

ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

*Παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση των φορέων εκπροσώπησης
συλλογικών συμφερόντων και καθορίζουν τη μορφή του Κοινωνικού
Διαλόγου στην Ελλάδα*

Δρ Ηλίας Γαληνός,
PhD, Manchester School of Management UMIST

Εισαγωγικά

Θεωρητική προέλευση του όρου-εννοιολογικά χαρακτηριστικά

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 αναπτύχθηκε έντονος ακαδημαϊκός προβληματισμός και κοινωνιολογική ανάλυση που αφορούσε στην ανάδειξη αποτελεσματικότερων οικονομικο-κοινωνικών πρακτικών, σε συνάρτηση με την αναθεωρημένη έννοια της κοινωνικής εταιρικής (ΚΕ). Η παραπάνω θεωρητική μελέτη και πρακτική ενασχόληση με νέες μορφές συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών φορέων εκπροσώπησης εντάχθηκε σε μια ευρύτερη κοινωνικοπολιτική και οικονομική συζήτηση, η οποία τροφοδοτήθηκε από την προοδευτική απαξίωση του κεϋνσιανού-νεοκορπορατίστικου μοντέλου και τις απογοητευτικές στρεβλώσεις και παράδοξα νεοφιλελεύθερων προσεγγίσεων προηγούμενων δεκαετιών.

Η επαναπροσέγγιση του όρου της συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων απέκτησε ένα πολυποίκιλο χαρακτήρα και υιοθετήθηκε διαφορετρόπως από τους εθνικούς συλλογικούς φορείς, ανάλογα με τις επιμέρους οικονομικο-κοινωνικές στρατηγικές, τις αναγκαιότητες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εκάστοτε πλαισίου εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη αυτή είχε ως αποτέλεσμα να προκύψουν πολλαπλές εννοιολογικές προσεγγίσεις και εφαρμογές του όρου της ΚΕ και κατά συνέπεια ανομοιοβαρή αποτελέσματα και συνέπειες. Σε πολλές περιπτώσεις η έννοια της ΚΕ χαρακτηρίστηκε ως η πανάκεια των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων και η μοναδική βιώσιμη οδός μεταξύ του σκληρωτικού χαρακτήρα του νεοκορπορατισμού και της παραδοξότητας του παγκόσμιου καπιταλισμού. Από την άλλη, περισσότερο επικριτικοί αναλυτές επιχειρηματολόγησαν κατά του δόλιου και διαβρωτικού ρόλου της ΚΕ, η οποία αποτελεί τον *Δούρειο Ίππο* για τη διάλυση των εργατικών σωματείων (Claydon 1998, 181).

Η εξέταση των παραπάνω θεωρητικών αξιολογήσεων δεν εμπίπτει στον πυρήνα της κείμενης έρευνας, αλλά οριοθετεί το ευρύτερο πεδίο ανάλυσης του όρου και τον άξονα των διαφόρων κατηγοριοποιήσεών του. Μια βασική διάκριση των συνεργατικών

προσεγγίσεων, σύμφωνα με αδρά κεντρικά συστατικά στοιχεία, αποτελεί η «Ευρωπαϊκή» και η «Αγγλο-σαξονική» μορφή ΚΕ. Ο διαφορικός προσανατολισμός των δύο μορφών έγκειται στην προσκόλληση του Αγγλο-σαξονικού συστήματος στο αποκεντρωμένο μοντέλο ΚΕ σε επίπεδο επιχείρησης –στοχεύοντας πρωτίστως τα επιχειρησιακά αποτελέσματα και επιδόσεις– σε αντίθεση με τον Ευρωπαϊκό πειραματισμό, ο οποίος επικεντρώνεται σε πιο κεντρικό επίπεδο, με απώτερο σκοπό τη διεύρυνση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Η παραπάνω διάσταση παρουσιάζεται σχηματικά στον παρακάτω πίνακα.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΟΤΗΤΑΣ	
Αγγλο-σαξονική προσέγγιση ΚΕ (κυρίως Μ.Β.)	Ευρωπαϊκή "κοινωνική" προσέγγιση στην έννοια της Εταιρικότητας
ΚΕ σε επίπεδο επιχείρησης Έμφαση στην επιχειρηματική απόδοση & επιτυχία	ΚΕ σε εθνικό/κλαδικό επίπεδο Έμφαση στην εθνική ανταγωνιστικότητα -Βόρειο & Νότιο (Μεσογειακό) υπομοντέλο -Βόρειο: Διαβούλευση-Κοινή Ρύθμιση -Νότιο: Κεντρική/Νομικοκεντρική μορφή Συμμετοχής & Συνεργασίας, Πολιτικοποίηση Εργ. Σχέσεων

Μια ενδελεχής ανάλυση του Ευρωπαϊκού «κοινωνικού» μοντέλου συνεργασίας αναδεικνύει τη σταθερή αφοσίωση των εθνικών συνομιλητών σε ένα κεντρικό θεσμικό επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης και διαλόγου. Το τελευταίο, όμως, συμπληρώνεται πλέον με μια επάλληλη φυγόκεντρη τάση για σταδιακή υπαγωγή κανονιστικών αρμοδιοτήτων¹ σε κατώτερα επίπεδα διαπραγμάτευσης (κλαδικό, επιχειρησιακό). Το ευρύτερο ρυθμιστικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα η παραπάνω εξειδίκευση των κεντρικών συμφωνιών ορίζεται από την αλληλεπίδραση των κοινωνικών συνομιλητών σε εθνικό επίπεδο. Επομένως, η σπουδαιότητα των κορυφαίων διαβουλεύσεων είναι ιδιαίτερης βαρύτητας, διότι καθορίζει τη μετέπειτα εξέλιξη των αποκεντρωμένων συμφωνιών, οι οποίες συνήθως απηχούν τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές των εθνικών συμφώνων. Για το λόγο αυτό, η διερεύνηση των σχετικών διαδικασιών και δυναμικών διαπραγμάτευσης σε εθνικό επίπεδο αποκτά ξεχωριστό ενδιαφέρον, καθώς οι επιμέρους αδυναμίες ή αρετές της αντανakλώνται και επηρεάζουν όλα τα επίπεδα και τους φορείς κοινωνικού διαλόγου.

Η κείμενη έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει τη «λιτανεία» των κοινωνικών αλληλεπι-

1. Αφορά κυρίως σε αποκεντρωμένες συμφωνίες που εξειδικεύουν γενικότερες κεντρικές συμβάσεις, ανάλογα με τις ανάγκες του κλάδου ή της επιχείρησης.

δράσεων στο ελληνικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων, το οποίο χαρακτηρίζεται από την ατελή ανάπτυξη τριμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων και του Κοινωνικού Διαλόγου². Το επίκεντρο ανάλυσης εστιάζεται στην ανάδειξη και ανάλυση των διαδικασιών που διαμορφώνουν τη μορφή της κοινωνικής εταιρικής στο ελληνικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων, καθώς και των ιδιαίτερων παραγόντων που επηρεάζουν/καθορίζουν τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των οργανωμένων συμφερόντων, σύμφωνα με τις απόψεις και αντιλήψεις των εμπλεκόμενων φορέων (εργατικών σωματείων, εργοδοτικών φορέων και κυβέρνησης). Ποιοι είναι οι παράγοντες που προάγουν ή δυσχεραίνουν την ανάπτυξη μορφών ΚΕ και συνεργασίας στην Ελλάδα; Σε τι βαθμό οι κοινωνικοί συνομιλητές αποδέχονται την έννοια και τις αρχές της ΚΕ; Με ποιο τρόπο δύναται η εξέλιξη των διμερών διαπραγματεύσεων να επηρεάσει τη μορφή του Κοινωνικού Διαλόγου; Ποια είναι η επίδραση του κρατικού πατερναλισμού του παρελθόντος και ποιος ο τωρινός χαρακτήρας της κρατικής παρέμβασης; Υπάρχει προοπτική για την ανάδειξη αμοιβαίων ωφελειών από συνεργατικές διαπραγματευτικές προσεγγίσεις; Τα πρωτογενή στοιχεία της έρευνας φιλοδοξούν ακόμη να απαντήσουν σε μια σειρά συνακόλουθων ερωτημάτων, που αφορούν στα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά του ευρύτερου συστήματος εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής διαπραγμάτευσης στην Ελλάδα, στο ρόλο της τρέχουσας διανομής συλλογικής δύναμης των φορέων και στα επίπεδα εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών.

Στοιχεία-ταυτότητα της έρευνας

Το αντικείμενο της μελέτης αποκτά πρόσθετο ενδιαφέρον με δεδομένη την περίοδο συλλογής των πρωτογενών στοιχείων, η οποία συμπεριέλαβε συνεχείς εξελίξεις συλλογικών αλληλεπιδράσεων και διαπραγμάτευσης. Καλύπτει τη χρονική περίοδο που ακολούθησε την άκαρπη απόπειρα Κοινωνικού Διαλόγου για την αναθεώρηση των εργασιακών σχέσεων και τη μειωμένη αποδοχή της απότοκης ρύθμισης του Ν. 2874/2000, καθώς και την άκομψη προσπάθεια για έναρξη διαλόγου επί του Ασφαλιστικού συστήματος (Αύγουστος 2000-Σεπτέμβριος 2001). Οι έντονες διαβουλεύσεις και κινητοποιήσεις εκείνης της περιόδου επαναπροσδιόρισαν την ισορροπία διαπραγματευτικής δύναμης των φορέων και παράλληλα επηρέασαν σημαντικά τις εκπεφρασμένες απόψεις, προσδοκίες και στάσεις των συμμετασχόντων στην έρευνα σχετικά με τη λειτουργία της ΚΕ.

