

# ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

---

Χριστίνα Καρακιουλάφη, διδάσκουσα (Π.Δ. 407/1980)  
στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Παν/μίου Κρήτης  
Ανδρέας Μοσχονάς, αναπληρωτής καθηγητής στο Τμήμα Κοινωνιολογίας  
του Παν/μίου Κρήτης

## 1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Οι σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα ευρωπαϊκά συστήματα εργασιακών σχέσεων (οικονομική διεθνοποίηση, ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, κρίση των κοινωνικών κρατών, κρίση της απασχόλησης κ.λπ.) προβληματίζουν έντονα τους μελετητές του πεδίου, οι οποίοι προσπαθούν να ερμηνεύσουν τις επιπτώσεις αυτών των εξελίξεων για τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και να σκιαγραφήσουν κάποιες γενικότερες τάσεις ή κατευθύνσεις. Μεταξύ των θεμάτων που φαίνεται να απασχολούν τους μελετητές του πεδίου είναι εκείνο της απόκλισης ή της σύγκλισης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο, καθώς και το θέμα της (επανα-) συγκεντροποίησης ή της αποκέντρωσης/ απορρύθμισης αυτών των συστημάτων.

Το πρώτο θέμα σχετίζεται πρωτίστως με τις απαντήσεις των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στις κοινές πιέσεις και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Στην περίπτωση αυτή το ερώτημα είναι σχετικά με το εάν και κατά πόσο παρατηρείται μια σύγκλιση των στρατηγικών, των πρακτικών και των δράσεων υπό το βάρος αυτών των κοινών πιέσεων και προκλήσεων ή εάν εξακολουθούν να κυριαρχούν οι δυνάμεις της απόκλισης λόγω της βαρύτητας των εθνικών παραδόσεων και του προϋπάρχοντος πλαισίου λειτουργίας των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Όσον αφορά στο δεύτερο θέμα, τίθεται το ερώτημα σχετικά με τον συγκεντρωτικό ή μη χαρακτήρα των στρατηγικών που υιοθετούνται για τη ρύθμιση ζητημάτων που άπτονται του πεδίου της εργασίας ευρύτερα. Ενώ μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '90 ήταν διάχυτη η πεποίθηση μιας σταδιακής αποκέντρωσης και απορρύθμισης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, η σύναψη των λεγόμενων «Κοινωνικών Συμφώνων» από τα μέσα περίπου της δεκαετίας του '90 σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες θεωρείται ως ένδειξη μιας (επανα-) συγκεντροποίησης.

Υπό τη σκοπιά των δύο αυτών θεματικών θα επιχειρηθεί να εξεταστεί η περίπτωση της Ελλάδας, έχοντας ως σημείο αναφοράς τις εξελίξεις στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου. Το εν λόγω κείμενο ξεκινάει από την

υπόθεση ότι παρά τη βαρύτητα των πιέσεων που ασκούνται στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, και ειδικότερα στο ελληνικό, και τις τάσεις εξευρωπαϊσμού, οι δυνάμεις διατήρησης του συστήματος και οι εθνικές ιδιαιτερότητες δεν μας δείχνουν μονάχα τον τρόπο με τον οποίο το κάθε εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων «φιλτράρει» τις πιέσεις που του ασκούνται, αλλά και τη δυσκολία διαμόρφωσης τυπολογιών και μοντέλων δράσης.

## **2. Εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και σύγχρονες προκλήσεις: σύγκλιση ή απόκλιση;**

Οι επιπτώσεις κάποιων κοινών εξελίξεων ή/και προκλήσεων για τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων απασχολούν τους μελετητές του πεδίου ήδη από τις δεκαετίες του '50 και '60. Ειδικότερα, τους απασχολεί το εάν και το κατά πόσο τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, υπό το βάρος κάποιων κοινών προκλήσεων, τείνουν να συγκλίνουν ή εξακολουθούν να αποκλίνουν, διατηρώντας τις εθνικές τους ιδιαιτερότητες.

Τις δεκαετίες του '50 και '60 κυρίαρχες ήταν εκείνες οι προσεγγίσεις που διέβλεπαν μια σύγκλιση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, κυρίως υπό την επίδραση των εξελίξεων και της προόδου στο επίπεδο της τεχνολογίας<sup>1</sup>. Με άλλα λόγια, σύμφωνα με αυτές τις προσεγγίσεις, η εκβιομηχάνιση και η τεχνολογική καινοτομία ευνοούν τη σύγκλιση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, ενώ οι όποιες καταγεγραμμένες διαφορές μεταξύ των υπό σύγκριση χωρών δεν εκλαμβάνονταν παρά ως περιθωριακές και ως παρεκκλίσεις από ένα κυρίαρχο μοντέλο. Αυτού του τύπου οι αναλύσεις δέχτηκαν σημαντικές επικρίσεις τόσο γιατί θεωρήθηκε ότι διέπονται από ένα είδος ντετερμινισμού, όσο και γιατί τείνουν να εκλαμβάνουν κάθε πεδίο δράσης ή κάθε κοινωνικό υποσύστημα ως την «τοπικιστική» έκφανση ή ως τη μετάφραση γενικών, καθολικών δυνάμεων και ενός κυρίαρχου μακρο-κοινωνικού τρόπου ρύθμισης (Maurice 1989).

Στις δεκαετίες που ακολούθησαν αυτού του τύπου οι προσεγγίσεις εξακολούθησαν να διατηρούν μια κυρίαρχη θέση, αν και στον παράγοντα τεχνολογία προστέθηκαν και παράγοντες όπως η οικονομική διεθνοποίηση, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση κ.λπ. Στα πλαίσια λοιπόν αυτά, όπως επισημαίνει ο F. Traxler (2003, 12): «Μιας και υπάρχει η υπόθεση ότι μια καθολική λογική εκβιομηχάνισης και διεθνοποίησης κινεί τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, οι οποίες με τη σειρά τους αναμένονται να ομογενοποιήσουν το περιβάλλον των εργασιακών σχέσεων, είναι επομένως λογική η υπόθεση μιας σύγκλισης προς ένα κοινό μοντέλο». Μία από βασικές υποθέσεις αυτών των προσεγγίσεων υπήρξε η σύγκλιση των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων προς την κατεύθυνση της απορρύθμισης, με κύρια έκφανση την αποδυνάμωση των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και γενικότερα των εθνικών δρώντων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων,

---

1. Χαρακτηριστική είναι η έρευνα των Clark Kerr, John Dunlop, Frederick Harbison και Charles Myers, *Industrialism and Industrial Man*, που πρωτοδημοσιεύτηκε το 1960.

