

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



**ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Εργοδοτικές οργανώσεις: Η πολιτική των εθνικών εργοδοτικών
οργανώσεων στην Ελλάδα για τις εργασιακές σχέσεις κατά την
περίοδο της κρίσης και των μνημονίων**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Βασίλειος Κ. Κατσαντώνης

Αθήνα 2022

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



**ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Εργοδοτικές οργανώσεις: Η πολιτική των εθνικών εργοδοτικών
οργανώσεων στην Ελλάδα για τις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο
της κρίσης και των μνημονίων

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Βασίλειος Κ. Κατσαντώνης

Αθήνα 2022

Τριμελής Επιτροπή:

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπων)

Ιορδάνης Ψημμένος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Ευαγγελία Αρανίτου, Επίκουρη Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Κρήτης



Copyright © Βασίλειος Κ. Κατσαντώνης, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος:

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διδακτορικής διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

'The stronger man's argument is always the best.'

Jean De La Fontaine

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Το ταξίδι μίας διδακτορικής έρευνας είναι εν πολλοίς μία μοναχική διαδρομή. Εν τούτοις, στη διαμόρφωση μίας ερευνητικής προσωπικότητας οι επιρροές από άλλα άτομα είναι τεράστιες. Στο πλαίσιο αυτό, θα ήθελα να κάνω αναφορά και να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που με ενέπνευσαν ή με στήριξαν είτε το γνώριζαν είτε όχι. Αρχικά, από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς θέλω να ευχαριστήσω τον ομότιμο καθηγητή Αντώνιο Παναγιωτόπουλο, τον δάσκαλο με τον οποίο πέρασα πολλές ώρες στο σπίτι του συζητώντας και ο οποίος τελικά με έπεισε να προσπαθήσω να ικανοποιήσω το ερευνητικό μου ενδιαφέρον για τις εργοδοτικές οργανώσεις μέσω ενός διδακτορικού. Δικαιώθηκε εκ των πραγμάτων και τον ευχαριστώ. Από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς θέλω να ευχαριστήσω και τον ομότιμο καθηγητή Ιωσήφ Χασσίδ ο οποίος με κατεύθυνε αποτελεσματικά για τις μεταπτυχιακές μου σπουδές και με υποστήριξε να γίνω δεκτός στο MA European Industrial Relations του Warwick Business School. Εκεί ευτύχησα να διδαχθώ από μεγάλους δασκάλους όπως ο Paul Marginson, ο Guglielmo Meardi και η Valeria Pulignano οι οποίοι με γέμισαν γνώση για τις βιομηχανικές σχέσεις και με ενέπνευσαν καταλυτικά.

Με το πέρας των πρώτων μου μεταπτυχιακών σπουδών, ευτύχησα να παρακολουθώ συστηματικά τα σεμινάρια οργανωμένων συμφερόντων που οργάνωνε ο ομότιμος σήμερα καθηγητής του ΕΚΠΑ Μιχάλης Σπουρδαλάκης και στα οποία είχα την τύχη να γνωρίσω από τους σημαντικότερους επιστήμονες των εργασιακών σχέσεων, της πολιτικής επιστήμης και της πολιτικής κοινωνιολογίας στην Ελλάδα. Δεν αναφέρομαι στον καθένα από αυτούς ξεχωριστά, από φόβο μήπως ξεχάσω και αδικήσω κάποιον, αλλά τους ευχαριστώ όλους θερμά για τις γνώσεις που μου μεταλαμπάδευσαν με τις εισηγήσεις τους. Στη συνέχεια, ο επιβλέπων καθηγητής Γιάννης Κουζής μου έδωσε τη δυνατότητα να ικανοποιήσω το ερευνητικό μου ενδιαφέρον ανοίγοντας μου την πόρτα της οικογένειας του Πάντειου Πανεπιστημίου και του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής. Από τη φιλοξενία μου όλα αυτά τα χρόνια της διατριβής στη Σχολή, θα θυμάμαι πάντοτε με γλυκιά ανάμνηση τον πρώτο καιρό και την προσπάθεια που κάναμε με άλλους συναδέλφους, υπό την καθοδήγηση του καλού μας δασκάλου Ιορδάννη Ψημμένου να οργανώσουμε τον χώρο λειτουργίας και μελέτης, καθώς και τη βιβλιοθήκη του ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

Σημαντικό όμως ρόλο για την τελική ολοκλήρωση της διατριβής είχε και η εργασιακή μου απασχόληση στον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών. Στον ΣΕΒ βρέθηκα

χάρη στον Γιάννη Σιδηρόπουλο ο οποίος κυριολεκτικά με μάζεψε από την πλατεία Βικτωρίας όπου δούλευα στην πρώτη γραμμή του προσφυγικού το 2015-2016 και με εμπιστεύτηκε να γίνω αρχικά εμπειρογνώμονας στη Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας για τα συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού των ελληνικών επιχειρήσεων. Μου έδωσε επομένως την ευκαιρία να εργαστώ σε ένα περιβάλλον το οποίο λειτουργεί με αξιοπρέπεια απέναντι στους εργαζόμενους και παρέχει άπειρες ευκαιρίες γνώσης και ατομικής ανάπτυξης. Επίσης, προσπάθησε και πέτυχε με υπομονή να βελτιώσω τον τρόπο που εκφράζομαι προφορικά και γραπτά. Στον ΣΕΒ γνώρισα και τον Χρήστο Ιωάννου ο οποίος είχε από τις καταλυτικότερες συμβολές για την ολοκλήρωση του πονήματος. Σαν διευθυντής μου την περίοδο που ήμουν στον Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του Συνδέσμου, αφενός με διευκόλυνε με όποιον τρόπο μπορούσε προκειμένου να ανταπεξέλθω στις ανάγκες της έρευνας μου, αφετέρου μου έδωσε την ευκαιρία να δουλέψω σε πολύ ενδιαφέροντα σχετικά έργα και με καθοδήγησε αποτελεσματικά τόσο για τις συνεντεύξεις, όσο και δίνοντας μου πληροφορίες για ζητήματα που αφορούν στον κοινωνικό διάλογο και τα οποία δεν είναι δυνατόν να διαβαστούν κάπου. Από το εργασιακό μου περιβάλλον θέλω να ευχαριστήσω και τη συνάδελφο Νινέττα Μανούση για τις οδηγίες της ως προς την εύρεση σημαντικού πρωτογενούς υλικού χωρίς το οποίο η παρούσα δε θα είχε την ίδια αξία.

Πριν περάσω στις ευχαριστίες για την οικογένεια μου, θέλω να σταθώ ιδιαίτερα στον επιβλέποντα καθηγητή μου Γιάννη Κουζή, έναν ακούραστο και συνεπή με τα λεγόμενα του δάσκαλο των δικαιωμάτων του κόσμου της εργασίας. Είχα την ευτυχία, στην αρχή του ταξιδιού να παρακολουθήσω πολλά μαθήματα του στο αμφιθέατρο και εκεί κατάλαβα ότι ένας από τους σημαντικότερους αγώνες είναι η σωστή νομική και ιστορική ενημέρωση, ώστε τα κεκτημένα δικαιώματα να μη φαντάζουν ως πολυτέλειες. Τον ευχαριστώ πολλαπλώς γιατί με πίστεψε και με εμπιστεύτηκε ανοίγοντας μου μία πόρτα χωρίς να με γνωρίζει προσωπικά, για την τεράστια υπομονή που είχε μαζί μου και για το γεγονός ότι ποτέ δεν ένοιωσα οποιαδήποτε πίεση να πω ή μην πω, να γράψω ή να μη γράψω κάτι. Κλείνοντας, θέλω να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, τη γυναίκα μου Ιωάννα και τα δίδυμα παιδιά μου Έλλη-Χριστοθέα και Κώστα, οι οποίοι με ανέχτηκαν και με στερήθηκαν ανάλογα την κατάσταση, προκειμένου να πετύχω αυτό που ξεκίνησε σαν εμμονή πολύ πριν μπουν στη ζωή μου.

*Η παρούσα αφιερώνεται στους γονείς μου Κώστα και Βασιλεία
Κατσαντώνη οι οποίοι με παρακίνησαν και μου προσέφεραν τις συνθήκες
για να σπουδάσω όσο και ό,τι θέλω.*

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΤΑ	=	Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή
ΑΣΕ	=	Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας
ΓΣΕΒΕΕ	=	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος
ΔΓΕ	=	Διεθνές Γραφείο Εργασίας
ΔΕΘ	=	Διεθνής Έκθεση Θεσσαλονίκης
ΔΣΕ	=	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΔΟΕ	=	Διεθνής Οργάνωση της Εργασίας (ILO)
εο	=	εργοδοτικές οργανώσεις
ΕΓΣΕΕ	=	εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας
ΕΣΕΕ	=	Εθνική Συνομοσπονδία Επιχειρηματικότητας Εμπορίου
ΕΣΙΠ	=	Εθνικό Συμβούλιο Ιδιωτικής Πρωτοβουλίας
ΕΕ	=	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΕ	=	Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών
ΕΕΣ	=	εθνικά επιχειρηματικά συστήματα
ΕΕΤ	=	Ελληνική Ένωση Τραπεζών
ΕΚΕ	=	εταιρική κοινωνική ευθύνη
ΕΚΕΟ	=	εθνικές κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις/ (NEPA) National Employers' Peak Associations
ΕΚΤ	=	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΣΠΑ	=	Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
ΗΒ	=	Ηνωμένο Βασίλειο
ΜμΕ ή μΜΕ	=	μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις ή μικρομεσαίες επιχειρήσεις
ΜΚΟ	=	μη κυβερνητικές οργανώσεις
ΟΚΕ	=	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
ΟΟΣΑ	=	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΠΑ.ΣΕ.ΒΙ.ΠΕ	=	Πανελλήνιος Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Βιομηχανικών Περιοχών
ΣΒΑΠ	=	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής - Πειραιώς
ΣΒΕ	=	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (πρώην ΣΒΒΕ: Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος)
ΣΒΘΚΕ	=	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας Και Κεντρικής Ελλάδας
ΣΒΣΕ	=	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Στερεάς Ελλάδας

ΣΕΒ	=	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΕΒΙΠΕ&ΔΕ	=	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδος
ΣΕΛΠΕ	=	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Λιανικής Πωλήσεως Ελλάδος
ΣΕΠΕ	=	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΕΣΜΕ	=	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Σούπερ Μάρκετ Ελλάδος (πρώην)
ΣΕΤΕ	=	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
ΣΔ	=	συλλογικές διαπραγματεύσεις
ΣΘΕΒ	=	Σύνδεσμος Θεσσαλικών Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΣ	=	συλλογικές συμφωνίες/συμβάσεις
ΣΣΕ	=	συλλογική σύμβαση εργασίας
ΤΠΕ	=	τεχνολογίες πληροφορικής επικοινωνιών
-	-	- - - - - - - - - -
ACA	=	Alliance of Chemical Associations
ACCI	=	Australian Chamber of Commerce & Industry
ACTU	=	Australian Council of Trade Unions
BDA	=	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BdB	=	<i>Banken Verband</i> (Ομοσπονδιακή Ένωση γερμανικών Τραπεζών)
BDI	=	Bundesverband der Deutschen Industrie
Business NZ	=	<i>Business New Zealand</i>
CAI	=	Confederation of Australian Industry (1977-1992)
CBI	=	Confederation of British Industries
CEEPE	=	πρώην - European Centre of Employers and Enterprises providing Public services, από τον Δεκέμβριο του 2020 μετονομάστηκε σε SGI Europe .
CEOE	=	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Confederation of Employers and Industries of Spain)
CIP	=	<i>Confederação da Indústria Portuguesa</i> (Confederation of Portuguese Business)
DIHK	=	<i>Deutscher Industrie- und Handelskammer</i> (Γερμανικό Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο),

DA	=	<i>Dansk Arbejdsgiversforening</i> (Confederation of Danish Employers)
DSSV	=	German Association for Fitness Studios and Sport Facilities
FU	=	Familien Unternehmer (Ένωση Οικογενειακών Επιχειρηματιών)
FIEC	=	European Construction Industry Association
HR(M)	=	Human Resources (Management)
IR	=	Industrial Relations
MCCEI	=	Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry
NIE	=	New Institutional Economics
NZWBA	=	New Zealand Wool Brokers Association
NZPEA	=	New Zealand Port Employers Association
OT	=	<i>Ohne Tarifbindung</i> (ρήτρα εξαίρεσης)
OIT	=	Organizational-Institutional Theory
PKPP	=	<i>Konfederacja Lewiatan</i> (Polish Confederation of Private Employers)
SAF	=	<i>Svenska Arbetsgivareföreningen</i> (Swedish Employers Associations)
TPR	=	German Employers Association for Private Broadcasting
UEAPME	=	πρώην European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (σήμερα SME United)

**«Εργοδοτικές οργανώσεις: Η πολιτική των εθνικών εργοδοτικών
οργανώσεων στην Ελλάδα για τις εργασιακές σχέσεις κατά την
περίοδο της κρίσης και των μνημονίων».**

Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΩΣ ΠΕΔΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ....16

1^ο Κεφάλαιο: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ Η ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ16

- 1.1 Εισαγωγή: Γενικά ζητήματα για τις εργοδοτικές οργανώσεις που επηρέασαν τη σύλληψη της παρούσας έρευνας..... 16
- 1.1.2 Αναλυτική περιγραφή της δομής και του περιεχομένου της διατριβής..... 25

2^ο Κεφάλαιο: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ33

2.1 Ιστορική εξέλιξη, θεωρητικές αποσαφηνίσεις και διεθνής βιβλιογραφία 33

- 2.1.1 Τα πρώτα κίνητρα συλλογικής δράσης και η δημιουργία των εργοδοτικών οργανώσεων 33
 - 2.1.1.a Η συμβολή των εργοδοτικών οργανώσεων στην εξέλιξη των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων 47
 - 2.1.1.b Η λειτουργία των εργοδοτικών οργανώσεων που σχετίζεται με την εκπροσώπηση των επιχειρήσεων στις βιομηχανικές-συλλογικές εργασιακές σχέσεις..... 55
- 2.1.2 Οι θεωρητικοί της οργάνωσης και συμπεριφοράς των εργοδοτικών οργανώσεων 59
 - 2.1.2.a Οι πρώιμες προσεγγίσεις: John Commons, Robert F. Hoxie και McCafree 59
 - 2.1.2.b Mancur Olson: Η πλουραλιστική προσέγγιση..... 62
 - 2.1.2.c Offe & Wiesenhal: Η ταξική προσέγγιση..... 63
 - 2.1.2.d Philippe Schmitter & Wolfgang Streeck: Η θεωρία της οργάνωσης και των οργανωσιακών χαρακτηριστικών των επιχειρηματικών οργανώσεων 66
 - 2.1.2.e Keith Sisson: Η τυπολογία των εργοδοτικών οργανώσεων και οι πιέσεις για αλλαγή. 74
 - 2.1.2.f Franz Traxler: Οι εμπειρικές έρευνες για την οργανωσιμότητα, την διακυβερνησιμότητα, την αντιπροσωπευτικότητα των εργοδοτικών οργανώσεων και την επιρροή του οικονομικού περιβάλλοντος. 76
 - 2.1.2.g Οι μελετητές των συστημάτων της Αυστραλίας και της Νέας Ζηλανδίας: David Plowman, Michael Barry 87
- 2.1.3 Η διεθνής βιβλιογραφία για τις επιχειρηματικές οργανώσεις και οι εκφάνσεις της που αφορούν στις εργοδοτικές οργανώσεις. 91

2.2 Τα συστατικά στοιχεία της συμπεριφοράς των εργοδοτικών οργανώσεων: οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συλλογική οργάνωση και δράση των οργανώσεων. 145

- 2.2.1 Οι παράγοντες του εσωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων..... 149
 - I. Οι συγκλίσεις και οι αποκλίσεις των εργοδοτικών συμφερόντων.....149
 - II. Οι ίδιοι πόροι (των μελών) και το rational choice ως εναλλακτική επιλογή της συλλογικής δράσης μέσω των οργανώσεων 153
 - III. Η ασυμμετρία στη διανομή των οφελών και των δεσμεύσεων από τη συμμετοχή στις οργανώσεις λόγω του μεγέθους των επιχειρήσεων. 155
 - IV. Τα διαφορετικά οφέλη και οι προσδοκίες των επιχειρήσεων από τη συμμετοχή στις οργανώσεις 157
- Παράρτημα ενότητας 2.2.1 : Οι συγκλίσεις και οι αποκλίσεις των γερμανικών εργοδοτικών οργανώσεων για το ζήτημα της ελληνικής κρίσης..... 160
- 2.2.2 Οι παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων 167
 - I. Η διεθνοποίηση των αγορών και το εθνικό οικονομικό περιβάλλον 167
 - II. Το μεγάλο μέγεθος των επιχειρήσεων και η επιρροή του στη διαμόρφωση του περιβάλλοντος συλλογικής οργάνωσης και δράσης των οργανώσεων..... 172

III. Το πρόταγμα για ευελιξία στις αγορές εργασίας και τα εθνικά συστήματα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων	177
2.2.3 Η συνδικαλιστική συμμετοχή, η συλλογική εκπροσώπηση και ο εσωτερικός έλεγχος στις εργοδοτικές οργανώσεις	196
I. Παράγοντες επηρεασμού της συνδικαλιστικής συμμετοχής και πυκνότητας.....	196
Η συνδικαλιστική πυκνότητα των σύγχρονων εργοδοτικών οργάνωσεων	203
II. Τομείς κάλυψης της εκπροσώπησης και ιεραρχική διαφοροποίηση	210
III. Οργανωτικό επίπεδο συμμετοχής και εσωτερικός έλεγχος	214
2.3 Η μετεξέλιξη των σύγχρονων εργοδοτικών οργάνωσεων: διαρθρωτική προσαρμογή, παροχή υπηρεσιών και αλλαγή τακτικής ως προς τα μέλη	218
2.3.1 Διαρθρωτική προσαρμογή στις δομικές αλλαγές: συγχωνεύσεις και δημιουργία νέων εργοδοτικών οργάνωσεων	218
I. Συγχωνεύσεις εργοδοτικών και επιχειρηματικών οργάνωσεων	218
II. Δημιουργία νέων εργοδοτικών οργάνωσεων	224
2.3.2 Προσανατολισμός στην παροχή υπηρεσιών:.....	230
2.3.3 Αλλαγή τακτικής προς τα μέλη για τις συλλογικές συμφωνίες	238
I. Ρήτρες εξαιρέσεων	240
II. Γρήγορη ειδοποίηση (quick notice)	242
III. Συνδρομή χωρίς δέσμευση που απορρέει από συλλογικές διαπραγματεύσεις	243
B' ΜΕΡΟΣ: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	246
3^ο Κεφάλαιο: ΟΙ ΚΟΡΥΦΑΙΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ	246
3.1 Οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα: υπάρχουσα έρευνα, η συμβολή τους στις ΕΓΣΣΕ και πληροφορίες για τη σημερινή τους οργάνωση.	246
3.1.1 Η βιβλιογραφία για τις εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα.	246
3.1.2 Η συμμετοχή των εργοδοτικών οργάνωσεων στην ιστορική εξέλιξη των ΕΓΣΣΕ. Μία συναίνεση μακράς διάρκειας που δεν απέτρεψε την καταστροφική κρίση.....	262
1936-1956: Οι πρώτες ΣΣΕ - Εισαγωγή του θεσμού πριν τον πόλεμο και η μετέπειτα ενδυνάμωση του	262
1958-1968: Η περίοδος πριν τη δικτατορία	264
1975-1990: Πρώιμη μεταπολίτευση – Προσπάθεια για ισότητα και δικαιοσύνη στην αγορά εργασίας.....	266
1991 – 2009: Ενίσχυση της διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας από τους κοινωνικούς εταίρους και των εργασιακών δικαιωμάτων	269
2010 – 2019: Αντιμετώπιση της εμβάθυνσης της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης.....	272
3.1.3 Οι κορυφαίες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα.	277
3.1.3.a Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)	277
Σύντομη ιστορική επισκόπηση	277
Το προφίλ του ΣΕΒ (2020).....	280
I. Τα μέλη	280
II. Η οργάνωση και λειτουργία	281
3.1.3.b Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) ...	287
Σύντομη ιστορική επισκόπηση	287
Το προφίλ της ΓΣΕΒΕΕ (2020)	291
I. Τα μέλη	291
II. Η οργάνωση και λειτουργία	292
3.1.3.c Η Εθνική Συνομοσπονδία Εμπορίου Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ).....	296
Σύντομη ιστορική επισκόπηση	296
Το προφίλ της ΕΣΕΕ (2020)	299

I. Τα μέλη	299
II. Η οργάνωση και λειτουργία	300
3.1.3.d Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)	301
Σύντομη ιστορική επισκόπηση	301
Το προφίλ του ΣΕΤΕ (2020)	301
I. Τα μέλη	301
II. Η οργάνωση και λειτουργία	303
3.2 Η στάση και οι θέσεις των κορυφαίων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων την	
περίοδο της κρίσης και των μνημονίων	305
3.2.1 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και ο κοινωνικός διάλογος: ανάγνωση από την πλευρά	
των κύριων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων	305
3.2.1.a Η σταδιακή και απότομη χρεοκοπία της Ελλάδος: «Τις παίζει»;	308
3.2.1.b Η εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου και η στάση των εργοδοτικών εταίρων: αδυναμία	
ή απαγόρευση εύρεσης λύσης εγχώριου σχεδιασμού και εφαρμογής;	312
A. Ομαδοποίηση των κυριότερων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου την περίοδο της	
κρίσης και των μνημονίων	314
I. Συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τους Πρωθυπουργούς	314
II. Άλλες κοινές συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων 2010-2018	316
III. Συναντήσεις μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων	318
IV. Κοινές επιστολές-δηλώσεις των εργοδοτικών οργανώσεων	319
V. Επιστολές-Υπομνήματα των εργοδοτικών οργανώσεων	321
VI. Κινητοποιήσεις και οργάνωση απεργιών από τις εργοδοτικές οργανώσεις	323
VII. Άλλα σημαντικά γεγονότα που επηρέασαν τις εργοδοτικές οργανώσεις;	325
B. Παράθεση σε χρονολογική σειρά των κυριότερων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου	
την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων	327
I. Περίοδος πρώτου μνημονίου	328
II. Περίοδος δευτέρου μνημονίου	338
III. Περίοδος τρίτου μνημονίου	371
3.2.2 Τα μνημόνια και οι θέσεις των κορυφαίων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων	420
3.2.2.a Η εξέλιξη της νομοθεσίας των μνημονίων για τις εργασιακές σχέσεις και τη	
διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας	420
3.2.2.b Διαπιστώσεις από την ανάλυση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για τις	
εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας στη διαβούλευση των νομοσχεδίων της	
μνημονιακής περιόδου	426
I. Γενικές διαπιστώσεις από το σύνολο της περιόδου:	427
II. Η περίοδος του 1ου μνημονίου	431
III. Η περίοδος του 2ου μνημονίου	438
IV. Η περίοδος του 3ου μνημονίου	439
3.3 Οι κορυφαίες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις και οι δημόσιες θέσεις τους για τις	
εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης	442
Οι θέσεις του ΣΕΒ για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης	442
Οι θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης	453
Οι θέσεις της ΕΣΕΕ για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης	468
Οι θέσεις του ΣΕΤΕ για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης	470
4^ο Κεφάλαιο: ΤΑ ΣΥΝΑΓΟΜΕΝΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ	
ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ	480
4.1 Η διεξαχθείσα έρευνα	480
4.1.1 Τα ερευνητικά ερωτήματα	480
4.1.2 Σύνοψη της έρευνας πεδίου	485

4.2 Οι επιμέρους διαπιστώσεις της έρευνας	495
4.2.1 Διαπιστώσεις από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας για τις εργοδοτικές οργανώσεις.	495
4.2.2 Διαπιστώσεις από την ανάλυση της εξέλιξης του κοινωνικού διαλόγου για την πολιτική των εργοδοτικών οργανώσεων στις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων.....	498
I. Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων μεταξύ τους.....	498
II. Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους.....	501
III. Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με το κράτος και τα συνδικάτα	502
IV. Ο ρόλος του κράτους (από την οπτική των εργοδοτών).....	503
V. Ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων (από την οπτική των εργοδοτών)	504
VI. Οι ενέργειες των εργοδοτικών οργανώσεων.....	506
VII. Ο ρόλος της κάθε εργοδοτικής οργάνωσης	507
A) Διαπιστώσεις για τον ρόλο του ΣΕΒ	507
B) Διαπιστώσεις για τον ρόλο της ΓΣΕΒΕΕ	509
Γ) Διαπιστώσεις για τον ρόλο της ΕΣΣΕ	510
Δ) Διαπιστώσεις για τον ρόλο του ΣΕΤΕ	511
4.2.3 Διαπιστώσεις από τη συγκριτική επισκόπηση των δημόσιων θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων και τον διαφαινόμενο ρόλο τους για την αγορά εργασίας και την εθνική στρατηγική απασχόλησης.	513
I. Αμοιβή της εργασίας	513
II. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	518
III. Προστασία της εργασίας	523
IV. Μέλλον της εργασίας.....	526
4.2.4. Άλλες διαπιστώσεις από την έρευνα πεδίου: συνεντεύξεις ημιδομημένου ερωτηματολογίου και βιωματική εμπειρία.....	532
4.3 Τα συμπεράσματα της Διατριβής.....	536
4.3.1 Τα αποτελέσματα του ελέγχου των ερευνητικών υποθέσεων.....	536
4.3.2 Τα συμπεράσματα για την πολιτική των κορυφαίων ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων στις εργασιακές σχέσεις την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων.....	547
4.3.2.a Οι δυναμικές μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των διαφορετικών επιχειρήσεων που εκπροσωπούν οι οποίες επηρεάζουν την πολιτική τους στις εργασιακές σχέσεις.....	547
Γενικά συμπεράσματα	547
Συμπεράσματα για τις σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους.....	548
4.3.2.b Η απότοκη της κρίσης ωριμότητα του ελληνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων	549
I. Συμπεράσματα για τον ρόλο του κράτους	549
II. Συμπεράσματα για τη στάση και τις θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων.....	551
4.3.2.c Τα συμπεράσματα για τον ρόλο των Οργανώσεων την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων	554
4.3.2.d Τελικά συμπεράσματα – Προεκτάσεις.....	557
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Πίνακας χαρτογράφησης του κοινωνικού διαλόγου την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων	563
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: Οι θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων για τις νομοθεσίες των μνημονίων μέσα από τις απομαγνητοφωνήσεις των συνεδριάσεων της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων:.....	584
I. Μνημόνιο I	584
II. Μνημόνιο II	605
III. Μνημόνιο III	611

IV. Ο πρώτος νόμος μετά το πέρας των μνημονίων	623
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	629

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Οι ημερομηνίες ίδρυσης των πρώτων εργοδοτικών και επιχειρηματικών οργανώσεων.....	33
Πίνακας 2: Τα μοντέλα των συστημάτων βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη	58
Πίνακας 3: Σημαντικές μελέτες του Franz Traxler για τις εργοδοτικές οργανώσεις	86
Πίνακας 4: Τα είδη και η τυπολόγηση των εργοδοτικών οργανώσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο	139
Πίνακας 5: Οι δύο τάσεις στην επιδίωξη της στρατηγικής ευελιξίας από τις μεγάλες επιχειρήσεις	175
Πίνακας 6: Η εξέλιξη της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	188
Πίνακας 7: Τα χαρακτηριστικά και οι τάσεις στον συντονισμό των επιπέδων της εργασιακής διαπραγματεύσεως	189
Πίνακας 8: Οι αλλαγές στο κύριο επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων	190
Πίνακας 9: Τα κύρια χαρακτηριστικά και η εξέλιξη της κεντροποίησης και αποκέντρωσης των ΣΣ	191
Πίνακας 10: Τα πιο σημαντικά θέματα που αναδείχθηκαν μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2000.....	192
Πίνακας 11: Τα σημαντικότερα ζητήματα του μέλλοντος και η αναμενόμενη κατεύθυνση στη θεματολογία των συλλογικών διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τους κοινωνικούς εταίρους.	193
Πίνακας 12: Η τάση στις αλλαγές περιεχομένου της θεματολογίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2000.....	194
Πίνακας 13: Αποτύπωση της έντασης των αλλαγών που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις από το 1997.....	195
Πίνακας 14: Η εξέλιξη της συνδικαλιστικής πυκνότητας και του αριθμού των εργοδοτικών οργανώσεων στις ευρωπαϊκές χώρες από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 μέχρι και το 2013	206
Πίνακας 15: Η επίδραση των διαφορετικών παραγόντων στη συλλογική οργάνωση των μελετών περιπτώσεων του Behrens (2004).....	227
Πίνακας 16: Οι υπηρεσίες των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων προς τις επιχειρήσεις μέλη τους.....	236
Πίνακας 17: Οι πρώτες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 1936-1968.	265
Πίνακας 18: Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 1975-1990.	268
Πίνακας 19: Η έκβαση των ΕΓΣΣΕ 1936-2020.....	275
Πίνακας 20: Τα ορόσημα στην ιστορία του ΣΕΒ	280
Πίνακας 21: Τα σημαντικότερα γεγονότα στην ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ από την ίδρυση της το 1919 μέχρι το 2018.....	287
Πίνακας 22: Η εξέλιξη των μελών του ΣΕΤΕ 2018-2020.....	302
Πίνακας 23: Οι συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τους εκάστοτε Πρωθυπουργούς 2010-2019	315
Πίνακας 24: Οι κοινές συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων 2010-2019	317

Πίνακας 25: Οι συναντήσεις μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων για τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας 2010-2019.....	319
Πίνακας 26: Οι κοινές επιστολές-δηλώσεις των εργοδοτικών οργανώσεων 2012-2018.....	320
Πίνακας 27: Οι επιστολές των εργοδοτικών οργανώσεων 2012-2018.....	321
Πίνακας 28: Οι κινητοποιήσεις και οι οργανώσεις απεργιών από τις εργοδοτικές οργανώσεις (2011-2018)	324
Πίνακας 29: Τα εξωγενή των εργοδοτικών οργανώσεων γεγονότα που τις επηρέασαν (2009-2020).....	325
Πίνακας 30: Οι κυριότερες νομοθετικές παρεμβάσεις για τις εργασιακές σχέσεις και τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας από το 1990-2010.	420
Πίνακας 31: Οι συνεδριάσεις της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής με παρουσία των εργοδοτών σχετικά με την νομοθεσία που αφορά στις εργασιακές σχέσεις και τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας.....	422
Πίνακας 32: Οι νομοθετικές παρεμβάσεις της περιόδου 2010-2019 για τις εργασιακές σχέσεις και τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας χωρίς τη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων.....	424
Πίνακας 33: Αποτύπωση ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με την ερευνητική υπόθεση H1.....	481
Πίνακας 34: Αποτύπωση ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με την ερευνητική υπόθεση H2.....	482
Πίνακας 35: Αποτύπωση ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με την ερευνητική υπόθεση H3.....	483
Πίνακας 36: Ερωτήματα ημιδομημένου ερωτηματολογίου προς τους επικεφαλής Τομέων Εργασιακών Σχέσεων και επιστημονικούς σύμβουλους ΣΕΒ,ΓΣΕΒΕΕΕ,ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ.....	485
Πίνακας 37: Ερωτήματα ημιδομημένου ερωτηματολογίου προς τους Προέδρους των ΣΕΒ,ΓΣΕΒΕΕ,ΕΣΕΕ,ΣΕΤΕ	486
Πίνακας 38: Ερωτήματα ημιδομημένου ερωτηματολογίου προς τον Πρόεδρο της ΟΚΕ	487
Πίνακας 39: Συνεντεύξεις έρευνας πεδίου	488
Πίνακας 40: Διαπιστώσεις από την ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας	496
Πίνακας 41: Συγκριτική αποτύπωση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για την αμοιβή της εργασίας.....	515
Πίνακας 42: Συγκριτική αποτύπωση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις.....	521
Πίνακας 43: Συγκριτική αποτύπωση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για τα ζητήματα που αφορούν στην προστασία της εργασίας.....	524
Πίνακας 44: Συγκριτική αποτύπωση της ατζέντας των εργοδοτικών οργανώσεων για το μέλλον της αγοράς εργασίας	528
Πίνακας 45: Αποτύπωση ευρημάτων ερευνητικής υπόθεσης H1	538
Πίνακας 46: Αποτύπωση ευρημάτων ερευνητικής υπόθεσης H2	542
Πίνακας 47: Αποτύπωση ευρημάτων ερευνητικής υπόθεσης H3	545
Πίνακας 48: Χαρτογράφηση-πανόραμα κοινωνικού διαλόγου 2010-2020	563

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: Οι λογικές της Συμμετοχής και της Επιρροής που επηρεάζουν τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά των συλλογικών οργανώσεων.....	71
Γράφημα 2: Η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων σε 26 χώρες του ΟΟΣΑ το 2013	203
Γράφημα 3: Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ (Ιούνιος 2021)	281
Γράφημα 4: Οι θέσεις της ΕΣΕΕ για τα εργασιακά 2020.....	468

Α' ΜΕΡΟΣ: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΩΣ ΠΕΔΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1^ο Κεφάλαιο: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ Η ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1.1 Εισαγωγή: Γενικά ζητήματα για τις εργοδοτικές οργανώσεις που επηρέασαν τη σύλληψη της παρούσας έρευνας

Η Ελλάδα στην αρχή της τρίτης δεκαετίας του 2000 είναι μία χώρα που έχει βιώσει πρωτόγνωρη οικονομική και κοινωνική κρίση, τόσο για την ίδια την ιστορία της, όσο και συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες δημοκρατικού πολιτεύματος στη σύγχρονη ιστορία. Η παγκόσμια οικονομική κρίση το 2009 αποτέλεσε αφορμή η οποία προκάλεσε μία σειρά αρνητικών γεγονότων και δυσμενών εξελίξεων που είχαν ως αποτέλεσμα την γνωστή περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πορείας της χώρας ως μέλους της Ε.Ε. αλλά και της ΟΝΕ, η Ελλάδα «αναγκάστηκε να εισχωρήσει» σε μία σειρά συμφωνιών που περιείχαν μέτρα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής προκειμένου να αποφευχθεί η δημοσιονομική κατάρρευση και οι επιπτώσεις της, καθώς και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα του ελληνικού χρέους. Τα μέτρα αυτά αφορούσαν μεταξύ άλλων την (ανα)ρύθμιση του εργατικού δικαίου με άξονα την ευελιξία των επιχειρήσεων (αριθμητική, λειτουργική και ποσοτική) και την ενίσχυση σε γενικές γραμμές των εργοδοτικών συμφερόντων σε όλες τις εκφάνσεις τους στα πλαίσια τόσο της ατομικής εργασιακής σχέσης όσο και της συλλογικής ρύθμισης της αγοράς εργασίας. Τα αποτελέσματα σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο είναι γνωστά και εξετάζονται στο Β' Μέρος της παρούσας σε σχέση και με τον ρόλο των κορυφαίων ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων.

Μία πρώτη προσέγγιση ανάγνωσης ενός ιστορικού του μέλλοντος θα μπορούσε να είναι ότι η περίοδος της κρίσης και των μνημονίων επέφεραν την υπερπλήρη ικανοποίηση όλων των εργοδοτικών αιτημάτων, τα οποία εκφέρονταν τουλάχιστον στον δημόσιο λόγο. Οι εργοδοτικές οργανώσεις θα έπρεπε να αισθανόντουσαν ικανοποίηση για το γεγονός ότι αν και μία βαριά και μακροχρόνια κρίση χτύπησε τα μέλη τους, τουλάχιστον σε επίπεδο ισορροπίας με τις δυνάμεις της εργασίας έχουν ενισχυθεί εντυπωσιακά. Μία δεύτερη όμως ανάγνωση και

εμβάθυνση, θα αναδείκνυε ότι οι ίδιες δεν ήταν οι πρωταγωνίστριες των εξελίξεων ούτε άμεσα, διότι δεν πέτυχαν την ενίσχυση των συμφερόντων τους μέσω της κυριαρχίας τους στον κοινωνικό διάλογο, ούτε έμμεσα¹ μέσω άσκησης αποτελεσματικής επιρροής στο κράτος το οποίο έχει σχεδόν το αποκλειστικό προνόμιο της νομοθέτησης.

Πάραυτα, το γεγονός ότι υπήρξε τελικά ενίσχυση των εργοδοτικών συμφερόντων δεν ήταν από μόνο του ικανό να δημιουργήσει τις συνθήκες για την αποφυγή συγκρούσεων στο εσωτερικό αλλά και μεταξύ των ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων. Τα συμφέροντα τα οποία εκπροσωπούν, υπέστησαν σημαντικούς μετασχηματισμούς εξαιτίας της γενικής οικονομικής δυσπραγίας και της έλλειψης τραπεζικής χρηματοδότησης σε τέτοια έκταση, έτσι **ώστε οι αντιθέσεις στις αγορές προϊόντων επισκίασαν την ανάγκη εργοδοτικής αλληλεγγύης στις εργασιακές σχέσεις**. Πρόσθετα, οι εργοδότες δεν είχαν ούτε την αρχική πρωτοβουλία, ούτε αντέδρασαν αντιπαρατιθέμενοι με τις δυνάμεις της εργασίας επικρατώντας μίας σύγκρουσης με αποτέλεσμα την αλλαγή των ισορροπιών στις εργασιακές σχέσεις υπέρ τους.

Ο Streeck (1987:283) όταν έγραφε ότι *“If it is true that the crisis hands employers a new opportunity for initiative and strategic choice, it hands it to entrepreneurs, not the politicians of industrial relations. New developments in industrial relations, if there will be any, will start in the individual firm and not as collective political projects”*² δεν είχε φανταστεί την περίπτωση της Ελλάδας. Η κρίση στην Ελλάδα υπήρξε η αιτία για την επιβολή ενός τεράστιου εξωγενούς πολιτικού σχεδίου για την πλήρη αναρρύθμιση των (συλλογικών) εργασιακών σχέσεων και τον μετασχηματισμό τους ώστε να υποστηρίξουν μία πλήρως ευέλικτη αγοράς εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, η ελληνική οικονομία στην απαρχή της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης περιήλθε σε αδιέξοδο από την έλλειψη της ικανότητας της να χρηματοδοτεί το δημοσιονομικό της έλλειμμα και το αρνητικό ισοζύγιο εξωτερικών πληρωμών το οποίο παρήγαγε η παραγωγική της διάρθρωση. Για να καταστεί

¹ Από όσα είναι τουλάχιστον διαθέσιμα από αξιόπιστες δημόσιες πηγές πληροφόρησης.

² Streeck, W. (1987). The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, employment and Society*, 1(3), 281-308.

βιώσιμη η εθνική οικονομία (με την έννοια ότι θα απέφευγε την άτακτη χρεωκοπία, την απότομη κατάρρευσή της και θα μπορούσε να συνεχίσει να παράγει αναγκαία πλεονάσματα ώστε να χρηματοδοτεί την αποπληρωμή του χρέους της στους δανειστές) της επιβλήθηκαν Μνημονιακές Υποχρεώσεις (I,II,III μέχρι και τον πρόσφατο Αύγουστο του 2018).

Οι Μνημονιακές αυτές υποχρεώσεις επιβλήθηκαν από το γνωστό σχήμα της Τρόικας με υπέρτατο κριτήριο την επιβολή διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων οι οποίες θα ενίσχυαν την εθνική ανταγωνιστικότητα στα πλαίσια των ωμών προσταγμάτων μίας νεοφιλελεύθερης έκφανσης της παγκοσμιοποίησης. Δηλαδή, εφαρμόστηκε ακριβώς το αντίθετο σε σχέση με αυτό το οποίο προσπαθούσε να επιτύχει η ΕΣΑ (Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση) στα πλαίσια του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου τόσο α) σε επίπεδο διαδικασιών (κοινωνικός διάλογος, ευρύτερες δυνατές συναινέσεις, πολιτικές που προκύπτουν από διαβουλευτικές διαδικασίες κλπ) όσο και β) σε επίπεδο περιεχομένου των πολιτικών (προστασία ευπαθών κοινωνικών ομάδων, αξιοπρεπείς συνθήκες οικονομικής διαβίωσης, προστασία της εργασίας, ποιοτικές και περισσότερες δουλειές, προστασία και ενίσχυση συλλογικών διαπραγματεύσεων-συμβάσεων κλπ.)

Εκ των εξελίξεων, επιδείχθηκε αδιαφορία από την Τρόικα και τις ελληνικές κυβερνήσεις για τους θεσμούς των κοινωνικών εταίρων και υιοθετήθηκαν αβίαστα πολιτικές και μέτρα με τεράστιο οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο σε όλους τους δρώντες και υποκείμενα της οικονομίας (επιχειρήσεις, εργαζόμενοι, καταναλωτές, συνταξιούχοι, άνεργοι). Πολιτικές και μέτρα που αφενός συγκρούονται με τη φιλοσοφία του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και κατήγγησαν εργασιακά κεκτημένα με κοινωνικό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας, αφετέρου, ελέγχονται για την αναποτελεσματικότητα και την ακαταλληλότητα τους. Ταυτόχρονα, όμως, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι ελέγχονται για την ικανότητα-αποτελεσματικότητα τους να:

- προβλέψουν και να αντιληφθούν έγκαιρα την κρίση
- αποφασίσουν για τις αναγκαίες πολιτικές αποφυγής ή και αντιμετώπισης της κρίσης
- πείσουν ευρύτερα για την ανάγκη εφαρμογής τους

- επιτύχουν τις απαραίτητες εθνικές συναινέσεις για την αντιμετώπιση της κρίσης
- παράξουν ένα αποτελεσματικό και εφαρμόσιμο εθνικό σχέδιο «εγχώριας ιδιοκτησίας» για το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα.

Στα ανωτέρω, προστίθεται ο ρόλος του κράτους που χρησιμοποίησε τον κοινωνικό διάλογο άλλοτε σαν Προκρούστης (πχ. διαβούλευση περιόδου μνημονίων, περιφρούρηση προς ΓΣΕΕ και ΣΕΒ την περίοδο της 2015-2019) και άλλοτε σαν Πιτυοκάμπτης (πχ. ορισμός ΣΒΒΕ ως εθνικού κοινωνικού εταίρου). Επαναχρησιμοποιώντας τον γνωστό παραλληλισμό του Γ. Μαυρογορδάτου για να περιγράψει τις επαγγελματικές οργανώσεις τις προηγούμενες δεκαετίες που τα κόμματα δρούσαν ως Πιτυοκάμπτης και το κράτος ως Προκρούστης στο εσωτερικό τους. Αν και το γεγονός ότι το κράτος πλέον δεν επεμβαίνει τυχοδιωκτικά στα εσωτερικά των οργανώσεων δεικνύει ένα επίπεδο υψηλότερης ωρίμανσης του εθνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων, οι επεμβάσεις στις ισορροπίες του εξωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων ήταν δυστυχώς τόσο ωμές ώστε αυτοαναίρεσε την εμπιστοσύνη που τους είχε επιδείξει τις τρεις τελευταίες δεκαετίες.

Η παρούσα ερευνητική προσπάθεια φιλοδοξεί να διαφωτίσει, συνδυάζοντας έρευνα γραφείου και έρευνα πεδίου, **το ποιά ήταν η πολιτική των κύριων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων για τις εργασιακές σχέσεις την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων καθώς και να εκτιμήσει το αποτύπωμα της στρατηγικής τους, ή της έλλειψής της, στις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης.** Πρόσθετα, αποπειράται να κωδικοποιήσει **τις προτάσεις για το μέλλον της εργασίας των εν λόγω συμφερόντων του οργανωμένου κεφαλαίου που εκπροσωπούνται από τον ΣΕΒ, τη ΓΣΕΒΕΕ, την ΕΣΕΕ και τον ΣΕΤΕ,** δηλαδή των εθνικών κοινωνικών εταίρων της περιόδου των μνημονίων³.

Το ενδιαφέρον, η πρόκληση για τη διενέργεια και η πρωτοτυπία της ανά χείρας διδακτορικής έρευνας είναι ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις ως βασικοί εταίροι των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων συνιστούν αντικείμενο έρευνας

³ Ο πρώην ΣΒΒΕ, νυν ΣΒΕ, ανακηρύχτηκε ως η πέμπτη συνυπογράφουσα της ΕΓΣΣΕ εργοδοτική οργάνωση με το άρθρο 41 του Ν.4554/2018 προς το τέλος της ολοκλήρωσης της έρευνας γραφείου και πεδίου της διατριβής και επομένως δεν εξετάζεται ξεχωριστά όπως οι λοιπές οργανώσεις.

το οποίο δεν έχει εξεταστεί, ούτε επαρκώς, ούτε συμμετρικά συγκριτικά με το ρόλο των εργατικών συνδικάτων και του κράτους. Υπάρχει δυσανάλογη ερευνητική εστίαση και ως εκ τούτου ο ρόλος των εργοδοτικών οργανώσεων παραμένει δυσχερές εκ φύσεως πεδίο έρευνας. Η ανάγκη δε για περαιτέρω έρευνα του ρόλου τους είναι κρίσιμη προκειμένου **να συμπληρωθεί το πάζλ των εργασιακών σχέσεων και να τεκμηριωθεί το πώς επιδιώκονται τα εργοδοτικά συμφέροντα και σε ποιές περιπτώσεις και υπό ποιές προϋποθέσεις μετουσιώνονται σε ρυθμιστικές αλλαγές στο πραγματικό πεδίο των βιομηχανικών σχέσεων**. Η ισχύς αυτή που απορρέει από τον ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων ως κοινωνικών εταίρων, δύναται να διαμορφώνει ή να περιορίζει τις (αντι)δράσεις των άλλων δύο συμμετεχόντων εταίρων, ήτοι των εργατικών συνδικάτων και του κράτους. Οι σύγχρονες εξελίξεις στα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων και ο αντίκτυπός τους στη διαμόρφωση της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων, κρίσιμο είναι να αναλύονται και υπό την ερευνητική σκοπιά των ίδιων των εργοδοτικών οργανώσεων.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις ως όργανα συλλογικής εκπροσώπησης, παρέχουν κίνητρα σχετιζόμενα με τη συλλογική δράση και τη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε αυτές. Τα ζητήματα αυτά έχουν περιγράψει στις σχετικές θεωρίες και αφορούν στην εκπροσώπηση των μελών τους η οποία λαμβάνει χώρα τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στις αγορές προϊόντων. Ιστορικά, τρεις ήταν οι βασικές αιτίες αντίδρασης που οδήγησαν στο συνασπισμό των εργοδοτών και στη δημιουργία των εργοδοτικών οργανώσεων. Πρώτον, η αντιμετώπιση σε ορισμένες χώρες της αυξανόμενης δύναμης των εργατικών συνδικάτων. Δεύτερον, η επιδίωξη επιρροής ή αντιμετώπιση κρατικών παρεμβάσεων δεδομένου ότι οι κυβερνήσεις της εποχής είχαν αρχίσει να ρυθμίζουν συνολικά την απασχόληση με ιδιαίτερα φιλεργατικό τρόπο. Τρίτον, και σπανιότερα αναφερόμενη αιτία για τον σχηματισμό μόνιμων συλλογικών οργάνων για το συντονισμό ενιαίας δράσης ήταν η προσπάθεια διαχείρισης του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των ιδίων των επιχειρήσεων και αποφυγής του μεταξύ τους ανταγωνισμού και πολέμου κόστους.

Σε θεωρητικό επίπεδο, το μεγάλο ερώτημα που δημιουργείται αφορά στο κατά πόσον οι ως άνω αιτίες αρχικής συλλογικής δράσης παραμένουν επίκαιρες για τους εργοδότες ή αντίστοιχα στο πώς αυτές έχουν διαμορφωθεί, ειδικά στη σύγχρονη

εποχή όπου τα εργατικά συνδικάτα παραμένουν αποδυναμωμένα σε σχέση με το παρελθόν και το κράτος αντιμετωπίζεται προληπτικά μέσω lobbying ή με απευθείας άσκηση επιρροής των μεγάλων επιχειρήσεων. Η δε τρίτη στη σειρά αιτία που σχετίζεται με την μεταξύ τους συνεργασία για την αποφυγή μισθολογικών αυξήσεων και εργατικών διεκδικήσεων, δεν υφίσταται πια. Αυτό συμβαίνει διότι ανάλογου τύπου συνεργασίες έχουν πραγματικό αποτέλεσμα σε προστατευμένες οικονομίες όπου ο αθέμιτος ανταγωνισμός κόστους μπορεί να προέλθει μόνο από εγχώριους ανταγωνιστές. Στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία ο ανταγωνισμός προέρχεται επί της ουσίας από άλλα εθνικά επιχειρηματικά συστήματα.

Οι παραπάνω σκέψεις ήταν το κίνητρο για τη διενέργεια της παρούσας διατριβής η οποία φιλοδοξεί να λειτουργήσει ως **αφετηρία για τη συστηματικότερη μελέτη των ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων και του ρόλου τους ως κοινωνικών εταίρων** που συνδιαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις και την εθνική στρατηγική για την πολιτική απασχόλησης. Η έρευνα υιοθετεί την πραγματιστική πλουραλιστική προσέγγιση που αντιμετωπίζει τις εργοδοτικές οργανώσεις ως πολιτικές οργανώσεις και οργανώσεις επιχειρηματικών συμφερόντων. Όσον αφορά στην ερμηνεία του εμπειρικού μέρους της έρευνας, προσεγγίζεται το περιβάλλον και ο ρόλος τους με τα ιδιαίτερα δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και του πολιτικού συστήματος, στο πλαίσιο της συζήτησης για τις εκφάνσεις του καπιταλισμού (Varieties of Capitalism).

Οι ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες επιλέχθηκαν, απαντούν σε θεωρητικά ζητήματα που έχουν αναδειχθεί στη σχετική με τις εργοδοτικές οργανώσεις διεθνή βιβλιογραφία η οποία παρουσιάζεται σε επόμενα κεφάλαια και επιχειρείται ο ερευνητικός τους έλεγχος στο εμπειρικό πεδίο των συλλογικών εργασιακών-βιομηχανικών σχέσεων της ελληνικής πραγματικότητας την περίοδο της κρίσης της τελευταίας δεκαετίας. Πιο αναλυτικά, εξετάζονται οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις που συνδέονται με το πώς διαμορφώνεται η πολιτική των εργοδοτικών οργανώσεων για τις εργασιακές σχέσεις και το ποιά μπορεί να είναι το αποτύπωμα της:

❖ Σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων εντοπίζονται στο εξωτερικό τους περιβάλλον. Αντιθέτως, σε περίοδο κρίσης οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής τους εντοπίζονται στις εσωτερικές τους δυναμικές και στους συσχετισμούς των συμφερόντων των μελών που εκπροσωπούν. (H1)

Η διερεύνηση της H1 ερευνητικής υπόθεσης συμβάλλει στην απάντηση του πότε τα συμφέροντα που εκπροσωπούν οι εργοδοτικές οργανώσεις παρουσιάζουν συγκλίσεις, πότε αποκλίσεις και σε ποιές περιπτώσεις η αλληλεγγύη και η συλλογική δράση υπερισχύει των ενδογενών διασπαστικών και φυγόκεντρων τάσεων. Η συσχέτιση της εναλλαγής των χαρακτηριστικών του εξωτερικού περιβάλλοντος, από περίοδο οικονομικής ανάπτυξης σε περίοδο οικονομικής κρίσης, με τις απαντήσεις των παραπάνω ερωτημάτων συμβάλλει στην ερμηνεία του ρόλου που έχει το εξωτερικό περιβάλλον για τη συμπεριφορά των εργοδοτικών οργανώσεων. Επιπλέον, η ελληνική περίπτωση προσφέρεται ιδανικά για την εφαρμογή της H1 καθώς μετά από μία μακροχρόνια οικονομική ανάπτυξη τις προηγούμενες δεκαετίες, εμφανίστηκε παρατεταμένη οικονομική κρίση. Μάλιστα, επειδή οι δυσμενείς επιπτώσεις της είχαν μεγάλο αντίκτυπο και από την αρχή αποτέλεσαν αφορμή για ουσιώδεις μετασχηματισμούς στην οικονομία, στην αγορά εργασίας αλλά και στους θεσμούς διακυβέρνησης της, το πεδίο είναι πρόσφορο για τη μελέτη των έντονων αντιθέσεων που αναδείχθηκαν και αφορούν μεταξύ άλλων την εκπροσώπηση των συμφερόντων του κεφαλαίου από τις κορυφαίες ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις.

❖ Η αποκέντρωση των εργασιακών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο αναιρεί το κίνητρο των επιχειρήσεων για συμμετοχή σε εργοδοτικές οργανώσεις. (H2)

Η ερευνητική υπόθεση H2 αφορά στην εμπειρική διερεύνηση της καρδιάς των θεωριών συλλογικής δράσης που σχετίζονται με τα κίνητρα συμμετοχής των επιχειρήσεων σε συλλογικά όργανα που τις εκπροσωπούν στην αγορά εργασίας.

Όπως έχει αναφερθεί, η βασικότερη αιτία ιστορικά για τη δημιουργία συλλογικής δράσης εργοδοτών υπήρξε η προσπάθεια εξωτερίκευσης της εργασιακής σύγκρουσης από το επίπεδο της μεμονωμένης επιχείρησης στο επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων περισσότερων εργοδοτών. Η αποκέντρωση της ρύθμισης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης ξανά, κινητροδοτεί τη διερεύνηση του κατά πόσον είναι επίκαιρα τα αρχικά κίνητρα συλλογικής δράσης. Εάν, δηλαδή, σε ένα περιβάλλον γενικευμένης απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και αποκέντρωσης της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, είτε δεν υπάρχει πλέον η ανάγκη για συμμετοχή των επιχειρήσεων στις συλλογικές τους οργανώσεις, είτε οι λόγοι για τους οποίους παραμένουν ή γίνονται μέλη σε αυτές **σχετίζονται με άλλες της συλλογικής εκπροσώπησης στην αγορά εργασίας λειτουργίες** των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων.

Στην τελευταία περίπτωση, σημαντικότεροι λόγοι για τη συμμετοχή ή παραμονή των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων σε αυτές υπονοείται ότι είναι η εκπροσώπηση σε άλλα της αγοράς εργασίας ζητήματα όπως για παράδειγμα συνιστούν η εκπροσώπηση στις **αγορές προϊόντων** και η **άσκηση επιρροής** (lobbying). Επιπλέον, η Η2 αποτελεί αφορμή για έρευνα σχετικά με τις υπόλοιπες των συλλογικών διαπραγματεύσεων δραστηριότητες και υπηρεσίες των ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων προς τα μέλη τους. Η διερεύνησή της συνεισφέρει στη χαρτογράφηση του **πώς αυτές μετασχηματίζονται και προσαρμόζονται** στο περιβάλλον τους προκειμένου να διασφαλίσουν τη συνέχεια και το μέλλον της ύπαρξής τους ως εθελοντικές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων .

❖ **Η μη ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να πρωτοστατήσουν θεσμικά στις μεταρρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων επιφέρει ολέθριες συνέπειες στο εθνικό μοντέλο απασχόλησης (H3)**

Τέλος, η υπόθεση Η3 επικεντρώνεται στην ελληνική περίπτωση της κρίσης και η διερεύνηση της συμβάλλει στην αποσαφήνιση του ρόλου των εργοδοτικών οργανώσεων και του ελέγχου του εάν οι εργοδοτικές οργανώσεις ως συλλογικά όργανα της διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας έχουν θετικό αποτύπωμα στη ρύθμιση αυτής. Ένα θετικό αποτύπωμα προϋποθέτει ότι το αποτέλεσμα της

στρατηγικής της συλλογικής δράσης των εργοδοτικών οργανώσεων έχει θετικό αντίκτυπο, πέραν των συμφερόντων των μελών τους, στην αγορά της εργασίας και κατά επέκταση στο εθνικό μοντέλο απασχόλησης το οποίο συνδιαμορφώνουν ως βασικοί κοινωνικοί εταίροι.

Η διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας στη σύγχρονη ιστορία των ευρωπαϊκών κρατών βασίστηκε στον κοινωνικό διάλογο και στα αποτελέσματά του, τα οποία συνιστούν προϊόντα κοινωνικής συναίνεσης με σκοπό την εργασιακή ειρήνη και την κοινωνική ευημερία μέσω της οικονομικής ανάπτυξης. Η ρύθμιση της αγοράς εργασίας μέσω θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων θα πρέπει να αποσκοπεί στη διαμόρφωση μίας εθνικής στρατηγικής για την αντιμετώπιση των ζητημάτων της εργασίας είτε αυτά αφορούν περιόδους κρίσης είτε απλώς αναγκαίες από το πέρασ του χρόνου μεταρρυθμίσεις προσαρμογής και αλλαγές της νομοθεσίας. Η μη ικανότητα ενός εκ των βασικών εταίρων, εν προκειμένω των εργοδοτών, να οδηγήσουν τις αλλαγές οι οποίες σχετίζονται κατά κύριο λόγο με την μετατροπή σε όρους αγοράς εργασίας των μετασχηματισμών που υπάρχουν στο επιχειρησιακό επίπεδο μέσω του κοινωνικού διαλόγου και της άσκησης επιρροής για νομοθέτηση, αποτελεί σοβαρή διαρθρωτική αδυναμία τους. Ως συνέπεια αυτής της αδυναμίας, παγιώνονται καταστάσεις στην αγορά εργασίας οι οποίες είναι αντίθετες με τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Τέτοιες αρνητικές καταστάσεις είναι μεταξύ άλλων οι ελλείψεις δεξιοτήτων τις οποίες επιθυμούν οι επιχειρήσεις για τους υποψήφιους εργαζομένους τους, η δυσκολία κάλυψης κενών θέσεων στις αγορές εργασίας της περιφέρειας, οι αρνητικές δυναμικές του δημογραφικού προβλήματος και η διαρροή εγκεφάλων στο εξωτερικό. Όλες δηλαδή οι αρνητικές καταστάσεις τις οποίες οι ίδιες οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ως διαρθρωτικά προβλήματα της αγοράς εργασίας και των οποίων τη λύση προσβλέπουν μέσω των συλλογικών τους οργάνων.

1.1.2 Αναλυτική περιγραφή της δομής και του περιεχομένου της διατριβής

Η διατριβή αποτελείται από το Α' και Β' Μέρος. Στο Α Μέρος με τίτλο [Οι Εργοδοτικές Οργανώσεις ως Πεδίο Επιστημονικής Έρευνας](#) αναλύονται, πέραν των εισαγωγικών ζητημάτων της παρούσας, όλα τα θεωρητικά και εμπειρικά ζητήματα που σχετίζονται με τη μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων ως σύγχρονο ερευνητικό πεδίο των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων και η ανάλυση του βασίζεται εκ των πλείστων στη διαθέσιμη διεθνή βιβλιογραφία. Το Β' Μέρος, [Οι Εργοδοτικές Οργανώσεις στην Ελλάδα](#) περιέχει τα ζητήματα που αφορούν στις σύγχρονες ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις και ειδικότερα για αυτές οι οποίες ήταν οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι την εξεταζόμενη περίοδο της κρίσης και των μνημονίων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ⁴). Αποτυπώνονται τα αποτελέσματα της έρευνας γραφείου και πεδίου της διατριβής, οι σχετικές με αυτά διαπιστώσεις και συμπεράσματα.

Έχοντας ήδη αναφερθεί στα γενικά εισαγωγικά ζητήματα και στις βασικές ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας, ακολουθεί το [2ο κεφάλαιο](#) που επικεντρώνεται στην **ιστορική εξέλιξη** των εργοδοτικών οργανώσεων ([2.1.1](#)), στις **κύριες θεωρίες** για τον σχηματισμό και τη δράση τους ([2.1.2](#)) και στην εξέλιξη της βασικής **διεθνούς βιβλιογραφίας** ([2.1.3](#)) τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες που τις αφορά.

Πιο αναλυτικά, στην ενότητα [2.1.1](#) περιγράφονται τα **κίνητρα συλλογικής δράσης** στα οποία βασίστηκε η δημιουργία και η εξέλιξη των πρώτων εργοδοτικών οργανώσεων και γίνεται αναφορά στις διαφοροποιήσεις που υπήρξαν ιστορικά ανάμεσα στις χώρες που εμφάνισαν όργανα συλλογικής εκπροσώπησης στην αγορά εργασίας. Εξετάζονται ο ιστορικός ρόλος των εργοδοτικών οργανώσεων στη διαμόρφωση των εθνικών συστημάτων βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων καθώς και η λειτουργία τους στα πλαίσια της σύγχρονης διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας.

⁴ Ο ΣΕΤΕ ως κορυφαία εθνική εργοδοτική οργάνωση και ισότιμος κοινωνικός εταίρος που συνυπογράφει την ΕΓΣΣΕ καθιερώθηκε το 2013 περίπου λίγο πριν το μέσον της περιόδου της κρίσης.

Στην ενότητα [2.1.2](#) παρατίθενται οι εμπνευστές των κυριότερων **θεωριών που ερμηνεύουν τη συμπεριφορά και τη δράση-λειτουργίες** των εργοδοτικών (και επιχειρηματικών οργανώσεων) στις σύγχρονες αγορές εργασίας.

Στην ενότητα [2.1.3](#) αποτυπώνεται το μεγαλύτερο μέρος της υπάρχουσας ξένης (αγγλόφωνης) βιβλιογραφίας των πρόσφατων δεκαετιών της οποίας οι εκφάνσεις αφορούν στη μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων ως υποσύνολο των μελετών που σχετίζονται με τις επιχειρηματικές οργανώσεις. Η **αποτύπωση των σημαντικότερων, κατά την κρίση του συγγραφέα, μελετητών** γίνεται σε χρονολογική σειρά με σκοπό τη διευκόλυνση των μελλοντικών ερευνητών που θα ήθελαν να ενασχοληθούν με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Η αποτύπωση σε χρονολογική σειρά θα διευκολύνει στο να αντιληφθούν τη ροή της εξέλιξης της γνώσης για το συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο αλλά και στο να αποκωδικοποιήσουν ευκολότερα τις ιδιαίτερες εθνικές και χρονικές ιδιαιτερότητες τις οποίες περιλαμβάνει η κάθε βιβλιογραφική περιγραφή. Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να επισημανθεί ότι δεν έχει εντοπιστεί παρόμοια αναλυτική παράθεση στην ελληνική ή διεθνή (αγγλόφωνη) βιβλιογραφία σχετικά με τις εργοδοτικές οργανώσεις, γεγονός που συνιστά μία από τις σημαντικές συμβολές της διατριβής.

Το υποκεφάλαιο [2.2](#) περιγράφει τα συστατικά στοιχεία της συμπεριφοράς των εργοδοτικών οργανώσεων, δηλαδή το πώς το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον των οργανώσεων επηρεάζει τη συμπεριφορά και τις λειτουργίες τους καθώς και τα ζητήματα συνδικαλιστικής συμμετοχής, εκπροσώπησης και ο εσωτερικός έλεγχος τους.

Αρχικά, στην ενότητα [2.2.1](#) αναλύεται το πώς οι παράγοντες του εσωτερικού περιβάλλοντος (*[οι συγκλίσεις και οι αποκλίσεις των εργοδοτικών συμφερόντων, η ασυμμετρία, λόγω του μεγέθους των επιχειρήσεων, στη διανομή των οφελών και των δεσμεύσεων από τη συμμετοχή στις οργανώσεις, η ασυμμετρία, λόγω του μεγέθους των επιχειρήσεων, στη διανομή των οφελών και των δεσμεύσεων από τη συμμετοχή στις οργανώσεις, τα διαφορετικά οφέλη και οι προσδοκίες των επιχειρήσεων από τη συμμετοχή στις οργανώσεις](#)*) επηρεάζουν τη συλλογική οργάνωση και δράση των εργοδοτικών οργανώσεων.

Στην ενότητα [2.2.2](#) αναλύονται αντίστοιχα οι παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος των εργοδοτικών οργανώσεων που επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους

(η διεθνοποίηση των αγορών και το οικονομικό περιβάλλον, το μεγάλο μέγεθος των επιχειρήσεων και η επιρροή του στη διαμόρφωση του περιβάλλοντος συλλογικής οργάνωσης και δράσης των οργανώσεων και το πρόταγμα για ευελιξία στις αγορές εργασίας και τα εθνικά συστήματα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων). Πιο συγκεκριμένα αναλύεται το **σύγχρονο περιβάλλον** στο οποίο οι εργοδοτικές οργανώσεις λειτουργούν και ασκούν τη **στρατηγική τους** επιδιώκοντας μέσω της συλλογικής δράσης την επιδίωξη των συμφερόντων των μελών τους. Επίσης, περιγράφονται οι **προκλήσεις που δημιουργούνται για αυτές, δεδομένου ότι η γενικευμένη διαπραγματευτική αποκέντρωση αντίκειται στην ιστορική αιτία της έναρξης της συλλογικής δράσης από μέρος των εργοδοτών**. Ειδικότερα, επεξηγείται το ευρύτερο κλίμα της **απορρύθμισης και αποκέντρωσης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων**, όπως τουλάχιστον είχαν οικοδομηθεί στο 2^ο μισό του 20^{ου} αιώνα στις περισσότερες χώρες σαν απότοκο του 2^{ου} παγκοσμίου πολέμου, της ανάγκης επίτευξης κεντρικών συναινέσεων και εργασιακής ειρήνης. Ταυτόχρονα, γίνεται αναφορά στο **πώς τα εργοδοτικά συμφέροντα εκλαμβάνουν το διαμορφούμενο μέλλον της εργασίας και το ποιές ανάγκες και στρατηγικές προτιμήσεις των επιχειρήσεων προτάσσονται διαχρονικά**, με κορωνίδα των στρατηγικών τους επιδιώξεων το πρόταγμα της αριθμητικής και λειτουργικής ευελιξίας των επιχειρήσεων.

Τέλος, στην 2.2.3. αναλύονται τα ζητήματα της εκπροσώπησης, της συνδικαλιστικής συμμετοχής και του εσωτερικού ελέγχου των εργοδοτικών οργανώσεων (συνδικαλιστική συμμετοχή και πυκνότητα, τομείς κάλυψης και ιεραρχική διαφοροποίηση, οργανωτικό επίπεδο συμμετοχής και εσωτερικός έλεγχος) τα οποία συμπληρώνουν την ερμηνεία του πώς συμπεριφέρονται οι εν λόγω συλλογικές οργανώσεις.

Το υποκεφάλαιο 2.3 περιέχει το **πώς οι σύγχρονες εργοδοτικές οργανώσεις μετεξελίχθηκαν ώστε να παραμείνουν επίκαιρες για τα μέλη τους σε συνθήκες γενικευμένης διαπραγματευτικής αποκέντρωσης** οι οποίες επικράτησαν στις περισσότερες χώρες τις πρόσφατες δεκαετίες. Η ενότητα 2.3.1 αποτυπώνει την υπάρχουσα πληροφόρηση σχετικά με τη **διαρθρωτική προσαρμογή** των οργανώσεων η οποία αφορά σε συγχωνεύσεις μεταξύ εργοδοτικών και επιχειρηματικών οργανώσεων και στη δημιουργία νέων σε κλάδους με σκοπό την αποτελεσματικότερη συμμετοχή τους στη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας που

τις αφορά. Στην ενότητα [2.3.2](#), περιγράφεται η σημαντική στροφή των οργανώσεων προς την παροχή άλλων υπηρεσιών της εκπροσώπησης, συμβουλευτικής και συντονισμού σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως **είναι οι εξατομικευμένες υπηρεσίες με ή χωρίς επιπλέον κόστος συμμετοχής**. Τέλος, στην ενότητα [2.2.3](#) γίνεται αναφορά στην αλλαγή τακτικής, μέσω ειδικών συνδρομών και υπηρεσιών, στις οποίες πολλές οργανώσεις κυρίως στη Γερμανία έχουν προσανατολιστεί όσον αφορά το καθεστώς μελών πλήρους συμμόρφωσης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στο **Β' Μέρος** της παρούσας, το [3^ο κεφάλαιο](#) στην αρχή του εστιάζει στις ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις και την πολιτική που ακολούθησαν για τα ζητήματα της αγοράς εργασίας την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. Το πρώτο υποκεφάλαιο [3.1](#) συγκεντρώνει στοιχεία που σχετίζονται με τις ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις σε επίπεδο βιβλιογραφίας, την εξέλιξη των ΕΓΣΣΕ στις οποίες μετείχαν από την ίδρυση τους και πληροφορίες για το σύγχρονο προφίλ και την οργάνωσή τους. Πιο αναλυτικά στην ενότητα [3.1.1](#), γίνεται μία **επισκόπηση της υπάρχουσας ελληνικής βιβλιογραφίας** για τις (ελληνικές) εργοδοτικές οργανώσεις και αναδεικνύεται η περιορισμένη ενασχόληση των Ελλήνων ακαδημαϊκών και ερευνητών με τα συγκεκριμένα ζητήματα. Στην [3.1.2](#) αποτυπώνεται η ιστορία των εθνικών συλλογικών συμβάσεων, όπως προέκυψε από έρευνα που βασίστηκε σε αρχείο του ΣΕΒ από το 1936 έως το 2020 στη φυσική βιβλιοθήκη του Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας (Δελτία Εργατικής Νομοθεσίας, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου κλπ), καθώς και από την ηλεκτρονική βιβλιοθήκη ΣΣΕ του ΟΜΕΔ (1996-2020). Παρατίθενται οι κυριότερες συμφωνίες της κάθε σύμβασης από την πρώτη ιστορικά του 1936 μέχρι αυτήν του 2020. Στην ενότητα [3.1.3](#) αποτυπώνονται τα **βασικά σημεία της ιστορικής εξέλιξης** των τεσσάρων υπό εξέταση οργανώσεων, καθώς και γενικές πληροφορίες για το **σύγχρονο προφίλ** τους, την **οργάνωση** και **λειτουργία** τους ([ΣΕΒ](#), [ΓΣΕΒΕΕ](#), [ΕΣΣΕ](#), [ΣΕΤΕ](#)).

Το υποκεφάλαιο [3.2](#) συνιστά την **κύρια πρωτογενή συμβολή της έρευνας** όπου αναλύονται η στάση και οι θέσεις των Οργανώσεων στον κοινωνικό διάλογο και στη διαβούλευση των νομοθεσιών των μνημονίων στη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής. Αρχικά, στην ενότητα [3.2.1](#) γίνεται αναφορά στις

παραγωγικές διαρθρωτικές αδυναμίες που επέμειναν στην Ελλάδα, παρά την πρόοδο που είχε επιτευχθεί σε οικονομικό επίπεδο και σε επίπεδο κοινωνικού διαλόγου τις τρεις τελευταίες δεκαετίες (3.2.1.a). Οι διαχρονικές αδυναμίες, σε συνδυασμό με λανθασμένες πολιτικές επιλογές οδήγησαν στην εμβάθυνση της κρίσης και τον μετασχηματισμό της από δημοσιονομική σε οικονομική κρίση με βαρύτατες κοινωνικές επιπτώσεις. Στην ουσία, ο ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος που θα μπορούσε να προσφέρει την εναλλακτική σανίδα σωτηρίας την επίμαχη περίοδο, κατέρρευσε υπό τη βαριά σκιά των τεράστιων οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων οι οποίες είτε είχαν αρνητική αφετηρία την οικονομική κρίση είτε επιδεινώθηκαν εξαιτίας λανθασμένων επιλογών σε πολιτικές. Εξαιτίας αυτής της κατάστασης και του αρνητικού κοινωνικού κλίματος, επηρεάστηκαν στο μέγιστο βαθμό οι στάσεις και οι θέσεις των οργανωμένων εργοδοτών και των αντίστοιχων δυνάμεων της εργασίας. Στη συνέχεια, παρατίθενται τα αποτελέσματα από την έρευνα χαρτογράφησης του κοινωνικού διαλόγου τη δεκαετία της κρίσης (3.2.1.b) και παρουσιάζονται τα σχετικά γεγονότα ομαδοποιημένα σύμφωνα με τις εξελίξεις της περιόδου. Ειδικότερα, η ανάλυση γίνεται σύμφωνα με την ομαδοποίηση των συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου (3.2.1.b.A) που αφορούσαν α) [συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τους Πρωθυπουργούς](#), β) [άλλες κοινές συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων 2010-2018](#), γ) [συναντήσεις μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων](#), δ) [κοινές επιστολές-δηλώσεις των εργοδοτικών οργανώσεων](#), ε) [επιστολές-υπομνήματα των εργοδοτικών οργανώσεων](#), στ) [κινητοποιήσεις και οργάνωση απεργιών από τις εργοδοτικές οργανώσεις](#), ζ) [άλλα σημαντικά γεγονότα που επηρέασαν τις εργοδοτικές οργανώσεις](#). Η ανάλυση βασίζεται στην πλήρη καταγραφή όλων των συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου σε χρονολογική σειρά όπως αυτά προέκυψαν από τη συστηματική παρακολούθηση του τύπου, της ειδησιογραφίας και άλλων πηγών (γραφεία τύπου-νέα, επίσημες θέσεις στις ιστοσελίδες, δηλώσεις Προέδρων, θέσεις και ομιλίες μελών προεδρείων ή στελεχών σε συνέδρια-εκδηλώσεις, κείμενα πολιτικής ινστιτούτων κλπ.) που αφορούν στις δημόσια εκφρασμένες θέσεις τους στα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού διαλόγου. Η συγκεντρωτική αποτύπωση γίνεται σε χρονολογική σειρά και ανά εξεταζόμενη οργάνωση και παρατίθεται στο [Παράρτημα Α](#).

Στη συνέχεια, στην ενότητα [3.2.2](#) αναλύονται οι **θέσεις** των Οργανώσεων για τις **νομοθεσίες της περιόδου των μνημονίων** που σχετίζονταν με τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας και κατά επέκταση με την πολιτική απασχόλησης την δεκαετή περίοδο της κρίσης. Στην υποενότητα [3.2.2.a](#) παρουσιάζεται σε πινακοποιημένη μορφή η εξέλιξη της νομοθεσίας για τα εργασιακά την περίοδο πριν και κατά τη διάρκεια του Μνημονίου, καθώς και όλες οι πληροφορίες που σχετίζονται με τη συμμετοχή των εργοδοτικών οργανώσεων στις σχετικές διαβουλεύσεις της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων. Στην [3.2.2.b](#) παρατίθενται τα βασικά σημεία των θέσεων των Οργανώσεων όπως αποτυπώθηκαν από την απομαγνητογράφιση των συνεδριάσεων της **Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων** της Βουλής όπου έλαβε χώρα η επίσημη διαβούλευση των νόμων της περιόδου των μνημονίων. Ομαδοποιούνται σε α) σε [γενικές](#) που αφορούν σε όλη την περίοδο, β) στις επιμέρους περιόδους των τριών μνημονίων ([I](#), [II](#), [III](#)).

Στο υποκεφάλαιο [3.3](#) συνοψίζονται **οι θέσεις** των εργοδοτικών οργανώσεων για τα κυριότερα ζητήματα των **εργασιακών σχέσεων και της διακυβέρνησης της αγοράς της εργασίας** τα οποία επηρεάζουν, εν τέλει την όποια εθνική πολιτική απασχόλησης. Επίσης, ανιχνεύονται οι θέσεις των οργανώσεων για τα ζητήματα που αφορούν στο μέλλον της εργασίας.

Τέλος, το [4^ο κεφάλαιο](#) της διατριβής περιέχει τις αναγκαίες λεπτομέρειες της διεξαχθείσας έρευνας ([4.1](#)), τις διαπιστώσεις που προέκυψαν από τα επιμέρους ερευνητικά πεδία ([4.2](#)) και τα τελικά συμπεράσματα της διατριβής όπως αυτά προέκυψαν από τη **σύνθεση των διαπιστώσεων** της έρευνας ([4.3](#)).

Πιο συγκεκριμένα, στην ενότητα [4.1.1](#) παρουσιάζονται η **μεθοδολογική προσέγγιση** και το σύνολο των **ερευνητικών ερωτημάτων** τα οποία συνδέονται με την έρευνα γραφείου καθώς και την έρευνα πεδίου και τα οποία χρησιμοποιήθηκαν για να ελεγχθούν οι ερευνητικές υποθέσεις. Στην ενότητα [4.1.2](#) περιέχεται η σύνοψη της έρευνας πεδίου και αποτυπώνονται οι λεπτομέρειες των **συνεντεύξεων** που διενεργήθηκαν με στελέχη και μέλη των Προεδρείων των τεσσάρων εργοδοτικών οργανώσεων.

Όσον αφορά στις διαπιστώσεις από τα επιμέρους ερευνητικά πεδία, η ενότητα [4.2.1](#) συγκεντρώνει τις διαπιστώσεις από την **ανασκόπηση της σχετικής**

βιβλιογραφίας του Α' Μέρους. Η ενότητα [4.2.2](#) αναφέρει τις διαπιστώσεις για τη **στρατηγική** των Οργανώσεων από την ανάλυση της **εξέλιξης του κοινωνικού διαλόγου** την εξεταζόμενη περίοδο και τις παραθέτει σε επτά κατηγορίες α) [οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων μεταξύ τους](#), β) [οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους](#), γ) [οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με το κράτος και τα συνδικάτα](#), δ) [ο ρόλος του κράτους \(από την οπτική των εργοδοτών\)](#), ε) [ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων \(από την οπτική των εργοδοτών\)](#), στ) [οι ενέργειες των εργοδοτικών οργανώσεων](#), ζ) [ο ρόλος της κάθε εργοδοτικής οργάνωσης](#).

Η ενότητα [4.2.3](#) περιέχει τις διαπιστώσεις από τη συγκριτική **επισκόπηση των θέσεων των Οργανώσεων** για την αγορά εργασίας κατά τη μνημονιακή περίοδο και την αντίληψη έχουν για την Ι. [Αμοιβή της εργασίας](#), ΙΙ. [Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας](#), ΙΙΙ. [Προστασία της εργασίας](#), ΙV. [Μέλλον της εργασίας](#). Ενώ, η ενότητα [4.2.4](#) περιέχει ορισμένες άλλες διαπιστώσεις που προκύπτουν από την έρευνα πεδίου και οι οποίες αξίζουν ξεχωριστής αναφοράς.

Τέλος, το τελευταίο υποκεφάλαιο [4.3](#) συνιστά την επιτομή και σύνθεση των συμπερασμάτων της έρευνας γραφείου και πεδίου και αποτυπώνει αναλυτικά το σύνολο των συμπερασμάτων της διδακτορικής έρευνας για την πολιτική των εργοδοτικών οργανώσεων στις εργασιακές σχέσεις την εξεταζόμενη περίοδο.

Η ενότητα [4.3.1](#) παρουσιάζει τα αποτελέσματα του ελέγχου των ερευνητικών υποθέσεων, ενώ η ενότητα [4.3.2](#) αποτυπώνει τα τελικά συμπεράσματα για την πολιτική των οργανώσεων στις εργασιακές σχέσεις, ομαδοποιημένα σε τέσσερις υποενότητες. Η [4.3.2.a](#) αφορά στις **δυναμικές** μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των διαφορετικών επιχειρήσεων που εκπροσωπούν και η ανάλυση γίνεται σε δύο διαστάσεις: α) [γενικά](#) συμπεράσματα και β) συμπεράσματα για τις [σχέσεις](#) των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους. Αντίστοιχα, η υποενότητα [4.3.2.b](#) αφορά στην απότοκη της κρίσης **ωριμότητα του ελληνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων** και αναλύεται επίσης σε δύο διαστάσεις: α) συμπεράσματα για τον [ρόλο του κράτους](#) και β) συμπεράσματα για τη στάση και τις [θέσεις](#) των εργοδοτικών οργανώσεων. Η [4.3.2.c](#) αποτυπώνει τα γενικά συμπεράσματα για τον **ρόλο** και τη στρατηγική της κάθε μελετώμενης εργοδοτικής οργάνωσης ξεχωριστά. Η τελευταία υποενότητα [4.3.2.d](#) περιέχει τα τελικά

συμπεράσματα της έρευνας και αναφέρεται σε ερευνητικές προεκτάσεις που προκύπτουν.

2^ο Κεφάλαιο: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

2.1 Ιστορική εξέλιξη, θεωρητικές αποσαφηνίσεις και διεθνής βιβλιογραφία

2.1.1 Τα πρώτα κίνητρα συλλογικής δράσης και η δημιουργία των εργοδοτικών οργανώσεων

Τα αποτελέσματα της πρώτης συλλογικής δράσης από μέρους των εργοδοτών προήλθαν από την ανάγκη για ρύθμιση των τότε συναλλακτικών και εμπορικών ζητημάτων, με τη δημιουργία των πρώτων εμπορικών και επαγγελματικών συντεχνιών (merchant and craft guilds), αντίστοιχων των σύγχρονων μας εμπορικών και επαγγελματικών συλλόγων (trade associations). Από τη στιγμή που κατέστη εφικτός ο διαχωρισμός μεταξύ των οικονομικών και των υπολοίπων εργασιακής και κοινωνικής φύσης ζητημάτων, ξεχώρισαν οι πρώτες εργοδοτικές οργανώσεις στην Αυστρία (1862), στην Ελβετία (1870) στις Σκανδιναβικές χώρες (1885-1902), στη Γερμανία (1895-1902), στις ΗΠΑ (1895) και στις Κάτω Χώρες (1895-1899), στη Νέα Ζηλανδία και τη Σουηδία (1902), στην Αυστρία (1904), στην Πολωνία (1905), στην Ελλάδα (1907) και στην Ιταλία (1910). Οι εργοδοτικές οργανώσεις δημιουργήθηκαν για να διαχειριστούν τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων που σχετιζόνταν με τα εργατικά συνδικάτα και το κράτος. Ο κάτωθι πίνακας αποτυπώνει τις χρονολογίες ίδρυσης ορισμένων από τις πρώτες εργοδοτικές οργανώσεις, πολλές εκ των οποίων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις χώρες τους ακόμη και σήμερα.

Πίνακας 1: Οι ημερομηνίες ίδρυσης των πρώτων εργοδοτικών και επιχειρηματικών οργανώσεων

ΟΝΟΜΑ	ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ	Employers' Association	Trade Association	ΧΩΡΑ
Association of Industrialists (σήμερα Federation of Austrian Industries)	1862		◇	Αυστρία
Union Suisse du commerce et de l'industrie	1870	◇		Ελβετία
Schweizerischegewerbernband	1879		◇	Ελβετία

Foreningen af Fabrikanter i Jernindustrien i København	1885	◊		Δανία
Federation of Norwegian Manufacturing Industries (Norwegian: Teknologibedriftenes Landsforening, TBL)	1889	◊		Νορβηγία
Federation of Enterprises in Belgium	1895	◊	◊	Βέλγιο
National Association of Manufacturers	1895	◊	◊	ΗΠΑ
Centralverband / Central Association in the Bund der Industriellen / Industrialists Union	1895	◊		Γερμανία
Vereeniging van Nederlandse Werkgevers	1899		◊	Ολλανδία
Business New Zeland	1902	◊	◊	Νέα Ζηλανδία
Svenska Arbetsgivareforeningen (SAF)	1902	◊		Σουηδία
Verein Deutscher Arbeitgeberverbände (VDA)	1904	◊		Γερμανία
Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände	1904	◊		Αυστρία
Union of Industrialists of the Kingdom of Poland	1905	◊		Πολωνία
SEV (Hellenic Federation of Enterprises)	1907	◊	◊	Ελλάδα
National Industrial Council	1908	◊	◊	ΗΠΑ
Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber - Organisationen	1908	◊		Ελβετία
Confindustria - General Confederation of Italian Industry	1910	◊	◊	Ιταλία
National Association of British Manufacturers	1915	◊	◊	Αγγλία
Federation of British Industries	1916	◊	◊	Αγγλία
Industry Club of Japan	1917	◊	◊	Ιαπωνία
GSEVEE (Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen & Merchants)	1919	◊	◊	Ελλάδα
National Confederation of Employers' Organizations	1919	◊		Αγγλία
Centraal Overleg	1920	◊		Ολλανδία
National Federation of Industrial Organizations	1931	◊		Ιαπωνία
Confederation of Irish Industry σήμερα IBEC	1932	◊	◊	Ιρλανδία

Πηγή: ίδια έρευνα και προσαρμογή από Lanzalaco (2008) και Jones and Zeitlin (2008)⁵.

⁵ Jones, G., & Zeitlin, J. (2008). *The Oxford handbook of business history*. OUP Oxford.

Ο Lanzałaco (2008)⁶ διακρίνει τέσσερεις ιστορικές φάσεις δημιουργίας και εξέλιξης των εργοδοτικών οργανώσεων. Την «**πρώιμη φάση**» (The “Primitive” Phase, 10^{ος}-18^{ος} αιώνας), την φάση της «**διάχυσης και ενσωμάτωσης**» (The Phase of Diffusion and Integration, 19^{ος} αιώνας), την φάση της «**διείσδυσης, κεντροποίησης και εδραίωσης**» (The Phase of Penetration, Centralisation and Consolidation, αρχές 19^{ου} αιώνα μέχρι και το τέλος του 2^{ου} Παγκοσμίου Πολέμου) και τη «**διεθνική**» φάση (The “Transational” Phase, από το τέλος του 2^{ου}ΠΠ μέχρι σήμερα).

Στην πρώτη περίοδο της «πρώιμης φάσης» κυριάρχησαν οι προαναφερθείσες εμπορικές και επαγγελματικές **συντεχνίες** - merchant and craft **guilds**, corporations (Γαλλικά), corporazioni (Ιταλικά) - οι οποίες αναπτύχθηκαν κυρίως στη Γερμανία, τη Μεγάλη Βρετανία, τη Γαλλία, την Ολλανδία, την Ισπανία, την Ιαπωνία και την Ιταλία. Ωστόσο, αν και στις διάφορες ανά τον κόσμο χώρες, τα πρώτα συλλογικά όργανα, οι οργανώσεις επαγγελματιών και εργοδοτών αναπτύχθηκαν ανάλογα με τις εθνικές ιδιαιτερότητες είχαν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά. Ήταν **υποχρεωτικές οργανώσεις** (associations) των οποίων οι **συνδρομές** προέρχονταν από εμπόρους και εν συνεχεία, μετά τον 12^ο αιώνα, και από επαγγελματίες-τεχνίτες οι οποίοι δραστηριοποιούντο στο ίδιο επάγγελμα ή κλάδο (πχ. υφασματοποιοί, βιβλιοδέτες, ξυλουργοί) (Farr & Farr, 2000; Kieser, 1989)⁷. Οι πρώτες αυτές οργανώσεις εξελίχθηκαν ανάλογα με τα ιστορικά χαρακτηριστικά και την παράδοση-τεχνογνωσία της αυτόνομης εθελοντικής αυτοοργάνωσης που είχαν εισάγει οι πρώτες θρησκευτικές συντεχνίες του 7^{ου} αιώνα. Αυτή η οργανωσιακή παράδοση-τεχνογνωσία αξιοποιήθηκε για να αντιμετωπιστούν σε πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο οι νέες ανάγκες και προκλήσεις της καθημερινότητας που δημιουργήθηκαν από την τάση αστικοποίησης και σχηματισμού των πρώτων μεγάλων πόλεων. **Η αμοιβαία προστασία μεταξύ των μελών των εμπορικών συντεχνιών έναντι της αβεβαιότητας και του ρίσκου της αγοράς προκρίθηκε, για τα μέλη των λοιπών επαγγελματικών συντεχνιών, ως η κινητήριος δύναμη για τη δημιουργία πολλών εξ αυτών.** Ταυτόχρονα, οι διαρκώς νέες ανάγκες που

⁶ Lanzałaco, L. (2008). Business interest associations *The Oxford handbook of business history*.

⁷ Farr, J. R., & Farr, J. R. (2000). *Artisans in Europe, 1300-1914* (Vol. 19). Cambridge University Press.

Kieser, A. (1989). Organizational, institutional, and societal evolution: Medieval craft guilds and the genesis of formal organizations. *Administrative Science Quarterly*, 540-564.

δημιουργούνταν από τη διαφοροποίηση και την εξειδίκευση των επαγγελματιών και τεχνιτών της εποχής, ευνόησαν τη δυναμική ανάπτυξή τους.

Οι πρώιμες συντεχνίες-οργανώσεις, μεταξύ των διαφόρων άλλων οικονομικών και κοινωνικών λειτουργιών που ασκούσαν, υπηρετούσαν κυρίως την προστασία του επαγγέλματος των μελών τους βάζοντας ισχυρά εμπόδια εισόδου σε εξωτερικούς ανταγωνιστές, συνήθως με την απαγόρευση άσκησης της σχετικής δραστηριότητας σε μη μέλη τους στις κατά τόπους πόλεις. Το στοιχείο αυτό συνιστούσε έναν από τους βασικούς λόγους τόσο της τοπικής ανάπτυξης και διαφοροποίησης των συντεχνιών, όσο και της έντονης κριτικής που τους έχει ασκηθεί για τα μονοπωλιακά χαρακτηριστικά που ανέπτυξαν και τον αρνητικό αντίκτυπο που ενδεχομένως είχαν (Gustafsson, 1987)⁸. Ταυτόχρονα όμως, οι συντεχνίες είχαν και θετική επίδραση σε πολλές πτυχές της οικονομικής και κοινωνικής ζωής με τον έλεγχο που ασκούσαν σε τιμές στην αγορά, στην ποιότητα των προϊόντων και στην εκπαίδευση των τεχνιτών. Στην ουσία, η δράση τους ως συλλογικά όργανα ελαχιστοποιούσε τον ρίσκο και την αβεβαιότητα και λειτουργούσε ως εργαλείο αυτορρύθμισης πεδίων στη οικονομική δραστηριότητα⁹.

Επιπλέον, οι τότε συντεχνίες **καθιέρωσαν μορφές κοινωνικής πολιτικής** προσφέροντας στα μέλη τους βοήθεια σε είδος με τη μορφή ασφαλιστικής κάλυψης της εποχής για αρρώστια, θάνατο και οικονομική καταστροφή (Kaplan & Minard, 2004)¹⁰. Συνεργάστηκαν με τους ντόπιους άρχοντες και αρχές και απέκτησαν σημαντική πολιτική δύναμη μέσω των μελών τους που διορίζονταν σε δημόσιες θέσεις (Black, 1984)¹¹. Για να επιτύχουν τα ανωτέρω, οι επαγγελματικές συντεχνίες βασίζονταν σε **κανόνες και πυραμοειδείς σχέσεις ιεραρχίας** και διοίκησης. Σε γενικές

⁸ Gustafsson, B. (1987). The rise and economic behaviour of medieval craft guilds an economic-theoretical interpretation. *Scandinavian economic history review*, 35(1), 1-40.

⁹ Ενδεικτικά για τη Γαλλία βλ. Kaplan and Minard (2004). *La France, malade du corporatisme?: XVIIIe-XXe siècles*: Belin.

¹⁰ McRee, B. R. (1993). Charity and gild solidarity in late medieval England. *Journal of British Studies*, 32(3), 195-225.

Unwin, G. (1904). *Industrial organization in the sixteenth and seventeenth centuries* (Vol. 21964). Clarendon Press.

Hickson, Charles R. and Earl A. Thompson, 1991, "A New Theory of Guilds and European Economic Development," *Explorations in Economic History*, Vol. 28,

¹¹ Black, A. (1984). *Guilds and civil society in European political thought from the twelfth century to the present*: Routledge.

γραμμές, παρά τις εθνικές διαφορετικότητες στην ανάπτυξη των συστημάτων οργάνωσης και ιεραρχίας τους, οι συντεχνίες βασίστηκαν για την ανάπτυξη τους στη σχέση της εσωτερικής ιεραρχίας με την επαγγελματική τεχνογνωσία και την αρχαιότητα. Ορισμένες φορές είχαν καταφέρει να αναπτύξουν και σχέσεις συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών πόλεων ή ακόμη και άλλων χωρών. Εν τούτοις, η κυριαρχία των εν λόγω πρώιμων επιχειρηματικών οργανώσεων διατηρήθηκε ακμαία για αιώνες και συγκεκριμένα έως και στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, οπότε και η βιομηχανοποίηση άρχισε να συντελείται πιο δυναμικά και τα προτάγματα της φιλελευθεροποίησης της οικονομίας είχαν αρχίσει να γίνονται πιο ισχυρά. Ως εκ τούτου, ο θεσμός των εμπορικών επιμελητηρίων (chambers of commerce) άρχισε να εδραιώνεται στη θέση των συντεχνιών.

Σύμφωνα με τον Lanzalaco (2008) η εξέλιξη των συντεχνιών, και ιδιαίτερα η συγκριτική μελέτη της ιστορικής τους εξέλιξης ως πρώιμων οργανώσεων συλλογικού χαρακτήρα, είναι ιδιαίτερα σημαντική. Συγκεκριμένα, παρέχει στοιχεία για την ιστορική εξέλιξη του καπιταλισμού σε διάφορες χώρες και για τον τρόπο με τον οποίο αξιοποιήθηκε η λύση της συλλογικής οργάνωσης και ρύθμισης για να αντιμετωπιστούν ζητήματα στις πρώιμες καπιταλιστικές κοινωνίες. Επιπλέον, με την παρακμή των συντεχνιών αναδείχθηκε ένα «ρυθμιστικό κενό» το οποίο κλήθηκαν να αναπληρώσουν είτε νέοι αναδυόμενοι θεσμοί, όπως αυτοί των επιμελητηρίων¹², είτε άλλοι σύγχρονοι όπως οι αντίστοιχοι της Ιαπωνίας (Yamazaki & Miyamoto, 1988)¹³.

Η δεύτερη φάση της «διάχυσης και ενσωμάτωσης» στην ιστορική εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων έλαβε χώρα από τον 19^ο αιώνα μέχρι και τις αρχές του 20^{ου} οπότε δημιουργήθηκαν οι πρώτες οργανώσεις εθνικής αντιπροσώπευσης, πολλές εκ των οποίων υπάρχουν μέχρι σήμερα. Σε γενικές γραμμές, είναι δύσκολο στις περισσότερες περιπτώσεις εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων να ειπωθεί με ακρίβεια το πότε ξεκίνησαν οι διεργασίες μορφοποίησης τους, μέχρι και τη στιγμή που απέκτησαν σαφή χαρακτηριστικά δομής και οργάνωσης. Οι πρώτες οργανώσεις ήταν εξαιρετικά ασταθείς και με ρευστά χαρακτηριστικά μέχρι και την στιγμή που

¹² Chambers of Commerce

¹³ Miyamoto, M. (1988). The Development of Business Associations in Prewar Japan. In *Trade Associations in Business History, International Conference on Business History 14, Proceedings of the Fuji Conference (Tokyo: University of Tokyo Press)*. Google Scholar.

αποκτούσαν χωροταξικά μόνιμο γραφείο και προσωπικό. Σύμφωνα με τον (Lanzalaco, 1992)¹⁴, η συνέχεια των πρώιμων οργανώσεων και η μετεξέλιξή τους στην πιο σύγχρονη μορφή τους εξαρτήθηκε σε μεγάλο βαθμό από τον θεσμό των επιμελητηρίων και από τον ιδιαίτερο ρόλο που είχε σε κάθε χώρα αντίστοιχα. Όμως ταυτόχρονα επηρεάστηκε και από την ιστορική φάση εξέλιξης του καπιταλισμού σε κάθε χώρα ξεχωριστά. Στις χώρες που υπήρξε πρώιμη βιομηχανοποίηση, οι οργανώσεις ανεδείχθησαν κυρίως λόγω της δημιουργηθείσας ανάγκης ρύθμισης των ζητημάτων της αγοράς και αποφυγής του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, παρά ως αντίδραση στους συνασπισμένους εργάτες (για παράδειγμα στη Σουηδία σε σύγκριση με την Ιταλία).

Ορισμένες φορές το βασικό κίνητρο δημιουργίας συλλογικής δράσης ήταν περισσότερο οι «εχθροί» εντός της ίδιας τάξης (των καπιταλιστών), παρά η προστασία από τους ταξικούς αντιπάλους (εργατικά συνδικάτα). Σε αυτές τις περιπτώσεις, η εμφάνιση οργανώσεων με **εμπορικό** (trade association) και **κλαδικό** χαρακτήρα ήταν η επικρατέστερη και είχε σκοπό να ρυθμίσει τις αγορές πρώτων υλών και να προστατέψει από τον ανταγωνισμό σε κλαδικό επίπεδο. Σε ορισμένες χώρες δημιουργήθηκαν κεντροποιημένες οργανώσεις πριν τον Α΄ Παγκόσμιο πόλεμο (πχ Ελβετία, Γερμανία, Ελλάδα), ενώ σε κάποιες άλλες αμέσως μετά (πχ Ιταλία, Γαλλία). Στις χώρες όπου η βιομηχανοποίηση άργησε μεν να ξεκινήσει, αλλά εξελίχθηκε γρήγορα και οι αντιπαραθέσεις στην αγορά εργασίας ήταν έντονες, όπως στην Ιταλία, οι εργοδότες οργανώθηκαν κυρίως σε τοπικό επίπεδο.

Η τρίτη φάση της «διείσδυσης, κεντροποίησης και εδραίωσης» διένυσε τις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα, μέχρι και μετά το τέλος του 2^{ου} Παγκόσμιου Πολέμου. Την περίοδο του μεσοπολέμου εμφανίστηκαν πολλές νέες οργανώσεις αλλά και πολλές από τις υπάρχουσες ενοποιήθηκαν και κεντροποιήθηκαν με σκοπό την περαιτέρω πολυσυλλεκτικότητα και εδραίωση τους. Ο τρόπος με τον οποίο διαρθρώθηκαν οι εργοδοτικές οργανώσεις ήταν κεφαλαιώδους σημασίας παράγοντας για τη δομή των

¹⁴ Lanzalaco, L. (1992). Coping with heterogeneity: peak associations of business within and across Western European nations. *Organized interests and the European Community*, 173-205.

συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων της εποχής (Poole, 1986; Windmuller, 1984)¹⁵. Σε αυτόν τον παράγοντα διαμόρφωσης μέχρι και τον 2^ο Παγκόσμιο Πόλεμο, προστίθενται επίσης το κατά πόσον τα εθνικά συστήματα είχαν ακολουθήσει απολυταρχικό ή φιλελεύθερο τρόπο οργάνωσης, καθώς και το ποιοί ήταν οι σημαντικοί οικονομικοί και παραγωγικοί κλάδοι της εποχής. Ο τρόπος με τον οποίο έγινε διαχείριση σε εθνικό επίπεδο, σε ζητήματα πρώτων υλών, συγκράτησης πληθωρισμού και χρηματοδότησης των πολεμικών επιχειρήσεων, λόγω των έκτακτων συνθηκών του πολέμου, αποτυπώνει επίσης διαφορετικές εθνικές προσεγγίσεις βιομηχανικών σχέσεων. Σε ορισμένες χώρες, ο συντονιστικός ρόλος των επιχειρηματικών οργανώσεων ήταν ιδιαίτερα σημαντικός, ενώ σε άλλες ήταν ο ρόλος των ίδιων των επιχειρηματιών ή του κράτους, μέσω της εφαρμογής ισχυρού κορπορατισμού (Grant, Nekkers, & van Waarden, 1991)¹⁶.

Σε γενικές γραμμές, οι επιχειρηματικές οργανώσεις έπαιξαν σημαντικό ρόλο κατά τη διάρκεια του 2^{ου} Παγκόσμιου Πολέμου και ειδικά όσον αφορά στα απολυταρχικά καθεστώτα (Γερμανία, Ιταλία και κατεκτημένες χώρες) όπου και υπήρχε η τάση για κεντροποίηση, ολιστική και υποχρεωτική εκπροσώπηση, καθώς και «διορισμένη ηγεσία». Εν τούτοις, μετά την απελευθέρωση, οι οργανώσεις επέστρεψαν στις προγενέστερες μορφές τους διατηρώντας όμως ταυτόχρονα κάποια από τα στοιχεία της οργάνωσης τους την περίοδο του πολέμου, όπως η ισχυροποίηση της αντιπροσωπευτικότητάς τους, η επέκτασή της σε εθνικό επίπεδο και η συνεργασία τους με το κράτος και τους μηχανισμούς δημόσιας διοίκησης (Lanzalaco, 2008).

Η τέταρτη «διεθνική» φάση της εξέλιξης των εργοδοτικών οργανώσεων άρχισε από το τέλος του 2^{ου} Παγκόσμιου Πολέμου. Αμέσως μετά τον 1^ο Παγκόσμιο Πόλεμο ιδρύθηκαν οι πρώτες οργανώσεις διεθνούς επιπέδου και συγκεκριμένα τα International Chamber of Commerce (1919) και International Organization of Employers (1920). Ωστόσο, μερικά χρόνια μετά το τέλος του 2^{ου} Παγκοσμίου Πολέμου ιδρύθηκαν σημαντικές διεθνείς οργανώσεις ευρωπαϊκού επιπέδου που

¹⁵ Windmuller, J. P. (1984). Employers associations in comparative perspective: organization, structure, administration. *Employers Associations and Industrial Relations*, 1-23.

Poole, M. (1984). *Industrial relations: origins and patterns of national diversity*. Routledge.

¹⁶ Grant, W., Nekkers, J., & van Waarden, F. (Eds.). (1991). *Organising business for war: corporatist economic organisation during the Second World War*. Berg Publishers.

εκπροσωπούσαν τις επιχειρήσεις όπως ο πρόγονος της UNICE (1958), το Conseil des Fédérations Industrielles 1949 και η COPA (Confederation of Professional Agricultural Associations, 1958). Αυτές οι διεργασίες διεθνοποίησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο ήταν ιδιαίτερα έντονες σε κλαδικό επίπεδο, ειδικά όσον αφορά τη ρύθμιση ζητημάτων οικονομικής πολιτικής. Την ίδια στιγμή, άλλες οργανώσεις άσκησης επιρροής (lobbying) οι οποίες δεν σχετιζόντουσαν με συγκεκριμένους κλάδους παρέμεναν συγκριτικά λιγότερο ανεπτυγμένες (Lanzalaco, 1995)¹⁷.

Τέλος, **η διεθνής δραστηριότητα της συλλογικής δράσης των εργοδοτών έχει λάβει χώρα σε δύο ιστορικά κύματα**. Μετά τους παγκόσμιους πολέμους ως μία ανάγκη δημιουργίας ειρηνικών σχέσεων μεταξύ του επιχειρηματικού κόσμου διάφορων χωρών και ως μία απορρέουσα ανάγκη από τις διεργασίες και τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης των τελευταίων δεκαετιών. Πάντως, η διεθνική φάση ανάπτυξης και συνεργασίας των εργοδοτικών οργανώσεων δεν σχετίζεται μόνο με τα συμφέροντα των μεγάλων ή και πολυεθνικών επιχειρήσεων, αλλά και με αυτά των μικρότερων, δηλαδή των μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων (πχ ίδρυση UEAPME το 1980, Academy Avignon for craft and SMEs in Europe¹⁸).

Συμπερασματικά, οι εργοδοτικές οργανώσεις όπως τις γνωρίζουμε σήμερα, διανύουν στην ουσία τον τρίτο αιώνα της ύπαρξης τους (από τον 19^ο μέχρι σήμερα). Όπως έχει αναφερθεί στο πρώτο κεφάλαιο, **ιστορικά τρεις ήταν οι βασικές αιτίες αντίδρασης** που οδήγησαν στον αρχικό συνασπισμό των εργοδοτών και στη δημιουργία των εργοδοτικών οργανώσεων με σκοπό τη συλλογική δράση. Πρώτη αιτία ήταν η αντιμετώπιση σε ορισμένες χώρες της αυξανόμενης δύναμης των εργατικών συνδικάτων. Δεύτερη, η επιδίωξη επιρροής ή αντιμετώπιση κρατικών παρεμβάσεων δεδομένου ότι οι κυβερνήσεις της εποχής είχαν αρχίσει να ρυθμίζουν συνολικά την απασχόληση με ιδιαίτερα φιλεργατικό τρόπο. Τρίτη και σπανιότερα αναφερόμενη αιτία για τον σχηματισμό μόνιμων συλλογικών οργάνων με σκοπό τον συντονισμό ενιαίας δράσης ήταν η προσπάθεια διαχείρισης του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των ιδίων των επιχειρήσεων και αποφυγής του μεταξύ τους ανταγωνισμού και πολέμου κόστους.

¹⁷ Lanzalaco, L. (1995). Constructing Political Unity by Combining Organizations: UNICE as a European Peak Association. *European Casebook on Business Alliances*, London: Prentice-Hall.

¹⁸ <http://europeansmeacademy.eu/>

Όσον αφορά στην πρώτη αιτία συλλογικής δράσης, οι εργοδότες σε πολλές χώρες συνεργάστηκαν για να αντιμετωπίσουν την **αυξανόμενη δύναμη των συνδικάτων**. Ειδικότερα, η εξάπλωση της εργατικής οργάνωσης και συνδικαλιστικής δραστηριότητας, από υπάρχουσες οργανώσεις πλήρως ειδικευμένων εργατών σε νέες οργανώσεις ημι-ειδικευμένων και ανειδίκευτων, μια διαδικασία που συνέβη σε αρκετές χώρες κατά τις δεκαετίες του 1870 και του 1880 ήταν ένας σημαντικός καταλύτης για τον αρχικό συντονισμό των εργοδοτών. Θεωρητικά, οι εργοδότες που συνασπίστηκαν-συνεταιρίστηκαν, δεν είχαν λόγο να συνεργαστούν διότι αντιπροσώπευαν ανταγωνιστικές μεταξύ τους επιχειρήσεις. Ο **συνασπισμός** αυτός ήταν αναγκαίος **για να καταπολεμηθεί το φαινόμενο του «μαστιγώματος»¹⁹ μεμονωμένων επιχειρήσεων** από τις εργατικές ενώσεις (Sisson & Marginson, 2002; Slate, 1957)²⁰. Μια κατάσταση με την οποία τα συνδικάτα επέβαλαν έμμεσα βελτίωση μισθών και συνθηκών, σε όλη τη βιομηχανία ή έναν κλάδο, επιτιθέμενα σε μία επιχείρηση ξεχωριστά, απεργώντας και απειλώντας να κάνουν το ίδιο και στις υπόλοιπες. Με αυτόν τον τρόπο τα συνδικάτα αποκτούσαν σημαντικό διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στο επίπεδο της επιχείρησης και μπορούσαν να επιτεθούν σε μία μόνο εγκατάσταση για να πετύχουν τον σκοπό τους για όλες τις υπόλοιπες επιχειρήσεις του κλάδου, ενώ, τα υπόλοιπα μέλη τους μπορούσαν να συνεχίζουν να εργάζονται αναπληρώνοντας το απόθεμα του απεργιακού ταμείου. Τέτοια περίπτωση συνιστά η Γαλλία της δεκαετίας του 1890 με την εμφάνιση των πρώτων εργοδοτικών οργανώσεων (associations patronales) που ήρθε ως αντίδραση στην εξάπλωση του κινήματος του εργατικού συνδικαλισμού το οποίο λάμβανε ιδιαίτερα ριζοσπαστικά χαρακτηριστικά στην εξάπλωσή του και σε συνδυασμό και με τους φιλεργατικούς νόμους της εποχής όπως αναφέρεται παρακάτω.

Επίσης, υπήρξε η ανάγκη για καλύτερη αντιμετώπιση στις ολοένα και περισσότερο κατευθυνόμενες και συντονιζόμενες απεργίες, οι οποίες πλέον δεν

¹⁹ “whipsawing” είναι ο όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει την κατάσταση κατά την οποία τα εργατικά συνδικάτα διαλέγουν μεμονωμένες επιχειρήσεις για να τις πιέσουν για αυξήσεις μισθών μέσω συνεχών-εκβιαστικών απεργιών. Είναι από τους κύριους παράγοντες που αναφέρονται στη βιβλιογραφία για την καταφυγή των εργοδοτών σε κοινές διαπραγματεύσεις.

²⁰ Sisson and Marginson (2002) Co-ordinated Bargaining: A Process for Our Times?. *British Journal of Industrial Relations*, 40(2), 197-220.

Slate (1957): Trade union behavior and the local employers' association. *Industrial and Labor Relations Review*, 42-55. (ειδικότερα σελ. 46)

αποτελούσαν αυθόρμητη αντίδραση (Lorwin, 1954; Stearns, 1968)²¹. Στην Αυστρία, δημιουργήθηκε ένα κεντρικό εργοδοτικό σώμα προκειμένου να διαχειριστεί την αναταραχή που είχε προκληθεί στην εργατική τάξη μετά τη δημιουργία μίας οργάνωσης βιοτεχνών που είχε ως μοναδικό της σκοπό να διεκδικεί αποζημιώσεις μετά από απεργίες. Στη Γερμανία, μετά το 1890, οι δυνάμεις της εργασίας απέκτησαν δύναμη σε πολιτικό και οργανωτικό επίπεδο και οι εργοδότες κορύφωσαν τις προσπάθειές τους για συλλογική οργάνωση με την ίδρυση κορυφαίας εργοδοτικής οργάνωσης το 1913 (Bunn, 1965)²².

Στη Σουηδία οι εργοδοτικές οργανώσεις συστάθηκαν ως αντίδραση στην αυξανόμενη οργανωσιακή δύναμη των εργατικών συνδικάτων. Πιο συγκεκριμένα, με τη μεγάλη γενική απεργία του 1902 επιταχύνθηκε η δημιουργία κεντρικής εργοδοτικής οργάνωσης που βοηθούσε οικονομικά τις υπό απεργία επιχειρήσεις (Robbins, 1942)²³. Τέλος, στη Βρετανία (Yarmie, 1980a)²⁴ και στην Αυστραλία (Walker, 1956)²⁵ οι εργοδοτικές οργανώσεις εμφανίστηκαν ως ανάγκη *αντισταθμικής ισχύος* (countervailing power) και αντιμετώπισης, υπό ενιαίο μέτωπο, του εργατικού κινήματος και της αποτελεσματικότητάς του (D. H. Plowman, 1988a)²⁶.

Η δεύτερη αιτία για την οποία οι εργοδότες σχημάτισαν μόνιμα συλλογικά όργανα, λαμβανομένου υπόψιν του γεγονότος ότι οι κυβερνήσεις είχαν αρχίσει να ρυθμίζουν συνολικά την απασχόληση, ήταν **για να επιδιώξουν επιρροή ή να αντιμετωπίσουν παρεμβάσεις από το κράτος** (Jackson & Sisson, 1976)²⁷. Όπως συνέβη και με την

²¹ Stearns, P. N. (1968). Against the strike threat: employer policy toward labor agitation in France, 1900-1914. *The Journal of Modern History*, 40(4), 474-500.

Lorwin, V. R. (1954). *The French labor movement*. Harvard University Press.

²² Bunn, R. F. (1965). Employers' Associations and Collective Bargaining in the German Federal Republic. *The Southwestern Social Science Quarterly*, 155-163.

²³ Robbins, J. J. (1942). *The government of labor relations in Sweden*. University of North Carolina Press.

²⁴ Yarmie, A. H. (1980). Employers' organizations in mid-Victorian England. *International Review of Social History*, 25(2), 209-235.

²⁵ Walker, K. F. (1956). *Industrial relations in Australia*. Harvard University Press.

²⁶ Plowman, D. H. (1988). Employer associations and bargaining structures: an Australian perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 26(3), 371-396.

Plowman, D. (1985). Industrial Legislation and the Rise of Employer Associations, 1890-1906. *Journal of Industrial Relations*, 27(3), 283-309.

Plowman, D. H. (1988). Employer associations and industrial reactivity. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 1(2), 287-305.

²⁷ Jackson, P., & Sisson, K. (1976). EMPLOYERS 'CONFEDERATIONS IN SWEDEN AND THE UK AND THE SIGNIFICANCE OF INDUSTRIAL INFRASTRUCTURE. *British Journal of Industrial Relations*, 14(3), 306-323.

ανάπτυξη των εργατικών συνδικάτων, η «γενεσιουργός» αυτή αιτία εμφανίστηκε σε πολλές χώρες προς τα τέλη του 19^{ου} αιώνα και τις αρχές των πρώτων δεκαετιών του 1900. Οι βασικές κρατικές ρυθμίσεις της εποχής περιλάμβαναν τον καθορισμό κατώτατου μισθού και τη μέγιστη διάρκεια της εργασίας, υποτυπώδεις ρυθμίσεις για την υγιεινή και την ασφάλεια, την εισαγωγή νόμων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την αναγνώριση των εργατικών συνδικάτων. Ο γενικός στόχος της συνεργασίας και του συντονισμού των εργοδοτών, απέναντι στην κρατική παρέμβαση, ήταν η υπεράσπιση της εργοδοτικής ισχύος και η δημιουργία ενιαίου μετώπου άσκησης επιρροής έναντι των κυβερνήσεων για τις εργασιακές σχέσεις και τα θέματα του εμπορίου (Howell, 2005)²⁸. Για παράδειγμα, στη Γαλλία η ίδρυση της εργοδοτικής οργάνωσης του μετάλλου ήρθε ως αντίδραση στις έντονα φιλεργατικές για την εποχή ρυθμίσεις του σοσιαλιστή υπουργού εμπορίου και μετέπειτα υπουργού εργασίας Alexandre Millerand (Viet, 2011)²⁹.

Η τρίτη και σπανιότερα αναφερόμενη αιτία για τον συντονισμό ενιαίας εργοδοτικής δράσης, ήταν η **προσπάθεια διαχείρισης του ανταγωνισμού** μεταξύ των ίδιων των εργοδοτών. **Με δεδομένη την επιθυμία των εργοδοτών τα τελευταία χρόνια να επιτύχουν μεγαλύτερη αποκέντρωση και απορρύθμιση των συστημάτων των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων, αξίζει να σημειώσουμε ότι σε πολλές περιπτώσεις ήταν οι ίδιοι που αρχικά είχαν αγωνιστεί για δομές κεντροποίησης της συλλογικής ρύθμισης που θα εξασφάλιζαν ένα πλαίσιο κεντρικού συντονισμού πολλών εργοδοτών.** Όπως επισημαίνεται (Swenson, 2004)³⁰, σε κλάδους όπως ο άνθρακας, τα είδη ένδυσης, οι κατασκευές και οι μεταφορές, οι εργοδότες συμφώνησαν να πληρώνουν μισθούς πάνω από τα επίπεδα εκκαθάρισης της αγοράς και ζήτησαν τη στήριξη των συνδικάτων ως ενεργών κοινωνικών εταίρων και συνομιλητών τους. Αυτό συνέβη για να διασφαλίσουν ότι οι εκάστοτε ανταγωνιστές τους θα ελεγχθούν-κρατηθούν εντός συγκεκριμένων ορίων

²⁸ Howell, C. (2005). *Trade unions and the state: the construction of industrial relations institutions in Britain, 1890-2000*. Princeton University Press.

²⁹ Viet, V. (2011). Les républicains face aux grèves: intervenir pour ne plus avoir à intervenir (1880-1914). *Cahiers Jaurès*, (1), 53-69.

³⁰ Swenson, P. A. (2004:5). *Varieties of capitalist interests: Power, institutions, and the regulatory welfare state in the United States and Sweden*. *Studies in American Political Development*, 18(01), 1-29.

και για να μειώσουν τις πιθανότητες αθέμιτου ανταγωνισμού που θα δημιουργούνταν από την παροχή χαμηλότερων μισθών. Η επιδίωξη των εργοδοτών ήταν αφενός να αποτρέψουν την αθέμιτη μείωση των τιμών των προϊόντων τους, αφετέρου να δημιουργήσουν εμπόδια εισόδου σε νέους ανταγωνιστές (Williamson, 1963, 1968)³¹. **Συχνά οι εργοδότες των μεγαλύτερων επιχειρήσεων ήταν αυτοί που προσπάθησαν να επιβάλουν τους συνήθεις όρους και τις προϋποθέσεις στους μικρότερους ανταγωνιστές τους** (Silvia & Schroeder, 2007)³². Οι εργοδότες «έδωσαν μάχη» μέσα στις τάξεις τους για την επίτευξη ενός συστήματος συλλογικής ρύθμισης με τη συμμετοχή πολλών εργοδοτών, που θα παρείχε μια λειτουργία καρτελοποίησης θέτοντας τους μισθούς εκτός του μεταξύ τους ανταγωνισμού και εντός ενός τυποποιημένου πλαισίου σε κάθε αγορά προϊόντων. Με τον τρόπο αυτό απέφυγαν τον αθέμιτο ανταγωνισμό κόστους από αυτούς που θα αποκτούσαν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα από μειώσεις μισθών και από το συνεπαγόμενο όφελος στη μείωση του κόστους παραγωγής³³. Όπως χαρακτηριστικά είχε σημειώσει ο Phelps Brown από πολύ νωρίς (1959:12)³⁴ για το πώς αντιλαμβάνονταν οι εργοδότες την προοπτική των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων:

“They might have little to fear from a wage settlement if only it were enforced on all of them alike, and as strong union was their guarantee that it would be. Not a few of them reached the conclusion that it was a positive advantage to them to have a floor put under price competition in this way.”

³¹ Williamson, O. E. (1963). Selling expense as a barrier to entry. *The Quarterly Journal of Economics*, 112-128.

Williamson, O. E. (1968). Wage rates as a barrier to entry: the Pennington case in perspective. *The Quarterly Journal of Economics*, 85-116.

³² Silvia, S. J., & Schroeder, W. (2007). Why are German employers' associations declining? Arguments and evidence. *Comparative Political Studies*.

Thelen, K (2003). *The Paradox of Globalization Labor Relations in Germany and Beyond*. *Comparative Political Studies*, 36(8), 859-880.

Traxler, F. (2008). Employer Organizations. *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, 225.

Windmuller, J. P., & Gladstone, A. (Eds.). (1984). *Employers' associations and industrial relations: a comparative study*. Oxford University Press, USA.

³³ Αυτό είχε περισσότερο εφαρμογή στις προστατευμένες οικονομίες όπου ο ανεπιθύμητος ανταγωνισμός μπορούσε να προέρθει από εγχώριους μόνο παίκτες. Με την παγκοσμιοποίηση ο ανταγωνισμός αυτός προέρχεται από άλλες χώρες και εθνικά επιχειρηματικά συστήματα που προσφέρουν προϊόντα και υπηρεσίες σε μη ανταγωνίσιμες τιμές.

³⁴ E. Brown (1959), *The Growth of British Industrial Relations*. London, Macmillan

Πέραν των κύριων γενεσιουργών αιτιών συλλογικής δράσης, **ένας σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης των πρώτων οργανώσεων ήταν και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε κλάδου οικονομικής δραστηριότητας.** Στον κλάδο των κατασκευών στις περισσότερες χώρες, όπως τη Γαλλία, τη Σουηδία, τη Γερμανία, την Ιταλία αλλά και τη Μ. Βρετανία, το κύριο συλλογικό όργανο συνιστούσε ταυτόχρονα **εργοδοτική και επιχειρηματική** οργάνωση (trade association), δεδομένου ότι ήταν δύσκολο να διαχωριστούν τα θέματα διαπραγμάτευσης μισθών από τα υπόλοιπα οικονομικά ζητήματα των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων. Αντίθετα, στον κλάδο του μετάλλου και στις πέντε προαναφερθείσες χώρες, το κεντρικό συλλογικό όργανο δρούσε **αποκλειστικά ως εργοδοτική οργάνωση** καθόσον το πολύ μεγάλο εύρος των αγορών των σχετικών προϊόντων, από τη βαριά χαλυβουργία μέχρι τις ηλεκτρικές συσκευές και τα αυτοκίνητα, δε θα ήταν δυνατό να αντιπροσωπευτεί από μία μόνο, έστω και κορυφαία, οργάνωση.

Στη Γαλλία, οι επιχειρηματικές οργανώσεις ασχολούνταν τόσο με οικονομικά, όσο και με κοινωνικά ζητήματα, αν και όσον αφορά οριζόντια τις κλαδικές σχέσεις τους με τα εργατικά συνδικάτα, οι εργοδοτικές οργανώσεις παρέμεναν ιδιαίτερα υπανάπτυκτες μέχρι και τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο. Σε κεντρικό επίπεδο, η συνομοσπονδία της CNPF από την ίδρυση της το 1919 συνδύαζε και τις δύο λειτουργίες, όπως και η ιταλική Condidustria. Αντιθέτως, οι αντίστοιχες οργανώσεις της Σουηδίας (SAF)³⁵ και της Γερμανίας (BDA) παρέμειναν αποκλειστικά καθαρές εργοδοτικές οργανώσεις.

Σε κάθε περίπτωση, θα ήταν παράλειψη να μην αναφέρουμε στην προηγούμενη σύντομη επισκόπηση των ιστορικών κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών που συνετέλεσαν στη δημιουργία και εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων ότι ιστορικά υπάρχουν **ομοιότητες** όχι μόνο στο πώς οι εργοδοσίες της εποχής οργανώθηκαν σε οργανώσεις, αλλά και στις **μεθόδους που χρησιμοποίησαν για να προστατεύσουν τα κεκτημένα τους.** Αυτές, μεταξύ άλλων, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα συμπεριλάμβαναν «μαύρες» λίστες, εκβιασμούς, προπαγάνδα, «κίτρινες

³⁵ Μέχρι και το 1992 οπότε αποχώρησε από κάθε συλλογική διαπραγμάτευση και επικεντρώθηκε στην παροχή άλλου είδους υπηρεσιών στα μέλη του και την άσκηση επιρροής. Βλ. Ev.2.1.3.b και Vatta, A. (1999). Employers' Organizations and Concertation: Internal Dynamics and Institutional Influence. *European Journal of Industrial Relations*, 5(3), 245-264 και ειδικότερα σελ. 249-251

συμφωνίες» κ.α. (Adams, 1981; Commission, Meyer, & McCrea, 1901; Wigham, 1973)³⁶. Επίσης, **τη συνεργασία με το κράτος για να καταπιεστούν τα εργατικά κινήματα** (Thompson, 1963)³⁷.

Μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και την νομιμοποίηση του εργατικού κινήματος ήρθαν στο προσκήνιο **νέα κοινωνικά ζητήματα που αναζητούσαν συναινέσεις** όπως η ανοικοδόμηση, ο έλεγχος του πληθωρισμού, των τιμών και της εργασίας, η ασφάλεια και η ποιότητα εργασίας και η ανάγκη για μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Τα **κοινωνικά προτάγματα της εποχής** επέτασαν, τόσο οι εκπρόσωποι του κεφαλαίου όσο και οι δυνάμεις της εργασίας, να περιορίσουν την μεταξύ τους σύγκρουση στους χώρους εργασίας και να συμβάλουν στην εδραίωση της **κοινωνικής ειρήνης** αποφεύγοντας περιόδους αναταραχής που σήμαιναν πληθωρισμό και ύφεση. Προς αυτήν την κατεύθυνση οι διαπραγματεύσεις για τους μισθούς και οι σχετικές διαφωνίες **μετεξελίχθηκαν σε πιο τεχνικού χαρακτήρα** και βασιζόνταν λιγότερο στην άσκηση δύναμης - χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το Βέλγιο όπου από τη δεκαετία του 1960 οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τους μισθούς λάμβαναν χώρα σε συνάρτηση με τον μεσοσταθμικό πληθωρισμό των τριών όμορων χωρών του (É. Arcq, 1993; Ferner & Hyman, 1998; Hyman & Ferner, 1992)³⁸. Προς μία τέτοια κατεύθυνση ικανότητας συμμετοχής στην πραγματικότητα των νέων πολιτικών μακροοικονομικής ρύθμισης, οι εργοδοτικές οργανώσεις διεύρυναν τις υπηρεσίες τους με σκοπό την αποτελεσματικότερη εκπροσώπηση των μελών τους και τη διασφάλιση και επέκταση των συνδρομών τους. Από την άλλη, η ανάδειξη νέων κλάδων της οικονομίας ή η φθίνουσα πορεία άλλων, τις ανάγκασαν να μετασχηματιστούν όπως περιγράφεται στο κεφάλαιο [2.3](#).

³⁶ Wigham, E. (1973). The Government Takes Over 1914–1919. In *The Power to Manage* (pp. 86-109). Palgrave Macmillan, London.

Adams, R. J. (1981). A theory of employer attitudes and behaviour towards trade unions in Western Europe and North America.

Commission, U. S. I., Meyer, B. H., & McCrea, R. C. (1901). *Report of the Industrial Commission on Transportation*: U.S. Government Printing Office.

³⁷ Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class* (London, Victor Gollancz). and William M. Reddy (1992), *The Concept of Class, in ML Bush (Ed.) Social Orders and Social Classes in Europe since, 1500*, 16.

³⁸ Arcq, É. (1993). *Les relations collectives du travail*. CRISP.

Ferner, A., & Hyman, R. (Eds.). (1998). *Changing industrial relations in Europe*. Wiley-Blackwell.

Hyman, R., & Ferner, A. (Eds.). (1994). *New frontiers in European industrial relations*. Blackwell.

2.1.1.a Η συμβολή των εργοδοτικών οργανώσεων στην εξέλιξη των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων

Σε γενικές γραμμές, **οι εργοδότες στην Ευρώπη αποδέχτηκαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως θεμιτά και αναγκαία θεσμικά όργανα της δημοκρατικής κοινωνίας τα οποία επιδιώκουν να επιτύχουν ευρύτερες εθνικές συναινέσεις.** Αυτό συνέβη με τη συμβολή των εθνικών ομοσπονδιών τις οποίες οι εργοδότες από νωρίς σύστησαν ως ταξική απάντηση στον εργατικό συνδικαλισμό. Ο Adams (1981)³⁹ ανέδειξε αυτή τη διάσταση στη συγκριτική μελέτη του για τον ιστορικό ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ευρώπη, σε σχέση με την άλλη πλευρά του Ατλαντικού όπου η εργοδοσία (μάνατζμεντ) προσπαθεί διαχρονικά να ρυθμίσει την εργασιακή σχέση μονομερώς (unilaterally). Ο ίδιος, σημειώνει ότι η διαφοροποίηση στην εν λόγω εργοδοτική συμπεριφορά συνιστά **αποτέλεσμα κρίσιμων ιστορικών γεγονότων και των διαφορετικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων** και ότι αυτό όμως δε σημαίνει πως οι διαφορές στο ευρωπαϊκό γίγνεσθαι δεν είναι σημαντικές. Η εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων και της δημόσιας επιρροής τους είχε αναμφισβήτητα σημαντικό αντίκτυπο στην κατεύθυνση εξέλιξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε πολλές χώρες⁴⁰.

Στη Μ. Βρετανία, από τη στιγμή που εμφανίστηκαν οι εργοδοτικές ομοσπονδίες σε αντίδραση των εργατικών συνδικάτων και της σχετικής πίεσης που αυτά ασκούσαν, ανέλαβαν άμεσα πρωτοβουλίες για τον επανασχεδιασμό του συστήματος βιομηχανικών σχέσεων στα μέτρα τους. Εισηγήσαν κεντρικούς διαδικαστικούς κανόνες (procedural rules) για τη συμφιλίωση εργασιακών διαφορών και πρωταγωνίστησαν στις κλαδικές συμφωνίες για τους όρους εργασίας, δηλαδή τους μισθούς και το ωράριο (Clegg, 1979; Weiler, 1996)⁴¹. Αντίθετα, στις χώρες όπου οι εργοδοτικές οργανώσεις παρέμεναν αδύναμες και υποανάπτυκτες, όπως στη Γαλλία μέχρι το μεσοπόλεμο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είχαν αμελητέο ρόλο

³⁹ Adams, R. J. (1981). A theory of employer attitudes and behaviour towards trade unions in Western Europe and North America.

⁴⁰ Αν και στην Αυστραλία σύμφωνα με τον Plowman (1988) δεν ήταν οι κύριοι εμπνευστές και σχεδιαστές των δομών διαπραγμάτευσης καθότι οι ενέργειες των εργατικών συνδικάτων μετασημάτισαν την υποχρεωτική διαιτησία σε διαπραγματεύσεις μέσω διαιτησίας (arbitration bargaining).

⁴¹ Clegg, H. A. (1979). *The changing system of industrial relations in Great Britain*. Blackwell.

Weiler, P. (1996). *Organised Capital: Employers' Associations and Industrial Relations in Northern England, 1880–1939*. By Arthur J. McIvor. New York: Cambridge University Press,

και τον ρόλο τους υποκαθιστούσαν νομοθετικές διατάξεις θεσπιζόμενες με πρωτοβουλία του κράτους (Fine, 1976)⁴².

Στη Σουηδία, επίσης, η αντίδραση των εργοδοτών στην ανάπτυξη των εργατικών συνδικάτων ήταν καταλυτική για τον καθορισμό του επιπέδου διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Jackson & Sisson, 1976)⁴³. Το γεγονός ότι οι εργοδότες ήταν οργανωμένοι ανά κλάδο δραστηριότητας, είχε αντίκτυπο στην ίδια την οργάνωση των διάφορων εργατικών συνδικάτων. **Οι εργοδότες επέβαλλαν στα συνδικάτα να διαπραγματεύονται σε κλαδικό επίπεδο** και οι πιέσεις τους ήταν σημαντικές για τη διατήρηση αυτής της αρχής. Ακόμη και αργότερα, η δομή λειτουργίας του σουηδικού μοντέλου εξαρτήθηκε κατά πολύ από τη συγκεντροποίηση της δύναμης εντός της κεντρικής εργοδοτικής συνομοσπονδίας και των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων (Swenson, 1991)⁴⁴.

Ομοίως, στη Γερμανία την προγενέστερη του 1914 περίοδο, η ισχύς του ελέγχου συμμόρφωσης που ασκούσαν οι εργοδοτικές οργανώσεις στα μέλη τους βοήθησε στην αναγνώριση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Kocka, 1981)⁴⁵, σε αντίθεση με την πολύ μετέπειτα αποδοχή τους στη Γαλλία (Maurice, Sellier, & Silvestre, 1986)⁴⁶. **Χάρη στο στενό οργανωσιακό δέσιμο των εργοδοτικών οργανώσεων με τις επιχειρήσεις μέλη τους**, τόσο στη Σουηδία (Pontusson & Swenson, 1996)⁴⁷ όσο και στη Γερμανία, **το λοκ άουτ κατέστη ισχυρό τους εργαλείο και δεν είναι τυχαίο ότι σπανίως εφαρμόστηκε αυτή η πρακτική σε άλλες χώρες**. Τέλος, στην περίπτωση της Πορτογαλίας, οι εργοδοτικές οργανώσεις απέφυγαν επιμόνως και συστηματικά την εμπλοκή τους σε επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις

⁴² Fine, M. (1976). Un instrument pour la réforme: l'Association française pour le progrès social (1927-1929). *Le mouvement social*, 3-29.

⁴³ Jackson, P., & Sisson, K. (1976). EMPLOYERS 'CONFEDERATIONS IN SWEDEN AND THE UK AND THE SIGNIFICANCE OF INDUSTRIAL INFRASTRUCTURE. *British Journal of Industrial Relations*, 14(3), 306-323.

⁴⁴ Swenson, P. (1991). Bringing capital back in, or social democracy reconsidered: employer power, cross-class alliances, and centralization of industrial relations in Denmark and Sweden. *World Politics*, 43(4), 513-544.

⁴⁵ Kocka, J. (1981). Capitalism and bureaucracy in German industrialization before 1914. *The Economic History Review*, 34(3), 453-468.

⁴⁶ Maurice, M., Sellier, F., & Silvestre, J. J. (1986). *The social foundations of industrial power: a comparison of France and Germany*. MIT Press.

⁴⁷ Pontusson, J., & Swenson, P. (1996). Labor markets, production strategies, and wage bargaining institutions: The Swedish employer offensive in comparative perspective. *Comparative political studies*, 29(2), 223-250.

έτσι ώστε να αποδυναμώσουν τη συνδικαλιστική δραστηριότητα σε επιχειρησιακό επίπεδο και να μεγιστοποιήσουν τον εργοδοτικό τους έλεγχο επί των συνθηκών απασχόλησης (Barreto, 1992)⁴⁸.

Η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ταυτόχρονα σημαντική για τη διαμόρφωση του ρόλου και της βαρύτητας του κέντρου των αποφάσεων εντός των ίδιων των εργοδοτικών οργανώσεων. Στη Γερμανία όπου υπερίσχυσαν οι κλαδικές διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο, οι αντίστοιχες εργοδοτικές κλαδικές οργανώσεις και τα τοπικά τους μέλη ήταν οι καθοριστικοί φορείς για τη διεξαγωγή τους. Στην πραγματικότητα, η κεντρική συνομοσπονδία BDA, δεν εμπλέκεται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αν και παρέχει πληροφόρηση και σχετικές οδηγίες στα μέλη του, οι οδηγίες που αφορούν σε μισθολογικά θέματα έχουν τη μορφή συστάσεων και δεν είναι υποχρεωτικές για αυτά. Στον κλάδο των κατασκευών, στη Γαλλία, τη Σουηδία, τη Βρετανία και τη Γερμανία, το γεγονός ότι οι σημαντικές εργοδοτικές οργανώσεις ήταν ουσιαστικά ομοσπονδίες συνδέεται με τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς στις περισσότερες των περιπτώσεων οι τοπικές οργανώσεις ήταν υπεύθυνες για τις διαπραγματεύσεις (Sisson, 1987)⁴⁹.

Οι κεντρικές συνομοσπονδίες των εργοδοτικών οργανώσεων εμπλέκονταν συνήθως πολύ λιγότερο σε συλλογικές διαπραγματεύσεις σε σχέση με τις κλαδικές οργανώσεις. Εν τούτοις, σε ορισμένες χώρες η κορυφαία εργοδοτική οργάνωση ήταν αυτή που είχε τον κυρίαρχο ρόλο. Στη Σουηδία, οι διαπραγματεύσεις με τις εργατικές συνομοσπονδίες για την εθνική γενική συλλογική σύμβαση και τους μισθούς ενίσχυσαν τον κυρίαρχο ρόλο της SAF⁵⁰. Στην Ολλανδία, ως συνέπεια της μακράς ιστορίας των νομοθετικών παρεμβάσεων σε κοινωνικοοικονομικά θέματα και της στενής εμπλοκής των συνδικάτων και των εργοδοτών σε αυτά, οι δύο εθνικές συνομοσπονδίες έπαιξαν ειδικό ρόλο και είχαν βαρύνουσα σημασία για τα μέλη τους. Κάτι τέτοιο έχει ερμηνευτεί ως συνέπεια του γεγονότος ότι **μία κεντρική οργάνωση όταν είναι καλύτερα οργανωμένη συνιστά πιο αποτελεσματικό τρόπο εκπροσώπησης των εργοδοτικών θέσεων σε σχέση με τα εκάστοτε προς εφαρμογή**

⁴⁸ Barreto, J. (1992), "Portugal: industrial relations under democracy", in Ferner, A. and Hyman, R. (Eds), *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell, London, pp. 445-81.

⁴⁹ Sisson, K. (1987). *The management of collective bargaining: An international comparison*. Blackwell.

⁵⁰ Εντούτοις, η SAF το 1992 αποχώρησε από κάθε συλλογική διαπραγμάτευση.

προτεινόμενα νομοθετήματα και διοικητικές πράξεις (Bomers, 1976)⁵¹. Στην Αυστραλία, κατά τη χρονική περίοδο που υπερίσχυε το υποχρεωτικό σύστημα διαιτησίας, η κεντρική εργοδοτική συνομοσπονδία (CAI) έκανε εισηγήσεις για τα μισθολογικά θέματα που εξετάζονταν στην αρχή διαμεσολάβησης, ενώ και σε άλλες χώρες οι κεντρικές οργανώσεις εκπροσωπούν τα μέλη τους στα εργατικά δικαστήρια.

Μέχρι και τη δεκαετία του 1990, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Σουηδία και η Ιταλία **κυριαρχούσαν οι κοινές διαπραγματεύσεις εργοδοτών σε κλαδικό τουλάχιστον επίπεδο**. Είναι αξιοσημείωτο όμως ότι από τις αρχές αυτής της δεκαετίας, σε χώρες όπως την Ελβετία, ξεκίνησαν τα πρώτα ρήγματα και οι αποχωρήσεις μεμονωμένων επιχειρήσεων από τις κλαδικές τους οργανώσεις, (Hotz-Hart, 1992)⁵². Κάτι τέτοιο συνέβη είτε επειδή συνέβαλλε στο να διευκολύνονται οι εν λόγω επιχειρήσεις σε σχέδια αναδιαρθρώσεων διατηρώντας την ανεξαρτησία τους, είτε διότι οι οργανώσεις κυριαρχούνταν από πολλές μικρότερες επιχειρήσεις. Στη Βρετανία ωστόσο συνέβη η πιο απότομη μείωση σε κοινές διαπραγματεύσεις εργοδοτών σε επίπεδο επιχειρησιακών συμβάσεων, εξαιτίας της «νεοφιλελεύθερης επέλασης του θατσερισμού της εποχής». Όπως έχει σημειωθεί ⁵³: “*οι εργοδότες στη Βρετανία αποτελούν εξαίρεση σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες στο κατά το πόσο έχουν γυρίσει την πλάτη τους στις κοινές διαπραγματεύσεις ως τρόπο ρύθμισης βασικών όρων και συνθηκών*”.

Οι λόγοι αυτής της **συμπεριφοράς των Βρεττανών εργοδοτών** ερευνήθηκαν από τον Sisson (1987)⁵⁴ ο οποίος δεν την ερμήνευσε ούτε ως αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων να εξασφαλίσουν ικανοποιητικά επίπεδα αμοιβών, ούτε ως πρόθεση των εργοδοτών να διατηρήσουν την διαπραγματευτική τους ανεξαρτησία. Αντίθετα, ισχυρίστηκε ότι **οι κοινές διαπραγματεύσεις δεν ήταν σε θέση να λειτουργήσουν για τον κύριο λόγο για τον οποίο χρησίμευαν και**

⁵¹ Bomers, G. B. (1976). *Multinational corporations and industrial relations*. Van Gorcum

⁵² Hotz-Hart, B. (1992). Switzerland: Still as Smooth as Clockwork. *Industrial Relations in the New Europe* (Oxford: Blackwell Publishers).

⁵³ Edwards, P., Hall, M., Hyman, R., Marginson, P., Sisson, K., Waddington, J. and Winchester, D. (1992) ‘Great Britain: Still Muddling Through’, in A. Ferner and R. Hyman (eds) *Industrial Relations in the New Europe*, pp. 1–68. Oxford: Blackwell.

⁵⁴ Sisson, K. (1987). *The management of collective bargaining: An international comparison*. Blackwell.

συγκεκριμένα για την ουδετεροποίηση των χώρων εργασίας από τη ενεργή μαχητικότητα των εργατικών συνδικάτων (Edwards, Hall, Hyman, Marginson, & Sisson, 1992)⁵⁵. Υιοθέτησε επίσης την άποψη ότι οι κοινές εργοδοτικές διαπραγματεύσεις λειτουργούν περισσότερο ως πολιτικός θεσμός μέσω ενός συστήματος ελέγχου που καθορίζει τη φύση και την έκταση της συμμετοχής των συνδικάτων στη διαδικασία δημιουργίας κανόνων, παρά ως οικονομικό εργαλείο για την ρύθμιση της αγοράς.

Ο Bean (1994)⁵⁶ προέβη σε περαιτέρω ανάλυση επί των διαπιστώσεων του Sisson για τον σημαντικό κλάδο του μετάλλου στις πέντε χώρες που ο δεύτερος μελέτησε, λαμβάνοντας επιπλέον υπόψη του την ιστορική εξέλιξη των αντίστοιχων συστημάτων βιομηχανικών τους σχέσεων. Στη Βρετανία και τη Σουηδία οι κοινές εργοδοτικές διαπραγματεύσεις χαρακτηρίστηκαν ως *ιστορικός συμβιβασμός* των εμπλεκόμενων μερών, ενώ στη Γαλλία, Ιταλία και Γερμανία προήλθαν τόσο μετά από νομοθετική παρέμβαση του κράτους όσο και λόγω των διαφόρων πιέσεων των συνδικάτων. **Στη Βρετανία, οι πιέσεις προερχόντουσαν από τις επαγγελματικές συντεχνίες (craft unions) που είχαν ήδη επιτύχει να καθιερωθούν στο χώρος εργασίας χάρη στην πρόωρη εκβιομηχανοποίηση.** Η έμφαση των τότε συμφωνιών εστιαζόταν περισσότερο στο διαδικαστικό μέρος (procedural rules) παρά στην ουσία των αποφάσεων (substantive rules). Οι δε συμφωνίες ήταν φτιαγμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα εργοδοτικά δικαιώματα διοίκησης, σχετικά με τους κανόνες της εργασίας σε περιπτώσεις αντιπαράθεσης και ενδεχομένως ενιαίου συνδικαλιστικού μετώπου. **Στην ηπειρωτική Ευρώπη οι πιέσεις των συνδικάτων δεν προήλθαν από συντεχνίες των χώρων εργασίας, αλλά από κεντροποιημένα και πολιτικοποιημένα βιομηχανικά συνδικάτα.** Οι εν λόγω κοινές διαπραγματεύσεις σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο, με τους εκτενείς και λεπτομερείς όρους αποφάσεων που περιείχαν, δεν άφηναν

⁵⁵ Αναφέρει το παράδειγμα της Ford στην αυτοκινητοβιομηχανία που δεν ήταν μέλος σε εργοδοτικές οργανώσεις στη Βρετανία, ενώ παρέμενε ενεργό μέλος στην εργοδοτική οργάνωση του Μετάλλου στη Γερμανία καθώς αποδεχόταν τις συμφωνίες των κοινών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης η Massey-Ferguson δε συμμετείχε σε εργοδοτικές οργανώσεις στη Βρετανία σε αντίθεση με τη θυγατρική της στη Γαλλία.

⁵⁶ Bean, R. (1994). *Comparative Industrial Relations: an introduction to cross-national perspectives*. Cengage Learning Emea.

ουσιαστικά κάποιο περιθώριο διαπραγματεύσεων εντός των επιχειρήσεων. Με αυτό τον τρόπο τα εργατικά συνδικάτα *απομονώθηκαν* από τους χώρους εργασίας ή κατείχαν πολύ περιορισμένο ρόλο.

Επιπρόσθετα, στη Βρετανία, οι εργατικές προσπάθειες των δεκαετιών 1950 και 1960 για βελτίωση των όρων εργασίας σε περιόδους ευνοϊκότερων συνθηκών, σε συνδυασμό με την απουσία υποχρεωτικών νομοθετημάτων, πυροδότησαν αφενός έντονες διαπραγματεύσεις για αύξηση των μισθών σε επιχειρήσεις ξεχωριστά και αφετέρου ένα κύμα σχετικών απεργιών. **Αυτές οι εξελίξεις είχαν ως συνέπεια τη μετατόπιση του μετώπου ελέγχου της εργασίας και την υπονόμηση της ισχύος της διευθυντικής εξουσίας των εργοδοτών στις επιχειρήσεις τους.** Έτσι, προέκυψε η ανάγκη για αναρρύθμιση του τρόπου με τον οποίο λειτουργούσε το εθνικό σύστημα διαπραγματεύσεων, και ειδικότερα του τρόπου διεκδίκησης των μισθολογικών ζητημάτων, ιδιαίτερα κατά τις δεκαετίες του 1970 και 1980 οπότε και οι αγορές προϊόντων εκτέθηκαν σε μεγαλύτερες πιέσεις και αυξανόμενο ανταγωνισμό. Η αναρρύθμιση μπόρεσε να επιτευχθεί επιτυχέστερα σε επιχειρησιακό επίπεδο με απευθείας διαπραγματεύσεις, αντί κοινών διαπραγματεύσεων μέσω συλλογικών οργάνων. Η προτίμηση των απευθείας διαπραγματεύσεων προωθήθηκε από τις μεγάλες επιχειρήσεις που είχαν την απαραίτητη δύναμη και τεχνογνωσία να την υιοθετήσουν.

Μία παράπλευρη συνέπεια της προαναφερθείσας διαδικασίας, ήταν η **μετεξέλιξη του ρόλου των εργοδοτικών οργανώσεων από τη δεκαετία του 1960 και μετά στους κύριους βιομηχανικούς κλάδους, από κεντρικούς συντονιστές που δέσμευαν με τις αποφάσεις τους τα μέλη, σε κέντρα πληροφόρησης εξειδικευμένων υπηρεσιών για την επεκτεινόμενη εργασιακή νομοθεσία και τις συνέπειες των εισοδηματικών πολιτικών της κυβέρνησης.** Αν και δεν υπήρξε μαζική έξοδος μελών, οι εργοδότες χρησιμοποίησαν τις οργανώσεις τους πιο πολύ σαν συμβουλευτικά όργανα, παρά σαν διαπραγματευτικούς μεσάζοντες και βασίστηκαν στις ιδίες τους δυνάμεις για το σκοπό αυτό (W. Brown, 1981)⁵⁷.

⁵⁷ Brown, W. (1981): *The Changing Contours of British Industrial Relations*, Oxford : Blackwell.

Στην Ηπειρωτική Ευρώπη οι εργοδότες αντιμετώπισαν τις πιέσεις για περαιτέρω διαπραγματευτική αποκέντρωση χωρίς να εγκαταλείψουν τις κοινές διαπραγματεύσεις⁵⁸, καθότι ο μεγαλύτερος φόβος τους παρέμενε η απευθείας αντιμετώπιση των πολιτικοποιημένων συνδικάτων σε σύγκριση με τα επιχειρησιακά συμβούλια (Sisson, 1990)⁵⁹. Οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις κατάφεραν να αναπτύξουν τα δικά τους εργασιακά συστήματα (organisation-based employment systems) διατηρώντας σημαντική αυτονομία (Huiskamp, 1986)⁶⁰.

Οι Clegg και Sisson έχουν υποστηρίξει ότι **οι συμπεριφορές και οι επιρροές των εργοδοτών είναι εν τέλει αυτές που επηρεάζουν και καθορίζουν τη δομή και το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μία χώρα** (Sisson, 2015)⁶¹. Ο Clegg έχει περιγράψει τη δομή των διαπραγματεύσεων ως το δίκτυο των θεσμοποιημένων σχέσεων διαπραγμάτευσης τα οποία περιλαμβάνουν έξι διαστάσεις. Αυτές είναι η **έκταση** ή η **κάλυψη** της διαπραγμάτευσης, το **επίπεδο** στο οποίο λαμβάνει χώρα, το **αντικείμενο** ή το **πεδίο** σε σχέση με το εύρος των θεμάτων. Ο **βαθμός εμπλοκής** των συμμετεχόντων στην επίσημη εφαρμογή των συμφωνηθέντων, ο **βαθμός του ελέγχου** των συλλογικών συμφωνιών και ο **βαθμός προστασίας** από συνδικάτα στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας ή τον κλάδο. Σε αυτές τις διαστάσεις θα μπορούσε να προστεθεί και ο **βαθμός παρέμβασης του κράτους**.

Από την εποχή του έργου του Webb, *Industrial Democracy* (1897)⁶², οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θεωρούνταν ως μέθοδος διευθέτησης των εργασιακών ζητημάτων και διαφορών ο οποίος επιδιώκεται από τα εργατικά συνδικάτα. Αυτή η άποψη έχει αμφισβητηθεί έντονα τα τελευταία χρόνια και υπάρχει εκτενής βιβλιογραφία πλέον που υποστηρίζει ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις όχι μόνο αντιμετωπίζουν θετικά το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά το έχουν υποκινήσει πολλές φορές. **Οι εργοδότες έχουν ισχυρά κίνητρα υπέρ των**

⁵⁸ Για παράδειγμα, στην Ολλανδία πολυεθνικές όπως η Philips παρέμειναν σημαντικά μέλη στις εργοδοτικές τους οργανώσεις, αλλά διαπραγματεύονταν ξεχωριστά τις δικές τους συμφωνίες σε κλαδικό επίπεδο (Visser 1992).

⁵⁹ Sisson, K. (1990). Introducing the human resource management journal. *Human Resource Management Journal*, 1(1), 1-11.

⁶⁰ Huiskamp (1986) *Large corporations, industry bargaining structures and national industrial relations: a comparative and organisational approach* (No. 0033).

⁶¹ Sisson, K. (2015). In praise of collective bargaining: the enduring significance of Hugh Clegg's trade unionism under collective bargaining. *Historical Studies in Industrial Relations*, (36), 137-158.

⁶² Webb and Webb (1897) *Industrial democracy* (Vol. 2). Longmans, green, and Company.

συλλογικών διαπραγματεύσεων (περισσοτέρων εργοδοτών) για πολλούς λόγους μεταξύ των οποίων είναι οι ακόλουθοι. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συμβάλουν στο να μη στοχοποιούνται μεμονωμένες επιχειρήσεις από συνδικάτα, να καθορίζεται ένα κατώτερο όριο στον κλάδο ώστε να αποφεύγεται ο ανταγωνισμός κόστους εργασίας σε ομοειδείς επιχειρήσεις και να επιτυγχάνεται έλεγχος τόσο για την ίδια την επιχείρηση όσο και έμμεσα για την αγορά. Επίσης αποτρέπονται οι κοστοβόρες απεργίες και ακόμα όταν δεν επιτευχθεί αυτό, περιορίζονται οι φόβοι για μόνιμο χάσιμο μεριδίου αγοράς. Έχει υποστηριχθεί εκτενώς ότι **τα εργοδοτικά προνόμια διαφυλάττονται υπό του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων** (Adams 1981⁶³, Clegg 1979⁶⁴, Flanders 1974⁶⁵, Fox 1975⁶⁶, Phelps Brown 1959⁶⁷).

Οι εργοδότες είναι βασικότατοι εταίροι στο παίγνιο των βιομηχανικών σχέσεων, έστω αν και αυτό δε φαίνεται με την πρώτη ματιά, **κατέχουν μεγάλη ευχέρεια και περιθώριο για να επιβάλουν τις πολιτικές που προτιμούν και οι οποίες δεν είναι απαραίτητα δευτερογενείς σε αντίδραση στις πράξεις των συνδικάτων ή άλλων οικονομικών και πολιτικών πιέσεων**. Οι Tolliday και Zeitlin (1991) έχουν ισχυριστεί ότι οι αποφάσεις των επιχειρήσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων είναι προϊόν εσωτερικών πολιτικών πιέσεων και εξωτερικών πιέσεων και οι βασικές τους επιλογές μπορούν να μετατρέψουν ή απλώς να αντικατοπτρίζουν το περιβάλλον τους. Ο Flanders (1974) σχετικά με τη λογική της συλλογικής διαπραγμάτευσης, υποστηρίζει ότι οι εργοδότες αναγνωρίζουν τα συνδικάτα για το σκοπό της συλλογικής διαπραγμάτευσης, όχι μόνο επειδή είναι αναγκασμένοι αλλά και επειδή αυτό εξυπηρετεί τα συμφέροντά τους τουλάχιστον σε δύο επίπεδα. Στην αγορά και σε επίπεδο επιχειρησιακού και διοικητικού ελέγχου. Είναι επομένως **θεωρητικά αρκετά οξύμωρο το γεγονός ότι οι σύγχρονοι εργοδότες αφήνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και επαναπροσδιορίζουν τις προτιμώμενες στρατηγικές τους**.

⁶³ A theory of employer attitudes and behaviour towards trade unions in Western Europe and North America.

⁶⁴ Clegg, H. A. (1979). *The changing system of industrial relations in Great Britain*. Blackwell.

⁶⁵ Flanders (1974) *The tradition of voluntarism*. University of Warwick.

⁶⁶ Fox (1975) Collective bargaining, Flanders, and the Webbs. *British Journal of Industrial Relations*, 13(2), 151-174.

⁶⁷ Brown, E. H. (1959). Phelps, *The Growth of British Industrial Relations*.

2.1.1.b Η λειτουργία των εργοδοτικών οργανώσεων που σχετίζεται με την εκπροσώπηση των επιχειρήσεων στις βιομηχανικές-συλλογικές εργασιακές σχέσεις

Οι σύγχρονες εργοδοτικές οργανώσεις παρέχουν πληθώρα υπηρεσιών στα μέλη τους, τόσο σε **συλλογικό επίπεδο**, όσο και σε **επίπεδο κάθε επιχείρησης ξεχωριστά**. Οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν βασικό ρόλο, μεταξύ των κύριων λειτουργιών τους, τη συμμετοχή στα διάφορα επίπεδα του **κοινωνικού διαλόγου** που διενεργείται σε κάθε χώρα με τη συμμετοχή των εργατικών συνδικάτων και του κράτους. Επίσης, έχουν **ρόλο εκπροσώπησης των οικονομικών και πολιτικών συμφερόντων** των μελών τους στο (δημόσιο βίο) του επιχειρείν και της πολιτικής, παράγουν **θέσεις πολιτικής** βάσει επιστημονικής τεκμηρίωσης, επηρεάζουν την **κοινή γνώμη**, ασκούν επιρροή (**lobbying**) προς το κράτος και οργανισμούς, καθώς και παρέχουν διάφορες υπηρεσίες είτε με τη μορφή συλλογικών αγαθών (πχ. συνέδρια, οδηγίες προς τις επιχειρήσεις, ανάδειξη καλών πρακτικών του επιχειρείν), είτε με τη μορφή ατομικών αγαθών (πχ απευθείας συμβουλευτική στα μέλη τους, εξατομικευμένες υπηρεσίες σε μέλη, ή μη, με ή χωρίς κατ' αποκοπή αμοιβή). Εν τούτοις, **η πιο σημαντική λειτουργία που ασκούν οι εργοδοτικές οργανώσεις και η οποία εμπεριέχει στη φύση της την ίδια την ανάγκη ίδρυσης των πρώτων εξ' αυτών, είναι η εκπροσώπηση των μελών τους στο πεδίο των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων.**

Η λειτουργία της εκπροσώπησης των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων στις βιομηχανικές σχέσεις σχετίζεται με τον ρόλο τους ως **συλλογικοί διαπραγματευτές** (collective bargainers). Ο ρόλος αυτός, όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, διαμορφώθηκε ιστορικά ανάλογα με τα ιδιαίτερα οικονομικά, πολιτικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά της κάθε χώρας. Αν και δεν προτιμώνται σε όλες τις χώρες πλέον οι απευθείας διαπραγματεύσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα εργατικά συνδικάτα σε όλα τα επίπεδα, υπάρχουν ωστόσο τρία γενικά μοντέλα που αποτυπώνουν τη λειτουργία που τις καθιστά συλλογικούς διαπραγματευτές (Blanpain & Baker, 2010)⁶⁸.

Το **πρώτο** μοντέλο είναι, όπως λειτουργούσε στο παρελθόν τουλάχιστον, ο τρόπος οργάνωσης των Σκανδιναβικών χωρών. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις

⁶⁸ Blanpain, R., & Baker, J. (2010). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*: Kluwer Law International.

λαμβάνουν χώρα σε εθνικό επίπεδο, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι οι συμφωνίες διεξάγονται μόνο στο υψηλότερο οργανωσιακό επίπεδο. Οι διαπραγματεύσεις συνεχίζονται σε τομεακό και κλαδικό επίπεδο ώστε να επικυρωθούν οι συμφωνίες. Με αυτόν τον τρόπο, επιτυγχάνεται ευρεία αντιπροσώπευση και νομιμοποίηση των κορυφαίων οργανώσεων, ώστε οι συμφωνίες που υπογράφουν να γίνονται αποδεκτές σε κλαδικό ή και επιχειρησιακό επίπεδο. Ταυτόχρονα, η δομή και διοίκηση των εργοδοτικών οργανώσεων διαμορφώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να βρίσκονται πολύ κοντά στα μέλη τους και να έχουν πραγματική εικόνα των αναγκών τους. Η δομή ενός τέτοιου συστήματος βασίζεται και σε μία άλλη συνθήκη η οποία χαρακτηρίζεται από την ικανότητα των οργανώσεων να καταλήγουν σε συλλογικές συμφωνίες οι οποίες κυμαίνονται μεταξύ των ορίων ανοχής των μελών τους. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η συμμόρφωση τους χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα. Στο Σκανδιναβικό σύστημα, η πρόβλεψη ταμείων ασφάλισης έναντι των απεργιών είναι πολύ σημαντική. Σε γενικές γραμμές, οι χώρες με αυτό το σύστημα οργάνωσης έχουν δεχθεί μεγάλες πιέσεις και έχουν βιώσει έντονη αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων σε τομεακό και επιχειρησιακό επίπεδο. Οι αντίστοιχες όμως εργοδοτικές τους οργανώσεις συνεχίζουν να έχουν αυξημένο ρόλο μέσω της παροχής οδηγιών και κατευθύνσεων για διαπραγματεύσεις και της νομοθετικής τους συμμετοχής και παρουσίας στα πολιτικά δρώμενα.

Το **δεύτερο μοντέλο** οργάνωσης χαρακτηρίζει χώρες όπως η Γερμανία και βασίζεται σε διαπραγματεύσεις εθνικού κλαδικού και τομεακού επιπέδου. Η ύπαρξη εργασιακών συμβουλίων εργαζομένων με ρόλο συμμετοχικό και διαβουλευτικό στις επιχειρήσεις δεν μπορεί να ειπωθεί ότι συνιστά ένα είδος συλλογικών διαπραγματεύσεων πολλών εργοδοτών και δεν επιλαμβάνεται θεμάτων που λύνονται σε μεγαλύτερο της επιχείρησης συλλογικό επίπεδο διαπραγματεύσεων. Οι σχέσεις των κορυφαίων οργανώσεων με τα εργατικά συνδικάτα περιορίζονται σε κοινή συμμετοχή σε διάφορα τριμερή επίπεδα και σε άτυπες σχέσεις συνεργασίας που δεν περιλαμβάνουν κατά κανόνα επίσημες συμφωνίες. Η κεντρική εργοδοτική οργάνωση επιδιώκει τον συντονισμό των μελών της και η πολιτική της εδράζεται σε προσεγγίσεις κοινής αποδοχής βάσει εσωτερικής διαβούλευσης και έρευνας. Σε αυτό το μοντέλο, οι επιμέρους οργανώσεις που εκπροσωπούν τους κλάδους και τους

τομείς της οικονομίας είναι πολύ καλά οργανωμένες και προετοιμασμένες για να σηκώνουν το βάρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα εργατικά συνδικάτα.

Το **τρίτο μοντέλο** οργάνωσης των εργοδοτικών οργανώσεων του οποίου παραδείγματα αποτελούν η Γαλλία, το Βέλγιο και η Ιταλία είναι διαφορετικό από τα προηγούμενα δεδομένου ότι βασίζεται σε διαπραγματεύσεις πολλών επιπέδων. Αν και η έμφαση δίνεται στο επιχειρησιακό επίπεδο, δεν αποκλείονται συλλογικές συμφωνίες σε εθνικό διακλαδικό επίπεδο. Αυτές οι συμφωνίες συνιστούν κατευθύνσεις πολιτικής, θέτουν γενικές αρχές εφαρμογής οι οποίες ακολουθούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο και ρυθμίζουν συγκεκριμένα θέματα όπως ο χρόνος εργασίας και η τιμαριθμοποίηση των αυξήσεων στους μισθούς. Και σε αυτές τις χώρες η οργάνωση και η δομή των εργοδοτικών οργανώσεων υπηρετεί τις στενές σχέσεις με όλους τους εμπλεκόμενους στις διαπραγματεύσεις.

Μια πιο αναλυτική αποτύπωση ταξινόμησης των σύγχρονων συστημάτων βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων στις χώρες της Ευρώπης σύμφωνα με το Eurofound (2017)⁶⁹ είναι αυτή του κάτωθι πίνακα 2. Τα εθνικά συστήματα μπορούν να ταξινομηθούν ανάλογα με πέντε διαφορετικά μοντέλα οργάνωσης (οριζόντιος άξονας) και ανάλογα με τα βασικά χαρακτηριστικά του κάθε συστήματος που περιλαμβάνουν το καθεστώς/τρόπο οργάνωσης που χαρακτηρίζει το εθνικό μοντέλο, τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, τον ρόλο του κράτους, την ισχύ των εμπλεκόμενων μερών και πόλων της εργασίας, τον προσανατολισμό των διαπραγματεύσεων, την αντιπροσωπευτικότητα των εργαζομένων και το κυρίαρχο επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (κάθετος άξονας).

⁶⁹ Eurofound (2017), *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Πίνακας 2: Τα μοντέλα των συστημάτων βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη

	Nordic	Centre-west	South	West	Centre-east
Industrial relations regime	Organised corporatism	Social partnership	State-centred	Liberal pluralism	Transition economies
Role of social partners in public policy	Institutionalised		Irregular/politicised	Rare/event-driven	Irregular/politicised
Role of state	Limited	'Shadow' of hierarchy	Frequent intervention	Non-intervention	Organiser of transition
Balance of power	Labour-oriented	Balanced	Alternating	Employer-oriented	State
Bargaining style	Integrative		Distributive/conflict-oriented		Acquiescent
Employee representation	Union-based/high coverage	Dual-channel/high coverage	Variable/mixed	Union-based/small coverage	
Predominant level of collective bargaining	Sector		Sector/company	Company	

Sources: Visser (2009), Eurofound (2016a)

Στην ομάδα των χωρών που χαρακτηρίζονται από «οργανωμένο κορπορατισμό» του Σκανδιναβικού μοντέλου ανήκουν η Δανία, η Φινλανδία και η Σουηδία. Στην ομάδα της «κοινωνικής συνεταιρικότητας» ανήκουν οι χώρες της κεντρικής και δυτικής Ευρώπης (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία και Σλοβενία), του «κρατικού παρεμβατισμού» οι χώρες του Νότου (Ελλάδα, Γαλλία, Ιταλία, Πορτογαλία και Ισπανία) και του «φιλελεύθερου πλουραλισμού» η Κύπρος η Ιρλανδία η Μάλτα και το ΗΒ. Τέλος, οι σχετικώς πιο πρόσφατα ενταγμένες στην ΕΕ χώρες χαρακτηρίζονται ως «οικονομίες υπό μετάβαση» και στην ομάδα αυτή ανήκουν οι χώρες της κεντροανατολικής Ευρώπης όπως η Βουλγαρία, η Κροατία, η Τσεχία, η Εσθονία, η Ουγγαρία, η Λάτβια, η Λιθουανία, η Πολωνία, η Ρουμανία και η Σλοβακία.

2.1.2 Οι θεωρητικοί της οργάνωσης και συμπεριφοράς των εργοδοτικών οργανώσεων

Στην παρούσα ενότητα, σε συνέχεια της ιστορικής εξέλιξης των εργοδοτικών οργανώσεων, παρουσιάζονται οι βασικότερες, θεωρητικές προσεγγίσεις και το θεωρητικό πλαίσιο που διέπει τη σύσταση, την οργάνωση και τη συλλογική δράση των εργοδοτικών και των επιχειρηματικών οργανώσεων.

2.1.2.α Οι πρώιμες προσεγγίσεις: John Commons, Robert F. Hoxie και McCafree

John Commons

Η πιο παλαιά μελέτη σχετικά με τα συλλογικά όργανα των επιχειρηματιών είναι αυτή του John Commons (1909) στις ΗΠΑ με τίτλο, "American Shoemakers, 1648-1895"⁷⁰. Ο Commons υποστήριξε ότι η βελτίωση των υπηρεσιών μεταφοράς και επικοινωνίας έγιναν διαθέσιμες όταν διαχωρίστηκαν οι λειτουργίες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτό επέτρεψε την επέκταση της αγοράς και προώθησε τον σχηματισμό αμφότερων των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων για την αμοιβαία προστασία τους και τη μεγαλύτερη διείσδυση στην αγορά. Το έργο του Commons ερεύνησε την ανάπτυξη των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων για την προστασία των αντίστοιχων συλλογικών συμφερόντων υπό το πρίσμα της ανάπτυξης της αγοράς και της αυξανόμενης ανισότητας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Μάλιστα οι Marginson and Sisson (2001:3)⁷¹ αποδίδουν στον J.Commons τις πρώιμες ρίζες της ιδέας ότι η ενιαία αγορά μπορεί να οδηγήσει σε ευρωπαϊσμό (Europeanisation) των εργασιακών σχέσεων καθώς τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων ακολουθούν και μετασχηματίζονται ανάλογα με τους μετασχηματισμούς της αγοράς (Hodgson, 2003)⁷².

⁷⁰ Commons (1909). *American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution*. The Quarterly Journal of Economics, 39-84.

⁷¹ Marginson and Sisson (2001). The Impact of Economic and Monetary Union on Industrial Relations: A Comparative Sector and Company Perspective: Warwick Papers in Industrial Relations, No. 6.

⁷² Hodgson, G. M. (2003). John R. Commons and the foundations of institutional economics. Journal of Economic Issues, 37(3), 547-576.

Στη δεκαετία του 1920 στις ΗΠΑ, ο RF Hoxie (1920)⁷³ με τη μελέτη του ερμήνευσε διαφορετικά τις αντίπαλες δυνάμεις για να εξηγήσει γιατί τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις διαμορφώνονται και αναπτύσσονται. Ο Hoxie υποστήριξε ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούσαν μια σειρά από μηχανισμούς για να διασφαλίσουν ότι η κάθε πλευρά τους έχει τουλάχιστον, είτε εφάμιλλη επιχειρησιακά, είτε ανώτερη-ισχυρότερη οργάνωση από την άλλη. Ενώ ο Hoxie είδε και τις δύο πλευρές ως σημαντικούς παράγοντες για τις εργασιακές σχέσεις, τόνισε ότι η καθεμία πλευρά έχει αντιτιθέμενα και συγκρουόμενα συμφέροντα από την άλλη. Και οι δύο πόλοι εμπλέκονται συνεχώς σε δράση για να αντισταθμίσουν την αντιδραστική ισχύ που αναπτύσσει ο άλλος. Η κάθε πλευρά της εργασιακής σχέσης προσπαθεί να αναπτύξει συγκριτικά πιο πολύπλοκες δομές και συντονισμό με στόχο να μεγιστοποιήσει την ικανότητα επιβολής των συμφερόντων της έναντι της άλλης.

Προς επαλήθευση αυτής της θέσης του Hoxie, για παράδειγμα στην Αυστραλία, η διάδοση και η απειλή του εργατικού συνδικαλισμού για τους εργοδότες, καθώς και ο ρόλος που διαδραμάτιζαν τα Εργασιακά Συμβούλια, ήταν οι κύριοι λόγοι για την εμφάνιση των εργοδοτικών οργανώσεων. Αντίστοιχα, το [ACTU](#)⁷⁴ αναδείχθηκε ως η κορυφαία συνδικαλιστική οργάνωση το 1927, υπό την πίεση των προσπαθειών των εργοδοτών να δημιουργήσουν μια κορυφαία εργοδοτική οργάνωση νωρίτερα εκείνη τη δεκαετία. Αυτή η διαδικασία της «ανταγωνιστικής αντιγραφής δημιουργίας οργάνωσης» στο θεωρητικό μοντέλο του Hoxie είναι σε κάποιες περιπτώσεις επαρκές ερμηνευτικό εργαλείο. Εν τούτοις, δεν είναι ολοκληρωμένο καθώς δεν ασχολείται με το ζήτημα που έθεσε ο Wright (1995)⁷⁵ ότι οι εργοδότες σχημάτισαν οργανώσεις για να ασχοληθούν τόσο με τα ζητήματα του εμπορίου και της δασμολογικής προστασίας, όσο και με τα ζητήματα των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

⁷³ Hoxie, R. F. (1920). „Scientific Management and Labor“, New-York u.

⁷⁴ Australian Council of Trade Unions

⁷⁵ Wright, C. (1995). *The management of labour: A history of Australian employers* (pp. 197-200). Melbourne: Oxford University Press.

Πάλι στις ΗΠΑ, στις αρχές της δεκαετίας του 1960, ο McCaffree⁷⁶ ανέπτυξε τη θέση ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις δημιουργήθηκαν ως απάντηση στο δυναμικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν. Ο McCaffree υποστήριξε ότι οι ανάγκες των εργοδοτών, όπως η επιδίωξη επίτευξης μεγαλύτερης κυριαρχίας στην εργασιακή σχέση, είχαν ρόλο μικρότερης σημασίας για την ανάπτυξη των εργοδοτικών οργανώσεων σε σχέση με ό,τι ήταν η κυρίαρχη αντίληψη μέχρι τότε. Αντί αυτού, υποστήριξε ότι η ανάγκη για τη δημιουργία συλλογικών οργανώσεων επιβλήθηκε στους εργοδότες από το περιβάλλον τους. Ο McCaffree υποστήριξε ότι η δημιουργία και η ανάπτυξη των εργοδοτικών οργανώσεων θα μπορούσε να ερμηνευτεί εξετάζοντας την πολυπλοκότητα των πολιτικών, οικονομικών και των συνθηκών της αγοράς. Δέχτηκε ότι η ανάπτυξη του συνδικαλισμού ήταν επίσης μια περιβαλλοντική επίδραση που θα μπορούσε να πιέσει τους εργοδότες προς μια κατάσταση ενοποίησης και συνεργασίας. Ωστόσο, τόνισε τη σημασία του εξωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων ως οργανισμών και υποστήριξε ότι στο εξωτερικό περιβάλλον βρίσκονται οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν τους εργοδότες.

Χρησιμοποίησε την Αυστραλία ως παράδειγμα στις αρχές του ιστορικού της πλαισίου οπότε ο πυρετός του χρυσού έφερε μία εισροή μεταναστών στις τότε αναδυόμενες πόλεις. Οι άνθρωποι αυτοί έφεραν μαζί τους επαγγέλματα, δεξιότητες και ανέπτυξαν συναλλαγές οι οποίες ενθάρρυναν την ανάπτυξη νέων κλάδων της οικονομίας. Η εφαρμογή της προσέγγισης του McCaffree για αυτήν την πρώιμη περίοδο της Αυστραλίας, δείχνει πώς η αύξηση του πληθυσμού και οι νέες βιομηχανίες ενθάρρυναν τον κατακερματισμό της εργασίας και οδήγησαν στην εξάπλωση του εργατικού συνδικαλισμού. Με την ανάπτυξη μίας πιο σύνθετης αγοράς, τα εργατικά συνδικάτα ενοποιήθηκαν δημιουργώντας Συμβούλια Εμπορίου (Trade Councils) και η πρώιμη νομοθεσία που αφορούσε τους όρους απασχόλησης τέθηκε σε ισχύ. Με τον μετασχηματισμό της φύσης της εργασίας και των συμφωνιών-συμβάσεων εργασίας οι εργοδότες αναγκάστηκαν να δημιουργήσουν οργανώσεις ώστε να αποκτήσουν προστασία από τις εξωτερικές τους περιβαλλοντικές

⁷⁶ McCaffree (1962). *A Theory of the Origin and Development of Employer Associations*. στο Proceedings of 15th Annual IRRA Meeting (pp. 56-68).

επιδράσεις. Εξαιτίας αυτών των επιδράσεων, σύστησαν τα συλλογικά τους όργανα ως μέσο για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των νέων καταστάσεων που είχαν δημιουργηθεί και τους αφορούσαν.

2.1.2.b Mancur Olson: Η πλουραλιστική προσέγγιση

Ο Olson (1965)⁷⁷ στο κέντρο της θεωρίας του για τη συλλογική δράση υποστηρίζει την ωφελμιστική υπόθεση ότι τα άτομα επιδιώκουν το συμφέρον τους ζυγίζοντας τα οφέλη και τα κόστη από τη συμμετοχή σε μία συλλογική οργάνωση. Επειδή από τα συλλογικά αγαθά, τα οποία είναι το αποτέλεσμα των συλλογικών οργανώσεων, δεν μπορούν εύκολα να αποκλειστούν αυτοί οι οποίοι δεν συμμετείχαν στο κόστος παροχής τους, ο καθένας προσπαθεί να επωφεληθεί από τη χρήση τους αφήνοντας τα κόστη στους άλλους (free-riding). Ο Olson πιστεύει ότι **όσο μικρότερη είναι μία ομάδα και όσο πιο άνισα κατανέμονται τα συλλογικά οφέλη, τόσο πιο εύκολα αυτή οργανώνεται**. Επίσης, στις μικρότερες ομάδες είναι πιο πιθανό ορισμένα μόνο μέλη (ή τουλάχιστον ένα) να απολαμβάνουν τόσο σημαντικό μερίδιο από τα οφέλη ώστε τα κέρδη από την παροχή των συλλογικών αγαθών να ξεπερνάει το κόστος τους, ακόμη και εάν αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να το αναλάβουν εξολοκλήρου.

Το ρίσκο αποτυχίας δεν είναι ισοκατανεμημένο για όλες τις ομάδες οργανωμένων συμφερόντων αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος τους, το οποίο όμως έχει διττή έννοια. Στην πρώτη περίπτωση είναι απλά ο αριθμός των μελών ή των επιχειρήσεων και στη δεύτερη η έννοια αναφέρεται στο εύρος ωφέλειας ενός μέλους μίας ομάδας στα πλαίσια της συγκεκριμένης παροχής ενός συλλογικού αγαθού. Ο Olson βασίστηκε στην υπόθεση δηλαδή ότι τα μέλη των ομάδων διαφέρουν στον βαθμό στον οποίο επωφελούνται από το συλλογικό αγαθό και συνεπώς δύνανται να διαφέρουν και στη συμβολή που έχουν προς την οργάνωση τους προκειμένου να έχουν πρόσβαση στο αγαθό αυτό.

Ο Olson υποστήριξε για τα οργανωμένα συμφέροντα των ΗΠΑ ότι τα επιχειρηματικά συμφέροντα είναι περισσότερο και πιο καλά οργανωμένα σε σχέση με όλα τα άλλα. Η υψηλή αυτή οργανωσιμότητα συνοδεύεται και από υψηλή

⁷⁷ Olson M. (1965) *The logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge - London: Harvard University Press

οργανωσιακή εξειδίκευση, καθότι όλες οι κλαδικές και εμπορικές υποομάδες έχουν τις εξειδικευμένες οργανώσεις τους. Υποστηρίζει ότι η υψηλή οργανωσιμότητα του κεφαλαίου οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι η επιχειρηματική κοινότητα υποδιαιρείται σε πολλούς κλάδους οι οποίοι έχουν σχετικά μικρό αριθμό επιχειρήσεων ο καθένας. Συνεπώς, το κεφάλαιο έχει προνομιακή θέση σε όρους οργανωσιμότητας όσον αφορά τα ιδιαίτερα συμφέροντα των μικρών επιχειρηματικών υποομάδων. Αντιθέτως, οι επιχειρήσεις στο σύνολο τους είναι τόσο πολυάριθμες ώστε αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες στην οργανωσιμότητα τους, όπως εξάλλου οι εργαζόμενοι ή και οι καταναλωτές. Το εμπειρικό επιχείρημα που χρησιμοποιεί για την οικονομική ζωή των ΗΠΑ της εποχής του είναι ότι λιγότερες εθνικές επιχειρηματικές οργανώσεις επηρεάζουν την εθνική πολιτική αποτελεσματικά σε σχέση με εξειδικευμένες κλαδικές οργανώσεις.

2.1.2.c Offe & Wiesenthal: Η ταξική προσέγγιση

Οι Offe and Wiesenthal (1980)⁷⁸ υιοθετώντας μία ταξική προσέγγιση στην προβληματική τους για την οργάνωση της συλλογικής δράσης των οργανώσεων, σε αντίθεση με την πλουραλιστική προσέγγιση του Olson, συγκρίνουν τις ταξικές θέσεις του κεφαλαίου και της εργασίας και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι συνθήκες συλλογικής δράσης είναι τελείως διαφορετικές μεταξύ των δύο τάξεων. Θεωρούν ότι οι εργοδότες προτιμούν περισσότερο σε σχέση με άλλες ομάδες συμφερόντων τις οργανώσεις ατομιστικής βάσης σε σχέση με αυτές συλλογικού χαρακτήρα. **Η ανάγκη των εκπροσώπων του κεφαλαίου να δημιουργήσουν συλλογικά όργανα είναι σχετικά περιορισμένη δεδομένου ότι τα περισσότερα ζητήματα που τους αφορούν επιλύονται είτε σε χαμηλότερο (επιχειρησιακό) είτε σε υψηλότερο (πολιτικό) επίπεδο από αυτό των οργανώσεων.** Τα συμφέροντα του κεφαλαίου στο χαμηλότερο επίπεδο επιδιώκονται από τις επιχειρήσεις οι οποίες ως οργανισμοί είναι συλλογικές οντότητες οι ίδιες και κατέχουν σημαντική οικονομική δύναμη. Σε πολλές περιπτώσεις, αυτό το χαρακτηριστικό των επιχειρήσεων τους επιτρέπει να κινούνται είτε αυτόνομα είτε ανεξάρτητα από τα συλλογικά τους όργανα.

⁷⁸ Offe and Wiesenthal (1980) 'Two logics of collective action. Theoretical notes on social class and organizational form', *Political Power and Social Theory* 1: 67-115

Στο υψηλότερο επίπεδο από αυτό των συλλογικών οργανώσεων **τα συμφέροντα του κεφαλαίου υποστηρίζονται (εξωτερικά) από θεσμούς που βασίζονται στην ικανότητά τους να εκμεταλλεύονται την επιτυχή επιδίωξη των συμφερόντων του.** Δεδομένου ότι η ιδιωτική συσσώρευση πλούτου είναι προαπαιτούμενο για την επιδίωξη των υλικών συμφερόντων του καπιταλισμού, η επίτευξη αυτών των σκοπών έχει επιβληθεί φυσιολογικά στους πολιτικούς θεσμούς. Ειδικότερα, το κράτος αναγκάζεται να προωθεί τη συσσώρευση κυρίως μέσω της ιδιωτικής πρωτοβουλίας καθώς το μέγεθος της καθορίζει (μέσω της φορολογίας) τους υλικούς πόρους στους οποίους έχει πρόσβαση το ίδιο. Αντίθετα, η εργασία έχει μεγαλύτερη ανάγκη τη συλλογική δράση ως προαπαιτούμενο μέσο για να επιδιώξει τα συμφέροντά της καθώς δεν κατέχει στην πολιτική και στην οικονομία την προνομιακή θέση του κεφαλαίου.

Επιπλέον, **η οργανωσιμότητα του κεφαλαίου είναι μεγαλύτερη συγκριτικά με αυτή της εργασίας γιατί τα συμφέροντά του είναι λιγότερο ετερογενή και διαφορούμενα.** Οι Offe και Wiesenhal επιχειρηματολογούν χρησιμοποιώντας την προνομιακή θέση του κεφαλαίου και επισημαίνουν ότι αφού τα συμφέροντά του επιδιώκονται σε υψηλότερο και χαμηλότερο επίπεδο σε σχέση με τη συλλογική δράση, μόνο ένα μικρό εύρος συμφερόντων τελικά επιδιώκεται μέσω των επιχειρηματικών οργανώσεων. Καθώς τα συμφέροντα του κεφαλαίου συγκλίνουν στις απαιτήσεις για ίδια συσσώρευση, διέπονται από αναλογικότητα και αμφισημία χάρη στις οποίες μετουσιώνονται σε ποσοτικές περιγραφές κόστους και απόδοσης. Εξαιτίας αυτού του χαρακτηριστικού του σχετικά με τη συσσώρευση, το κεφάλαιο έχει ανάγκη μόνο επιχειρηματικές συνδρομές και διάχυση της πληροφόρησης στα μέλη του (όχι απαραίτητα και την ενεργό συμμετοχή τους), σαν μέσο και τρόπο για να παρακινήσει τη συλλογική δράση. Αντίθετα, τα εργατικά συνδικάτα είναι αναγκασμένα να αντιμετωπίσουν την **πληθώρα των αναγκών της «ζώσας εργασίας».** Η ετερογένεια των συμφερόντων της επιδεινώνεται από το γεγονός ότι **οι εργαζόμενοι πρέπει να ασχολούνται πιο πολύ με την ευημερία του κεφαλαίου από ότι το τελευταίο με την ευημερία της εργατικής τάξης.** Σε τελική ανάλυση, αυτό συμβαίνει εξαιτίας της ασύμμετρης σχέσης δύναμης μεταξύ των δύο τάξεων. Η ανώτερη δύναμη του κεφαλαίου, του επιτρέπει να διαμορφώνει και να

διαστρεβλώνει τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με το ποιό είναι το συλλογικό τους συμφέρον.

- - - - -

Οι δύο προαναφερθείσες θεωρίες, η πλουραλιστική και η ταξική, έχουν σημαντικές μεθοδολογικές διαφορές τόσο για τους παράγοντες που καθορίζουν τη συλλογική δράση, όσο και για τον βαθμό οργάνωσής αυτής. Για παράδειγμα, ο Olson υποστηρίζει ότι η ετερογένεια και ποικιλομορφία των επιχειρήσεων συνιστά παράγοντα διευκόλυνσης για τη συγκρότηση συλλογικής δράσης. Αυτό ισχύει επειδή τα «περιχαρακωμένα» συλλογικά όργανα (μικρότερα και πιο ομογενή στο εσωτερικό τους) είναι πιο εύκολα στην οργανωσιμότητά τους. Αντίθετα, οι Offe και Wiesenthal θεωρούν την ετερογένεια και ποικιλομορφία των επιχειρήσεων αποτρεπτικό παράγοντα για τη διαμόρφωση και άσκηση της συλλογικής δράσης. Επίσης, υπάρχει διαφορετική θεώρηση της ετερογένειας των συμφερόντων, καθώς ο Olson την αντιλαμβάνεται ως τη διαφορετική αντίληψη για δεδομένο κοινό στόχο. Αντίθετα, για τους Offe και Wiesenthal αποτελεί δυναμική διαφοροποίηση στις «εισορές» ενός οργανισμού-οργάνωσης όσον αφορά την ενοποιητική αντίληψη που υπάρχει για τα συμφέροντά του.

Συνεπώς, στην πρώτη περίπτωση η **οργανωσιμότητα προσδιορίζεται από προθυμία** για συνεισφορά ενώ στη δεύτερη καθορίζεται από το **περιεχόμενο των επιδιωκόμενων στόχων** και το φάσμα συμμετοχής των μελών. Επίσης, ο Olson αντιλαμβάνεται την ετερογένεια συμφερόντων ως τη διακύμανση (variance) του βαθμού συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη σε ήδη διαμορφωμένους και συγκεκριμενοποιημένους στόχους. Αυτό το οποίο όμως δεν περιλαμβάνεται στην ανάλυση είναι το ενδεχόμενο να μην υπάρχει αναγκαστικά σύγκλιση ανάμεσα στα συμφέροντα των μελών. **Η προβληματική της συνεργασίας δηλαδή, γίνεται αντιληπτή μόνο ως υπόθεση συνδρομής και όχι ως υπόθεση κοινής συμφωνίας για τη διαμόρφωση των στόχων.** Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την ταξική θεωρία επειδή τα συμφέροντα εκλαμβάνονται ως συνεισφορά στη συλλογική δράση μόνο ως συνέπεια της ταξικής συνεργασίας η οποία έχει ανάγκη δια-οργανωσιακών διαδικασιών ενοποίησης με σκοπό να επιτύχει κοινούς στόχους. Τα συλλογικά όργανα των εργοδοτών διαφέρουν με αυτά των εργατικών συνδικάτων ακριβώς στο

σχηματισμό των στόχων τους. Οι συλλογικοί στόχοι που θεωρούνται δεδομένοι στο επίπεδο της ομάδας από τον Olson, από τους Offe και Wiesenthal θεωρούνται ως στόχοι αποκλειστικοί του ίδιου του κεφαλαίου.

2.1.2.d Philippe Schmitter & Wolfgang Streeck: Η θεωρία της οργάνωσης και των οργανωσιακών χαρακτηριστικών των επιχειρηματικών οργανώσεων

Από τους πρωτεργάτες της θεωρίας της οργάνωσης των συλλογικών οργάνων των επιχειρηματιών είναι οι Schmitter και Streeck, ενώ ο τελευταίος συνέχισε να εκδίδει μελέτες που χρησιμοποιούσαν τη διαθέσιμη εμπειρική έρευνα για να εξάγει συμπεράσματα για την προέλευση και τα χαρακτηριστικά των εργοδοτικών οργανώσεων (Streeck, 1987)⁷⁹. Βασισμένοι στο διεθνές ερευνητικό σχέδιο OBI (Organization of Business Interests) το οποίο αφορούσε 9 χώρες και 7 κλάδους (Schmitter & Streeck, 1981)⁸⁰, συνέκριναν την οργάνωση των συλλογικών οργάνων του κεφαλαίου και της εργασίας, σε συνάρτηση με τη βάση των συμφερόντων τους (interests base) και εξήγαγαν συμπεράσματα για την οργανωσιακή δομή τους,. Τα τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα τα οποία τους απασχόλησαν ήταν τα εξής (ibid: 10):

- 1) Για ποιόν λόγο οι επιχειρηματίες οι οποίοι είναι οι κάτοχοι του κεφαλαίου και έχουν στη διακριτική τους ευχέρεια τη δύναμη της επένδυσης κεφαλαίων έχουν ανάγκη να αναπτύξουν τη συλλογική τους εκπροσώπηση και ποιές είναι οι κοινωνικές συνθήκες που καθορίζουν τη σημαντικότητα της ταξικής οργάνωσης και συνιστούν τα εργαλεία των επιχειρήσεων προς την επιδίωξη των συμφερόντων τους;

⁷⁹ Streeck, W. (1987). The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, employment and Society*, 1(3), 281-308.

Streeck, W. (1991). Interest Heterogeneity and Organizing Capacity. *Two Class Logic of Collective Action*.

Streeck, W. (1991). *From national corporatism to transnational pluralism: European interest politics and the single market*. Helen Kellogg Institute for International Studies, University of Notre Dame.

Streeck, W. (2006). The study of organized interests: before 'The Century' and after. *The diversity of democracy: corporatism, social order and political conflict*, 3-45.

Streeck, W., & Schmitter, P. C. (Eds.). (1985). *Private interest government: Beyond market and state* (pp. 1-29). London: Sage.

⁸⁰ Schmitter, P. C., & Streeck, W. (1981). The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies (No. 99/1). MPIfG discussion paper.

- 2) Δεδομένου των ιδιοτελών και ανταγωνιστικών χαρακτηριστικών των επιχειρηματικών συμφερόντων, ποιές δομικές ρυθμίσεις (structural arrangements) είναι αναγκαίες για τους εκπροσώπους του κεφαλαίου, ώστε να μπορέσουν να συνεταιρισθούν και να διαμορφώσουν οργανώσεις επιδίωξης συλλογικών συμφερόντων;
- 3) Η συλλογική εκπροσώπηση των εργοδοτικών συμφερόντων μέσω οργανώσεων υπόκειται στις ίδιες διαλεκτικές δυνάμεις, οι οποίες επιφέρουν διακυβερνητικές ιδιότητες (governing properties) στα μέλη τους, με αυτές που αφορούν και στις οργανώσεις των εργαζομένων, ιδιαίτερα από τη στιγμή που αρχικά συστάθηκαν με σκοπό να επιδιώξουν τα συμφέροντα των μελών τους έναντι των άλλων κοινωνικών ομάδων;

Είναι αναγκαίο να επισημανθεί ότι η μεθοδολογική τους προσέγγιση ήταν αντίθετη, τόσο με αυτή του Olson, όσο και με αυτή των Offe και Wiesenenthal οι οποίοι εξάγουν συμπεράσματα για την οργανωσιμότητα των συλλογικών οργανώσεων εξετάζοντας θεωρητικές υποθέσεις για τη βάση των συμφερόντων τους. Παρ' όλα αυτά, οι Schmitter & Streeck διερευνώντας την υπόθεση των Offe και Wiesenenthal ότι η οργανωσιμότητα του κεφαλαίου είναι υψηλότερη σε σχέση με αυτή της εργασίας, διότι επιδρούν λιγότεροι διασπαστικοί παράγοντες στην προσπάθεια για συλλογική δράση, κατέληξαν ότι η τελευταία δεν επαληθεύεται εμπειρικά. Από έρευνα 56 διαφορετικών συνδυασμών προέκυψαν 16,4 επιχειρηματικές οργανώσεις για κάθε εργατικό συνδικάτο. Έτσι συμπέραναν ότι τα εργατικά συνδικάτα είναι πιο «περιεκτικά» **χάρη στην οργανωσιμότητά τους και όχι εξαιτίας της μικρότερης ετερογένειας των συμφερόντων τους και ότι τελικά η βάση των συμφερόντων τους είναι πιο ομογενής και υπερισχύει της μεγαλύτερης οργανωσιμότητας του κεφαλαίου.**

Οι Schmitter και Streeck διαπίστωσαν εμπειρικά ότι υπάρχουν αθροιστικά περισσότερες οργανώσεις κεφαλαίου (επιχειρηματικές και εργοδοτικές οργανώσεις) σε σχέση με αυτές που εκπροσωπούν τις δυνάμεις της εργασίας, παρά την πλεονεκτική θέση των εκπροσώπων του κεφαλαίου σε σχέση με την οργανωσιμότητα τους. Τουτέστιν, ενώ υπάρχει πληθώρα επιχειρηματικών οργανώσεων (trade associations), δεν υπάρχουν αντίστοιχες εργατικές οργανώσεις. Αυτή τη διαπίστωση

την ερμήνευσαν ότι ίσως τελικά τα φαινόμενα του «plant egoism» και του «craft syndicalism» δεν ήταν τόσο σημαντικές τάσεις για το συνδικαλιστικό κίνημα.

Επίσης, βρήκαν ότι **οι εργοδοτικές οργανώσεις (employers' associations) συναπαντώνται κατά ανάλογη αντιστοιχία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δυνάμεων της εργασίας**. Αυτό το εύρημα το ερμήνευσαν πως συμβαίνει επειδή στα άλλα πεδία συλλογικού ενδιαφέροντος και δράσης των επιχειρηματικών οργανώσεων, πλην της αγοράς εργασίας όπου φαίνεται να ισχύει το ρητό «ισχύς εν τη ενώσει», υπερισχύει μάλλον «ο θάνατος σου η ζωή μου». Τελικά, τα εργατικά συνδικάτα μπορούν πιο εύκολα να **ομογενοποιούν τη βάση τους και να αφήνουν την εκπροσώπηση των συμφερόντων τους για τις αγορές προϊόντων στο κεφάλαιο. Οι εργαζόμενοι, τηρουμένων των αναλογιών, αποτελούν σε πολλά πεδία συλλογικής δράσης πλην της αγοράς εργασίας, «free riders» του κεφαλαίου.**

Πιο αναλυτικά, οι Schmitter και Streeck θεωρούν πως οι **επιχειρηματίες αντλώντας τη δύναμη τους από τα μέσα παραγωγής και τη σχετική οικονομική δύναμη που απορρέει από αυτά, μπορούν να προστατεύονται από το σύστημα χωρίς να αποκτούν αναγκαστικά πολιτική δύναμη**. Ως εκ τούτου, οι συλλογικές τους οργανώσεις είναι «οικονομικά φαινόμενα» τα οποία προκύπτουν από τα εγγενή προτάγματα της συμπεριφοράς που σχετίζεται με τη λογική της αγοράς (επιδίωξη των συμφερόντων στις αγορές προϊόντων). Για να αποκτήσουν πολιτικό-κοινωνικό ρόλο οι ομάδες των οργανωμένων συμφερόντων είναι αναγκαίο να χαρακτηρίζονται αφενός από ένα ελάχιστο επίπεδο εσωτερικής συνοχής, από μία αίσθηση αλληλεγγύης, παρά τους εσωτερικούς διαχωρισμούς συμφερόντων, και από μία νομιμοποιημένη ηγεσία η οποία είναι τόσο ισχυρή ώστε να μπορεί να επιβάλλει πειθαρχία και ατομικές θυσίες στα μέλη. Πρόσθετα, τα συλλογικά όργανα για να καταφέρουν να ασκήσουν επιρροή στο θεσμικό πλαίσιο των δημοκρατικών πολιτικών συστημάτων είναι αναγκαίο να **μπορούν να διαμορφώνουν τους στόχους τους σε όρους κοινά αποδεκτών αξιών δημόσιου συμφέροντος και να μπορούν να εμφανίζουν τις θέσεις τους με ένα συμβολικό κοινωνικό κύρος το οποίο εσωκλείει συγκεκριμένα νομιμοποιημένα συμφέροντα και δικαιώματα συμμετοχής**.

Σχετικά με το ζήτημα της **πολιτικής δράσης**, θεωρούν πως αυτή συνιστά **δεύτερη επιλογή** των επιχειρηματικών οργανώσεων εφόσον και εάν δεν μπορέσουν

να διευθετήσουν το ζήτημα στην πραγματική οικονομία-αγορά. Η πολιτική δράση που προϋποθέτει την αντιμετώπιση και άλλων ομάδων συμφερόντων, ή οργανώσεων, δεν είναι σίγουρο πως μπορεί να τους εξασφαλίσει μεγαλύτερη ισχύ ή πλεονέκτημα εκ των προτέρων. Ο λόγος είναι ότι η λογική στο πολιτικό πεδίο δεν λειτουργεί αποκλειστικά μόνο με την οικονομική ισχύ. Η πολιτική δράση μπορεί να εμπεριέχει πολλούς κινδύνους, ρίσκα ακόμη και δυσάρεστες εκπλήξεις. Για αυτόν τον λόγο, **ο βαθμός στον οποίο οι επιχειρήσεις καταφεύγουν σε πολιτική δράση μέσω των οργανώσεων τους εξαρτάται από το εάν η δύναμη που απορρέει από τον έλεγχό τους στις επενδύσεις δεν είναι αρκετή ώστε να επιτύχει επιτυχώς από μόνη της τα συμφέροντά τους.**

Υπάρχουν τρεις λόγοι για τους οποίους οι επιχειρηματίες και οι εργοδότες καταφεύγουν σε πολιτικοποίηση των συμφερόντων τους και διαμορφώνουν ταξικές ή κλαδικές οργανώσεις. Ο πρώτος είναι ότι στο καπιταλιστικό σύστημα προκαλούνται πολλές **ενδογενείς κρίσεις και αντιθέσεις** διότι τα άτομα και οι επιχειρήσεις επιδιώκουν το ατομικό τους συμφέρον και η συμπεριφορά τους αυτή δεν εγγυάται τη βιωσιμότητα του συστήματος. Για αυτό το λόγο, ακόμη και σε πρώιμες της βιομηχανικής επανάστασης εποχές, υπήρχαν πολλά δίκτυα επαγγελματιών και τεχνιτών που προσπαθούσαν να κάνουν το σύστημα να ισορροπεί καλύτερα και να είναι βιώσιμο. Ο δεύτερος λόγος λαμβάνει χώρα **όταν οι ιδιοκτήτες του κεφαλαίου νοιώσουν ότι αποφάσεις τους για επενδύσεις περιορίζονται από την πολιτικοποίηση της δύναμης των εργατών.** Ο τρίτος είναι ότι διαχρονικά με την ολοένα και μεγαλύτερη **επέμβαση του κράτους στην οικονομία** ο ρόλος των δυνάμεων της αγοράς για τον καταμερισμό των πόρων έχει μειωθεί ενώ ο ρόλος της πολιτικής ρύθμισης έχει αυξηθεί στη θέση αυτών. Η εκδημοκρατικοποίηση αυτή είναι επιθυμητή σε όρους κοινωνικής αναδιανομής του εισοδήματος αλλά υπάρχει το ενδεχόμενο η κυριαρχία επί του ελέγχου των επενδύσεων να επηρεαστεί ιδιαιτέρως αρνητικά. Τα συλλογικά όργανα του κεφαλαίου και οι επιχειρηματικές οργανώσεις θεωρούσαν ανέκαθεν υπέρτατο καθήκον τους **να αποκρούουν πολιτικές επιθέσεις που περιορίζουν την ελευθερία στην επένδυση του κεφαλαίου** και τις «μη ορθολογικές» τάσεις στη διανομή του εισοδήματος που προκύπτουν από την εκδημοκρατικοποίηση της κοινωνίας. Επιπρόσθετα, οι συλλογικές οργανώσεις βρίσκονται σε πολύ καλύτερη θέση από οποιονδήποτε ιδιώτη στο να εκτιμήσουν

ποιοό είναι το **ιδανικό επίπεδο ελάχιστης παρέμβασης και αναδιανομής που επιτυγχάνουν οι δημόσιες πολιτικές** έναντι της επιχειρηματικότητας **ώστε να διασφαλίζεται η βιωσιμότητα του κοινωνικού συστήματος στο σύνολο του.** Μάλιστα, είναι ισχυρό το ενδεχόμενο να δρουν με τελικό γνώμονα ότι η διατήρηση του συστήματος και η προφύλαξη των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των μελών τους προϋποθέτει την επιβολή αυτού του ελάχιστου που οι ίδιες πρεσβεύουν έναντι απρόθυμων ανταγωνιστών ή μελών τα οποία αντιτίθενται.

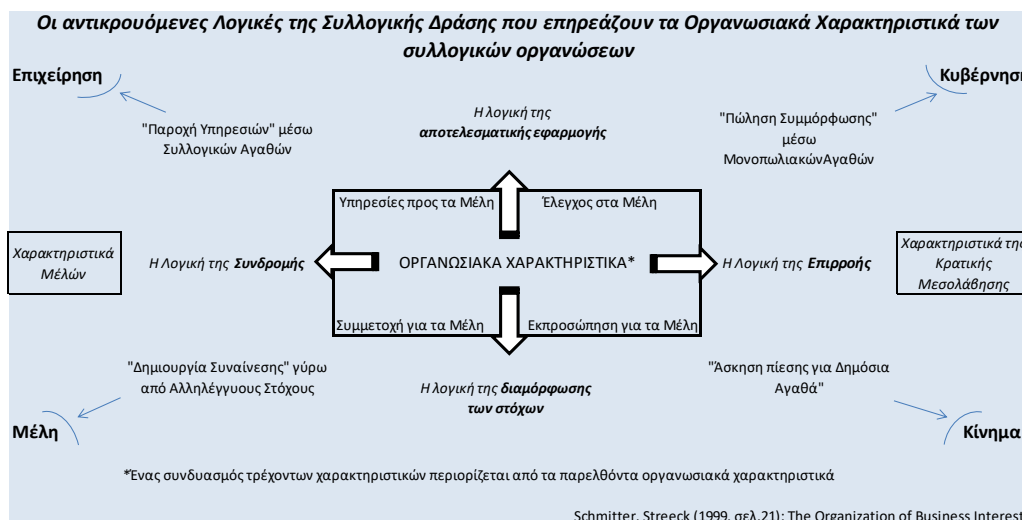
Σύμφωνα με τα ανωτέρω, όσο περισσότερες «οικονομικές διεργασίες» ρυθμίζονται μέσω των θεσμών και της εκδημοκρατικοποίησης, τόσο περισσότερο η επιχειρηματικότητα στο σύνολο της, ή σε τομείς, αναμένεται να «συρθεί» στο παιχνίδι της πολιτικής και της επιρροής και να αναπτύξει αντίστοιχα την ικανότητα για συλλογική δράση. Ο βαθμός στον οποίο οι ομάδες επιχειρηματικών συμφερόντων επιδιώκουν τα συμφέροντα τους, βασιζόμενες μόνο στη δύναμη που απορρέει από τις επενδύσεις, είναι δυνατόν να ανιχνευτεί από την ίδια τη δομή των οργανώσεων τους. Η πολιτική δράση των κοινωνικών τάξεων και των οικονομικών τομέων εξ' ορισμού στη σύγχρονη ιστορία είναι ζήτημα οργανωμένης δράσης μέσω της ύπαρξης σκοπίμως μονίμων οργανώσεων για τη διαχείριση των μεταξύ τους σχέσεων.

Επομένως, αναλύοντας τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά (organizational properties) των συλλογικών οργανώσεων και συσχετίζοντας τα με τις δομικές συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία ευρύτερα, είναι δυνατόν να προκύψουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα σχετικά με το πώς οι κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές διεργασίες επηρεάζουν η μία την άλλη. Από τη στιγμή που **η δομή της οργάνωσης** μίας ομάδας συμφερόντων είναι προϊόν αλληλεπίδρασης μεμονωμένων και συλλογικών συμφερόντων που υπάρχουν σε αυτήν, υπό συγκεκριμένες ισορροπίες είναι δυνατόν να χρησιμεύσει ως **δείκτης τόσο της φύσης της ίδιας της ισορροπίας** όσο και του **αντικτύπου** που έχει αυτή στη μετουσίωση των συμφερόντων σε συλλογική δράση. Εξετάζοντας διαχρονικά τις αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρηματικών οργανώσεων είναι δυνατόν να προσδιοριστεί το σε ποιούς τομείς και κλάδους της επιχειρηματικότητας υπάρχει μεγαλύτερη επιρροή μεμονωμένων συμφερόντων και η ισχύς που απορρέει από τις επενδύσεις δεν είναι

αρκετή από μόνη της να καταστήσει τις δημόσιες πολιτικές φιλικές προς τα ιδιωτικά κεφάλαια. Η συγκριτική ανάλυση σε διεθνικό και κλαδικό επίπεδο σχετικά με την οργανωσιακή ισχύ των εργοδοτικών οργανώσεων που απορρέει από την «κοινωνική» τους βάση συμβάλλει στην ερμηνεία του πώς αλλάζει ρόλο το πολιτικό σύστημα στις αναπτυγμένες χώρες και η επιχειρηματική ισχύς επηρεάζει την πολιτική διαδικασία.

Τέλος, οι Schmitter και Streeck (1981), ανέπτυξαν μία θεωρητική προσέγγιση που αποτυπώνει το πώς λειτουργούν οι επιχειρηματικές οργανώσεις. Στο κέντρο της θεωρίας τους αυτής υπάρχουν οι έννοιες της **λογικής της συνδρομής** (logic of membership) και της **επιρροής** (logic of influence). Οι επιχειρηματικές οργανώσεις, αρχικώς για την επιβίωση και δευτερευόντως για την ανάπτυξη τους, αναγκάζονται να οργανώσουν με τέτοιο τρόπο τη δομή τους ώστε **να προσφέρουν επαρκή και ικανά κίνητρα ώστε να αποκτούν μέλη** τα οποία τις εξασφαλίζουν με τους απαραίτητους πόρους. Ταυτόχρονα, οι επιχειρηματικές οργανώσεις είναι αναγκαίο να λειτουργούν με τέτοια δομή και οργάνωση ώστε να αποκτούν πρόσβαση και **να ασκούν επαρκή επιρροή** στις δημόσιες αρχές, ή στις ταξικά αντίπαλες οργανώσεις, με σκοπό την άντληση (πολιτικών) πόρων όπως αναγνώριση, ανοχή, συναινέσεις, επιχορηγήσεις οι οποίες τις επιτρέπουν να επιβιώνουν και να ευημερούν. Οι εν λόγω **δύο λογικές και η αμοιβαία ισορροπία τους αποτυπώνουν τις οργανωσιακές ιδιότητες των επιχειρηματικών οργανώσεων.**

Γράφημα 1: Οι λογικές της Συμμετοχής και της Επιρροής που επηρεάζουν τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά των συλλογικών οργανώσεων



Σχετικά με τα **πολιτικά αποτελέσματα της συλλογικής δράσης** των επιχειρηματικών συμφερόντων, οι Schmitter και Streeck επισήμαναν ότι οι οργανώσεις τους πέραν των οργανωσιακών τους ιδιοτήτων έχουν στρατηγικά προστάγματα (strategic imperatives) τα οποία μεταξύ άλλων είναι **να διασφαλίσουν τη μελλοντική τους ιδιότητα ως όργανα συμβουλευτικής και επιρροής** αλλά και να συνεχίσουν να **επιτυγχάνουν συναινέσεις μεταξύ των ανταγωνιστικών συμφερόντων** που προκαλούνται μεταξύ των μελών τους, τόσο από παράγοντες ομοιογένειας, όσο και ετερογένειας. Η δε αποτελεσματικότητα της επιρροής είναι δυνατόν να εξαρτάται από ηγετικές φυσιογνωμίες καθώς και από την ίδια την άμεση πρόσβαση επιμέρους ομάδων στην επιρροή των κρατικών πολιτικών μέσω της συμμετοχής τους σε ρυθμίσεις μακροοικονομικού χαρακτήρα. Εν τούτοις, στην πράξη η συμμετοχή μελών με τέτοια χαρακτηριστικά επιβάλλει έμμεσα αυτοπειθαρχία, αυξάνει τον εσωτερικό έλεγχο και επιβάλλει περιορισμούς στην τελική συμπεριφορά τους. Εν τέλει, **αν και οι εργοδοτικές οργανώσεις συστάθηκαν από ιδιωτική πρωτοβουλία, χωρίς κρατικό έλεγχο, χρησιμοποιούνται από το κράτος για τη συλλογική πειθαρχία και υπευθυνότητα.**

Επίσης, άξιο ιδιαίτερης αναφοράς είναι ότι ο Streeck (1987)⁸¹ συνεχίζοντας την θεωρητική του προσέγγιση και εστιάζοντας στις εργοδοτικές οργανώσεις υποστήριξε πως οι εργοδότες τα προηγούμενα χρόνια είχαν αφήσει οικειοθελώς την αντιδραστικότητα τους στις αλλαγές με σκοπό να μεταρρυθμιστεί το σύστημα των βιομηχανικών σχέσεων. Επιχειρηματολόγησε ότι προκειμένου να διαχειριστούν την αβεβαιότητα σε συνθήκες συνεχών και μεγάλης έντασης αλλαγών στις αγορές προϊόντων, εναγκάστηκαν την «ευελιξία» ως στρατηγικό εργαλείο ή ακόμη και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. **Αυτό το αίτημα για ευελιξία είχε ροπή προς την αποσταθεροποίηση των βασικών υποδειγμάτων ρύθμισης των βιομηχανικών σχέσεων σε όλα τα επίπεδα.** Επιπλέον, υπομόνευσε τη βάση των εσωτερικών εργοδοτικών ισορροπιών και συνδυασμών αντιπροσώπευσης, καθώς μεμονωμένοι εργοδότες ξεκίνησαν να παίρνουν στρατηγικές αποφάσεις που συνδέονταν με συγκεκριμένες επιλογές στις αγορές προϊόντων και στην αγορά εργασίας. Ως

⁸¹ Streeck, W. (1987). The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, Employment & Society*, 1(3), 281-308.

αποτέλεσμα, ακόμη και σε χώρες που προηγουμένως οι εργοδοτικές οργανώσεις διαδραμάτιζαν κεντρικό ρόλο, αυτές **δεν κατάφεραν να ελέγξουν και να οδηγήσουν τη διαδικασία της αλλαγής.**

Η συλλογιστική αυτή του Streeck δομείται γύρω από συνδεδεμένες υποθέσεις με την πρώτη να βασίζεται στη μεγάλη ποικιλομορφία των εργοδοτικών συμφερόντων που συμμετέχουν στις οργανώσεις με σημαντικές διαφορές στο μέγεθος τους, στον προσανατολισμό των αγορών των προϊόντων τους, στην τεχνολογία και στην ένταση κεφαλαίου που τις διέπει. Αυτός ο κατακερματισμός των εργοδοτών καθιστά δύσκολη την εύρεση κοινού τόπου και σύγκλιση συμφερόντων στα ζητήματα των βιομηχανικών σχέσεων. Ο ανταγωνισμός στις αγορές προϊόντων μπορεί να υπερκεράσει αυτές τις διαφορές μόνο στην περίπτωση «ευκαιριακών πειρασμών», παρά σε περιπτώσεις ανάγκης για αλληλεγγύη. Ως αποτέλεσμα, οι εργοδότες αποκτούν μεγάλη δυσκολία στην ανάπτυξη ισχυρών (πολιτικών) οργανώσεων και **τείνουν να διασπούν την εκπροσώπησή τους σε περισσότερα εξειδικευμένα συλλογικά όργανα.** Αυτή η άρνηση μεταξύ των επιχειρήσεων να εντάξουν στα ζητήματα της αγορά εργασίας ευρύτερα συλλογικά θέματα γίνεται πιο έντονη μεταξύ των μεγάλων επιχειρήσεων που διαχειρίζονται τα εργασιακά τους χωρίς τη συμβολή οργανώσεων. Ως εκ τούτου, περιορίζουν την ικανότητα των μελών ή των εν δυνάμει μελών των εργοδοτικών οργανώσεων να αποκτήσουν συλλογική οργανωσιακή συνείδηση.

Η δεύτερη συλλογιστική υπόθεση επεξηγεί τις περιβαλλοντικές συνθήκες οι οποίες βοηθούν τις εργοδοτικές οργανώσεις να κερδίσουν και να διατηρήσουν ενότητα ενόψει «ισχυρών φυγόκεντρων τάσεων μεταξύ των μελών τους». Οι οργανώσεις **εξαρτώνται από την ύπαρξη ισχυρών συνομιλητών, ιδιαίτερα συνδικάτων και κυβέρνησης, καθώς και από την ενδυνάμωση της αντιπροσωπευτικότητάς τους,** μεταξύ των μελών και των εν δυνάμει μελών τους. Με τη σειρά τους οι θεσμοί εξαρτώνται από οικονομικούς και θεσμικούς παράγοντες που ενθαρρύνουν τους εργοδότες να συμπεριφερθούν αναλόγως. Σε αυτό το σημείο, η οικονομική κρίση θέτει ειδικά προβλήματα που αφορούν στις προαναφερθείσες υποθέσεις. Σε περιόδους κρίσης ο ανταγωνισμός στην αγορά των προϊόντων εντείνεται, τα συνδικάτα αποδυναμώνονται και οι κυβερνήσεις παροτρύνονται να αναπτύξουν φιλικές προς τις επιχειρήσεις πολιτικές ακόμη και εν απουσία ισχυρών

εργοδοτικών οργανώσεων. Οι τάσεις αυτές υπονομεύουν τις προσπάθειες για εργοδοτική αλληλεγγύη, καθώς οι εξωτερικές συνθήκες κάνουν τη συνεργασία των εργοδοτών να φαίνεται λιγότερο αναγκαία και ενισχύουν τις φυγόκεντρες τάσεις.

Σε μία τέτοια κατάσταση, η τρίτη υπόθεση είναι ότι εξαιτίας της μη ικανότητας τους να διατηρήσουν ενότητα και αποτελεσματικότητα αντιπροσώπευσης, οι εργοδοτικές οργανώσεις, ως «οι πολιτικοί των βιομηχανικών σχέσεων», δε θα πρωτοστατήσουν για την αλλαγή. Αντιθέτως, **μία τέτοια πρωτοβουλία θα έρθει από τους μεμονωμένους εργοδότες οι οποίοι λειτουργώντας ως «επιχειρηματίες» των αλλαγών των βιομηχανικών σχέσεων, θα εκμεταλλευτούν τις νέες στρατηγικές επιλογές που είναι στη διάθεση των συγκεκριμένων επιλογών των επιχειρήσεων τους.** Τελικά, η αλλαγή θα επέλθει πιο εύκολα σε χώρες που βασίζονται σε εθελοντικές συμφωνίες από ότι σε αυτές όπου το νομικό πλαίσιο θωρακίζει το υπάρχον καθεστώς. Πρόβλεψη που επιβεβαιώθηκε από τα νέα εθνικά περιβάλλοντα βιομηχανικών σχέσεων που διαμορφώθηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του 1990.

2.1.2.e Keith Sisson: Η τυπολογία των εργοδοτικών οργανώσεων και οι πιέσεις για αλλαγή

Ο Sisson (1991)⁸² ανέπτυξε μία τυπολογία των βασικών λειτουργιών των εργοδοτικών οργανώσεων. Σύμφωνα με αυτήν, οι εργοδότες συστήνουν οργανώσεις προκειμένου: 1) να δημιουργούν καρτέλ που ρυθμίζει την αγορά εργασίας, τις συναλλαγές και τον ανταγωνισμό, 2) να αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα, να αντιστέκονται στην επέκτασή τους, να οργανώνουν ανταπεργίες και να διαπραγματεύονται μαζί τους, 3) να διαχειρίζονται αντιπαραθέσεις και παράπονα, 4) να διαμορφώνουν ομάδες πίεσης που επηρεάζουν μέσω άσκησης επιρροής lobbying τις νέες νομοθεσίες που αφορούν στα κοινωνικά και εργασιακά ζητήματα, καθώς και 5) να παρέχουν άσκηση συμβουλευτικής σε θέματα κλαδικά, οικονομοτεχνικά, νομικά, ερευνητικά, επιστημονικής τεκμηρίωσης κ.α.

Ο Sisson ισχυρίστηκε ότι τα πεδία δράσεων των εργοδοτικών οργανώσεων υπόκειντο τότε σε σημαντικές πιέσεις για αλλαγή εξαιτίας των τροχοδρομημένων οικονομικών

⁸² Sisson K. (1991) 'Employers' Organisation and Industrial Relations', D. Sadowski & O. Jacobi (eds) 'Employers' Associations in Europe', 145-68

εξελίξεων της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς και της παγκοσμιοποίησης των παραγωγικών δομών. Ο Sisson διέβλεψε ότι εξαιτίας του σχεδίου της Κοινής Αγοράς, θα ασκούντο πιέσεις για συγκεντροποίηση της εργοδοτικής εκπροσώπησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ήδη, από το 1988 η Επιτροπή είχε τονίσει την ανάγκη για τη δημιουργία συστημάτων συναίνεσης, διαπραγμάτευσης και συλλογικής ρύθμισης. Διαχρονικά, διευρύνθηκε ο ρόλος των ευρωπαϊκών οργανώσεων και ενισχύθηκε ο ευρωπαϊκός κλαδικός διάλογος με μορφές *soft regulation* που διαμόρφωσαν κοινές τάσεις και πρακτικές. Αυτές οι πιέσεις συγκέντρωσης, σε συνδυασμό με τη δραστηριοποίηση των ευρωπαϊκών πολυεθνικών⁸³ στην κοινή αγορά και την αυξανόμενη ενοποίηση των παραγωγικών και λειτουργικών τους διαδικασιών τους είχαν ως συνέπεια την εγκαθίδρυση ενός προτύπου «ευρωπαϊκού» μάνατζμεντ όπως έχουν πολλοί ισχυριστεί ενώ άλλοι αμφισβητούν⁸⁴.

⁸³ Marginson P & Sisson K (1994) *The structure of transnational Capital in Europe: the Emerging Euro-company and its implications for industrial relations*, Hyman, R., Ferner, A. (eds.), 'New Frontiers in European Industrial Relations', Oxford: Blackwell. Business

⁸⁴ Η βιβλιογραφία διχάζεται για το θέμα του βαθμού της προσαρμογής των πολυεθνικών στις τοπικές συνθήκες που αφορούν τη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων στα παραρτήματα τους σε άλλες χώρες. Για παράδειγμα, ο (Ferner, 1994) υποστηρίζει ότι οι εθνικές πρακτικές και συνήθειες διοίκησης παραμένουν κυρίαρχες για να ισχυριστούμε ότι υπάρχει κεντροποίηση στην οργάνωση της παραγωγής και στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Είναι δύσκολο να επικαλεστούμε ομογενοποίηση του τρόπου διοίκησης των επιχειρήσεων σε διεθνικό επίπεδο για τα θέματα των εργασιακών σχέσεων διότι ακόμη και αν υπάρχουν τυποποιημένες πολιτικές οι οποίες διαφέρουν από τις τοπικές συνήθειες, αυτές εφαρμόζονται μέσω αποφάσεων οι οποίες χαρακτηρίζονται από βαθμούς ελευθερίας για ζητήματα όπως ο βαθμός συμμετοχής του προσωπικού στο σχεδιασμό της παραγωγής, την επέκταση του ωραρίου ή κίνητρα της απόδοσης.

Η προσέγγιση που ισχυρίζεται ότι οι πολυεθνικές τείνουν να υιοθετούν τα υπάρχοντα συστήματα στις χώρες που κάνουν επενδύσεις λέγεται «*αποτέλεσμα της χώρας φιλοξενίας*». Αυτήν τη θέση ισχυροποίησαν και τα εμπειρικά ευρήματα του Cranet project με τη μεγάλη έρευνα για τις πρακτικές πολυεθνικών επιχειρήσεων σε ζητήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (HRM) και εργασιακών σχέσεων σε 25 χώρες (Brewster, 2004, 2006). Τα εμπειρικά στοιχεία επιβεβαίωσαν τα επιχειρήματα ότι παρά τις οικονομίες κλίμακας, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τον αυξανόμενο ανταγωνισμό, τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων διατηρούν επίμονα την εθνική τους ιδιαιτερότητα (Morley, Brewster, Gunnigle, & Mayrhofer, 1996).

Αντίθετα, άλλοι υποστηρίζουν ότι το καθεστώς στην ενωμένη Ευρώπη όπως διαμορφώθηκε μετά την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και τις ανερχόμενες "eurocompanies" (Marginson, 2000; Marginson, Buitendam, Deutschmann, & Perulli, 1993) επηρέασε τη σύγκλιση διάφορων εργασιακών πρακτικών σε διεθνικό επίπεδο (Schulten, 1996). Τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης των επιχειρήσεων και η θέση τους στη συνολική εταιρική στρατηγική δεν αφήνουν πολλά περιθώρια αυτονομίας για τη διατήρηση εθνικών διαφορετικοτήτων στα θέματα των εργασιακών σχέσεων και το «*αποτέλεσμα της χώρας προέλευσης*» είναι πιο ισχυρό (Marginson & Sisson, 1994). Επιπλέον βλ. (Brewster, Sparrow, & Harris, 2005; Harris, Brewster, & Sparrow, 2003)

Συγχρόνως, από τις ίδιες εξελίξεις ασκήθηκαν και αντίθετες πιέσεις αποκέντρωσης σε σχέση με τη συλλογική δράση, οι οποίες πήγαιναν από την έντονη διαφοροποίηση των επιχειρήσεων εξαιτίας δομικών διαφορών ανάμεσα στις χώρες, στους κλάδους, στις αγορές και από την αναλογία κύριων και περιφερειακών δραστηριοτήτων. Η καθιέρωση της *πολύ-διαφοροποιημένης* (multidivisional) επιχείρησης και η γιγάντωση των πολυεθνικών ομίλων μέσω SBU⁸⁵ είχε επιπτώσεις στα πρότυπα διοίκησης και στα επιχειρησιακά οργανογράμματα με κυρίαρχη τάση την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων⁸⁶. Έτσι στη σύγχρονη εποχή που έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της ενιαίας αγοράς και σε παγκοσμιοποιημένο επίπεδο οι εθνικές οικονομίες και αγορές εξαρτώνται από αυτόνομες αλλά και συστημικές αλληλεπιδράσεις, **η πίεση για αλλαγή που ασκείται στη δομή του κεφαλαίου και στην εκπροσώπηση του έχει τρεις συνιστώσες με αντικρουόμενα χαρακτηριστικά.** Κεντροποίηση, συγκεντροποίηση καθώς και πιέσεις για αποκέντρωση και διαφοροποίηση.

2.1.2.f Franz Traxler: Οι εμπειρικές έρευνες για την οργανωσιμότητα, την διακυβερνησιμότητα, την αντιπροσωπευτικότητα των εργοδοτικών οργανώσεων και την επιρροή του οικονομικού περιβάλλοντος.

Ο Franz Traxler, όχι μόνον έχει υπάρξει ένας από τους πιο παραγωγικούς μελετητές των εργοδοτικών οργανώσεων αλλά έχει συμβάλλει εμπεριστατωμένα και στην εμπειρική τους μελέτη με σκοπό, τόσο τη χαρτογράφηση των τάσεων των σύγχρονων οργανώσεων, όσο και την εξαγωγή συμπερασμάτων για τη θεωρητική τους υπόσταση και συμπεριφορά. Από τις κύριες θεωρητικές του διαπιστώσεις είναι ότι τα συλλογικά όργανα των εργοδοτών διαχωρίζονται από την **ανάγκη για οργάνωση** (organisation) και την **ικανότητα οργάνωσης** ή **οργανωσιμότητα** (organisability). Η πρώτη συνδέεται με την **ικανότητα σύστασης**, ενώ η οργανωσιμότητα έχει δύο συστατικά

⁸⁵ Η τάση των *Strategic Business Units*, ή επιχειρήσεις με αυτόνομες στρατηγικές μονάδες, ενισχύθηκε από τη φιλοσοφία διοίκησης που περιγράφεται στο ρητό «think globally, but act locally», το οποίο χρησιμοποιούν οι υπέρμαχοι της ευελιξίας στον επιχειρηματικό στρατηγικό σχεδιασμό.

⁸⁶ Η πορεία αποκέντρωσης περιγράφεται στην αγγλοσαξονική βιβλιογραφία σαν τις βαθμιαίες μετατροπές και εναλλαγές της βαρύτητας: από contract σε status, από market σε organisation, οι industrial relations έγιναν employee relations, η διαχειριστική φιλοσοφία του personnel management μετατράπηκε σε πολύπλοκα συστήματα human resources management.

στοιχεία. Την **ικανότητα** του «συνεταιρίζεσθαι» (associability) και τη **διακυβερνησιμότητα** (governability). Σε αυτό το διπλό σκέλος της οργανωσιμότητας, οι ιδεολογικοί, πολιτικοί και οικονομικοί πόροι των οργανώσεων και η συνεισφορά του κάθε μέλους σε αυτούς, έχουν τελικά τη μεγαλύτερη σημασία για τη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα.

Σε γενικές γραμμές, υποστήριξε ότι **η σημασία και ο αντίκτυπος των εργοδοτικών οργανώσεων σε ένα σύστημα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων αυξάνει όσο αυξάνεται πρώτον η ανάγκη τους για οργάνωση και δεύτερον η ικανότητα τους να οργανώνονται**. Επίσης, σχετικά με την πορεία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης τις πρόσφατες δεκαετίες υποστήριξε ότι η εξέλιξη της προκάλεσε πιέσεις και ευνόησε τις συνθήκες για διαμόρφωση συλλογικής δράσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, διευκολύνοντας συνεπώς και την ανάγκη για συλλογική οργάνωση. Εν τούτοις, η ενιαία ευρωπαϊκή εργοδοτική πολιτική μέσω των συλλογικών οργάνων εξαρτάται από το δεύτερο σκέλος που είναι η οργανωσιμότητα που εξαρτάται από τους αναγκαίους για αυτήν πόρους οι οποίοι συμβάλλουν στην οργάνωση των οργανώσεων στην πράξη.

Ο Traxler, όσον αφορά τα ζητήματα **οργανωσιμότητας** των συλλογικών οργάνων των εργοδοτών, ελέγχοντας τις θεωρίες των Offe - Wiesenthal και Streeck ανέδειξε ότι ειδικότερα (Traxler, 1993, 1995)⁸⁷:

1. ο αριθμός των κλαδικών εργοδοτικών ενώσεων δε διαφέρει σημαντικά από εκείνου των εργατικών συνδικάτων (σε δευτεροβάθμιο επίπεδο οργάνωσης),
2. η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτών, σε μη κλαδικό επίπεδο (τριτοβάθμιο επίπεδο οργάνωσης), είναι σημαντικά υψηλότερη από αυτή των αντίστοιχων συνδικάτων,
3. οι κορυφαίες μη κλαδικές οργανώσεις των εργοδοτών αποτελούνται από ένα σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό μελών από ότι οι αντίστοιχες (συν)ομοσπονδίες των εργατικών συνδικάτων (σε τριτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο),

⁸⁷ Traxler, F. (1993). Business associations and labor unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organizability. *British Journal of Sociology*, 673-691.

Traxler, F. (1995). Two logics of collective action in industrial relations. *Organized industrial relations in Europe: What future*, 23-44.

4. οι κλαδικές επιχειρηματικές οργανώσεις (pure trade associations) υπερβαίνουν σημαντικά τον αριθμό των κλαδικών εργοδοτικών ενώσεων,
5. οι τομείς των κλαδικών (καθαρών) εργοδοτικών οργανώσεων είναι σημαντικά πιο εκτενείς (comprehensive) από αυτούς των καθαρών επιχειρηματικών και εμπορικών οργανώσεων⁸⁸.
6. Οι επιχειρηματικές οργανώσεις είναι πολυάριθμες σε σχέση με τις καθарές εργοδοτικές οργανώσεις και καλύπτουν πιο στενά οριοθετημένους τομείς

Επιπλέον, ο Traxler (1999)⁸⁹ μελέτησε τη **διακυβερνησιμότητα** ή ικανότητα διακυβέρνησης (governability) των εργοδοτικών οργανώσεων. Ισχυρίστηκε πως η διακυβερνησιμότητα είναι η τρίτη στη σειρά δυσκολία οργάνωσης των εργοδοτικών οργανώσεων και αυτή με τις μεγαλύτερες προκλήσεις. Αφού πρώτα οι οργανώσεις αποσαφηνίσουν το **πεδίο** και τα **χαρακτηριστικά** των επιχειρήσεων τις οποίες επιθυμούν να κάνουν μέλη, στη συνέχεια θα πρέπει αφενός να τις προσελκύσουν και να τις εντάξουν ως μέλη, αφετέρου να τις «υποχρεώσουν» να συμμορφώνονται στις επιλογές και αποφάσεις της οργάνωσης. Το τελευταίο είναι κάτι ιδιαίτερα δύσκολο καθότι αντιβαίνει στον εθελοντικό χαρακτήρα της οργάνωσης και σύστασης των συλλογικών οργανώσεων. Ακόμα και εάν οι επιχειρήσεις αποφασίσουν να ενταχθούν σε μία εργοδοτική οργάνωση εξαιτίας πίεσης από εργατικά συνδικάτα, είναι εξαιρετικά δύσκολο να παραχωρήσουν πολλούς βαθμούς ελευθερίας από την αυτοκυριαρχία τους στο να παίρνουν τις αποφάσεις που επιθυμούν και κρίνουν πιο συμφέρουσες για τις ίδιες. Η δέσμευση στους οργανωσιακούς στόχους της οργάνωσης εξαρτάται από πολλούς παράγοντες οι οποίοι επιφέρουν **ασυμμετρία δύναμης ανάμεσα στις εργοδοτικές οργανώσεις και στις επιχειρήσεις μέλη τους**.

Αυτό συμβαίνει επειδή οι επιχειρήσεις έχουν από μόνες τους τη δύναμη να παίρνουν αποφάσεις που τις αφορούν καθότι κατέχουν τα μέσα παραγωγής και καθορίζουν τις αποφάσεις για τις επενδύσεις. Τα συλλογικά αγαθά που παρέχουν οι εργοδοτικές οργανώσεις, όπως η άσκηση επιρροής ή η συμμόρφωση με

⁸⁸ Επιβεβαιώνεται έτσι έμμεσα και από τον Traxler ότι στην αγορά εργασίας, σε αντίθεση με τα άλλα πεδία συλλογικού ενδιαφέροντος και δράσης των οργανώσεων, φαίνεται να υπερισχύει η «ισχύς εν τη ενώσει».

⁸⁹ Traxler, F. (1999). Employers and employer organisations: the case of governability. *Industrial Relations Journal*, 30(4), 345-354.

συγκεκριμένη πολιτική μισθών και αμοιβών, συνιστούν μέσα κατά κύριο λόγο τα οποία βρίσκονται στη διάθεση και τη διακριτική ευχέρεια των επιχειρήσεων και τα οποία μπορούν να ασκήσουν και να ενεργοποιήσουν από μόνες τους οι ίδιες (οι επιχειρήσεις). Οι πόροι και τα μέσα της επιχειρηματικής τάξης υφίστανται και ελέγχονται στην ουσία τους εκτός των συλλογικών οργανώσεων, στο επίπεδο της κάθε επιχείρησης ξεχωριστά. Εάν πρόκειται να θιγεί το μεμονωμένο συμφέρον των επιχειρήσεων από τη συλλογική δράση, τότε αυτές μπορούν σχετικά εύκολα να αποσύρουν τη συμμετοχή από την οργάνωση καθώς και τους πόρους που τους έχουν παραχωρήσει.

Σε γενικές γραμμές, **οι οργανώσεις έχουν αντιμετωπίσει αυτήν την εγγενή αδυναμία της διακυβερνησιμότητάς τους με δύο τρόπους**. Σε ορισμένες χώρες, (πχ Μ. Βρετανία) έχουν υιοθετηθεί λύσεις όπως το **καθεστώς μέλους** για το οποίο δεν απαιτείται πλήρης συμμόρφωση στις αποφάσεις της εργοδοτικής οργάνωσης και σε άλλες (πχ. Σουηδία) καθιερώθηκαν **αξιόπιστες ποινές και πρόστιμα** τα οποία αποτρέπουν τις επιχειρήσεις μέλη να προβούν σε παράβαση των συλλογικών αποφάσεων. Η δεύτερη στρατηγική αντιμετώπιση αποσκοπεί στο να ενισχύσει τις οργανώσεις σε σχέση με τα μέλη τους και είναι εφικτή μόνο σε χώρες με ισχυρή παρουσία εργατικών συνδικάτων. Εν τέλει, η δεύτερη στρατηγική προσέγγιση μετριάζει το πρόβλημα της διαρθρωτικής ασυμμετρίας των εργοδοτικών οργανώσεων αλλά δεν εξαλείφει το πρόβλημα εντελώς, όπως απέδειξε και η περίπτωση της SAF τη δεκαετία του 1990 η οποία έγινε η πιο επιθετική υπέρμαχος των μεμονωμένων επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για να μην υπερισχύσουν τα συμφέροντα μεμονωμένων επιχειρήσεων ή ομάδων, είναι αναγκαίο σε μία εργοδοτική οργάνωση η επιμέρους συμβολή των μελών να συντίθεται και να μετασχηματίζεται σε συλλογικό στόχο και συμφέρον.

Επίσης, ο Traxler (ibid) ισχυρίστηκε πως αυτή η αδυναμία των εργοδοτικών οργανώσεων που προκύπτει από την ασυμμετρία δύναμης έναντι των μελών τους αποτέλεσε **ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα εφαρμογής των κορπορατιστικών πολιτικών που βασίζονται στον διπλό έλεγχο μισθών και τιμών σε μία οικονομία**. Οι επιχειρήσεις μέλη, αφενός πληρώνουν για διάφορους λόγους μεγαλύτερους μισθούς από τα κατώτατα όρια που συμφωνούνται και ενίοτε ανταγωνίζονται μεταξύ

τους στους μισθούς, αφετέρου οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν έχουν καμία εμπλοκή στην τιμολογιακή και εμπορική πολιτική των μελών τους⁹⁰. Επιπρόσθετα, οι ευρύτερες πιέσεις για αποκέντρωση αποδυνάμωσαν ακόμη περισσότερο τη σημασία της διακυβερνησιμότητας των εργοδοτικών οργανώσεων μέχρι και την εποχή κατά την οποία ξεκίνησε ο σχεδιασμός της ONE και οι ανάγκες για εθνικά σύμφωνα απασχόλησης υπό την απειλή προβλημάτων που σχετίζονταν με την ανερχόμενη ανεργία.

Προκειμένου να μελετήσει εμπειρικά τις **διαστάσεις της διακυβερνησιμότητας**, ο Traxler συμπεριέλαβε στο υπόδειγμα του τις εξής μεταβλητές:

1. Την επίσημη εξουσία/υποχρεώσεις που έχουν οι μεγαλύτερες κορυφαίες οργανώσεις στα απευθείας μέλη τους.
2. Την επίσημη εξουσία/υποχρεώσεις που έχουν οι μεγαλύτερες κορυφαίες οργανώσεις σε σχέση με τα χαμηλότερα επίπεδα οργάνωσής τους.
3. Τον επίσημο οργανωσιακό έλεγχο που ασκείται στις επιχειρήσεις μέλη υπό την αιγίδα της μεγαλύτερης κορυφαίας τους οργάνωσης.
4. Τον πραγματικό ρόλο που έχει η μεγαλύτερη κορυφαία οργάνωση στις διαπραγματεύσεις σε σχέση με τα χαμηλότερα επίπεδα οργανωσιακής ιεραρχίας.

Σχετικά με τις δύο πρώτες διαστάσεις των **κορυφαίων οργανώσεων σε σχέση με τα μέλη τους και των απευθείας μελών τους σε σχέση με τα χαμηλότερα τους οργανωσιακά επίπεδα**, αυτές παραμετροποιήθηκαν ανάλογα με το εάν:

- 1) διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις για λογαριασμό των χαμηλότερων επιπέδων οργάνωσης, 2) συλλέγονται ποσοστά από τα έσοδα συνδρομών των χαμηλότερων επιπέδων, 3) υπάρχει ξεχωριστό ταμείο για σκοπούς συλλογικής δράσης, 4) υπάρχει δικαίωμα βέτο στις συμφωνίες από τα χαμηλότερα επίπεδα, 5) υπάρχει βέτο στα lok-άουτ, 6) ορίζουν ή συμμετέχουν στις διαδικασίες συλλογικών

⁹⁰ Το γεγονός αυτό έχει ως συνέπεια το βάρος εφαρμογής των κορπορατιστικών πολιτικών για την οικονομική πολιτική να πέφτει στα εργατικά συνδικάτα. Για παράδειγμα, από τις 349 επιχειρηματικές οργανώσεις οι οποίες μελετήθηκαν στο OBI Project, μόνο το 5,7% του συνόλου των οργανώσεων μπορούν να ελέγχουν τα μέλη τους σε σχέση με τις τιμές και μόνο το 4,8% σε σχέση με τις επενδύσεις (Traxler, 1993:691).

διαπραγματεύσεων των χαμηλότερων επιπέδων οργάνωσης και 7) υποχρεούνται να φέρνουν προς έγκριση τις συλλογικές συμφωνίες σε ψηφοφορία των μελών τους.

Ο έλεγχος που ασκείται στις επιχειρήσεις μέλη υπό την αιγίδα της μεγαλύτερης κορυφαίας οργάνωσης παραμετροποιήθηκε ανάλογα με το εάν τα μέλη:

1) μπορούν να έχουν το καθεστώς μη υποχρεωτικής συμμόρφωσης στις συλλογικές συμφωνίες, 2) διεξάγουν ξεχωριστές συλλογικές διαπραγματεύσεις εάν η συμφωνία δεν ικανοποιεί την επιχείρηση, 3) οργανώνουν αυτόνομα ενέργειες και δράσεις, 4) πληρώνουν μεγαλύτερους μισθούς από τα κατώτατα όρια που υπογράφονται στις συλλογικές συμβάσεις στις οποίες υπόκεινται.

Ο πραγματικός ρόλος που έχει η μεγαλύτερη κορυφαία οργάνωση στις διαπραγματεύσεις σε σχέση με τα χαμηλότερα επίπεδα οργανωσιακής ιεραρχίας παραμετροποιήθηκε σχετικά με το εάν:

1) εκπροσωπούν τα μέλη τους στα εθνικά κορπορατιστικά σώματα που σχετίζονται με τις πολιτικές στην αγορά εργασίας, 2) διενεργούν οποιουδήποτε είδους διαβούλευση με τα εργατικά συνδικάτα, 3) συντονίζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των μελών τους, 4) διαπραγματεύονται ή υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις για λογαριασμό τους σχετικά με μισθούς ή μη μισθολογικά ζητήματα.

Τα κύρια συμπεράσματα της εν λόγω έρευνας ήταν ότι **η διακυβερνησιμότητα παραμένει διαχρονικά περίπου σταθερή**. Οι οποίες αλλαγές σχετίζονται μόνο με την τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε γενικές γραμμές, παρατηρούνται **δύο σχετικές στρατηγικές προσαρμογής των εργοδοτικών οργανώσεων**. Πρώτον, αυτή της **χαλάρωσης της επιδίωξης του ρόλου των κορυφαίων οργανώσεων ως συλλογικών διαπραγματευτών**, όπως για παράδειγμα συνέβη στη Σουηδία με την SAF η οποία αποτραβήχτηκε από τις κεντρικές διαπραγματεύσεις και τα σώματα σχεδιασμού και άσκησης κορπορατιστικών πολιτικών. Σε άλλες χώρες, η αντίστοιχη προσαρμογή έγινε με την χαλάρωση των μηχανισμών εσωτερικού συντονισμού μεταξύ των οργανώσεων όπως συνέβη για παράδειγμα στην Γερμανία, στην Αυστρία και στην Ελβετία, όπου δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση συντονισμού των διαπραγματευτικών μονάδων στο κλαδικό τους επίπεδο. Δεύτερον, **υπήρξαν περιπτώσεις οργανωσιακής αντίδρασης κατά τις**

οποίες ενδυναμώθηκαν οι συντονιστικές δυνατότητες των υψηλότερων επιπέδων σε σχέση με τα χαμηλότερα, όπως ενδεικτικά συνέβη στη Δανία, όπου η DA μετά από τις μεταρρυθμίσεις της δεκαετίας του 1990 απέκλεισε την απευθείας συμμετοχή επιχειρήσεων ως μελών. Επίσης, ένας άλλος τρόπος ενίσχυσης των συντονιστικών δυνατοτήτων των οργανώσεων εν μέσω τάσεων διαπραγματευτικής αποκέντρωσης ήταν οι συγχωνεύσεις κλαδικών οργανώσεων είτε μεταξύ τους είτε με όμορες επιχειρηματικές οργανώσεις. Ο λόγος είναι ότι όσο πιο ευρείες είναι οι συμφωνίες τόσο μεγαλύτερος συντονισμός είναι αναγκαίος για τα χαμηλότερα επίπεδα. Εν τούτοις, οι συγχωνεύσεις οργανώσεων αν και ενδυναμώνουν τις κλαδικές οργανώσεις μελών, μάλλον δεν συμβαίνει το ίδιο για τις κεντρικές οργανώσεις υψηλότερου επιπέδου.

Στη συνέχεια, ο Traxler (2000)⁹¹ μελέτησε εμπειρικά την **αντιπροσωπευτικότητα** των εργοδοτικών οργανώσεων η οποία συνιστά τον βασικό δείκτη δύναμης και επιρροής τους. Ανέλυσε τους οικονομικούς και τους θεσμικούς παράγοντες που επηρεάζουν την πυκνότητα συμμετοχής και τους συνέδεσε ερευνητικά με θεωρητικές υποθέσεις. Επεσήμανε σχετικά με τους πρώτους πως ο βαθμός ενσωμάτωσης μία εθνικής οικονομίας στην **οικονομική διεθνοποίηση**, η **κλαδική της διάρθρωση** και το **μέγεθος** αυτής ερμηνεύουν διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται ανάμεσα στις χώρες⁹². Σχετικά με τους **θεσμικούς παράγοντες επιρροής της συμμετοχής και της αντιπροσωπευτικότητας**, αυτοί διαχωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Στα **χαρακτηριστικά οργάνωσης και δομής της** και στα **επιλεκτικά κίνητρα** συνδρομής τα οποία προσφέρονται. Τα οργανωτικά και δομικά χαρακτηριστικά επηρεάζονται από την απόφαση σε ποιο σημείο θα ισορροπήσουν η **κεντροποίηση** που είναι απαραίτητη για να επιτυγχάνεται ο έλεγχος στα μέλη και η **επιρροή** η οποία συσχετίζεται θετικά με την επέκταση εκπροσώπησης περισσότερων επιχειρήσεων από διαφορετικούς κλάδους. Ο αυξανόμενος έλεγχος αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις από το να γίνουν μέλη, αλλά είναι απαραίτητος για να επιτευχθεί η **αποτελεσματική**

⁹¹ Traxler, F. (2000). Employers and employer organisations in Europe: membership strength, density and representativeness. *Industrial Relations Journal*, 31(4), 308-316.

⁹² Ο βαθμός οικονομικής διεθνοποίησης που μετριέται από τις άμεσες ξένες επενδύσεις αναμένεται να συσχετίζεται αρνητικά με την πυκνότητα, οι κλάδοι μεταξύ τους παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές σχετικά με τη συμμετοχή των επιχειρήσεων στις οργανώσεις τους και το μικρό μέγεθος μίας οικονομίας αναμένεται να ευνοεί την οργανωσιμότητα.

διαχείριση της διεύρυνσης μίας οργάνωσης η οποία είναι και μονόδρομος για την αύξηση της αντιπροσωπευτικότητας της άρα και της **επιρροής-δύναμης** της. Επομένως, υπάρχουν αντίρροπες δυνάμεις που **δημιουργούν δίλημμα μεταξύ αύξησης της συμμετοχής και της επιρροής των οργανώσεων**. Τα επιλεκτικά κίνητρα συνδρομής μπορούν να βοηθήσουν τις οργανώσεις ακριβώς σε αυτό το σημείο με το να αποσυνδέουν τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση από την προσέλκυση των μελών.

Επιπλέον των παραπάνω θετικών κινήτρων όμως, ο Traxler διακρίνει και **δύο αρνητικά κίνητρα** τα οποία ευνοούν τη συμμετοχή στις οργανώσεις. Πρώτον, την ύπαρξη της πρακτικής των **επεκτάσεων των συλλογικών συμφωνιών** και δεύτερον τη **δύναμη των εργατικών συνδικάτων**.

Ο Traxler (2004)⁹³ διεύρυνε τις μελέτες του ερευνώντας εμπειρικά και την επίδραση που έχει η **οικονομική αλλαγή**, συμπεριλαμβανομένης της **διεθνοποίησης** και της αύξησης της σημασίας του **τομέα των υπηρεσιών**, σε σχέση με τη εξέλιξη της συνδικαλιστικής πυκνότητας των εργοδοτικών οργανώσεων. Υποστήριξε πως θεωρητικά θα έπρεπε να υπήρχε αρνητική επίδραση στη διαχρονική εξέλιξη της συμμετοχής των εργοδοτικών οργανώσεων καθότι η **οικονομική διεθνοποίηση** αναμένεται να επηρεάζει αρνητικά την ανάγκη για συλλογική οργάνωση και δράση. Επίσης, αναμένεται να υπομονεύει τη δύναμη των συλλογικών οργάνων, πόσω μάλλον των εργοδοτικών οργανώσεων που εκπροσωπούν τα μέλη της κοινωνίας τα οποία είναι τα πιο ενδυναμωμένα να αντιδράσουν προς την κατεύθυνση της υπεράσπισης των συμφερόντων τους. Αυτό ισχύει διότι κατέχουν τα μέσα της παραγωγής και τις αποφάσεις για επενδύσεις στο εξωτερικό που ξεφεύγουν από τον όποιο έλεγχο των εθνικών οργανώσεων τους. Ταυτόχρονα, όμως, αναμένεται οι εγκαθιδρυμένοι **θεσμοί διακυβέρνησης των αγορών εργασίας** να λειτουργούν ως αντιστάθμισμα στις πιέσεις για πλήρη αποκέντρωση των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων και του εγγενούς προβλήματος συλλογικής δράσης που αντιμετωπίζουν οι οργανώσεις με αποτέλεσμα τον μετριασμό των φυγόκεντρων τάσεων.

⁹³ Traxler, F. (2004). Employer associations, institutions and economic change: a crossnational comparison. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 42-60.

Πιο συγκεκριμένα, ο Traxler παραμετροποίησε τις ερευνητικές υποθέσεις της εν λόγω μελέτης του για την επιρροή της οικονομικής αλλαγής στην εξέλιξη της συνδικαλιστικής συμμετοχής γύρω από δύο κατηγορίες. Πρώτον, τους παράγοντες του **οικονομικού περιβάλλοντος** των οργανώσεων, μετρώντας τον βαθμό διεθνοποίησης των αγορών προϊόντων των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων (εισαγωγές και εξαγωγές ως ποσοστό του ΑΕΠ) και τον βαθμό διεθνοποίησης των αγορών χρήματος (άμεσες ξένες επενδύσεις και εκροή κεφαλαίων). Επίσης, υπολόγισε τον βαθμό έντασης των οικονομιών σε σχέση με τη βιομηχανική τους βάση αναμένοντας θεωρητικά οι οικονομίες με μεγαλύτερους βιομηχανικούς και μεταποιητικούς κλάδους να παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής, όπως επίσης και οι μικρότερες οικονομίες στις οποίες η οργανωσιμότητα αναμένεται να είναι πιο εύκολη σύμφωνα και με τη θεωρία της συλλογικής δράσης του Olson. Για το πρώτο χρησιμοποίησε ως δείκτη το μέγεθος του βιομηχανικού τομέα σε σχέση με τον τομέα των υπηρεσιών και για το δεύτερο το μέγεθος των εργαζομένων στις εθνικές οικονομίες.

Δεύτερον, σχετικά με τους **θεσμικούς** παράγοντες που επηρεάζουν τη συνδικαλιστική πυκνότητα των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων, ο Traxler επισήμανε τη σημασία της οργανωτικής τους δομής και τους μηχανισμούς που ενδεχομένως έχουν για να παρέχουν επιλεκτικές υπηρεσίες προς τα μέλη τους. Όσον αφορά την πρώτη κατηγορία, υπολόγισε τον βαθμό **συγκεντροποίησης** έναντι του κατακερματισμού της οργάνωσης των τομέων της οικονομίας (ο αριθμός των εθνικών διακλαδικών οργανώσεων), καθώς και τον βαθμό **κεντροποίησης** τους υποθέτοντας ότι όσο λιγότερες οργανώσεις υπάρχουν τόσο πιο εύκολα μπορούν να προσελκύσουν μέλη, ταυτόχρονα όμως τόσο πιο δύσκολα μπορεί και ένα μέλος να θεωρήσει ότι μπορεί να επηρεάσει τον μηχανισμό ή την ισορροπία αποφάσεων της οργάνωσης με αρνητικό αντίκτυπο για τη συμμετοχή του. Τέλος, υπέθεσε πως η διεισδυτικότητα και ο βαθμός **επέκτασης** των συλλογικών συμφωνιών επηρεάζουν θετικά τη συνδικαλιστική συμμετοχή των εργοδοτικών οργανώσεων.