Η ποιοτική ανάλυση των διεργασιών ΚΕ σε μια κρίσιμη περίοδο είναι εξαιρετικά χρήσιμη, διότι δίνει την ευκαιρία στον ερευνητή να αξιολογήσει τη λειτουργία της συνεργατικής προσέγγισης σε ένα ρεαλιστικό περιβάλλον πολωτικών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών ομάδων. Σε ανάλογες περιπτώσεις, τα διαπραγματευόμενα μέρη επιδιώκουν συνήθως να αντλήσουν νομιμοποίηση και στήριξη από τη βάση των μελών τους, έτσι ώστε να διατηρήσουν τη δύναμη και τη θέση τους ως ισότιμοι κοινωνικοί συνομιλητές. Η τελευταία διαπραγματευτική τακτική της «σωματειακής οχύρωσης» –σε συνδυασμό με μια πιθανή

2. Σύμφωνα με τις απόψεις των εμπλεκόμενων εκπροσώπων φορέων στην έρευνα.

δυσμενή οικονομική συγκυρία– περιορίζει τα περιθώρια αμοιβαίων υποχωρήσεων και στρατηγικών ελιγμών, δοκιμάζοντας εντονότερα τη μεσολαβητική δράση και αντοχή του διαλόγου και της συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Τα ευρήματα της κείμενης έρευνας προκύπτουν από πρωτογενή ποιοτικά στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν από εκπροσώπους των κυριότερων εμπλεκόμενων φορέων εκπροσώπησης συλλογικών συμφερόντων. Η επιλογή προσέγγισης των παραπάνω θεμάτων μέσω ποιοτικών ερευνητικών εργαλείων και στοιχείων δικαιολογείται από τον κεντρικό ερευνητικό άξονα της μελέτης. Η ανάλυση διαδικασιών διαμόρφωσης αντιλήψεων και δομών κοινωνικής αλληλεπίδρασης προϋποθέτει μια ολιστική προσέγγιση και ενδελεχή εξέταση της πολυπλοκότητας των κοινωνικών διεργασιών, αποκαλύπτοντας συνάμα τις άτυπες και αδόμητες συναρτήσεις μεταξύ κοινωνικών θεσμών και ατόμων. Με άλλα λόγια, η διερεύνηση των διαδικασιών που προσδίδουν την τρέχουσα μορφή και τα χαρακτηριστικά της ελληνικής προσέγγισης σε θέματα κοινωνικής εταιρικής επμβάλλει τη συλλογή ρεαλιστικών δεδομένων και στοιχείων, τα οποία εμφορούνται από τις αντιλήψεις, προθέσεις, στρατηγικές και εξαρτήσεις των πρωταγωνιστών και των φορέων που εκπροσωπούν και προκύπτουν σε πραγματικές συνθήκες.

Αναλυτικότερα, η συλλογή στοιχείων διεξήχθη με προσωπικές ημιδομημένες συνεντεύξεις ελεύθερων απαντήσεων (ηχογραφημένες, διάρκειας 1.30΄-2.00 ωρών), προκειμένου οι συμμετέχοντες να εκφράσουν πλήρως τις προσωπικές τους απόψεις σχετικά με την έννοια, τη λειτουργία και τη μορφή της ΚΕ, οι οποίες κατ'επέκτασιν διαμορφώνουν τις αποφάσεις και δράσεις τους μέσα στα συλλογικά όργανα που εκπροσωπούν. Στην περίπτωση αυτή είναι ευνόητο ότι ο απόλυτος αριθμός των συνεντευξιαζομένων είναι λιγότερο σημαντικός μεθοδολογικά από τη σπουδαιότητα και σημαντικότητα του ρόλου τους και από τη θεσμική δυνατότητά τους να επηρεάζουν την εξέλιξη του Κοινωνικού Διαλόγου. Για το λόγο αυτό επιλέχθηκαν οι πιο αντιπροσωπευτικοί θεσμικοί συνομιλητές που συμμετέχουν σε διαδικασίες τριτοβάθμιων συλλογικών διαπραγματεύσεων και Κοινωνικού Διαλόγου (υπουργείο Εργασίας, ΓΣΕΕ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, ΣΕΒ), μέσω κεντρικών εκπροσώπων τους³. Επιπρόσθετα, η εξέταση των πρωτογενών στοιχείων συνεπικουρήθηκε από κριτική ανάλυση δευτερογενών στοιχείων και δεδομένων, τα οποία εμπλούτισαν την ερευνητική διαδικασία για αρκετό χρονικό διάστημα μετά το πέρας της έρευνας πεδίου.

Παράγοντες που προάγουν τον κοινωνικό διάλογο και την ΚΕ

Μία από τις αξιοσημείωτες ιδιομορφίες του ελληνικού λεξιλογίου εργασιακών σχέσεων συνίσταται στην ευρύτατη χρήση των όρων «συλλογικές διαπραγματεύσεις» και «συλλογικές συμβάσεις» για την περιγραφή κυρίως επίσημων τακτικών διμερών διαπραγματεύσεων και των απότοκων ρυθμιστικών συμφωνιών τους (ΕΓΣΣΕ). Αντίστοιχα, η χρήση της έννοιας του «Κοινωνικού Διαλόγου» ταυτίζεται κατά κύριο λόγο με *ad hoc* πρωτοβουλίες

3. Στην περίπτωση της ΓΣΕΕ συμμετείχαν εκπρόσωποι των πολιτικών παρατάξεων και επιστημονικοί αναλυτές από το Ινστιτούτο Εργασίας.

τριμερούς διαπραγμάτευσης, οι οποίες σχετίζονται με στρατηγικούς εθνικούς στόχους και γενικότερα (ή πιο ασαφή) κοινωνικοοικονομικά ζητήματα. Η παραπάνω αυστηρή διάκριση της χρησιμοποιούμενης ορολογίας καταδεικνύει και την ανισοσκελή εξέλιξη των δύο αυτών μορφών κοινωνικής αλληλεπίδρασης στην Ελλάδα. Η μακρά παράδοση διμερών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργατικών σωματείων και εργοδοτών (μέσα στα πλαίσια των ΕΓΣΣΕ), σε αντιδιαστολή με την εμβρυακή και ατελή μορφή των τριμερών διεργασιών διαλόγου, επέβαλαν τη χρήση των παραπάνω ευρύτατων διαπραγματευτικών εννοιών αποκλειστικά και μόνο για την περιγραφή διμερών συμβάσεων και συνομιλιών. Σύμφωνα με κεντρικούς εκπροσώπους των δύο μερών, η μακροχρόνια τριβή σε διμερείς διαπραγματεύσεις, παρά τον έντονο συγκρουσιακό χαρακτήρα του παρελθόντος, οδήγησε στη δημιουργία μιας κοινής κουλτούρας διαλόγου και διαπραγμάτευσης, η οποία ορίζει έναν ενιαίο κώδικα επικοινωνίας και ένα θετικό κλίμα συνομιλιών μεταξύ των δύο μερών.

Η εξέλιξη αυτή συνεπικουρήθηκε από συναφείς θεσμικές και νομοθετικές αλλαγές, οι οποίες σε συνδυασμό με την ύπαρξη ευρύτερων κοινωνικοοικονομικών στόχων (ΟΝΕ, Ανεργία, Ανταγωνιστικότητα) συνέβαλαν στη θεσμική διεύρυνση και ποιοτική αναβάθμιση της διαπραγματευτικής ατζέντας. Η απαγκίστρωση της τελευταίας από στενά οικονομικά αιτήματα και η εισαγωγή ευρύτερης θεσμικής θεματικής συνέβαλαν στην εκπόνηση «δημιουργικών» διαπραγματευτικών στρατηγικών από τους συμμετέχοντες φορείς, οι οποίοι μέσα από εκλεπτυσμένες και επαγγελματικές προσεγγίσεις ανέδειξαν προοπτικές για αμοιβαίες υποχωρήσεις και κοινά αποδεκτές προτάσεις. Η ωρίμανση των διμερών διαπραγματεύσεων καλλιέργησε σταδιακά ένα αμοιβαία αποδεκτό κλίμα εμπιστοσύνης, το οποίο διευκόλυνε την περαιτέρω διεύρυνση της θεματολογίας και τον «ουσιαστικό» χαρακτήρα των συνομιλιών. Σε αυτό συνέβαλε καθοριστικά η ίδρυση επικουρικών ερευνητικών ινστιτούτων από τους φορείς για την επιστημονική υποστήριξη των διαπραγματεύσεων και των συλλογικών αιτημάτων. Όλες οι παραπάνω εξελίξεις οικοδόμησαν, μέσα από μακροχρόνιες και επίπονες διαδικασίες αντιπαράθεσης και υποχωρήσεων, μια οργανωμένη, συμπαγή και επιστημονικά εμπεριστατωμένη διαδικασία διαπραγμάτευσης, η σημαντικότητα της οποίας είναι έκδηλη στα λόγια κορυφαίου εκπροσώπου των εργοδοτών: *«το πιο χρήσιμο και κατ'ανάγκη το πιο οργανωμένο και πειθαρχημένο κομμάτι του Κοινωνικού Διαλόγου»*.

Κοινή αναγνώριση και αποδοχή της αξίας και της αποτελεσματικότητας της αρχής του κοινωνικού διαλόγου

- «...Ο Κοινωνικός Διάλογος αποτελεί την κύρια πολιτική προτεραιότητα του υπουργείου» (κορυφαίο στέλεχος υπουργείου Εργασίας).
- «Αυτό που χρειάζεται σήμερα η Ελλάδα δεν είναι αντιπαράθεση, αλλά διάλογος...» (Ο. Κυριακόπουλος, πρόεδρος ΣΕΒ)⁴

4. Συνέντευξη στο ΒΗΜΑ, Κορφιιάτης Χ. (10/06/01).