την ευελιξία της εργασίας, την αποδυνάμωση των συγκεντρωτικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης και την παράλληλη ενδυνάμωση της επιχειρησιακής συλλογικής διαπραγμάτευσης κ.λπ.

Στο αντίποδα των θεωριών σύγκλισης αναπτύχθηκαν οι νεο-θεσμικού τύπου (neo-institutional) αναλύσεις, που επισημαίνουν ότι οι προϋπάρχοντες θεσμοί διαδραματίζουν έναν κεντρικό ρόλο λειτουργώντας ως ένα είδος φίλτρου μεταξύ των εξωγενών πιέσεων και των αντιδράσεων - απαντήσεων σε αυτές (Zambarloukou, 2004, Regini 2000). Ουσιαστικά, λοιπόν, οι στρατηγικές και κατευθύνσεις που υιοθετούνται από τους δρώντες διαμορφώνονται με βάση το προϋπάρχον θεσμικό πλαίσιο, το οποίο διαφέρει από τη μια χώρα στην άλλη. Παρά την αδιαμφισβήτητα μεγαλύτερη επεξηγητική ικανότητα των νεο-θεσμικού τύπου αναλύσεων σε σχέση με εκείνες της σύγκλισης, και αυτές έχουν δεχτεί επικρίσεις σε δύο κυρίως σημεία: πρώτον, σε σχέση με τη στατικότητα που συχνά τις χαρακτηρίζει και η οποία δεν επιτρέπει να ληφθούν υπόψη οι εσωτερικές εντάσεις και πιέσεις για αλλαγή, καθώς και οι πιθανά αντιθετικές και απροσάρμοστες με το κυρίαρχο μοντέλο στρατηγικές των δρώντων · και δεύτερον, όσον αφορά στον λειτουργιστικό τρόπο ανάλυσης που συχνά υιοθετούν (Regini 2000).

Η κατανόηση και η προσπάθεια ερμηνείας της πορείας και των αλλαγών ενός εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων δεν προϋποθέτει μονάχα την εξέταση και γνώση των επίσημων πτυχών και του θεσμικού πλαισίου, αλλά και όλων εκείνων των ανεπίσημων πτυχών που παρεμβαίνουν στη διαμόρφωση και εξέλιξη του συστήματος. Με άλλα λόγια, μια καλή γνώση του προϋπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και της ιστορίας δεν επιτρέπει παρά μια μερική κατανόηση των όποιων εξελίξεων και αλλαγών, ειδικά σε εκείνες τις χώρες όπου «οι κανόνες του παιχνιδιού» δεν είναι τόσο σαφείς και οι ανεπίσημοι παράγοντες έχουν συχνά μεγαλύτερη βαρύτητα. Μιλώντας για τις ανεπίσημες πτυχές ενός εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων αναφερόμαστε σε παράγοντες όπως οι σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (βαθμός εμπιστοσύνης κ.λπ.), οι σχέσεις μεταξύ πολιτικών κομμάτων και συνδικαλιστικών οργανώσεων (βαθμός εξάρτησης από τα πολιτικά κόμματα κ.λπ.). Σε αυτές πρέπει να προστεθεί και η γνώση της εκάστοτε οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής συγκυρίας, που μπορεί να διαδραματίζει έναν κυρίαρχο ρόλο για τις στρατηγικές των δρώντων του πεδίου, οι οποίες πιθανά να μην είναι ομοιογενείς αλλά να διαφοροποιούνται ανάλογα με την εκάστοτε συγκυρία. Υπό αυτήν, λοιπόν, την έννοια, οι όποιες νεο-θεσμικού τύπου προσπάθειες κατηγοριοποίησης χωρών και διάκρισης μεταξύ διαφορετικών μορφών καπιταλισμού δεν φαίνονται πολύ έγκυρες, ειδικά στην περίπτωση χωρών που δεν φαίνονται να αρμόζουν στο ένα ή στο άλλο μοντέλο<sup>2</sup> (Zambarloukou 2004).

Όσον αφορά τις επιπτώσεις της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης για τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, αυτές είναι πολλαπλές και ανομοιογενείς. Με άλλα λόγια, αν και αποδεδειγμένα δυνάμεις προσαρμογής και εξευρωπαϊσμού, αυτές

2. Κατηγοριοποιήσεις όπως αυτές που έχουν γίνει από τους C. Crouch και W. Steeck (1997) και τους P. Hall & D. Soscice (2001).

δεν πρέπει να νοηθούν ταυτόσημες με τη σύγκλιση των κρατών-μελών δεδομένου ότι υπάρχουν εθνικές διαφοροποιήσεις και «εθνικές ερμηνείες» της διαδικασίας εξευρωπαϊσμού (Μοσχονάς 2003). Ποιες είναι, όμως, αυτές οι δυνάμεις προσαρμογής και εξευρωπαϊσμού; Σε αυτές περιλαμβάνονται, πέραν των δεσμευτικών ευρωπαϊκών κειμένων (Οδηγίες κ.λπ.) που προδιαγράφουν και καθορίζουν πολιτικές, και μη δεσμευτικά κείμενα (Συστάσεις κ.λπ.), αλλά και πρακτικές που διαχέονται στον ευρωπαϊκό χώρο. Επιπρόσθετα, όμως, στον εξευρωπαϊστικό τους ρόλο «...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... εμφανίζεται ισχυρότερη σε συγκριτικά λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες-μέλη της ΕΕ, όπως η Ελλάδα...» (Μοσχονάς 2003, 198). Ουσιαστικά, μπορεί κανείς να πει ότι οι εργασιακές σχέσεις συνιστούν μια σύζευξη εθνικών ρυθμίσεων και υπερεθνικών δράσεων, «...που αποτελούν την ευρωπαϊκή διάσταση των εργασιακών σχέσεων. Αυτή η ευρωπαϊκή διάσταση είναι απόρροια των επιδράσεων της οικονομικής ολοκλήρωσης στα κοινωνικά θέματα...» (Μοσχονάς & Κονιόρδος 2004, 19).

### **3. Εργασιακές σχέσεις: Αποκέντρωση ή (επανα-) συγκεντροποίηση;**

Μέχρι τα μέσα περίπου της δεκαετίας του '90 οι περισσότερες έρευνες με αντικείμενο τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων συνέκλιναν προς την άποψη μιας σταδιακής τάσης απορρύθμισής τους, με κύρια έκφανση όχι μονάχα την ευελιξία της εργασίας αλλά και τη λεγόμενη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας, με στόχο τη μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα των ρυθμίσεων στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων. Αυτή η αποκέντρωση λαμβάνει συνήθως μια ελεγχόμενη και μια άναρχη μορφή (Leonard 2001, Supiot 1999, Traxler 2003, Katz 1993, Καρακιουλάφη 2002 και 2003).

