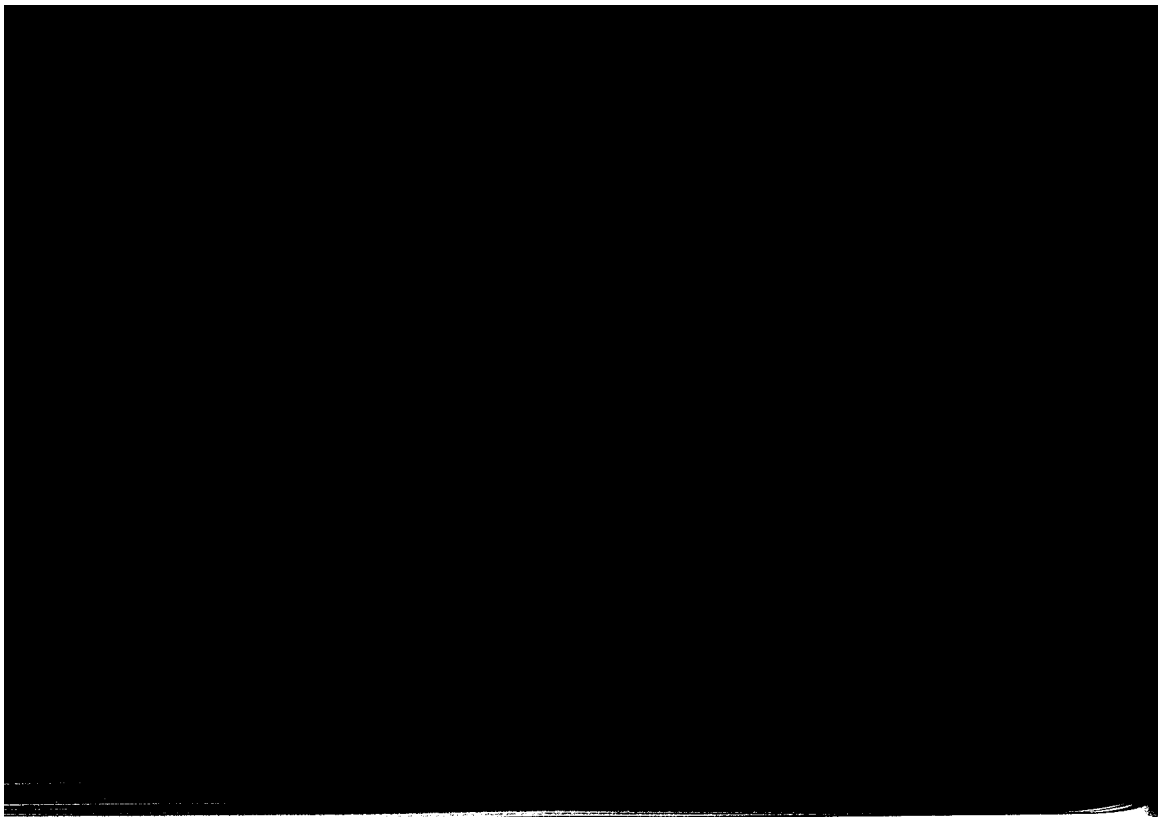




ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ

Ανδρέας Μοσχονάς, αναπληρωτής καθηγητής
Τμήμα Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Κρήτης

1. Εισαγωγικά

Η παρούσα εισήγηση αποσκοπεί στη διερεύνηση της σχέσης που ιστορικά διαμορφώνεται μεταξύ, αφ' ενός, της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και, αφ' ετέρου, των σχέσεων εκμετάλλευσης και εξουσίας που παρατηρούνται στον εργασιακό χώρο, με ιδιαίτερη αναφορά στη δυναμική των εργασιακών σχέσεων και στη λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος από τη σκοπιά της εμπέδωσης αρχών της δημοκρατίας. Η έμφαση της εισήγησης εντοπίζεται περισσότερο στη διαμόρφωση ερμηνευτικού πλαισίου παρά στην ανάλυση εμπειρικών δεδομένων αυτών καθαυτών.

Η λογική δημιουργίας του εργατικού συνδικαλισμού αποτελεί πρόσφορο σημείο εκκίνησης. Σύμφωνα με τη μαρξική θεωρία, η επιστημονική θεμελίωση της δημιουργίας και του αγώνα του συνδικάτου για τη βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής θέσης των εργατών βρίσκεται στην ίδια την παραγωγική δομή του καπιταλισμού, δηλαδή στις σχέσεις *κεφαλαίου* και *εργασίας*. Οι σχέσεις αυτές είναι σχέσεις εκμετάλλευσης και εξουσίας με την έννοια ότι μέρος του προϊόντος της εργασίας των εργατών πηγαίνει στα χέρια των κεφαλαιοκρατών. Έτσι, το μέγεθος της υπεραξίας καθορίζει την έκταση του κέρδους των κεφαλαιοκρατών από τη μια και του εργατικού μισθού από την άλλη. Η κατανομή αυτή γίνεται εξ ορισμού σε πλαίσια *ανταγωνισμού*, όπως ανταγωνιστική είναι και η εν γένει λειτουργία του καπιταλισμού. Αυτό που αξίζει να τονιστεί εδώ είναι ότι τα δύο μέρη, εργάτες και κεφαλαιοκράτες, εισέρχονται σε αυτή την ανταγωνιστική σχέση με όρους *άνισους*, και αυτό γιατί: «Το κεφάλαιο είναι μια συγκεντρωμένη κοινωνική δύναμη, ενώ ο εργάτης δε διαθέτει παρά την ατομική παραγωγική του δύναμη. Η συμφωνία, λοιπόν, ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία δεν μπορεί ποτέ να υπάρξει σε δίκαιες βάσεις, ακόμα κι αν δοθεί στη λέξη «δίκαιος» η φθαρμένη έννοια που της δίνεται σε μια κοινωνία, όπου οι υλικές συνθήκες βρίσκονται απ' τη μια μεριά, και η ζωτική παραγωγική ενέργεια από την άλλη»¹.

1. Από την Απόφαση της Διεθνούς Ένωσης Εργατών για τα συνδικάτα (1986), στο Μαρξ και Ένγκελς 1972.

Αυτή η *δομική ανισότητα* μπορεί να μετριαστεί μόνο με τη συλλογική δράση των εργαζομένων, γιατί: «Η μόνη κοινωνική δύναμη που έχουν οι εργάτες είναι ο αριθμός τους. Αλλά και η δύναμη του αριθμού εκμηδενίζεται από τη διαίρεση. Αυτή η διαίρεση των εργατών γεννιέται και διατηρείται από τον αναπόφευκτο ανταγωνισμό μεταξύ τους. Τα συνδικάτα δημιουργήθηκαν από τις αυθόρμητες προσπάθειες των εργατών, που αγωνίζονται ενάντια στις δεσποτικές διαταγές του κεφαλαίου, για να εμποδίσουν ή τουλάχιστον να ελαττώσουν τον ανταγωνισμό των εργατών μεταξύ τους»².

Η εξέλιξη του καπιταλισμού από τα αρχικά στάδιά του έως σήμερα και οι συνακόλουθες εμπειρίες και κατακτήσεις του εργατικού κινήματος έχουν σαφώς αλλάξει τους όρους της προαναφερθείσας αντιπαράθεσης, όχι όμως και το περιεχόμενο της αντιπαράθεσης αυτής καθαυτής. Είναι εύλογο, λοιπόν, το ερώτημα με ποιον τρόπο επιδρά και σε ποια έκταση έχει αλλάξει η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης τη μορφή των «δεσποτικών διαταγών του κεφαλαίου» και έτσι τους όρους της αντιπαράθεσης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας στην ελληνική πραγματικότητα. Το ζητούμενο είναι εάν οι εν δυνάμει εξουσιαστικές δομές στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και η ίδια η λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος εμπλουτίζονται τώρα με δημοκρατικές αρχές σε μια ιστορική διαδικασία εκσυγχρονισμού και εναρμόνισης που επιβάλλει η ίδια η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

Οι θέσεις που υποστηρίζονται με την εισήγηση αυτή θα μπορούσαν να συνοψιστούν στα ακόλουθα τρία σημεία: *Πρώτον*, η κατοχύρωση βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων είναι μεν αποτέλεσμα της κοινωνικής και πολιτικής διαπάλης που έχει ιστορικά διεξαχθεί και συνεχίζει να διεξάγεται στο εσωτερικό της χώρας, αλλά συγχρόνως τείνει να ενισχύεται από τις αντίστοιχες ρυθμίσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) που αναγκαστικά μεταφέρονται και ενσωματώνονται στην ελληνική πραγματικότητα. *Δεύτερον*, οι ρυθμίσεις αυτές είναι μέρος της ευρύτερης ευρωπαϊκής στρατηγικής (:αποδοχή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης) που έχει ως αποτέλεσμα τον εξορθολογισμό όχι μόνο των εργασιακών σχέσεων αλλά και της ίδιας της πολιτικής του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, με την έννοια ότι η οικονομική αναγκαιότητα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης τείνει να ορίζει την πολιτική και ιδεολογική δράση των συνδικάτων ως δράση περισσότερο *θεσμική* παρά *εξωθεσμική*. *Τρίτον*, στο πλαίσιο αυτού του ευρωπαϊκού εξορθολογισμού, και σε συνδυασμό με τις αρνητικές συνέπειες της οικονομικής και κυρίως της κοινωνικής (λόγω ανεργίας) κρίσης, η *θεσμική* δράση του συνδικαλιστικού κινήματος τείνει να αποδεδμεύει ανεξέλεγκτες πολλές φορές ριζοσπαστικές δυνάμεις με αποτέλεσμα να ενισχύονται εξωθεσμικές δραστηριότητες. Στο βαθμό δε που γίνονται ανεξέλεγκτες, οι εξωθεσμικές αυτές δραστηριότητες τείνουν να υπονομεύουν την ίδια τη δημοκρατία στο συνδικαλιστικό κίνημα καλλιεργώντας και αναπαράγοντας αυταρχικές στάσεις και συμπεριφορές.