– «ο Κοινωνικός Διάλογος είναι μια στάση ζωής, μια στάση ευθύνης, μια στάση υπευθυνότητας...η αναγκαιότητα τού να καθίσουμε να συζητήσουμε για τα μεγάλα θέματα της χώρας μας, είτε συμφωνώντας είτε διαφωνώντας...ο κοινωνικός διάλογος ή ο οποιοσδήποτε άλλος διάλογος, είναι το πρώτο που κάθε φορά ζητούσαμε και ζητάμε» (Χ. Πολυζωγόπουλος, Γ.Γ. ΓΣ ΕΕ)⁵.

Οι παραπάνω δηλώσεις, καθώς και οι απόψεις των κεντρικών συνομιλητών που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα σηματοδοτούν τη γενικότερη αποδοχή και ενστερνισμό – τουλάχιστον σε επίπεδο αρχών– της αξίας και αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργατικής προσέγγισης. Η αναγνώριση αυτή και η δέσμευση των συμμετεχόντων σε διαδικασίες συνεργασίας και διαλόγου αποτελεί θεμελιακή αρχή της ΚΕ και μια εκ των κρίσιμων προϋποθέσεων για τη μετέπειτα ανάπτυξη διαπραγματευτικών πρακτικών με κοινές υποχωρήσεις και αμοιβαία επωφελή αποτελέσματα.

Αναλυτικότερα, η διερεύνηση των απόψεων της ΓΣΕΕ παρουσιάζει έντονο ενδιαφέρον, διότι αποκαλύπτει την εμφανή επίδραση εσωτερικών πολιτικών πρακτικών και σκοπιμοτήτων στις εκπεφρασμένες αντιλήψεις των εκπροσώπων. Παρατηρείται ότι οι τελευταίοι υπήρξαν ιδιαίτερα προσεκτικοί και συγκρατημένοι με την οικειοποίηση (και την ετικετοποίηση) των όρων της ΚΕ και της συνεργασίας, σε αντίθεση με τους επιστημονικούς ερευνητές του ΙΝΕ, οι οποίοι ήταν λιγότερο ταυτισμένοι με το πληθωρικό συγκρουσιακό παρελθόν των σωματείων και απεξαρτημένοι από περιοριστικές πολιτικές επιδιώξεις. Έτσι, κορυφαία στελέχη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ περιέγραψαν την ΚΕ ως ένα βοηθητικό «εργαλείο», ένα επί πλέον χρήσιμο «όπλο στο διαπραγματευτικό οπλοστάσιο των εργατικών σωματείων», το οποίο όμως δεν είναι σε θέση να υποκαταστήσει την «πάλη των τάξεων». Πιο συγκεκριμένα, η ΚΕ αντιμετωπίζεται ως μια εναλλακτική διαπραγματευτική τακτική (όχι ως αυτόνομη διαφορετική στρατηγική), η οποία είναι στη διάθεση της συνομοσπονδίας και δύναται πιθανώς να προσφέρει δυνατότητες συναινετικών συμφωνιών και αμοιβαίων δεσμεύσεων ανάμεσα στα μέρη. Η εν λόγω μορφή διαλόγου προσφέρεται κυρίως για την αντιμετώπιση και ανάλυση μέγιστων εθνικών στόχων και, επομένως, προαπαιτεί την καλλιέργεια ανθεκτικών δεσμών εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συμμετέχοντες και ευρύτερη συμμετοχή φορέων και κοινωνικών δυνάμεων.

Από την άλλη, μια πιο κριτική στάση απέναντι σε συνεργατικές μορφές διαπραγμάτευσης και διαλόγου αναγνωρίζει περιορισμένη αποτελεσματικότητα και οριακή χρησιμότητα σε διαδικασίες ΚΕ. Εξέχον στέλεχος της ΓΣΕΕ θεωρεί αναιμική τη συνεισφορά του κοινωνικού διαλόγου στην επίτευξη θετικών διαπραγματευτικών αποτελεσμάτων και αποδέχεται τη λειτουργικότητά του μόνο ως πεδίο διερεύνησης και ανάδειξης των κρίσιμων διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των κοινωνικών ανταγωνιστών. Παρ' όλα αυτά, η δεδομένη θέση της συνομοσπονδίας είναι ότι το εναλλακτικό κόστος μιας στρατηγικής αποχής από τις διαδικασίες διαλόγου είναι «υπερβολικά μεγάλο», διότι εξασθενίζει τα κοινωνικά ερείσματα που δημιουργούνται από τη δημοσιοποίηση των αιτημάτων μέσω

5. Χρ. Πολυζωγόπουλος (2000), σσ. 57-61.

του διαλόγου και απομονώνει το λαϊκό κίνημα από την κοινωνική του βάση. Κάτι τέτοιο, βέβαια, προϋποθέτει την υποστήριξη της συνδικαλιστικής ατζέντας από επιστημονικά εμπεριστατωμένα στοιχεία και δεδομένα, τα οποία σε συνδυασμό με την κοινωνική αναγνώριση και αποδοχή των αιτημάτων δημιουργούν τους πυλώνες μιας ουσιαστικής και ρωμαλέας διαπραγματευτικής πολιτικής για τα σωματεία.

Επιδοκιμαστικές είναι και οι απόψεις κορυφαίων αξιωματούχων του ΣΕΒ σχετικά με την αναγκαιότητα του διαλόγου και της συνεργατικής προσέγγισης στην επίτευξη τριμερών συμφωνιών. Οι τελευταίοι δηλώνουν ότι η εγκαθίδρυση μιας σχέσης τριμερούς εταιρικής και συναντίληψης αποτελεί εκ των ων ουκ άνευ όρο για τη διατήρηση και περαιτέρω άνοδο της εθνικής ανταγωνιστικότητας. Σύμφωνα με το προεδρείο του συνδέσμου, «ο κοινωνικός διάλογος δεν είναι απλώς απαραίτητος, αλλά αντιπροσωπεύει δομικό κομμάτι κάθε κοινωνίας και οικονομίας». Συνεπώς, ο ΣΕΒ έχει ταυτίσει την ύπαρξη «εποικοδομητικής» τριμερούς συνεργασίας με έναν από τους κύριους οργανωσιακούς του στόχους που κρίνεται απαραίτητος για την καλλιέργεια κοινωνικοοικονομικής σταθερότητας, τον περιορισμό του κοινωνικού ανταγωνισμού και την επίτευξη ευρύτερης κοινωνικής συναίνεσης σε στρατηγικές οικονομικές αρχές και εθνικούς στόχους. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η επιλογή της μη συμμετοχής στο διάλογο δεν υφίσταται για την εργοδοτική πλευρά, η οποία αναγνωρίζει τη δέσμευση και την επιστημονική υποστήριξη στο διάλογο που εκδηλώνεται από τα άλλα μέρη και επιδιώκει να ενισχύσει περαιτέρω τη θεματική του διαλόγου με νέα επιστημονικά δεδομένα. Για την ηγεσία του συνδέσμου, ο κοινωνικός διάλογος συμβολίζει ένα ανοικτό πεδίο ανταλλαγής ιδεών και απόψεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών και κατ' επέκτασιν ο ρόλος και η παρουσία του ΣΕΒ ενδυναμώνονται από τη συμμετοχή σε διαδικασίες διαμόρφωσης αντιλήψεων και ανταλλαγής συμφερόντων.

Σε αναλογία με τα παραπάνω βρίσκεται η στάση των εκπροσώπων της τότε κυβέρνησης, οι οποίοι κρίνουν ότι το ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικής διαπραγμάτευσης και οι συνακόλουθες διαδικασίες διαλόγου διάγουν μια περίοδο ωρίμανσης τα τελευταία χρόνια. Η σταδιακή αλλαγή της κυβερνητικής στάσης σε συνδυασμό με τον αυξανόμενο επαγγελματισμό και εκμοντερνισμό των διαπραγματευτικών μεθόδων είχαν ως συνέπεια τη δημιουργία μιας «νέας κουλτούρας» διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και τη σταδιακή αποδέσμευση των δι-/τριμερών σχέσεων από παραδοσιακά πρότυπα πολωτικών εργασιακών σχέσεων του παρελθόντος. Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων σε αυτή την εξέλιξη είναι σημαντική, διότι, αποδεχόμενοι την αξία και αποτελεσματικότητα του διαλόγου, αναπτύσσουν ισχυρές δομές διμερούς διαπραγμάτευσης και νέα πεδία ανταλλαγής συμφερόντων και αμοιβαίων υποχωρήσεων (κυρίως σε θέματα ευρύτερων εθνικών στρατηγικών). Η παρατήρηση κορυφαίου κυβερνητικού αξιωματούχου είναι ξεκάθαρη: «για παράδειγμα, ο μέγιστος στόχος της εθνικής ανταγωνιστικότητας οφείλει πρωταρχικά να αναζητήσει συμμάχους μεταξύ εκείνων που θα κληθούν να τον υλοποιήσουν».