Παράλληλα όμως με αυτήν την τάση απορρύθμισης, και δεδομένης της ανάγκης μείωσης των ποσοστών ανεργίας, αύξησης της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και οικονομιών, επίτευξης του στόχου της οικονομικής και νομισματικής ενοποίησης, αντιμετώπισης της πρόκλησης της οικονομικής διεθνοποίησης και των κοινωνικο-δημογραφικών αλλαγών κ.λπ., παρατηρείται μια τάση (επανα-) συγκεντροποίησης των εργασιακών σχέσεων. Αυτά, λοιπόν, τα δεδομένα θέτουν ένα ζήτημα αναδιοργάνωσης του κοινωνικού κράτους και ωθούν τις κυβερνήσεις προς την κατεύθυνση της μεταρρύθμισης των κοινωνικών τους πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησής τους (Ebbinghaus & Hassel 2000, Hassel 2003, Leonard 2001). Στα πλαίσια λοιπόν αυτά, ενώ ορισμένες κυβερνήσεις εισήγαγαν μονομερώς τις όποιες μεταρρυθμίσεις, «...άλλες αναζήτησαν τη συμφωνία προκειμένου να συντονίσουν την προσαρμογή και να επιτύχουν μια ευρύτερη κοινωνική συναίνεση για την αλλαγή» (Ebbinghaus & Hassel 2000, 44). Κύριες εκφάνσεις αυτής της νέου τύπου χάραξης και άσκησης της οικονομικής και κοινωνικής

πολιτικής είναι οι διάφορες μορφές «κοινωνικής συνεργασίας (Meriaux 2004): πρώτον, τα διάφορα «Κοινωνικά Σύμφωνα» (για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη κ.λπ.), που υπογράφονται σε εθνικό επίπεδο ανάμεσα στο κράτος και τους κοινωνικούς συνομιλητές σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες από τις αρχές της δεκαετίας του '90, σε μια προσπάθεια συναινετικής ρύθμισης των ζητημάτων που άπτονται του πεδίου της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής· και σε μικρότερο βαθμό, η δημιουργία νέων ή η ενίσχυση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των υπάρχοντων πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαβούλευσης.

Το μεγαλύτερο ενδιαφέρον συγκεντρώνουν ίσως τα λεγόμενα «Κοινωνικά Σύμφωνα», ο ρόλος και η σημασία των οποίων ερμηνεύονται με πολύ διαφορετικό τρόπο. Τα Σύμφωνα αυτά, αν και συνιστούν αρχικά ειδικές πρωτοβουλίες με καθορισμένο σκοπό και χρονική διάρκεια, εν συνεχεία αποκτούν έναν ορισμένο βαθμό θεσμοποίησης και δημιουργούν ένα νέο επίπεδο εργασιακών σχέσεων (Rhodes 2003). Το σίγουρο όμως είναι ότι τα Σύμφωνα αυτά ευνοήθηκαν από την επικρατούσα στον ευρωπαϊκό χώρο οικονομική συγκυρία. Όπως επισημαίνουν οι Α. Μοσχονάς και Σ. Κονιόρδος (2004, 19), «*Κατ'αρχάς η ανάπτυξη της Οικονομικής Νομισματικής Ένωσης (ΟΝΕ), σε συνδυασμό με τους οικονομικούς και κοινωνικούς περιορισμούς που αυτή επιβάλλει, έχει οδηγήσει στη διαμόρφωση σε πολλές χώρες-μέλη ενός συναινετικού κλίματος με κατάληξη τον περιορισμό των απεργιών και τη σύναψη συμφωνιών ανάμεσα στους "κοινωνικούς εταίρους"*».

Ορισμένοι μελετητές βλέπουν σε αυτά τα Σύμφωνα μια αναβίωση του κορπορατιστικού μοντέλου διαχείρισης και άσκησης πολιτικής, ενώ άλλοι τα νοούν ως έναν νέο τύπο συγκεντρωτισμού που δεν διαθέτει πολλά κοινά στοιχεία με τον παλαιότερο κορπορατισμό. Οι μεν πρώτοι επισημαίνουν ότι αυτά τα Σύμφωνα σε συνδυασμό με τους διάφορους εθνικούς φορείς τριμερούς συμμετοχής που εγκαθιδρύονται τα τελευταία χρόνια αποτελούν την καλύτερη απάντηση σε αυτούς που βιάστηκαν να βγάλουν το πιστοποιητικό θανάτου του κορπορατισμού στα τέλη της δεκαετίας του '70 (Grote & Schmitter, 1999, Royo 2002). Οι δε άλλοι, από την πλευρά τους, υποστηρίζουν ότι ο νέος τύπος συγκεντρωτισμού δεν διαθέτει τα τυπικά χαρακτηριστικά του παλαιότερου νεοκορπορατισμού (συγκεντρωτικό χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων, αυστηρή ρύθμιση της αγοράς εργασίας, επέκταση των κοινωνικοασφαλιστικών προνομίων κ.λπ.). Αυτό που διακρίνει αυτόν το συγκεντρωτισμό νέου τύπου είναι «...η αναζήτηση ενός μεγαλύτερου μισθολογικού συντονισμού για την εξισορρόπηση των συνεπειών της αποκέντρωσης, ο πιο στενός έλεγχος επί του επιλεκτικού και πειραματικού χαρακτήρα των διαδικασιών ελαστικοποίησης και η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στην αναμόρφωση του κοινωνικού κράτους προκειμένου να καταστεί συμβατή με την ανταγωνιστικότητα χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η συναίνεση» (Regini 2000, 16). Πέραν τούτου διαφοροποιείται σημαντικά τόσο το κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό πλαίσιο άσκησης αυτού του νέου τύπου συγκεντρωτισμού (λ.χ. οικονομική διεθνοποίηση, περιορισμοί και κριτήρια που τέθηκαν στα πλαίσια της οικονομικής και νομισματικής ενοποίησης), όσο και οι σχέσεις ισχύος μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών.

Πάντως αυτός ο νέος τρόπος χάραξης και άσκησης πολιτικής διά της συναίνεσης μπορεί εν μέρει και να νοηθεί ως μια διαδικασία «πολιτικής ανταλλαγής» μεταξύ των κυβερνήσεων και των κοινωνικών τους συνομιλητών: οι δε κυβερνήσεις εξασφαλίζουν από πλευράς συνομιλητών (ειδικά των συνδικάτων) την κοινωνική αποδοχή των μεταρρυθμίσεών τους και έναν ορισμένο βαθμό «κοινωνικής ειρήνης», ενώ από την πλευρά τους οι συνομιλητές εξασφαλίζουν μια μεγαλύτερη επιρροή στα δρώμενα και πολιτική υποστήριξη (Ebbinghaus & Hassel 2000).