Ο Traxler ερεύνησε εμπειρικά τις εν λόγω υποθέσεις για 20 χώρες για τις περιόδους 1986-1990 και 1994-1996 βρίσκοντας πως **οι περισσότερες υποθέσεις δεν επιβεβαιώνονται καθώς κανένας παραμετροποιημένος παράγοντας του**

οικονομικού περιβάλλοντος δεν φέρεται να σχετίζεται με τη συνδικαλιστική πυκνότητα. Η εξάρτηση από το διεθνές εμπόριο βρέθηκε πως δεν έχει καμία συσχέτιση, ενώ οι ξένες επενδύσεις έχουν, γεγονός το οποίο όμως δεικνύει πως η επέκταση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των διεθνών αγορών δεν υποσκάπτει τη συνοχή των οργανώσεων σε εθνικό επίπεδο. Σχετικά με τον ρόλο του βιομηχανικού τομέα, δεν ήταν εύκολο να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα, αλλά το μέγεθος της εθνικής οικονομίας επιβεβαίωσε τη σχετική υπόθεση ότι το μικρότερο μέγεθος ευνοεί τη συνδικαλιστική πυκνότητα. Σε γενικές γραμμές, φάνηκε πως οι εξεταζόμενοι παράγοντες της οικονομικής αλλαγής δεν επηρεάζουν την ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να προσελκύουν μέλη, αν και υπήρχαν ορισμένες διαφορές ανάμεσα στις χώρες. Σε αντίθεση, οι θεσμικοί παράγοντες ήταν αυτοί που επιβεβαίωσαν τις ερευνητικές υποθέσεις. Επιπρόσθετα, ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων βρέθηκε «εντυπωσιακά άσχετος» με την εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων (ibid:8), καθώς και ότι η εκπροσώπηση στις αγορές προϊόντων σε σχέση με την αγορά εργασίας είναι πιο σημαντική για την προσέλκυση μελών.

Συμπερασματικά, στην εν λόγω μελέτη ο Traxler υποστηρίζει ότι σύμφωνα με τα ευρήματα η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων δεν επηρεάστηκε σημαντικά από τις διεργασίες της οικονομικής διεθνοποίησης καθότι οι τελευταίες κατάφεραν να τις προσαρμόσουν με τέτοιο τρόπο ώστε να εξισορροπήσουν τις αρνητικές επιπτώσεις της σε σχέση με τις νέες ανάγκες των επιχειρήσεων μελών τους. Οι οργανώσεις σε γενικές γραμμές αξιοποίησαν και τις δύο διαθέσιμες λύσεις που είχαν οι οποίες ήταν τόσο η λειτουργική τους προσαρμογή για να προσελκύσουν νέα μέλη μέσω επιλεκτικών υπηρεσιών, όσο και η διαρθρωτική προσαρμογή τους η οποία συμπεριλάμβανε μείωση του κόστους συνδρομής των μελών τους με τέτοιο τρόπο ώστε η αναλογία οφέλους-κόστους για τα μέλη να παραμείνει περίπου ίδια. Ενίσχυσαν σημαντικά τις λειτουργίες τους άσκησης επιρροής στις οποίες εμπλέκονται και προσπάθησαν να αποτελέσουν τη «συλλογική φωνή» όσο γίνεται περισσότερων επιχειρήσεων. Σε αυτή την προσαρμογή ο ρόλος των μεγάλων επιχειρήσεων ήταν καταλυτικός καθώς με το να παρέχουν τους περισσότερους πόρους στις οργανώσεις είχαν την ευκαιρία να οδηγήσουν τις αλλαγές με τέτοιον τρόπο ώστε να επιδιώκουν καλύτερα τις στρατηγικές τους προτιμήσεις και τα συμφέροντά τους.

Πιο συγκεκριμένα, αυτές ήταν η μετατόπιση από το ανώτερο κεντρικό επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων) στο επίπεδο συντονισμού που συνδυάζει τις επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις υπό την ομπρέλα των κλαδικών τους. Αυτό είχε ως συνέπεια τον **επαναπροσανατολισμό από την εκπροσώπηση στην αγορά εργασίας στις αγορές προϊόντων**. Ταυτόχρονα όμως, και το θεσμικό περιβάλλον της διακυβέρνησης των εθνικών αγορών εργασίας συνεπήρασε τη μετεξέλιξη των οργανώσεων με πιο σημαντικό παράγοντα την ύπαρξη πρακτικών επέκτασης οι οποίες βρέθηκε πως συσχετίζονται θετικά με τη συνδικαλιστική πυκνότητα των οργανώσεων σε εντυπωσιακό βαθμό.

Επίσης ο Traxler ανέδειξε ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων συσχετίζεται θετικά με τη συνδικαλιστική πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων. Το εύρημα αυτό ενισχύει την άποψη ότι οι επιχειρήσεις έχουν περισσότερο ανάγκη τις εργοδοτικές τους οργανώσεις στις περιπτώσεις όπου φοβούνται ή αισθάνονται την απειλή της εργατικής πλευράς μεγαλύτερη και όπου θεωρούν ότι τα εργατικά συνδικάτα είναι πιο ικανά στο να επηρεάσουν αρνητικά την προοπτική των συμφερόντων τους (Traxler, 2004). Τέλος, άλλες σημαντικές μελέτες του Traxler στις οποίες δεν έγινε λεπτομερέστερη αναφορά στην παρούσα ενότητα αποτυπώνονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 3: Σημαντικές μελέτες του Franz Traxler για τις εργοδοτικές οργανώσεις

Traxler (1996). Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of eighteen OECD countries. <i>European sociological review</i> , 12(3), 271-287.
Traxler (1998). Employers and employer organisations. <i>INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL-LONDON-</i> , 28, 99-112.
Traxler and Kittel (2000). The bargaining system and performance: A comparison of 18 ECD countries. <i>Comparative political studies</i> , 33(9), 1154-1190.
Traxler, Blaschke, and Kittel (2001). <i>National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance</i> . Oxford: Oxford University Press.
Traxler (2003a). Bargaining (de) centralization, macroeconomic performance and control over the employment relationship. <i>British Journal of Industrial Relations</i> , 41(1), 1-27.
Traxler, F. (2003b). <i>Economic Change and its Impact on Employer Associations: A Crossnational Comparison</i> . Paper presented at the IIRA 13th World Congress, Berlin September.
Traxler (2006b). Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations. <i>Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization</i> . London: Routledge, 93-114.

Traxler, F., Brandl, B., & Pernicka, S. (2007). Business associability, activities and governance. Cross national findings. <i>The Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance</i> .
Traxler and Huemer (2007). <i>Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance: A Comparative Analytical Approach</i> : Routledge.
Traxler, F. (2008). Employer Organizations. <i>The SAGE Handbook of Industrial Relations</i> , 225.
Traxler (2010). <i>The long-term development of organised business and its implications for corporatism: A cross-national comparison of membership, activities and governing capacities of business interest associations, 1980–2003</i> . <i>European journal of political research</i> , 49(2), 151-173.

2.1.2.g Οι μελετητές των συστημάτων της Αυστραλίας και της Νέας Ζηλανδίας: David Plowman, Michael Barry

David Plowman

Οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Αυστραλία λειτουργούν σε ένα πλαίσιο βιομηχανικών-συλλογικών σχέσεων το οποίο παρουσίαζε ιστορικά εθνικές ιδιαιτερότητες εξαιτίας του ιδιόμορφου συστήματος Συμφιλίωσης και Διαιτησίας το οποίο ήταν για πολλές δεκαετίες σε ισχύ. Το σύστημα αναγνώριζε και προστάτευε επίσημα τις εξουσιοδοτημένες οργανώσεις των δύο μερών. Ταυτόχρονα, λόγω του ισχυρού κεντρικού του ρόλου έθετε συγκεκριμένους κανόνες συμμόρφωσης όπως η υποχρεωτική αποχή από απεργίες κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων. Με αυτόν τον τρόπο, τα εργατικά συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις χαρακτηρίζονταν από ισχυρή κρατική εξάρτηση. Ειδικότερα, οι εργοδοτικές οργανώσεις **θεωρούντο αντιδραστικές ως προς τη συμπεριφορά τους, όπως και ότι αντιδρούσαν πάντα σε δεύτερο χρόνο**. Ως εκ τούτου, ο Plowman⁹⁴ υποστήριξε ότι

⁹⁴D. H. Plowman and Rimmer (1992). The fruits of abdication: Australian multi-employer award responsiveness. *The Economic and Labour Relations Review*, 3(1), 153-176.

D. H. Plowman (1989a) Countervailing power, organisational parallelism and Australian employer associations. *Australian Journal of Management*, 14(1), 97-113.

D. H. Plowman (1989b). *Holding the Line: Compulsory arbitration and national employer co-ordination in Australia*. Cambridge University Press.

Plowman, D. H. (1988a). Employer associations and bargaining structures: an Australian perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 26(3), 371-396.

D. H. Plowman (1988b) *Employer associations and industrial reactivity*. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 1(2), 287-305.

D. H. Plowman (1987). Models of National Employer Co-ordination, 1890-1980. *Journal of Industrial Relations*, 29(4), 493-518.

οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Αυστραλία είναι στην ουσία το **αποτέλεσμα συλλογικής οργάνωσης εξαιτίας της αντιδραστικής φύσης των εργοδοτών στο εκτενές σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας που καθιερώθηκε εκεί ιστορικά**. Οι εργοδότες προέβησαν στην ίδρυση οργανώσεων ως μία «κίνηση αντίδρασης» (reactive action) προκειμένου να διατηρήσουν τη δύναμη και τις διαπραγματευτικές δομές που επιθυμούσαν. Ο Plowman υποστήριξε ότι ο ρόλος και ο σκοπός των οργανώσεων έχουν αλλάξει πολύ λίγο από την ίδρυση τους. Οι εργοδότες παρακινούνται στη συλλογική δράση για συγκράτηση του μισθολογικού κόστους και τα συνδικάτα παρακινούνται αντίστοιχα για να αυξήσουν τα οφέλη για τα μέλη τους. Η θέσπιση ελάχιστων προτύπων και τα επιχειρησιακά πεδία εφαρμογής τους έδωσαν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την πρωτοβουλία στις διαπραγματεύσεις για επιπλέον παροχές, ενώ οι εργοδοτικές οργανώσεις βρίσκονταν σε στάση αναμονής σε σχέση με το συνδικαλιστικό κίνημα που αναλάμβανε πρωτοβουλίες, ώστε στη συνέχεια να απαντήσουν σε δεύτερο χρόνο.

Η διάρθρωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής των εργοδοτικών οργανώσεων περιορίζει επίσης την ικανότητά τους να ανταποκριθούν προληπτικά. Η συμμετοχή στις οργανώσεις αποτελείται από μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις με διαφοροποιούμενους βαθμούς ικανότητας καταβολής μισθών και παροχής συνθηκών εργασίας. Για να ξεπεραστεί αυτό, οι οργανώσεις χρησιμοποιούν την αρχή του ελάχιστου κοινού παρονομαστή συμφερόντων, ο οποίος με τη σειρά του περιορίζει σημαντικά την ικανότητα αντίδρασης τους. Επίσης, η διαμόρφωση προληπτικών πολιτικών ευρείας εφαρμογής στους κλάδους γίνεται ακόμα πιο δύσκολη όσο μεγαλύτερης έκτασης και σημαντικότητας είναι η οργάνωση.

Plowman, D. H. (1986). Employers and Compulsory Arbitration: The Higgins Era 1907-1920. *Journal of Industrial Relations*, 28(4), 588-609.

D. Plowman and Smith (1986). Moulding Federal Arbitration: The Employers and the High Court 1903-1935. *Australian Journal of Management*, 11(2), 203-229.

D. Plowman (1985). Industrial Legislation and the Rise of Employer Associations, 1890-1906. *Journal of Industrial relations*, 27(3), 283-309.

D. Plowman (1978). Employer Associations: challenges and responses. *Journal of Industrial Relations*, 20(3), 237-262.

Ο Barry άσκησε κριτική στη θέση του Plowman για τη θεωρία του σχετικά με τη δημιουργία μόνιμων εργοδοτικών οργανώσεων ως αντίδραση στο υποχρεωτικό σύστημα διαιτησίας που καθιερώθηκε στην Αυστραλία στα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Αμφισβήτησε την προέκταση των θεωρητικών διαπιστώσεων του Plowman που διαχωρίζουν την Αυστραλία από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες στην κύρια αιτία δημιουργίας των εργοδοτικών οργανώσεων που συνέπιπτε με την αποδοχή των συλλογικών διαπραγματεύσεων προκειμένου να αποφύγουν άλλων ειδών παρεμβάσεις από το κράτος στις βιομηχανικές τους σχέσεις. Αντίθετα υποστήριξε πως οι εργοδότες δεν αντέδρασαν στο σύστημα της υποχρεωτικής διαιτησίας με τη δημιουργία μόνιμων συλλογικών οργάνων αλλά αναγνώρισαν τα συνδικάτα και ως αντάλλαγμα αυτής της παραχώρησης τους χρησιμοποίησαν το σύστημα διαιτησίας διότι απλώς το προτιμούσαν ως τρόπο διατήρησης των κερκτημένων τους (Barry, 1995)⁹⁵.

Σχετικά με τα σύγχρονα εργοδοτικά συμφέροντα, αμφισβητεί την ορθόδοξη προσέγγιση της έρευνας των εργασιακών σχέσεων που τα θεωρεί ως ίδια και ότι επιδιώκουν μέσω της αποκέντρωσης περιορισμένη κοινωνική πρόνοια και εμπορευματοποίηση της εργασιακής σχέσης. **Η αποκέντρωση των βιομηχανικών σχέσεων έχει επιπτώσεις στις στρατηγικές επιλογές των εργοδοτικών οργανώσεων που στρέφονται είτε σε ευέλικτες μορφές συνδρομής μελών ή και σε νέες υπηρεσίες προς μέλη ή μη** (Barry & Wilkinson, 2011a)⁹⁶. Αν και η «αντισταθμιστική ισχύς» (countervailing power) είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την κατανόηση της οργάνωσης και συμπεριφοράς των εργοδοτών, όταν συμβαίνουν αλλαγές στα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων και υπάρξει διαπραγματευτική αποκέντρωση δημιουργούνται αιτίες για ομορτοουνισμό των εργαζομένων στα εκτεθειμένα και απροστάτευτα εργοδοτικά συμφέροντα (Barry & Wilkinson, 2011b)⁹⁷.

⁹⁵ Barry, M. (1995). Employer associations: Assessing Plowman's reactivity thesis. *Journal of Industrial Relations*, 37(4), 543-561.

⁹⁶ Barry, M., & Wilkinson, A. (2011a). Reconceptualising employer associations under evolving employment relations countervailing power revisited. *Work, Employment & Society*, 25(1), 149-162.

⁹⁷ Barry, M., & Wilkinson, A. (Eds.). (2011b). *Research handbook of comparative employment relations*. Edward Elgar Publishing. (βλ. σελ. 159)

Ωστόσο, η αντισταθμιστική ισχύς ως ερμηνευτικό εργαλείο δεν πρέπει να εκλαμβάνεται περισσότερο υπόψη παρά μόνο σαν μερικός παράγοντας προσδιορισμού της συμπεριφοράς των εργοδοτών. Για παράδειγμα, όπως έχει σημειωθεί και νωρίτερα, οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν υποστεί οργανωτική ανανέωση παρέχοντας **ιδιωτικές υπηρεσίες** σε μεμονωμένα μέλη. Η χρήση της έννοιας της *αντισταθμιστικής ισχύος* δεν μπορεί να ερμηνεύσει αυτήν την «**κυτταρική**» **αλλαγή των εργοδοτικών οργανώσεων**. Αντίθετα, παρέχει μια οπτική στη λογική της απρόσκοπτης παροχής συλλογικών αγαθών τουλάχιστον υπό ορισμένες συνθήκες. **Η παροχή συλλογικών αγαθών θα παραμείνει σημαντική μόνο όταν οι εργοδότες λειτουργούν σε κλάδους υψηλού ανταγωνισμού και σε όποιους κλάδους της αγοράς εργασίας αντιμετωπίζουν τόσο καλά οργανωμένους εργαζομένους που μετατρέπουν αυτή τη σημαντική ισχύ σε δύναμη στις αγορές προϊόντος.**

Χωρίς κάποιας μορφής συντονισμό των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, η *αντισταθμιστική ισχύς* προβλέπει ότι αυτές οι ομάδες εργοδοτών θα βασίζονται όλο και περισσότερο στο κράτος για να προστατεύσουν τα συμφέροντά τους περιορίζοντας την ικανότητα των εργαζομένων να χρησιμοποιήσουν την εξουσία που τους δίνει η αγορά για να επωφεληθούν περαιτέρω και να σφετεριστούν την ανομοιογένεια των εργοδοτικών συμφερόντων. Το ενδιαφέρον χαρακτηριστικό των εκκλήσεων από τους εκπροσώπους των εργοδοτών προς το κράτος με σκοπό να περιοριστεί η ενισχυμένη συνδικαλιστική δύναμη μπορεί να είναι ένα πολύτιμο εργαλείο - ή πιο σωστά, μια ακούσια συνέπεια - της νεοφιλελεύθερης έμπνευσης για αλλαγές στα συστήματα εργασιακών σχέσεων που αποκεντρώνουν και θέτουν την εργασιακή σχέση υπό τους όρους της αγοράς (Barry, 2011)⁹⁸. Με αυτή την έννοια, η πραγματική αναλυτική συμβολή της αντισταθμιστικής ισχύος είναι ότι ερμηνεύει πώς τα συμφέροντα των εργοδοτών μπορούν πραγματικά να έρχονται σε αντίθεση με ορθόδοξες ερμηνείες των προτιμήσεων τους, όπως είναι γενικά κατανοητές για αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων και για περιορισμένη παρέμβαση του κράτους ως του τρίτου εταίρου.

⁹⁸ Barry, M. (2011). 6 Concerted capital: understanding employer interests and the role of employer coordination in contemporary employment relations. *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, 111.

2.1.3 Η διεθνής βιβλιογραφία για τις επιχειρηματικές οργανώσεις και οι εκφάνσεις της που αφορούν στις εργοδοτικές οργανώσεις.

Η αποκέντρωση της ρύθμισης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων, στο πλαίσιο μίας γενικευμένης απορρύθμισης που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στις περισσότερες χώρες του κόσμου με την εμφάνιση των νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας, έχει ωθήσει την ερευνητική κοινότητα προς μία επανεξέταση του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν οι εταίροι του παιχνιδιού των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων. **Η συζήτηση που αφορά στις συντελούμενες αλλαγές των θεσμών διακυβέρνησης των αγορών εργασίας είναι χαρακτηριστικά ασύμμετρη καθώς οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν έχουν ερευνηθεί σε ιδιαίτερο βάθος, συγκριτικά τουλάχιστον με άλλα θέματα όπως είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι εργασιακές συγκρούσεις, το σύστημα της διαιτησίας ή ο ρόλος του κράτους.**

Οι κύριοι λόγοι που θα μπορούσαν να αναφερθούν επί αυτής της ελλείψεως είναι ότι, πρώτον, οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν έχουν ανοιχτεί σε ακαδημαϊκή έρευνα και ενδεχομένως δεν είναι πρόθυμες να το κάνουν διότι εντάσσεται στην προσπάθεια τους να δείχνουν μία δημόσια εικόνα ενότητας. Δεύτερον, οι ερευνητές που ασχολούνται με τις εργασιακές σχέσεις γενικότερα τείνουν να ερευνούν πιο πολύ τα εργατικά συνδικάτα λόγω προσωπικών τους προτιμήσεων και τρίτον, ως επακόλουθο των δύο προηγούμενων, οι εργοδότες δεν συνιστούν σημαντικό ερευνητικό πεδίο. Το τελευταίο, εάν ισχύει, υποκρύπτει την υπόθεση εργασίας ότι οι εργοδότες δεν είναι σημαντικοί για τη διαμόρφωση των εξελίξεων που τους αφορούν εν τέλει. Είναι είτε παθητικοί σε αυτές, είτε δρουν εξωθεσμικώς, υπογείως δηλαδή μέσω άσκησης πολιτικής επιρροής. Ίσως, τρόπον τινά, η διαχρονική δυσκολία έρευνας και δημόσιας αποτύπωσης του πώς ακριβώς δρουν τα επιχειρηματικά συμφέροντα και ποιός είναι ο ρόλος τους στην άσκηση πολιτικής και δημόσιας επιρροής να ερμηνεύεται ως εκ τούτου.

Όπως έχει αναφερθεί, οι εργοδοτικές οργανώσεις αποτελούν αντικείμενο επιστημονικής βιβλιογραφίας και πεδίο ακαδημαϊκής έρευνας το οποίο είναι μη ανεπτυγμένο, τουλάχιστον σε σχέση με τις διαθέσιμες αντίστοιχες έρευνες για τα εργατικά συνδικάτα ή το κράτος. Δεν είναι τυχαίο ότι στις έρευνες των εργοδοτικών

οργανώσεων οι μελετητές αντιμετωπίζουν **δυσκολίες προσέγγισης και εύρεσης στοιχείων εμπειρικής τεκμηρίωσης**, πλέον των λοιπών **ισχυρών μεθοδολογικών δυσκολιών** λόγω του ότι τα εθνικά επιχειρηματικά συστήματα, των οποίων μέρος αποτελούν τα συστήματα των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων, διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους. Τα εμπειρικά στοιχεία τεκμηρίωσης αφορούν ζητήματα όπως τον αριθμό ή την οικονομική κατάσταση των μελών των οργανώσεων, την τακτική των διαπραγματεύσεων που ακολουθούν ή τον τρόπο με τον οποίο ασκούν δημόσια επιρροή. Σε αυτά προστίθενται ότι οι εργοδοτικές και οι επιχειρηματικές οργανώσεις **διαφέρουν μεταξύ τους τόσο στην ίδια τη χώρα στην οποία ανήκουν, όσο και μεταξύ διαφορετικών χωρών**. Χαρακτηρίζονται από πολλαπλά επίπεδα οργάνωσης (περιφερειακό, τοπικό, εθνικό, κλαδικό, τομεακό – διακλαδικό, υπερεθνικό-διεθνές) και παρατηρείται μεγαλύτερος βαθμός διαφοροποίησης σε επίπεδο κλάδων ή γεωγραφικής περιφέρειας σε σχέση με τις αντίστοιχες τους εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επίσης, οι εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις έχουν **διαφορετικό οικονομικό και κοινωνικό ρόλο**, καθώς και επιρροή τόσο ανάμεσα στους διαφορετικούς κλάδους των χωρών, όσο και μεταξύ των αντίστοιχων επιπέδων οργάνωσής⁹⁹ τους. Αν και χαρακτηρίζονται από μικρότερη ιδεολογική και πολιτική διαφοροποίηση σε σχέση με τα συνδικάτα, υπάρχουν μεγάλες διαφορές στον τρόπο οριζόντιας και κάθετης οργάνωσής τους.

Επομένως, εκτός της δυσκολίας του ίδιου του αντικείμενου της έρευνας, **η σπανιότητα των βιβλιογραφικών αναφορών και η αραιή συχνότητα εμφάνισής τους** δημιουργούν πρόσθετες δυσκολίες τόσο στους νέους ερευνητές οι οποίοι ενδεχομένως αποθαρρύνονται, όσο και στους υπάρχοντες οι οποίοι θα ήθελαν να εμβαθύνουν περαιτέρω σε ειδικά θέματα των εργοδοτικών οργανώσεων. Η παρούσα ενότητα, στοχεύει ακριβώς στη διευκόλυνση τουλάχιστον της πρώτης ομάδας των ερευνητών που θα ήθελαν να εξοικειωθούν και να εντρυφήσουν με το αντικείμενο των εργοδοτικών οργανώσεων. Ο λόγος για κάτι τέτοιο είναι ότι αφενός είναι σημαντικές σε επίπεδο συλλογικής ρύθμισης της αγοράς εργασίας, είτε αυτή αφορά

⁹⁹ Για παράδειγμα στη Γερμανία οι οργανώσεις είναι ισχυρές σε επίπεδο κλάδου, ενώ στην Ιταλία ιστορικά η οργάνωση σε επίπεδο κλάδου ήταν πιο δύσκολη με συνέπεια να υπάρχουν ισχυρές τοπικές και διακλαδικές ενώσεις. Επίσης, ο ρόλος των μεγάλων επιχειρήσεων στην προώθηση κλαδικών οργανώσεων ήταν αποφασιστικός για την περίπτωση της Γαλλίας και Γερμανίας.

έναν ή περισσότερους κλάδους, αφετέρου σημαντικότερες για τα ίδια τα μέλη τους τα οποία βασίζονται στις συμφωνίες τις οποίες επιτυγχάνουν για λογαριασμό τους ή και στις υπηρεσίες τις οποίες τους προσφέρουν. Προς την υπηρετήση μίας τέτοιας συλλογιστικής κατεύθυνσης, επιλέχθηκε η **βιβλιογραφική ανασκόπηση σε χρονολογική σειρά παράθεσης**, έτσι ώστε ο αναγνώστης να αποκτήσει γνώση της σχετικής διεθνούς-αγγλόφωνης βιβλιογραφίας, του τρόπου με τον οποίο αυτή αναπτύχθηκε (θεματική εστίαση, συχνότητα κλπ.) και να μπορεί να συναξιολογήσει τις ιδιαίτερες συνθήκες της κάθε εποχής για την εξαγωγή συμπερασμάτων, τουλάχιστον όσον αφορά στις τέσσερις τελευταίες δεκαετίες.

Οι βιβλιογραφικές αναφορές, αν και έχουν σύντομη περιγραφή σε σχέση με το περιεχόμενό τους, είναι εκτενείς όσον αφορά την ευρύτητα παράθεσής τους, γεγονός που συνιστά και μία από τις πρωτότυπες συμβολές της διατριβής καθότι δεν έχει εντοπιστεί στην ελληνική και αγγλόφωνη βιβλιογραφία παρόμοια συνολική αποτύπωση της υπάρχουσας διαθέσιμης εξειδικευμένης βιβλιογραφίας. Στο σημείο αυτό διευκρινίζεται ότι στην παρούσα ενότητα έγινε προσπάθεια **εστίασης στη βιβλιογραφία των εργοδοτικών οργανώσεων που αποτελεί υποσύνολο αυτής που αφορά στις επιχειρηματικές οργανώσεις** και στα άλλα συλλογικά όργανα των επιχειρήσεων (πχ. επιμελητήρια, επιχειρηματικά φόρα).

Εν συνεχεία, ακολουθεί η τεκμηρίωση της διαπίστωσης ότι η μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων είναι μη επαρκώς ανεπτυγμένη ως όφειλε, καθώς, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι επισημάνσεις στη βιβλιογραφία για τη σχετική έλλειψη ενδιαφέροντος και την **ανάγκη για περαιτέρω θεωρητική και εμπειρική τεκμηρίωση** για τον ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων είναι διαχρονικές. Ορισμένες εξ' αυτών αποτυπώνονται ακολούθως:

Στην εισαγωγή τους, οι Schmitter and Streeck (1981, p. 9) αναφέρουν: *“The efforts of business to advance or defend its business collectively have attended surprisingly little attention from scholars. The literature on contemporary politics abounds with references to the activities of individual captains of industry, the role of specific enterprises and the imputed influence of capitalists as a class. But reliable information on, not to speak of analysis of, the resources, organizational characteristics, activities and strategies of formal associations specialized in the promotion and protection of trade or employers’ interests is rare. Even rarer*

are efforts to explain how this dimension of interest politics evolve over time and change in response to varying contexts and conflicts.”

Ο Sisson (1991, p. 235) προσθέτει μία επιπλέον διάσταση *“The emphasis on the need for an historical perspective is also something that has wider relevance. It is important not only to explain how institutions emerge and change, but also, difficult though it is, to capture something of the significance of the interaction between the main actors and of the critical incidents in their relationship. Indeed, it is unlikely that the employer-behaviour jigsaw will ever complete without the essential pieces that such a study would provide. It also seems that little real progress will be made in understanding employer behavior unless and until internationally comparative research is taken more seriously”*.

Ο Barry (1995, p. 543) επίσης ξεκινάει την εισαγωγή του αναφέροντας πως: *“In industrial relation, research.. employers and their associations have received much less attention than trade unions. Despite this, there has developed an international body of literature dealing with the formation and behaviour of employer associations.”* Ενώ δύο δεκαετίες αργότερα επιμένει πως: *“A sizeable body of literature has been dedicated to studying how trade unions have responded to challenges stemming from changes to the structure of the labour market, and the decentralisation of bargaining and agreement-making over the last few decades. In comparison, however, there has been little research on the responses of collective bodies of employers... Nonetheless, empirical research into these institutions is limited”* (You & Barry, 2016, pp. 1-2)¹⁰⁰.

Οι Haucap, Pauly, and Wey (1999)¹⁰¹ επισημαίνουν ότι η μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων *“..adds to the literature on labor markets, in which the relationship between union behavior and unemployment has been explored quite extensively, while employers’ associations have been almost escaped economic analysis so far”*.

Ο Paster (2015, p. 7) εξειδικεύει: *“While arguments about how globalization constrains the nation state imply a strengthening of the structural power of business, the precise mechanisms of business power have received little attention in the literature on globalization, which tends to look mainly at structural features of the economy, rather than at the specific activities of business interest groups or their involvement in policy formulation”*.

¹⁰⁰ You, K., & Barry, M. (2016). Intra-industry competition among employer associations: a case study of the retail sector. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 26(2), 120-137.

¹⁰¹ Haucap, J., Pauly, U., & Wey, C. (1999). The incentives of employers' associations to raise rivals' costs in the presence of collective bargaining: WZB Discussion Paper.

Οι Brandl and Lehr (2016, pp. 1-2)¹⁰² τονίζουν πως “*In industrial relations research, EBAs received significantly less attention than trade unions even though their ‘relevance’ for the economy and society, for collective bargaining and other forms of collective interest representation is relatively similar. This is different in other academic disciplines which are also interested in business interest groups, and the actions and organizational characteristics are well analysed.. The bottom line is that both in industrial relations research and in other disciplines less attention has been given in research to EBAs with regard to their labour market scope.*”

Τέλος, πολύ πρόσφατα οι Gooberman, Hauptmeier, and Heery (2017, pp. 1-2)¹⁰³ επεσήμαναν πως “*At the same time, the employment relations landscape is fragmenting and a number of new actors have become active, while others have ceased to exist. Collective EOs have inevitably been impacted by such trends, but they have been a neglected institution within the employment relations research literature*”.

Αν και υπάρχουν ορισμένες δημοσιεύσεις εστιασμένες στις εργοδοτικές οργανώσεις στα πρώτα δύο τρίτα του 20 αιώνα, συμπληρωματικά των αναφορών των ενοτήτων [2.1.1](#) και [2.1.2.a](#) που εστιάζουν στην ιστορική εξέλιξη τους¹⁰⁴, η δεκαετία του 1970 σηματοδότησε το χρονικό σημείο οπότε **οι οργανώσεις συμφερόντων, ιδιαίτερα των οργανωμένων οικονομικών συμφερόντων στις οποίες εντάσσονται οι εργοδοτικές,** άρχισαν να συνιστούν αντικείμενο μελέτης που μπορούσε να εντοπιστεί στη βιβλιογραφία πλέον με μεγαλύτερη συχνότητα και εμβάθυνση ανάλυσης. Το

¹⁰² Brandl, B., & Lehr, A. (2016). The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X16669842.

¹⁰³ Gooberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2017). A typology of employers’ organisations in the United Kingdom. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X17704499.

¹⁰⁴ Ενδεικτικά, Van Cleave (1910). The Work of Employers' Associations in the Settlement of Labor Disputes. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 36(2), 119-126.

Bunn (1958). Codetermination and the Federation of German Employers' Associations. *Midwest Journal of Political Science*, 2(3), 278-297.

Bunn (1960). The Federation of German Employers' Associations: A Political Interest Group. *Western Political Quarterly*, 13(3), 652-669.

Aiken and Hage (1968). Organizational interdependence and intra-organizational structure. *American sociological review*, 912-930.

Power (1968). American Employer Behavior in the International Labor Organization. *Midwest Journal of Political Science*, 259-278.

Moussis, N.S., (1969). *Greek Industrialists: And the Association of Greece with the Common Market*. George Skouras.

Hayward (1975). Employers' associations and the state in France and Britain'. *Industrial Policies in Western Europe*, New York.

αυξανόμενο αυτό μελετητικό ενδιαφέρον δεν ήταν καθόλου τυχαίο καθώς συνδεόταν με τις εξελίξεις και τις αλλαγές στα πολιτικά και οικονομικά συστήματα των χωρών εκείνης της εποχής.

Είναι η εποχή οπότε ο Schmitter (1979)¹⁰⁵ ισχυρίζεται ότι ο βασικός οδηγός για την ερμηνεία των διαφορετικών μορφών κρίσης διακυβέρνησης είναι **η απευθείας συσχέτιση των πεδίων της λειτουργικής εκπροσώπησης των συμφερόντων με τη διοίκηση του εκάστοτε σύγχρονου κράτους**. Η μελέτη της διαμόρφωσης των σύγχρονων δικτύων πολιτικής στις αρχές της δεκαετίας του 1990, άρχισε να δεικνύει την ισχυρή συμμετοχή των επιχειρηματικών οργανώσεων και των εργατικών συνδικάτων σε τομείς πολιτικής, ιδίως στη διαμόρφωση της διακυβέρνησης των αγορών εργασίας και των εθνικών οικονομικών πολιτικών. Η αυξανόμενη αλληλοδιείσδυση των οικονομικών και πολιτικών συστημάτων βρήκε θεωρητική έκφραση μέσω της μεταβαλλόμενης άποψης για τις οργανώσεις συμφερόντων. Ενώ μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970 η **πλουραλιστική άποψη** σχετικά με τις οργανώσεις συμφερόντων ήταν το κύριο εργαλείο ερμηνείας, η **νεολειτουργική** προσέγγιση και ο **φιλελεύθερος κορπορατισμός** αποτέλεσαν την κύρια τάση αργότερα.

Η μεγάλη αυτή αλλαγή στην τάση θεωρητικής ανάλυσης επήλθε με τη μετάβαση από **την πρακτική της άσκησης πολιτικής επιρροής και πίεσης** στην καθιέρωση της **θεσμικής διαμεσολάβησης και του κορπορατισμού**. Η ερευνητική εστίαση μεταπήδησε, από την επίδραση των ομάδων συμφερόντων στην πολιτική, στο ζήτημα της «άπωσης και έλξης» μεταξύ του κράτους και των ομάδων οργανωμένων συμφερόντων. Οι ομάδες συμφερόντων και ιδιαίτερα αυτές των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργαζομένων και των εργοδοτών, **ενσωματώθηκαν σε μια τριμερή σχέση με το κράτος**. Παράλληλα, άλλαξε και η εστίαση από την εκάστοτε πολιτική δύναμη και ισχύ επιρροής των οργανώσεων στις ικανότητες και στις προοπτικές που έχουν **να υποστηρίξουν μακροοικονομικούς στόχους και να συνδιαμορφώνουν κυβερνητικές πολιτικές**.

Εντούτοις, η έρευνα για την οργάνωση, δομή και συμπεριφορά των επιχειρηματικών οργανώσεων, ειδικότερα των εργοδοτικών, σε επίπεδο εμπειρικής

¹⁰⁵ Schmitter (1979), *Introduction* στο Schmitter and Lehbruch (1979) *Trends toward corporatist intermediation*: Sage.

τεκμηρίωσης, παρέμεινε ερευνητικό πεδίο χαμηλού ενδιαφέροντος και δραστηριότητας. Αν και έχουν υπάρξει διαχρονικά σποραδικές μελέτες σχετικά με την οργάνωση της επιχειρηματικής κοινότητας σε συλλογικά όργανα, ο αριθμός τους είναι μικρός σε σχέση με τις ερευνητικές δημοσιεύσεις για τα εργατικά συνδικάτα, τα πολιτικά κόμματα, τον ρόλο των εθνικών κοινοβουλίων, των κυβερνήσεων και άλλων παραδοσιακών θεσμικών οργάνων. Η δυσαναλογία αυτή γίνεται ακόμα μεγαλύτερη όταν αφορά σε εμπειρική έρευνα συγκριτικού περιεχομένου.

Ιστορικά, πρώτοι αντιλήφθηκαν την **ανάγκη για συγκριτική έρευνα** οι Jackson και Sisson (1976)¹⁰⁶ οι οποίοι ισχυριζόμενοι ότι δίδεται λίγη προσοχή στον ρόλο των εργοδοτών και των οργανώσεων τους, μελέτησαν **το γιατί οι εργοδότες συμπεριφέρονται με διαφορετικό τρόπο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις** μεταξύ δύο χωρών, του Ηνωμένου Βασιλείου και της Σουηδίας. Πρότειναν ως ερμηνευτικό πλαίσιο ένα **μοντέλο συμπεριφοράς** το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με το **μέγεθος της αγοράς, τον ρόλο των εξαγωγών και το μέγεθος των επιχειρήσεων**. Με αυτόν τον τρόπο συμπέραναν πως η ύπαρξη διαφορετικών προσεγγίσεων των εργοδοτών μεταξύ των δύο χωρών εξαρτάται από την αντίληψη που έχουν διαμορφώσει σχετικά με το κατά πόσον αισθάνονται ότι το προνόμιο που έχουν στην εργασιακή σχέση και στη διοίκηση των επιχειρήσεων τους απειλείται από την ισχύ των εργατικών συνδικάτων.

Οι Schmitter και Streeck (1981)¹⁰⁷ στις αρχές της επόμενης δεκαετίας εκπόνησαν το κεφαλαϊώδους σημασίας, για **την ερμηνεία της συμπεριφοράς των επιχειρηματικών οργανώσεων**, συγκριτικό ερευνητικό εγχείρημά τους και συνέβαλλαν αποφασιστικά στην ενίσχυση του όποιων σχετικών μελετητικών ενδιαφερόντων υπήρχαν εκείνη την εποχή. Στη συνέχεια της δεκαετίας του 1980 υπήρξε σημαντική πρόοδος και άρχισε να δημιουργείται επαρκέστερη βιβλιογραφία για τους ενδιαφερόμενους μελετητές με σημαντικό σταθμό το έργο εθνικών μελετών που εκδόθηκε από τους Windmuller and Gladstone (1984)¹⁰⁸ και Windmuller

¹⁰⁶ Jackson, P., & Sisson, K. (1976): Employer's Confederations in Sweden and the UK and the Significance of Industrial Infrastructure, *British Journal of Industrial Relations*, 14(3), 306-323.

¹⁰⁷ Schmitter and Streeck (1981) p.1 *The organization of business interests: a research design to study the associative action of business in the advanced industrial societies of Western Europe*.

¹⁰⁸ Windmuller, J. Alan Gladstone (1984): *Employers Associations and Industrial Relations*.

(1984)¹⁰⁹. Ο Sisson (1987)¹¹⁰ προσέθεσε εν συνεχεία στην τότε υπάρχουσα γνώση τη συγκριτική του προσέγγιση για τα διαφορετικά εθνικά συστήματα συλλογικών βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Η μελέτη του εμπεριείχε, μεταξύ άλλων, πληροφορίες για το ρόλο και την εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων σε διάφορες χώρες.

Ο Streeck (1987) βάζοντας πάλι **στο επίκεντρο τη συμπεριφορά των εργοδοτών στο παίγνιο των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων**, προσπάθησε να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά των εργοδοτών και τις πιέσεις για αλλαγή που ασκούνται στο πλαίσιο μία αναγκαίας λόγω της εποχής **αναθεώρησης των στρατηγικών τους επιλογών**. Αναθεώρηση στρατηγικών επιλογών με επίκεντρο την επίτευξη της **ευελιξίας** στα εθνικά πλαίσια βιομηχανικών σχέσεων που θα επέτρεπε στους εργοδότες ακολούθως να την αξιοποιούσουν προς όφελος τους στο επιχειρησιακό επίπεδο. Επίσης, αξιοποίησε δεδομένα από το OBI project κάνοντας εμπειρικούς ελέγχους στις ερευνητικές υποθέσεις που στήριζαν την θεωρία των Offe & Wiesenhal (Streeck, 1991)¹¹¹.

Την ίδια εποχή, υπήρξαν μελέτες για την **πολιτικοποίηση της επιχειρηματικότητας** στη Δυτική Ευρώπη (Van Schendelen & Jackson, 1987)¹¹² και για την **εξέλιξη των επιχειρηματικών οργανώσεων** (W. Coleman & Grant, 1988; W. D. Coleman, 1990; Lanzalaco, 1992)¹¹³. Πάντως, η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας εκείνης της εποχής σχετικά με την **οργάνωση των επιχειρηματικών οργανώσεων** αναδεικνύει **υψηλό βαθμό ομοιογένειας στο πώς προσδιορίζονται οι πιο σημαντικές ερευνώμενες διαστάσεις της δομής και της διάρθρωσης τους**. Πιο συγκεκριμένα, ο Lanzalaco

¹⁰⁹ Windmuller, J. P. (1984). Employers associations in comparative perspective: organization, structure, administration. *Employers Associations and Industrial Relations*, 1-23.

¹¹⁰ Sisson, K. (1987). *The Management of Collective Bargaining: an international comparison*: Blackwell.

¹¹¹ Streeck, W. (1991). Interest Heterogeneity and Organizing Capacity. Two Class Logic of collective action.

¹¹² Van Schendelen, M. P., & Jackson, R. J. (1987): *The politicisation of business in Western Europe*. London [England]: Croom Helm.

¹¹³ Coleman, W., & Grant, W. (1988): *The organizational cohesion and political access of business: a study of comprehensive associations*. *European Journal of Political Research*, 16(5), 467-487.

Coleman, W. D. (1990). State traditions and comprehensive business associations: a comparative structural analysis. *Political Studies*, 38(2), 231-252.

Lanzalaco, L. (1992): *Coping with heterogeneity: peak associations of business within and across Western European nations*. *Organized interests and the European Community*, 172-205.

(1992)¹¹⁴ χρησιμοποίησε δύο διαστάσεις για να ταξινομήσει τις επιχειρηματικές οργανώσεις στη Δυτική Ευρώπη. Την **κατάτμηση** (segmentation) και τη **λειτουργική διαφοροποίηση** (functional differentiation) με την έννοια της διαφοροποίησης μεταξύ των εργοδοτικών και των εμπορικών-επιχειρηματικών οργανώσεων που εκπροσωπούν τους διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Αντίστοιχα, οι W. Coleman and Grant (1988)¹¹⁵ χρησιμοποίησαν δύο παρόμοιες διαστάσεις οι οποίες, όπως υπέδειξαν, έχουν σημασία για τη συλλογική δράση και τη συμμετοχή των οργανώσεων στην πολιτική διαδικασία ως εταιρών. Η πρώτη διάσταση είναι η **διαφοροποίηση** (differentiation) η οποία σχεδόν ταυτίζεται με την κατάτμηση του Lanzalaco για τη διαφορετικότητα των ρόλων μεταξύ των οργανώσεων σε ένα σύστημα βιομηχανικών-εργασιακών σχέσεων. Διαχωρίζεται σε τρεις ρόλους, στην εκπροσώπηση των κοινωνικο-πολιτικών συμφερόντων (**λειτουργία εργοδότη**), στην εκπροσώπηση των πολιτικών-οικονομικών συμφερόντων (**κλαδικών συμφερόντων**) και στην εκπροσώπηση των **εδαφικώς** (territorially) **οριζόμενων** συμφερόντων. Η δεύτερη διάσταση είναι η **διαμάχη** (contestation), δηλαδή η ύπαρξη ανταγωνισμού μεταξύ των οργανώσεων που έχουν περίπου τον ίδιο ρόλο ή λειτουργίες-αρμοδιότητες.

Εξίσου και ο Windmuller (1984)¹¹⁶ κάνει τις ίδιες διακρίσεις σε σχέση με την κατάτμηση και τη διαφοροποίηση, αν και τις ορίζει ως ξεχωριστές διαστάσεις της δομής των οργανώσεων. Η πρώτη διάσταση που ορίζει είναι η **λειτουργική διαφοροποίηση** η οποία διαχωρίζει τις επαγγελματικές από τις εργοδοτικές οργανώσεις. Η δεύτερη είναι η **οικονομική δραστηριότητα** με διαφοροποίηση ανάλογα τον κλάδο και η τρίτη είναι η **περιφερειοποίηση** (regionalization). Πλέον αυτών των διαχωρισμών, ο Windmuller προσδιορίζει την **ιδιοκτησία** και το **μέγεθος** μιας επιχείρησης ως σημαντικό **διαρθρωτικό χαρακτηριστικό** των συστημάτων οργανωμένων επιχειρηματικών συμφερόντων. Η ιδιοκτησία ερμηνεύει την ύπαρξη ξεχωριστών οργανώσεων για δημόσιες επιχειρήσεις στη βιομηχανία (κάτι πολύ

¹¹⁴ Lanzalaco, L. (1992). Coping with heterogeneity: peak associations of business within and across Western European nations. *Organized interests and the European Community*, 173-205.

¹¹⁵ Coleman, W., & Grant, W. (1988). The organizational cohesion and political access of business: a study of comprehensive associations. *European Journal of Political Research*, 16(5), 467-487.

¹¹⁶ Windmuller, J. P. (1984). Employers associations in comparative perspective: organization, structure, administration. *Employers Associations and Industrial Relations*, 1-23.

σημαντικό στην Ιταλία) και το μέγεθος των επιχειρήσεων ερμηνεύει την ύπαρξη ξεχωριστών οργανώσεων για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Αν και οι προαναφερθέντες συγγραφείς χρησιμοποιούν διαφορετικούς όρους, **το ερμηνευτικό τους εργαλείο για τη σημασία των διαφόρων τύπων της διαφοροποίησης είναι κοινό**. Οι διαχωρισμοί στους οποίους προβαίνουν ερμηνεύουν τις δύο διαστάσεις της διαφοροποίησης, δηλαδή τη **λειτουργική** και τη διαφοροποίηση σύμφωνα με το **συμφέρον**. Η λειτουργική καλύπτει την τομεακή/ κλαδική διαφοροποίηση και τον οργανωτικό διαχωρισμό των εργοδοτικών και λοιπών επιχειρηματικών λειτουργιών. Η διαφοροποίηση σύμφωνα με το συμφέρον αφορά την ύπαρξη των ξεχωριστών οργανώσεων για τις **μικρές και μεσαίες** επιχειρήσεις, καθώς και την ύπαρξη οργανώσεων που εκπροσωπούν περιφερειακά (γεωγραφικά) συμφέροντα.

Πλέον των δύο αυτών διαφοροποιήσεων, δύο διαστάσεις κεφαλιώδους σημασίας προσδιορίζονται από τους Windmuller και Gladstone, ιδίως όσον αφορά τον αντίκτυπο της αποτελεσματικότητας των οργανώσεων. Προσθέτουν σε ένα σύστημα επιχειρηματικής οργάνωσης τη διάσταση της **αρχής** (authority) και της **πειθαρχίας** (discipline). Οι εν λόγω δύο διαστάσεις σχετίζονται με την προβληματική του πώς οι οργανώσεις μπορούν να διασφαλίσουν την εσωτερική τους αλληλεγγύη σε σχέση με τα συμφέροντα της κάθε επιχείρησης-μέλους ξεχωριστά και να τις δεσμεύουν στις αποφάσεις της οργάνωσης. Ο Gladstone προσθέτει επιπλέον μια διάσταση που θα μπορούσε να ονομαστεί **πολιτική επιρροή** ή **ισχύς** των επιχειρηματικών οργανώσεων και εμπεριέχεται στη σχέση με το κράτος αφορώντας ενδεχόμενη άσκηση πίεσης ή απλώς διαβούλευση.

Στη συνέχεια, στις αρχές της δεκαετίας του 1990 άρχισαν να εμφανίζονται συστηματικότερα μελέτες που ανέλυαν τον ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων **στη διαμόρφωση των εθνικών συστημάτων βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων**. Πιο συγκεκριμένα, ο Swenson (1991)¹¹⁷ ανέλυσε τον ρόλο της εργοδοτικής τάξης στην ιστορική εξέλιξη των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων των

¹¹⁷ Swenson, P. (1991). Bringing capital back in, or social democracy reconsidered: employer power, cross-class alliances, and centralization of industrial relations in Denmark and Sweden. *World Politics*, 43(4), 513-544.

Σκανδιναβικών χωρών της Δανίας και της Σουηδίας υπό το πρίσμα των σοσιαλιστικών εξελίξεων της εποχής του μεσοπολέμου. Οι S. Tolliday and Zeitlin (1991)¹¹⁸ επιχείρησαν τη **διαμόρφωση ενός ερμηνευτικού πλαισίου** για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τον **ρόλο των εργοδοτών και των οργανώσεών τους στην εξέλιξη των εθνικών συστημάτων** και συγκρίνοντας τις ομοιότητες και διαφορές που χαρακτηρίζει το Βρετανικό μάννατζμεντ και τις επιχειρήσεις σε σχέση με άλλες χώρες. Σημαντική συμβολή τους ήταν η **κλαδική διάσταση** που έδωσαν στις εν λόγω μελέτες. Στις αρχές της δεκαετίας επίσης, ο Van Waarden (1991)¹¹⁹ ανέλυσε θεωρητικά τις **διαφορές και τις ομοιότητες που έχουν τα συλλογικά όργανα των εργοδοτών σε σχέση με τα εργατικά συνδικάτα**.

Προς τα μέσα της δεκαετίας του 90 άρχισε να καταγράφεται μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τη **συγκριτική διάσταση** τόσο της **ιστορικής εξέλιξης** και του **διαφαινόμενου μετασχηματισμού** των εθνικών ευρωπαϊκών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, όσο και του **ρόλου των εργοδοτών** στις σχετικές διεργασίες. Οι πρώτες συστηματοποιημένες μελέτες συγκριτικής ανάλυσης για τις βιομηχανικές-συλλογικές εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο υπήρξαν το βιβλίο που επιμελήθηκαν οι Ferner and Hyman (1992)¹²⁰ που έθεταν τη συζήτηση για το **εάν υπάρχει σύγκλιση ή απόκλιση μεταξύ των εργασιακών σχέσεων των ευρωπαϊκών χωρών** και εξέταζαν μεταξύ άλλων την **ιστορική εξέλιξη των εθνικών συστημάτων βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων συναρτήσει του ρόλου των εργοδοτικών οργανώσεων**. Ακολούθησαν οι επίσης συλλογικοί τόμοι των Crouch (1993)¹²¹ και Bean (1994)¹²² με το πρώτο έργο να εστιάζει μεταξύ άλλων στη σημασία που είχε η ανάπτυξη της **δομής και διάρθρωσης των επιχειρηματικών οργανώσεων** στην **αντίστοιχη ανάπτυξη των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων**. Το δεύτερο, αναδεικνυε σε συγκριτική βάση τις ιστορικές, πολιτικές και κοινωνικές διαφορές στην

¹¹⁸ Tolliday, S., & Zeitlin, J. (1991). Employers and industrial relations between theory and history. The power to manage, 1-31.

¹¹⁹ Van Waarden, F. (1991). Two logics of collective action? Business associations as distinct from trade unions: the problems of associations of organisations. *Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

¹²⁰ Ferner, A., & Hyman, R. (1992). *Industrial relations in the new Europe*. Blackwell Business.

¹²¹ Crouch, C. (1993). *Industrial relations and European state traditions*. Oxford University Press.

¹²² Bean, R. (1994). *Comparative industrial relations: An introduction to cross-national perspectives*: Cengage Learning EMEA.

εθνική εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων. Ωστόσο, οι προαναφερθείσες έρευνες δεν είχαν μακρο-εμπειρικό προσανατολισμό και καμία δεν ακολούθησε τις αντίστοιχες μελέτες των εργατικών συνδικάτων και την απόπειρα εμπειρικής σύνδεσης της δομής και λειτουργίας τους με τα οικονομικά και πολιτικά αποτελέσματα στο εθνικό επίπεδο. Το κενό αυτό άρχισε να καλύπτει την ίδια περίοδο ο Franz Traxler με σειρά μελετών του (Traxler, 1993, 1995, 1996; Traxler & Kittel, 2000)¹²³ και με σκοπό να τεκμηριώσει τις θεωρητικές του προσεγγίσεις όπως έχουν αναλυθεί εκτενέστερα στην ενότητα [2.1.2.f](#).

Ο Bell (1994)¹²⁴ εστιάζοντας στις εργοδοτικές οργανώσεις της Αυστραλίας διενήργησε έρευνα πεδίου για **το πώς αυτές αλλάζουν ώστε να προσαρμοστούν στο σύγχρονο περιβάλλον τους** και αναγνώρισε τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν σχετικά με **την παροχή νέων υπηρεσιών** προς τα μέλη και τα εν δυνάμει μέλη τους. Οι Pontusson and Swenson (1996)¹²⁵ περιέγραψαν το πώς οι **εργοδότες της βιομηχανίας στη Σουηδία** αφού δεν κατάφεραν διαχρονικά να επιβάλλουν τις προτιμήσεις τους για ευελιξία στην κεντρική εργοδοτική οργάνωση της χώρας τους σε σχέση με τις κεντρικές αποφάσεις του εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, **προκάλεσαν τελικά την κατάρρευση του συστήματος προς όφελος τους.** Επίσης, ανέλυσαν την εξέλιξη και τον ρόλο των αντικρουόμενων συμφερόντων μεταξύ των διαφορετικών εργοδοτικών ομάδων στην κεντρική εργοδοτική οργάνωση SAF τις δεκαετίες πριν τα μέσα του 1990 και υποστήριξαν πως **η ίδια ανάγκη για ευελιξία των εργοδοτών στις εργασιακές**

¹²³ Traxler, F. (1993). Business associations and labor unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organizability. *British Journal of Sociology*, 673-691.

Traxler, F. (1995). Two logics of collective action in industrial relations. *Organized industrial relations in Europe: What future*, 23-44.

Traxler, F. (1996). Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of eighteen OECD countries. *European sociological review*, 12(3), 271-287.

Traxler, F., & Kittel, B. (2000). The bargaining system and performance: A comparison of 18 OECD countries. *Comparative Political Studies*, 33(9), 1154-1190.

¹²⁴ Bell, S. (1994). Australian business associations: New opportunities and challenges. *Australian Journal of Management*, 19(2), 137-158.

¹²⁵ Pontusson, J., & Swenson, P. (1996). Labor markets, production strategies, and wage bargaining institutions: The Swedish employer offensive in comparative perspective. *Comparative political studies*, 29(2), 223-250.

Βλ. επίσης Swenson and Pontusson (2000). The Swedish employer offensive against centralized wage bargaining. *Unions, employers, and central banks: Macroeconomic coordination and institutional change in social market economies*, 77-106.

σχέσεις μεταξύ των διαφορετικών χωρών εξαιτίας του αυξανόμενου παγκόσμιου ανταγωνισμού **είχε διαφορετικά αποτελέσματα** λόγω των διαφορετικών περιορισμών που τους επέβαλλαν τα εθνικά τους συστήματα στα πλαίσια των εκφάνσεων του κορπορατισμού της εποχής (πχ. Αυστρία, Δανία, Γερμανία).

Ο Silvia (1997)¹²⁶ εμβάθυνε στο ζήτημα της **αποχώρησης των επιχειρήσεων από τις γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις** ως αποτέλεσμα των αντικρουόμενων δυναμικών που αναπτύχθηκαν στο σύστημα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων της χώρας, δυναμικές που αφορούσαν κυρίως τις σχέσεις ανάμεσα στις μικρές που ήταν προμηθευτές των μεγάλων-εξαγωγικών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με στοιχεία, το φαινόμενο αυτό της αποχώρησης κορυφώθηκε με την επανένωση της Δυτικής με την Ανατολική Γερμανία, ως απότοκο μίας διεργασίας που ξεκίνησε από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και η οποία έθετε σε συνεχώς μεγαλύτερη αμφισβήτηση το μεταπολεμικό μοντέλο των εργασιακών σχέσεων της Δυτικής Γερμανίας. Το δυτικογερμανικό μοντέλο για σχεδόν τρεις δεκαετίες διασφάλιζε οικονομική ανάπτυξη, παραγωγικότητα, υψηλά εισοδήματα και συνθήκες εργασιακής ισότητας. Ειδικότερα, ο αυξανόμενος διεθνής ανταγωνισμός, η ανατίμηση του Γερμανικού Μάρκου και διάφορες αστοχίες σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας ευνόησαν την ανάπτυξη συνθηκών για τις αποχωρήσεις επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές τους οργανώσεις. Σε αυτό προστίθεται η αλλαγή σκυτάλης στη νεότερη ηλικιακά γενιά διευθυντών και στελεχών οι οποίοι δεν ήταν τόσο συναισθηματικά δεμένοι με τις οικείες τους εργοδοτικές οργανώσεις όπως οι προκάτοχοί τους. Επίσης, οι αντιθέσεις στις προτιμήσεις μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων δεν αφορούσαν μόνο στην έκβαση των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και στις προτιμήσεις στο είδος των υπηρεσιών που τους προσέφεραν οι οργανώσεις, με τις πρώτες να επιζητούν υψηλή πολιτική εκπροσώπηση και τις δεύτερες να έχουν ανάγκη για πιο εξατομικευμένες υπηρεσίες και νομική υποστήριξη.

¹²⁶ Silvia, S. J. (1997). German Unification and Emerging Divisions within German Employers' Associations: Cause or Catalyst? *Comparative Politics*, 187-208.

Ο David Coen (1997) και (1998)¹²⁷ με τις μελέτες του για την εξέλιξη του ευρωπαϊκού lobbying κατά τη διάρκεια του σχηματισμού και μετασχηματισμού της Ε.Ε., μέχρι και λίγο πριν τη δημιουργία της ΟΝΕ, διαφώτισε πτυχές της **συμπεριφοράς των μεγάλων επιχειρήσεων σε σχέση με τις εθνικές τους οργανώσεις**, καθώς και την **άσκηση απευθείας επιρροής σε ευρωπαϊκό επίπεδο**. Ισχυρίστηκε ότι δεν υπήρχε τίποτα νέο που να έδειχνε ότι η αυξανόμενη διεθνοποίηση της εποχής είχε αποδεσμεύσει τις επιχειρήσεις από τους περιορισμούς των εθνικών τους κυβερνήσεων. Η πραγματικότητα ήταν ότι οι επιχειρήσεις μέχρι τότε είχαν κατά κύριο λόγο συμμορφωθεί με τους εθνικούς πολιτικούς θεσμούς και τους κανόνες τους με σκοπό να έχουν εγχώρια πρόσβαση και επιρροή. Η αλλαγή κατεύθυνσης προς έναν πλουραλιστικό ελιτισμό στην ΕΕ αντιπροσώπευσε μια πιο επίσημη πολιτική των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση της διεθνοποίησης. Αυτή, περιλάμβανε τη λογική αξιοποίησης οικονομικών κλίμακας σε θεσμικό, οικονομικό και κανονιστικό επίπεδο, καθώς και σημαντική εναλλακτική, από την πρόσβαση στις εθνικές μόνο κλαδικές πολιτικές, δυνατότητα νομικών λύσεων. Έτσι, η συνέχιση της ευρωπαϊκής πολιτικής στο εθνικό οικονομικό επίπεδο είχε ως αποτέλεσμα την αναδιάταξη εθνικών θεσμικών ρυθμίσεων με πολλά εθνικά κανάλια χάραξης πολιτικών να αποκτούν νέους ευρωπαϊκούς ρόλους και άλλα να χάνουν τις ευνοημένες τους θέσεις.

Στη συγκριτική του έρευνα αποτυπώνεται ότι **ο βαθμός εξευρωπαϊσμού και η ταχύτητα της αλλαγής των πολιτικών** των επιχειρήσεων ποίκιλλε ανάλογα με τις παραδόσεις των επιχειρήσεων στην άσκηση επιρροής-lobbying. Σε χώρες, όπως οι ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου υπήρχε μακρά παράδοση ανταγωνισμού για τον επηρεασμό των κυβερνήσεων, η προσαρμογή στις νέες δυνατότητες άσκησης πίεσης στην ΕΕ ήρθε εξαιρετικά εύκολα ως *δεύτερη φύση*. Σε χώρες της κεντρικής Ευρώπης, όπως η Γαλλία η Γερμανία και η Ιταλία, όπου οι επιχειρήσεις ενεργούσαν με το κράτος σε περιβάλλον θεσμοθετημένης ρύθμισης των ομάδων συμφερόντων, χρειάστηκε πρώτα οι εμπλεκόμενοι να συνειδητοποιήσουν ότι τα εθνικά κανάλια ήταν πλέον ελάχιστος σημασίας. Στην πραγματικότητα, οι εμπορικές επιτυχίες και η

¹²⁷ Coen, D. (1997). The evolution of the large firm as a political actor in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 4(1), 91-108.

Coen, D. (1998). The European business interest and the nation state: large-firm lobbying in the European Union and member states. *Journal of Public Policy*, 18(01), 75-100.

αποτελεσματική άσκηση επιρροής της πρώτης ομάδας των επιχειρήσεων αφύπνισε την τελευταία ομάδα για τη δυναμική που αναπτύσσονταν μέσω άσκησης άμεσου lobbying στην ΕΕ.

Στην ουσία, αυτή η **τάση εξευρωπαϊσμού** της πολιτικής των επιχειρήσεων είχε ενισχυθεί τα προηγούμενα χρόνια από την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή η οποία επιβράβευε** τις επιχειρήσεις που είχαν αναπτύξει τακτική ευρωπαϊκή εκπροσώπηση **με προνομιακή πρόσβαση στα φόρουμ** χάραξης πολιτικών¹²⁸. Ως εκ τούτου, δημιουργήθηκε ένα ευρωπαϊκό σύστημα δημόσιας πολιτικής που μπορούσε, μέσω του κλειστού συστήματος προϋποθέσεων και εισόδου, να επηρεάσει τη χρήση των εθνικών φορέων και καναλιών στα δημόσια συστήματα πολιτικής και να δημιουργήσει νέες πολιτικές συμμαχίες για τις επιχειρήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Υπό αυτή την έννοια, **οι μεγάλες επιχειρήσεις** στην προσπάθειά τους να βελτιώσουν την πρόσβαση τους στο ευρωπαϊκό σύστημα δημόσιας πολιτικής, καθιερώθηκαν ως **εταίροι και παράγοντας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης**, καθώς επίσης και **θεσμικός μηχανισμός για τον επηρεασμό** της¹²⁹.

¹²⁸ Από λειτουργικής απόψεως, η Επιτροπή ενθάρρυνε το σχηματισμό επίσημων επιχειρηματικών φόρουμ και ad hoc συμμαχιών για μια σειρά από οικονομικούς και πολιτικούς λόγους. Πρώτον, θέλησε να αυξήσει την άμεση νομοθετική της διείδουση στις εγχώριες αγορές μέσω της επιτυχούς εφαρμογής των ευρωπαϊκών οδηγιών και της δημιουργίας των τεχνικών προτύπων της ΕΕ ως την καθιερωμένη νόρμα, σε αντίθεση με την αμοιβαία αναγνώριση και εξουσιοδότηση για το σκοπό αυτό. Δεύτερον, η Επιτροπή θεώρησε ότι οι επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν ένα πολιτικό κανάλι επιρροής για τα κράτη μέλη και θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για διαμεσολάβηση σε διακυβερνητικές διαπραγματεύσεις. Τρίτον, πολλοί αξιωματούχοι πίστευαν ότι το επιχειρησιακό επίπεδο αποτελούσε ένα είδος φυσικής πολιτικής εκλογικής περιφέρειας και ότι τα δικά τους διαπιστευτήρια σε επίπεδο βάσης και νομιμότητας θα ενισχύονταν από τις στενές ενημερωτικές σχέσεις που ιδρύονται στα φόρουμ. Για τους λόγους αυτούς, η Επιτροπή ενθάρρυνε ενεργά τις επιχειρήσεις να συμμετάσχουν στην πολιτική δημιουργία συμμαχιών και προσπάθησε να εντάξει ένα δεύτερο κύμα μεγάλων επιχειρήσεων στο ευρωπαϊκό σύστημα δημόσιας πολιτικής. Για παράδειγμα, ένας Γερμανός κατασκευαστής αυτοκινήτων ανέφερε ότι αν ένας ανταγωνιστής είχε κληθεί να συμμετάσχει σε ένα φόρουμ, θα έπρεπε να ενέτεινε τη δική του ευρωπαϊκή δράση στον ίδιο τομέα, ακόμη και αν ήταν ικανοποιημένος με τα υφιστάμενα εθνικά κανάλια ζυμώσεων. Ως εκ τούτου, η δημιουργία μίας τέτοιας ελίτ πλουραλιστικής δομής είχε επιπτώσεις για το πώς οι εταιρείες αναδιοργάνωσαν τα γραφεία πολιτικών τους υποθέσεων και εθνικών δραστηριοτήτων (σελ. 80: *ibid*).

¹²⁹ Για να καταφέρουν να καθιερωθούν όμως, ήταν αναγκαίο πρώτα τα γραφεία κυβερνητικών υποθέσεων των μεγάλων επιχειρήσεων να συνειδητοποιήσουν ότι στο τότε νεοδημιουργηθέν θεσμικό περιβάλλον του ελιτιστικού πλουραλιστικού συστήματος δημόσιας πολιτικής της ΕΕ δεν ήταν πλέον αρκετό απλώς να παρακολουθούν την πρόοδο των ευρωπαϊκών οδηγιών και να παρουσιάζουν περιστασιακές θέσεις προς την Επιτροπή. Αντίθετα, η επιτυχής άσκηση επιρροής σε ευρωπαϊκό επίπεδο προϋπόθετε την ανάπτυξη της οργανωτικής τους ικανότητας να συντονίζουν δυναμικές ad hoc πολιτικές συμμαχίες, καθώς να αναπτύσσουν και να ενισχύουν τα υφιστάμενα πολιτικά κανάλια και τις διασυνδέσεις τους. Για να επιτύχουν την καθιέρωση απευθείας άσκησης

Όσον αφορά την εργοδοτική διάσταση των σχετικών συμφερόντων, ο Coen αναφέρει ότι το μεγαλύτερο μέρος της δραστηριότητας τους διεξάγεται υπό τη μορφή ομάδων πίεσης με στενά οριοθετημένα συμφέροντα. Με αυτό το «καπέλο», δεν είναι πάντοτε το ίδιο επιτυχημένα στον επηρεασμό της διαμορφούμενης κοινοτικής νομοθεσίας. Οι ομάδες αυτές σπάνια εκφέρονται δημόσια ή συζητούν ζητήματα κοινωνικών υποθέσεων, όπως και δεν έχουν εντολή να διαπραγματεύονται με τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Άλλες σχετικές ομάδες περιλαμβάνουν την Ευρωπαϊκή Στρογγυλή Τράπεζα (European Round-Table), η οποία

πίεσης το πιο αποτελεσματικό μέσο ήταν να αναπτύξουν ένα ευρύ πολιτικό και κοινωνικό προφίλ σε αρκετούς τομείς και να συμμετάσχουν στη δημιουργία συλλογικών πολιτικών αγαθών ώστε να αποκτήσουν επαρκές κύρος (Coen 1998). Κατά συνέπεια, το κόστος για την «οικοδόμηση ταυτότητας» έπρεπε να αντισταθμιστεί με την καλύτερη πρόσβαση σε διάφορες δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Έτσι, οι μεγάλες επιχειρήσεις ήταν σε θέση να καθιερώσουν την *πολιτική τους μύηση* μέσα από μια διαδικασία τακτικής και ευρείας πολιτικής τους δραστηριότητας και ήταν αυτές που επωφελήθηκαν περισσότερο από το σταδιακό «κλείσιμο» του συστήματος δημόσιας πολιτικής της ΕΕ στην περίοδο της «υπερφόρτωσης ομάδων συμφερόντων» της δεκαετίας του 1990 (Coen 1997: 98)¹²⁹.

Ταυτόχρονα με την αυξανόμενη πολυπλοκότητα των διαδικασιών εξέλιξης της ΕΕ, οι μεγάλες επιχειρήσεις συνειδητοποίησαν την αναγκαιότητα δραστηριοποίησης τους στο πολιτικό πεδίο και ξεκίνησαν για πρώτη φορά ξεκίνησαν την αναδιοργάνωση των Ευρωπαϊκών τους Ομοσπονδιών ώστε να διευκολυνθεί η άμεση συμμετοχή τους (Coen, 1997; Greenwood & Ronit, 1994; McLaughlin, Jordan, & Maloney, 1993). Στη συνέχεια προσπάθησαν να αναπτύξουν τη UNICE μέσω επιτροπών συμβουλευτικής υποστήριξης και να καθορίσουν τον ρόλο και την ατζέντα του European Round Table (Cowles 1995). Σταδιακά, άρχισαν να καθιερώνονται κάθετες ιεραρχίες lobbying χάρη στην εκπροσώπηση των ΜμΕ και των συμφερόντων των καταναλωτών, καθώς και δημιουργήθηκαν δυνατότητες οριζόντιας ρύθμισης αντιτιθέμενων ή συμφερόντων ανταγωνιστών. Ωστόσο, ενώ οι δραστηριότητες αυτές διευκόλυναν την εκπροσώπηση των παραδοσιακά περιθωριοποιημένων ΜμΕ, των καταναλωτών και των ομάδων δημοσίου συμφέροντος, οι μεγάλες επιχειρήσεις επωφελήθηκαν περισσότερο από τη δημιουργία *πολιτικής νομιμοποίησης* στο πεδίο των ευρωπαϊκών θεσμών. Χαρακτηριστική η αναφορά ενός ευρωπαίου αξιωματούχου «Θα πρέπει να δαπανήσεις κάποια χρήματα ώστε να μη δημιουργήσεις το δικό σου λόμπι μόνο, αλλά να δημιουργήσεις ένα λόμπι για τον κλάδο στο σύνολό του (Coen 1998:80).

Ενώ οι ad-hoc επιχειρηματικές συμμαχίες δεν ήταν ένα εντελώς νέο φαινόμενο στην Ευρώπη, η ανάπτυξη πολιτικών συμμαχιών μεταξύ ΜμΕ και μεγάλων επιχειρήσεων ενισχύθηκε καθώς οι μεγάλες επιχειρήσεις ανέπτυξαν την πολιτική τους ταυτότητα και τον ρόλο τους ως μεσολαβητές και εταίροι των ευρωπαϊκών ομοσπονδιών συνεχίζοντας να κυριαρχούν στους στόχους αυτών. Η εσωτερικοποίηση των πολιτικών συμφερόντων και η οικοδόμηση ταυτότητας ενισχύθηκε περαιτέρω από τη διεθνοποίηση των εργασιακών σχέσεων, καθώς και την αυξανόμενη συνεργασία των δυνάμεων της εργασίας και του κεφαλαίου σε πολλά μακροοικονομικά ζητήματα όπως την ONE και τις εμπορικές διαπραγματεύσεις. Με την αποτυχία των οργανωμένων συμφερόντων της εργασίας να αποκτήσουν ισχυρή φωνή στο ευρωπαϊκό τραπέζι, υπάρχουν ενδείξεις που υποδηλώνουν ότι η εργασία επεδίωξε τελικά την πολιτική της εκπροσώπηση μέσω των μεγάλων επιχειρήσεων. Επιπλέον, η δημιουργία των συμβουλίων εργαζομένων στις περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις έχει χρησιμεύσει στη διάχυση αυτού του φαινομένου ενισχύοντας τη διακρατική κοινωνική ταυτότητα των επιχειρήσεων. Αν και οι επιχειρήσεις σαφώς ωφελούνται από αυτές τις πολιτικές συμμαχίες σε όρους αξιοπιστίας και κύρους για τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ, το εργατικό κίνημα δυστυχώς συμμετέχει στην ΕΕ θεωρώντας την μόνο ως δεύτερη καλύτερη επιλογή.

περιλαμβάνει μερικούς δεκάδες διοικητές ευρωπαϊκών επιχειρήσεων οι οποίοι ασκούν ισχυρή ηθική επιρροή και είναι ηγετικές μορφές της εργοδοτικής κινηματικής πλευράς. Έχουν καταφέρει να επιτύχουν σημαντική επιρροή στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε αρκετές των περιπτώσεων, κυρίως στην αφετηρία του προγράμματος της «ενιαίας αγοράς» το 1985. Τουλάχιστον, μέχρι την εποχή που αναφερόταν ο Coen (τέλη δεκαετίας 1990), διαπιστώνεται ότι τα συμφέροντα των **εργοδοτών των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων** που προσέβλεπαν στην παγκόσμια αγορά, είχαν ελάχιστα κοινά με αυτά των ΜμΕ τα οποία παρέμεναν κατά κύριο λόγο εντός των εθνικών συνόρων και εξαρτώντουσαν από τις τοπικές εθνικές αγορές. Μεταξύ των δύο, **οι απόψεις και η κοσμοθεωρία σχετικά με το τι είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση διέφεραν σημαντικά.**

Την ίδια περίοδο, οι Ferner and Hyman (1998)¹³⁰ επανήλθαν επιμελούμενοι άλλον έναν συλλογικό τόμο που έθετε νέα ερωτήματα για την πορεία των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στο κατώφλι του νέου αιώνα και προσπαθούσαν να βρουν επίκαιρες τότε απαντήσεις.

Η Vatta (1999b)¹³¹ εξέτασε τον **ρόλο των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων** και τις **προκλήσεις** που αντιμετώπισαν σε τρεις ευρωπαϊκές χώρες παρόμοιου μεγέθους, τη Σουηδία, τη Δανία και την Αυστρία, σε σχέση με το σύστημα κεντρικής διαβούλευσης (concertation) των κοινωνικών εταίρων. Ισχυρίστηκε ότι η συμπεριφορά τους ήταν εξόχως σημαντική σε σχέση με την τελική διαμόρφωση της δομής και της αποτελεσματικότητας του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι **μικρές** επιχειρήσεις και οι οργανώσεις τους ήταν αυτές τελικά που επένδυναν περισσότερο σε κεντρικώς διευθυνόμενη διαβούλευση και σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων από το οποίο επέλεξαν να μην αποχωρήσουν. Οι **μεγάλες** επιχειρήσεις δεν ήταν αναγκαστικά εναντίον της κεντρικά διευθυνόμενης διαβούλευσης αλλά σε κάθε περίπτωση είχαν τις εσωτερικές ικανότητες και τους πόρους να απέχουν ή να αποχωρήσουν όταν έκριναν

¹³⁰ Ferner, A., & Hyman, R. (1998). *Changing industrial relations in Europe*: Wiley-Blackwell.

¹³¹ Vatta, A. (1999). Employers' Organizations and Concertation: Internal Dynamics and Institutional Influence. *European Journal of Industrial Relations*, 5(3), 245-264.

Vatta (1999a) The attitude of employers' organisations towards concertation: a discussion of explanatory factors. *ECPR Joint Sessions of Workshops 1999 (Mannheim, 26-31 March 1999) Workshop on Concertation and Public Policy*

πώς αυτό εξυπηρετούσε τα συμφέροντά τους. Εν τέλει, για τις μικρές επιχειρήσεις ήταν εξίσου σημαντικές τόσο η ευνοϊκή πρόσβαση στη διαμόρφωση των κυβερνητικών πολιτικών που τους προσφέρει η συμμετοχή στις εθνικές και κλαδικές οργανώσεις όσο και οι ίδιες οι υπηρεσίες τις οποίες αυτές προσφέρουν προς τα μέλη τους. Σε κάθε περίπτωση όμως, η «συνάθροιση» πολλών διαφορετικών και κατακερματισμένων εργοδοτικών συμφερόντων, την οποία προϋποθέτουν τα συστήματα κεντρικής διαβούλευσης, δεν είναι ιδιαιτέρως εύκολη στην επίτευξη της και στην αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος. Οι **αμοιβαίες υποχωρήσεις** προς την επίτευξη **συναίνεσης** και **σύγκλισης** προς εθνικούς ή κλαδικούς στόχους **μπορεί να εξαρτάται από ζητήματα εσωτερικής διακυβέρνησης των οργανώσεων** όπως είναι η κατανομή των θέσεων στα διοικητικά τους συμβούλια.

Οι Roy and Parker-Gwin (1999)¹³² εστιάζοντας σε πιο θεωρητικά ζητήματα σχετικά με τη λογική της συλλογικής δράσης, υιοθέτησαν μία κριτική προσέγγιση σε σχέση με τη θεωρία των Offe & Wiesenthal. Βασιζόμενοι σε ιστορική έρευνα βιβλιογραφίας, έφεραν στο προσκήνιο **πτυχές των κινήτρων συλλογικής οργάνωσης και δράσης των εργοδοτών και των εργαζομένων σε συγκριτική βάση**, και προσέθεσαν γνώση για την ερμηνεία της δημιουργίας και εξέλιξης των εργοδοτικών οργανώσεων. Την ίδια χρονιά, ένα έτος πριν το 2000, οι Haucap et al. (1999)¹³³ διαφώτισαν περαιτέρω για ένα κίνητρο συλλογικής δράσης των εργοδοτών σε εθνικά συστήματα κεντρικών διαπραγματεύσεων το οποίο είναι υποεκτιμημένο στη θεωρία και στη βιβλιογραφία. Το κίνητρο αυτό αφορά την προσπάθεια **επιβολής εμποδίων εισόδου δυνητικών ανταγωνιστών στις αγορές προϊόντων μέσω συλλογικών μισθολογικών υποχωρήσεων των εργοδοτών** που αυξάνουν το κόστος εισόδου και λειτουργίας σε έναν κλάδο.

Οι Doner & Schneider (2000)¹³⁴ διερεύνησαν το κατά πόσον οι εργοδοτικές και οι επιχειρηματικές οργανώσεις, πέραν της υπηρετήσης των αποκλειστικών συμφερόντων των μελών τους, **έχουν ευρύτερα συνεισφέρει με τις λειτουργίες τους**

¹³² Roy, W. G., & Parker-Gwin, R. (1999). How many logics of collective action?. *Theory and Society*, 28(2), 203-237.

¹³³ Haucap, J., Pauly, U., & Wey, C. (1999). *The incentives of employers' associations to raise rivals' costs in the presence of collective bargaining* (No. FS IV 99-6). WZB Discussion Paper.

¹³⁴ Doner and Schneider (2000). Business associations and economic development: Why some associations contribute more than others. *Business and politics*, 2(3), 261-288.

στη γενικότερη οικονομική ανάπτυξη. Κατέταξαν την εν λόγω συνεισφορά των οργανώσεων σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Πρώτη είναι αυτή που σχετίζεται με τις λειτουργίες τους που μπορούν να χαρακτηριστούν ως «**υποστηρικτικές των αγορών**», όπως είναι η προώθηση των ζητημάτων βιομηχανικής ιδιοκτησίας, υποδομών και περιορισμού της γραφειοκρατίας. Η δραστηριοποίηση των οργανώσεων γύρω από αυτά τα ζητήματα, μέσω των υπηρεσιών που προσφέρουν, έχει οδηγήσει σε διεύρυνση των συλλογικών αγαθών των οργανώσεων που απευθύνονται από μεμονωμένους κλάδους προς περισσότερους. Δηλαδή, το όφελος μπορεί να είναι σημαντικά μεγαλύτερο από τον αρχικό στόχο μίας κλαδικής οργάνωσης, ιδιαίτερα σε αυτές τις οικονομίες που χαρακτηρίζονται από πρώιμο καπιταλιστικό στάδιο ανάπτυξης. Η δεύτερη κατηγορία συνεισφοράς των οργανώσεων ανήκει σε αυτή που χαρακτηρίζεται από τις λειτουργίες τους ως «**συμπληρωματικές των αγορών**» οι οποίες σχετίζονται με τη συγκράτηση του πληθωρισμού, την υιοθέτηση ελάχιστων προτύπων για την παραγωγή ή τον αγροτικό τομέα, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και την τήρηση ισορροπιών μεταξύ διαφορετικών συγκρουόμενων συμφερόντων στις αλυσίδες αξίας και παραγωγής.

Οι Lanza & Lavdas (2000)¹³⁵ αναλύουν **ιστορικά τις ιδιαιτερότητες στη διάρθρωση των οργανωμένων συμφερόντων** σε δύο χώρες της Νότιας Ευρώπης, την Ιταλία και την Ελλάδα. Χρησιμοποιώντας ως μελέτες περίπτωσης τις κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις των δύο χωρών, την Confindustria και τον ΣΕΒ, περιέγραψαν την εξέλιξη των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των πολιτικών κομμάτων, τη διασύνδεση τους με τις κρατικές πολιτικές, τις εσωτερικές αντιπαραθέσεις των μεριδίων του κεφαλαίου που αντιπροσωπεύουν και τις επιπτώσεις που έχουν σε επίπεδο διάρθρωσης και σχέσεων των εθνικών οργανώσεων μεταξύ τους. Στη σύγχρονη ιστορία της, η κάθε χώρα, είχε τους δικούς της πολιτικούς και κοινωνικούς παράγοντες οι οποίοι επηρέασαν την εξέλιξη των κορυφαίων τους εργοδοτικών οργανώσεων. Πάραυτα, η ευρωπαϊκή πορεία και ο εξευρωπαϊσμός θεσμών και

¹³⁵Lanza and Lavdas (2000). The disentanglement of interest politics: Business associability, the parties and policy in Italy and Greece. *European Journal of Political Research*, 37(2), 203-235

δομών της οικονομίας, αποτέλεσε κοινό και ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα στη θετική τους αυτή εξέλιξη.

Οι Marginson and Sisson (2001)¹³⁶ μελέτησαν την **επίδραση της ONE στις εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις** για τρεις κλάδους (αυτοκινητοβιομηχανία, χρηματοπιστωτικός και οδικές μεταφορές), αναλύοντας μελέτες περιπτώσεων σε έξι χώρες (Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ολλανδία, Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο). Χαρτογράφησαν τις επιπτώσεις στο περιβάλλον των διαπραγματεύσεων και τις τάσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο και μεταξύ άλλων ανέδειξαν πτυχές του ρόλου και της στρατηγικής των διαφορετικών εμπλεκόμενων εργοδοτικών οργανώσεων στις υπό εξέταση εθνικές περιπτώσεις. Επίσης, ανιχνεύοντας τις τάσεις για **δημιουργία δομών συλλογικών διαπραγματεύσεων ευρωπαϊκού επιπέδου** στους εν λόγω κλάδους, διέκριναν φιλικότητα προς την ιδέα του ευρωπαϊκού διακλαδικού συντονισμού μόνο από το μέρος των εργοδοτών στις οδικές μεταφορές σε αντίθεση με τις εργοδοτικές οργανώσεις των άλλων δύο (ibid, σελ. 19). Την ίδια χρονιά, οι Traxler et al (2001)¹³⁷ εμβαθύναν στην αλληλεπίδραση των εθνικών αγορών εργασίας και των θεσμών τους υπό την επιρροή της οικονομικής παγκοσμιοποίησης¹³⁸.

¹³⁶ Marginson P. & Sisson, K. (2001). The Impact of Economic and Monetary Union on Industrial Relations: A Comparative Sector and Company Perspective: Warwick Papers in Industrial Relations, No. 6. *Google Scholar*.

¹³⁷ Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*: Oxford University Press Oxford.

¹³⁸ Με δεδομένο τον κεντρικό ρόλο που διαδραματίζουν οι εργοδότες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θα περίμενε κάποιος ένα σημαντικό μέρος της ακαδημαϊκής έρευνας να ασχολείται και με το πώς είναι οργανωμένοι και δρουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ωστόσο, μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας της αντίστοιχης περιόδου αποκαλύπτει σπανιότητα εμπειρικών στοιχείων και έλλειψη ενδιαφέροντος σε αυτόν τον τομέα μελέτης. Περιορισμένη έρευνα έχει διεξαχθεί για τις ενώσεις των εργοδοτών στην ΕΕ σε σχέση με το αντίστοιχο θέμα του εξευρωπαϊσμού των εργατικών συνδικάτων (Hoffmann, 2002). Ο λόγος για τον οποίο ορισμένοι ερευνητές έστρεψαν την προσοχή τους στα ζητήματα της οργάνωσης των επιχειρήσεων κατά τη δεκαετία του 1970 και του 1980 ήταν η επιθυμία τους να κατανοήσουν τη λογική πίσω από τη συλλογική δράση. Από το 1990, όμως, ο κύριος στόχος ήταν η μελέτη της εκπροσώπησης των ομάδων συμφερόντων και η άσκηση επιρροής στα ευρωπαϊκά κοινοτικά όργανα. Η τάση της έρευνας επεκτάθηκε για να καλύψει τις δραστηριότητες άσκησης επιρροής-lobbying επειδή οι εργοδότες αρνήθηκαν στην αρχή να αναλάβουν το θεσμικό ρόλο του κοινωνικού συνομιλητή σε κοινοτικό επίπεδο, προτιμώντας να τον παρακάμπτουν με την άσκηση πολιτικής επιρροής. Αυτό το σημείο τίθεται από την (M. Cowles, 1998; M. G. Cowles, 1995) η οποία δείχνει το πώς η UNICE (Business Europe σήμερα) χειραγωγείται από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, ενώ ο (Coen, 1997, 1998) επικεντρώνεται στον ρόλο των πολυεθνικών και την αλληλεπίδρασή τους με τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Ένα άλλο σημαντικό έργο (Balanyá, George, Gaboriaud, Cotton, & Vincent, 2000), πιο μαχητικό ως προς το ύφος, εκθέτει

Στη συνέχεια, ο Royle (2002)¹³⁹ εξέτασε τη συμπεριφορά των μεγάλων και των πολυεθνικών επιχειρήσεων στον κλάδο των ταχυφαγείων στη Γερμανία. Εμβαθύνοντας στην περίπτωση της αλυσίδας των MacDonald's, διαφώτισε πτυχές του τρόπου αντιμετώπισης των εργατικών συνδικάτων και της ενδεχόμενης επιρροής που ασκούν στις λοιπές γερμανικές επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν εντός ενός εθνικού πλαισίου συλλογικών εργασιακών-βιομηχανικών σχέσεων το οποίο αναγνωρίζει τον σημαντικό ρόλο των εργαζομένων και των Εργασιακών Συμβουλίων στη συνδιαμόρφωση της εταιρικής στρατηγικής. Τουναντίον, πολλές πολυεθνικές επιχειρήσεις, Αγγλοσαξονικής κυρίως προέλευσης, αναγκάζονται φαινομενικά να υιοθετήσουν τις επίσημες πολιτικές των εργοδοτικών τους οργανώσεων αλλά στην πράξη προσπαθούν να υπονομεύσουν την οποιαδήποτε συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (ibid, p.443-450). Πιο συγκεκριμένα, τα McDonalds μετά από 18 έτη λειτουργίας τους στην γερμανική αγορά και αφού η Ένωση των Ξενοδοχειακών και Επισιτιστικών Επιχειρήσεων¹⁴⁰ δεν έκρυβε τις κακές σχέσεις που είχε μαζί τους, σε συνδυασμό με την αρνητική πίεση από την κοινή γνώμη, αναγκάστηκαν να ιδρύσουν μαζί με άλλες πολυεθνικές επιχειρήσεις του

την απειλή για τη δημοκρατία από τους μεγάλους βιομηχανικούς ομίλους. Επιπλέον, ο Greenwood, ο πιο παραγωγικός συγγραφέας σε αυτόν τον τομέα (Compston & Greenwood, 2001; Greenwood, 1995, 1997, 2000, 2002a, 2002b; Greenwood, Grote, & Ronit, 1992), είναι από τους ελάχιστους που έχουν μελετήσει τα ειδικά χαρακτηριστικά των κλαδικών ομάδων πίεσης. Με τον Compston, διενεργώντας σειρά συνεντεύξεων, ανέλυσαν τη συνεργασία των κοινωνικών εταιριών στην Ευρώπη και παρουσίασαν πτυχές του κοινωνικού διαλόγου υπό το πρίσμα της οπτικής των εργοδοτών. Επιπλέον, ο (Tyszkiewicz, 1991, 1999), Γενικός Γραμματέας της UNICE 1985-1998, προσθέτει στα διαθέσιμα στοιχεία και διαφωτίζει περαιτέρω με μία «εκ των έσω» ματιά.

Αν η έρευνα σχετικά με το ευρωπαϊκό επίπεδο είναι περιορισμένη, ο αντίκτυπος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης στις εθνικές οργανώσεις είναι συγκριτικά πιο ελλιπής (E. Arcq, Dufresne, & Rochet, 2003), τουλάχιστον για το διάστημα πριν τις αρχές του 2000 οπότε και το [European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition](#) ξεκίνησε τη σημαντική του προσφορά με σχετικές Έρευνες και Εκθέσεις-Μελέτες τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο. Μέχρι τότε, οι περισσότερες μελέτες των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων φαίνεται να μην έδιναν ανάλογη σημασία στην διερεύνηση της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης που επιχειρούσαν οι πολιτικοί επιστήμονες. Εξάιρεση είναι ο (Lehmkuhl, 1999, 2000), ο οποίος εξετάζει τις οργανώσεις των εργοδοτών στον τομέα των μεταφορών στη Γερμανία και την Ολλανδία. Ο Wilts (2001), παρουσιάζει τα ευρήματα μιας μελέτης σχετικά με τις οργανώσεις των εργοδοτών στην Ολλανδία, εξάγει συμπεράσματα σχετικά με τη φύση του ευρωπαϊκού συστήματος της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης και των επιπτώσεών της σε ένα κορπορατιστικό σύστημα και τους φορείς του. Το βασικό συμπέρασμα τόσο του Lehmkuhl όσο και του Wilts είναι ότι το πρωταρχικό μέλημα της εκπροσώπησης των εργοδοτών εξακολουθεί να είναι ο εθνικός συντονισμός της πολύπλοκης δομής των δικτύων των ίδιων των οργανώσεων.

¹³⁹ Royle, T. (2002). Multinational corporations, employers' associations and trade union exclusion strategies in the German fast-food industry. *Employee Relations*, 24(4), 437-460.

¹⁴⁰ DEHOCA <https://www.dehoga-bundesverband.de/>

κλάδου της εστίασης, μία νέα εργοδοτική οργάνωση στην οποία κατείχαν τον ηγετικό ρόλο¹⁴¹. **Ο κύριος λόγος για την ίδρυση της νέας οργάνωσης ήταν να μετριαστεί η αρνητική δημόσια εικόνα** ότι οι ξένες πολυεθνικές επιχειρήσεις δεν εναρμονίζονται με το γερμανικό σύστημα και τις εργοδοτικές τους οργανώσεις.

Την επόμενη χρονιά, πέραν του Traxler ο οποίος εστίασε στη σύνδεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της οικονομικής απόδοσης σε μακροοικονομικό επίπεδο (Traxler, 2003a)¹⁴², ο Thelen (2003)¹⁴³ χρησιμοποίησε το παράδειγμα της Γερμανίας για να τεκμηριώσει ότι **οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης δεν συνιστούν πάντα, όσον αφορά στην ισορροπία δύναμης εργοδοτών–εργαζομένων, μονόδρομο με νεοφιλελεύθερες επιπτώσεις**. Οι εργοδότες της σιδηροβιομηχανίας και του μετάλλου, από τα μέσα και στα τέλη της δεκαετίας του 1990 ήταν αυτοί οι οποίοι αντιμετώπισαν ισχυρούς και αποτελεσματικούς εκβιασμούς από τα εργατικά συνδικάτα τα οποία πέτυχαν τόσο να διαρρήξουν την αλληλεγγύη της αντίπαλης πλευράς σε σχέση με το λοκ-άουτ στις περιπτώσεις απεργιών αλλά και κατάφεραν να επιβάλλουν τους όρους τους στη συλλογική σύμβαση του κλάδου το 1999. Σύμφωνα με την ερμηνεία τους για το πλαίσιο της προσέγγισης των διακυμάνσεων-εκφάνσεων του καπιταλισμού ισχυρίζονται, σε αντίθεση με άλλους μελετητές οι οποίοι υποστηρίζουν ότι οι μικρές επιχειρήσεις είναι αυτές που είναι πιο πιθανόν να αποχωρήσουν από τις εργοδοτικές τους οργανώσεις μη αντέχοντας το κόστος των συμφωνιών¹⁴⁴, ότι σημασία έχουν οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των στρατηγικών της παραγωγής των επιχειρήσεων και όχι αποκλειστικά το μέγεθός τους. **Το μοντέλο της παραγωγικής διάρθρωσης των επιχειρήσεων είναι ο κρίσιμος παράγοντας της σύγκρουσης και όχι το μέγεθος αυτό καθαυτό**. Με άλλα λόγια, είναι σημαντικό να υπάρχει εστίαση και στα ανταλλάγματα-οφέλη (trade offs) στα οποία οι μεμονωμένες επιχειρήσεις προσδοκούν από την μη εισχώρηση σε πιο κοστοβόρες για αυτές

¹⁴¹ BDS <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/>

¹⁴² Traxler, F. (2003a). Bargaining (de) centralization, macroeconomic performance and control over the employment relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), 1-27.

¹⁴³ Thelen, K. (2003). The Paradox of Globalization Labor Relations in Germany and Beyond. *Comparative political studies*, 36(8), 859-880. σε συνέχεια του Thelen and van Wijnbergen (2000) *The Paradox of Globalization: Turning the Tables on Labor and Capital in German Industrial Relations*: Institute for Policy Research at Northwestern University.

¹⁴⁴ Ενδεικτικά αναφέρονται (Schroeder & Ruppert, 1996; Thelen & Kume, 1999)

συλλογικές συμφωνίες, παίρνοντας το ανάλογο ρίσκο από πιθανές εργασιακές διαμάχες και το κόστος που συνεπάγονται.

Τα ανταλλάγματα-οφέλη εξαρτώνται σημαντικά από τον συνδυασμό του μεγέθους και της αναλογίας του εργατικού κόστους στο σύνολο του κόστους παραγωγής. Σε κάθε περίπτωση όμως, οι πολύπλοκες διεθνείς σχέσεις παραγωγής και τα αντίστοιχα δίκτυα τους, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις υψηλής ποιότητας της παραγωγής just-in-time και το πολλαπλασιαστικό κόστος από τυχόν καθυστερήσεις στις διεθνείς αλυσίδες αξίας, εκτινάσσουν το πιθανό κόστος από εργασιακές συγκρούσεις και απεργίες, διαρρηγνύοντας ταυτόχρονα την εργοδοτική αλληλεγγύη. Ως εκ τούτου, ο Thelen υποστηρίζει ότι η αυξημένη αυτή εν δυνάμει ευπάθεια των εργοδοτών τα τελευταία χρόνια, **αν και προσέφερε προσωρινά σταθερότητα στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, μακροχρόνια υπονόμωσε τη βιωσιμότητά του.** Αφενός ενίσχυσε **το χάσμα μεταξύ μεγάλων και μικρών εργοδοτών** και αφενός ενέτεινε το **δίλημμα των εργατικών συνδικάτων** για ευρεία κάλυψη ή συλλογικές συμφωνίες για αυξήσεις μισθών σε ολόενα και μικρότερη μερίδα του εργατικού δυναμικού, εξαιτίας των συνεπαγόμενων αποχωρήσεων των μικρότερων κυρίως επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές τους οργανώσεις.

Οι Martin Behrens and Traxler (2004)¹⁴⁵ συνέβαλλαν στη συγκριτική διάσταση της βιβλιογραφίας για τις εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις στην Ευρώπη εκπονώντας τη σχετική τους μελέτη για τις κορυφαίες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις (NEPAs¹⁴⁶). Κατέγραψαν, μεταξύ άλλων, ζητήματα που σχετίζονται με την **οργανωσιακή τους δομή**, στα πλαίσια των ευρωπαϊκών εθνικών δικτύων κορυφαίας εργοδοτικής εκπροσώπησης. Ανέλυσαν συγκριτικά τις **οργανωσιακές αλλαγές** στις οποίες προέβησαν προκειμένου να προσαρμοστούν στις νέες εξελίξεις και την εξέλιξη της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας. Επίσης, συγκέντρωσαν ευρήματα για τις ευρωπαϊκές τάσεις στη λειτουργία και δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη λειτουργία των οργανώσεων που σχετίζεται με την εκπροσώπηση σε δομές εθνικού κοινωνικού διαλόγου, καθώς και τις αλλαγές τις οποίες έχουν υποστεί σχετικά με τον ρόλο τους και την ατζέντα των διεκδικήσεων τους. Συνολικά, συμπέραναν ότι οι

¹⁴⁵ Behrens, M., & Traxler, F. (2004). Employers' organisations in Europe. *EIROOnline, TN, 31*, 1101.

¹⁴⁶ National Employer Peak Associations

εργοδοτικές οργανώσεις είναι ιδιαίτερα **προσαρμοστικοί οργανισμοί** οι οποίοι τις προηγούμενες δεκαετίες της μελέτης κατάφεραν όχι μόνο να επιβιώσουν, αντίθετα από ό,τι θα περίμενε κανείς σε ένα περιβάλλον γενικευμένης διαπραγματευτικής αποκέντρωσης, αλλά και να παραμείνουν σχετικά σταθεροί σε επίπεδο συνδικαλιστικής συμμετοχής και να ενδυναμωθούν σε ορισμένες χώρες όσον αφορά τον ρόλο τους στην κεντρική πολιτική σκηνή.

Επιπλέον, ο Martin Behrens (2004)¹⁴⁷ εξετάζοντας τέσσερις περιπτώσεις **νεοϊδρυθέντων εργοδοτικών οργανώσεων**, δεικνύει ότι **οι αρχικά τρεις λόγοι δημιουργίας** εργοδοτικών οργανώσεων, τουτέστιν η αντίδραση στα εργατικά συνδικάτα, στο κράτος και η παροχή συλλογικών αγαθών **παραμένουν επίκαιροι**. Μάλιστα, ενώ μόνο ένας από τους προαναφερθέντες λόγους είναι αρκετός για την ίδρυση και λειτουργία μίας νέας οργάνωσης, **δεν μπορεί να αποκλειστεί η περίπτωση κατά την οποία μπορεί να συντρέχουν και οι τρεις ταυτόχρονα**. Πάντως, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να τεκμηριωθεί απόλυτα ότι κάποιος από τους τρεις λόγους είναι πιο ισχυρός από τους άλλους, Οι δύο εκ των τεσσάρων διερευνηθέντων οργανώσεων των οποίων η κινητήρια δύναμη ήταν οι συλλογικές υπηρεσίες¹⁴⁸, φέρονται να εξελίχθηκαν εκτενέστερα και πιο δυναμικά σε σχέση με άλλες οι οποίες προέκυψαν ως αντίδραση στην δύναμη των εργατικών συνδικάτων¹⁴⁹. Ως εκ τούτου, δεν είναι δυνατή η υιοθέτηση μίας συγκεκριμένης μόνο τυπολογίας στο γιατί και πώς οι εργοδοτικές οργανώσεις δύνανται να συσταθούν και να λειτουργήσουν με επιτυχία, όσον αφορά την υπηρεσία των συμφερόντων των μελών τους και την ομαλή τους ένταξη στα υπάρχοντα εθνικά συστήματα συλλογικών εργασιακών-βιομηχανικών σχέσεων.

Την ίδια χρονιά, οι Peter Sheldon and Thornthwaite (2004)¹⁵⁰ ενασχολήθηκαν με τους **μηχανισμούς οργανωσιακών αλλαγών** των εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίοι συμβάλλουν στην προσαρμογή του ρόλου, των λειτουργιών και της δημόσιας

¹⁴⁷ Behrens, M. (2004). New Forms of Employers' Collective Interest Representation? *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 77-91.

¹⁴⁸ [PKPP](#) Polish Confederation of Private Employers
[DSSV](#) - Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Gesundheits (German Association for Fitness Studios and Sport Facilities)

¹⁴⁹ TPR German Employers Association for Private Broadcasting

¹⁵⁰ Sheldon, P., & Thornthwaite, L. (2004). Business or association? The strategic responses of employer associations to the decentralisation of bargaining in Australia. *The Economic and Labour Relations Review*, 15(1), 128-158.

ατζέντας των πολιτικών τους. Εξέτασαν τέσσερις εργοδοτικές οργανώσεις στην Αυστραλία σε σχέση με την αντίδραση τους στην αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων. Οι τρεις οργανώσεις αφορούσαν περιπτώσεις κλάδων στους οποίους η αποκέντρωση συνοδεύτηκε από αποδυνάμωση των εργατικών συνδικάτων με παράλληλη αύξηση της παροχής υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις μέλη τους. Σε αντίθεση, η τέταρτη οργάνωση λειτουργούσε σε έναν κλάδο στον οποίο τα εργατικά συνδικάτα παρέμεναν ισχυρά, ως εκ τούτου παρέμεινε προσανατολισμένη στα ζητήματα της συλλογικής ρύθμισης της αγοράς εργασίας. Η μελέτη τους εισήγαγε την έννοια του **ανταγωνισμού μεταξύ των οργανώσεων στις αγορές των προϊόντων ως απότοκο της αποκέντρωσης στις δομές διαπραγμάτευσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων**. Υποστήριξαν ότι η εν λόγω αποκέντρωση μειώνει την πρόσβασή τους σε σημαντικούς πόρους (καθότι λιγότερες επιχειρήσεις θα επιθυμούν να γίνουν μέλη) που σχετίζονται με την ενδυνάμωση της συλλογικής φωνής και της δυναμικής παρουσίας των οργανώσεων. Το γεγονός αυτό εντείνει τον ανταγωνισμό στα σχετικά πεδία τα οποία συναποτελούν πεδία ανταγωνισμού με άλλους φορείς και επαγγελματίες παρόχους εξειδικευμένων υπηρεσιών και συμβουλευτικής για τα εργασιακά κοκ. Ως εκ τούτου, οι εργοδοτικές οργανώσεις που υπόκεινται σε πιέσεις για αλλαγή είναι **επιτακτικό να ζυγίζουν τις υπηρεσίες που προσφέρουν στα μέλη τους υπό το πρίσμα των λοιπών παρόχων** οι οποίοι ενδεχόμενα είναι και μέλη τους, καθώς και σε συνάρτηση με τον «χώρο» που τους αφήνουν μέσω της αποκέντρωσης τα εργατικά συνδικάτα και το κράτος.

Επίσης το 2004, ο Swenson¹⁵¹ ανέλυσε τις **ιστορικές διαφορές μεταξύ των ΗΠΑ και της Σουηδίας**, όσον αφορά το **επίπεδο ανάπτυξης του κοινωνικού τους κράτους και των συνδεδόμενων με την εργασία προοδευτικών κοινωνικών πολιτικών**. Αν και οι δύο χώρες ήταν από τις αρχές του προηγούμενου αιώνα από τις πιο ανεπτυγμένες βιομηχανικά, εμφάνισαν τελικά μεγάλες διαφορές στον τομέα της κοινωνικής τους πρόνοιας που σχετίζεται με την αγορά εργασίας. Ο Swenson ερμήνευσε το συγκεκριμένο επισημαίνοντας τον διαφορετικό ρόλο των οργανωμένων εργοδοτών σε σχέση με τα εργατικά συνδικάτα αλλά και του τρίτου

¹⁵¹ Swenson (2004). Varieties of capitalist interests: Power, institutions, and the regulatory welfare state in the United States and Sweden. *Studies in American Political Development*, 18(01), 1-29.

πόλου διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή του κράτους του ιδίου. Παρά το γεγονός ότι οι ΗΠΑ τη δεκαετία του 1930 βίωσαν εντυπωσιακή βελτίωση στην εφαρμογή κοινωνικών πολιτικών χάρη στις προοδευτικές κυβερνήσεις της εποχής, επειδή δεν υπήρχαν κατά αντιστοιχία ισχυρά οργανωμένα συνδικάτα οι προνοιακές αυτές πολιτικές δεν άφησαν το στίγμα τους ως μόνιμες δομές. Σε αντίθεση, στη Σουηδία όπου οι σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις εφάρμοσαν μεταγενέστερα αντίστοιχες πολιτικές, αλλά υπό την αιγίδα ισχυρών και δημοκρατικά εκλεγμένων συνδικάτων, κατέστη τελικά πιο εύκολη η αποδοχή τους από τα οργανωμένα συμφέροντα των εργοδοτών. Καταλύτης των εξελίξεων και στις δύο χώρες ήταν οι κεντρικοί μηχανισμοί αλληλεγγύης που οι εργοδότες εφάρμοσαν (στη Σουηδία), ή δεν εφάρμοσαν (στις ΗΠΑ), μέσω των εργοδοτικών τους οργανώσεων καθώς και η στήριξη που τους προσέφεραν κάνοντας χρήση της ανταπεργίας. Τελικά, **στις χώρες όπου οι προοδευτικές πολιτικές στην αγορά εργασίας επήλθαν ως ιστορικός συμβιβασμός μετά από ταξικές συγκρούσεις είναι και πιθανότερο τελικά αυτές να μακροημέρευσαν.**

Τέλος για το 2004, εμφανίζονται οι μελέτες των (C. J. Martin (2004); C. J. Martin and Swank (2004))¹⁵² που εστιάζουν στον ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων **για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ενεργών πολιτικών απασχόλησης σε εθνικό και επιχειρησιακό επίπεδο**¹⁵³. Πιο αναλυτικά, οι συγγραφείς ερεύνησαν κλαδικές χρονοσειρές δεδομένων για την περίοδο 1980-1998 για την Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο βρίσκοντας πως **η κορπορατιστική οργάνωση του εθνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων είναι σημαντική για την επιτυχή ύπαρξη ενεργών πολιτικών απασχόλησης** τις οποίες επηρεάζουν μέσω των οργανώσεων τους και από τις οποίες αντλούν όφελος οι επιχειρήσεις μέλη. Η ανάλυση σε μικροοικονομικό επίπεδο έδειξε πως η συμμετοχή των επιχειρήσεων στις εργοδοτικές τους οργανώσεις προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση σε προγράμματα ενεργών πολιτικών απασχόλησης είναι πολύ πιο σημαντική στην

¹⁵² Martin, C. J. (2004). Reinventing welfare regimes employers and the implementation of active social policy. *World Politics*, 57(1), 39-69.

Martin, C. J., & Swank, D. (2004). Does the organization of capital matter? Employers and active labor market policy at the national and firm levels. *American Political Science Review*, 98(4), 593-611.

¹⁵³ Για τον ρόλο τους στην ανάπτυξη των πρώτων μορφών εργασιακής ασφάλισης και τις εθνικές και κλαδικές διαφοροποιήσεις που παρουσιάστηκαν βλέπε (Mares, 2003) The sources of business interest in social insurance: Sectoral versus national differences. *World Politics*, 55(2), 229-258.

κορπορατιστική Δανία, από ότι στο πλουραλιστικό Ηνωμένο Βασίλειο. Το αποτέλεσμα είναι ότι παρατηρείται μεγαλύτερη θετική συσχέτιση μεταξύ των Δανέζικων επιχειρήσεων και της αξιοποίησης εθνικού εισοδήματος το οποίο επενδύεται σε προνοιακές πολιτικές για την αγορά εργασίας, όπως είναι η επιδότηση εργασίας αποκλεισμένων κοινωνικών ομάδων, η επαγγελματική εκπαίδευση-επανεκπαίδευση, προγράμματα επιδότησης εργοδοτικών εισφορών κα. Οι Δανοί εργοδότες συμμετέχουν σε τέτοιες ενεργητικές πολιτικές προσβλέποντας στην επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται με την έλλειψη δεξιοτήτων ή την αναβάθμιση αυτών των υπάρχοντων εργαζομένων τους οι οποίοι μπορεί να είναι ακόμη και ειδικευμένοι εργάτες. Σε αντίθεση, οι εργοδότες των βρετανικών επιχειρήσεων συμμετέχουν σε αντίστοιχα κυβερνητικά προγράμματα σε πολύ μικρότερο ποσοστό και με σκοπό μόνο να βρουν τα φθηνότερα δυνατόν εργατικά χέρια, να εκπαιδεύσουν τους πιο ανειδίκευτους εργάτες τους (στη Δανία συμμετέχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση τόσο οι ανειδίκευτοι όσο και οι ειδικευμένοι εργάτες) ή ακόμη για λόγους εταιρικής πολιτικής και δημόσιων σχέσεων επειδή απλώς συμμετέχουν σε προγράμματα προμηθειών του δημόσιου τομέα.

Το επόμενο έτος, οι Wilts and Meyer (2005)¹⁵⁴ εστίασαν στις επιχειρηματικές οργανώσεις για τις ΜμΕ επιχειρήσεις στην Ολλανδία και προσπάθησαν να απαντήσουν στο ερώτημα ποιά είναι **τα κίνητρα αυτών των επιχειρήσεων μικρότερου μεγέθους ώστε να διατηρήσουν τις συνδρομές τους στις εθνικές τους οργανώσεις**. Το ερώτημα αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, ειδικά σε μία εποχή προχωρημένης παγκοσμιοποίησης κατά την οποία η ρύθμιση όλο και περισσότερων πεδίων της επιχειρηματικότητας επηρεάζεται από το υπερεθνικό επίπεδο, εν προκειμένω αυτό της ευρωπαϊκής διακυβέρνησης. Οι συγγραφείς ισχυρίζονται ότι αν και φαίνεται οξύμωρο, οι μικρές επιχειρήσεις διατηρούν τη συμμετοχή τους στις εθνικές οργανώσεις που απευθύνονται σε αυτές με σκοπό να παραμένουν ενημερωμένες για επικείμενες αλλαγές που θα τις επηρεάζουν, αλλά και ως έναν τρόπο να αλληλοδροούν με το πολιτικό σύστημα και τους θεσμούς του.

¹⁵⁴ Wilts, A., & Meyer, M. (2005). Small firm membership in national trade associations. *Journal of Public Affairs*, 5(2), 176–185. <https://doi.org/10.1002/pa.12>

Οι υπηρεσίες των οργανώσεων για τα μέλη τους, φαίνονται να είναι δεύτερης σημασίας σε σχέση με τον προαναφερθέντα σκοπό της ενημέρωσης για τις διεργασίες των δημόσιων πολιτικών, τουλάχιστον στις οργανώσεις κλαδικού χαρακτήρα σε σχέση με άλλες ευρύτερου προσανατολισμού οργανώσεις. Επιπρόσθετα, οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι πολύ πιθανόν να εγκαταστήσουν γραφεία στις ευρωπαϊκές πρωτεύουσες που λαμβάνονται οι αποφάσεις (πχ. Βρυξέλες), αλλά και να επενδύσουν σημαντικούς διοικητικούς πόρους ώστε να υποστηρίξουν και να ενσωματώσουν πλήρως διοικητικά τα γραφεία και τις υπηρεσίες τους αυτές. Σε αντίθεση, **οι ΜμΕ δεν έχουν την ικανότητα να ακολουθήσουν ανεξάρτητες ή αυτόνομες στρατηγικές στο επίπεδο της Ε.Ε. και αναγκαστικά δρουν με συλλογικό τρόπο επιδιώκοντας κοινούς στόχους μέσα από τις αντιπροσωπείες των εθνικών τους οργανώσεων.**

Τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας τους για την Ολλανδία έδειξαν ότι οι μικρές επιχειρήσεις έχουν τόσο εξατομικευμένα όσο και συλλογικά κίνητρα για να είναι μέλη των σχετικών τους οργανώσεων. Η έρευνα απευθύνθηκε σε 460 επιχειρήσεις, συμμετείχαν τελικά 103 εκ των οποίων το 80% απάντησε πως **το πιο σημαντικό κίνητρο για τη συμμετοχή στις επιχειρηματικές οργανώσεις που απευθύνονται σε αυτές είναι η συλλογική εκπροσώπηση και ενημέρωση** που έχουν για τις πολιτικές διεργασίες. Το δεύτερο κίνητρο για λίγο περισσότερες από τις μισές ήταν το να έχουν δυνατότητα να επηρεάσουν τις σχετικές αποφάσεις, ενώ η εμπλοκή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν το τέταρτο κίνητρο για λίγες περισσότερες από το 40% του δείγματος. Τέλος, περίπου το 30% απάντησαν ότι η συμμετοχή τους στις συλλογικές οργανώσεις προέρχεται από την επιθυμία τους να συμμετάσχουν σε προγράμματα και να εμπλέκονται με πολιτικές που σχετίζονται με την αγορά εργασίας.

Στη συνέχεια, το 2006 καταγράφεται η μελέτη της C. J. Martin (2006)¹⁵⁵ για την National Association of Manufacturers στις ΗΠΑ η οποία ιστορικά αποτελεί τυπικό παράδειγμα διαφορετικής εργοδοτικής νοοτροπίας σε σχέση με αντίστοιχες οργανώσεις σε ευρωπαϊκές χώρες. Αν και στις αρχές του προηγούμενου αιώνα

¹⁵⁵ Martin, C. J. (2006). Sectional parties, divided business. *Studies in American Political Development*, 20(2), 160-184.

υποστήριξε ένθερμα κεντροποιημένες πολιτικές συλλογικού χαρακτήρα όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, στη συνέχεια οι θεσμικές ελλείψεις και αστοχίες όπως ο υποανάπτυκτος τομέας της δημόσιας διοίκησης, η οργάνωση των εργατών σύμφωνα με τις γραμμές παραγωγής και οι συγκρούσεις μεταξύ των τομέων της αμερικάνικης οικονομίας είχαν ως αποτέλεσμα την πλήρη μεταστροφή της οργάνωσης σε σχέση με την προοπτική συλλογικής ρύθμισης και ανοχής των εργατικών συνδικάτων. Επίσης, καταγράφεται η μελέτη του Traxler (2006a)¹⁵⁶ σχετικά με τις δυναμικές της οικονομικής διεθνοποίησης των αγορών και της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης οι οποίες αναμένεται να επηρεάζουν αρνητικά την εργοδοτική αλληλεγγύη και κατά επέκταση τη συλλογική δράση η οποία προϋποθέτει την επιδίωξη κοινών στόχων. Επίσης, ο Pyle (2006)¹⁵⁷ χαρτογράφησε **τον ρόλο των επιχειρηματικών οργανώσεων στη μετακομμουνιστική Ρωσία** και διαφώτισε πτυχές της σχέσης που έχουν οι επιχειρήσεις-μέλη με τις οργανώσεις τους.

Ο Korpi (2006)¹⁵⁸ εμβάθυνε στη συζήτηση των διακυμάνσεων-εκφάνσεων του καπιταλισμού (Varieties of Capitalism) δεικνύοντας πως **στις χώρες με διευρυμένο κράτος πρόνοιας, οι εργοδότες και οι οργανώσεις τους ήταν συχνά πολέμιοί του**. Υπό συγκεκριμένες κοινωνικο-οικονομικές και ιστορικές συνθήκες συναινούσαν για τον σχεδιασμό και εφαρμογή σχετικών πολιτικών και πάρα πολύ σπάνια ήταν ακόμη και πρωταγωνιστές. Πάντως, **ισχυρά κράτη πρόνοιας έχουν αναπτυχθεί σε χώρες όπου έχουν μακρά αριστερή κυβερνητική παράδοση ή κεντροποιημένη διοίκηση η οποία υποστηρίζεται από κομματικούς συνασπισμούς που ανταγωνίζονται ισχυρά αριστερά κόμματα** (πχ. Σκανδιναβικές χώρες).

Επιπρόσθετα, οι Croucher, Tyson, and Wild (2006)¹⁵⁹ διερεύνησαν ένα εξειδικευμένο ερώτημα για τις εργοδοτικές οργανώσεις. Αυτό, αφορά στο κατά πόσον **οι οργανώσεις των χωρών της Δυτικής Ευρώπης**, δεδομένου της μακράς

¹⁵⁶ Traxler, F. (2006). Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations. *Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization*. London: Routledge, 93-114.

¹⁵⁷ Pyle, W. (2006). Collective action and post-communist enterprise: The economic logic of Russia's business associations. *Europe - Asia Studies*, 58(4), 491-521.

¹⁵⁸ Korpi, W. (2006). Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters, and Antagonists. *World Politics*, 58(02), 167-206. <https://doi.org/10.1353/wp.2006.0026>

¹⁵⁹ Croucher, R., Tyson, S., & Wild, A. (2006). 'Peak' Employers' Organizations: International Attempts at Transferring Experience. *Economic and Industrial Democracy*, 27(3), 463-484.

παράδοσης συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο κλάδου που έχουν οι περισσότερες εξ' αυτών, **είναι δυνατόν να συνιστούν πρότυπα μοντέλα εθνικής οργάνωσης και λειτουργίας αντίστοιχων οργανώσεων άλλων χωρών**. Το βασικό ερευνητικό τους ερώτημα αφορούσε στο κατά πόσον οι περιβαλλοντικοί παράγοντες που αναγνωρίζει ο Traxler μπορούν να αποτελέσουν αναγκαία κριτήρια για την επιτυχή λειτουργία των οργανώσεων και σε χώρες άλλων ηπείρων πέραν της ευρωπαϊκής την οποία είχε ήδη μελετήσει. Πιο συγκεκριμένα, οι τέσσερις περιβαλλοντικοί παράγοντες του Traxler σχετίζονται με την **ύπαρξη κλαδικών διαπραγματεύσεων**, τη σημασία του **εθνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών σχέσεων**, την οικονομική ευρωστία των οργανώσεων που εξαρτάται από την **οικονομική κατάσταση** των επιχειρήσεων μελών τους (affordability) και την ύπαρξη **επιλεκτικών κινήτρων** (selective incentives). Για την εξαγωγή συμπερασμάτων αξιοποιήθηκαν έρευνες της ΔΟΕ και του Cranet Project οι οποίες ενισχύθηκαν με επιπλέον ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις σε οργανώσεις και επιχειρήσεις.

Οι μελετητές συμπέραναν πως η συλλογική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο κλάδου με την ταυτόχρονη ύπαρξη κλαδικών διαπραγματεύσεων είναι ικανή συνθήκη για την ύπαρξη ισχυρών και αποτελεσματικών εργοδοτικών οργανώσεων στις διάφορες χώρες. Η ικανή αυτή συνθήκη όμως πρέπει να συνοδεύεται και από την **αναγκαία συνθήκη της υψηλής σημασίας του συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών σχέσεων για την εθνική οικονομία**. Ταυτόχρονα όμως, σημαντική είναι η υπάρχουσα ιστορία και διαδρομή μίας εργοδοτικής οργάνωσης καθότι οι νεοσύστατες έχουν και μικρότερες πιθανότητες επιτυχημένης εξέλιξης. Η οικονομική κατάσταση των μελών στο επίπεδο που επηρεάζει την οικονομική βιωσιμότητα των οργανώσεων μέσω των εθελοντικών συνδρομών τους φαίνεται πως δεν επιβεβαιώνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας καθότι δεν βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ των δύο. Εύρημα το οποίο θέτει σε αμφισβήτηση τις στρατηγικές μείωσης του κόστους συνδρομής με σκοπό την προσέλκυση περισσότερων μελών και την ενδυνάμωση μίας οργάνωσης. Επιπρόσθετα, τα επιλεκτικά κίνητρα και οι υπηρεσίες που προσφέρουν οι οργανώσεις στα μέλη τους, είναι σημαντικές μόνο όταν συνδυάζονται με ιστορική παράδοση στη λειτουργία των οργανώσεων ή με τους δύο πρώτους

περιβαλλοντικούς παράγοντες, διαφορετικά οι επιχειρήσεις προτιμούν επαγγελματίες παρόχους συμβουλευτικών και νομικών υπηρεσιών. Τέλος, ο κεντρικής σημασίας παράγοντας του μοντέλου των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων συνιστά ταυτόχρονα τόσο κίνητρο συμμετοχής όσο και κίνητρο για τη μη συμμετοχή των επιχειρήσεων στις οργανώσεις με σκοπό την αποφυγή της ρύθμισης των εργασιακών τους σχέσεων σε επίπεδο μεγαλύτερο από αυτό της επιχείρησης.

Τα ως άνω ευρήματα των μελετητών, τους οδήγησαν στο να προτείνουν δύο σημαντικές «λύσεις» κατά τη γνώμη τους για τα προβλήματα των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων. Αυτές είναι πρώτον η **διάχυση καλών πρακτικών** από οργανώσεις άλλων χωρών, χωρίς να σημαίνει πως είναι δόκιμο αυτές να ενσωματώνονται αυτούσιες σε οργανώσεις διαφορετικών περιβαλλόντων. Δεύτερον, η διερεύνηση **αυξημένης κρατικής χρηματοδότησης** η οποία όμως ταυτόχρονα μπορεί να αποτελέσει τον δούρειο ίππο για την ανεξαρτησία και αυτονομία των οργανώσεων η οποία συνιστά μία από τις κύριες προϋποθέσεις επιτυχούς τους λειτουργίας.

Η σχετικά αυξημένη συχνότητα εμφάνισης μελετών για τις εργοδοτικές οργανώσεις στη βιβλιογραφία στο πρώτο μισό της πρώτης δεκαετίας του 2000 συνεχίζεται και στο δεύτερο μισό της μετά το 2006. Αρχικά, ειδικότερα το 2007, οι Silvia and Schroeder (2007)¹⁶⁰ υποστήριξαν ότι οι εργοδότες της βιομηχανίας και της μεταποίησης στη Γερμανία έχασαν μέλη κατά τη διάρκεια της περιόδου των οικονομικών αλλαγών και παρά τη συνεχόμενη παρουσία τους στις δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα υψηλά επίπεδα του παγκόσμιου ανταγωνισμού στον οποίο λειτουργούν οι γερμανικές επιχειρήσεις, επηρέασαν αρνητικά δυσανάλογα τις μικρές επιχειρήσεις οι οποίες εξειδικεύονται στην κατασκευή μηχανολογικών εξαρτημάτων και ωφέλησαν τις μεγάλες επιχειρήσεις της βιομηχανικής συναρμολόγησης (components industry) οι οποίες είχαν προμηθευτές τις πρώτες. Οι μικροί προμηθευτές των εθνικών βιομηχανιών επεδίωξαν να μειώσουν τα κόστη τους και αποχώρησαν από τις εργοδοτικές τους οργανώσεις με σκοπό να

¹⁶⁰ Silvia, S. J., & Schroeder, W. (2007). Why are German employers associations declining? Arguments and evidence. *Comparative political studies*.

