξάρτητα από την κριτική που ασκείται στη μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για το αξιόπιστο αυτών των στατιστικών αποτελεσμάτων και τον ακριβή προσδιορισμό της έννοιας της εθελοντικής μερικής απασχόλησης, είναι γεγονός ότι η μερική απασχόληση για ένα τμήμα των μισθωτών αποτελεί πράγματι ηθελημένη επιλογή. Το ίδιο συμβαίνει και με τις κατηγορίες του εργατικού δυναμικού με υψηλή, συνήθως, ειδίκευση που προτιμούν να απασχολούνται με καθεστώς ευέλικτης αυτοαπασχόλησης από εκείνο της μισθωτής σχέσης. Ανάλογα παραδείγματα μπορεί να συναντήσει κανείς και σε μια σειρά από άλλες εφαρμογές της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

Πέρα όμως των προηγούμενων διαπιστώσεων, η ευελιξία της εργασίας κατά κανόνα συνεπάγεται αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους, χωρίς ωστόσο οι αρνητικές συνέπειες να περιορίζονται μόνο σε αυτούς. Και τούτο διότι μακροπρόθεσμα υπονομεύει και τις ίδιες τις επιχειρήσεις, όταν η άκρατη προσφυγή στη λύση του φθηνού εργατικού υποθηκεύει το παραγωγικό τους μέλλον λόγω της κατά κανόνα σύνδεσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την ανειδίκευτη και χαμηλής παραγωγικότητας εργασία⁵⁴.

⁵⁴ Γεωργακοπούλου Β. – Κουζής Γ.,(1996), «Εξελίξεις και νέες εργασιακές σχέσεις», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Μελέτες.

4. Οι εργασιακές σχέσεις στην πορεία για την ONE

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ διαμορφώνοντας τους όρους για την πορεία προς την Οικονομική και Νομισματική Ένωση αναπαράγει την κεντρική φιλοσοφία του κοινοτικού εγχειρήματος που αποσκοπεί στην επίτευξη οικονομικών στόχων, υποβαθμίζοντας αντίστοιχα την πολιτική της απέναντι στον κοινωνικό παράγοντα. Παρά τα όποια βήματα εντοπίζονται κατά τα τελευταία χρόνια στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, εντούτοις το στίγμα των όποιων πρωτοβουλιών χαρακτηρίζεται από μια αποσπασματικότητα, παραμένοντας στο περιθώριο των κρίσιμων αποφάσεων της Ένωσης.

Η προσήλωση στους όρους οικονομικής σύγκλισης σε συνάρτηση με τις διαμορφούμενες εθνικές πολιτικές επίτευξης των στόχων για την ένταξη στην ONE κυριαρχούνται από επιλογές νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, σε συνδυασμό με την μονοδιάστατη προσήλωση στην έννοια της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται ουσιαστικά με την μονομερή αντίληψη για την ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους. Η ριζική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας που επαγγέλλεται η Ευρωπαϊκή Ένωση, με στόχο την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την τόνωση της απασχόλησης συνίσταται στην περαιτέρω ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις που εστιάζονται στον τομέα της απασχόλησης, των αποδοχών και του χρόνου εργασίας. Οι κατευθύνσεις αυτές υιοθετούνται άλλωστε και από το Λευκό Βιβλίο για την «ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και απασχόληση», τις συνόδους κορυφής του Εσσεν και του Άμστερνταμ και το Πράσινο Βιβλίο για την οργάνωση της εργασίας κλπ.

Οι πολιτικές ευελιξίας της εργασίας εντείνονται, τα τελευταία χρόνια ενισχυμένες από ένα ευρύτερο συσχετισμό δυνάμεων υπέρ του κεφαλαίου που αξιοποιεί σε όφελός του τη διεύρυνση της διεθνοποίησης των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων. Στα πλαίσια αυτά, οι επιχειρούμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας στιγματίζονται αρνητικά ως προς τις συνολικές επιδράσεις απέναντι στον συντελεστή της εργασίας και συνδέονται με την ανάπτυξη των πολλαπλών ταχυτήτων στους κόλπους του, θέτοντας παράλληλα σε αμφισβήτηση και αλλοιώνοντας το περιεχόμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

Η ελληνική πραγματικότητα ως προς το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων χαρακτηρίζεται από μια ιδιαίτερη ευελιξία. Τόσο από πλευράς θεσμικών

παρεμβάσεων διαπιστώνεται πως η ελληνική αγορά εργασίας δεν στερείται μέτρων που στοχεύουν στην αύξηση της ευελιξίας, ενώ παράλληλα εντοπίζεται η ιδιαιτερότητα της παράνομης ευελιξίας που αφορά, τόσο σε σημαντικό τμήμα του ελληνικού εργατικού δυναμικού, όσο και στην συντριπτική πλειοψηφία των αλλοδαπών.

Η ευελιξία της εργασίας και οι συνεπαγόμενες πρακτικές μείωσης ή και συμπίεσης του εργασιακού κόστους αποτέλεσαν επί μακρόν, τον βασικό άξονα της πολιτικής των επιχειρήσεων στον τομέα της ανταγωνιστικότητας. Παράλληλα όμως, η εμμονή προς αυτή την κατεύθυνση και η υποβάθμιση των βασικών ποιοτικών συντελεστών αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας (ανάπτυξη κρατικών υποδομών και οργάνωσης, εισαγωγή και αξιοποίηση των επιτευγμάτων της νέας τεχνολογίας, υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, σύγχρονες μέθοδοι οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων, περιεχόμενο -κίνητρο συνθηκών εργασίας και αμοιβής για αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας) οδηγεί σε χαμηλά επιτεύγματα ανταγωνιστικότητας.

Σήμερα, απέναντι σε μια ήδη ευέλικτη αγορά εργασίας οι πολιτικές περαιτέρω αύξησής της με άξονα την μείωση του εργασιακού κόστους αποτελεί την συνέχεια της ίδιας, μονομερούς αντίληψης, για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, πολιτικής που ήδη κατά τα έτη 1990-1996 παρά την ένταση και έκταση των μέτρων που εισήγαγε μειώνοντας το συνολικό μισθολογικό κόστος κατά 11% (έναντι 4% του μέσου κοινοτικού όρου) η Ελλάδα εξακολουθεί να βρίσκεται μαζί με την Πορτογαλία στους ουραγούς, σε επίπεδα ανταγωνιστικότητας, ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης.

Στην προοπτική προς την ΟΝΕ και ενόψει της αναζήτησης επίτευξης των ονομαστικών όρων για την ευρωπαϊκή σύγκλιση, η Ελλάδα κινήθηκε σε επιλογές ειδικότερων ρυθμίσεων αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Άλλωστε το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου που επεδίωξε η κυβέρνηση και έλαβε χώρα κατά το 1997, εστιάστηκε στην ανάγκη αύξησης της ευελιξίας της εργασίας.

Ανεξάρτητα από το περιεχόμενο της συμφωνίας που προέκυψε με την υπογραφή του σχετικού «Συμφώνου εμπιστοσύνης προς το 2000» διαφαίνονται οι ακόλουθες τάσεις για τα αμέσως προσεχή έτη⁵⁵:

α. Επέκταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας

β. Έμφαση ιδιαίτερη στην ευελιξία της εργασίας στο δημόσιο τομέα.

⁵⁵ Κουζής Γ., (1998), «ΟΝΕ και Εργασιακές σχέσεις», Ενημέρωση, Τεύχος 37.

γ. Μετατροπή της παράνομης ευελιξίας σε νόμιμη, συμπίεζοντας το περιεχόμενο της επίσημης αγοράς εργασίας.

Στα πλαίσια αυτών των κατευθύνσεων που εναρμονίστηκαν και με τις αντίστοιχες επιδιώξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχεδιάστηκαν οι ακόλουθες παρεμβάσεις με αφορμή και την υποτίμηση της δραχμής ενόψει της σταδιακής ένταξής της στο κοινό νόμισμα:

- α) Συγκράτηση των αμοιβών στα επίπεδα του πληθωρισμού,
- β) θέσπιση κινήτρων για αύξηση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και επέκτασή τους στον δημόσιο τομέα,
- γ) μείωση του μη μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικών εισφορών) για τους εργοδότες σαν κίνητρο για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών του εργατικού δυναμικού (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι κλπ.),
- δ) διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας σε 9μηνη ή ετήσια βάση με στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους που θα προκύψει από την μη πληρωμή των υπερωριών,
- ε) αναγνώριση τοπικού χαρακτήρα κοινωνικών συμφωνιών (π.χ. τοπικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας) με περιεχόμενο που να διαφοροποιείται αρνητικά από το αντίστοιχο των κλαδικών συμβάσεων,
- στ) αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς των ΔΕΚΟ μέσα από μονομερείς ρυθμίσεις, από πλευράς διοίκησης, στο επίπεδο των κανονισμών προσωπικού.

Οι παρεμβάσεις αυτές ήταν προφανές ότι τουλάχιστον μεσοπρόθεσμα θα είχαν συνολικά αρνητικές επιπτώσεις στο χώρο της μισθωτής εργασίας μέσα από την επέκταση των ανισοτήτων και των διαφορετικών ταχυτήτων στην επίσημη αγορά εργασίας, στη συνολική συμπίεση των αμοιβών των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων με καθεστώς πλήρους και «τυπικής» απασχόλησης, την διατήρηση και διαιώνιση της παράνομης εργασίας, σαν μέσου συμπλήρωσης του εισοδήματος αλλά και την αμφίβολης αποτελεσματικότητας «αύξηση» της απασχόλησης που πιθανότατα θα στηρίζεται σε πρόσκαιρες και ασταθείς θέσεις εργασίας περιορισμένων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Και όλα αυτά τη στιγμή που οι ποιοτικοί παράγοντες και ουσιαστικοί συντελεστές αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας φαίνεται ότι εξακολουθούν να βρίσκονται ουσιαστικά στο περιθώριο των επιλογών των κυρίαρχων αντιλήψεων.

4. 1. Γενικά χαρακτηριστικά του περιεχομένου της ONE

Η δημιουργία της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης το 1999 αποτέλεσε το επιστέγασμα μιας πορείας που είχε δρομολογηθεί από το 1991 με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ. Με την καθιέρωση και τη λειτουργία του κοινού νομίσματος δημιουργούνται νέα δεδομένα στον ευρωπαϊκό χώρο. Ως βασικοί στόχοι της ONE τίθενται η σταθερότητα των τιμών και τα υγιή δημόσια οικονομικά. Τα μέσα επίτευξης και προσέγγισης των προηγούμενων στόχων είναι το σύστημα συντονισμού των οικονομικών πολιτικών και το σύστημα πολυμερούς εποπτείας και παρακολούθησης της οικονομικής πολιτικής.

Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) που δημιουργείται το 1998 αποτελεί τον κεντρικό πυλώνα της ONE. Η ΕΚΤ και οι εθνικές κεντρικές τράπεζες, με βάση τη συνθήκη της Ένωσης, δεν επιζητούν ούτε αποδέχονται υποδείξεις από τα κοινοτικά όργανα, από τις κυβερνήσεις των κρατών – μελών ή από άλλους οργανισμούς. Η εξέλιξη αυτή καθιστά την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα πανίσχυρο θεσμό που αναλαμβάνει ως κύριο καθήκον την χάραξη της εφαρμογής της νομισματικής πολιτικής για τη ζώνη του ευρώ.

Η δημιουργία της ONE επιτελείται σε μια διαφορετική συγκυρία από εκείνη που διαμόρφωσε η Συνθήκη για την ONE στη Σύνοδο του Μάαστριχτ. Από την αρχική πλήρη υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του εγχειρήματος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης που χαρακτηρίζει τα πρώτα χρόνια τα δεκαετίας του '90, παρατηρείται σήμερα μια ελαφρά μετατόπιση προς την ενίσχυση των πτυχών της κοινωνικής πολιτικής και κυρίως της απασχόλησης.

Σε αυτά τα πλαίσια η ONE παρουσιάζεται ως ένα εργαλείο που θα αντισταθμίζει σε ευρωπαϊκό επίπεδο τις συναλλαγματικές αστάθειες και τις χρηματιστικές διαταραχές, ενώ επίσης θα μειώνει το κόστος των συναλλαγματικών πράξεων. Με την οικοδόμηση της καταργείται η συναλλαγματική πολιτική των εθνικών κρατών ως μέσο προσαρμογής της οικονομίας τους στο διεθνή ανταγωνισμό, αφού το ευρώ καταργεί τις ισοτιμίες μεταξύ των εθνικών νομισμάτων. Με την απώλεια της δυνατότητας των συναλλαγματικών ελιγμών ως μέσου βελτίωσης της εθνικής ανταγωνιστικότητας, οι χώρες του κοινού νομίσματος θα είναι υποχρεωμένες να κινηθούν ανάμεσα σε δυο λύσεις: εκείνης της ποιοτικής αναβάθμισης των προϊόντων

κα εκείνης της μείωσης και συμπίεσης του κόστους εργασίας μέσα από της ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας.

Στα πλαίσια αυτά σύμφωνα με την άποψη των επισήμων οργάνων της ένωσης κρίνεται αναγκαία η απελευθέρωση της εργασίας και των μισθών. Ειδικότερα ως προς τους μισθούς που αποτελούν τον πυρήνα του εργασιακού κόστους, προωθείται η πολιτική των ήπιων αυξήσεων, ώστε οι πραγματικές αυξήσεις των μισθών να μην υπερβαίνουν αυτές της παραγωγικότητας της εργασίας, με στόχο να συμβάλλουν στη σταθερότητα των τιμών που επιβάλλει η πολιτική της ΕΚΤ, σύμφωνα άλλωστε και με το Σύμφωνο Ανάπτυξης και Σταθερότητας.

Η εισαγωγή του ευρώ και η σχετική μείωση της ανεργίας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η Ευρώπη κινείται με συνθήκες που εννοούν την απασχόληση. Εντούτοις οι ρυθμός μείωσης της ανεργίας είναι βραδείς ενώ δεν πρυτανεύουν λογικές που θέτουν ως προτεραιότητα την κοινωνική συνοχή στο εσωτερικό της Ένωσης. Στα πλαίσια αυτά οι χώρες της πρώτης ταχύτητας θα έχουν περιθώρια ανάπτυξης των ποιοτικών ευελιξιών της παραγωγής για την αύξηση της παραγωγικότητας τους και την διατήρηση ενός μεταρρυθμισμένου κοινωνικού κράτους με υψηλές αποδόσεις, ενώ οι χώρες της δεύτερης ταχύτητας θα προκρίνουν την ευελιξία της εργασίας με το χαμηλό εργασιακό κόστος παράλληλα με την υποβάθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

4.2. Γενικό πλαίσιο της πορείας των εργασιακών σχέσεων ενόψει της Νομισματικής Ένωσης

Η πορεία των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη ενόψει της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης ήταν συνδυασμένη με σειρά παραγόντων που επηρεάζουν την εξέλιξη τους. Οι όροι που διαμορφώνουν το γενικότερο πλαίσιο της πορείας προς την ευρωπαϊκή ενοποίηση, τα φαινόμενα που αναδεικνύει η φύση και η ένταση της διεθνοποίησης, οι αντιθέσεις και οι αντιφάσεις που την χαρακτηρίζουν δημιούργησαν το αποτέλεσμα των εξελίξεων. Η επίδραση των όρων του διεθνούς ανταγωνισμού⁵⁶ και η υιοθέτηση της ευελιξίας της εργασίας ως προϋπόθεσης για την επίτευξη

⁵⁶ Hoffman. J - Hoffman H., «Globalisation, Risks and opportunities for labor policy in Europe», Brussels, ETUI, doc, DWR.97.04.01

οικονομικών, κατά προτεραιότητα, στόχων αποτελέσαν βασικούς παράγοντες των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα, η εύλογη τάση διατήρησης και περαιτέρω βελτίωσης του ευρωπαϊκού κοινωνικού και εργασιακού προτύπου, ιδιαίτερα εκ μέρους των συνδικάτων, δημιούργησε πιέσεις με κατεύθυνση την αποφυγή και τον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών της ευελιξίας και την αναβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας, ώστε να επιτυγχάνεται ο συνδυασμός του οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα της ανάπτυξης.

Ανεξάρτητα, όμως, από το αποτέλεσμα της αντιπαράθεσης των δύο λογικών για το περιεχόμενο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ένα νέο στοιχείο αναδεικνύεται. Πρόκειται για το διεθνοποιημένο, ευρωπαϊκό χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων. Ο «ευρωπαϊσμός»⁵⁷ των εργασιακών σχέσεων απορρέει νομοτελειακά από την ίδια την φύση της διεθνοποίησης, το δε περιεχόμενο του αποτελεί προϊόν των όρων με τους οποίους αυτή πραγματώνεται.

Αναλύοντας διεξοδικά το πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώθηκαν οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην πορεία προς την ΟΝΕ επισημαίνονται οι ακόλουθες επί μέρους παράμετροι:

- Η ένταση της διεθνοποίησης, σε οικουμενικό, πλέον, επίπεδο των οικονομικών ανταγωνισμών με όρους που διέπονται από νεοφιλελεύθερο περιεχόμενο, όπου κυριαρχεί η αξία της απελευθέρωσης της αγοράς και της ανταγωνιστικότητας με βασικό άξονα τη μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους.
- Η κυριαρχία στον ευρωπαϊκό χώρο νεοφιλελεύθερων αντιλήψεων με ποικιλία αποχρώσεων ως προς την εκδήλωσή τους σε κοινοτικό και εθνικό πεδίο. Το στοιχείο αυτό χαρακτηρίζει τις βασικές επιλογές που απορρέουν από τη Συνθήκη του Μάαστριχ και του Άμστερνταμ οι οποίες θέτουν τους όρους για την πορεία στην ΟΝΕ, παρά τις επιμέρους αλλαγές που εντοπίζονται στις δύο Συνθήκες και που απρρέουν από τους συσχετισμούς που εκφράζουν οι συντηρητικές και σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις των χωρών της Ένωσης.
- Η άσκηση πολιτικών αυστηρά προσαρμοσμένων στις απαιτήσεις των περιοριστικών όρων σύγκλισης που θέτει η Συνθήκη του Μάαστριχ και που επικροτούν οι μετέπειτα Σύνοδοι Κορυφής και η Συνθήκη του Άμστερνταμ. Η

⁵⁷ Σπυρόπουλος Γ. (1998), «Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο», Σάκκουλας.

προσήλωση σε όρους οικονομικής αλλά μη πραγματικής σύγκλισης, η διατήρηση του κοινωνικού ελλείμματος της Ένωσης με την απουσία μιας συγκροτημένης και συντονισμένης κοινωνικής πολιτικής και η άσκηση περιοριστικών πολιτικών που επιβραβεύονται και από το Σύμφωνο Σταθερότητας όχι μόνο ακυρώνουν, τουλάχιστον προσωρινά και βραχυπρόθεσμα, την αναβάθμιση του κοινωνικού προτύπου και της εργασίας, αλλά αντίθετα οδηγούν στην υποβάθμιση τους.

- Η ανάδειξη ως κυρίαρχης αξίας της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας με την δημιουργία κοινού νομίσματος και με την πρόσδοση ιδιαίτερης έμφασης στην ανάγκη μείωσης του κρινόμενου ως «υπέρμετρου» για την Ευρώπη εργασιακού κόστους.
- Η αύξηση της ανεργίας σε υψηλά και επικίνδυνα για την κοινωνική συνοχή επίπεδα.
- Η πολιτική συγκράτησης των μισθών κρινόμενη ως αναγκαίο μέσον για την επίτευξη των όρων ονομαστικής σύγκλισης (πληθωρισμός, δημόσιο έλλειμμα και δημόσιο χρέος).
- Η ανάπτυξη της ευελιξίας και ιδιαίτερα της ευελιξίας της εργασίας ως βασικού μοχλού για την επίτευξη του στόχου της ανταγωνιστικότητας μέσα από τη μείωση του εργασιακού κόστους, και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας μέσω της χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
- Η αλλαγή του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών μέσα από την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η τάση εξατομίκευσης των αποδοχών.
- Η ανάπτυξη των φαινομένων της ιδιωτικοποίησης, της μεταβίβασης και της συγχώνευσης των επιχειρήσεων με επιπτώσεις στην απασχόληση και συμβολή στην αύξηση της ευελιξίας της εργασίας.

4.3.Οι επιπτώσεις από την ένταξη στην ΟΝΕ στην οικονομία και την αγορά εργασίας

Είναι γεγονός ότι με την ευρωπαϊκή ενοποίηση δημιουργείται μια πολύ μεγάλη εσωτερική αγορά, μέσω της οποίας οι μεγάλες επιχειρήσεις θέτουν τους όρους για τη δημιουργία ενός υπερεθνικού ομοσπονδιακού κράτους. Σταθμό σε μια τέτοια εξέλιξη θα αποτελέσει η υιοθέτηση του κοινού ευρωπαϊκού νομίσματος. Υπό αυτή την έννοια

μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η Οικονομική και Νομισματική Ενοποίηση της Ευρώπης αποτελεί, καταρχήν, μια νίκη των μεγάλων επιχειρήσεων⁵⁸.

Όμως, παρ' ότι δημιουργείται, σε πρώτη φάση, μια μεγάλη εσωτερική αγορά δεν σημαίνει ότι λύνονται αυτομάτως όλα τα προβλήματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Και ο λόγος είναι ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση εξακολουθεί να μην είναι πλήρως ενοποιημένη οικονομικά, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι δεν αποτελεί «Βέλτιστη Νομισματική Περιοχή» για τη δημιουργία μιας νομισματικής ένωσης.

Αυτό συμβαίνει διότι η έκταση του εμπορίου στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η διαφορετική γλώσσα, η πολιτιστική παράδοση, η μετακίνηση του εργατικού δυναμικού από χώρα σε χώρα κλπ., εξακολουθούν να υπολείπονται κατά πολύ από τα αντίστοιχα που ισχύουν στο εσωτερικό των άλλων αναπτυγμένων καπιταλιστικά κρατών: των ΗΠΑ, της Ιαπωνίας και του Καναδά. Αντιθέτως, ο βαθμός ελευθερίας των δημοσιονομικών πολιτικών και ο αναδιανεμητικός ρόλος των κρατικών προϋπολογισμών των εν λόγω χωρών είναι αντιστρόφως ανάλογος από τον αναδιανεμητικό ρόλο του προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος είναι οριακός. Ταυτόχρονα, το λεγόμενο «Σύμφωνο Σταθερότητας» που ισχύει για τις χώρες που συμμετέχουν στο ευρώ, εκμηδενίζει τους βαθμούς ελευθερίας των εθνικών δημοσιονομικών πολιτικών⁵⁹.