Σε γενικές, όμως, γραμμές και πέραν της τάσης συγκεντροποίησης που πιθανά συνεπάγεται η υπογραφή αυτών των «Κοινωνικών Συμφώνων», πρέπει ίσως να ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα: Πρώτον, πολλές φορές τα Σύμφωνα αυτά (καθώς και άλλες πρακτικές κοινωνικού διαλόγου ή τριμερούς διαβούλευσης) είναι το αποτέλεσμα ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών ή συστάσεων /υποδείξεων των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων. Δεύτερον, δεν πρέπει κανείς να ξεχνάει ότι τα Σύμφωνα αυτά είναι συνήθως αποτέλεσμα κρατικής πρωτοβουλίας (Rhodes 2003). Και τρίτον, ίσως θα έπρεπε κανείς να αναρωτηθεί μήπως ο βασικός λόγος για τον οποίο λειτουργούν αυτά τα Σύμφωνα είναι ότι όλοι οι ενδιαφερόμενοι συνομιλητές αναζητούν σε δύσκολες περιόδους τις λιγότερο κακές λύσεις (Rhodes 2003).

Συμπερασματικά, θα μπορούσε κανείς να πει ότι αν και δίνεται έμφαση στη μια ή στην άλλη τάση (αποκέντρωση ή επανα-συγκεντροποίηση), συνήθως τείνουν να συνυπάρχουν και οι δύο στο εσωτερικό του εκάστοτε εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, ενώ πολλές φορές υιοθετούνται και αντιφατικές λύσεις από το ένα πεδίο πολιτικής στο άλλο (Regini 2000)

## **4. Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα**

Για να κατανοήσουμε τις αλλαγές και τις εξελίξεις που διατρέχουν το πεδίο των ελληνικών εργασιακών σχέσεων, σημαντική είναι η διάκριση μεταξύ της προ και της μετα τη δεκαετία του '90 περιόδου. Η δεκαετία αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως ορόσημο, τόσο λόγω των αλλαγών στο πλαίσιο ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όσο και λόγω της ανάπτυξης ποικίλων θεσμών και διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου.

### **4.1. Ιστορική αναδρομή και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90**

Συνήθως ως κύρια χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, ειδικά κατά την προ της δεκαετίας του '90 περίοδο, νοούνταν ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός, ο συγκεντρωτισμός όσον αφορά την εκπροσώπηση των κοινωνικών συμφερόντων, η γενικότερη εξάρτηση του συνδικαλιστικού κινήματος από τα πολιτικά κόμματα και η οικονομική του εξάρτηση από το κράτος, η ελλιπής εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών κ.λπ.

Σε αναλογία με τα συστήματα εργασιακών σχέσεων της Ισπανίας και της Πορτογαλίας, το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν ως ένα σύστημα κρατικού κορπορατισμού, η επικράτηση του οποίου συνδεόταν, μεταξύ άλλων, και με την άνοδο των αυταρχικών καθεστώτων στις εν λόγω χώρες. Κύρια χαρακτηριστικά αυτού του ελληνικού κρατικού κορπορατισμού ήταν η ύπαρξη συγκεντρωτικά οργανωμένων ομάδων συμφερόντων ελεγχόμενων από το κράτος, η πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία, καθώς και η ύπαρξη τριμερών σωμάτων που συνέρχονταν για τη χάραξη της οικονομικής πολιτικής. Ενώ, όμως, στις περισσότερες χώρες η πτώση των αυταρχικών καθεστώτων σήμανε και την κατάρρευση του κρατικού κορπορατισμού, στην Ελλάδα ανάλογες πρακτικές συνεχίστηκαν και κατά την περίοδο της Μεταπολίτευσης<sup>3</sup> (Ζαμπαρούκου 1997).

Μία από τις εκφάνσεις αυτού του κρατικού παρεμβατισμού υπήρξε ο Νόμος 3239/1955 «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λπ.», που συνιστούσε και το νομοθετικό πλαίσιο ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο κρατισμός και η νομικοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν τα κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νόμου (Ντότσικα 1998). Στα πλαίσιά του, η συλλογική διαπραγμάτευση δεν νοούνταν ανεξάρτητα από το ενδεχόμενο σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, ενώ η ίδια η συλλογική σύμβαση εργασίας δεν γινόταν αντιληπτή παρά μονάχα ως μια απλή διαδικασία διευθέτησης των συλλογικών διαφορών, διαδραματίζοντας ως εκ τούτου έναν ρόλο ανάλογο με εκείνο της διαιτησίας (Σπυρόπουλος 1998). Η παράλληλη θέσπιση ενός συστήματος υποχρεωτικής διαιτησίας – που ουσιαστικά έθετε περιορισμούς στη διαδικασία και το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, «... αιτιολογήθηκε με αναφορά στην ανάγκη ελέγχου της αύξησης των εργατικών αμοιβών, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της οικονομίας, για την προώθηση της ανάπτυξης και τη συγκράτηση του πληθωρισμού» (Μοσχονάς 2003, 121).

Αυτός ο εκτεταμένος κρατικός παρεμβατισμός εκφράστηκε και σε άλλα πεδία και με ποικίλους τρόπους. Ο παρεμβατισμός αυτός νομιμοποιήθηκε σε μεγάλο βαθμό λόγω της απουσίας οικονομικής αυτοδυναμίας και της οικονομικής εξάρτησης από το κράτος, ενώ, από την άλλη, εκφράστηκε σε μεγάλο βαθμό και στο πεδίο της συμμετοχής και της διαβούλευσης. Συνήθως, στα πλαίσια των επονομαζόμενων φορέων τριμερούς συμμετοχής (ΙΚΑ, ΟΕΕ, ΟΕΚ, ΟΑΕΔ κ.λπ.) κυρίαρχος ήταν ο ρόλος των εκπροσώπων του κράτους. Στα παραπάνω πρέπει να προστεθεί και η σημαντική πολυδιάσπαση στο εσωτερικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος με βάση κομματικά κριτήρια, κάτι το οποίο ευνοεί εν μέρει και παρεμβάσεις στο εσωτερικό του.

3. Σύμφωνα με τη Σ. Ζαμπαρούκου (1997), στην Ελλάδα πρέπει να μιλάμε για έναν ιδιότυπο κρατικό κορπορατισμό περιορισμένης εμβέλειας, δεδομένου ότι οι εργασιακές σχέσεις που διαμορφώθηκαν τη μεταπολιτευτική περίοδο δεν συμβιβάζονται με τον ιδεατό τύπο του κρατικού κορπορατισμού, και αυτό για δύο κυρίως λόγους: πρώτον, τα χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας· δεύτερον, την ύπαρξη συνδικαλιστικής αντιπολίτευσης και συνδικαλιστικών οργανώσεων εκτός της ΓΣΕΕ, παρά τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα εκπροσώπησης των συμφερόντων.