αναπτύξουν ειδικευμένες επιχειρησιακές συμφωνίες. Η διαρροή μελών και των συνδρομών τους από τις εργοδοτικές οργανώσεις επιδεινώθηκε από τις αλλαγές στην παραγωγική διάρθρωση και τα επιχειρησιακά μοντέλα των επιχειρήσεων, κάτι που είχε ως αποτέλεσμα την ύπαρξη πολλών μικρότερων επιχειρήσεων οι οποίες είναι και πιο πιθανόν να μην προσχωρήσουν σε συλλογική δράση. Οι εργοδοτικές οργανώσεις αντέδρασαν «με τον ίδιο τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις αντιδρούν στις μειωμένες πωλήσεις». Άλλαξαν τα υπάρχοντα προϊόντα τους και προσπάθησαν να τα ευθυγραμμίσουν με τις ανάγκες των πελατών τους, όπως και να αναπτύξουν νέες παροχές (ibid: σελ.1450-1451). Ειδικότερα, οι εργοδοτικές οργανώσεις θεσμοθέτησαν νέα καθεστώτα συνδρομών μελών από τα οποία απορρέουν διαφορετικά επίπεδα υποχρεώσεων όσον αφορά στη τήρηση των συμφωνιών που υπογράφουν οι οργανώσεις και για τις οποίες γίνεται αναλυτικότερη αναφορά στην υποενότητα [2.3.3](#) της παρούσης.

Στη συνέχεια, παρουσιάστηκε το σημαντικό συλλογικό έργο των Traxler and Huemer (2007)¹⁶¹ για την εξέλιξη των επιχειρηματικών και εργοδοτικών οργανώσεων στην Ευρώπη. Η θεωρητική τους ανάλυση βασίζεται σε **συγκριτική ανάλυση** και αναδεικνύει **τη σημασία του μεγέθους** των μελών των οργανώσεων για τη διαμόρφωση της στρατηγικής τους. Ο τόμος περιέχει εθνικές μελέτες για 15 ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας¹⁶², και πολλά στοιχεία σε συγκριτική βάση.

Οι Grossman and Woll (2007)¹⁶³ προσπάθησαν να καταλάβουν εάν το σύστημα εκπροσώπησης των οργανωμένων συμφερόντων στην ΕΕ έχει **τάσεις αμερικανοποίησης**, εάν οι **κλαδικές οργανώσεις** συμφερόντων **παραμένουν το ίδιο σημαντικές** για τις πολιτικές δραστηριότητες και την άσκηση επιρροής των επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και εάν οι πολυσυλλεκτικές επιχειρηματικές οργανώσεις **παραμερίζονται από τα μέλη τους όταν αυτά**

¹⁶¹ Traxler, F., & Huemer, G. (2007). *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance: A Comparative Analytical Approach*: Routledge.

¹⁶² Mouriki and Traxler (2007) Mouriki A., Traxler F. (2007) Business interest associations of SMEs in Greece, in Traxler, F., & Huemer (eds.), *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance: A Comparative Analytical Approach*: Routledge. pp. 177-191.

¹⁶³ Grossman, E., & Woll, C. (2007). Associations matter: Reconsidering the political strategies of firms in the European Union. *EUSA 10th Biennial International Conference*, 17–19. Retrieved from <http://aei.pitt.edu/7891/>

επιδιώκουν επιρροή στα διάφορα επίπεδα της σύγχρονης ευρωπαϊκής διακυβέρνησης. Προκειμένου να βρουν απαντήσεις, **επέλεξαν 14 ευρωπαϊκές πολιτικές** που ήταν εξαιρετικά σημαντικές για τους κλάδους τους και στη συνέχεια μελέτησαν τις 10 μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κάθε κλάδου, τις εθνικές τους οργανώσεις και τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές, σε ένα σύνολο 136 επιχειρήσεων, και 115 οργανώσεων εκ των οποίων 80 εθνικές και 35 ευρωπαϊκού επιπέδου. Μεταξύ των άλλων, έκαναν και έρευνα σε εφημερίδες της εποχής σχετικά με τις 14 πολιτικές και άλλες αναφορές που υπήρχαν για τις επιχειρήσεις όσον αφορά την όποια άσκηση επιρροής τους στα σχετικά ζητήματα. Η έρευνα αυτή είχε σημασία όχι μόνο για να βρεθούν **οι δημοσιογραφικές αναφορές σε απευθείας εμπλοκή των επιχειρήσεων, αλλά και για να διαπιστωθεί σε ποιά ζητήματα οι επιχειρήσεις διατηρούν χαμηλό προφίλ και προτιμούν να δρουν όσο γίνεται πιο αόρατα.**

Τα ευρήματα των Grossman και Woll έδειξαν πως οι οργανώσεις **παραμένουν κομβικής σημασίας** και έχουν **σημαντικό διαμεσολαβητικό ρόλο** στη διαμόρφωση των ευρωπαϊκών πολιτικών και ότι **οι επιχειρήσεις επιλέγουν να τις παρακάμψουν μόνο στις περιπτώσεις όπου οι αγορές στις οποίες απευθύνονται είναι πολύ εκτεθειμένες στην οικονομική παγκοσμιοποίηση.** Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, οι επιχειρήσεις δρουν από μόνες τους, μόνο όταν οι οργανώσεις τους παραμένουν αδρανείς και δεν δραστηριοποιούνται. Οι οργανώσεις έχουν ισχυρό διαμεσολαβητικό ρόλο ανάμεσα στα μέλη τους και τις ευρωπαϊκές αρχές και συνιστούν κεφαλαιώδους σημασίας πυλώνα της εκπροσώπησης των συμφερόντων.

Ο Eising (2007)¹⁶⁴ μελέτησε **εμπειρικά 800 επιχειρηματικές οργανώσεις** προσπαθώντας να εξηγήσει μέσω της **οργανωσιακής θεωρίας** γιατί και πώς οι οργανώσεις συμφερόντων **ασκούν επιρροή στην ΕΕ** και ποιές ομάδες εξ' αυτών διατηρούν τις ισχυρότερες σχέσεις με τους Ευρωπαϊκούς θεσμούς. Ερεύνησε τέσσερις διαστάσεις που επηρεάζουν τον τρόπο πρόσβασης. Το **θεσμικό περιβάλλον, την εξάρτηση από πόρους, την οργάνωση** των ομάδων συμφέροντος και τις **στρατηγικές επιλογές.** Βρήκε πως όλες τους είναι ιδιαίτερα σημαντικές.

¹⁶⁴ Eising, R. (2007). *Institutional context, organizational resources and strategic choices: Explaining interest group access in the European Union.* *European Union Politics* (Vol. 8).

Πιο συγκεκριμένα, για το **θεσμικό περιβάλλον** διερεύνησε το εάν οι **ευρωπαϊκές** οργανώσεις έχουν πιο συχνή πρόσβαση στην ΕΕ σε σχέση με τις εθνικές και το εάν οι **κορπορατικές** δομές διασφαλίζουν καλύτερη πρόσβαση σε σχέση με τις πλουραλιστικές και αυτές που κυριαρχούνται από το κράτος (statism). Σχετικά με τη σημασία που έχουν οι **πόροι των οργανώσεων** διερεύνησε παραμέτρους όπως το εάν συσχετίζεται η επιδίωξη δημιουργίας και διατήρησης επαφών που αφορούν τους ευρωπαϊκούς θεσμούς, με τον **προσανατολισμό** της οργάνωσης, την **ικανότητα τους να ενημερώνουν** τα μέλη τους για πολιτικές, το πόσο **διεθνοποιημένες** είναι, το πόσους οικονομικούς πόρους έχουν και το πόσο μεγάλη είναι η βάση των μελών τους.

Όσον αφορά τις παραμέτρους της οργάνωσης των ομάδων συμφέροντος που επηρεάζουν την πρόσβαση στους Ευρωπαϊκούς θεσμούς, ο Eising εστίασε στο εάν η **εκπροσώπηση ευρύτερων τομέων** και ο μεγαλύτερος **οικονομικός προϋπολογισμός** και **ειδίκευση στο εκπροσωπούμενο συμφέρον** τη διευκολύνει, καθώς και το εάν οι ομάδες μεικτών συμφερόντων έχουν καλύτερη πρόσβαση από τις ομοσπονδίες με ομογένεια εκπροσώπησης. Τέλος, σχετικά με το πώς επηρεάζουν οι στρατηγικές επιλογές διερεύνησε τον ρόλο μίας εσωτερικής στρατηγικής με ευρωπαϊκό προσανατολισμό που αυξάνει τον αριθμό των διαδράσεων με την ΕΕ, μίας αντίθετης στρατηγικής που τη μειώνει, όπως επίσης και μίας αντίστοιχης εθνικιστικού χαρακτήρα.

Τέλος, ο Eising διαπίστωσε πως η ίδια η **ευρωπαϊκή νομοθεσία συνιστά ένα τεράστιο κίνητρο για την ενίσχυση της άσκησης επιρροής (lobbying)** των οργανώσεων και την **ανάπτυξη σχέσεων τους με τους ευρωπαϊκούς θεσμούς**. Είναι πραγματικά χρήσιμο για τις εθνικές οργανώσεις να έχουν εντοπίσει ποιοί από αυτούς είναι οι σημαντικότεροι για την επιρροή των συμφερόντων τους και να αναπτύξουν συνεργατικές σχέσεις μαζί τους¹⁶⁵. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο έχουν υπάρξει ιδιαίτερα ανοικτοί στις οργανώσεις που θεωρούν ότι

¹⁶⁵ Σταδιακά οι επιχειρήσεις άρχισαν να καθιερώνουν κάθετες ιεραρχίες lobbying, μέσα από την εκπροσώπηση ΜμΕ και των συμφερόντων των καταναλωτών, καθώς και δυνατότητες δημιουργίας οριζόντιων ρυθμίσεων με αντιτιθέμενα συμφέροντα και ανταγωνιστές. Ωστόσο, ενώ οι δραστηριότητες αυτές διευκόλυναν την εκπροσώπηση των παραδοσιακά περιθωριοποιημένων ΜμΕ, των καταναλωτών και των ομάδων δημοσίου συμφέροντος, οι μεγάλες επιχειρήσεις επωφελήθηκαν περισσότερο από τη δημιουργία **πολιτικής νομιμοποίησης** στο πεδίο των ευρωπαϊκών θεσμών. Χαρακτηριστική η αναφορά ενός ευρωπαίου αξιωματούχου «Θα πρέπει να δαπανήσεις κάποια χρήματα ώστε να μη δημιουργήσεις το δικό σου λόμπυ, αλλά να δημιουργήσεις ένα λόμπυ για τον κλάδο στο σύνολό του (Coen 1998:80).

επηρεάζονται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Αν και αντιμετωπίζουν ορισμένες φορές με γραφειοκρατική ρουτίνα τις οργανώσεις, δεν συμβαίνει καθόλου το ίδιο με τις τελευταίες. Επίσης, οι πόροι είναι εξαιρετικής σημασίας για τις οργανώσεις που επιθυμούν να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντά τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο. **Οι οργανώσεις που θεωρούν ως σημαντικούς τους θεσμούς**, σε γενικές γραμμές έχουν ικανότητα να αποκτούν **καλύτερη πληροφόρηση**, να διαχειρίζονται **περισσότερους πόρους**, και όταν τα μέλη τους αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες και προβλήματα που συναρτώνται από την παγκοσμιοποίηση να **έχουν πιο ενισχυμένο λόγο στις διαμορφούμενες πολιτικές**.

Την ίδια χρονιά επίσης, ο Hamada (2007)¹⁶⁶ μελέτησε τη **συμπεριφορά των ιαπωνικών εταιρειών που έχουν παρουσία στην ΕΕ σε σχέση με τη στρατηγική lobbying που ασκούν προς τα όργανά της**. Η έρευνα του εστίασε σε τέσσερις μελέτες περιπτώσεων των κλάδων της αυτοκινητοβιομηχανίας και των ηλεκτρονικών, και εμβάθυνε στο πως αυτή προσαρμόζεται στο δυναμικό πεδίο διαμόρφωσης των ευρωπαϊκών πολιτικών. Τελικά, διαπίστωσε πως **σε όλες τις περιπτώσεις οι Ιαπωνικές εταιρείες προτιμούν να ασκούν επιρροή προς τους θεσμούς της ΕΕ συλλογικά και όχι η κάθε μία ξεχωριστά για τα συμφέροντά της**. Εν τούτοις, αν και υπάρχουν διαφοροποιήσεις που επηρεάζονται από τις ιδιαίτερες συνθήκες και συμφέροντα των διαφορετικών κλάδων και του εκάστοτε περιβάλλοντος, η εθνική προέλευση των επιχειρήσεων παραμένει ο πιο σημαντικός παράγοντας στη σχετική συμπεριφορά τους και δεν επιβεβαιώνεται ένας ισχυρός εξευρωπαϊστικός αντίκτυπος στα ζητήματα διαμόρφωσης της στρατηγικής lobbying που ασκούν.

Στο επόμενο έτος, ο Lanzalaco (2008)¹⁶⁷ δημοσίευσε το σημαντικό του έργο για την **ιστορία των οργανώσεων επιχειρηματικών συμφερόντων**¹⁶⁸ καθώς και οι C. J. Martin and Swank (2008)¹⁶⁹ έχοντας μία διάσταση ιστορικής προσέγγισης μελέτησαν

¹⁶⁶ Hamada, Y. (2007). The impact of the traditional business–government relationship on the Europeanization of Japanese firms. *Journal of European Public Policy*, 14(3), 404-421.

¹⁶⁷ Lanzalaco, L. (2008). Business interest associations *The Oxford handbook of business history*.

¹⁶⁸ Βλ. περισσότερες λεπτομέρειες στην ενότητα 2.1.1 [Τα πρώτα κίνητρα συλλογικής δράσης και η δημιουργία των εργοδοτικών οργανώσεων](#)

¹⁶⁹ Martin, C. J., & Swank, D. (2008). The political origins of coordinated capitalism: Business organizations, party systems, and state structure in the age of innocence. *American Political Science Review*, 102(2), 181-198.

τις παραμέτρους του πολιτικού συστήματος που συνέβαλλαν στην ανάπτυξη κορπορατιστικών ή πλουραλιστικών εργοδοτικών οργανώσεων συμβάλλοντας στην ανίχνευση των ριζών των εκφάνσεων του καπιταλισμού στις αρχές του 20ού αιώνα. Αξιοποίησαν ποσοτικά δεδομένα από το 1900 έως το 1930 για 16 χώρες συν μελέτες περιπτώσεων κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων της Δανίας και των ΗΠΑ. Κατέληξαν στο ότι **τα αναλογικά, πολυκομματικά συστήματα ευνοούν την ανάπτυξη κορπορατιστικών εργοδοτικών οργανώσεων, ενώ τα ομοσπονδιακά πολιτικά συστήματα όχι**. Επίσης, στις χώρες όπου υπήρχε κινητοποίηση των δυνάμεων της εργασίας, παράδοση συνεργατικότητας και υψηλή οικονομική ανάπτυξη οι εργοδοτικές οργανώσεις ήταν πιο σημαντικές. Σε γενικές γραμμές, η ύπαρξη μίας ανταγωνιστικής λογικής μεταξύ των κομμάτων, η παράδοση συνεργασιών και τα επίπεδα της ομοσπονδιοποίησης έπαιξαν σημαντικό ρόλο στο στήσιμο και τη δομή του συστήματος εκπροσώπησης του κεφαλαίου. Η απουσία αναλογικότητας και δικομματικού συστήματος συσχετίζεται με χαμηλά επίπεδα εργοδοτικής οργάνωσης και κοινωνικού κορπορατισμού στις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα.

Επίσης, αν και στη Δανία και στις ΗΠΑ οι εργοδότες είχαν υποστηρίξει από νωρίς δημόσιες πολιτικές για την ενίσχυση της εκβιομηχανοποίησης και για να επηρεάσουν σχετικώς τις κρατικές πολιτικές, **οι μεταξύ τους διαφορές στα εκλογικά και κομματικά συστήματα, έκαναν τις αντίστοιχες κορυφαίες τους εργοδοτικές οργανώσεις¹⁷⁰ να ακολουθήσουν τελείως διαφορετικούς δρόμους**. Και στις δύο χώρες, οι υπεύθυνοι στρατηγικού σχεδιασμού των δεξιών κομμάτων επιδίωξαν να ενσωματώσουν στο άρμα τους τις οργανώσεις των εργοδοτών έτσι ώστε να διευκολυνθούν μελλοντικά σε πολιτικές δυσκολίες, όπως και επίσης αυτές δημιουργήθηκαν με κομματικές εντολές. Παρ' όλα αυτά, στη Δανία τα συμφέροντα του δεξιού κόμματος εξυπηρετήθηκαν από την ύπαρξη οργανωμένων συνεργατικών εργοδοτών που βασιζόνταν σε ευρύτερες πολιτικές συμμαχίες. Αντίθετα, στις ΗΠΑ το ρεπουμπλικανικό κόμμα και οι επιχειρηματικές τους συμμαχίες δεν κατάφεραν να οργανώσουν κατά αντιστοιχία εργοδοτικές οργανώσεις κορπορατιστικού τύπου επειδή οι κομματικοί ανταγωνισμοί δεν επέτρεψαν κάτι τέτοιο.

¹⁷⁰ Danish Employers' Federation και National Association of Manufacturers

Στη συνέχεια, οι M Behrens and Helfen (2009)¹⁷¹ προσπάθησαν να διαφωτίσουν περισσότερο το πεδίο που σχετίζεται με τον ρόλο που έχει η **ετερογένεια των συμφερόντων** που οργανώνουν και εκπροσωπούν οι εργοδοτικές οργανώσεις, εστιάζοντας σε **δύο διαφορετικές διαστάσεις** της. Από τη μία, στην ετερογένεια συμφερόντων που προκαλείται από τον **προσδιορισμό διαφορετικών τομέων συλλογικής εκπροσώπησης**. Από τη άλλη, στην ετερογένεια που προκαλείται από τη **διαφορετικότητα των ίδιων των μελών**. Ερεύνησαν τον **αντίκτυπο** των δυο αυτών διαφορετικών διαστάσεων στην αποτελεσματικότητα 124 γερμανικών εργοδοτικών οργανώσεων σε τρεις τομείς της συλλογικής οργάνωσης και δράσης. Στη συνδικαλιστική **πυκνότητα**, στην άσκηση **επιρροής** και στις συλλογικές **διαπραγματεύσεις**.

Τα ευρήματα τους δεικνύουν ότι ο αντίκτυπος των δύο αυτών τύπων ετερογένειας συμφερόντων είναι σημαντικά διαφορετικός για τις οργανώσεις. Αν και **σε επίπεδο συλλογικής οργάνωσης διαφορετικών τομέων η ετερογένεια επηρεάζει αρνητικά την συνδικαλιστική πυκνότητα συμμετοχής**, το αποτέλεσμα είναι διαφορετικό σε όρους σύνθεσης της βάσης μελών. Μία ομογενής βάση που αποτελείται μόνο από μικρές επιχειρήσεις μέλη είναι επιβλαβής για τη συνδικαλιστική πυκνότητα. Σε αντίθεση, οι οργανώσεις που είχαν προσδιορίσει ένα **στενότερο εύρος τομέων πολιτικής φάνηκε ότι είχαν επωφεληθεί από την προκύπτουσα ομοιογένεια συμφερόντων** καθώς είχαν επιτύχει μεγαλύτερη βάση εκπροσώπησης μελών. Επιπλέον, **οι ετερογενείς τομείς πολιτικών** βελτιώνουν την ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να ασκούν επιτυχημένη επιρροή στις νομοπαρασκευαστικές διαδικασίες.

Σχετικά με τη **σύνθεση των μελών**, οι Behrens and Helfen βρήκαν ότι ισχύει η διαπίστωση του Όλσον πως τα σχετικώς ετερογενή συμφέροντα δρουν καταλυτικά για τη συλλογική δράση. **Οι συνδικαλιστικές πυκνότητες των εργοδοτικών οργανώσεων που εκπροσωπούν τόσο μεγάλες όσο και μικρές επιχειρήσεις είναι υψηλότερες, καθώς από ό,τι προκύπτει, και οι δύο κατηγορίες μελών φαίνονται να εξαρτώνται η μία από την άλλη**. Τη στιγμή που οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να επικαλούνται τα όρια αντοχής των μικρότερων επιχειρήσεων για να αποφύγουν

¹⁷¹ Behrens, M., & Helfen, M. (2009). *Interest heterogeneity and the effectiveness of German employer associations*. Paper presented at the IIRA 15th World Congress, Sydney, August.

διεκδικήσεις από εργατικά συνδικάτα, οι μικρές επωφελούνται από τους πόρους των μεγάλων επιχειρήσεων που δίδονται για την οργάνωση και λειτουργία των ίδιων των οργανώσεων, είτε στη φάση της δημιουργίας τους, είτε αργότερα για τη βιωσιμότητα τους.

Οι Grote and Lang (2009)¹⁷² ασχολήθηκαν ερευνητικά με τον ρόλο που έχει το μέγεθος των επιχειρήσεων που συνιστούν τα μέλη των επιχειρηματικών οργανώσεων για τις ίδιες τις οργανώσεις και την επιτυχή λειτουργία τους. Εστίασαν στις **επιπτώσεις που έχει το μέγεθος των επιχειρήσεων στη συμπεριφορά και την τοποθέτηση τους (positioning) στο «οικοσύστημα των οργανώσεων» (organisation ecosystem)**¹⁷³. Αξιοποίησαν πρωτογενή έρευνα τους για τις οργανώσεις τριών χωρών (Γερμανία, ΗΒ, ΗΠΑ) σε δύο κλάδους (χημική βιομηχανία και τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών - ΤΠΕ), την οποία συνδύασαν με υπάρχουσα έρευνα για τον κλάδο των γαλακτοκομικών (Γερμανία, ΗΒ, Αυστρία και Ελβετία)¹⁷⁴ καθώς και τον κλάδο ΤΠΕ της Ιαπωνίας¹⁷⁵. Εν τούτοις, στη συγκεκριμένη μελέτη παρουσιάζουν τις διαπιστώσεις και τα αποτελέσματα της έρευνας μόνο για τον κλάδο των χημικών και ΤΠΕ της Γερμανίας, του ΗΒ και των ΗΠΑ. Αυτές μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν το ότι στον κλάδο των χημικών καμία οργάνωση στην κορπορατιστική Γερμανία, ανεξαρτήτως εκπροσώπησης μεγέθους επιχειρήσεων, δεν ενθαρρύνει την απευθείας άσκηση επιρροής από τα μέλη της, ενώ συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο στον κλάδο ΤΠΕ.

Στο ΗΒ, το **δίκτυο των οργανώσεων** είναι πολύ πιο κατακερματισμένο. Ο κλάδος των χημικών είχε αναπτύξει μία ιδιαίτερη δομή οργάνωσης των οργανώσεων των ΜμΕ, τύπου matrix, με συνεργασίες και αλληλοσυμπληρούμενα καθήκοντα σε ad hoc βάση. Η συνεργασία αυτή οδήγησε στην καθιέρωση ενός συνασπισμού ο οποίος εξελίχθηκε στη σημερινή Alliance of Chemical Associations ([ACA](#)). Αντίθετα,

¹⁷² Grote, J. R., & Lang, A. (2009). The Representation of Small and Medium-Sized Enterprises: Yet Another Two Logics of Collective Action?

¹⁷³ Baum and Oliver (1996). Toward an institutional ecology of organizational founding. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1378-1427.

¹⁷⁴ Βλ. επίσης Wagemann (2008). Complex Associations in the Dairy Sector: A Comparison of Development in Four Countries. In *Organized Business Interests in Changing Environments* (pp. 153-175). Palgrave Macmillan, London.

¹⁷⁵ Βλ. επίσης Schaumayer (2009). Koordination und Selbstregulierung in Japan. Netzwerke zwischen Wirtschaftsverbänden im intersektoralen Vergleich. In *Politiknetzwerke* (pp. 271-284). VS Verlag für Sozialwissenschaften.,

στον κλάδο ΤΠΕ δεν υπήρξε ανάλογη δομή συνεργασιών στο δίκτυο των οργανώσεων και δεν υπάρχει αντίστοιχη επικυριαρχία νέας οργάνωσης στο σχετικό οικοσύστημα. Οι τέσσερις παραδοσιακές οργανώσεις που υπήρχαν πριν το 1980 παραμένουν ισοδύναμες στη μεταξύ τους ιεραρχία ενώ οι νεότερες δεν απέκτησαν ποτέ εκτεταμένη βάση μελών, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι έχουν λιγότερες σχέσεις με τις επιχειρήσεις του κλάδου και λιγότερη δυνατότητα επιρροής ευρύτερα. Επίσης, επειδή είναι πολύ περισσότερες στον αριθμό σε σχέση με τη Γερμανία, έχουν αναπτύξει σχέσεις και με άλλες οργανώσεις που δεν βρίσκονται αναγκαστικά στον στενό πυρήνα δραστηριοτήτων των μελών τους.

Διαφοροποίηση σε σχέση με τη Γερμανία υπάρχει και στη **στάση των οργανώσεων** όσον αφορά στην **απευθείας άσκηση επιρροής των μελών τους**. Στον κλάδο των χημικών αν και πολύ λίγες οργανώσεις ενθαρρύνουν σχετικώς τα μέλη τους, μόνο το 30% εξ' αυτών προσπαθεί να την αποτρέψει, καθώς και η πλειοψηφία των οργανώσεων φέρεται να είναι ανεκτική στο ζήτημα της απευθείας επιρροής. Στην πλουραλιστική παράδοση του ΗΒ, η αντίδραση αυτή των οργανώσεων φαίνεται φυσιολογική επειδή η απευθείας άσκηση επιρροής από επιχειρήσεις στους δημόσιους φορείς δεν θεωρείται ως πρόβλημα. Υπάρχει μακρά σχετική παράδοση και ως εκ τούτου δεν εκλαμβάνεται ως απειλή ή αποσταθεροποιητικός παράγοντας για τη συλλογική δράση των οργανώσεων. Ενώ και στον κλάδο των ΤΠΕ, οι βρετανικές οργανώσεις έχουν υιοθετήσει μία φιλικότερη στάση και οι μισές εξ αυτών ενθαρρύνουν τα μέλη τους να ασκούν απευθείας επιρροή με μόλις το 12,5% να προσπαθεί να θέσει κάποιους περιορισμούς. Επομένως, παρατηρείται και στους δύο κλάδους παρόμοια τάση συμπεριφοράς των οργανώσεων στο σχετικό ζήτημα και αυτή η ομοιογένεια αφορά όλες τις οργανώσεις ανεξαρτήτως του μεγέθους των μελών τους.

Όσον αφορά στις οργανώσεις του κλάδου των χημικών στη Αμερική, παρατηρείται **ένα παράδοξο στο δίκτυο οργάνωσης** τους σε σχέση με τη Γερμανία και το ΗΒ. Αν και η όλη δομή είναι πλουραλιστική και υπάρχουν πολυάριθμες κατακερματισμένες οργανώσεις (18 περίπου), ακριβώς όπως και στο ΗΒ, εν τούτοις, υπάρχει επικυριαρχία μόνο μίας οργάνωσης προσομοιάζοντας εν πολλοίς με τη Γερμανία. Επομένως, το δίκτυο είναι οργανωμένο με πλουραλιστικό τρόπο και

δομημένο με ιεραρχικά. Στον κλάδο των ΤΠΕ, η οργάνωση του δικτύου των οργανώσεων είναι πολύ πιο πυκνή και με έντονες σχέσεις μεταξύ των οργανώσεων.

Σχετικά με την **στάση των οργανώσεων στην απευθείας άσκηση επιρροής** στις δημόσιες αρχές από τα μέλη τους, το ένα τέταρτο των οργανώσεων της χημικής βιομηχανίας την ενθαρρύνουν ανοικτά (στη Γερμανία δε συμβαίνει σε καμία οργάνωση αυτό και στο ΗΒ μόνο σε λίγες). Το ένα τρίτο των οργανώσεων στο ΗΒ προσπαθούν να θέσουν περιορισμούς στη σχετική πρακτική, και οι μισές περίπου είναι αναποφάσιστες σχετικά με το ζήτημα, γεγονός που στην ουσία της επιτρέπει να υπάρχει. Στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών των ΗΠΑ η εικόνα είναι διαφορετική καθώς το 54% των οργανώσεων ενθαρρύνουν τις σχετικές πρακτικές από τα μέλη τους, ενώ καμία δεν προσπαθεί να τις περιορίσει. Και σε αυτή την περίπτωση το μέγεθος των μελών των οργανώσεων δεν βρέθηκε να επηρεάζει.

Τέλος, από τις τελικές διαπιστώσεις των Grote και Lang ήταν ότι, όπως ήταν αναμενόμενο, οι οργανώσεις των μεγάλων επιχειρήσεων επενδύουν πολύ περισσότερο στις υπηρεσίες προς τα μέλη τους. Αντίθετα, δεν ήταν αναμενόμενο να βρεθεί από την έρευνα ότι οι οργανώσεις των ΜμΕ είχαν πιο ισχυρή θέση στο σύνολο του δικτύου των σχετικών οργανώσεων. Αν και μπορεί να υπάρχουν εξαιρέσεις, σε επίπεδο συνολικού κύρους οι μικρομεσαίες οργανώσεις είχαν υψηλότερη συγκριτικά βαθμολογία. Πάντως, όσον αφορά την απευθείας άσκηση επιρροής, από το μέγεθος των μελών των οργανώσεων ή τον κλάδο δεν βρέθηκε να προκύπτει κάποιου είδους τυπολόγηση των οργανώσεων.

Στην αρχή της επόμενης δεκαετίας, οι Reveley and Ville (2010)¹⁷⁶ ασχολήθηκαν με το ερώτημα **γιατί κάποιες από τις κλαδικές οργανώσεις που δημιουργούνται επιτυγχάνουν να οργανώσουν στέρεη βάση μελών και να επηρεάσουν την εξέλιξη του κλάδου τον οποίο οργανώνουν, ενώ άλλες απλά αποτυγχάνουν.** Χρησιμοποίησαν σε συνδυασμό την προσέγγιση των New Institutional Economics (NIE) και του ερμηνευτικού σχήματος της Organizational-Institutional Theory (OIT) που βασίζεται στην κοινωνιολογία και την πολιτική επιστήμη. Η πρώτη εστιάζει στον δομικό σχεδιασμό των οργανώσεων και στα εργαλεία που έχουν υιοθετήσει για να

¹⁷⁶ Reveley, J., & Ville, S. (2010). Enhancing industry association theory : a comparative business history contribution, 47, 837–858.

δίνουν κίνητρα ή να επιβάλλουν ποινές σχετικά με τα διλλήματα που αφορούν τη συλλογική δράση. Η δεύτερη συμπληρώνει τη θεώρηση προσφέροντας ερμηνεία για τις κοινωνικές διεργασίες που λαμβάνουν χώρα πίσω από τα δομικά εργαλεία που προορίζονται για την αντιμετώπιση του free riding. Οι δύο λειτουργούν συμπληρωματικά, καθώς η NIE δίνει έμφαση στη σημασία των εξωτερικών περιορισμών για την ισχυροποίηση των οργανώσεων, ενώ η ΟΙΤ δεικνύει προς τη βάση των οργανώσεων και την ισχυροποίηση που χτίζεται από κάτω προς τα πάνω μέσω κοινωνικών δεσμών που εδραιώνουν εμπιστοσύνη και κοινές προσδοκίες για τη συμπεριφορά μεταξύ των μελών.

Οι Reveley και Ville μελέτησαν την ιστορική εξέλιξη δύο κλαδικών ομοσπονδιών στη Νέα Ζηλανδία¹⁷⁷ που οργάνωναν επιμέρους κλαδικά συμφέροντα προκειμένου να εφαρμόσουν τη θεωρεία τους. Υιοθέτησαν πως **μία βασική παράμετρος της εσωτερικής ισχύς μίας κλαδικής οργάνωσης είναι το επίπεδο του κοινωνικού της κεφαλαίου**, αν και αυτή η οργανωσιακή ισχύς δεν συνάγεται αυτόματα από την ύπαρξη αυτού καθαυτού του κλάδου. Επίσης, ότι **η ικανότητα ισχυροποίησης μίας οργάνωσης εξαρτάται ταυτόχρονα τόσο από την εσωτερική οργανωσιακή δυνατότητα όσο και από τις εξωτερικές συνθήκες** στα ευρύτερα πολιτικά, ρυθμιστικά και περιβάλλοντα ανταγωνισμού που αντιμετωπίζει. Τα ευρήματα στην εν λόγω μελέτη τους από τις δύο οργανώσεις ήταν ότι **η παροχή επιλεκτικών αγαθών-υπηρεσιών είναι αναγκαία αλλά όχι ικανή από μόνη της για την εσωτερική ισχυροποίηση μίας κλαδικής οργάνωσης**. Η ισχύς στο εσωτερικό της οργάνωσης εξαρτάται πρωτίστως από το επίπεδο του κοινωνικού κεφαλαίου που έχει στους κόλπους της. Τα διαφορετικά αυτά επίπεδα ήταν εξαιρετικά σημαντικά για τις περιπτώσεις των NZWBA και NZPEA, γιατί αν και περιγράφεται γενικά στη βιβλιογραφία ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις εκπροσωπούν συμφέροντα στην αγορά εργασίας που είναι πιο ομοιογενή, σε σχέση με την εκπροσώπηση στις αγορές προϊόντων, το κοινωνικό κεφάλαιο ήταν ο καθοριστικός παράγοντας για την τελική επιβίωση της επιχειρηματικής οργάνωσης NZWBA. Η εργοδοτική οργάνωση NZPEA δεν κατάφερε να ενώσει διαφορετικές ομάδες συμφερόντων και οι εσωτερικοί της διαχωρισμοί την οδήγησαν τελικά στο περιθώριο και τη διάλυση της. Τελικά η

¹⁷⁷ Τη New Zealand Wool Brokers Association ([NZWBA](#), ίδρυση το 1907) και τη New Zealand Port Employers Association ([NZPEA](#), ίδρυση το 1949).

εσωτερική ισχύς των οργανώσεων δεν πηγάζει από τις δυναμικές μόνο του κλάδου αλλά και από την ικανότητα των οργανώσεων να τις οργανώνουν υπό ενιαία φωνή.

Για το 2011 καταγράφονται τα τρία έργα των Barry και Wilkinson¹⁷⁸ τα οποία περιγράφονται στην υποενότητα [2.1.2.g](#)¹⁷⁹. Επίσης, ο Hai peter (2011)¹⁸⁰ μελετώντας την οργανωμένη αποκέντρωση του Γερμανικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων διαπίστωσε πως οι εργοδοτικές οργανώσεις μετατοπίστηκαν από τη κορπορατιστική λογική της επιρροής στη λογική της συνδρομής¹⁸¹. Η πτωτική πορεία της συνδικαλιστικής πυκνότητας των εργοδοτικών οργανώσεων και η εμφάνιση ενός αντικρουόμενων συμφερόντων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις δίπολου μεσαίων-μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων είχε ως αποτέλεσμα την προσαρμογή των οργανώσεων. **Ο διπλός χαρακτήρας του συστήματος με τις ενισχυμένες αρμοδιότητες συλλογικής διαπραγμάτευσης στα Εργασιακά Συμβούλια και η συνεχής άρνηση των κεντρικών συνδικάτων κατέστησαν το έδαφος πρόσφορο για τη δημιουργία των λεγόμενων «οργανώσεων χωρίς δεσμεύσεις» (unbound associations) που απορρέουν από κλαδικές συλλογικές συμφωνίες.** Οι οργανώσεις αυτές σε λίγα χρόνια, μέχρι και το 2006 οπότε και όλες οι εργοδοτικές περιφερειακές οργανώσεις είχαν ιδρύσει από μία, έφθασαν να έχουν μέλη 1.899 επιχειρήσεις που αντιστοιχούσε στο 41,54% των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων που υπέγραφαν κλαδικές συμβάσεις.

Η ύπαρξη των οργανώσεων χωρίς δεσμεύσεις από μόνη της επηρέασε την ισορροπία των διαπραγματεύσεων ενισχύοντας τη διαπραγματευτική δύναμη των παραδοσιακών εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες στις επίμονες συνδικαλιστικές διεκδικήσεις επικαλούντο την πιθανότητα να αποχωρήσουν οι επιχειρήσεις μέλη

¹⁷⁸ Barry, M. (2011). 6 Concerted capital: understanding employer interests and the role of employer coordination in contemporary employment relations. *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, 111.

Barry, M., & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising employer associations under evolving employment relations: Countervailing power revisited. *Work, Employment and Society*, 25(1), 149–162. <https://doi.org/10.1177/0950017010389229>

Barry, M., & Wilkinson, A. (2011b). *Research handbook of comparative employment relations*: Edward Elgar Publishing.

¹⁷⁹ 2.1.2.g Οι μελετητές των συστημάτων της Αυστραλίας και της Νέας Ζηλανδίας: David Plowman, Michael Barry

¹⁸⁰ Hai peter, T. (2011). ‘Unbound’ employers’ associations and derogations: erosion and renewal of collective bargaining in the German metalworking industry. *Industrial Relations Journal*, 174–194.

¹⁸¹ Για τις λογικές της Συμμετοχής και της Επιρροής των εργοδοτικών οργανώσεων βλ. [Schmitter and Streeck](#) (1981).

τους και να γίνουν μέλη των πρώτων, ώστε να αποφύγουν τις σχετικές απορρέουσες δεσμεύσεις. Αν και υπήρξαν διαφοροποιήσεις στο πώς λειτούργησε η δημιουργία των εν λόγω οργανώσεων σε διαφορετικούς κλάδους και περιφέρειες, τα στοιχεία της μελέτης έδειξαν πως **σε πολλές περιοχές οι νέες οργανώσεις δεν συγκροτήθηκαν από επιχειρήσεις που έφυγαν από τις παραδοσιακές οργανώσεις αλλά κατάφεραν να στρατολογήσουν εντελώς νέα μέλη.** Ο Hairpeter διαπίστωσε ότι στις 10 από τις 12 περιφέρειες ο σκοπός των νέων οργανώσεων ήταν να στρατολογήσουν μέλη από επιχειρήσεις που δεν ανήκαν πριν σε εργοδοτικές οργανώσεις και ότι μόνο στη Βαυαρία και στη Σαξονία συνέβαινε το αντίθετο. Παρόλα αυτά, υπήρχε ξεκάθαρη τάση ενίσχυσης του δίπολου μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων με τις πρώτες να γίνονται μέλη στις οργανώσεις άνευ κλαδικών δεσμεύσεων και τις μεγάλες να παραμένουν ή όχι στις παραδοσιακές οργανώσεις ανάλογα με τη δύναμη των εργατικών συνδικάτων. Αυτό είχε **συνέπεια τη δημιουργία δύο διαφορετικών διαπραγματευτικών στρατηγικών των εργοδοτών** ανάλογα με το πόσο ισχυρή είναι η επιχείρηση να επιδιώξει τα εργοδοτικά της συμφέροντα απέναντι στο Επιχειρησιακό Συμβούλιο και να επιτύχει ευνοϊκότερους όρους από τις κλαδικές διαπραγματεύσεις. Οι εργοδοτικές οργανώσεις όμως, ενώ πριν εξισορροπούσαν τα συμφέροντα των μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, τώρα **απέκτησαν μονοδιάστατη διαπραγματευτική στρατηγική γεγονός που δείχνει τις συνέπειες της κορπορατιστικής διάβρωσης και τη μετατόπιση της εστίασης τους από τη λογική της ευρύτερης αντιπροσωπευτικής επιρροής, στη «λογική της συνδρομής».** Εν τούτοις, η αποκέντρωση αυτή στο επίπεδο της επιχείρησης αν και βολεύει τους εργοδότες, καθιστά τα τοπικά και επιχειρησιακά συνδικάτα τους έχοντα ενισχυμένο ρόλο και την ευχέρεια πλέον να αλλάξουν ξανά τους όρους του παιχνιδιού.

Ο Paster (2015)¹⁸² μελέτησε τον ρόλο που είχαν οι ομάδες επιχειρηματικών συμφερόντων για τη διαμόρφωση των δημόσιων κοινωνικών πολιτικών. Έχοντας διεξάγει μία εκτενή ανασκόπηση της βιβλιογραφίας στα πεδία της πολιτικής επιστήμης, της ιστορίας και της κοινωνιολογίας, αναγνώρισε δύο σκέλη ανάλυσης. Το ένα εστιάζει στην **πολιτική ισχύ και επιρροή των επιχειρήσεων**, το άλλο αναλύει

¹⁸² Paster, T. (2015). Bringing power back in: A review of the literature on the role of business in welfare state politics.

τις προτιμήσεις και τα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Από το 1990 και μετά, η βαρύτητα της εστίασης μετεπήδησε από το πρώτο σκέλος στο δεύτερο. Ο Paster προσπάθησε να επαναφέρει την οπτική της ισχύς στη σχετική συζήτηση για το ρόλο των επιχειρήσεων στην ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας και ερμήνευσε το γιατί τα οργανωμένα επιχειρηματικά συμφέροντα ενώ σε περιόδους του παρελθόντος είχαν αποδεχτεί κοινωνικές πολιτικές, μετά το 1970 εναντιωνόντουσαν σε αυτές.

Τεράστιο ενδιαφέρον έχουν και οι πρόσφατες μελέτες που έχουν δημοσιευτεί την τελευταία πενταετία και οι οποίες αφήνουν ορισμένα περιθώρια αισιοδοξίας σχετικά με την ενδυνάμωση της ερευνητικής προσπάθειας για την πληρέστερη κατανόηση της εξέλιξης, της συμπεριφοράς και των προκλήσεων που διέπουν τις εργοδοτικές οργανώσεις. Πιο συγκεκριμένα, αναφερόμαστε στους Brandl and Lehr (2016)¹⁸³ οι οποίοι ανέλυσαν την εξέλιξη πυκνότητας συμμετοχής από το 1973 έως το 2012 των **μεγαλύτερων κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων δεκατριών χωρών** της δυτικής Ευρώπης προκειμένου να ερμηνεύσουν τη συμπεριφορά τους σε σχέση με τις κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που τις επηρέασαν τις τελευταίες δεκαετίες. Συμπέραναν πως οι εν λόγω οργανώσεις **διατήρησαν την ισχύ τους εν μέσω των πιέσεων για αλλαγή που προέρχονται από τις δυνάμεις της παγκοσμιοποίησης**, της αποκέντρωσης της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της αποδυνάμωσης των συνδικάτων εν γένει. Σε αντίθεση με τις εκτιμήσεις που βασιζόνταν σε θεωρητικούς συλλογισμούς σχετικά με την αρνητική επιρροή της οικονομικής διεθνοποίησης στα συλλογικά όργανα των εργοδοτών και τη βασική υπόθεση της θεωρίας της συλλογικής δράσης του Olson, ότι δηλαδή οι επιχειρηματικές συλλογικές οργανώσεις προϋποθέτουν στενής έκτασης και περιχαρακωμένα συμφέροντα προκειμένου να έχουν ισχυρή οργανωσιμότητα και επιρροή, **η διαχρονική ανάλυση της συνδικαλιστικής πυκνότητας συμμετοχής έδειξε ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις παραμένουν ισχυρές και κραταιές**. Οι Brandl και Lehr ερμηνεύουν τα εν λόγω ευρήματα μέσω της θεωρητικής τους προσέγγισης η οποία βασίζεται στον ισχυρισμό ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις είναι οργανισμοί οι οποίοι μεταλλάσσονται δυναμικά και προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες μέσω προσαρμογής της ίδιας της

¹⁸³ Brandl, B., & Lehr, A. (2016). The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X16669842.

οργανωτικής τους δομής και των υπηρεσιών που προσφέρουν. Μάλιστα, έχουν καταφέρει να εκμεταλλευτούν επιτυχέστατα τις συνθήκες οικονομικής εξωστρέφειας και δυσπραγίας που επικρατούν ενισχύοντας την παρουσία τους στα εθνικά οικονομικά δρώμενα των χωρών τους χάρη σε συγχωνεύσεις και μετατόπιση δραστηριοτήτων από δεσμευτικές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και ενεργητικές πολιτικές στην αγορά εργασίας.

Την ίδια χρονιά, οι You and Barry (2016)¹⁸⁴ παρουσίασαν την έρευνα τους που βασίστηκε στις τρεις κύριες εργοδοτικές οργανώσεις της Αυστραλίας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου με σκοπό να συμπληρώσουν ένα κενό που υπήρχε μέχρι τότε στη βιβλιογραφία. Αυτό, αφορούσε στο πώς οι **ανταγωνιστικές δυναμικές μεταξύ των οργανώσεων στον ίδιο κλάδο επηρεάζουν εν τέλει τις αντιδράσεις και τη στρατηγική τους συμπεριφορά**¹⁸⁵. Πιο συγκεκριμένα, προσπάθησαν να απαντήσουν στο πώς η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας επηρεάζουν τον **ανταγωνισμό μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου**. Καθώς και το πώς εν συνεχεία επηρεάζουν τις σχετικές τους αντιδράσεις που απαντούν στις αλλαγές αυτές του περιβάλλοντός τους.

Τα σχετικά τους ευρήματα σταχυολογούνται ως εξής: α) επιβεβαιώνεται αυτό που αναφέρεται και σε άλλη έρευνα (Peter Sheldon, Nacamulli, Paoletti, & Morgan, 2016)¹⁸⁶ ότι οι **περιβαλλοντικές διακυμάνσεις** που προέρχονται από ρυθμιστικές μεταρρυθμίσεις συμβάλλουν στην **ενίσχυση του ανταγωνισμού** των εργοδοτικών οργανώσεων στις **αγορές προϊόντων**, β) ωστόσο, οι περιβαλλοντικές διακυμάνσεις **αυξάνουν τον κατακερματισμό** των αγορών μεταξύ αυτών των οργανώσεων, γ) στον βαθμό που οι περιβαλλοντικές διακυμάνσεις **επηρεάζουν έναν ολόκληρο κλάδο**,

¹⁸⁴ You, K., & Barry, M. (2016). Intra-industry competition among employer associations: a case study of the retail sector. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 26(2), 120–137. <https://doi.org/10.1080/10301763.2016.1162937>

¹⁸⁵ Οι συγγραφείς αναφέρουν ότι μόνη εξαίρεση είναι οι σχετικές αναφορές του Bowden ο οποίος έχει εστιάσει σε συγκεκριμένο κλάδο και έχει συμπεριλάβει στην εξίσωση των δυναμικών σχέσεων ανταγωνισμού που αναπτύσσονται και την παράμετρο των συνδικάτων. Βλ. (Bowden, 1999) "Employer Associations in Road Transport." In *Employer Associations and Industrial Relations Change: Catalysts or Captives*, edited by P. Sheldon, and L. Thornthwaite. St Leonards: Allen & Unwin.

¹⁸⁶ Sheldon, P., Nacamulli, R., Paoletti, F., & Morgan, D. E. (2016). Employer Association Responses to the Effects of Bargaining Decentralization in Australia and Italy: Seeking Explanations from Organizational Theory. *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 160-191.

αυτές δύνανται να επιφέρουν **τελικά συνεργασία** μεταξύ φορέων που θα μειώσουν τις ανταγωνιστικές πιέσεις, δ) το **ιστορικό των σχέσεων** των οργανώσεων μπορεί να **επηρεάσει** τη μεταξύ τους δυναμική αλληλόδραση και τέλος ε) ο **ανταγωνισμός** στις **αγορές προϊόντων εντός ενός κλάδου** τείνει να αλλάξει την κατεύθυνση του **προσανατολισμού** των εργοδοτικών οργανώσεων από μία συλλογική ταυτότητα παραδοσιακού τύπου **προς μία περισσότερο επιχειρηματικής φύσης**. Τα παραπάνω προσθέτουν την παράμετρο του ενδοκλαδικού ανταγωνισμού και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να επεκτείνουν το μοντέλο της ανανέωσης των εργοδοτικών οργανώσεων που βασίζεται στους (P Sheldon, Paoletti, & Nacamulli, 2009; Peter Sheldon & Thornthwaite, 2004)¹⁸⁷.

Το 2016 επίσης, ο Ibsen (2016)¹⁸⁸ με την πρωτότυπη προσέγγιση του διερεύνησε τις **αντιλήψεις των εργοδοτών της Δανίας για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και της οικονομίας τους** σε σχέση με τον **ρόλο του συστήματος** των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την **ανάγκη αναμόρφωσής του**, κατά την περίοδο της πρόσφατης κρίσης του 2009-2014 για την χώρα. Ερεύνησε το ζήτημα συγκριτικά με τις όμορες σκανδιναβικές χώρες (Σουηδία, Νορβηγία, Φινλανδία) και εισήγαγε το θεωρητικό πλαίσιο της **λογικής εξήγησης** (sensemaking) η οποία βασίζεται στη διαφορετική διαμόρφωση αντιλήψεων από τα **σήματα** (cues) που λαμβάνουν οι εργοδότες από την αγορά και τα οποία ερμηνεύονται με διαφορετικό τρόπο όσον αφορά τον αντίκτυπο τους στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων τους και της οικονομίας. Οι Δανοί εργοδότες πίστευαν πως ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης της κρίσης ανταγωνιστικότητας του κόστους εργασίας ήταν η διατήρηση του υπάρχοντος τρόπου ρύθμισης σε κλαδικό επίπεδο χωρίς την ύπαρξη εθνικού κατώτατου μισθού. **Οι αντιλήψεις αυτές προέρχονταν από την πεποίθηση τους** ότι ενώ αναγνώριζαν ότι υπήρχε πρόβλημα με την ανταγωνιστικότητα του

¹⁸⁷ Sheldon, P., F. Paoletti, and R. Nacamulli (2009). "Clients or Members? Organisational Strategies of Employer Associations in Australia and Italy in Response to Industrial Relations Decentralisation." Refereed Proceedings of the 15th World Congress of the International Industrial Relations Association. Sydney, International Industrial Relations Association.

Sheldon, P., and L. Thornthwaite. 2004. "Business or Association? The Strategic Responses of Employer Associations to the Decentralisation of Bargaining in Australia." *The Economic and Labour Relations Review* 15 (1): 128–158. doi:10.1177/103530460401500106.

¹⁸⁸ Ibsen, C. L. (2016). Making sense of employer collectivism—the case of Danish wage bargaining under recession. *Journal of Industrial Relations*, 58(5), 669–687.

κόστους εργασίας, αυτό οφειλόταν στα χαρακτηριστικά της αγοράς τους, όπως την περιορισμένη προσφορά εργασίας και **όχι στον τρόπο με τον οποίο λειτουργούσε το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων**. Όπως χαρακτηριστικά αναφερόταν στις σχετικές συνεντεύξεις της έρευνας, το τότε υπάρχον αποκεντρωμένο σύστημα που ευνοούσε τις επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις ήταν το ιδανικό σύμφωνα με τις αντιλήψεις των Δανών εργοδοτών, διότι **εάν γινότουσαν λάθος συμφωνίες από αυτούς και τα συνδικάτα**, τα αποτελέσματα θα ήταν **περιορισμένα** σε επιχειρησιακό, τοπικό ή και ενδεχομένως κλαδικό επίπεδο και έτσι δε θα συμπαρασυρόταν το σύνολο της οικονομίας από τις λάθος αποφάσεις. Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι το κόστος εργασίας είχε ανέβει πολύ μειώνοντας την εθνική ανταγωνιστικότητα, **οι δανοί εργοδότες φαίνονταν ότι παραέβλεπαν** στην αντίληψη των πραγμάτων που είχαν **την αντίστροφη σχέση** ότι δηλαδή οι επιμέρους λάθος αποφάσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στο μακρο επίπεδο.

Επιπρόσθετα, **οι αντιλήψεις των Δανών εργοδοτών για τις παλαιότερες μεταρρυθμίσεις και την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων** σε συλλογικό επίπεδο οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα την **επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας του κόστους εργασίας** συνοψίζονται στα εξής: α) η επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας οφείλεται στις ελλείψεις της αγοράς εργασίας και την φορολογία, και όχι στους θεσμούς και τη δομή του συστήματος, β) οι τάσεις κεντροποίησης ανήκουν στο παρελθόν, γ) η αποκέντρωση στο επίπεδο των επιχειρήσεων συνεπάγεται τη μάθηση μέσω της πειθαρχίας στην αγορά η οποία είναι ανώτερη από την μάθηση που συνεπάγεται σε ομοσπονδιακό επίπεδο, δ) η αποκέντρωση δημιουργεί τοπικές κοινότητες στην επιχείρηση και επομένως έχει θετικές επιπτώσεις για την απόδοση της.

Το επόμενο έτος, οι Gooberman et al. (2017)¹⁸⁹ έκαναν έρευνα για τις **εργοδοτικές οργανώσεις του ΗΒ** διεξάγοντας 70 συνεντεύξεις και αναλύοντας μία σειρά δεδομένων για 447 εργοδοτικές οργανώσεις. Με αυτόν τον τρόπο συνέβαλλαν στην ανάπτυξη μία **νέας τυπολογίας** για τις εργοδοτικές οργανώσεις η οποία δεικνύει τις

¹⁸⁹ Gooberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2017). A typology of employers' organisations in the United Kingdom. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X17704499.

αλλαγές που έχει επιφέρει σε οργανωσιακό και λειτουργικό επίπεδο η υποχώρηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Υποστήριξαν πως η βασική αρχική λειτουργία τους ήταν ανέκαθεν ο συντονισμός και η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων πέραν του χώρου εργασίας, ιδιαίτερα σε κλαδικό επίπεδο. Εν τούτοις, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πολλών εργοδοτών άρχισαν να φθίνουν σταθερά μετά το 1980 και έως εκ τούτου, δημιουργείται το ερώτημα γιατί οι εργοδότες συνεχίζουν να οργανώνονται συλλογικά παρά την υποχώρηση του βασικού στόχου και αρχικής επιδίωξης των οργανώσεών τους.

Η έρευνα τους απαντάει στο σχετικό ερώτημα με επικαιροποιημένα στοιχεία για το ΗΒ που **αποτυπώνουν το σύνολο του πληθυσμού** των εργοδοτικών οργανώσεων και εντοπίζει **4 τύπους σύγχρονων οργανώσεων** που ο καθένας χαρακτηρίζεται περισσότερο από μία συγκεκριμένη κεντρική λειτουργία, αν και υπάρχουν αλληλεπικαλύψεις. Οι τύποι αυτοί είναι οι εργοδοτικές οργανώσεις που εμπλέκονται με τα εργατικά συνδικάτα στις **συλλογικές διαπραγματεύσεις**, οι οργανώσεις που δραστηριοποιούνται με την **άσκηση επιρροής** (lobbying) εκπροσωπώντας τα εργοδοτικά συμφέροντα στην πολιτική διαδικασία και προτεροποιούν την επιρροή προς την **κυβέρνηση**. Επίσης, οι οργανώσεις που θέτουν **ελάχιστα κλαδικά πρότυπα**, αναπτύσσουν κώδικες δεοντολογίας, διαχέουν καλές πρακτικές, δουλεύουν με συλλογικούς φορείς και την κοινωνία των πολιτών ώστε να υπάρχει ενσωμάτωση των καλών πρακτικών στις επιχειρήσεις μέλη τους, καθώς και αυτές που εστιάζουν στις **υπηρεσίες** και στην **διευκόλυνση της επιχειρηματικότητας**, συμπεριλαμβανομένων της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού και των εργασιακών σχέσεων.

Πιο αναλυτικά, η τυπολογία των συγγραφέων περιγράφεται στον παρακάτω πίνακα ο οποίος χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο συνδυάζει τις διαστάσεις της άμεσης και έμμεσης επίπτωσης στις εργασιακές σχέσεις με την παροχή συλλογικών ή επιλεκτικών υπηρεσιών σε σχέση με τους τέσσερις κύριους τύπους εργοδοτικών οργανώσεων. Το δεύτερο, εξειδικεύει και αποτυπώνει τις κύριες λειτουργίες τους, τους κύριους συνομιλητές τους, τον ρόλο που έχουν για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και τα κίνητρα συλλογικής οργάνωσης και δράσης που υπάρχουν πίσω από τη λειτουργία τους.

Πίνακας 4: Τα είδη και η τυπολόγηση των εργοδοτικών οργανώσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο

Table 1. Patterns of employers' organisations in the United Kingdom.

	Provision of collective goods	Provision of selective goods
Direct impact on employment relations	Negotiating EOs	Standard-setting EOs
Indirect impact on employment relations	Lobbying EOs	Service EOs

Table 2. Typology of employers' organisations in the United Kingdom.

EO type	Primary function	Key interlocutor	Role in work and employment relations	Motives of association
<i>Negotiating</i>	Collective bargaining	Unions	Negotiating collective agreements, arbitration procedures	Countering union power, dealing with conflict at work
<i>Lobbying</i>	Political interest representation	State	Shaping labour law, service provision	Influencing government(s)
<i>Standard-setting</i>	Defining and implementing labour standards	NGOs	Setting labour standards, encourage best practice and high involvement	Improving working conditions and performance of targeted workers; avoiding legal risks; enhancing reputation of member firms
<i>Service</i>	Service provision	Commercial service firms	Provision of HR process management, legal advice	Delivering services in a cost-efficient manner through pooling resources and membership fees

Στη μελέτη των Gooberman et al για το ΗΒ βρέθηκε πως από τις 447 εργοδοτικές οργανώσεις, **οι 59 (13%) αναγνωρίστηκαν ως συλλογικοί διαπραγματευτές** και η διάμεσος του αριθμού των μελών τους ήταν 167 συμπεριλαμβάνοντας συνήθως μεγάλους εργοδότες και επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα. Η μεγαλύτερη ομάδα ήταν οι **οργανώσεις lobbying που απάρτιζαν το 56%** του συνόλου και με διάμεσο αριθμού μελών τις 240 επιχειρήσεις, τις περισσότερες από όλους τους τύπους. Μόνο το 3% των οργανώσεων ήταν **συλλογικά όργανα που καθόριζαν πρότυπα** και είχαν διάμεσο αριθμό μελών τις 129 επιχειρήσεις. Το 28% του συνόλου του πληθυσμού, δηλαδή 127 οργανώσεις τυπολογήθηκαν ως εργοδοτικές οργανώσεις **πάροχοι υπηρεσιών** με το μικρότερο διάμεσο αριθμό μελών τις 101 επιχειρήσεις. Τέλος, οι συγγραφείς συμπεραίνουν πως η συζήτηση για το τέλος των θεσμοθετημένων βιομηχανικών σχέσεων, αν και έχει κάποια βάση λόγω της σημαντικής μείωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δεν μπορεί να πείσει για τη ριζική εξαφάνιση των εργοδοτικών οργανώσεων ως συλλογικά όργανα τα οποία εν τέλει **προσαρμόστηκαν και άλλαξαν τον τρόπο που εκπροσωπούν τα εργοδοτικά συμφέροντα**. Το εύρος του σύγχρονου πεδίου λειτουργίας των εργοδοτικών οργανώσεων δεικνύει **μία**

αυξανόμενη σημασία της εκπροσώπησης μεμονωμένων συμφερόντων όπως αυτή αποτυπώνεται από τη δραστηριοποίηση των οργανώσεων που επικεντρώνονται στη θεσμοθέτηση προτύπων και την παροχή υπηρεσιών.

Την ίδια χρονιά οι Bowkett, Hauptmeier, and Heery (2017)¹⁹⁰ εστίασαν στην ανάδειξη της σημαντικής νέας μορφής συλλογικής οργάνωσης που σχετίζεται με **τα εργοδοτικά φόρα** τα οποία εστιάζουν στη προώθηση της **καλής εταιρικής συμπεριφοράς**. Κατά κανόνα έχουν ως αντικείμενο τα ζητήματα ισότητας και διαφορετικότητας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και συλλογικής ενεργοποίησης διάφορων κοινοτήτων. Τα ζητήματα αυτά, εξαιτίας της σημαντικής αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του ελεύθερου πεδίου που τους παραχώρησαν, έχουν ξεχωρίσει στο δημόσιο προσκήνιο τα τελευταία χρόνια.

Οι συγγραφείς ισχυρίζονται ότι τα εργοδοτικά φόρα και οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστηρίζουν τους εργοδότες στο να αντιμετωπίσουν τις **προκλήσεις** που εμπεριέχει η **διαχείριση των εργασιακών σχέσεων** και τις **απειλές** στην **κερδοφορία** τους που προκύπτουν από δυναμικώς διαφοροποιούμενα πολιτικά και κοινωνικά πλαίσια. Η οργάνωση των εργοδοτών σε εργοδοτικές οργανώσεις ήταν μία απάντηση στην αυξανόμενη δύναμη των εργατικών συνδικάτων και του εργατικού κόστους. Τα εργοδοτικά φόρα βοηθούν τους εργοδότες να αντιμετωπίσουν μία σειρά προκλήσεων που περιλαμβάνουν τη **μειούμενη κοινωνική συνοχή** στις κοινότητες στις οποίες ασκούν επιχειρείν, τα νομικά και τα **ρίσκα** εμπορικής φήμης που θέτονται από νέες νομοθεσίες, καθώς και τις **προσδοκίες** των καταναλωτών και των εργαζομένων τους για χρηστή εταιρική συμπεριφορά. Τα εργοδοτικά φόρα αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις με το να εμπλέκονται σε κοινωνικές δράσεις σε τοπικές κοινότητες, να διαχέουν **καλές πρακτικές** και κανόνες δεοντολογίας, να προωθούν την **εργοδοτική ελκυστικότητα** των μελών τους και να προβάλλουν τις δράσεις κοινωνικής τους ευθύνης.

Η μελέτη περίπτωσης του δικτύου [Business in the Community](#), ανέδειξε ότι στο ΗΒ οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα εργοδοτικά φόρα αναπτύχθηκαν σε κατευθύνσεις αντίστροφης τροχιάς. Οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα μέλη τους

¹⁹⁰ Bowkett, C., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2017). Exploring the role of employer forums—the case of Business in the Community Wales. *Employee Relations*.

έχουν φθίνει τα τελευταία χρόνια, ενώ στα εργοδοτικά φόρα η βάση των μελών τους έχουν αυξηθεί. Το σημαντικό ερώτημα σε όρους εργασιακών σχέσεων που απαντήθηκε μέσω της μελέτης ήταν **το πώς διαφέρουν η ρύθμιση της εργασίας και των εργαζομένων μεταξύ των δύο διαφορετικών τρόπων που πρεσβεύουν οι δύο αυτές διαφορετικού τύπου οργανώσεις εργοδοτών**. Οι συγκρίσεις έδειξαν ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν προφανώς μεγαλύτερη εξουσία και έλεγχο, μέσω **ποιών**, να εφαρμόσουν στα μέλη τους επιθυμητές πολιτικές, κατευθύνσεις και πρότυπα τα οποία προκύπτουν από τις συμφωνίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε αντίθεση, τα εργοδοτικά φόρα ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να βελτιώσουν τα πρότυπα ΕΚΕ που έχουν και μέσω συγκριτικής προτυποποίησης (benchmarking) αναγνωρίζουν σε ποιους τομείς υπολείπονται των ανταγωνιστών τους. Ιδανικά, τα μέλη **συμμορφώνονται εθελοντικά** με τα νέα πρότυπα ΕΚΕ, καθότι τα εργοδοτικά φόρα δεν έχουν εργαλεία επιβολής και συμμόρφωσης των μελών τους.

Μια επιπλέον διαφορά μεταξύ τους στη ρύθμιση της εργασίας είναι η συμμετοχή των εργαζομένων. Τα μέλη στα εργοδοτικά φόρα δεν συνηθίζουν να εμπλέκουν τους εργαζομένους τους στη διαμόρφωση, την εφαρμογή και την επίβλεψη των σχετικών προτύπων εργασίας. **Αυτή είναι η βασική διαφορά με τις εργοδοτικές οργανώσεις** οι οποίες αντιμετωπίζουν τους συλλογικά οργανωμένους εργαζομένους. Τα εργατικά συνδικάτα συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις των αποφάσεων και προστατεύουν τις διεκδικήσεις τους μέσω απεργιακών κινητοποιήσεων και της προσφυγής σε μηχανισμούς επίλυσης διαφορών. Ως εκ τούτου, αυτή η διαφορετική συμμετοχή των εργαζομένων συμβάλλει στη σφυρηλάτηση πιο ισχυρών ελάχιστων προτύπων σε σύγκριση με τις εθελοντικές ρυθμίσεις που προτείνουν τα φόρα. Τέλος, οι συλλογικώς διαπραγματευόμενες συνθήκες εργασίας είναι πιο εκτενείς στον σκοπό τους και περιλαμβάνουν κρίσιμα ζητήματα αμοιβών, ενώ η κατευθυνόμενη από τους εργοδότες ατζέντα της ΕΚΕ δίνει σημασία σε πιο στενά οριοθετημένα ζητήματα όπως αυτά των ισοτήτων και της διαφορετικότητας.

Στο επόμενο έτος, ο Martin Behrens (2018)¹⁹¹ ανέλυσε τα **οργανωσιακά χαρακτηριστικά** 358 εργοδοτικών οργανώσεων στη Γερμανία από μία βάση δεδομένων 899 επιχειρηματικών οργανώσεων. Χαρτογράφησε οργανωσιακά χαρακτηριστικά όπως οι κανόνες **αποδοχής** νέων μελών, οι κανόνες **προστασίας** πληροφοριών και ευαίσθητων επιχειρησιακών συμφερόντων, η **στάθμιση** των συμφερόντων, τα **εσωτερικά κίνητρα** ενεργοποίησης και η επίλυση διαφορών. Με την ανάλυση του αυτή συνέβαλλε στη διαφώτιση του πως οι εργοδοτικές οργανώσεις καταφέρνουν να εκπροσωπούν υπό την ίδια οργανωσιακή σκέπη αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα ανταγωνιστών.

Στην ουσία, επέκτεινε την υπάρχουσα βιβλιογραφική προσέγγιση που βασίζεται στις ανταγωνιστικές έννοιες της «συνδρομής» και της «επιρροής» η οποία κατά κύριο λόγο υποστηρίζει πως η δεύτερη θυσιάζεται για τους σκοπούς της πρώτης. Ο Behrens έδειξε πως η πρώτη υπερισχύει μέσω μίας **σειράς κανόνων** που προδιαγράφουν την **είσοδο νέων μελών** και δρουν ως θεματοφύλακες των συμφερόντων των υπαρχουσών μελών, προσδιορίζουν τον **τρόπο επίλυσης των διαφορών** μεταξύ των μελών και των μελών με την ηγεσία της οργάνωσης, **ενεργοποιούν** και δίνουν **έμφαση σε συγκεκριμένα συμφέροντα** αλλά και εμποδίζουν την οργάνωση από τα να ξεπεράσει ορισμένα όρια στην **απόκτηση εμπιστευτικών πληροφοριών**, απομονώνοντας με αυτόν τον τρόπο μέρη των επιχειρηματικών συμφερόντων από τη συλλογική εκπροσώπηση. Με την λεπτομερή καταγραφή και ανάλυση των παραπάνω οργανωσιακών χαρακτηριστικών σε σχεδόν απογραφικό για τη Γερμανία δείγμα, ανέδειξε ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις υπόκεινται όχι μόνο στα γενικά προβλήματα της συλλογικής δράσης, αλλά και σε συγκεκριμένα άλλα διαφορετικής φύσης που αντικατοπτρίζουν τη φύση τους ως **μη κερδοσκοπικών οργανισμών που υπηρετούν μέλη που έχουν σκοπό το κέρδος**. Ως εκ τούτου, συμπέρανε πως η μοίρα των εργοδοτικών οργανώσεων είναι να εκπροσωπούν επιχειρήσεις συγκεκριμένων τομέων επιχειρηματικής ή συλλογικής δραστηριότητας που ανταγωνίζονται ταυτόχρονα τόσο για πελάτες όσο και για εργαζόμενους, καθώς και να τις οργανώνουν στην ίδια στέγη.

¹⁹¹ Behrens, M. (2018). Structure and competing logics: the art of shaping interests within German employers' associations. *Socio-Economic Review*, 16(4), 769-789.

Οι Gooberman, Hauptmeier, and Heery (2018)¹⁹² εστιάζοντας πολύ πρόσφατα στη **μετεξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο**, επισημαίνουν πως η βιβλιογραφία έχει περιγράψει και αναλύσει επαρκώς την πορεία της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αποχώρησή τους από εθνικές και κλαδικές διαπραγματεύσεις τις τελευταίες δεκαετίες και ειδικότερα μετά τις αλλαγές στις πολιτικές ισορροπίες το 1990. Αυτό όμως το οποίο δεν έχει μελετηθεί είναι οι σχετικές επιπτώσεις από τη γενικευμένη αυτή αποκέντρωση στις ίδιες τις οργανώσεις καθότι **έχουν ανακύψει νέα πεδία συλλογικής δράσης και οργανωσιακές λειτουργίες που τα υποστηρίζουν.**

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έρευνα τους, η πρωταρχική λειτουργία των εργοδοτικών οργανώσεων σχετικά με τη συλλογική εκπροσώπηση έχει αλλάξει προσανατολισμό από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην άσκηση επιρροής και τη συμμετοχή στην πολιτική διαδικασία. Εκτός όμως από τη συμμετοχή τους στην πλουραλιστική κοινοβουλευτική διαδικασία, οι εργοδοτικές οργανώσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο συμμετέχουν και σε κυβερνητικά συμβούλια τα οποία ασχολούνται αποκλειστικά με ζητήματα ρύθμισης της αγοράς εργασίας, χωρίς όμως αυτά να έχουν έναν ευρύτερο ρόλο στην οικονομική διακυβέρνηση. Δεύτερον, η διάθρωση των εργοδοτικών συμφερόντων παραμένει σημαντικά κατακερματισμένη μεταξύ ενός μικρού αριθμού μεγάλων με σημαντική δημόσια επιρροή και μίας μεγάλης πλειοψηφίας εθνικών - κλαδικών οργανώσεων με περιφερειακή εκπροσώπηση. Ειδικά, η τελευταία διάσταση της περιφερειακής εκπροσώπησης έχει καταστεί αρκετά πιο σημαντική στο πλαίσιο των αποκεντρωμένων εθνών του ΗΒ και χάρη στις ειδικές εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδεδεμένα τους φόρα όπως αυτά για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Τρίτον, η μετατόπιση από την εκπροσώπηση σε συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει συμπληρωθεί με τη διεύρυνση της εκπροσώπησης συμφερόντων μεμονωμένων επιχειρήσεων και της παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών.

Τέλος, οι ίδιοι συγγραφείς προσέθεσαν στο ενεργητικό τους ένα άρθρο που εμβαθύνει στην ιδιαίτερη περίπτωση του **Ηνωμένου Βασιλείου σχετικά με την**

¹⁹² Gooberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2018). Contemporary employer interest representation in the United Kingdom. *Work, employment and society*, 32(1), 114-132.

πτωτική πορεία του αριθμού των εργοδοτικών τους οργανώσεων από το 1976 έως και το 2014 (Goberman, Hauptmeier, & Heery, 2019)¹⁹³. Οι Goberman et al υπολόγισαν πως υπήρξε μείωση την εν λόγω περίοδο κατά 81% σε όρους αριθμού οργανώσεων και 56% συνεπαγόμενη μείωση σε όρους εργαζομένων. Υποστήριξαν ότι τις τέσσερις αυτές δεκαετίες οι εργοδοτικές οργανώσεις σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις έπесαν διαχρονικά «ακούσια» θύματα των αλλαγών του πλαισίου πολιτικής οικονομίας που επήλθαν στις χώρες του Βασιλείου και προκλήθηκαν από το κράτος. Αυτό συνέβη επειδή **το κράτος δεν θεώρησε ποτέ πως οι εργοδοτικές οργανώσεις είναι πανίσχυρες και αναγκαίες, όπως αντίθετα συνέβη με τα εργατικά συνδικάτα**. Εν τούτοις, παρά τον μειούμενο αριθμό των εργοδοτικών οργανώσεων, η αυξανόμενη σημασία της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζει την εργασιακή σχέση σε ατομικό επίπεδο επέτρεψε στις συλλογικές οργανώσεις να συνεχίσουν να υπάρχουν, αλλάζοντας όμως μορφή.

Στα τέλη του 2021, οργανώθηκε και η πρωτοβουλία [EmpRep](#) που είναι μια συγχρηματοδοτούμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Δράση η οποία εξετάζει τη δομή, τη συμπεριφορά και τον αντίκτυπο των εργοδοτικών οργανώσεων στις διαπραγματεύσεις και στα αποτελέσματα τους στην αγορά εργασίας. Η πρωτοβουλία, με τη συμμετοχή ακαδημαϊκών, ερευνητών και στελεχών από ευρωπαϊκές και μη οργανώσεις, αναμένεται να παράξει σημαντικό νέο υλικό εντός του 2022.¹⁹⁴

¹⁹³ Goberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2019). The decline of Employers' Associations in the UK, 1976–2014. *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0022185617750418>

¹⁹⁴ Για το αρχικό υλικό και την προβληματική της πρωτοβουλίας www.emprep.eu/output/.

2.2 Τα συστατικά στοιχεία της συμπεριφοράς των εργοδοτικών οργανώσεων: οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συλλογική οργάνωση και δράση των οργανώσεων

Η συμμετοχή των εργοδοτών σε εργοδοτικές και επιχειρηματικές οργανώσεις αποσκοπεί στη συλλογική δράση των μελών τους σχετικά με τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και των αγορών των προϊόντων. Η κύρια λειτουργία των εργοδοτικών οργανώσεων στην αγορά εργασίας είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που αφορούν τη ρύθμιση των **διαταξικών** σχέσεων με τις δυνάμεις της εργασίας και το κράτος. Αντιθέτως, τα ζητήματα τα οποία στοχεύουν οι επιχειρήσεις να ρυθμίσουν μέσω συλλογικής δράσης στις αγορές των προϊόντων σχετίζονται με τις ενδοταξικές σχέσεις των διαφορετικών ομάδων του κεφαλαίου (πχ. αγοραστές ή προμηθευτές, εισαγωγείς ή εξαγωγείς, μεγάλες ή μικρές επιχειρήσεις, βιομηχανικές-μεταποιητικές ή υπηρεσιών, εντάσεως κεφαλαίου-εργασίας, πολυεθνικές-οικογενειακές).

Η **συλλογική δράση** και η **οριοθέτηση του τομέα άντλησης των μελών** των συλλογικών οργανώσεων, η οποία λειτουργεί ως προϋπόθεση για τη δημιουργία των αναγκαίων και ικανών συνθηκών της πρώτης, αντιπροσωπεύουν δύο ξεχωριστές προβληματικές στο ζήτημα της σύστασης-δημιουργίας των εργοδοτικών οργανώσεων και της συμπεριφοράς τους. Η πρώτη **συνδέεται με τα μέλη** των οργανώσεων και απορρέει από την ισχύ της πρόθεσής τους να εμπλέκονται σε συλλογική δράση. Η δεύτερη **αφορά στην ίδια τη φύση της ύπαρξής τους** με την έννοια ότι οι οργανώσεις είναι φορείς και όργανα επίσημης και θεσμοθετημένης συλλογικής δράσης με σκοπό την οργανωμένη επιδίωξη συγκεκριμένων συμφερόντων. Όλες οι οργανώσεις οριοθετούν αναγκαστικά επισήμως τους τομείς δραστηριότητας που οργανώνουν, επιλέγοντας με αυτόν τον τρόπο τα εν δυνάμει μέλη τους.

Αν και οι συλλογικές οργανώσεις εθελοντικού χαρακτήρα, όπως είναι οι εργοδοτικές¹⁹⁵ απολαμβάνουν ορισμένους βαθμούς ελευθερίας στην οριοθέτηση των τομέων τους, ακόμα και οι πιο ισχυρές εξ αυτών, αποτυγχάνουν να

¹⁹⁵ Με εξαίρεση στην Αυστρία όπου η συμμετοχή στην κορυφαία εθνική εργοδοτική οργάνωση είναι υποχρεωτική.

ενσωματώσουν ομάδες επιχειρήσεων που είναι απρόθυμες να συμμετάσχουν. Συνήθως, η απόφαση μη συμμετοχής προέρχεται από την πεποίθηση ότι το κόστος συνδρομής ή το διαφαινόμενο ρίσκο συμμετοχής (πχ. από τη συνεργασία με ανταγωνιστές, την υποχρεωτική εφαρμογή των συλλογικών αποφάσεων) είναι μεγαλύτερο από τα ενδεχόμενα οφέλη. Επομένως, **οι επιλογές και η οριοθέτηση των τομέων από τους οποίους αντλούν τα μέλη τους** οι οργανώσεις ακολουθούν, λίγο πολύ, την **ικανότητα οργανωσιμότητας των συγκεκριμένων εργοδοτικών συμφερόντων** στα οποία απευθύνονται.

Ένας άλλος περιορισμός για την αποτελεσματική ενσωμάτωση περισσότερων επιχειρηματικών τομέων εκπροσώπησης προκύπτει από **το είδος της εκπροσώπησης**. Αυτή, εξαρτάται από το εάν ανάλογα στοχεύει στην επιδίωξη των συμφερόντων των μελών τους στην αγορά εργασίας, στις αγορές προϊόντων ή και στις δύο ταυτόχρονα. Ο λόγος είναι ότι ενώ **η εκπροσώπηση στην αγορά εργασίας συμβάλλει στην σύγκλιση των εργοδοτικών συμφερόντων** και ενέχει λιγότερους διασπαστικούς παράγοντες, στις αγορές των προϊόντων δε συμβαίνει το ίδιο (Streeck, 1989; Traxler, 1993)¹⁹⁶. **Οι διαφοροποιήσεις των συμφερόντων στις αγορές προϊόντων είναι ενδογενείς και διαχωρίζουν την επιχειρηματική κοινότητα σε διακριτές και ανταγωνίσιμες μεταξύ τους ομάδες** (π.χ. πωλητές και αγοραστές πρώτων υλών, μεγάλες επιχειρήσεις και μικρότεροι προμηθευτές τους). Ως αποτέλεσμα, η επιδίωξη αντιπροσώπευσης στις αγορές προϊόντων συνεπάγεται την προώθηση συμφερόντων σε σχέση ή σε αντίθεση με άλλες ομάδες επιχειρηματικών συμφερόντων.

Αντιθέτως, **στην αγορά εργασίας οι συγκρούσεις συμφερόντων είναι εξωγενείς ως προς τις οργανώσεις και τα μέλη τους αφού αφορούν (εξωγενή) αντιπαράθεση με τις δυνάμεις της εργασίας ή το κράτος**. Με αυτό τον τρόπο, επειδή οι διαφοροποιήσεις ενδέχεται να είναι στο επίπεδο της διαβάθμισης-ιεράρχησης της σημαντικότητάς τους και όχι στην ύπαρξη αυτή καθαυτή των ζητημάτων (π.χ. μία

¹⁹⁶ Streeck (1989). *Interest Heterogeneity and Organizing Capacity. Two Class Logics of Collective Action?* Berlin: WZB. Discussion Paper στο Czada, Roland M., and Adrienne Windhoff-Héritier. *Political choice: institutions, rules, and the limits of rationality*. Westview Pr. Traxler (1993). *Business associations and labor unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organizability*. *British Journal of Sociology*, 673-691.

μείωση του κόστους εργασίας μπορεί να είναι αναγκαία για όλους αλλά όχι στον ίδιο βαθμό), είναι πιο εύκολο να βρεθεί ελάχιστος κοινός παρονομαστής σύγκλισης και αποδοχής αμοιβαίων συμβιβασμών ώστε να διευκολυνθεί η εκπροσώπηση (π.χ. ποσοστό αυξήσεων των μισθών που μπορούν να απορροφήσουν και οι οριακές επιχειρήσεις).

Τουναντίον, στις πολυσύνθετες **αγορές προϊόντων είναι δύσκολο να βρεθεί κοινός παρονομαστής, διότι συνήθως η επιδίωξη συγκεκριμένου συμφέροντος προσκρούει στον ανταγωνισμό αγοραστή-προμηθευτή που αποτελεί παίγνιο μηδενικού αθροίσματος, εκτός και εάν το κόστος μπορεί να μετακυληστεί εξωγενώς** (π.χ. στους καταναλωτές ή να υπάρξει επιδότηση από το κράτος). Στην αγορά εργασίας, το γεγονός ότι τα συμφέροντα είναι λιγότερο αντιτιθέμενα μεταξύ των διάφορων εργοδοτών, συμβάλλει πιο εύκολα στην απόπειρα για συλλογική δράση και συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επίσης, δεν συνιστά σπάνιο φαινόμενο, πανίσχυρες οικονομικά επιχειρήσεις να έχουν οργανωθεί συνδικαλιστικά με πιο αδύναμες ώστε να αποφεύγουν όσο γίνεται τις διεκδικήσεις των συνδικάτων για περαιτέρω βελτίωση των όρων εργασίας και με το πρόσχημα ακριβώς της εν λόγω αδυναμίας των μικρότερων επιχειρήσεων να ανταπεξέλθουν (Helfen & Behrens, 2009a)¹⁹⁷.

Στις ακόλουθες υποενότητες, γίνεται ανάλυση του πώς επηρεάζονται οι εργοδοτικές οργανώσεις από το εσωτερικό και το εξωτερικό τους περιβάλλον, καθώς και παρουσιάζονται οι πολύπλοκες δυναμικές σχέσεις που αναπτύσσουν οι εργοδοτικές οργανώσεις τόσο με τα μέλη τους όσο και με τους υπόλοιπους συνομιλητές τους. Αρχικά, παρατίθενται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργοδοτικές οργανώσεις στο εσωτερικό τους περιβάλλον από τα χαρακτηριστικά και τη φύση των ίδιων των μελών τους (διαφορετικά εργοδοτικά συμφέροντα, διαφορετικά κίνητρα και μέγεθος επιχειρήσεων) στο να οργανωθούν και να λειτουργήσουν, να αποφασίσουν στόχους για το μέγιστο όφελος της οργάνωσης και των μελών της, καθώς και τίγονται τα θέματα που αφορούν στον ρόλο και τη συμμετοχή των μεγάλων επιχειρήσεων. Στη

¹⁹⁷ Helfen, M., & Behrens, M. (2009). Interest heterogeneity and the effectiveness of German employer associations.

συνέχεια, επιχειρείται ανάλυση του ζητήματος του κατά πόσον επηρεάζει το εξωτερικό περιβάλλον τη λειτουργία και τον ρόλο τους.

Η ακόλουθη ανάλυση είναι σημαντική για να επισημανθεί ότι τα εργοδοτικά συμφέροντα έχουν σημαντικό βαθμό διαφοροποίησης μεταξύ τους, λειτουργούν πολύπλοκα, εξαρτώνται από το είδος της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ιστορικούς και κοινωνικοπολιτικούς παράγοντες και δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ίδια ή να ερμηνεύονται στατικά. Επίσης, συμβάλλει στην ερμηνεία της συμπεριφοράς των εργοδοτικών οργανώσεων μέσω της αποσαφήνισης του τρόπου και της πολυπλοκότητας με την οποία τα εργοδοτικά συμφέροντα επηρεάζουν το εσωτερικό και το εξωτερικό περιβάλλον των οργανώσεων στις οποίες ανήκουν, εάν ανήκουν σε κάποια. Ως εκ τούτου, **οι θεσμικές αλλαγές στα πλαίσια της αποκέντρωσης των σύγχρονων βιομηχανικών σχέσεων δεν κρύβουν κοινά εργοδοτικά συμφέροντα και δεν αντικατοπτρίζουν αναγκαστικά κοινές επιδιώξεις ή ίδιου βαθμού οφέλη.** Πόσω μάλλον δε, όταν η συλλογική απορρύθμιση λαμβάνει χώρα σε περιόδους κρίσης, οπότε οι επιχειρήσεις αντιδρούν σε περιβάλλον υψηλής αβεβαιότητας και οι αντιδράσεις τους αυτές διαφέρουν ακόμη περισσότερο μεταξύ τους με αποτέλεσμα η εργοδοτική αλληλεγγύη και συνοχή της συλλογικής δράσης να διαρρηγνύονται (Streeck, 1987)^{198 199}.

¹⁹⁸ Streeck, W. (1987). The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, employment and Society*, 1(3), 281-308.

¹⁹⁹ Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις οι οποίες, όπως περιγράφεται και εν συντομία στο παράρτημα της υποενότητας [2.2.1](#), το εξωτερικό τους περιβάλλον που σχετίζεται με την ελληνική κρίση, τις επηρέασε με διαφορετικό τρόπο. Εν τέλει, η συμπεριφορά και οι σχετικές τους θέσεις για το ελληνικό ζήτημα, διαφοροποιήθηκαν εξαιτίας των διαφορετικών ομάδων οργανωμένων συμφερόντων που εκπροσωπούν η καθεμία εξ αυτών.

2.2.1 Οι παράγοντες του εσωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων

1. Οι συγκλίσεις και οι αποκλίσεις των εργοδοτικών συμφερόντων

Ο Frans Van Waarden (1991)²⁰⁰ υποστήριξε πως το μεγαλύτερο πρόβλημα-πρόκληση της οργάνωσης των επιχειρηματικών οργανώσεων δεν προέρχεται από τον ταξικό διαχωρισμό, όπως προέβλεπαν οι Offe και Wiesenthal, αλλά από **το γεγονός ότι υπάρχει διαφορά στην οργάνωση μεταξύ ατόμων και επιχειρήσεων**. Ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων είναι οργανώσεις ατόμων, οι επιχειρηματικές οργανώσεις είναι οργανώσεις οργανισμών, των οποίων οι ιδιοκτήτες, φυσικά πρόσωπα ή συνδεδεμένες επιχειρήσεις, κατέχουν τον πλήρη έλεγχο των αποφάσεων επιχειρησιακού και επενδυτικού χαρακτήρα. Η διαφοροποίηση αυτή είχε επισημανθεί από τον James Coleman (1982)²⁰¹ ο οποίος παρατήρησε τις σημαντικές ασυμμετρίες που προκαλούνται στη σύγχρονη κοινωνία από το διαχωρισμό μεταξύ φυσικών και νομικών προσώπων, και την οποία μάλιστα χαρακτήρισε ως “ασύμμετρη κοινωνία”. Ενώ στο τέλος του 19^{ου} και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα η **κυρίαρχη κοινωνική ασυμμετρία** αποτελούνταν από τον **διαχωρισμό εργασίας-κεφαλαίου**, το δεύτερο μισό του 20^{ου} κυριάρχησε η **διάκριση μεταξύ ατόμων και οργανισμών**.

Η διάκριση αυτή αποτελεί σημαντικό ερμηνευτικό εργαλείο που έχει εφαρμογή στις οργανώσεις συμφερόντων καθώς η συμπεριφορά των ατόμων, σε σχέση με αυτή των οργανισμών, αναμένεται να είναι διαφορετική ως προς την οργάνωση στην οποία οι ίδιοι ανήκουν. Επιπλέον, **η παραδοχή ότι τα μέλη των επιχειρηματικών οργανώσεων είναι οργανισμοί (επιχειρήσεις) συμβάλει στην επισήμανση ότι δεν υπάρχει μόνο διαφοροποίηση μεταξύ εργασίας-κεφαλαίου αλλά και μεταξύ των συστατικών μερών του ίδιου του κεφαλαίου**. Οι επιχειρήσεις, διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους από το μέγεθος, τους πόρους που κατέχουν μέχρι και τις ειδικές συνθήκες (πχ κλάδος, τοπική αγορά) του εθνικού επιχειρηματικού συστήματος στο οποίο λειτουργούν, με συνέπεια να υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις στο πώς

²⁰⁰ Van Waarden (1991) *Two logics of collective action? Business associations as distinct from trade unions: the problems of associations of organisations. Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

²⁰¹ J. S. Coleman (1982) *The asymmetric society*. Syracuse University Press.

αναμένεται να συμπεριφερθούν ως προς τις οργανώσεις στις οποίες συμμετέχουν ως μέλη, εάν συμμετέχουν σε κάποιες.

Συγκρίνοντας τον διαχωρισμό κεφαλαίου-εργασίας με αυτόν του οργανισμού-ατόμου, τηρουμένων των αναλογιών, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι αποκλίσεις συμφερόντων είναι μεγαλύτερες στην πλευρά των εκπροσώπων του κεφαλαίου. Οι οργανισμοί διαφέρουν πολύ περισσότερο μεταξύ τους σε σχέση με τα άτομα διότι εσωκλείουν συνδυασμούς συμπεριφορών οι οποίες δεν επηρεάζονται μόνο από αυτές της ηγεσίας και των επικεφαλής τους. Επιπλέον, έχουν τα δικά τους χαρακτηριστικά που προέρχονται από τους **στόχους**, τα **μέσα** και τις **δραστηριότητές** τους, και διαφέρουν σε θέματα **μεγέθους**, **προϊόντων**, **παραγωγικής διαδικασίας** (π.χ. μαζική ή περιορισμένη παραγωγή), **συγκέντρωσης** και **επενδύσεων** κεφαλαίου, **δύναμης** στην αγορά (π.χ. προμηθευτική ή τελική αλυσίδα κατανάλωσης, βιομηχανική παραγωγή), **γεωγραφίας** πελατών ή αγοράς, σταδίου ανάπτυξης, οργανωσιακής **κουλτούρας** κ.ο.κ. Αυτές οι δομικές διαφορές των οργανώσεων του κεφαλαίου, σε σχέση με τις αντίστοιχες των εργατικών συνδικάτων, δεν προέρχονται μόνο από διαφορετικά συμφέροντα, αλλά πολλές φορές και από ανταγωνιστικά και αλληλοσυγκρουόμενα μεταξύ τους.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις ως οργανισμοί συνδυάζουν εργασία και χρηματοοικονομικό κεφάλαιο, μαζί με πρώτες ύλες και μηχανήματα, για να παράγουν τα προϊόντα τους. Την ίδια στιγμή, **οι εργαζόμενοι έχουν συμφέροντα αποκλειστικά στην αγορά εργασίας και οι καταναλωτές αποκλειστικά στην αγορά προϊόντων**. Οι επιχειρήσεις εκτός των δύο αυτών αγορών έχουν να διαχειριστούν ζητήματα και στην αγορά κεφαλαίων, των πρώτων υλών ή του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού. **Αυτό κάνει τους επιχειρηματίες να έχουν ανοικτά περισσότερα μέτωπα και περισσότερες επιδιώξεις σε εμπορικά, οικονομικά, χρηματοοικονομικά και θέματα τεχνολογίας της παραγωγής, σε σχέση με τους εργαζόμενους που είναι προμηθευτές απλά της εργατικής τους δύναμης.**

Ταυτόχρονα όμως, εξαιτίας του δομικού κατακερματισμού της επιχειρηματικής κοινότητας, δημιουργήθηκαν ιστορικά μικρές συγκεντρώσεις οργανώσεων επιχειρήσεων με σχετικώς κοινά και περιχαρακωμένα συμφέροντα. Αυτές λειτούργησαν ως παράγοντας αντιστάθμισης του μεταξύ τους ανταγωνισμού και

σύγκλισης της αντίληψης περί επιδίωξης κοινών συμφερόντων, ευνοώντας έτσι την περαιτέρω δημιουργία συλλογικών οργάνων. Εν τέλει, οι οργανώσεις κατάφεραν να **μετατρέψουν τις αδυναμίες οργάνωσης σε οφέλη από τη συλλογική οργάνωση** επιτυγχάνοντας την κρίσιμη συνδικαλιστική αλληλεγγύη και πυκνότητα συμμετοχής. Αυτό συνάγεται και από τις πολυάριθμες, χαμηλότερου επιπέδου, αλληλεπικαλυπτόμενες οργανώσεις στις οποίες μετέχουν πολλές φορές οι επιχειρήσεις ταυτοχρόνως²⁰².

Εκ των πραγμάτων, οι επιχειρηματικές οργανώσεις δραστηριοποιούνται σε μία ευρεία σφαίρα ζητημάτων και δεν δημιουργήθηκαν μόνο για να αποτρέπουν ή να αντιμετωπίζουν απεργίες και να λαμβάνουν μέρος σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τις εργασιακές σχέσεις. Τις περισσότερες φορές, οι **επιδιώξεις των υπολοίπων της αγοράς εργασίας συμφερόντων απαιτούν στρατηγικές αποφάσεις και επιλογές επιχειρησιακής τακτικής οι οποίες είναι διαφορετικές για κάθε επιχείρηση**. Ενώ οι εργαζόμενοι μπορούν να προβληματίζονται για το σημείο ισορροπίας τους στην καμπύλη υποκατάστασης εισοδήματος και ανάπαυσης, οι εργοδότες προβληματίζονται για το αποτελεσματικό επίπεδο απασχόλησης στην επιχείρηση τους και το πιθανό χάσιμο ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος εξαιτίας αύξησης του εργατικού κόστους μετά από μισθολογική τους υποχώρηση. Δηλαδή, οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν επιπλέον **το διττό δίλημμα του παραγωγού και καταναλωτή**²⁰³. Ως εκτούτου, οι αποκλίσεις συμφερόντων είναι μεγαλύτερες μεταξύ των επιχειρηματιών σε σχέση με τις άλλες κοινωνικές ομάδες. Αυτή η υψηλή ετερογένεια συμφερόντων καθιστά δύσκολη για τις επιχειρήσεις την εύρεση γενικών και αποδεκτών συμφερόντων μίας ομάδας που να είναι αρκετά ισχυρά ώστε να πυροδοτήσουν κοινή συμπόρευση, να διασφαλίσουν αλληλεγγύη και να εγγυηθούν δυναμική συλλογική οργάνωση και δράση.

²⁰² Για παράδειγμα, σήμερα ακόμη και το Ηνωμένο Βασίλειο που χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο αποκέντρωσης στις εργασιακές σχέσεις, απαριθμεί 447 διαφορετικές εργοδοτικές οργανώσεις διαφορετικού μεγέθους και σκοπού. (Gooberman et al., 2017): Παλαιότερη έρευνα, μόνο για το Κεμπέκ στον Καναδά είχε αναδείξει 570 οργανώσεις (Delorme, Fortin, & Gosselin, 1994) *L'organisation du monde patronal au Québec: un portrait diversifié*. *Relations Industrielles/Industrial Relations* 49(1): 9–40.

²⁰³ Το γεγονός αυτό ερμηνεύει εν μέρει τη γενικότερη στάση των οργανώσεων, κυρίως των μικρότερων επιχειρήσεων και επαγγελματιών (ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΣΕ), στα ζητήματα του μισθολογικού κόστους, των εισοδημάτων του κατώτατου μισθού και του ωραρίου.

Όπως επισημαίνει ο Traxler (2008²⁰⁴: 226) μία δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι εργοδοτικές οργανώσεις είναι ότι προσπαθούν να οργανώσουν την ομάδα οργανωμένων συμφερόντων που είναι η πιο ενδυναμωμένη στην κοινωνία. Οι μεμονωμένοι εργοδότες και όχι οι οργανώσεις τους, έχουν την εξουσία να ελέγχουν ταυτόχρονα με την εργασιακή σχέση και τη διαδικασία παραγωγής. **Η ασυμμετρία δύναμης μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων μελών τους συνυπάρχει με τη θεμελιώδη ασυμμετρία δύναμης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.** Πιο συγκεκριμένα, οι μεγάλες επιχειρήσεις δεν έχουν καμία ανάγκη να καταφύγουν σε συλλογικές διαδικασίες για να αποκτήσουν διαπραγματευτική δύναμη και έλεγχο στις εργασιακές σχέσεις που τις αφορούν. Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν υπεραρκετούς πόρους και εσωτερική εξειδίκευση για να αντιμετωπίσουν όλα τα θέματα διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων. Υπό μία έννοια, **η λογική της συλλογικής δράσης των εργοδοτών είναι ακριβώς αντίθετη σε σχέση με αυτή των εργαζομένων.**

Εκτός όμως από την κατακερματισμένη επιχειρηματική κοινότητα και την ετερογένεια προϊόντων και αγορών, διαφορές υπάρχουν και μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου ανάλογα με το αν υπάρχει **εξαγωγικός προσανατολισμός της παραγωγής.** Αυτό συμβαίνει επειδή οι επιχειρήσεις που είναι πιο προστατευμένες από τον διεθνή ανταγωνισμό έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν προοδευτικότερες πολιτικές για το προσωπικό τους, τόσο σε επίπεδο μισθών όσο και σε όρους εργασίας. Ένας άλλος διαφοροποιητικός παράγοντας είναι **ο βαθμός έντασης του κεφαλαίου** διότι οι επιχειρηματίες με μεγάλες κεφαλαιουχικές επενδύσεις είναι πιθανόν να είναι πιο ενδοτικοί σε καλά οργανωμένες ομάδες εργαζομένων και να αποφεύγουν εργασιακές αντιπαραθέσεις, ιδιαίτερα σε πληθωριστικές περιόδους που το οριακό κέρδος έχει μεγαλύτερη δυναμική.

²⁰⁴ Traxler (2008) *Employer Organizations*. The SAGE Handbook of Industrial Relations, 225.

II. Οι ίδιοι πόροι (των μελών) και το rational choice ως εναλλακτική επιλογή της συλλογικής δράσης μέσω των οργανώσεων

Οι εργοδοτικές και επιχειρηματικές οργανώσεις αντιμετωπίζουν μία σημαντική δυσκολία στην οργάνωση της συλλογικής τους δράσης η οποία είναι απότοκο του γεγονότος ότι **οργανώνουν επιχειρήσεις με ίδιους πόρους και δυνατότητες αυτόνομης δράσης**. Οι επιχειρηματίες, ή οι διοικήσεις και τα στελέχη των επιχειρήσεων, έχουν εξουσιοδοτημένη δύναμη να αποφασίσουν εάν είναι προς το συμφέρον τους, ή όχι, η συμμετοχή σε κάποιο συλλογικό όργανο από το οποίο προκύπτει κόστος τόσο για τη συμμετοχή όσο και για την πειθάρχηση στις συλλογικές του αποφάσεις. Παράλληλα, **ελέγχουν το κεφάλαιο της επιχείρησης, τις αποφάσεις για νέες επενδύσεις ή την οργάνωση της παραγωγής. Αποφάσεις με ιδιαίτερα σημαντικό αντίκτυπο για την απασχόληση και την ευημερία των εμπλεκόμενων μερών όπως είναι οι εργαζόμενοι, οι προμηθευτές, οι ανταγωνιστές, οι πελάτες και η τοπική κοινωνία**, οι stakeholders τους δηλαδή. Για αυτό το λόγο, οι επιχειρηματίες ή τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων μπορούν με αποφάσεις τους να επηρεάσουν όχι μόνο την τύχη των προαναφερθέντων ενδιαφερομένων, αλλά **πολλές φορές ανάλογα με το μέγεθος της δύναμής τους ακόμη και τις ίδιες τις κρατικές πολιτικές**. Συνεπώς, τους είναι ιδιαίτερα ελκυστικό σε ορισμένες περιπτώσεις, να ενεργούν αυτόνομα και όχι σε συλλογικό επίπεδο μέσω της συμμετοχής τους σε μία οργάνωση.

Αυτή ακριβώς η δύναμη των επιχειρήσεων, ή όπως περιγράφεται από τους Offe και Wiesenthal, η **“δομική δύναμη” τους στο πολιτικό σύστημα²⁰⁵**, είναι πολλές φορές τόσο ισχυρή ώστε δεν είναι αναγκαία για αυτές η ύπαρξη προκαθορισμένων μορφών επιχειρηματικής εκπροσώπησης. Η σχετική δύναμη των υπεύθυνων για τις αποφάσεις των επιχειρήσεων πηγάζει από τους ίδιους τους πόρους της επιχείρησης και από διαφορετικά της συλλογικής δράσης κανάλια εκπροσώπησης συμφερόντων. Δεν πηγάζει από την ταξική ισχύ τους, αλλά από τη δύναμη να διοικούν έναν μεγάλο οργανισμό και τη σχετική του σημαντικότητα για την απασχόληση και το εισόδημα μίας κοινωνίας. Οι διοικήσεις και τα στελέχη των επιχειρήσεων, πέραν των χρηματοοικονομικών και άλλων πόρων, έχουν πολλά στοιχεία και πληροφορίες στη

²⁰⁵ Άλλοι συγγραφείς το έχουν αποκαλέσει “δομική μεροληψία” (structural bias) του πολιτικού συστήματος πχ. Schattschneider (1960), Lindblom (1977).

διάθεση τους και δυνατότητες να γνωρίζουν ή να προβλέπουν με ακρίβεια τις συνέπειες των αποφάσεων τους μέσω αναλύσεων οφέλους κόστους. Αυτή η δυνατότητα τους κάνει να συμπεριφέρονται με έναν ιδιαίτερο, πολλές φορές συμφεροντολογικό και όχι συναισθηματικό τρόπο στις σχετικές αποφάσεις συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις. Έτσι, τους είναι πολύ πιο εύκολο να αποτελέσουν την εξαίρεση σε μία ιστορική παράδοση συλλογικής οργάνωσης για παράδειγμα σε έναν κλάδο ή μία γεωγραφική περιοχή.

Όπως είχε επισημάνει ο Olson (1965)²⁰⁶, ακόμα και αν μία ομάδα έχει σχετικά ομοιογενή συμφέροντα, η συλλογική οργάνωση και εκπροσώπηση των μελών της δεν είναι καθόλου αυτονόητη. Ό,τι προκύπτει από ορθολογική επιλογή (rational choice) στο επίπεδο της ομάδας δεν αποτελεί κατά βάση και ορθολογική επιλογή για τα μεμονωμένα μέλη της. Το «πρόβλημα» αυτό της συλλογικής δράσης είναι ακόμα εντονότερο ανάμεσα στους επιχειρηματίες. Οι ορθολογικές επιλογές για έναν επιχειρηματία, ή στέλεχος διοίκησης, είναι πολύπλοκες και οι σχετικές τους αποφάσεις μπορεί να μη βασίζονται σε κλασικούς τρόπους σκέψης όπως ενδεχομένως συμβαίνει με την απόφαση ενός εργαζόμενου να γίνει ή όχι μέλος σε ένα εργατικό συνδικάτο. Εξάλλου, οι οργανισμοί τείνουν να είναι απρόσωπα συμπεριφερόμενοι και με αποφάσεις δίχως συναισθηματική προέλευση, γεγονός το οποίο τους καθιστά **ασύμμετρα ισχυρότερους σε αντιδικίες με φυσικά πρόσωπα** (Van Waarden F., 1991:61)²⁰⁷.

Συν τοις άλλοις, οι επιχειρήσεις λειτουργούν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον στο οποίο συχνά κυριαρχούν οι πιο στεγνά σκεπτόμενες στην βάση επιδίωξης ατομικών συμφερόντων. Συνήθως οι επιχειρήσεις που θεωρούνται επιτυχημένες έχουν δράσει στη βάση επιλογών με τη λογική της μεγιστοποίησης του ιδιοτελούς οφέλους (rational choice) προκειμένου να επιβιώσουν και να επιβληθούν στις ανταγωνιστικές τους. Για αυτόν τον λόγο, οι επιχειρηματικές ομάδες συμφερόντων έχουν νομιμοποιήσει οργανωτικές πρακτικές όπως οι κυρώσεις και οι ποινές για τα μέλη τα οποία παραβιάζουν την ομαδική νόρμα και συμπεριφέρονται ως αθέμιτοι

²⁰⁶ Olson Marcus. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups* (Harvard, Harvard University Press). 1965.

²⁰⁷ Van Waarden (1991). *Two logics of collective action? Business associations as distinct from trade unions: the problems of associations of organisations. Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

ανταγωνιστές (Schmitter & Streeck, 1981)²⁰⁸. Παρόλα αυτά, **ο πειρασμός για free-riding** είναι ακόμη μεγαλύτερος όταν αφορά μία επιχειρηματική απόφαση σε σχέση με μία ατομική, γεγονός που καθιστά επιπλέον δυσκολότερη τη συλλογική οργάνωση των επιχειρηματικών συμφερόντων.

III. Η ασυμμετρία στη διανομή των οφελών και των δεσμεύσεων από τη συμμετοχή στις οργανώσεις λόγω του μεγέθους των επιχειρήσεων.

Μία βασική συνέπεια του γεγονότος ότι τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων είναι οργανισμοί συνιστά και το ότι διαφέρουν μεταξύ τους σε μέγεθος, σε διαθέσιμους πόρους και οικονομική δύναμη. Οι μικρές και οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν συγκριτικά διαφορετικά συμφέροντα και αναλογία κόστους-οφέλους από την ενδεχόμενη συμμετοχή τους σε οργανώσεις που επιδιώκουν να τις οργανώσουν σε συλλογική δράση. Το γεγονός αυτό προκαλεί αντιθέσεις μεταξύ των διαφορετικών μελών και θέτει προκλήσεις στο πώς μπορούν οι οργανώσεις να ισορροπήσουν στην επιδίωξη των επιμέρους συλλογικών συμφερόντων που εκπροσωπούν. Οι διαφορές στο μέγεθος κάνουν έντονη την ετερογένεια στα συμφέροντα και καθιστούν δυσκολότερη την εύρεση του γενικού συμφέροντος και τη διατήρηση της σχετικής ενότητας σε μία πολυσυλλεκτική εργοδοτική οργάνωση.

Οι οργανώσεις πρέπει να βρίσκουν, εάν υπάρχει, το επίπεδο ισορροπίας και να αποφασίζουν εάν θα αντιμετωπίζουν ισότιμα στη διαμόρφωση της στρατηγικής τους, ή όχι, τις μικρές σε σχέση με τις μεγάλες επιχειρήσεις. Επιπλέον, το πώς θα καθορίζουν το αντίτιμο της συμμετοχής του μέλους και εάν τα δικαιώματα ψήφου θα είναι αντίστοιχα οριζόντια ή σταθμισμένα. Σε μερικές περιπτώσεις, οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις και οι όμιλοι στους οποίους ανήκουν έχουν πολλαπλές εγκαταστάσεις και ταυτόχρονη παρουσία σε περισσότερους κλάδους ή αποτελούν εταιρικά μορφώματα πολλών συνδεδεμένων νομικών προσώπων, γεγονός που προκαλεί αντικειμενικές δυσκολίες στη στάθμιση που θα χρησιμοποιηθεί για τη συμμετοχή τους στις οργανωσιακές διεργασίες. Τέτοιου είδους αποφάσεις αποτελούν

²⁰⁸ Schmitter, P. C., & Streeck, W. (1981). The organization of business interests: a research design to study the associative action of business in the advanced industrial societies of Western Europe.

εσωτερικό παράγοντα διαφωνιών και διαμάχης που μπορεί να οδηγήσει σε οργανωσιακή διάσπαση.

Η ασυμμετρία στο μέγεθος των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων δύναται βέβαια να είναι και παράγοντας διευκόλυνσης της συλλογικής δράσης όπως έχει επισημάνει ο Olson (1965). Είναι αρκετά πιθανό να υπάρχουν μεγάλες επιχειρήσεις που να είναι διατεθειμένες να υποστούν **το αρχικό κόστος για συλλογική δράση** εφόσον θεωρούν ότι τα οφέλη από αυτή είναι μεγαλύτερα, τη στιγμή που η ενσωμάτωση μικρότερων επιχειρήσεων **μεγιστοποιεί και νομιμοποιεί την ισχύ αντιπροσωπευτικότητας** της οργάνωσης. Για παράδειγμα, μία πολύ μεγάλη επιχείρηση του εξαγωγικού τομέα μπορεί να έχει τόσα οφέλη από επιδιωκόμενες νομοθετικές αλλαγές του ρυθμιστικού περιβάλλοντος και της ευρύτερης εμπορικής πολιτικής που την αφορά, όπου και πάλι η δημιουργία και λειτουργία μίας σχετικής συλλογικής οργάνωσης να αποτελεί ευτελή επένδυση για αυτήν.

Μία άλλη συνέπεια του γεγονότος ότι τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων συνιστούν κατά κανόνα οργανισμούς εθελοντικής συμμετοχής, είναι το σχετικά μικρό μέγεθος της ομάδας επιχειρήσεων που εκπροσωπούν συγκριτικά με το συνολικό πλήθος των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, οι πολύ μεγάλες, άνω των 10,000 εργαζομένων, επιχειρήσεις είναι συγκεκριμένο υποσύνολο του συνόλου της επιχειρηματικότητας, γεγονός που έχει ταυτόχρονα θετική και αρνητική επίδραση στη συλλογική δράση. Η οργάνωση που ανήκουν μπορεί να μην επιτυγχάνει σημαντικό μέγεθος εκπροσώπησης συγκριτικά με το σύνολο των επιχειρήσεων σε όρους εργαζομένων και εξαιτίας αυτού να χαρακτηρίζεται από χαμηλή αναγνώριση αντιπροσωπευτικότητας. Παρ' όλα αυτά, η οργανωσιμότητα της ακριβώς εξαιτίας της χαμηλής της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να είναι ιδιαίτερα μεγάλη. Τέλος, η **ασυμμετρία στο μέγεθος δύναται να αποτελέσει αιτία εσωτερικής σύγκρουσης όσον αφορά στον τρόπο που θα σταθμιστούν οι υποχρεώσεις, το αντίτιμο της συνδρομής ή τα προνόμια από τη συμμετοχή**, όπως για παράδειγμα ο αριθμός των δικαιούμενων ψήφων ή των θέσεων στο διοικητικό συμβούλιο μίας οργάνωσης.

IV. Τα διαφορετικά οφέλη και οι προσδοκίες των επιχειρήσεων από τη συμμετοχή στις οργανώσεις

Οι μεγάλες και οι μικρές επιχειρήσεις έχουν συχνά διαφορετικές και αλληλοσυγκρουόμενες θεωρήσεις για την κατεύθυνση της στρατηγικής και τις παραγόμενες πολιτικές των οργανώσεων. Για παράδειγμα, οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερη δύναμη στο να μετακυλούν προς τους καταναλωτές ενδεχόμενο πρόσθετο κόστος ή να ανταπεξέρχονται σε απαιτήσεις των εργατικών συνδικάτων για μισθολογικές αυξήσεις. Σε γενικές γραμμές, οι μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτουν εξειδικευμένα στελέχη, πληροφόρηση, και είναι σε θέση να γνωρίζουν καλύτερα τα ειδικά τους συμφέροντα και τις επιπτώσεις που προκαλούνται από ρυθμίσεις στα θέματα που τις αφορούν. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υιοθετούν πιο μετριοπαθείς στάσεις σε σχέση με τις μικρές. Το γεγονός ότι οι ηγετικές τους ομάδες αποτελούνται από περισσότερα άτομα τους επιτρέπει να δρουν με πιο *ψυχρό ορθολογισμό*, αφού το θέμα της επιβίωσης τους δεν αποτελεί απλώς εμμονή ενός μόνο ατόμου.

Χάρη στα ανωτέρω, οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να επιδιώκουν καλύτερα τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά τους και να ιεραρχούν αποτελεσματικότερα τη βαρύτητα των ζητημάτων πολιτικής που τις αφορούν, επηρεάζοντας αντίστοιχα τη συμπεριφορά και τις θέσεις των οργανώσεων στις οποίες ανήκουν. Επίσης, χάρη στους πλεονάζοντες πόρους και την εξειδίκευση των στελεχών τους μπορούν να ασχολούνται με την αντιμετώπιση ζητημάτων που ξεφεύγουν του στενού τους οικονομικού ενδιαφέροντος, ενώ η μεγαλύτερη τους έκθεση στην κοινή γνώμη τις κάνει πολύ πιο ευαισθητοποιημένες σε αυτήν. Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν επίσης διαφορετική ιεραρχία σημαντικότητας για τα θέματα που τις αφορούν. Το γεγονός ότι συνιστούν εργοδότες ή εξαγωγείς μεγάλης κλίμακας τις κάνει να δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα σε ζητήματα μισθολογικά, κοινωνικής ή εμπορικής πολιτικής, που ρυθμίζονται από τις κυβερνητικές πολιτικές. Έχοντας πλεονάζοντες πόρους, τα εξειδικευμένα τους στελέχη ή σύμβουλοι μπορούν να ενασχολούνται πιο εμπεριστατωμένα με γενικά ή ειδικότερα θέματα πολιτικής.

Το μέγεθος των επιχειρήσεων είναι παράγοντας διαφοροποίησης των προσεγγίσεων στα ζητήματα συλλογικών πολιτικών και δράσεων. **Οι μεγάλες επιχειρήσεις**

ενδιαφέρονται περισσότερο για την εκπροσώπηση των οικονομικών συμφερόντων τους παρά για τα άλλα συλλογικά αγαθά που προσφέρουν οι εργοδοτικές οργανώσεις **Οι μικρότερες επιχειρήσεις αναζητούν λιγότερο την οικονομική τους εκπροσώπηση σε σχέση με συγκεκριμένες υπηρεσίες και συμβουλευτική** που τις βοηθάει στην καλύτερη οργάνωση και καθημερινή λειτουργία τους. Μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις έλκονται από το συλλογικό αγαθό της εκπροσώπησης των οικονομικών τους συμφερόντων, χάρη στην αυτάρκεια των οργανωσιακών τους πόρων που τους επιτρέπει οργανωτική και διοικητική αυτονομία. Ταυτόχρονα, είναι πιθανόν να τους είναι αδιάφορες οι άλλες υπηρεσίες οι οποίες είναι όμως αναγκαίες για τη συμμετοχή και παραμονή των μικρών επιχειρήσεων-μελών²⁰⁹. Οι μεγάλες επιχειρήσεις παρόλα τα διακριτά τους συμφέροντα, αλληλεξαρτώνται με τις υπόλοιπες επιχειρήσεις και πολλές φορές για να επιδιώξουν επιτυχημένη επιρροή στα θέματα του κλάδου τους έχουν ανάγκη τη συνδρομή και των μικρότερων τους με στόχο την αύξηση της αντιπροσωπευτικότητας και την νομιμοποίηση των συμφερόντων των οργανώσεών τους. Η δυνατότητα αυτορρύθμισης εκτός συλλογικότητας βαίνει μειούμενη όσο λιγότεροι μη οργανωμένοι επιχειρηματίες δρουν ως free-riders και όσο περισσότερες μικρές επιχειρήσεις βασίζονται στις μεγαλύτερες του κλάδου τους ώστε να χρηματοδοτηθούν οι *επιλεκτικές υπηρεσίες* τις οποίες έχουν ανάγκη.

Η κύρια υπόθεση πίσω από τη θεωρία της συλλογικής δράσης είναι ότι ο σκοπός της εκλαμβάνεται ως η παραγωγή ενός «αγαθού» του οποίου τα κόστη και οφέλη είναι ξεκάθαρα στον κάθε εμπλεκόμενο (Traxler, 1993)²¹⁰. Αυτό σημαίνει ότι η συλλογική δράση αφορά σε ξεκάθαρα καθορισμένους κοινούς στόχους και η έννοια της διαφοροποίησης των συμφερόντων περιορίζεται σε απλή διακύμανση της έντασης του ενδιαφέροντος για κάθε στόχο. Όμως, με αυτή τη συλλογιστική αποκλείεται (από την ανάλυση) **το ενδεχόμενο τα συμφέροντα να μη διαφέρουν**

²⁰⁹ Μία επιβεβαίωση αυτού του ισχυρισμού προκύπτει έμμεσα από ευρήματα του OBI Project σύμφωνα με τα οποία οι οργανώσεις των μικρών επιχειρήσεων (λιγότεροι από 50 εργ.) ξόδευαν κατά μέσο όρο 42% των πόρων τους για συλλογικά αγαθά ενώ οι οργανώσεις των μεγάλων (περισσότεροι από 500 εργ.) ξόδευαν αντίστοιχα το 50%. Όσον αφορά τις ιδιωτικές υπηρεσίες οι πρώτες ξόδευαν το 39% ενώ οι μεγάλες κατά μέσο όρο μόνο 32%.

²¹⁰ Traxler, F. (1993): *Business associations and labor unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organizability*. British Journal of Sociology, 673-691.

μόνο ως προς τον βαθμό τους αλλά και ως προς την ίδια τους την ύπαρξη. Ο καθορισμός κοινών στόχων δε μπορεί να υλοποιηθεί εάν δεν υπάρξει συγκεντρωτική ενοποίηση των συμφερόντων των μελών των ομάδων. Υπό αυτή την έννοια, το πρόβλημα της συλλογικής δράσης πρέπει να εκλαμβάνεται όχι μόνο ως ζήτημα οργάνωσης- συνδρομών αλλά και ως ζήτημα κοινού καθορισμού στόχων. Από τη μεριά των μελών, η αξιολόγηση του κάθε στόχου δεν είναι ξεκάθαρη από πριν και υπάρχει η αβεβαιότητα για τη συμμετοχή των υπολοίπων έτσι ώστε πρακτικά να μην είναι ποτέ από πριν σίγουρο το αποτέλεσμα και η δυναμική του κάθε στόχου (Traxler, 2007)²¹¹. Οι εργοδοτικές, και γενικότερα οι επιχειρηματικές οργανώσεις, έχουν συσταθεί για να επιδιώκουν τους κοινούς στόχους των μελών τους με διάφορες μορφές συλλογικής δράσης. Υπό την υπόθεση ότι θα συνεχίζουν να εκπληρώνουν τον ίδιο σκοπό, συνεπάγεται αυτόματα ότι οι παλαιοί στόχοι και επιδιώξεις πρέπει να επανακαθορίζονται και να υπάρχει συνεχώς δραστηριότητα γύρω από τη σύγκλιση νέων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αναθεώρησης στρατηγικών στόχων εργοδοτικής οργάνωσης, επειδή άλλαξαν οι προσδοκίες των μελών της, είναι η περίπτωση της Σουηδικής SAF στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Η SAF την περίοδο 1990-1992 έδωσε τη χαριστική βολή σε ένα σύστημα κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων το οποίο ήταν σημείο αναφοράς από τη δεκαετία του 1950, αποχωρώντας από κάθε τριμερή συζήτηση και μακροοικονομικό συντονισμό στον οποίο συμμετείχε. Εγκατέλειψε τον κεντρικό της ρόλο ως συλλογικός διαπραγματευτής και επικεντρώθηκε κυρίως στην παροχή άλλων υπηρεσιών προς τα μέλη της και στην άσκηση δημόσιας επιρροής, ενώ η όποια συμμετοχή σε κεντρικό σχεδιασμό λαμβάνει χώρα μόνο σε ad-hoc βάση (Vatta 1999:249-251)²¹². Αυτό συνέβη λόγω της αλλαγής αντίληψης των μελών της για το ρόλο της συλλογικής ρύθμισης σε δεδομένες συνθήκες που αφορούσαν σε υψηλή συγκέντρωση μεγάλων και εξαγωγικού προσανατολισμού επιχειρήσεων, σε μία πολύ μικρή εγχώρια αγορά με πολυάριθμες πολύ μικρές επιχειρήσεις. Ως συνέπεια τούτου, καθιερώθηκε στα σημαντικότερα της

²¹¹ Traxler (2007): *The theoretical and methodological framework of analysis στο Traxler F., & Huemer, G. (Eds.). Handbook of business interest associations, firm size and governance: A comparative analytical approach.* Routledge.

²¹² Vatta (1999b). Employers' Organizations and Concertation: Internal Dynamics and Institutional Influence. *European Journal of Industrial Relations*, 5(3), 245-264.

μέλη που ήταν οι μεγάλες επιχειρήσεις, η αντίληψη για τον αναχρονιστικό ρόλο των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ότι αποτελούν τροχοπέδη στη διεθνή ανταγωνιστικότητά τους.

Παράρτημα ενότητας 2.2.1 : Οι συγκλίσεις και οι αποκλίσεις των γερμανικών εργοδοτικών οργανώσεων για το ζήτημα της ελληνικής κρίσης

Η μετεξέλιξη των γερμανικών εργοδοτικών οργανώσεων είναι ιδιαίτερα σημαντική για την κατάσταση ευρύτερων πολιτικών ισορροπιών, πέραν της οικονομικής πολιτικής. Την ίδια στιγμή, στη σύγχρονη εποχή, η ικανότητα τους να επηρεάζουν την κοινή γνώμη είναι αυξημένη χάρη των διασυνδέσεων που έχουν με τα μέσα ενημέρωσης (Kinderman, 2005; McCann, 2013; Speth, 2014)²¹³. Στο παρελθόν, κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 1920 και του 1930, πολλές μικρές επιχειρήσεις και οι ιδιοκτήτες τους οι οποίοι ήταν δυσαρεστημένοι με τις οργανώσεις των εργοδοτών, οι οποίες κυριαρχούντο από μεγάλες επιχειρήσεις, στράφηκαν προς τη ριζοσπαστικότερη πολιτική της τότε δεξιάς. Σε διάφορες χρονικές στιγμές κατά τη διάρκεια της γερμανικής ιστορίας η δομή και οι πολιτικές των εργοδοτικών οργανώσεων συνέβαλαν είτε στη σταθεροποίηση είτε αποσταθεροποίηση της δημοκρατίας. Έτσι, η επιτυχία με την οποία προσαρμόζονται οι εργοδοτικές οργανώσεις κάθε φορά στις νέες συνθήκες, όπως ακριβώς συνέβη παλαιότερα με τη συνένωση και διεύρυνση της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας, δεν διαμορφώνει μόνο σε μεγάλο βαθμό το περίγραμμα των εργασιακών σχέσεων και την ανταγωνιστική ικανότητα των γερμανικών επιχειρήσεων. Αντιθέτως, επηρεάζει και βαθιά το μέλλον της γερμανικής πολιτικής (Silvia, 1997)²¹⁴.

Σε αυτό το πλαίσιο ανάλυσης, έχει ενδιαφέρον η περίπτωση των διαφοροποιούμενων συμφερόντων των γερμανικών εργοδοτικών οργανώσεων στο θέμα της χρηματοοικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Σε μια πρωτότυπη μελέτη που υπογράφουν δυο ειδικοί επιστήμονες εξετάζονται για πρώτη φορά αναλυτικά οι

²¹³ Kinderman, D. (2005). Pressure from without, subversion from within: The two-pronged German employer offensive. *Comparative European Politics*, 3(4), 432-463.

McCann, L. (2013). *International and comparative business: foundations of political economies*. Sage.

Speth, R. (2014). *Lobbying in Germany*, Transparency International Deutschland e.V.

²¹⁴ Silvia (1997). German unification and emerging divisions within German employers' associations: Cause or catalyst? *Comparative Politics*, 29(2), 187-208.

θέσεις των Γερμανών εργοδοτών απέναντι στην κρίση και επιχειρείται να εντοπιστούν τα σημεία στα οποία συμφωνούν και εκείνα στα οποία διαφωνούν, καθώς και να ερμηνευτούν αυτές οι αποκλίσεις. Πρόκειται για τη μελέτη των Φρέντερικ Χάινε και Τόμας Σαμπλόβσκι «Ευρωπαϊκή πολιτική του γερμανικού συνασπισμού εξουσίας και οι αντιφάσεις του» που εκδόθηκε στη Γερμανία από το Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ. Προκειμένου να φέρουν σε πέρας αυτό το έργο, οι ερευνητές εξέτασαν έναν τεράστιο όγκο ανακοινώσεων και θέσεων που διατυπώθηκαν δημόσια ή σε εσωτερικά κείμενα από τις διάφορες οργανώσεις των Γερμανών εργοδοτών, από τον Οκτώβρη του 2009 έως το καλοκαίρι του 2013. Στη συνέχεια παρατίθενται ορισμένα βασικά συμπεράσματα της μελέτης, ιδιαίτερα χρήσιμα για τον προβληματισμό που αφορά στις συγκλίσεις και αποκλίσεις των εργοδοτικών οργανώσεων και των συμφερόντων των μελών τους²¹⁵.