Έτσι, από τη στιγμή που παύουν να υπάρχουν αυτόματοι ρυθμιστικοί μηχανισμοί, τότε στην περίπτωση ενός «ασύμμετρου οικονομικού πλήγματος», όπως για παράδειγμα διαφορές μεταξύ περιοχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή διαταραχές που μπορούν να προκύψουν στο πλαίσιο του οικονομικού κύκλου, γίνεται αδύνατο να ασκηθεί - από μέρους μιας χώρας μέλους - μια διακριτή δημοσιονομική πολιτική υποτίμησης του νομίσματος ή άσκησης μεταβιβαστικών δημοσιονομικών πληρωμών, λόγω της απώλειας των εν λόγω εργαλείων: των κυμαινόμενων συναλλαγματικών ισοτιμιών και της δημοσιονομικής πολιτικής, τις οποίες πρακτικά απαγορεύει το λεγόμενο «Σύμφωνο Σταθερότητας». Τέτοιου είδους πλήγματα ενώ απορροφούνταν από τα εθνικά κράτη, από εδώ κι στο εξής αυτό δεν θα είναι δυνατό επειδή τα κράτη δεν θα έχουν πλέον περιθώρια ελιγμών στη νομισματική τους πολιτική.

Κατά συνέπεια, η μόνη «Βέλτιστη Νομισματική Περιοχή» για τη δημιουργία της νομισματικής ένωσης είναι η Βέλτιστη Δυνατή Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας.

⁵⁸ Vercammen F. (1999), "Ουδέν νεώτερον από την Ευρωχώρα", Σπάρτακος, τεύχος 52, Δεκέμβριος.

⁵⁹ Μαριώλης Θ. (1999), "Νομισματική Ενοποίηση και αγορά εργασίας", Πριν, 31 Ιανουαρίου.

Μάλιστα, οι πολιτικές ευελιξίας συνεχώς εντείνονται, ενισχυμένες και από τον συσχετισμό δυνάμεων, ο οποίος είναι σαφέστατα αρνητικός για τις δυνάμεις της εργασίας. Επιπλέον, με αφορμή και την υποτίμηση των εθνικών νομισμάτων, έχει διαμορφωθεί μια αντίληψη, η οποία προπαγανδίζεται συνεχώς αναφέροντας πως ενόψει της σταδιακής ένταξης των χωρών στην ΟΝΕ, επιβάλλονται διαρθρωτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες σε γενικές γραμμές είναι οι ακόλουθες: συγκράτηση των αμοιβών στα επίπεδα του πληθωρισμού, μείωση του μη μισθολογικού κόστους (των ασφαλιστικών εισφορών) για τους εργοδότες προκειμένου να τονωθεί - υποτίθεται - η απασχόληση, προώθηση των τοπικών συμφώνων απασχόλησης, κ.λπ.⁶⁰

Ο τελικός σκοπός είναι ένας όμως, να μειωθεί το εργατικό κόστος, μέσω της συμπίεσης των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

4.4. Οι γενικότερες επιπτώσεις της ΟΝΕ στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων

Η δημιουργία του ευρώ λαμβάνει χώρα σε μια περίοδο γενικότερης κυριαρχίας των αρχών του νεοφιλελευθερισμού, ένταξης των οικονομικών ανταγωνισμών, περιορισμού του ρόλου των συνδικάτων, αλλαγής του παραγωγικού προτύπου και προσπάθεια αναπροσαρμογής σε αυτό του περιεχόμενου των εργασιακών σχέσεων. Το γενικότερο περιβάλλον, άμεσα συναρτώμενο και με τους όρους λειτουργίας της Νομισματικής Ένωσης, συνιστά καθοριστικό παράγοντα για την επίτευξη σοβαρών αλλαγών στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων με τις ιδιαιτερότητες και τα χαρακτηριστικά που τα διακρίνουν αναμένεται να υποστούν σημαντικές αλλαγές, ακολουθώντας μια ήδη δρομολογημένη πορεία προς το επιμέρους περιεχόμενο τους. Το άνοιγμα της εσωτερικής αγοράς, η ένταση και η όξυνση του ολοένα αυξανόμενου διεθνοποιημένου οικονομικού ανταγωνισμού, σε συνδυασμό και με τους όρους της εσωτερικής λειτουργίας της ΟΝΕ, ωθούν στη διαμόρφωση μιας νέας κατάστασης για το ευρωπαϊκό σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα διαμορφώνεται και ένα νέο πλέγμα σχέσεων ανάμεσα στους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν το περιεχόμενο τους.

⁶⁰ Κουζής Γ. (1998), "ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις", Ενημέρωση, ΙΝΕ, τεύχος 37, Ιούνιος.

Μέχρι σήμερα η τριγωνική σχέση ανάμεσα στο κράτος, στις συνδικαλιστικές και στις εργοδοτικές οργανώσεις για τη λήψη στρατηγικής σημασίας αποφάσεων έχει μια συγκεκριμένη δομή. Η κρατική εξουσία παρεμβαίνει στον ένα ή στον άλλο βαθμό και ανάλογα με το ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων σε ένα ευρύτερο κλίμα συναίνεσης ή σύγκρουσης. Απέναντι σε αυτό το κλίμα ο προ της ONE ρόλος της Ένωσης περιορίζεται στη δημιουργία γενικών κατευθύνσεων που υλοποιούνται στα πλαίσια των εθνικών ιδιαιτεροτήτων. Με τη σύσταση της ONE η τριγωνική σχέση ανάμεσα στο κράτος, στο κεφάλαιο και στη εργασία τίθεται υπό την άμεση εποπτεία και τον έλεγχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, κυρίαρχου οργάνου της Νομισματικής Ένωσης, ενώ η κρατική εξουσία δέχεται εντονότερες πιέσεις και επιδράσεις από την ασκούμενη κεντρική πολιτική της ONE. Η νέα κατάσταση δρομολογείται ήδη προ πολλού με ειδικότερες εκφράσεις της ευρωπαϊκής πολιτικής, όπως με τον καθοριστικό ελεγκτικό ρόλο των οργάνων της Ένωσης αναφορικά με τη συμπλήρωση των ονομαστικών όρων της σύγκλισης και την διατήρησή τους. Το ίδιο ισχύει και με την πορεία υλοποίησης των κατευθυντηρίων γραμμών για την απασχόληση που εντάσσονται στα πλαίσια των τεσσάρων σχετικών πυλώνων που απορρέουν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και τη Σύνοδο του Λουξεμβούργου.

Η δημιουργία της ONE και η ένταση της διεθνοποίησης γεννά παράλληλα και νέες δυναμικές αναφορικά με τη διαμόρφωση ενός κοινού ευρωπαϊκού περιεχομένου εργασιακών σχέσεων⁶¹. Η ευρωπαϊκή διάσταση των εργασιακών σχέσεων παρά, τα επιμέρους προβλήματα που συναντά η προοπτική του 'ευρωπαϊσμού' τους⁶², αποκτά μια νέα δυναμική. Η δυναμική της ευρωπαϊκής διάστασης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων⁶³ και ειδικότερα η ανάπτυξη των ειδικότερων μορφών του ευρωπαϊκού διαλόγου εντ σσεται και αυτή στο εν λόγω πλαίσιο. Παρά τις έμπρακτες αμφισβητήσεις του ρόλου του ευρωπαϊκού διαλόγου και των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα πρώτα δείγματα αυτής της δυναμικής όπως οι πρώτες ευρωπαϊκές συλλογικές συμφωνίες, οι ευρωπαϊκές και η λειτουργία των

⁶¹ Σπυρόπουλος Γ., (1998), «Εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο», Σάκκουλας, Αθήνα.

⁶² Σπυρόπουλος Γ., (2000), «Η βραδεία διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού χώρου εργασιακών σχέσεων», Επιθ. Εργ. Δικαίου.

⁶³ Ιωάννου Χ., (1996), «Ευρωπαϊκή ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις: Επαγγελματικές οργανώσεις και σύγκλιση», Επιθ. Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα.

ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις συνιστούν μια νέα πραγματικότητα.

Η προοπτική «ευρωπαϊσμού» των εργασιακών σχέσεων αφορά και στην προσπάθεια που εκδηλώνεται ώστε σειρά φαινομένων που αναπτύσσονται στον εθνικό ευρωπαϊκό χώρο να αντιμετωπισθούν με ένα ενιαίο πρίσμα και με αφετηρία τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ή την απορύθμιση τους. Η αναζήτηση ενός κοινού τρόπου αντιμετώπισης ζητημάτων που εκδηλώνονται στο εθνικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων, μέσα από πολιτικές που θα συνεπάγονται εναρμονίσεις για τα εργασιακά και τα κοινωνικά δικαιώματα παράλληλα με την ουσιαστική ανάπτυξη της κοινοτικής εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας, δημιουργεί εύλογα και το ακόλουθο ερώτημα. Μέσα από το πλέγμα των αντιφάσεων και αντιθέσεων που χαρακτηρίζει το εγχείρημα της ευρωπαϊκής και νομισματικής ολοκλήρωσης, το κοινό ευρωπαϊκό πρότυπο των εργασιακών σχέσεων, στο βαθμό που είναι εφικτή η δημιουργία του, θα συνεπάγεται την αναβάθμιση του ήδη υφισταμένου περιεχομένου ή αντίθετα θα οδηγεί σε κοινωνικό dumping και σε ουσιαστική υποβάθμιση της εργασίας στη νέα εποχή;⁶⁴.

⁶⁴ Μητρόπουλος Α., (1997), «ΟΝΕ και απασχόληση», Επιθ. Εργ. Σχέσεων, τεύχος 7.

5. Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁶⁵

Ο τρόπος οργάνωσης και συγκρότησης των κοινωνικών σχέσεων, οι ισορροπίες που διαμορφώνονται ιστορικά στο εσωτερικό των κοινωνικών σχηματισμών, καθορίζουν σε τελική ανάλυση και το σύστημα ή τον τύπο των εργασιακών σχέσεων που κάθε φορά κυριαρχεί. Οι διαπλοκές και αντιθέσεις των κοινωνικών συμφερόντων, οι μεταβολές των κοινωνικών συσχετισμών υπέρ της μιας ή της άλλης ομάδας συμφερόντων σε επίπεδο επιχείρησης, κλάδου ή εθνικής οικονομίας, αμβλύνουν ή ενδυναμώνουν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του παραγωγικού συστήματος και των οικονομικών αποτελεσμάτων. Η ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος σε συνθήκες διεθνοποιημένου ανταγωνισμού είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ποιότητα του εργασιακού τοπίου, των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων που αυτό διασφαλίζει, εφόσον η θετική υποκίνηση του εργαζόμενου είναι αποτέλεσμα μεταξύ άλλων της ασφάλειας που του παρέχει ο χώρος εργασίας καθώς και της αναγνώρισης της συμβολής του στα αποτελέσματα της επιχείρησης.

Η διεκδίκηση από τη μεριά των συνδικάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, της ποιότητας ως βασικού συντελεστή της ανταγωνιστικότητας συνέβαλε αποφασιστικά στην οικοδόμηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου ενώ η κοινωνική δυναμική σήμερα δεν ευνοεί την περαιτέρω εμβάθυνση και διεύρυνσή του.

Ενδεικτική είναι η συζήτηση που διεξάγεται στην Ευρώπη για τη μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, όπου ενώ αναγνωρίζεται ότι «η κοινωνική προστασία είναι ένας συντελεστής της παραγωγής, ο οποίος συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας», οι οποίες στηρίζουν με τη σειρά τους τη «κοινωνική πρόοδο» (Ευρωπαϊκή επιτροπή 1998, Πρόγραμμα κοινωνικής δράσης 1998-2000), εντούτοις δεν προωθούνται σε κοινοτικό επίπεδο πρακτικά μέτρα που να κ τοχυρώνουν στη πράξη την ισοτιμία της οικονομικής και κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αντιθέτως, ο τομέας κοινωνικής πολιτικής σε ότι αφορά τις πολιτικές που ασκούνται, εντάσσεται στη λογική της μείωσης του κόστους για τις επιχειρήσεις εμμένοντας σε μονοδιάστατες αντιλήψεις περί ανταγωνιστικότητας των προϊόντων και της οικονομίας γενικότερα, με απουσία ενός συντονισμένου και ολοκληρωμένου σχεδίου

⁶⁵ Κόλλιας Γ., «Οι συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Ενημέρωση, τεύχη 61-62, Ιούλιος – Αύγουστος 2000.

δράσης στο κοινωνικό πεδίο των κρατών μελών της Ένωσης. Η αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος να επηρεάσει σε θετική για τους εργαζόμενους κατεύθυνση τις εξελίξεις στην κοινωνική και οικονομική σφαίρα, αποτυπώνεται και στο χαρακτήρα της αναδιάρθρωσης του Κοινωνικού Κράτους, το οποίο προσαρμόζει τις λειτουργίες του στις λογικές των κυρίαρχων αντιλήψεων για τον ρόλο της αγοράς και των νόμων που την διέπουν, ασκώντας τις αναδιανεμητικές του λειτουργίες με τρόπο ώστε να υποβαθμίζει συνολικά τους όρους αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης διευρύνοντας το αίσθημα ανασφάλειας, σε όλο και μεγαλύτερα τμήματα του πληθυσμού.

Η διαδικασία αναδιάρθρωσης των συστημάτων κοινωνικής προστασίας έχει αρχίσει ήδη από τη δεκαετία του 1980 στην Ευρωπαϊκή Ένωση, γεγονός που αντανάκλαται και στη πορεία των δεικτών των παροχών για ασθένεια - ανικανότητα - εργατικά ατυχήματα, ως % του συνόλου των παροχών κοινωνικής προστασίας. Οι επιπτώσεις στην εργασία ως αποτέλεσμα αυτών των εξελίξεων, είναι ιδιαίτερα δυσμενείς για την ελληνική πραγματικότητα λαμβάνοντας υπόψη αφενός το χαμηλό επίπεδο παροχών στην περίπτωση της Ελλάδας, αφετέρου, τις ιδιαίτερα αυξημένες ανάγκες για χρηματοδότηση πολιτικών ενίσχυσης της κοινωνικής προστασίας στο συγκεκριμένο πεδίο.

Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τη συμπεριφορά του εργαζόμενου τόσο στην παραγωγική διαδικασία αυτή καθαυτή, όσο και στις σχέσεις οι οποίες δομούνται στο εσωτερικό της επιχείρησης. Οι παράγοντες που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας διακρίνονται σε κοινωνικούς, πολιτικούς, οικονομικούς, θεσμικούς, οργανωτικούς, τεχνολογικούς, πολιτιστικούς και περιβαλλοντικούς. Ο οικονομοκεντρικός χαρακτήρας προσέγγισης αδυνατεί να προωθήσει μια ευρεία αντίληψη της προβληματικής σύμφωνα με την οποία η προαγωγή και η βετίωση του εργασιακού περιβάλλοντος ακόμα και από την άποψη των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελεί προϋπόθεση εξανθρωπισμού της ίδιας της ανθρώπινης ύπαρξης εντός αλλά και εκτός του χώρου εργασίας.

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί βασική παράμετρο η οποία σχετίζεται με την οργανωτική πλευρά των συνθηκών εργασίας καθώς επίσης και με την πολιτιστική και την κοινωνική τους πλευρά ενώ τόσο ο τρόπος διαχείρισής του όσο και η μείωσή του χωρίς μείωση των αποδοχών αποτέλεσε μια από τις βασικές διεκδικήσεις των

συνδικάτων ώστε να επιτευχθεί η αύξηση του ελεύθερου χρόνου και του χρόνου ανάπαυσης των μισθωτών. Οι προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος σήμερα για τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, δεν στοχεύουν μόνο στην αντιμετώπιση της ανεργίας, η οποία έχει πάρει εκρηκτικές διαστάσεις τόσο στη Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Ελλάδα, αλλά στην συνολική διευθέτησή του με τρόπο όπου τα οφέλη να μην έχουν ως αποδέκτη μόνο τη πλευρά των επιχειρήσεων αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Ο βαθμός της επαγγελματικής ασφάλειας επηρεάζει σημαντικά το βαθμό προσήλωσης του εργαζόμενου στην επίτευξη των παραγωγικών στόχων της επιχείρησης. Αποδεδειγμένα, οι χώρες με υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής ασφάλειας κατά κανόνα, είναι αυτές που έχουν επιτύχει υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας

Οι συνθήκες της εργασίας δεν αποτελούν απλά συστατικό στοιχείο της βιώσιμης ανάπτυξης, αλλά έχουν ιδιαίτερα βαρύνουσα σημασία για το σχεδιασμό και την άσκηση κοινωνικής πολιτικής της οποίας αποδέκτες δεν είναι μόνο οι εργαζόμενοι ως παραγωγικές οντότητες, αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν και δραστηριοποιούνται εκτός του εργασιακού τους χώρου (οικογένεια, κοινωνικοί φορείς, άτυπα δίκτυα κ.λπ).

5.1. Ο αντίκτυπος των εξελίξεων των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε εθνικό επίπεδο

Κατά τις δυο τελευταίες δεκαετίες του εικοστού αιώνα, οι βιομηχανικές κοινωνίες της Ευρώπης γνώρισαν, σε διαφορετικούς βέβαια βαθμούς βαθιές οικονομικές, τεχνολογικές και κοινωνικές μεταβολές: οικονομική κρίση που συνεπάγεται υψηλά ποσοστά ανεργίας, ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, βιομηχανικές αναδιαρθρώσεις, αποκέντρωση της παραγωγής, επιτάχυνση της τεχνολογικής αλλαγής και ριζικές αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού. Όπως ήταν φυσικ , αυτές οι μεταβολές είχαν άμεσο και έμμεσο αντίκτυπο στα εθνικά σχήματα εργασιακών σχέσεων.

5.2. Οι εξελίξεις στους συμμετέχοντες των εργασιακών σχέσεων

Οι βαθιές οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές των δυο τελευταίων δεκαετιών του εικοστού αιώνα, είχαν σημαντικές επιπτώσεις στην εξέλιξη των μερών στις εργασιακές σχέσεις, είτε πρόκειται για το κράτος, είτε πρόκειται για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.

1. Η εξέλιξη του ρόλου του κράτους

Η κυβέρνηση και ο κρατικός μηχανισμός έπαιξαν και παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Ένα από τα σημαντικότερα φαινόμενα της τελευταίας τριακονταετίας στον τομέα αυτό ήταν ο αποφασιστικός ρόλος των δημοσίων επιχειρήσεων και η αύξηση της αλληλεξάρτησης των διαφόρων τομέων της κοινωνικής και οικονομικής ζωής. Οι κυβερνήσεις των ευρωπαϊκών χωρών τείνουν συχνά να επεμβαίνουν αποφασιστικά στις εργασιακές σχέσεις, στα πλαίσια των δημοσίων επιχειρήσεων, γιατί μια αποτυχία ή μια επιτυχία σε αυτόν τον τομέα, έχει άμεσο αντίκτυπο στον ιδιωτικό τομέα. Όσο για την πολιτική μισθών και εισοδημάτων, καμία κυβέρνηση δεν μπορεί να παραβλέψει το ρόλο που μια τέτοια πολιτική μπορεί να παίξει στα πλαίσια της εθνικής πολιτικής οικονομικής ανάπτυξης, ιδιαίτερα σε εποχή οικονομικής κρίσης, ανόδου της ανεργίας και αναδόμησης της οικονομίας.

Η αύξηση της αλληλεξάρτησης των αποφάσεων στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα, είχε συχνά ως αποτέλεσμα την τοποθέτηση των εργασιακών σχέσεων στο κέντρο της κοινωνικής πολιτικής των σύγχρονων ευρωπαϊκών κοινωνιών. Η διευθέτηση τους απαιτεί την σύμπραξη και στενή συνεργασία πολλών κυβερνητικών υπηρεσιών, και μάλιστα όλων των παραγωγικών υπουργείων.

Όσον αφορά την ανάμειξη του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, που αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας, το θέμα του αν και σε ποιο βαθμό πρέπει να επεμβαίνει το κράτος στις εργασιακές σχέσεις δεν είναι κα. όλου καινούριο και συζητιέται από τότε που άρχισαν να λειτουργούν, πριν από πολλές δεκαετίες, οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.

Είναι πάντως αναμφισβήτητο ότι, στη Δυτική Ευρώπη, με λίγες εξαιρέσεις, παρατηρήθηκαν κατά τις τελευταίες δεκαετίες, παρεμβατικές τάσεις του κράτους. Αλλά αντίθετα με τις λύσεις που επικράτησαν κατά την ίδια εποχή στη χώρα μας, οι περιορισμοί που επιβλήθηκαν δεν παραβίαζαν ανοιχτά την αρχή της συλλογικής αυτονομίας και ήταν κατά κανόνα βραχείας διάρκειας. Όμως, με την προοδευτική έξοδο από την κρίση και υπό την πίεση των οπαδών του νέο-φιλελευθερισμού για «λιγότερο κράτος», οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις υιοθέτησαν κατά γενικό κανόνα πιο ουδέτερη στάση και απέφυγαν, ιδιαίτερα από το τέλος της προπερασμένης δεκαετίας, κάθε ανοιχτή παρέμβαση στον χώρο αυτό, εκτός, φυσικά, αν πρόκειται για συλλογικές διαπραγματεύσεις στον δημόσιο τομέα της οικονομίας.

Αξίζει πάντως να σημειωθεί, ότι η μαζική είσοδος στη σκηνή των εργασιακών σχέσεων, των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και των οργανώσεων τους ήταν ένας πρόσθετος λόγος για τον οποίο αυξήθηκε τα τελευταία χρόνια ο ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις σε αυτόν τον τομέα.

2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων

Είναι αναμφισβήτητο ότι τα συνδικάτα χάνουν συνεχώς έδαφος κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες του εικοστού αιώνα. Η πτώση του αριθμού των συνδικαλισμένων τα έτη 1970 – 1995 υπήρξε σημαντική σχεδόν σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, με μόνη εξαίρεση τις σκανδιναβικές. Οι σημαντικότερες απώλειες σημειώθηκαν στη Γαλλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ελλάδα και την Πορτογαλία. Σημαντική επίσης ήταν η πτώση του ποσοστού των συνδικαλισμένων στις ΗΠΑ και την Ιαπωνία. Είναι αξιοσημείωτο ότι, στις χώρες όπου το ποσοστό των συνδικαλισμένων υπερβαίνει το 50%, τα συνδικάτα έχουν – είτε μόνα τους είτε με άλλους – τη διαχείριση των επιδομάτων ανεργίας.