#### 4.2. Εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου από τις αρχές της δεκαετίας του '90

Η δεκαετία το '90 σηματοδοτεί και το τέλος αυτού του ιδιότυπου κρατικού κορπορατισμού στην Ελλάδα της Μεταπολίτευσης, τόσο λόγω του νέου θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όσο και λόγω της ανάπτυξης διαφόρων πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαλόγου και συμμετοχής.

Με το Νόμο 1876/1990 αναδιαμορφώνεται ριζικά το προϋπάρχον πλαίσιο ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με κύρια χαρακτηριστικά την αποκέντρωση και την εθελοντικότητα (Ντότσικα 1998). Οι βασικές αλλαγές που εισάγονται συνίστανται στη διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων προς πιο ποιοτικά θέματα, στην εγκαθίδρυση των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, στην κατάργηση της υποχρεωτικής κρατικής διαιτησίας και στη σύσταση αυτόνομου φορέα μεσολάβησης και διαιτησίας, στη θέσπιση δικαιώματος και υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση, στην κατοχύρωση του καλόπιστου διαλόγου προκειμένου να ενθαρρύνονται οι συμφωνίες και η προσφυγή στη διαιτησία να μην είναι παρά μονάχα επικουρική κ.λπ.

Με το νέο νομοθετικό πλαίσιο παρατηρείται εκ των πραγμάτων μια διαφοροποίηση όσον αφορά στο είδος των υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων, αν και ο συνολικός αριθμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν παρουσιάζει αύξηση σε σχέση με την προηγούμενη χρονική περίοδο (*Παράρτημα 1*). Όσον αφορά στο περιεχόμενο των συμβάσεων, απ' ό,τι φαίνεται, δίνεται ακόμα έμφαση σε παραδοσιακού και αμυντικού χαρακτήρα αιτήματα, με κυρίαρχα τα οικονομικά και μισθολογικά θέματα έναντι πιο θεσμικών ή/και ποιοτικών θεμάτων (Μουρίκη 2001).

Όσον αφορά στις πρακτικές και στους θεσμούς κοινωνικού διάλογου και τριμερούς διαβούλευσης που εγκαινιάστηκαν κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, θα ήταν σκόπιμη μια διάκριση ανάμεσα στις θεσμοθετημένες και μη μορφές τους. Με βάση, λοιπόν, αυτό το κριτήριο μπορούμε να προβούμε στη διάκριση ανάμεσα, από τη μια πλευρά, στον μη θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο, με επαναλαμβανόμενο ή μη χαρακτήρα, και ο οποίος καταλήγει ή όχι στην υπογραφή κάποιου Συμφώνου και, από την άλλη πλευρά, των διαρκών θεσμών τριμερούς διαβούλευσης.

Όσον αφορά στον (μη θεσμοθετημένο) τριμερή κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο και στην υπογραφή κοινωνικών συμφώνων με στόχο τη χάραξη κοινωνικής πολιτικής (υπό μια ευρεία έννοια) παρατηρείται ότι: «*Με σημαντική καθυστέρηση και διστακτικότητα και με την καθοριστική προτροπή της Ε.Ε., επιχειρήθηκε και στη χώρα μας η θεσμοθετημένη εμπλοκή των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής*» (Μουρίκη 2002, 148). Μεταξύ των σχετικών πρωτοβουλιών διακρίνονται η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου του 1997 που αφορούσε το τρίπτυχο «ανάπτυξη - ανταγωνιστικότητα - απασχόληση», ο διάλογος σχετικά με την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος την άνοιξη του 2001, καθώς και εκείνος για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας το 2000 κ.λπ. Σε αυτές



μπορούν να προστεθούν και οι πιο «θεσμοθετημένες» και επαναλαμβανόμενες διαβουλεύσεις στα πλαίσια των Ετήσιων Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) –που βεβαίως γίνονται καθ'υπόδειξιν και κατά σύσταση της Ε.Ε.– και των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης κ.λπ. Αυτήν τη νέα εποχή για το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων εγκαινίασε η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την «ανάπτυξη- ανταγωνιστικότητα - απασχόληση», που ξεκίνησε με πρωτοβουλία της κυβέρνησης το 1997 και θεωρήθηκε πρωτόγνωρη εμπειρία για τα ελληνικά δεδομένα, στα πλαίσια της οποίας για πρώτη φορά οι κοινωνικοί συνομιλητές κλήθηκαν να συμμετάσχουν σε δημόσιο τριμερή διάλογο και να επικεντρωθούν σε θέματα που μέχρι τότε αποτελούσαν αποκλειστική ευθύνη των κυβερνήσεων.

Παράλληλα με αυτές τις πρωτοβουλίες τριμερούς διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου, συχνά μετά από σύσταση της Ε.Ε. ή κατά μίμηση ανάλογων πρακτικών σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, δημιουργήθηκαν και μια σειρά από φορείς (διμερούς ή τριμερούς συμμετοχής) στα πλαίσια μιας προσπάθειας περιορισμού του κρατικού παρεμβατισμού και ενθάρρυνσης του κοινωνικού διαλόγου. Μεταξύ αυτών αξίζει να αναφερθούν<sup>4</sup>: η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) με γνωμοδοτικό ρόλο, που ιδρύθηκε με το Νόμο 2232/1994 κατά το πρότυπο λειτουργίας της Ε.Ε. και στην οποία εκπροσωπούνται οι σημαντικότερες επαγγελματικές και κοινωνικές κατηγορίες: οι Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές (ΝΟΚΕ), που ιδρύθηκαν με το Νόμο 2218/1994 και λειτουργούν σε επίπεδο νομαρχίας.

## **5. Αντί επιλόγου: Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων από τις αρχές της δεκαετίας του '90: μια αξιολόγηση της πορείας του και των εξελίξεων στο πεδίο – Αποκέντρωση ή (επανα-) συγκεντροποίηση;**

Η πορεία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων από τις αρχές της δεκαετίας του '90 φαίνεται να χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη δύο συχνά αλληλένδετων τάσεων: πρωτίστως, μιας προσπάθειας απαλλαγής από την κρατική κηδεμονία και, δεύτερον, μιας προσπάθειας «εκσυγχρονισμού» με βάση τις υποδείξεις και τις συστάσεις της Ε.Ε. ή σε εναρμόνιση με τις πρακτικές σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτές, όμως, οι προσπάθειες, συγκρούονται με τις δυνάμεις διατήρησης του παλαιότερου συστήματος.