Οι θέσεις αυτές μεταφέρονται για τις ανάγκες της παρούσας εισήγησης σε

2. Στο ίδιο, σσ. 79-80.

ένα ερμηνευτικό πλαίσιο που ορίζεται από δύο αλληλένδετα στοιχεία. Αφ' ενός, τη δημοκρατία ως στοιχείο των εργασιακών σχέσεων, αφ' ετέρου, τη δημοκρατία ως στοιχείο της συνδικαλιστικής δράσης. Ως εκτροπή από τις βασικές αρχές της δημοκρατίας εξετάζεται η ανεξέλεγκτη (από το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα) εξωθεσμική συνδικαλιστική δράση.

2. Δημοκρατία στις εργασιακές σχέσεις

Η δημοκρατία ως στοιχείο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί απλή αντιπαράθεση προς τις «δεσποτικές διαταγές του κεφαλαίου» και αποτυπώνεται ερμηνευτικά σε τρία, καίριας σημασίας, θέματα: (α) την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, (β) την κοινωνική προστασία της εργασίας με τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και την εξασφάλιση διαδικασιών συμμετοχής και διαβούλευσης και (γ) την αποδοχή και κατοχύρωση συνθηκών ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας.

2.1 Εργασιακή ισότητα ανδρών και γυναικών

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών στον εργασιακό χώρο αποτελεί απόρροια όχι μόνο κοινωνικών αναστολών και ιδεολογικών προτύπων, για τα οποία σιώπησε επί μακρόν τόσο η μαρξιστική θεωρία όσο και η σοσιαλιστική πρακτική³, αλλά κυρίως άσκησης δεσποτικών επιταγών του κεφαλαίου με σκοπό τη διεύρυνση του ίδιου οικονομικού οφέλους. Αν και η αρχή της ισότητας των φύλων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την άσκηση εργασίας αποτελεί μέρος του δυτικού πολιτικού πολιτισμού κατά τη φιλελεύθερη περίοδο, η εφαρμογή της στην πράξη άρχισε από τις αρχές του 20ού αιώνα και κυρίως μετά το Β' Παγκόσμιο πόλεμο. Σε διεθνές επίπεδο, η ουσιαστική εφαρμογή της αρχής αυτής αρχίζει με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 100/1951, που αφορά την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών και τέθηκε σε ισχύ στην Ελλάδα με το Ν. 46/1976. Ακολουθούν δύο ακόμη ΔΣΕ: η υπ' αριθμ. 111 για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, που κυρώθηκε στην Ελλάδα με το Ν. 1424/1984, και η υπ' αριθμ. 156, που αφορά στην ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων και κυρώθηκε με το Ν. 1576/1985, αλλά τέθηκε σε ισχύ από 10/6/1998. Επιπρόσθετα, έχουν εγκριθεί δύο σχετικές συμβάσεις του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) και μία του Συμβουλίου της Ευρώπης. Κατ' αρχάς, το Συμβούλιο της Ευρώπης κατάρτισε το 1961 τον λεγόμενο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ο οποίος κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν. 1426/1984. Επίσης έχουμε τη σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών των διακρίσεων κατά των γυναικών της 18ης Δεκεμβρίου 1972, που άρχισε να ισχύει στην Ελλάδα από τις 7 Ιουλίου 1983 με το Ν. 1342/1983, και το Διεθνές Σύμφωνο του ΟΗΕ (19/12/1966) για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώ-

3. Για μια ενδιαφέρουσα αναφορά στο θέμα αυτό βλ. Rowbotham 1998.

ματα που κυρώθηκε με το Ν. 1532/1985 (Παπάζογλου-Μητροπούλου 1997, 81).

Σε κοινοτικό επίπεδο, από την άλλη μεριά, η αρχή της ισότητας έχει από καιρό ενσωματωθεί στην κοινωνική και πολιτική πρακτική. Η ΣυνθΕΟΚ (άρθ.119) καλούσε τα κράτη-μέλη να εξασφαλίσουν σταδιακά και να διατηρήσουν στη συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών⁴ για όμοια εργασία μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών. Επί πλέον, η ΣυνθΕΕ (πρωτ. 14) υπογραμμίζει την ανάγκη για την Κοινότητα να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τη δράση των κρατών-μελών στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση κατά την εργασία. Η κοινοτική δράση αρχίζει στο θέμα αυτό με την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ της 10ης Φεβρουαρίου 1975, που αναφέρεται στην ανάγκη προσέγγισης των νομοθεσιών των κρατών-μελών σε ό,τι αφορά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με την Οδηγία, η αρχή αυτή συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο. Όταν δε χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό επιβάλλεται να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες. Στη συνέχεια, η κοινοτική δράση συμπληρώνεται στο ίδιο θέμα με την έγκριση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976, που αφορά την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και στις συνθήκες εργασίας. Εδώ, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που άμεσα ή έμμεσα βασίζεται στο φύλο σε συσχετισμό με την οικογενειακή κατάσταση, χωρίς να θίγονται, ωστόσο, οι διατάξεις που αφορούν στην προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας ή εγκυμοσύνης. Η αρχή αυτή της ίσης μεταχείρισης, που εφαρμόζεται και στην πρόσβαση σε όλες τις μορφές και σε όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της μετεκπαίδευσης, συνεπάγεται την απουσία διακρίσεων όσον αφορά στους όρους και τα κριτήρια επιλογής απασχόλησης ή θέσεων εργασίας για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Για την εναρμόνιση του ελληνικού εθνικού δικαίου με το κοινοτικό, όπως αυτό ορίζεται με τις προαναφερθείσες δύο Οδηγίες, ψηφίστηκαν οι νόμοι 1414/1984 «για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» και 1483/1984 «για την προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» (Παπάζογλου-Μητροπούλου 1997, 81-90· και Νικολακοπούλου-Στεφάνου 1993, 74-84).

Ένα συναφές θέμα με την ισότητα ευκαιριών στην απασχόληση είναι η ίση μεταχείριση σε ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης. Με την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ της 19ης

4. Κατά το ίδιο άρθρο, ως αμοιβή νοούνται «οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στην εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας».

Δεκεμβρίου 1978, η Κοινότητα επέβαλε την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Η Οδηγία εφαρμόζεται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα έχει διακοπεί λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας, και των ατόμων που αναζητούν εργασία, καθώς και των συνταξιούχων και των ανάπηρων εργαζομένων. Εδώ, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται, χωρίς βεβαίως να θίγει τις διατάξεις περί προστασίας της γυναίκας λόγω μητρότητας, την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο και ιδιαίτερα όσον αφορά (i) το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά, (ii) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών, και (iii) τον υπολογισμό των παροχών και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος επί των παροχών. Αυτά δε όταν στην Ελλάδα (καθώς και σε άλλες χώρες-μέλη της ΕΕ), σύμφωνα και με σχετική έκθεση της Επιτροπής, η ύπαρξη διαφόρων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης είναι ένα από τα βασικά προβλήματα της κοινωνικής ασφάλισης, με την έννοια ότι διαπιστώνονται σημαντικές ανισότητες όχι μόνο μεταξύ ασφαλισμένων των διαφόρων ταμείων αλλά και μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τρόπο πρόσβασης στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης [COM(88) 769 τελικό]. Συμπληρώνοντας τις ρυθμίσεις της προαναφερθείσας Οδηγίας, η Κοινότητα ενέκρινε δύο πρόσθετες Οδηγίες. Την Οδηγία 86/613/ΕΟΚ της 11ης Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας. Σύμφωνα με την Οδηγία αυτή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, και τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να καταργήσουν όλες τις διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή αυτή, κυρίως όσον αφορά στην εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή κάθε άλλης μορφής δραστηριότητας ανεξάρτητου επαγγελματία. Επίσης την Οδηγία 86/378/ΕΟΚ της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα (επικουρικά ή μη νομοθετημένα) επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Δηλαδή, είναι συστήματα που είτε υποκαθιστούν είτε συμπληρώνουν τις παροχές των νομοθετημένων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, αδιάφορο εάν η υπαγωγή σε αυτά είναι υποχρεωτική ή προαιρετική. Οι προαναφερθείσες κοινοτικές ρυθμίσεις έχουν επηρεάσει την ελληνική νομοθεσία, όπως (i) το Π.Δ. 1362/81, που δίνει τη δυνατότητα στην εργαζόμενη γυναίκα να ασφαλίσει το σύζυγό της κατά του κινδύνου ασθένειας, (ii) ο Ν. 1397/83, που εξασφαλίζει στις αγρότισσες το δικαίωμα να έχουν παροχές ασθένειας, (iii) ο Ν. 1469/84, που παρέχει τη δυνατότητα σε ανασφάλιστο διαζευγμένο σύζυγο να έχει παροχές ασθένειας από το φορέα που ήταν ασφαλισμένος κατά του κινδύνου ασθένειας ο πρώην σύζυγος, (iv) ο Ν. 1759/88, που δίνει τη δυνατότητα ασφάλισης σε πρόσωπα που παρέχουν εργασία κατά κύριο επάγγελμα σε εργοδότες με τους οποίους είναι σύζυγοι ή συγγενείς πρώτου ή δευτέρου βαθμού συγγέ-

νειας, και (ν) ο Ν. 1892/90, που ρυθμίζει το θέμα της κοινωνικής ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων ως προς τα υποχρεωτικά ασφαλιστικά καθεστώτα (Νικολακοπούλου-Στεφάνου 1993, 85-92).