Οι δυσκολίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην Ευρώπη και αλλού, πρέπει να αντιμετωπιστούν με κατανόηση. Άλλωστε το ποσοστό των συνδικαλισμένων είναι απλώς μια ένδειξη αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων, αλλά ασφαλώς όχι η μόνη. Σε πολλές χώρες, μολονότι τα ποσοστά των συνδικαλισμένων είναι ιδιαίτερα χαμηλά,¹ τα συνδικάτα είναι κατά κανόνα σε θέση να κινητοποιούν την πλειοψηφία των εργαζομένων σε περίπτωση συλλογικής διαφοράς. Αντί για «κρίση» του

συνδικαλισμού πρέπει να μιλά κανείς για τα προβλήματα του συνδικαλισμού στα πλαίσια της γενικότερης οικονομικοκοινωνικής αλλαγής.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα συνδικάτα των εργαζομένων στις βιομηχανικές χώρες διανύουν μια δύσκολη φάση της ιστορίας τους και θα πρέπει να γίνει μια μεγάλη προσπάθεια από το εργατικό κίνημα για να προσαρμοστεί στις νέες ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας. Όταν τα προπύργια του συνδικαλισμού στις μεγάλες βιομηχανίες πέφτουν, όταν η ανεργία παραμένει στα υψηλά σημερινά επίπεδα και η ελαστικοποίηση των όρων και συνθηκών εργασίας αποτελεί μόνιμη απειλή περιθωριοποίησης γι' αυτούς που εργάζονται, όταν οι γυναίκες μπαίνουν μαζικά στην αγορά εργασίας, όταν η τεχνολογική εξέλιξη ανατρέπει τις παραδοσιακές μορφές οργάνωσης εργασίας και όταν τέλος ο αριθμός των εργαζομένων με πρόσκαιρη, ασταθή ή μερική απασχόληση αυξάνει, κανείς καλόπιστος παρατηρητής δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι ο αντίκτυπος των φαινομένων αυτών στις δομές, τη σύνθεση και τη δράση του συνδικαλισμού, είναι πραγματικά μεγάλος, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα που είναι περισσότερο εκτεθειμένος στον διεθνή ανταγωνισμό.

Όπως είναι φυσικό, η εξασθένηση του συνδικαλισμού είχε σε ορισμένες περιπτώσεις άμεσο αντίκτυπο στη διαπραγματευτική ισχύ των εργατικών σωματείων. Όμως στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών κρατών, τα συνδικάτα μπόρεσαν να διατηρήσουν την επιρροή τους και να λάβουν ενεργό μέρος στην αναζήτηση συμβατικών λύσεων και τη λήψη των σχετικών αποφάσεων.

Η επιβίωση των συνδικάτων θα εξαρτηθεί από την ικανότητα τους να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα και ιδιαίτερα να προσελκύσουν τις κατηγορίες των εργαζομένων που παραμένουν ακόμα ανοργάνωτοι. Μια ειδική προσπάθεια πρέπει επίσης να γίνει για την συνδικαλιστική εκπροσώπηση των ανέργων και των εργαζομένων στο περιθώριο της εργασιακής ή νομοθεσίας. Επίσης, το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να βρει νέες μεθόδους συνδικαλιστικής δράσης και να εξισορροπήσει τη δράση του ανάμεσα στα δυο βασικά επίπεδα, το εθνικό και το επίπεδο της επιχείρησης που είναι αλληλένδετα. Τέλος, η μελλοντική εξέλιξη της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων θα εξαρτηθεί από την ικανότητα τους να οργανώσουν τις νέες ομάδες εργαζομένων και να προσαρμόσουν τη στρατηγική τους στη νέα κατάσταση που δημιουργεί η προοδευτική διαφοροποίηση των συμφερόντων των εργαζομένων, πράγμα το οποίο αν επιτευχθεί θα έχει διπλό αποτέλεσμα, θα

πολλαπλασιαστούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και θα ενισχυθεί η «ποιοτική» διάσταση των διαπραγματεύσεων.

3. Η επιχείρηση και οι εργοδοτικές οργανώσεις

Κατά τη δεκαετία του '80, η εικόνα της επιχείρησης βελτιώθηκε σημαντικά στα μάτια του ευρωπαϊού πολίτη. Η μεταστροφή του κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας, παρατηρείται στην κοινή γνώμη πολλών ευρωπαϊκών χωρών υπέρ της επιχείρησης και του επιχειρηματία, έχει μερικές φορές ως συνέπεια να θεωρείται από πολλούς ως ξεπερασμένη η ανάγκη μαζικής και μαχητικής κινητοποίησης των εργαζομένων για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. Στην πράξη, άλλωστε η πρωτοβουλία δράσης ξέφυγε σε πολλές περιπτώσεις από τα συνδικάτα των εργαζομένων και πέρασε στα χέρια της εργοδοσίας. Οι εργοδότες άσκησαν πίεση για μια μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας, δηλαδή για την δυνατότητα προσαρμογής της επιχείρησης στις διακυμάνσεις του περιβάλλοντος της, ιδιαίτερα στον τομέα της διαχείρισης του «ανθρωπίνου δυναμικού». Κι αυτό ενώ παράλληλα ο εργασιακός συνδικαλισμός έχανε σε πολλές περιπτώσεις τη δημοτικότητα του και συναντούσε δυσκολίες στο να προσελκύσει το ενδιαφέρον και να κινητοποιήσει τους εργαζομένους.

Μια από τις άμεσες συνέπειες αυτής της συγκυρίας υπήρξε η εμφάνιση νέων εργοδοτικών στρατηγικών στο επίπεδο της μεγάλης επιχείρησης, που συχνά τείνουν να παραμερίζουν τους θεσμοθετημένους μηχανισμούς συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων. Καθώς οι στρατηγικές αυτές οδηγούν συχνά στην προώθηση της «άμεσης συμμετοχής» των εργαζομένων σε ατομική βάση, είναι φυσικό να αντιμετωπίζουν συχνά την αντίδραση του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η κατάσταση που επικρατεί στις επιχειρήσεις διαφέρει πολύ από την μία χώρα στην άλλη και επομένως από τη μία οικονομία στην άλλη. Όπως επίσης, όσα αναφέρθηκαν προηγουμένως αφορούν με άλες βιομηχανικές μονάδες και τεχνολογικά προηγμένες. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις και οι μικρές βιομηχανίες δεν εφαρμόζουν τις νέες αυτές εργοδοτικές στρατηγικές.

Η τάση προς αποκέντρωση των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης δημιουργεί προβλήματα στις εργοδοτικές οργανώσεις, τόσο στις κλαδικές όσο και στις εθνικές διεπαγγελματικές.

5.3. Θεσμοί και μηχανισμοί των εργασιακών σχέσεων

Την τελευταία εικοσιπενταετία οι χώρες της Ευρώπης γνωρίζουν, σε διαφορετικούς βαθμούς, βαθιές οικονομικές, κοινωνικές, θεσμικές και πολιτικές μεταβολές, οι οποίες είχαν αντίκτυπο στα εθνικά συστήματα των εργασιακών σχέσεων.

1. Οικονομικές, κοινωνικές, θεσμικές και πολιτικές αλλαγές

Η σημερινή φυσιогνωμία των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο, χαρακτηρίζεται από ορισμένες κοινές τάσεις τις οποίες επηρεάζουν η αύξουσα αλληλεξάρτηση και η διεθνοποίηση της οικονομικής ζωής. Η διεθνής οικονομική κρίση ανάγκασε τις περισσότερες κυβερνήσεις να υιοθετήσουν κατά καιρούς, ιδιαίτερα στις αρχές της προπερασμένης δεκαετίας, εθνικές πολιτικές λιτότητας. Οι στόχοι τους οποίους επιδίωξαν αυτές οι εθνικές πολιτικές ήταν παρεμφερείς. Ο γενικός στόχος ήταν να καταπολεμηθεί παντού η ανεργία, να συγκρατηθεί ο πληθωρισμός και να γίνει η οικονομία πιο ανταγωνιστική. Οι ειδικοί στόχοι ήταν να περιορισθούν οι δημόσιες δαπάνες, να ελεγχθούν τα εισοδήματα, συγκεκριμένα τα μισθολογικά, οι τιμές και το κοινωνικό κόστος, να καταπολεμηθεί η ανεργία και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας καθώς επίσης να εκσυγχρονιστεί η οικονομία. Τα μέτρα που ελήφθησαν για την πραγματοποίηση των στόχων ήταν ποικίλα.

Παίρνοντας ως παράδειγμα την κατάσταση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, διαπιστώνουμε ότι η κρατική παρέμβαση αυξήθηκε κάπως στην Ισπανία, τη Γαλλία και την Ιταλία, υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης και των δομικών αλλαγών στην οικονομία, ενώ ο κοινωνικός διάλογος δεν διακόπηκε ποτέ και η τάση για τριμερείς διαπραγματεύσεις ή για νομοθεσία βασισμένη σε διμερείς συλλογικές συμβάσεις επιβεβαιώθηκε. Ορισμένες μάλιστα αποφάσεις πάρθηκαν από κοινού και από τα τρία μέρη και μάλιστα στο πλαίσιο τριμερών συμφωνιών.

Αντίθετα κατά τη διάρκεια της ίδιας δεκαετίας, οι πολιτικές οικονομικές σταθεροποίησης και λιτότητας, που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία δεν βασίστηκαν σε διαδικασίες κοινωνικής συνεργασίας.

Στην Ελλάδα όλες οι προσπάθειες για εγκαθίδρυση ενός θεσμοποιημένου διαλόγου στη δεκαετία του '80, απέτυχαν, επειδή δεν υπήρχαν οι απαραίτητες προϋποθέσεις

για έναν τέτοιο διάλογο. Η κατάσταση άλλαξε κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90.

Στην Πορτογαλία, παρά το πολλά υποσχόμενο ξεκίνημα κατά τους μήνες που ακολούθησαν την «επανάσταση των γαρυφάλων» του Απριλίου του 1974, ο κοινωνικός διάλογος προσέκρουσε σε μεγάλα εμπόδια και η αξιοσημείωτη προσπάθεια δημιουργίας, το 1984, ενός μόνιμου Συμβουλίου Κοινωνικής Συνεργασίας δεν απέδωσε στην αρχή, παρά μόνο περιορισμένα αποτελέσματα, δεδομένου ότι η σπουδαιότερη συνδικαλιστική οργάνωση, προσκείμενη στο κομμουνιστικό κόμμα, αρνήθηκε να συμμετάσχει στις εργασίες του Συμβουλίου. Έκτοτε όμως σημειώθηκαν θετικότερες εξελίξεις.

2. Η ελαστικοποίηση της εργασιακής νομοθεσίας

Οι ευρωπαϊκές χώρες αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν την εργατική τους νομοθεσία στα προβλήματα που δημιούργησε η οικονομική κρίση των τριών τελευταίων δεκαετιών και στις αλλαγές που προκάλεσε στο παραγωγικό σύστημα η αναδιάρθρωση των οικονομιών. Οι ευρωπαίοι νομοθέτες επενέβησαν επανειλημμένως στο παρελθόν – φυσικά όχι κατά τρόπο ομοιόμορφο – για να επιτρέψουν στο σύστημα εργασιακών σχέσεων της χώρας τους να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις.

Αυτή η διαδικασία προσαρμογής φαίνεται ότι ουσιαστικά έχει λήξει στις βιομηχανικές χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης. Αντίθετα στις αναπτυσσόμενες οικονομίες της Νότιας Ευρώπης, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας η διαδικασία προσαρμογής βρίσκεται ακόμα σε πλήρη ανάπτυξη και συνεχίζει να επιβάλλει στους εργαζομένους σοβαρές οικονομικές θυσίες.

Μολονότι οι τροποποιήσεις οι οποίες έγιναν στο εργατικό δίκαιο ποικίλλουν πολύ από χώρα σε χώρα και παρότι οι γνώμες των παρατηρητών δίστανται όσον αφορά την έκταση και τις συνέπειες των τροποποιήσεων αυτών, υπάρχει ένα φαινόμενο το οποίο είναι γενικό και δύσκολο να αμφισβητηθεί, ότι, η εξέλιξη την οποία γνωρίζουμε το δίκαιο της εργασίας από τις αρχές της περασμένης δεκαετίας τείνει να δίνει την προτεραιότητα στον οικονομικό εις βάρος του κοινωνικού και ανθρώπινου παράγοντα. Αυτό που μπορεί να πει κανείς χωρίς δισταγμό, είναι ότι η κατάσταση των μισθωτών και όλων όσων προσφέρουν την εργασία τους με συνθήκες

οικονομικής εξάρτησης έχει αναμφισβήτητα αποδυναμωθεί κατά τα τελευταία δέκα με δεκαπέντε χρόνια.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι στην Ευρώπη, σε καμία περίπτωση, η ελαστικοποίηση στην οποία προέβη βαθμηδόν ο εθνικός νομοθέτης κατά τις τελευταίες δυο δεκαετίες, δεν μεταβλήθηκε σε πραγματική απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, όπως συνέβη στις ΗΠΑ κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80 ή και στην Αγγλία. Στις ευρωπαϊκές χώρες ο εθνικός νομοθέτης αντέδρασε στην κρίση, δίνοντας στον ισχύον νομοθετικό πλαίσιο διάφορους βαθμούς ευελιξίας, αφήνοντας δηλαδή περισσότερο ελεύθερο χώρο στις δυνάμεις της αγοράς, αλλά κατοχυρώνοντας συγχρόνως τα συμφέροντα των εργαζομένων με νομοθετικές διατάξεις που δίνουν στους κοινωνικούς συνομιλητές τη δυνατότητα να επηρεάσουν το περιεχόμενο των μέτρων ελαστικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας.

Από την άλλη πλευρά, παρατηρούνται στην Ευρώπη ορισμένες αλλαγές στις σχέσεις ανάμεσα στον νόμο και τη συλλογική διαπραγμάτευση. Πράγματι, ο νομοθέτης τείνει συχνά να παρεμβαίνει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε μερικές χώρες της Νότιας Ευρώπης (Γαλλία, Ιταλία) ο νομοθέτης δέχεται, σε ορισμένες περιπτώσεις να ενσωματώσει στην εργασιακή νομοθεσία διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Άλλωστε, συμβαίνει μερικές φορές να προβλέπει ο νόμος ότι είναι δυνατή η τροποποίηση ορισμένων νομοθετικών διατάξεων μέσω συλλογικής σύμβασης.

Η νέα εργασιακή νομοθεσία ανήκει σε μια από τις τρεις ακόλουθες κατηγορίες: πρώτον, ελαστικοποίηση των διαδικασιών των απολύσεων, δεύτερον, καταπολέμηση της ανεργίας με παράλληλη προσπάθεια δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και τρίτον, βελτίωση των δημοσίων υπηρεσιών εύρεσης εργασίας και προστασία ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων.

Όλα τα παραπάνω νομοθετικά κείμενα της περιόδου αυτής τείνουν στην αποδυνάμωση της αρχής της σταθερότητας της σχέσης εργασίας. Το δεύτερο κοινό χαρακτηριστικό της νομοθετικής εξέλιξης είναι η γενική τάση προς ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας.



3. Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Παρ' όλη την οικονομική κρίση και τις δυσκολίες που δημιουργεί για τους θεσμούς των εργασιακών σχέσεων, παρ' όλες τις βαθιές δομικές και θεσμικές αλλαγές της τελευταίας τριαντακονταετίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επέζησαν και στις βιομηχανικές χώρες κέρδισαν μάλιστα έδαφος. Μπορεί να πει κανείς ότι η συλλογική διαπραγμάτευση καλύπτει σήμερα στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων και αναφέρεται σχεδόν στο σύνολο των προβλημάτων της εργασιακής ζωής.

Μπορεί να πει κανείς ότι οι κύριοι λόγοι της ζωτικότητας του θεσμού είναι πρώτον, ότι η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένας μηχανισμός λήψης αποφάσεων εξαιρετικά ευέλικτος. Δεύτερον, η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένας από τους κυριότερους τρόπους προαγωγής της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης στον κόσμο της εργασίας. Τρίτον, η συλλογική διαπραγμάτευση άνοιξε δρόμο στη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη σημαντικών γι' αυτούς αποφάσεων. Τέταρτον, η συλλογική διαπραγμάτευση προϋποθέτει την παραδοχή από τα δύο μέρη τόσο των οικονομικών αντιθέσεων όσο και ορισμένων συμφερόντων που συγκλίνουν και τους επιτρέπει να αποκτήσουν προοδευτικά μια πληρέστερη αντίληψη των προτεραιοτήτων και των προβλημάτων της άλλης πλευράς. Τέλος, η συλλογική διαπραγμάτευση αποδειχθεί ότι είναι ένας παράγων σταθερότητας του κόσμου της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Αλλά η αύξουσα σημασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν πρέπει να μας κάνει να ξεχνάμε τις δυσκολίες στις οποίες προσκόπτει ο θεσμός, ακόμα και στις βιομηχανικές χώρες της Δύσης. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ναι μεν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ρυθμίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας της πλειοψηφίας των εργαζομένων στις μεγάλες ευρωπαϊκές βιομηχανικές και εμπορικές επιχειρήσεις, αλλά η κατάσταση είναι εντελώς διαφορετική στις μικρομεσαίες βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις, που δεν υπόκεινται συχνά σε συλλογικές συμβατικές ρυθμίσεις.

6. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Μέχρι τη δεκαετία του '80, και κατά κύριο λόγο τις αρχές της δεκαετίας του '90 – σε αναλογία με συστήματα εργασιακών σχέσεων της Ισπανίας και της Πορτογαλίας – το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν από κρατικό κορπορατισμό, η επικράτηση του οποίου συνδεόταν, μεταξύ άλλων, και με την άνοδο των αυταρχικών καθεστώτων στις προαναφερόμενες χώρες⁶⁶.

Ο ελληνικός κρατικός κορπορατισμός διακρινόταν από την ύπαρξη συγκεντρωτικά οργανωμένων ομάδων συμφερόντων, ελεγχόμενων από το κράτος, την πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία, καθώς και την ύπαρξη φορέων τριμερούς εκπροσώπησης για τη χάραξη της οικονομικής πολιτικής. Ενώ όμως στις περισσότερες χώρες η πτώση των αυταρχικών καθεστώτων σήμανε και την κατάρρευση του κρατικού κορπορατισμού, στην Ελλάδα ανάλογες πρακτικές συνεχίστηκαν και κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης. Σύμφωνα με τη Σ. Ζαμπουρλούκου (1997), την περίοδο αυτή διαμορφώνεται ένας ιδιότυπος κρατικός κορπορατισμός περιορισμένης εμβέλειας, με χαρακτηριστικά διαφορετικά από εκείνα του «ιδεατού τύπου» του κρατικού κορπορατισμού, και αυτό για δύο κυρίως λόγους: τα χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και την ύπαρξη συνδικαλιστικής αντιπολίτευσης και συνδικαλιστικών οργανώσεων εκτός της ΓΣΕΕ, παρά τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα της εκπροσώπησης των συμφερόντων.

Μια από τις βασικές εκφάνσεις του κρατικού παρεμβατισμού στην Ελλάδα υπήρξε ο νόμος 3239/1955 «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών της εργασίας κ.λ.π.», ο οποίος ρύθμιζε και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νόμου είναι ο κρατισμός καθώς και η νομιμοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων⁶⁷. Ουσιαστικά, η συλλογική διαπραγμάτευση δεν νοούνταν ανεξάρτητα από το ε δεχόμενο σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ), ενώ ακόμα και η ΣΣΕ δεν γινόταν αντιληπτή παρά μονάχα ως μια απλή διαδικασία διευθέτησης των συλλογικών διαφορών, διαδραματίζοντας ως εκ τούτου ρόλο ανάλογο με εκείνο της διαιτησίας.

⁶⁶ Ζαμπουρλούκου Σ. (1997), «Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα -1936-90», Αθήνα – Κομοτηνή, Σάκκουλας.

⁶⁷ Ντότσινα Μ. (1998), «Πολιτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα». Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992- 1998) EIRO News.

Ο εκτεταμένος αυτός κρατικός παρεμβατισμός δεν περιορίστηκε μονάχα στο πεδίο των διαπραγματεύσεων, αλλά εκφράστηκε σε μεγάλο βαθμό και στο πεδίο της συμμετοχής και της διαβούλευσης, δεδομένου ότι συνήθως, στα πλαίσια των επονομαζόμενων φορέων τριμερούς συμμετοχής (ΙΚΑ, ΟΕΕ, ΟΕΚ, ΟΑΕΔ, κ.λ.π.) κυρίαρχος ήταν ο ρόλος των εκπροσώπων του κράτους. Τέλος, ο παρεμβατισμός αυτός νομιμοποιήθηκε σε μεγάλο βαθμό λόγω της απουσίας οικονομικής αυτοδυναμίας και της συνακόλουθης οικονομικής εξάρτησης του συνδικαλιστικού κινήματος από το κράτος, σε συνδυασμό με την πολυδιάσπαση του, βάσει κομματικών κριτηρίων, παράγοντας που εν μέρει ευνόησε και τις παρεμβάσεις στο εσωτερικό του.

Η δεκαετία του '90 σηματοδοτεί, τουλάχιστον σε θεσμικό επίπεδο και τυπικά, το τέλος αυτού του ιδιότυπου κρατικού κορπορατισμού της μεταπολιτευτικής Ελλάδας, τόσο λόγω του νέου νομοθετικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όσο και λόγω της ανάπτυξης πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαλόγου και συμμετοχής.

Αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο νόμος 1876/1990 αναμορφώνει ριζικά το προϋπάρχον πλαίσιο ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με κύρια χαρακτηριστικά την αποκέντρωση και την εθελοντικότητα⁶⁸. Οι βασικές αλλαγές αφορούν στη διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων προς πιο ποιοτικά θέματα, στην εγκαθίδρυση των επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, στην κατάργηση της υποχρεωτικής κρατικής διαιτησίας και στη σύσταση ενός αυτόνομου φορέα μεσολάβησης και διαιτησίας (ΟΜΕΔ), στη θέσπιση δικαιώματος και υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση, στην κατοχύρωση του καλόπιστου διαλόγου προκειμένου να ενθαρρύνονται οι συμφωνίες και η προσφυγή στη διαιτησία να είναι επικουρική κ.λπ.

Με το νέο νομοθετικό πλαίσιο παρατηρείται εκ των πραγμάτων μια διαφοροποίηση όσον αφορά στο είδος των υπογραμμένων συμβάσεων, αν και ο συνολικός αριθμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν παρουσιάζει αύξηση σε σχέση με την προηγούμενη χρονική περίοδο.

Όσον αφορά στο περιεχόμενο των συμβάσεων, από ότι φαίνεται, δίνεται ακόμα έμφαση σε παραδοσιακού και αμυντικού χαρακτήρα αιτήματα, με κυρίαρχα τα

⁶⁸ Ντότσικα Μ. (1998), «Πολιτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992- 1998) EIRO News.