Η συνύπαρξη αυτών των συχνά αντιφατικών τάσεων εξηγεί και εν μέρει τη δυσκολία ένταξης της ελληνικής περίπτωσης στις τυπολογίες που έχουν προταθεί, τόσο σχετικά

4. Βεβαίως δεν αγνοείται η σημασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), ενός ανεξάρτητου νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου τριμερούς συμμετοχής, του οποίου η εγκαθίδρυση προβλεπόταν από το Νόμο 1886/1990 περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ), του οποίου η ίδρυση προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 1991-1992.

με τα κυρίαρχα μοντέλα εργασιακών σχέσεων, όσο και σχετικά με τα μοντέλα καπιταλισμού. Οι όποιες εξελίξεις στο πεδίο των ελληνικών εργασιακών σχέσεων δεν μπορούν όμως να ερμηνευθούν ούτε με όρους αποκέντρωσης, ούτε και με όρους (επανα-) συγκεντροποίησης, ούτε ακόμα και με όρους συνύπαρξης αυτών των δύο τάσεων ανάλογα με τις επιμέρους πολιτικές και θέματα.

Όσον αφορά στη λεγόμενη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αυτή έλαβε τη μορφή μιας ουσιαστικής αμφισβήτησης του ρόλου και της εγκυρότητας των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, και της αριθμητικής αύξησης των συμβάσεων του επιχειρησιακού επιπέδου εις βάρος εκείνων του κλαδικού. Στην Ελλάδα, δεν υπάρχει καμία ένδειξη αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, τουλάχιστον στο βαθμό που αυτή εκφράστηκε σε άλλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες. Οι αιτίες διατήρησης ενός συγκεντρωτικού τύπου διαπραγμάτευσης μπορούν να αναζητηθούν τόσο σε υποκειμενικούς, όσο και αντικειμενικούς παράγοντες. Μιλώντας για υποκειμενικούς παράγοντες, αναφερόμαστε στη βούληση των ίδιων των κοινωνικών συνομιλητών, οι οποίοι συχνά για στρατηγικούς λόγους δεν θέλησαν να προωθήσουν μια αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι εργοδότες θεώρησαν ως πιο αποτελεσματικό τον παραδοσιακό τρόπο συγκεντρωτικής εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης, η κάθε πλευρά για τους δικούς της λόγους. Τα συνδικάτα, λόγω της αποδυνάμωσής τους και της αδυναμίας παρέμβασής τους σε μια οικονομία όπου οι μικρές επιχειρήσεις και η μαύρη εργασία κατέχουν σημαντική θέση, αλλά και γνωρίζοντας ότι η σύνδεσή τους με το κομματικό σύστημα τους παρέχει εξουσία, δεν επεδίωξαν μια μείωση της κρατικής παρέμβασης και μια αποκέντρωση του συστήματος. Οι εργοδότες, από την πλευρά τους, επίσης δεν επεδίωξαν κάτι τέτοιο, τόσο γιατί ο συγκεντρωτικός τρόπος διαπραγμάτευσης τους εξασφάλιζε μια συμμετοχή στην οικονομική διαχείριση και διασφάλιζε έναν ορισμένο βαθμό κοινωνικής ειρήνευσης στο εργασιακό τοπίο. Τέλος, εάν λάβουμε υπόψη ότι ένα από τα βασικά επιχειρήματα για την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπήρξε ο θεωρούμενος ως δεσμευτικός και περιοριστικός χαρακτήρας των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε μια χώρα, όπου, λόγω του μικρού αριθμού επιχειρήσεων και της θέσης που κατέχει η μαύρη εργασία, ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού βρίσκεται εκτός του πεδίου κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το επιχείρημα του δεσμευτικού ή περιοριστικού χαρακτήρα φαίνεται λίγο άστοχο (Zambariουκου 2004). Μιλώντας για αντικειμενικούς παράγοντες, αναφερόμαστε τόσο στην καθυστερημένη νομιμοποίηση αυτού του επιπέδου διαπραγμάτευσης (συγκριτικά με άλλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες), όσο και στη σχεδόν ολοκληρωτική απουσία θεσμών εκπροσώπησης των εργαζομένων από τις ελληνικές επιχειρήσεις<sup>5</sup>.

Όσον αφορά τους θεσμούς και τις πρακτικές τριμερούς διαβούλευσης που

---

5. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σε δείγμα 2.016 επιχειρήσεων μόνο το 2,8% των επιχειρήσεων του δείγματος είχε επιχειρησιακό σωματείο, ενώ το 1,1% είχε Συμβούλιο Εργαζομένων.

αναπτύχθηκαν την τελευταία περίπου δεκαετία, συχνά η Ελλάδα κατατάσσεται μεταξύ των χωρών εκείνων όπου οι σχετικές πρωτοβουλίες απέτυχαν είτε διότι ο βαθμός συναίνεσης δεν ήταν παρά μερικός, είτε διότι ο ρόλος των διαφόρων φορέων τριμερούς διαβούλευσης και συμμετοχής παραμένει περιθωριακός και αυτοί δεν αξιοποιούνται επαρκώς (Γιαννακούρου 2003, Zambarloukou 2004, Μουρίκη 2002, Ebbinghaus & Hassel 2000, Leonard 2001, Hassel 2003, ΟΚΕ 2002).

Για παράδειγμα, η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου που ξεκίνησε το 1997 με κυβερνητική πρωτοβουλία, αν και κατέληξε στην υπογραφή ενός «Συμφώνου Εμπιστοσύνης», δεν θεωρείται πολύ πετυχημένη για μια σειρά από λόγους: πρώτον, το τελικό αυτό Σύμφωνο δεν περιελάμβανε τα πλέον ακανθώδη ζητήματα (διευθέτηση εργάσιμου χρόνου, μερική απασχόληση, Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης κ.λπ.)· δεύτερον, δεν έχαιρε καθολικής αποδοχής (ούτε από την πλευρά των συνδικαλιστικών ούτε και από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων)· και, τέλος, ενώ στόχος ήταν μια ουσιαστική σύνθεση των απόψεων που εξέφραζαν οι διάφορες πλευρές, στην πράξη παρέμειναν, με ελάχιστες εξαιρέσεις, στις αρχικές τους θέσεις (Κουζής 1999, Μουρίκη 2002). Οι πρωτοβουλίες κοινωνικού διαλόγου που ακολούθησαν το 2000-2001 σχετικά με τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος και του θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της αγοράς εργασίας «...χρωματίστηκαν από έντονη καχυποψία, κλίμα αντιπαράθεσης και μικρο-πολιτικές σκοπιμότητες που οδήγησαν τελικά στη ματαίωση της διαδικασίας» (Μουρίκη 2002, 148).