Ο εκδημοκρατισμός των εργασιακών σχέσεων σε ό,τι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει και την εν γένει προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών στην εργασία. Ενδεικτική στο θέμα αυτό είναι η Σύσταση 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στην εργασία. Με τη σύσταση αυτή τα κράτη-μέλη καλούνται να λάβουν μέτρα για την προώθηση της συνειδητοποίησης του γεγονότος ότι κάθε συμπεριφορά με σεξουαλικά υπονοούμενα ή και κάθε άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και θίγει την αξιοπρέπεια είναι απαράδεκτη. Ως σεξουαλική παρενόχληση νοείται (i) κάθε προσβλητική συμπεριφορά που τραυματίζει την προσωπικότητα του ατόμου το οποίο είναι αντικείμενο αυτής της συμπεριφοράς, ή κάθε συμπεριφορά που δημιουργεί ένα κλίμα εκφοβισμού, εχθρότητας ή εξευτελισμού σε βάρος του ατόμου το οποίο αποτελεί αντικείμενο αυτής της συμπεριφοράς. Αυτή η συμπεριφορά σε ορισμένες περιπτώσεις αποδεικνύεται αντίθετη με την αρχή της ισότητας μεταχείρισης κατά την έννοια των σχετικών άρθρων της προαναφερθείσας Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα μεταχείρισης. Σύμφωνα δε με το σκεπτικό της Σύστασης της Επιτροπής, το γεγονός ότι ένα άτομο αρνείται ή δέχεται μια τέτοια συμπεριφορά εκ μέρους ενός εργοδότη ή εργαζομένου (ιεραρχικά ανώτερου ή συναδέλφου) δε δικαιολογεί σε κάθε περίπτωση μια απόφαση που θίγει τα δικαιώματα αυτού του ατόμου σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης, διατήρησης της θέσης εργασίας ή μισθού. Σχετική με τις προαναφερθείσες επιδιώξεις είναι η Απόφαση 82/43/ΕΟΚ της Επιτροπής της 9ης Δεκεμβρίου 1981 περί δημιουργίας Συμβουλευτικής Επιτροπής για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών. Η Επιτροπή αυτή, στην οποία εκπροσωπούνται όλες οι χώρες-μέλη, καθώς και οι οργανώσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και των γυναικών που δρουν σε κοινοτικό επίπεδο, συνεπικουρεί την Κοινότητα στην επεξεργασία και την εφαρμογή των σχετικών με την αρχή της ίσης μεταχείρισης αποφάσεών της.

Οι ρυθμίσεις νομικού περιεχομένου της Κοινότητας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών έχουν άμεσο αποτέλεσμα, με την έννοια ότι έχουν άμεση εφαρμογή στις χώρες-μέλη και κατ' αυτό τον τρόπο γεννούν ατομικά δικαιώματα τα οποία προστατεύονται από τα αντίστοιχα δικαστήρια (Blairrain και Κουκιάδης 1993, κεφ. 4)⁵. Πέραν, όμως, αυτής της νομικής επιταγής, που είναι απόρροια της ίδιας της φύσης της θεσμικής συγκρότησης της ΕΕ και των πιέσεων εναρμόνισης και εκσυγχρονισμού που αυτή ασκεί, οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις για την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο δημιουργούν επίσης ένα κλίμα πολιτικής

5. Βλ. επίσης Νικολακοπούλου-Στεφάνου 1991 & 1993· Παπάρογλου-Μητροπούλου 1997· Μούσης, 1998, ιδιαίτερα σσ. 227-232· και McKeen, 1994.

νομιμοποίησης αιτημάτων και δράσεων εκουγχρονισμού και εκδημοκρατισμού. Με το ίδιο σκεπτικό μπορούν να ερμηνευθούν και οι ρυθμίσεις της ΕΕ για τη συμμετοχή και διαβούλευση των εργαζομένων σε ζητήματα που άπτονται της εργασιακής διαδικασίας.

2.2 Κοινωνική προστασία της εργασίας

Η κοινωνική προστασία της εργασίας εξασφαλίζεται εδώ με τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και την εξασφάλιση διαδικασιών συμμετοχής και διαβούλευσης. Η εργασία αποτελεί κοινωνικό δικαίωμα με την έννοια ότι κάθε άτομο έχει δικαίωμα όχι μόνο ελεύθερης επιλογής και άσκησης επαγγέλματος, αλλά και προστασίας της ίδιας της εργασίας από ανεξέλεγκτες διακοπές των συμβάσεων εργασίας και παύσεις των εργαζομένων. Οι κοινοτικές ρυθμίσεις για τις ομαδικές απολύσεις αποτελούν μέσο σχετικής ενίσχυσης της θέσης των εργαζομένων στην εργασιακή σχέση τους με τους εργοδότες κεφαλαιοκράτες. Κατ' αρχάς, η Οδηγία 75/129/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 17ης Φεβρουαρίου 1975 υποχρέωνε τις χώρες-μέλη να προσεγγίσουν τις νομοθεσίες τους αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις. Σύμφωνα με την Οδηγία, ομαδική θεωρείται η απόλυση όταν δεν έχει σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, αλλά στηρίζεται σε άλλους λόγους, που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης, και κινείται σε ορισμένα όρια που αφορούν τόσο τον αριθμό των απολυομένων όσο και το χρονικό διάστημα εντός του οποίου πραγματοποιούνται οι απολύσεις. Συγκεκριμένα, όταν οι απολύσεις γίνονται σε διάστημα 30 ημερών, απολύονται τουλάχιστον (i) 10 εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-99 εργαζομένους, ή (ii) 10% του αριθμού των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 100-299 εργαζομένους, ή (iii) 30 εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 300 εργαζομένους. Αντίθετα, όταν οι απολύσεις γίνονται σε διάστημα 90 ημερών, απολύονται τουλάχιστον 20 εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τον αριθμό των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις αυτές. Η διαδικασία των απολύσεων αυτών γίνεται υποχρεωτικά σε ένα πλαίσιο διαβούλευσης, το οποίο, αν και δε θίγει το διευθυντικό δικαίωμα λήψης αποφάσεων, καλλιεργεί συνθήκες συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η διαδικασία αυτή ενισχύεται και από την Οδηγία 92/56/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 1992, που τροποποιεί την αρχική οδηγία περί ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με τη νέα οδηγία, ο εργοδότης, ο οποίος προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί έγκαιρα διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Οι διαβουλεύσεις αυτές αφορούν τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών με την προσφυγή σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυόμενων εργαζομένων. Εν πάση περιπτώσει, ο εργοδότης υποχρεούται να ανακοινώνει εγγράφως στους εργαζομένους (i) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων, (ii) τον αριθμό και τις κατηγορίες τόσο των υπό από-

λυση εργαζομένων, όσο και των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων, (iii) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, (iv) τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, καθώς και (v) τον τρόπο υπολογισμού οιασδήποτε ενδεχόμενης αποζημίωσης απόλυσης, εκτός εκείνης που απορρέει από τις εθνικές νομοθεσίες ή και πρακτικές⁶.

Στις διαδικασίες αυτές το κράτος παίζει ρόλο διαμεσολαβητικό και ρυθμιστικό. Για την εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας στο κοινοτικό καθεστώς των ομαδικών απολύσεων ψηφίστηκε ο Ν. 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις. Σύμφωνα με το σκεπτικό του νόμου, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους και δεν υπερβαίνουν ημερολογιακά κάθε μήνα είτε τους πέντε εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-50 άτομα, είτε ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζομένους. Πριν προχωρήσει, ωστόσο, σε ομαδικές απολύσεις ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διαβουλευθεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Εκπρόσωποι των εργαζομένων στις διαβουλεύσεις είναι είτε οι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, είτε, σε αντίθετη περίπτωση, οι υποδεικνυόμενοι αναλογικά από τις διοικήσεις όλων των σωματείων της επιχείρησης με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη είτε, τέλος, εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία, επιτροπή (τριμελής ή πενταμελής) των εργαζομένων της επιχείρησης. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, παρεμβαίνει το κράτος και, αφού λάβει υπόψη τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης, καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, είτε παρατείνει τις διαβουλεύσεις είτε απορρίπτει, στο σύνολο ή εν μέρει, τις προτεινόμενες απολύσεις⁷.

Η διαδικασία αυτή της συμμετοχής και ενημέρωσης των εργαζομένων θεσμοθετείται επίσης σε θέματα που άπτονται της ίδιας της εργασιακής σύμβασης. Για παράδειγμα, με την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 1991 καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Η ενημέρωση αναφέρεται σε καίριας σημασίας στοιχεία για τον εργαζόμενο όπως (i) ο συνοπτικός χαρακτηρισμός της εργασίας, (ii) η ημερομηνία έναρξης και, κατά περίπτωση, η προβλεπόμενη διάρκεια της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, (iii) η διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούται ο εργαζόμενος ή οι λεπτομέρειες χορήγησης και προσδιορισμού της άδειας αυτής, (iv) η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομα-

6. Για μια λεπτομερή ανάλυση του θέματος αυτού βλ. Νικολακοπούλου-Στεφάνου 1997, 81-104 και Blanpain και Κουκιάδης 1993, κεφ. 8.