οικονομικά και μισθολογικά θέματα έναντι πιο θεσμικών ή και πιο ποιοτικών θεμάτων⁶⁹.

Παράλληλα με την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, εγκαινιάστηκε μια σειρά από νέες πρακτικές και θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαβούλευσης.

Αναφορικά με την πρώτη μορφή κοινωνικής συνεργασίας, η οποία δεν είχε πάντα ως επακόλουθο την υπογραφή κάποιου κοινωνικού συμφώνου, παρατηρείται ότι : «Με σημαντική καθυστέρηση και διστακτικότητα και με την καθοριστική προτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιχειρήθηκε και στη χώρα μας η θεσμοθετημένη εμπλοκή των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής»⁷⁰. Στις σχετικές πρωτοβουλίες συγκαταλέγονται, η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου του 1997 για την «ανάπτυξη – ανταγωνιστικότητα – απασχόληση» , ο διάλογος σχετικά με την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος την άνοιξη του 2001 ή για την μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας το 2000 κ.λπ. Σε αυτές τις πρωτοβουλίες μπορούν να προστεθούν και οι πιο θεσμοθετημένες και τακτικές διαδικασίες διαβούλευσης, όπως τα Ετήσια Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης κ.λπ.

Πέρα από αυτές τις διαδικασίες και πρακτικές διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου – οι οποίες έλαβαν συχνά χώρα κατόπιν συστάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή μιμούμενες ανάλογες πρακτικές σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες – δημιουργήθηκε και μια σειρά από φορείς (διμερούς ή τριμερούς συμμετοχής), στο πλαίσιο μιας προσπάθειας περιορισμού του κρατικού παρεμβατισμού και ενθάρρυνσης του κοινωνικού διαλόγου. Μεταξύ αυτών αξίζει να γίνει μνεία στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), έναν γνωμοδοτικό φορέα που ιδρύθηκε το 1994 και στον οποίο εκπροσωπούνται οι σημαντικότερες επαγγελματικές και κοινωνικές κατηγορίες, καθώς και στις Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιστίμες (ΝΟΚΕ), οι οποίες επίσης λειτουργούν από το 1994 σε νομαρχιακό επίπεδο.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η πορεία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων από τις αρχές του '90 χαρακτηριζε η συνύπαρξη δύο αντιφατικών τάσεων:

⁶⁹ Μουρίκη Α. (2002), «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση», από το: Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαέτρου Γ., (επιμ), Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001, Αθήνα: ΕΚΚΕ.

⁷⁰ Ο. π.

Αφ' ενός, μια προσπάθεια «εκσυγχρονισμού» και απαλλαγής από την κρατική κηδεμονία, βάσει των υποδείξεων και των συστάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αφ' ετέρου, τα «κατάλοιπα του παλαιότερου συστήματος». Οι οποίες, λοιπόν, εκσυγχρονιστικές προσπάθειες συγκρούονται με τις δυνάμεις διατήρησης του παλαιότερου συστήματος.

Η συνύπαρξη αυτών των συχνά αντιφατικών τάσεων εξηγεί και εν μέρει τη δυσκολία ένταξης της ελληνικής περίπτωσης στις τυπολογίες που έχουν προταθεί αναφορικά με τις κυρίαρχες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Με άλλα λόγια, είναι εξαιρετικά δύσκολό να αποτιμηθεί η πρόσφατη πορεία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, είτε με όρους αποκέντρωσης ή συγκεντρωτισμού, είτε ακόμα και με όρους συνύπαρξης αυτών των δύο τάσεων, ανάλογα με τις επιμέρους πολιτικές και τα θέματα.

Στην περίπτωση που κάποιος θα επιχειρούσε να αποτιμήσει την ελληνική περίπτωση, μιλώντας με όρους «αποκέντρωσης», θα έπρεπε να λάβει υπόψη του ότι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αυτή εκφράστηκε κυρίως μέσα από ουσιαστική αμφισβήτηση του ρόλου και της εγκυρότητας των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων, καθώς και μέσα από την αριθμητική αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων και των συμφωνιών (εις βάρος των κλαδικών)⁷¹.

Πρακτικά, όμως στην Ελλάδα, δεν υπάρχει καμία τέτοια ένδειξη αποκέντρωσης, τουλάχιστον στον βαθμό που αυτή εκφράστηκε σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η διατήρηση ενός πιο συγκεντρωτικού τύπου διαπραγμάτευσης αιτιολογείται τόσο μέσα από υποκειμενικούς, όσο και μέσα από αντικειμενικούς παράγοντες.

Στην κατηγορία των αντικειμενικών παραγόντων, μπορούν να συγκαταλεχθούν: Η καθυστερημένη νομιμοποίηση αυτού του επιπέδου διαπραγμάτευσης (συγκριτικά με άλλες χώρες), η ελλειμματική παρουσία των θεσμών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις κ.λπ.

Στους υποκειμενικούς παράγοντες συγκαταλέγεται η βούληση των ίδιων των κοινωνικών συνομιλητών, οι οποίοι συχνά για στρατηγικούς λόγους δεν θέλησαν να προωθήσουν, από κοινού, αποκεντρωμένες διαδικασίες ρύθμισης των όρων εργασίας. Από πλευράς συνδικάτων, η προτίμηση για πιο συγκεντρωτικό (και παραδοσιακό) τρόπο ρύθμισης εξηγείται μέσα από παράγοντες όπως οι δυσκολίες παρέμβασης τους

⁷¹ Καρακιουλάφη Χ. (2002), «Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Γερμανία. Οι εκφάνσεις και οι προσπάθειες ελέγχου της», Επιθεώρηση Εργασιακών 27.

σε μια οικονομία όπου οι μικρές επιχειρήσεις κατέχουν τη σημαντική θέση. Σε αυτό μπορεί να προστεθεί πιθανά και η πεποίθηση τους ότι η σύνδεση τους με το κομματικό σύστημα τους παρέχει εξουσία, κάτι το οποίο τους απέτρεψε από το να επιδιώξουν μείωση της κρατικής παρέμβασης και αποκέντρωση των διαδικασιών ρύθμισης. Αναφορικά με του εργοδότες, η προσήλωση σε πιο συγκεντρωτικό τρόπο ρύθμισης εξηγείται πιθανά από το γεγονός ότι αυτός τους εξασφάλιζε τη συμμετοχή στη χάραξη της οικονομικής πολιτικής, ενώ παράλληλα διασφάλιζε και ορισμένο βαθμό κοινωνικής ειρήνευσης στο εργασιακό τοπίο.

Τέλος, εάν λάβουμε υπόψη ότι ως βασικό επιχείρημα υπέρ της αποκέντρωσης των διαδικασιών ρύθμισης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προβλήθηκε ο θεωρούμενος ως δεσμευτικός και περιοριστικός χαρακτήρας των συγκεντρωτικών διαδικασιών ρύθμισης (κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, νομοθετικών ρυθμίσεων κ.λπ.), σε μια χώρα όπου λόγω του μικρού αριθμού επιχειρήσεων και κάποιων άλλων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας (υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης, αδήλωτης εργασίας, της θέσης που κατέχει η μαύρη εργασία κ.λπ.), ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού βρίσκεται εκτός του πεδίου κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τότε το επιχείρημα αυτό φαίνεται μάλλον άτοπο.

Αναφορικά τώρα με τις εξελίξεις στον κοινωνικό διάλογο, αξίζει να επισημανθεί ότι παρά τις σημαντικές προόδους (ποσοτικές και ποιοτικές) που έχουν σημειωθεί σε αυτό το πεδίο, συχνά η Ελλάδα κατατάσσεται μεταξύ των χωρών εκείνων όπου οι σχετικές πρωτοβουλίες απέτυχαν. Αυτό είτε γιατί θεωρείται ότι ο βαθμός συναίνεσης δεν ήταν παρά μερικός, είτε διότι ο ρόλος των διαφόρων φορέων τριμερούς διαβούλευσης και συμμετοχής παραμένει περιθωριακός και αυτοί δεν αξιοποιούνται επαρκώς.

Μια πρόσφατη γνώμη της ΟΚΕ σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα μας δίνει μια σαφή εικόνα όσον αφορά τις εξελίξεις σε αυτό το πεδίο. Αν και διαπιστώνεται ο περιορισμός του έντονου κρατικού παρεμβατισμού, επισημαίνεται ότι η κρατική νομοθεσία παραμένει η βασική πηγή ρύθμισης και ότι το κράτος εξακολουθεί να διαδραματίζει τον πρωταρχικό ρόλο. Αναφορικά με τον ρόλο της ίδιας της ΟΚΕ, φαίνεται ότι, παρά την προσπάθεια εναρμόνισης και σύμπλευσης με το κοινοτικό κεκτημένο και τις ευρωπαϊκές συστάσεις και παροτρύνσεις, ο διάλογος δεν είναι πάντα ουσιαστικός. Και αυτό για δύο κυρίως λόγους: Αφ' ενός, η ΟΚΕ δεν αξιοποιείται όσο θα έπρεπε, δεδομένου ότι κατά την περίοδο 1995-2001 λιγότερα από

τα μισά νομοσχέδια οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της εστάλησαν για γνωμοδότηση. Αφ' ετέρου, θεωρείται ότι οι προτάσεις της δεν εισακούονται στον επιθυμητό βαθμό, κάτι που έχει συχνά ως συνέπεια οι όποιες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες να οδηγούνται σε αδιέξοδο και να καταλήγουν σε ελλειπείς ή ανεφάρμοστους νόμους. Επιπλέον, η μέχρι τώρα λειτουργία των ΝΟΚΕ δεν έχει επιδείξει ουσιαστικά αποτελέσματα, οι γνώμες που εκφέρουν δεν φαίνεται να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, ενώ η απουσία νομιμοποίησης από τις τοπικές κοινωνίες και η ελλιπής χρηματοδότηση φαίνεται να δρουν ανασταλτικά για τη λειτουργία τους.

Τα παραπάνω αναδεικνύουν τη δυσκολία ερμηνείας των εξελίξεων στο πεδίο με όρους αποκέντρωσης ή (επανα-) συγκεντρωτισμού, παρά με την ύπαρξη του σχετικού θεσμικού πλαισίου, καθώς και πρακτικών που γνώρισαν επιτυχία σε διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά πλαίσια. Προκύπτει, λοιπόν, ότι η παρουσία των τυπικών προϋποθέσεων δεν επαρκεί από μόνη της για τη διασφάλιση της επιτυχημένης λειτουργίας ορισμένων θεσμών ή πρακτικών. Δεν αρκεί λοιπόν να περιορίζεται κανείς σε μια θεσμικού τύπου ανάλυση, αλλά σκόπιμο θα ήταν να λαμβάνει υπόψη του και τις ειδικότερες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συγκυρίες, τις οποίες δεν μπορεί να συλλάβει μια θεσμικού χαρακτήρα ανάλυση.

7. Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο - Πρόσφατες εξελίξεις και γενικές διαπιστώσεις⁷²

7.1. Η επίδραση της Ένωσης στις παρατηρούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις

Στο βαθμό που απουσιάζει μια διακριτή πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προκύπτουν από τις αντίστοιχες μεταβολές που παρατηρούνται στις πολιτικές για την αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση και όπως αυτές απορρέουν από τις κοινοτικές κατευθύνσεις και τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία. Η ανάγκη αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας υπαγορεύεται από διάφορους παράγοντες και πρώτα από όλα από την ανάγκη προσαρμογής στις παρατηρούμενες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές. Ειδικότερα το πρότυπο οργάνωσης της εργασίας που αναπτύχθηκε στα πλαίσια του φορντικού υποδείγματος της παραγωγής είχε ως βασικούς άξονες αναφοράς τη βιομηχανία και το μοντέλο του «άνδρα κουβαλητή». Η τάση τριτογενοποίησης της οικονομίας και της απασχόλησης, ωστόσο, σε συνδυασμό με την αυξημένη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και με τις αλλαγές στο ρόλο και το ειδικό βάρος του θεσμού της οικογένειας επιβάλλουν την αναπροσαρμογή του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας. Το εργατικό δυναμικό χαρακτηρίζεται πλέον από μεγαλύτερη ποικιλία και οι πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας καλούνται να ανταποκριθούν στις σύγχρονες ανάγκες των πολιτών.

Από την άλλη πλευρά οι συγκεκριμένες πολιτικές καλούνται να αντεπεξέλθουν σε εξωτερικές απειλές και προκλήσεις, οι οποίες προέρχονται από την αδιάλειπτη τάση διεθνοποίησης της οικονομίας και την παρατηρούμενη διογκούμενη πολιτική αστάθεια και την όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού που συντελείται με όρους πελευθέρωσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι συνθήκες αυτές προκαλούν την άσκηση πολιτικών τόνωσης της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών και των επιχειρήσεων, οι οποίες δίνουν έμφαση στην ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και στην μείωση του άμεσου και έμμεσου κόστους εργασίας.

⁷² Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία (2008) «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», ΙΝΕ – ΓΣΕΕ.

Στο πλαίσιο αυτό τα χαρακτηριστικά των συστημάτων απασχόλησης, τα οποία παρέχουν προστασία στη μισθωτή εργασία (συλλογική διαπραγμάτευση, νόμοι για τις ομαδικές απολύσεις, κανόνες αποζημίωσης απολύσεων κτλ.) κρίνεται ότι θα πρέπει να καταργηθούν ή να τροποποιηθούν έτσι ώστε να επιτρέπουν την παροχή περισσότερων κινήτρων για εργασία και τη μεγαλύτερη αποδοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας από την πλευρά των εργαζόμενων. Κατά συνέπεια οι προσανατολισμοί της κοινωνικής πολιτικής και του συστήματος εκπαίδευσης θα πρέπει να στοχεύουν στη διαμόρφωση πιο ανεξάρτητων ατόμων, τα οποία θα μπορούν να ανταπεξέρχονται καλύτερα και με πιο δεκτικό τρόπο στις αλλαγές. Με τον τρόπο αυτό άλλωστε ενισχύεται η απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού. Η έννοια της απασχολησιμότητας ωστόσο είναι εξαιρετικά αμφιλεγόμενη από μόνη της, καθώς υποδεικνύει με σαφή τρόπο ότι είναι η πλευρά της προσφοράς εργασίας που καλείται να προσαρμοσθεί στις νέες συνθήκες και στις απαιτήσεις της ζήτησης εργασίας ενώ το άτομο αναλαμβάνει δυσανάλογο βάρος ευθύνης για την απασχόλησή του συγκριτικά με εκείνο που είναι σε θέση πραγματικά να αναλάβει. Η έννοια της απασχολησιμότητας παραπέμπει στην ικανότητα εύρεσης εργασίας ακόμη και αν αυτή στερείται των βασικών χαρακτηριστικών της τυπικής εργασίας, δηλαδή σταθερότητα, πλήρες ωράριο και ασφαλιστική κάλυψη και ικανότητα διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας στα πλαίσια του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Παράλληλα με βάση την κυρίαρχη άποψη, τα εθνικά συστήματα απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας οφείλουν να αναμορφωθούν λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες εξορθολογισμού των δημοσίων δαπανών και εξυγίανσης των δημόσιων οικονομικών.

Οι Bosch & Rubery & Lehdorff (2007), οι οποίοι βασίζονται τα συμπεράσματα έρευνας τους από την υλοποίηση ενός πολυετούς ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος (DYNAMO project), αποφεύγουν να χρησιμοποιήσουν όρους που υποδεικνύουν το τέλος της εργασίας ή της ιστορίας ή άλλες δραματικές αλλαγές. Οι εν λόγω συγγραφείς αντίθετα προσφέρουν μια πιο ασφαλή και συγκρατημένη από ιδεολογικές προδιαθέσεις ερμηνεία της σύγχρονης πραγματικότητας και των αλλαγών στα εθνικά συστήματα απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας και κατ' επέκταση μια πιο αντικειμενική επιστημονική ερμηνεία των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη καταλήγοντας στα εξής συμπεράσματα:

- Σημαντικές αλλαγές παρατηρούνται στο πεδίο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας,
- Διαπιστώνονται κοινές κατευθύνσεις αλλαγής προς ένα πρότυπο αυξημένης γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και προς μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας μέσα από την άσκηση πολιτικών ενεργοποίησης της εργασίας και τη λήψη μέτρων αναδιοργάνωσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης με στόχο την επέκταση του εργάσιμου βίου,
- Πολλές από τις διαρθρωτικές αλλαγές που εντοπίζονται σε όλες τις χώρες αναφοράς της μελέτης αναφέρονται σε κοινά προβλήματα και σε κοινές προκλήσεις των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Τα προβλήματα και οι προκλήσεις αυτές δεν προέρχονται απαραίτητα από την ύπαρξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την παρέμβαση τους στο περιεχόμενο των εθνικών πολιτικών. Παρόλα αυτά η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην υιοθέτηση συγκεκριμένων λύσεων και προσεγγίσεων από τις εθνικές κυβερνήσεις και τους μηχανισμούς άσκησης πολιτικής,
- Αν και διαπιστώνονται ποικίλες απόπειρες αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων, εντούτοις δεν μπορεί να υποστηριχθεί η άποψη ότι παρατηρούνται τάσεις σύγκλισης με το πρότυπο εργασίας και κοινωνικής πολιτικής των ΗΠΑ που απέχει σημαντικά από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης άλλαξαν, αλλά το δικαίωμα στην παροχή σύνταξης ή σε άλλες προνοιακού χαρακτήρα παροχές σε καμία χώρα δεν καταργήθηκε.

Στις ίδιες περίπου απόψεις καταλήγει και η μελέτη του ευρωπαϊκού δικτύου για την έρευνα του εργάσιμου βίου, σύμφωνα με την οποία οι δυνάμεις της διεθνοποίησης της οικονομίας υπάρχουν και επηρεάζουν το σημερινό πλαίσιο κοινωνικής ρύθμισης της εργασίας παρά μόνο ως «σκιές» και «αντανακλάσεις» από αυτό που θεωρείται από την ηγεμονική σκέψη ως ιδεατός και αποδοτικός τρόπος οργάνωσης της παραγωγής.

Στο πλαίσιο αυτό δικαιολογείται η παρατήρηση διαφορετικών εξελίξεων στα εθνικά συστήματα οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Η ύπαρξη διαφορετικών δεδομένων από χώρα σε χώρα, καθώς και σε επίπεδο κλάδου ή περιφέρειας αναδεικνύει διαφορετικές εκάστοτε ανάγκες και προκλήσεις, οι οποίες ωστόσο

πάντοτε βασίζονται στο εκάστοτε υπόστρωμα εργασιακής ευελιξίας που εντοπίζεται στην αγορά εργασίας, καθώς και στις διαφορετικές δυναμικές που αναδεικνύει το εκάστοτε σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και το εκάστοτε ισχύον επίπεδο ρύθμισης της εργασίας.

Είναι λογικό επομένως να αναμένουμε ότι οι σημαντικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στη Γερμανία και στη Γαλλία είναι διαφορετικές από ότι στη Βρετανία και στην Πολωνία παρόλο που όλες οι παραπάνω χώρες εντάσσονται στην οικονομική και πολιτική οντότητα της Ένωσης και, επομένως, οφείλουν να ακολουθήσουν κοινούς κανόνες στον τομέα της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Από την άλλη ωστόσο πλευρά παρατηρούνται ισχυρές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των διαφόρων χωρών της Ευρώπης και ένας αυξημένος διαχρονικά βαθμός διεθνοποίησης των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες από κοινού έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση κοινών προβλημάτων και τάσεων στο πεδίο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας.

Επιπλέον με την επέκταση των ευρωπαϊκών και διεθνών αγορών έχουν αυξηθεί δραματικά και οι απειλές μεταφοράς της παραγωγής πολλών επιχειρήσεων σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας και σε περιφέρειες ή οικονομικούς κλάδους, όπου η παρουσία των συνδικάτων είναι περιορισμένη. Αν και αυτό δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο στις χώρες της Ένωσης ή στις οικονομικές δραστηριότητες τεχνολογικής έντασης και συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την ταχεία οικονομική ανάπτυξη της Κίνας και της Ινδίας στον παγκόσμιο οικονομικό χάρτη, εντούτοις είναι ίσως περισσότερο από ποτέ πιο εμφανής η ανάγκη να γίνονται αναγωγές των προβλημάτων και των επιπτώσεων των στρατηγικών αποφάσεων των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα της περίπτωσης της SEAT Martorell, της μεγαλύτερης βιομηχανίας της Ισπανίας, που η VW το 2002 ως μητρική εταιρία αποφάσισε τη μεταφορά μέρους της παραγωγής στη Σλοβακία. Η Σλοβακία είναι η χώρα με τους χαμηλότερους μισθούς σε επίπεδο Ένωσης των 25 κρατών - μελών και επί του παρόντος παρουσιάζει εντυπωσιακούς ρυθμούς απορρόφησης επενδύσεων από το εξωτερικό με έκδηλο το ενδιαφέρον άλλων επιχειρήσεων στρατηγικού χαρακτήρα για τις οικονομίες πολλών χωρών της Ευρώπης, όπως η Peugeot-Citroen. Η VW αποτελεί το μεγαλύτερο επενδυτικό και βιομηχανικό φορέα της Σλοβακίας με σημαντικές επενδύσεις τα



τελευταία χρόνια σε αντίθεση με την περίπτωση της SEAT Martorell, όπου το 2006 αποφασίστηκε εκ νέου η διενέργεια ομαδικών απολύσεων.

Η μεταφορά ωστόσο των επενδύσεων στις νέες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ο αντίστοιχος περιορισμός τους στις χώρες της παλιάς Ευρώπης δεν έχει μόνο άμεσα απτές αρνητικές επιπτώσεις για τα συνδικάτα και τον κόσμο της εργασίας σε όρους μείωσης των θέσεων εργασίας. Αντίθετα η απειλή μεταφοράς των μελλοντικών παραγωγικών επενδύσεων είναι πιο σημαντική και έχει πιο ουσιαστικές επιπτώσεις γιατί συμβάλλει στην επιδείνωση των όρων εργασίας και απασχόλησης στις πρωταρχικές χώρες - μέλη της ΕΕ με την έννοια της άσκησης ισχυρών πιέσεων αποδοχής από τα συνδικάτα δραστικών αλλαγών στους μισθούς, στα εργασιακά δικαιώματα και στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Αν και όπως προαναφέρθηκε δεν θα πρέπει να δαιμονοποιηθεί η διαδικασία της ευρωπαϊκής διεύρυνσης και ολοκλήρωσης και να αποδοθεί σε αυτήν αποκλειστικά η εμφάνιση των παρατηρούμενων αρνητικών εξελίξεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, εντούτοις δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να υποτιμάται. Και αυτό για δύο λόγους, οι οποίοι σχετίζονται με το ότι:

α) Παρά την αυξημένη διαχρονικά σημασία της Κίνας και της Ινδίας ως πόλων έλξης των διεθνών επενδύσεων οι περισσότερες εμπορικές συναλλαγές των χωρών της Ένωσης πραγματοποιούνται εντός αυτής,

β) Ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιείται μέχρι στιγμής η διεύρυνση της Ευρώπης βασίζεται σε αμιγώς οικονομικούς όρους προκαλώντας σοβαρό κοινωνικό έλλειμμα στο όλο εγχείρημα, θέτοντας το όραμα της κοινωνικής σύγκλισης σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με αυτό της οικονομικής ενοποίησης και τη διαδικασία απελευθέρωσης των ευρωπαϊκών αγορών και ανοίγματος του ανταγωνισμού.