Μια πρόσφατη Γνώμη της ΟΚΕ σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα μας δίνει μια σαφή εικόνα όσον αφορά τις εξελίξεις σε αυτό το πεδίο (ΟΚΕ 2002). Αν και διαπιστώνεται ο περιορισμός του παραδοσιακού παρεμβατικού ρόλου του κράτους, επισημαίνεται ότι η κρατική νομοθεσία παραμένει η βασική πηγή ρύθμισης, κάτι που συνεπάγεται ότι το κράτος, παρά τις όποιες αλλαγές, εξακολουθεί να διαδραματίζει – είτε τυπικά είτε άτυπα – έναν πρωταρχικό ρόλο. Όσον αφορά στην ΟΚΕ, στο σχετικό κείμενο επισημαίνεται ότι: «Παρά την προσπάθεια εναρμόνισης με το κοινοτικό κεκτημένο και τις ευρωπαϊκές συστάσεις και προτροπές, ο διάλογος δεν είναι πάντα ουσιαστικός». (ΟΚΕ 2002, 44). Αφ' ενός η ΟΚΕ δεν αξιοποιείται στο βαθμό που θα έπρεπε<sup>6</sup>, ενώ, αφ' ετέρου, θεωρείται ότι οι προτάσεις της δεν εισακούονται στον επιθυμητό βαθμό, κάτι που έχει συχνά ως συνέπεια οι όποιες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες να οδηγούνται σε αδιέξοδο και να καταλήγουν σε ελλειπείς ή ανεφάρμοστους νόμους (ΟΚΕ 2002, Γιαννακούρου 2003). Όσον αφορά στις ΝΟΚΕ, όπως επισημαίνεται στο ίδιο κείμενο, η μέχρι στιγμής λειτουργία τους δεν έχει επιδείξει ουσιαστικά αποτελέσματα, οι γνώμες που εκφέρουν δεν φαίνεται να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, ενώ η απουσία νομιμοποίησης από τις τοπικές κοινωνίες και η ελλιπής χρηματοδότηση φαίνεται να δρουν ανασταλτικά για τη λειτουργία τους (ΟΚΕ 2002).

Από τα παραπάνω, δεν προκύπτει μονάχα η δυσκολία κατάταξης της ελληνικής περίπτωσης σε μία από τις προτεινόμενες τυπολογίες και η ερμηνεία των εξελίξεων στο

6. Όπως επισημαίνεται στη Γνώμη της ΟΚΕ κατά την περίοδο 1995-2001 λιγότερα από τα μισά νομοσχέδια οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής εστάλησαν στην Επιτροπή για γνωμοδότηση.

πεδίο με όρους αποκέντρωσης ή (επανα-) συγκεντροποίησης, αλλά αναδεικνύονται και τα όρια μια ερμηνείας με όρους θεσμικούς. Με άλλα λόγια, το θεσμικό πλαίσιο υπάρχει, ενώ δεν απουσιάζουν και πρακτικές που πέτυχαν είτε στο επίπεδο της Ε.Ε. είτε στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Αυτές, όμως, οι τυπικές προϋποθέσεις δεν επαρκούν από μόνες τους για την επιτυχία ορισμένων θεσμών ή πρακτικών στην Ελλάδα. Πέρα από τις ειδικότερες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συγκυρίες που πρέπει να λάβει κανείς υπόψη του μελετώντας την επιτυχία ή μη κάποιων πρακτικών ή θεσμών, η μελέτη των εξελίξεων στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων δεν μπορεί να γίνει χωρίς να ληφθούν υπόψη και οι ακόλουθοι παράγοντες: ο κεντρικός ρόλος του κράτους, που παραμένει βασικός ρυθμιστής και υποκινητής των εξελίξεων· οι πελατειακές σχέσεις που κυριαρχούν στο πολιτικό πεδίο· η απουσία αυτόνομων και καλά οργανωμένων οργανώσεων (Lyberaki & Tsakalotos 2002). Σε αυτούς τους παράγοντες πρέπει να προστεθεί και η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ κοινωνικών συνομιλητών και η απουσία μια κουλτούρας διαλόγου.

Πέραν τούτου, πρέπει κανείς βεβαίως να αναρωτηθεί σχετικά με το τι μετράει περισσότερο: η διαδικασία ή το αποτέλεσμα της; Όπως πολύ σωστά διερωτάται ο M. Regini (2003 254), *«τι είναι πιο σημαντικό, ο βαθμός επιτυχίας ή η παρουσία δρώντων που επιθυμούν να υιοθετήσουν στρατηγικές συνεργασίας, ακόμα και εάν οι πολιτικές και θεσμικές προϋποθέσεις που θα τις καθιστούσαν επιτυχείς απουσιάζουν; Και μπορεί η ανάλυση των αποτυχιών να συμβάλει στην κατανόηση των προϋποθέσεων της επιτυχίας;»*.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## Συγκεντρωτικά στοιχεία συλλογικών συμβάσεων πανελλαδικά (1961-2001)

Έτος	ΕΓΣΣΕ	Εθνικές	Τοπικές ομοιεπαγγ.	Ειδικές ομοιεπαγγ.	Κλαδικές	Επιχειρησιακές	Σύνολο
1961	1	12	36	14			63
1962	2	14	19	35			70
1963		10	31	20			61
1964		27	21	29			77
1965	1	21	59	40			121
1966		28	40	37			105
1967	1	10	26	26			63
1968	2	14	24	23			63
1969		13	16	21			50
1970		20	3	30			53
1971		17	7	22			46
1972		44	11	33			88
1973		47	18	93			158
1974		21	15	34			70
1975	3	30	13	85			131
1976		30	24	90			144
1977	1	29	15	101			146
1978		37	14	115			166
1979		42	15	116			173
1980		56	25	140			221
1981		54	26	153			233
1982		70	42	188			300
1983		9	8	40			57
1984	1	47	22	182			252
1985	1	51	29	194			275
1986	1	18	7	18			44
1987		21	11	44			76
1988	1	83	28	98			210
1989	1	90	24	161			276
1990	1	65	20		46	53	185
1991	1	37	35		89	125	287
1992		28	14		66	63	171
1993	1	50	26		98	105	280
1994	1	44	26		99	117	287
1995	1	41	25		64	108	239
1996	1	46	20		76	242	385
1997		44	25		69	143	281
1998	1	51	16		87	137	292
1999		23	18		70	115	226
2000	1	54	22		98	122	297
2001		34	24		60	146	264