7. Βλ. και Blanpain και Κουκιάδης 1993, 166 επ.

διαίας εργασίας του εργαζομένου, (v) η διάρκεια των προθεσμιών καταγγελίας που πρέπει να τηρεί ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, καθώς και (vi) η αναφορά των συλλογικών συμβάσεων ή και συλλογικών συμφωνιών που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας του εργαζομένου. Με την Οδηγία αυτή καθίσταται δυνατό σε κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των προαναφερθέντων, να διεκδικεί τα δικαιώματά του ακόμη και διά της δικαστικής οδού. Στην Ελλάδα αυτή η δυνατότητα έχει θεσμοθετηθεί με το Π.Δ. 156/1994, που ρυθμίζει την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας⁸.

Στο ίδιο συμμετοχικό κλίμα κινείται και η Σύσταση 92/443/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 27ης Ιουλίου 1992 σχετικά με την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και στα αποτελέσματα της επιχείρησης (συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στο κεφάλαιο). Σύμφωνα με τη σύσταση αυτή, η προώθηση σε κοινοτικό επίπεδο της οικονομικής συμμετοχής των εργαζομένων είναι κατάλληλο μέσο για την επίτευξη καλύτερης κατανομής των κερδών της επιχείρησης με ταυτόχρονη προσπάθεια να δοθούν κίνητρα στους εργαζομένους να συμμετάσχουν σε μεγαλύτερο βαθμό στο μέλλον της επιχείρησής τους. Έτσι υποκινούνται οι εργαζόμενοι στο να βελτιώσουν όχι μόνο την παραγωγικότητά τους, αλλά και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται.

Η συνυπευθυνότητα αυτή ενθαρρύνεται και με την Οδηγία 94/45/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 που αφορά τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους σε όλες τις επιχειρήσεις και σε όλους τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας. Σύμφωνα με την Οδηγία αυτή, «επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας» είναι κάθε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 1.000 εργαζομένους σε κράτη-μέλη και τουλάχιστον 150 εργαζομένους σε καθένα από δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη-μέλη. Ενώ «όμιλος επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας» είναι κάθε όμιλος επιχειρήσεων που (i) απασχολεί τουλάχιστον 1.000 εργαζομένους στα κράτη-μέλη, (ii) έχει τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις μέλη του ομίλου σε διαφορετικά κράτη-μέλη και (iii) τουλάχιστον μία επιχείρηση μέλος του ομίλου απασχολεί τουλάχιστον 150 εργαζομένους σε ένα κράτος-μέλος και τουλάχιστον μία άλλη επιχείρηση μέλος του ομίλου απασχολεί τουλάχιστον 150 εργαζομένους σε κάποιο άλλο κράτος-μέλος. Η ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης απαρτίζεται από εργαζομένους της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, τους οποίους εκλέγουν ή διορίζουν στους κόλπους τους οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή, ελλείψει εκπροσώπων, το σύνολο των εργαζομένων. Η δε αρμοδιότητα αυτής της επιτροπής περιορίζεται στην ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με τα

8. Σχετικές με τις πιο πάνω ρυθμίσεις είναι επίσης η Οδηγία 93/104/ΕΚ για την οργάνωση του χρόνου εργασίας και η Οδηγία 97/81/ΕΚ για την εργασία μερικής απασχόλησης. Για τα θέματα αυτά βλ. επίσης Blairpain και Κουκιάδης 1993, κεφ. 6.

ζητήματα που αφορούν όλη την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή όλο τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας ή που αφορούν δύο τουλάχιστον εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις του ομίλου ευρισκόμενες σε διαφορετικά κράτη-μέλη.

Η εναρμόνιση στο καθεστώς αυτό έχει γίνει στη χώρα μας με το Π.Δ. 40/1997. Σχετικός με τις ρυθμίσεις αυτές είναι και ο Ν. 1767/1988, που αναφέρεται στη θεσμοθέτηση συμβουλίων εργαζομένων κυρώνοντας την 135 διεθνή σύμβαση εργασίας. Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης, που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα, εάν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή τουλάχιστον 20 άτομα εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλια εργαζομένων για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση. Τα συμβούλια αυτά αποτελούνται από τρία (3) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 300 εργαζομένους ή πέντε (5) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 301 έως 1.000 εργαζομένους ή επτά (7) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 1.001 και άνω εργαζομένους. Η λειτουργία των συμβουλίων αυτών δεν υποκαθιστά αλλά συμπληρώνει και υποβοηθά εκείνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Συγκεκριμένα, τα συμβούλια των εργαζομένων έχουν λειτουργία συμμετοχική και γνωμοδοτική με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης. Με την έννοια αυτή η λειτουργία τους δεν αναιρεί σε κανένα σημείο το σκοπό, τα μέσα και τα θεσμοθετημένα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που με την κατοχυρωμένη δράση τους διαφυλάσσουν και προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων. Γι' αυτό και τα συμβούλια των εργαζομένων όχι μόνο συνεργάζονται με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και την ενημερώνουν για τα θέματα της αρμοδιότητάς τους, αλλά και ενεργούν πάντοτε μη δεσμευτικά για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτό δε με την έννοια ότι οι συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και συμβουλίων εργαζομένων δε δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συλλογικές συμβάσεις.

Η πληροφόρηση που είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να παρέχει στα συμβούλια εργαζομένων καλύπτει θέματα όπως (i) η αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, (ii) η ολική ή μερική μεταφορά ή επέκταση ή και ο περιορισμός των εγκαταστάσεών της, (iii) η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, (iv) η αλλαγή στη διάρθρωση προσωπικού, μείωση ή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και θέση σε διαθεσιμότητα ή εκ περιτροπής εργασία, (v) ο ετήσιος προγραμματισμός των επενδύσεων για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης, καθώς και (vi) οι γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα και στον προγραμματισμό της παραγωγής. Επίσης, αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, τα συμβούλια εργαζομένων διαβουλευονται με τον εργοδότη (i) στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων σύμφωνα με όσα έχουν θεσπισθεί για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, καθώς και (ii) στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προβλέπονται διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους από γενικές ή ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις.

Αξίζει να διευκρινισθεί εδώ ότι η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα «ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων» είναι αποτέλεσμα ενός κοινωνικού και πολιτικού συμβιβασμού που προήλθε ύστερα από πολύχρονο και βασανιστικό προβληματισμό. Συγκεκριμένα, από τη δεκαετία του 1970 η Κοινότητα άρχισε να προβληματίζεται τόσο στη διαμόρφωση ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, όσο και στην ανάπτυξη του δικαιώματος συμμετοχής των εργαζομένων στη λειτουργία των επιχειρήσεων. Η προσπάθεια αυτή ενισχύθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1980 με την προετοιμασία από την Επιτροπή σχεδίου οδηγίας (γνωστής ως «οδηγίας Vredeling») για την πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις διεθνικής δομής. Από τότε μεσολάβησαν σημαντικά γεγονότα όπως (i) η αναθεώρηση των Συνθηκών με την έγκριση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης (ΕΕΠ) το 1987, που έδωσε στην Κοινότητα πρόσθετες αρμοδιότητες για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής, (ii) η υιοθέτηση, το 1989, του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς και (iii) η δεύτερη αναθεώρηση των Συνθηκών, το 1993, με τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση που διέυρυνε την κοινοτική αρμοδιότητα σε ζητήματα κοινωνικής πολιτικής. Αποτέλεσμα όλων αυτών των εξελίξεων ήταν η διαμόρφωση στην Κοινότητα ενός ευνοϊκού κλίματος για τη λήψη μέτρων υπέρ της συμμετοχής των εργαζομένων στις διεθνικές επιχειρήσεις. Για μεν τους εργοδότες, η βελτίωση των διαδικασιών πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων αποτελούσε θετική ενέργεια υπό την προϋπόθεση, όμως, ότι δε θα περιόριζε το διευθυντικό δικαίωμα της εργοδοσίας. Για δε τους εργαζομένους, η Οδηγία που ψηφίστηκε αποτελούσε θετικό βήμα προς την Ευρώπη των εργαζομένων παρά τον κίνδυνο ενσωμάτωσης και χειραγώγησής τους με την καλλιέργεια ενός κλίματος συνυπευθυνότητας κυρίως σε σχέδια αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων και περικοπής θέσεων εργασίας⁹. Παρόμοιοι προβληματισμοί καταγράφονται επίσης και σε ρυθμίσεις συμμετοχής στο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

2.3 Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η αποδοχή και κατοχύρωση συνθηκών ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας αποτελεί πρόβλεψη της ίδιας της ιδρυτικής συνθήκης της Κοινότητας (άρθρο 118 ΣυνθΕΟΚ). Η αρχή αυτή αποτέλεσε βασικό κοινωνικό δικαίωμα στον κοινοτικό χάρτη θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων του 1989, όπου αναγνωρίζεται η συνδικαλιστική ελευθερία και η ελευθερία διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων. Μάλιστα τονίζεται ότι ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί να καταλήξει σε συμβατικές σχέσεις, ιδιαίτερα σε διεπαγγελματικό και τομεακό επίπεδο. Διευκρινίζεται δε ότι, για να διευκολυνθεί η διευθέτηση των εργατικών διαφορών, επιβάλλεται η καθιέρωση

9. Για μια ανάλυση των θεμάτων αυτών βλ. Κουτρούκης και Πετράς 1997 και Blauprain και Κουκιάδης 1993, σσ. 190-192.