Αμοιβαία αναγνώριση των διαφορετικών συμφερόντων των άλλων κοινωνικών εταίρων - ΚΕ ως «Plus-sum game»

Για άλλη μια φορά η στάση των εργατικών εκπροσώπων ήταν αρκετά επιφυλακτική απέναντι στη φρασεολογία της συνεργατικής προσέγγισης, καθώς οι συνδεόμενες έννοιες της «αμοιβαιότητας» και των «κοινών ωφελειών» ήταν αποκλεισμένες από το λεξιλόγιο των σωματείων μέχρι πολύ πρόσφατα. Παρά, όμως, το έντονο συγκρουσιακό παρελθόν και τους απόηχούς του, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα (κυρίως οι εκπρόσωποι του ΙΝΕ) αναγνωρίζουν την ύπαρξη ενός ανοικτού πεδίου δημιουργικών διαπραγματευτικών γύρων ανάμεσα στα μέρη, οι οποίοι συνεπάγονται σημαντικές υποχωρήσεις από όλες τις πλευρές και αναλόγως αμοιβαία θετικά αποτελέσματα. Πιο συγκεκριμένα, θεωρούν ότι τα οργανωσιακά συμφέροντα του «κεφαλαίου και των εργαζομένων» είναι εξ ορισμού διαφορετικά και αντιμαχόμενα. Είναι δυνατόν όμως, μέσα από συνεχείς διαπραγματεύσεις και συμβιβαστικές προσεγγίσεις, οι ανταγωνιστικοί στόχοι των μερών να αποκαλύψουν κοινά πεδία συμφωνίας και αμοιβαιότητας. Απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη συναφών διαδικασιών συνεργατικής αλληλεπίδρασης αποτελεί η έναρξη του διαλόγου από μηδενική βάση και η ενεργητική υιοθέτηση των απότοκων συμφωνιών, υπό την έννοια της άμεσης θεσμοθέτησης και νομιμοποίησής τους.

Η πλήρωση των παραπάνω προϋποθέσεων αποτελεί βασικό όρο για τη συμμετοχή των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ στο διάλογο, ο οποίος οφείλει να συνοψίζει μια ευρύτερη εθνική στρατηγική για την οικονομία και τις εργασιακές σχέσεις μέσω της θεματολογίας του. Με άλλα λόγια, τα εργατικά σωματεία είναι πρόθυμα να εμπλακούν σε ένα διάλογο με στόχο την ανάδειξη μιας «κοινής πορείας», μιας ευρύτερης εθνικής επιλογής σε σχέση με κυρίαρχα μακροοικονομικά ζητήματα, η επιτομή των οποίων θα εκφράζεται με ένα «εθνικό κοινωνικό σύμφωνο». Αυτή η εθνική συμφωνία θα οριοθετεί γενικότερους εθνικούς στόχους και κοινωνικές παραμέτρους, ενώ παράλληλα θα παραχωρεί επαρκή χώρο για τη διεξαγωγή ανταγωνιστικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικών αγώνων έτσι ώστε να εκφράζονται συνολικά τα διαφορετικά συμφέροντα των συνομιλητών: *«υπό αυτή την έννοια, η ταξική πάλη δεν καταργείται, ούτε "αφυδατώνεται" από τον κοινωνικό διάλογο, όταν βέβαια ο διάλογος δεν είναι αυτοσκοπός, με την έννοια ότι θα καταλήγει υποχρεωτικά σε συμφωνία, και όταν η όποια συμφωνία επιτυγχάνεται, είναι απόρροια συγκρούσεων που οδηγούν σε κοινά αποδεκτές λύσεις»* (Κουζής και Ρομπόλης 2000, 17).

Απροσδόκητα παρεμφερής είναι η γνώμη των εκπροσώπων του ΣΕΒ στην έρευνα σε ό,τι αφορά στον ορισμό και διαχείριση των οργανωσιακών συμφερόντων. Αναγνωρίζουν την αρχική διάσταση (ίσως ακόμη και σύγκρουση) των δι-/τριμερών συμφερόντων, αλλά υπογραμμίζουν παράλληλα την πιθανή συνύπαρξη αμοιβαίων ωφελειών που προκύπτουν από κοινές συμβιβαστικές συμφωνίες. Συγκεκριμένα, ο ΣΕΒ αναγνωρίζει ένα σύνολο γενικότερων κοινών στόχων και μακροπρόθεσμων εθνικών συμφερόντων, όμως –κατά τη διαδικασία εξειδίκευσης και αποσαφήνισής τους– μπορεί να προκαλέσουν διαφορετικές προσεγγίσεις και πιθανόν συγκρούσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Με άλλα λόγια, θεωρούν τη δια-οργανωσιακή αντιπαράθεση ως ένα συστατικό χαρακτηριστικό αυτής της

δυναμικής διαδικασίας ανταλλαγής συμφερόντων, το οποίο πηγάζει από την ουσιαστική επιδίωξη διαφορετικών αντικειμενικών στόχων. Παράλληλα, η μακρόχρονη επωφελής εμπειρία διμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων προάγει την καλλιέργεια «παραγωγικών» συνεργατικών προσεγγίσεων και συμφωνιών, διότι αναπτύσσει μια κοινή αντίληψη των αντιμαχόμενων οργανωσιακών συμφερόντων και εδραιώνει την αναγκαιότητα για γενναίες υποχωρήσεις από όλα τα μέρη. Με γνώμονα αυτό το πλαίσιο σχέσεων, ο ΣΕΒ επιδιώκει να εμψυχήσει την έννοια της εταιρικής ευθύνης, της «κοινωνικής ευαισθησίας» και του ρόλου των μελών του, με απώτερο σκοπό την επίτευξη ενός συναινετικού υπόβαθρου και μιας κοινής νοοτροπίας σε θέματα ευρύτερης κοινωνικής ευθύνης.

Αρκετά πιο συγκρατημένη είναι η άποψη του υπουργείου σε θέματα αμοιβαιότητας και ανταλλαγής συμφερόντων. Κυβερνητικός αξιωματούχος που συμμετείχε στην έρευνα αναγνωρίζει αρχικά τη διάσταση συμφερόντων ανάμεσα στα μέρη, άλλα εξαίρει τη λειτουργική αξία μιας συμφωνίας-πλαισίου, που αφορά σε μια κοινή διαπραγματευτική πλατφόρμα. Η τελευταία, όμως, προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσεων αμοιβαίας εμπιστοσύνης και ειλικρίνειας ανάμεσα στα μέρη, οι οποίες συνήθως εκλείπουν από ανάλογες διαδικασίες και σχετίζονται άμεσα με την πολυπλοκότητα και ιδιομορφία της θεματολογίας. Επομένως υπάρχει επιτακτική ανάγκη για πιο ώριμη και ολιστική προσέγγιση σε ανάλογες συμβιβαστικές διαπραγματεύσεις, έτσι ώστε να προκύψουν αμοιβαία αποδεκτές και επωφελείς συμφωνίες. Και συνεχίζει: «Οφείλουμε να συμφωνήσουμε από κοινού στην πολιτική προτεραιότητα της οικονομικής και επιχειρησιακής ανταγωνιστικότητας και στον τρόπο με τον οποίο θα την επιτύχουμε... αμέσως μετά που θα συμφωνήσουμε σε αυτό, πρέπει ο καθένας να αποφασίσει να παραχωρήσει κάτι... (και) οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να αναλάβουν το μερίδιο ευθύνης τους». Αυτό που υπογραμμίζεται ακόμη από την κυβερνητική πλευρά είναι η έντονη επίδραση του εκάστοτε πολιτικού κλίματος στην πραγμάτωση αμοιβαία επωφελών συμφωνιών κοινωνικού διαλόγου. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στην πολιτική δύναμη και εξουσία που απολαμβάνει η εκάστοτε κυβέρνηση κατά τη στοχοθέτηση των ευρύτερων εθνικών συμφερόντων και στην παράλληλη διαμόρφωση μιας κοινής «κοινωνικής συνείδησης» αναφορικά με τον θεμελιώδη χαρακτήρα αυτών των αντικειμενικών εθνικών επιδιώξεων.

Βασικές αρχές της ΚΕ και του Κοινωνικού Διαλόγου

Το σύνολο των απόψεων που διερευνήθηκαν κατά τη συλλογή των πρωτογενών στοιχείων συνέτεινε στην ταύτιση της ισότητας και ισοτιμίας μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών με την εκάστοτε διανομή και ισορροπία διαπραγματευτικής δύναμης. Με άλλα λόγια, το επίπεδο ισοτιμίας⁶ μεταξύ των μερών εκλαμβάνεται κυρίως ως η τρέχουσα ένδειξη που αποτυπώνει τη στιγμιαία κατανομή δυνάμεων κινητοποίησης και διαπραγμάτευσης παρά

6. Διαπραγματευτικό status ως ισότιμος συνομιλητής που απολαμβάνει τα ίδια προνόμια και δικαιώματα.

ως ένας κώδικας διαπραγματευτικής δεοντολογίας και διαδικαστικής δικαιοσύνης. Σύμφωνα με αυτήν τη θεώρηση, η ηγεσία της ΓΣΕΕ κρίνει ότι η κείμενη μεταχείρισή της ως ισότιμου και σεβαστού συνομιλητή αποδίδεται σε επιτυχείς προσπάθειες κοινωνικών κινητοποιήσεων και στον απορρέοντα θετικό συσχετισμό δυνάμεων. Αντίστοιχα, η πλευρά του υπουργείου αποδέχεται τον κρίσιμο ρόλο της διανομής δύναμης των συμμετεχόντων, ενώ συνάμα τονίζει τη βαρύνουσα επίδραση της επικείμενης διαπραγματευτικής ατζέντας και του χρονικού πλαισίου πολιτικών εξελίξεων. Σε αυτή την άποψη συμπλέει και η ηγεσία του ΣΕΒ, η οποία επιβεβαιώνει την ύπαρξη ισοτιμίας ανάμεσα στους συνομιλητές που επηρεάζεται όμως από την πολιτική βαρύτητα των θεμάτων σε όρους κοινωνικοπολιτικού κόστους.