Επομένως, όσο και να παρακάμψουμε την επίδραση του ευρωπαϊκού εγχειρήματος στις εργασιακές σχέσεις, όπως αυτό προωθείται μέχρι τώρα, επεκτείνοντας το πεδίο βεληνεκούς της ανάλυσης σε παγκόσμιο επίπεδο ή επικεντρώνοντας την ανάλυση στα χαρακτηριστικά και τις δυναμικές των αλλαγών στις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες και στις εκάστοτε στρατηγικές των δρώντων των εθνικών συστημάτων απασχόλησης, είναι μάλλον εξαιρετικά δύσκολο να μην καταλήξουμε στις επιδράσεις της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης αποτελεί θεμελιώδες ιστορικά εγχείρημα και επηρεάζει άμεσα και πολλαπλά το περιεχόμενο της ασκούμενης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής των κρατών-μελών. Είναι

χαρακτηριστικό το παράδειγμα της μεταστροφής της στάσης των Βρυξελλών στην Ιρλανδία στις αρχές της δεκαετίας, όταν η χώρα, από θεωρούμενο λίκνο ευνοϊκού φορολογικού περιβάλλοντος στην Ευρώπη εξαιτίας της χαμηλής φορολόγησης των επιχειρήσεων, έγινε ξαφνικά αποδέκτης συστάσεων και το «μαύρο πρόβατο» της Ένωσης εξαιτίας της υποτιθέμενης «υπερβολικής» αύξησης των μισθών που προβλέπονταν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας.

Ανεξάρτητα, λοιπόν, από τις πολλαπλές ευκαιρίες αύξησης της κερδοφορίας και της μείωσης του κόστους εργασίας, οι οποίες παρουσιάζονται στους εργοδότες από την συχνή απουσία στοιχειωδών κανόνων διεθνούς εμπορίου και από τις δυνάμεις της διεθνοποίησης της οικονομίας με την ευχέρεια μετακίνησης των παραγωγικών επενδύσεων σε χώρες χαμηλού κόστους και εκτός Ευρώπης ή την μεταφορά κεφαλαίων στις παγκόσμιες χρηματαγορές, ο χαρακτήρας των κατευθύνσεων πολιτικής από τις Βρυξέλλες λειτουργεί συχνά ως καταλύτης για την εμφάνιση ποικίλων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις. Ο χαρακτήρας των αλλαγών αυτών κινείται στον άξονα της ευελιξίας της εργασίας με την έννοια ότι με την αποδέσμευση των πρότερων κανόνων ρύθμισης καθίσταται πιο εφικτή και πιο ομαλή η διαδικασία εναρμόνισης και γεφύρωσης των αναγκών τόνωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των αναγκών διασφάλισης του δικαιώματος της εργασίας και της εργασιακής σταθερότητας. Το πρόβλημα στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ότι οι περισσότερες από τις ρυθμίσεις και τις αλλαγές που υλοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως ετεροβαρείς για την πλευρά της εργασίας συμβάλλοντας στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, στην εργασιακή ανασφάλεια και στην αποκέντρωση ή υποβάθμιση της συλλογικής διαπραγματεύσεως. Το πιο έκδηλο παράδειγμα των εν λόγω αλλαγών αφορά στις τάσεις αναδιάρθρωσης του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Σε γενικές γραμμές ο δημόσιος τομέας αποτελεί τα τελευταία χρόνια ίσως τον πιο συχνό χώρο διεξαγωγής πειραματισμών στις εργασιακές σχέσεις. Ταυτόχρονα αποτελεί και την τελευταία εναπομείνασα νησίδα «προωθημένων» εργασιακών σχέσεων με την έννοια της ύπαρξης πιο διευρυμένων, συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα, ρυθμίσεων αναφορικά με την προστασία της απασχόλησης και τη δέσμη των παροχών που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι.

Οι κλαδικές και παραγωγικές αναδιρθρώσεις των προηγούμενων δύο δεκαετιών είχαν ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την

εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα οι αναδιαρθρώσεις αυτές συνέβαλαν στη μεταφορά χαρακτηριστικών του τριτογενούς τομέα και της απασχόλησης στις υπηρεσίες στη βιομηχανία, η οποία κατά παράδοση συνδέεται με αυξημένο βαθμό ρύθμισης της εργασίας εξαιτίας της ύπαρξης πιο ευνοϊκών συνθηκών κοινωνικοποίησης της παραγωγής, η οποία αποτελεί και αναγκαίο όρο για τη δημιουργία και την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος. Στους δε λιγότερο συνδικαλισμένους κλάδους η σταδιακή χαλάρωση της εργατικής νομοθεσίας στις περισσότερες χώρες της Ένωσης από τις αρχές του '80 έδωσε το έναυσμα για την απορρύθμιση της εργασίας και τη διάχυση χαρακτηριστικών ευελιξίας στο πρότυπο οργάνωσης της εργασίας.

Στην περίπτωση του δημοσίου τομέα η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης με την πρωτοκαθεδρία του προγράμματος για την οικονομική ενοποίηση και την απελευθέρωση των αγορών αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα για την ενίσχυση των προσπάθειών αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών και επιχειρήσεων. Η πιο προφανής και απόλυτη εκδοχή της ενίσχυσης των τάσεων αυτών ήταν η διενέργεια ολικών ή μερικών ιδιωτικοποιήσεων με τη διάθεση του συνόλου ή μέρους του μετοχικού κεφαλαίου στα εθνικά χρηματιστήρια. Για παράδειγμα μέσα σε λιγότερο από δύο δεκαετίες ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών έχει μεταμορφωθεί από μια βιομηχανική δραστηριότητα εθνικής βάσης και εμβέλειας με την μονοπωλιακή παρουσία δημόσιων παροχών τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών σε μια ανοιχτή αγορά που λειτουργεί με τους κανόνες του ελεύθερου ανταγωνισμού σε διεθνές επίπεδο.

Δεδομένου ότι η εργατική νομοθεσία εξακολουθεί να έχει ως βάση αναφοράς το πρότυπο της σταθερής απασχόλησης στον ιδιωτικό κυρίως τομέα η ρύθμιση της εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες και τους οργανισμούς βασίστηκε στους προσανατολισμούς πολιτικής των εθνικών κυβερνήσεων και στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργατικών ενώσεων με τις κατά περίπτωση διοικήσεις. Πολλές φορές και για λόγους αποφυγής εντάσεων και πολιτικού κόστους ο δημόσιος τομέας παρέμεινε σχετικά απρόσβλητος από τις παράλληλες πολιτικές τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τη διαχρονική αποδυνάμωση των συνδικάτων και την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ενίσχυσε τις τάσεις κατάτμησης των εθνικών αγορών εργασίας, με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα να παρουσιάζουν μειωμένη ικανότητα

διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας τους συγκριτικά με τους εργαζόμενους των δημόσιων επιχειρήσεων.

Παράλληλα με τη διεύρυνση της εργασιακής ανασφάλειας στην αγορά εργασίας αποτελεί συχνό φαινόμενο η δαιμονοποίηση των εργαζόμενων στο δημόσιο ως «εργατικής αριστοκρατίας», η οποία βάλλεται με το επιχείρημα ότι απολαμβάνει περισσότερα προνόμια από αυτά που δικαιολογεί η παραγωγικότητά τους. Η μεθόδευση αυτή γίνεται με στόχο την υφαρπαγή της συναίνεσης των πολιτών για την προώθηση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στο δημόσιο. Η αντικρατική διάθεση που διαμορφώνεται από τις εν λόγω απαξιωτικές απόψεις για τον αναπτυξιακό χαρακτήρα του δημοσίου προετοιμάζουν σε κάθε περίπτωση το έδαφος επίτευξης πολιτικής ηγεμονίας στα επίμαχα ζητήματα των μεταρρυθμίσεων και του εκσυγχρονισμού της οικονομίας και της κοινωνικής πολιτικής.

Οι κατευθύνσεις των Βρυξελλών ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα είναι σαφείς: Οι μεταρρυθμίσεις πρέπει να υλοποιηθούν και μέρος αυτών των μεταρρυθμίσεων αφορά στον εξορθολογισμό των δημοσίων δαπανών, στον ισοσκελισμό των εθνικών προϋπολογισμών και φυσικά στην αναδιοργάνωση και στον εκσυγχρονισμό των δημοσίων υπηρεσιών, ώστε να διαμορφωθεί ένα πιο φιλικό περιβάλλον προς την επιχειρηματικότητα και τον ελεύθερο ανταγωνισμό, ένα επιχειρηματικό περιβάλλον με λιγότερα γραφειοκρατικά εμπόδια και λιγότερο κρατικό παρεμβατισμό στην οικονομία.

Ακόμη και στην περίπτωση, όπου δεν προβλέπονται ιδιωτικοποιήσεις οι κατευθύνσεις των Βρυξελλών για την ενίσχυση της παραγωγικότητας των δημοσίων υπηρεσιών είναι εξαιρετικά σημαντικές, καθώς από το περιεχόμενό τους προκύπτουν οι ποικίλες απόπειρες επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης τους. Οι απόπειρες αυτές στοχεύουν στην ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων της λειτουργίας τους και ο στόχος προσέγγισης της α οδοτικότητας του ιδιωτικού τομέα. Συνολικά η ταξινόμηση των αλλαγών στο στενό και ευρύτερο χώρο του δημοσίου μπορεί να συνοψισθεί ως εξής:

- Ιδιωτικοποιήσεις/ Μετοχοποιήσεις,
- Υπεργολαβίες και ανάθεση του έργου ορισμένων δημοσίων υπηρεσιών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις,
- Εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας (μερική ή προσωρινή απασχόληση) και αναμόρφωση των κανονισμών προσωπικού,

- Υλοποίηση σχεδίων αναδιάρθρωσης, τα οποία προβλέπουν διαφοροποίηση των όρων εργασίας ανάμεσα στους παλιούς και στους νέους εργαζόμενους,
- Εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού και προγράμματα σύνδεσης της αμοιβής με την ατομική ή ομαδική απόδοση,
- Ενίσχυση των οριζόντιων διοικητικών δομών και εισαγωγή ευέλικτων συστημάτων διοίκησης,
- Περιορισμός του πλεονάζοντος προσωπικού και διεύρυνση του εύρους των καθηκόντων των εργαζομένων,
- Εταιρικές συμπράξεις μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών,
- Χρηματοδότηση των δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών από τον κρατικό προϋπολογισμό βάσει των αποτελεσμάτων και της λειτουργικότητάς τους,
- Χαλάρωση των κανονισμών που διέπουν το ιδιόμορφο καθεστώς της “μονιμότητας” των δημοσίων υπαλλήλων.

Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, η καταλυτική επίδραση των Βρυξελλών στο εγχείρημα της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα στις χώρες της Ευρώπης πραγματοποιείται μέσα από το ειδικό πλαίσιο της χρηματοδότησης του δημοσίου χαρακτήρα ορισμένων υπηρεσιών. Η Ελλάδα αποτελεί ενδεικτικό παράδειγμα ως προς αυτό, καθώς η δυνατότητα απορρόφησης κοινοτικών κονδυλίων μέσα από τη συμμετοχή σε ειδικά προγράμματα και πρωτοβουλίες (πχ. πρωτοβουλία EQUAL) και κυρίως ο τρόπος, οι διαδικασίες και οι περιορισμοί λήψης των κονδυλίων αυτών είχαν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση μιας νέας γενιάς συμβασιούχων στο χώρο του δημόσιου τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Μέσα σε λίγα χρόνια ο δημόσιος τομέας έγινε ο βασικός τροφοδότης της περιστασιακής εργασίας με τον πολλαπλασιασμό των συμβασιούχων στους τομείς κοινωνικής φροντίδας ενισχύοντας τις τάσεις κατάτμησης του προσωπικού ανάμεσα σε μόνιμους, προσωρινούς, εποχικούς και σε εργαζόμενους δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου στην καρδιά του δημοσίου.

Ουσιαστικά οι Βρυξέλλες μπορεί να μην θέτουν άμεσα και κατά αποκλειστικότητα τα προβλήματα και τον προγραμματισμό των σύγχρονων προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο κόσμος της εργασίας, αλλά παρεμβαίνουν άμεσα και καταλυτικά στον τρόπο αντιμετώπισής τους. Παράλληλα θέτουν τους κανόνες και τους όρους χρηματοδότησης πολλών δράσεων στον τομέα της αγοράς εργασίας απαιτώντας

μεγαλύτερη εταιρική σχέση στις πολιτικές απασχόλησης και στο πεδίο ρύθμισης των όρων εργασίας.

Αν και η έννοια της εταιρικής σχέσης διαθέτει από τη φύση της θετικό χαρακτήρα και παραπέμπει σε θετικές προδιαθέσεις με τη λογική της ενεργοποίησης περισσότερων ενδιαφερόμενων μερών, εντούτοις και στο βαθμό που συνοδεύεται από τη χαλάρωση της εργατικής νομοθεσίας ή την απομάκρυνση από συλλογικού χαρακτήρα ρυθμίσεις, έχει συχνά αρνητικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους. Είναι χαρακτηριστικό ότι σε όλα τα κείμενα της Ένωσης και των εθνικών κυβερνήσεων αγνοείται επιδεικτικά ο όρος «κοινωνικοί συνομιλητές» ή «κοινωνικοί ανταγωνιστές» και προωθείται αντίστοιχα η έννοια των «κοινωνικών εταίρων». Πρόκειται για μια προσέγγιση αγνόησης του στοιχείου της σύγκρουσης στις εργασιακές σχέσεις και μια δογματικού χαρακτήρα προσήλωση στο στοιχείο της συναίνεσης και του διαλόγου. Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της πολυσυζητημένης στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια πρακτικής της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου.

Επί του παρόντος στην Ένωση των 27 κρατών - μελών λειτουργούν 34 επιτροπές κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο κλάδου, ενώ παράλληλα λειτουργούν διάφορες επιτροπές σε διεπαγγελματικό επίπεδο. Επιπλέον μέχρι σήμερα έχουν ολοκληρωθεί πάνω από 50 κείμενα σε διεπαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο στα πλαίσια των μηχανισμών κοινωνικού διαλόγου που δραστηριοποιούνται στην Ένωση .

Φαίνεται συνεπώς ότι σε επίπεδο Ένωσης οι κοινωνικοί συνομιλητές ανταλλάσσουν συχνά απόψεις, γεγονός το οποίο μόνο ως θετικό μπορεί να χαρακτηριστεί. Αυτό ωστόσο που προκαλεί ενστάσεις και αμφιβολίες είναι το κατά πόσο αυτή η προσέγγιση κοινωνικού διαλόγου και ήπιας ρυθμιστικής προσέγγισης μπορεί να μην είναι τόσο αποτελεσματική στην επίλυση των εργασιακών ζητημάτων σε σχέση με τα παραδοσιακά εργαλεία της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της νομοθεσίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα κείμενα που συνυπογράφονται από τους κοινωνικούς συνομιλητές εμφανίζουν τα εξής χαρακτηριστικά:

α) Δεν στοχεύουν στην αλλαγή των πολιτικών που προτάσσουν τα κοινοτικά όργανα, αλλά στις πολιτικές και τις δράσεις που αναλαμβάνονται και υλοποιούνται σε εθνικό επίπεδο από τους κατά τόπους εργοδοτικούς και συνδικαλιστικούς φορείς στα πλαίσια των κοινωνικών αποφάσεων. Ενδεικτικά παραδείγματα των συγκεκριμένων κειμένων που υπογράφονται τόσο από εργοδοτικές όσο και εργατικές ενώσεις περιλαμβάνουν τα εξής θεματικά πεδία: Δια Βίου Μάθηση, Υγιεινή και Ασφάλεια της

Εργασίας, καθώς και τις συμφωνίες για την Τηλεργασία (2002), το Στρες στην Εργασία (2004) και την Κακοποίηση από την άσκηση βίας στους χώρους εργασίας (2007).

β) Ο τρόπος διαμόρφωσης τους με την μέθοδο του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου συνεπάγεται και προϋποθέτει ότι η τελική έκβαση της υλοποίησης τους αποτελεί αποκλειστική ευθύνη και μέλημα των κοινωνικών συνομιλητών σε εθνικό επίπεδο και δεν προβλέπει τη ρυθμιστική ή βοηθητική παρέμβαση των κοινοτικών οργάνων,

γ) Το τελευταίο χαρακτηριστικό έχει να κάνει με το ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές οφείλουν να αναπτύξουν από μόνοι τους κατάλληλους μηχανισμούς παρακολούθησης των εργασιακών ζητημάτων και αξιολόγησης της πορείας τους.

Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται σαφές ότι πρόκειται για αυτόνομες δομές διαλόγου, οι οποίες, ωστόσο, δεν έχουν την αυτονομία να επιβάλλουν ρυθμίσεις και να διαφωνήσουν με τις βασικές αρχές της Στρατηγικής της Λισαβόνας και των μετέπειτα αναθεωρήσεων της. Οι αντιφάσεις της Στρατηγικής αυτής (πχ. επιδίωξη ενίσχυσης της ποιότητας εργασίας με την ταυτόχρονη προσήλωση σε αμιγώς ποσοτικούς στόχους για την αύξηση της απασχόλησης) δεν αποτελούν αντικείμενο διαλόγου και σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να ξεπεραστούν με ένα διάλογο που στερείται της ρυθμιστικής ικανότητας των αποτελεσμάτων του, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πρόκειται επομένως για ένα διάλογο, ο οποίος δεν είναι απρόσβλητος από το μικρόβιο της διαμόρφωσης ομάδων πίεσης (lobby) και την ανάδειξη ενός μοντέλου αναζήτησης κορπορατιστικού χαρακτήρα λύσεων, στον οποίο μεμονωμένα πρόσωπα και ομάδες συμφερόντων διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο. Οι ευρωπαϊκές επιτροπές διαλόγου αποτελούν ένα προνομιακό χώρο σύζευξης συμφερόντων και άρθρωσης κοινών προσεγγίσεων που αποκλίνουν από την παραδοσιακή ή εκδοχή της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της απεργιακής δράσης και της περισσότερο «καχύποπτης» και ανοιχτής αντιπαράθεσης απόψεων.

Η συμμετοχή των συνδικάτων στις επιτροπές αυτές, χωρίς μάλιστα την παράλληλη διεκδίκηση των θέσεων τους σε διεθνές επίπεδο στα πλαίσια μιας ευρωπαϊκής συλλογικής διαπραγμάτευσης, αποτελεί εξαιρετικά κρίσιμο ζήτημα. Και αυτό γιατί τα ίδια τα συνδικάτα φαίνεται να συνδράμουν στην αναπαραγωγή μορφών διαλόγου και διεκδίκησης, οι οποίες παρατείνουν το όραμα της κοινωνικής σύγκλισης της Ένωσης και επικεντρώνονται σε γενικές αρχές. Σε μεγάλο βαθμό δηλαδή τα συνδικάτα

φέρουν βασική ευθύνη για τη μη διεθνοποίηση της φωνής των εργαζομένων για διάφορα ζητήματα σε αντίθεση με τους εργοδοτικούς φορείς.

Έτσι, λοιπόν, αντί η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης να συνοδεύεται από μια αντίστοιχη τάση σύναψη διεθνών συλλογικών συμβάσεων εργασίας παρατηρείται απλώς το φαινόμενο της διεύρυνσης των σχημάτων τύπου lobby και των επιτροπών διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα αποτελέσματα των οποίων δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Εξυπακούεται βέβαια ότι η σύναψη διεθνών συμβάσεων εργασίας υπονοεί την παραχώρηση των προνομίων των εθνικών συνδικάτων σε υπερεθνικές εργατικές ενώσεις προκειμένου να αποτελούν το βασικό κοινωνικό συνομιλητή. Το ενδεχόμενο αυτό συνεπάγεται παράλληλα και την αναγκαιότητα σύνθεσης απόψεων σε ιδιαίτερα απαιτητικό βαθμό. Κάτι τέτοιο βέβαια δεν ισχύει για διάφορα θέματα οικονομικής πολιτικής, όπως το δημόσιο έλλειμμα και ο πληθωρισμός. Για παράδειγμα η ΕΚΤ από το 2005 έχει διπλασιάσει το ύψος των επιτοκίων τα τελευταία δύο χρόνια κάνοντας συχνά δυσβάστακτο το κόστος των τραπεζικών δανείων κατοικίας για αρκετούς μισθωτούς στην Ευρώπη.

Συνοψίζοντας, το ευρωπαϊκό εγχείρημα αποτελεί από πολλές πλευρές ίσως τον πιο σημαντικό σήμερα παράγοντα προώθησης των παρατηρούμενων μεταβολών στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα παράγοντα δημιουργίας δομικών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, όπως ακριβώς η τάση τριτογενοποίησης της οικονομίας και της απασχόλησης και η τάση αποβιομηχάνισης στις αρχές της δεκαετίας του '80.

Από την ανάλυση προκύπτει ότι τα ζητήματα αιχμής για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη περιστρέφονται γύρω από τους εξής άξονες:

- Πολιτικές Ευελιξίας και «Ευελιξίας με Ασφάλεια (Flexicurity)»,
- «Αναδιοργάνωση» του δημόσιου τομέα και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης,
- Διαδικασία διεύρυνσης της Ένωσης,
- Συνδικαλιστικές στρατηγικές και αντιδράσεις στις αλλαγές.

7.2. Από τις πολιτικές της ευελιξίας στις πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας αποτελεί το πιο σημαντικό ζήτημα διαμάχης και αντιπαράθεσης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η αρχική σύλληψη της έννοιας της ευελιξίας στην αγορά εργασίας ως μια νέα φιλοσοφία άσκησης πολιτικής για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις συμπίπτει με την κρίση του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου στην Ευρώπη. Πρόκειται για τις αρχές της δεκαετίας του '70 και το ξέσπασμα των πρώτων πετρελαϊκών κρίσεων, όπου αρχίζουν να επιδεινώνονται οι μακροοικονομικοί δείκτες και ιδιαίτερα ο πληθωρισμός. Ο ΟΟΣΑ, βασικός προπαγανδιστής των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, πραγματοποιεί το 1973 συμπόσιο για την αναγκαιότητα αλλαγής του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας με στόχο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών.