Η μελέτη προσπαθεί να εξηγήσει τον λόγο για τον οποίο συμφωνούσαν σε ορισμένα ζητήματα σχετικά με την αντιμετώπιση της ελληνικής κρίσης οι γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις. Όλες οι οργανώσεις απέρριπταν την εισαγωγή των ευρωομολόγων, αντιτίθενταν στην «πολιτική διάσωσης» της ΕΚΤ (Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα), υποστήριζαν τον δανεισμό υπό όρους (εξαιρείται η οργάνωση που εκπροσωπεί τις Οικογενειακές Επιχειρήσεις - FU²¹⁶) και απαιτούσαν αυστηροποίηση του αυτοματισμού των κυρώσεων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο με σκοπό να ενισχυθεί η δημοσιονομική πειθαρχία. Επίσης, όλες οι οργανώσεις ακολουθούσαν τη στρατηγική της ώθησης στο επίκεντρο των αντιπαραθέσεων της κρίσης του προϋπολογισμού του κράτους, αντί της κεντρικής θεματολογίας που σχετίζεται με την χρηματοπιστωτική κρίση.

Η βασική υπεράσπιση των μέτρων διάσωσης του ευρώ οδηγεί στο συμπέρασμα ότι όλες οι μερίδες του κεφαλαίου διατηρούν σημαντικά συμφέροντα στην ευρωπαϊκή ενιαία αγορά, αλλά διαφέρουν ως προς την ένταση αυτών των συμφερόντων. Εν τούτοις, πίσω από την κοινή απόρριψη των ευρωομολόγων από τις γερμανικές επιχειρηματικές οργανώσεις κρυβόταν το συμφέρον τους να μη χάσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που προκύπτει από τα σχετικά χαμηλά επιτόκια στη γερμανική χρηματοπιστωτική αγορά για τα μέλη αυτών των οργανώσεων. Υπήρχε ο φόβος ότι με την εισαγωγή των ευρωομολόγων θα ανέβαινε το επίπεδο των επιτοκίων στη Γερμανία και αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει τα κρατικά

²¹⁵ Επεξεργασμένο απόσπασμα από την Εφημερίδα των Συντακτών 5/1/2014 των Φρέντερικ Χάινε και Τόμας Σαμπλόβσκι, η «Ευρωπαϊκή πολιτική του γερμανικού συνασπισμού εξουσίας και οι αντιφάσεις του» (Sablowski, 2013)

²¹⁶ Familien Unternehmer

ομόλογα, αλλά από τη στιγμή που το ύψος των επιτοκίων εξαρτάται στο εσωτερικό της χώρας από το βασικό επιτόκιο των κρατικών ομολόγων, εν τέλει, θα επηρέαζε και όλες τις επιχειρήσεις. Οι μόνες που δεν θα επηρεάζονταν έντονα από μια αύξηση των επιτοκίων στη Γερμανία θα ήταν οι έντονα διεθνοποιημένες επιχειρήσεις, οι οποίες χρηματοδοτούνται σε μεγάλο βαθμό από τραπεζικά και άλλα κεφάλαια του εξωτερικού. Ένας δεύτερος λόγος για τον οποίο οι οργανώσεις οδηγήθηκαν στην απόρριψη των ευρωομολόγων –ειδικά των επιχειρήσεων με έντονα εξαγωγικό προσανατολισμό– είναι ο φόβος ότι αυτό θα επέτρεπε μια διεύρυνση του δημόσιου χρέους και θα εξασθενούσε τις προσπάθειες για δημοσιονομική εξυγίανση. Η ομόφωνη υποστήριξη ριζικών μέτρων πειθαρχίας και λιτότητας που καταγραφόταν στο Δημοσιονομικό Σύμφωνο παραπέμπει εξάλλου στο γεγονός ότι το γερμανικό κεφάλαιο βρίσκεται διεθνώς στη θέση του πιστωτή. Η απαξίωση των γερμανικών απαιτήσεων, έναντι των κρατών που βρίσκονται σε κρίση, θα έπρεπε να αποφευχθεί.

Επιπλέον, από τη μελέτη των θέσεων των γερμανικών οργανώσεων προέκυψε ότι η **υπεράσπιση της πολιτικής της λιτότητας αποτελεί συνδυαστικό κρίκο μεταξύ του τραπεζικού και του βιομηχανικού κεφαλαίου, παρά το γεγονός ότι οι μερίδες αυτές του κεφαλαίου έχουν διαφορετικά συμφέροντα.** Εξαιτίας της πολιτικής της λιτότητας, το ευρώ αναδείχτηκε σε σκληρό νόμισμα στον διεθνή νομισματικό ανταγωνισμό. Χωρίς την πολιτική της λιτότητας, οι γερμανικές οργανώσεις πιστεύουν ότι υπήρχε ο κίνδυνος μιας ανεξέλεγκτης επέκτασης του χρέους και της αύξησης του πληθωρισμού. Η υπεράσπιση της εν λόγω πολιτικής από όλες τις οργανώσεις δείχνει επίσης ότι η ελληνική, η ιρλανδική και η πορτογαλική εσωτερική αγορά έχουν δευτερεύουσα σημασία για το γερμανικό κεφάλαιο. Η συρρίκνωση αυτών των αγορών θεωρείται μια αποδεκτή «παράπλευρη απώλεια» από τις γερμανικές οργανώσεις. Τα πράγματα όμως για την Ισπανία και την Ιταλία είναι διαφορετικά. Οι αγορές τους έχουν μεγαλύτερη οικονομική σημασία. Αυτός θεωρείται ένας λόγος, μεταξύ άλλων, για τον οποίο χαλάρωσαν τα μέτρα για τα δάνεια των ισπανικών τραπεζών. Όσον αφορά την ευρωπαϊκή πολιτική (την «πολιτική διάσωσης» και τις μεταρρυθμίσεις στην οικονομική διακυβέρνηση), η μελέτη εντοπίζει τρία είδη εργοδοτικών οργανώσεων: αυτές που προσανατολίζονται κυρίως στον παγκόσμιο ανταγωνισμό, εκείνες που προσανατολίζονται στα κριτήρια σταθερότητας, και τις αντιδραστικές δυνάμεις.

Η ομάδα των επιχειρήσεων με παγκόσμιο και επεκτατικό προσανατολισμό αποτελείται από το BDI (Ομοσπονδιακός Σύνδεσμος της Γερμανικής Βιομηχανίας), το BDA (Ομοσπονδιακός Σύνδεσμος των γερμανικών Εργοδοτικών Οργανώσεων), τη BdB (Ομοσπονδιακή Ένωση γερμανικών Τραπεζών) και το DIHK (Γερμανικό Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο), καθώς και από τις οργανώσεις του βιομηχανικού τομέα.

Υποστηρίζοντας τα «μέτρα διάσωσης», αποσκοπούσαν στη διατήρηση της νομισματικής ένωσης και έγειραν το ζήτημα της μακροοικονομικής σύγκλισης. Οι οργανώσεις αυτές υποστήριξαν ένα μακροπρόθεσμο ευρωπαϊκό οικονομικό νομοθετικό πλαίσιο με αυτόματες κυρώσεις, αλλά απέκρουαν μια οικονομική διακυβέρνηση, η οποία θα εξαρτάτο περισσότερο από τις διακυμάνσεις του πολιτικού συσχετισμού δυνάμεων. Όλες αυτές οι τοποθετήσεις, ερμηνεύονται από την επιδίωξη του οικονομικού συμφέροντος των μελών τους και την υπεράσπιση της στρατηγικής συσσώρευσης της μονοπωλιακής μερίδας του κεφαλαίου, η οποία χαρακτηρίζεται από τα ακόλουθα στοιχεία: είναι προσανατολισμένη στον διεθνή ανταγωνισμό, και, ενώ για το εσωτερικό της χώρας βασίζεται στην αύξηση της παραγωγής, στη συγκράτηση των μισθών και στην ευελιξία της αγοράς εργασίας, για τις εξωτερικές αγορές βασίζεται εν μέρει σε κατανάλωση που χρηματοδοτείται από χρέη.

Αυτή η ομάδα οργανώσεων δεν αντέδρασε στην κρίση μόνο αμυντικά, αλλά και επιθετικά, επιδιώκοντας να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση σε εξωτερικές αγορές, έτσι ώστε να απορροφηθεί η υπερσυσσώρευση και η υπερπαραγωγή. Η στρατηγική αυτή προσέγγιση αντιμετωπίζει τους διεθνείς ανταγωνιστές (κυρίως των κεφαλαίων των ΗΠΑ, της Ιαπωνίας και της Κίνας) και επιχειρεί μέσω της ευρωπαϊκής πολιτικής να κερδίσει μια σημαντική θέση σ' αυτόν τον διεθνή ανταγωνισμό. Το ευρωπαϊκό πολιτικό όραμα αυτών των ομάδων του γερμανικού κεφαλαίου είναι ανταγωνιστικό, αλλά επιδέχεται έντονης κριτικής από τις αριστερές πολιτικές δυνάμεις και τις δυνάμεις της εργασίας.

Στην ομάδα της σταθεροποίησης ανήκουν οργανώσεις όπως η DSGV (Γερμανική Ένωση Ταμειωτηρίων - German Savings Banks Association), η BVR (Γερμανική Ένωση Συνεταιριστικών Τραπεζών- National Association of German Cooperative Banks) και η ZDH (German Confederation of Skilled Crafts) (Κεντρική Ένωση των Γερμανών Τεχνιτών). Στην ομάδα αυτή κυρίαρχο ρόλο έπαιζε το συμφέρον των πιστωτών. Συνεπώς, το πρώτο τους μέλημα ήταν να εξασφαλιστεί η εξυπηρέτηση του χρέους των χωρών της κρίσης (DSGV και BVR) και η αποφυγή του κινδύνου άλλων πιστωτών (ZDH). Αυτή η ομάδα οργανώσεων ήταν διχασμένη σε όλη την κλίμακα μεταξύ τραπεζικού και βιομηχανικού κεφαλαίου. Οι τραπεζικές οργανώσεις ενδιαφέρονταν κυρίως για μια ευρύτατη οικονομική διακυβέρνηση, η οποία θα επέβαλε την εξυπηρέτηση του χρέους. Οι προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις για την κάθε υπερχρεωμένη χώρα δεν κατευθύνονταν προς την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, αλλά προς την εξασφάλιση πρωταρχικά της εξυπηρέτησης των χρεών. Η ZDH, ωστόσο, με την απόρριψη ενός «ευρωπαϊκού συγκεντρωτισμού», επιχειρούσε να αποτρέψει περαιτέρω ριψοκίνδυνα μέτρα. Αυτό σήμαινε ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα που εκπροσωπείται από την ZDH περιλάμβανε επιχειρήσεις που επικεντρώνονταν στην εσωτερική αγορά. Αυτή

η ομάδα επιχειρηματικών οργανώσεων δεν πρότεινε κάποια ενιαία μορφή οικονομικής πολιτικής για την Ευρώπη. Δεν επρόκειτο, όπως συνέβαινε με τις ομάδες της πρώτης κατηγορίας, για τη διατύπωση μιας στρατηγικής συσσώρευσης, αλλά για τη διατήρηση του status quo, παρά τα προβλήματα της κρίσης του ευρώ.

Οι αντιδραστικές δυνάμεις είναι η τρίτη κατηγορία στην οποία ανήκει μόνον η Ένωση των Οικογενειακών Επιχειρήσεων (FU). Αυτή η οργάνωση απέρριπτε εξ αρχής την «πολιτική διάσωσης» και επιχειρηματολόγησε υπέρ του «Grexit», ενώ απαιτούσε περαιτέρω αυστηροποίηση των μέτρων δημοσιονομικής πολιτικής, ήταν ενάντια σε κάθε μορφή εξευρωπαϊσμού της οικονομικής πολιτικής και κατέφευγε σε μια δεξιά λαϊκίστικη ρητορική. Οι επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας παρακολουθούσαν έμβοβες τη δυναμική της ευρωπαϊκής «πολιτικής διάσωσης» και προσπαθούσαν να την ανατρέψουν συνολικά. Για να εξηγήσουν αυτήν την τοποθέτηση, οι δύο Γερμανοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι σ' αυτές τις επιχειρήσεις διακυβευόταν η οικογενειακή περιουσία και ότι τα μέλη της FU κινδύνευαν να χάσουν περισσότερα από όσα θα κέρδιζαν αν προχωρούσε η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, η οποία θα οδηγούσε στην ουσία σε μεγαλύτερο επιχειρηματικό ανταγωνισμό. Ως εκ τούτου, προσπάθησαν και προσπάθησαν να αποτρέψουν την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση με διάφορες πολιτικές (και νομικές) παρεμβάσεις.

Τα τελικά συμπεράσματα της μελέτης είναι τα ακόλουθα: Η κύρια αντίφαση στο εσωτερικό του γερμανικού συνασπισμού εξουσίας εντοπίζεται μεταξύ του μονοπωλιακού κεφαλαίου (το οποίο εκπροσωπείται κυρίως από την πρώτη κατηγορία οργανώσεων, με επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε διεθνή κλίμακα και διατηρούν επεκτατικές τάσεις), και του μη μονοπωλιακού κεφαλαίου (το οποίο εκπροσωπείται από τις οργανώσεις που είναι προσανατολισμένες στη σταθερότητα), καθώς και την ομάδα των αντιδραστικών δυνάμεων (δηλαδή του Συνδέσμου Οικογενειακών Επιχειρήσεων). Φυσικά, δεν υπάρχει μια απόλυτη εκπροσώπηση μεταξύ των μερίδων του κεφαλαίου και των οργανώσεων. Μέρη του μη μονοπωλιακού κεφαλαίου εκφράζονται επίσης και από οργανώσεις, όπως το BDI ή η DIHK και σε αυτές τις οργανώσεις δεν αποτελούν κρίσιμη μάζα με ηγετικό ρόλο. Αντίστροφα, στον Σύνδεσμο Οικογενειακών Επιχειρήσεων αντιπροσωπεύονται και ορισμένες μεμονωμένες επιχειρήσεις που ανήκουν στη μερίδα του μονοπωλιακού κεφαλαίου. Αυτό που προξενεί έκπληξη εκ πρώτης όψεως είναι ότι **η αντίφαση μεταξύ του τραπεζικού κεφαλαίου και του βιομηχανικού κεφαλαίου εντός του μονοπωλιακού κεφαλαίου φαίνεται να είναι λιγότερο βαθιά** από ό,τι ίσως θα μπορούσε κανείς να υποθέσει. Οργανώσεις όπως το BDI, λ.χ., μάχονται όπως και οι τράπεζες εναντίον μιας πιο περιοριστικής δημοσιονομικής ρύθμισης, διότι ο τομέας της βιομηχανίας φοβάται τον περιορισμό των δικών του ελιγμών. Πρέπει να

ληφθεί υπόψη ότι οι βιομηχανικές επιχειρήσεις με διεθνή δραστηριότητα είναι οι ίδιες ενεργές στις χρηματοπιστωτικές αγορές ως δανειστές και ως δανειολήπτες και έχουν ωφεληθεί τα μέγιστα από την απορρύθμιση και τη φιλελευθεροποίηση των αγορών. Συνιστούν βασικούς παράγοντες της χρηματοπιστωτικής αγοράς. Ως εκ τούτου, η μεγαλύτερη αύξηση στους δείκτες κεφαλαιοποίησης των τραπεζών συγκρούεται με την αντίσταση των οργανώσεων της βιομηχανίας, διότι οι τελευταίες φοβούνται ότι με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται το κόστος δανεισμού για τις επιχειρήσεις. Η ηγεμονική μερίδα του μονοπωλιακού κεφαλαίου είναι πολύ έντονα προσανατολισμένη σε μη ευρωπαϊκές αγορές και χώρες ανταγωνιστικές. Η υπεράσπιση του ευρώ και της Ε.Ε. από αυτή τη μερίδα βασίζεται περισσότερο σε μια παγκόσμια στρατηγική επέκταση και όχι στην άμεση εξάρτηση από την εσωτερική αγορά της Ε.Ε., εξ ου και η έμφαση στη λιτότητα και στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Η εσωτερική αγορά της Ε.Ε. διαδραματίζει σημαντικό ρόλο έμμεσα, όπως μια μεγάλη εγχώρια αγορά αποτελεί προϋπόθεση για το μεγάλο κεφάλαιο, προκειμένου να επιβιώσει στον διεθνή ανταγωνισμό.

Η δεύτερη κατηγορία οργανώσεων, που είναι προσανατολισμένες στη σταθερότητα, αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο μέρος των τραπεζικών ταμειωτηρίων και των συνεταιριστικών τραπεζών, πιστωτικά ιδρύματα των οποίων η άμεση δραστηριότητα πραγματοποιείται κυρίως σε τοπικό ή περιφερειακό πλαίσιο. Σε τοπικό επίπεδο κατέχουν μονοπωλιακές θέσεις ή συνδέονται με τοπικά ολιγοπώλια, αν και το μέγεθός τους σε σύγκριση με τις μεγάλες τράπεζες είναι μάλλον μικρό. Τα τραπεζικά ταμειωτήρια συμμετέχουν επίσης στις διεθνείς συναλλαγές έμμεσα, μέσω της ιδιαίτερης σχέσης τους με τις τράπεζες της χώρας και οι συνεταιριστικές τράπεζες μέσω της σύνδεσής τους με τις δικές τους κεντρικές συνεταιριστικές τράπεζες. Συνολικά, ο συνεταιριστικός και ο δημόσιος τραπεζικός τομέας δεν μπορεί να υπαχθεί με σαφήνεια στις ομάδες του μονοπωλιακού κεφαλαίου ή του μη μονοπωλιακού κεφαλαίου. Η διεθνοποίηση των εργασιών αυτών των τραπεζικών ομίλων αποδεικνύεται από το γεγονός ότι οι οργανώσεις τους ενδιαφέρονται για τη διατήρηση της ζώνης του ευρώ και, ως προς την ευρωπαϊκή πολιτική, για την κρίση διατυπώνουν θέσεις προς το συμφέρον των πιστωτών.

Όπως διαφαίνεται από τις θέσεις της ΖΔΗ, τα συμφέροντα του μη μονοπωλιακού βιομηχανικού κεφαλαίου και της παραδοσιακής μικροαστικής τάξης προσδιορίζονται αφενός από την παραγωγή για την εγχώρια αγορά και αφετέρου από την υπαγωγή τους σε δίκτυα παραγωγής, τα οποία βρίσκονται κάτω από την κυριαρχία του μονοπωλιακού κεφαλαίου. Αυτό οδηγεί σε αμφιταλαντεύσεις. Από τη μία πλευρά η ΖΔΗ ταυτίζεται με την ΒΔΙ σε τοποθετήσεις σχετικά με την πολιτική κρίση, από την άλλη πλευρά πλησιάζει σε ορισμένες

περιπτώσεις τις θέσεις των Οικογενειακών Επιχειρήσεων. Εντός του μη μονοπωλιακού κεφαλαίου υπερτερεί το συμφέρον για τη διατήρηση του status quo, το οποίο μέχρι στιγμής χαρακτηρίζεται κυρίως από φιλοευρωπαϊκές θέσεις και την υπεράσπιση του ευρώ από τη σκοπιά του πιστωτή. Ωστόσο, το μη μονοπωλιακό κεφάλαιο έχει οικονομικά μικρότερο περιθώριο ελιγμών σε σχέση με το μονοπωλιακό κεφάλαιο. Ως εκ τούτου, φοβάται ιδιαίτερα έναν περαιτέρω περιορισμό του πεδίου της δράσης του από το κόστος που θα μπορούσε να προκύψει από τη συγκέντρωση του πιστωτικού κινδύνου και την περαιτέρω εμβάθυνση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αυτός ο φόβος εμφανίζεται πιο ξεκάθαρα στην FU. Τα αντιτιθέμενα συμφέροντα μεταξύ του έντονα διεθνοποιημένου μονοπωλιακού κεφαλαίου και του μη μονοπωλιακού κεφαλαίου εμφανίζονται επίσης στη σύγκρουση μεταξύ των μεγάλων ιδιωτικών τραπεζών που δίνουν τον τόνο στην BdB, στις οργανώσεις των ταμειωτηρίων και των συνεταιριστικών τραπεζών. Η πολιτική των κυρίαρχων οργανώσεων της πρώτης κατηγορίας (η οποία υποστηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από τη δεύτερη κατηγορία οργανώσεων) είναι αντιφατική, διότι από τη μία πλευρά υπερασπίζεται τη ζώνη του ευρώ και έχει στόχο την εμβάθυνση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, αλλά από την άλλη πλευρά, με την αυταρχική νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση, υπονομεύει τη συνοχή της Ευρωπαϊκής Νομισματικής Ένωσης (και της E.E.). Η πολιτική που ακολουθήθηκε μέχρι πρόσφατα για την αντιμετώπιση της κρίσης, δείχνει ότι η συνέχιση της υπεράσπισης της ΟΝΕ και η κλιμάκωση της πολιτικής κρίσης οδήγησε σε αναμενόμενες παραχωρήσεις, όπως χαλάρωση της λιτότητας ή παράταση του χρέους.

Σύμφωνα με τη μελέτη των Χάινε και Σαμπλόβσκι για την «Ευρωπαϊκή πολιτική του γερμανικού συνασπισμού εξουσίας», παρά τις εσωτερικές αντιφάσεις του, ο γερμανικός συνασπισμός εξουσίας εμφανίζεται **σχετικά συμπαγής σε σχέση με τα οικονομικά και συντεχνιακά του συμφέροντα**. Αυτό συνδέεται με το γεγονός ότι τα φορτία που επισωρεύει η κρίση σε μεγάλο βαθμό διοχετεύονταν ή μετακυλύονταν στους μισθωτούς. Οι κοινωνικές συγκρούσεις συγκεντρώνονταν στις περιφερειακές χώρες της Ευρώπης, παρά το γεγονός ότι το γερμανικό κεφάλαιο είναι μέρος των κοινωνικών σχέσεων που βρίσκονται σε κρίση. Το γερμανικό κεφάλαιο εμφανίζεται ως νικητής από την κρίση, εφόσον καταφέρνει να μετακυλύει και να εξάγει το κόστος της κρίσης. Ωστόσο, οι αντιφάσεις στο εσωτερικό του γερμανικού συνασπισμού εξουσίας θα μπορούσαν να οξυνθούν περαιτέρω αν η εξέλιξη της κρίσης στην ευρωπαϊκή περιφέρεια και σε άλλες περιοχές του κόσμου επηρεάσουν εντονότερα τη συσσώρευση κεφαλαίου στη Γερμανία.

2.2.2 Οι παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων

1. Η διεθνοποίηση των αγορών και το εθνικό οικονομικό περιβάλλον

Οι παγκόσμιες οικονομικές εξελίξεις των πρόσφατων δεκαετιών προκάλεσαν σημαντικές αλλαγές και μετασχηματισμούς στα εθνικά πλαίσια των συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Οι εξελίξεις αυτές σχετίζονται με την πρόοδο της τεχνολογίας, τη διεθνοποίηση των αγορών εργασίας, προϊόντων, υπηρεσιών και κεφαλαίου, καθώς και με τις πολλαπλές αλλαγές των συστημάτων παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας, της τομεακής και επαγγελματικής δομής της οικονομίας και των μακροοικονομικών πολιτικών. Αποτελεί ευρέως κοινή πεποίθηση ότι η κατεύθυνση όλων αυτών των αλλαγών είναι σε βάρος των εθνικών συλλογικών φορέων των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή των εργατικών συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων. **Η κινητήρια δύναμη των περισσότερων από τις εξελίξεις που αναφέρθηκαν και ασκούν αρνητική επίδραση στους συλλογικούς φορείς της αγοράς εργασίας είναι η οικονομική διεθνοποίηση και παγκοσμιοποίηση των αγορών.** Η δυναμική των οικονομικών αλλαγών που προκαλούνται ενισχύεται από τη διεύρυνση των διεθνών και παγκόσμιων αγορών οι οποίες με τη σειρά τους προκαλούν ένταση του ανταγωνισμού τόσο εντός των εκάστοτε εθνικών συνόρων, όσο και μίας χώρας σε σχέση με τις υπόλοιπες. **Η νέα κατάσταση δημιουργεί σοβαρές προκλήσεις για τους συλλογικούς φορείς των εργασιακών σχέσεων, δεδομένου ότι ο οικονομικός ανταγωνισμός στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της αλληλέγγυας συλλογικής δράσης.**

Οι εργοδοτικές οργανώσεις υπόκεινται αντίστοιχα σε πιέσεις για αλλαγή που ασκούνται από το δυναμικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται και στο οποίο καλούνται να υπηρετήσουν τα συμφέροντα των μελών τους. Οι πιέσεις που προκαλούνται από την απελευθέρωση των αγορών και από τους μετασχηματισμούς στη δομή και στις στρατηγικές επιλογές των επιχειρήσεων, επιφέρουν αλλαγές που επηρεάζουν τη σχέση των ιδίων με τα συλλογικά τους όργανα. Οι αλλαγές σε γενικές γραμμές επήλθαν με τις σχετικά πρόσφατες εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών και την καθιέρωση των αρχών της χρηματοοικονομικής και εταιρικής διακυβέρνησης, της χρηματιστηριακής αξίας, της στροφής προς τα κέρδη και στους βραχυπρόθεσμους επιχειρησιακούς στόχους, της

μείωσης των επενδύσεων και της εκπαίδευσης, των εξωτερικών αναθέσεων (outsourcing) ως πρακτική μείωσης του εργατικού κόστους και του σημαντικού περιορισμού της ανάγκης για κοινές συλλογικές διαπραγματεύσεις εργοδοτών. Είναι λογικό πως από τη στιγμή που οι επιχειρήσεις αλλάζουν, αλλάζουν και οι οργανώσεις που τις εκπροσωπούν ώστε να διατηρήσουν τους δεσμούς τους με αυτές άρα και με την κύρια λειτουργία της εκπροσώπησής τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αναπροσαρμογή των οργανωσιακών δομών και στόχων των εργοδοτικών οργανώσεων με σκοπό να ανταποκριθούν στην πολυπλοκότητα του περιβάλλοντός τους. Όπως είχαν εύστοχα περιγράψει οι Streeck και Schmitter²¹⁷, οι εργοδοτικές οργανώσεις πρέπει να **καθιερώσουν εαυτούς ως “private interest governments”** και πρέπει να έχουν την **ικανότητα επιδίωξης μακροπρόθεσμων στόχων**, διαμόρφωσης των στρατηγικών συμφερόντων των μελών τους αλλά και **επίβλεψης** ή ακόμη και **επιβολής κυρώσεων** στη συμπεριφορά τους.

Ενώ οι μετασχηματισμοί και οι αλλαγές έχουν αντίκτυπο σε όλους τους συλλογικούς φορείς των εργασιακών σχέσεων, θα μπορούσαμε θεωρητικώς να ισχυριστούμε ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις πλήττονται περισσότερο από τα συνδικάτα. Αυτός ο ισχυρισμός συνδέεται με τις ιδιαιτερότητες και τα χαρακτηριστικά των εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες αποτελούν «ιδιαιτέρη» περίπτωση συλλογικής δράσης ομάδων οργανωμένων συμφερόντων και συνιστούν οργανώσεις οργανισμών.

Τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων, οι επιχειρήσεις, είναι πολύ πιο ενδυναμωμένες από οποιουσδήποτε άλλους δρώντες της κοινωνικής-οικονομικής ζωής στο να ανταποκριθούν στις οικονομικές αλλαγές αυτόνομα, με ίδια μέσα, χωρίς συλλογική δράση. Η διασυννοριακή κινητικότητα και η παρουσία παγκόσμιων οικονομικών δυνάμεων (πολυεθνικές επιχειρήσεις) στις εθνικές αγορές θέτουν σοβαρές προκλήσεις και περιορίζουν την ικανότητα των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων να ασκούν επιρροή μέσω συλλογικής δράσης για όλα τα ζητήματα που αφορούν τα μέλη τους. Αυτό συμβαίνει επειδή οι οργανώσεις εκ της φύσης τους δραστηριοποιούνται κατά κύριο λόγο εντός των εθνικών τους συνόρων. Την ίδια στιγμή, έχει διαπιστωθεί από έρευνες ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι πολύ πιο

²¹⁷ Streeck and Schmitter (1985b): *Private Interest Government: Beyond Market and State*. Bristol: Sage, 1985. 278 pp.

πρόθυμες στο να συμμετέχουν στα συλλογικά όργανα, σε σχέση με τις μικρότερες (Traxler 1993²¹⁸, 1995²¹⁹, 2006²²⁰). Αυτή ακριβώς η διαπίστωση **ερμηνεύει το γιατί η πρόκληση για τις εργοδοτικές οργανώσεις είναι ακόμη μεγαλύτερη, αφού υποκρύπτει αδυναμία στο να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή ως μελών αυτών που η παγκοσμιοποίηση επηρεάζει περισσότερο αρνητικά και αποτελούν την κύρια βάση των εν δυνάμει μελών τους.** Τις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις δηλαδή.

Για τα συλλογικά όργανα, όπως είναι οι εργοδοτικές οργανώσεις, η αποδοχή και ενσωμάτωση μελών με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, καθώς και η επιδίωξη εγγραφής νέων μελών συνιστά ένα σύνθετο φαινόμενο το οποίο σχετίζεται με διάφορες διαστάσεις της συμμόρφωσης σε αυτές. Η **συμμόρφωση** επηρεάζεται τελικά από την σχέση αναλογίας που δημιουργείται μεταξύ του αντίτιμου του κόστους συμμετοχής και των επιβαλλόμενων ενεργειών συμμόρφωσης σύμφωνα με τους κεντρικούς στόχους και τις αποφάσεις της κάθε οργάνωσης.

Η διεθνοποίηση των αγορών και ο αυξανόμενος ανταγωνισμός τους επηρεάζουν σοβαρά την αφετηρία και **τη βασική διάσταση της συμμόρφωσης η οποία είναι η ίδια η συμμετοχή στις οργανώσεις.** Εάν αληθεύει ότι η οικονομική αλλαγή καθιστά τις εργοδοτικές οργανώσεις λιγότερο σημαντικές για την προώθηση των συμφερόντων των εργοδοτών, τότε η υποκειμενικά αντιληπτή από την κάθε επιχείρηση αναλογία του κόστους και των οφελών που αφορούν στη συμμετοχή μελών τείνει να επιδεινωθεί. Οι επιχειρήσεις με παρόμοια χαρακτηριστικά είναι πιο πιθανό να αποχωρήσουν, ενώ δυναμικές νεοφυείς ή οικονομικά ισχυρές επιχειρήσεις μπορεί να μη συνεχίσουν τη συμμετοχή τους στις συλλογικές τους οργανώσεις.

Η οικονομική διεθνοποίηση επηρέασε τις εργοδοτικές οργανώσεις περισσότερο από τα συνδικάτα, **δημιουργώντας ευκαιρίες, αντί μόνο απειλών, για τις επιχειρήσεις μέλη τους.** Αυτό συνέβη επειδή ενισχύθηκαν οι δυνατότητες της εργοδοτικής πλευράς για διασυννοριακή κινητικότητα και οι επιχειρήσεις μπόρεσαν να

²¹⁸ Traxler (1993): *Business associations and labor unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organisability*, The British Journal of Sociology, Vol. 44, No. 4 (Dec., 1993), pp. 673-691

²¹⁹ Traxler (1995): *Two logics of collective action in industrial relations?*, στο Crouch, Traxler: *Organized industrial relations in Europe: what future?*, Avebury, 1995.

²²⁰ Traxler (2006a) *Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations*, Streeck, W., Grote, J., Schneider, V., & Visser, J. (Eds.). (2006). *Governing Interests: Business Associations Facing Internationalism*. Routledge.

αξιοποιήσουν ακριβώς αυτή την υπεροχή σε σχέση με τους εταίρους τους. Η αγορά είναι το κύριο επίπεδο στο οποίο επιδιώκουν τα συμφέροντα τους και σε συνδυασμό με τη δύναμη να ελέγχουν τη ροή των επενδύσεων αποκτούν στρατηγικό πλεονέκτημα όταν προτίθενται να ανακατανεύσουν τους επενδυτικούς τους πόρους μέσω αποφάσεων που βασίζονται αποκλειστικά στα κριτήρια της εκάστοτε αγοράς που στοχεύουν. **Από τη στιγμή που η σημασία και η δύναμη της αγοράς έχει αυξηθεί στα κριτήρια των διαπραγματεύσεων και της κρατικής διακυβέρνησης είναι λογικό ο ρόλος των συλλογικών οργάνων να βαίνει μειούμενος**²²¹.

Η ύπαρξη αυξανόμενης ικανότητας για διασυννοριακή κινητικότητα και παρουσία σε διεθνείς αγορές δε σημαίνει ότι πρέπει να υποεκτιμηθούν τα οφέλη από τη συμμετοχή σε εθνικές οργανώσεις και σε συλλογικά όργανα που ο ρόλος τους περιορίζεται σε συγκεκριμένη χωρική έκταση. Πάραυτα, **οι αυξανόμενες περιπτώσεις κινητικότητας κεφαλαίου και επενδύσεων ενδέχεται να υποκρύπτουν τις εκάστοτε προσπάθειες των εργοδοτών να αποκεντρώσουν ή και να απορυθμίσουν τις εργασιακές σχέσεις αναπροσαρμόζοντας τις απόλυτα στις επιχειρησιακές τους προτιμήσεις**. Αν αυτές οι τάσεις αμφισβητούν το ρόλο των οργανώσεων των εργοδοτών στις εθνικές εργασιακές σχέσεις, το κίνητρο των επιχειρήσεων για συμμετοχή σε αυτές μπορεί να γίνει όλο και πιο αμφίβολο.

Πάντως, σε σχετική συγκριτική έρευνα 20 χωρών (Traxler, 2004)²²² βρέθηκε ότι η **συμμετοχή** των επιχειρήσεων σε οργανώσεις **επηρεάζεται σημαντικά από θεσμικούς παράγοντες** και αιτίες σε σχέση με τις μάλλον **αδύναμες για τελική επιρροή οικονομικές συνθήκες**. Σε κάθε περίπτωση όμως, οι πιέσεις που ασκούν οι **οικονομικές συνθήκες** καθιστούν τις εργοδοτικές οργανώσεις **ενδιάμεσους φορείς-όργανα** (μεταξύ της παγκοσμιοποίησης και των επιχειρήσεων) που **απορροφούν τους «κραδασμούς»** από τις πιέσεις. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της διαρκούς προσαρμογής της στρατηγικής που έχουν και του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν υπηρετώντας τόσο παραδοσιακές ανάγκες (πχ. συλλογικές διαπραγματεύσεις,

²²¹ Οι Offe και Wiesenthal (1980) θεωρούν επίσης τα συλλογικά όργανα ως δευτερευούσης σημασίας όταν πρόκειται οι επιχειρήσεις να προσδιορίσουν και να υπερασπίσουν τα συμφέροντά τους επειδή έχουν στη διάθεση τους δύο εναλλακτικά μέσα για να τα επιδιώξουν. Τους πόρους των ίδιων των επιχειρήσεων και την ανεπίσημη συνεργασία μεταξύ τους.

²²² Traxler (2004): *Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison*, Industrielle Beziehungen, 11. Jg., Heft 1+2, 2004

μεσολάβηση, άσκηση επιρροής) όσο και νέες ανάγκες που αποκτούν τα μέλη τους (πχ. συμβουλευτική, δικτύωση), ανακόπτοντας με αυτόν τον τρόπο τις αρνητικές επιπτώσεις μίας μεγάλης μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας των μελών τους σε αυτές.

Σε μία άλλη μελέτη για τις γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις, οι Thelen²²³ και van Wijnbergen²²⁴ υποστηρίζουν ότι η παγκοσμιοποίηση χωρίζει το γερμανικό στρατόπεδο εργοδοτών σε δύο ομάδες. Τις μεγάλες επιχειρήσεις με εξαγωγικό προσανατολισμό και τις μικρότερες τους οι οποίες λειτουργούν κυρίως ως προμηθευτές των πρώτων. Σύμφωνα με τη μελέτη, η εντεινόμενη διεθνοποίηση των αγορών καθιστά τις επιχειρήσεις με εξαγωγικό προσανατολισμό περισσότερο ευάλωτες στις παγκόσμιες οικονομικές διακυμάνσεις σε σχέση με το παρελθόν. Οι αλυσίδες παραγωγής και τα κανάλια διανομής και πωλήσεων τους, έχουν γιγαντωθεί τις τελευταίες δεκαετίες. Ο ανταγωνισμός που αντιμετωπίζουν από ξένους ανταγωνιστές είναι ολοένα μεγαλύτερος, τόσο στο εξωτερικό όσο και στην εγχώρια αγορά. Ως εκ τούτου, **οι μεγάλες επιχειρήσεις εξαγωγικού προσανατολισμού** είναι πλέον λιγότερο πρόθυμες να υποστούν συγκρούσεις εργασιακού χαρακτήρα επειδή τέτοιου είδους διαταραχές συνεπάγονται **μεγαλύτερες και πιο δαπανηρές επιπτώσεις** σε όρους απώλειας μεριδίου αγοράς από ό,τι ήταν πιθανόν στο παρελθόν.

Ως αποτέλεσμα, οι μεγάλες γερμανικές επιχειρήσεις επηρεάζουν όλο και περισσότερο τις εργοδοτικές τους οργανώσεις που ανήκουν και οι οποίες διαπραγματεύονται ποσοστιαίες αυξήσεις στις αμοιβές της εργασίας για το μεγαλύτερο μέρος της γερμανικής οικονομίας. Έχουν επιτύχει να τις κάνουν να δεχθούν (τις οργανώσεις) σημαντικές αυξήσεις υπό τον φόβο και την προσπάθεια αποφυγής ενδεχόμενων απεργιών που θα είχαν αρνητικές επιπτώσεις ή διακοπή της λειτουργίας της παραγωγής των. Οι μεγαλύτερες και πιο ισχυρές οικονομικά γερμανικές επιχειρήσεις έχουν ανταποκριθεί στην αύξηση των αμοιβών της εργασίας, διενεργώντας ταυτόχρονα σχέδια ριζικών αναδιαρθρώσεων ώστε να

²²³ Thelen (2003) The Paradox of Globalization Labor Relations in Germany and Beyond. *Comparative Political Studies*, 36(8), 859-880.

²²⁴ Thelen and van Wijnbergen (2000). *The Paradox of Globalization: Turning the Tables on Labor and Capital in German Industrial Relations* (No. 00-9). Institute for Policy Research at Northwestern University.

συμφηφίσουν την όποια αύξηση του κόστους των σχετικών δαπανών με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Σε αντίθεση, οι μικρότερες επιχειρήσεις, δεν έχουν την ικανότητα να κάνουν το ίδιο διότι δε διαθέτουν τους πόρους και τις οικονομίες κλίμακας για τέτοιου είδους εγχειρήματα. Αυτό, έχει δημιουργήσει ένα φαύλο κύκλο εντός των γερμανικών εργοδοτικών οργανώσεων ο οποίος έχει ως συνέπεια οι ΜμΕ που δε μπορούν να προσαρμοστούν με τις νέες συμφωνίες να αποχωρούν από τις οργανώσεις τους. **Έπειτα από κάθε νέα συλλογική συμφωνία, οι πιο ευαίσθητες στο κόστος ΜμΕ αποχωρούν από τις οργανώσεις τους ενισχύοντας ακόμη περισσότερο (εσωτερικά στην οργάνωση) την αναλογία των μεγάλων και των πιο αρνητικά προδιαθετημένων στο ενδεχόμενο εργατικών συγκρούσεων επιχειρήσεων.** Με αυτόν τον τρόπο οι μεγάλες επιχειρήσεις αποκτούν βελτιωμένη ευχέρεια στο να διαμορφώνουν τη στρατηγική των οργανώσεων, στην ουσία σύμφωνα με τα συμφέροντά τους. Τέτοιες καταστάσεις δημιουργούνται ενδογενώς στο καπιταλιστικό σύστημα, όπως ακριβώς συμβαίνει με τις μεγάλες γερμανικές επιχειρήσεις και τις σχέσεις που έχουν με τους μικρότερους εθνικούς τους προμηθευτές (Behrens & Helfen 2009²²⁵, Silvia & Schroeder 2007²²⁶, Silvia 1997²²⁷).

II. Το μεγάλο μέγεθος των επιχειρήσεων και η επιρροή του στη διαμόρφωση του περιβάλλοντος συλλογικής οργάνωσης και δράσης των οργανώσεων

Από τη στιγμή που οι χρηματοοικονομικοί και ανθρώπινοι πόροι των εργοδοτικών οργανώσεων προέρχονται τις περισσότερες φορές σχεδόν αποκλειστικά από τις εισφορές των μελών τους, έχουν συχνά περιορισμένο περιθώριο ανεξαρτησίας από τις μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες κατά κύριο λόγο έχουν και τον έλεγχο των διοικήσεων. Οι μεγαλύτερες και ισχυρότερες επιχειρήσεις μέλη είναι μεταξύ των σημαντικότερων παραγόντων για το αν οι εργοδοτικές οργανώσεις τους θα αναπτύξουν ενισχυμένο ρόλο ως φορείς συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε κλάδους

²²⁵ M Behrens and Helfen (2009) Interest heterogeneity and the effectiveness of German employer associations. In *IIRA 15th World Congress, Sydney, August* (pp. 24-27).

²²⁶ Silvia and Schroeder (2007) Why are German employers' associations declining? Arguments and evidence. *Comparative Political Studies*.

²²⁷ Silvia (1997) German Unification and Emerging Divisions within German Employers' Associations: Cause or Catalyst? *Comparative Politics*, 187-208.

με ολιγοπωλιακά ή χαρακτηριστικά καρτέλ, οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις θα είναι μάλλον απρόθυμες στο να συμμετάσχουν σε εργοδοτικές οργανώσεις. Ο λόγος είναι ότι μπορούν να χειριστούν αυτόνομα τα ζητήματα των εργασιακών διαπραγματεύσεων και χάρη στην αυτάρκεια των πόρων τους εξαρτώνται λιγότερο από τις υπηρεσίες και την υποστήριξη που μπορεί να τους προσφέρει μία οργάνωση.

Επίσης, είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα ήθελαν να αποφύγουν τις όποιες δεσμεύσεις προκύπτουν από μία τέτοια ενδεχόμενη συμμετοχή τους ως μέλη. Αυτή η αποφυγή εντείνεται ιδιαίτερα από τη στιγμή που έχουν χαμηλότερο ανά μονάδα κόστος εργασίας λόγω οικονομιών κλίμακας και κεφαλαίου. Αυτό συμβαίνει επειδή αντέχουν να κάνουν μεγαλύτερες συναινέσεις σε θέματα μισθών, κατάσταση που όταν προκύπτει θέτει σε κίνδυνο τους μικρότερους ανταγωνιστές τους. Έτσι, οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες έχουν εξασφαλίσει ένα υψηλό επίπεδο κυριαρχίας στην αγορά προϊόντων προτιμούν συνήθως την ανεξαρτησία, ή αν διατηρούν τυπική συμμετοχή στις οργανώσεις, ως μέλη, αυτό συχνά γίνεται με τη μορφή της *μη υποχρεωτικής συμμόρφωσης* χωρίς να είναι υποχρεωμένες να υιοθετούν όρους εθνικών συμφωνιών και μηχανισμών διαιτησίας²²⁸.

Όπως όμως παρατηρεί ο Olson (1982:41), “Oligopolists and other small groups have a greater likelihood of being able to organise for collective action, and can usually organise with less delay, than large groups”, το μεγάλο μέγεθος και η υψηλή κλαδική συγκέντρωση του κεφαλαίου ευνοούν την οργάνωση των εργοδοτών κάνοντας τις συμφωνίες μεταξύ τους ευκολότερες στο να διασφαλιστούν και να τηρηθούν. Τέτοια περίπτωση υπήρξε η Σουηδία όπου ισχυρές κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις μπόρεσαν να συσταθούν ως συνέπεια της κυριαρχίας μικρού αριθμού επιχειρήσεων οι οποίες ήταν εργοδότες μεγάλης κλίμακας με κοινά συμφέροντα σε μία οριοθετημένη και εξειδικευμένη αγορά εξαγωγικού προσανατολισμού (Ingham at al., 1974)²²⁹. Επίσης, στη Γερμανία η καρτελοποίηση ευνόησε ιδιαίτερα τις ιεραρχικά δομημένες εργοδοτικές οργανώσεις οι οποίες διατηρούσαν τον έλεγχο στα μέλη τους, γεγονός που δε συνέβη ποτέ στις μικρότερες, διαφοροποιούμενες και υποεπενδυμένες σε κεφάλαιο βιομηχανικές επιχειρήσεις της Γαλλίας (Maurice &

²²⁸ Τέτοιες περιπτώσεις υπήρξαν στη Μ. Βρετανία όπου πολλές επιχειρήσεις όπως η ICI και η Glaxo δεν ήταν μέλη της Chemical Industries Association.

²²⁹ Ingham, Levinger, Graves, and Peckham (1974). *The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance*. Journal of Experimental Social Psychology, 10(4), 371-384.

Sellier, 1979)²³⁰. Επομένως, αν και **το μεγάλο μέγεθος των επιχειρήσεων μειώνει την τάση τους να οργανωθούν σε οργανώσεις, ενισχύει τη δυνατότητα τους να το κάνουν εάν και εφόσον το επιθυμήσουν**. Για παράδειγμα μπορούν να έρθουν σε συμφωνία αλληλοϋποστήριξης πιο εύκολα κατά τη περίοδο μίας ανταπεργίας-λοκ άουτ καθώς έχουν χρηματοοικονομικούς πόρους που αρκούν και τους επιτρέπουν να ανταπεξέλθουν οικονομικά σε περιόδους αδράνειας της παραγωγής.

Πέραν όμως των ανωτέρω, σημαντικά σημεία τα οποία σχετίζονται με τον ρόλο των μεγάλων επιχειρήσεων στη διαμόρφωση των σύγχρονων εξελίξεων στα ΕΕΣ είναι τα εξής:

- I. Οι περιοδικές οικονομικές επιβραδύνσεις, ιδιαίτερα μετά τη μακροχρόνια ισχυρή ανάπτυξη που ακολούθησε του 2ου παγκόσμιου πολέμου, ανέδειξαν τη διαφορετική επίδοση των επιχειρήσεων που ανήκουν σε ίδιους κλάδους, και επομένως τις διαφορετικές επιχειρηματικές συνθήκες που επικρατούν.
- II. Η διεθνοποίηση των αγορών, ιδιαίτερα εντός της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η δημιουργία της Κοινής Αγοράς και εν συνεχεία της ΟΝΕ, επέφεραν αυξανόμενο οικονομικό ανταγωνισμό αλλά και την ανικανότητα των εθνικών κλαδικών συμβάσεων να θέτουν τους μισθούς εκτός εσωτερικού ανταγωνισμού.
- III. Η υιοθέτηση από τις μεγάλες επιχειρήσεις των αποκεντρωμένων δομών διοίκησης οι οποίες βασίζονται στις αρχές της αποκεντρωμένης χρηματοοικονομικής διαχείρισης, του ελέγχου της επιχειρησιακής απόδοσης και των συστημάτων διοικητικού ελέγχου άλλαξαν την προτεραιότητα ιεράρχησης των κριτηρίων σύμφωνα με τα οποία λαμβάνονται οι εταιρικές αποφάσεις. Σε περίοπτη θέση πλέον, είναι ο έλεγχος των λειτουργικών εξόδων ο οποίος συχνά συνάγει αποφάσεις για τον περιορισμό του εργατικού κόστους που ενδέχεται να αφορά ξεχωριστά αποκεντρωμένα επίπεδα της επιχείρησης ή των παραγωγικών μονάδων.
- IV. Η καθιέρωση από τις μεγάλες επιχειρήσεις συστημάτων απασχόλησης που είναι βασισμένα στην εσωτερική καριέρα σε επίπεδο ξεχωριστών οργανωτικών και επιχειρησιακών μονάδων, βάσει της αγοράς που δραστηριοποιούνται, του

²³⁰ Maurice, M., & Sellier, F. (1979). *Societal analysis of industrial relations: A comparison between France and West Germany*. *British journal of industrial relations*, 17(3), 322-336.

κλάδου ή του επαγγέλματος, είχε ως συνέπεια την τάση εξατομικευμένων πρακτικών εργασιακών σχέσεων (πχ. ατομική αξιολόγηση, εκπαίδευση, εξέλιξη). Ως εκ τούτου, οι ξεχωριστές επιχειρηματικές μονάδες (IBU²³¹- individual business units) προσπαθούν να προσαρμόσουν τις εργασιακές τους πρακτικές στις συνεχώς μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές τους ανάγκες.

Στην ουσία, οι μεγάλες επιχειρήσεις τις προηγούμενες δεκαετίες είχαν τη δυνατότητα (οικονομική και επάρκεια διοικητικών πόρων) να υποκαταστήσουν τις συλλογικώς ρυθμιζόμενες εργασιακές σχέσεις (στις περιπτώσεις που δεν τις είχαν ανάγκη) μέσω της εφαρμογής είτε ποσοτικών κριτηρίων διοίκησης είτε πολύπλοκων συστημάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού²³². Οι δύο τάσεις οι οποίες συνιστούν στην ουσία την επιτομή της στρατηγικής ευελιξίας που επιδιώκουν οι μεγάλες επιχειρήσεις αποτυπώθηκαν προφητικά από τον Streeck στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 5: Οι δύο τάσεις στην επιδίωξη της στρατηγικής ευελιξίας από τις μεγάλες επιχειρήσεις

<i>Streeck (1987) 'The uncertainties of management in the management uncertainty'</i>	Η ΛΥΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΝΑΘΕΣΗΣ	Η ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΣΧΕΣΗΣ
Προσανατολισμός αγοράς εργασίας	εξωτερική	εσωτερική
Εργασιακή σχέση εργαζομένων	προσωρινή	μακροχρόνια- μόνιμη
Αριθμητική ευελιξία	προσλήψεις, απολύσεις - συμβόλαια χαμηλότερου επιπέδου	ευέλικτη διευθέτηση χρόνου εργασίας- υπερωρίες- βραχυχρόνια απασχόληση
Λειτουργική ευελιξία	προσλήψεις, απολύσεις- διευθυντικό δικαίωμα	ευρείες περιγραφές εργασιακών θέσεων- αυτορρυθμιζόμενη εναλλαγή στις θέσεις
Οργάνωση της εργασίας	ταύλορισμός	ομάδες εργασίας- "κύκλοι ποιότητας"
Προσόντα που ζητούνται	περιορισμένα- εξειδικευμένα	ευρεία, όχι συγκεκριμένα- "επαγγελματοποίηση"
Καθορισμός αμοιβής	λειτουργικός- βιομηχανοποιημένος- πληρωμή/δραστηριότητα	Πολυλειτουργικότητα - ανταμοιβή με τις ικανότητες ή την επίδοση- μπόנוους- συμμετοχή στην ιδιοκτησία
Είδος διοίκησης	μονόπλευρη χρήση των διευθυντικών εξουσιών	διαβούλευση- συμμετοχή- συναπόφαση

Η ολοένα μεγαλύτερη καθιέρωση της Διοίκησης των Ανθρώπινων Πόρων (HRM), η οποία θεωρεί τους εργαζόμενους ως κεφάλαιο της επιχείρησης είχε ως συνέπεια την επικράτηση εξατομικευμένης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και τη θεώρηση του ως σημαντικότερου επιχειρησιακού παράγοντα που προσδίδει

²³¹ Εναλλακτικά χρησιμοποιείται και ο όρος SBU=Small |Business Unit.

²³² Η συναίνεση της εργοδοτικής πλευράς για χρήση κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων (περισσότερων εργοδοτών) ευνοείται όταν υπάρχει η εκτίμηση πως ο έλεγχος που επιτυγχάνεται είναι μεγαλύτερος από αυτόν που υπάρχει σε σχέση μόνο με το επιχειρησιακό επίπεδο.

ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Ως συνέπεια, αναπτύχθηκαν ακόμη περισσότερο τα συστήματα εργασιακών σχέσεων βασισμένα στον κάθε οργανισμό ξεχωριστά. Επίσης, η διάδοση των πρακτικών εξωτερικής ανάθεσης (outsourcing) δημιούργησε συγκρούσεις συμφερόντων όπως για παράδειγμα είναι η αύξηση του κόστους των προμηθευτών το οποίο μπορεί να επηρεάσει τα ζητήματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση, με αρνητικό αποτέλεσμα την αντίστοιχη πίεση για μείωση του εργατικού κόστους. **Το γεγονός αυτό συνεπάγεται αυξανόμενη ετερογένεια συμφερόντων στις εργοδοτικές οργανώσεις σύμφωνα με τη θέση στην αλυσίδα παραγωγής που κατέχουν τα μέλη τους.** Συνήθως, οι μικρότερες επιχειρήσεις που συμμετέχουν στις διεθνείς αλυσίδες αξίας είναι οι προμηθευτές των εθνικών μεγάλων επιχειρήσεων τους, ειδικότερα στον τομέα της βιομηχανίας και της μεταποίησης.

Την ίδια στιγμή, η παράκαμψη των εθνικών κυβερνήσεων όσον αφορά την άμεση άσκηση πολιτικής επιρροής γίνεται μια νέα πρόκληση δεδομένου του γεγονότος ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν την ικανότητα για ανεξάρτητη δράση που είναι πιο ευέλικτη και άτυπη. Στο ευρωπαϊκό γίγνεσθαι, οι μεγάλες επιχειρήσεις είχαν συχνά διαφορετικά συμφέροντα από τις εθνικές οργανώσεις τους και η μεταρρύθμιση ήδη από το 1989 με την καθιέρωση άμεσης συμμετοχής επιχειρήσεων στο Advisory and Support Group το οποίο σχεδιάστηκε για να συμβάλει οικονομικά το 25% της UNICE περίπλεξε το ζήτημα. Η ανεξαρτησία των μεγάλων επιχειρήσεων χρονολογείται από τη δημιουργία της Groupe des Présidents (1967) που επέτρεπε στις ηγεσίες των εταιρειών να λαμβάνουν πληροφορίες αφιltrάριστες από τις εθνικές οργανώσεις τους (M. Cowles, 1998)²³³. Ως συνέπεια, ο ρόλος των εθνικών οργανώσεων ως φορείς ενημέρωσης σχετικά με τις εξελίξεις στην Ε.Ε. μειώθηκε δραστικά στο χρόνο. Εν τούτοις, σήμερα οι επιχειρήσεις, περισσότερο οι μεσαίες και μικρές, βασίζονται στις οργανώσεις τους σε σημαντικό βαθμό για ενημέρωση γύρω από την αυξανόμενη ευρωπαϊκή νομοθεσία που επηρεάζει το ρυθμιστικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται.

²³³ Cowles, Maria Green (1998). *The Changing Architecture of Big Business* στο Justin Greenwood & Mark Aspinwall, *Collective Action in the European Union: Interests and the New Politics of Associability*, Psychology Press 1998

III. Το πρόταγμα για ευελιξία στις αγορές εργασίας και τα εθνικά συστήματα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων

Σε γενικές γραμμές, τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων έχουν επί των πλείστων αλλάξει από συστήματα συλλογικών εργοδοτικών διαπραγματεύσεων σε συστήματα απευθείας διαπραγματεύσεων με τους εργαζόμενους σε επιχειρησιακό ή και ατομικό επίπεδο. Ως εκ τούτου, η **κεντρική στρατηγική σχετικά με τη συλλογική δράση έχει αναπόφευκτα αλλάξει εστίαση από τον συντονισμό των εργοδοτικών συμφερόντων σε συλλογικό επίπεδο προς την εκπροσώπηση των μεμονωμένων συμφερόντων των επιχειρήσεων.**

Όμως, η νέα αυτή κατάσταση έχει προκύψει ως αποτέλεσμα **ενδογενών αντιθέσεων και συγκρούσεων συμφερόντων** που δημιουργούνται από το ίδιο το **καπιταλιστικό σύστημα** και οι οποίες δεν κατευθύνουν πάντοτε τα διακυβεύματα προς όφελος όλων των επιχειρήσεων ή των οργανώσεων που τις εκπροσωπούν. Η **υπονόμευση του παραδοσιακού ρόλου** των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επιδίωξης εργασιακής ειρήνης μέσω του συγκεκριμένου θεσμού, η παράλληλη **αποδυνάμωση του εργατικού συνδικαλιστικού** συστήματος και το **ευρύτερο πολιτικό περιβάλλον** που έχει επικρατήσει υπέρ της απορρύθμισης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, έχουν προκαλέσει μετασχηματισμούς στον τρόπο και τα υποδείγματα συλλογικής ρύθμισης που υπάρχουν σε σχέση με το παρελθόν. Άμεση συνέπεια είναι η **αλλαγή των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων που είναι μέλη τους.**

Από τα τέλη της δεκαετίας του 70, ο αυξανόμενος ανταγωνισμός στις αγορές προϊόντων ενθάρρυνε τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις να επενδύσουν στην καινοτομία, στη βελτίωση της ποιότητας, στη μείωση του κόστους ή σε ένα συνδυασμό και των δύο. Η συνεχόμενη και δραματική εξέλιξη της τεχνολογίας βοήθησε αυτές τις επιλογές και ήταν καταλύτης διάχυσης της οργανωσιακής αλλαγής των επιχειρήσεων και της παραγωγής τους. Σε αυτό το περιβάλλον, σημαντικές ομάδες εργοδοτών από διάφορες χώρες αντιλήφθηκαν ότι το παραδοσιακό πλαίσιο των βιομηχανικών σχέσεων εμπόδιζε τις εταιρικές τους επιδιώξεις και μεγάλες επιχειρήσεις σε πολλές χώρες άρχισαν να αντιλαμβάνονται ότι τα κλασικά πλαίσια των βιομηχανικών σχέσεων και η περιρρέουσα πολιτική κουλτούρα ήταν

αναχρονιστική και συνιστούσε τροχοπέδη στους επιχειρηματικούς τους σκοπούς. Επιπλέον, η εργοδοτική ρητορική συνέδεε ολοένα και περισσότερο τις βιομηχανικές σχέσεις, την οργανωσιακή συμπεριφορά και τα θέματα διοίκησης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού με τις επιχειρηματικές αποφάσεις στρατηγικής σημασίας. Στη σχετική βιβλιογραφία οι έννοιες αυτές έχουν συνδεθεί άμεσα με την εργοδοτική συμπεριφορά και αναλύονται υπό την έννοια των «στρατηγικών επιλογών».

Ειδικότερα στην αμερικάνικη βιβλιογραφία, η έννοια των στρατηγικών επιλογών χρησιμεύει για να ερμηνεύσει την περαιτέρω αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων και για να περιγράψει τα τρία βασικά επίπεδα στα οποία οι αποφάσεις λαμβάνουν χώρα αλλά και τα οποία αλληλοσυνδεόμενα καθορίζουν το πλαίσιο των βιομηχανικών σχέσεων με την ευρύτερη έννοια (Wheelen Thomas & David, 2004)²³⁴. Πρώτο είναι το **χαμηλότερο** επίπεδο, αυτό της επιχείρησης, το δεύτερο επίπεδο σχετίζεται με τις **συλλογικές διαπραγματεύσεις** και τις **πολιτικές του προσωπικού στον οργανισμό**. Τέλος στο υψηλότερο επίπεδο, το «στρατηγικό», συμπεριλαμβάνονται εκείνες οι πολιτικές που επηρεάζουν τους **παγκόσμιους οργανωσιακούς στόχους**. Τέτοιοι στόχοι επηρεάζονται από τις αποφάσεις των εργοδοτών για διεθνείς επενδύσεις, τη μετεγκατάσταση των παραγωγικών δραστηριοτήτων, το είδος και το εύρος των παραγόμενων προϊόντων, την ανάθεση λειτουργιών σε τρίτους καθώς και από κάθε είδους οργανωσιακής αναδιάρθρωσης. **Με την πάροδο του χρόνου, οι τρεις συμμετέχοντες στο παίγνιο των βιομηχανικών σχέσεων μπορεί να επιλέξουν ή να αναγκαστούν να αλλάξουν τον βαθμό και τον συνδυασμό με τον οποίο τα διαφορετικά επίπεδα συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων σχετικά με αλλαγές σε οργανωσιακούς στόχους, νέους ρυθμιστικούς κανόνες και με τη συμπεριφορά τους έναντι των υπολοίπων μερών.**

Θεωρητικώς, έχει τεράστιο ενδιαφέρον το γεγονός ότι **οι εργοδοτικές οργανώσεις ιστορικά δημιουργήθηκαν ως απάντηση είτε στους συνασπιζόμενους εργάτες είτε στον παρεμβατισμό του κράτους και ότι στόχος τους ήταν να θέσουν τη διαδικασία διαπραγμάτευσης των μισθών μαζί με τις συγκρούσεις και τον ανταγωνισμό που συνεπάγεται αυτή εκτός επιχείρησης**. Ωστόσο, στη συνέχεια πρωτοστάτησαν στην αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων προς το

²³⁴ Wheelen Thomas, L., & David, H. J. (2004). Strategic management and business policy.

επιχειρησιακό επίπεδο. Αυτή η αλλαγή αντίληψης όμως έχει το αναπόφευκτο χαρακτηριστικό ότι αυτοί που προκαλούν τις ρυθμίσεις δε μπορούν να προβλέψουν πλήρως τις συνέπειες των πράξεων τους ή να προβλέψουν με βεβαιότητα τον τρόπο που θα αντιδράσουν οι υπόλοιποι εμπλεκόμενοι²³⁵.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των ρυθμιστικών αλλαγών είναι ότι υπάρχει περίπτωση να μη συμπλέουν με το συμφέρον όλων όσων τις επιδιώκουν. Η σχετική με τις Βιομηχανικές Σχέσεις βιβλιογραφία έχει περιγράψει αναλυτικά τη **μετάβαση προς ένα νέο τρόπο με τον οποίο καθορίζονται οι όροι της εργασιακής σχέσης, μία διαδικασία η οποία προκλήθηκε από τον επανακαθορισμό της οπτικής των εργοδοτικών δυνάμεων για τη φύση της σύγχρονης εργασίας**²³⁶. Αυτό το οποίο δεν έχει περιγράψει και επεξηγήσει ανάλογα είναι το **με ποιόν τρόπο διαμορφώνονται τα εργοδοτικά συμφέροντα, σε ποιές περιπτώσεις και ποιό εκ των εργοδοτών έχουν συμφέρον να επανακαθορίσουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τη ρύθμιση της εργασιακής σχέσης και κατά επέκταση την εμπλοκή των άλλων δύο εταίρων**. Πιο αναλυτικά, λείπει στην ουσία το **πώς επιδιώκονται τα εργοδοτικά συμφέροντα, σε ποιές περιπτώσεις και υπό ποιές προϋποθέσεις, μετουσιώνονται σε ρυθμιστικές αλλαγές που διαμορφώνουν ή περιορίζουν τις αντιδράσεις των εργαζομένων και του κράτους**.

Σε αυτό πρέπει να προστεθεί ο εύστοχος προβληματισμός του Sisson (1991: 235)²³⁷ που έχει ισχυριστεί ότι δεν αρκεί μόνο η επεξήγηση του πώς οι θεσμοί προκύπτουν και αλλάζουν αλλά πρέπει και να διαφωτιστεί η αλληλεπίδραση που υπάρχει στη σχέση και στα κύρια συμβάντα μεταξύ των βασικών εταίρων. Το αντικείμενο έρευνας που πρέπει να μελετηθεί εκτενέστερα είναι οι σχέσεις κράτους-εργοδοσίας, διαφορετικά το πάζλ της συμπεριφοράς των εργοδοτών δε θα συμπληρωθεί ποτέ. Ενώ και ο Schmitter (1979:108)²³⁸ πίστευε πως **το κλειδί για την**

²³⁵ Πχ. Thelen (2009) *“Institutional change in advanced political economies”*, British Journal of Industrial Relations, 47(3), 471-98

²³⁶ Η επιστήμη του HRM αναδείχθηκε υπό το πρίσμα των βαθμιαίων μετατροπών και εναλλαγών βαρύτητας των εστιάσεων των εννοιών της αγγλοσαξονικής βιβλιογραφίας με τη μετάβαση από το (καθεστώς) contract σε status, από το επίπεδο market/industry στο organisation, τα industrial relations έγιναν employee relations και η διαχειριστική φιλοσοφία του personnel management μετατράπηκε σε πολύπλοκα συστήματα Human Resources Management

²³⁷ Sisson (1991): *The power to manage: Employers and the structure of collective bargaining* στο P. E. S. H. S. Tolliday, Tolliday, Zeitlin, and Zeitlin (2005)

²³⁸ Schmitter (1979) *“Interessenvermittlung und Regierbarkeit”* στο Ulrich von Alemann, and Rolf G. Heintze, Verbände und Staat. Opladen: Westdeutscher Verlag, pp. 92-124.

ερμηνεία των διαφορετικών ειδών κρίσης διακυβέρνησης είναι να διαφωτιστεί ο κοινός τόπος λειτουργίας της εκπροσώπησης των συμφερόντων με τις γραφειοκρατικές δομές του τότε σύγχρονου κράτους.

Σε γενικές γραμμές υπάρχει η πεποίθηση ότι τα εργοδοτικά συμφέροντα υποκινούν τις εξελίξεις που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και ότι οι εργοδότες επιλέγουν με στρατηγικό τρόπο τόσο το πώς θα συμπεριφερθούν εντός του χώρου εργασίας τους, όσο και στους υπόλοιπους δρώντες του ρυθμιστικού τους περιβάλλοντος (Kochan & McKersie, 1986)²³⁹. Ενόψει αυξανόμενου ανταγωνισμού των αγορών και οικονομικής αβεβαιότητας έχουν αντιδράσει με στρατηγικό τρόπο επιδιώκοντας διάφορες μορφές εργασιακής ευελιξίας και πετυχαίνοντας ενίσχυση της εργοδοτικής τους ισχύος. Δεν είναι τυχαίο ότι η πολιτική επιρροή των επιχειρηματικών συμφερόντων αυξήθηκε την περίοδο της οικονομικής αβεβαιότητας που ακολούθησε μετά τη μεγάλη πετρελαϊκή κρίση, τη στιγμή που είχε φθίνει την προηγούμενη περίοδο της οικονομικής ευημερίας των δεκαετιών του 60 και 70 (Vogel, 2003)²⁴⁰.

Οι εργοδότες, υποκινούμενοι από τις αλλαγές που συνέβησαν στο εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων τους, βρήκαν στη λύση της ευελιξίας το κεντρικό στρατηγικό επιχείρημα για να προκαλέσουν με πρωτοβουλίες τους αλλαγές στις επικρατούσες δομές των συλλογικών ρυθμίσεων. Σε συνδυασμό με τον ανάλογο βαθμό και χρόνο έκθεσης των ΕΕΣ στις δομές της διεθνοποιημένης οικονομίας, επήλθαν και αλλαγές στα συστήματα των ΣΔ προς κατευθύνσεις που ευνοούν τα επιχειρηματικά συμφέροντα μέσω ευρύτερης αποκέντρωσης και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Τις αλλαγές αυτές αξιοποίησαν οι μεγάλες επιχειρήσεις προσαρμόζοντας ανάλογα τις εσωτερικές δομές και τις εταιρικές πολιτικές τους εστιάζοντας στην ανάδειξη πολύπλοκων συστημάτων διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων τους, πολλές φορές σε πολυεθνικό επίπεδο. Παράλληλα, η γενικευμένη τάση απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που προκλήθηκε με αφορμή τον εντεινόμενο διεθνή ανταγωνισμό συνεπικουρήθηκε από

²³⁹ Kochan, Katz, and McKersie (1986): *"The Transformation of American Industrial Relations"*, New York: Basic Books.

²⁴⁰ Vogel (2003): *"Fluctuating Fortunes: The Political Power of Business in America"*, New York: Basic Books.

το ρόλο του κράτους που σε περιόδους κρίσης αφοσιώνεται και νομοθετεί υπέρ της επιβίωσης των επιχειρήσεων και των εργοδοτικών συμφερόντων.

Εν τέλει, **το να αμφισβητήσουν** οι εργοδότες ως ένα βαθμό **το στάτους κβο της συλλογικής ρύθμισης** που επικρατούσε μετά τον 2ο παγκόσμιο πόλεμο με έναυσμα την εκλογή των νεοφιλελεύθερων κυβερνήσεων του Ρέιγκαν αρχικά στις Η.Π.Α. και κατόπιν της Θάτσερ στη Μ. Βρετανία, **συνιστά τη διαχρονική τους επιτυχία.** Αξιοποίησαν αυτήν την ευκαιρία προβάλλοντας τα συμφέροντα τους στη δημόσια πολιτική και επιτυγχάνοντας αλλαγές στις υπάρχουσες δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης και ρύθμισης. Με τη βοήθεια της κρατικής παρέμβασης, οι βιομηχανικές σχέσεις αποκεντρώθηκαν και προωθήθηκε ο ατομισμός ώστε να αντιμετωπιστούν τα «μέτωπα» των συνασπισμένων εργαζομένων. Όπως έχει τονίσει ο Streeck²⁴¹, σε αβέβαιο και ανταγωνιστικό περιβάλλον οι εργοδότες προσπαθούν να ανακτήσουν τα παραχωρημένα δικαιώματα τους και να ξαναποκτήσουν μεγαλύτερο έλεγχο στην εργασιακή σχέση προωθώντας μορφές ευελιξίας. **Προκειμένου οι εργοδότες να επιτύχουν μεγαλύτερη ευελιξία έθεσαν στη δημόσια ατζέντα την αλλαγή των βιομηχανικών σχέσεων.** Σημαντικότερο ρόλο είχε η ικανότητα τους να προωθούν τις ρυθμιστικές τους προτιμήσεις μέσω της ανάπτυξης «συνταγών» πολιτικής από δεξιόστροφες – νεοφιλελεύθερες δεξαμενές σκέψης και άλλες επιχειρηματικές οργανώσεις. Χαρακτηριστικό γνώρισμα των σύγχρονων επιχειρηματικών οργανώσεων είναι ο τρόπος που αναπτύσσουν εξεζητημένη έρευνα σε θέματα πολιτικής (Bell, 1994)²⁴². Τελικά, η ικανότητα τους αυτή, τους έχει προσδώσει αξιοπιστία στην υπεράσπιση των συμφερόντων τους και έχει βοηθήσει τις οργανώσεις στο πολιτικό lobbying που ασκούν για να υπάρξουν θεσμικές αλλαγές οι οποίες «ταιριάζουν γάντι» στις εργοδοτικές προτιμήσεις.

Οι περισσότερες αλλαγές, προς την ίδια κατεύθυνση αλλά με διαφορετικούς ρυθμούς, συνέβησαν από τις αρχές της δεκαετίας του 80 η οποία μπορεί να χαρακτηριστεί ως η δεκαετία των αναπροσαρμογών των εθνικών συστημάτων

²⁴¹ Streeck (1987) : *“The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980’s”*, Work, Employment and Society, 1(3), 281-308.

²⁴² Bell (1994) Australian business associations: New opportunities and challenges. *Australian Journal of Management*, 19(2), 137-158.

βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Οι πιέσεις επέφεραν αποκέντρωση με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με τη δομή των βιομηχανικών σχέσεων της κάθε χώρας αλλά και διότι **οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν θέτουν μόνο επίπεδα μισθών και συνθηκών εργασίας, αλλά αποτελούν από τη φύση τους οικονομικοπολιτικό παιχνίδι**, με διαφορετικό ρόλο και συμμετοχή των συνδικάτων και του κράτους ανά περίπτωση. Για παράδειγμα η απότομη μείωση του αριθμού των διακλαδικών συλλογικών συμβάσεων έλαβε χώρα στη Μ. Βρετανία τη δεκαετία του 1980, ενώ στη Γερμανία και τη Γαλλία το 1990, τη στιγμή που οι λόγοι είναι κοινοί αλλά οι περιπτώσεις πολύ διαφορετικές μεταξύ τους.

Η κοινή συνισταμένη των αλλαγών είχε δύο χαρακτηριστικά. Πρώτον, **τον περιορισμό της προστασίας των εργαζομένων** που απορρέει από την κάλυψη της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της οργάνωσης και των απεργιών. Δεύτερον, **την αποκέντρωση των δομών της συλλογικής διαπραγμάτευσης και τη θεσμοθέτηση «νέων εργασιακών εργαλείων»** ώστε να μπορέσουν οι εργοδότες να χρησιμοποιήσουν τους εργαζόμενους σύμφωνα ακριβώς με τις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων τους. Οι εν λόγω αλλαγές αναφέρονται στη βιβλιογραφία των εργασιακών σχέσεων και έχουν μελετηθεί κυρίως υπό το πρίσμα των αρνητικών συνεπειών για την εργατική πλευρά²⁴³. Αυτό το οποίο δεν επισημαίνεται είναι ότι οι αλλαγές στους θεσμούς και στις δομές προκαλούν πολλές φορές **αντικρουόμενες συνέπειες** καθώς **τα εργοδοτικά συμφέροντα δεν είναι ομοιογενή ούτε από τη φύση τους αλλά ούτε και ως προς τις επιδιώξεις ως προς τους άλλους εταίρους**, τις δυνάμεις της εργασίας και την πολιτεία.

Η επιτυχής προώθηση «αναγκαίων συνταγών» εργοδοτικής πολιτικής επηρέασε σημαντικά τόσο τους θεσμούς όσο και τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. **Υπάρχουσες δομές συλλογικών εργασιακών σχέσεων διαβρώθηκαν ή καταργήθηκαν τελείως μετά από συντονισμένες εκστρατείες για μεταρρυθμίσεις.** Σε ορισμένες χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και την Αυστραλία, αυτή η διαδικασία έγινε σταδιακά με νομοθετικές παρεμβάσεις συντηρητικών κυβερνήσεων οι οποίες

²⁴³ Η επιχειρηματολογία εναντίον της εργασιακής ευελιξίας θέτει τα θέματα της μεγαλύτερης ανασφάλειας, της προσωρινότητας και υποστηρίζει ότι ο περιορισμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συνδικάτων προκαλεί μεγάλες ανομοιογένειες στους μισθούς και στις συνθήκες εργασίας, με μεγάλους χαμένους τους εργαζόμενους χαμηλής εξειδίκευσης-προσόντων.

έμειναν στην εξουσία για μεγάλα διαστήματα (τη δεκαετία του 80 και μέχρι το μέσο της δεκαετίας του 90 στο Η.Β. και από τα μέσα του 90 μέχρι το 2007 στην Αυστραλία). Σε άλλες περιπτώσεις όπως στη Νέα Ζηλανδία, επετεύχθη το ίδιο μόνο με μία νομοθετική παρέμβαση κυβέρνησης κατά την οποία καταργήθηκαν πάνω από 100 χρόνια παράδοσης συλλογικών ρυθμίσεων που λειτουργούσαν μέσω του υποχρεωτικού συστήματος Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Η συνέπεια ήταν ότι το σύστημα εργασιακών σχέσεων μετεξελίχθηκε από ένα κεντρικά ρυθμιζόμενο, με κοινές διαπραγματεύσεις εργοδοτών και κρατικώς επιχορηγούμενη συλλογική ρύθμιση, μέσω της υποχρεωτικής συμμετοχής σε εργατικά συνδικάτα, σε ένα σύστημα με επίκεντρο το επιχειρησιακό επίπεδο και την ατομικότητα.

Στη δεκαετία του 1990 ένα σημαντικό μέρος της βιβλιογραφίας προέβλεπε την κατάρρευση των κεντρικών διαπραγματεύσεων και την απορρύθμιση λόγω ανταγωνισμού ακόμη και σε χώρες με κορπορατιστική παράδοση σαν τη Γερμανία (Flecker & Schulten; 1999; Kapstein 1996; Katz & Darbishire 2000; Mahnkopf & Altvater 1995; Martin & Ross 2004; Siebert 1997)²⁴⁴. **Η βασική λογική πίσω από αυτές τις προβλέψεις βασιζόταν στο ότι επειδή οι εργοδότες είχαν αρχικά συμφωνήσει να κεντροποιήσουν τις διαπραγματεύσεις για να εξασφαλίσουν τη συγκράτηση των μισθών στο πληθωριστικό πλαίσιο της δεκαετίας του 1970, η μετάβαση σε επίμονα υψηλή ανεργία τη δεκαετία του 1980 αναίρεσε το λογικό κίνητρο για τη συνέχιση της συμμετοχής τους σε αυτές.** Από τη στιγμή που θα μπορούσαν πλέον να στηρίζονται στην πειθαρχία της αγοράς για τον έλεγχο των μισθών, οι εργοδότες ήταν λογικό να ξεκινήσουν μία νεοφιλελεύθερη επίθεση ενάντια στις «δυσκαμψίες» για

²⁴⁴ Flecker and Schulten (1999) The end of institutional stability: what future for the 'German Model'?. *Economic and industrial democracy*, 20(1), 81-115.

Kapstein (1996) Workers and the world economy: breaking the postwar bargain. *Foreign affairs*, 75(3), 16-37.

Katz and Darbishire (2000) *Converging divergences: worldwide changes in employment systems* (Vol. 32). Cornell University Press.

Mahnkopf and Altvater (1995) Transmission belts of transnational competition? Trade unions and collective bargaining in the context of European integration. *European Journal of Industrial Relations*, 1(1), 101-117.

A. Martin and Ross (2004) *Euros and Europeans: monetary integration and the European model of society*. Cambridge University Press.

Siebert (1997) Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe. *The Journal of Economic Perspectives*, 37-54.

την εκπροσώπηση των συμφερόντων τους στις κεντρικά ρυθμιζόμενες διαπραγματεύσεις.

Επιπλέον, η αυξημένη ετερογένεια συμφερόντων λόγω του αυξανόμενου ανταγωνισμού κόστους εργασίας σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία έχει αναγνωριστεί ως κύρια αιτία της τάσης των εργοδοτικών οργανώσεων για κατακερματισμό και αποφυγή όσο γίνεται των κεντρικά διευθυνόμενων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν την ικανότητα να αντιμετωπίσουν τις πιέσεις από το μισθολογικό κόστος χάρη στην εξωστρέφεια και στις διασυννοριακές δραστηριότητες τους, οι μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις επηρεάζονται περισσότερο ακόμα και αν επιμέρους ΜμΕ καταφέρνουν να απευθύνονται σε αγορές υψηλών απαιτήσεων και εξειδίκευσης. Για παράδειγμα στη Γερμανία οι μεγάλες επιχειρήσεις πρόθυμες να ανταλλάξουν εργασιακή ειρήνη με γενναίες αυξήσεις μισθών, εγκλώβισαν τις μικρότερες επιχειρήσεις προμηθευτές τους που δεν είχαν δυνατότητα να ανταπεξέλθουν στις αυξήσεις του μισθολογικού κόστους και στις πιέσεις για συγκράτηση των τιμών τους, με αποτέλεσμα να μεγαλώσει ακόμη περισσότερο το κενό ετερογένειας ανάμεσα στα συμφέροντα τους και να αναγκαστούν οι τελευταίες να αποχωρήσουν από τις εργοδοτικές τους οργανώσεις²⁴⁵.

Όσο συνεχίζονται οι τάσεις αποκέντρωσης έχει σημασία να μελετηθεί το εάν τελικώς οι εργοδότες επωφελούνται μακροχρόνια από αυτή τη γενικευμένη καθιέρωση της ευελιξίας. Επίσης, το πώς αξιοποιείται η χρήση της, από τη στιγμή που αυξάνει ο διευθυντικός έλεγχος και προκαλούνται εντάσεις εντός της εργασιακής σχέσης. Η χρήση της αριθμητικής ευελιξίας σαν στρατηγικός προσανατολισμός των επιχειρήσεων είναι γνωστή από παλιά καθώς οι εργοδότες καθιέρωσαν πολλές φορές μία διαστρωμάτωση προσωρινών, πιο επισφαλών εργαζομένων, γύρω από έναν βασικό πυρήνα απολύτως απαραίτητου προσωπικού. Παρ' όλα αυτά, η περιστασιακή, προσωρινή και ορισμένου χρόνου εργασία έχουν από τη φύση τους περιορισμένη εσωτερική ευελιξία επειδή αποτελούν επιχειρησιακά εργαλεία

²⁴⁵ Helfen and Behrens (2009b) *Interest heterogeneity and the effectiveness of German employer associations*, Fifteenth IIRA World Congress, Sydney, Australia, 24-28 August 2009.
Silvia and Schroeder (2007) *Why Are German Employers Associations Declining?: Arguments and Evidence Comparative Political Studies* 2007; 40; 1433

συγκεκριμένου σκοπού. Το φυσικό πλεονέκτημα της πλήρους απασχόλησης είναι ότι επιτρέπει στους εργοδότες να αντιμετωπίζουν καλύτερα την τεχνολογική πρόοδο χωρίς να είναι αναγκαίο να καταφεύγουν στην αγορά εργασίας με τα όποια κόστη συνεχούς εύρεσης, εκπαίδευσης και διακράτησης των εργαζομένων συνεπάγεται η λύση αυτή. Επιπρόσθετα, οι βραχυχρονίως προσανατολισμένες σχέσεις εργασίας προσφέρουν περιορισμένες δυνατότητες και κίνητρα για αμφότερα τα μέρη της εργασιακής σχέσης όσον αφορά τη συνεχή ανάπτυξη και καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνονται εντέλει τα επιθυμητά εργασιακά περιβάλλοντα υψηλής απόδοσης (high performance workplaces). Τέλος, με την **άνευ μακροχρόνιου στρατηγικού σχεδίου αναζήτηση ενισχυμένης και καθολικής ευελιξίας**, είναι πολύ πιθανόν **να χαθούν θετικά στοιχεία της εργασιακής σχέσης** τα οποία απολάμβαναν και στα οποία βασιζόνταν οι επιχειρήσεις μέχρι τώρα.

Η μετάβαση, μέσω ευρείας εφαρμογής της ευελιξίας, από τη συλλογικότητα προς τον ατομισμό και η καθιέρωση αμοιβών σύμφωνα με ατομικές επιδόσεις, δύνανται να επιφέρουν αντικρουόμενα αποτελέσματα. Από τη μία συνιστούν εργαλείο για την επιβράβευση των εργαζομένων με καλύτερες επιδόσεις αλλά από την άλλη διαταράσσουν ισορροπίες, προκαλούν εντάσεις και μπορεί να έχουν τελικά αρνητική επίπτωση στη συνολική παραγωγικότητα της εργασίας²⁴⁶. Στις επιχειρήσεις όπου οι εργαζόμενοι εκτελούν παρόμοιες εργασίες η διευθέτηση των αμοιβών σε ατομικό επίπεδο αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτές οι σχέσεις μεταξύ των δυνατοτήτων, των προσόντων, της προσπάθειας και της ανταμοιβής, ενώ δημιουργούνται και διοικητικά κόστη για τη διαχείριση του προσωπικού. Συχνά η διαχείριση της εργασιακής σχέσης σε ατομικό επίπεδο **προκαλεί εξίσωση των όρων των ατομικών συμβάσεων με διαφορές μόνο ως προς τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης**. Στη βιβλιογραφία των Βιομηχανικών Σχέσεων η τάση αυτή της μετάβασης προς τον ατομισμό ερμηνευόταν ως **τρόπος αποφυγής των συνδικάτων**, παρά ως τρόπος διαχείρισης των αμοιβών σε ατομική βάση²⁴⁷.

²⁴⁶ Η νεοφιλελεύθερη προσέγγιση στις εργασιακές σχέσεις αποκεντρώνει και τιμολογεί στην αγορά, «αγοραποιώντας» την εργασιακή σχέση. Ταυτόχρονα, αποδυναμώνει τα εργατικά συνδικάτα αφού πετάει εκτός συλλογικής διαπραγμάτευσης πτυχές της εργασιακής σχέσης.

²⁴⁷ Deery and Mitchell (1999) *Employment relations: individualisation and union exclusion: an international study*. Federation Press.

Όπως έχει ισχυριστεί ο Traxler (2003)²⁴⁸, η απόδοση και η ανταγωνιστικότητα της εργασίας των ΕΕΣ αυξάνεται ή μειώνεται ανάλογα με τον συγκεντρωτισμό και την ικανότητα του υψηλότερου επιπέδου να δεσμεύει τα χαμηλότερα επίπεδα. Υπάρχει μια σαφής επίδραση στο συλλογικό έλεγχο της εργασίας που απορρέει από την κάλυψη των διαπραγματεύσεων και ο οποίος μειώνεται σημαντικά με την αποκέντρωση. **Οι εργοδότες επομένως είναι αναμενόμενο να επεκτείνουν τα εργοδοτικά τους προνόμια, αντί να βελτιώσουν μόνο την απόδοση της εργασίας με την επιβολή αποκέντρωσης.** Όπως επισημαίνεται στη σχετική βιβλιογραφία (ibid), οι δομές διαπραγμάτευσης δεν πρέπει να εστιάζουν με ρηχό τρόπο **μόνο στην εργασιακή απόδοση αλλά να λαμβάνουν υπόψη ότι εσωκλείουν τη θεμελιώδη φύση της εργασιακής σχέσης και την προσπάθεια ελέγχου πάνω σε αυτή.**

Σε γενικές γραμμές, οι σύγχρονες εργοδοτικές οργανώσεις παρουσιάζουν ελαφρώς φθίνουσες τάσεις συνδικαλιστικής πυκνότητας²⁴⁹ επειδή **μειώνεται η σημασία για συλλογική ρύθμιση στις μεμονωμένες επιχειρήσεις** και οι νέες επιχειρήσεις που δημιουργούνται επιλέγουν τις περισσότερες φορές να μην προσχωρήσουν σε οργανώσεις. Αυτό συνοδεύεται επίσης από νέου τύπου επιχειρήσεις που δημιουργούνται χάρη στις νέες τεχνολογίες ή **από τον μετασχηματισμό των παραδοσιακών επιχειρησιακών μοντέλων.** Εξαιτίας του αντίκτυπου του τομέα της τεχνολογίας των πληροφοριών και των λύσεων που προσφέρει, κατακερματίζονται παραδοσιακές γραμμές της βιομηχανίας και οι επιχειρήσεις αναθέτουν συχνά σε τρίτους μέρος των επιχειρησιακών τους λειτουργιών μέσω εξωτερικών αναθέσεων (outsourcing). Σε αυτά προστίθενται και οι διαχρονικά σημαντικές απώλειες των εργατικών συνδικάτων σε επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας συμμετοχής.

Καθώς τα εθνικά συστήματα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων υπόκεινται σε συνεχείς πιέσεις και σε ρυθμιστικές αλλαγές, είναι εύλογο να αναρωτηθούμε **εάν οι υπάρχουσες δομές εκπροσώπησης εργοδοτικών συμφερόντων παραμένουν αποτελεσματικές στην επίλυση των ζητημάτων συλλογικού συντονισμού και εκπροσώπησης.** Η θέση και ο ρόλος των εργοδοτικών

²⁴⁸ Traxler (2003a) *Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship*, *British Journal of Industrial Relations* 41:1 March 2003, 0007-1080 pp. 1-27

²⁴⁹ Βλέπε σχετικώς υποενότητα [2.2.3.1.](#)

οργανώσεων υπόκεινται σε ιδιαίτερα πολύπλοκες και λεπτές ισορροπίες με την έννοια ότι καλούνται να οργανώσουν την ομάδα με τις μεγαλύτερες εσωτερικές διαφοροποιήσεις και ετερογένειες συμφερόντων, σε σχέση με τις άλλες μορφές οργανωμένων συμφερόντων. “Όπως έχει εύστοχα επισημανθεί (Traxler 2008:226)²⁵⁰, ένα επιπλέον δίλημμα για τους εκπροσώπους των εργοδοτών είναι ότι οργανώνουν το πιο ισχυρό τμήμα της κοινωνίας καθότι κατέχουν τα μέσα αλλά και τον έλεγχο για τη διαδικασία της παραγωγής. Δηλαδή, **καλούνται να διαχειριστούν τόσο την ασυμμετρία δύναμης που υπάρχει ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τις οργανώσεις τους, όσο και αυτή που εμπεριέχει από τη φύση της η εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.**

Οι εργοδοτικές οργανώσεις χαρακτηρίζονταν ανέκαθεν από εξωστρεφή συμπεριφορά, ιδίως σε ό,τι αφορά την άσκηση επιρροής, την προσπάθεια διαμόρφωσης της κοινής γνώμης και την ανάπτυξη πολιτικής επιρροής (Bell, 1994)²⁵¹. **Για να μπορούν να εκπροσωπούν τα μέλη τους με αξιώσεις έχουν ανάγκη την παράλληλη ύπαρξη εξίσου ενδυναμωμένων συνομιλητών, ιδιαίτερα εργατικών συνδικάτων και κρατικών κυβερνήσεων.** Εξαρτώνται επίσης από την ύπαρξη θεσμικών και οικονομικών συνθηκών που ευνοούν τα συμφέροντα των μελών τους, κατάσταση που βοηθάει τις οργανώσεις να ξεπεράσουν τις ισχυρές φυγόκεντρες τάσεις που εμφανίζονται στο εσωτερικό τους. Το ερώτημα που προκύπτει επομένως είναι **εάν σε δύσκολες οικονομικές περιόδους τα αρχικά κίνητρα συλλογικής δράσης των επιχειρήσεων παραμένουν επίκαιρα και κατά πόσο αυτά έχουν αλλάξει τελικά τις προηγούμενες δεκαετίες.**

Σε γενικές γραμμές, **οι σημαντικότερες τάσεις** σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις οι οποίες συνιστούν την κορωνίδα των λειτουργιών των εργοδοτικών οργανώσεων και τον κυριότερο αρχικό λόγο ίδρυσης τους, **διαλαμβάνονται σε τρία επίπεδα.** Πρώτον, στο πώς **αλλάζει το επίπεδο της κάλυψης των ίδιων των ΣΣ.** Δεύτερον, στο πώς **το επίπεδο διαπραγματεύσεων και ρύθμισης της εργασιακής σχέσης βαίνει προς την πλήρη αποκέντρωση,** δηλαδή προς την εξατομίκευση της αμοιβής και της διαπραγμάτευσης των όρων της

²⁵⁰ Traxler 2008, “Employers associations”, The SAGE Handbook of Industrial Relations, Blyton et al.

²⁵¹ Bell (1994): *Australian Business Associations: New Opportunities and Challenges*, *Australian Journal of Management* December 1994 vol. 19 no. 2 137-158

εργασίας. Τρίτον, στο ποιό είναι και πώς αλλάζει το περιεχόμενο των ΣΣ. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Eurofound (2015)²⁵². Οι σχετικές τάσεις στα σύγχρονα ευρωπαϊκά εθνικά συστήματα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων περιγράφονται στους παρακάτω πίνακες.

Αρχικά, ο πίνακας 6 αποτυπώνει τη μετατόπιση μεταξύ του τέλους της δεκαετίας του 1990 και των πρώτων ετών μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση (2011-2013) που είχαν ορισμένες χώρες σε σχέση με το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών τους διαπραγματεύσεων και συμβάσεων. Παρατηρείται ότι η **Ισπανία** που άνηκε στις χώρες με πολύ υψηλή κάλυψη ΣΣ μετατοπίστηκε προς την ομάδα χωρών με μέτρια κάλυψη, στην οποία βρίσκεται η **Κύπρος**, η **Γερμανία** και το **Λουξεμβούργο** που μετακινήθηκαν όμως από την ομάδα χωρών υψηλής κάλυψης. Από την ίδια ομάδα χωρών υψηλής κάλυψης μετακινήθηκε η **Ελλάδα** και η **Ρουμανία** προς την ομάδα χωρών χαμηλής κάλυψης, ενώ η **Κροατία**, η **Ιταλία** και η **Πορτογαλία** παρέμειναν στο ίδιο υψηλό επίπεδο κάλυψης. Στην ομάδα των προαναφερθεισών χωρών υψηλής κάλυψης προστέθηκε και η **Μάλτα** η οποία όμως μετακινήθηκε από την ομάδα χωρών μέτριας κάλυψης αποτελώντας και την μόνη εξαίρεση ευρωπαϊκής χώρας που παρουσίασε αύξηση στα ποσοστά ΣΔ και ΣΣ, την επίμαχη περίοδο. Τέλος, η **Ιρλανδία** και η **Σλοβακία** που ανήκουν πλέον στις χώρες με μικρή κάλυψη μετατοπίστηκαν από τις χώρες με μέτρια κάλυψη.

Πίνακας 6: Η εξέλιξη της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων

	Very low coverage < 20%	Low coverage 20%–40%	Medium coverage 40%–60%	High coverage 60%–80%	Very high coverage 80%–100%	EU average
1997–1999	Latvia Lithuania	Bulgaria Estonia Hungary UK	Czech Republic Ireland Malta Poland Slovakia	Croatia Cyprus Germany Greece Italy Luxembourg Portugal Romania	Austria Belgium Denmark Finland France Netherlands Slovenia Spain Sweden	68% (1998)
Number of countries	2	4	5	8	9	28
2011–2013	Estonia Latvia Lithuania Poland	Bulgaria Greece Hungary Ireland Romania Slovakia UK	Cyprus Czech Republic Luxembourg Spain Germany	Croatia Italy Malta Portugal	Austria Belgium Denmark Finland France Netherlands Slovenia Sweden	61% (2012)
Number of countries	4	7	5	4	8	28

Sources: European Commission, 2013, 2015

²⁵² Voss, E., Schöneberg, K., & Contreras, R. R. (2015). *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Publications Office of the European Union.

Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά του συντονισμού των επιπέδων της εργασιακής διαπραγμάτευσης παρατηρείται κατά κύριο λόγο ένας **διπολισμός** μεταξύ 13 χωρών **υψηλού** συντονισμού και 12 **χαμηλού**, ενώ 2 χώρες, η Γαλλία και η Ιταλία βρίσκονται στο ενδιάμεσο. Από το σύνολο των 27 χωρών, ο συντονισμός των επιπέδων διαπραγμάτευσης από το 2008 έχει επιδεινωθεί για τις 12 εξ' αυτών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.

Πίνακας 7: Τα χαρακτηριστικά και οι τάσεις στον συντονισμό των επιπέδων της εργασιακής διαπραγμάτευσης



Source: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents and ICTWSS 4.0

Ο επόμενος πίνακας (8) εξειδικεύει περαιτέρω για τις ευρωπαϊκές χώρες τις κατευθύνσεις στις αλλαγές που συνέβησαν στο επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε σχέση με το επίπεδο αφετηρίας λίγο πριν ή στην αρχή της διεθνούς οικονομικής κρίσης. Η Ελλάδα βρίσκεται ταυτόχρονα σε δύο διαφορετικές κατηγορίες με εμφανείς τάσεις αποκέντρωσης και στις δύο. Από τη μία, είναι η μόνη χώρα που ενώ οι ΣΔ γινόντουσαν εναλλασσόμενες μεταξύ κεντρικού και κλαδικού επιπέδου, μετά το 2010 ενισχύθηκαν ξεκάθαρα οι διαπραγματεύσεις απευθείας στο επιχειρησιακό επίπεδο. Από την άλλη, μαζί με τη Βουλγαρία, την Κροατία, την Κύπρο, το Λουξεμβούργο την Πορτογαλία και τη Σλοβακία, ανήκει στις χώρες όπου το υπόλοιπο μέρος των συλλογικών της διαπραγματεύσεων λάμβανε χώρα σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο, ενώ κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης ενισχύθηκε και πάλι το επιχειρησιακό επίπεδο. Σημειωτέων όμως για την Ελλάδα ότι λόγω δομής της επιχειρηματικότητας και του μεγέθους των επιχειρήσεων, οι επιχειρησιακές συμβάσεις αφορούν σε πολύ μικρό ποσοστό του συνόλου των επιχειρήσεων της χώρας και μεταξύ αυτών μεγάλο ποσοστό αφορά σε ΣΔ που προέρχονται από Ενώσεις Προσώπων και όχι εργατικά συνδικάτα.

Πίνακας 8: Οι αλλαγές στο κύριο επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Bargaining system	Countries	Change in the predominant level of bargaining
Bargaining predominantly takes place at central or cross-industry level, with binding norms or ceilings to be respected by agreements negotiated at lower levels	Belgium, Finland, Ireland (until 2009), Slovenia (until 2009)	Ireland: change towards company level as the predominant level of bargaining (2009) Finland: change towards industry or sector level in the period 2007–2011, followed by a centralisation of bargaining Slovenia: change towards sector level (2009) General trend: company level has stronger role
Intermediate or alternating between central and industry bargaining	Greece (until 2010)	Change towards stronger influence of company bargaining in an intermediate sector- or company-level system (2010)
Bargaining predominantly takes place at the sector or industry level	Austria, Denmark, France, Germany, Italy, Netherlands, Romania (until 2011), Slovenia (since 2009), Spain, Sweden	Romania: change towards company level (2011) Portugal: change towards stronger influence of company-level bargaining in an intermediate sector- or company-level system (2012) General trend: company level has stronger role
Intermediate or alternating between sector and company bargaining	Bulgaria, Croatia, Cyprus, Greece (since 2010), Luxembourg, Portugal (since 2012), Slovakia	No change, but strong role of company level as a general feature Two countries have joined this model since 2008
Bargaining predominantly takes place at the local or company level	Czech Republic, Estonia, Hungary, Ireland (since 2009), Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania (since 2011), UK	No change Two countries have joined this model since 2008

Sources: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents and ICTWSS 4.0

Όσον αφορά στην ένταση της προηγούμενης περιγραφείσας μετατόπισης των ΣΔ, η Ελλάδα είναι και μεταξύ των χωρών που εμφάνισε επιταχυνόμενη και απότομη αποκέντρωση. Οι υπόλοιπες χώρες που βίωσαν παρόμοιες τάσεις είναι η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Πορτογαλία και η Ρουμανία (πίνακας 9).

Πίνακας 9: Τα κύρια χαρακτηριστικά και η εξέλιξη της κεντροποίησης και αποκέντρωσης των ΣΣ

Change pattern	Countries and details
No significant change	Croatia, Latvia, Norway, UK
Steady decentralisation	<p>Austria: Steady decentralisation from sector to company level. More recently, tendencies of fragmentation and more uncoordinated decentralisation (for instance, the 2012 bargaining round in metalworking).</p> <p>Belgium: Steady decentralisation from centralised to sector or branch level. Regionalisation also affected collective bargaining processes.</p> <p>Finland: Steady increase of decentralisation from national to lower levels (opening clauses on a growing number of issues). More recent national agreements tend to have the nature of framework agreements for lower-level bargaining.</p> <p>France: Steady increase of decentralisation from national to lower levels (in particular, company level).</p> <p>Luxembourg: Steady decentralisation from central to sector and company levels.</p> <p>Netherlands: Steady increase of decentralisation, but in a highly coordinated way.</p>
Accelerated decentralisation	<p>Bulgaria: Steady decentralisation from centralised to sector or branch level. Increased use of opening clauses.</p> <p>Cyprus: Since 2012, an accelerating trend of decentralisation from sector to company level and also from company level to workplace or firm level by deviations from collective agreements, reflecting the situation of the firm.</p> <p>Czech Republic: Decentralisation trend continues and has accelerated since 2008.</p> <p>Denmark: Strong increase of decentralisation from sector to company level since 2008. Also further decentralisation from company to workplace level since 2008.</p> <p>Germany: Accelerated trend of decentralisation from national to lower levels (including workplace level). In the public sector, decentralisation from national to local bargaining.</p> <p>Italy: Since 2008, the trend of decentralisation from sector to company level as well as from company to workplace level has accelerated.</p> <p>Malta: System is already highly decentralised, with the main bargaining level being the company level. Also, existing agreements with sectoral partners were not renewed (for example, for car import sector in 2004).</p> <p>Poland: Accelerating trend from sector to company level. In both periods under analysis, a systematic decrease in the significance of sectoral collective bargaining was apparent as compared to enterprise-level bargaining (indicating decentralisation of collective bargaining). Single-employer collective agreements prevail because in many sectors there are no appropriate employer organisations (or, more rarely, sectoral trade unions structures), or sectoral organisations refuse to engage in bargaining with trade unions.</p> <p>Slovakia: Accelerating trend of decentralisation from sector to company level (illustrated by a decreasing number of multiemployer collective agreements and a relatively stable number of company collective agreements).</p> <p>Slovenia: The steady trend of decentralisation from sector to company level after 2008 was further accelerated by the shift from centralised to sector-level bargaining in the public services sector.</p> <p>Spain: The steady trend of decentralisation from sector to company level has been accelerated by the 2012 reform that gave priority to company-level agreements over sectoral multiemployer agreements (whether national, regional or provincial) in matters such as basic pay and pay supplements, even if the social partners decide to establish an alternative structure of collective bargaining.</p> <p>Sweden: Steady trend of decentralisation that includes the delegation of wage setting from sector to local or company level.</p>
Accelerated decentralisation with abrupt change	<p>Greece: Apart from the steady acceleration of decentralisation from cross-sector to sector or branch levels, the reforms since 2008 have resulted in an abrupt increase in decentralisation to company and workplace levels.</p> <p>Hungary: Apart from the steady acceleration of decentralisation from cross-sector to sector or branch levels, the reforms since 2008 have resulted in an abrupt increase in decentralisation to company and workplace levels.</p> <p>Ireland: Apart from the longer-term decentralisation trends, accelerated decentralisation took place after 2008 with the abolition of national agreements and the end of sector-level coordination and extension practice.</p> <p>Portugal: Although there was no shift between bargaining levels, the reforms after 2008 have resulted in a collapse of branch-level agreements and a strong drop in company-level negotiations.</p> <p>Romania: Little change before 2008 but abrupt change of the whole bargaining system due to the new 2011 regulation (which included the abolition of national and branch sector agreements)</p>
Tendencies of recentralisation	<p>Estonia: The system is already strongly decentralised, with company level being the main bargaining level. There are tendencies (arising from social partners initiatives) towards recentralisation (from company to sector level).</p> <p>Lithuania: As the company level is already the main level of collective bargaining, the system throughout the period remained very decentralised. In 2012–2014, attempts were made to encourage the agreement of higher-level bargaining at sector level (in order to provide general frameworks, supported by ESF funding).</p>

Source: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents

Ο επόμενος πίνακας 10 εξειδικεύει στα **θέματα των ΣΔ που αναδείχθηκαν στον ευρωπαϊκό χώρο από το 2000** γύρω από τρεις βασικούς άξονες. Τα ζητήματα **οικονομικής φύσης** που περιλαμβάνουν την ανταγωνιστικότητα, τη διαχείριση της αλλαγής και τις αναδιαρθρώσεις, την εσωτερική και εξωτερική ευελιξία, τις μειώσεις προσωπικού, τις πρακτικές εξωτερικής ανάθεσης, την εργασία περιορισμένης

διάρκειας και τις δημογραφικές αλλαγές. Τα ζητήματα **απασχόλησης** που περιέχουν την πρόωρη συνταξιοδότηση, την ταξινόμηση και κατηγοριοποίηση των επαγγελματιών, την επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη της καριέρας, την ενσωμάτωση των μειοψηφιών και εργαζομένων με αυξημένο κίνδυνο αποκλεισμού από την εργασία, την ισότητα των φύλλων και τις αμοιβές τους, την προώθηση της ενεργούς γήρανσης, την κινητικότητα και τα μονοπάτια καριέρας, τις συντάξεις, τα προγράμματα διανομής κερδών, καθώς και τους κανόνες τερματισμού της εργασιακής σχέσης και τις αποζημιώσεις απόλυσης. Τέλος, ο τρίτος άξονας αφορά στα ζητήματα **εργασιακής φύσης** όπως την απασχολησιμότητα, την επαγγελματική εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, την πρόληψη των ελλείψεων σε δεξιότητες, τη μαθητεία, τις νέες μορφές εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, τις εργασιακές συνθήκες, τα ζητήματα διακρίσεων και ισότητας φύλλου, την εξισορρόπηση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, την εταιρική κοινωνική ευθύνη και την αδήλωτη εργασία.

Πίνακας 10: Τα πιο σημαντικά θέματα που αναδείχθηκαν μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2000

Economic themes	Employment themes	Work-related themes
- Competitiveness	- Early retirement	- Employability and training (vocational training and lifelong learning)
- Change management and restructuring	- Job classification	- Prevention of skills shortages
- Internal and external flexibility	- Promotion and career development	- Apprenticeship
- Downsizing	- Integration of minorities and individuals at risk or with disadvantages in the labour market	- New forms of work (such as temporary work, part-time work, telework and 'economically dependent' self-employment)
- Outsourcing and contracting out	- Gender equality and the gender pay gap	- Work organisation
- Agency and contract work	- Promotion of active ageing	- Working conditions (also for subcontractors)
- Demographic change	- Mobility and career pathways, employment and redeployment	- Gender mainstreaming
	- Pensions	- Non-discrimination
	- Profit-sharing schemes	- Reconciliation of work and family life
	- Dismissal rules and compensation	- Work-life balance
		- Health and safety (including psychological work environment and sexual harassment)
		- Corporate social responsibility
		- Undeclared work

Sources: Various Eurofound annual industrial relations reports, European Commission Industrial Relations in Europe reports and other comparative studies

Ο πίνακας 11 αποτυπώνει τα **σημαντικότερα ζητήματα του μέλλοντος και την αναμενόμενη κατεύθυνση στη θεματολογία των συλλογικών διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τους κοινωνικούς εταίρους**. Ηχηρή η απουσία της Ελλάδας, καθώς είναι η μόνη χώρα για την οποία δεν υπάρχουν στοιχεία στην εν λόγω έρευνα του

Eurofound που έλαβε χώρα το 2015²⁵³. Σχετικά με τις προσδοκίες των κοινωνικών εταίρων στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, αυτές σχετίζονται με την μεγαλύτερη αμοιβή της εργασίας και τη ρύθμιση της, τις περισσότερο ευέλικτες συμφωνίες στον χρόνο της εργασίας και τις εργασιακές συνθήκες, την μεγαλύτερη σημασία της εργασιακής ασφάλειας, τις συμφωνίες που καλούνται να αντιμετωπίσουν την τεχνολογική αλλαγή και άλλα αναδυόμενα ζητήματα που χρήζουν αντιμετώπισης.

Πίνακας 11: Τα σημαντικότερα ζητήματα του μέλλοντος και η αναμενόμενη κατεύθυνση στη θεματολογία των συλλογικών διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τους κοινωνικούς εταίρους.

Social partners expect ...	Countries
More wage and pay moderation	Austria, Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Finland, Germany, Ireland, Italy, Lithuania, Luxembourg, Norway, Poland, Portugal, Romania, Spain, UK
More flexible agreements on working time	Belgium, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Hungary, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Spain
More flexible agreements on working conditions	Belgium, Croatia, Germany, Italy, Latvia, Lithuania, Malta, Norway, Portugal, Slovakia, UK
Employment security becoming more important	Belgium, Czech Republic, Denmark, Hungary, Italy, Latvia, Luxembourg, Malta, Netherlands, Romania, Spain, Sweden
Agreements increasingly addressing technological change	Austria, the Czech Republic, Germany, Latvia, Malta, UK
New topics or issues that become more relevant to be addressed	Belgium (work organisation, well-being at work), Estonia (migrant workers, skills development), Germany (demography, job guarantee for apprentices, coverage of non-standard workers), Netherlands (restructuring, social plans and redundancy payments, pensions), Norway (pensions), Slovenia (youth)

Note: No information on Greece.

Source: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 12 αποτυπώνεται η τάση στις αλλαγές περιεχομένου της θεματολογίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2000. Υπάρχουν χώρες οι οποίες έχουν **σταθερή αλλά διευρυμένη ατζέντα συλλογικών συζητήσεων** και διαπραγματεύσεων (Αυστρία, Βέλγιο, Ολλανδία) και χώρες με σταθερή αλλά περιορισμένη ατζέντα (Κροατία, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Πορτογαλία). Επίσης, οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες **διεύρυναν τη σχετική τους ατζέντα** ως τρόπο αντιμετώπισης των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα ζητήματα της εργασίας τα τελευταία χρόνια και κυρίως οι χώρες των τελευταίων διευρύνσεων της ΕΕ, ως αποτέλεσμα αυτής μέχρι και το 2008, όπως είναι η Βουλγαρία, η Κύπρος, η Ουγγαρία, η Λετονία, η Μάλτα, η Σλοβακία, η Σλοβενία και η Ρουμανία. Επίσης, στην ίδια κατηγορία ανήκει η Τσεχία, η Φινλανδία, η Δανία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιταλία, η

²⁵³ Η έλλειψη αυτή στοιχείων για την Ελλάδα δεν προκαλεί εντύπωση, διότι και ο συγγραφέας της παρούσης αντιμετώπισε έντονες δυσκολίες για να ανιχνεύσει και να συγκεντρώσει τις θέσεις των εργοδοτικών κοινωνικών εταίρων σχετικά με τα ζητήματα του μέλλοντος της εργασίας ή ακόμη και το πώς αντιλαμβάνονται ομοιότητες και διαφορές στις μεταξύ τους θέσεις.

Λιθουανία, η Σουηδία και η Ισπανία. Τέλος, η Ελλάδα ανήκει στις χώρες όπου περιόρισαν την ατζέντα των συλλογικών της συζητήσεων και διαπραγματεύσεων μετά την απαρχή της οικονομικής κρίσης το 2008 μαζί με την Βουλγαρία, την Κύπρο, την Εσθονία, την Ουγγαρία και την Ιρλανδία. Ενώ σε αυτές προστίθενται η Ρουμανία μετά το 2011 και το ΗΒ ως χώρα με σταθερά μειούμενο εύρος ατζέντας ΣΔ.

Πίνακας 12: Η τάση στις αλλαγές περιεχομένου της θεματολογίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2000

Patterns of evolution	Countries
Stable with a broad bargaining agenda	Austria, Belgium, Netherlands
Stable with a narrow bargaining agenda	Croatia, Luxembourg, Poland, Portugal (mainly addressing wage setting issues)
Broadening the bargaining agenda	Bulgaria, Cyprus, Hungary, Latvia, Malta, Slovakia, Slovenia (all before 2008, resulting from EU accession) Romania (before 2011) Czech Republic (after 2007, resulting from decentralisation) Finland (after 2008, resulting from more flexibility at company level) Denmark, France, Germany (as a result of decentralisation) Italy (more flexibility at company level, small companies, bipartite funds) Lithuania (regional social dialogue issues) Sweden (as a result of decentralisation, training and skills, flexible workers) Spain (flexibility and employment security)
Narrowing the bargaining agenda	Bulgaria, Cyprus, Estonia (with the exception of skills development), Greece, Hungary, Ireland (all after 2008) Romania (after 2011) UK (steady trend)

Source: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents

Τέλος, οι παράγοντες της διευρυμένης αποκέντρωσης που έζησε η Ευρώπη τις δύο και πλέον δεκαετίες από το 1997 και οι επιπτώσεις τους στα εθνικά συστήματα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων αποτυπώνονται στον επόμενο πίνακα. Η Ελλάδα μαζί με την Ρουμανία βαθμολογούνται ως οι χώρες των οποίων τα ΕΕΣ έχουν υποστεί τις μεγαλύτερες επιπτώσεις συνολικά, τόσο σε επίπεδο **παραγόντων που επηρεάζουν τις ΣΔ** (συνδικαλιστική πυκνότητα εργατικών συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, επεκτάσεις των ΣΔ, αποκλίσεις από τις ΣΔ, συντονισμός), όσο και του **αποτελέσματος** αυτών (κάλυψη ΣΣ, αποκέντρωση ΣΔ, συντονισμός ΣΔ, ατζέντα ΣΔ). Σύμφωνα με το Eurofound, στην Ελλάδα μέχρι το 2015 η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων είχε επηρεαστεί περισσότερο από αυτή των εργοδοτικών οργανώσεων, ενώ ο βαθμός έντασης των αλλαγών για το ρυθμιστικό περιβάλλον ήταν μέγιστος.

Πίνακας 13: Αποτύπωση της έντασης των αλλαγών που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις από το 1997

	Factors influencing collective bargaining					Outcomes				Overall change	
	Union membership	Employer organisation membership	Regulatory change: extension	Regulatory change: deviation	Coordination	Bargaining coverage	Decentralisation	Coordination	Bargaining agenda		
Latvia	2	1	1	1	1	2	1	1	1	11	Overall Stability
Belgium	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11	
Luxembourg	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11	
Netherlands	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11	
Norway	1	2	1	2	1	1	1	1	1	11	
Austria	2	1	1	2	1	1	2	1	1	12	
UK	2	2	1	1	1	2	1	1	2	13	
Malta	2	1	1	1	1	2	3	1	2	14	Steady change
Denmark	2	2	1	2	1	1	3	1	1	14	
Lithuania	3	1	1	2	1	1	2	1	2	14	
Bulgaria	3	1	1	2	1	1	3	1	2	15	
Czech Republic	3	1	1	1	1	2	3	1	2	15	
Finland	2	1	1	2	2	1	2	2	2	15	
France	2	1	1	2	2	1	2	2	2	15	
Sweden	2	2	1	2	1	1	3	1	2	15	
Poland	2	1	1	2	2	2	3	2	1	16	
Cyprus	2	2	1	2	1	2	3	1	2	16	
Estonia	3	2	1	2	1	2	2	1	2	16	
Italy	1	2	1	3	2	1	3	2	1	16	
Hungary	3	1	1	1	2	2	3	2	2	17	Significant Change
Spain	1	2	1	2	2	3	3	2	1	17	
Portugal	2	2	3	2	1	3	3	1	1	18	
Slovakia	3	2	1	1	2	2	3	2	2	18	
Slovenia	3	2	3	2	2	1	3	2	1	19	
Ireland	2	1	3	2	3	2	3	2	2	20	
Germany	3	2	1	3	2	2	3	2	2	20	
Greece	2	1	3	3	3	2	3	3	2	22	
Romania	2	2	3	2	3	2	3	3	2	22	

Note: 1 = no or very little change, 2 = gradual change, 3 = significant change.

Source: Authors, based contributions from Eurofound's network of correspondents and other sources.

2.2.3 Η συνδικαλιστική συμμετοχή, η συλλογική εκπροσώπηση και ο εσωτερικός έλεγχος στις εργοδοτικές οργανώσεις

1. Παράγοντες επηρεασμού της συνδικαλιστικής συμμετοχής και πυκνότητας

Η συμμετοχή μίας επιχείρησης στην αντίστοιχη εργοδοτική της οργάνωση είναι μία απόφαση που υπόκειται σε κριτήρια που αξιολογούν το σχετικό κόστος-όφελος και από τη στιγμή που είναι σε εθελοντική βάση είναι σημαντικό να εξεταστούν περαιτέρω οι λόγοι και τα κίνητρα που οδηγούν σε αυτή. Με μία απόφαση συμμετοχής συνάγεται σίγουρα ένα άμεσο οικονομικό κόστος συνδρομής, και ένα έμμεσο το οποίο προκύπτει από την παραχώρηση ορισμένων βαθμών ελευθερίας δράσης της επιχείρησης προκειμένου να συμμορφώνεται στις αποφάσεις της οργάνωσης στην οποία είναι μέλος. Σε γενικές γραμμές, στη βιβλιογραφία μπορεί κάποιος να βρει τέσσερα (θετικά) κίνητρα για τη συμμετοχή σε εργοδοτικές οργανώσεις με σκοπό την εμπλοκή σε κοινές συλλογικές διαπραγματεύσεις εργοδοτών.

Πρώτον, η συμμετοχή σε κοινές συλλογικές διαπραγματεύσεις **μειώνει το διαπραγματευτικό κόστος της εργασιακής σχέσης**. Ορισμένα κόστη που προκύπτουν από τις πτυχές ρύθμισης της εργασιακής σχέσης εξωτερικεύονται στην εμπλεκόμενη εργοδοτική οργάνωση, καθώς και στο αντίστοιχο εργατικό συνδικάτο, ως οργανώσεις που είναι αμφότερες εξουσιοδοτημένες για την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης. Δεύτερον, είναι δυνατόν να **ευνοηθούν εναρμονισμένες εργοδοτικές πρακτικές** οι οποίες θέτουν τους μισθούς εκτός ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων και οι οποίες μπορεί να είναι εντονότερες στις αγορές εργασίας στις οποίες η προς τα κάτω τυποποίηση των μισθών έχει άμεσο θετικό αντίκτυπο στον ανταγωνισμό των προϊόντων. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ευνοείται η μετακύληση της αύξησης του μισθολογικού κόστους στον καταναλωτή και η αποφυγή του συνεχούς ανταγωνισμού κόστους στον κλάδο. Τρίτον, οι κοινές διαπραγματεύσεις **προστατεύουν τις επιχειρήσεις ουδετεροποιώντας τις δραστηριότητες των εργατικών συνδικάτων** αφού οι προβλέψεις των συλλογικών συμβάσεων εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις μέλη, αποφεύγονται οι λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους εργοδοτικές ρυθμίσεις και επιτυγχάνεται εργασιακή ειρήνη.

Η πρόσβαση σε άλλες προνομιακές υπηρεσίες μελών, πέραν των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενδέχεται να προϋποθέτει επιπλέον κόστος της βασικής συνδρομής. Ειδικά όταν οι εργοδοτικές οργανώσεις αντιπροσωπεύουν συμφέροντα στις αγορές προϊόντων, **τα μέλη που έχουν προσελκυσθεί από τις υπηρεσίες συμπαράσονται και στον βασικό οργανωσιακό στόχο της συλλογικής αντιπροσώπευσης στις εργασιακές σχέσεις.** Εναλλακτικά, οι οργανώσεις ενδέχεται να αποφασίσουν να εμπλακούν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ακόμη και εάν δεν ήταν αυτός ο πρωταρχικός τους σκοπός, επειδή η συμμετοχή σε αυτές θα είναι εισιτήριο για συμμετοχή των μελών τους στη διαμόρφωση δημόσιων πολιτικών. Για παράδειγμα, στην Ισπανία, μόνο οι εργοδοτικές οργανώσεις που ικανοποιούν συγκεκριμένο κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας έχουν λόγο σε δημόσιες διαβουλεύσεις, σε αντίθεση με τις λοιπές επιχειρηματικές οργανώσεις. Στην Πορτογαλία αντίστοιχα, οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις τυγχάνουν προνομιακής μεταχείρισης σύμφωνα με νόμο.

Εκτός όμως από τα προαναφερθέντα (θετικά) κίνητρα, ο Traxler (2008:231)²⁵⁴, διαχωρίζει τα κίνητρα και σε αρνητικά, με την έννοια ότι δεν προέρχονται από την ίδια και άμεση βούληση των επιχειρήσεων να συμμετάσχουν στις εργοδοτικές οργανώσεις, αλλά **προκύπτουν έμμεσα εξαιτίας του ρόλου του κράτους ή της δραστηριότητας των συνδικάτων.** Τα συνδικάτα ενδέχεται να ασκήσουν πιέσεις τέτοιου βαθμού σε μεμονωμένους εργοδότες ώστε, οι τελευταίοι, να αναγκαστούν να καταφύγουν σε κοινές συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσω εισχώρησης τους σε μία εργοδοτική οργάνωση. Επίσης, οι εργοδοτικές οργανώσεις πολλές φορές λειτουργούν ειδικό ταμείο ασφάλισης για περιπτώσεις οικονομικής ζημιάς από απεργία, ενώ συχνά κατοχυρώνεται η προστασία τους νομοθετικά με υποχρεωτική εργασιακή ειρήνη κατά τη διάρκεια ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης ή των διαπραγματεύσεων για αυτήν.

Πρόσθετα αυτών των κινήτρων, οι ρυθμίσεις από κρατική παρέμβαση επηρεάζουν τις στρατηγικές επιλογές των εργοδοτών, συνδέονται άμεσα με τον ρόλο του κράτους και του τρόπου που ρυθμίζεται το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω

²⁵⁴ Traxler F (2008): *Employer organisations*, Blyton Pet al. (eds) *The Sage Handbook of Industrial Relations*. London: Sage, 225–238

της εργατικής νομοθεσίας. Θεωρητικά, οι συλλογικές συμφωνίες δεσμεύουν και επηρεάζουν τις επιχειρήσεις που είναι μέλη της οργάνωσης που συνυπογράφει τη συμφωνία. Η εργατική νομοθεσία δύναται εντούτοις να προβλέπει οριζόντια επέκταση της συμφωνίας και στις επιχειρήσεις του υπόλοιπου κλάδου, ή μίας γεωγραφικής περιοχής, που βρίσκονται εκτός συμμετοχής ή εμβέλειας της εμπλεκόμενης εργοδοτικής οργάνωσης. Πολλές φορές αυτές οι οριζόντιες επεκτάσεις τίθενται σε εφαρμογή κατόπιν αιτήματος ενός ή και των δύο μερών της συμφωνίας. **Αυτός ο μηχανισμός ρύθμισης μέσω επεκτάσεων αποτελεί σημαντικό κίνητρο για τις επιχειρήσεις ώστε να συμμετάσχουν στη συλλογική τους οργάνωση** καθότι η όποια συλλογική συμφωνία προκύψει, ακόμη και χωρίς τη συμμετοχή τους, θα τους επιβληθεί αναπόφευκτα.

Ιδιαίτερα **οι μεγάλες επιχειρήσεις** έχουν κάθε λόγο να προσπαθήσουν να επηρεάσουν προς όφελος τους το εν δυνάμει αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω της όποιας επιρροής θα τους εξασφάλιζε η συμμετοχή τους στην αντίστοιχη οργάνωση τους (Bunel & Saglio, 1984)²⁵⁵. Οι μικρότερες επιχειρήσεις οι οποίες αναμένουν να έχουν μικρή επιρροή και λόγο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, έχουν μεγαλύτερο κίνητρο να γίνουν μέλη της οργάνωσης για τις άλλες υπηρεσίες στις οποίες ενδέχεται να έχουν πρόσβαση όπως είναι η **υποστήριξη στην εφαρμογή των όρων των συμφωνιών** ή άλλων ελάχιστων προτύπων. Επομένως, στην περίπτωση ύπαρξης επεκτάσεων, οι επιχειρήσεις έχουν κάθε λόγο και κίνητρο να συμμετάσχουν στη συλλογική οργάνωση και δεν αφήνουν, εν ερήμην στα δύο άλλα εμπλεκόμενα μέρη, το κράτος ή τα συνδικάτα, τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που τις αφορούν. Επιπρόσθετα, η τελευταία περίπτωση μπορεί να λειτουργήσει και σαν κίνητρο δημιουργίας εργοδοτικής οργάνωσης²⁵⁶.