Ο επίμαχος και διφορούμενος χαρακτήρας ορισμένων τέτοιων θεμάτων ανέδειξε την ανάγκη για επαρκή τεκμηρίωση και επιστημονική υποστήριξη των αντικειμένων διαπραγμάτευσης. Ειδικότερα, η ΓΣΕΕ αντιμετώπισε συχνά ισχυρισμούς για μη ρεαλιστική προσέγγιση των θεμάτων και ανεύθυνη διαπραγματευτική τακτική. Η ίδρυση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ αποτέλεσε ένα σημαντικό βήμα προόδου της ΚΕ, αναβιβάζοντας το επίπεδο επιστημονικής τεκμηρίωσης μεταξύ των εταίρων και επιβάλλοντας μια πληθωρική παρουσία και συνεισφορά στο διάλογο, η οποία αναγνωρίζεται από όλες τις πλευρές και από τη βάση της συνομοσπονδίας. Ανάλογη τάση επαγγελματισμού διέπει και την πλευρά των εργοδοτών, η οποία αποδέχεται την προοδευτικότητα πρωτοβουλιών επιστημονικής θωράκισης των διαδικασιών και υπερθεματίζει επίσης στη διαφαινόμενη τάση της ΓΣΕΕ να δημοσιοποιήσει παράλληλες, συμπληρωματικές μορφές ευρύτερου κοινωνικού διαλόγου, μέσα από συνέδρια και πολυσυλλεκτικά συμβούλια.

Ο ρόλος της Ε.Ε. - Προώθηση πρωτοβουλιών ΚΕ / Κοινωνικού Διαλόγου

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα διέκριναν μια συντονισμένη πολιτική της Ε.Ε. να προλειάνει το έδαφος για τη σταδιακή υπαγωγή αρμοδιοτήτων χάραξης πολιτικής στους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, προσδίδοντας ιδιαίτερη έμφαση σε συνεργατικές προσεγγίσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης και κοινά συμφωνηθείσες παρεμβάσεις σε όλα τα επίπεδα εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, κάποιοι από τους εμπλεκόμενους φορείς διατύπωσαν συγκεκριμένες επιφυλάξεις στους ενδεχόμενους κινδύνους που μπορεί να συνεπάγεται μια τέτοια εξέλιξη, εάν δεν διέπεται από ένα σαφές πλαίσιο προϋποθέσεων και παρεμβάσεων.

Τα εργατικά σωματεία, παρά την εκπεφρασμένη διάθεση των εκπροσώπων τους να επιδιώξουν τη μέγιστη δυνατή συναίνεση σε θεμελιακές εθνικές στρατηγικές, είναι αρκετά επιφυλακτικά απέναντι στη ετοιμότητα και τη θέληση της κυβερνητικής πλευράς να θεσμοθετήσει τις συμφωνίες που θα προκύψουν (ειδικά εάν αυτές συμφωνηθούν σε διμερές επίπεδο μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών). Εκτός αυτού, όπως σημειώνει σύμβουλος του ΙΝΕ, η παραχώρηση εθνικών πολιτικών εργασιακών σχέσεων εξ ολοκλήρου στους κοινωνικούς εταίρους υποκρύπτει λανθάνουσες διαστάσεις και κινδύνους: «Είναι κάπως ανεύθυνο (για την κυβέρνηση) να παραπέμπει την επίλυση αυτών των θεμάτων

(στους εταίρους), λαμβάνοντας υπόψη το δεδομένο συσχετισμό δυνάμεων ανάμεσά τους...το κράτος πρέπει να παίξει ένα εξισορροπητικό ρόλο...να δείξει την πολιτική του θέση...πρέπει να μείνουμε μακριά από τη λογική του ολοκληρωτικού πολιτικού παρεμβατισμού, αλλά πρέπει να βρούμε μια ισορροπία ανάμεσα στην έννοια της συλλογικής αυτονομίας και τριμερούς διαλόγου και την απαραίτητη πολιτική στάση της κυβέρνησης».

Καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη δομών διαλόγου στο ελληνικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων κρίνουν την προετοιμασία και την είσοδο της οικονομίας στην ΟΝΕ οι εκπρόσωποι του ΣΕΒ. Οι απαιτούμενες συμβιβαστικές συμφωνίες σε συνδυασμό με την ανάλογη πολιτική βούληση της κυβέρνησης προώθησαν συναινετικές λύσεις και αμοιβαίες υποχωρήσεις. Αντίστοιχα, η κυβερνητική πλευρά τονίζει την αναγκαιότητα (τουλάχιστον ως πολιτική πρόθεση) της επίτευξης συμφωνιών-πλασίου, οι οποίες στη συνέχεια θα εξειδικεύονται με αποκεντρωμένες συμφωνίες, αποτυπώνοντας τις αναγκαιότητες και ειδικές απαιτήσεις του κλάδου ή της επιχείρησης. Κάτι τέτοιο θα προλάμβανε τη δημιουργία πιέσεων για περιστολή οικονομικών αιτημάτων και θεσμικών αλλαγών που θα προέκυπταν από μονομερείς υποχωρήσεις της πλευράς των εργαζομένων και από φαινόμενα κοινωνικού dumping ή θεσμικού ισομορφισμού ανάμεσα σε εθνικά συστήματα.

Παράγοντες που δυσχεραίνουν τον Κοινωνικό Διάλογο και τη συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων

Εξάρτηση από παραδοσιακές δομές και «μονοπάτια» εργασιακών σχέσεων

Παρά την προσπάθεια υιοθέτησης και αποδοχής νέων μορφών κοινωνικής αλληλεπίδρασης από τα διαπραγματευόμενα μέρη, ο περαιτέρω ενστερνισμός και προαγωγή της κοινωνικής εταιρικότητας και του διαλόγου αντιμετωπίζουν μια συστοιχία δομικών περιορισμών, που αναφέρονται σε ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά του ελληνικού πλαισίου Εργασιακών Σχέσεων (ΕΣ). Αυτά δημιουργούν προσκόμματα στην καλλιέργεια σχέσεων εμπιστοσύνης και συνεργασίας ανάμεσα στους συνομιλητές και σχετίζονται κυρίως με το έντονο πατερναλιστικό και συγκρουσιακό παρελθόν του συστήματος ΕΣ, το οποίο εμφανίζει ανεπάρκεια εδραιωμένων συνεργατικών δομών και μηχανισμών ΚΕ.

Ο ανεπαρκής και ανώριμος χαρακτήρας των διαδικασιών διαλόγου αποδίδεται από τους εκπροσώπους του εργατικού κινήματος στον παραδοσιακό κρατικό παρεμβατισμό του παρελθόντος, ο οποίος εκδηλώθηκε με μια αδιάλλακτη και αυταρχική στάση των εκάστοτε κυβερνήσεων κατά τη θεσμοθέτηση εργασιακών αλλαγών. Αυτές οι αποκρυσταλλωμένες «αμαρτίες του πατερναλιστικού παρελθόντος», σε συνδυασμό με μια άκαμπτη διαπραγματευτική τακτική των εργοδοτών, αποστέρησαν από το σύστημα την ανάπτυξη δομών συνεργασίας και εγκαθίδρυσαν ένα πλέγμα σχέσεων αντιπαράθεσης και πολεμικής ανάμεσα στις κοινωνικές δυνάμεις. Η εξέλιξη αυτή επιτάχθηκε από την ατελή μορφή ανάπτυξης του ελληνικού καπιταλιστικού μοντέλου παραγωγής, την άκριτη «μεταφύτευση» εισαγόμενων συνεργατικών συστημάτων (σε εθνικό και επιχειρησιακό επίπε-

δο), καθώς και από την πορεία συγκρότησης των μεταπολιτευτικών πολιτικών κομμάτων: «όλες αυτές οι εξελίξεις συνέβαλαν στη δημιουργία μιας κοινής νοοτροπίας που αντιλαμβάνεται τον κοινωνικό διάλογο ως αναποτελεσματική διαδικασία, που δεν δύναται να παράγει βιώσιμες λύσεις».

Παρόμοια είναι η άποψη της εργοδοτικής πλευράς, η οποία στηλιτεύει το σπασμωδικό, ανούσιο και ανώριμο χαρακτήρα των μέχρι τώρα κυβερνητικών πρωτοβουλιών για την ανάπτυξη δομών διαλόγου και τριμερούς συνεργασίας. Κατά την άποψη των εκπροσώπων, η έννοια και η άσκηση σε ολοκληρωμένες μορφές διαλόγου και ουσιαστικής αντιπαράθεσης εκλείπουν από τους κοινωνικούς εταίρους λόγω εδραιωμένων εγγενών κοινωνικών και ιστορικών χαρακτηριστικών, ένα εκ των οποίων είναι «η σχέση δυσπιστίας που υπάρχει ανάμεσα στην κυρίαρχη κρατική εξουσία και στην κοινωνία των πολιτών». Επιπρόσθετα, η παραδοσιακή μορφή οργάνωσης του ελληνικού συνδικαλισμού αποτρέπει (ή δεν ενθαρρύνει) την παράλληλη ανάπτυξη πιο ευέλικτων σχημάτων εκπροσώπησης και συνεργατικών μηχανισμών (όπως τα Συμβούλια των Εργαζομένων). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αδυνατεί το ελληνικό πλαίσιο ΕΣ να ακολουθήσει ανάλογες εξελίξεις σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και να παράξει εποικοδομητικές συναινετικές συμφωνίες.