διαδικασιών συνδιαλλαγής, μεσολάβησης και διαιτησίας, και ότι σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, το δικαίωμα προσφυγής σε συλλογικές δράσεις περιλαμβάνει και το δικαίωμα της απεργίας. Ο ίδιος στόχος περιλαμβάνεται επίσης στο πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου, αφ' ενός κατοχυρώνεται η συλλογική υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών, αφ' ετέρου νομιμοποιείται ξανά ο διάλογος μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο με σκοπό ακόμη και τη σύναψη συμβατικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των συμφωνιών.

Οι κοινοτικές αυτές δεσμεύσεις συνέτειναν στην πολιτική νομιμοποίηση ενός κλίματος εκδημοκρατισμού των διαδικασιών συλλογικής διαπραγμάτευσης στις χώρες-μέλη της Κοινότητας. Στην Ελλάδα, ιδιαίτερα, ο Ν. 3239/1955 είχε εγκαθιδρύσει ένα αυταρχικό καθεστώς στις εργασιακές σχέσεις και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το καθεστώς αυτό άλλαξε μετά 35 ολόκληρα χρόνια με την ψήφιση του Ν. 1876/1990, με τον οποίο εκσυγχρονίζεται και διευρύνεται το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συγκεκριμένα, με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ρυθμίζονται καίριας σημασίας εργασιακά ζητήματα όπως (i) η ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας, (ii) η άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, η παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και ο τρόπος παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών, (iii) η άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και (iv) οι διαδικασίες και οι όροι συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, καθώς και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται, καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά, για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στη διαδικασία αυτή, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να αξιώνουν από τον εργοδότη πλήρη και ακριβή πληροφόρηση, καθώς και την παροχή των στοιχείων εκείνων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης. Επιπρόσθετα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδια επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν, διατηρώντας συγχρόνως το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλεισθεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας. Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία. Προσφυγή στην διαιτησία γίνεται (i) σε οποιαδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών, ή (ii) μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, ή και (iii) μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης. Στην τελευταία περίπτωση, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

Σύμφωνα με υπολογισμούς, στην περίοδο 1961-1989 (όταν ίσχυε ο Ν. 3239/1955), ο ετήσιος μέσος όρος υπογραφεισών συμβάσεων εργασίας ήταν 130,76 σε σύγκριση με 264,38 της περιόδου 1990-1997, όταν βρίσκεται σε ισχύ ο νέος Ν. 1876/1990. Δηλαδή παρατηρείται τελευταία μια σημαντική λειτουργία της αρχής της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην ίδια χρονική περίοδο, ο μέσος όρος των εκδοθεισών διαιτητικών αποφάσεων ήταν 126,97 με το Ν. 3239/1955 σε σύγκριση με 52 της περιόδου του Ν. 1876/1990. Αυτό σημαίνει ότι σταδιακά επέρχεται απελευθέρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης από την κρατική παρέμβαση. Όπως επιγραμματικά σημειώνει ο Πολίτης, μέλος της διοίκησης της ΓΣΕΕ, το «50,05% του ετήσιου μέσου όρου των συλλογικών ρυθμίσεων (ΣΣΕ & ΔΑ) στην Ελλάδα την περίοδο του Ν. 3239/1955 δεν εξέφραζε την ελεύθερη βούληση των μερών (εργοδοτών και εργαζομένων)», αλλά, αντίθετα, «καθορίζονταν με διαιτητικές Αποφάσεις από το ίδιο το κράτος μέσω των "δήθεν ανεξάρτητων" διαιτητικών δικαστηρίων» (Πολίτης 1988, 18). Επιπρόσθετα, επέρχεται μια απελευθέρωση σε ό,τι αφορά τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με την «περιθωριοποίηση των ομοιοεπαγγελματικών διαπραγματεύσεων σε όφελος των κλαδικών και των επιχειρησιακών», έτσι ώστε η διαπραγμάτευση να επιτυγχάνεται τώρα «στο επίπεδο που δημιουργούνται τα συγκεκριμένα προβλήματα και με βάση την αρχή της αλληλεγγύης και όχι απλά με βάση τις στενές συντεχνιακές αντιλήψεις». Συγκεκριμένα, συγκρίνοντας τις δύο περιόδους με τα διαφορετικά καθεστώτα συλλογικών διαπραγματεύσεων, παρατηρούνται τα εξής: (i) στις επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις, ο ετήσιος μέσος όρος «καταλαμβάνει σήμερα μέχρι το 57% του συνόλου έναντι του 0% της πρώτης περιόδου, (ii) στις κλαδικές συλλογικές ρυθμίσεις, ο ετήσιος μέσος όρος «καταλαμβάνει σήμερα μέχρι το 36,4% του συνόλου, έναντι του 0%» της πρώτης περιόδου, και (iii) στις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις, ο ετήσιος μέσος όρος «καταλαμβάνει το 15,7% του συνόλου έναντι του 34,63%» της πρώτης περιόδου (Στο ίδιο, σσ.18-19)¹⁰. Οι τάσεις αυτές ενοχλούν όχι μόνο το ρόλο του συνδικαλιστικού κινήματος αλλά και την ίδια τη δημοκρατική οργάνωση και λειτουργία του.

3. Δημοκρατία στη συνδικαλιστική δράση

Η δημοκρατία ως στοιχείο της οργάνωσης και λειτουργίας του συνδικαλιστικού κινήματος αποτελεί έκφραση της ίδιας της δημοκρατικής οργάνωσης της συγκεκριμένης κοινωνίας και πολιτείας και απαστυπώνεται ερμηνευτικά σε τρία, καίριας σημασίας, θέματα: (α) το κοινοτικό πλαίσιο αρχών δημοκρατικής λειτουργίας για το συνδικαλιστικό κίνημα, (β) τη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου των κοινωνικών εταίρων ως στοιχείο δημοκρατικής πρακτικής στην Κοινότητα, και (γ) τις εξωθεσμικές εκτροπές από τη δημοκρατική αρχή.

10. Στο θέμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων βλ. επίσης Βλαχράιν και Κουκιάδης 1993, σσ. 231 επ.

3.1 Αρχές δημοκρατικής λειτουργίας

Η ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας έχει στηριχθεί στις αρχές της φιλελεύθερης αστικής δημοκρατίας, που σημαίνει ελευθερία στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική δράση με την κατοχύρωση ατομικών, κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων. Στο πολιτικό επίπεδο η ιδρυτική συνθήκη (Συνθ. ΕΟΚ) κάνει γενική αναφορά στην απόφαση των κρατών-μελών να θέσουν τις βάσεις μιας διαρκώς στενότερης ένωσης των ευρωπαϊκών λαών. Αντίθετα, η συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι περισσότερο σαφής στο θέμα αυτό υπογραμμίζοντας την προσήλωση των κρατών-μελών στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών καθώς και του κράτους δικαίου. Επιπρόσθετα δηλώνεται ότι η Ένωση σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση (της Ρώμης του 1950) για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών-μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.

Περαιτέρω, η προσφάτως αναθεωρηθείσα συνθήκη (Συνθήκη του Άμστερνταμ) καθιστά γνωστό ότι (i) η Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές στα κράτη-μέλη, και ότι (ii) παραβίαση από κράτος-μέλος των αρχών αυτών συνεπάγεται την αναστολή ορισμένων δικαιωμάτων του, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων ψήφου στο Συμβούλιο.

Στο πνεύμα αυτών των δημοκρατικών αρχών έχει κατοχυρωθεί η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως φορέων των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στην ιστορική διαδρομή, οι συνδικαλιστικές ελευθερίες εξελίχθηκαν ως ειδικές ελευθερίες στην υπηρεσία των συμφερόντων των εργαζομένων, στηριζόμενες στις ακόλουθες τρεις αρχές: (i) προϋποθέτουν την ύπαρξη διαφοροποιημένων έναντι των εργοδοτών συλλογικών συμφερόντων, (ii) απαιτούν αυτονομία από τους εργοδότες και την κρατική εξουσία, και (iii) στηρίζονται στην ιδέα της αλληλεγγύης των εργαζομένων. Από εδώ απορρέουν και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα στην οργάνωση, στην εκπροσώπηση και στη δράση, ως έκφραση των ατομικών και των συλλογικών δικαιωμάτων. Με την έννοια αυτή, τόσο η οργανωμένη απεργία όσο και η συλλογική σύμβαση αποτελούν *θεσμούς* της συνδικαλιστικής δράσης, η λειτουργία των οποίων προϋποθέτει την αναγνώριση δικαιωμάτων σε εκείνους για τους οποίους έχουν δημιουργηθεί οι θεσμοί αυτοί, δηλαδή στους εργαζομένους (Κουκιάδης 1997)¹¹.

Έτσι η Ευρωπαϊκή Κοινότητα δεσμεύεται να προστατεύσει το συνδικαλιστικό

11. Στο πνεύμα αυτών των αρχών εντάσσεται η ελληνική παρέμβαση με το Ν. 1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.

δικαίωμα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αυτό δε με την έννοια ότι οι κοινωνικές αυτές τάξεις έχουν δικαίωμα (i) όχι μόνο να συμμετέχουν ελεύθερα στη σύσταση επαγγελματικών ή συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιλογής τους για την προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων τους, αλλά και (ii) να προσφεύγουν σε συλλογικές δράσεις, περιλαμβανομένης και της απεργίας. Εδώ η Κοινότητα διατηρεί μεν αρμοδιότητα σε ό,τι αφορά την εκπροσώπηση και συλλογική υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, αλλά επαφίεται στην κοινωνική ευαισθησία και τη δημοκρατική λειτουργία και πρακτική των χωρών-μελών για τη ρύθμιση των αμοιβών και την προστασία του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, της απεργίας και της ανταπεργίας. Θεωρεί, ωστόσο, καθήκον της η Κοινότητα να προωθεί τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με τους ενδεχόμενους προσανατολισμούς και το περιεχόμενο μιας κοινοτικής δράσης.