Επιπλέον, σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες (Βέλγιο, Γαλλία και Ολλανδία) τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις χρησιμοποιούν τον μηχανισμό επέκτασης σαν μέσο για να ασκήσουν κοινωνική πολιτική στους τομείς υγείας και ασφάλειας, επαγγελματικής εκπαίδευσης, και πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας, καθώς και

²⁵⁵ Bunel & Saglio, (1984): *Employers' Associations in France*, στο Gladstone, A. and J. P. Windmuller (1984) *Employers' Associations and Industrial Relations: A Comparative Study*, Oxford: Oxford University Press.

²⁵⁶ Ενδεικτικά (Martin Behrens, 2004; Royle, 2002)

για να εξασφαλίσουν χρηματοδότηση. Σε αυτές τις περιπτώσεις προβλέπεται μία εργοδοτική εισφορά η οποία χρησιμοποιείται για να χρηματοδοτηθούν τόσο οι οργανώσεις όσο και οι λειτουργίες τους. Οι επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη αναγκάζονται να συνεισφέρουν και αυτές, επομένως, **οι υποχρεωτικές εργοδοτικές εισφορές** λειτουργούν σχεδόν σαν σύστημα υποχρεωτικής συνδικαλιστικής συμμετοχής. Στην Αυστρία και τη Σλοβενία παρατηρείται υποχρεωτική συμμετοχή δια νόμου στις εργοδοτικές οργανώσεις που αντιπροσωπεύουν τον κλάδο ή τις επιχειρήσεις που είναι αντίστοιχα μέλη των εκάστοτε επιμελητηρίων. Ενώ τα επιμελητήρια στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες στις οποίες προβλέπεται υποχρεωτική εγγραφή και συμμετοχή, λειτουργούν μόνο ως επιχειρηματικές-εμπορικές οργανώσεις, η κατάσταση είναι τελείως διαφορετική στις δύο προαναφερθείσες χώρες όπου δραστηριοποιούνται τόσο σαν επιχειρηματικές όσο και σαν εργοδοτικές οργανώσεις. Στην πραγματικότητα, οι εν λόγω οργανώσεις υπερισχύουν των αντίστοιχων τους εθελοντικών και λειτουργούν ως κύριες εργοδοτικές οργανώσεις. Επίσης, στην Αυστρία οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι κοινές διαπραγματεύσεις απολαμβάνουν προστασίας από την εργατική νομοθεσία καθώς, με εξαίρεση συγκεκριμένων επιχειρήσεων με λίστα, απαγορεύονται ο απευθείας διαπραγματεύσεις ενός εργοδότη και αναγνωρίζονται μόνο ο συλλογικές συμβάσεις που έχουν διαπραγματευτεί οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα από κοινού.

Ακριβώς η αντίθετη εικόνα υπάρχει στις Η.Π.Α. και τον Καναδά. Η νομοθεσία μάλλον αποθαρρύνει τη διεξαγωγή κοινών διαπραγματεύσεων εργοδοτών αποτρέποντας τη δημιουργία και οργάνωση των εργοδοτικών οργανώσεων καθότι το αναγνωρισθέν διαπραγματευτικό επίπεδο είναι αυτό της μεμονωμένης επιχείρησης και της οντότητας που προκύπτει από την ενδοεπιχειρησιακή οργάνωση των εργαζομένων. Για παράδειγμα, το [National Labor Relations Board](#) καθορίζει ως εξουσιοδοτημένη διαπραγματευτική μονάδα μία ομάδα εργαζομένων με κοινά χαρακτηριστικά (community of interests) και η οποία συνήθως προκύπτει από τη διεκπεραίωση παρόμοιων εργασιών και την απασχόληση στην ίδια επιχείρηση.

Καθότι επικρατούν **διαφορετικές θεσμικές δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων** και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις χώρες, οι εργοδοτικές

οργανώσεις διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους και ταυτόχρονα διαφοροποιείται ανάλογα και η σημαντικότητα των προαναφερθέντων κινήτρων για συμμετοχή στις κοινές διαπραγματεύσεις εργοδοτών. Συγκριτική έρευνα τη δεκαετία του 1990²⁵⁷ είχε αναδείξει την έντονη διακύμανση που χαρακτηρίζει τη συνδικαλιστική πυκνότητα η οποία υπολογίζεται ως το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται στις επιχειρήσεις μέλη που υπάγονται στις κύριες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις στο σύνολο των εργαζομένων μίας χώρας²⁵⁸. Ο αστάθμιστος μέσος όρος²⁵⁹ της πυκνότητας συμμετοχής στις 22 χώρες βρέθηκε 48,4 τοις εκατό, ποσοστό που υποδηλώνει ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν ισχυρή βάση οργάνωσης. Η ισχύς τους αυτή πηγάζει από την ύπαρξη νόμων που προβλέπουν επεκτάσεις των ΣΣ και οι οποίοι ασκούν μεγάλη επιρροή στη συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων. Συχνά, οι εν λόγω νόμοι επηρεάζουν αντίστοιχα και το επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων (Traxler et al. 2001²⁶⁰, Traxler 2004²⁶¹).

²⁵⁷ Franz Traxler data set (1994-1996) στο Traxler et al. (2001): *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.

²⁵⁸ Η συνδικαλιστική πυκνότητα μπορεί να μετρηθεί με δύο τρόπους: με αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων που είναι μέλη, και εναλλακτικά με αναφορά στο σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται στις επιχειρήσεις μέλη. Ο πρώτος υπολογισμός είναι δύσκολος εξαιτίας ελλείψεως στοιχείων και του κατακερματισμού της απασχόλησης σε πολυάριθμες επιχειρήσεις και της δυσκολίας απαλοιφής στους στατιστικούς υπολογισμούς των επιχειρήσεων χωρίς προσωπικό. Σε κάθε περίπτωση προτιμάται ο δεύτερος τρόπος υπολογισμού διότι συμπεριλαμβάνει και τη σχετική ισχύ της εργοδοτικής οργάνωσης σε όρους αγοράς εργασίας. Η δύναμη που απορρέει από τη συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτών, σε σύγκριση με τα ομόλογα τους συνδικάτα εξαρτάται λιγότερο από τον αριθμό των επιχειρήσεων και περισσότερο από τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτουν. Ως εκ τούτου, η μέτρηση της εργοδοτικής πυκνότητας σε όρους εργαζομένων είναι προτιμότερη. Η πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων αποτελεί έναν συγκριτικό δείκτη σε σχέση με την πυκνότητα των συνδικάτων. Το ύψος της πυκνότητας των εργοδοτικών οργανώσεων αποτυπώνει τον βαθμό στον οποίο οι οργανώσεις των εργοδοτών είναι πρόθυμες να συμμετάσχουν ή να αποκτήσουν ρόλο σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Σε κάθε περίπτωση, η ακριβής ποσοτική αποτύπωση των μελών των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων σε όρους εργαζομένων είναι ιδιαίτερα δυσχερής, αφενός λόγω των αλληλεπικαλυπτόμενων τομέων τους (σπάνια ταιριάζουν με τις κλασικές στατιστικές ταξινομήσεις των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ή πολλές επιχειρήσεις μπορεί να μετέχουν ταυτόχρονα σε περισσότερες οργανώσεις) και αφετέρου επειδή οι ίδιες δεν θέλουν ή δεν μπορούν να παράσχουν ακριβή νούμερα στις περιπτώσεις ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών οι οποίες βασίζονται στην παροχή πληροφοριών από τις οργανώσεις μέλη τους.

²⁵⁹ Συμπεριλαμβανόμενων στον υπολογισμό τις Η.Π.Α. και τον Καναδά που δεν έχουν διακλαδική εργοδοτική οργάνωση σε εθνικό επίπεδο, ο μέσος όρος πυκνότητας συμμετοχής θα ξεπερνούσε το 50% τις υπόλοιπες χώρες (AUSTRIA, AUSTRALIA, BLG, SWI, GER, DNK, SPN, FRA, FIN, ITL, IRL, JPN, NTL, NEW Z., PRT, POL, SWE, SLV, UK)

²⁶⁰ Traxler et al. (2001) *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Cross-national Analysis of Institutional Patterns, Change and Performance*.

²⁶¹ Traxler (2004): *Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison*, Industrielle Beziehungen, 11. Jg., Heft 1+2, 2004

Η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργατικών συνδικάτων επηρεάζει σημαντικά την αντίστοιχη των εργοδοτικών οργανώσεων μόνο στις χώρες στις οποίες δεν υπάρχουν νόμοι επεκτάσεων.

Η πρακτική των επεκτάσεων συνυπάρχει τόσο σε χώρες με συγκριτικά υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα (Βέλγιο και Φιλανδία) όσο και σε χώρες με μικρή (Γαλλία και Ισπανία). Παράλληλα, **η υψηλή εργοδοτική πυκνότητα σε όρους εργαζομένων σχετίζεται με μία γενικά ισχυρότερη τάση των μεγάλων επιχειρήσεων να συνδικαλίζονται** συγκριτικά με τους μικρότερους εταίρους τους. Αυτό ίσως υποκρύπτει ότι η πρακτική των επεκτάσεων προκαλεί σχετικά αδύναμο κίνητρο για τις μικρές επιχειρήσεις να συμμετάσχουν στις εργοδοτικές οργανώσεις (Traxler (1995); Traxler, Brandl, & Pernicka, 2007)²⁶². Επίσης, διαθέσιμα στοιχεία για τη συνδικαλιστική συμμετοχή των εργαζομένων και την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων δείχνουν ότι οι μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις διαφέρουν πολύ ως προς τη συλλογική τους δράση εάν δεν προβλέπονται πρακτικές επεκτάσεων των συμφωνιών (Visser 1991²⁶³, Traxler 2003²⁶⁴).

Η πυκνότητα συνδικαλιστικής συμμετοχής των εργαζομένων σε γενικές γραμμές αυξάνει με το μέγεθος της επιχείρησης. **Οι μικρότερες επιχειρήσεις δεν πιέζονται από την παρουσία συνδικάτων ώστε να αναγκαστούν να αναζητήσουν προστασία σε εργοδοτικές οργανώσεις.** Από την άλλη, οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι αρκετά πιθανόν να θεωρούν τη συμμετοχή τους σε εργοδοτικές οργανώσεις ως περιττή από τη στιγμή που έχουν αρκετούς πόρους για να αναπτύξουν τη στρατηγική τους αυτόνομα και να αποφύγουν την ανάπτυξη εργατικών συνδικάτων στο εσωτερικό τους. Εναλλακτικά, ενδέχεται να αναγνωρίσουν ένα μόνο συνδικάτο για τους σκοπούς των ΣΔ και να αποφύγουν κοινές ΣΔ που προϋποθέτουν τη συμμετοχή

²⁶² Traxler (1995): *Two logics of collective action in industrial relations?*, στο Crouch, Traxler: *Organized industrial relations in Europe: what future?*, Avebury, 1995.

Traxler, F., B. Brandl, and S. Pernicka. (2007). *Business associability, activities and governance*, In F. Traxler and G. Huemer, eds. *Handbook of Business Interest Associations, Firms Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*.

²⁶³ Visser (1991) *Trends in trade union membership*. *Employment Outlook*, 1991, 97-134.

²⁶⁴ Traxler (2003a). Bargaining (de) centralization, macroeconomic performance and control over the employment relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), 1-27.

τους σε εργοδοτική οργάνωση²⁶⁵. Πάντως, **οι μεγάλες επιχειρήσεις αποτελούν το προπύργιο της συνδικαλιστικής πυκνότητας των εργοδοτικών τους οργανώσεων**, ιδιαίτερα σε κλαδικό επίπεδο όπως συμβαίνει στη μεταλλουργία στις περισσότερες χώρες.

Εν τέλει, **τα διαφορετικά περιβάλλοντα και οι δυναμικές των συστημάτων είναι αυτά που θα καθορίσουν την οργανωσιακή δύναμη των εργοδοτών που πηγάζει από την αντιπροσωπευτικότητά τους**. Στα συστήματα με επεκτάσεις που χαρακτηρίζονται ως *inclusive*, δεν τίθεται υπόψη η οικονομική απόδοση της κάθε επιχείρησης ξεχωριστά με συνέπεια να μη συμβαδίζουν πάντα τα αποτελέσματα με τις επιχειρησιακές επιθυμίες. Με αυτόν τον τρόπο, οι ευημερούσες επιχειρήσεις μπορούν να θέσουν εκτός ανταγωνισμού τις μικρότερές τους επιχειρήσεις ή αυτές που είναι οριακής επίδοσης. Στα *exclusive* συστήματα συναπαντώνται δύο περιπτώσεις επιχειρήσεων. Αυτές που υπόκεινται σε ΣΣ και διαφορές μισθών λόγω συνδικαλιστικής παρέμβασης και αυτές στις οποίες δεν συμβαίνει το ίδιο. Στις χώρες που υπάρχουν νομικές προβλέψεις επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων, **οι επιχειρήσεις ουδετεροποιούνται από τον μεταξύ τους ανταγωνισμό για το εργατικό κόστος**. Στην αντίθετη περίπτωση της διάκρισης των επιχειρήσεων σε συμμετέχουσες σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ή όχι, **επηρεάζεται άμεσα ο μεταξύ τους ανταγωνισμός από την ανταγωνιστικότητα του κόστους της εργασίας**.

Συμπερασματικά, στις χώρες και στους κλάδους χωρίς νομικές προβλέψεις επεκτάσεων, η απόφαση για το αν θα υποστεί ο εργοδότης **το ενδεχόμενο επιπλέον κόστους από ΣΔ είναι αποκλειστικά δική του και μπορεί να τις υποκαταστήσει με τα οφέλη που προκύπτουν από τη χρήση εταιρικών πολιτικών διοίκησης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού**. Επομένως, δημιουργείται σε αυτές των περιπτώσεων ένα **ισχυρό κίνητρο για να απέχουν** της συμμετοχής τους από την οργανωμένη συλλογική δράση. Από την άλλη μεριά, οι εργοδότες που υπόκεινται σε αναγνώριση ΣΣ από επέκταση έχουν ένα άλλο κίνητρο για να συμμετάσχουν στις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις το οποίο είναι προφανώς η **πρόθεση τους να**

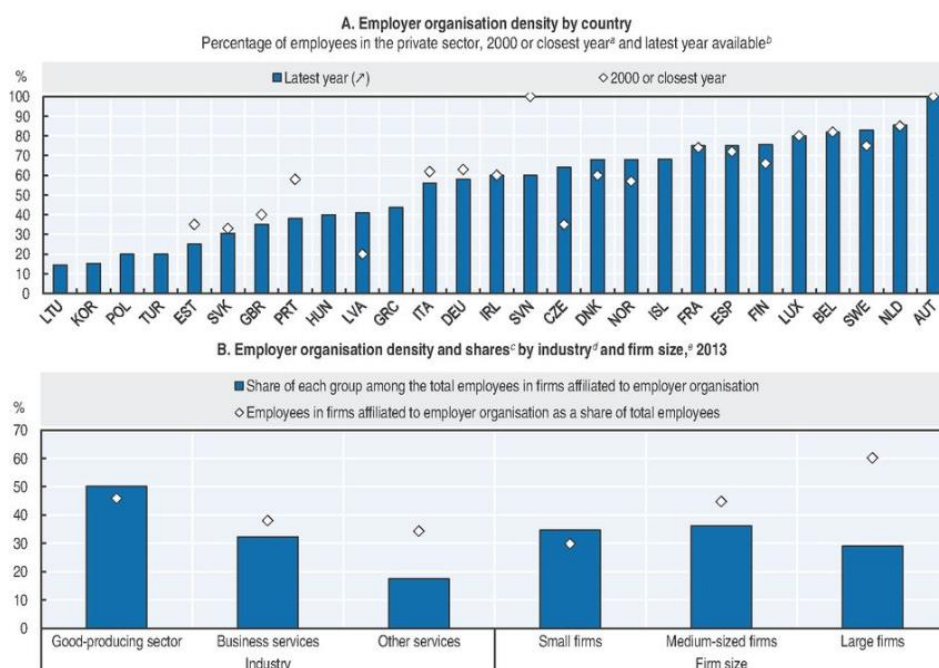
²⁶⁵ Συνήθως, όταν οι εργοδότες μπορούν να αποφύγουν τις ΣΔ αλλά συναινούν οικειοθελώς, αυτό γίνεται μόνο όταν είναι αναγκαίες για την εταιρική επιτυχία ή την αύξηση της παραγωγικότητας με τη συνεργασία των εργαζομένων. Βλ. Windolf (1989) Productivity coalitions and the future of European corporatism. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 28(1), 1-20.

επηρεάσουν την πορεία των διαπραγματεύσεων και το αποτέλεσμα των συμφωνιών.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων

Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ δεικνύουν αξιοθαύμαστη αντοχή στις εργοδοτικές οργανώσεις οι οποίες φέρονται να έχουν επηρεαστεί λιγότερο από την διαχρονική αποκέντρωση των δομών διαπραγμάτευσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων συγκριτικά με τους κύριους αντιπάλους τους, τα εργατικά συνδικάτα,. Τα διαθέσιμα στοιχεία από 26 χώρες δεικνύουν ότι η συνολική συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων το 2013 ήταν 51%. Σε γενικές γραμμές παρατηρείται μεγαλύτερη εκπροσώπηση στη βιομηχανία-μεταποίηση και στις κατασκευές. Επίσης, στις περισσότερες χώρες του δείγματος, υπάρχει μεγαλύτερη διείσδυση των εργοδοτικών οργανώσεων στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις.

Γράφημα 2: Η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων σε 26 χώρες του ΟΟΣΑ το 2013



Πηγή: OECD Employment Outlook 2017.

Όπως συμβαίνει και με τα εργατικά συνδικάτα, η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ - είναι χαμηλή στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, στην Κορέα και την Τουρκία αλλά είναι σημαντικά υψηλή, περί του 80%, στην Ολλανδία, τη Σουηδία, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο (100% στην Αυστρία λόγω της υποχρεωτικής συμμετοχής των επιχειρήσεων στις εργοδοτικές οργανώσεις). Στις περισσότερες χώρες εκτός της Ευρώπης, αν και οι εργοδοτικές οργανώσεις εκπροσωπούν τη φωνή των επιχειρήσεων και ασκούν επιρροή για αυτές, δεν διαπραγματεύονται συλλογικές συμφωνίες, καθώς το επίπεδο στο οποίο γίνονται οι διαπραγματεύσεις είναι κατά κύριο λόγο στο επιχειρησιακό.

Πάντως, οι εργοδοτικές οργανώσεις επέδειξαν διαχρονικά σταθερή πορεία της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας και δεν έχασαν τόσα πολλά μέλη σε όρους εργαζομένων όπως συνέβη με τα εργατικά συνδικάτα αντίστοιχα. Όπως αναλύεται και στο υποκεφάλαιο 2.3²⁶⁶, οι εργοδοτικές οργανώσεις κατάφεραν να επιτύχουν αλλαγές στην οργανωσιακή τους δομή και να επιδείξουν προσαρμογή ως προς τις νέες ανάγκες των επιχειρήσεων που δημιουργήθηκαν. Εξαιρεση στη διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας από τις χώρες του δείγματος αποτελεί η Σλοβενία από το 2006, οπότε η συμμετοχή κατέστη προαιρετική και η Πορτογαλία όπου υπήρξε δραστική μείωση των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων μεταξύ 2000 και 2013.

Παρόμοια είναι η εικόνα από τα στοιχεία του Eurofound (2017)²⁶⁷ τα οποία επιβεβαιώνουν τις ελαφρώς πτωτικές τάσεις στα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς για τις περισσότερες χώρες παρατηρείται μείωση ή σταθερότητα της συνδικαλιστικής πυκνότητας και σε ορισμένες μόνο παρουσιάζεται αύξηση. Ο Πίνακας 21 αποτυπώνει συγκριτικά τα σχετικά ποσοστά της περιόδου 1997-1999 σε σχέση με το 2011-2013, συμπεριλαμβανομένου και του αριθμού των εργοδοτικών οργανώσεων που υπήρχαν. Για τις ευρωπαϊκές χώρες που υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, **αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας** παρουσιάστηκε στην Κύπρο, στη Δανία, στη Νορβηγία, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία. Από τις χώρες

²⁶⁶ Η μετεξέλιξη των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων: διαρθρωτική προσαρμογή, παροχή υπηρεσιών και αλλαγή τακτικής ως προς τα μέλη

²⁶⁷ Eurofound (2017), *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

αυτές, στην Κύπρο και στην Πορτογαλία παρουσιάστηκε μία επιπλέον οργάνωση, γεγονός που ενδεχομένως ερμηνεύει εν μέρει και την ελαφρώς μεγαλύτερη συνδικαλιστική πυκνότητα.

Οι χώρες που ήταν **σταθερές στην συνδικαλιστική πυκνότητα** των οργανώσεων τους ήταν κατά κύριο λόγο σταθερές και στον αριθμό των οργανώσεων τους (Αυστρία, Βέλγιο και Γαλλία). Η Ολλανδία και το Λουξεμβούργο ενώ ήταν απολύτως σταθερές σε όρους συνδικαλιστικής συμμετοχής, εμφάνισαν μείωση στον αριθμό των εργοδοτικών τους οργανώσεων μεταξύ των δύο δεκαετιών. Και οι δύο χώρες εμφανίζονται με μία μόνο οργάνωση πλέον, με την μεν πρώτη να έχει στα τέλη του 1990 δύο και τη δεύτερη οκτώ. Το γεγονός αυτό μπορεί να ερμηνευτεί με συγχωνεύσεις που έλαβαν χώρα.

Οι ευρωπαϊκές χώρες που σημείωσαν μείωση συνδικαλιστικής συμμετοχής των εργοδοτικών τους οργανώσεων ήταν η Εσθονία, η Γερμανία, η Ιταλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σλοβενία, η Σουηδία και το ΗΒ. Από αυτές, αξιοσημείωτο είναι για τη Ρουμανία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία και τη Σουηδία ότι η μείωση συνέβη με ταυτόχρονη αύξηση του αριθμού των εργοδοτικών τους οργανώσεων. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι **ο κατακερματισμός της συλλογικής εκπροσώπησης μέσω της αύξησης του αριθμού των οργανώσεων** δεν απέτρεψε τη συνολική μείωση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των εργοδοτικών τους φορέων.

Πίνακας 14: Η εξέλιξη της συνδικαλιστικής πυκνότητας και του αριθμού των εργοδοτικών οργανώσεων στις ευρωπαϊκές χώρες από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 μέχρι και το 2013

	Employer organisation density (%)				Number of employer organisations	
	1997-1999	2011-2013	Trend		1997-1999	2011-2013
Austria	100	100	Stable	Austria	2	2
Belgium	82	82	Stable	Belgium	3	3
Bulgaria	(---)	55	---	Bulgaria	5	7
Cyprus	60	62.5	Increase	Cyprus	4	5
Czech Republic	---	35%	---	Czech Republic	3	4
Denmark	58	65	Increase	Denmark	4	4
Estonia	> 35	23.8	Decline	Estonia	3	3
Germany	> 60	< 60	Decline	Germany	4	4
Greece	---	43.7	---	Greece	3	3
Finland	---	72.7	---	Finland	4	3
France	74	75	Stable	France	4	4
Hungary	---	40	---	Hungary	7	6
Ireland	---	60	---	Ireland	5	5
Italy	> 62	58	Decline	Italy	10	10
Latvia	---	35	---	Latvia	---	2
Lithuania	---	< 14	---	Lithuania	1	2
Luxembourg	80	80	Stable	Luxembourg	8	1
Malta	---	60	---	Malta	4	3
Netherlands	85	85	Stable	Netherlands	2	1
Norway	55	65	Increase	Norway	4	4
Poland	---	20	---	Poland	2	5
Portugal	< 60	65	Increase	Portugal	5	6
Romania	> 80	< 60	Decline	Romania	10	13
Slovakia	> 33	< 29	Decline	Slovakia	2	3
Slovenia	100	55	Decline	Slovenia	4	5
Spain	72	75	Increase	Spain	2	2
Sweden	> 83	< 83	Decline	Sweden	6	4
UK	> 40	<35	Decline	UK	1	1

Source: ICTWSS 4.0, April 2013

Note: green = increase, grey = stable, yellow = decline
Source: ICTWSS 4.0, April 2013

Τέλος, πέραν του ευρωπαϊκού χώρου, ενδιαφέροντα σχετικά με τις εργοδοτικές οργανώσεις στοιχεία και τάσεις για τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις παρουσιάζονται για τις αναπτυγμένες οικονομίες- μέλη του ΟΟΣΑ στο OECD [Employment Outlook 2017 \(Chapter 4\)](#). Σύμφωνα με τη μελέτη, ισχύουν τα εξής:

- Η **συνδικαλιστική πυκνότητα** (ποσοστό εργαζομένων που είναι μέλη εργατικών συνδικάτων) διαμορφώνεται σε 17% το 2015 σε σχέση με 30% το 1985, και ποικίλει από 4,5% στην Εσθονία μέχρι και 92% στην Ισλανδία.
- Τα **μέλη των εργατικών συνδικάτων** (80 εκατ. εργαζόμενοι) είναι κυρίως άνδρες, μεταξύ 25 και 54 ετών, με μέσες ή υψηλές επαγγελματικές δεξιότητες, που δουλεύουν σε μεσαίες ή μεγάλες επιχειρήσεις με μόνιμη σύμβαση εργασίας.

- 51% των εργαζομένων απασχολούνται σε επιχειρήσεις που είναι **μέλη εργοδοτικών οργανώσεων** (το ποσοστό αυτό έχει παραμείνει σταθερό τα τελευταία 15 χρόνια).
- Στις περισσότερες χώρες, οι **μεσαίες** και οι **μεγάλες επιχειρήσεις** εκπροσωπούνται καλύτερα από τις εργοδοτικές οργανώσεις απ' ό,τι οι μικρές επιχειρήσεις.
- Κατά μέσο όρο, το μερίδιο των εργαζομένων που **καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας** σε εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο (155 εκατ. εργαζόμενοι) ποικίλει ανά χώρα και έχει μειωθεί στο 33% το 2015 από 45% το 1985.
- Η **συρρίκνωση στην κάλυψη** ήταν μεγαλύτερη σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, καθώς και στην Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, και πρόσφατα και στην **Ελλάδα**. Η κάλυψη έχει παραμείνει σταθερή στις περισσότερες χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης, με εξαίρεση την Γερμανία, όπου η κάλυψη έχει μειωθεί μετά την επανένωση των δύο Γερμανιών το 1990.
- Οι εργαζόμενοι σε **μικρές επιχειρήσεις** συνήθως δεν καλύπτονται καθώς οι επιχειρήσεις αυτές είτε δεν έχουν τη δυνατότητα να διαπραγματευτούν μια επιχειρησιακή συμφωνία, είτε δεν υπάρχει εργατικό συνδικάτο ή άλλη μορφή εκπροσώπησης εργαζομένων στην επιχείρηση.
- Η κάλυψη από **συλλογικές συμβάσεις** είναι υψηλή και σταθερή μόνο σε χώρες όπου η διαπραγμάτευση γίνεται με **πολλούς εργοδότες** σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο. Επίσης, όπου είτε το μερίδιο των επιχειρήσεων που είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων είναι υψηλό, είτε οι συλλογικές συμβάσεις επεκτείνονται και σε εργαζομένους επιχειρήσεων που δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που υπογράφουν τη σύμβαση, είτε τα συνδικάτα διαχειρίζονται το επίδομα ανεργίας (χώρες συστήματος Ghent).
- Αντίθετα, σε χώρες όπου οι συλλογικές συμβάσεις υπογράφονται κυρίως σε **επιχειρησιακό επίπεδο**, η κάλυψη **συμβαδίζει με την συνδικαλιστική πυκνότητα**.
- Στα **2/3 των χωρών του ΟΟΣΑ**, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται σε **επιχειρησιακό επίπεδο**. Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις ισχύουν κυρίως στις χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης.
- Ο βαθμός κεντροποίησης/αποκέντρωσης της διαδικασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας εξαρτάται από τον **βαθμό ευελιξίας των επιχειρησιακών συμβάσεων**

όσον αφορά στην τροποποίηση των όρων που έχουν συμφωνηθεί σε ανώτερο επίπεδο.

- Στις Σκανδιναβικές χώρες, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζουν το γενικότερο πλαίσιο αρχών και κανόνων και αφήνουν μεγάλο μέρος της εξειδικευμένης διαπραγμάτευσης αποδοχών και όρων εργασίας στη διακριτική ευχέρεια των συμβαλλόμενων μερών στο επιχειρησιακό επίπεδο. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν σε κλαδικό επίπεδο να καθορίζεται αύξηση μισθολογικού κόστους σε συγκεκριμένο ποσοστό, με τις επιχειρήσεις, όμως, να είναι ελεύθερες να επιλέγουν την κατανομή της πρόσθετης δαπάνης μεταξύ αύξησης της απασχόλησης και αύξησης των μισθών.
- Εναλλακτικά, μια συγκεκριμένη αύξηση μισθών που συμφωνείται σε κλαδικό επίπεδο μπορεί να εφαρμόζεται μεσοσταθμικά από τις επιχειρήσεις ώστε να διαφοροποιούν τις αμοιβές αναλόγως της παραγωγικότητας των εργαζομένων.
- Σε χώρες, όπως στη Γερμανία, Αυστρία και πρόσφατα την Ισπανία, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις κυριαρχούν, αν και αφήνουν περιθώριο στις επιχειρησιακές συμβάσεις να εφαρμόζουν λιγότερο ευνοϊκές ρυθμίσεις για τους εργαζομένους.
- Σε άλλες χώρες, στην Ιταλία, στη Σλοβενία, και προσφάτως, στην Πορτογαλία, η διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο παραμένει περιορισμένης ισχύος και στις περισσότερες περιπτώσεις ρυθμίζεται αυστηρά από συλλογικές συμβάσεις σε ανώτερο επίπεδο.
- Επίσης, τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων διαφέρουν από χώρα σε χώρα όσον αφορά τον βαθμό συντονισμού μεταξύ διαπραγματευόμενων φορέων στην κλίμακα την οποία επιδιώκονται κοινοί στόχοι πολιτικής μισθών και/ή οι μικρότεροι παίκτες ακολουθούν τα αποφασιζόμενα από τους μεγαλύτερους παίκτες.
- Εφόσον οι αποφάσεις για μεταβολή των αποδοχών λαμβάνονται με κριτήρια ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας, ο συντονισμός είναι ουσιαστικής σημασίας για την ευελιξία της οικονομίας στην αντιμετώπιση μακροοικονομικών αναταράξεων. Ο συντονισμός είναι ευεργετικός ώστε όσα συμφωνούνται στους κλάδους μη εμπορεύσιμων διεθνώς αγαθών που χρησιμοποιούνται ως εισροές των εκτιθέμενων στον διεθνή ανταγωνισμό κλάδων,

να μην ασκούν δυσμενείς επιδράσεις στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Ο συντονισμός είναι ισχυρός παράγοντας σε χώρες όπως η Αυστρία, η Δανία, η Γερμανία, η Ολλανδία, η Νορβηγία, η Σουηδία και η Ιαπωνία.

- Η εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης λαμβάνει διάφορες μορφές οι οποίες είναι οι εξής: Εκπρόσωποι συνδικάτων, Συμβούλια εργαζομένων, Εκπρόσωποι εργαζομένων ή συνδυασμός όλων των παραπάνω.
- Στις ευρωπαϊκές, κυρίως, χώρες, το ποσοστό των εργαζομένων που εκπροσωπούνται ως ανωτέρω τείνει να είναι υψηλότερο όπου υπερισχύουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε **επιχειρησιακό επίπεδο** και αρκετά υψηλό σε **πολύ-επίπεδα συστήματα** συλλογικών διαπραγματεύσεων με συμπληρωματικά αποτελέσματα μεταξύ κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι Σκανδιναβικές χώρες, η Γερμανία και η Ολλανδία.
- Αντίθετα, ο βαθμός εκπροσώπησης των εργαζομένων επιμέρους επιχειρήσεων είναι χαμηλός σε χώρες όπου η πρακτική των επιχειρησιακών συμβάσεων είναι πολύ περιορισμένη, όπως στην Ελλάδα και την Πορτογαλία, ακόμη και μετά τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις.
- Ο **συντονισμός** είναι ουσιαστικής σημασίας για την ευελιξία της οικονομίας στην αντιμετώπιση μακροοικονομικών αναταράξεων, εφόσον οι **αποφάσεις για μεταβολή των αποδοχών λαμβάνονται με κριτήρια ανταγωνιστικότητας** των επιχειρήσεων και της οικονομίας.
- Η γενικότερη ποιότητα των εργασιακών σχέσεων όπως αξιολογείται από υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων, ή όπως τεκμαίρεται από δημοσκοπήσεις που καταγράφουν την εμπιστοσύνη του ευρύτερου πληθυσμού προς τα εργατικά συνδικάτα, δεν φαίνεται να εξαρτάται από κάποιο συγκεκριμένο πρότυπο συλλογικών διαπραγματεύσεων και δεν εμφανίζει κάποια διακριτή τάση εξέλιξης. Είναι συνάρτηση, κατά κύριο λόγο, ενός θεσμικού περιβάλλοντος που υποστηρίζει περισσότερο τη συνεργασία και αποθαρρύνει την αντιπαλότητα των κοινωνικών εταίρων. Στις περισσότερες χώρες, πάντως, οι χαμένες ημέρες εργασίας λόγω **απεργιακών** κινητοποιήσεων έχουν μειωθεί σημαντικά μετά τη δεκαετία του 1990.

- Σε γενικές γραμμές, δεν υπάρχουν συγκριτικά και αξιόπιστα στοιχεία για το επίπεδο συμμόρφωσης στις συλλογικές συμβάσεις στις διάφορες χώρες. Όπου υπάρχουν όντως τέτοιες ενδείξεις, ο βαθμός συμμόρφωσης, όσον αφορά ειδικότερα στον κατώτατο μισθό, είναι μάλλον μικρός.

II. Τομείς κάλυψης της εκπροσώπησης και ιεραρχική διαφοροποίηση

Ο τρόπος με τον οποίο οι εργοδοτικές οργανώσεις **οριοθετούν τα πεδία επιχειρηματικότητας** από τα οποία μπορούν να αντλήσουν επιχειρήσεις μέλη, καθορίζει εν πολλοίς τον τρόπο με τον οποίο διαρθρώνεται η δομή και οι ιεραρχικές σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των οργανώσεων. Από την στιγμή την οποία είναι οργανώσεις εθελοντικού χαρακτήρα περιλαμβάνουν στους κόλπους τους μόνο τα εργοδοτικά συμφέροντα που επιλέγουν να υπηρετούν. Οι **τομείς**, οι **κλάδοι** οικονομικής δραστηριότητας και το **μέγεθος** ή το **ιδιοκτησιακό** καθεστώς είναι οι πιο συνήθεις τρόποι για να οριοθετηθούν τα εν λόγω πεδία συλλογικής εκπροσώπησης και δράσης. Άλλα κριτήρια είναι το **σύστημα παραγωγής**, η **γεωγραφική τοποθεσία** της έδρας ή των παραγωγικών εγκαταστάσεων και των υποκαταστημάτων καθώς και ο επιχειρηματικός **προσανατολισμός**. Επιπλέον, υπάρχουν οργανώσεις που ειδικεύονται στην οργάνωση μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μικρής κλίμακας βιοτεχνικής παραγωγής, συνεταιριστικών και μη κερδοσκοπικών δομών.

Η δημόσια ιδιοκτησία και η σημαντικότητά της στην οριοθέτηση ξεχωριστού τομέα συλλογικής εργοδοτικής οργάνωσης βαίνει μειούμενη όσον αφορά την επιρροή της²⁶⁸. Εάν οι εργαζόμενοι του **δημόσιου τομέα** έχουν το δικαίωμα εκ του νόμου για συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε χώρες όπως η Σουηδία και η Νορβηγία το κράτος έχει δημιουργήσει ξεχωριστές οργανώσεις, εναλλακτικά εμπλέκεται απευθείας το ίδιο. Πάντως, η οριοθέτηση εργοδοτικών οργανώσεων με συμπληρωματικά κριτήρια το καθεστώς ιδιωτικής ιδιοκτησίας και το μεγάλο επιχειρησιακό μέγεθος, σπάνια λαμβάνει χώρα επειδή οι ιδιωτικές και μεγάλες

²⁶⁸ Για παράδειγμα, στην Ιταλία η εργοδοτική οργάνωση που εκπροσωπούσε τις μεγάλες εθνικοποιημένες επιχειρήσεις της βιομηχανίας έπαιξε πρωταρχικό ρόλο στις βιομηχανικές σχέσεις μέχρι που διασπάστηκε σε μικρότερες ανεξάρτητες οργανώσεις, Regalia and Regini (1998). Italy: the dual character of industrial relations. *Changing industrial relations in Europe*. A. Ferner and R. Hyman. Malden, MA.

επιχειρηματικές δομές ούτως ή άλλως συνιστούν τη ραχοκοκαλιά των επιχειρηματικών συμφερόντων τα οποία κατά κύριο λόγο κυριαρχούν στη στρατηγική και στις πολιτικές των εργοδοτικών οργανώσεων. Εξαίρεση σε αυτή τη νόρμα αποτελεί μόνον η Αυστραλία, με τη δημιουργία το 1983 του Business Council of Australia από μία ομάδα μεγαλύτερων εργοδοτών που πίστευαν πως το CAI δεν έδινε ισότιμη σημασία στα συμφέροντά τους, και ορισμένες πρώην ανατολικές χώρες στην Ευρώπη εξαιτίας της ιστορικής παράδοσης ενάντια στην κρατική ιδιοκτησία των επιχειρήσεων.

Στις χώρες στις οποίες οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν σημαντικό ρόλο στις βιομηχανικές-συλλογικές εργασιακές σχέσεις συναπαντάται πληθώρα συνδεδεμένων οργανώσεων, όπως για παράδειγμα στη Γερμανία όπου το BDA έχει περί τις 1000 εργοδοτικές οργανώσεις μέλη. Αλλά και στις χώρες με μικρότερο πληθυσμό παρατηρείται αυτή η πανσπερμία οργανώσεων, με την Πορτογαλία να απαριθμεί 436 το 1996 και γύρω στις 100 η Σουηδία στις αρχές του 2000. Η πολλαπλότητα της οργάνωσης των εργοδοτικών οργανώσεων πηγάζει ξεκάθαρα από τη δύναμη των ειδικών σχέσεων που έχουν αναπτύξει με τις επιχειρήσεις μέλη τους. Καθότι οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι πιο ισχυρές από τις εργοδοτικές τους οργανώσεις, οι τελευταίες είναι αναγκασμένες να είναι *κομμένες και ραμμένες* στις προτιμήσεις και στα ειδικά συμφέροντα των πρώτων. Αυτή η τάση είναι ιδιαίτερα αισθητή στις περιπτώσεις των μεικτών εργοδοτικών οργανώσεων στις οποίες η υψηλή διαφοροποίηση των εμπορικών συμφερόντων στις αγορές προϊόντων είναι αναγκαίο να συνυπάρχει με τις ιδιαίτερες και διακριτές ομάδες των επιχειρηματικών συμφερόντων της αγοράς εργασίας.

Η πληθώρα των εργοδοτικών οργανώσεων συνυπάρχει συνήθως με πολύπλοκες οργανωτικές και ιεραρχικές διαβαθμίσεις που κυμαίνονται από πρωτοβάθμιες οργανώσεις που οργανώνουν τις επιχειρήσεις μέλη έως και τριτοβάθμιες συνομοσπονδίες. Σε ορισμένες χώρες, όπως στη Γερμανία, η **ιεραρχική πυραμίδα** είναι σχεδιασμένη ώστε να έχει τουλάχιστον τέσσερα **επίπεδα**. Είναι σχεδιασμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχει τη στρατηγική ικανότητα και την πολιτική ισχύ στο υψηλότερο επίπεδο συσσωμάτωσης συμφερόντων των εργοδοτικών οργανώσεων και ειδικά όταν αυτές αλληλοδρούν με το κράτος ή τα εργατικά συνδικάτα. Στοιχεία

μελέτης²⁶⁹ δεικνύουν ότι **οι ιεραρχικώς διαρθρωμένες δομές καταφέρνουν τελικά να ενσωματώσουν οριζόντια στο μεγαλύτερό τους μέρος τα διάφορα κλαδικά ή τομιακά συμφέροντα.** Η πλήρης οριζόντια ενοποίηση ανά κλάδους δραστηριότητας είναι ελλιπής μόνο σε τρεις χώρες. Στην Αυστραλία η βιομηχανία έχει οργανωθεί ξεχωριστά, ενώ στη Νορβηγία και στην Πορτογαλία οι υπηρεσίες. Επίσης, για τις ΜμΕ και τις βιοτεχνικές επιχειρήσεις υπάρχουν εξειδικευμένες οργανώσεις. Το γεγονός ότι η βιοτεχνική παραγωγή σχετίζεται άμεσα με το μικρό μέγεθος και χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη διακριτών συμφερόντων από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, επηρεάζει τον **βαθμό δυσκολίας που έχουν τα εργοδοτικά συμφέροντα ώστε να ενοποιηθούν πλήρως οριζόντια, ανεξαρτήτως του μεγέθους τους.**

Στις περισσότερες χώρες συνυπάρχουν μία γενική εργοδοτική οργάνωση με μία ή περισσότερες οργανώσεις για τους μικρούς εργοδότες, βιοτέχνες ή επαγγελματίες. Ο μεγαλύτερος πλουραλισμός οργανώσεων συναπαντάται στην Ιταλία, ενώ σε μερικές χώρες υπάρχει μόνο μία γενική εργοδοτική οργάνωση (ibid). Παράλληλα με τις εργοδοτικές οργανώσεις που ασκούν άμεσα, ή έμμεσα μέσω των μελών τους, συλλογικές διαπραγματεύσεις υπάρχουν και εθνικές διατομιακές οργανώσεις που περιορίζονται σε άσκηση επιρροής-lobbying στις εθνικές αρχές (πχ. Αυστρία, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Δανία, Σουηδία και Φιλανδία). Σε όλες τις περιπτώσεις, πλην της Αυστρίας, ειδικεύονται στην οργάνωση μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων²⁷⁰. Στην Ιρλανδία και στη Φιλανδία αυτός ο περιορισμός στην αποκλειστική άσκηση επιρροής δεν προέρχεται από επιλογή των ίδιων των οργανώσεων αλλά από το βέτο που έχουν ασκήσει οι λοιπές εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις στην προσπάθεια των πρώτων να συμμετάσχουν στις κορυφαίες εθνικές τριμερείς διαπραγματεύσεις. Εάν υπάρχουν πάνω από μία κορυφαίες οργανώσεις οι οποίες να έχουν διαπραγματευτικό ρόλο, τότε κύριος διαπραγματευτής είναι η οργάνωση με την ευρύτερη αντιπροσωπευτικότητα, τη

²⁶⁹ Franz Traxler data set (1991-1998) στο Traxler, Franz, Sabine Blaschke, and Bernhard Kittel (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.

²⁷⁰ Traxler, F., B. Brandl, and S. Pernica. (2007): *Business associability, activities and governance*, στο Traxler and Huemer (2007). *Handbook of Business Interest Associations, Firms Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*.

στιγμή που οι κορυφαίες οργανώσεις στην ιεραρχική πυραμίδα παρουσιάζουν μικρότερη διαπραγματευτική δραστηριότητα σε σχέση με τα κλαδικά τους μέλη.

Επιπλέον, οι εργοδοτικές οργανώσεις μπορεί να δημιουργήσουν δίκτυα συντονισμού των διαπραγματεύσεων μέσω **μη δεσμευτικών συστάσεων** καθώς οι διαπραγματευτικές τους τακτικές επηρεάζονται από την επίσημη, ή ανεπίσημη, δύναμη των μελών τους για άσκηση βέτο ή ακόμη και αποχώρηση από αυτές. Ανάλογα ζητήματα μπορεί να προκύψουν εμφανέστερα στο προσκήνιο όταν οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις προσπαθούν να έρθουν σε κοινές συμφωνίες με το κράτος και για αυτό το λόγο συχνά περιορίζονται στα ζητήματα μόνο που δεν προκαλούν προστριβές ανάμεσα στα μέλη τους. Εναλλακτικά, προσχωρούν σε τέτοιου είδους συμφωνίες μόνον όταν οι θέσεις τους έχουν την έγκριση των μεγαλύτερων μελών τους, με πιο ακραίο παράδειγμα όλων τη Σουηδία όπου χαρακτηρίζεται από την επικυριαρχία ενός μόνο μέλους στην κορυφαία εργοδοτική της οργάνωση.

Πιο συγκεκριμένα, παρά τις αντιδράσεις από άλλες ομάδες εργοδοτών, η πανίσχυρη οργάνωση του σουηδικού βιομηχανικού κλάδου απειλούσε με αποχώρηση από την SAF εάν η τελευταία δεν εγκατέλειπε τις κεντρικές ΣΔ και δεν εφάρμοζε εσωτερική αναδιοργάνωση η οποία στην ουσία αποξήλωνε τις διαπραγματευτικές δυνατότητες της Υπηρεσίας της (Swenson & Pontusson, 2000)²⁷¹. Τέτοιου είδους ηγεμονία στο εσωτερικό των εργοδοτικών οργανώσεων πηγάζει από την προαναφερθείσα ασυμμετρία στη διανομή των πόρων²⁷². Επίσης, ακραίο παράδειγμα αποτελεί και η Δανία όπου το μεγαλύτερο κλαδικό μέλος που εκπροσωπεί τον βιομηχανικό κλάδο στην DA συνεισφέρει σε αυτήν συνολικά περισσότερο από το ήμισυ του εισοδήματος της κορυφαίας οργάνωσης (Jorgensen & Traxler, 2007)²⁷³. Ένα άλλο παράδειγμα συνιστούσε στις αρχές του 2000 το προσωπικό της ολλανδικής [VNO-NCW](#) η οποία απαριθμούσε 160 εργαζόμενους

²⁷¹ Swenson and Pontusson (2000). *The Swedish employer offensive against centralized wage bargaining* στο Torben Iversen, Jonas Pontusson, David Soskice (200): *Unions, employers, and central banks*, Cambridge University Press 77-106.

²⁷² βλ. υπενότητα [2.2.1.III](#): *Η ασυμμετρία στη διανομή των οφελών και των δεσμεύσεων από τη συμμετοχή εξαιτίας του μεγέθους των επιχειρήσεων*

²⁷³ Denmark στο Traxler, F., & Huemer, G. (Eds.). (2007). *Handbook of business interest associations, firm size and governance: A comparative analytical approach*. Routledge.

στελεχιακό δυναμικό²⁷⁴ σε σύγκριση με τα 225 στελέχη της πιο σημαντικής της οργάνωσης μέλους που οργανώνει τη μεταλλουργική βιομηχανία (Visser & Wilts, 2006)²⁷⁵.

III. Οργανωτικό επίπεδο συμμετοχής και εσωτερικός έλεγχος

Η εσωτερική διακυβέρνηση μίας οργάνωσης, ο συνδυασμός των ιεραρχικών-οργανωτικών επιπέδων της και του εσωτερικού ελέγχου που ασκείται σε κάθε επίπεδο, καθορίζει την ικανότητά της να ελέγχει έως ένα βαθμό τη συμπεριφορά των μελών της. Στο ένα άκρο βρίσκονται οι οργανώσεις που βασίζονται αποκλειστικά στην εθελοντική συμμετοχή ή δράση των μελών τους και στο άλλο υπάρχουν οργανώσεις με υποχρεωτική συμμετοχή και τήρηση των συλλογικών συμφωνιών στις οποίες προβαίνουν. Η **ικανότητα εσωτερικού ελέγχου** και διακυβέρνησης των οργανώσεων θεωρείται γενικά ως η βασική παράμετρος που **καθορίζει τον ρόλο τους στην οικονομική και κοινωνική πολιτική** κάθε χώρας (Streeck & Schmitter 1985)²⁷⁶. Ο ρόλος τους αυτός μπορεί να εκτείνεται από απλή εκπροσώπηση και άσκηση επιρροής για λογαριασμό των συμφερόντων των μελών τους, μέχρι ενεργή συμμετοχή στην άσκηση πολιτικών και στην ικανότητα ισορροπίας και αυτοπειθαρχίας του υποσυνόλου του επιχειρηματικού συστήματος που εκπροσωπούν.

Οι οργανώσεις όπως οι εργοδοτικές **είναι σημαντικό να μπορούν να διαχειρίζονται τα συμφέροντα των μελών τους και να ασκούν διακυβέρνηση πάνω σε αυτά ώστε να υπηρετείται η επιδίωξη των κοινών στόχων**, ακόμη και εάν η τελευταία προϋποθέτει τη χρήση αρνητικών μέτρων όπως είναι η επιβολή κυρώσεων. Για αυτόν τον λόγο, οι οργανώσεις που βασίζονται αποκλειστικά σε εθελοντική συμμετοχή περιορίζουν συνήθως τις δραστηριότητές τους μόνο στην άσκηση επιρροής ώστε να αποφευχθούν εσωτερικές συγκρούσεις επειδή τα συμφέροντα των

²⁷⁴ Kenis and Traxler (2007). *The association of small and medium sized enterprises in The Netherlands* στο *The handbook of business interest associations, firm size and governance: A comparative analytical approach*, 245-257.

²⁷⁵ Visser and Wilts (2006): *Reaching out and fitting in: Dutch business associations at home and in Europe* στο Streeck, W., Grote, J., Schneider, V., & Visser, J. (Eds.). (2006). *Governing Interests: Business Associations Facing Internationalism*. Routledge.

²⁷⁶ Streeck and Schmitter (1985a): *Community, market, state—and associations? The prospective contribution of interest governance to social order*. *European Sociological Review*, 1(2), 119-138.

μελών τους είναι πιθανόν να μην ταυτίζονται παρά μόνον σπάνια. Αντίθετα, οι οργανώσεις που έχουν οργανωθεί γύρω από ελάχιστα επίπεδα εσωτερικής διακυβέρνησης, δρᾶττονται της ευκαιρίας που προκύπτει από την ενεργή συμμετοχή των ιδίων σε δημόσιες πολιτικές για να ενισχύσουν τον έλεγχο πάνω στα μέλη τους και για να τα συμπαρασύρουν και σε άλλους βασικούς τους οργανωσιακούς στόχους, ὅπως είναι η διεύρυνση της βάσης τους για την εκπροσώπηση στα ζητήματα της αγοράς εργασίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η **οργανωτική δομή** των οργανώσεων αποτελεί την προϋπόθεση για την άσκηση ελέγχου πάνω στα μέλη. Η βασική τυπολογία των επιχειρηματικών οργανώσεων και οι διαστάσεις της έχουν σκιαγραφηθεί υπό την έννοια της *οργανωσιακής ανάπτυξης* (organisational development) από τους Schmitter και Streeck²⁷⁷. Η ανάπτυξη ενός οργανισμού έχει σχέση με την **οργανωσιακή πολυπλοκότητα** (organizational complexity) και την **οργανωσιακή αυτονομία** (organisational autonomy) τόσο στο επίπεδο της οργάνωσης- οργανισμού όσο και στο συστημικό επίπεδο γενικότερα.

Η πρώτη αναφέρεται στην ικανότητα μίας οργάνωσης και ενός συστήματος συλλογικής δράσης **να εσωτερικεύουν ὅσον γίνεται περισσότερα συμφέροντα και να τα επιδιώκουν συντεταγμένα μέσα από δομές**. Το εύρος των συμφερόντων που μπορούν να εσωτερικευθούν εξαρτώνται από την **έκταση και τον βαθμό διεξόδου** (comprehensiveness ή domain encompassment) οι οποίες είναι οι βασικές συνιστώσες της οργανωσιακής πολυπλοκότητας. Τα διαφοροποιούμενα συμφέροντα που προκαλούν ενδο-οργανωσιακές και δια-οργανωσιακές συγκρούσεις πρέπει να συντονιστούν και να προωθηθούν μέσα από δομές που λειτουργούν με στρατηγικές και ιεραρχικές προτεραιότητες οι οποίες συμβάλουν στην οργανωσιακή πολυπλοκότητα.

Αντίστοιχα, η οργανωσιακή αυτονομία εξαρτάται από **την ικανότητα εξασφάλισης διευρυμένης χρηματοδότησης και την ικανότητα που συνεπάγεται να θέτει ανεξάρτητα μία οργάνωση τους στρατηγικούς της στόχους**. Η αυτονομία αυξάνει σε γενικές γραμμές με τη διαφοροποίηση στην πρόσβαση χρηματοδότησης από ὅσον γίνεται περισσότερες συμπληρωματικές πηγές των άμεσων συνδρομών με

²⁷⁷ Schmitter and Streeck (1981). The organization of business interests: a research design to study the associative action of business in the advanced industrial societies of Western Europe.

τέτοιον τρόπο ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη οργανωσιακή αυτονομία από τα μέλη των οργανώσεων. Για να αυξήσουν την εν λόγω αυτονομία τους οι εργοδοτικές οργανώσεις μπορούν να καταφύγουν είτε στην παροχή υπηρεσιών είτε σε επιχορήγηση από τρίτες πηγές και πιο συγκεκριμένα από το κράτος. Η βασική υπόθεση που υιοθετούν οι Schmitter και Streeck είναι ότι οι **οργανώσεις αγωνίζονται να αυξήσουν την αυτονομία τους ώστε να προστατευτούν όσο γίνεται περισσότερο από απρόβλεπτες αλλαγές και αναδιαρθρώσεις του περιβάλλοντός τους οι οποίες είναι πιθανόν να τους ασκήσουν αρνητικές πιέσεις ή να απειλήσουν τη βιωσιμότητά τους.**

Οι οργανώσεις δύνανται να αντλούν τη δύναμη να ελέγχουν και να επιβάλλουν κυρώσεις στα μέλη τους είτε από το είδος της συνδρομής που έχουν είτε από το ίδιο το κράτος μέσω των σχετικών του νομοθεσιών. Και στις δύο περιπτώσεις, **η ανάπτυξη ικανοτήτων διακυβέρνησης** από τις οργανώσεις έχει επιπτώσεις στις σχέσεις κράτους και συστήματος οργανωμένων συμφερόντων. Υπάρχει περίπτωση ο τρόπος και ο βαθμός ελέγχου των οργανώσεων στα μέλη τους να μη συμβαδίζει αναγκαστικά με ένα περιρρέον εθνικό πολιτικό πλαίσιο πλήρους φιλελευθεροποίησης.

Συμπερασματικά, οι εργοδοτικές οργανώσεις, όπως και οι λοιπές οργανώσεις εκπροσώπησης συμφερόντων, αντιμετωπίζουν τρεις σημαντικές οργανωσιακές προκλήσεις. Πρώτον πρέπει **να οριοθετήσουν τον αντιπροσωπευτικό τους τομέα σε όρους συμμετοχής μελών και καθηκόντων τους.** Δεύτερον, πρέπει **να μπορούν να είναι ικανές να στρατολογούν μέλη** και τρίτον, θα πρέπει να είναι ικανές **να επιβάλλουν τις συλλογικές τους αποφάσεις ή τις αποφάσεις της διοίκησής τους σε αυτά, ανάλογα με το εσωτερικό μοντέλο διακυβέρνησής τους.** Το τελευταίο ζήτημα, του μοντέλου διακυβέρνησης των εργοδοτικών οργανώσεων σε σχέση τα μέλη τους, είναι ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο και λεπτών ισορροπιών ζήτημα για τις οργανώσεις καθότι ο εθελοντικός χαρακτήρας συμμετοχής των επιχειρήσεων σε αυτές έρχεται σε αντίφαση με τη λογική επιβολής συμμόρφωσης των αποφάσεων των διοικήσεών τους. Εναλλακτικά, **οι εργοδότες φαίνονται να δέχονται την όποια λογική μόνο μετά από σχετική πίεση.** Δεν είναι τυχαίο εξάλλου ότι και ιστορικά οι πρώτες εργοδοτικές οργανώσεις συγκροτήθηκαν μόνο έπειτα από, και ως αντίδραση, στην εξάπλωση των συνδικάτων που είχαν αποκτήσει τέτοια δύναμη ώστε αναγκαστικά η

συλλογική δράση στην αγορά εργασίας έγινε συστατικό στοιχείο της εργοδοτικής στρατηγικής.

Μία ιδιαιτερότητα όμως στη σχέση των μελών με τις οργανώσεις τους, η οποία υπονομεύει την εσωτερική τους ικανότητα, είναι ότι ακριβώς τα μέλη τους είναι επιχειρήσεις. Σε αυτές ανήκει, όχι μόνον η αποκλειστική κατοχή των μέσων παραγωγής και η εξολοκλήρου δύναμη διεύθυνσης τους, αλλά και το ότι έχουν και τους ίδιους πόρους κατά αντιστοιχία με τις εργοδοτικές οργανώσεις, ώστε να επιδιώκουν όπως αντιλαμβάνονται καλύτερα τα συμφέροντά τους.

2.3 Η μετεξέλιξη των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων: διαρθρωτική προσαρμογή, παροχή υπηρεσιών και αλλαγή τακτικής ως προς τα μέλη

2.3.1 Διαρθρωτική προσαρμογή στις δομικές αλλαγές: συγχωνεύσεις και δημιουργία νέων εργοδοτικών οργανώσεων

1. Συγχωνεύσεις εργοδοτικών και επιχειρηματικών οργανώσεων

Στις περισσότερες χώρες οι (καθαρές) εργοδοτικές οργανώσεις οι οποίες εκπροσωπούν τα συμφέροντα των επιχειρήσεων αποκλειστικά στην αγορά εργασίας συνυπήρχαν διαχρονικά με τις λοιπές επιχειρηματικές οργανώσεις που έχουν ως κύρια λειτουργία τους την εκπροσώπηση των μελών τους στις αγορές προϊόντων. Από ιστορικής απόψεως, όταν πρωτοεμφανίστηκαν οι εργοδοτικές οργανώσεις είχαν χαρακτηριστικά λειτουργίας καθαρής μορφής για δύο βασικούς λόγους. Πρώτον, **οι επιχειρηματικές-εμπορικές οργανώσεις (trade associations) προϋπήρχαν ιστορικά** και δεύτερον, **η λογική της αντιπροσώπευσης στις αγορές προϊόντων διαφέρει σημαντικά** με εκείνη της εκπροσώπησης στην αγορά εργασίας. Όπως αναφέρεται και σε άλλα σημεία, το τελευταίο συμβαίνει διότι τα συμφέροντα μίας ομάδας επιχειρήσεων στις αγορές προϊόντων προωθούνται συνδυαστικά με τα συμφέροντα άλλων ομάδων επιχειρήσεων τα οποία τις περισσότερες φορές είναι συγκρουόμενα μεταξύ τους. Στην αγορά εργασίας τα αντισυμβαλλόμενα μέρη είναι ταξικώς διαφορετικά μεταξύ τους και οι επιχειρήσεις εμπλέκονται κυρίως με τα συνδικάτα και το κράτος σε πολύ πιο συγκεκριμένο εύρος ζητημάτων που αφορούν οριζόντια τις επιχειρήσεις.

Η διαφοροποίηση αυτή συμβαίνει διότι οι συγκρούσεις συμφερόντων που πηγάζουν από την πρώτη περίπτωση (αγορές προϊόντων) είναι ενδογενείς. Αντίθετα, στη δεύτερη περίπτωση (αγορά εργασίας) οι συγκρούσεις δεν έχουν ενδοταξικά χαρακτηριστικά και είναι εξωγενείς. Το γεγονός αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για την ερμηνεία και τη συμπεριφορά της συμμετοχής των επιχειρήσεων στις συλλογικές τους οργανώσεις. Η συλλογική δράση που σχετίζεται με την **αγορά εργασίας** είναι πιθανότερο να επιτυγχάνει μορφές ευρείας εργοδοτικής εκπροσώπησης και

αλληλεγγύης καθώς **όσο πιο εκτενής και ευρεία είναι η εκπροσώπηση τόσο μεγαλύτερο ειδικό βάρος και στρατηγικά πλεονεκτήματα έχει**. Αντίθετα, όσον αφορά τη συλλογική δράση για τα ζητήματα στις **αγορές προϊόντων** είναι περισσότερο προτιμητέα μία εκπροσώπηση στενής οριοθέτησης τομέων δράσης και άντλησης μελών που **θα απέτρεπε εσωτερικές για την οργάνωση συγκρούσεις συμφερόντων και θα επέτρεπε πιο εύκολα την εξωτερίκευση ανταγωνιστικών καταστάσεων**.

Εκτός όμως από την ικανότητα μίας εργοδοτικής οργάνωσης να προσελκύει διαφορετικά μέλη με σκοπό διευρυμένη εκπροσώπηση στις αγορές προϊόντων, πλέον της αγοράς εργασίας, **σημασία για την πολιτική επιρροή της οργάνωσης έχει το ίδιο το σύστημα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων στο οποίο λειτουργεί**. Σύμφωνα με ευρήματα μελέτης (Behrens & Traxler, 2004:1)²⁷⁸, η πολιτική επιρροή των εργοδοτικών οργανώσεων, όπως εξάλλου και των συνδικάτων, συνδέεται άμεσα με το εάν συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις πολλών εργοδοτών. Φαίνεται πως οι οργανώσεις στις χώρες με σύστημα κεντρικών διαπραγματεύσεων, και όχι αποκλειστικά επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, έχουν πολύ μεγαλύτερη εμπλοκή και «δικαιώματα» στη διαμόρφωση διάφορων εθνικών πολιτικών, καθότι και το ίδιο το κράτος ενδιαφέρεται να τις «χρησιμοποιήσει» για τους σκοπούς χάραξης και άσκησης πολιτικών (μακροοικονομικής σταθερότητας, επαγγελματικής εκπαίδευσης κλπ.). Ταυτόχρονα όμως, η εμπλοκή τους αυτή συνιστά στην ουσία **παροχή συλλογικών αγαθών και προς επιχειρήσεις οι οποίες δεν είναι μέλη τους**, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τον αντίκτυπο της σημαντικότητας των οργανώσεων και ανάλογα με το εθνικό σύστημα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων τον **βαθμό επιρροής τους ως κοινωνικών εταίρων**.

Ανεξάρτητα όμως από τις δύο διαφορετικές λογικές συμμετοχής και εκπροσώπησης των επιχειρήσεων σε συλλογικά όργανα (αγορά εργασίας και αγορές προϊόντων), υπάρχει διαχρονικά μία **γενικότερη τάση συγχώνευσης και ταυτόχρονης εκπροσώπησης στην αγορά εργασίας και στις αγορές προϊόντων**. Αυτή η διαχρονική τάση κορυφώθηκε τη δεκαετία του 1980 με πολλαπλές συγχωνεύσεις, αρχικά, των χαμηλότερων κλαδικών οργανώσεων και εν συνεχεία εξελίχθηκε στην κορυφή της

²⁷⁸ Behrens, M., & Traxler, F. (2004). Employers' organisations in Europe. EIROnline, TN, 31, 1101.

ιεραρχικής πυραμίδας εκπροσώπησης. Η τάση αντικατάστασης των καθαρών εργοδοτικών οργανώσεων με μεικτές συνέβη εξαιτίας τριών κυρίως παραγόντων. Πρώτον, οι εργασιακές σχέσεις ενδεχομένως **χάνουν διαχρονικά τη σημασία τους ως πεδίο αυτόνομης και ξεχωριστής ρύθμισης**. Δεύτερον, η αυξανόμενη αλληλεξάρτηση των διάφορων τομέων πολιτικής (εργασιακά, οικονομική, κοινωνική πολιτική κλπ.), έχει προκαλέσει τάσεις και **φαινόμενα εναλλαγών και αλληλοδιεισδύσεων στην παραδοσιακή οριοθέτηση μεταξύ των εργοδοτικών και των επιχειρηματικών οργανώσεων**. Επιπλέον τούτου, η δραστηριότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει μειωθεί σημαντικά εξαιτίας της γενικευμένης διαπραγματευτικής αποκέντρωσης στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Συνεπώς, η **αλλαγή εστίασης από καθαρές σε μεικτές εργοδοτικές οργανώσεις, με αυξανόμενη επικέντρωση στις αγορές προϊόντων στοχεύει στην περαιτέρω ενίσχυση της βαρύτητας του ρόλου τους ως ευρύτερη συλλογική φωνή των επιχειρήσεων και του συνόλου των επιχειρησιακών τους συμφερόντων εν γένει**. Τρίτον, οι συγχωνεύσεις μεταξύ εργοδοτικών και επιχειρηματικών οργανώσεων αποσκοπούσαν, μεταξύ άλλων, στην **εξοικονόμηση πόρων** μέσω οικονομιών κλίμακας που επιτυγχάνονται από τις σχετικές συνέργειες. Το τελευταίο ειδικά, προκλήθηκε και ως αποτέλεσμα του εντεινόμενου ανταγωνισμού στις διεθνοποιημένες αγορές προϊόντων. Αυτό είχε ως αντίκτυπο τον περιορισμό των εξόδων των επιχειρήσεων, άρα και του αντίστοιχου κόστους συνδρομής, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις παράλληλων συνδρομών σε αλληλεπικαλυπτόμενες οργανώσεις, φαινόμενο που εντάθηκε στις διάφορες χώρες σε περιόδους οικονομικής κρίσης.

Ειδικότερα, οι περιπτώσεις των συγχωνεύσεων που στοχεύουν στην ενίσχυση της συλλογικής φωνής και δράσης στις αγορές προϊόντων δεν αποτελούν μονό περιπτώσεις **λειτουργικής προσαρμογής** των οργανώσεων αλλά και **διαρθρωτικής προσαρμογής** τους. Οι συγχωνεύσεις των οργανώσεων, συμπεριλαμβανομένων και των στενά οριοθετημένων εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες διευρύνονται, αποτελούν συχνά προσπάθεια μείωσης των λειτουργικών τους εξόδων ή εξοικονόμησης πόρων. Πάντως, σχετική εμπειρική έρευνα (Traxler et al., 2001)²⁷⁹ δεν επιβεβαίωσε πρακτικά ισχυρές τάσεις προς μία τέτοια κατεύθυνση, ένδειξη η οποία

²⁷⁹ Traxler, F.; Blaschke, S.; Kittel, B. (2001) National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance. Oxford: Oxford University Press.

συνηγορεί στο επιχείρημα ότι πολλές επιχειρήσεις προτιμούν την εξειδίκευση παρά την μαζικότητα των εργοδοτικών οργανώσεων. Πάραυτα, σε πολλές χώρες, ιδιαίτερα στις Σκανδιναβικές, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις. Για παράδειγμα, στη Δανία, οι οργανώσεις μέλη της DA συρρικνώθηκαν από 150 σε 51, μόνο μέσα σε έναν χρόνο (Traxler, 1998)²⁸⁰. Την ίδια στιγμή, οι πόροι της μειώθηκαν στο ήμισυ κατά την περίοδο μείωσης του κόστους των συνδρομών της **ως προσπάθεια βελτίωσης της ικανότητας να προσελκύει μέλη**²⁸¹ (Due et al. 1997)²⁸².

Για τις περιόδους 1986-1990 και 1994-1996 οι οποίες έχουν μελετηθεί από τον Traxler (2003)²⁸³ αναφέρεται ότι πολλές καθαρές κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις συγχωνεύτηκαν με επιχειρηματικές οργανώσεις σχηματίζοντας οργανώσεις διπλού χαρακτήρα (αγοράς εργασίας και αγορών προϊόντων). Αυτές οι περιπτώσεις για το κορυφαίο επίπεδο οργάνωσης τους αφορούν στη Δανία, την Ιρλανδία, τη Νορβηγία (1993) την Ιαπωνία (2002) και την Πορτογαλία, ενώ σε χαμηλότερο επίπεδο οργάνωσης έλαβαν χώρα και στη Σουηδία (2001)²⁸⁴. Πιο συγκεκριμένα, στην Πορτογαλία, η εργοδοτική συνομοσπονδία CIP επέκτεινε το εύρος των δραστηριοτήτων της από τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και στα υπόλοιπα εμπορικής φύσεως τη δεκαετία του 1980, ενώ και στη Δανία η DA ενεπλάκη με εμπορικά θέματα μετά τη συγχώνευση της με την ομόλογη επιχειρηματική της οργάνωση. Παρομοίως, στη Νέα Ζηλανδία η εργοδοτική ομοσπονδία NZ Employers Confederation μετονομάστηκε σε Business New Zealand το 2001 και άλλαξε το προφίλ της από καθαρή εργοδοτική οργάνωση σε μικτή ομοσπονδία, έπειτα από μία σειρά συγχωνεύσεων στα χαμηλότερα επίπεδα και τη διεύρυνση των δραστηριοτήτων και στις αγορές προϊόντων. Επίσης, στην Αυστραλία το 1992 το CAI

²⁸⁰ Traxler, F. (1998) 'Employers and Employer Organisations'. *Industrial Relations Journal*, 28 *European Annual Review* 1997: 99-111.

²⁸¹ Αντίστοιχα, στη Σουηδία ο ετήσιος προϋπολογισμός της SAF μειώθηκε περισσότερο από 20% σε συνδυασμό με μείωση του κόστους εισφορών της κατά σχεδόν 50%, ενώ το 2000 και η WKÖ αποφάσισε να μειώσει το κόστος συνδρομών της κατά 30%. Οι μειώσεις αυτές δεν ήταν η μόνη αντίδραση των εν λόγω οργανώσεων στην προσπάθεια τους να ενισχύσουν και να διευρύνουν την προσέλκυση μελών τους καθότι συνοδεούντουσαν από εσωτερικά προγράμματα αναδι-άρθρωσης ή την παροχή νέων υπηρεσιών επί πληρωμή (Traxler 2003b).

²⁸² Due, J., Madsen, J. S., Jensen, C. S., and Hansen, L. L. (1997) 'Denmark'. In G. Fajertag (ed.), *Fajertag (1997) Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997*. Brussels: ETUI.

²⁸³ Traxler (2003b). *Economic Change and its Impact on Employer Associations: A Crossnational Comparison*. In *IIRA 13th World Congress, Berlin September* (pp. 8-12).

²⁸⁴ Το 2001 συγχωνεύτηκα και η SAF με την Federation of Swedish Industries δημιουργώντας τη [Confederation of Swedish Enterprise](#)

συγχωνεύτηκε με το ACC και δημιούργησαν το ACCI²⁸⁵. Σαν αποτέλεσμα αυτών των ζυμώσεων στο υψηλότερο επίπεδο εργοδοτικής οργάνωσης των επιχειρήσεων, μόνο η Γερμανία και η Ελβετία αναφέρονται πλέον σαν χώρες με καθαρές εργοδοτικές οργανώσεις (Traxler 2008:227).

Επίσης, οι Grote & Lang (2009)²⁸⁶ καταγράφουν για τη Γερμανία ότι το 1990 η Association of Private Radio and Telecommunications (Verband Privater Rundfunk und Telekommunikation, VPRT – σήμερα [VAUNET](#), Verband Privater Medien e.V.) προήλθε από συγχώνευση ανεξάρτητων προηγουμένως οργανώσεων. Το 1995 η German Multimedia Association (Deutscher Multimedia Verband) ιδρύθηκε οργανώνοντας πολλούς από τους τομείς του κλάδου, καθώς και το 1998 δυο μικρότερα σχήματα συγχωνεύτηκαν για να προκύψει η Association of Distributors of Telecommunications Services and Value Added Services (Verband der Anbieter von Telekommunikations- und Mehrwertdiensten, [VATM](#)). Το 1999, τρεις ανεξάρτητες οργανώσεις και μία συνδεδεμένη με τη Central Association for Electric Technology and Electric Industries (Zentralverband Elektrotechnik und Elektroindustrie, [ZVEI](#)) καθώς και με την Association of German Mechanical and Plant Engineering (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau, [VDMA](#)) συγχωνεύτηκαν ώστε να γίνουν η μεγαλύτερη και γνωστότερη μέχρι σήμερα οργάνωση Federal Association of Information Economy, Telecommunications and New Media (Bundesverband der Informationswirtschaft, Telekommunikation und Neue Medien, [BITKOM](#)). Ειδικά η τελευταία, ανέλαβε το έργο να τερματίσει τη μεγάλη διασπορά του οργανωσιακού τοπίου και να εκπροσωπήσει ολόκληρο τον τομέα των τηλεπικοινωνιών κάτω από την ομπρέλα του. Προς αυτή την κατεύθυνση, έχει επίσης σχέσεις συνεργασίας με άλλες ενώσεις που έχουν ενταχθεί στην BITKOM ως μέλη.

Όσον αφορά στις σχετικά πρόσφατες δομικές αλλαγές που έχουν καταγραφεί από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο²⁸⁷ (Martin Behrens & Traxler, 2004; Carley, 2010)²⁸⁸,

²⁸⁵ <https://www.australianchamber.com.au/about-us/our-history/>

²⁸⁶ Grote, J. R., & Lang, A. (2009). The Representation of Small and Medium-Sized Enterprises: Yet Another Two Logics of Collective Action?. Available at SSRN 1355482.

²⁸⁷ [European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions](#)

²⁸⁸ Developments in social partner organisations – employer organisations European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

αναφέρεται επίσης ότι σε γενικές γραμμές η συνολική δομή του **κορυφαίου επιπέδου εργοδοτικής οργάνωσης και εκπροσώπησης** παρέμεινε σταθερή την πρώτη δεκαετία του 2000 στις περισσότερες χώρες. Στις χώρες όπου έχει καταγραφεί αλλαγή, αυτό είχε σχέση κυρίως με συγχωνεύσεις και ενοποιήσεις τομέων εκπροσώπησης, συνήθως με στόχο την **ενίσχυση της διττής συλλογικής φωνής** των εργοδοτών (προς την κυβέρνηση και τα συνδικάτα). Σε ορισμένες περιπτώσεις είχε στόχο την αποφυγή αλληλοεπικαλύψεων τομέων και προσαρμογή σε αλλαγές που προκλήθηκαν από μεταβολές στη δομή της οικονομίας. Για παράδειγμα, δημιουργήθηκε η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών ([Elinkeinoelämän keskusliitto](#), EK) από τη συγχώνευση το 2005 της Συνομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών και Εργοδοτών ([Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto](#), TT) που εκπροσωπούσε κυρίως τη βιομηχανία και τις κατασκευές, και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών του κλάδου των υπηρεσιών (Palvelutyönantajat, PT).

Μεταξύ των κρατών της ΕΕ μετά τη διεύρυνση των νέων μελών του 2004, το 2008 στη Μάλτα, το Εμπορικό και Επιχειρηματικό Επιμελητήριο Malta Chamber of Commerce and Enterprise (COC) και η Ομοσπονδία της Βιομηχανίας Malta Federation of Industry (FOI) η οποία εκπροσωπούσε σε μεγάλο βαθμό και τις κατασκευές, συγχωνεύτηκαν για τη δημιουργία μίας κορυφαίας εθνικής διακλαδικής οργάνωσης σχηματίζοντας το [Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry \(MCCEI\)](#). Η μείωση των μελών της ομοσπονδίας FOI και η μείωση της βιομηχανικής βάσης των μελών της, ήταν ένας παράγοντας στην απόφαση συγχώνευσης. Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες, στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, στα νέα κράτη μέλη όπου οι οργανώσεις εργοδοτών υπήρχαν μόνο για δύο δεκαετίες, η κατεύθυνση της αλλαγής ήταν λιγότερο σαφής και η δομή και το δίκτυο της συλλογικής εκπροσώπησης είναι ακόμα σε στάδιο ανάπτυξης.

Πάντως, σε επίπεδο κλαδικών οργανώσεων, στην πλειονότητα των υπό εξέταση χωρών της μελέτης (Eurofound, 2010)²⁸⁹ αναφέρεται ότι οι υφιστάμενες

Employers' organisations in Europe, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions 2004, Authosr: Martin Behrens/Franz Traxler
www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/study/tn0311101s.htm '

²⁸⁹ Εξελίξεις στις οργανώσεις κοινωνικών εταίρων-οργανώσεις εργοδοτών:
<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/executive-summary/2010/industrial-relations/developments-in-social-partner-organisations-employer-organisations-executive-summary>

κλαδικές οργανώσεις καλύπτουν συνήθως ολόκληρο το φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας ή ορισμένους κλάδους αυτής. Αντιθέτως, σε μικρό αριθμό χωρών, δεν υπάρχουν καθόλου κλαδικές οργανώσεις και οι κορυφαίες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργοδοτών σε κλαδικό επίπεδο μέσω εσωτερικών δομών. Συνολικά, ο αριθμός των κλαδικών οργανώσεων ποικίλλει σημαντικά στις χώρες και κυμαίνεται από ελάχιστες μέχρι πολυάριθμες κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις. Στις περισσότερες χώρες, οι υφιστάμενες κλαδικές οργανώσεις καλύπτουν ευρείς κλάδους αλλά υπάρχουν και αρκετές περιπτώσεις στενά οριοθετημένης εκπροσώπησης ή εθνικών ομοσπονδιών που εκπροσωπούν περισσότερους κλάδους με συνάφεια δραστηριοτήτων μεταξύ τους (πχ. τουρισμός). Αν και πολλές κλαδικές οργανώσεις μετέχουν στην οργανωτική πυραμίδα των κορυφαίων εθνικών τους οργανώσεων, καταγράφονται ανεξάρτητες κλαδικές οργανώσεις στις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, στον τουριστικό τομέα, στην εφοδιαστική αλυσίδα και στον αγροτικό τομέα. Σε πολλές από αυτές τις χώρες, κλαδικές οργανώσεις έχουν συγχωνευτεί σχηματίζοντας διευρυμένα σχήματα οργανώσεων και εκπροσώπησης. Το τελευταίο αφορά πρωτίστως τις περιπτώσεις συρρίκνωσης παραδοσιακών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας σε τέτοιο βαθμό που η διατήρηση μιας μεμονωμένης και βιώσιμης εργοδοτικής οργάνωσης ήταν εξαιρετικά αμφίβολη.

II. Δημιουργία νέων εργοδοτικών οργανώσεων

Εκτός όμως από τις συγχωνεύσεις εργοδοτικών οργανώσεων μεταξύ τους, αλλά και με επιχειρηματικές οργανώσεις, **η δημιουργία νέων εργοδοτικών οργανώσεων** αν και πιο σπάνια, ενίοτε συμβαίνει. Οι λόγοι για τη δημιουργία νέων οργανώσεων μπορεί να είναι είτε από **ανάγκη εκπροσώπησης αναδυόμενων κλάδων** είτε εξαιτίας **ιδιωτικοποιήσεων** ή και απορρυθμίσεων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας οι οποίοι ενδεχομένως ανήκαν παραδοσιακά στη σφαίρα του δημόσιου τομέα. Τέτοια παραδείγματα τα οποία εντοπίζονται στη σχετικά πρόσφατη βιβλιογραφία υπάρχουν στις μελέτες περιπτώσεων τις οποίες έχει αναδείξει ο Martin Behrens (2004)²⁹⁰. Ο

²⁹⁰ Behrens, M. (2004). New forms of employers' collective interest representation?. *Industrielle Beziehungen/ The German Journal of Industrial Relations*, 77-91.

Behrens αποτυπώνοντας τέσσερεις τέτοιες περιπτώσεις ισχυρίζεται ότι αν και ο αριθμός και η σημασία των εργοδοτικών οργανώσεων βαίνουν μειούμενοι, αυτό δε σημαίνει ότι οδεύουν σε έκλειψη ή αχρηστία. Τουναντίον, καταγράφονται σποραδικά νέες οργανώσεις που δημιουργούνται.

Οι λόγοι οι οποίοι υποκινούν τη δημιουργία νέων οργανώσεων μπορούν να κυμαίνονται από τους παραδοσιακούς που σχετίζονται με αντίδραση στις πιέσεις των εργατικών συνδικάτων, μέχρι διεργασίες και πιέσεις για ζυμώσεις εξαιτίας του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο ή απλούστερα με σκοπό την παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης στα μέλη των οργανώσεων ακόμη και σε επιχειρηματικά περιβάλλοντα παντελούς έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των δυνάμεων της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη περίπτωση ανήκε η German Employers Association for Private Broadcasting (TPR)²⁹¹ που ενεπλάκη αυτόνομα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις τη δεκαετία του 1990, υπό την πίεση των συνδικάτων των δημοσιογράφων και η οποία αρχικά γνώρισε αύξηση της συνδικαλιστικής της πυκνότητας. Εν συνεχεία όμως, όταν προσχώρησε στην οικεία συνομοσπονδία της, την [BDA](#), έπεσαν κατακόρυφα οι συνδρομές των μελών της σε τέτοιο βαθμό που δεν μπορούσε καν να πληρώσει τη συνδρομή της σε αυτήν και αποχώρησε βρισκόμενη σε καθεστώς συνδικαλιστικής απραξίας έκτοτε.

Αντίθετα, η German Association for Fitness Studios and Sport Facilities ([DSSV](#)) ενώ δε λειτούργησε ως διαπραγματευτικός παίκτης για συλλογικές συμβάσεις εργασίας, παρείχε τεχνικοοικονομικές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες στα μέλη της και γνώρισε τέτοια ανάπτυξη ώστε δέχτηκε συνδρομές από το εξωτερικό και ήταν από τους πρωτεργάτες²⁹² της ίδρυσης συνομοσπονδίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο²⁹³.

Επίσης, η πολωνική [PKPP](#) (Polish Confederation of Private Employers) αν και δημιουργήθηκε μόλις το 1998, λόγω των ιδιαίτερων κοινωνικοπολιτικών συνθηκών που επικρατούσαν στην Πολωνία μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας, από την αρχή της ύπαρξης της είχε ξεκάθαρη στρατηγική η οποία δεν εστίαζε σχεδόν καθόλου στις εργασιακές σχέσεις. Επειδή ο εργατικός συνδικαλισμός στην Πολωνία ήταν σχετικά

²⁹¹ Σχετική έρευνα στο διαδίκτυο μέχρι και τον Αύγουστο του 2019 δεν εντόπισε ξεχωριστή ιστοσελίδα για την TPR.

²⁹² <https://www.dssv.de/wp-content/uploads/2021/05/DSSV-Historie-2019-kl.pdf>

²⁹³ [European Fitness Association](#)

περιορισμένος και επειδή υπήρχε η ανάγκη για μεγάλες μεταρρυθμίσεις και ιδιωτικοποιήσεις δημόσιων επιχειρήσεων, η ΡΚΡΡ έδωσε τη μεγαλύτερη βαρύτητα της για την άσκηση πολιτικής επιρροής και διαμόρφωσης της κοινής γνώμης. Σε εθνικό επίπεδο λειτούργησε ως η φωνή της ελεύθερης επιχειρηματικότητας ενώ σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο υποστήριζε τις οργανώσεις μέλη της και τις επιχειρήσεις τους σχετικά με ζητήματα της αγοράς εργασίας, χωρίς όμως να εμπλέκεται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η στάση της αυτή είχε ως συνέπεια να μην βασίζεται σε υπηρεσίες υψηλού κόστους και επομένως να μην έχει ακριβές συνδρομές για τα μέλη της, κατάσταση η οποία ευνόησε τη γρήγορη και ισχυρή ανάπτυξή της. Στην ουσία, η ΡΚΡΡ κατάφερε να προσφέρει μία σημαντική υπηρεσία στην επιχειρηματική κοινότητα η οποία έλειπε από όλους τους ανταγωνιστές της, αυτήν της άσκησης επιρροής και της εδραίωσης της συλλογικής τους φωνής.

Αντίστοιχα, η περίπτωση της European Construction Industry Association ([FIEC](http://www.fiec.eu/))²⁹⁴, ανέδειξε ότι ο κλαδικός διάλογος των οργανώσεων τα οποία είχε μέλη της άσκησε τη μεγαλύτερη πίεση ώστε να μετεξελιχθεί σε μία ισχυρή οργάνωση ευρωπαϊκού επιπέδου. Ο κλαδικός διάλογος ήταν πολύ σημαντικός χάρη στις πιέσεις της εργατικής συνομοσπονδίας, Ταυτόχρονα όμως, δεν ήταν η ίδια η δύναμη των συνδικάτων η καθοριστική αιτία για την ανάπτυξη της FIEC ως ευρωπαϊκής εργοδοτικής συνομοσπονδίας αλλά η συνεργασία τους και οι ευνοϊκές συνθήκες ανάπτυξης του κλαδικού κοινωνικού διάλογου ως αποτέλεσμα των ευρωπαϊκών ζυμώσεων και πρωτοβουλιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Πάντως, τα μέλη της έχουν ωφεληθεί πολλαπλώς από τη συμμετοχή της στις σχετικές διεργασίες.

Συγκεντρωτικά, η μελέτη του Behrens ανέδειξε μέσω των τεσσάρων μελετών περίπτωσης ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένος κανόνας όσον αφορά τη δημιουργία και ανάπτυξη των εργοδοτικών οργανώσεων, αλλά αντίθετα υπάρχουν διαφορετικές συνθήκες και παράγοντες ανάμεσα στις χώρες, τους κλάδους αλλά και το επίπεδο οργανωσιακής οργάνωσης. Αν και μία μόνο αιτία είναι αρκετή για την αρχική δημιουργία των οργανώσεων, δεν είναι πάντα ξεκάθαρο το ποιά είναι η σημαντικότερη, εάν αυτές συντρέχουν ταυτόχρονα. Πάντως, στις εν λόγω περιπτώσεις δεν υπήρχε ταυτόχρονη συνύπαρξη τριών ή περισσότερων αιτιών.

²⁹⁴ European Construction Industry Association <http://www.fiec.eu/>

Επίσης, η ανάλυση έδειξε πως και η σημαντικότητα της αρχικής αιτίας δεν μπορεί να ιεραρχηθεί με απόλυτο τρόπο. Η δημιουργία του TPR ως η μόνη περίπτωση αντίδρασης σε εργατικά συνδικάτα, δεν απέδειξε ότι συνιστά αιτία που οδηγεί στην ανάπτυξη ισχυρότερης και πιο βιώσιμης εργοδοτικής οργάνωσης σε σχέση με τις λοιπές εξεταζόμενες. Σε αντίθεση, οι περιπτώσεις των PKPP και DSSV αν και βασίστηκαν στη λειτουργία της παροχής συλλογικών αγαθών, γνώρισαν πιο ισχυρή και γρήγορη ανάπτυξη σε σχέση με το TPR το οποίο λειτουργούσε μάλιστα σε έναν κλάδο όπου δεν υπήρχαν οικονομικά προβλήματα και στον οποίο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ανθούσαν. Αυτό το κατάφεραν επειδή μεταξύ άλλων βασιζόνταν σε λίγους πόρους και άμεση βοήθεια από τα μέλη τους. Είναι αρκετά πιθανόν δηλαδή, κάποια στιγμή οι νεοδημιουργηθείσες οργανώσεις στην πρώιμη ανάπτυξη τους να βρεθούν μεταξύ δύο **εναλλακτικών στρατηγικών επιλογών**. Είτε την **υψηλή ανάπτυξη με μικρές οργανωσιακές δυνατότητες** είτε τη στασιμότητα στην οργανωσιακή ανάπτυξη η οποία συνοδεύεται όμως με υψηλές δυνατότητες και εξειδικευμένες υπηρεσίες.

Πίνακας 15: **Η επίδραση των διαφορετικών παραγόντων στη συλλογική οργάνωση των μελετών περιπτώσεων του Behrens (2004)**

Εργοδοτική οργάνωση/ Σύνδεσμος ή Ομοσπονδία	Χρονολογία Ίδρυσης	Δύναμη εργατικών συνδικάτων	Δράση του κράτους	Συλλογικά αγαθά
TPR	1990	++	-	+
DSSV	1984	-	-	++
PKPP	1998	-	+	++
FIEC	1905/1991	+	++	+

Σε γενικές γραμμές, η δημιουργία νέων εργοδοτικών οργανώσεων, αν και συμβαίνει σπάνια, δεν είναι ένα ανύπαρκτο φαινόμενο. Οι Martin Behrens and Traxler (2004)²⁹⁵ αναφέρουν τέτοια παραδείγματα για διάφορες ευρωπαϊκές χώρες και κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Ενδεικτικά, αναφέρονται οι κλάδοι των τεχνολογιών τηλεπικοινωνιών στην Ιταλία, Νορβηγία και Σουηδία, καθώς και της προσωρινής απασχόλησης στο Λουξεμβούργο και τη Γερμανία. Επίσης, αναφέρεται έντονη δραστηριότητα δημιουργίας νέων εργοδοτικών οργανώσεων στην Πορτογαλία και την Ισπανία. Ειδικότερα, από το 1983 μέχρι και το 2004 είχαν δημιουργηθεί 208 νέες

²⁹⁵ Behrens, M., & Traxler, F. (2004). Employers' organisations in Europe. EIROnline, TN, 31, 1101.

οργανώσεις στην Πορτογαλία, ενώ στην Ισπανία ο αριθμός των μελών της [CEOE](#) (Confederation of Employers and Industries of Spain) αυξήθηκε από 100 σε 230 από το 1990 (μέχρι και το 2004) κυρίως μέσω δημιουργίας νέων οργανώσεων σε πολλούς υποκλάδους της ισπανικής οικονομίας.

Επιπρόσθετα, ο Royle (2002)²⁹⁶ αναφέρει τη δημιουργία νέας εργοδοτικής οργάνωσης στον κλάδο της εστίασης από πολυεθνικές επιχειρήσεις στη Γερμανία. Οι εν λόγω επιχειρήσεις αφενός δεν ήθελαν να ενταχθούν στην υπάρχουσα οργάνωση του ξενοδοχειακού και επισιτιστικού κλάδου στην οποία δεν είχαν ηγετικό ρόλο και αφετέρου ήθελαν για λόγους δημόσιας εικόνας να ανήκουν σε κάποια εργοδοτική οργάνωση στα πλαίσια των ιδιαιτεροτήτων του γερμανικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

Εν τούτοις, στα πλαίσια της νέας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, είναι γεγονός ότι νέοι δρώντες έχουν αρχίσει να εμφανίζονται οι οποίοι επηρεάζουν ολοένα και περισσότερο τις εθνικές αγορές εργασίας και τη διακυβέρνησή τους. Ο Kochan (2004)²⁹⁷ ισχυρίζεται ότι η έννοια των **βασικών δρώντων των εργασιακών σχέσεων, πέραν των παραδοσιακών** εργοδοτικών οργανώσεων και εργατικών συνδικάτων, αναδύεται σε δύο επίπεδα πλέον. Σε **τοπικό** επίπεδο, σε αναπτυσσόμενες χώρες, ΜΚΟ και άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών ή ενδιαμέσοι διαχειριστές όπως μεγάλα γραφεία εύρεσης ή ενοικίασης εργασίας, παίζουν ολοένα και ενεργότερο ρόλο στις αγορές εργασίας και τα συστήματα βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Σε **διεθνές** επίπεδο, γίνονται προσπάθειες δημιουργίας ισχυρών θεσμών οι οποίοι είναι σε θέση να εμπλέξουν και να κινητοποιήσουν τους διεθνείς και εθνικούς οργανισμούς που χαράσσουν πολιτική και κατευθύνουν οικονομικούς πόρους σε σχέση με τις νέες ισορροπίες οι οποίες δημιουργούνται από τις ανακατατάξεις της παγκοσμιοποίησης. Οι δύο αυτές τάσεις είναι εξαιρετικά σημαντικές και αναμένεται να επηρεάσουν σημαντικά τα εθνικά συστήματα βιομηχανικών- συλλογικών εργασιακών σχέσεων τις επόμενες δεκαετίες. Την ίδια στιγμή, οι εργοδοτικές οργανώσεις αναμένονται να αλλάξουν και αυτές. Ειδικότερα

²⁹⁶ Royle, T. (2002). Multinational corporations, employers' associations and trade union exclusion strategies in the German fast-food industry. *Employee Relations*, 24(4), 437-460.

²⁹⁷ Kochan, T. A. (2004). Collective actors in industrial relations: what future?. *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 11(1/2), 6-14.

από την στιγμή την οποία **οι υπερεθνικές και παγκοσμιοποιημένες πλέον σχέσεις παραγωγής και οικονομικών συναλλαγών δημιουργούν και καθιερώνουν νέου τύπου δίκτυα ανταλλαγής πληροφόρησης και συνεργασίας.**

Επιπλέον, όπως προβλέπει η Hornung-Draus (2004)²⁹⁸, οι σύγχρονες εργοδοτικές οργανώσεις θα αρχίσουν να ασκούν νέες δραστηριότητες αποκτώντας νέους ρόλους, πέραν των παραδοσιακών τους ως συλλογικών διαπραγματευτών. Οι νέοι τους ρόλοι δε θα περιλαμβάνουν διαπραγματεύσεις μόνο με τα εργατικά συνδικάτα αλλά και με άλλες **οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών** όπως είναι οι ΜΚΟ ή άλλες επαγγελματικές ομάδες. Οι δραστηριότητες αυτές θα έχουν σχέση με την τήρηση εθελοντικών κανόνων, ελάχιστων κλαδικών προτύπων ή τη διάχυση καλών πρακτικών. Επίσης, οι εργοδοτικές οργανώσεις θα έχουν αυξανόμενο ρόλο στην προάσπιση των συμφερόντων των μελών των επιχειρήσεων τους σχετικά με τα ζητήματα της ΕΚΕ, της διαμόρφωσης του σχετικού ρυθμιστικού τους περιβάλλοντος καθώς και στην προετοιμασία και συμμόρφωση των επιχειρήσεων με την αυξανόμενη πολυπλοκότητα της ευρωπαϊκής νομοθεσίας.

Εφόσον υπάρχει αυτή η τάση ενίσχυσης των προαναφερθέντων, η πρόβλεψη ότι οι εργοδοτικές και επιχειρηματικές οργανώσεις θα έχουν αυξημένο ρόλο συντονισμού και καθοδήγησης των εν λόγω τάσεων είναι ορθολογικώς πολύ ισχυρή. **Η μεγαλύτερη πρόκληση για το μέλλον των εργοδοτικών, τουλάχιστον, οργανώσεων είναι εάν τα ζητήματα διαχείρισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα συνεχίσουν να είναι στο επίκεντρο της λειτουργίας τους ή εάν θα μετασηματιστούν σε άλλου τύπου οργανώσεις ή ακόμα και εάν νέου τύπου οργανώσεις προβάλλουν στη θέση των υπαρχουσών παραδοσιακών.**

Πάντως, μέχρι στιγμής από τις σημαντικότερες στρατηγικές διαρθρωτικής προσαρμογής των εργοδοτικών οργανώσεων είναι να δίνουν μεγαλύτερη ή νέα έμφαση στην εκπροσώπηση των συμφερόντων των μελών τους στις αγορές προϊόντων. Αυτό στην πράξη επιτεύχθηκε μέσω των συγχωνεύσεών τους με τις λοιπές επιχειρηματικές οργανώσεις (business ή trade associations) και τον στρατηγικό τους προσανατολισμό στην παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών.

²⁹⁸ Hornung-Draus, R. (2004). *The Role of National and European Employers Organisations in the 21st Century*. Industrial Relations Research Unit, Warwick Business School.

2.3.2 Προσανατολισμός στην παροχή υπηρεσιών:

Η φθίνουσα πορεία της σημασίας των συλλογικών δομών θεσμικής ρύθμισης και των συνδικαλιστικών οργανώσεων (εργοδοτών και εργαζομένων), είχε αναπόφευκτα επίπτωση στην οργάνωση των εργοδοτικών οργανώσεων. Οι εργοδοτικές οργανώσεις άρχισαν εν γένει να ενσωματώνουν στην παροχή των παραδοσιακών συλλογικών τους αγαθών (πχ. εκπροσώπηση σε συλλογικές διαπραγματεύσεις) πέραν του συντονισμού κλαδικών ή τομεακών δράσεων και εξατομικευμένες υπηρεσίες που απευθύνονταν σε μεμονωμένες επιχειρήσεις. Η τάση αυτή εξελίχθηκε σε τέτοιο βαθμό ώστε πολλές εργοδοτικές οργανώσεις έκαναν αυτές τις υπηρεσίες διαθέσιμες και σε μη μέλη τους κατόπιν πληρωμής (Gennard και Judge, 2005 :Behrens, 2004²⁹⁹). Η δραστηριότητα αυτή των εργοδοτικών οργανώσεων και οι υπηρεσίες που απευθύνονται προς τα μέλη τους έχει επισημανθεί από παλαιότερα καθότι μεσαίες, και μικρές επιχειρήσεις ειδικότερα, βασίζονταν παραδοσιακά στις οργανώσεις τους για έγκυρες πληροφορίες και συμβουλευτική σχετικά με θέματα εργασιακών σχέσεων, υπηρεσίες υποστήριξης και συμβουλευτικής στη διοίκηση των ανθρωπίνων πόρων τους (Gladstone, 1984)³⁰⁰. Ο Sisson είχε επίσης συμπεριλάβει ήδη από τη δεκαετία του 1980 την παροχή υπηρεσιών στα μέλη ως βασική λειτουργία της τυπολογίας των δραστηριοτήτων τους³⁰¹. Η σημασία όμως της αλλαγής της εν λόγω στρατηγικής κατεύθυνσης και του προσανατολισμού τους ήταν τέτοιας έντασης τις τελευταίες δεκαετίες που σηματοδότησε μία γενικότερη μετατόπιση εστίασης από το συλλογικό επίπεδο στο ιδιωτικό-επιχειρησιακό. Το μέγεθος μάλιστα της αλλαγής ήταν τέτοιου βαθμού στο εσωτερικό των οργανώσεων ώστε υποστηρίζεται ότι η παροχή υπηρεσιών συλλογικού χαρακτήρα (πχ εθνικές ή κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, κλαδικές-τοπικές μελέτες) έχει περάσει δεύτερη στην ιεραρχία

²⁹⁹ Gennard and Judge (2005). *Employee relations*. CIPD Publishing.

Martin Behrens (2004) New forms of employers' collective interest representation?. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 77-91.

³⁰⁰ Gladstone (1984): *Employer associations in comparative perspective: functions and activities*, Windmuller J. and Gladstone A. (eds) *Employer Associations and Industrial Relations: A Comparative Study*. Oxford: Clarendon Press.

³⁰¹ Sisson, K. (1987). *The Management of Collective Bargaining: an international comparison*: Blackwell.

στρατηγικής σημαντικότητας (Wilts, 2001:275) και (P Sheldon et al., 2009; Peter Sheldon & Thornthwaite, 2004)³⁰².

Η μετατόπιση της εστίασης των εργοδοτικών οργανώσεων στην παροχή ιδιωτικών υπηρεσιών για να διατηρήσουν τα μέλη τους ή ακόμη να καταφέρουν να επιβιώσουν και να αναπτυχθούν προσελκύοντας νέα, έχει προκαλέσει ερωτήματα όπως το εάν διατηρούν τα χαρακτηριστικά τους ως οργανώσεις και συλλογικά όργανα ή εάν έχουν «επιχειρηματοποιηθεί». Όσον αφορά στις τυπικές λειτουργίες των εργοδοτικών οργανώσεων, περιλαμβάνουν τουλάχιστον σε ίδια σημαντικότητα πλέον την υπηρεσία του ιδιωτικού-επιχειρησιακού με το συλλογικό συμφέρον που εκπροσωπούν. Τα έσοδα τους επίσης δεν προέρχονται πλέον μόνο από τις συνδρομές των μελών τους αλλά και από ένα διευρυμένο χαρτοφυλάκιο υπηρεσιών που περιλαμβάνουν υπηρεσίες επαγγελματικής εκπαίδευσης, συμβουλευτική σε θέματα πιστοποίησης, πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων, υγιεινής και ασφάλειας, εργατικής νομοθεσίας και διοίκησης ανθρωπίνων πόρων. Έχουν στο δυναμολόγιο τους εξειδικευμένους επαγγελματίες (business developers) για τις προαναφερθείσες υπηρεσίες αλλά και για τους σκοπούς ανάπτυξης της βάσης των μελών του.

Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις συμπεριλαμβάνουν πλέον στη στρατηγική ατζέντα των λειτουργιών τους, πέραν του συμβουλευτικού τους ρόλου σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων και αγοράς εργασίας, υπηρεσίες που αφορούν τις πολλές μεσαίου μεγέθους και μικρές επιχειρήσεις. Πολλές μεσαίες, και σχεδόν όλες οι μικρές επιχειρήσεις, έχουν περιορισμένη εσωτερική λειτουργία διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (HRM) ή δεν έχουν καθόλου τους απαραίτητους διοικητικούς πόρους για να ανταπεξέλθουν στην αυξανόμενη γραφειοκρατία και πολυπλοκότητα της εργατικής νομοθεσίας (Traxler, 2008)³⁰³. Από την άλλη, οι

³⁰² Wilts (2001): *Europeanization and Means of Interest Representation by National Business Associations*, *European Journal of Industrial Relations* 2001, 7: 269

Sheldon, P., & Thornthwaite, L. (2004). Business or association? The strategic responses of employer associations to the decentralisation of bargaining in Australia. *The Economic and Labour Relations Review*, 15(1), 128-158.

Sheldon, P., Paoletti, F., & Nacamulli, R. (2009). Clients or Members? Organisational Strategies of Employer Associations in Australia and Italy in Response to Industrial Relations Decentralisation'. In *Refereed Proceedings of the 15th World Congress of the International Industrial Relations Association*.

³⁰³ Traxler F (2008): *Employer organisations*, Blyton P et al. (eds) *The Sage Handbook of Industrial Relations*. London: Sage, 225-238

μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν αυτονομία διοικητικών πόρων για να διεκπεραιώνουν τα εργασιακά τους ζητήματα, έχουν να αντιμετωπίσουν τις οργανωμένες συλλογικότητες των εργατικών συνδικάτων ή των επιχειρησιακών συμβουλίων των εργαζομένων και έχουν την ανάγκη να βασιστούν στις συλλογικές συμφωνίες και ρυθμίσεις που επιτυγχάνονται από τις οργανώσεις στις οποίες είναι μέλη. Ο επαναπροσανατολισμός της στρατηγικής των λειτουργιών και των υπηρεσιών προς τα μικρότερα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων έχει θετικές επιπτώσεις τόσο για τα ίδια τα εργοδοτικά συμφέροντα όσο και για τον ρόλο των οργανώσεων στο επίπεδο της συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Για τους μικρούς εργοδότες, η συλλογική εκπροσώπηση γίνεται πιο ελκυστική στην περίπτωση που οι οργανώσεις τους παρέχουν παράλληλες υπηρεσίες οι οποίες απευθύνονται ειδικά για αυτούς. Για τις πολλές μικρές επιχειρήσεις που έχουν περιορισμένη ή καμία δυνατότητα να διαχειρίζονται αποκλειστικά με εσωτερικούς πόρους πολύπλοκα εργασιακά ζητήματα, είναι σημαντικό να βασίζονται στις εργοδοτικές τους οργανώσεις για συμβουλευτική και πληροφόρηση σχετικά με επικείμενες αλλαγές της εργατικής νομοθεσίας ή του ρυθμιστικού περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργούν. Είναι λογικό, οι μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες έχουν εξειδικευμένα στελέχη για τις αντίστοιχες επιχειρησιακές τους λειτουργίες να μην έχουν την ανάγκη να βασίζονται αποκλειστικά στις σχετικές υπηρεσίες των οργανώσεων. Αυτό ισχύει ενδεχομένως και για την εκπροσώπηση ή την άσκηση επιρροής για λογαριασμό των μεμονωμένων συμφερόντων τους. Η συγκεκριμένη διαφορετικότητα στα συμφέροντα μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων αμβλύνεται από το γεγονός ότι **οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι αρκετά πιθανό να θεωρούν τον συλλογικό συντονισμό των εργασιακών σχέσεων επωφελή μόνο στην περίπτωση που είτε αποτρέπει την απόκτηση ενδεχόμενου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος κόστους από τις μικρότερες, είτε όταν τις υποχρεώνει σε ελάχιστα επίπεδα προτύπων σε ένα κλάδο.**

Οι μεγάλες και οι ΜμΕ διαφέρουν μεταξύ τους όχι μόνο ως προς τα συμφέροντα και τις επιδιώξεις τους από τη συμμετοχή τους στα συλλογικά όργανα, αλλά και ως προς τις ανάγκες τους για το τι είδους υπηρεσίες παρέχονται από αυτά. Οι συλλογικές υπηρεσίες των οργανώσεων είναι σημαντικές για τις ΜμΕ οι οποίες δεν έχουν

αντίστοιχη επάρκεια πόρων σε σχέση με τις μεγάλες οι οποίες μπορούν να τις αποκτήσουν ή να τις αναπτύξουν μόνες τους. Έρευνα έχει δείξει ότι οι επιχειρηματικές οργανώσεις που απευθύνονται **σε ΜμΕ, επενδύουν πολύ περισσότερο σε δραστηριότητες που συνδέονται με τη συνδρομή των μελών** τους σε σχέση με αυτές που απευθύνονται σε μεγάλες και οι οποίες εστιάζουν περισσότερο σε δραστηριότητες lobbying (Grote και Lang, 2009)³⁰⁴. Μία αντίφαση που προκύπτει από την έντονα συνεχόμενη αποκέντρωση των διαπραγματευτικών δομών είναι ότι μειώνονται ταυτόχρονα τα κίνητρα για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις να επιδιώκουν ή να βασίζονται στη συλλογική δράση. Ως εκ τούτου, τα κίνητρα για τις οργανώσεις να συμπεριλάβουν στο χαρτοφυλάκιο τους περισσότερες ιδιωτικές υπηρεσίες ώστε να προσελκύσουν νέα μέλη αυξάνονται. Εν τέλει, τα νέα αυτά μέλη είναι πιο πιθανόν να είναι οι μικρότερες επιχειρήσεις (Peter Sheldon & Thornthwaite, 2005)³⁰⁵.

Υπάρχει όμως και **μία άλλη καθοριστική παράμετρος**, πέραν του κυρίαρχου μεγέθους των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων, η οποία έχει σημασία για το τί είδους υπηρεσίες θα αναπτύξουν. Αυτή, έχει σχέση με το **τί είδους υπηρεσίες έχουν αναπτύξει οι λοιπές επιχειρηματικές και εξειδικευμένες οργανώσεις που έχουν αλληλεπικαλυπτόμενα πεδία συνδρομής ή εκπροσώπησης** με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Ο Traxler (2007:27)³⁰⁶ θεωρεί ότι το εύρος των υπηρεσιών μεταξύ των διαφορετικών αυτών οργανώσεων δε θα διαφέρει πολύ γιατί ο ανταγωνισμός μεταξύ τους για συμμετοχή μελών θα έχει ως συνέπεια τη μη ύπαρξη χρέωσης για την παροχή τους. Οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις που περικλείουν περισσότερα μέλη πρέπει να αναπτύσσουν υπηρεσίες που απευθύνονται όσο το δυνατόν καλύτερα στις ανάγκες των ΜμΕ, ώστε να τις προσελκύουν ως μέλη και να αποκτούν διευρυμένη βάση συμμετοχής, σε περίπτωση ειδικά που το εσωτερικό τους

³⁰⁴ Grote and Lang (2009): *The Representation of Small and Medium-Sized Enterprises: Yet Another Two Logics of Collective Action?*, (March 8, 2009) Προσβάσιμο στο SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1355482>

³⁰⁵ Sheldon, Thornthwaite (2005): *Employability skills and vocational education and training policy in Australia: An analysis of employer association agendas*, Asia Pacific Journal of Human Resources Volume 43, Issue 3, pages 404–425, December 2005

³⁰⁶ Traxler (2007): "Theoretical and methodological framework", Handbook of business interest associations, firm size and governance: A comparative analytical approach. Routledge, Taylor & Francis Group

κυριαρχείται από μεγαλύτερα μέλη. Οι υπόλοιπες οργανώσεις που έχουν λιγότερους πόρους δε θα μπορέσουν να ανταγωνιστούν αυτές τις υπηρεσίες και τον εσωτερικό ανταγωνισμό που ενδεχομένως προκαλεί η ύπαρξη μελών που περιλαμβάνουν στο χαρτοφυλάκιο δραστηριοτήτων τους παρόμοιες υπηρεσίες. Παρ' όλα αυτά, οι επιχειρηματικές και εξειδικευμένες οργανώσεις, είναι αναμενόμενο να εστιάζουν στην παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη τους περισσότερο από ότι οι κύριες εργοδοτικές οργανώσεις. Στην περίπτωση που οι δεύτερες θέλουν να φτάσουν σε αντίστοιχο ανταγωνιστικό επίπεδο παροχής, θα πρέπει να επανεπενδύσουν μεγαλύτερη αναλογία των εσόδων τους δεδομένου των συγκριτικά πιο περιορισμένων πόρων που έχουν στη διάθεσή τους

Η παροχή υπηρεσιών των συλλογικών οργανώσεων στα μέλη τους δεν αποτελεί όμως μόνο πεδίο δια-οργανωσιακής (διασυλλογικής) σύγκρουσης αλλά και ενδο-οργανωσιακής. Υπάρχει επιπρόσθετα ο ανταγωνισμός από επαγγελματίες παρόχους, γεγονός που επηρεάζει διττά τη συγκεκριμένη δραστηριότητα των οργανώσεων. Πρώτον, οι επαγγελματίες πάροχοι δραστηριοποιούνται στα πεδία που δρουν οι περισσότερες διακλαδικές οργανώσεις και η ανάπτυξη υπηρεσιών από τις τελευταίες μπορεί να τις εκτοπίσει τόσο από μέλη όσο και από μερίδιο της αγοράς τους. Αυτό το πρόβλημα είναι εντονότερο για τις οργανώσεις ΜμΕ καθώς η πλειονότητα τους ανήκει στον κλάδο των υπηρεσιών. Δεύτερον, **οι επαγγελματίες πάροχοι αναμένονται να έχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα** σε αυτές τις υπηρεσίες χάρη στη φύση της δραστηριότητας τους και καθώς **δεν έχουν τα επιπρόσθετα κόστη από τη συλλογική εκπροσώπηση και δράση**. Οι επιχειρηματικές οργανώσεις μπορούν να ξεπεράσουν αυτό το πρόβλημα με το να συνδέσουν την ανάπτυξη των υπηρεσιών τους με τα θέματα συλλογικής τους εκπροσώπησης, όπως για παράδειγμα η συμβουλευτική για θέματα εργασιακών διαπραγματεύσεων. Αυτή η εξειδίκευση βοηθάει στο να μην υπάρχει ανταγωνισμός με τα μέλη τους και να διασφαλίζεται η εξειδίκευση στη παροχή υπηρεσιών ως παράπλευρη ωφέλεια της συλλογικής τους δράσης (Stigler 1974:360)³⁰⁷.


³⁰⁷ Stigler (1974): *Free Riders and Collective Action: An Appendix to Theories of Economic Regulation*, The Bell Journal of Economics and Management Science, Vol. 5, No. 2 (Autumn, 1974), pp. 359-365

Σύμφωνα με το Γραφείο για τις δραστηριότητες των Εργοδοτών της ΔΟΕ³⁰⁸, οι εργοδοτικές οργανώσεις παρέχουν ένα διευρυμένο χαρτοφυλάκιο υπηρεσιών προς τα μέλη τους. Η ανάπτυξη των υπηρεσιών αυτών ήταν απότοκο των επιχειρησιακών αναγκών που έχουν τα μέλη τους και προέκυψε από τη συνδυαστική αποκέντρωση της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της κάθε επιχείρησης, με την επιτακτική τους ανάγκη για αυξημένη ανταγωνιστικότητα, όχι μόνο σε επίπεδο εθνικού κλάδου αλλά πολλές φορές και παγκοσμιοποιημένης οικονομικής περιφέρειας. Ως συνέπεια των αλλαγών των προσδοκιών των μελών τους, οι οργανώσεις εστίασαν στην προσπάθεια να βοηθήσουν την επιχειρησιακή τους απόδοση και εταιρική ανταγωνιστικότητα αναπτύσσοντας υπηρεσίες που καλύπτουν πολλαπλά επιχειρησιακά πεδία.

Αναλυτικότερα, τα είδη των υπηρεσιών των εργοδοτικών οργανώσεων αποτυπώνονται στον ακόλουθο πίνακα 16 ομαδοποιημένα σε εννέα κατηγορίες. Αυτές αφορούν σε υπηρεσίες πληροφόρησης, έρευνες και επιχειρηματικές αναλύσεις, νομική εκπροσώπηση και διαμεσολάβηση, διάφορα είδη συμβουλευτικής, δικτύωση, εμπορική και επιχειρηματική ανάπτυξη, εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων ανθρώπινου δυναμικού, πιστοποίηση, καθώς και παροχή υπηρεσιών που σχετίζονται με πρόσβαση σε υποδομές και ευνοϊκές τιμολογήσεις ή ειδικές προσφορές.

³⁰⁸ ILO (2012) *Services by Employers' Organizations. A strategic approach to service development* / International Labour Office, Geneva

Πίνακας 16: Οι υπηρεσίες των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων προς τις επιχειρήσεις μέλη τους

TYPE OF SERVICE	EXAMPLES
1. INFORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Newsletters ■ Publications: informative reports, booklets, guides ■ Annual report ■ Website ■ Comments on new legislation / tribunal court decisions ■ Models of employment contracts, business projects ■ Dissemination and promotion of good practices and techniques / Knowledge bank ■ Regular update of members on legal and other initiatives and changes <p>ISSUES:</p> <p>Wages, labour law, taxation, company law, access to market, access to finance, calls for proposals and international tenders, business environment, national competitiveness, certification</p> 
2. RESEARCH AND BUSINESS SURVEYS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analytical studies ■ Policy document ■ Good practices dissemination ■ Elaboration of statistics ■ Banks of data ■ Business surveys: wages, skills surveys, employment trends, economic trends
3. LEGAL REPRESENTATION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tribunal / Court representation ■ Mediation/ Arbitration representation ■ Intervention in law suits ■ Negotiate collective agreements (sector / provincial level)
4. ADVICE AND CONSULTANCY	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dispute resolution at enterprise level (advice) ■ Legal consultancy services ■ Industrial relations advice ■ Individual counseling and mentoring ■ Collective bargaining assistance at company level ■ Dealing with inspections ■ Taxation and financial advice ■ Auditing ■ Help with accountancy ■ Environmental aspects ■ Quality standards ■ Business support services: preparation of business plans, assistance in project formulation / drafting project proposal, access to insurance for foreign trade, financial services
5. NETWORKING	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regular business meetings ■ Meetings with key policy makers ■ Industry clubs and committees ■ Experience Exchange Groups ■ Exchange visits and business tours ■ Members directories and database ■ Internet based business contacts ■ Conferences and events ■ Awards
6. TRADE AND MARKET DEVELOPMENT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Market linkages ■ Marketing of samples and showrooms ■ Member 2 Member deals, business to business ■ Matchmaking ■ Organizing trade fairs and product exhibitions ■ Information on prospective (export) markets ■ Buyer-seller meetings and subcontracting exchanges ■ Distribution of business offers ■ INTERNATIONAL NETWORKING: ■ Trade delegations and trade visits ■ Trade fairs ■ International match making ■ Product promotion

TYPE OF SERVICE	EXAMPLES
7. TRAINING	<ul style="list-style-type: none"> ■ Management training ■ Technical training ■ Vocational training centers for staff members and apprentices ■ Seminars and group consultancy ■ Development of training manuals ■ Training curricula and standards ■ Organizing legal aspects of staff training ■ Certification <p>ISSUES: Legislation (labour law, taxation, business, etc.); Industrial relations and HR; Management (HR, financial, communication, etc.); Export; etc.</p>
8. CERTIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information ■ Assistance ■ Certification delivery: OSH certification on sector level (construction etc), ISO, SA 8000
9. OFFICE FACILITIES, INFRASTRUCTURE SERVICES AND DISCOUNT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Translation service ■ Payroll administration (Social secretariat) ■ Administration: accounting, secretariat services, pooling of secretariats ■ Recruitment ■ Access to EO facilities (conference services, use of board and meeting rooms, business centers, computers, internet access, telecommunication, catering options etc) ■ Developing and managing industrial estates ■ Running testing facilities ■ Storage and port services ■ Export facilities ■ Membership card/ with direct benefits and discounts to member ■ Group membership discounts and special rates, loyalty programmes (insurance, publications, fleet purchase)

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο³⁰⁹ ορισμένες κορυφαίες εθνικές οργανώσεις έχουν αλλάξει πρόσφατα τη φύση ή την έκταση των υπηρεσιών που προσφέρουν στα μέλη τους, αντανακλώντας τις εξελίξεις στο εθνικό τους επίπεδο καθώς και τις νέες εργοδοτικές ανάγκες που έχουν προκύψει. Αξιοσημείωτη αλλαγή έχει συμβεί στην Ιταλία, όπου οι κορυφαίες εθνικές οργανώσεις έχουν επεκτείνει τις υπηρεσίες που παρέχονται στα μέλη στον τομέα της παροχής συμβουλευτικής υποστήριξης πλέον των παραδοσιακών θεμάτων όπως η νομοθεσία, οι φορολογικές ή εργασιακές σχέσεις και σε θέματα «ανάπτυξης των επιχειρήσεων», όπως για παράδειγμα η διεθνοποίηση και οι νέες αγορές, η χρηματοδότηση και η διάχυση της τεχνολογίας. Οι κορυφαίες ιταλικές εθνικές οργανώσεις έχουν ενισχύσει επίσης τις δραστηριότητες lobbying και την εκπροσώπηση τους στους πολιτικούς θεσμούς, αποκτώντας προφανώς μεγαλύτερη επιρροή στη χάραξη πολιτικής σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, ειδικά στην περίπτωση της Confindustria. Πολλές

³⁰⁹ “Developments in social partner organisations – employer organisations”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

κορυφαίες εθνικές οργανώσεις, συμπεριλαμβανομένων αυτών που εκπροσωπούν τους συνεταιρισμούς και τις βιοτεχνίες, **έχουν δημιουργήσει θυγατρικές εταιρείες** με σκοπό να παρέχουν υπηρεσίες στα μέλη τους, όπως είναι η επαγγελματική κατάρτιση και οι πιστωτικές διευκολύνσεις. Η Confindustria ξεκίνησε εκσυγχρονισμό του συστήματος των μελών της συγχωνεύοντας τις κλαδικές και τοπικές δομές με στόχο την βελτιστοποίηση του κόστους διαχείρισης και την αποδοτικότερη εκπροσώπηση των δραστηριοτήτων των μελών της.

Μια άλλη περίπτωση σημαντικής αλλαγής είναι η Ιρλανδία, όπου οι κορυφαίες εθνικές οργανώσεις έχουν αυξήσει το φάσμα των υπηρεσιών και ειδικευμένης συμβουλευτικής στα μέλη τους, ιδίως στον τομέα του εργατικού δικαίου του οποίου η πολυπλοκότητα αυξάνει. Αυτό σήμανε σημαντική αλλαγή στον προσανατολισμό της [CI](#) (Chambers Ireland), η οποία είχε παρελθοντικά περιοριστεί σε μεγάλο βαθμό στην άσκηση πίεσης σε επιχειρηματικά θέματα. Από το 2005, προσέφερε στις επιχειρήσεις υπηρεσία παροχής συμβουλών για την απασχόληση, η οποία περιλάμβανε πληροφόρηση, εκπροσώπηση και ασφαλιστική κάλυψη ενάντια αποζημιώσεων εργαζομένων σε υποθέσεις εργατικού δικαίου.

Τέλος, η υιοθέτηση στον στρατηγικό προσανατολισμό των εργοδοτικών οργανώσεων νέων υπηρεσιών προς τα μέλη τους δεν αφορά μόνο τις κορυφαίες οργανώσεις στην ιεραρχική πυραμίδα εκπροσώπησης αλλά και σε μικρότερες οργανώσεις που εκπροσωπούν απευθείας επιχειρήσεις μέλη και πιο περιορισμένου εύρους συμφέροντα όπως κλαδικά ή περιφερειακά.

2.3.3 Αλλαγή τακτικής προς τα μέλη για τις συλλογικές συμφωνίες

Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των δομών ρύθμισης, δημιουργεί προκλήσεις για τους σκοπούς της οργάνωσης των εργοδοτικών οργανώσεων, την ταυτότητα και τις στρατηγικές τους για επιβίωση και ανάπτυξη. Μία στρατηγική επιλογή μέσω της οποίας προσπαθούν να ξεπεράσουν τα θέματα συνδικαλιστικής συμμετοχής και οικονομικής σταθερότητας, είναι να υποκαταστήσουν, έστω μερικώς, παραδοσιακούς σκοπούς και ταυτότητες ως συλλογικά όργανα αντιπροσώπευσης, ενσωματώνοντας επιχειρήσεις από ευρύτερους επαγγελματικούς κλάδους. Η διαμόρφωση του συντονισμού των

εργοδοτών για την κοινή τους δράση δεν είναι απλά το προϊόν μιας συνάθροισης κοινών εργοδοτικών συμφερόντων, αλλά εδράζεται σε εγγενώς ετερογενή και αντικρουόμενα πολλές φορές συμφέροντα ικανά να υπονομεύσουν την εργοδοτική αλληλεγγύη και συλλογική δράση (S. Tolliday & Zeitlin, 1991)³¹⁰. Η κατανόηση της πολυμορφίας των συμφερόντων που είναι οργανωμένα σε εργοδοτικές οργανώσεις παρέχει επίσης μια ένδειξη για το πώς θα μπορούσαν αυτές να μεταλλαχθούν, παρέχοντας μια σειρά από διαφορετικά κίνητρα για να προσελκύσουν όσο είναι δυνατόν την ποικιλομορφία των υπηρεσιών που αναζητούν οι επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τους Silvia και Schroeder (2007)³¹¹ στις γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις οι υπηρεσίες τους έχουν μάθει να προσελκύουν και να διατηρούν ετερογενείς επιχειρήσεις με την παροχή επιλεκτικών κινήτρων, όπως οι νομικές υπηρεσίες, η συμβουλευτική προσωπικού, η ασφάλιση έναντι απεργίας και η άσκηση θεσμικής ή πολιτικής πίεσης.