Το παραπάνω εμφανές χάσμα που παρατηρείται ανάμεσα στην εξελιγμένη κουλτούρα κοινωνικού διαλόγου των χωρών της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης και στην ελληνική προσέγγιση εργασιακών σχέσεων επισημαίνεται ακόμη από τους αξιωματούχους του υπουργείου. Η εξελικτική διάσταση των συστημάτων αποδίδεται στη σχετική απειρία των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα (συμπεριλαμβανομένων των κυβερνήσεων) σε ανάλογες συνεργατικές σχέσεις και συμβιβαστικούς διαπραγματευτικούς γύρους. Μεταφέροντας τα λόγια ενός υπουργικού στελέχους: «το κράτος ανακάλυψε τον κοινωνικό διάλογο μόλις πριν από 4-5 χρόνια... υπάρχει έλλειμμα ποιότητας διαλόγου και υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι για αυτό: ο πρώτος είναι η εμφανής εμπλοκή των πολιτικών κομμάτων στη δράση των κοινωνικών εταίρων (κυρίως των εργατικών σωματείων) και ο άλλος είναι η περιορισμένη εμπειρία εφαρμογής του κοινωνικού διαλόγου». Οι παραπάνω παρατηρήσεις είναι ιδιαίτερα έκδηλες στις προηγούμενες προσπάθειες έναρξης διαλόγου και επίτευξης συναινετικών συμφωνιών (1997-Σύμφωνο Εμπιστοσύνης / 2000-Ν. 2874/2000). Παρά τον ευαγγελικό χαρακτήρα και τη διαμόρφωση μιας ευρύτερης «κοινωνικής συνείδησης» για την προοδευτική αναδιοργάνωση και εκμοντερνισμό του πλαισίου ΕΣ, οι διαδικασίες διαλόγου κατέληξαν είτε στην περιορισμένη συμφωνία σε μεμονωμένα ζητήματα απασχόλησης, είτε στη μονομερή θεσμοθέτηση μη συναινετικών μέτρων από την κυβέρνηση, τα οποία παρέμειναν ανενεργά και απαξιώθηκαν στην πράξη λόγω της καχεκτικής υιοθέτησής τους από τους εταίρους.

Χρησιμοποίηση του Κοινωνικού Διαλόγου ως «άλλοθι»

Ίσως η πιο αξιοσημείωτη παρατήρηση της κείμενης έρευνας είναι ο σχεδόν καθολικός, ομόφωνος και ταυτόσημος χαρακτηρισμός που αποδόθηκε στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου από τους συμμετέχοντες κοινωνικούς συνομιλητές. Οι περισσότεροι από

τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών θεωρούν ότι η εκάστοτε κυβέρνηση χρησιμοποιεί ένα πλαίσιο διαλόγου ως «άλλοθι» για να νομιμοποιήσει προαποφασισμένες παρεμβάσεις. Σύμφωνα με την πλευρά των εργαζομένων, η κυβέρνηση δεν επιδιώκει πραγματικά να συγκεράνει τις διαφορετικές απόψεις των μερών οικοδομώντας ένα κοινά αποδεκτό σύμφωνο θεσμικών ρυθμίσεων. Αντιθέτως, η κυβερνητική πλευρά διαθέτει ένα προσχεδιασμένο πλαίσιο αλλαγών και στη συνέχεια ασκεί διαπραγματευτική πίεση στα μέρη έτσι ώστε να αποσπάσει (έστω και κατ' ευφημισμόν) ένα «μανδύα» αμοιβαίας συμφωνίας. Αυτό έχει ως συνέπεια οι μετέπειτα διαπραγματευτικοί γύροι να αντιμετωπίζονται ως «τετελεσμένο γεγονός» από τους συνομιλητές, γεγονός που υπονομεύει την ουσιαστική λειτουργία του διαλόγου και την αξιοπιστία της κυβέρνησης ως συνομιλητή. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ένας σύμβουλος της ΓΣΕΕ, «(η κυβέρνηση) επιδιώκει να αποσπάσει τη συναίνεση με κάθε μέσο» ή εναλλακτικά προχωρά σε μονομερή θεσμοθέτηση των προτεινόμενων αλλαγών.

Η χρησιμοποίηση του διαλόγου ως «μεθόδου επιβολής» των κυβερνητικών επιλογών έχει επάλληλο αντίκτυπο και στις σχετιζόμενες με το διάλογο συνεργατικές διαδικασίες διμερών και τριμερών σχέσεων. Η αίσθηση που δημιουργείται ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές ότι το πλαίσιο διαπραγμάτευσης και διαλόγου αποτελεί ένα «στημένο παιχνίδι», τραυματίζει τις σχέσεις εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέρη και δημιουργεί ένα κλίμα αντιπαλότητας και καχυποψίας που επηρεάζει δυσμενώς την ανάπτυξη όλων των υποσυστημάτων του διαλόγου. Σε πολλές περιπτώσεις οι αρνητικοί απόηχοι και εμπειρίες των τριμερών επαφών δυσχεραίνουν την ομαλή λειτουργία των διμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων λόγω της πολωτικής συμπεριφοράς που αναπτύσσεται από τα μέρη κατά τη διάρκεια του κοινωνικού διαλόγου. Όλα αυτά συντελούν στο να θεωρείται από τους συμμετέχοντες ο διάλογος μια ψευδεπίγραφη και ανώφελη έννοια, η οποία υπονομεύεται και τείνει να περιθωριοποιηθεί από τις συνεχείς αποτυχημένες εφαρμογές και απογοητεύσεις του παρελθόντος.

Ανάλογα καυστική είναι και η κριτική που διατυπώνεται από την εργοδοτική πλευρά, η οποία επιβεβαιώνει τη λειτουργία του διαλόγου ως καθαρτηρίου προειλημμένων κυβερνητικών παρεμβάσεων. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, ο κοινωνικός διάλογος επιδεικνύει ένα χαρακτήρα χειραγώγησης των συνομιλητών, η συμμετοχή των οποίων κρίνεται χρήσιμη μόνο ως ελάχιστο κριτήριο νομιμοποίησης των κυβερνητικών προτάσεων. Με άλλα λόγια, η κυβέρνηση δεν είναι διατεθειμένη να επενδύσει σε μια μόνιμη και μακροσκελή διαδικασία σύνθεσης διαφορετικών στρατηγικών και απόψεων, αλλά ενδιαφέρεται να διασφαλίσει ένα επιφανειακό επίχρισμα εταιρικής και συναίνεσης, ικανό να νομιμοποιήσει κοινωνικά τις προαποφασισμένες ρυθμίσεις. Η επιλογή αυτή, σε συνδυασμό με το έκδηλο έλλειμμα πολιτικής ουσίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης των τριμερών σχέσεων, καθιστούν τη μελλοντική ανάπτυξη της ΚΕ αρκετά αμφίβολη και δυσοίωνη. Όπως παρατηρεί κεντρικός αξιωματούχος του ΣΕΒ, το μέλλον όλων αυτών των διαδικασιών θα δοκιμαστεί από την αντιμετώπιση κρίσιμων μεταρρυθμιστικών πρωτοβουλιών (Ασφαλιστικό, Πολιτικές Απασχόλησης και Εργασιακών Σχέσεων) και από την τελική έκβασή τους. Παρ' όλα αυτά, η τελική αποτίμηση είναι μάλλον αισιόδοξη: «δεν διακυβεύεται η μελλο-

ντική επιβίωση του διαλόγου...μακροπρόθεσμα δεν υπάρχει άλλος δρόμος εκτός από την πρόοδο...είναι μια αναγκαιότητα...υπάρχουν τόσοι πολλοί άνθρωποι που πιστεύουν στο διάλογο και δεν πρόκειται να τον εγκαταλείψουν».

Ο σκεπτικισμός που εκφράζεται από τους συνομιλητές σχετικά με τη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου αποδίδεται από την κυβερνητική πλευρά σε μια εδραιωμένη προκατάληψη που αναπτύχθηκε γύρω από τις τριμερείς διαπραγματεύσεις και δημιουργεί ένα κλίμα δυσπιστίας και αρνητισμού στους εταίρους: «Είναι πολύ δύσπιστοι ως προς το πλαίσιο του διαλόγου, είτε επειδή δεν συμφωνούν με αυτό, είτε επειδή θεωρούν ότι υπάρχει κάτι πίσω από αυτές τις προτάσεις». Ειδικά σε ό,τι αφορά πλαίσια διαλόγου που θίγουν ζητήματα μέγιστου κοινωνικού ενδιαφέροντος και δημοσιότητας, οι κοινωνικοί εταίροι προτιμούν να «οχυρώνονται» πίσω από τις πολιτικές τους θέσεις και τις τρέχουσες κομματικές σκοπιμότητες. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η πλευρά του υπουργείου θεωρεί ότι οι συνομιλητές αδυνατούν να προτείνουν καινοτόμες λύσεις και περιορίζονται στην υιοθέτηση μιας σκληρωτικής αμυντικής στάσης που ενδιαφέρεται αποκλειστικά για την περιφύρηση των οργανωσιακών τους συμφερόντων.