Στο κείμενο των πρακτικών του συμποσίου τονίζεται ότι η ευελιξία στην αγορά εργασίας με την έννοια της άρσης αρκετών προστατευτικών ρυθμίσεων της εργασίας και τον πολλαπλασιασμό των μη τυπικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μονόδρομο, αλλά και μια ασφαλή οδό προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στο απειλητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον των διεθνών αγορών. Στη συνέχεια ακολούθησαν αντίστοιχες πρωτοβουλίες του Οργανισμού, οι οποίες σε γενικές γραμμές υποδείκνυαν με σαφή τρόπο την αναμόρφωση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης σε μια κατεύθυνση τόνωσης των δυνάμεων της αγοράς και της επιχειρηματικότητας. Ταυτόχρονα η ανεργία άρχισε να ακολουθεί ανοδικές τάσεις συγκριτικά με τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες εντείνοντας τις πιέσεις για την άσκηση πιο δραστικών μέτρων πολιτικής στην οικονομία και την απασχόληση.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 οι πιέσεις αυτές άρχισαν να έχουν πρακτικό αντίκτυπο με την άνοδο των κυβερνήσεων Reagan και Thatcher στις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο αντίστοιχα. Η απελευθέρωση των αγορών χρήματος είχε ήδη προλειάνει το έδαφος για την τελική επίθεση στα εργατικά κεκτημένα και στο κράτος πρόνοιας. Μέσα σε λίγα χρόνια ο στόχος της πλήρους απασχόλησης αντικαταστάθηκε από επιλεκτικές πολιτικές μικροοικονομικού χαρακτήρα, δράσεις περιστολής των κοινωνικών δαπανών και πολιτικές που δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε πολιτικές περιορισμού του πληθωρισμού, στις ιδιωτικοποιήσεις, καθώς και σε ευρύτερες αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας στο δημόσιο.

Η ολοκλήρωση της δεκαετίας του '80 θα σημαδευτεί από τη διαμάχη των πολέμιων και των ένθερμων υποστηρικτών της ευελιξίας στην αγοράς εργασίας με άξονα τη θέση περί Ευρωσκληρύνωσης. Η θέση αυτή βασίζεται στην άποψη ότι οι αυξητικές τάσεις στο ποσοστό της ανεργίας στην Ευρώπη έναντι της Αμερικής οφείλονται στην ακαμψία που διακρίνει τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας εξαιτίας της ύπαρξης αυστηρών προστατευτικών ρυθμίσεων, οι οποίες συμβάλλουν στην αύξηση του κόστους (δαπανών) εργασίας.

Αν και οι αλλαγές που παρατηρούνται στο τοπίο της απασχόλησης στην Ευρώπη διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και στο επίπεδο της ίδιας χώρας μεταξύ των διαφόρων κλάδων της οικονομίας, εντούτοις αποτελεί εξαιρετικά αποκαλυπτικό γεγονός το ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90 αφορούσε σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας και ότι από τα μέσα της δεκαετίας του '90 η προσωρινή απασχόληση από μόνη της συνέβαλε κατά 40% στη συνολική αύξηση της απασχόλησης στην Ένωση των 15 κρατών - μελών. Και αυτό γιατί βασικό μέρος ευθύνης για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά τις τελευταίες δεκαετίες ήταν η μεροληψία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των εθνικών κυβερνήσεων σε νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα συνταγές για την καταπολέμηση της ανεργίας, οι οποίες συμπυκνώνονται στο γενικό χαρακτηρισμό «πολιτικές τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας». Σε πρακτικούς όρους αυτό συνεπάγονταν επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας με στόχο την διαμόρφωση ενός ευέλικτου εργασιακού προτύπου. Η νομιμοποιητική ισχύς των συγκεκριμένων κατευθύνσεων πολιτικής παρέχεται από τις παραπάνω θεωρητικές προτάσεις για την ευελιξία της εργασίας και την απαρέγκλιτη σύγκλιση των μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας προς ανάλογα αποδοτικά πρότυπα διοίκησης. Σε πολιτικό όμως επίπεδο η χαριστική βολή για την αναμόρφωση των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και ρύθμισης της εργασίας δόθηκε με την εγκαινίαση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και την ενίσχυση των διαδικασιών ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (Μάαστριχ, ΟΝΕ, Διεύρυνση). Τα προγράμματα μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας διάφορων εθνικών κυβερνήσεων είχαν ήδη προλειάνει το έδαφος για τις επερχόμενες αλλαγές. Η σταδιακή όμως ενίσχυση της παρεμβατικότητας των δομών της Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) στο περιεχόμενο των ασκούμενων εθνικών πολιτικών λειτούργησε καταλυτικά για την θεσμική επισφράγιση μιας συστατικής

οικονομικής, πολιτικής, η οποία έδινε περισσότερο βάρος στη βελτίωση των μακροοικονομικών μεγεθών και στον περιορισμό των ελλειμμάτων και λιγότερο στους στόχους της κοινωνικής πολιτικής και της κοινωνικής σύγκλισης. Εξάλλου, η ΕΣΑ αποτελεί μια ιστορικά πρωτόγνωρη απόπειρα συντονισμού εθνικών πολιτικών για την απασχόληση σε διακρατικό επίπεδο, η οποία δεν θα πρέπει να υποτιμάται όσον αφορά στην συνθετότητα του εγχειρήματος. Τα πενιχρά όμως αποτελέσματα της, όπως μαρτυρούν τα εξαιρετικά ανθεκτικά ποσοστά της ανεργίας και της περιστασιακής εργασίας οκτώ χρόνια μετά και τη σύναψη της συμφωνίας της Λισσαβόνας, υποδεικνύουν ότι σε αντίθεση με άλλα πεδία πολιτικής δράσης (συναλλαγματική-νομισματική πολιτική) η Ένωση στον τομέα της απασχόλησης δεν κατόρθωσε να υπερακοντίσει τα εμπόδια του υιοθετούμενου πλαισίου της οικονομικής ενοποίησης και ολοκλήρωσης.

Η ΕΣΑ, επί της ουσίας, δεν πέτυχε ποτέ να απεμπλακεί από την υπηρετήση των στόχων της σε ένα πλαίσιο μακροοικονομικής και δημοσιονομικής πειθαρχίας καταλήγοντας άλλοτε στον αγιασμό του σκοπού ως προς τα μέσα επίτευξης (πχ. Κυρώσεις στα κράτη-μέλη από την ΕΚΤ σε περίπτωση μισθολογικών αυξήσεων που αυξάνουν τους κινδύνους πληθωριστικών πιέσεων) και άλλοτε στη διαστροφή του ίδιου του σκοπού της από τα μέσα επίτευξης (πχ. ετεροβαρής εμμογή υπέρ της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης σε σχέση με το ζήτημα ενίσχυσης της ποιότητας εργασίας). Ακριβώς για αυτό τον λόγο και σε αρκετά σημεία της η ΕΣΑ φανερώνεται άτολμη ή τουλάχιστον αντιφατική ως προς τους στόχους της. Το κείμενο πάνω στο οποίο αρθρώθηκε και αναπτύχθηκε στη συνέχεια η ΕΣΑ ήταν το Λευκό Βιβλίο για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση (1993) . Στο Λευκό Βιβλίο η ανεργία είναι ένα διαρθρωτικό πρόβλημα, το οποίο μπορεί να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά μέσα απ την επένδυση σε τεχνολογίες αιχμής, την ενέργεια και την άρση των ακαμψιών της αγοράς εργασίας.

Στη συνέχεια ακολούθησε το Συμβούλιο του Εσσεν, όπου η Ένωση ζήτησε από τα κράτη-μέλη την επιδίωξη των εξής στόχων:

- Ανάπτυξη «των ανθρώπινων πόρων» μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης,
- Υποστήριξη στις παραγωγικές επενδύσεις μέσω μετριοπαθών μισθολογικών πολιτικών,
- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των θεσμών της αγοράς εργασίας,

- Εντοπισμός νέων πηγών θέσεων εργασίας μέσω των τοπικών πρωτοβουλιών και
- Προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για ορισμένες ομάδες στόχους όπως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι γυναίκες.

Παρόλα αυτά η μεγάλη τομή για τις κοινοτικές πολιτικές για την απασχόληση έγινε τέσσερα χρόνια αργότερα με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου που ακολούθησε. Με το Άμστερνταμ θεσμοθετείται η ΕΣΑ και τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να καταθέτουν σε ετήσια βάση εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση. Οι βασικοί πυλώνες της ΕΣΑ προσδιορίζονται στην επίτευξη τεσσάρων βασικών στόχων σύμφωνα με τους εμπνευστές της:

1. Στην ενίσχυση της Απασχολησιμότητας ή αλλιώς στην ενίσχυση της ικανότητας προς εργασία, η οποία κατά βάση επιδιώκει την άρση των εμποδίων ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας των ανέργων, των νεοεισερχόμενων και την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των αναξιοποίητων δεξαμενών εργασίας (γυναίκες, ώριμης ηλικίας εργαζόμενοι).
2. Στην ενθάρρυνση της Επιχειρηματικότητας, η οποία ουσιαστικά αφορά στη διαμόρφωση ενός φιλικού φορολογικού και γραφειοκρατικού περιβάλλοντος προς τις επιχειρήσεις και στην τόνωση της αυτοαπασχόλησης,
3. Στην προώθηση της Προσαρμοστικότητας, με την έννοια του εκσυγχρονισμού του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες των επιχειρήσεων σε ένα περιβάλλον ταχύρυθμων μεταβολών,
4. Στην ενίσχυση της Ισότητας Ευκαιριών, ώστε να αυξηθούν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών και άλλων ευάλωτων κατηγοριών του πληθυσμού (πχ. ΑΜΕΑ) στην αγορά εργασίας και να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις σε βάρος τους και να διευκολυνθούν οι μεταβάσεις από, και προς, την απασχόληση μετά την μητρότητα ή υπό το βάρος της ανατροφής των τέκνων.

Σε πρακτικό επίπεδο οι άξονες της Συνθήκης του Άμστερνταμ κατήθουναν τις εθνικές κυβερνήσεις προκειμένου να λάβουν πρόσθετα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας ασκώντας μονοδιάστατες ενεργητικές πολιτικές. Τα μέτρα αυτά όφειλαν να επηρεάσουν τις ροές ένταξης και απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε η προσφορά εργασίας να είναι περισσότερο ικανή ποσοτικά και ποιοτικά, να προκαλεί το ενδιαφέρον της πλευράς της ζήτησης. Τέτοια μέτρα θεωρούνταν η ενίσχυση της δια βίου μάθησης, η παράταση του εργάσιμου βίου, η

διευκόλυνση των μεταβάσεων από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας, η δημιουργία δεσμών εργασιακής εμπειρίας με την αξιοποίηση ευέλικτων σχημάτων εργασίας, η επιδότηση της απασχόλησης ευπαθών κοινωνικών ομάδων και η κατάργηση αντικινήτρων απασχόλησης στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με την ελάφρυνση των σχετικών επιβαρύνσεων στους εργοδότες.

Η προσέγγιση αυτή, όμως, μετέφερε το κύριο βάρος της ευθύνης για την ανεργία στους ίδιους τους άνεργους και στα ατομικά τους χαρακτηριστικά και όχι στην αδυναμία της οικονομίας και την απροθυμία των εργοδοτών να παράγουν νέες θέσεις εργασίας.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ εξακολουθούσε να αντιλαμβάνεται την ανεργία σαν ένα πρόβλημα που βαρύνει κυρίως την πλευρά της προσφοράς εργασίας (αναντιστοιχία προσόντων-δεξιοτήτων) και οφείλεται σε ακαμψίες της αγοράς εργασίας, που συμβάλλουν στην αύξηση των μισθών σε μισθούς υψηλότερους αυτών της ανταγωνιστικής ισορροπίας. Η προσέγγιση αυτή δεν οπισθοχώρησε ακόμη και μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), όπου τέθηκαν πιο φιλόδοξοι στόχοι για το μέλλον της Ένωσης και την απασχόληση. Οι στόχοι αυτοί καλύπτονταν πίσω από την πρόταση να γίνει η Ευρώπη «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για μια βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη συνοδευμένη από ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή» εντός δεκαετίας. Γρήγορα διαπιστώθηκε ότι ο ευφημισμός της Λισσαβόνας απείχε από την πραγματική ικανότητα των χωρών-μελών της Ένωσης να τροφοδοτήσουν μια διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης και ταχύρυθμης αύξησης της απασχόλησης. Η αναθεώρηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας το 2003 διατήρησε, ωστόσο, την επιδίωξη του στόχου της απασχολησιμότητας μέσα από την ενεργότερη κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού, τη δια βίου μάθηση και την άμβλυνση των γραφειοκρατικών εμποδίων. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης καταδεικνύουν ότι ο ρυθμός των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας συνεχίστηκε- σε μερικές περιπτώσεις επιταχύνθηκε-, ιδίως όσον αφορά στις μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της προσφοράς εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, οι μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος ευνοϊκότερου για τη δημιουργία θέσεων εργασίας είναι πιο αποσπασματικές. Η Ειδική Ομάδα για την Απασχόληση, επιβεβαίωσε την ανάγκη να δοθεί έμφαση στην αυστηρή

παρακολούθηση των μεταρρυθμίσεων που έχουν αναλάβει τα κράτη-μέλη, μεταξύ άλλων με την έκδοση επιτακτικότερων συστάσεων για τις διάφορες χώρες της Ένωσης και την αποτελεσματικότερη χρήση της αμοιβαίας εποπτείας.

Παρόλα αυτά αξίζει να επισημανθούν και τις αποφάσεις της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) και της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002), οι οποίες καθορίστηκαν για την επίτευξη του γενικού στόχου της αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στο 70% το 2010, όπως ορίζονταν στη συμφωνία της Λισσαβόνας. Συνοπτικά στη Στοκχόλμη αποφασίστηκε ότι το 50% του πληθυσμού ηλικίας 55-64 ετών θα πρέπει να εργάζεται έως το 2010. Αντίστοιχα στη Βαρκελώνη αποφασίστηκε ότι θα πρέπει να αυξηθεί κατά 5 έτη η μέση ηλικία αποχώρησης από την αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα των εν λόγω Συμβουλίων έδωσαν το έναυσμα για την ανάληψη πολλαπλών εγχειρημάτων αύξησης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης και θεσμοθέτησης αντικινήτρων της εξόδου από την αγορά εργασίας, τα οποία προκάλεσαν σοβαρούς κοινωνικούς κλυδωνισμούς και πολιτικές εντάσεις σε διάφορες χώρες της Ένωσης.

Παράλληλα είναι εξίσου αποκαλυπτικές οι συστάσεις του Συμβουλίου προς τα κράτη-μέλη σχετικά με την υλοποίηση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής:

- Η επανεξέταση του τρόπου χρηματοδότησης των συστημάτων κοινωνικής προστασίας προκειμένου να μειωθεί το μη μισθολογικό κόστος εργασίας,
- Η μείωση του συνολικού φορολογικού βάρους της εργασίας και η καταβολή επιπλέον πρόσθετων προσπαθειών εξυγίανσης των δημόσιων οικονομικών,
- Η εξασφάλιση περισσότερων κινήτρων για την μερική απασχόληση και η περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού των γραφείων προσωρινής εργασίας, ώστε να παρέχεται μεγαλύτερη ποικιλία στον τρόπο οργάνωσης της απασχόλησης και ένταξης στην αγορά εργασίας,
- Η στενότερη παρακολούθηση των εξελίξεων στους μισθούς, ώστε να τηρούνται οι προβλέψεις για τον μετριασμό ή και το «πάγωμα» των μισθολογικών αυξήσεων.

Στα πρόσφατα Συμβούλια των Υπουργών Απασχόλησης με στόχο την αξιολόγηση της προόδου των κρατών-μελών στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας αποκαλύφθηκε για μια ακόμη φορά η προσήλωση του Συμβουλίου στην εφαρμογή μέτρων τόνωσης της εργασιακής ευελιξίας, τα οποία παράλληλα επιδιώκουν να συνδεθούν σε επίπεδο διακηρύξεων με την ενίσχυση της εργασιακής

ασφάλειας. Και πάλι διατυπώθηκε η αμφισημία που προκαλούν στους κοινοτικούς κύκλους λήψης αποφάσεων τα αποτελέσματα των υλοποιούμενων πολιτικών ως προς τους στόχους της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισσαβόνας, αλλά τελικά αποφασίστηκε η πεπατημένη της ευελιξίας και της μεταρρύθμισης.

Η επιμονή των κοινοτικών οργάνων στο θέμα της ευελιξίας της εργασίας και των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση αρχίζει να αποκτά πλέον χαρακτηριστικά εμμονής. Ύστερα από δύο δεκαετίες διαρκούς αναμόχλευσης του πλαισίου ρύθμισης της απασχόλησης σε μια μονοδιάστατη κατεύθυνση περιορισμού του κόστους εργασίας και σε μια προσπάθεια συρρίκνωσης των εργασιακών δικαιωμάτων και των κοινωνικών παροχών, το Συμβούλιο εμμένει στις θέσεις του για την περαιτέρω προώθηση των μεταρρυθμίσεων. Αποκαλυπτικό του συγκεκριμένου ισχυρισμού είναι η υποχρέωση κάθε χώρας-μέλους να συντάσσει πλέον σε ετήσια βάση Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων αντί ενός Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση. Με άλλα λόγια η πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας και την απασχόληση θα πρέπει υποχρεωτικά να αφορά μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες κατά βάση συμβάλλουν στην απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Είναι εξαιρετικά ωστόσο συζητήσιμο το αν μπορούν να συνυπάρξουν αρμονικά, και κυρίως ισόρροπα, η ευελιξία με την ασφάλεια στο πλαίσιο των υφιστάμενων πολιτικών για την απασχόληση.

Ακόμη είναι εξαιρετικά βάσιμος ο ισχυρισμός ότι αν η πολιτική για την απασχόληση περιοριστεί στις ομάδες υψηλού κινδύνου και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζονται από στενότητα νέων θέσεων εργασίας τότε ενδέχεται να εμφανιστούν φαινόμενα ανακατανομής της ανεργίας. Παράλληλα για μια ακόμη φορά δεν κρίθηκε σκόπιμη η αξιοποίηση του παραδοσιακού μέτρου καταπολέμησης της ανεργίας, που αφορά στ ν εφαρμογή συλλογικών και γενικευμένων μειώσεων των χρονικών ορίων εργασίας, το οποίο ιστορικά διευκόλυνε την αύξηση της παραγωγικότητας και την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης μέσα σε ένα περιβάλλον κοινωνικής ευημερίας και συνοχής.

Αναλογιζόμενοι τους στόχους και τα αποτελέσματα της ΕΣΑ μετά την συμφωνία της Λισσαβόνας το μόνο που μπορεί κανείς να διατυπώσει με ασφάλεια είναι ότι ο διακηρυγμένος στόχος της πλήρους απασχόλησης αφορά τελικά στην αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης με όρους και προϋποθέσεις που δεν παραπέμπουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας πλήρους ωραρίου και αξιοπρεπών συνθηκών

εργασίας. Με άλλα λόγια φαίνεται να επιδιώκεται η περιστολή των ποσοστών της ανεργίας με καθαρά στατιστικούς και όχι ουσιαστικούς όρους, θέτοντας σε δευτερεύουσα μοίρα το περιεχόμενο και την ποιότητα των νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τις επιπτώσεις της ανάπτυξης τους απέναντι στο σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών.

Η παροχή ευκαιριών ευέλικτης εργασίας, που κατά κανόνα πραγματοποιείται με υποδεέστερους όρους σε σχέση με την σταθερή και πλήρη απασχόληση, ασφαλώς και δεν μπορεί να χαρακτηριστεί εθελούσια επιλογή του κόσμου της εργασίας στο σύγχρονο περιβάλλον του αυξημένου κινδύνου της ανεργίας και των συνεχών εκπτώσεων στο μοντέλο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Ανάλογες επισημάνσεις μπορούν να διατυπωθούν για την αυξανόμενη χρήση του όρου και της φιλοσοφίας των πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια, οι οποίες έχουν αρχίσει να υποκαθιστούν σταδιακά τις προγενέστερες πολιτικές ευελιξίας της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Η αρχική εμφάνιση του όρου στα κοινοτικά κείμενα εντοπίζεται αρχικά το 1993 στη Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση και σε πιο ολοκληρωμένη βάση το 1997 στην Πράσινη Βίβλο για την Οργάνωση της Εργασίας. Η ελκυστικότητα της πρότασης για την ευελιξία με ασφάλεια στηρίζεται στην προσπάθεια να παρουσιασθεί η ικανότητα σύζευξης επιδιώξεων τόσο από την πλευρά της ζήτησης (εργοδότες) όσο και από την πλευρά της προσφοράς εργασίας (εργαζόμενοι).

Με άλλα λόγια οι πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια παρουσιάζονται ως εργαλεία που ικανοποιούν και τις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα οι πολιτικές αυτές προκαλούν το ενδιαφέρον των εθνικών κυβερνήσεων και της Ένωσης, επιδιώκουν να γεφυρώσουν το χάσμα διαφορετικών απόψεων ανάμεσα στα συνδικάτα και στους εργοδότες διασφαλίζοντας εργασιακή ειρήνη και συναινετικό κλίμα στις επιχειρούμενες αλλαγές και αναδιαρθρώσεις κάμπτοντας τις αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στο πλαίσιο αυτό ο συνδυασμός της ευελιξίας με την ασφάλεια έρχεται να αποκαταστήσει θεωρητικά αυτό που αρχικά χαρακτηρίστηκε ως απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και στη συνέχεια μετονομάστηκε σε ευελιξία της αγοράς εργασίας και συνοδεύτηκε από εξίσου πομπώδεις και θετικά φορτισμένες έννοιες, όπως ανταγωνιστικότητα, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και δια βίου μάθηση ή κοινωνία της γνώσης.

Η αντικατάσταση αυτή κρίθηκε επιβεβλημένη προκειμένου να αντιμετωπιστεί η δυσφορία που προκάλεσε η άσκηση πολιτικών ευελιξίας της εργασίας κατά τις προηγούμενες δεκαετίες και η οποία σε μεγάλο βαθμό ευθύνεται και για την παρούσα κρίση νομιμοποίησης της Ένωσης από τους πολίτες διαφόρων χωρών με χαρακτηριστικό παράδειγμα την πρόσφατη απόρριψη του Ευρωσυντάγματος στη Γαλλία και στην Ολλανδία.