Πηγή: ΟΚΕ, Υπουργείο Εργασίας

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Boyer, R. (1996), «Le capitalisme étatique à la française à la croisée des chemins», στο Crouch, C. και Streeck, W. (επιμ.), *Les capitalismes en Europe*, Paris, La Découverte, 1996, σσ. 99-137.
- Γιαννακούρου, Μ. (2003), «Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: αποτίμηση, τάσεις, προοπτικές», *EIRO News*, 3 February.
- Ebbinghaus, B. and Hassel, A. (2000), «Striking deals: concertation in the reform of continental European welfare states», *Journal of European Public Policy*, 7:1, 2000, σσ. 44-62.
- Ζαμπαρλούκου, Σ. (1997), *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα. 1936-90*, Αθήνα-Κομοτηνή, Σάκκουλας.
- Grote, J. and Schmitter, P. (1999), «The renaissance of national corporatism: unintended side-effects of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy?», *Transfer*, 1-2.
- Hall, P. & Soscice, D. (επιμ.) (2001), *Varieties of capitalism*, Oxford, Oxford University Press.
- Hassel, A. (2003), «The politics of social pacts», *British Journal of Industrial Relations*, 41:4, σσ. 707-726.
- INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (2002), «Ειδικό τεύχος: Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: πραγματικότητα, τάσεις, προοπτικές», *Τετράδια του INE*, Οκτώβριος.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2002), «Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γερμανία. Οι εκφάνσεις και οι προσπάθειες ελέγχου της» *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 27, Ιούλιος, σσ. 65-75.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2003), «Παγκοσμιοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις: "Μύθοι" και Πραγματικότητα- Η "societal analysis" ("κοινωνική ανάλυση") ως εργαλείο διεθνικής συγκριτικής έρευνας στις εργασιακές σχέσεις» στο CD-ROM 2 με τα Πρακτικά του 2ου Διεθνούς Συνεδρίου Κοινωνιολογίας *Η Κοινωνιολογία: Μάθημα Ελευθερίας*.
- Katz, H. (1993), «The decentralization of collective bargaining», *Industrial and Labor Relations Review*, 47:1, σσ. 3-22.
- Kerr, C., Dunlop, J., Harbison, F. & Myers, C. (1971), *Industrialism and Industrial Man*, Middlesex, Penguin Books.
- Κουζής, Γ. (1999), «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», στο Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ.), *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*, Αθήνα, Κριτική, σσ. 253-310.
- Κουζής, Γ. (2000), «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος», στο Κουζής, Γ. και Ρομπόλης, Σ. (επιμ.), *Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου*, Αθήνα, Gutenberg, σσ. 89-167.
- Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Αθήνα, INE - ΓΣΕΕ/ ΑΔΕΔΥ.
- Kritsantonis, N. (1992), «Greece: from state authoritarianism to modernization», στο Ferner, A. και Hyman, R. (επιμ.), *Industrial relations in the new Europe*, Oxford, Blackwell, σσ. 601-628.
- Leonard, E. (2001), «Industrial relations and the regulation of employment in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, 7: 1, σσ. 27-47.
- Lyberaki, A. and Tsakalotos, E. (2002), «Reforming the Economy without society: social and

- institutional constraints to economic reform in post-1974 Greece», *New Political Economy*, 7:1, σσ. 93-114.
- Maurice, M.(1989), «Méthode comparative et analyse sociétale», *Sociologie du travail*, 2, σσ. 175-191.
- Meriaux, O.(2004), «Το γαλλικό μοντέλο ανασυγκρότησης της κοινωνικής συνεργασίας», στο Μοσχονάς, Α. & Κονιόρδος, Σ. (επιμ.), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό επίπεδο*, Αθήνα, Gutenberg, σσ. 195-216.
- Μοσχονάς, Α.(2003), *Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση*, Αθήνα, Τυπωθήτω - Γ.Δαρδανός.
- Μοσχονάς, Α. & Κονιόρδος, Σ. (2004), «Εισαγωγή: η προβληματική των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη», στο Μοσχονάς, Α. & Κονιόρδος, Σ. (επιμ.), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό επίπεδο*, Αθήνα, Gutenberg, σσ. 17-28.
- Μουρίκη, Α.(2002), «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση», στο Μουρίκη, Α., Ναούμη, Μ. και Παπαπέτρου, Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, ΕΚΚΕ, σσ. 145-152.
- Ντοτσιάκα, Μ. (1998), «Πολιτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992-1998)», *EIRO News*, 28 December.
- ΟΚΕ (2002), Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, *Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Αποτίμηση - τάσεις - προοπτικές*, Αθήνα, 18 Δεκεμβρίου.
- Πολίτης, Δ.(1998), «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο Ν.1876/1990: οι εργασιακές σχέσεις και τα συνδικάτα», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 9, Ιανουάριος, σσ. 5-27.
- Regini, M.(2000), «Between deregulation and social pacts: the responses of European economies to Globalization», *Politics & Society*, 28: 1, σσ. 5-33.
- Regini, M.(2003), «Tripartite concertation and varieties of capitalism», *European Journal of Industrial Relations*, 9: 3, σσ. 251-263.
- Rhodes, M.(2003), «Παγκοσμιοποίηση, αγορές εργασίας και Κράτη Πρόνοιας: ένα μέλλον «Ανταγωνιστικού Κορπορατισμού», στο Κατσούλης, Η., Ανανιάδη, Μ. & Ιωαννίδης, Σ. (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση: Οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές όψεις*, Αθήνα, Ι. Σιδέρης, σσ. 281-317.
- Reutter, W.(1991), *Korporatismustheorien*, Frankfurt am Main, Peter Lang.
- Royo, S.(2002), «A new century of corporatism: corporatism in Spain and Portugal», *West European Politics*, 25:3, σσ. 77-104.
- Σπυρόπουλος, Γ.(1998), *Εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Αθήνα- Κομοτηνή, Σάκκουλας.
- Streeck, W.(1996), «Le capitalisme allemand: existe-t-il ? A-t-il des chances à survivre», στο Crouch, C. και Streeck (επιμ.), *Les capitalismes en Europe*, Paris, La Découverte, σσ. 47-70.
- Supiot, A. (επιμ.)(1999), *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Traxler, F.(2004), «The metamorphoses of corporatism: from classical to lean patterns», *European Journal of Political Research*, 43, σσ. 571-598.

- Traxler, F.(2003), «Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations», *European Journal of Industrial Relations*, 9:2, σσ. 141-161.
- Triantafyllou, P.(2003), «Reflection on where the theory of neo-corporatism in Greece has stopped and where the praxis (or the absence ?) of neo-corporatism may be going», Εισήγηση στο *1st LSE PhD Symposium on Modern Greece*, Hellenic Observatory-LSE, June.
- Zambarloukou, S.(2004), «Collective bargaining and social pacts in Greece: social actors' responses to change», Εισήγηση στο συνέδριο *Economic Sociology: Problems and Prospects*, Ρέθυμνο, Σεπτέμβριος.