Η προαναφερόμενη άκρατη πολιτικοποίηση των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων και η ευθεία ανάμειξη πολιτικών σχηματισμών στο στρατηγικό σχεδιασμό των φορέων εκπροσώπησης είναι ιδιαίτερα εμφανής στις περιγραφές των εκπροσώπων (ειδικότερα της ΓΣΕΕ). Ηγετικά μέλη της συνομοσπονδίας αναφέρουν ότι υπάρχουν συνεχείς ενδο-οργανωσιακές συγκρούσεις μεταξύ των παρατάξεων, οι οποίες συχνά απηχούν τις αντίστοιχες πολιτικές θέσεις και στρατηγικές των προσκείμενων πολιτικών κομμάτων. Ορισμένες πολιτικές παρατάξεις έχουν αποσύρει στο παρελθόν τη στήριξή τους στη συνομοσπονδία καταψηφίζοντας συμφωνίες που προέκυψαν από συναινετικές διαδικασίες ή εκφράζοντας ευθέως την αντίθεσή τους στην αποτελεσματικότητα του διαλόγου. Οι θιασώτες περισσότερο σκληροπυρηνικών στρατηγικών κοινωνικής αντιπαράθεσης θεωρούν ότι ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί «ένα διάλειμμα από την ταξική πάλη», η οποία εξακολουθεί να συνιστά την πιο ενδεδειγμένη και αποτελεσματική μορφή κοινωνικής δράσης: «Η τωρινή ηγεσία της ΓΣΕΕ "παίζει" με τους εργοδότες και το κράτος σαν να είναι, υποτίθεται, ισότιμοι κοινωνικοί εταίροι...η μόνη βιώσιμη οδός είναι η σύγκρουση». Η παραπάνω πολιτική και κομματική ενδημικότητα του διαλόγου εμφιλοχωρεί όχι μόνο στις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων αλλά και στις δυναμικές που αναπτύσσονται μεταξύ των κομματικών σχηματισμών ή ακόμα και των ενδοκυβερνητικών ομάδων.

Αποσπασματικός χαρακτήρας Κοινωνικού Διαλόγου - απουσία συγκεκριμένου πλαισίου τριμερών διαπραγματεύσεων

Σύμφωνα με τους εκπροσώπους των δύο πλευρών της αγοράς εργασίας, η έλλειψη ενός εκτενούς και διαρκούς θεσμικού σχήματος που να διέπει τη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα οδήγησε στην τωρινή άτυπη, *ad hoc* και ανεπίσημη προσέγγιση τριμερούς αντιπαράθεσης, η οποία προσαρμόζεται στις απαιτήσεις και τα ιδιαίτερα χα-

ρακτηριστικά της προκύπτουσας ατζέντας εργασιακών θεμάτων. Αυτή η αντανakλαστική χρησιμοποίηση της τριμερούς διαπραγμάτευσης απαιτείται να υποκατασταθεί από ένα δεσμευτικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο να ορίζει μια ευδιάκριτη και λειτουργική δομή διαρκούς κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στις κοινωνικές ομάδες. Αυτή η οργανωμένη προσέγγιση ΚΕ θα συμπληρώνεται από μια ομάδα αξιολογητικών μηχανισμών ελέγχου, οι οποίοι θα παρακολουθούν την εφαρμογή των απότοκων συμφωνιών και την υλοποίηση των απαραίτητων θεσμικών και νομικών τροποποιήσεων για την προαγωγή των κοινά αποδεκτών στόχων. Επίσης, όπως αναφέρει αξιωματούχος του ΣΕΒ, η παραπάνω αποσπασματική και άτυπη μορφή διαλόγου κατακερματίζεται από την τάση της κυβέρνησης να μην εμπλέκεται σε τριμερή διάλογο, παρά να υιοθετεί επιμέρους μορφές διμερών συνομιλιών με τις κοινωνικές ομάδες.

Σε όλα τα παραπάνω γίνεται ιδιαίτερα αντιληπτή η διαφορετική εξελικτική πορεία και θεσμική αναγνώριση που παρουσιάζουν οι (διμερείς) συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο τριμερής κοινωνικός διάλογος. Πέρα από τις σαφείς διαφορές στα δομικά χαρακτηριστικά μεταξύ των δύο προτύπων κοινωνικής αλληλεπίδρασης, τα ρυθμιστικά αποτελέσματα των διαδικασιών διαλόγου είναι «πολιτικού και ηθικού χαρακτήρα» σε αντίθεση με τις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες προβλέπουν την άμεση νομική και θεσμική κατοχύρωσή τους (Κουζής και Ρομπόλης 2000, 13-14). Όπως χαρακτηριστικά παρατηρεί εκπρόσωπος του ΣΕΒ, αυτή η ασύμμετρη νομική μεταχείριση των παραγόμενων συλλογικών συμφωνιών (διμερών-τριμερών) καταδεικνύει την κυβερνητική διάθεση να υποβιβάσει τη συμμετοχή και συνεισφορά των κοινωνικών εταίρων στο διάλογο. Και σχολιάζει καυστικά: «Θα ήθελα να δω την κυβέρνηση να αποδέχεται και να θεσμοθετεί μια διμερή συμφωνία, ακόμη κι αν είναι ενάντια στο περιεχόμενό της... Αυτή θα ήταν η επιβράβευση του διαλόγου... Αυτό δεν συμβαίνει όμως... Το κράτος γνωρίζει πάντα καλύτερα».

Από την κυβερνητική πλευρά, ο συμμετέχων αξιωματούχος παρουσιάζει μια σχετικά διαφοροποιημένη προσέγγιση στα δομικά χαρακτηριστικά του κοινωνικού διαλόγου, προβάλλοντας ένα διζωνικό διαπραγματευτικό σύστημα. Όπως περιγράφεται, το πρώτο επίπεδο θα ασχολείται με μέγιστα, «οριζόντια» κοινωνικοοικονομικά θέματα μέσα στα πλαίσια ενός καλά δομημένου και συγκεκριμένου διαπραγματευτικού σχήματος, ενώ το δεύτερο θα αφορά σε μια πιο εξειδικευμένη ατζέντα (π.χ. Υγιεινή και Ασφάλεια κ.ά.), η οποία θα συζητείται σε μια άτυπη αλλά διαρκή μορφή κοινωνικού διαλόγου. Όπως παραδέχεται ο εκπρόσωπος του υπουργείου, η τωρινή αδόμητη προσέγγιση επηρεάζει τις σχέσεις εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέρη και επομένως απαιτείται η αναθεώρηση του μοντέλου με ένα περισσότερο περιεκτικό διαπραγματευτικό πρότυπο που θα ξεκινά από μηδενική βάση. Επίσης, σημαντική βαρύτητα αποδίδεται στα πρόσωπα που συμμετέχουν στο διάλογο και στον ιδιαίτερο ρόλο που διαδραματίζουν. Συμπερασματικά: «Ο κοινωνικός διάλογος είναι μια αδιάλειπτη διαδικασία... μερικές φορές παίρνει περίεργα χαρακτηριστικά –και καμιά φορά κινδυνεύει– όταν αποκτά ένα τυπικό χαρακτήρα... Όσο περισσότερο τυποποιούμε τις διαδικασίες, τόσο ευνουχίζουμε την πολιτική τους αξία (βλέπε ΟΚΕ)... Το θέμα είναι να εξάγουμε μέτρα από τον διάλογο και όχι ευσεβείς πόθους».

Η ατζέντα του διαλόγου

Είναι κοινή παρατήρηση των εκπροσώπων των εργατικών και εργοδοτικών φορέων ότι η προαγωγή του Κοινωνικού Διαλόγου προϋποθέτει τον προοδευτικό εμπλουτισμό και τη διεύρυνση της διαπραγματευτικής θεματικής. Αυτή πρέπει να διέπεται από «μέγιστα, κεντρικά (κοινωνικά) θέματα» όπως είναι η αύξηση της εθνικής ανταγωνιστικότητας, η αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος και η αναδιάρθρωση του φορολογικού μοντέλου. Πιο συγκεκριμένα, οι δύο πυλώνες μιας αναθεωρημένης τριμερούς διαπραγμάτευσης θα αποτελούνται από την αναδιάρθρωση του παραγωγικού μοντέλου και των συνδεδόμενων πολιτικών απασχόλησης, σε συνάρτηση με μια συστοιχία αναθεωρητικών φορολογικών παρεμβάσεων. Η προτεινόμενη ενεργή σχέση εταιρικότητας μεταξύ των κοινωνικών φορέων συνεπάγεται ακόμα την ανάλογη παραχώρηση ελεγκτικών, αξιολογητικών και διοικητικών αρμοδιοτήτων από το κράτος προς τους κοινωνικούς εταίρους, κυρίως σε θέματα διαχείρισης των πόρων της κοινωνικής ασφάλισης. Ακόμη, οι εκπρόσωποι του ΣΕΒ υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα αναδιοργάνωσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, έτσι ώστε να επιτευχθεί μια πιο παραγωγική αντιστοίχιση μεταξύ των αποκτούμενων δεξιοτήτων/γνώσεων και των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας.

Ανάλογες είναι οι απόψεις υπουργικού εκπροσώπου που αναγνωρίζει τον κρίσιμο ρόλο της οικονομικής ανταγωνιστικότητας, η οποία θεωρείται το «θέμα ομπρέλα» όλων των συνδεδόμενων ζητημάτων. Η έννοια της ανταγωνιστικότητας συμπυκνώνει τις επιμέρους ανάγκες για φορολογικές αλλαγές, μισθολογικές πολιτικές και πιο ευέλικτα συστήματα χρόνου εργασίας, απολύσεων και συνθηκών εργασίας, που οι τελευταίες νομοθετικές παρεμβάσεις (2000) δεν κατάφεραν να προωθήσουν. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει το στέλεχος του υπουργείου που συμμετείχε στις διαδικασίες: «προσπαθήσαμε να συνδέσουμε τον κοινωνικό διάλογο του 2000 με τις συνθήκες της εθνικής ανταγωνιστικότητας, αλλά η όλη συζήτηση εστιάστηκε σε δυο-τρεις συγκεκριμένες ρυθμίσεις και χάθηκε η ολιστική προσέγγιση... (οι κοινωνικοί εταίροι) δε συνειδητοποίησαν την αναγκαιότητα μιας κοινής συμφωνίας πάνω στην έννοια της ανταγωνιστικότητας».