Παρατηρείται επομένως μία διαδικασία οργανωσιακού επαναπροσδιορισμού στις εργοδοτικές οργανώσεις αλλά λείπει η συστηματική ανάλυση του βαθμού στον οποίο **οι οργανώσεις έχουν αλλάξει από τη θεμελιώδη λειτουργία τους να εκπροσωπούν τα μέλη τους στις αγορές εργασίας**. Τα ερευνητικά στοιχεία είναι αποσπασματικά, τόσο από άποψη συγκριτικής και διεθνούς κάλυψης, όσο και από συστηματική εστίαση σε κλάδους. Υπάρχουν ορισμένες μελέτες χωρών στις οποίες έχει επιχειρηθεί η εξέταση του ζητήματος της αλλαγής της προσανατολισμού προς την παροχή υπηρεσιών και είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος της έρευνας είναι σε χώρες που εφαρμόζουν συγκεντροποιημένα μοντέλα, όπως η κορπορατιστική Γερμανία ή έχουν κάνει πιο πρόσφατα μια ριζική στροφή προς την αποκέντρωση, όπως η Αυστραλία. Στη Γερμανία, για παράδειγμα, υπήρξε αντίδραση των εργοδοτικών οργανώσεων στην πτώση της πυκνότητας συμμετοχής των μελών τους με τη δημιουργία δύο κατηγοριών μελών, της υποχρεωτικής τήρησης των συμφώνων και της εξαίρεσης τους από αυτά. Αυτή η αντίδραση μείωσε τις εντάσεις μεταξύ μικρών και μεγάλων εργοδοτών, επιτρέποντας στις μικρότερες επιχειρήσεις

³¹⁰ Tolliday, S., & Zeitlin, J. (1991). Employers and industrial relations between theory and history. *The power to manage*, 1-31.

³¹¹ Silvia, S. J., & Schroeder, W. (2007). Why are German employers associations declining? Arguments and evidence. *Comparative Political Studies*.

να εξαιρεθούν από συλλογικές αποφάσεις που δεν τις ευνοούσαν (Grote et al., 2007)³¹².

1. Ρήτρες εξαιρέσεων

Από την αρχή της δεκαετίας του 1990, οι γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις πείστηκαν από τα μέλη τους να αλλάξουν την, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης, οριζόντια, αντιμετώπιση που είχαν απέναντι τους και να μετατρέψουν τις τοπικές συλλογικές συμβάσεις σε πιο ευέλικτες. Συγκεκριμένα, πολλές οργανώσεις εισήγαγαν με επιτυχία τις ανοικτές ρήτρες (opening clauses- Öffnungsklauseln) και ρήτρες αντίξων συνθηκών (hardship clauses- Härtefallklauseln ή HärteklauseIn) για την παροχή μεγαλύτερης ευελιξίας όσον αφορά τον καθορισμό της αμοιβής στο επιχειρησιακό επίπεδο. Και οι δύο είναι τύποι ρητρών εξαιρέσεων που δίνουν στο μάνατζμεντ και στα εργασιακά συμβούλια, την επιλογή άρσης των υποχρεώσεων που απορρέουν από μία τοπική συλλογική σύμβαση εργασίας. Οι διαφορές μεταξύ των δύο είναι λεπτές αλλά σημαντικές. Οι ρήτρες αντίξων συνθηκών προορίζονται ειδικά για τις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρές οικονομικές δυσκολίες. Μια επιχείρηση για να πληροί τις προϋποθέσεις μιας ρήτρας επιείκειας πρέπει να ανοίξει με πλήρη διαφάνεια τα βιβλία της στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, ώστε να αποδείξει την πραγματική ανάγκη και του λόγου το αληθές.

Κατά κανόνα, οι **ρήτρες αντίξων συνθηκών** απαιτούν από τις εργοδοτικές και από τις εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις μέσω σχετικής δικαιοδοσίας να αποφανθούν για κάθε περίπτωση ξεχωριστά και να επικυρώσουν, πριν τεθεί σε ισχύ, οποιαδήποτε συμφωνία επιτευχθεί από τη διοίκηση και το συμβούλιο των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις που βιώνουν προσωρινά μόνον δυσκολίες, αλλά κατά τα άλλα είναι βιώσιμες, είναι αυτές που είναι πιθανότερο να λάβουν άδεια να χρησιμοποιήσουν μια τέτοια ρήτρα σε μία ή περισσότερες παραγωγικές τους μονάδες. Σε αντίθεση με αυτήν την κατηγορία επιχειρήσεων, τα συλλογικώς διαπραγματευόμενα μέρη δεν εγκρίνουν τις εξαιρέσεις για τις επιχειρήσεις που κινδυνεύουν τόσο πολύ ώστε ακόμη και προσωρινές μειώσεις στους μισθούς δε θα

³¹² Grote, J., Lang, A. and Traxler, F. (2007): *Germany*, στο F. Traxler and G. Huemer (eds.), *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance*. London/New York: Routledge, 141–176.

τις καθιστούσαν βιώσιμες και ενδέχεται ο κίνδυνος να οδηγήσουν υγιείς ανταγωνιστές τους στο περιθώριο. Οι **ανοικτές ρήτρες εξαιρέσεων** (opening clauses) είναι πιο γενικές και δεν είναι μόνο για τις επιχειρήσεις που βρίσκονται σε οικονομική δυσχέρεια. Ο κύριος σκοπός τους ήταν να αυξηθεί η ευελιξία στη γερμανική αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να επικαλεστούν μια ρήτρα συνήθως πρέπει να εξασφαλίσουν κάποια οικονομική επιχειρηματολογία, αλλά συνήθως δεν αναγκάζονται να ανοίξουν δημόσια τα οικονομικά τους βιβλία.

Επίσης, οι περισσότερες ανοικτές ρήτρες απαιτούν τα συλλογικώς διαπραγματευόμενα μέρη να επικυρώσουν την κατάργηση μίας δέσμευσης, πριν τεθεί σε ισχύ, αλλά στην πράξη δεν εφαρμόζεται πάντοτε. Η πλειοψηφία των ανοικτών ρητρών προβλέπουν μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας ή προσωρινές μειώσεις σε μισθούς και παροχές, είτε για νέες προσλήψεις με σκοπό την προώθηση της απασχόληση είτε για το σύνολο του εργατικού δυναμικού και την αποφυγή απολύσεων. Ανοικτές ρήτρες μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθούν για να επιτραπούν πρακτικές όπως η αμοιβή με βάση την απόδοση ή χαμηλότερα επιτρεπόμενα μισθολογικά κλιμάκια για τις μικρές επιχειρήσεις (Silvia & Schroeder, 2007)³¹³. Οι προαναφερθείσες ρήτρες έχουν εξαπλωθεί σχετικά γρήγορα στις συλλογικές συμφωνίες καθ' όλη τη γερμανική οικονομία και αξιοποιούνται ευρύτατα από τους εργοδότες στους χώρους εργασίας. Οι Bispinck και Schulten (2003)³¹⁴ εκτιμούσαν ότι το ένα τρίτο του συνόλου των χώρων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα έχουν ατομικές συμφωνίες που αποκλίνουν από την τοπική συλλογική σύμβαση. Οι περισσότεροι εργοδότες, ωστόσο, πιστεύουν ότι αυτές οι ρήτρες εξαιρέσεων είναι μια ανεπαρκής λύση για τα προβλήματα των επιχειρήσεων τους διότι προορίζονται για τις επιχειρήσεις σε οικονομική δυσπραγία. Ως αποτέλεσμα, οι γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις εργάστηκαν προς την κατεύθυνση της δημιουργίας οργανώσεων χωρίς δεσμεύσεις (βλ. Hairpeter, 2011 σελ. 132 - 133 της υποενότητας [2.1.3](#)).

³¹³ Silvia, S. J., & Schroeder, W. (2007). Why are German employers associations declining? Arguments and evidence. *Comparative Political Studies*, 40(12), 1433-1459.

³¹⁴ Bispinck and Schulten (2003) *Decentralisation of German collective bargaining? Current trends and assessments from a works and staff council perspective*. WSI MITTEILUNGEN, 56, 24-33.

II. Γρήγορη ειδοποίηση (quick notice)

Στα τέλη του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990, πολλά στελέχη και ηγεσίες επιχειρήσεων αποφάσισαν να εγκαταλείψουν τις εργοδοτικές τους οργανώσεις και δήλωναν ότι το κάνουν επειδή φοβόντουσαν το ενδεχόμενο να παγιδευτούν σε μια συλλογική συμφωνία που δεν θα ήταν σύμφωνη με τα συμφέροντά τους. Έκτοτε, η γερμανική νομοθεσία απαιτεί από οποιαδήποτε επιχείρηση αφήσει μια εργοδοτική της οργάνωση να συνεχίσει να τηρεί όλες τις συλλογικές συμβάσεις που υπεγράφησαν όταν ήταν ακόμα μέλος και μέχρι τον προβλεπόμενο τους χρόνο λήξης. Διευθυντικά στελέχη που ανησυχούσαν ιδιαίτερα για την εξέλιξη του εργατικού κόστους, το οποίο είχαν αφήσει στη διαπραγματευτική δικαιοδοσία των εργοδοτικών οργανώσεων, άρχισαν να αποχωρούν από τις οργανώσεις τους με αυξανόμενο ρυθμό όταν οι αρχικές διεκδικήσεις των συνδικάτων στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων ήταν υψηλές, ακόμη και αν η συμφωνία τελικά μπορούσε να ανέλθει σε ένα μικρό μόνο μέρος της διεκδικητικής αφετηρίας.

Για τη λύση της προαναφερθείσας κατάστασης, ορισμένες εργοδοτικές οργανώσεις άρχισαν να προσφέρουν μία υπηρεσία που ονομάζεται «γρήγορη προειδοποίηση». Πριν από την εισαγωγή της στη νομοθεσία, ο αναγκαίος χρόνος μιας επιχείρησης για να αποχωρήσει από μία εργοδοτική οργάνωση ήταν αρκετές εβδομάδες. Οι οργανώσεις με *γρήγορη ειδοποίηση* επιτρέπουν στις επιχειρήσεις μέλη να εγκαταλείψουν την οργάνωση αμέσως, όποτε το επιθυμούν, απλά με την αποστολή μίας συστημένης επιστολής προς τον σκοπό αυτό. Με αυτό τον τρόπο, οι νευρικοί μάνατζερ δύνανται να επιτρέψουν στις διαπραγματεύσεις να ξεδιπλωθούν σημαντικά περαιτέρω, χωρίς το φόβο του εγκλωβισμού σε μία «ακριβή» συμφωνία για αυτούς. Σε πολλές περιπτώσεις, οι επιχειρήσεις μπορούν να αποχωρήσουν ακόμη και κατά τη διάρκεια της περιόδου που έχει επιτευχθεί η συμφωνία, αλλά δεν έχει επικυρωθεί επισήμως από την εργοδοτική οργάνωση και αυτό διότι η συμφωνία δεν είναι ακόμη νομικώς δεσμευτική.

Η *γρήγορη ειδοποίηση* ελάφρυνε τα διευθυντικά στελέχη από το άγχος να παγιδευτούν σε μια εκλαμβανόμενη από αυτούς αρνητική συμφωνία, αλλά **δεν ανέκοψε την πτωτική πορεία της συνδικαλιστικής πυκνότητας των οργανώσεων**. Λίγες τελικά από τις επιχειρήσεις που είχαν τη δυνατότητα, τη χρησιμοποίησαν

πράγματι και οι εργοδοτικές οργανώσεις που προσέφεραν αυτή την υπηρεσία δεν είχαν αισθητά μικρότερες απώλειες στα μέλη τους (Silvia & Schroeder, 2007:1452)³¹⁵

III. Συνδρομή χωρίς δέσμευση που απορρέει από συλλογικές διαπραγματεύσεις

Μια πιο ριζοσπαστική απάντηση των εργοδοτικών οργανώσεων στη δυσαρέσκεια και στις αποχωρήσεις των μελών τους, ήταν να προσφέρουν μια εντελώς νέα μορφή συνδρομής που ονομάζεται στα Γερμανικά, Ohne Tarifbindung, (ΟΤ), δηλαδή συνδρομή χωρίς υποχρεώσεις που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται από την οργάνωση. Τα μέλη με συνδρομή **ΟΤ δεν εμπλέκονται στις συλλογικές δραστηριότητες της διαπραγμάτευσης** αλλά μπορούν να κάνουν χρήση των υπόλοιπων υπηρεσιών, νομικών, συμβουλευτικών για θέματα διαχείρισης προσωπικού ή της εκπροσώπησης και άσκησης επιρροής για λογαριασμό τους. Τα ΟΤ μέλη δεν είναι υποχρεωμένα να πληρώσουν μισθούς και οφέλη που προβλέπονται στην περιφερειακή συλλογική σύμβαση που συμμετέχει η οργάνωση τους. Σε αντίθεση με τα τακτικά μέλη όμως, η οργάνωση τους **δεν τους παρέχει προστασία από τις προσπάθειες των συνδικάτων να αποκτήσουν επιχειρησιακή σύμβαση, προσπάθειες που περιλαμβάνουν και απεργίες**. Τα ΟΤ μέλη συνήθως **πληρώνουν χαμηλότερες συνδρομές**, αλλά δεν έχουν πρόσβαση στο ειδικό απεργιακό ασφαλιστικό ταμείο των οργανώσεων τους. Ο τύπος αυτής της συνδρομής είναι ευρέως διαδεδομένος στους κλάδους του μετάλλου, των πλαστικών, των υφασμάτων και της κατεργασίας ξύλου. Επίσης, είναι ιδιαίτερα δημοφιλής μεταξύ των μικρών επιχειρήσεων. Λίγο περισσότερες από το ένα τέταρτο των επιχειρήσεων μελών στη μεταλλουργία είναι μέλη ΟΤ ενώ απασχολούν το ένα δέκατο των εργαζομένων του κλάδου. Ενώ και το ένα τρίτο των 1.500 επιχειρήσεων κλωστοϋφαντουργίας που ανήκουν σε εργοδοτικές οργανώσεις είναι μέλη ΟΤ συνδρομής. Στην ανατολική Γερμανία επίσης, η πλειοψηφία των μελών σε πολλές περιφερειακές οργανώσεις εργοδοτών έχει επιλέξει ΟΤ συνδρομή (ibid).

Ο τύπος συνδρομής ΟΤ **επιτυγχάνει αρκετούς οργανωσιακούς στόχους για τις εργοδοτικές οργανώσεις**. Παρέχει μια εναλλακτική λύση στο φόβο πιθανής

³¹⁵ Silvia, S. J., & Schroeder, W. (2007). *Why are German employers' associations declining? Arguments and evidence*. Comparative Political Studies. 2007; 40

αποχώρησης δυσαρεστημένων μελών, ιδίως των επιχειρήσεων που φοβούνται τα αποτελέσματα μιας συγκεκριμένης συμφωνίας ή έναν επερχόμενο γύρο διαπραγματεύσεων. Η σχέση ΟΤ επιτρέπει στα στελέχη των εργοδοτικών οργανώσεων να μείνουν σε επαφή με τις διοικήσεις των επιχειρήσεων, που διαφορετικά θα είχαν αποχωρήσει πλήρως, και να συνεχίσουν να συλλέγουν τουλάχιστον κάποιες συνδρομές, έστω και μικρότερες οικονομικά. **Η ύπαρξη της ευέλικτης συνδρομής δίνει επίσης στις εργοδοτικές οργανώσεις μεγαλύτερη δύναμη στις συλλογικές διαπραγματεύσεις επειδή μπορούν να ισχυριστούν ότι μία συμφωνία μεγάλου κόστους για τους εργοδότες θα οδηγήσει περισσότερες επιχειρήσεις προς τη μετάβαση σε μία τέτοια συνδρομή.** Από την άλλη πλευρά, η δυνατότητα που παρέχουν ορισμένες εργοδοτικές οργανώσεις δεν είναι και χωρίς ρίσκο για αυτές αφού θα μπορούσε να οδηγήσει πολλά από τα πλήρη μέλη να μετατρέψουν τον τύπο συμμετοχής τους για οικονομικούς λόγους, καθώς το κόστος συνδρομής θα ήταν μικρότερο. Μία τέτοια εξέλιξη θα μπορούσε να προκαλέσει οικονομική κρίση σε οργανωσιακό επίπεδο και να υπονομεύσει ακόμη και τη βιωσιμότητα των περιφερειακών συλλογικών συμβάσεων. Η δυνατότητα επιπλέον παροχής της υπηρεσίας ΟΤ προκαλεί πολυπλοκότητες και αύξηση του κόστους για τη διαχείριση των δύο τύπων ιδιότητας μελών. Επιπλέον, εάν η πλειοψηφία των μελών μίας οργάνωσης σε όρους απασχόλησης άλλαζε τη σχέση τους σε ΟΤ, ο γερμανικός νόμος θα της στερούσε πολλά προνόμια και προστασίες που παρέχονται στις εργοδοτικές οργανώσεις σύμφωνα με το γερμανικό δίκαιο. Η οργάνωση θα μπορούσε να χάσει το καθεστώς φορολογικής απαλλαγής, επειδή η κύρια δραστηριότητα της οργάνωσης θα άλλαζε προσανατολισμό από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη συμβουλευτική επί θεμάτων ανθρώπινου δυναμικού.

Παρά ταύτα, οι γερμανικές εργοδοτικές οργανώσεις **έλκονται από αυτή τη νέα μορφή οργάνωσης- υπηρεσίας,** επειδή απλά θεωρούν ότι είναι **το κλειδί για την επιβίωσή τους σε ένα πολυ-διαφοροποιούμενο οικονομικό περιβάλλον.** Οι περιφερειακές θυγατρικές ενώσεις της εργοδοτικής οργάνωσης της βιομηχανίας μετάλλου στη Baden-Württemberg-Hesse και στην Ανατολική Γερμανία πρωτοστάτησαν στην καθιέρωση της ΟΤ ως εναλλακτική λύση στην πλήρη ένταξη. Το έπραξαν με απροθυμία ακόμη και αμμηχανία καθώς για δεκαετίες, το κύριο καθήκον των ενώσεων αυτών ήταν να διαπραγματεύονται περιφερειακές συλλογικές

συμβάσεις. Η γενικευμένη αποδοχή ΟΤ συνδρομών θα μπορούσε να εκληφθεί ως παραδοχή αποτυχίας του ρόλου τους. Οι κλάδοι της κλωστοϋφαντουργίας και της επεξεργασίας ξύλου ήταν οι πρώτοι που υιοθέτησαν τη συγκεκριμένη πρακτική με τους μικρούς εργοδότες να αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό. Ως αποτέλεσμα, οι πολιτικές προσχώρησης και διατήρησης των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων να είναι ιδιαίτερα σημαντικές και πολύπλοκες. Η εντατικοποίηση του διεθνούς ανταγωνισμού από το 1970 είχε βαρύ τίμημα για την εργοδοτική συνδικαλιστική πυκνότητα στους δυο αυτούς κλάδους.

Β' ΜΕΡΟΣ: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3^ο Κεφάλαιο: ΟΙ ΚΟΡΥΦΑΙΕΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

3.1 Οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα: υπάρχουσα έρευνα, η συμβολή τους στις ΕΓΣΣΕ και πληροφορίες για τη σημερινή τους οργάνωση.

3.1.1 Η βιβλιογραφία για τις εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα.

Ελληνική βιβλιογραφία η οποία να είναι εστιασμένη στις εργοδοτικές οργανώσεις, πόσω μάλλον να αφορά στην κύρια λειτουργία τους την εκπροσώπηση των μελών τους στις βιομηχανικές-συλλογικές εργασιακές σχέσεις, είναι δυσεύρετη. Το αρχαιότερο κείμενο που εντόπισε η έρευνα γραφείου της παρούσας διατριβής είναι μία επισκόπηση των εργοδοτικών απόψεων στη συνεδρίαση της 9^{ης} Διεθνούς Διασκέψεως επί των κοινωνικών προβλημάτων της Οργάνωσης της Εργασίας το 1955, υπό την αιγίδα της Εθνικής Γαλλικής Επιτροπής της CNOF, η οποία όμως δεν αφορά στις ελληνικές οργανώσεις³¹⁶. Η πρώτη μελέτη που αφορά στον Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχάνων είναι του 1969 του Μούσση (Moussis, 1969)³¹⁷, αναφορές του οποίου εντοπίστηκαν στο Μαυρογορδάτος (1988) και στο Lanza & Lavdas (2000).

Στα τέλη της δεκαετίας του 1980 ο Μαυρογορδάτος (1988)³¹⁸ μελέτησε τις **κορυφαίες επαγγελματικές οργανώσεις των αγροτών, μισθωτών και επιχειρηματιών** και ανέδειξε το πώς οι κομματικές επιρροές και η τακτικίστικη επέμβαση του κράτους υπονόμει και φίμωνε την πραγματική έκφραση της

³¹⁶ Pilkington, H. (1956). Αι απόψεις των εργοδοτών. *SPOUDAI-Journal of Economics and Business*, 6(3-4), 88-91. <https://spoudai.unipi.gr/index.php/spoudai/article/view/206>

³¹⁷ Moussis, N. S. (1969). *Greek Industrialists: And the Association of Greece with the Common Market*. George Skouras.

³¹⁸ Μαυρογορδάτος, Γ. (1988). *Μεταξύ Πιτυοκάμπτη και Προκρούστη: Οι επαγγελματικές οργανώσεις στη σημερινή Ελλάδα*: Εκδόσεις Οδυσσέας.

κοινωνίας των πολιτών εξαιτίας του ιδιόμορφου ελληνικού μοντέλου βιομηχανικών σχέσεων που προσομοιάζει με κρατικό κορπορατισμό. Όσον αφορά στις ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις, παρέχει στοιχεία για την **ιστορική εξέλιξη των ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ, των προκατόχων της ΕΣΕΕ** και περιγράφει αναλυτικά τη στάση τους από την περίοδο πριν και μετά τη δικτατορία μέχρι και τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και ιδιαίτερα την εποχή των δύο πρώτων κυβερνήσεων του ΠΑΣΟΚ. Επίσης, αναλύει τις επιπτώσεις από το εγχείρημα «εκδημοκρατισμού» των επαγγελματικών οργανώσεων από τις συγκεκριμένες κυβερνήσεις με διαδοχικές νομοθετικές παρεμβάσεις και περιγράφει με μελανά χρώματα τις επιπτώσεις αυτών των προσπαθειών σε όρους ανεξαρτησίας των επαγγελματικών οργανώσεων από τα πολιτικά κόμματα.

Την επόμενη δεκαετία, ο Μουδόπουλος (1994)³¹⁹ μελέτησε το ζήτημα της **σύστασης και λειτουργίας των εργοδοτικών ενώσεων** από τη σκοπιά της νομικής επιστήμης. Υποστήριξε ότι ο νόμος 3239/1955 επέτρεπε σε συγκεκριμένες εργοδοτικές ενώσεις τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων και το γεγονός αυτό οδήγησε σε ανατροπή της ισορροπίας των αντιτιθέμενων συμφερόντων καθότι υπήρξε ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς σε συγκεκριμένες διαπραγματεύσεις με την πιθανότητα αναίρεσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αδρανοποίησης του νόμου αν οι εργοδότες παρέμεναν ανοργάνωτοι. Πολλά χρόνια αργότερα, με τον νόμο 1712/1987³²⁰ επήλθε αλλαγή στη δομή των εργοδοτικών οργανώσεων και η ΓΣΕΒΕΕ κατέστη η μόνη τριτοβάθμια εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση, γεγονός όμως που δεν επηρέασε τον τρόπο συνολικής εκπροσώπησης της εργοδοτικής τάξης. Αν και οι κλαδικές οργανώσεις λειτουργούσαν όπως προβλεπόταν, υπήρχε απουσία συντονιστικού οργάνου που να εκφράζει έγκυρα και ενιαία το σύνολο των εργοδοτικών συμφερόντων. Το ΕΣΙΠ³²¹ το 1984, αν και κινήθηκε προς αυτήν την κατεύθυνση της ενιαίας προβολής των απόψεων ιδιωτικού τομέα, ήταν σε ανάστροφη πορεία σύγκλισης με τις κυρίαρχες εργοδοτικές ενώσεις καθότι παρέμεινε πρωτοβάθμια οργάνωση και λειτούργησε παράλληλα. Επίσης, αναλύεται

³¹⁹ Μουδόπουλος Σ. (1994) 'Οι εργοδοτικές ενώσεις και η προβληματική της οργάνωσης των ελεύθερων επαγγελματιών', Αντ. Σάκκουλα Αθήνα – Κομοτηνή.

³²⁰ Ο εν λόγω νόμος με τις προβλέψεις του για τον εκδημοκρατισμό των επαγγελματικών οργανώσεων παράβαινε την αρχή της ΔΟΕ που ορίζει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι εθελοντικού χαρακτήρα.

³²¹ Εθνικό Συμβούλιο Ιδιωτικής Πρωτοβουλίας

το ότι με τον νόμο 1876/1990 επήλθε υποχρέωση εργοδοτών και εργοδοτικών ενώσεων για διαπραγμάτευση και ως εκ τούτου προέκυπτε ότι η οργάνωση των εργοδοτών ήταν **νόμιμη** υποχρέωση, ενώ όσοι παρέμεναν ανοργάνωτοι αποτελούσαν παράγοντα κοινωνικής όξυνσης³²². Επιπλέον, επισημάνθηκε η έλλειψη εργοδοτικού συνδέσμου για επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ο οποίος να συμμετέχει στη [CEEP](#)³²³.

Την ίδια εποχή, ο Κιούκias (1994)³²⁴ μελέτησε την οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα, χωρίς ωστόσο να εμβαθύνει στις ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις, κάτι το οποίο πέτυχε αμέσως μετά η μελέτη του Χ. Ιωάννου (1996)³²⁵ η οποία συνιστά την πρώτη³²⁶ ολοκληρωμένη και συστηματική μελέτη των **θέσεων και της συμπεριφοράς των τριών κορυφαίων εκπροσώπων των εργοδοτών της εποχής** (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΕΣΕ) υπό το πρίσμα της προοπτικής της τότε **ευρωπαϊκής ενοποίησης και των επιπτώσεων της στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων**. Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων κατέγραψε και ανέλυσε τις θέσεις και τη συμπεριφορά των εν λόγω οργανώσεων ως προς την ΟΝΕ, το πρώτο πρόγραμμα σύγκλισης καθώς και τις σχετικές προτεραιότητες τους ως προς τη διαμόρφωση της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Η μελέτη επιχείρησε να απαντήσει σε επίκαιρα ερωτήματα της εποχής όπως: το ποιά ήταν η στάση των επαγγελματικών οργανώσεων έναντι της ΟΝΕ και της πορείας σύγκλισης, το εάν υπήρχαν φαινόμενα διαφορετικών «αναγνώσεων» της ΟΝΕ από τις οργανώσεις λόγω διαφορετικών προτεραιοτήτων ως προς την οικονομική και την κοινωνική πολιτική, το πώς επιδρούσε η πορεία σύγκλισης στις εργασιακές σχέσεις, εάν προϋποθέτει μεταβολές στις δομές και στις συμπεριφορές του συστήματος καθώς και το ποιός ήταν ο διαφαινόμενος ρόλος των οργανώσεων.

³²² Ιδιαίτερα για αυτόν τον λόγο ασκείται κριτική στην Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, η οποία αν και ορίζει στο καταστατικό της ότι δεν αποτελεί εργοδοτική οργάνωση, ούτε έχει σκοπό να συνάπτει συλλογικές συμφωνίες, ο νομοθέτης την εμπλέκει στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ενδιαφέρον έχει επίσης το γεγονός ότι η ΕΕΤ συνιστά μια από τις οργανώσεις που υπέγραψαν την πρώτη ΕΓΣΣΕ το 1935.

³²³ CEEP (πρώην - European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) από τον Δεκέμβριο του 2020 μετονομάστηκε σε [SGI Europe](#).

³²⁴ Κιούκias Δ. (1994) 'Οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα', Εξάντας

³²⁵ Ιωάννου Χ. (1996) 'Ευρωπαϊκή Ενοποίηση & Εργασιακές Σχέσεις: επαγγελματικές οργανώσεις και σύγκλιση', εκδ. «Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων»

³²⁶ Στο ίδιο γίνεται αναφορά για τη μελέτη του Μοσχονάς (1990) η οποία προσεγγίζει τη στάση των ελληνικών επαγγελματικών οργανώσεων έναντι της ένταξης στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα της εποχής.

Επίσης, το εάν η στάση των επαγγελματικών οργανώσεων και οι εξελίξεις στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων οδηγούσαν σε σύγκλιση ή σε απόκλιση σε σχέση με τα λοιπά Ευρωπαϊκά εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων της εποχής.

Πιο αναλυτικά, ο Ιωάννου υποστήριξε πως η στάση των οργανώσεων ως προς την αναγνώριση της ευρωπαϊκής επιλογής της χώρας και της συνεπαγόμενης ανάγκης συμμετοχής στην ΟΝΕ ήταν ως ένα βαθμό κοινή, παρά το γεγονός ότι η αξιολόγηση της ως στρατηγική επιλογή συνδεόταν με διαφοροποιούμενες πολιτικές απόψεις και προσανατολισμούς. Επίσης, εντόπισε **κοινή αίσθηση αντίληψης των δυσχερειών** που συνεπάγεται η σύγκλιση στην ΟΝΕ για την οικονομία, τους επιμέρους τομείς της, αλλά και την κοινωνία συνολικά. Ο ΣΕΒ ενώ αντιμετώπιζε την ΟΝΕ ως μία νέα ευκαιρία για την οικονομική ανάπτυξη, αντιμετώπιζε αρνητικά την πιθανότητα Ευρωπαϊκών Συμβάσεων. Αντίθετα, οι οργανώσεις των μικρότερων επιχειρηματιών υϊθετούσαν περισσότερο αμυντικές στάσεις λόγω της επιτελούμενης αναδιάρθρωσης και της κρίσης στον χώρο του εμπορίου και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Στη συνέχεια, η Πετράκη (1998)³²⁷ εστίασε ερευνητικά στις **πολιτικές εργοδοσίας στους χώρους εργασίας** με έρευνα πεδίου σε βιομηχανικές επιχειρήσεις της κλωστοφαιφουργίας καθώς και με αναφορές σε άλλες μεγάλες επιχειρήσεις της Λαυρεωτικής από την αρχική περίοδο της ανάπτυξης τους μέχρι και τη μεγάλη κρίση στις αρχές της δεκαετίας του 1990 οπότε και οι περισσότερες επτώχευσαν ή έκλεισαν. Έχοντας εφαρμόσει χρονικό διαχωρισμό σε τρεις περιόδους (1960-1974, 1974-1985, 1985-1993) με διαφορετικά χαρακτηριστικά ως προς τις συνθήκες στην τοπική αγορά εργασίας ανέλυσε τον εργοδοτικό λόγο του ΣΕΒ ως προς τις οργάνωση της εργασίας με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Στις αρχές της επόμενης δεκαετίας οι Lanza and Lavdas (2000)³²⁸ συνέβαλλαν με μία σημαντική μελέτη που αφορά στην **ιστορική εξέλιξη του ΣΕΒ** και της ιταλικής Confindustria σε σχέση με το εθνικό πολιτικό σύστημα της κάθε οργάνωσης. Όσον αφορά στην ελληνική περίπτωση, ο Λάβδας εξηγεί ότι το περιβάλλον του

³²⁷ Πετράκη Γ. (1998) 'Κοινωνικοί Συσχετισμοί και Εργοδοτικές πολιτικές Διαχείρισης και Ελέγχου της Εργασίας 1950-1963', Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

³²⁸ Lanza, O., & Lavdas, K. (2000). The disentanglement of interest politics: Business associability, the parties and policy in Italy and Greece. *European Journal of Political Research*, 37(2), 203-235.

εξαρθρωμένου κορπορατισμού στο οποίο λειτουργούσε για πολλές δεκαετίες ο ΣΕΒ είχε σημαντικές επιπτώσεις για τη **συμπεριφορά του στο πολιτικό σύστημα**. Από τη μία, ο συντεχνιακός κατακερματισμός και από την άλλη ο πολιτικός καιροσκοπισμός με τον οποίο τα πολιτικά κόμματα αντιμετώπιζαν τις επαγγελματικές οργανώσεις, είχαν ως συνέπεια τον περιορισμό των φιλελεύθερων χαρακτηριστικών της οικονομίας και κολοσσιαίες δυσκολίες για συμφωνίες και συναίνεση κατόπιν κοινωνικού διαλόγου και πέραν του καθορισμού των επιπέδων των μισθών. Σύμφωνα με τον Λάβδα, οι δυσκολίες αυτές που πηγάζουν σε ιστορικούς λόγους είχαν ως αποτέλεσμα τη μη ικανότητα του εθνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων να μπορεί να προβαίνει σε μακροχρόνιο στρατηγικό σχεδιασμό και στη διαπραγμάτευση κοινωνικών συμφωνιών, παρά το γεγονός ότι κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις υπήρχαν ήδη πολλά χρόνια. Η εν λόγω μελέτη, αρχικά παρέχει στοιχεία για τη δημιουργία και εξέλιξη των πρώτων εργοδοτικών-επιχειρηματικών οργανώσεων (ΣΕΒ, ΕΕΕ³²⁹, ΓΣΕΒΕ, ΕΕΤ³³⁰ και τους προγόνους της ΕΣΕΕ), καθώς και στη συνέχεια επικεντρώνεται στον ΣΕΒ.

Πιο αναλυτικά, η μελέτη των Lanza και Λάβδα αποκωδικοποιεί τη στάση του ΣΕΒ ως προς την **προστασία της εγχώριας παραγωγής-βιομηχανίας** που λάμβανε χώρα εντός ενός εθνικού οικονομικού περιβάλλοντος του οποίου **ο δημόσιος τομέας είχε πρωταγωνιστικό ρόλο για δεκαετίες**. Η κατάσταση αυτή είχε επιπτώσεις τις πελατειακές σχέσεις, τις ελεγχόμενες τραπεζικές επιχορηγήσεις και δημόσιες προμήθειες οι οποίες επισκίαζαν συχνά τον ρόλο του Συνδέσμου. Οι από τις δεκαετίες του 1950 και του 1960, μάλλον θερμές σχέσεις του ΣΕΒ με τις εκάστοτε κυβερνήσεις και τα πολιτικά κόμματα που τις υποστήριζαν, συνεχίστηκαν και την περίοδο της στρατιωτικής επταετίας. Η **εσωστρεφής πολιτική της προστασίας της εγχώριας βιομηχανίας**, από την εποχή των κυβερνήσεων της ένωσης Κέντρου, είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία των **πρώτων ρηγμάτων στο εσωτερικό του Συνδέσμου** ο οποίος έμοιαζε μάλλον αμήχανος και μουδιασμένος στην αρχή της μεταπολίτευσης. Στην ουσία, δεν είχε συνηθίσει να βρίσκεται σε εχθρικό περιβάλλον το οποίο εκείνη την εποχή αφορούσε τόσο την αντιμετώπισή του από τις πρώτες κυβερνήσεις του ΠΑΣΟΚ όσο και από τη συντριπτική πλειοψηφία της κοινής γνώμης.

³²⁹ [Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών](#)

³³⁰ [Ελληνική Ένωση Τραπεζών](#)

Επιπλέον, ο συνδυασμός της ύπαρξης των πολλών μικρών επιχειρήσεων στην οικονομία και των λίγων μεγάλων δημιουργούσε πάντοτε στον ΣΕΒ **πρόβλημα νομιμοποίησης στη συνείδηση της κοινής γνώμης** ως τον εκφραστή της επιχειρηματικότητας εν συνόλω.

Όμως, από το 1974 και μετά, ο ΣΕΒ συνέχισε να χτίζει σταθερά το προφίλ του ως η εξέχουσα ελληνική επιχειρηματική οργάνωση επηρεάζοντας εν τέλει σημαντικά τις πολιτικές που αφορούσαν τόσο στη βιομηχανία όσο και στη διαδικασία του εξευρωπαϊσμού της χώρας. Επιπλέον, την ίδια περίοδο ο ΣΕΒ βελτίωσε την επιρροή προς τα μέλη του και ξεχώρισε ως εθνικός κοινωνικός εταίρος, παγιώνοντας την αντίληψη που τον ήθελε ως την κορυφαία οργάνωση της ελληνικής επιχειρηματικότητας. Εν τούτοις, δεν κατάφερε ποτέ να διυλίσει τις φυγόκεντρες τάσεις σε επίπεδο περιφερειακών συνδέσμων της βιομηχανίας και να τους καταστήσει όλους μέλη του³³¹, όπως επίσης και να αποφύγει τις εσωτερικές συγκρούσεις λόγω των διαχρονικά δύσκολων ζητημάτων που σχετίζονταν με τις δημόσιες κρατικές προμήθειες.

Το επόμενο έτος, ο Μαυρογορδάτος (2001)³³² χαρτογράφησε την **εξέλιξη των ομάδων πίεσης** στην Ελλάδα και προσπάθησε να ερμηνεύσει αλλά και να αντιπαραβάλει τις συνθήκες και το περιβάλλον δραστηριοποίησής τους με άλλες χώρες. Αφιέρωσε ειδικό κεφάλαιο για τις επαγγελματικές οργανώσεις και αναφέρθηκε ειδικότερα στους επιχειρηματίες³³³ καθώς και στους λοιπούς ελεύθερους επαγγελματίες³³⁴.

³³¹ Το ζήτημα αυτό επηρέασε την καρδιά της στρατηγικής του ΣΕΒ το 2018 οπότε και ο ΣΒΒΕ ανακηρύχτηκε από την κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ ως ισότιμος εθνικός κοινωνικός εταίρος ο οποίος συνυπογράφει την ΕΓΣΣΕ. Ως εκ τούτου ο ΣΕΒ τροποποίησε το καταστατικό του προκειμένου οι περιφερειακοί βιομηχανικοί σύνδεσμοι να εκπροσωπούνται στο ΔΣ και ξεκίνησε μία σειρά επισκέψεων των στελεχών της Υπηρεσίας του με σκοπό την ενημέρωση και σύσφιξη των σχέσεων του με τις επιχειρήσεις της περιφέρειας (βλ. τροποποιημένο καταστατικό [εδώ](#))

Μετά τις καταστατικές τροποποιήσεις που αποφασίστηκαν πέρυσι δημιουργήθηκαν 5 μη αιρετές θέσεις τις οποίες κατέλαβαν οι πρόεδροι των περιφερειακών βιομηχανικών Συνδέσμων Θεσσαλίας Κεντρικής Ελλάδος (ΣΒΘΚΕ), Επιχειρήσεων Βιομηχανιών Πελοποννήσου Δυτικής Ελλάδος (ΣΕΒΠΔΕ), Βιομηχανιών Αττικής και Πειραιώς (ΣΒΑΠ), Θεσσαλικών Επιχειρήσεων Βιομηχανιών (ΣΘΕΒ), Βιομηχανιών Στερεάς Ελλάδας (ΣΒΣΕ).

³³² Μαυρογορδάτος, Γ. (2001). Ομάδες πίεσης και δημοκρατία: Πατάκη, Αθήνα.

³³³ Βλ. σελ:89-100 και σελ:100-101 για τις ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις ειδικότερα.

³³⁴ Βλ. σελ:111-117

Η Αρανίτου (2002)³³⁵ την ίδια εποχή διερεύνησε τη **δυναμική που αναπτυσσόταν ανάμεσα στις εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις και στις αντίστοιχες υπερεθνικές ευρωπαϊκές οργανώσεις** και υποστήριξε την άποψη ότι οι υπερεθνικές οργανώσεις των εργοδοτών δεν έχουν υποκαταστήσει τις εθνικές. Ωστόσο, η διαφαινόμενη δυναμική του αρχιτεκτονήματος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης δεν άφησε ανεπηρέαστες τις εργοδοτικές ενώσεις σε εθνικό επίπεδο καθώς οι αντίστοιχες ευρωπαϊκές οργανώσεις άρχισαν πλέον να δρουν σε ένα πλαίσιο το οποίο περιγράφεται ως «τεχνητός νεοκορπορατισμός» ο οποίος επιβάλλεται «από τα πάνω».

Ο Βλανουκος (2002)³³⁶ μελέτησε τις θέσεις του ΣΕΒ, ως την κορυφαία ελληνική επιχειρηματική οργάνωση, σχετικά με **την επικείμενη διεύρυνση της ΕΕ το 2004**. Επισήμανε ότι ο ΣΕΒ, ήδη από πολύ νωρίς πριν τα μέσα της δεκαετίας του 1990, ήταν όχι μόνο υπέρμαχος της σχετικής διεύρυνσης σε πολιτικό επίπεδο αλλά έδωσε και μία διάσταση στρατηγικής προτεραιότητας και εξωστρέφειας προς τις χώρες της Βαλκανικής. Ο ΣΕΒ μέσα από κείμενα και δραστηριότητες της εποχής φαίνεται ξεκάθαρα ότι οραματίζονταν για την ελληνική επιχειρηματικότητα να έχει κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη των αγορών των όμορων χωρών. **Τα πλεονεκτήματα από τη διεύρυνση των ελληνικών επιχειρήσεων στις νέες αγορές** που θα εντάσσονταν στην κεντρική ενιαία ευρωπαϊκή αγορά πέραν της αύξησης των εξαγωγών θα ήταν και οι ευνοϊκές συνθήκες που δημιουργούντο για την αναδιάρθρωση της ελληνικής παραγωγής και την προσαρμογή της στις νέες συνθήκες της παγκοσμιοποίησης. Σε αυτήν τη διαδικασία διεύρυνσης, οι χώρες της Βαλκανικής εξαιτίας της γεωγραφικής και της πολιτικής τους εγγύτητας με την Ελλάδα θεωρούντο ως το καταλληλότερο «μαξιλαράκι» για τον πειραματισμό και την εξωστρέφεια των ελληνικών επιχειρήσεων λόγω εντεινόμενων οικονομικών πιέσεων από την παγκοσμιοποίηση των αγορών³³⁷.

³³⁵ Αρανίτου, Βάλια (2002). Η εκπροσώπηση των εργοδοτικών/επιχειρηματικών οργανώσεων. Οι εθνικές οργανώσεις στη δυναμική της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 20(1), 87-106.

³³⁶ Βλανουκος, S. (2002). Socio-Economic Pressure Groups in Greece and Enlargement: the Case of the Confederation of Greek Industrialists (SEV).

³³⁷ Πάντως, έχει εξαιρετικό ενδιαφέρον ότι στις μέρες μας ο ΣΕΒ υποστηρίζει σθεναρά την εξωστρέφεια των ελληνικών επιχειρήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο και τις αγορές του κόσμου πλέον (βλ. υπηρεσίες ΣΕΒ [Export Ready](#))

Στη συνέχεια, ο Λάβδας (2004)³³⁸ μελέτησε τις οργανώσεις συμφερόντων και τα πρότυπα διακυβέρνησης αναλύοντας την ελληνική περίπτωση σε συγκριτική διάσταση και τεκμηριώνοντας τη θεωρητική του άποψη για τις ιδιομορφίες του ελληνικού πολιτικού συστήματος το οποίο χαρακτηρίζει ως εξαρθρωμένο κορπορατισμό. Το βιβλίο του συνιστά ένα εξαιρετικό δοκίμιο το οποίο αναλύει θεωρητικά και εμπειρικά τα πλουραλιστικά και τα κορπορατιστικά συστήματα καθώς και το **πώς τα οργανωμένα συμφέροντα**, μέρος των οποίων συνιστούν τα εργοδοτικά-επιχειρηματικά συμφέροντα, **συμπεριφέρονται εντός του πολιτικού τους περιβάλλοντος** καθώς και το **πώς εμπλέκονται με την πολιτική διαδικασία**.

Η Αρανίτου (2006)³³⁹ εκπόνησε τη μελέτη της για τη συνδικαλιστική οργάνωση του εμπορίου στη μεταπολεμική Ελλάδα και ανέλυσε με συστηματικό τρόπο τις διαφορετικές εκφάνσεις των εμπορικών συμφερόντων. Πέραν των ενδιαφερόντων στοιχείων που παραθέτει για την ατομική και συλλογική (πολιτική) συμπεριφορά των μικρών εμπόρων στην Ελλάδα που σχετίζεται με την ιστορική και κοινωνική εξέλιξη της επαγγελματικής τους τάξης, αναφέρεται αναλυτικά στην ιστορική εξέλιξη των θεσμών συλλογικής τους εκπροσώπησης. Πιο συγκεκριμένα, προβαίνει σε ιστορική ανάλυση των θεσμών των εμπορικών συλλογών, των εμπορικών και βιομηχανικών καθώς και των επαγγελματικών επιμελητηρίων στα οποία συμμετέχει οργανωτικά το εμπόριο ανάλογα με τα διαφορετικά χαρακτηριστικά του (μέγεθος, είδος εμπορίας, παραγωγικός προσανατολισμός, γεωγραφικά χαρακτηριστικά). Επίσης, η Αρανίτου αναφέρεται στην εξέλιξη των ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ ως τριτοβάθμια όργανα και αναλύει τα ζητήματα που σχετίζονται με τη συμπληρωματική ή τη σχέση υποκατάστασης που έχουν όσον αφορά τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση και συμμετοχή των εμπορικών επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, αναφέρεται στην ιστορική εξέλιξη των δευτεροβάθμιων οργάνων (κλαδικές και γεωγραφικές ομοσπονδίες) και στον ρόλο άλλων συλλογικών οργάνων των εμπορικών επιχειρήσεων όπως ο ΣΕΣΜΕ³⁴⁰ και ο ΣΕΛΠΕ³⁴¹. Τέλος,

³³⁸ Λάβδας Κ. (2004) 'Συμφέροντα και πολιτική', Παπαζήση

³³⁹ Αρανίτου Β. (2006) 'Ο Συνδικαλισμός των Ελλήνων Εμπόρων: Ιστορία και Παράδοση', Το μικρό εμπόριο στη μεταπολεμική Ελλάδα, η πολιτική μίας αμφίβολης επιβίωσης, Παπαζήση

³⁴⁰ Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Σούπερ Μάρκετ ο οποίος στην ουσία μετά το εξοντωτικό πρόστιμο της Ελληνικής Επιτροπής Ανταγωνισμού περιήλθε σε καθεστώς διάλυσης. Ενδεικτικά in.gr 25/4/2005 και tovima.gr 24/11/2008.

³⁴¹ [Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Λιανικής Πωλήσεως Ελλάδος](http://www.synthesmos.gr)

εισέρχεται βαθύτερα στο ζήτημα της πολιτικής έκφρασης των εμπόρων παραθέτοντας στοιχεία που αφορούν στα εκλογικά αποτελέσματα και την ανθρωπογεωγραφία τους για την ΕΣΕΕ, τη ΓΣΕΒΕΕ, τα επιμελητήρια και τους εμπορικούς συλλόγους.

Την επόμενη χρονιά, επίσης η Αρανίτου (2007)³⁴², αναλύει τα εργοδοτικά συμφέροντα και την εγκαθίδρυση των σύγχρονων «ευρωπαϊκών» στρατηγικών τους προταγμάτων, σε σχέση με την πορεία των εργατικών συνδικάτων. Ισχυρίζεται, και κάνει κριτική ότι η παραχώρηση συναίνεσης από τη ΓΣΕΕ για την επίτευξη των εθνικών στόχων της ευρωπαϊκής ένταξης στην ΟΝΕ, άφησε ελεύθερο το πεδίο στο να γιγαντωθούν και να κατισχύσουν οι σύγχρονες νεοφιλελεύθερες εκφάνσεις των συμφερόντων του κεφαλαίου. Αυτό συνέβη παράλληλα με την φθίνουσα πορεία των εργατικών συνδικάτων στην ελληνική κοινωνία, η οποία κατέστησε σε πρωταγωνιστές του ανταγωνιστικού κοινωνικού παιχνιδιού τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Στον ίδιο συλλογικό τόμο, ο Πολυχρονίδης (2007)³⁴³ ανίχνευσε σε πρωτογενείς πηγές τις αναφορές του ΣΕΒ για τα εργασιακά θέματα και το συνδικαλιστικό κίνημα και εξέτασε **τη στρατηγική του ΣΕΒ στην προσαρμογή του λόγου του διαχρονικά**. Μελέτησε το Δελτίο του ΣΕΒ από το 1971 έως το 2004 και ανέλυσε τους απολογιστικούς λόγους των ετήσιων γενικών συνελεύσεων του Συνδέσμου που σχετίζονταν με τις εργασιακές σχέσεις και τη στρατηγική του προς τον εργατικό συνδικαλισμό. Τη δεκαετία του 1970, στον λόγο του ΣΕΒ επικρατούσαν όροι όπως η «ρύθμιση» και «αντιμετώπιση» των «εργατικών διαφορών» ή «ζητημάτων» που υπέκρυπταν έντονη αντίθεση συμφερόντων και προσωποποίηση της *αντίπαλης πλευράς*. Τη δεκαετία του 1980, στο νέο πολιτικό περιβάλλον, οι αντίστοιχες αναφορές μετατράπηκαν σε «εργασιακά» και «εργασιακές σχέσεις», τακτική που υποδηλώνει *ρίξιμο τόνων* και αποπροσωποποίηση του πεδίου αναφοράς και η οποία συμπίπτει χρονικά με την παρουσία του Νίκου Αναλυτή στη Διοίκηση του

³⁴² Αρανίτου Β. (2007) *‘Ο εργατικός συνδικαλισμός σε ενίσχυση των εργοδοτικών ενώσεων’*, Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004 (10^ο Επιστημονικό Συνέδριο 18-21 Μαΐου 2005), εκδ. Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα

³⁴³ Πολυχρονίδης Μ. (2007) *‘Για τον εργοδοτικό λόγο περί συνδικαλισμού στη Μεταπολίτευση’*, Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004 (10^ο Επιστημονικό Συνέδριο 18-21 Μαΐου 2005), εκδ. Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα

ΣΕΒ. Στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 επήλθε επιπλέον ένα βήμα αποστασιοποίησης με τη χρήση των όρων «εργασιακές και κοινωνικές εξελίξεις» ενώ από το 2004 προστέθηκαν οι παράμετροι της «απασχόλησης και κοινωνικής συνοχής».

Η εν λόγω ανάλυση του λόγου του ΣΕΒ ανέδειξε ότι η **στρατηγική του στην πολιτική επικοινωνίας στα ζητήματα εργασιακών σχέσεων** εξελίσσεται διαχρονικά σε τρεις άξονες: α) κοινωνία β) συνδικαλιστικές απαιτήσεις και γ) κυβέρνηση. Ο Πολυχρονίδης καταλήγει τονίζοντας τη συμβολή του Νίκου Αναλυτή στη διαμόρφωση της στρατηγικής και του λόγου του ΣΕΒ η οποία πήγαζε από τη βαθιά πεποίθηση και σταθερή του επιδίωξη για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου ως μέσου διατήρησης της κοινωνικής συνοχής και της προώθησης εκούσιων διαδικασιών επίλυσης των εργασιακών διαφορών³⁴⁴. **Η επιδίωξη του ΣΕΒ για θεσμοποίηση και ενίσχυση του διαλόγου των κοινωνικών εταίρων υπήρξε βασικό στοιχείο της στρατηγικής του για τις εργασιακές σχέσεις.** Κατά τον συγγραφέα δεν είναι τυχαίο ότι η επιτυχημένη υπογραφή και τήρηση των ΕΓΣΕΕ της πρώτης περιόδου μετά το 2000 ήταν απόρροια της συστηματικής δέσμευσης του Συνδέσμου για συναινετική προσέγγιση. Ο ΣΕΒ συνεχίζει, ακόμη και σήμερα, να αντιλαμβάνεται τον κοινωνικό διάλογο ως το μέσο για τη θεσμική του συμμετοχή σε κέντρα παραγωγής πολιτικής στα θέματα που τον αφορούν, με παράλληλη συμμετοχή στις ευρωπαϊκές εξελίξεις.

Επίσης το 2007, η εργασία της Πετράκη³⁴⁵ είχε ως στόχο να σχολιάσει τη χρήση της έννοιας «ανταγωνιστικότητα» στο λόγο και στις πολιτικές πρωτοβουλίες του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, τον οποίο χαρακτηρίζει ως κύριο «εκφραστή και οργανωτή της μεγάλης επιχειρηματικής τάξης στην ελληνική κοινωνία» και να παρατηρήσει τη **στρατηγική διεύθυνσης των ιδεών του** σε αυτήν. Η μελετήτρια με έντονη κριτική διάθεση ισχυρίζεται πως «ο ΣΕΒ αναπτύσσει ένα μαχητικό πολιτικό ακτιβισμό, ένα ριζοσπαστικό πολιτικό πρόγραμμα με στόχο την ολοσχερή υποχώρηση της αυτόνομης πολιτικής παρέμβασης με στόχους εξωοικονομικούς, που απορρέουν

³⁴⁴ Βλ. επίσης Πανσεληνά, Γ. (2014). [Νίκος Αναλυτής: Ο Επιμένων συλλογικά. ΣΕΒ.](#)

³⁴⁵ Πετράκη (2007) 'Η χρήση της ανταγωνιστικότητας ως αναλυτικής κατηγορίας στο πολιτικό πρόγραμμα του ΣΕΒ: Η ανθρωπολογία της γενικευμένης εμπορευματοποίησης' Εργασία που παρουσιάστηκε στο σεμινάριο Ομάδες Συμφερόντων του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης Μάϊος 2007. Βλ. επίσης (Πετράκη, 2008)

από τις αξίες και ανάγκες της ευρύτερης κοινωνικής αναπαραγωγής. Επαγγέλλεται μια κοινωνία ιδιωτών, επιχειρήσεων, ΜΚΟ και κοινωνικών εταίρων». Επιχειρηματολογεί πως ο ΣΕΒ προσπαθώντας να καταστήσει δημοφιλή την ιδεολογία της καπιταλιστικής επιχείρησης, την εκλαϊκεύει και την παρουσιάζει ως ατομικό προσανατολισμό δράσης και ιδεολογίας. Όσον αφορά το ζητούμενο της **μεταρρύθμισης του κράτους** και της δημόσιας διοίκησης, ο ΣΕΒ επιδιώκει να επιτύχει τη λειτουργία τους με βάση επιχειρηματικά κριτήρια, κάτι που ισχύει κατά αναλογία και για την **πολιτική απασχόλησης** για την οποία επιθυμεί να υπαχθεί σε άμεσα επιχειρηματικά κριτήρια με επίκεντρο τη μείωση του εργατικού κόστους. Ο ΣΕΒ επιδιώκει την υπαγωγή σε επιχειρηματικά κριτήρια και για την οργάνωση της παιδείας, ενώ επιδιώκει τη **μεταρρύθμιση του πολιτικού συστήματος** σε μια κατεύθυνση ιδιωτικοποίησης της πολιτικής ευθύνης και της πολιτικής παρέμβασης. Η μεταρρύθμιση αυτή επιδιώκεται μέσα από την επίκληση του κοινωνικού εταιρισμού. Ο ΣΕΒ επικαλείται τον **κοινωνικό διάλογο** ως πεδίο λήψης απόφασης και συναινετικής έκφρασης της κοινωνίας προκειμένου «να διαμορφωθούν κοινές στρατηγικές ανάπτυξης κοινωνικής συνοχής εκπαίδευσης, ασφάλισης κλπ.». Τέλος, σύμφωνα με τη μελετήτρια οι στρατηγικές αυτές επικαλούνται τον **κοινωνικό διάλογο** ως πεδίο λήψης απόφασης και πεδίο συναινετικής έκφρασης της κοινωνίας με απώτερο σκοπό την κατεδάφιση της έννοιας του πολιτικά ρυθμισμένου -και προστατευμένου από Νόμο- κοινού συμφέροντος.

Την ίδια εποχή, οι Featherstone and Papadimitriou (2008)³⁴⁶, στο βιβλίο τους εξετάζουν τα όρια του **εξευρωπαϊσμού της σύγχρονης Ελλάδας** μελετώντας μία **σειρά μεταρρυθμιστικών προσπαθειών** που αφορούσαν τις δεκαετίες του 1990 και 2000, πριν την έναρξη και εξάπλωση της οικονομικής κρίσης. Εμβαθύνουν περισσότερο στις επιδιωκόμενες μεταρρυθμίσεις του ασφαλιστικού συστήματος, της αγοράς εργασίας και στην ιδιόζουσα περίπτωση της Ολυμπιακής Εταιρείας. Παρέχουν διάφορα στοιχεία για **την στάση των κυριότερων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων** της εποχής (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕΕ) τόσο σε σχέση με τις εκάστοτε κυβερνήσεις όσο και με τα εργατικά συνδικάτα. Οι σχετικές τους αναφορές

³⁴⁶ Featherstone, K., & Papadimitriou, D. (2008). *The limits of Europeanization: reform capacity and policy conflict in Greece*. Springer.

βασίζονται σε πρωτογενή έρευνα (συνεντεύξεις) και σε άλλες πηγές όπως δημοσιεύματα και ανακοινώσεις της εποχής. Ειδικότερα για τον ΣΕΒ και τον ρόλο των μεγάλων επιχειρήσεων τις οποίες εκπροσωπεί, υπάρχουν πολλές αναφορές για το ποιά θέση πήρε, ορισμένες φορές αμυντική και ορισμένες άλλες θετική, με ή χωρίς ενθουσιασμό, απέναντι στις επικείμενες μεταρρυθμίσεις της εκάστοτε εποχής και ανάλογα με το πώς επηρεάζονταν η ισορροπία των διαφοροποιούμενων συμφερόντων στο εσωτερικό του.

Μερικά χρόνια αργότερα, η Αρανίτου (2012)³⁴⁷ ασχολήθηκε με τον κοινωνικό διάλογο υπό το πρίσμα των ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων. Η μελέτη της προσέγγισε τον κοινωνικό διάλογο από την πλευρά της πολιτικής επιστήμης και αναφέρεται στις πολυεπίπεδες επιδράσεις της συνδεδεμένης με αυτόν διαδικασίας του εξευρωπαϊσμού σε κεντρικό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Ανέλυσε το **ελληνικό σύστημα κοινωνικής εκπροσώπησης**, την εξέλιξη των ισορροπιών ανάμεσα στις διάφορες οργανώσεις συμφερόντων και ιδιαίτερα τον αντίκτυπο του κοινωνικού διαλόγου στη λειτουργία των εργοδοτικών συμφερόντων. Η Αρανίτου υποστηρίζει ότι η **εδραίωση του κοινωνικού διαλόγου** ως βασικής μεθόδου επικοινωνίας και σχέσης ανάμεσα στις οργανώσεις και στο κράτος στο πεδίο χάραξης πολιτικής, διαμόρφωσε τους όρους για τη βαθμιαία ηγεμόνευση των εργοδοτικών αιτημάτων και στρατηγικών. Εν τούτοις, και ιδιαίτερα στην αρχή της κρίσης παρατηρείται μια απόκλιση συμφερόντων στο εργοδοτικό στρατόπεδο ανάμεσα στους μεγάλους και στους μικρότερους εργοδότες.

Η Αρανίτου στο εν λόγω σύγγραμμα προβαίνει σε **περιοδολόγηση** σχετικά με την **εξέλιξη των κοινωνικού διαλόγου** υπό το πρίσμα των εργοδοτικών οργανώσεων και αναγνωρίζει πέντε αυτοτελείς περιόδους κατά την περιγραφή των οποίων παραθέτει ενδιαφέροντα στοιχεία για τον ρόλο και τη στάση των τριών κορυφαίων οργανώσεων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ). Πιο αναλυτικά, περιγράφει την περίοδο της **δυσπιστίας και προσαρμογής** (1974-1984), την περίοδο της **οργανωτικής προετοιμασίας** (1985-1992), την περίοδο της **θεσμοθετημένης συμμετοχής** στον κοινωνικό διάλογο (1993-1999), την περίοδο **μετάβασης** από τη θεσμοθετημένη

³⁴⁷ Αρανίτου, Β. (2012). *Κοινωνικός διάλογος και εργοδοτικές οργανώσεις: Από τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων στην ηγεμονία των αγορών*. .

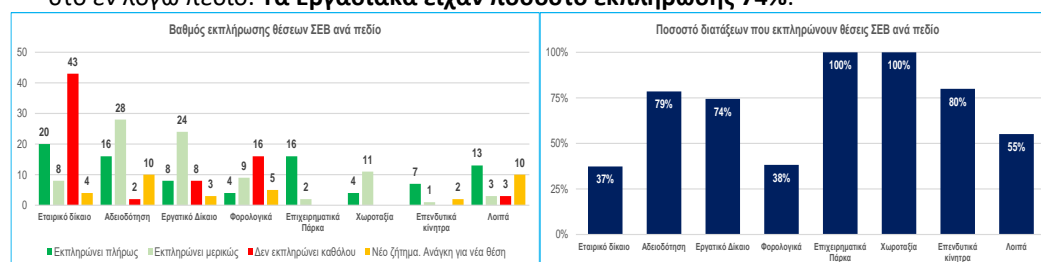
συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο (2000-2009) καθώς και την εκτίμηση της για την περίοδο της **κυριαρχίας χωρίς ηγεμονία** (2010-2012).

Όμως, ιδιαίτερα στη συνέχεια, εκτίμηση μας είναι πως δεν επαληθεύτηκε τελικά ο ισχυρισμός της για την απώλεια της ηγεμονίας των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων. Οι εθνικές εξελίξεις έδειξαν πως οι πολιτικές που εξέφραζε προτιμησιακά τουλάχιστον ο ΣΕΒ βρήκαν ισχυρό έρεισμα στις κυβερνήσεις της περιόδου των μνημονίων, ενώ ακόμη και η αριστερή κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ στη συνέχεια φαίνεται πως ικανοποίησε σε μέγιστο βαθμό τις προτάσεις του Συνδέσμου σε διάφορους τομείς της οικονομικής πολιτικής και του ρυθμιστικού περιβάλλοντος³⁴⁸. Επιπλέον, οι συστηματικές μετρήσεις της κοινής γνώμης και των μελών του και οι ετήσιες έρευνες για την ταυτότητα της εικόνας του στις οποίες προβαίνει ο ΣΕΒ έδειξαν μία διαχρονική θετική εξέλιξη στον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτός ο ρόλος και η συμβολή του. Η εκτενής και πλήρης τεκμηρίωση και

³⁴⁸ Χαρακτηριστικά είναι εσωτερικά σημειώματα της Υπηρεσίας και οι ετήσιοι απολογισμοί των δράσεων που παρουσιάστηκαν στα μέλη κατά τη διάρκεια των ετήσιων συνελεύσεων 2018 και 2019 στους οποίους τεκμηριώνονται με στατιστικά στοιχεία πως η συντριπτική πλειοψηφία πάγιων αιτημάτων και θέσεων του Συνδέσμου έχουν ικανοποιηθεί πλέον νομοθετικώς. Τα σχετικά ποσοστά για την περίοδο Μαΐου 2018 -Απριλίου 2019 ήταν ότι 1 στις 3 διατάξεις εκπλήρωνε πλήρως τις θέσεις του ΣΕΒ, ενώ περισσότερες από 6 στις 10 διατάξεις εκπλήρωναν τις θέσεις του ΣΕΒ (πλήρως ή μερικώς). Πιο αναλυτικά, σε σύνολο 280 διατάξεων τα αντίστοιχα ποσοστά εκπλήρωσης των θέσεων του ΣΕΒ ήταν ως εξής.

- Εκπληρώνουν πλήρως: 88 (31%)
- Εκπληρώνουν μερικώς: 86 (31%)
- Νέο ζήτημα - ανάγκη για νέα θέση του Συνδέσμου: 34 (12%)
- Δεν εκπληρώνουν καθόλου: 72 (26%)
- Στη συντριπτική πλειονότητα των πεδίων επετεύχθη εκπλήρωση θέσεων ΣΕΒ σε ποσοστό πάνω από 50%.

Απόλυτη επιτυχία υπήρξε στα **Επιχειρηματικά Πάρκα** και στη **Χωροταξία**, στο **Εταιρικό Δίκαιο** και στα **Φορολογικά** υπήρχε πιο χαμηλό ποσοστό εκπλήρωσης των θέσεων του ΣΕΒ (αλλά και πάλι αρκετά ικανοποιητικό πάνω από 35%). Το χαμηλότερο ποσοστό για το Εταιρικό Δίκαιο αποδίδεται στο γεγονός ότι υπήρχαν δύο σημαντικά νομοθετήματα (εταιρικοί μετασχηματισμοί και ΑΕ), τα οποία αναμόρφωσαν πλήρως τις ισχύουσες διατάξεις. Παρόλο που η θεσμοθέτησή τους αποτελούσε θετική εξέλιξη, ωστόσο αρκετές προβλέψεις τους έχρηζαν βελτίωσης, αποσαφήνισης ή συμπληρωματικών διατάξεων και για αυτό το λόγο στα σχετικά στατιστικά απολογισμού 43 διατάξεις χαρακτηρίστηκαν ως «Δεν εκπληρώνουν καθόλου». Για τα **Φορολογικά**, το χαμηλό ποσοστό αποτύπωνε τα προβλήματα που προέκυπταν από τις συνεχείς αλλαγές που υλοποιούνταν στο εν λόγω πεδίο. **Τα Εργασιακά είχαν ποσοστό εκπλήρωσης 74%.**



υποστήριξη των θέσεων του με δράσεις και επιστημονικό υλικό, η ευρύτερη δημόσια παρουσία και συμμετοχή του σε διαβουλευτικές διαδικασίες για ζητήματα που ξεπερνούν τα στενά συμφέροντα των μελών του, όπως ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας και των επιχειρήσεων, η πράσινη μετάβαση, η καινοτομία και οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού, σε συνδυασμό με την εντυπωσιακή διεύρυνση των μελών του τα τελευταία χρόνια, καθιερώνει τον ΣΕΒ ως κορυφαίο εθνικό θεσμό εκπροσώπησης της ελληνικής επιχειρηματικότητας με ισχυρά ερείσματα και ευρεία αναγνώριση της πρωτοκαθεδρίας του.

Με αφορμή την περίοδο της κρίσης και την εφαρμογή των μνημονίων, υπήρξε σειρά ξένων κυρίως δημοσιεύσεων από Έλληνες ακαδημαϊκούς ή ερευνητές οι οποίοι μεταξύ των υπολοίπων ζητημάτων που ανέλυσαν, είχαν αναφορές για **τον ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων και τη στάση τους σε διάφορα στάδια των διαπραγματεύσεων**. Τέτοια παραδείγματα συνιστούν οι Voskeritsian and Kornelakis (2011)³⁴⁹, Koukiadaki and Kretsos (2012)³⁵⁰, Dedoussopoulos, Aranitou, Koutentakis, and Maropoulou (2013)³⁵¹, και (Koukiadaki & Kokkinou, 2016a, 2016b)³⁵². Ενώ, πολύ πρόσφατα εντοπίζεται η δημοσίευση των Voskeritsian, Kornelakis, Kapotas, and Veliziotis (2020)³⁵³ οι οποίοι μελέτησαν **τις αντιδράσεις των κορυφαίων ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων** στις προκλήσεις που δημιουργήθηκαν τα πρώτα χρόνια του μνημονίου. Η μελέτη τους βασίστηκε στην ανάλυση των επιπτώσεων που επέφερε η βίαιη αποκέντρωση των εργασιακών σχέσεων και η υποταγή τους στους όρους της αγοράς, σε τέτοιο βαθμό που αναδύθηκε στο προσκήνιο έντονη υπαρξιακή αμφισβήτηση για τους κύριους επισπεύδοντες φορείς των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, τους κοινωνικούς εταίρους. Οι μελετητές εστίασαν στα οργανωμένα

³⁴⁹ Voskeritsian, H., & Kornelakis, A. (2011). Institutional change in Greek industrial relations in an era of fiscal crisis.

³⁵⁰ Koukiadaki, A., & Kretsos, L. (2012). Opening Pandora's box: The sovereign debt crisis and labour market regulation in Greece. *Industrial Law Journal*, 41(3), 276-304.

³⁵¹ Dedoussopoulos, A., Aranitou, V., Koutentakis, F., & Maropoulou, M. (2013). *Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations*. International Labour Organization.

³⁵² Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016). The Greek system of collective bargaining in (the) crisis. *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, 135.

Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016). Deconstructing the Greek system of industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 205-219.

³⁵³ Voskeritsian, H., Kornelakis, A., Kapotas, P., & Veliziotis, M. (2020). United We Stand? Marketization, institutional change and employers' associations in crisis. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X20935511.

εργοδοτικά συμφέροντα και **ερμήνευσαν τον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο αυτά καθορίστηκαν και αντέδρασαν** στις υπαρξιακές προκλήσεις που αντιμετώπισαν εξαιτίας του νέου ρυθμιστικού περιβάλλοντος που διαμορφώθηκε από το Μνημόνιο. Από τη μία πλευρά, τα μέλη τους είχαν ενστερνιστεί μία συγκεκριμένη κατεύθυνση μισθολογικής πολιτικής που περιλάμβανε μειώσεις μισθών, αποχή από κλαδικές συμβάσεις και αξιοποίηση στο έπακρο των ευέλικτων μορφών εργασίας. Από την άλλη, οι Οργανώσεις έχοντας μία καλή εικόνα πρόβλεψης για την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς της εργασίας, ανησυχούσαν έντονα για τον μακροπρόθεσμο αντίκτυπο αυτών των αλλαγών στην ιδιωτική κατανάλωση και στη βιωσιμότητα των ίδιων των κλάδων που εκπροσωπούσαν. Αντέδρασαν τελικά σύμφωνα με τα **ειδικά συμφέροντα** που εκπροσωπούσαν, τον **δομικό ρόλο** στο σύστημα βιομηχανικών σχέσεων και την **ισχύ** που είχαν.

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τον κεντρικό συλλογισμό των συγγραφέων, αν και θεωρητικά θα περίμενε κάποιος οι εργοδότες να χαιρόνταν με την κατεύθυνση και την ένταση της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που ήρε θεσμικά εμπόδια ετών για αυτούς, δε συνέβη τελικά κάτι τέτοιο. Οι Οργανώσεις τους ερμήνευσαν και αντέδρασαν διαφορετικά στην νέα κατάσταση του πλαισίου των βιομηχανικών σχέσεων που σηματοδοτήθηκε από την κρίση και εφαρμόστηκε με τα μνημόνια. Οι αλλαγές είχαν μεγάλη αρνητική επίπτωση στους πόρους από τους οποίους αντλούσαν ισχύ (power resources- βλ. Korpi, 2006), γεγονός το οποίο έδρασε καταλυτικά στο να επαναπροσδιορίσουν τον ρόλο και την ταυτότητα τους κάτι το οποίο με τη σειρά του ερμηνεύει τις διαφορετικές αντιδράσεις που είχαν. Οι Voskeritsian et al. αναφέρονται στον διαφορετικό **εξαγωγικό προσανατολισμό** των μελών του ΣΕΒ και του ΣΕΤΕ τα οποία **απαρτίζονται από επιχειρήσεις εκτεθειμένες στο διεθνή ανταγωνισμό** και έως εκ τούτου επιζητούσαν μεγαλύτερη ευελιξία από τις κλαδικές ΣΣΕ ώστε να προσαρμόζονται στις παραγωγικές και οικονομικές διακυμάνσεις. Αντίθετα, οι δύο Συνομοσπονδίες ΓΣΕΒΕΕ και ΕΣΕΕ ήταν υπέρ της **περιχαράκωσης και προστασίας των μΜΕ και του λιανεμπορίου**. Ανησυχούσαν για τις επιπτώσεις της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον κλαδικό ανταγωνισμό και τα **επίπεδα της κατανάλωσης** από τη μείωση του εθνικού εισοδήματος των εργαζομένων. Έτσι **υποστήριξαν τις ΣΣΕ των κλάδων τους ως μέσο αποφυγής της φτωχοποίησης που θα απειλούσε τη μεσοπρόθεσμη βιωσιμότητα**

των μικρών επιχειρήσεων και εμφανίστηκαν ως θεματοφύλακες των μακροπρόθεσμων κλαδικών συμφερόντων των μελών τους.

Οι συγγραφείς αναφέρουν ότι πέραν της επιστροφής του καθορισμού του κατώτατου μισθού στους κοινωνικούς εταίρους, οι άλλες τους θέσεις για τα θεσμικά ζητήματα διέφεραν σημαντικά (σελ. 16). Η έρευνα μας σε αυτό το σημείο έχει να προσθέσει και τη συμφωνία όλων των εργοδοτικών οργανώσεων στα ζητήματα της υποχρεωτικής Διαιτησίας. Επίσης, οι συγγραφείς ισχυρίζονται ότι οι αντιδράσεις στις Μνημονιακές πολιτικές πήγαζαν από τα διαφορετικά δομικά χαρακτηριστικά των κλάδων και του μεγέθους των επιχειρήσεων που εκπροσωπούσαν. Και σε αυτό το σημείο θέλουμε να προσθέσουμε άλλο ένα στοιχείο που προέκυψε από την έρευνα της παρούσας το οποίο είναι η διαφορετική οργανωτική διάρθρωση των οργανώσεων μεταξύ τους, με τους Συνδέσμους ΣΕΒ και ΣΕΤΕ να έχουν μεν κυρίως μεγάλες επιχειρήσεις μέλη, αυτά δε να είναι άμεσα. Επίσης, στους Συνδέσμους τα παραταξιακά ζητήματα δεν έχουν ρόλο διαμόρφωσης στρατηγικής και η λειτουργία τους στο πολιτικό πεδίο γίνεται με θέσεις πολιτικής που εξαρτώνται μόνο από τα επιχειρησιακά ή τα κλαδικά συμφέροντα και όχι από συνδικαλιστικές παρατάξεις πολιτικών κομμάτων.

Εν κατακλείδι της ανασκόπησης της ελληνικής βιβλιογραφίας, πρέπει να προστεθούν και οι εκδόσεις των ίδιων των οργανώσεων για την ιστορία τους και τα πρόσωπα που είχαν σημαντική συμβολή στην εξέλιξη αυτής. Ενδεικτικά, για τον **ΣΕΒ** οι εκδόσεις [Οραματιστές και Συγχρόνως Ρεαλιστές - Λόγοι Προέδρων 1945-2014](#), [Νίκος Αναλυτής: Ο Επιμένων συλλογικά](#) της Γεωργία Μ. Πανσεληνά ΣΕΒ (Πανσεληνά, 2014α, 2014b) και [Θεόδωρος Φέσσας, Πρόεδρος ΣΕΒ 2014-2020 «Έξι χρόνια ηγεσίας, δημιουργικότητας και προσφοράς»](#) (ΣΕΒ, 2020). Για τη ΓΣΕΒΕΕ οι ειδικές εκδόσεις [1819-1919: 100 χρόνια ΓΣΕΒΕΕ](#)³⁵⁴, [Σύγχρονη ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ 1997-2018](#)³⁵⁵, [Η ΓΣΕΒΕΕ στον 20ό αιώνα](#)³⁵⁶. Ενώ και για τον **ΣΕΤΕ** υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με την ίδρυση του στο επετειακό λεύκωμα [1991-2001 10 χρόνια ΣΕΤΕ](#) (ΣΕΤΕ,2001).

³⁵⁴ Ποταμιάνος (2019), 1919-2019 100 χρόνια ΓΣΕΒΕΕ. Αθήνα:ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

³⁵⁵ Παλούκης (2020), Σύγχρονη ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ 1997-2018. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

³⁵⁶ Κατσούδας (2019), Η ΓΣΕΒΕΕ στον 20ό αιώνα. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (σε συνεργασία με τον Κώστα Κορόζη)

3.1.2 Η συμμετοχή των εργοδοτικών οργανώσεων στην ιστορική εξέλιξη των ΕΓΣΣΕ.

Μία συναίνεση μακράς διάρκειας που δεν απέτρεψε την καταστροφική κρίση.

Η ιστορία των εθνικών συλλογικών συμβάσεων σε κάθε χώρα είναι απόλυτα συνυφασμένη με την κεντρική λειτουργία των εργοδοτικών οργανώσεων τους, αυτή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η συμμετοχή στη διαμόρφωση ΣΣΕ, είτε για τις δυνάμεις της εργασίας είτε για τις εργοδοτικές οργανώσεις, ανεξαρτήτως του βαθμού εμπλοκής του κράτους, συνιστά συμμετοχή στη διαμόρφωση εθνικών και κλαδικών πολιτικών που συνδέονται με την αγορά εργασίας και κατά επέκταση με την κοινωνική πολιτική. Οι συμφωνίες μεταξύ των εταίρων που υπάρχουν στις ΕΓΣΣΕ, πέραν της ίδιας της εργατικής νομοθεσίας που επηρεάζει το σύστημα των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων άμεσα, δίνουν και το στίγμα διαμόρφωσης του. Στην παρούσα ενότητα αποτυπώνεται η καταγραφή της ιστορικής εξέλιξης των ΕΓΣΣΕ στην Ελλάδα και αναφέρονται ενδεικτικά ορισμένες από τις αποφάσεις που περιείχαν οι οποίες χαρακτήρισαν την εξέλιξη του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων καθώς και τον προσανατολισμό της συναίνεσης της εκάστοτε περιόδου.

Η ιστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα άρχισε την περίοδο του μεσοπολέμου. Η πρώτη ΕΓΣΣΕ υπεγράφη το 1936 και από την εργοδοτική πλευρά συμμετείχαν τα Εμπορικά Επιμελητήρια Αθηνών, Πειραιώς, Θεσσαλονίκης, ο ΣΕΒ και η Ένωση Ελλήνων Τραπεζιτών. Η ΓΣΕΒΕΕ υπογράφει την πρώτη ΕΓΣΣΕ το 1960, ενώ οι Εμπορικοί Σύλλογοι Αθηνών και Πειραιώς συμμετείχαν από το 1947.

Ακολουθώντας, παρατίθενται οι σχετικοί περίοδοι και ορισμένες από τις χαρακτηριστικές συμφωνίες που περιείχαν:

1936-1956: Οι πρώτες ΣΣΕ - Εισαγωγή του θεσμού πριν τον πόλεμο και η μετέπειτα ενδυνάμωση του

Η πρώιμη περίοδος χαρακτηρίζεται από τη θεσμοθέτηση των πρώτων εργαλείων αντιμετώπισης των προβλημάτων του προπολεμικού και μεταπολεμικού πληθωρισμού και από ΣΣ που επεδίωκαν κοινωνική ισότητα (ηλικίες, γεωγραφικές περιοχές, μαθητευόμενοι), προέβλεπαν διατάξεις για την παραγωγικότητα της εργασίας και τις τιμές των αγαθών της βιομηχανίας, της βιοτεχνίας και του εμπορίου.

Επίσης, περιείχαν διατάξεις για την προστασία της υπερωρίας και της άδειας, καθώς και για την ενίσχυση της μαθητείας.

Πιο αναλυτικά, το **1936** υπεγράφησαν οι πρώτες ΕΓΣΣΕ που αφορούσαν στην «Υπαλληλική τάξη» (πλην των υπαλλήλων των παντοπωλείων, των ξενοδοχείων ύπνου, των εστιατορίων, των καφενείων, των ζαχαροπλαστείων και των γαλακτοπωλείων) και στους εργάτες της χώρας. Τα μισθολογικά όρια που ίσχυαν για την Αθήνα και τον Πειραιά, ίσχυαν μειωμένα κατά 5% για τη Θεσσαλονίκη και 10% για τις πόλεις άνω των 10.000 κατοίκων, ενώ για τις υπόλοιπες πόλεις ίσχυαν μειωμένα κατά 20%. Οι δε αυξήσεις, δίνονταν ανάλογα με **ηλικιακές κλάσεις και γεωγραφικά κριτήρια**.

Στη συνέχεια μεσολάβησε ο πόλεμος και η ΕΓΣΣΕ επέστρεψε το **1947** ρυθμίζοντας πέραν των μισθολογικών, διάφορα ζητήματα και προέβλεπε για την **παραγωγικότητα της εργασίας** «Αναπροσαρμογή των μισθών των υπαλλήλων των προπολεμικών συμβάσεων και του οικογενειακού επιδόματος σύμφωνα με νέο πίνακα μισθών. Η αμοιβή των υπαλλήλων δύναται να είναι ανωτέρα των ορίων του πίνακα μέχρι και 30%, υπό τον απαραίτητον όρον της αναλόγου προς την αύξηση βελτίωση της ποιοτικής ή ποσοτικής απόδοσης του υπαλλήλου και συνεπώς της μη αύξησης των τιμών των βιομηχανικών προϊόντων». Για τις **παροχές σε είδος** ανέφερε ότι «Εάν ο εργοδότης προσφέρει είτε στέγαση, φωτισμό ή τροφή είτε χορηγεί κατά τρόπον συνεχή είδη, δικαιούται να προβαίνει σε ανάλογες εκπτώσεις των μισθών οι οποίοι δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 5% για στέγαση, 2% για φωτισμό, για τροφή υπολογισμένη σε τιμές κόστους της το 12%». Επίσης, οι εργοδοτικοί φορείς είχαν συμφωνήσει να μελετηθεί το ζήτημα των διάφορων **ασφαλιστικών εισφορών** προς τα ταμεία με σκοπό την τάση μείωσης αυτών και ως **αντιστάθμισμα** να μην αυξηθούν οι τιμές των προϊόντων του εμπορίου, της βιομηχανίας και της βιοτεχνίας. Τέλος, το 1947 υπεγράφη και ξεχωριστή ΣΣΕ για τους μαθητευόμενους εργάτες.

Η ΕΓΣΣΕ του **1956** περιείχε ειδικές προβλέψεις για τους **μαθητευόμενους** εργατοτεχνίτες της σιδηροβιομηχανίας, πρόβλεψη για την αμοιβή της **υπερωριακής απασχόλησης** από τις 60 έως τις 120 ώρες και πλέον αυτής, καθώς παρακράτηση ενός ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη υπέρ των **οικείων επαγγελματικών οργανώσεων**.

Η δεκαετία αυτή, πριν την περίοδο της στρατιωτικής επταετίας κατά την οποία δεν υπήρχαν ΣΣ³⁵⁷, χαρακτηρίζεται από τις προσπάθειες ενίσχυσης της **ανταγωνιστικότητας των βιομηχανικών προϊόντων** και της θεσμοθέτηση της **χρηματοδότησης των επαγγελματικών οργανώσεων**. Πιο αναλυτικά, η ΕΓΣΣΕ του **1958** προέβλεπε υποχρεωτική παρακράτηση 1% από το βασικό μισθό Μισθωτών και 1% επί των διαμορφούμενων ημερομισθίων υπέρ του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων και η σύμβαση του **1962** παρακράτηση μισού ημερομισθίου από το δώρο Χριστουγέννων υπέρ ενίσχυσης της ΓΣΕΕ, ενώ υπήρχε δυνατότητα άρνησης του εργαζόμενου με έγγραφη αίτηση.

Ο Πίνακας 17 αποτυπώνει τις ΕΓΣΣΕ των δύο αυτών πρώτων περιόδων. Στις στήλες του πίνακα υπάρχουν πληροφορίες (όσες ήταν διαθέσιμες) για τις ημερομηνίες υπογραφής των ΣΣ, τα συμβαλλόμενα μέρη και το πεδίο εφαρμογής τους.

³⁵⁷ Πάντως, στη σχετική έρευνα από το αρχείο των Δελτίων της Εργατικής Νομοθεσίας, υπάρχουν αναφορές για μία ΕΓΣΣΕ λίγο πριν το απριλιανό πραξικόπημα στις 14 Φεβρουαρίου 1967 της οποίας το περιεχόμενο δεν κατέστη εφικτό να βρεθεί σε οποιαδήποτε πηγή. Για τις παρεμβάσεις της επτάχρονης δικτατορίας στις ΕΓΣΣΕ βλ κεφ. 1 σελ. 16 σε Κουζής and Καψάλης (2020).

Πίνακας 17: Οι πρώτες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 1936-1968.

A/A	ΕΤΟΣ	ΗΜ/ΝΙΑ	ΕΓΣΣΕ	ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	
1	1936	12-Αυγ	ΕΘΝΙΚΗ - Υπάλληλοι	ΕΒΕΑ ΕΒΕΠ ΕΒΕΘ ΣΕΒ ΕΕΤραπεζών	ΕΚΑ ΕΚΠ ΙΔΙΩΤΙΚΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΜΠΟΡΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΘΗΝΩΝ ΠΑΝ. ΕΝΩΣΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	Υπαλληλική τάξη πλην υπάλληλοι παντοπωλείων, ξενοδοχείων ύπνου, εστιατορίων, καφενείων, ζαχαροπλαστειών και γαλακτοπωλείων. Τα μισθολογικά όρια ισχύουν για Αθήνα και Πειραιά, για τη Θεσσαλονίκη ισχύουν μειωμένα 5%, για άλλες πόλεις άνω των 10.000 κατοίκων μειωμένα 10%, για τις υπόλοιπες πόλεις μειωμένα κατά 20%.
			ΕΘΝΙΚΗ - Εργάτες	ΕΒΕΑ ΕΒΕΠ ΕΒΕΘ ΣΕΒ μέλος του Ανώτατου Οικονομικού Συμβουλίου	ΕΚΑ ΕΚΠ ΕΝΩΣΗ ΦΟΡΤΟΕΚΦΟΡΤΩΝ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΕΝΩΣΗ ΒΙΟΜ. ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΩΝ ΥΦΑΝΤΟΥΡΓΟΙ ΑΘΗΝΩΝ	
2	1938	19-Αυγ	ΕΘΝΙΚΗ - Εργάτες Βιομηχανικών Επιχειρήσεων	Πρόεδρος Κυβέρνησης & Υφυπουργός Εργασίας		Όλοι οι εργάτες των επιχειρήσεων και όχι μόνο των βιομηχανικών, πλην εκείνων που υπάγονται ή θέλουν να υπαχθούν σε γενικές ή ειδικές κλαδικές συμβάσεις και εφόσον οι όροι ρύθμισης είναι ευνοϊκότεροι για αυτούς.
3	1947	4-Νοε	ΕΘΝΙΚΗ - Υπάλληλοι	ΕΒΕΑ ΕΒΕΠ ΣΕΒ ΕΣΑ ΕΣΠ ΤΕΕ Πανελλήνια Ένωση Εργοληπτών Μηχανικών	ΓΣΕΕ	Οι υπάλληλοι των πάσης φύσης επιχειρήσεων και εργασιών. (εκτός των υπαλλήλων δια τους οποίους η αμοιβή συνίσταται εν όλω ή κατά κύριον αυτής μέρος εκ του προϊόντος ποσοστών ή φιλοδωρημάτων).
			ΕΘΝΙΚΗ - Εργάτες			Οι εργατοτεχνίτες των πάσης φύσης επιχειρήσεων και εργασιών. (εκτός των υπαλλήλων δια τους οποίους η αμοιβή συνίσταται εν όλω ή κατά κύριον αυτής μέρος εκ του προϊόντος ποσοστών ή φιλοδωρημάτων).
		ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗ - Υπάλληλοι (συμπληρωματική της από 4/11/1947)	Οι υπάλληλοι των πάσης φύσης επιχειρήσεων και εργασιών, καθώς και το υπηρετικών προσωπικό των πάσης φύσεως επιχειρήσεων και εργασιών.			
		1-Δεκ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ (συμπληρωματική της από 4/11/1947 ΣΣ εργατοτεχνικών)	Οι μαθητευόμενοι εργάτες αμφοτέρων των φύλων των πάσης φύσεων επιχειρήσεων και εργασιών.			
4	1954		17745/1945 Απόφασις της πενταμελούς εξ' Υπουργών Επιτροπή (Περί εγκρίσεως των οικονομικών όρων των κατωτέρω αναφερόμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας (5 Μαΐου 1954) Εγκρίνουν τις αποφάσεις του Υπ. Εργασίας.			
5	1956	25-Φεβ	Β' ΔΔΑ 2/1956	Ο Υπουργός Εργασίας εγκρίνει την απόφαση του Διαιτητικού Δικαστηρίου που απαρτίζεται από Πρόεδρο Εφετών, Διευθυντή Υπουργείου Εργασίας, εκπρόσωπο ΣΕΒ, δεύτερο εργοδοτικό μέλος και εκπρόσωπο μισθωτών.		
6	1958	22-Αυγ	Περί αυξήσεως των μισθών των επί μισθώ αμειβόμενων μισθωτών.	Παρουσία του Προέδρου της Κυβέρνησης, Υπουργού Συντονισμού, Υπουργού Εργασίας συνεβλήθησαν οι: Πρόεδρος ΣΕΒ, εκπρόσωπος εμπορικών συλλόγων Αθηνών-Πειραιώς-Θεσσαλονίκης, Πρόεδρος ΓΣΕΒΕΕ, Γεν. Γραμματέας και αναπληρωτές Γεν. Γραμματείς ΓΣΕΕ		Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοσδήποτε εργοδότες συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων εργατοτεχνιτών.
			Περί αυξήσεως των ημερομισθίων των επί ημερομισθίω αμειβόμενων μισθωτών			
7	1960	30-Αυγ	Περί αυξήσεως των γενικών κατωτάτων ορίων μηνιαίων μισθών των Ιδιωτικών Υπαλλήλων.	Παρουσία του Προέδρου της Κυβέρνησης, Υπουργού Συντονισμού, Υπουργού Εργασίας συνεβλήθησαν οι: Αντιπρόεδρος ΣΕΒ, κοινός εκπρόσωπος Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών-Πειραιώς-Θεσσαλονίκης, Πρόεδρος ΓΣΕΒΕ, Γενικός Γραμματέας και αναπληρωτής Γεν. Γραμματέας της ΓΣΕΕ		Υπάλληλοι οι οποίοι συνδέονται με οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου για όλη τη χώρα. Απασχολούμενοι εργατοτεχνίτες (Εργάτες, Εργάτριες και Μαθητευόμενοι) με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε όλη τη χώρα.
			Συμπληρωματική Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασις Εργασίας			
9	1962	1-Ιουν		Παρουσία του Προέδρου της Κυβέρνησης, Υπουργού Συντονισμού, Υπουργού Εργασίας συνεβλήθησαν οι: Αντιπρόεδρος ΣΕΒ, εκπρόσωπος Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών-Πειραιώς-Θεσσαλονίκης, Πρόεδρος ΓΣΕΒΕ, Γενικός Γραμματέας και μέλος της εκτελεστικής επιτροπής της ΓΣΕΕ.		
10	1967	14-Φεβ				
11	1968	12-Σεπ		Παρουσία του Υπουργού Εργασίας, συνεβλήθησαν οι: Αντιπρόεδρος ΔΣ ΣΕΒ, εκπρόσωποι των Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης, ο Πρόεδρος και ο Γεν. Γραμματέας ΓΣΕΒΕ με τον Γεν. Γραμματέα της ΓΣΕΕ.		

Η περίοδος της πρώιμης μεταπολίτευσης χαρακτηρίζεται από ΕΓΣΣΕ οι οποίες είχαν προσανατολισμό τη θεσμοθέτηση και τη ρύθμιση εργασιακών ζητημάτων που αφορούσαν στην ισότητα αρρένων – θηλέων, στην προστασία της μητρότητας, στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, στον έλεγχο του πληθωρισμού, στη θεσμοθέτηση της ΑΤΑ και σε προβλέψεις μέτρων κοινωνικής συνοχής.

Πιο συγκεκριμένα, η ΕΓΣΣΕ του **1975** καθιέρωνε την εβδομαδιαία εργασία 5 ημερών 45ωρου και 48ωρου με **υπερεργασία**, την **ίση αμοιβή** αρρένων – θηλέων και την **εκπαίδευση των συνδικαλιστικών στελεχών**. Επίσης, περιλάμβανε μία πρόταση για **σύσταση κεντρικού οργάνου τριμερούς και ισομερούς εκπροσωπήσεως**, στα πλαίσια του οποίου οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων, συνεργαζόμενοι ισότιμα με τους εκπροσώπους της Κυβέρνησης *«θα αναζητούν την λύσιν όλων των κοινού ενδιαφέροντος προβλημάτων με πνεύμα αμοιβαίας κατανοήσεως»*.

Η ΕΓΣΣΕ του **1976** θεσμοθέτησε τις πρώτες **μισθολογικές ωριμάνσεις** ανάλογα με την εργασιακή εμπειρία για του **υπαλλήλους** με προσαύξηση 10% για κάθε τριετή προϋπηρεσία, μέχρι και τρεις (3) τριετίες καθώς και το **επίδομα γάμου** *«Εις τους μμισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου, συνεστώτος του γάμου χορηγείται επίδομα γάμου εκ 5% υπό την προϋπόθεσιν ότι ο έτερος των συζύγων δεν ασκεί βιοποριστικόν επάγγελμα ή δεν συνταξιοδοτείται»*.

Το **1977** θεσμοθετήθηκε η **τριετία μισθολογικής ωρίμανσης** των εργατοτεχνιτών οι οποίοι δεν υπάγοντο σε άλλη ειδικότερη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση και εφεξής δικαιούνται μετά 3ετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία προσαύξηση ποσοστού 5% επί του γενικού ημερομισθίου ασφαλείας.

Το **1980** συμφωνήθηκε άλλη μία **προσαύξηση**, ομοίως 5%, για τη συμπλήρωση της 2^{ης} τριετίας μισθολογικής ωρίμανσης των εργατοτεχνιτών, ενώ η Διαιτητική απόφαση του **1981** υπαγόρευε να υπάρξει συσχέτιση αυξήσεων μισθών με τις ενδεχόμενες αυξήσεις στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων. Ακολούθως, η ΔΑ του **1982** προέβλεπε μία επιπλέον προσαύξηση 5% για την **τρίτη τριετία**-μισθολογική ωρίμανση των εργατοτεχνιτών και η Υπουργική Απόφαση του **1983** περιλάμβανε την απαγόρευση της συνομολόγησης των αυξήσεων των αποδοχών,

προκειμένου να ελεγχθούν οι δεινές πληθωριστικές πιέσεις της εποχής. Το **1984**, συμφωνήθηκε πέραν του επιδόματος γάμου, οι εργαζόμενες με τρία παιδιά και άνω (χωρίς ιδίους πόρους έως 25 ετών) ή με σύζυγο συνταξιούχο να λαμβάνουν πρόσθετο **επίδομα**. Επίσης στην ίδια ΕΓΣΣΕ θεσμοθετήθηκε η **άδεια μητρότητας** των 14 εβδομάδων. Ενώ, ένα έτος μετά συμφωνήθηκε η θεσμοθέτηση διάφορων μη μισθολογικών ζητημάτων όπως είναι οι **επιτροπές** Υγιεινής & Ασφάλειας και το **υπόδειγμα** του εσωτερικού κανονισμού εργασίας.

Τέλος, το **1990** συμφωνήθηκε να αξιοποιηθεί η θετική εμπειρία από το έργο της μικτής Επιτροπής για την Υγιεινή και Ασφάλεια και συμφωνήθηκε η συγκρότηση άμεσα κοινής Επιτροπής η οποία μέσα σε προθεσμία 2 μηνών θα αξιολογούσε τα μεγάλα προβλήματα που απασχολούν την Οικονομία και τους εργαζόμενους, όπως τα προβλήματα της ανάπτυξης, της απασχόλησης, της παραγωγικότητας, των εργασιακών σχέσεων, του φορολογικού, της επαγγελματικής κατάρτισης κλπ., καθώς και να προτείνει τη συγκρότηση κοινών Επιτροπών για τη μελέτη και διαμόρφωση κοινών θέσεων και προώθησης καθενός από τα ανωτέρω θέματα.

Ο Πίνακας 18 αποτυπώνει τις ΕΓΣΣΕ της προαναφερόμενης περιόδου και τα συμβαλλόμενα μέρη τους.

Πίνακας 18: Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 1975-1990.

A/A	ΕΤΟΣ	ΗΜ/ΝΙΑ	ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	
12	1975	26-Φεβ	Παρουσία του Πρωθυπουργού, Υπουργού Συντονισμού και Προγραμματισμού και του Υπουργού Απασχόλησης, συνεβλήθησαν οι κάτωθι: αφ' ενός μεν ο Πρόεδρος του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων, ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Εμπορικού Συλλόγου Αθηνών ως κοινός εκπρόσωπος των Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΒΕ και αφ' ετέρου ο Πρόεδρος, ο Γεν. Γραμματέας και ο Αναπληρωτής Πρόεδρος της ΓΣΕΕ	
13	1976	13-Φεβ	10/76 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών, εκδοθείσαν εις επίλυση διενέξεως μεταξύ αφ' ενός των: 1) Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων, 2) Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος, και 3) Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών - Πειραιώς - Θεσ/νίκης και αφ' ετέρου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος	
14	1977	26-Ιαν	Παρουσία του Πρωθυπουργού, Υπουργού Συντονισμού και Προγραμματισμού και του Υπουργού Απασχόλησης, συνεβλήθησαν οι κάτωθι: αφ' ενός μεν ο Πρόεδρος του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων, ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Εμπορικού Συλλόγου Αθηνών ως κοινός εκπρόσωπος των Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΒΕ και αφ' ετέρου ο Πρόεδρος, ο Γεν. Γραμματέας της ΓΣΕΕ	
15	1978	1-Μαρ	Αριθ. 9/1978 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών "περί αυξήσεως των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων και ρυθμίσεως ετέρων τινών γενικών όρων αμοιβής των μισθωτών της Χώρας".	
16	1979	15-Φεβ	Υπ' αριθ. 6/79 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών, εκδοθείσαν εις επίλυση της εις εθνικών γενικών πλαίσιον εγερθείσης διενέξεως μεταξύ αφ' ενός μεν του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων, της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος και των Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών, Πειραιώς, Θεσσαλονίκης και αφ' ετέρου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος δια της οποίας επεκυρώθη καθ' όλας αυτάς τας διατάξεις η υπ' αριθ. 2/79 απόφασις του Π.Δ.Δ.Δ. Αθηνών	
17	1980	21-Δεκ	Υπ' αριθ. 100/79 απόφαση του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών, εκδοθείσαν εις επίλυση της εις εθνικών γενικών πλαίσιον εγερθείσης διενέξεως μεταξύ αφ' ενός μεν του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων, της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος και των Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών, Πειραιώς, Θεσσαλονίκης και αφ' ετέρου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος	
18	1981	18-Δεκ	Υπ' αριθ. 120/1980 -απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών, εκδοθείσαν εις επίλυση της εις εθνικών γενικών πλαίσιον εγερθείσης διενέξεως μεταξύ αφ' ενός μεν του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων, της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος και των Εμπορικών Συλλόγων Αθηνών, Πειραιώς, Θεσσαλονίκης και αφ' ετέρου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος δια της οποίας επεκυρώθη καθ' όλας αυτάς τας διατάξεις η υπ' αριθ. 2/79 απόφασις του Π.Δ.Δ.Δ. Αθηνών	
19	1982	24-Φεβ	ΣΕΒ ΕΣΑ/ΕΣΠ/ΕΣΘ ΓΣΕΒΕ	ΓΣΕΕ
20	1983	1-Απρ	Εγκύκλιος	
21	1984	14.2.84	ΣΕΒ ΕΣΑ/ΕΣΠ/ΕΣΘ ΓΣΕΒΕ	ΓΣΕΕ
22	1985	19-Ιαν	ΣΕΒ ΕΣΑ/ΕΣΠ/ΕΣΘ ΓΣΕΒΕ	ΓΣΕΕ
23	1986	13-Μαρ	ΣΕΒ ΕΣΑ/ΕΣΠ/ΕΣΘ ΓΣΕΒΕ	ΓΣΕΕ
24	1987	1-Ιαν	Υπ' αριθ. 7/87 απόφαση του ΠΔΔΔ Αθηνών, που εκδόθηκε για να επιλύσει τη συλλογική διαφορά εργασίας, που δημιουργήθηκε ανάμεσα στους: 1) Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών, 2) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος, 3) Εμπορικό Σύλλογο Αθηνών, 4) Εμπορικό Σύλλογο Θεσ/νίκης αφενός και αφετέρου στη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)	
25	1988	26-Ιαν	ΣΕΒ ΓΣΕΒΕ ΕΣΑ-ΕΣΘ/ΕΣΠ	ΓΣΕΕ
26	1989	1-Ιαν	ΣΕΒ ΓΣΕΒΕ ΕΣΑ-ΕΣΘ/ΕΣΠ	ΓΣΕΕ
27	1990	21-Φεβ	ΣΕΒ ΓΣΕΒΕ ΕΣΑ-ΕΣΘ/ΕΣΠ	ΓΣΕΕ

Κατά την περίοδο μετά το 1991 και μέχρι λίγο πριν τη παγκόσμια οικονομική κρίση, οι ΕΓΣΣΕ αποτυπώνουν την ενίσχυση του ρόλου των εθνικών κοινωνικών εταίρων. Η σταθερότητα του κύκλου των διαπραγματεύσεων και οι ανανεώσεις των συμβάσεων ανά δύο έτη έδωσαν μεγαλύτερη ευελιξία στους συμβαλλόμενους να ασχοληθούν και με άλλα ζητήματα εκτός των μισθολογικών που από τη φύση τους, εάν δεν προκαλούν, τουλάχιστον συντηρούν ορισμένα συγκρουσιακά χαρακτηριστικά στο κλίμα των διαπραγματεύσεων. Ταυτόχρονα, η πορεία προς τη συμμετοχή στον σκληρό πυρήνα της ΕΕ και της ΟΝΕ χαρακτηρίστηκε από την ενίσχυση των θεσμικών οργάνων που συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι, τη σύγκλιση με την ευρωπαϊκή νομοθεσία και τις κοινοτικές πρακτικές, ευρύτερες συμφωνίες και συλλογική διαχείριση των εργασιακών, κοινωνικών ζητημάτων και προκλήσεων της αγοράς εργασίας, καθώς και από περαιτέρω ενίσχυση της προστασίας διάφορων εργασιακών δικαιωμάτων.

Πιο αναλυτικά, το **1991** συμφωνήθηκε οι κοινωνικοί εταίροι να συμβάλλουν στην προώθηση των αλλαγών που θεσμοθετούνται από την ΕΟΚ στα πλαίσια του ενιαίου κοινωνικού χώρου και να προωθήσουν την **επαγγελματική κατάρτιση**, ιδίως για τους νέους και τις γυναίκες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Σ' αυτό απέβλεπε και η **πρόσθετη εργοδοτική εισφορά**, που καθιερώθηκε με την ΕΓΣΣΕ. Επίσης, συμφώνησαν να μελετήσουν, από κοινού, το θέμα της σύνδεσης αμοιβής με την παραγωγικότητα, να μελετήσουν και να επιδιώξουν τις αναγκαίες θεσμικές αλλαγές για την αναβάθμιση του ρόλου τους στην διαχείριση των οικονομικών πόρων των Οργανισμών, στους οποίους συμμετέχουν με εργοδοτικές και εργατικές εισφορές. Επίσης, αποφασίστηκε η **ίδρυση** του Ινστιτούτου Υγιεινής & Ασφάλειας.

Το **1993**, υπήρξε περαιτέρω ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων με συμφωνίες για τις **άδειες** γάμου, γεννήσεως τέκνου, μητρότητας, γονικής ανατροφής, την άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών, τη νυχτερινή εργασία εγκύων και για την ισότητα των δύο φύλων.

Το **1994** θεσμοθετήθηκαν οι **εισφορές** για την καταπολέμηση της **μακροχρόνιας ανεργίας** και η εργοδοτική εισφορά για **επαγγελματική κατάρτιση**. Επίσης, αποφασίστηκε η σύσταση επιτροπών για φλέγοντα ζητήματα της εποχής

όπως η προσυνταξιοδοτική περίοδος, η παραγωγικότητα, η προστασία του περιβάλλοντος και τα ναρκωτικά. Ακόμη, υπήρξε δέσμευση για παροχή στοιχείων και ενημέρωσης που αφορά στην επαγγελματική κατάρτιση.

Το **1996** αποφασίστηκε η αύξηση της **άδειας για συμμετοχή σε εξετάσεις** των εργαζομένων μαθητών, ή σπουδαστών, ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου και η αύξηση των ημερών κανονικής άδειας των εργαζομένων άνω των 20 ετών προϋπηρεσίας Την ίδια χρονιά χορηγήθηκε το επίδομα **4^{ης} τριετίας** στους εργατοτεχνίτες και υπήρξαν συμφωνίες για μία σειρά άλλων ζητημάτων όπως ο αλκοολισμός, τα ναρκωτικά, η στήριξη παιδικής μέριμνας, η αντιμετώπιση του ρατσισμού και το περιβάλλον. Τέλος, συμφωνήθηκε η δημιουργία επιτροπών για τη μελέτη των κλαδικών επιπτώσεων από τη μείωση του χρόνου εργασίας και για τη σύσταση φορέα για θέματα ισότητας

Παρομοίως, το **1998** συμφωνήθηκαν η επέκταση της άδειας για συμμετοχή σε εξετάσεις για την προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης και προβλέψεις για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ανέργων νέων, για την **προστασία εργαζομένων** που ομοιάζουν με μισθωτούς και για μάστιγες της εποχής όπως τα ναρκωτικά, ο αλκοολισμός, το AIDS, ο ρατσισμός και η ξеноφοβία.

Στη ΕΓΣΣΕ του **2000** αποφασίστηκαν η προσαύξηση της **5^{ης} τριετίας** για τους εργατοτεχνίτες, η επέκταση της άδειας μητρότητας και λοχείας (συνολικά 17 εβδομάδες), η άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών, ή άδεια 2 ημερών για τη γέννηση τέκνου, η άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών. Επίσης, η κάλυψη από τον ΛΑΕΚ ασφαλιστικών εισφορών ηλικιωμένων μακροχρόνια ανέργων, κίνητρα για τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων, η ενίσχυση της προστασίας της προσωπικότητας, της προστασίας της ισότητας σε άλλες μορφές εργασίας, του σεβασμού της εθνικής, θρησκευτικής και πολιτισμικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων, η προστασία του περιβάλλοντος καθώς και η στήριξη της οικογένειας μέσω διευκόλυνσης και ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης.

Το **2002** ενισχύθηκε η **άδεια** φροντίδας παιδιού, η προστασία για τις μονογονεϊκές οικογένειες, η άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης και καθιερώθηκε η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς. Επίσης, συμφωνήθηκαν η περαιτέρω προστασία της απασχόλησης εξαρτημένων, η προστασία της απασχόλησης ηλικιωμένων εργαζομένων-ανέργων, να αποκτήσει

μεγαλύτερη ευελιξία το ΛΑΕΚ, να ενισχυθεί περαιτέρω ο ΟΕΕ, να διευκολυνθεί ο εθελοντισμός ενόψει των Ολυμπιακών του 2004, η κατάρτιση διάφορων κοινών προτάσεων και υπήρξε δέσμευση για προσπάθεια κοινής προσέγγισης για τη μείωση του χρόνου εργασίας μετά τους Αγώνες.

Το **2004** υπήρξε κοινό αίτημα στην Κυβέρνηση για την απαλλαγή από την υποχρέωση αναγγελίας και λήψης άδειας για υπερωρίες που αφορούν την 44η και 45η ώρα της εβδομάδας (διατηρουμένου του ισχύοντος ύψους της αμοιβής των εργαζομένων) και αποφασίστηκαν το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του τέκνου, η χορήγηση άδειας εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, η δυνατότητα εναλλακτικής χρήσης του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού, η άδεια λόγω AIDS και η άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση. Επίσης, υπήρξαν η συμφωνία για την τηλεργασία, την προστασία εξαρτημένης σχέσης εργασίας, την προστασία από τη χρήση ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης και μέτρα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής και της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, όπως επίσης και για τη διευκόλυνση εργασίας των αλλοδαπών εργαζομένων. Επιπρόσθετα, αποφασίστηκε η κωδικοποίηση των ΕΓΣΣΕ από το 1975 έως και το 2004.

Η ΕΓΣΣΕ του **2006** χαρακτηρίζεται από το προσάρτημα της **συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία** και από άλλες ρυθμίσεις που σχετίζονταν με το ΛΑΕΚ, τη στήριξη της οικογένειας και της γυναικείας απασχόλησης, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και τη φοίτηση στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γ.Σ.Ε.Ε. (Κ.ΑΝ.Ε.Π.- Γ.Σ.Ε.Ε.).

Τέλος, το **2008** υπήρξε η προσαύξηση της **6^{ης} τριετίας** των εργατοτεχνιτών, η προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά από 25ετή εργασία, η συμφωνία για τις άδειες απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού και η προσαύξηση της άδειας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών των τριτέκνων και πολυτέκνων. Επίσης, υπήρξαν προβλέψεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των αναδόχων γονέων, το στρες στην εργασία, τη σύσταση της Μόνιμης Επιτροπής Διάλογου: «Βήμα Διαλόγου», την άμεση νομοθέτηση των συμφωνιών της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., την αδήλωτη εργασία, τον εκσυγχρονισμό του ΟΑΕΔ, την προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑμΕΑ στη χρήση Η/Υ και την εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών.

Η περίοδος 2010-2019 η οποία συνιστά και την κύρια ερευνητική περίοδο της παρούσας χαρακτηρίζεται από την πρόσφατη μεγάλη οικονομική και κοινωνική κρίση που είχε ως αποτέλεσμα την ένταξη της Ελλάδας στο καθεστώς υποχρεωτικής εξωτερικής επιτροπείας και την αφαίρεση του θεσμοθετημένου δικαιώματος των εθνικών κοινωνικών εταίρων να ρυθμίζουν τον εθνικό κατώτατο μισθό. Ως εκ τούτου, οι εμπλεκόμενοι στις ΕΓΣΣΕ ασχολήθηκαν κυρίως με **τη διαχείριση μη μισθολογικών ζητημάτων που σχετίζονται με τις προκλήσεις του μέλλοντος της εργασίας και ενίσχυσαν τη συνεργασία και την ανταλλαγή τεχνογνωσίας με τη ΔΟΕ.**

Αναλυτικότερα, καθώς η κρίση χτυπούσε την πόρτα της χώρας και των κοινωνικών εταίρων, η σύμβαση του **2010** είχε πρόβλεψη τριετούς ισχύος και συνιστούσε την τελευταία ΣΣΕ που ρύθμιζε μισθολογικά ζητήματα πριν τους νόμους των μνημονίων και την εκχώρηση της αρμοδιότητας για τον κατώτατο μισθό στον Υπουργό Εργασίας. Σημαντικός κρίνεται ο όρος για τη διασφάλιση των επιδομάτων των Χριστουγέννων-Πάσχα για τους εργαζόμενους, ενώ υπήρξαν διατάξεις για τη διευκόλυνση τη διάθεσης κερδών στο προσωπικό της επιχείρησης, τα προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων, την επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων κατά 50% με πλήρη ασφαλιστική κάλυψή τους. Οι κοινωνικοί εταίροι υπογράμμισαν ότι οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών. Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούσαν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας. Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση του 13ου και 14ου μισθού και η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές

Η σύμβαση του **2013**, που υπεγράφη από ΓΣΕΕ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ και ΣΕΤΕ, (υπέγραψε για πρώτη φορά ο ΣΕΤΕ που είχε πρόσφατα αναγνωρισθεί νομοθετικά ως κοινωνικός εταίρος), για πρώτη φορά δεν είχε αντικείμενο τον καθορισμό του βασικού μισθού. Γίνεται ρητή μνεία στο καίριο πλήγμα που υπέστη ο θεσμός της ΕΓΣΣΕ από το ν. 4093/12, με τον οποίο περιορίζεται η έκταση ισχύος των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μόνο στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων, που εκπροσωπούνται από τις συμβαλλόμενες σ' αυτήν εργοδοτικές οργανώσεις, νομοθετείται ευθέως συγκεκριμένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο και θεσπίζεται νέο σύστημα νομοθετικώς πλέον καθορισμένου κατώτατου μισθού για το μέλλον, αρμοδιότητα που μέχρι πρότινος είχαν οι συμβαλλόμενες στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Στο ίδιο μήκος κύματος κινήθηκαν οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010 – 2012 με τις οποίες μειώθηκαν κατά 22% οι προβλεπόμενες από την ΕΓΣΣΕ κατώτατες αμοιβές και κατά 32% για τους νέους, καθώς και η αναστολή ισχύος της ρήτρας για τις τριετίες, ανάμεσα σε άλλα. Στο πλαίσιο αυτό τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύτηκαν να αναλάβουν άμεσα κοινές πρωτοβουλίες προς την κυβέρνηση για την αντιμετώπιση του εφιαλτικού προβλήματος της ανεργίας, ιδίως για την πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, την τροποποίηση του νέου νομικού πλαισίου που θέτει σοβαρούς περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία, την επαναφορά της πλήρους και καθολικής ισχύος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., την επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού, το πλαίσιο λειτουργίας της μετενέργειας. Συμφώνησαν ότι θα οργανωθεί η μεταξύ τους συζήτηση για την διερεύνηση και εξεύρεση λύσεων, με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της οικονομίας όχι στην κατεύθυνση του μισθολογικού κόστους αλλά της διαρθρωτικής πλευράς της (κόστη μεταφορικά, ενεργειακά και άλλα, χωροθέτηση του φορολογικού καθεστώτος κλπ.). Οι πρωτοβουλίες αυτές φιλοδοξούσαν να συμβάλλουν και να αποτελέσουν τη συνεισφορά των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων στην υπέρβαση της οικονομικής κρίσης και στην αναμόρφωση της χώρας.

Κατά την ΕΓΣΣΕ του **2014** επεκτάθηκε η δυνατότητα γονικής άδειας στον πατέρα στην περίπτωση αυτοαπασχολούμενης μητέρας καθώς και καθιερώθηκε η μεταξύ τους επιλογή σε περίπτωση που είναι και οι δύο μισθωτοί. Επίσης αποφασίστηκε η υλοποίηση Κοινών Δράσεων με τεχνική υποστήριξη από το Γραφείο

Διασύνδεσης Αθηνών της ΔΟΕ. Πιο αναλυτικά, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφάσισαν να παρέμβουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς της Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020, με τη σύναψη μιας Εθνικής Προγραμματικής Συμφωνίας για την οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση της Ελλάδας και τη συγκρότηση δικτύου συνεργασίας μεταξύ τους, στη βάση των παρακάτω θεματικών ενοτήτων: Απασχόληση – Εκπαίδευση – Κατάρτιση, Κοινωνική Προστασία, Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα – Καινοτομία. Επίσης, να επεξεργαστούν πρόταση σύμπραξης τους με τον ΟΑΕΔ με στόχο τη συντονισμένη οργάνωση δράσεων σχετικά με την απασχόληση των νέων (π.χ. μαθητεία, πρακτική άσκηση, εγγύηση για τη νεολαία, νεανική επιχειρηματικότητα κλπ) και να υλοποιήσουν Κοινές Δράσεις, με τεχνική υποστήριξη από το Γραφείο Διασύνδεσης Αθηνών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για να α) διερευνήσουν την αποτελεσματικότητα των δομών του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, β) να ενισχύσουν της αποτελεσματικότητας του κλαδικού επιπέδου διαπραγματεύσεως, γ) να εφαρμόσουν βιώσιμα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδίως μαθητείας και δ) να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις που απαγορεύονται από το νόμο στις εργασιακές σχέσεις, και να προωθήσουν άμεσα στην Πολιτεία προς αξιοποίηση τα Πορίσματα των ως άνω Κοινών Δράσεων.

Το **2016**, η ΕΓΣΣΕ προέβλεπε τη συνεργασία με τη ΔΟΕ για την αντιμετώπιση του προσφυγικού-μεταναστευτικού προβλήματος και την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Η ΕΓΣΣΕ του **2017** περιείχε δύο σημαντικά προσαρτήματα. Το πρώτο αφορούσε στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Το δεύτερο αφορούσε στην Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2016-2020.

Στην ΕΓΣΣΕ του **2018** αποφασίστηκαν η σύσταση κοινών τεχνικών ομάδων μελέτης για το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης, την επανεκκίνηση των επιχειρήσεων, τη διάσωση θέσεων εργασίας και την ύπαρξη κατευθυντήριων γραμμών για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τέλος, αποφασίστηκαν κοινά έργα για το Μέλλον της Εργασίας και την Επαγγελματική Κατάρτιση.

Τέλος, η ΕΓΣΣΕ του **2020** συνιστά στην ουσία επέκταση της ΕΓΣΣΕ του 2018 για ακόμη έναν χρόνο από τη λήξη της, μέχρι τα τέλη του 2020. Ο λόγος για τον οποίο επεκτάθηκε η προηγούμενη ΕΓΣΣΕ ήταν ότι οι 5 εθνικοί κοινωνικοί εταίροι του 2018 προσπάθησαν με αυτόν τον τρόπο να μπλοκάρουν την υπογραφή ΕΓΣΣΕ από τον ΣΒΕ. Εν τούτοις, παραμένουν ζητήματα και προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν μέσω συλλογικών αποφάσεων σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων. Ενδεικτικά αναφέρονται ο πραγματικός εμπλουτισμός και αναπροσανατολισμός του κοινωνικού διαλόγου πέραν των μισθολογικών, οι συνθήκες της νέας οικονομίας και η μετάβαση της από μοντέλο κλειστής-προστατευμένης σε ανοικτή-ανταγωνιστική οικονομία, οι συνέπειες της ανοικτής οικονομίας, της παγκοσμιοποίησης και της Ενιαίας Αγοράς για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους τους σε συνθήκες ευρωζώνης, δηλαδή κοινού νομίσματος και χαμηλού πληθωρισμού, όπως επίσης και οι τρέχουσες συνθήκες υψηλής ανεργίας με ταυτόχρονη έλλειψη ανθρωπίνου δυναμικού με επιθυμητές για τις επιχειρήσεις δεξιότητες.

Ο παρακάτω πίνακας 19 αποτυπώνει σωρευτικά την εξέλιξη όλων των ΕΓΣΣΕ από την πρώτη του 1936 μέχρι και την πλέον πρόσφατη για το 2020. Η ιστορία στην ουσία μία μακράς συναίνεσης και ενίσχυσης των θεσμών των κοινωνικών εταίρων η οποία όμως αποδείχτηκε εξαιρετικά εύθραυστη, όχι σε επίπεδο κλίματος και συνεργασίας, αλλά σε επίπεδο πραγματικού κοινωνικού αντίκτυπου και αποτυπώματος.

Πίνακας 19: Η έκβαση των ΕΓΣΣΕ 1936-2020

ΣΥΝΑΙΝΕΣΗ	ΑΑ	ΕΓΣΣΕ	Διαφορά σε έτη
NAI	1	1936	
Άλλο	2	1938	2
NAI	3	1947	9
Υπουργική απόφαση	4	1954	7
ΔΑ	5	1956	2
NAI	6	1958	2
NAI	7	1960	2
Άλλο	8	1961	1
NAI	9	1962	1
Άλλο	10	1967	5
NAI	11	1968	1

ΝΑΙ	12	1975	7
ΔΑ	13	1976	1
ΝΑΙ	14	1977	1
ΔΑ	15	1978	1
ΔΑ	16	1979	1
ΔΑ	17	1980	1
ΔΑ	18	1981	1
ΔΑ	19	1982	1
Εγκύκλιος	20	1983	1
ΝΑΙ	21	1984	1
ΝΑΙ	22	1985	1
ΝΑΙ	23	1986	1
ΔΑ	24	1987	1
ΝΑΙ	25	1988	1
ΝΑΙ	26	1989	1
ΝΑΙ	27	1990	1
ΝΑΙ	28	1991	1
ΝΑΙ	29	1993	2
ΝΑΙ	30	1994	1
ΝΑΙ	31	1996	2
ΝΑΙ	32	1998	2
ΝΑΙ	33	2000	2
ΝΑΙ	34	2002	2
ΝΑΙ	35	2004	2
ΝΑΙ	36	2006	2
ΝΑΙ	37	2008	2
ΝΑΙ	38	2010	2
ΝΑΙ	39	2013	3
ΝΑΙ	40	2014	1
ΝΑΙ	41	2015	1
ΝΑΙ	42	2016	1
ΝΑΙ	43	2017	1
ΝΑΙ	44	2018	1
ΝΑΙ	45	2020	2

3.1.3 Οι κορυφαίες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα.

Στις επόμενες ενότητες παρατίθενται τα κύρια σημεία της ιστορικής εξέλιξης των τεσσάρων οργανώσεων τις οποίες εξετάζει η παρούσα. Επίσης, παρέχονται πληροφορίες που συνθέτουν το σύγχρονο προφίλ τους σύμφωνα με τις διαθέσιμες πληροφορίες από τις ιστοσελίδες τους επικαιροποιημένες για το 2020.

3.1.3.α Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)

Σύντομη ιστορική επισκόπηση

Στις 29 Ιανουαρίου 1907 υπογράφηκε η ιδρυτική πράξη του **Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων και Βιοτεχνών** (ΣΕΒΒ) από περίπου 200 μέλη του τότε βιομηχανικού και του βιοτεχνικού κόσμου της Αθήνας και του Πειραιά. Μέλη ήταν τα πιο γνωστά ονόματα της ελληνικής βιομηχανίας σε μία περίοδο που η ξεκινούσε η εκβιομηχανοποίηση της χώρας. Κυρίως δύο λόγοι συνέβαλλαν για τη δημιουργία του ΣΕΒΒ. Ο πρώτος ήταν η εμφάνιση των εργατικών σωματείων και η αναγκαία για τους εργοδότες οργανωμένης απάντησης, σε μία εποχή κλιμάκωσης των εργατικών κινητοποιήσεων και διεκδικήσεων. Ο δεύτερος, το επιτακτικό αίτημα του κόσμου των επιχειρήσεων για τη δημιουργία θεσμών που θα προασπιζόταν και θα προωθούσαν τους αναπτυσσόμενους κλάδους της βιομηχανίας.

Σύμφωνα με τα κείμενα που τα οποία έχει επιμεληθεί η Γεωργία Πανσεληνά και βρίσκονται στον διαδικτυακό τόπο του ΣΕΒ στην ενότητα ορόσημα της ιστορίας του Συνδέσμου³⁵⁸, στα πρώτα χρόνια της λειτουργίας του ο ΣΕΒΒ συνέβαλε καθοριστικά στη συγκρότηση του επονομαζόμενου 8ου υπουργείου του υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, το 1910. Επίσης πρωτοστάτησε για την ψήφιση του νόμου 2948/1922 «περί προαγωγής της βιομηχανίας και βιοτεχνίας», θέτοντας με αυτόν τον τρόπο τα θεμέλια και το θεσμικό πλαίσιο για τη μεσοπολεμική βιομηχανική επέκταση και ανάπτυξη.

Το 1946 **αποχωρίζεται από τον βιοτεχνικό κόσμο** και μετονομάζεται σε Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ). Αυτό το έτος-ορόσημο σηματοδοτεί για τον

³⁵⁸ www.sev.org.gr/o-sev/i-istoria-mas/orosima/

Σύνδεσμο μια νέα περίοδο δράσης στο πλαίσιο της μεταπολεμικής ανασυγκρότησης και των σημαντικών αναδιαρθρώσεων της ελληνικής οικονομίας. Το νέο καταστατικό περιέγραφε ότι «Σκοπός του Συνδέσμου είναι η διά παντός προσφόρου μέσου ενίσχυσις και ανάπτυξις της βιομηχανίας και εν γένει των παραγωγικών εργασιών του τόπου, η αμοιβαία των μελών αυτού υποστήριξις προς προαγωγήν του έργου εκάστου και η διάδοσις των βιομηχανικών και τεχνικών γνώσεων». Την ίδια εποχή προχωρά σε διεύρυνση των υπηρεσιών του (με τη δημιουργία και της μόνιμης Επιτροπής Μελετών και Στατιστικής), υιοθετώντας παράλληλα μια νέα στρατηγική εξωστρέφειας. Δημοσίευσε μία σειρά ειδικών, εμπειριστατωμένων μελετών και εκδόσεων τη μεταπολεμική περίοδο. Επίσης, το ίδιο έτος που διαχωρίστηκε από τη βιοτεχνία για πρώτη φορά εξέδωσε τον έντυπο ετήσιο απολογισμό του, μαζί με την ετήσια ανασκόπηση της ελληνικής βιομηχανίας – μια πρακτική που συνεχίζει αδιάλειπτα, σε διάφορες μορφές, έως σήμερα.