Σε γενικές γραμμές ο όρος της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως μια πολιτική στρατηγική, η οποία επιδιώκει σκοπίμως και με συγχρονισμένο τρόπο από την μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας, κυρίως για τις περισσότερο ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, εντός και εκτός της αγοράς εργασίας. Από τον ορισμό αυτό γίνεται αντιληπτό ότι η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια υπονοεί πολιτικές για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και το σύστημα κοινωνικής προστασίας, οι οποίες πραγματοποιούνται στη βάση αμοιβαίων ανταλλαγμάτων, παραχωρήσεων και οφελών. Οι εργοδότες διασφαλίζουν την απαιτούμενη ευελιξία στο τρόπο διαχείρισης της ανθρώπινης εργασίας και οι εργαζόμενοι παρουσιάζεται να απολαμβάνουν εργασιακή σταθερότητα και προστασία από τους κινδύνους των διακυμάνσεων της αγοράς.

Η τάση αναζήτησης εταιρικών λύσεων, συναινετικών λύσεων που περιλαμβάνουν αμοιβαία οφέλη και κόστη τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό των πολιτικών από τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Πρόκειται για μια προσέγγιση κοινωνικής εταιρικότητας στην επίλυση του προβλήματος της ανεργίας, η οποία σε σημαντικό βαθμό προήλθε από την άνοδο της σοσιαλδημοκρατίας στην Ευρώπη. Το παράδειγμα των εξελίξεων στο πεδίο του χρόνου εργασίας είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό ως προς αυτό. Ειδικότερα τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται συνεχώς εναλλακτικά μοντέλα οργάνωσης του χρόνου εργασίας με αποτέλεσμα η ρύθμιση του να βρίσκεται στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των πολιτικών απασχόλησης των εθνικών κυβερνήσεων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η υπόθεση αυτή δεν τεκμηριώνεται μόνο από το αυξημένο νομοθετικό ενδιαφέρον για το χρόνο εργασίας, αλλά και από τις αυξανόμενες εργατικές κινητοποιήσεις και διαπραγματεύσεις με άμεσο ή έμμεσο αντικείμενο τα χρονικά πλαίσια εργασίας. Αν

και οι περισσότερες πρωτοβουλίες αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας βρίσκονται στην καρδιά των πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αξίζει να σημειωθεί ότι συνήθως διαπνέονται από την ανάγκη ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μέσα από την βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στα νέα οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα. Το γεγονός αυτό εξηγεί γιατί οι δρομολογούμενες αλλαγές στο χρόνο εργασίας, κατά την τελευταία δεκαετία, δεν διαμορφώνονται μόνο ή κυρίως από την παραδοσιακή πίεση των συνδικάτων να μειωθεί η διάρκεια της απασχόλησης για λόγους αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου ή από τις προσπάθειες των εθνικών κυβερνήσεων να μειωθεί η ανεργία, αλλά εντονότερα από τις εργοδοτικές πολιτικές, οι οποίες στοχεύουν στην απαγκίστρωση των επιχειρήσεων από το θεσμικό πλαίσιο, που διέπει τα χρονικά όρια εργασίας.

Ωστόσο και οι δύο αυτές αφετηρίες ενασχόλησης με τα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου (καταπολέμηση ανεργίας, ενίσχυση ευελιξίας της εργασίας) αδυνατούν να θίξουν το ζήτημα της ποιοτικής αναβάθμισης της εργασίας. Οι εμφανιζόμενες αλλαγές στα χρονικά όρια εργασίας και στην οργάνωση του χρόνου εργασίας προκαλούν με τη σειρά τους σοβαρές αναδιαρθρώσεις στο διεκδικητικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι εξελίξεις αυτές συμβάλλουν στην καθιέρωση ενός συναινετικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων, όπου οι κοινωνικοί συνομιλητές σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, γίνονται σύμμαχοι απέναντι στο «επιθετικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς», το οποίο απειλεί τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων και τα κέρδη των επιχειρήσεων.

Εντούτοις, οι περισσότερες συμφωνίες αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας λαμβάνουν ένα μάλλον ετεροβαρή χαρακτήρα με την έννοια ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις επωφελούνται περισσότερο και πιο άμεσα απ τις προκύπτουσες αλλαγές. Αντίθετα, για την πλευρά της εργασίας θετικά αποτελέσματα μπορούν να προκύψουν μόνο κατόπιν της εκπλήρωσης συγκεκριμένων προϋποθέσεων.

Η απώλεια του ρυθμιστικού ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου και η σταδιακή αντικατάσταση της από συμφωνίες «αμοιβαίου οφέλους» και παραχωρήσεων σε επίπεδο επιχείρησης διευρύνει τη διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών να καθορίσουν τα χρονικά πλαίσια εργασίας και τους ρυθμούς αύξησης του εργατικού εισοδήματος, μακριά και έξω από τις πραγματικές εξελίξεις στον τομέα της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Ουσιαστικά οι συναινετικού χαρακτήρα μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης επιδρούν διαβρωτικά στο ισχύον σύστημα

ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και μεταφέρουν τους κραδασμούς της έντασης του διεθνούς ανταγωνισμού στις πλάτες των εργαζομένων και στις στρατηγικές επιλογές των επιχειρησιακών συνδικάτων. Η εξέλιξη αυτή αποτελεί «χτύπημα κάτω από την μέση» για την πλευρά της εργασίας, καθώς αναγκάζει τα επιχειρησιακά συνδικάτα και τους λοιπούς θεσμούς εργατικής συμμετοχής και διαβούλευσης, σε ένα πλαίσιο ασύμμετρης πληροφόρησης κατά τη διαδικασία των σχετικών διαπραγματεύσεων, να αποδεχτούν ευρύτερες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και να μετριάσουν τις μισθολογικές και λοιπές διεκδικήσεις τους .

Αν και για πολλούς το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια αντιστοιχεί και περιορίζεται στις περιπτώσεις της Δανίας και της Ολλανδίας, εντούτοις οι διεθνείς αντανakλάσεις του εμφανίζονται ήδη στο Συμβούλιο της Λισαβόνας το 2000, όπου γίνεται συχνή χρήση του όρου. Έκτοτε στα επίσημα κείμενα της Commission διαπιστώνεται ένας ένθερμος ευφημισμός για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια. Ωστόσο, υπάρχει σοβαρός προβληματισμός και αντίλογος ως προς την δυνατότητα ισορροπίας των δύο αυτών εννοιών όταν χαρακτηρίζονται από μια ανταγωνιστική μεταξύ τους σχέση. Το στοιχείο αυτό καταγράφεται τόσο ως προς τα δικαιώματα των ευέλικτα εργαζομένων όσο και ως προς την ευελιξία των απολύσεων και τους «ασφαλείς» όρους επανένταξης όταν αυτοί συνδέονται με αβεβαιότητα και μετακύληση του κόστους από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο.

Σε γενικές γραμμές, η προσήλωση στους ποσοτικούς στόχους της Λισαβόνας και των μετέπειτα συμφωνιών επέτειναν την έμφαση σε πολιτικές διάδοσης των ευέλικτων μορφών εργασίας με στόχο την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ώστε να επιτευχθεί η στατιστική και όχι η ουσιαστική μείωση του ποσοστού ανεργίας. Είναι άλλωστε ενδεικτικό ότι η Ένωση ακόμη και σήμερα εξακολουθεί να μην εφαρμόζει εξειδικευμένη και αυτοδύναμη πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις παραπέμποντας σχετικά στα μέτρα των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόλησης, που αντικαταστάθηκαν πρόσφατα από τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται σαφές ότι το ευρωπαϊκό εργασιακό μοντέλο, βασικός πυλώνας του οποίου υπήρξε ο στόχος της πλήρους και αξιοπρεπούς απασχόλησης, υφίσταται χρόνια κρίση, η οποία ενισχύεται από την υπαγωγή του προβλήματος της ανεργίας στις δυνάμεις της αγοράς.

7.3. Η διαδικασία διεύρυνσης της Ένωσης και οι εργασιακές σχέσεις

Με τη Διάσκεψη της Αθήνας τον Μάρτιο του 2004 εντάχθηκαν στην Ένωση 10 νέες χώρες μέλη, οι οποίες στη συντριπτική τους πλειοψηφία εντοπίζονται γεωγραφικά στην Ανατολική Ευρώπη. Οι χώρες αυτές, με εξαίρεση την Μάλτα και την Κύπρο, διαφοροποιούνται από την Ευρώπη των 15 κρατών - μελών με την έννοια ότι αποτελούν οικονομίες, οι οποίες διανύουν μια φάση μετάβασης από το προηγούμενο καθεστώς του κρατικού παρεμβατισμού στο καθεστώς της οικονομίας της αγοράς.

Στο πλαίσιο αυτό και με βάση τις προϋποθέσεις ένταξης που έχουν θέσει οι διάφοροι μηχανισμοί συντονισμού της οικονομικής πολιτικής (Ecofin, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα) και οι οποίες ρητά διατυπώνονται στη βάση της συνθήκης του Μάαστριχτ και των μετέπειτα συμφωνιών (Κοπεγχάγη, Προενταξιακά Προγράμματα Phare κτλ.), οι χώρες αυτές οφείλουν να προχωρήσουν σε ευρείες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Το γεγονός αυτό επισύρει σοβαρές οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις στο εγχείρημα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Οι πολιτικές αντανάκλασεις της ένταξης των χωρών αυτών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγματεύσεως δεν άργησαν να φανούν. Είναι χαρακτηριστικό ότι αμέσως σχεδόν μετά την υπογραφή της Συμφωνίας της Αθήνας παρατηρήθηκε μια πλημμυρίδα συλλογικών συμφωνιών στην Κεντρική και Βόρεια Ευρώπη με άξονα την επέκταση του συμβατικού ωραρίου εργασίας χωρίς αντίστοιχη ή παράλληλη αύξηση των μισθών.

Οι συμφωνίες αυτές μπορούν να χαρακτηριστούν ως το προϊόν μιας ενεργητικής συναίνεσης – ηγεμονίας, όπου τα κυρίαρχα συμφέροντα των εργοδοτών αρθρώνονται γύρω από την ασαφή και φορτισμένη έννοια της ευελιξίας. Εκτός όμως από τη διαφαινόμενη συναίνεση ή την υφαρπαγή της συναίνεσης των εργατικών συνδικάτων εν θα πρέπει να υποεκτιμάται το γεγονός ότι οι πρωτόγνωρες αυτές ιστορικά συμφωνίες στον τρόπο ρύθμισης του χρόνου εργασίας και των μισθών που υπογράφηκαν το 2004 σε αρκετές γερμανικές, γαλλικές και ολλανδικές επιχειρήσεις προέκυψαν ως πρωτοβουλία των εργοδοτών και με όρους απειλής μεταφοράς της παραγωγής στις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης στην Ανατολική Ευρώπη. Πρόκειται ωστόσο για μια σοβαρή αλλαγή στο πλαίσιο διαχείρισης της εργατικής δύναμης, καθώς για πρώτη φορά στην ιστορία του καπιταλισμού η αμοιβή της μισθωτής

εργασίας έπαψε εν μέρει να αντιστοιχεί και να προσδιορίζεται απόλυτα σε ενότητες χρόνου που αφιερώνει ο μισθωτός στον εργοδότη του.

Παρόλα αυτά είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποδοθεί η εμφάνιση των συγκεκριμένων συμφωνιών υψίστης οικονομικής και πολιτικά συμβολικής σημασίας στην είσοδο των νέων-χωρών στην Ένωση. Και αυτό γιατί οι συγκεκριμένες πρωτοβουλίες έλαβαν χώρα υπό το βάρος της διαχρονικής ακαμψίας προς τα κάτω των ποσοστών ανεργίας και σε μια πολιτική συγκυρία που χαρακτηρίζεται από την είσοδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση διαφόρων χωρών χαμηλού κόστους εργασίας και αποκεντρωμένης συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επιπλέον η σύναψη τους έγινε σχεδόν ταυτόχρονα και με την μορφή ξεσπάσματος πλημμυρίδας και σε σχέση με άλλες σοβαρές πολιτικές εξελίξεις στις χώρες της παλιάς Ευρώπης. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η πολιτική καταδίκη του 35ωρου και η θεσμική αποψίλωση του από τις διαδοχικές κυβερνήσεις Ραφαρέν – Βιλπέν - Φιγιόν, καθώς και ο πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών συμφωνιών ετήσιας διευθέτησης των ωρών εργασίας στη Γερμανία οι οποίες και συνέβαλαν τα τελευταία χρόνια στην αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας και την δραματική αύξηση του αριθμού των μη αμειβόμενων υπερωριών.

Σε κάθε ωστόσο περίπτωση η διεύρυνση της Ευρώπης άνοιξε το δρόμο για την ενίσχυση των τάσεων απελευθέρωσης των αγορών και την απορρύθμιση του ευρωπαϊκού εργασιακού μοντέλου, καθώς αποτέλεσε μια πρώτης τάξης ευκαιρία για τους εργοδότες να εντείνουν τις πιέσεις τους. Η φυσιогνωμία και τα χαρακτηριστικά των 12 νέων κρατών-μελών της Ένωσης επιτρέπουν την άσκηση τέτοιου είδους πιέσεων από τους εργοδότες στο βαθμό που η αρχή της ελευθερίας κυκλοφορίας του κεφαλαίου επιτρέπει την μεταφορά των επενδύσεων σε άλλες χώρες χαμηλότερου κόστους εργασίας χωρίς κυρώσεις και περιορισμού . Με βάση τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων του Δουβλίνου και της Eurostat οι χώρες αυτές, σε σύγκριση με τις χώρες της Ένωσης, διακρίνονται από:

- Χαμηλότερο ΑΕΠ ανά κάτοικο σε μονάδες αγοραστικής δύναμης,
- Υψηλότερα ποσοστά φτώχειας και ανεργίας,
- Σαφώς πιο αυξημένη συμβολή του γεωργικού τομέα στο ΑΕΠ,
- Υψηλότερη εξάρτηση στις άμεσες διεθνείς επενδύσεις,
- Χαμηλότερες δαπάνες κοινωνικής προστασίας,
- Υψηλότερες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας,

- Χαμηλότερες αμοιβές εργασίας και χαμηλότερο ωριαίο κόστος εργασίας,
- Χαμηλότερο ποσοστό ανώτατης φορολόγησης επιχειρήσεων.

Οι συνθήκες αυτές καθιστούν τις χώρες αυτές εξαιρετικά ελκυστικούς πόλους επενδύσεων σε τομείς έντασης εργασίας, ενώ από την άλλη διευρύνουν σημαντικά τις αγορές κατανάλωσης των πολυεθνικών επιχειρήσεων και εντείνουν το φορολογικό ανταγωνισμό μεταξύ των χωρών της Ένωσης. Η ερμηνεία ωστόσο της ύπαρξης των συνθηκών αυτών εντοπίζεται στα αποκεντρωμένα και αδύναμα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και εργασιακών σχέσεων, η οποία τεκμηριώνεται από τους εξής παράγοντες:

- Ανομοιογένεια συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων,
- Χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και σε ορισμένες περιπτώσεις εμφάνιση πτωτικών τάσεων,
- Αδύναμες εργοδοτικές οργανώσεις με λίγα μέλη,
- Κατάτμηση συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων,
- Έλλειψη βούλησης εργοδοτών για τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- Αποκεντρωμένα συστήματα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία του επιχειρησιακού επιπέδου διαπραγμάτευσης,
- Χαμηλά ποσοστά εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας,
- «Φτωχές» συλλογικές συμβάσεις σε όρους περιεχομένου.

7.4. Συνδικαλιστικές στρατηγικές και αντιδράσεις στις αλλαγές

Η εμφάνιση των συγκεκριμένων τάσεων που αναπτύχθηκαν αναφορικά με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη οφείλονται κυρίως στη σταδιακή διαχρονικά υποχώρηση της δύναμης των συνδικάτων. Η αλλαγή του πολιτικού συσχετισμού δύναμης μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας αποτελεί όχι μόνο ικανή, αλλά και αναγκαία συνθήκη για την προώθηση των αλλαγών στο εργασιακό πρότυπο και την προώθηση των ευρύτερων μεταρρυθμίσεων στην οικονομία και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Οι παράγοντες που οδήγησαν σε αυτήν την εξέλιξη συνδέονται με δομικές αλλαγές στην παραγωγή και στην απασχόληση

(αποβιομηχάνιση, τριτογενοποίηση της παραγωγής, διεύρυνση μικρών και συχνά εχθρικών προς τα συνδικάτα επιχειρήσεων, διάδοση ευέλικτων μορφών εργασίας κτλ.), αλλά και με τις επιμέρους εργοδοτικές στρατηγικές και τους κυβερνητικούς προσανατολισμούς.

Οι αντιδράσεις των συνδικάτων απέναντι στις παρατηρούμενες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές ασκούν σημαντικές επιδράσεις για τη βιωσιμότητα και την ανανέωση τους. Η εκτίμηση των πραγματικών διαστάσεων της φαινομενικής μείωσης του συνδικαλιστικού κινήματος είναι εξαιρετικά δύσκολη. Στη διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζεται μια πληθώρα μελετών, οι οποίες προσπαθούν να απεικονίσουν το βαθμό της υποχώρησης της πολιτικής δύναμης των συνδικάτων και της ικανότητας τους να επιβάλλουν τις διεκδικητικές τους θέσεις. Οι περισσότερες από αυτές εστιάζουν στα πιο ορατά συμπτώματα της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος, δηλαδή στη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στο σύνολο των εργαζομένων ή σε επιμέρους ομάδες του πληθυσμού (νέοι, γυναίκες, μετανάστες) καθώς επίσης και στη μείωση του αριθμού των μισθωτών που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Πρόκειται επομένως για καθαρά ποσοτικές προσεγγίσεις, οι οποίες δεν απεικονίζουν την πραγματική πολιτική σημασία και την έκταση της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος στα επιμέρους εθνικά συστήματα των εργασιακών σχέσεων. Για παράδειγμα, η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας μπορεί να αποτελεί εξαιρετικά καθοριστικό δείκτη της υποχώρησης της επιρροής των συνδικάτων για τις Αγγλοσαξονικές χώρες, αλλά κάτι αντίστοιχο δεν μπορεί να ισχυριστεί για την περίπτωση της Γαλλίας ή της Γερμανίας. Σε κάθε ωστόσο περίπτωση τα συνδικάτα αν και εξακολουθούν να διατηρούν την ικανότητα τους να διαδραματίζουν το ρόλο του βασικού κοινωνικού μεσολαβητή αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις και βρίσκονται σε θέση άμυνας. Παρόλα αυτά αρκετές χώρες, όπως η Ελλάδα, δεν διαθέτουν αξιόπιστα στοιχεία για κάθε έτος με αποτέλεσμα να μην είναι πάντοτε ικανή και αξιόπιστη η εξαγωγή συμπερασμάτων για την δύναμη του συνδικαλιστικού κινήματος από τη διεθνή σύγκριση των απεργιακών δράσεων.

Διαφορές στρατηγικές αντιμετώπισης της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος θα μπορούσαν να είναι οι παρακάτω:

- Οργανωτικές αλλαγές, οι οποίες στις περισσότερες περιπτώσεις αφορούν στην

πραγματοποίηση συγχωνεύσεων συνδικαλιστικών ενώσεων ή και εσωτερικές οργανωσιακές αλλαγές με στόχο την μείωση του κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος, την αύξηση της ενιαίας φωνής και διεκδίκησης και την επίτευξη εξοικονόμησης του λειτουργικού κόστους διαφόρων εργατικών ενώσεων,

- Διαμόρφωση πολιτικών συμμαχιών και ανάληψη εταιρικών δράσεων με ευρύτερα πολιτικά κινήματα και κινήσεις πολιτών (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Φόρουμ, περιβαλλοντικές οργανώσεις, κίνημα ανέργων) με στόχο τη διεύρυνση της επιρροής και της δικτύωσης των συνδικάτων στο ευρύτερο περιβάλλον της κοινωνίας και σε επιμέρους τομείς πολιτικής δράσης,

- Εταιρικές δράσεις και συνεργασία με εργοδοτικούς φορείς σε εθνικό, κλαδικό επίπεδο και σε επιμέρους χώρους εργασίας με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των μελών τους και την εξασφάλιση της εμπιστοσύνης των μη συνδικαλισμένων μελών και της κοινωνίας ώστε τα συνδικάτα να αποτελούν και υπεύθυνο κοινωνικό συνομιλητή πέραν του παραδοσιακού μοντέλου της επιθετικής διαπραγμάτευσης,

- Πολιτικές δράσεις με στόχο την ενίσχυση των δεσμών με φορείς άσκησης πολιτικής και εξουσίας, ώστε να υιοθετηθούν πιο φιλικά προς την εργασία μέτρα πολιτικής και νομοθετικές πρωτοβουλίες,

- Ενίσχυση των διεθνών δικτύων συνεργασίας με άλλους συνδικαλιστικούς φορείς και οργανισμούς, ώστε να διαχυθεί η πληροφόρηση για τις πρακτικές που ακολουθούνται και να διευρυνθεί το εύρος της διαπραγματευτικής ισχύος των εθνικών και κλαδικών συνδικάτων.

Στη Γερμανία το συνδικαλιστικό κίνημα έχει επικεντρωθεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη λειτουργία του θεσμού των συμβουλίων εργασίας, ώστε να ενισχυθεί η προστασία της μισθωτής εργασίας. Η προσέγγιση αυτή ωστόσο έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη μιας συναινετικού χαρακτήρα συλλογικής διαπραγμάτευσης (ιδιαίτερα στου βιομηχανικούς κλάδους εντάσεως εργασίας) και στην αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης με αποτέλεσμα πολλοί μελετητές να κάνουν λόγο για τη διάβρωση του γερμανικού μοντέλου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Αντίστοιχα στο Ηνωμένο Βασίλειο από το 2000 παρατηρούνται οριακές ανοδικές τάσεις στο επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας και αυξημένη πολιτική επιρροή σε σχέση με τα χρόνια της διακυβέρνησης της χώρας από το Συντηρητικό Κόμμα, όπου τα συνδικάτα απώλεσαν το 40% της δύναμης τους από πλευράς αριθμού μελών

και παρέμειναν στην πολιτική απομόνωση. Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο ότι τα συνδικάτα στη Βρετανία εμφανίζονται σταδιακά πιο διαλλακτικά στην αναζήτηση συνεργασίας και λύσεων εταιρικού χαρακτήρα με τους εργοδότες και το κράτος, ακόμη και αν αυτό συνεπάγεται την υιοθέτηση μέτρων τόνωσης της ευελιξίας στην εργασία. Αντίθετα στην Ιταλία τα συνδικάτα προχώρησαν σε ευρείες οργανωτικές αναδιαρθρώσεις και σε πιο άμεσες πολιτικές ζυμώσεις με τις επερχόμενες σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις. Συνεπώς τα εθνικά συνδικάτα ακολουθούν και υιοθετούν διαφορετικές στρατηγικές για την ενίσχυση του ρόλου και της παρουσίας τους στα δρώμενα και στις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Τα συνδικάτα χαρακτηρίζονται από κληρονομημένες παραδόσεις και κουλτούρες, οι οποίες και τελικά καθορίζουν τη συμπεριφορά και τη στάση τους παρά την επίδραση άλλων εξωγενών παραγόντων.