Σύνοψη - ανάλυση συμπερασμάτων

Η ανάλυση των πρωτοβουλιών ΚΕ στο ελληνικό πλαίσιο τριτοβάθμιων εργασιακών σχέσεων επιβεβαιώνει τις πολυδιάστατες ιστορικοπολιτικές και οικονομικές παραμέτρους που καθορίζουν τη σημερινή μορφή του κοινωνικού διαλόγου. Η πιο ακριβής απεικόνιση των τριμερών σχέσεων διαβούλευσης θα λέγαμε ότι προσιδιάζει περισσότερο σε σκαληνό τρίγωνο παρά σε ισόπλευρο. Η σύγχρονη διαδικασία κοινωνικής διαπραγμάτευσης εξακολουθεί να διαμορφώνεται από ένα ισχυρό κρατικό παρεμβατισμό, ο οποίος δεν είναι διατεθειμένος να απεμπολήσει κάποιες –περισσότερο ήπιες βέβαια– πατερναλιστικές παραδόσεις του παρελθόντος. Παράλληλα με αυτό, η πλεονάζουσα πολιτικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, όχι μόνο μέσα στα πλαίσια των κομματικών παρατάξεων της συνομοσπονδίας των εργαζομένων αλλά ακόμη και μεταξύ ενδοκυβερνητικών ομάδων, δυ-

σχεραίνει τη σύγκλιση των φορέων σε μια κοινή εθνική στρατηγική και ευνουχίζει την ανάπτυξη καινοτόμων και προοδευτικών συνεργατικών μοντέλων διαμόρφωσης πολιτικής. Πιο συγκεκριμένα, ο πολιτικο-ιδεολογικός κατακερματισμός της ηγεσίας της ΓΣΕΕ, ο οποίος είναι επίσης εμφανής στις σχέσεις των εκπροσώπων των άλλων φορέων εκπροσώπησης και της κυβέρνησης, μετατρέπει τις ενδοοργανωσιακές παρατάξεις σε φορείς μετάδοσης κομματικών σκοπιμοτήτων και συμφερόντων και κατά συνέπεια εγκλωβίζει την προαγωγή σχέσεων εταιρικής και ανταλλαγής συμφερόντων. Όλες αυτές οι παράμετροι προκαλούν την πολιτική αποστέωση του διαλόγου ως θεσμού χάραξης συναινετικών στρατηγικών σχεδιασμών και συντελούν στη διατήρηση στοιχείων πολιτικής αντιπαλότητας στο σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Από την άλλη, η διαχρονικά εδραιωμένη και οργανωμένη διαδικασία διμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων θα μπορούσε να συμβάλει στη μελλοντική θωράκιση του διαλόγου και στη βαθμιαία διεύρυνση της θεματικής ατζέντας. Το τελευταίο έχει ήδη αρχίσει να διαφαίνεται ως τάση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες επεκτείνονται συνεχώς προς την κατεύθυνση θεσμικών αλλαγών και διεκδικούν τη θεσμοθέτηση εργασιακών ζητημάτων που ήταν αποκλεισμένα από ανάλογες διαπραγματεύσεις του παρελθόντος. Τα δύο μέρη της συλλογικής διαβούλευσης δείχνουν να έχουν αποδεχτεί τον κοινωνικά αναγνωρίσιμο ρόλο του κάθε συνομιλητή και ενστερνίζονται τη διαφορετικότητα των οργανωσιακών τους στόχων μέσα από ένα δημιουργικό συγκερασμό απόψεων που δεν αποκλείει τη διμερή αντιπαλότητα και σύγκρουση. Έτσι, συμμετέχουν συνειδητά σε ένα κοινά διαμορφωμένο και οικείο πλαίσιο διαπραγματεύσεων, το οποίο δύναται να αποφέρει αμοιβαία επωφελείς συναινετικές συμφωνίες μέσα από επίμοχθες υποχωρήσεις και εύτολμους συμβιβασμούς. Παρ' όλα αυτά, η εξέλιξη αυτή δεν αρκεί για να μεταλλάξει το κλίμα δυσπιστίας που ταλανίζει τις τριμερείς διαπραγματεύσεις, η βαθμιαία αλλαγή του οποίου απαιτεί την επίδειξη πολιτικής βούλησης για ουσιαστικό διάλογο από όλους τους συμμετέχοντες φορείς και τη μετέπειτα θεσμοθέτηση και νομική κατοχύρωση των συμφωνιών που θα προκύψουν.

Συνολικά θα αποτιμούσαμε τον Κοινωνικό Διάλογο στην Ελλάδα ως ένα πλέγμα άτυπων –και πολλές φορές παρασκηνιακών– σχέσεων και αλληλεπιδράσεων που επιδιώκει να ψιμυθιώσει προσχεδιασμένες θεσμικές αλλαγές με ένα επίχρισμα συναίνεσης. Με άλλα λόγια, ο κοινωνικός διάλογος χρησιμοποιείται αποσπασματικά ως ένα μέσο κοινωνικής νομιμοποίησης διαφαινόμενων κυβερνητικών παρεμβάσεων παρά ως ένας διαρκής και κατοχυρωμένος θεσμός ανταλλαγής συμφερόντων μεταξύ των εκπροσώπων των ευρύτερων κοινωνικών ομάδων. Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα του διαλόγου δεν εντάσσονται σε επίσημες δεσμευτικές συμβάσεις ή νομικές ρυθμίσεις και συχνά γίνονται αντικείμενα άκριτης εκμετάλλευσης στενών προσωπικών και πολιτικών σκοπιμοτήτων.

Ο ανώριμος χαρακτήρας του διαλόγου δημιουργεί αλυσιδωτά προβλήματα στην οργανωσιακή ετοιμότητα των κοινωνικών συνομιλητών σε πιο αποκεντρωμένα επίπεδα διαπραγμάτευσης. Η μιμητική αναπαραγωγή των τριτοβάθμιων στρατηγικών από τους αποκεντρωμένους συλλογικούς φορείς, σε συνδυασμό με τον σπασμωδικό χαρακτήρα των κυβερνητικών πρωτοβουλιών αποκέντρωσης της συλλογικής διαβούλευσης αποθαρ-

ρύνει τη δημιουργία δομών εταιρικότητας σε άλλα επίπεδα διαπραγμάτευσης και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας εμπεριστατωμένου διαλόγου. Επιπρόσθετα, οι κοινωνικοί εταίροι είναι αρκετά διστακτικοί να εμπλακούν σε μεμονωμένες διαδικασίες διαβούλευσης, χωρίς να υπάρχουν δεσμευτικές προβλέψεις για ανάλογες διαδικασίες θεσμικών αλλαγών σε εθνικό επίπεδο. Για το λόγο αυτό επιλέγουν τη συλλογική αποχή από συμβιβαστικές διαπραγματεύσεις και την «οχύρωσή» τους στα πολυδιασπασμένα οργανωσιακά συμφέροντα των κοινωνικών φορέων.

Ως συμπερασματικό συμβολισμό θα προσομοιάζαμε την απεικόνιση των κορυφαίων συλλογικών σχέσεων εταιρικότητας και διαλόγου στην Ελλάδα με τη διπρόσωπη ρωμαϊκή θεότητα του Ιανού. Η τελευταία εκφράζει την ενοποίηση των αντικρουόμενων δυνάμεων της αρχής και του τέλους, της εισόδου και της αναχώρησης, της σύγκρουσης και της ειρήνης. Ο χαρακτήρας των ελληνικών κοινωνικών αλληλεπιδράσεων αποτελεί ένα ιστορικό συνεχές αμάλαμα σύγκρουσης και συνεργασίας, παρελθοντικών και μελλοντικών απόηχων. Καθορίζει τη μορφή των μελλοντικών κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, ενώ συνάμα ορίζεται εξίσου από τους κληροδοτημένους κώδικες και πρότυπα συλλογικής δράσης του παρελθόντος: «...μεταξύ του Παρελθόντος (που δεν υπάρχει πλέον) και του Μέλλοντος (που αναμένεται) βρίσκεται το πραγματικό πρόσωπο του Ιανού – αυτό που κοιτάει αέναα στο Παρόν και δεν είναι κανένα από αυτά που πραγματικά βλέπουμε. Αυτό το τρίτο "πρόσωπο" είναι, στην πραγματικότητα, αόρατο διότι το Παρόν είναι ένα ασύλληπτο χρονικό στίγμα» (Stewart, 1999). Είναι, επομένως, στην ευχέρεια των κοινωνικών συνομιλητών να αποφασίσουν εάν θα παραμείνουν θιασώτες των σχέσεων αντιπαλότητας και σύγκρουσης του παρελθόντος ή θα ενστερνιστούν το «τρίτο πρόσωπο», την εναλλακτική οδό της κοινωνικής εταιρικότητας και συνεργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κουζής, Γ. και Σ. Ρομπόλης (2000), Εισαγωγή στο *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, σσ. 11-41.
- Πολυζωγόπουλος, Χ. (2000), Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα, στο *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, εκδ. GUTENBERG, Αθήνα, σσ. 57-62.
- Κορφιάτης, Χ. (10/06/01), Συνέντευξη με τον πρόεδρο του ΣΕΒ, στην εφημ. *ΤΟ ΒΗΜΑ*.
- Claydon, T. (1998), Problematising Partnership, στο Sparrow, P. and Marchington, M., HRM, «The new agenda», *Financial Times*, Pitman Publishing.
- Stewart, T. (1999), «Some Thoughts About the Roman God Janus», στο web site: http://www.canonbury.ac.uk/library/lectures/some_thoughts_about_the_roman_go.htm