3.2 Κοινωνικός διάλογος ως δημοκρατική πρακτική

Ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων άρχισε ουσιαστικά στην Κοινότητα στις 31 Ιανουαρίου 1985 με τη σύγκληση από τον πρόεδρο Jacques Delors της πρώτης συνάντησης Κορυφής στο Val Duchesse. Οι τρεις κύριοι κοινωνικοί εταίροι σε κοινοτικό επίπεδο, δηλαδή η UNICE¹², η ETUC¹³ και η CEEP¹⁴, εγκαινίασαν έτσι μια διαδικασία διαλόγου, η οποία κατέληξε σε μια σειρά κοινών θέσεων. Συγκεκριμένα, στη διάρκεια της πρώτης περιόδου (1995-1997), εξέδωσαν τρεις κοινές γνώμες σχετικά με την κατάρτιση, την παροχή κινήτρων, την πληροφόρηση και τη διαβούλευση των εργαζομένων¹⁵, καθώς και την ετήσια οικονομική έκθεση 1987/88¹⁶.

Στη συνέχεια εγκαινιάστηκε μια νέα περίοδος κοινωνικού διαλόγου με τη σύγκληση της συνάντησης Κορυφής Val Duchesse II ή Palais d' Egmont II, στις 12 Ιανουαρίου 1989. Στη συνάντηση αυτή έγιναν προφανείς δύο ουσιαστικές πλευρές: (i) η θέληση των κοινωνικών εταίρων να εξακολουθήσουν τον κοινωνικό διάλογο σε κοινοτικό επίπεδο και να καταστήσουν τα αποτελέσματά του περισσότερο αισθητά στα κράτη-μέλη, και (ii) η ανάγκη προβληματισμού σχετικά με τις εξελίξεις του κοινωνικού διαλόγου και εξεύρεσης ισορροπίας μεταξύ των νομοθετικών και συμβασιακών τύπων κοινωνικής ρύθμισης. Μια τέτοια εξέλιξη επιτρέπει την προώθηση της ιδέας της κοινωνικής Ευρώπης, ενώ παράλληλα τηρείται η αυτονομία των κοι-

12. UNICE=Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe.

13. ETUC=European Trade Union Confederation.

14. CEEP=European Centre of Enterprises with Public Participation.

15. Βλ. Joint opinion on the cooperative growth strategy for more employment, 6 November 1986· και Joint opinion concerning training and motivation, and information and consultation, 6 March 1987.

16. Βλ. Joint opinion on the Annual Economic Report 1987/88, 26 November 1987.

νωνικών εταίρων και λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες των εθνικών συστημάτων και των επαγγελματικών σχέσεων. Αποφασίστηκε επίσης η ενίσχυση των δομών του κοινωνικού διαλόγου μέσω της δημιουργίας μιας συντονιστικής ομάδας σε πολιτικό επίπεδο, επιφορτισμένης με τη μόνιμη προώθηση του κοινωνικού διαλόγου. Στη δεύτερη αυτή περίοδο (1989-1991), εκδόθηκαν πέντε νέες κοινές γνώμες σχετικά με (i) τη δημιουργία ενός χώρου γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας και τη βελτίωση της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη¹⁷, (ii) την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση¹⁸, (iii) τις νέες τεχνολογίες, την οργάνωση της εργασίας και την προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας¹⁹, (iv) τη μετάβαση από το σχολείο στην επαγγελματική ζωή²⁰, (v) τους τρόπους διευκόλυνσης της ευρύτερης δυνατής πρόσβασης στην κατάρτιση²¹ καθώς και (vi) μια κοινή συμφωνία σχετικά με το ρόλο τους για την ανάπτυξη της κοινοτικής κοινωνικής διάστασης²². Η συμφωνία αυτή, το πνεύμα της οποίας περιλαμβάνεται στο κοινωνικό πρωτόκολλο της ΣυνθΕΕ (βλ. άρθρο 3), επιτρέπει στους κοινωνικούς εταίρους να συνδεθούν στενότερα με την κοινοτική διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Μια νέα συνάντηση Κορυφής των κοινωνικών εταίρων (Egmont III) πραγματοποιήθηκε στις 3 Ιουλίου 1992 με σκοπό να γίνει απολογισμός της πορείας του κοινωνικού διαλόγου και χάραξη νέας στρατηγικής μετά την υπογραφή του κοινωνικού πρωτοκόλλου. Στη νέα αυτή περίοδο αποφασίστηκαν από κοινού τα εξής: (i) για μια νέα στρατηγική συνεργασίας για την ανάπτυξη και την απασχόληση²³, (ii) για το μέλλον του κοινωνικού διαλόγου²⁴, (iii) για τους τίτλους επαγγελματικής κατάρτισης και την επικύρωσή τους²⁵, (iv) για το μελλοντικό ρόλο της Κοινότητας και των κοινωνικών εταίρων σε θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης²⁶, καθώς και (v) για τη δημιουργία μιας «Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου»²⁷.

Στη νέα συνάντηση Κορυφής (Egmont IV), που πραγματοποιήθηκε στις 28 Σεπτεμβρίου 1993, οι κοινωνικοί εταίροι συζήτησαν σχετικά με την πιθανή συνεισφορά

17. Βλ. Joint opinion on the creation of a European occupational and geographical mobility area and improving the operation of the labour market in Europe, 13 February 1990.

18. Βλ. Joint opinion on education and training, 19 June 1990.

19. Βλ. Joint opinion on new technologies, work organization and adaptability of the labour market, 10 January 1991.

20. Βλ. Joint opinion on the transition from school to adult and working life, 5 April 1991.

21. Βλ. Joint opinion on ways of facilitating the broadest possible effective access to training opportunities, 20 December 1991.

22. Βλ. Agreement of 31 October 1991.

23. Βλ. A. Renewed cooperative growth strategy for more employment, 3 July 1992.

24. Βλ. Joint statement on the future of the social dialogue, 3 July 1992.

25. Βλ. Joint opinion on vocational qualifications and certification, 13 October 1992.

26. Βλ. Joint opinion on the future role and actions of the Community in the field of education and training, including the role of the social partners, 29 July 1993.

27. Βλ. Recommendation by the ETUC, the UNICE and the CEEP on the functioning of interprofessional advisory committees, June 1993.

τους ώστε να στηρίξουν την ανάκαμψη της οικοδόμησης της Ευρώπης. Απέναντι στην ύφεση και τη δραματική άνοδο της ανεργίας, οι εταίροι επιβεβαίωσαν την προσήλωσή τους στη συνέχιση της ευρωπαϊκής ενοποίησης και την πεποίθησή τους ότι μόνο η εμβάθυνση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής μπορεί να δώσει τις βάσεις και τα μέσα μιας απαραίτητης για την Κοινότητα ανάκαμψης. Από τη συνάντηση αυτή έως το τέλος του 1995, οι κοινωνικοί εταίροι διατύπωσαν προτάσεις και κατέληξαν σε κοινές θέσεις πάνω σε καίριας σημασίας θέματα όπως: (i) η πρόταση σχετικά με την εφαρμογή της συμφωνίας που αποτελεί παράρτημα του πρωτοκόλλου για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης για την ΕΕ²⁸, (iii) η κοινή γνώμη με θέμα «γυναίκες και κατάρτιση»²⁹, (iii) η σύσταση σχετικά με το οργανωτικό διάγραμμα για τους βασικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών³⁰, (iv) η κοινή γνώμη σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση για την αντιμετώπιση της ανεργίας³¹, (v) η κοινή γνώμη σχετικά με τις κατευθυντήριες αρχές για την ανάκαμψη και την ανάπτυξη³², (vi) η κοινή διακήρυξη σχετικά με την ξενοφοβία και τις κοινωνικές διακρίσεις και την ίση μεταχείριση στο χώρο της εργασίας³³, (vii) η κοινή διακήρυξη σχετικά με το θέμα της απαχόλησης³⁴, και (viii) η συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με τις γονικές άδειες³⁵.

Αυτό που συμπεραίνεται από τα προαναφερθέντα είναι η διαμόρφωση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα ενός κλίματος συμπόρευσης των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπιση από κοινού της ανάπτυξης και της απασχόλησης σε μια ιστορική φάση οικονομικής και κοινωνικής αναδιάρθρωσης της εργασιακής διαδικασίας. Έτσι, χωρίς να παραγνωρίζεται η ύπαρξη ενδημικών αντιθέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν καταφύγει στον κοινωνικό διάλογο ως μια στρατηγική επιλογή για την προώθηση των συμφερόντων τους. Αυτό προϋποθέτει την αποδοχή μεν της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και από τις δύο πλευρές αλλά με διαφορετικό σε σημαντική έκταση περιεχόμενο. Ενώ οι εκπρόσωποι του κεφαλαίου στηρίζουν μια διαδικασία ενοποίησης που προωθεί πρωτίστως τη συσσώρευση κεφαλαίου και επικουρικά αντιμετωπίζει ζητήματα κοινωνικής συνο-

28. Βλ. *Proposals by the social partners for implementation of the Agreement annexed to the Protocol on social policy of the Treaty on European Union*, 29 October 1993.

29. Βλ. *Joint opinion on women and training*, 3 December 1993.