8. Επίλογος

Παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στον σκληρό πυρήνα της εργασιακής σχέσης (μισθοί και χρόνος εργασίας) σε όλες σχεδόν τις χώρες-μέλη της Ένωσης. Οι αλλαγές αυτές προέρχονται είτε από εργοδοτικές πρωτοβουλίες (αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων), είτε από πρωτοβουλίες του κράτους στα πλαίσια της πειθάρχησης των ευρωπαϊκών οικονομιών στις αρμόδιες εποπτικές αρχές σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ΕΚΤ, Ecofin, Ρυθμιστικές Αρχές Ανταγωνισμού). Περίπου το 50% των σημαντικότερων εξελίξεων της προηγούμενης διετίας στις εργασιακές σχέσεις στις χώρες της Ευρώπης αφορούν σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων και στην εφαρμογή ή προώθηση πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης και των αμοιβών. Το γεγονός αυτό αποτελεί ένδειξη ότι για να γίνει αντιληπτό το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη μάλλον θα πρέπει να υπάρξει στροφή προς βασικές θεωρητικές ερμηνείες. Για παράδειγμα, η θεωρία της κατάτμησης της εργασίας όχι μόνο δεν θα πρέπει να θεωρείται παρωχημένη, αλλά ως εξαιρετικά επίκαιρη με την έννοια της σύγχρονης εμβάθυνσης των κατατμήσεων και των διακρίσεων σε περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων που μέχρι πρότινος θεωρούνταν προνομιούχες (εργαζόμενοι στο δημόσιο, διευθυντικά στελέχη και υπαλληλικό προσωπικό, ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, παλαιοί και νέοι, ευέλικτοι κτλ.).

Οι ανωτέρω εργοδοτικές και κρατικές πρωτοβουλίες επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο κλίμα του κοινωνικού διαλόγου και στη συλλογική διαπραγμάτευση συμβάλλοντας τόσο στην εμφάνιση πολλών μορφών απεργιακών κινητοποιήσεων όσο και στη σύναψη ποικίλου περιεχομένου επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Οι περισσότερες από αυτές τις συμφωνίες δεν περιλαμβάνουν συνήθως επιμέρους ρυθμίσεις, αλλά ένα ευρύτερο πακέτο μέτρων επηρεάζοντας άμεσα και συνοικα το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το στοιχείο της συναίνεσης στις διαπραγματεύσεις αυτές υπερέχει του στοιχείου της σύγκρουσης, με τα συνδικάτα να αναπτύσσουν συχνά αμυντικούς μηχανισμούς απέναντι στις εργοδοτικές προθέσεις μείωσης του προσωπικού και μεταφοράς της παραγωγής σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας.

Οι παρατηρούμενες εξελίξεις έχουν άμεση γεωγραφική και οικονομική αναφορά. Ειδικότερα, στις νέες χώρες-μέλη της Ανατολικής Ευρώπης και της Βαλτικής το πρόβλημα των χαμηλών αποδοχών και του εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου

και της οικονομίας αποτελούν το βασικό μοχλό της αναμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων. Αντίθετα στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης των 15 κρατών – μελών οι παρατηρούμενες αλλαγές αφορούν τόσο σε παραδοσιακά ζητήματα διαπραγμάτευσης (π.χ τρόπος διαμόρφωσης μισθών), όσο σε ζητήματα ευελιξίας της εργασίας (π.χ ευελιξία χρόνου εργασίας).

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις ωστόσο έχουν κυρίως εθνική και δευτερευόντως κλαδική βάση. Οι ιδιαιτερότητες της οικονομίας, του εργατικού δικαίου και γενικότερα του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων δημιουργούν με τη σειρά τους την εμφάνιση ιδιαίτερων προβλημάτων σε κάθε περίπτωση. Τα προβλήματα και οι κατευθύνσεις των μεταβολών, ωστόσο, είναι κοινές με αποτέλεσμα να εντοπίζονται και κοινές εξελίξεις μεταξύ χωρών με πολύ διαφορετικές δομές οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό κάθε ταξινόμηση των ευρωπαϊκών χωρών με βάση τον χαρακτήρα των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις πρέπει να θεωρείται εξαιρετικά επισφαλής. Για παράδειγμα το πρόβλημα των χαμηλών αποδοχών και της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας εντοπίζεται με εξίσου ανησυχητικό τρόπο τόσο στην περίπτωση των νέων χωρών-μελών (πχ. Λιθουανία, Σλοβακία), όσο και στην περίπτωση των πιο αναπτυγμένων οικονομικά χωρών της παλιάς Ευρώπης (Γερμανία, Ολλανδία, Νορβηγία). Σε κλαδικό επίπεδο οι συχνότερες αλλαγές εντοπίζονται στην μεταλλοβιομηχανία, στον κλάδο τροφίμων /ποτών, στις συγκοινωνίες και στις τράπεζες/ ασφάλειες.

Οι εργασιακές σχέσεις παρουσιάζουν με την πάροδο του χρόνου αυξημένο βαθμό διεθνοποίησης. Για παράδειγμα παρουσιάζονται πρακτικές απεργιακών κινητοποιήσεων, οι οποίες έγιναν σε διαφορετικές χώρες της Ευρώπης με αφορμή την παρουσία αλλοδαπών μεταναστών από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης και την αμοιβή και απασχόληση τους με υποδεέστερες συνθήκες από το γηγενές εργατικό δυναμικό. Αντίστοιχα παρατηρούμε την ύπαρξη ποικίλων επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών με αντικείμενο την διάσωση των θέσεων απασχόλησης και τη μη μεταφορά της παραγωγής σε άλλες χώρες χαμηλότερου κόστους παραγωγής και εργασίας.

Ο ρόλος της δημόσιας πολιτικής στην ανάπτυξη των τρεχουσών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και στη συλλογική διαπραγμάτευση εμφανίζεται αρκετά ενισχυμένος. Το παράδειγμα του δημόσιου τομέα επιβεβαιώνει ίσως με τον πιο

γλαφυρό τρόπο τον παραπάνω ισχυρισμό. Οι περισσότερες και πιο μεγάλες απεργίες κατά την τελευταία διετία πραγματοποιήθηκαν, άλλωστε, στο χώρο του ευρύτερου και στενού δημόσιου τομέα. Με επιχείρημα και άλλοθι την επιβολή τάξης στην οικονομία και την παροχή καλύτερων υπηρεσιών οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν συχνά λειτούργησαν με αρνητικό τρόπο για την προστασία της απασχόλησης των μισθωτών και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας (πχ ωράριο, μισθοί, πρόσθετες μη-χρηματικές παροχές και εργασιακά δικαιώματα). Οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης αποτελούν επίσης χαρακτηριστικό παράδειγμα, καθώς όλες οι περιπτώσεις προώθησης αλλαγών στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που εντοπίζονται έχουν ως κυρίαρχη λογική τη μείωση της ανταποδοτικότητας του συστήματος με τη παράλληλη μείωση των παροχών. Η μονομερής αυτή προσήλωση σε στόχους αποδοτικότητας και όχι ισότητας, η οποία εντοπίζεται και σε άλλους τομείς, όπως η πολιτική απασχόλησης, εντείνει τις ανισότητες κυρίως ως προς τις νέες και τις μελλοντικές γενιές των εργαζομένων.

Η πιο συχνή αντίδραση των συνδικάτων στην όξυνση των τάσεων μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, εκτός από την παραδοσιακή πίεση με την μέθοδο της απεργιακής δράσης και της διεκδίκησης αιτημάτων στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σχετίζεται με την υλοποίηση οργανωτικών αλλαγών. Οι αλλαγές αυτές αφορούν, κατά βάση, στη διαδικασία μείωσης του κατακερματισμού και της πολυδιάσπασης του εργατικού κινήματος μέσα από τη συγχώνευση εργατικών ενώσεων συναφούς πολιτικής και ιδεολογικής κατεύθυνσης ή κοινού ενδιαφέροντος και δράσης. Ενδεικτικές περιπτώσεις, όπου διαπιστώθηκαν συγχωνεύσεις συνδικαλιστικών ενώσεων κατά την τελευταία διετία εντοπίζονται στην Αυστρία, στο Ηνωμένο Β σίλειο, στη Φινλανδία, στη Σλοβενία και στη Νορβηγία. Συμπυκνώνοντας, τέλος τις εξελίξεις που καταγράφονται επισημαίνονται τα ακόλουθα:

α) Οι παρεμβάσεις της εθνικής νομοθεσίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη επικεντρώνονται στην προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προϋποθέσεων επιδότησης των ανέργων και τις περιοριστικές πολιτικές για την ανάπτυξη του δημόσιου τομέα. Στο πεδίο της μεταναστευτικής πολιτικής και των ροών από τρίτες χώρες καταγράφονται πολιτικές περιορισμού της μετανάστευσης με ακραίες

εκφράσεις της την επιλεκτική μετανάστευση με βάση τη γαλλική εμπειρία. Οι παρεμβάσεις στο πεδίο του εργατικού δικαίου κινούνται κυρίως στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας με έκδηλα τα στοιχεία της απορρύθμισης. Είναι χαρακτηριστικές οι περιπτώσεις ενίσχυσης των όρων απελευθέρωσης των ατομικών απολύσεων στη Γαλλία και στη Πορτογαλία, η αύξηση του εργάσιμου χρόνου στη Δανία, η μείωση των ημερών ετήσιας άδειας και οι πιέσεις για περιορισμό του απεργιακού δικαιώματος στην Πορτογαλία. Στον αντίποδα του περιεχομένου των εξελίξεων αυτών συγκαταλέγεται η συζήτηση για την καθιέρωση γενικού κατώτατου μισθού στη Γερμανία, χώρα που παρά τον υψηλό βαθμό εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας που παραδοσιακά παρουσίαζε, εντούτοις ακολουθεί την γενική τάση αυξημένων και ανησυχητικών φαινόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας μαζί και με άλλες χώρες του ευρωπαϊκού βορρά, όπως η Ολλανδία. Τέλος, οι αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα με επίκεντρο την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης και τη μείωση των παροχών αποτελούν επίσης μια βασική παράμετρο των σύγχρονων εξελίξεων.

β) Στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, εκτός από τη συγκράτηση μισθών που αποτελεί κοινή συνισταμένη λόγω των περιοριστικών πολιτικών που επιβάλλουν οι όροι της ONE, το φαινόμενο της απορρύθμισης των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων επεκτείνεται και εκδηλώνεται με την αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο, με την αποχώρηση επιχειρήσεων από εργοδοτικές ενώσεις ώστε να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των ΣΣΕ και με συνακόλουθο αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού των μισθωτών που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις (π.χ. Γερμανία). Στο πλαίσιο αυτό ενισχύονται οι πολιτικές εξατομίκευσης των αμοιβών (σύνδεση με απόδοση), φαινόμενο που επεκτείνεται και στον δημόσιο τομέα (π.χ. Γερμανία).

γ) Το φαινόμενο των διακρίσεων στις πολιτικές απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων αποκτά πολλές εκφράσεις με κύρια εκδήλωση την διάκριση ανδρών και γυναικών. Ωστόσο ενισχύεται η πρακτική των διακρίσεων σε βάρος του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα (π.χ. Αυστρία, Ελλάδα) ενώ επιδεινώνεται το ασφαλιστικό καθεστώς για τις νεότερες γενιές εργαζομένων. Τέλος, το φαινόμενο των διακρίσεων στην πράξη, εκτός από τους μετανάστες, αφορά σε μεγάλο βαθμό και τους εύελικτα εργαζόμενους ακόμη και

σε χώρες με υψηλό επίπεδο εφαρμογής της νομοθεσίας (π.χ. Δανία για τους εργαζόμενους με καθεστώς δανεισμού).

δ) Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας δημιουργεί σοβαρές παρενέργειες στην αγορά εργασίας με έκδηλο το στοιχείο των αρνητικών επιπτώσεων στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων οδηγώντας συχνά και στην αποδιάρθρωσή τους, όπως προκύπτει από πρόσφατες έρευνες που καταγράφονται και σε χώρες που παρουσιάζονται ως παραδείγματα ευελιξίας (π.χ. Δανία). Επίσης έντονο και γενικευμένο θεωρείται το φαινόμενο της παράνομης ευελιξίας και της ανασφάλιστης εργασίας. Ως νέα τάση καταγράφεται η θεσμική αντιμετώπιση του προβλήματος της γκρίζας ζώνης ανάμεσα στους μισθωτούς και τους αυτοαπασχολούμενους καθώς επίσης και η ανάληψη μέτρων για την καταπολέμηση της καταχρηστικής ευελιξίας (π.χ. Νορβηγία).

ε) Το φαινόμενο των αναδιρθρώσεων επιχειρήσεων κυριαρχεί στον ευρωπαϊκό χώρο με κύριες εκφράσεις τη μείωση της απασχόλησης, τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων και τη μεταφορά εγκαταστάσεων σε χώρες χαμηλού κόστους. Μάλιστα συχνά χρησιμοποιείται από τις διοικήσεις η απειλή της μετεγκατάστασης και της ανεργίας για τη συγκρότηση και την περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων.

στ) Η απόπειρα ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου ως στοιχείου άσκησης πολιτικής εκδηλώνεται με την ανάπτυξη πρακτικών διαλόγου σε χώρες που στερούνταν αντίστοιχης παράδοσης έχοντας καλλιεργήσει ιστορικά ένα συγκρουσιακό κλίμα κοινωνικών σχέσεων. Ωστόσο και αυτό το παραδοσιακό συναινετικό μοντέλο σε ορισμένες χώρες δοκιμάζεται (π.χ. Αυστρία) ενώ συνεχώς αναδεικνύονται αντικρουόμενα στοιχεία για το ακριβές περιεχόμενο των συναινετικών που εκδηλώνεται σε άλλες εθνικές περιπτώσεις (π.χ. Ιρλανδία).

ζ) Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας αποτελεί την γενική τάση στον ευρωπαϊκό χώρο ενώ η παρουσία των νέων χωρών της Ένωσης μετά τη νέα διεύρυνση συμβάλλει στη γενικότερη μείωση του ποσοστού συνδικαλισμένων στην Ευρώπη λόγω του ιδιαίτερα χαμηλού μέσου όρου που καταγράφουν οι περισσότερες πρώην «σοσιαλιστικές» χώρες. Αξιοσημείωτες ωστόσο είναι οι γενικευμένες αντιδράσεις των ευρωπαϊκών συνδικάτων για τις αλλαγές στο ασφαλιστικό, για τις ιδιωτικοποιήσεις και τις συντελούμενες αναδιρθρώσεις ενώ η αύξηση των απεργιών

εκδηλώνεται και σε χώρες με παραδοσιακά συναινετικό μοντέλο. Τέλος, ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζουν οι συγχωνεύσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων ως πρακτική που συναντάται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες ως επιλογή για τη βελτίωση των όρων παρέμβασης των συνδικάτων στις νέες συνθήκες. Στο πλαίσιο αυτό ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εξέλιξη που συνδέεται με φαινόμενα ένταξης των ευέλικτα εργαζόμενων στα συνδικάτα (π.χ. εργαζόμενοι με καθεστώς δανεισμού, ψευτοαυτοαπασχολούμενοι, κλπ.).

η) Σημαντικές εξελίξεις καταγράφονται στις χώρες του πρώην «υπαρκτού» σοσιαλισμού στις οποίες εκδηλώνεται εκτεταμένη φτώχεια, ανεργία, ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο μισθών και υψηλός βαθμός αδήλωτης εργασίας. Στις χώρες αυτές επιχειρείται ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας και η προσαρμογή της στο ευρωπαϊκό κεκτημένο με ένα, ωστόσο, ελλιπέστατο θεσμικό πλαίσιο. Οι χώρες αυτές παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό εξωτερικής μετανάστευσης προς τις αναπτυγμένες χώρες της Ένωσης, ορισμένες όμως από αυτές (π.χ. Βαλτικές) παρουσιάζουν και παράλληλα φαινόμενα εισροής μεταναστών, κυρίως από τη γειτονική Ρωσία.

θ) Τέλος, οι χώρες του σκανδιναβικού μοντέλου που χαρακτηρίζονται από το υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους παρουσιάζουν στοιχεία που κινούνται στην κατεύθυνση απορρύθμισης ως αποτέλεσμα των πολιτικών της ONE (π.χ. Σουηδία), εκδηλώνουν φαινόμενα αποδόμησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. Δανία) ενώ επίσης φαινόμενα αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται και με τις πρακτικές μετακίνησης προσωπικού προερχόμενου από τις βαλτικές χώρες.

9. Βιβλιογραφία

1. Boyer R., “Le travail en chantiers”, Plan Construction, mars 1985.
2. Worker’s representation and Rights in the workplace in Western Europe, ETUI.
3. Comission Europienne (1999), «L’emploi en Europe».
4. Commission Europienne, «Les relations du travail en Europe», Emploi et affaires sociales 2000.
5. Dauci N., (1998), Quand la pricariti redessine le marchi de l’emploi, dans “Le monde du travail” La Dicouverte, Paris.
6. Dunlop J.T. (1958), «Industrial relations Systems»,Holt, New York.
7. Ehrhard M., (1992) «Politiques et pratiques sociales en Europe, Valeurs et modles institutionnels», Presses Universitaires de Nancy.
8. Foassaert R., “Pourquoi et comment normaliser le travail atypique?” Droit social, juillet- aout 1981.
9. Hoffman. J - Hoffman H., «Globalisation, Risks and opportunities for labor policy in Europe», Brussels, ETUI, doc, DWR.97.04.01
10. Lyon G. –Caen, (1995), «Le droit du travail : Une technique reversible», Dalloz, Paris
11. Lyon G.– Caen, «Subsidiariti et droit social europien», Droit social, avril 1994.
12. Malinvaud E. (1998), “Les cotisations sociales u la charge des employeurs”, Conseil d’analyse iconomique, Paris.
13. OCDE, (1995), “La flexibility du temps de travail; Nigociations collectives et intervention de l’Etat”, Paris.
14. Γεωργακοπούλου Β. – Κουζής Γ.,(1996), «Εξελίξεις και νέες εργασιακές σχέσεις», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Μελέτες.
15. Δασκαλάκης Δημοσθένης (1995) «Η συλλογική αυτονομία στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
16. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1994), Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση : Λευκό Βιβλίο, Δελτίο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συμπλήρωμα 6/1993
17. Το Λευκό Βιβλίο και το εργατικό κίνημα (Συλλογικό έργο), εκδ. Ιαμός, Αθήνα.

18. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων : Πράσινο Βιβλίο : Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας, Βρυξέλλες, COM (97) 128, 16/4/1997
19. Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία (2008) «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», ΙΝΕ – ΓΣΕΕ.
20. Ζαμπαρούκου Σ. (1997), «Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα - 1936-90», Αθήνα – Κομοτηνή, Σάκουλας.
21. Ιωάννου Χ., (1996), «Ευρωπαϊκή ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις: Επαγγελματικές οργανώσεις και σύγκλιση», Επιθ. Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα.
22. Καρακιουλάφη Χ. (2002), «Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Γερμανία. Οι εκφάνσεις και οι προσπάθειες ελέγχου της», Επιθεώρηση Εργασιακών 27.
23. Κόλλιας Γ., «Οι συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Ενημέρωση, ΙΝΕ, τεύχη 61-62, Ιούλιος – Αύγουστος 2000.
24. Κουζής Γ. (1998), «ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις», Ενημέρωση, ΙΝΕ, τεύχος 37, Ιούνιος.
25. Κουζής Ι., « Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση – Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», ΙΝΕ, Μελέτες, τεύχος 14, Ιούνιος 2001.
26. Κραβαρίτου Γ. , «Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση», Θέσεις, 17/1986.
27. Μαριόλης Θ. (1999), «Νομισματική Ενοποίηση και αγορά εργασίας», Πριν, 31 Ιανουαρίου.
28. Μητρόπουλος Α., (1997), «ΟΝΕ και απασχόληση», Επιθ. Εργ. Σχέσεων, τεύχος 7.
29. Νικολοπούλου – Στεφάνου Η., (1993), «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική : Κατευθύνσεις και προοπτικές από το συλλ. έργο : «Η Συνθήκη του Μάαστριχ» , Σιδέρης.
30. Μουρίκη Α. (2002), «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση», από το: Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ., (επιμ), Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001, Αθήνα: ΕΚΚΕ.
31. Νίνα Ε. - Παζαρχή, (2007), «Εργασιακές σχέσεις», Πανεπιστημιακές παραδόσεις.

32. Ντότσικα Μ. (1998), «Πολιτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992- 1998) EIRO News.
33. Πετρινιώτη Ξ. (1985) «Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις, Η Πολιτική Οικονομία των Εργασιακών Σχέσεων», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
34. Ρομπόλης Σ. (1999), “ΟΝΕ, μισθοί, ανεργία και κοινωνική ασφάλιση”, Ενημέρωση, ΙΝΕ, τεύχος 43, Ιανουάριος.
35. Σακελλαρόπουλος Θ., (1995), «Ευρωπαϊκό κοινωνικό κράτος ή εθνικές κοινωνικές πολιτικές;» Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χώρος μετά το Μάαστριχ από το Π. Γετίμης – Δ. Γραβάρης (επιμ.) «Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική: Η σύγχρονη προβληματική» Θεμέλιο.
36. Σουμελή Ευαγγελία (1999) Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων – Ετήσια Έκθεση 1998 για την Ελλάδα, «Ενημέρωση», Τεύχος 44.
37. Σπυρόπουλος Γ., (1998), «Εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο», Σάκουλας, Αθήνα.
38. Σπυρόπουλος Γ., (2000), «Η βραδεία διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού χώρου εργασιακών σχέσεων», Επιθ. Εργ. Δικαίου.
39. Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις (1987) , Αθήνα, Έκδοση Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Ελληνική Εταιρία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

--	--	--