30. Βλ. *The framework for the broad economic policy guidelines*, 5 December 1993.

31. Βλ. *Joint opinion on the contribution of vocational training to combating unemployment and reabsorbing the unemployed into the labour market in the light of the new situation created by the White Paper*, 4 April 1995.

32. Βλ. *The social partners guidelines for turning recovery into a sustainable and job creating growth process*, 16 May 1995.

33. Βλ. *Joint declaration on the prevention of racial discrimination and xenophobia and promotion of equal treatment at the workplace*, 21 October 1995.

34. Βλ. *Joint declaration of the European social partners to the Madrid European Council on the Essen employment process*, 21 October 1995.

35. Βλ. *Framework agreement on parental leave*, 14 December 1995.

χής και δημοκρατικού ελέγχου, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ερμηνεύουν την ανάπτυξη ως μέσο κοινωνικής και πολιτικής εξέλιξης με όρους κοινωνικής δικαιοσύνης και δημοκρατικής πρακτικής. Ενδεικτικές εδώ είναι οι θέσεις της οργάνωσης των εργαζομένων (ETUC), σύμφωνα με τις οποίες η οικονομική ανάπτυξη δεν μπορεί παρά να αποτελεί ένα μέσο για την εξασφάλιση της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, τη διεύρυνση και κατοχύρωση των ατομικών, κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων, και γενικά τη διαμόρφωση μιας κοινωνίας που να στηρίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δικαιοσύνης και της αλληλεγγύης. Στο πλαίσιο αυτό η προώθηση της ευρωπαϊκής ενοποίησης κατανοείται από τους εργαζομένους ως διαδικασία αλληλένδετη με την κοινωνική συνοχή και τον εκδημοκρατισμό μέσα από την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και την προώθηση της συμμετοχής στην εργασιακή διαδικασία και στους κοινωνικούς και πολιτικούς θεσμούς³⁶.

Η ευρωπαϊκή αυτή πρακτική τείνει να επηρεάζει την οργάνωση και λειτουργία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος με αποτέλεσμα να διαγράφεται τα τελευταία χρόνια μια κυρίαρχη τάση στους κόλπους του, που κατευθύνεται από τις αρχές του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχής σε διαδικασίες και θεσμούς λήψης αποφάσεων. Ενδεικτική του πνεύματος αυτού είναι η τοποθέτηση κορυφαίου μέλους της ΓΣΕΕ, σύμφωνα με την οποία η εργασιακή συμμετοχή και ο κοινωνικός διάλογος αποτελούν σύγχρονες διαδικασίες προσαρμογής στο διαμορφούμενο νέο πρότυπο κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης. Στο πρότυπο αυτό, τονίζει ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ, επέρχεται ουσιαστική αλλαγή όχι μόνο στην έννοια της εργασίας, αλλά και σε αυτή της εργατικής τάξης και της ταξικής σύγκρουσης, με αποτέλεσμα να περιορίζεται η δυναμική της παραδοσιακής ταξικής σύγκρουσης προς όφελος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου. Με την έννοια αυτή, η εναρμόνιση με τις κοινωνικές και πολιτικές πρακτικές της ΕΕ μετατρέπεται σε στρατηγική επιλογή για το ελληνικό συνδικαλιστικό και εργατικό κίνημα³⁷.

3.3 Εξωθεσμική δράση ως δημοκρατική εκτροπή

Η τάση της συμμετοχής και του κοινωνικού διαλόγου όχι μόνο δεν καλύπτει το σύνολο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά τείνει να αναπαράγει εναλλακτικές στρατηγικές και πρακτικές. Οι διαφοροποιήσεις αυτές τροφοδοτούνται από τις ιστορικές ιδιομορφίες του ελληνικού συνδικαλισμού, όπου κυρίαρχο ρόλο έχουν παίξει και συνεχίζουν να παίζουν τόσο ο κοινωνικός κατακερματισμός όσο και η πολιτική εξάρτηση, καθώς και από τις επιδράσεις της κοινωνικής και πολιτικής συγκυρίας³⁸. Αυτό που πρέπει να υπογραμμιστεί εδώ είναι ότι η κριτική ή και η αντίθε-

36. Για μια αναφορά στα θέματα αυτά βλ. Abbott 1997.

37. Βλ. Μανώλης 1996.

38. Για τις ιστορικές ιδιομορφίες του ελληνικού συνδικαλισμού βλ., π.χ., Μοσκόφ 1984, Τζεκίνης 1987, Κατσάνεβας 1998.

ση στη διαδικασία της ευρωπαϊκής ενοποίησης, καθώς και η διατύπωση εναλλακτικής επιλογής στη στρατηγική της συμμετοχής και του κοινωνικού διαλόγου, δεν αποτελούν δημοκρατική εκτροπή, αλλά, αντίθετα, *επιβεβαιώνουν* την ίδια τη δημοκρατία. Η δημοκρατική εκτροπή τροφοδοτείται από την ανεξέλεγκτη, από το οργανωμένο συνδικαλιστικό και ευρύτερα εργατικό κίνημα, εξωθεσμική δράση, η οποία, ως τέτοια, στερείται πολιτικής και θεωρητικής νομιμοποίησης τόσο από την κύρια πρακτική του ευρωπαϊκού και διεθνούς εργατικού κινήματος³⁹, όσο και από τη μαρξιστική και μαρξική θεωρία και παράδοση⁴⁰.

Στο πλαίσιο αυτό γίνονται απόλυτα κατανοητές οι αντιδράσεις εκπροσώπων του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος στις πρόσφατες ανεξέλεγκτες και εξωθεσμικές δράσεις μερίδας ελλήνων εργαζομένων. Σύμφωνα με τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ, «τέτοιες ενέργειες δε συνάδουν ούτε με τις αρχές ούτε με τις πρακτικές με τις οποίες διεξάγονται οι αγώνες των εργαζομένων». Στο ίδιο πνεύμα, ο πρόεδρος της ΟΤΟΕ υπογράμμισε ότι το συνδικαλιστικό κίνημα «δεν υιοθετεί τέτοιου είδους απαράδεκτες πρακτικές που αμαυρώνουν την εικόνα του και υπονομεύουν τη λειτουργία του», αφού τέτοιες ενέργειες «δεν έχουν καμιά σχέση με τη δημοκρατική λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος»⁴¹.

Ωστόσο, δεν είναι βέβαιο ότι το σύνολο των εκπροσώπων του ελληνικού συνδικαλισμού, εγκλωβισμένο στη δίνη της κοινωνικής πίεσης και της πολιτικής επιρροής ή και σκοπιμότητας, διατηρεί παρόμοιες δημοκρατικές ευαισθησίες. Η διεισδυτική παρατήρηση ενήμερου στο θέμα σχολιαστή είναι αποκαλυπτική του προβλήματος και των ενδεχόμενων επιπτώσεών του: «Τα πρωτοφανή χθεσινά επεισόδια στη γενική συνέλευση της Εμπορικής Τράπεζας από συνδικαλιστές της Ιονικής θα πρέπει να αφυπνίσουν τις ηγεσίες των εργατικών συνδικάτων. Αυτά τα φαινόμενα, αλλά και όσα προηγήθηκαν με τους καθηγητές, μπορεί να οδηγήσουν το συνδικαλιστικό κίνημα στην περιθωριοποίηση. Παράλληλα, διογκώνουν τη δυσaréσκεια των εργαζομένων για τις συνδικαλιστικές ηγεσίες. Οι υγιείς συνδικαλιστικές δυνάμεις πρέπει να αναλάβουν τις ευθύνες τους, να πάρουν πρωτοβουλίες, να ξυπνήσουν από το λήθαργο του κομματικού εφησυχασμού. Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι τα φαινόμενα βίας από συνδικαλιστές, μαζί με την κρίση στη λειτουργία των συνδικάτων, αλλά και τη μείωση των συνδικαλισμένων μισθωτών, οδηγούν στον κατήφορο, σε μια αρρωστημένη κατάσταση, από την οποία χαμένοι δε θα βγουν μόνο τα συνδικάτα, αλλά και οι εργαζόμενοι»⁴².

Αυτό που θα ήθελα να υπογραμμίσω είναι ότι η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης εμπεριέχει αντιφάσεις και κοινωνικές συγκρούσεις με αποτέλεσμα

39. Βλ., π.χ., Kelly 1988 και Kendall 1975.

40. Βλ., π.χ., Hyman 1971.

41. Βλ. εφημερίδα *Τα Νέα*, 20 Ιουνίου 1998, σελ. 51.

42. Βλ. Η. Γεωργάκης, «Φόβοι για περιθωριοποίηση», εφημερίδα *Τα Νέα*, 20 Ιουνίου 1998, σελ.

51. Βλ. επίσης Κ. Οικονόμου, «Έχει ευθύνες και η ΟΛΜΕ», εφημερίδα *Τα Νέα*, 24 Ιουνίου 1998, σελ. 28.

να οδηγεί σε καταστάσεις αμφισβητούμενης δημοκρατικής πρακτικής. Ο εξορθολογισμός της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, που απορρέει από την ίδια την ενοποιητική διαδικασία, συνεπάγεται αλλαγές στην εργασιακή διαδικασία με αποτέλεσμα όχι μόνο να αναπροσαρμόζει κοινωνικούς ρόλους, αλλά ακόμη και να θίγει κατεστημένα κοινωνικά συμφέροντα. Στην έκταση που αυτό πράγματι συμβαίνει, ο εκδημοκρατισμός των εργασιακών σχέσεων και την ίδιας της συνδικαλιστικής δράσης τείνει να συνυπάρχει, τουλάχιστον για ένα μεταβατικό διάστημα, με φαινόμενα εξωθεσμικής δράσης και εκτροπής από τη δημοκρατική αρχή.

4. Επίλογος

Η προηγηθείσα παρουσίαση διαπερνάται από τα ακόλουθα βασικά σημεία: Πρώτον, η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης εδράζεται στις αρχές της φιλελεύθερης δημοκρατίας με αποτέλεσμα να επικαλείται την κατοχύρωση όχι μόνο των οικονομικών ελευθεριών, αλλά και των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων, τόσο στο κοινωνικό όσο και στο πολιτικό πεδίο. Έτσι, η κοινωνική διάσταση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης αποτελεί μέσο νομιμοποίησης των θεσμών συσσώρευσης κεφαλαίου και ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής. Συγχρόνως, όμως, οι κοινωνικές δράσεις της ΕΕ λειτουργούν και ως μέσο εκσυγχρονισμού και εκδημοκρατισμού των εργασιακών σχέσεων και της συνδικαλιστικής δράσης στις χώρες-μέλη της Ένωσης. Αυτή δε η διαδικασία κοινωνικού και πολιτικού εξορθολογισμού, σε πλαίσια φιλελεύθερης δημοκρατίας, εμφανίζεται ισχυρότερη σε αδύναμες χώρες-μέλη, όπως η Ελλάδα, στις οποίες παρατηρείται σχετική υστέρηση στην οργάνωση και λειτουργία θεσμών φιλελεύθερης οικονομίας και πολιτείας.

Οστόσο, δεύτερον, η προαναφερθείσα διαδικασία ορθολογικοποίησης λειτουργιών και θεσμών εμπεριέχει τον κίνδυνο της αποϊδεολογικοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος και της ενσωμάτωσής του στο πλέγμα κατεστημένων μορφών εκμετάλλευσης και εξουσίας⁴³. Αυτό που έχει σημασία να τονιστεί, όμως, είναι ότι ο κίνδυνος κοινωνικού και πολιτικού παροπλισμού του συνδικαλιστικού κινήματος δεν αποτελεί κοινωνική νομοτέλεια, αλλά απλή απόρροια αδυναμίας του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος να προσαρμόσει το λόγο και τη δράση του στις επιταγές μιας συνεχώς παγκοσμιοποιούμενης παραγωγικής διαδικασίας. Ως, ιστορικά και κοινωνικά, ρεαλιστική λύση για το συνδικαλιστικό κίνημα εμφανίζεται εδώ όχι η διολίσθηση σε έναν *πόλεμο ελιγμών*, με αρνήσεις και μετωπικές συγκρούσεις, αλλά η εμμονή σε μια *στρατηγική θέσεων* με κύριο μέσο τον σύγχρονο λόγο και την ουσιαστική συμμετοχή στις διαδικασίες και τους θεσμούς της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Στο μέτρο, τέλος, που οι απαιτήσεις μιας στρατηγικής θέσεων δεν ικανοποιούνται επαρκώς, το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα τείνει να αποδεδμεύει δυνάμεις ανεξέλεγκτης εξωθεσμικής δράσης, με περαιτέρω μάλιστα τάση ενίσχυσής τους όσο

43. Πρβλ. Deppe 1996.

οξύνονται οι αρνητικές συνέπειες της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, με αποτέλεσμα να υποσκάπτεται η ίδια η διαδικασία εκδημοκρατισμού των εργασιακών σχέσεων και της συνδικαλιστικής δράσης. Το ουσιαστικό αντίδοτο σε μια τέτοια φυγή προς εκτροπή από τις δημοκρατικές αρχές είναι η μετατροπή του συνδικαλιστικού κινήματος σε ένα γνήσια *κοινωνικό κίνημα*, με βασικά μέσα πάλης τη στρατευμένη *συλλογική* δράση και διαπραγμάτευση και την ουσιαστική *δημοκρατική* λειτουργία και πρακτική⁴⁴.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

(α) Κείμενα της ΕΕ

- Οδηγία 91/533/ΕΟΚ* του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1991 «σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας»: EEL 288, 18.10.1991.
- Σύσταση 92/443/ΕΟΚ* του Συμβουλίου της 27ης Ιουλίου 1992 «σχετικά με την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και στα αποτελέσματα της επιχείρησης (συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στο κεφάλαιο)»: EEL 245, 26.8.1992.
- Οδηγία 94/45/ΕΚ* του Συμβουλίου της 29ης Σεπτεμβρίου 1994 «για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους»: EEL 254, 30.9.1994.
- Οδηγία 75/129/ΕΟΚ* του Συμβουλίου της 17ης Φεβρουαρίου 1975 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις»: EEL 48, 22.2.1975.
- Οδηγία 92/56/ΕΟΚ* του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 1992, η οποία τροποποιεί την *Οδηγία 75/129/ΕΟΚ* «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις»: EEL 245, 26.8.1992.
- Οδηγία 80/987/ΕΕ* του Συμβουλίου της 20ης Οκτωβρίου 1980 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών σχετικά με την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη»: EEL 283, 28.10.1980.
- Οδηγία 75/117/ΕΟΚ* του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών»: EEL 45, 19.2.1975.
- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ* του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 «περί της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας»: EEL 39, 14.2.1976.
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ* του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 «περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης»: EEL 6, 10.1.1979.
- Απόφαση 82/43/ΕΟΚ* της Επιτροπής της 9ης Δεκεμβρίου 1981 «περί δημιουργίας συμβουλευτικής επιτροπής για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών»: EEL 20, 28.1.1982

44. Για μια εμπειριστατωμένη ανάλυση των θεμάτων αυτών βλ. Moody 1997. Βλ. επίσης Cohen & Moody 1998.

Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 «σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας»: EEL 225, 19.12.1986.

Σύσταση 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 «σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στην εργασία»: EEC 49, 24.2.1992.

Οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 «σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας»: EEL 307, 13.12.1993.

Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 «σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από τη UNICE, τη ETUC, και το CEEP»: EEL 14, 20.1.1998.

(β) Δευτερογενείς πηγές

Abbott, K. (1997): «The European Trade Union Confederation: Its Organization and Objectives in Transition», *Journal of Common Market Studies*, vol. 35, no 3, Sept., pp. 465-481.

Blanpain, R. και I. Κουκιάδης (1993): *Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας: Πριν και μετά το Μάαστριχτ*, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Παρατηρητής.

Cohen, S. and K. Moody (1998): «Unions, Strikes and Class Consciousness Today», *Socialist Register* 1998, pp. 102-123.

Deppe, F. (1996): «Trade unions and labour relations in the European Union», στο Γ. Μηλιός (επ.), *Κοινωνική πολιτική και κοινωνικός διάλογος στην προοπτική της οικονομικής νομισματικής ένωσης και της «Ευρώπης των πολιτών»*, Αθήνα, εκδόσεις Κριτική και Ευρωπαϊκό Πολιτιστικό Κέντρο Δελφών, σσ. 169-189.

Hyman, R. (1971): *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*, London, Pluto Press.

Κατσανέβας, Θ. (1998): «Η πορεία του ελληνικού συνδικαλισμού κατά την τελευταία εικοσαετία», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τχ. 10, Απρίλιος, σσ. 5-18.

Kelly, J. (1988): *Trade Unions and Socialist Politics*, London, Verso.

Kendall, W. (1975): *The Labour Movement in Europe*, London, Allen Lane.

Κουκιάδης, I. (1997): *Εργατικό δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Σάκκουλα.

Κουτρούκης, Θ. και Ν. Πετράς (1997): «Ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων: Η επόμενη ημέρα του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρώπη», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τχ. 7, Ιούλιος, σσ. 43-60.

Μανώλης, Γ. (1996): «Κοινωνικός διάλογος-Θεσμοί συμμετοχής», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τχ. 1, Ιανουάριος, σσ. 93-99.

Μαρξ, Κ. και Φ. Ένγκελς (1972): *Για τον συνδικαλισμό*, εισαγωγή/παρουσίαση, Ρ. Ντανζεβίλ, Αθήνα, εκδόσεις Γερ. Αναγνωστήδη.

McKeen, W. (1994): «The Radical Potential of the European Community's Equality Legislation», *Studies in Political Economy*, no 43, Spring, pp. 117-137.

Moody, K. (1997): *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*, London, Verso.

Μοσκόφ, Κ. (1984): *Εισαγωγή στην ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος*, Αθήνα, εκδόσεις Οδυσσέας.

Μούσης, Ν. Σ. (1998): *Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική*, Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήση, ιδιαίτερα κεφ. 5.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1991): «Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέ-

σεις και την κοινωνική ασφάλιση», *Επιθεώρηση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, τχ. 12, σσ. 125-152.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1993): «Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση», στο Κ. Στεφάνου (επ.), *Τα δικαιώματα του πολίτη στην κοινοτική έννομη τάξη*, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Παρατηρητής, σσ. 73-102.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1997): *Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήση.

Παπάζογλου-Μητροπούλου, Α., (1997): «Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τχ. 6, Απρίλιος, σσ. 78-96.

Πολίτης, Δ. (1998): «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο Ν. 1876/90: Οι εργασιακές σχέσεις και τα συνδικάτα: συμπεράσματα-προοπτικές», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τχ. 9, Ιανουάριος, σσ. 5-27.

Rowbotham, S. (1998): «Dear Mr Marx: A Letter from a Socialist Feminist», *Socialist Register 1998*, pp. 1-17.

Τζεκίνης, Χρ. (1987): *Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, 1870-1987*, Αθήνα, εκδόσεις Γαλαίος.