Την επόμενη περίοδο, σύμφωνα με τον Μαυρογορδάτο, από πολύ νωρίς, μόλις το 1966, υπήρξε ξεκάθαρη καταστατική τοποθέτηση όσον αφορά τον στρατηγικό του προσανατολισμό του ΣΕΒ και προσπάθεια μετεξέλιξης του σε πραγματική ομοσπονδία στα «πρότυπα αντίστοιχων οργανώσεων της ΕΟΚ». Στη συνέχεια, κατά τη διάρκεια της επταετίας οι βιομήχανοι φάνταζαν κραταιοί, βασιζόμενοι στον ισχυρό προστατευτισμό και χάρη στο καταπιεσμένο εργατικό κίνημα είχαν εφαρμόσει εξαθλιωτικές εργασιακές συνθήκες. Το 1974 όμως βρέθηκαν ανέτοιμοι να αντιμετωπίσουν το ριζικά αλλαγμένο, και εχθρικό πλέον, οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον. Σε μία προσπάθεια μεταστροφής του κοινωνικού αισθήματος, το 1979, ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων μετονομάστηκε σε **Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών** και επέτρεπε μόνο σε νομικές μορφές επιχειρήσεων να γίνονται μέλη, αποκλείοντας τα μέλη άτομα, σε μία προσπάθεια να καταστεί η βιομηχανία απρόσωπος εθνικός θεσμός.

Η αλλαγή αυτή δε στάθηκε αρκετή, και παρά τις ελπίδες, δεν υπήρξε καμία σανίδα σωτηρίας από την κυβέρνηση της ΝΔ στη μη αποδοτική και υπερχρεωμένη βιομηχανία που ήταν τεχνητό αποτέλεσμα πολύμορφου προστατευτισμού, έτσι

σήμανε το τέλος μίας μακράς περιόδου *επανάπαυσης και αυταρέσκειας* (Μαυρογορδάτος, 1988)³⁵⁹.

Η **δεκαετία του 80** ξεκίνησε σε κλίμα υπονόμευσης της επιχειρηματικής εμπιστοσύνης και των προοπτικών βιομηχανικής ανάκαμψης με ασυγκράτητο κρατικό παρεμβατισμό και παράλληλη αχαλίνωτη επέκταση του δημοσίου τομέα που *καταβρόχθιζε* την ελληνική βιομηχανία, την υποκαθιστούσε. Ο ΣΕΒ αναγκάστηκε να περιχαρακωθεί σε μία τακτική συγκρατημένης έκφρασης για την άνοδο του κόστους εργασίας και τη συνεχή επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων εις βάρος των εργοδοτών και άφηνε αυτό το πολιτικά ευαίσθητο ζήτημα στους χειρισμούς της κυβέρνησης. Το 1984, για λόγους επιβίωσης, άλλαξε τη **στρατηγική** του όσον αφορά την εκπροσώπηση των επιχειρηματικών συμφερόντων και διεύρυνε τα μέλη του, επιτρέποντας την είσοδο, από κάθε «συναφή» επιχειρηματική δραστηριότητα. Τον Οκτώβριο του 1985 το σταθεροποιητικό πρόγραμμα της κυβέρνησης άλλαξε το κλίμα, σηματοδότησε την επιστροφή στην ιδιωτική πρωτοβουλία και στα κέρδη για τη βιομηχανία ενώ υπήρξε αισιοδοξία και προσδοκία για επενδύσεις. Το 1986, το σχέδιο και η προβληματική για την Ενιαία Αγορά διατήρησε το θετικό κλίμα στη βιομηχανία αφού το ΠΑΣΟΚ αναγνώρισε ότι η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας αποτελεί ευρωπαϊκό πρόβλημα, και με αυτό τον τρόπο **ικανοποιήθηκε ένα πάγιο αίτημα του ΣΕΒ**. Από το 1990, με το νέο νόμο για τις ΕΓΣΣΕ, ο ΣΕΒ άρχισε να μετέχει πλέον ενεργά στον σχεδιασμό αναπτυξιακής πολιτικής και εν συνεχεία τεχνοκράτες-εμπειρογνώμονες του βοήθησαν σημαντικά στα Μεσογειακά Ολοκληρωμένα Προγράμματα, αυξάνοντας την επιρροή του. Το Νοέμβριο του 1993 το κοινωνικό σχέδιο του ΠΑΣΟΚ για το Μάαστριχ βασιζόταν στην *απαραίτητη διαβούλευση*, η οποία μετεξελίχτηκε σε *υποχρεωτική διαπραγμάτευση* κατά την περίοδο που ταυτίστηκε με τους εθνικούς στόχους της ΟΝΕ και των Ολυμπιακών Αγώνων που προϋπέθεταν κοινωνική συναίνεση.

Στον πίνακα 20 αποτυπώνονται τα ορόσημα στην ιστορία του ΣΕΒ όπως αυτά παρουσιάζονται στην επίσημη ιστοσελίδα του Συνδέσμου.³⁶⁰

³⁵⁹ Μαυρογορδάτος Γ. (1998) *“Μεταξύ Πιτυοκάμπη και Προκρούστη: οι επαγγελματικές οργανώσεις στη σημερινή Ελλάδα”* Οδυσσέας

³⁶⁰ www.sev.org.gr/enimerosi/?katigories=history

Πίνακας 20: Τα ορόσημα στην ιστορία του ΣΕΒ

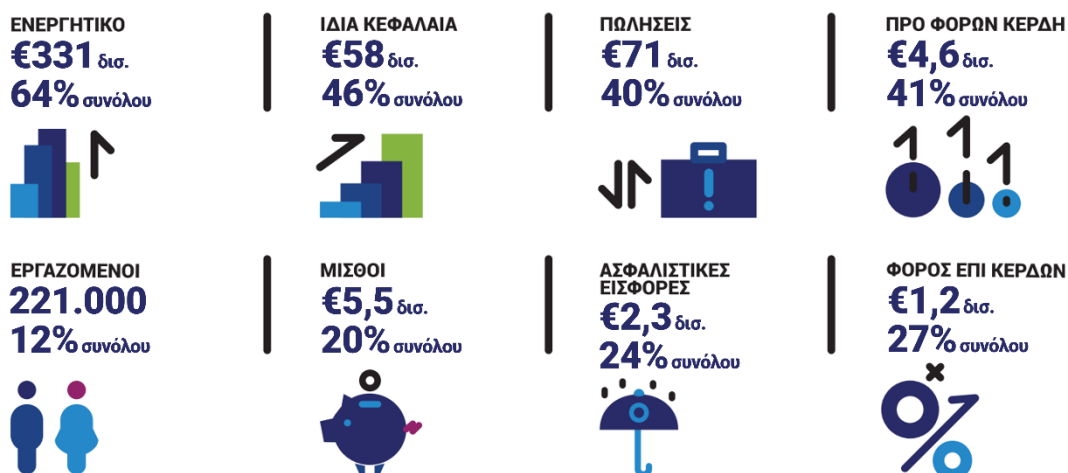
Έτος	Τα ορόσημα στην ιστορία του ΣΕΒ
1907	ο 29 Ιανουαρίου 1907 ιδρύθηκε ο Σύνδεσμος Βιομηχάνων και Βιοτεχνών
1914	ο Κυκλοφόρησε για πρώτη φορά τον Μάιο του 1914 η Βιομηχανική και Βιοτεχνική Επιθεώρησης
1946	ο Μετονομασία σε Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχάνων
1954	ο Μόνιμη στέγαση ΣΕΒ στην Στέγη της Βιομηχανίας το ιδιόκτητο μέγαρο στην οδό Ξενοφώντος 5
1962	ο Συστηματική έκδοση του 15νθήμερου Δελτίου Πληροφοριών από τον Ιούλιο του 1962 και δημιουργία του Γραφείου Τύπου του Συνδέσμου ο Αίτηση συμμετοχής στην UNICE (Union des Industries de la Communauté Européenne - Ένωση Βιομηχανιών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας)
1967	ο Ίδρυση μόνιμου Γραφείου Βρυξελλών
1975	ο Βιομηχανικό Συνέδριο και επανεκκίνηση των Συλλογικών Συμβάσεων ο Ίδρυση του Ινστιτούτου Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE)
1979	ο Μετονομασία σε Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών
1992	ο Δημιουργία του Εργαστηρίου Ελευθέρων Σπουδών Στελεχών Επιχειρήσεων (Athens Laboratory of Business Administration, ALBA)
2007	ο Μετονομασία σε Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

Το προφίλ του ΣΕΒ (2020)

1. Τα μέλη

Τα μέλη του ΣΕΒ είναι οι μεγάλες και μεσαίες οργανωμένες επιχειρήσεις της Ελλάδας. Μαζί εκπροσωπούν το 64% της οργανωμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα, 46% του συνολικού κύκλου εργασιών, 40% των εταιρικών εσόδων, 12% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και το 20% των μισθών(ασφαλισμένων στο ΙΚΑ) και 27% των εταιρικών φόρων. Οι επιχειρήσεις-μέλη του ΣΕΒ δραστηριοποιούνται σε όλους τους κλάδους, όπως ενέργεια, μεταφορές, μεταποίηση, φάρμακο, μέταλλα, τρόφιμα, τράπεζες, τεχνολογία, χημική βιομηχανία, υπηρεσίες, χονδρεμπόριο, κ.ά. Ο ΣΕΒ εκπροσωπεί εκατοντάδες μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις, 50 κλαδικούς και περιφερειακούς συνδέσμους και χιλιάδες άμεσα και έμμεσα μέλη. Επίσης, από τον Απρίλιο του 2021 είναι ο πρώτος συλλογικός φορέας που εκπροσωπεί νεοφυείς επιχειρήσεις τεχνολογίας και εντάσεως καινοτομίας τις οποίες κάνει πλήρη μέλη με συμβολική ετήσια συνδρομή.

Γράφημα 3: Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ (Ιούνιος 2021)



II. Η οργάνωση και λειτουργία

Ο ΣΕΒ έχει επιδείξει ευελιξία και προσαρμογή στη οργανωτική του δομή και λειτουργία. Στην προσπάθεια του για καλύτερη εκπροσώπηση και παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη του έχει προβεί σε διάφορες εσωτερικές αλλαγές οργάνωσης τα τελευταία χρόνια και ο ΣΕΒ σήμερα βασίζεται στην παράλληλη λειτουργία των οργάνων της Διοίκησης και των Τομέων της Υπηρεσίας του. Πιο αναλυτικά, η Διοίκηση απαρτίζεται από:

Τη Συνέλευση των Μελών η οποία αποτελεί το ανώτατο όργανο του ΣΕΒ, στο οποίο εκπροσωπούνται όλα τα Μέλη, επιχειρήσεις και Σύνδεσμοι (περιφερειακοί, κλαδικό κλπ) . Κάθε εκπρόσωπος έχει το δικαίωμα μίας ψήφου. Η Συνέλευση εκλέγει 20μελές Διοικητικό Συμβούλιο διετούς θητείας, το οποίο διοικεί τον ΣΕΒ και χαράσσει τη στρατηγική του.

Ο **Πρόεδρος** του ΣΕΒ επιλέγει από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με την έγκρισή του, ολιγομελή Εκτελεστική Επιτροπή, στην οποία προεδρεύει και με τη βοήθεια της οποίας παρακολουθεί, κατευθύνει και ελέγχει τις εργασίες του ΣΕΒ.

Το Γενικό Συμβούλιο, είναι το ανώτατο γνωμοδοτικό όργανο, συνεδριάζει τακτικά τουλάχιστον 6 φορές το χρόνο, παρακολουθεί την πορεία των υποθέσεων του ΣΕΒ και εκφράζει γνώμες και απόψεις για θέματα που απασχολούν τις επιχειρήσεις. Αποτελείται από 90 μέλη, τα οποία εκλέγονται επίσης για διετή θητεία από τη Συνέλευση των Μελών που εκλέγει και το Διοικητικό Συμβούλιο. Στις συνεδριάσεις

του Γενικού Συμβουλίου μετέχουν αυτοδικαίως οι Πρόεδροι όλων των κλαδικών και περιφερειακών οργανώσεων που είναι Μέλη του ΣΕΒ, καθώς και οι πρώην Πρόεδροι του ΣΕΒ και τα Μέλη του Διοικητικού του Συμβουλίου.

Όσον αφορά στην **Υπηρεσία** του ΣΕΒ, προΐσταται ο **Γενικός Διευθυντής** του ΣΕΒ και ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής. Αποτελείται από το μόνιμο έμμισθο προσωπικό του ΣΕΒ, δηλαδή τους Διευθυντές, Συντονιστές, τα Στελέχη, Γραμματείς και Προσωπικό Υποστήριξης. Η Υπηρεσία είναι διαρθρωμένη επιτελικά στους ακόλουθους τομείς δραστηριοτήτων:

Τομέας Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας: *Οι δραστηριότητες του Τομέα καλύπτουν τα ακόλουθα πεδία. Εργασία και Ανθρώπινο Κεφάλαιο, Εργατική Νομοθεσία, Κοινωνικός Διάλογος, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Όροι Εργασίας, Αδήλωτη Εργασία, Κοινωνική Ασφάλιση, Εκπαίδευση - Δια βίου Μάθηση – Δεξιότητες, Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, Ισότητα, Κοινωνική Πολιτική - Εργασία χωρίς αποκλεισμούς.*

Τομέας Επιχειρηματικού Περιβάλλοντος και Ρυθμιστικών Πολιτικών: *Οι δραστηριότητες του Τομέα βασίζονται σε Επιτροπές/Ομάδες Εργασίας οι οποίες αποτελούν τα κύρια όργανα διάχυσης πληροφόρησης, ενεργού συμμετοχής και εκπροσώπησης. Συμβάλλουν, δε, στη διαμόρφωση θέσεων και προτάσεων σχετικά με τα θέματα ενδιαφέροντος του Τομέα όπως είναι τα ρυθμιστικά και διοικητικά εμπόδια στο επιχειρηματικό περιβάλλον (οριζόντια & κλαδικά), το Εταιρικό δίκαιο (από τη σύσταση έως και τη λύση ή πτώχευση τις επιχείρησης), οι Δημόσιες Προμήθειες, η Επιτάχυνση απονομής δικαιοσύνης, η Εξωδικαστική επίλυση διαφορών, τα Επιχειρηματικά Πάρκα, η Χωροταξική πολιτική, ο Ανταγωνισμός και η απελευθέρωση αγορών & επαγγελματών, ο Έλεγχος και εποπτεία αγορών, προϊόντων και υπηρεσιών, η Πιστοποίηση προϊόντων και υπηρεσιών, τα ζητήματα Καταναλωτών, η Εσωτερική αγορά και ελεύθερη διακίνηση προϊόντων, προσώπων και υπηρεσιών, η Διαφάνεια & διαφθορά, η Δημόσια διοίκηση, αποκεντρωμένη, περιφερειακή διοίκηση και τοπική αυτοδιοίκηση, η Νομοθετική λειτουργία, οι θεσμοί διακυβέρνησης και καλής νομοθέτησης (διαβούλευση, εκθέσεις επιπτώσεων,*

λειτουργία θεσμών), τα προγράμματα ΕΣΠΑ και το Παρατηρητήριο Επιχειρηματικού Περιβάλλοντος

Τομέας Καινοτομίας: Οι δραστηριότητες του Τομέα καλύπτουν τα ακόλουθα πεδία: Πολιτικές ανάπτυξης της έρευνας και της καινοτομίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Συμμετοχή σε όργανα και πρωτοβουλίες της Πολιτείας, Πολιτικές για τη διαμόρφωση ενός επενδυτικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος, σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, που θα προάγει την καινοτομία, την τεχνολογία και την επιχειρηματικότητα της γνώσης, Προώθηση της επιχειρηματικής καινοτομίας. Υποστήριξη της ανάπτυξης διαφοροποιημένων προϊόντων που βασίζονται στην τεχνολογία, Διασύνδεση του οικοσυστήματος καινοτομίας (Πανεπιστήμια, Ερευνητικά κέντρα, Startups) με τις επιχειρήσεις και τη βιομηχανία, Πολιτικές και δράσεις για την ταχύτερη ανάπτυξη του Οικοσυστήματος Καινοτομίας. Διευκόλυνση διασυνδέσεων και ενίσχυση συνεργασιών για γρηγορότερη επέκταση στις διεθνείς αγορές, Δράσεις, μέσω της πρωτοβουλίας «Innovative Greeks», για την αξιοποίηση της ανεκμετάλλευτης πηγής ανάπτυξης και πλούτου για τη χώρα που είναι η ελληνική διασπορά, Ανάπτυξη και διαχείριση διανοητικής ιδιοκτησίας, Υποστήριξη της ανάπτυξης γεωγραφικών περιοχών καινοτομίας και εστιασμένων οικοσυστημάτων, Επιτάχυνση και διευκόλυνση επενδύσεων έντασης τεχνολογίας μέσω διαμεσολάβησης και προώθησης στοχευμένων μέτρων και κινήτρων, Προσέλκυση από την παγκόσμια αγορά εργασίας εξειδικευμένων στελεχών για να εργαστούν σε Ελληνικές επιχειρήσεις, Ενημέρωση για τα επιτεύγματα του οικοσυστήματος καινοτομίας στην Ελλάδα και το εξωτερικό, Μεγέθυνση του SEV scale up community και υποστήριξη των μελών του με εξατομικευμένες υπηρεσίες

Τομέας Βιομηχανίας, Ανάπτυξης, Δικτύων & Περιφερειακής Πολιτικής: Οι δραστηριότητες του Τομέα καλύπτουν τα ακόλουθα πεδία. Πολιτικές ανάπτυξης της βιομηχανίας και της μεταποίησης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, Πολιτικές σε κρίσιμους κλάδους της οικονομίας όπως ψηφιακή οικονομία, εφοδιαστική αλυσίδα, φάρμακα, τρόφιμα, κτλ. σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Πολιτικές σε κρίσιμες επιχειρηματικές κατηγορίες όπως μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, πολυεθνικές εταιρίες, εξαγωγικές επιχειρήσεις, καινοτομία, νέα επιχειρηματικότητα, κτλ. σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Πολιτικές για την ανάπτυξη υποδομών και δικτύων

όπως ενέργεια και κλιματική αλλαγή, κυκλική οικονομία, μεταφορές, ΤΠΕ, περιβάλλον, κτλ. σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Οριζόντιες πολιτικές ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας και της εθνικής οικονομίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Επενδυτική πολιτική και κίνητρα ενθάρρυνσης επενδύσεων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Χρηματοδοτικά εργαλεία (δημόσια, ιδιωτικά, συγχρηματοδοτούμενα, κοινοτικά, κρατικές ενισχύσεις, κτλ.) σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Πολιτικές εξωστρέφειας, διασυνοριακού εμπορίου και εξαγωγικών διαδικασιών σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Δράσεις επιχειρηματικής εξωστρέφειας, πληροφόρησης και δικτύωσης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Δημιουργία δικτύων και συνεργιών (μεταξύ επιχειρήσεων, μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, κτλ.) για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και της εθνικής οικονομίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Μηχανισμοί / δομές / εργαλεία για την υλοποίηση των ανωτέρω σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη για τα ανωτέρω θέματα σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Τομέας Μελών, Εσόδων και Περιφερειακής Δικτύωσης: Ο Τομέας διασφαλίζει την άμεση, αμφίδρομη, και διαρκή επικοινωνία με τα μέλη του ΣΕΒ σε ολόκληρη τη χώρα. Διαμορφώνει και υλοποιεί το Σχέδιο για την Προσέλκυση Νέων Μελών από Αττική και Περιφέρεια. Διαμορφώνει και υλοποιεί τις πολιτικές εσόδων, μέσα από τη συγκέντρωση των τακτικών συνδρομών και την εξασφάλιση χορηγιών για τις εκδηλώσεις και δράσεις του Οργανισμού. Παράλληλα, ο Τομέας επιμελείται τη διοργάνωση της πρωινής συνεδρίασης της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης καθώς και των Γενικών Συμβουλίων των Μελών του ΣΕΒ.

Τομέας ΜΜΕ, Θέσεων & Ενημέρωσης: Ο Τομέας έχει τη συνολική ευθύνη υλοποίησης της στρατηγικής επικοινωνίας και προβολής του ΣΕΒ ως προς τα ΜΜΕ και τις ολοκληρωμένες υπηρεσίες του Γραφείου Τύπου. Στην αποστολή του είναι, επιπλέον, η επεξεργασία, κωδικοποίηση και προβολή θέσεων ΣΕΒ.

Τομέας Εταιρικής Επικοινωνίας & Εκδηλώσεων: Ο Τομέας έχει τη συνολική ευθύνη για την εταιρική εικόνα και ταυτότητα του ΣΕΒ (υλοποίηση στρατηγικής επικοινωνίας και περιεχομένου και καθορισμός λειτουργικότητας σε ό,τι αφορά στα κανάλια

επικοινωνίας και τα υλικά προβολής και προώθησης του ΣΕΒ). Έχει επίσης τη συνολική ευθύνη υλοποίησης των εκδηλώσεων του ΣΕΒ (Γενική Συνέλευση, Συνέδρια, Ημερίδες) καθώς και του Συμβουλίου ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Τομέας Οικονομικών & Διοικητικών Υπηρεσιών: Έχει στην ευθύνη του υλικοτεχνική υποστήριξη της Υπηρεσίας εν συνόλω.

Τέλος ο ΣΕΒ έχει πρωτοστατήσει στη δημιουργία και συμμετάσχει στη διοίκηση των ιδρυμάτων και οργανισμών όπως:

Το [Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών \(Ι.Ο.Β.Ε.\)](#) είναι ιδιωτικός, μη κερδοσκοπικός, κοινωφελής, ερευνητικός οργανισμός. Ιδρύθηκε το 1975 με πρωτοβουλία του ΣΕΒ και άλλων οργανώσεων του ιδιωτικού τομέα, με στόχο να προωθεί την επιστημονική έρευνα για τα τρέχοντα και αναδυόμενα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας και να παρέχει αντικειμενική πληροφόρηση και να διατυπώνει προτάσεις, οι οποίες είναι χρήσιμες στη διαμόρφωση πολιτικής. Σήμερα ο ΣΕΒ στηρίζει και συνεργάζεται στενά με το Ι.Ο.Β.Ε.

Σε συνεργασία με το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ) και τον Σ.Β.Β.Ε., ο ΣΕΒ δημιούργησε, το 1991, το [Δίκτυο ΠΡΑΞΗ](#), το οποίο λειτουργεί σήμερα με κόμβους σε οκτώ ελληνικές πόλεις, με κύριο στόχο τη σύνδεση της έρευνας με την παραγωγή στην Ελλάδα και τον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο, την προώθηση της επιχειρηματικότητας στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας και την αξιοποίηση των σχετικών εθνικών και ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών προγραμμάτων.

Η [Ελληνική Αναπτυξιακή Εταιρεία \(ΕΛ.ΑΝ.ΕΤ.\)](#) ιδρύθηκε το 1991, με κοινή πρωτοβουλία του ΣΕΒ, της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων (που είναι και οι μοναδικοί της μέτοχοι). Είναι αστική, μη κερδοσκοπική εταιρεία, με αποκλειστικό αντικείμενο την παρακολούθηση και διαχείριση κοινοτικών διαρθρωτικών προγραμμάτων τα οποία απευθύνονται στον ιδιωτικό τομέα. Τα προγράμματα αυτά η ΕΛ.ΑΝ.ΕΤ. τα διαχειρίζεται υπό την ιδιότητα του ενδιάμεσου φορέα, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Το [ALBA](#) (Graduate Business School), είναι μίη κρατικός, μίη κερδοσκοπικός εκπαιδευτικός οργανισμός παροχής μεταπτυχιακών σπουδών στη διοίκηση

επιχειρήσεων που ιδρύθηκε το 1992 με πρωτοβουλία του ΣΕΒ και της Ελληνικής Εταιρείας Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) και σήμερα λειτουργεί υπό την αιγίδα του ΣΕΒ, της ΕΕΔΕ και του Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου (ΕΒΕΑ), με βάση τα πρότυπα των κορυφαίων business schools του εξωτερικού.

Το [Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας \(ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.\)](#) είναι αστική εταιρία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που συστάθηκε το 1992 με την πλήρη συναίνεση και συνεργασία εργοδοτών και εργαζομένων (ΣΕΒ, Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) , Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) και Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος (ΕΕΣΕ)), οι οποίοι και εκπροσωπούνται στο διοικητικό του συμβούλιο. Ο σκοπός του συνίσταται στην επιστημονική και τεχνική υποστήριξη της πολιτικής για την Υγεία, την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στην Ελλάδα και ειδικότερα στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων.

Με πρωτοβουλία του ΣΕΒ ιδρύθηκε, το 2000, η Ένωση Εταιριών Εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών (Ε.Ε.Χ.Α.Α.), προκειμένου να καλυφθεί η ανάγκη ύπαρξης ενός φορέα που εκπροσωπεί τις εισηγμένες εταιρίες στα θέματα που σχετίζονται με το Χρηματιστήριο και την Κεφαλαιαγορά. Τον Ιούνιο του 2005 η Ε.Ε.Χ.Α.Α. μαζί με την Σ.ΕΙΣ..ΕΤ. συνενώθηκαν σε μια οργάνωση εκπροσώπησης των εταιριών που είναι εισηγμένες στο Χ.Α.Α., την [ΕΝ.ΕΙΣ.ΕΤ.](#) Επίσης ο ΣΕΒ είναι ιδρυτικό μέλος του Διεπιχειρησιακού Συνδέσμου Βιομηχανικής και Επαγγελματικής Επιμόρφωσης, ο οποίος λειτουργεί Ινστιτούτο, το [Ι.Β.Ε.Π.Ε.](#), για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση τεχνικών στελεχών του [Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη](#).

3.1.3.b Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ)

Σύντομη ιστορική επισκόπηση

Η ΓΣΕΒΕΕ ιδρύθηκε τον Ιανουάριο του 1919, ως «Ένωση βιοτεχνικών συντεχνιών και σωματείων εργοδοτών της Ελλάδος». Η δημιουργία το 1919 μιας ένωσης αποκλειστικά επαγγελματοβιοτεχνικών σωματείων ξεκίνησε ως πρωτοβουλία συσπείρωσης των μικροεργοδοτών απέναντι στο κύμα απεργιών που ξέσπασε μετά το τέλος του Α΄ Παγκοσμίου πολέμου. Αναλυτικότερες πληροφορίες για την ιστορική της εξέλιξη περιλαμβάνουν οι πρόσφατες ειδικές εκδόσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Οι εν λόγω μελέτες περιέχουν τη μετεξέλιξη της και τις προκλήσεις που είχε αντιμετωπίσει κατά τις διαφορετικές περιόδους της ιστορίας τόσο αναλυτικά και εμπειριστατωμένα με στοιχεία από το ιστορικό αρχείο της οργάνωσης και πρωτογενές υλικό από συνεντεύξεις με σημαντικά για τη ΓΣΕΒΕΕ πρόσωπα, ώστε ο αναγνώστης παραπέμπεται απευθείας στο σχετικό υλικό των εκδόσεων της ΓΣΕΒΕΕ ([1819-1919: 100 χρόνια ΓΣΕΒΕΕ](#)³⁶¹, [Σύγχρονη ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ 1997-2018](#)³⁶², [Η ΓΣΕΒΕΕ στον 20ό αιώνα](#)³⁶³).

Σε κάθε περίπτωση, δημιουργήθηκε ο πίνακας 21 ο οποίος προσαρμόστηκε από το εν λόγω υλικό που και αποτυπώνει χρονολογικά τα σημαντικότερα γεγονότα όπως προκύπτουν από αυτό.

Πίνακας 21: Τα σημαντικότερα γεγονότα στην ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ από την ίδρυση της το 1919 μέχρι το 2018

Έτος	Γεγονότα στην ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ (1919-2018) που επηρέασαν την εξέλιξή της
1919	<ul style="list-style-type: none">○ Ίδρυση ΓΣΕΒΕΕ ως Ένωση Συντεχνιών Σωματείων Εργοδοτών Ελλάδος (16/1 απόφαση ίδρυσης, 6/2 Εκλογές για Δ.Σ., 9/2 κατάθεση καταστατικού στο Πρωτοδικείο Αθηνών, 19/2 έγκριση από Πρωτοδικείο)
1920	<ul style="list-style-type: none">○ Έναρξη λειτουργίας Εμπορικών Και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων○ 1ο συνέδριο ΓΣΕΒΕΕ

³⁶¹ Ποταμιάνος (2019), 1919-2019 100 χρόνια ΓΣΕΒΕΕ. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

³⁶² Παλούκης (2020), Σύγχρονη ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ 1997-2018. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

³⁶³ Κατσούδας (2019), Η ΓΣΕΒΕΕ στον 20ό αιώνα. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (σε συνεργασία με τον Κώστα Κορόζη)

1921	<ul style="list-style-type: none"> ο Ίδρυση Ομοσπονδιών Αθήνας & Πειραιά ο Ο Στέφανος Βρεττός Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ για τις περιόδους 1921-1926 & 1929-1931
1925	<ul style="list-style-type: none"> ο Ίδρυση Επαγγελματικών ο Βιοτεχνικών Επιμελητηρίων
1926	<ul style="list-style-type: none"> ο Ο Κωνσταντίνος Κυπαρισσιώτης Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ 1926-1929
1927	<ul style="list-style-type: none"> ο Γενική απεργία και πορεία επαγγελματοβιοτεχνών στην Αθήνα, αιματηρά επεισόδια, 3 νεκροί (10/3)
1928	<ul style="list-style-type: none"> ο Κεντρική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βορείου Ελλάδος
1929	<ul style="list-style-type: none"> ο Έναρξη λειτουργίας Γερουσίας. 18 μέλη (εκ των 120) εξελέγησαν από τα διοικητικά συμβούλια επαγγελματικών οργανώσεων και πνευματικών ιδρυμάτων
1930	<ul style="list-style-type: none"> ο Δημιουργία λαϊκών αγορών
1931	<ul style="list-style-type: none"> ο Πρώτη συμμετοχή Έλληνα συνδικαλιστή σε διεθνές συνέδριο
1932	<ul style="list-style-type: none"> ο Διαδήλωση ενάντια στις αυξήσεις από ιδιωτικές εταιρείες ηλεκτρισμού και νερού, αίτημα εθνικοποίησής τους ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ ο Ασκληπίος Βρεττός (1932-1937)
1933	<ul style="list-style-type: none"> ο Φόρος κύκλου εργασιών
1934	<ul style="list-style-type: none"> ο Ψηφίζεται ο νόμος ίδρυσης του ΤΕΒΕ
1936	<ul style="list-style-type: none"> ο Αγορανομικός Κώδικας ο Γυναίκα πρόεδρος στον Σύλλογο Ζαχαροπλαστών Αθήνας ο Ίδρυση της βραχύβιας Ανωτάτης Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Ελλάδος
1937	<ul style="list-style-type: none"> ο Νόμος για «κεκορεσμένα επαγγέλματα» ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ ο Απόστολος Κωνσταντίνου Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Επαγγελματιών Άρτας
1938	<ul style="list-style-type: none"> ο Πρόεδρος ΓΣΕΒΕΕ: Παναγιώτης Σταματόπουλος (1938-1949)
1939	<ul style="list-style-type: none"> ο Ίδρυση Εθνικής Συνομοσπονδίας Βιοτεχνών Ελλάδος ο Ίδρυση Βιοτεχνικής Εστίας ο Έναρξη λειτουργίας ΤΕΒΕ
1940	<ul style="list-style-type: none"> ο Ίδρυση Βιοτεχνικών Επιμελητηρίων σε Αθήνα, Πειραιά και Θεσσαλονίκη
1941	<ul style="list-style-type: none"> ο Η ΓΣΕΒΕ αναστέλλει τη δράση της λόγω της γερμανικής κατοχής στην Ελλάδα
1943	<ul style="list-style-type: none"> ο Ένωση Βιοτεχνικών Συνεταιρισμών Αθηνών
1945	<ul style="list-style-type: none"> ο Κινητοποιήσεις ενάντια στην έκτακτη εισφορά Κυριάκου Βαρβαρέσου
1946	<ul style="list-style-type: none"> ο Ανασυγκρότηση της ΓΣΕΒΕ, καθιέρωση πόρου υπέρ της ο Ίδρυση της ΑΣΒΕ ο Η πρώτη γυναίκα στο ΔΣ της ΓΣΕΒΕ
1947	<ul style="list-style-type: none"> ο Απεργία για το ενοικιστάσιο
1948	<ul style="list-style-type: none"> ο Θεσπίζεται η υποχρέωση επαγγελματιών και βιοτεχνών να τηρούν λογιστικά βιβλία
1949	<ul style="list-style-type: none"> ο Απεργία για τα λογιστικά βιβλία ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕ ο Ιωάννης Μπερνίτσας (1949-1968)
1950	<ul style="list-style-type: none"> ο Αποτυχημένη κάθοδος επαγγελματικού κόμματος στις εκλογές ο Απεργία για φόρους και αγορανομικά μέτρα
1952	<ul style="list-style-type: none"> ο Απεργία για το σύνολο των αιτημάτων των ΕΒΕ ο Δίκη και αθώωση ηγεσίας ΓΣΕΒΕ
1953	<ul style="list-style-type: none"> ο 8ο Συνέδριο της ΓΣΕΒΕ (Νοέμβριος). Έρανος συμπαράστασης των σεισμοπλήκτων από τη Συνομοσπονδία
1955	<ul style="list-style-type: none"> ο Απεργία για το ενοικιστάσιο (8 Μαρτίου) ο Η ΓΣΕΒΕ αποκτά ιδιόκτητα γραφεία (Χαλκοκονδύλη 1)

	<ul style="list-style-type: none"> ο Συμμετοχή της ΓΣΕΒΕ στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας
1956	<ul style="list-style-type: none"> ο 9ο Συνέδριο ΓΣΕΒΕ με κύριο θέμα το πιστοδοτικό
1958	<ul style="list-style-type: none"> ο Εθνικός Οργανισμός Ελληνικής Χειροτεχνίας ο 10ο Συνέδριο ΓΣΕΒΕ
1959	<ul style="list-style-type: none"> ο Η ΓΣΕΒΕ ιδρύει το βραχύβιο Διεθνές Μορφωτικό Ινστιτούτο Ελλάδος
1960	<ul style="list-style-type: none"> ο Κινητοποιήσεις ενάντια στον νόμο καταπολέμησης φοροδιαφυγής ο 11ο Συνέδριο ΓΣΕΒΕ. ο Επανακαθιέρωση της Ημέρας των Επαγγελματιοβιοτεχνών την εορτή των Αγίων Πάντων
1962	<ul style="list-style-type: none"> ο Συντονιστική Επιτροπή για την Εξυγίανση της ΓΣΕΒΕ
1963	<ul style="list-style-type: none"> ο 12ο Συνέδριο ΓΣΕΒΕ
1964	<ul style="list-style-type: none"> ο «Κοινωνικός πόρος» υπέρ του ΤΕΒΕ. Ιωάννης Μπούκης πρόεδρος ΤΕΒΕ, δέσμευση του πόρου ΤΕΒΕ που δινόταν στη ΓΣΕΒΕ
1965	<ul style="list-style-type: none"> ο Πανελλήνιο βιοτεχνικό συνέδριο, Έκθεση βιοτεχνίας χωρών ΕΟΚ ο Απεργίες τοπικές για το ενοικιοστάσιο
1966	<ul style="list-style-type: none"> ο Απεργίες για το ενοικιοστάσιο για τη δημοτική φορολογία ο 13ο Συνέδριο της ΓΣΕΒΕ
1967	<ul style="list-style-type: none"> ο Η τότε διοίκηση της Συνομοσπονδίας συγκλίνει με τις επιλογές της στρατιωτικής δικτατορίας, ενώ αρκετά στελέχη και μέλη των συνδικαλιστικών φορέων μελών της αναπτύσσουν σταδιακά αντιστασιακή δράση
1968	<ul style="list-style-type: none"> ο Παύση της διοίκησης της ΓΣΕΒΕΕ με απόφαση της Στρατιωτικής Διοίκησης Αθηνών και ορισμός προσωρινής διοίκησης από το Πρωτοδικείο ο Η νέα εκτελεστική επιτροπή εκλέγει πρόεδρο τον Σπύρο Βλαχάκη (1968-1975). Η διοίκηση Βλαχάκη ευθυγραμμίστηκε απόλυτα με τις πολιτικές της χούντας.
1969	<ul style="list-style-type: none"> ο Κέντρο Βιοτεχνικής Αναπτύξεως ο Γενική Συνέλευση της ΓΣΕΒΕΕ (10-12 Νοεμβρίου) επανεκλογή Βλαχάκη
1971	<ul style="list-style-type: none"> ο Επαναφορά φόρου κύκλου εργασιών
1972	<ul style="list-style-type: none"> ο Γενική Συνέλευση ΓΣΕΒΕ (15-17/10): Αναπροσαρμογή του Καταστατικού της ΓΣΕΒΕ βάσει νέων ΝΔ περί σωματείων και ενώσεων
1973	<ul style="list-style-type: none"> ο Ο πρόεδρος της ΓΣΕΒΕ Σπύρος Βλαχάκης γίνεται υφυπουργός Εμπορίου
1974	<ul style="list-style-type: none"> ο Σύνοδος της ΟΙΑΡΜΕ (Διεθνούς Ενώσεως Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Μικρών Εμπορικών Επιχειρήσεων) στην Αθήνα
1975	<ul style="list-style-type: none"> ο Απομάκρυνση Βλαχάκη από την προεδρία της ΓΣΕΒΕ με ειδικό νόμο
1976	<ul style="list-style-type: none"> ο Πρόεδρος ΓΣΕΒΕ: Γεώργιος Τερμεντζής (1976-1979) ο Ίδρυση της ΔΗΚΕΒΕ
1977	<ul style="list-style-type: none"> ο ΕΟΜΜΕΧ ο Κινητοποιήσεις και απεργία κατά της απελευθέρωσης ωραρίου καταστημάτων
1978	<ul style="list-style-type: none"> ο Η απεργία για τα φορολογικά μέτρα αναστέλλεται (αλλά κατά τόπους πραγματοποιείται από ομοσπονδίες)
1979	<ul style="list-style-type: none"> ο Θεσπίζεται η υποχρέωση επαγγελματιών να εκδίδουν αποδείξεις ο Πρόεδρος ΓΣΕΒΕ ο Νίκος Αναστασάκης (1979-1981)
1980	<ul style="list-style-type: none"> ο Δύο μεγάλες απεργίες για το σύνολο των προβλημάτων των μικρομεσαίων ο Ίδρυση ΠΑΣΚΕΒΕ
1981	<ul style="list-style-type: none"> ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕ ο Σπύρος Βλαχάκης (1981-1984)
1982	<ul style="list-style-type: none"> ο Ίδρυση ΔΑΚΜΜΕ
1983	<ul style="list-style-type: none"> ο Κηρύσσεται από την ΕΟΚ το 1983 ως έτος μικρομεσαίων επιχειρήσεων
1984	<ul style="list-style-type: none"> ο Ανακήρυξη του 1984 ως έτους συνεταιρισμών και κοινοπραξιών ο Συγκέντρωση «κατσαρόλας» για τα μέτρα κατά της ακρίβειας ο Παραίτηση διοίκησης Βλαχάκη με καταγγελίες για προσπάθεια κομματικοποίησης συνδικαλισμού ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕ ο Σπύρος Δεμαρτίνος (1984-1988)

1985	<ul style="list-style-type: none"> ○ Επιτυχημένη απεργία για το σύνολο των αιτημάτων των μικρομεσαίων (21/10)
1986	<ul style="list-style-type: none"> ○ Απεργία για το σύνολο των αιτημάτων
1987	<ul style="list-style-type: none"> ○ Απεργία με αιτήματα τροποποίησης του ΦΠΑ ○ Νόμος για τον εκδημοκρατισμό συνδικαλισμού (1712/87)
1988	<ul style="list-style-type: none"> ○ Απεργίες για ωράριο καταστημάτων ○ Η ΑΣΒΕ αυτοδιαλύεται, στη ΓΣΕΒΕ γίνονται αρχαιρεσίες με το νέο σύστημα ○ Τροποποίηση Καταστατικού ΓΣΕΒΕΕ για τον εκδημοκρατισμό της οργάνωσης. Προστίθεται το «Εμπόρων» στο αρκτικόλεξο της ΓΣΕΒΕΕ ○ Η πρώτη γυναίκα στο προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ η Έλλη Κακογιάννη ○ Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ ο Διονύσης Κορφιάτης (1988-1997)
1989	<ul style="list-style-type: none"> ○ Η ΓΣΕΒΕΕ όρισε την 12 Απριλίου 1989 ως μέρα διαμαρτυρίας για διασφάλιση της επαγγελματικής στέγης, χαμηλότοκη χρηματοδότηση, και ασφαλιστικό ως κοινωνικό αγαθό. ○ Συλλογικές διαπραγματεύσεις εργοδοτών - εργαζομένων χωρίς υποχρεωτική κρατική διαιτησία
1990	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποιήσεις για ωράριο μαγαζιών ○ Απεργίες για αναπτυξιακό νομοσχέδιο ○ Κέντρο Παροχής Υπηρεσιών στις ΜΜΕ
1991	<ul style="list-style-type: none"> ○ Συμμετοχή της ΓΣΕΒΕΕ στα αντιπολεμικά συλλαλητήρια για τον πόλεμο στον Κόλπο ○ Απεργία κατά απελευθέρωσης επαγγελματικής στέγης (7/9)
1992	<ul style="list-style-type: none"> ○ Τέλος του ευνοϊκού καθεστώτος χρηματοδότησης της βιοτεχνίας ○ Απελευθέρωση ωραρίου καταστημάτων
1993	<ul style="list-style-type: none"> ○ Συμφωνία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων για μη άνοιγμα των καταστημάτων τις Κυριακές
1994	<ul style="list-style-type: none"> ○ «Αντικειμενικά κριτήρια» για τον υπολογισμό φόρου εισοδήματος ○ Συστήνεται ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση στον ΟΑΕΔ ○ Κινητοποιήσεις για το σύνολο αιτημάτων ΕΒΕ ○ Εκλογές στη ΓΣΕΒΕΕ: Πρόεδρος ο Δ. Κορφιάτης ○ Ίδρυση του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης της ΓΣΕΒΕΕ.
1995	<ul style="list-style-type: none"> ○ Απεργίες για το σύνολο αιτημάτων, με αιχμή τα αντικειμενικά κριτήρια, το ωράριο και τη νομοθεσία για τα πολυκαταστήματα
1996	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποιήσεις για πολυκαταστήματα και ωράριο
1997	<ul style="list-style-type: none"> ○ Απεργία με αιτήματα για φόρους και πολυκαταστήματα ○ ΚΥΑ 1162 για ωράριο καταστημάτων ○ Πρόεδρος ΓΣΕΒΕΕ: Γεώργιος Κανελλόπουλος (1997-2000)
1999	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ίδρυση ΟΑΕΕ ○ Θεσπίζεται ειδικός πόρος από τα επιμελητήρια για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις
2000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Πρόεδρος ΓΣΕΒΕΕ: Γιώργος Μότσος (2000-2002)
2001	<ul style="list-style-type: none"> ○ Συμμετοχή στη μεγάλη απεργία για το ασφαλιστικό
2002	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποιήσεις για τον υπολογισμό του ΦΠΑ με βάση «αντικειμενικά κριτήρια» ○ Θεσπίζεται ο κατά βάση λογιστικός υπολογισμός του φορολογητέου εισοδήματος μικρομεσαίων ○ Ίδρυση Ταμείου Εγγυοδοσίας Μικρών και Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων ○ Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ ο Δημήτρης Φέτσης
2003	<ul style="list-style-type: none"> ○ Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ ο Δημήτρης Ασημακόπουλος (2003-2013)
2004	<ul style="list-style-type: none"> ○ Προαιρετική περαίωση χρήσεων
2005	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποιήσεις για ωράριο και εκπώσεις ○ Διεύρυνση ωραρίου καταστημάτων ○ Καμπάνια για τις συντάξεις ○ Συνέδριο ΓΣΕΒΕΕ
2006	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ίδρυση Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων
2007	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποιήσεις για το ασφαλιστικό ○ Μετακόμιση ΓΣΕΒΕΕ, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο ιδιόκτητο κτίριο της Αριστοτέλους 46 στην Αθήνα

2008	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποιήσεις για το σύνολο των προβλημάτων ΜμΕ (με έμφαση σε φόρους και ασφαλιστικό) ○ Εκλογαπολογιστικό Συνέδριο της ΓΣΕΒΕΕ
2009	<ul style="list-style-type: none"> ○ Γενική Συνέλευση της ΓΣΕΒΕΕ με την παρουσία του Προέδρου της Δημοκρατίας κ. Κάρου Παπούλια ○ Η ΓΣΕΒΕΕ ξεκινά την βιωματική έρευνα οικονομικού κλίματος που θα ανακοινώνεται ανελλιπώς όλα τα επόμενα χρόνια
2010	<ul style="list-style-type: none"> ○ Συμμετοχή στις ευρύτερες αντιμνημονιακές κινητοποιήσεις ○ Ίδρυση της ΠΑΣΕΒΕ
2011	<ul style="list-style-type: none"> ○ Συμμετοχή στις απεργίες και κινητοποιήσεις κατά των μνημονίων
2012	<ul style="list-style-type: none"> ○ Συμμετοχή σε απεργίες και κινητοποιήσεις κατά των μνημονίων
2013	<ul style="list-style-type: none"> ○ Περισσότερες Κυριακές ανοιχτά τα μαγαζιά ○ Κινητοποίηση για ασφαλιστικό και Κυριακές ○ Η ΓΣΕΒΕΕ συστήνει κοινωνικό ιατρείο σε συνεργασία με τον Ιατρικό Σύλλογο Αθηνών και την Αποστολή της Αρχιεπισκοπής Αθηνών ○ 45ο Συνέδριο της ΓΣΕΒΕΕ ○ Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ ο Γιώργος Καββαθάς
2014	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποίηση για το φορολογικό και ασφαλιστικό πολυνομοσχέδιο
2015	<ul style="list-style-type: none"> ○ Τοποθέτηση υπέρ του «Ναι» στο δημοψήφισμα ○ Κινητοποίηση για τα προαπαιτούμενα του 3^{ου} Μνημονίου ○ Η ΓΣΕΒΕΕ διοργανώνει την «Πρώτη Συνάντηση των Αθηνών για τις ΜμΕ»
2016	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποίηση για το φορολογικό και το ασφαλιστικό (Νόμος Κατρούγκαλου) ○ Εκλογές στη ΓΣΕΒΕΕ και επανεκλογή στη θέση του προέδρου του Γ. Καββαθά
2017	<ul style="list-style-type: none"> ○ Κινητοποιήσεις για κυριακάτικη αργία, φορολογικό, ασφαλιστικό
2018	<ul style="list-style-type: none"> ○ Η ΓΣΕΒΕΕ διοργανώνει την «Δεύτερη Συνάντηση των Αθηνών για τις ΜμΕ»

Το προφίλ της ΓΣΕΒΕΕ (2020)

Η ΓΣΕΒΕΕ σήμερα είναι το ανώτατο και μαζικότερο συνδικαλιστικό όργανο των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων όλης της χώρας. Δραστηριοποιείται στην προαγωγή και κατοχύρωση των επαγγελματικών, οικονομικών, πολιτιστικών και κοινωνικών γενικότερα συμφερόντων των μικρομεσαίων επιχειρηματιών (ΜΜΕ).

1. Τα μέλη

Στη δομή της ΓΣΕΒΕΕ υπάγονται:

- 88 ομοσπονδίες, εκ των οποίων 58 τοπικές, 30 κλαδικές και 1 συνταξιούχων.
- 1.100 κύρια σωματεία με 140.000 εγγεγραμμένα φυσικά πρόσωπα (επιχειρηματίες).

Η Συνομοσπονδία εκπροσωπεί τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις όπως ορίζονται από τα εξής:

- Μίκρο (μέχρι 10 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤ 2 εκατ.€)

- Μικρές (μέχρι 49 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤10 εκατ.€)
- Μεσαίες (μέχρι 250 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤50 εκατ.€)
- Αυτοαπασχολούμενοι

II. Η οργάνωση και λειτουργία

Η **Διοίκηση** της ΓΣΕΒΕΕ συγκροτείται από τη Γενική Συνέλευση , το Διοικητικό Συμβούλιο, το Προεδρείο και την Ελεγκτική Επιτροπή. Πιο αναλυτικά:

Η **Γενική Συνέλευση** είναι το ανώτατο Όργανο της Συνομοσπονδίας και απαρτίζεται από τους εκλεγμένους αντιπροσώπους των Ομοσπονδιών – Μελών, που έχουν γραφτεί στα μητρώα της ΓΣΕΒΕΕ και διατηρούν αυτή τους την ιδιότητα. Κάθε Ομοσπονδία – Μέλος, μετέχει στη Γενική Συνέλευση της ΓΣΕΒΕΕ με τους αντιπροσώπους της, οι οποίοι εκπροσωπούν την Ομοσπονδία και ασκούν για λογαριασμό της, το δικαίωμα ψήφου. Οι αντιπρόσωποι των Ομοσπονδιών – Μελών, εκλέγονται με την απλή αναλογική, με απόφαση των Γενικών τους Συνελεύσεων για μία τριετία. Για την εκλογή αντιπροσώπων της Ομοσπονδίας στη Συνομοσπονδία ψηφίζουν μόνο οι αντιπρόσωποι Πρωτοβάθμιων Οργανώσεων που έχουν επιλέξει την Ομοσπονδία από την οποία θα εκπροσωπούνται στη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. Η παραπάνω επιλογή της Πρωτοβάθμιας Οργάνωσης δεσμεύει αυτή για όλο το χρόνο της θητείας των Αντιπροσώπων που ψήφισαν οι αντιπρόσωποι τους στις εκλογές της Ομοσπονδίας. Οι Ομοσπονδίες εκλέγουν έναν αντιπρόσωπο για κάθε 200 ψηφίσαντα μέλη στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις που τις έχουν επιλέξει ως κύριες. Οι Αντιπρόσωποι πρέπει να ασκούν το επάγγελμα του επαγγελματία, του βιοτέχνη ή του εμπόρου και χωρίς κωλύματα στη διαχείριση της περιουσίας τους.

Οι αρμοδιότητες της Γενικής Συνέλευσης, ως κυρίαρχο και ανώτατο όργανο της ΓΣΕΒΕΕ, είναι να αποφασίζει για κάθε θέμα που αναφέρεται στους σκοπούς και τα μέσα του Καταστατικού. Ειδικότερα:

- Εκλέγει το Διοικητικό Συμβούλιο της ΓΣΕΒΕΕ, ελέγχει τις πράξεις και παραλείψεις του και ανακαλεί αυτό ή μέλη αυτού απεριόριστα, εφόσον υπάρχει τέτοιο θέμα στην πρόσκληση.
- Εκλέγει την Εφορευτική Επιτροπή και την Ελεγκτική Επιτροπή και ασκεί έλεγχο στην τελευταία.

- Εγκρίνει ή απορρίπτει τον απολογισμό δράσης και διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και τους ετήσιους ισολογισμούς.
- Παίρνει αποφάσεις για την στρατηγική και τη δράση της ΓΣΕΒΕΕ σε σχέση με τα προβλήματα που απασχολούν τον κλάδο.
- Εγκρίνει ή τροποποιεί τους ετήσιους προϋπολογισμούς εσόδων και εξόδων και τον συνολικό προϋπολογισμό για την νέα περίοδο.
- Αποφασίζει για την ανάθεση της είσπραξης των συνδρομών των μελών από τους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς, στους οποίους είναι ασφαλισμένα τα μέλη των Πρωτοβάθμιων Οργανώσεων που ανήκουν στις Ομοσπονδίες – Μέλη και καθορίζει τους όρους πραγματοποίησης της είσπραξης και απόδοσης των συνδρομών αυτών.
- Εγκρίνει την περί αποβολής μέλους πράξη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Αποφασίζει για την τροποποίηση του καταστατικού.
- Αποφασίζει για την διάλυση της Συνομοσπονδίας τηρώντας την οριζόμενη από τον Νόμο διαδικασία, απαρτία και πλειοψηφία.

Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων αντιπροσώπων, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από το καταστατικό και το Νόμο. Οι ψηφοφορίες διακρίνονται σε φανερές και μυστικές. Μυστική ψηφοφορία γίνεται υποχρεωτικά για την εκλογή του Διοικητικού Συμβουλίου, της Ελεγκτικής Επιτροπής και της Εφορευτικής Επιτροπής. Για τη λήψη απόφασης αλλαγής του σκοπού, τη διάλυση της Συνομοσπονδίας και την τροποποίηση του Καταστατικού της, απαιτείται η παρουσία του μισού τουλάχιστον των αντιπροσώπων των ταμειακά τακτοποιημένων Ομοσπονδιών μελών και πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων αντιπροσώπων.

Το **Διοικητικό Συμβούλιο** αποτελείται από πενήντα ένα (51) μέλη, που εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση των Αντιπροσώπων με μυστική ψηφοφορία, για μια τριετία. Στο Δ.Σ συμμετέχουν επί πλέον, οι εκπρόσωποι των Πανελληνίων Ομοσπονδιών Συνταξιούχων ΤΕΒΕ, ΤΑΕ, ΤΣΑ, με δικαίωμα λόγου χωρίς ψήφο. Οι 51 έδρες του Δ.Σ. κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών και των μεμονωμένων υποψηφίων ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη

Το Διοικητικό Συμβούλιο ως αρμοδιότητες έχει να διοικεί και διαχειρίζεται τις υποθέσεις της Γενικής Συνομοσπονδίας και διαμορφώνει και κατευθύνει την όλη δράση της, σύμφωνα με τους καταστατικούς σκοπούς και τις επιδιώξεις της. Εκτελεί τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης και αποφασίζει για κάθε θέμα που αφορά στα συμφέροντα των επαγγελματιών, βιοτεχνών και εμπόρων, στα πλαίσια των καταστατικών αρμοδιοτήτων του. Δίνει τις γενικές κατευθύνσεις και χαράζει την πορεία που πρέπει να ακολουθήσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις - μέλη της Συνομοσπονδίας για την διεκδίκηση και ικανοποίηση των αιτημάτων των Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων. Το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα και οι αποφάσεις λαμβάνονται με την πλειοψηφία των παρόντων. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει για την εγγραφή και διαγραφή μελών, για το ύψος των συνδρομών, την σύγκλιση της Γενικής Συνέλευσης κ.α. Τέλος, το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει το Προεδρείο της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Το **Προεδρείο** αποτελείται από δεκατρία μέλη, τον Πρόεδρο και πέντε κατά σειρά Αντιπροέδρους, τον Γενικό Γραμματέα και ένα Αναπληρωτή Γενικού Γραμματέα, τον Ταμία και έναν Αναπληρωτή Ταμία, και τρία Μέλη Προεδρείου. Η εκλογή των μελών του γίνεται με απλή αναλογική και η θητεία τους διαρκεί τρία χρόνια. Το Προεδρείο συγκροτείται σε σώμα με εκλογή των μελών του στις αντίστοιχες θέσεις Προέδρου, Αντιπροέδρου κ.τ.λ. από το Δ.Σ. Το Προεδρείο βρίσκεται σε απαρτία όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρόντων. Το Προεδρείο συνεδριάζει τακτικά κάθε μήνα στα γραφεία της Γενικής Συνομοσπονδίας, σε ημερομηνία που καθορίζεται από τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα, με συγκεκριμένα θέματα Ημερήσιας Διάταξης. Οι αρμοδιότητες του είναι οι ακόλουθες:

- Συγκαλεί το Διοικητικό Συμβούλιο και καθορίζει τα θέματα Ημερήσιας Διάταξης.
- Αποφασίζει για θέματα εκμισθώσεως των ακινήτων της ΓΣΕΒΕΕ, τον καθορισμό των μισθωμάτων και των λοιπών όρων των μισθώσεων.
- Καθορίζει τους όρους σε κάθε φύσης Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που αφορούν προσωπικό Επαγγελματοβιοτεχνών και Εμπορικών Επιχειρήσεων εν

γένει και συμβάλλεται η Συνομοσπονδία. Την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, πριν από την υπογραφή της από τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα θέτει υπό την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

- Αποφασίζει για κάθε επείγον θέμα που απαιτεί άμεση ενέργεια. Η απόφαση τίθεται υπό την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου στην αμέσως προσεχή συνεδρία του.
- Παίρνει μέτρα για την ταχεία υλοποίηση των υπό του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβανομένων αποφάσεων.
- Το Προεδρείο έχει και όσες άλλες αρμοδιότητες του αναθέτει το Διοικητικό Συμβούλιο.

Τέλος, η **Ελεγκτική Επιτροπή** αποτελείται από πέντε μέλη και εκλέγεται από την Γενική Συνέλευση. Έργο της είναι ο συστηματικός έλεγχος και η παρακολούθηση της διαχείρισης των οικονομικών της Συνομοσπονδίας. Ο Πρόεδρος της Ελεγκτικής Επιτροπής, ο οποίος εκλέγεται με μυστική ψηφοφορία αφού συγκροτηθεί σε σώμα η Επιτροπή, είναι εκείνος που καλεί και διευθύνει τις συνεδριάσεις και όλο το έργο της. Η Ελεγκτική Επιτροπή ασκεί τα καθήκοντά της συλλογικά και κατά την εκτέλεση του έργου της έχει απόλυτη δικαιοδοσία έρευνας και ελέγχου. Το Διοικητικό Συμβούλιο και το Προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ θέτουν στην διάθεση της Ελεγκτικής Επιτροπής, όλα τα διοικητικά, λογιστικά και διαχειριστικά βιβλία και στοιχεία που τηρούνται και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο θεωρεί χρήσιμο για την άσκηση του ελέγχου της. Ο έλεγχος των παραπάνω βιβλίων και στοιχείων γίνεται από την Ελεγκτική Επιτροπή, στα γραφεία της ΓΣΕΒΕΕ και απαγορεύεται η εξαγωγή τούτων σε οποιοδήποτε άλλο, εκτός αυτών χώρο. Με βάση τα παραπάνω στοιχεία και τον ισολογισμό και απολογισμό διαχείρισης, που έγκαιρα θέτει στην διάθεσή της το Διοικητικό Συμβούλιο, συνάπτει την έκθεσή της που πρέπει να είναι αιτιολογημένη, σαφής, με παρατηρήσεις, πορίσματα και προτάσεις, σχετικά με τα αποτελέσματα κάθε ετήσιας διαχειριστικής περιόδου. Την έκθεση αυτή η Ελεγκτική Επιτροπή υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση.

Σύντομη ιστορική επισκόπηση

Η ΕΣΕΕ είναι η νεότερη των κυριότερων εργοδοτικών οργανώσεων της Ελλάδας με έτος δημιουργίας το 1994. Η ίδρυση της ΕΣΕΕ αποτελεί καρπό μιας μακροχρόνιας προσπάθειας των μικρών εμπορικών επιχειρήσεων για τη δημιουργία της κορυφαίας τους οργάνωση με αποκορύφωμα το 1987. Τότε δημιουργήθηκε η Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος, η οποία είχε μορφή Ομοσπονδίας. Το 1994 ιδρύθηκε η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, στην οποία συμμετείχαν αρχικά 10 Ομοσπονδίες Εμπορικών Συλλόγων, οργανωμένες σε περιφερειακή βάση και οι οποίες κάλυπταν το σύνολο της εμπορικής δραστηριότητας στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως μεγέθους και κατηγορίας³⁶⁴. Η ΕΣΕΕ δημιουργήθηκε από τη συνεργασία των μεγάλων τοπικών Εμπορικών Συλλόγων που δραστηριοποιούνται στην ελληνική κοινωνία από τα τέλη του 19ου και τις αρχές του 20ου αιώνα, οι οποίοι στην πορεία του χρόνου αναζήτησαν στενότερη μεταξύ τους επικοινωνία και συνένωση των δυνάμεων τους, για την αντιμετώπιση των κοινών τους προβλημάτων και γενικότερα των ζητημάτων του εμπορίου. Τον Απρίλιο του 2014 άλλαξε ονομασία σε Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας.

Το 1928, όταν συγκροτήθηκε η ΓΣΕΒΕΕ είχε κύρια όργανα κλαδικές ομοσπονδίες, αντίθετα η ΕΣΕΕ το 1994 είχε ισχυρά πρωτοβάθμια κέντρα, τους εμπορικούς συλλόγους, τα οποία έψαχναν ήδη πολλά χρόνια να ενισχύσουν την έκφραση τους. Η πρώιμη ιστορία της ΕΣΕΕ στην ουσία ξεκίνησε τον 19ο αιώνα, όταν έκαναν την εμφάνιση τους οι **πρώτοι τοπικοί εμπορικοί σύλλογοι** που δραστηριοποιήθηκαν στην χώρα. Ο πρώτος Εμπορικός Σύλλογος συστάθηκε το 1865 στη Σύρο, με την ονομασία «Εταιρία των Ελευθεριών του Εμπορίου» και ακολούθησαν αντίστοιχα το 1900 ο Πειραιάς, το 1902 η Αθήνα, και το 1904 η Πάτρα. Η ισχυρή τοπική διάσταση του εμπορικού συλλόγου, ανέδειξε τον θεσμό σε σημείο αναφοράς για την οικονομική και κοινωνική ζωή κάθε περιοχής και ταυτόχρονα του έδωσε το κύρος και τη δυνατότητα να συμμετέχει στη διαμόρφωση πολιτικών τόσο

³⁶⁴ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Αρανίτου, Β. (2006). *Ο Συνδικαλισμός των Ελλήνων Εμπόρων: Ιστορία και Παράδοση*, Το μικρό εμπόριο στη μεταπολεμική Ελλάδα, η πολιτική μίας αμφίβολης επιβίωσης: Παπαζήση.

σε τοπικό όσο και σε κεντρικό επίπεδο. Ωστόσο, παρά τον αυξημένο κύρος των τοπικών εμπορικών συλλόγων υπήρχε προσπάθεια διαμόρφωσης ενός ενιαίου σχήματος εθνικής δικτύωσης, η οποία τελεσφόρησε στις 21 Μαΐου το 1959 οπότε συγκλήθηκε στα γραφεία του Εμπορικού Συλλόγου Πειραιώς η πρώτη πανελλαδική σύσκεψη προέδρων εμπορικών συλλόγων, με την οποία συγκροτήθηκε το **Συντονιστικό Συμβούλιο Ελλάδος**.

Το Συντονιστικό Συμβούλιο συνέστησε την πρώτη κεντρική και αυτόνομα οργανωμένη έκφραση του εμπορικού συνδικαλισμού στη χώρα η οποία εκφράστηκε από τα επτά αρχικά μέλη και σταδιακά επεκτάθηκε με τη συμμετοχή και άλλων εμπορικών συλλόγων. Η **Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος**, ο προπομπός της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου, ιδρύθηκε στο Πανελλήνιο Εμπορικό Συνέδριο που διοργανώθηκε στην Ξάνθη στις 23 και 24 Μαΐου το 1986. Τη νομική όμως βάση για την ίδρυση της ΕΕΣΕ έθεσε ο νόμος 1712/1987, με τον οποίο τίθεντο οι βάσεις για τον οργανωτικό εκσυγχρονισμό και τον εκδημοκρατισμό των επαγγελματικών οργανώσεων. Σκοπός της ίδρυσης της Ένωσης ήταν η ανάπτυξη και διάδοση του συνδικαλιστικού πνεύματος στην εμπορική τάξη, η γενίκευση της συμμετοχής στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις και κυρίως η συνένωση όλων των εμπόρων σε μία ενιαία τριτοβάθμια οργάνωση.

Η ΕΕΣΕ (Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος) δημιουργήθηκε στην ουσία από κάτω προς τα πάνω και είχε στο καταστατικό της ρητό σκοπό τη δημιουργία Πανελλήνιας Συνομοσπονδίας. Ήταν αποτέλεσμα αγώνα αλλά και προσωπικών θυσιών των εμπόρων που πρωτοστάτησαν κατά την οκταετία που προηγήθηκε της ίδρυσης της. Παρά τις δυσκολίες κατόρθωσε να μεταφέρει τη φωνή της εμπορικής τάξης στα κέντρα αποφάσεων και να στεκόταν συμπαραστάτης των εμπόρων. Πρωταρχικός στόχος της δράσης της ΕΕΣΕ ήταν η δημιουργία τριτοβάθμιου οργάνου και για τις εμπορικές επιχειρήσεις η βασική στόχευση αφορούσε στον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας τους ενόψει των ζυμώσεων της ευρωπαϊκής ενοποίησης. Σύμφωνα με μαρτυρία μέχρι σήμερα ανώτερου στελέχους της ΕΣΕΕ, από εκείνη την εποχή (92-93) η Ομοσπονδία των εμπόρων ήταν κατοχυρωμένος κοινωνικός εταίρος με τη δύναμη που της παρείχαν οι Εμπορικοί Σύλλογοι. Ο τότε διοικητής του ΟΑΕΔ (Αναστασάκης) κατά προτροπή και εντολή του Υπουργού Α. Ανδριανόπουλου ξεκίνησε μία εκστρατεία για να ενταχθεί αυτοτελώς η ΕΕΣΕ στη ΓΣΕΒΕΕ με απώτερο

πολιτικό σκοπό να αλλάξει η μορφή της ΓΣΕΒΕΕ και να «αποκτήσει πιο γενικού περιεχομένου αντίληψη από την ειδικού και κλαδικού που είχε μέχρι τότε». Η τότε όμως διοίκηση της ΕΕΣΕ συνειδητοποίησε πως δεν ήταν βιώσιμα τα συμφέροντα της στο σχήμα της ΓΣΕΒΕΕ με την έννοια ότι δε θα μπορούσε να επηρεάζει αποφάσεις στο βαθμό που θα ήθελε. Η ΕΕΣΕ επομένως αρνήθηκε να εισχωρήσει στη ΓΣΕΒΕΕ και συνέχισε να δουλεύει για τη δημιουργία Συνομοσπονδίας. Ο νόμος 2081-92 του Ανδριανόπουλου για τα επιμελητήρια απέκλεισε από τις εκλογές των συνομοσπονδιών του πλαισίου 1712-87 τις κλαδικές ομοσπονδίες οι οποίες δεν είχαν πλέον δικαίωμα ψήφου στις τριτοβάθμιες οργανώσεις. Ως αποτέλεσμα αυτού του νόμου όλες οι πολιτικές παρατάξεις ανέπτυξαν αντίθετα αντανεκλαστικά αυτοσυντήρησης και όλοι συμφώνησαν οι κλαδικές ομοσπονδίες να συμμετέχουν στις εκλογές της ΓΣΕΒΕΕ και ουδείς πρόσβαλλε τις εκλογές της ΓΣΕΒΕΕ στο δικαστήριο, έτσι λύθηκε το ζήτημα με φυσικό τρόπο και όχι με άνωθεν επιβολή. Από τη μία, η τότε κυβέρνηση Μητσοτάκη είδε ένα πιο φιλικό σύμμαχο (την ΕΕΣΕ) από την άλλη όμως το «οικοσύστημα» της ΓΣΕΒΕΕ δεν ταίριαζε στην ΕΕΣΕ και θα ερχόταν αργά η γρήγορα η ρήξη. Στην ουσία η ΓΣΕΒΕΕ δεν έχει ισχυρά πρωτοβάθμια όργανα σε αντίθεση με την ΕΣΕΕ και τον θεσμό του εμπορικού συλλόγου στις τοπικές κοινωνίες.

Το 1994 η Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος ολοκλήρωσε τον πιο σημαντικό κύκλο της συνδικαλιστικής ζωής της και έδωσε την σκυτάλη σε ένα ανώτερο όργανο με μεγαλύτερο κύρος και δυνατότητες παρέμβασης, την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ). Η ΕΣΕΕ, τα προηγούμενα 15 χρόνια της κρίσης που ταυτίστηκαν με την οργανωσιακή της ζωή, βίωσε αύξηση της σημαντικότητας του ρόλου της ως κοινωνικού εταίρου, καθώς ο εμπορικός κλάδος κατέγραφε εντυπωσιακή μεγέθυνση³⁶⁵. Στα ζητήματα του Εμπορίου που αφορούν την ΕΣΕΕ κύριος επισπεύδων είναι το Υπουργείο Ανάπτυξης, ενώ υπάρχει σύγκλιση με τη ΓΣΕΒΕΕ στα ζητήματα που ενδιαφέρουν την μικρο-επιχειρηματικότητα και την οργάνωση και λειτουργία των επιχειρήσεων τους. Στρατηγική της επιλογή είναι η τακτική της λύσης ανά πρόβλημα, αφού οι ιδεολογικοπολιτικές συντεταγμένες εμπορίου έχουν επιφέρει σύγκλιση ειδικών συνδικαλιστικών και κομματικών

³⁶⁵ Αύξηση εμπορικών επιχειρήσεων 2000-2007 16,79% (43.945) σε 305.724 πηγή Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2009: Ειδικό Θέμα: Τα συνολικά και συγκριτικά μεγέθη του εμπορίου 2000-2007.

συμφερόντων. Αξιοσημείωτο είναι ότι ο νόμος 1876/90 αναδείκνυε κοινό εκπρόσωπο των Εμπορικών Συλλόγων Αθήνας, Πειραιά και Θεσσαλονίκης για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων μέχρι το 1994 οπότε και δημιουργήθηκε η ΕΣΕΕ, αποτελώντας παράδειγμα σύστασης εργοδοτικής οργάνωσης από την **ανάγκη συντονισμού και εκπροσώπησης** του εμπορίου με τριτοβάθμια συνομοσπονδία. Παρόλα αυτά, στο εμπόριο υπάρχουν πολλά αντικρουόμενα συμφέροντα που αφορούν το ωράριο, τις ημέρες λειτουργίας ή τις απολύσεις. Το μικρό και μεγάλο εμπόριο αποτελούν παράγοντα εσωτερικής διαφοροποίησης και σε αυτούς οφείλεται η παράλληλη λειτουργία (με τους εμπορικούς συλλόγους) από τη δεκαετία του 70 των [ΣΕΛΠΕ](#) και πρώην ΣΕΣΜΕ³⁶⁶. Για το μεγάλο εμπόριο σε γενικές γραμμές ενώ υπάρχει ταύτιση με την ΕΣΕΕ στα εργασιακά, στο ασφαλιστικό και την πλήρη σύνταξη, υπάρχουν έντονες διαφωνίες για τα θέματα πλήρους απελευθέρωσης των εκπτώσεων, των προωθητικών ενεργειών και του ωραρίου.

Πληροφορίες για τα σημαντικά ορόσημα στην εξέλιξη της συλλογικής οργάνωσης των εμπόρων υπάρχουν στην ιστοσελίδα της ΕΣΕΕ³⁶⁷.

Το προφίλ της ΕΣΕΕ (2020)

1. Τα μέλη

Τα μέλη της ΕΣΕΕ είναι 16 ομοσπονδίες και 328 Εμπορικοί Σύλλογοι και Σύνδεσμοι σε όλη την Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα οι ομοσπονδίες μέλη της ΕΣΕΕ είναι οι εξής:

- Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Αττικής, όμορων νομών & Νήσων Αιγαίου
- Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Πελοποννήσου & Νοτιοδυτικής Ελλάδας
- Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Ανατολικής Στερεάς Ελλάδας
- Ομοσπονδία Εμπορίου, Παραγωγικότητας & Επιχειρηματικότητας Κεντρικής Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης
- Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Δυτικής & Κεντρικής Μακεδονίας
- Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Βορειοδυτικής Ελλάδας & Νήσων
- Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Κρήτης
- Ομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας Θεσσαλίας

³⁶⁶ Αποτελούν και οι δύο σωματειακές μορφές οργάνωσης και όχι ΝΠΙΔ όπως η ΕΣΕΕ

³⁶⁷ <https://esee.gr/istoria-tou-ellinikou-eboriou/>

- Ομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας Δωδεκανήσου
- Ομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας Εύβοιας
- Ιόνιος Ομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας
- Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Ηλείας
- Ομοσπονδία Συνδέσμων Ανεξάρτητων Εμπορικών Αντιπροσώπων
- Ομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας Θράκης
- Ελληνική Ομοσπονδία Γούνας
- Πελοποννησιακή Ομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας

II. Η οργάνωση και λειτουργία

Τα όργανα διοίκησης της ΕΣΕΕ, σύμφωνα με το καταστατικό της, αποτελούνται από: τη **Γενική Συνέλευση**, η οποία απαρτίζεται από εκλεγμένους αντιπροσώπους των Ομοσπονδιών Εμπορικών Συλλόγων, το **Διοικητικό Συμβούλιο**, το οποίο είναι 25μελές και εκλέγεται από την Γενική Συνέλευση, το **Προεδρείο**, το οποίο αποτελείται από 8 μέλη με επικεφαλής τον Πρόεδρο της Συνομοσπονδίας.

3.1.3.d Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)

Σύντομη ιστορική επισκόπηση

Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) ιδρύθηκε το 1991, ύστερα από τη συνάντηση 9 επιχειρηματιών του ευρύτερου τουριστικού χώρου στο ELOUNDA MARE για να συζητήσουν για την πορεία του ελληνικού τουρισμού. Η αδυναμία της Πολιτείας να επιλύσει τα χρόνια προβλήματα του τομέα και να χαράξει μακρόπνοη στρατηγική, η έλλειψη εκπροσώπησης των επιχειρηματιών του τουρισμού και η αδράνειά τους στην ανάληψη πρωτοβουλιών, δημιουργούσαν κίνδυνο υποβάθμισης του τουριστικού προϊόντος και μείωσης της ανταγωνιστικότητας της χώρας το οποίο εκτίμησαν οι εν λόγω επιχειρηματίες ότι θα κάλυπταν με την κίνηση τους αυτή.

Κρίθηκε, επομένως, αναγκαία η συνένωση των τουριστικών επιχειρήσεων που χαρακτηρίζονταν από υψηλή ποιότητα υπηρεσιών, σε ένα φορέα που θα εξέφραζε δυναμικά τις θέσεις του τομέα και θα κάλυπτε το κενό της εκπροσώπησης. Έτσι, δημιουργήθηκε ο ΣΕΤΕ ο οποίος στα επόμενα χρόνια θα στήριζε και θα προωθούσε τις θέσεις του ελληνικού τουρισμού, τόσο εντός όσο και εκτός συνόρων. Ενώ πριν τη δημιουργία του ΣΕΤΕ, ο ΣΕΒ ήθελε να εκπροσωπεί τον τουρισμό.³⁶⁸

Το προφίλ του ΣΕΤΕ (2020)

1. Τα μέλη

Σύμφωνα με τα προσφάτως επικαιροποιημένα στοιχεία που είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του ΣΕΤΕ για τον Ιούλιο του 2020 (σε παρένθεση τα αντίστοιχα μεγέθη του Ιουνίου του 2018), τα μέλη του ΣΕΤΕ προέρχονται από τις ακόλουθες τέσσερις κατηγορίες:

1) Τακτικά μέλη: 490 (466) Τουριστικές Επιχειρήσεις που αντιστοιχούν σε 628 (600) Τουριστικές Επιχειρηματικές Μονάδες) & 13 (14) Πανελλήνιες Κλαδικές Ενώσεις Τουριστικών Επιχειρήσεων. Οι Τουριστικές Επιχειρήσεις προέρχονται από ολόκληρο το φάσμα των άμεσων και έμμεσων τουριστικών δραστηριοτήτων και οι Πανελλήνιες Κλαδικές Ενώσεις Τουριστικών Επιχειρήσεων εκπροσωπούν ιδίως τους κλάδους των

³⁶⁸ www.euro2day.gr, [Βερνίκος \(ΣΕΤΕ\): Έκκληση ενότητας με αιχμές κατά επικριτών](#), 21/2/2017.

καταλυμάτων, των τουριστικών γραφείων, των μεταφορών (αεροπορικών, χερσαίων και θαλάσσιων), των οργανωτών εκθέσεων & συνεδρίων και γενικότερα το σύνολο των κλάδων του Τουρισμού.

2) Έκτακτα μέλη: 3 (4) Ενώσεις Φυσικών Προσώπων & 5 (5) λοιπά Έκτακτα Μέλη

3) Συνδεδεμένα μέλη: 30 (26) Επιχειρήσεις

4) Επίτιμα μέλη: (δεν υπάρχουν στοιχεία)

Ο ΣΕΤΕ, μέσω των 13 Πανελληνίων Κλαδικών Ενώσεων Τουριστικών επιχειρήσεων που αποτελούν Τακτικά Μέλη του³⁶⁹, εκπροσωπεί εμμέσως περισσότερες από 49.000 επιχειρήσεις/επαγγελματίες που ανήκουν σε ένα μεγάλο φάσμα δυναμικών οικονομικών δραστηριοτήτων, ήτοι τα μικρά και μεγάλα ξενοδοχεία, τα ενοικιαζόμενα δωμάτια – καταλύματα, τα ταξιδιωτικά και τουριστικά γραφεία, τις επιχειρήσεις ενοικίασης σκαφών και αυτοκινήτων, τα τουριστικά λεωφορεία, τις εκμεταλλεύσεις μαρίνων, τις ακτοπλοϊκές επιχειρήσεις, τις οργανωμένες αλυσίδες εστίασης, τις επιχειρήσεις οργάνωσης συνεδρίων κλπ. Το εκτιμώμενο σύνολο θέσεων απασχόλησης (εκτός Τραπεζών) είναι 354.411 (333.504-Ιούλιος 2018).

Αναλυτικότερα, τα ακριβή μεγέθη των μελών του ΣΕΤΕ τον Ιούλιο του 2020 σε σχέση με τον Ιούλιο του 2018 έχουν ως εξής:

Πίνακας 22: Η εξέλιξη των μελών του ΣΕΤΕ 2018-2020

ΜΕΛΗ	ΙΟΥΛΙΟΣ 2020	ΙΟΥΛΙΟΣ 2018
Ξενοδοχεία		
Μονάδες	353	338
Δωμάτια	53.637	56.963
Κλίνες	110.888	117.426
Τουριστικά Γραφεία		
Γραφεία Εισερχόμενου Τουρισμού	72	71

³⁶⁹ Τα 13 τακτικά μέλη του ΣΕΤΕ τον Ιούλιο του 2020 ήταν τα παρακάτω (βλ. [εδώ](#)):

ΠΟΞ - Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων, **ΣΕΤΚΕ** - Συνομοσπονδία Επιχειρηματιών Τουριστικών Καταλυμάτων Ελλάδος, **ΣΕΕΝ** - Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας, **HARCO** - Hellenic Association Of Professional Congress Organizers, **HATTA** - Σύνδεσμος Των Εν Ελλάδι Τουριστικών Και Ταξιδιωτικών Γραφείων, **ΕΠΕΣΤ** - Ένωση Πλοιοκτητών Ελληνικών Σκαφών Τουρισμού, **ΣΤΕΕΑ** - Σύνδεσμος Τουριστικών Επιχειρήσεων Ενοικίασεως Αυτοκινήτων, **ΓΕΠΟΕΤ** - Γενική Πανελλαδική Ομοσπονδία Επιχειρήσεων Τουρισμού, **ΕΕΑΕ** - Ένωση Ελληνικών Αεροπορικών Εταιριών, **ΣΕΤΕΥΔ** - Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων Υπαίθριων Δραστηριοτήτων, **Ε.ΛΙΜ.Ε** - Ένωση Λιμένων Ελλάδας, **ΣΑΑΕ** - Σύνδεσμος Αντιπροσώπων Αεροπορικών Εταιρειών, **ΕΜΑΕ** - Ένωση Μαρίνων Ελλάδας.

Γραφεία Εξερχόμενου Τουρισμού	22	24
Αντιπρόσωποι Tour Operators	1	1
Γραφεία Οργάνωσης Συνεδρίων	2	4
Εταιρείες Χρονομεριστικής Μίσθωσης	1	1
Μεταφορές		
Αεροσκάφη	65	65
Τουριστικά Λεωφορεία	314	314
Ενοικιαζόμενα Αυτοκίνητα	31306	26.018
Κρουαζιερόπλοια	18	18
Θαλαμηγά Σκάφη	3	3
Εταιρείες Τουριστικών Συμφερόντων		
Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης	20	17
Εταιρείες Ξενοδοχειακού Εξοπλισμού	33	25
Τράπεζες	4	4
Σύμβουλοι Επιχειρήσεων / Εταιρείες Μάρκετινγκ & Μάνατζμεντ	55	49
Εταιρείες Τουριστικών Εκδόσεων	11	9
Εταιρείες Οργάνωσης Εκθέσεων & Συνεδρίων	12	12
Εστιατόρια / Catering / Πολυχώροι / Οινοποιεία	7	5
Αναπτυξιακές Εταιρείες	5	5
Διάφορα	32	32
Αεροδρόμια	1	1
Εκτιμώμενο Σύνολο Θέσεων Απασχόλησης		
Εκτιμώμενο Σύνολο Θέσεων Απασχόλησης (εκτός τραπεζών)	55.264	51.832

Από τα στοιχεία του πίνακα που προέκυψαν από ίδιους υπολογισμούς σύμφωνα με δημοσιοποιημένες πληροφορίες στην ιστοσελίδα του Συνδέσμου προκύπτει ότι ο ΣΕΤΕ τα τελευταία τουλάχιστον δύο χρόνια της κρίσης έχει παρουσιάσει αυξητική τάση των μελών του.

II. Η οργάνωση και λειτουργία

Δεν υπάρχουν άλλα δημόσια στοιχεία για τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του ΣΕΤΕ, πλην του καταστατικού³⁷⁰ του, της θεσμικής εκπροσώπηση στην οποία

³⁷⁰ <https://sete.gr/el/meli-sete/katastatiko/>

συμμετέχει και άλλες πληροφορίες που σχετίζονται με το ερευνητικό του ινστιτούτο [IN.ΣΕΤΕ](#).

Όσον αφορά στη θεσμική εκπροσώπηση την οποία ασκεί ο ΣΕΤΕ, ως κοινωνικός εταίρος, συμμετέχει στις ακόλουθες επιτροπές:

1. Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης
2. Δ.Σ. Οργανισμού Μεσολάβησης & Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)
3. Δ.Σ. ΟΑΕΔ
4. Επιτροπή για τη λειτουργία του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (ΕΛΕΚΠ)
5. Δ.Σ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ
6. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού
7. Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας
8. Επιτροπή για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης στις επιχειρήσεις και την άσκηση καθηκόντων ιατρού εργασίας
9. Ομάδα επεξεργασίας των εισηγήσεων προς το Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης
10. Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας:
 - Επιτροπή για την αναβάθμιση του ρόλου και της λειτουργίας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας
 - Τμήμα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας
 - Τμήμα Προώθησης της Εφαρμογής των Διεθνών Κανόνων Εργασίας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας
 - Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.)
 - Επιτροπή Διαλόγου για τα Πνευματικά και Συγγενικά Δικαιώματα και τη Δημόσια Εκτέλεση (το έργο της Επιτροπής περατώθηκε)

3.2 Η στάση και οι θέσεις των κορυφαίων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

3.2.1 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και ο κοινωνικός διάλογος: ανάγνωση από την πλευρά των κύριων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων

Η Ελλάδα, πριν την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008, μετά από μακρά περίοδο υποτιθέμενων μεταρρυθμίσεων που σκόπευαν στη σύγκλιση με τις προηγμένες ευρωπαϊκές οικονομίες και στην ένταξη στην ευρωζώνη, βρέθηκε απροετοίμαστη για τη συλλογική αντιμετώπιση των δυσάρεστων προκλήσεων. Απροετοίμαστη τόσο σε επίπεδο περιεχομένου συλλογικής ατζέντας όσο και σε ικανότητα συλλογικής διαχείρισης των ζητημάτων από τους κοινωνικούς εταίρους και το κράτος, παρά τα όποια θετικά βήματα είχαν γίνει προς την κατεύθυνση εμπέδωσης θεσμών κοινωνικού διαλόγου (C. Ιωαννου, 2000)³⁷¹.

Η συμμετοχή της στον σκληρό πυρήνα των ευρωπαϊκών χωρών δε συμβάδιζε απόλυτα όμως με την ανταγωνιστικότητα των εταίρων της και υπήρχαν τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει κυρίως ο νότος της Ευρώπης. Η ανελαστικότητα της επίσημης αγοράς εργασίας, η χαμηλή παραγωγικότητα, ο προσανατολισμός χαμηλού κόστους της παραγωγής, η μαύρη εργασία και παραοικονομία, καθώς και η μικρή δυναμική δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, είχαν καταστεί διαθρωτικές αδυναμίες που περιόριζαν σημαντικά ή ακύρωναν τη χάραξη εθνικών πολιτικών για την απασχόληση. Σε αυτά προστίθεται ακόμη ένα χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας που είναι η αυτοαπασχόληση και ότι ο βασικός κορμός της αποτελείται από πολύ μικρές, έως λίγο μεγαλύτερες οικογενειακές επιχειρήσεις. Το πρόβλημα της ανεργίας εντεινόταν παρά τους συνεχόμενα αυξημένους ρυθμούς ανάπτυξης στην αρχή της νέας χιλιετίας και είχε καταστεί κρίσιμο και μόνιμα συνδεδεμένο με την παραγωγική διάρθρωση και το κλείσιμο των επιχειρήσεων ήδη πολύ νωρίτερα από τη μεγάλη κρίση που ερχόταν (Δεδουσόπουλος, 2002)³⁷². Μεταξύ άλλων, αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας αποτελούσαν τόσο έντονες

³⁷¹ Ιωαννου C. (2000) *'Social Pacts in Hellenic Industrial Relations:Odysseys or Sisyphus?'*, Fajertag G. & Pochet P. *'Social Pacts in Europe-New Dynamics'*, ETUI, Brussels 2000

³⁷² Δεδουσόπουλος (2002) *'Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής'*, Τυποθήτω, Δεδουσόπουλος (2000) *'Θεωρίες της ανεργίας'*, Τυποθήτω.

διαρθρωτικές αδυναμίες, και τέτοιου βαθμού, ώστε έχει αμφισβητηθεί από πολύ νωρίς ακόμη και η καταλληλότητα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Seferiades, 2003)³⁷³.

Τα περισσότερα από τα διαρθρωτικά προβλήματα είναι αποτέλεσμα του αναπτυξιακού προτύπου που ακολουθήθηκε στην μεταπολεμική περίοδο με αποτέλεσμα την εξάρτηση στην αγροτική παραγωγή και σε βιομηχανικούς και βιοτεχνικούς κλάδους. Περιπτώσεις όπως η κλωστοϋφαντουργία, η ένδυση, τα τρόφιμα και άλλοι κλάδοι χαμηλής ανταγωνιστικότητας, που βρέθηκαν με την παγκοσμιοποίηση σε κρίση. Η πολύ μεγάλη ανάπτυξη του εμπορίου, των υπηρεσιών, του τουρισμού και του τραπεζικού κλάδου περιέργως δε βοήθησαν την υπόλοιπη ανάπτυξη της οικονομίας και δεν υπήρξε ποτέ ένα μακροχρόνιο σχέδιο ανάπτυξης. Για παράδειγμα η αγροτική ανάπτυξη δε συνοδεύτηκε ποτέ από τη δημιουργία βιομηχανίας γεωργικών μηχανημάτων και η ελληνική βιομηχανία και μεταποίηση είναι διαχρονικά εγκλωβισμένη μεταξύ της παραγωγής αγαθών χαμηλής προστιθέμενης αξίας για την εσωτερική αγορά και πολύ κάτω του ευρωπαϊκού μέσου όρου με «εύθραυστες» εξαγωγές.

Όσον αφορά το σύγχρονο σύστημα εργασιακών σχέσεων ξεκίνησε να διαμορφώνεται το 1955 οπότε καθιερώθηκαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εργοδοτών, ενώ μετά το 1975 οι εργοδότες άρχισαν να αντιμετωπίζουν συνδικαλιστική οργάνωση στο επίπεδο των επιχειρήσεων και μετά το 1982 ενισχύθηκε η συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων με ευνοϊκές νομοθεσίες. Το 1990 καθιερώθηκαν οι επιχειρησιακές συμβάσεις και το πλαίσιο διαμεσολάβησης και διαιτησίας. Συνεπώς, δεν υπάρχει ούτε μακροχρόνια παράδοση ούτε κουλτούρα επιχειρησιακού ή κοινωνικού διαλόγου μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων (Kritsantonis, 1998)³⁷⁴. Μόλις μετά το 1997 η κυβέρνηση προσπαθώντας να προσαρμοστεί στις οδηγίες της Άσπρη Βίβλου για την Ανάπτυξη-Ανταγωνιστικότητα-Απασχόληση κάλεσε τους εργοδότες και τα συνδικάτα να καθίσουν όλοι μαζί στο

³⁷³ Seferiades S. (2003) *'The European Employment Strategy Against a Greek Benchmark: A Critique'*, European Journal of Industrial Relations, Ioannou C. (2000) *'Social Pacts in Hellenic Industrial Relations:Odysseys or Sisyphus?'*, Fajertag G. & Pochet P. *'Social Pacts in Europe-New Dynamics'*, ETUI, Brussels 2000

³⁷⁴ Kritsantonis (1998) *'Greece:The Maturing of the System'*, Ferner A. & Hyman R. *'Changing Industrial Relations in Europe'*, second edition: Blackwell Publishing

τραπέζι των διαπραγματεύσεων και να πάρουν μέρος σε τριμερείς συμφωνίες (Κουζής & Ρομπόλης, 2000)³⁷⁵.

Έτσι, έστω με καθυστέρηση, οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα συμμετείχαν στις προσπάθειες για την καθιέρωση ενός σοβαρού πλαισίου ώστε οι αλλαγές να γίνονται αντικείμενο διαχείρισης συλλογικά, με έναν αξιόπιστο και σοβαρό τρόπο. Οι δυσκολίες όμως ήταν μεγάλες και ο κοινωνικός διάλογος παρέμεινε διαχρονικά έντονα πολιτικοποιημένος και ευαίσθητος στο πολιτικό κλίμα. Σε αυτό προστίθενται μέχρι και την εμφάνιση της κρίσης οι κατακερματισμένες κυβερνητικές προσπάθειες για μεταρρυθμίσεις στα εργασιακά, πάντα σε ad hoc βάση και με προσηματικό κυρίως διάλογο.

Πολλές φορές, τα ίδια τα εργατικά συνδικάτα δεν άφηναν περιθώρια για πραγματικές συναινέσεις, είτε αντιδρώντας δογματικά, είτε αποχωρώντας από το τραπέζι των διαπραγματεύσεων για να μη νομιμοποιήσουν καν την εκάστοτε ατζέντα των συνομιλιών. Αν και μετά τη δεκαετία του 1990 προσάρμοσαν τη γλώσσα τους και ανέλαβαν μέρος των ευθυνών τους, συμμετέχοντας σε πλήθος επιτροπών ως κοινωνικοί εταίροι, οι ιδιαιτερότητες της ιστορίας³⁷⁶, της δομής και οργάνωσής τους δεν τους επέτρεψαν να συμβάλλουν στην αποτελεσματική αποτροπή και διαχείριση

³⁷⁵ Κουζής Γ. & Ρομπόλης Σ. (2000) *Ψητήματα Κοινωνικού Διαλόγου*, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής Πάντειο, Gutenberg

³⁷⁶ Στην ουσία, η ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος είναι η ιστορία των συστηματικών προσπαθειών του κράτους να παρέμβει και να ελέγξει τα συνδικάτα και για αυτό το λόγο ευνοήθηκε ο κατακερματισμός τους, ώστε η προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους να είναι αναποτελεσματική. Σε αυτό προστίθενται και οι αυταρχικές πρακτικές και διακυβέρνησης στο εσωτερικό τους. Από το 1981 και μετά τα συνδικάτα πέρασαν από το μονοπώλιο του κρατικού ελέγχου στον περισσότερο πλουραλιστικό έλεγχο των πολιτικών κομμάτων. Η στρατηγική των ελληνικών συνδικάτων έχει διαμορφωθεί παράλληλα με την εξέλιξη των ελληνικών κομμάτων και παρουσιάζουν ομοιότητες οι ρόλοι τους στη λειτουργία του πολιτικού συστήματος. Εν τούτοις, τους έχει ασκηθεί κριτική ότι ο διεκδικητικός χαρακτήρας του κινήματος τα τελευταία χρόνια είχε υποταχθεί σε στρατηγικές συναίνεσης και η επιστημονική τεκμηρίωση είχε αντικαταστήσει τις ιδεολογικές αιχμές. Η εδραίωση του κοινωνικού διαλόγου με ευρωπαϊκό προσανατολισμό και οι σχετικές τους δομές σε μία περίοδο διαφαινόμενης επικράτησης των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, τίθασευσαν τη ριζοσπαστική κινητοποίηση τους για αυτονομία και διαπραγματευτικά δικαιώματα και νομιμοποίησαν τον κοινωνικό τους ρόλο δίπλα, και όχι απέναντι στους εργοδότες. Οι οικονομοπολιτικές εξελίξεις που επηρέασαν τη στρατηγική των ελληνικών συνδικάτων προσέθεσαν στο προφίλ τους μία τεχνοκρατική διάσταση και συνέβαλαν στην απομυθοποίηση της συνδικαλιστικής συμμετοχής (Spourdalakis, 2007; Σπουρδαλάκης, 2007)³⁷⁶.

αυτού που ερχόταν (Κουζής, 2000, 2007; Κουκουλές, 1984; Νικολόπουλος, 1987; Χατζηβασιλείου, 1987)³⁷⁷.

3.2.1.α Η σταδιακή και απότομη χρεοκοπία της Ελλάδος: «Τις πταίει»;

Οι λόγοι για τους οποίους η Ελλάδα βρέθηκε στη δεινή θέση της χρεοκοπίας στην απαρχή της κρίσης έχουν περιγραφεί εκτενώς, ενδεικτικά: (Αργείτης, 2012; Δ. Ιωάννου & Ιωάννου, 2017; Τσακλόγλου, Οικονομίδης, Παγουλάτος, Τριαντόπουλος, & Φιλιπόπουλος, 2016; Χριστοδουλάκης, 2011)³⁷⁸ και έχουν συζητηθεί πολλές φορές δημοσίως. Η περαιτέρω περιγραφή και ανάλυση τους δε θα άνηκε στο πεδίο της παρούσας. Εν τούτοις, ένας σημαντικός παράγοντας ο οποίος σχετίζεται με την εθνική ανταγωνιστικότητα του εθνικού επιχειρηματικού συστήματος της Ελλάδας, την οποία τα μνημόνια προσπάθησαν να βελτιώσουν, είναι αναμφισβήτητα η δομή και λειτουργία του συστήματος που καθορίζει το **κόστος της εργασίας** ως παραμέτρου της διεθνούς ανταγωνιστικότητας των εθνικών επιχειρήσεων. Δηλαδή, **το κεντρικό πεδίο άμεσου ενδιαφέροντος των εργοδοτικών οργανώσεων** που αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στους μηχανισμούς καθορισμού της αμοιβής της εργασίας.

Οι σχετικές πολιτικές των μνημονίων είχαν εν τέλει λάθος αποτελέσματα τα οποία επιδείνωσαν την κατάσταση και τη δυσκολία αντιμετώπισης της. «Έντυσαν» την ασκούμενη οικονομική πολιτική με λανθασμένα θεωρητικά σχήματα που

³⁷⁷ Κουκουλές Γ. (1984) *Έλληνικά Συνδικάτα: Οικονομική Αυτοδυναμία και Εξάρτηση*, εκδ. Οδυσσέας, Χατζηβασιλείου Ο. (1987) *Συνδικαλισμός και Κοινωνική Αντίδραση 1947-1987*, εκδ. Οδυσσέας Κουζής Γ. (2007) *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Gutenberg,

Κουζής Γ. (2000) *Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση από τη σκοπιά των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων*, Κέντρο Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου ΑΠΘ,

Νικολόπουλος Α. (1987) *Ο Συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις: προσδιοριστικοί παράγοντες, διεθνείς συγκρίσεις, εξελικτικές τάσεις, στρατηγικές*. Παπαζήση

³⁷⁸ Αργείτης, Γ. (2012). Χρεοκοπία και Οικονομική κρίση. *Εκδόσεις Αλεξάνδρεια*. Αθήνα.

Δημήτρης Α. Ιωάννου, Χ. Α. Ι. (2017). Το επιπλέον ναυάγιο. Ερμηνευτικό εγκώλιο για την κρίση *Andy's Publishers, 2017*.

Τσακλόγλου Π., Οικονομίδης Γ., Παγουλάτος Γ., Τριαντόπουλος Χ. & Φιλιπόπουλος Α..(2016) Χάρτης εξόδου από την κρίση Ένα νέο παραγωγικό μοντέλο για την Ελλάδα. *διαΝΕΟσις*.

Χριστοδουλάκης, Ν. (2011) *Σώζεται ο Τιτανικός; Από το Μνημόνιο ξανά στην ανάπτυξη*, Εκδόσεις Πόλις, Αθήνα.

οδήγησαν στη συσχέτιση της ανταγωνιστικότητας με θέματα τιμών και κόστους παραγωγής, κυρίως του κόστους εργασίας, και όχι με επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο, στη ψηφιακή οικονομία, σε νέες μεθόδους οργάνωσης και διοίκησης, στην έρευνα και την ανάπτυξη, στη δομή του παραγωγικού συστήματος, στον τεχνολογικό μετασχηματισμό της παραγωγικής διαδικασίας, στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Επικεντρωμένες στην άμεση μείωση του κόστους της εργασίας, και όχι μέσω σχετικών διαρθρωτικών αλλαγών, ούτε εντός ενός πλαισίου εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση και ενίσχυσης της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας του επιχειρηματικού τομέα της οικονομίας, δεν συνέβαλαν στην ουσιαστική και οριστική αντιμετώπιση των προβλημάτων. Άλλαξαν εν γένει τον προσανατολισμό της ρύθμισης της αγοράς εργασίας από το συλλογικό στο ατομικό επίπεδο (Χ. Ιωάννου, 2011)³⁷⁹.

Η αδυναμία εμπλουτισμού του κοινωνικού διαλόγου έγκαιρα και πριν την κρίση με ζητήματα όπως η προστασία των διεθνών ανταγωνιστικών κλάδων της οικονομίας από υπέρμετρες αυξήσεις, η ενίσχυση της παραγωγικής βάσης και της μεταποίησης της οικονομίας, καθώς και η βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας και των δεξιοτήτων των εργαζομένων, είχε ως αποτέλεσμα τη συντριπτική κατεδάφιση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Αυτό, συνέβη απότομα, στην ουσία διά της επιβολής ωμών παρεμβάσεων στο ελληνικό σύστημα βιομηχανικών σχέσεων όπως αυτό είχε διαμορφωθεί μέχρι τότε στα πλαίσια της ΕΣΑ. Οι κοινωνικοί εταίροι, και ιδιαίτερα οι εργοδότες των οποίων τα ζητήματα αυτά κανονικά είναι στο κέντρο των συλλογικών συμφερόντων τους, δεν κατάφεραν να τα προάγουν μέσω κοινωνικού διαλόγου και να τα εντάξουν σε αξιόπιστες εθνικές πολιτικές. Αυτό είναι το μερίδιο ευθύνης που έχουν οι κοινωνικοί εταίροι μέχρι και την εμφάνιση της κρίσης. **Διπλή ευθύνη για τους εργοδότες** διότι δεν θα περίμενε κανείς από τα εργατικά συνδικάτα να αγωνιστούν για τα παραπάνω, σε συνδυασμό βέβαια με το γεγονός ότι οι **εργοδότες δεν προειδοποίησαν σχετικώς, χειρότερα δε, δεν είχαν καταλάβει τί ερχόταν.**

Το πρόσθετο μερίδιο ευθύνης που έχουν όλοι όμως είναι ότι δεν κατάφεραν να διαχειριστούν την κρίση, ούτε αφότου ξέσπασε, αλλά ούτε στη συνέχεια

³⁷⁹ Ιωάννου, Χ. Α. (2011). Τεκτονικές αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 134(134-135), 133-164.

προέβησαν έγκαιρα σε αποτρεπτικές συναινέσεις ακόμη και όταν τους είχε δοθεί τελεσίγραφο από την κυβέρνηση σε απαίτηση των δανειστών. Επίσης, ακόμη και σε δεύτερο χρόνο, **δεν δημιουργήθηκαν οι σχετικές συναινέσεις γύρω από εθνικές στρατηγικές που θα θωράκιζαν στο μέλλον** από παρόμοιες δυσάρεστες καταστάσεις, καθώς και **θα βελτίωναν τη θέση** της Ελλάδας στη διεθνή οικονομία. Ως αποτέλεσμα, επήλθε ο μνημονιακός εγκλωβισμός με τα γνωστά αποτελέσματα σε οικονομικό, κοινωνικό και θεσμικό επίπεδο.

Όσον αφορά τις επιπτώσεις για τον κόσμο της εργασίας έχουν και αυτές περιγραφεί εκτενώς, ενδεικτικά (Δημουλας & Κουζής, 2019; Ζαμπαρλούκου & Κιούση, 2014; Κουτρούκης, 2017; Μισσός, Παπαθεοδώρου, & Παπαναστασίου, 2020; Ρομπόλης, 2012) ³⁸⁰. **Η «επίθεση» στον αδύναμο πόλο της εργασιακής σχέσης υπήρξε σε όλα τα επίπεδα της (συλλογικής) ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων**³⁸¹. Αυτή αφορούσε ήδη από τους πρώτους νόμους των μνημονίων στην **υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης** υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην **αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων** και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην **ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας** με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης, στην **άμβλυνση των όρων της προστασίας** από τις απολύσεις και, τέλος, στην σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα **με όρους συνολικής υποβάθμισης**. (Κουζής, 2011, 2015)³⁸². Οι οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες των παραπάνω

³⁸⁰ Ρομπόλης, Σ. (2012). Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος. από το κράτος προνοίας στο κράτος φιλανθρωπίας *Επίκεντρο*.

Ζαμπαρλούκου Σ., Κιούση Μ., (2014) Κοινωνικές όψεις της Κρίσης στην Ελλάδα: συλλογικός τόμος, Εκδόσεις Πεδίο

Κουτρούκης Θ. (2017). Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την Κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση. *Κοινωνική Πολιτική*, 7, 43-52.

Δημουλάς Κ, Κ. Γ. (2019). Κρίση και κοινωνική πολιτική: αδιέξοδα και λύσεις *Τόπος*.

Μισσός Β, Παπαθεωδώρου. Χ., Παπαναστασίου Σ (2020). [Κοινωνικές επιπτώσεις της κρίσης και των πολιτικών λιτότητας στην Ελλάδα](#). *ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*.

³⁸¹ Για αναλυτική περιγραφή της 30χρονης και πλέον πορείας απορρύθμισης των ελληνικών εργασιακών σχέσεων με αποκορύφωμα κλιμάκωσης την περίοδο των μνημονίων βλ. Κουζής, Γ. (2022). Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση: τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο. Εκδόσεις Τόπος.

³⁸² Κουζής Γ. (2011): Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις, *Περιοδικό Ουτοπία Τευχ.97, Νοέμβριος –Δεκέμβριος*.

Κουζής, Γ. (2015). Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 7-18.

ήταν κατά αντιστοιχία οδυνηρές, με κυριότερες από αυτές τη διόγκωση της ανεργίας, τη συρρίκνωση των μισθών, τη διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης, την εκτίναξη της ανασφάλιστης εργασίας, την εκτόξευση της φτώχειας, των αστέγων και των αυτοκτονιών, καθώς και τις δραματικές μειώσεις των μισθών και τη μαζική μετανάστευση στο εξωτερικό (Κουζής, 2016)³⁸³.

Η Ελλάδα έχανε σταδιακά, για πολλές δεκαετίες, τη δυνατότητα να αποτρέψει τη ροπή της προς την χρεοκοπία, αποτυγχάνοντας να αναπτύξει ένα παραγωγικό μοντέλο και ένα σύστημα βιομηχανικών σχέσεων χωρίς εγγενείς ανορθολογισμούς για τα δεδομένα των διεθνοποιημένων αγορών και της παγκοσμιοποίησης (C. A. Ιοαννου, 2019; Χ. Ιωάννου, 1988)³⁸⁴. Το αποτέλεσμα ήταν ότι **για να αποφευχθεί η πλήρης χρεοκοπία του κράτους**, κατά συνέπεια και του ιδιωτικού τομέα, προτιμήθηκε από το ελληνικό και διεθνές πολιτικό σύστημα να εφαρμοστούν **μέτρα γενικευμένης απορρύθμισης** για την αγορά εργασίας, **νεοφιλελεύθερης έμπνευσης και σχεδιασμού**, τα οποία **αναρρύθμισαν βιαίως και συθέμελα** το σύστημα βιομηχανικών σχέσεων (Dedoussopoulos et al., 2013; Katsaroumpas & Koukiadaki; Koukiadaki & Kokkinou, 2016b; Koukiadaki and Kretsos (2012); Κοσμά, Παύλου, Παπαπέτρου, Τσόχατζη, & Ζιούτου, 2017)³⁸⁵.

Εν κατακλείδι, σημειώνεται ότι οι **κοινωνικοί εταίροι** και το **κράτος** δε συνεργάστηκαν αποτελεσματικά όπως συνέβη σε άλλες περιπτώσεις και υπέστησαν τις βίαιες συνέπειες της **μη εύρεσης λύσης «εγχώριας ιδιοκτησίας»** (Papadakis &

³⁸³ Κουζής, Γ. (2016). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20.

³⁸⁴ Ιωάννου, Χ. Α. (1988). Πολιτική μισθών, συλλογικές διαπραγματεύσεις και απεργιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 68(68), 73-110.

Ιοαννου, C. A. (2019). 2 Collective bargaining decentralisation and wage adjustment for internal devaluation. *Greek Employment Relations in Crisis: Problems, Challenges and Prospects*, 31.

³⁸⁵ Koukiadaki, A., & Kretsos, L. (2012). Opening Pandora's box: The sovereign debt crisis and labour market regulation in Greece. *Industrial Law Journal*, 41(3), 276-304.

Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016). The Greek system of collective bargaining in (the) crisis. *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, 135.

Katsaroumpas, I., & Koukiadaki, A. Greece: 'contesting' collective bargaining. *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, 267.

Κοσμά, Θ., Παύλου, Γ., Παπαπέτρου, Ε., Τσόχατζη, Χ., & Ζιούτου, Π. (2017). Προσαρμογή της αγοράς εργασίας και διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της κρίσης ευρήματα από την τρίτη έρευνα πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών. *Τράπεζα της Ελλάδος ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΤΕΥΧΟΣ 45 Ιούλιος*.

Ghellab, 2014; Ρομποτή & Φερώνας, 2016)³⁸⁶. Στην επόμενη ενότητα, αναζητούνται οι αιτίες αυτής της αποτυχίας του κοινωνικού διαλόγου με τη χαρτογράφηση και ανάλυση της εξέλιξής του την εξεταζόμενη περίοδο της κρίσης και των μνημονίων.

3.2.1.b Η εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου και η στάση των εργοδοτικών εταίρων: αδυναμία ή απαγόρευση εύρεσης λύσης εγχώριου σχεδιασμού και εφαρμογής;

Η δεκαετής περίοδος της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων είχε έντονο περιεχόμενο που σχετίζεται με τον κοινωνικό διάλογο σε διάφορες εκφάνσεις του. Η αναλυτική αποτύπωση της εξέλιξης του κοινωνικού διαλόγου έχει πινακοποιηθεί και παρατίθεται στο [παράρτημα Α](#). Στην παρούσα ενότητα αναφέρονται μόνο τα κύρια συμβάντα που σχετίζονται με τις εξεταζόμενες στην παρούσα εργοδοτικές οργανώσεις, όπως αυτά κατεγράφησαν μετά από ανάλυση των δελτίων τύπων, των ανακοινώσεων των ίδιων των οργανώσεων και της σχετικής με τα εργασιακά και τον κοινωνικό διάλογο ειδησιογραφίας. Αυτά παρατίθενται σε χρονολογική σειρά για τις τρεις περιόδους των μνημονίων και επιλέχθηκαν από τη σχετική ομαδοποίηση τους σε 7 κατηγορίες που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις και στις ενέργειες των εργοδοτικών οργανώσεων στα πλαίσια της διαμορφούμενης στρατηγικής τους στο υπό εξέταση χρονικό διάστημα. Πιο συγκεκριμένα, η ομαδοποίηση που οδήγησε στην επιλογή των κύριων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου που αποτυπώνονται στη συνέχεια με περισσότερες λεπτομέρειες και ενσωματώνουν διαδικτυακές παραπομπές στους σχετικούς τους πίνακες, έχει ως εξής:

1. Συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τους Πρωθυπουργούς: Οι συναντήσεις των Προεδρείων των κοινωνικών εταίρων με τον Πρωθυπουργό συνιστούν από τις κορυφαίες στιγμές του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και υποδηλώνουν συνήθως είτε το θετικό κλίμα στη συνεργασία των μερών στο

³⁸⁶ Ρομποτή, Ε. και Φερώνας, Α.(2016). Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας των χωρών υπό το καθεστώς δημοσιονομικής προσαρμογής: Μια συγκριτική ανάλυση. *Κοινωνική Πολιτική*, 5, 38-63.

Papadakis, K. (2014). *The governance of policy reforms in southern Europe and Ireland: Social dialogue actors and institutions in times of crisis*. Y. Ghellab (Ed.). Geneva: ILO.

κορυφαίο επίπεδο τους, είτε γίνονται με σκοπό την ενημέρωση των οργανώσεων από την Πολιτεία για σημαντικά ζητήματα.

2. Άλλες κοινές συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων: Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται οι συναντήσεις που έχουν οι κοινωνικοί εταίροι με τους Υπουργούς Εργασίας και τους αρχηγούς της αξιωματικής αντιπολίτευσης, καθώς και τις συναντήσεις για την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ, τις συζητήσεις στην ΟΚΕ ή άλλες κοινές δράσεις που τους αφορούν.

3. Συναντήσεις μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων: Κατά αντιστοιχία, στην κατηγορία των συναντήσεων των μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων υπάγονται οι συναντήσεις των Οργανώσεων που σχετίζονται με τα εργασιακά και τον κοινωνικό διάλογο και ανακοινώνονται από τα Γραφεία Τύπου τους.

4. Κοινές επιστολές-δηλώσεις εργοδοτικών οργανώσεων: Οι κοινές επιστολές των εργοδοτικών οργανώσεων εκφράζουν στην ουσία τις κοινές θέσεις, όπου υπάρχουν, καθώς και τη συναντίληψη που έχει δημιουργηθεί για το κάθε ζήτημα το οποίο έχουν ως κεντρικό θέμα. Οι επιστολές αυτές απευθύνονται στους εκάστοτε πρωθυπουργούς, υπουργούς εργασίας ή απλώς συνιστούν μία γνωστοποίηση θέσεων πολιτικής στην ευρύτερη κοινή γνώμη και τους πολίτες μέσω των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

5. Επιστολές εργοδοτικών οργανώσεων: Οι επιστολές των μεμονωμένων οργανώσεων απευθύνονται στον Πρωθυπουργό, τον Υπουργό Εργασίας, το λοιπό πολιτικό προσωπικό ή την κοινή γνώμη. Συνήθως εκφράζουν τις θέσεις, τη συμφωνία, τη διαφωνία, ακόμη και τη δυσαρέσκεια μίας οργάνωσης σχετικά με ένα ζήτημα.

6. Κινητοποίηση ή οργάνωση απεργίας από εργοδοτική οργάνωση: Η απεργία για ένα εργατικό συνδικάτο είναι η πιο δραστική κίνηση στην οποία μπορεί να προβεί για να εκφράσει τη διαφωνία του ή και να διεκδικήσει απέναντι στους εργοδότες ή το κράτος. Η απεργιακή και η κινητοποίηση διαμαρτυρίας των συλλογικών οργάνων των εργοδοτών απευθύνεται συνήθως απέναντι στο κράτος ή λαμβάνει χώρα για να δείξει τη συμπόρευση τους με κάποιο σημαντικό κοινωνικό ρεύμα.

7. Άλλα εξωγενή γεγονότα που επηρεάζουν τις εργοδοτικές οργανώσεις: Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται όλες οι λοιπές πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται από τους δρώντες του παιχνιδιού του κοινωνικού διαλόγου και επηρεάζουν τη συμμετοχή των εργοδοτών στην εξέλιξη αυτού ή διαμορφώνουν εντελώς νέες συνθήκες ή καταστάσεις, όπως επίσης και επηρεάζουν τη διαμόρφωση της στρατηγικής των οργανώσεων. Τέτοια εξωγενή γεγονότα θεωρούνται οι εκλογές, η μονομερής νομοθεσία του κράτους, οι αποφάσεις των δικαστηρίων για τη διαιτησία κ.α.

Στη συνέχεια, πριν την αναλυτική παράθεση τους με χρονολογική σειρά στη μεθεπόμενη υποενότητα Β, τα κυριότερα συμβάντα του κοινωνικού διαλόγου αποτυπώνονται συγκεντρωτικά στις προαναφερθείσες ομαδοποιήσεις σε μορφή πινάκων με ενσωματωμένες συνδέσεις σε εξωτερικές πηγές και αναφέρονται τα κυριότερα σημεία των σχετικών παρατηρήσεων που προκύπτουν.

A. Ομαδοποίηση των κυριότερων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

1. Συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τους Πρωθυπουργούς

Τη περίοδο της κρίσης όλες οι εργοδοτικές οργανώσεις είτε μαζί, είτε μεμονωμένα, συναντήθηκαν με τους εκάστοτε πρωθυπουργούς σε διάφορες περιστάσεις (πέραν των επισκέψεων των πρωθυπουργών στις ετήσιες συνελεύσεις των οργανώσεων). Αξιοσημείωτο είναι ότι η πρώτη κυβέρνηση των μνημονίων, αυτή του ΠΑΣΟΚ με Πρωθυπουργό τον Γ. Παπανδρέου, συνάντησε τους κοινωνικούς εταίρους στο πρώτο διάστημα της διακυβέρνησής της, τον Μάρτιο του 2010. Στη συνέχεια ο Υπηρεσιακός Πρωθυπουργός Λ. Παπαδήμος συνάντησε τις εργοδοτικές οργανώσεις διαδοχικά. Εντύπωση πάντως προκαλεί ότι ο Α. Σαμαράς δεν είδε ποτέ τις εργοδοτικές οργανώσεις όλες μαζί, παρά μόνο τον ΣΕΒ δύο φορές και τον ΣΕΤΕ μία, ενώ σαν αρχηγός της αξιωματικής αντιπολίτευσης είχε συναντηθεί με όλες τις οργανώσεις³⁸⁷. Εν τούτοις, στη συνέχεια απέφευγε να δει τη ΓΣΕΒΕΕ³⁸⁸ και την ΕΣΕΕ³⁸⁹. Σε αντίθεση, ο Α. Τσίπρας ως Πρωθυπουργός συνάντησε αρκετές φορές τους εργοδότες, τόσο

³⁸⁷ Ενδεικτικά: tovima.gr, [Με τη ΓΣΕΒΕΕ συναντήθηκε ο Αντώνης Σαμαράς](http://tovima.gr), 6/9/2010.

³⁸⁸ Taxheaven.gr, [Νομοσχέδιο σωτηρίας του Ο.Α.Ε.Ε. ετοιμάζει η ΓΣΕΒΕΕ](http://Taxheaven.gr), 24/7/2014

³⁸⁹ Sigmalive.com, [ΕΣΕΕ: Να γίνει συνάντηση Σαμαρά με κοινωνικούς εταίρους](http://Sigmalive.com), 11/11/2013

όλους μαζί όσο και μεμονωμένα, όπως επίσης και επανάφερε τη συνήθεια από το 2017 να τους συναντάει ο Πρωθυπουργός εν όψει των εξαγγελιών της ΔΕΘ³⁹⁰. Επίσης, ο Κ. Μητσοτάκης ως Πρωθυπουργός συνάντησε όλους τους εταίρους στην αρχή της θητείας του και εν όψει της ΔΕΘ του 2019, καθώς και στη συνέχεια πχ. για την έκτακτη διαχείριση του Covid-19.

Ακολουθεί ο σχετικός πίνακας (23) των συναντήσεων των εργοδοτικών οργανώσεων με τους πρωθυπουργούς.

Πίνακας 23: Οι συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τους εκάστοτε Πρωθυπουργούς 2010-2019

1ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 3/3/2010	Συνάντηση Πρωθυπουργού Γ. Παπανδρέου με τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ)	19/10/2010	Συνάντηση Πρωθυπουργού Γ. Παπανδρέου με τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ)
4/1/2012	Συναντήσεις Πρωθυπουργού Λ. Παπαδήμου με τους κοινωνικούς εταίρους (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ)	2ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 14/1/2013	Συνάντηση ΣΕΒ με Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά.
7/1/2014	Συνάντηση ΣΕΤΕ με Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά	29/7/2014	Συνάντηση ΣΕΒ με Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά
30/6/2015	Συνάντηση Πρωθυπουργού Α. Τσίπρα με κοινωνικούς εταίρους (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΚΕΕ)	7/1/2016	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με πρωθυπουργό Α. Τσίπρα (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ)
7/9/2016	Συνάντηση ΣΕΒ με πρωθυπουργό στο Μέγαρο Μαξίμου ενόψει ΔΕΘ	20/3/2017	Συνάντηση ΣΕΤΕ με πρωθυπουργό Α. Τσίπρα
5/4/2017	Συνάντηση ΣΕΤΕ και 14 πανελλήνιων φορέων μελών του με τον πρωθυπουργό Α. Τσίπρα	3ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 7/7/2017	Συνάντηση ΣΕΤΕ με πρωθυπουργό Α. Τσίπρα

³⁹⁰ Αξιοσημείωτο είναι πάντως ότι ο τότε Πρωθυπουργός Α. Τσίπρας δεν συνάντησε ποτέ τη ΓΣΕΕ, γεγονός για το οποίο ο Πρόεδρος της Ι. Παναγόπουλος παραπονέθηκε δημόσια στην εκδήλωση του ΣΕΒ για το μέλλον της Εργασίας στις 24/10/2017 λέγοντας πως «Η ΓΣΕΕ δεν έχει συναντηθεί με την εκτελεστική εξουσία και τον Πρωθυπουργό σε αντίθεση με τους εργοδότες που τον είδαν και διμερώς και όλοι μαζί».

1/9/2017	Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με τον Πρωθυπουργό Α. Τσίπρα στο Μέγαρο Μαξίμου	1/9/2017	Συνάντηση ΕΣΣΕ με τον Πρωθυπουργό Α. Τσίπρα στο Μέγαρο Μαξίμου
2/9/2019	Συνάντηση Πρωθυπουργού με Κοινωνικούς Εταίρους εν όψει ΔΕΘ		

II. Άλλες κοινές συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων 2010-2018

Την δεκαετία της κρίσης και των μνημονίων οι εργοδοτικές οργανώσεις είχαν πολλές ευκαιρίες να συναντηθούν όλες μαζί και να συζητήσουν ή και να εκπροσωπήσουν συλλογικά την επιχειρηματικότητα ανάλογα με την περίπτωση. Σχετικά με τις εν λόγω συναντήσεις, καταγράφονται οι τριμερές συναντήσεις με Υπουργούς Εργασίας, οι συναντήσεις με το ΔΝΤ, οι ημερίδες που οργάνωσαν οι οργανώσεις και οι συναντήσεις στα πλαίσια της ΟΚΕ και του ΑΣΕ.

Όσον αφορά τις συναντήσεις με τους εκάστοτε Υπουργούς Εργασίας, είναι αξιοσημείωτο πως σχεδόν κάθε φορά όλοι δήλωναν ότι επιδιώκουν νέα αρχή και νέους κύκλους διαπραγματεύσεων για τα εργασιακά. Στην επόμενη υποενότητα της αναλυτικής παράθεσης των συναντήσεων, στα σχετικά σημεία των κοινών συναντήσεων των εργοδοτικών οργανώσεων με τους εκάστοτε υπουργούς Εργασίας, περιγράφονται η ατζέντα των συναντήσεων, ο θέσεις των οργανώσεων καθώς και άλλα σχετικά στοιχεία από την περιγραφή τους στον Τύπο.

Από τις άλλες κοινές θεσμικές συναντήσεις που είχαν οι εργοδότες, άξιες επισήμανσης είναι τα Σύμφωνα και κοινά Σχέδια Δράσης. Καταγράφηκαν τέσσερις σχετικές περιπτώσεις ευρύτερης συμφωνίας. Το 2012 η συμφωνία για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα (έπεσε στο κενό). Το 2015 για τον ρόλο του τριμερούς διαλόγου. Το 2016 για τις γενικές κατευθύνσεις των εργασιακών που σχετίζονταν με τη διαπραγμάτευση με την Τρόικα. Το 2018 οι κοινωνικοί εταίροι έκαναν ένα βήμα παρακάτω και συνέταξαν Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο. Επιπλέον, στις σημαντικές για την περίοδο συναντήσεις κατατάσσονται αυτές που έλαβαν χώρα στα πλαίσια διεθνών συνεδρίων και τεχνικών συναντήσεων όπως αυτά που οργανώνουν το Γραφείο της ΔΟΕ και οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας. Η ΔΟΕ μέσω του ΔΓΕ προσέφερε σημαντική τεχνική υποστήριξη στους κοινωνικούς εταίρους καθ' όλη τη

διάρκεια της περιόδου. Η αιγίδα της επιζητήθηκε από τους εργοδότες, μεταξύ άλλων προς ενίσχυση της επιχειρηματολογίας και της πίεσης τους προς το κράτος στον δημόσιο λόγο (πχ. καταδικαστικές αποφάσεις για υποχρεωτική διαιτησία).

Οι προαναφερθείσες κοινές συναντήσεις των Οργανώσεων με τους εκάστοτε Υπουργούς Εργασίας αποτυπώνονται στον πίνακα 24.

Πίνακας 24: **Οι κοινές συναντήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων 2010-2019**

1ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 1/6/2010	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων για την επανεκκίνηση των διαπραγματεύσεων για την ΕΓΣΕΕ.	27/2/2011	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με την Υπουργό Εργασίας (Λ. Κατσέλη)
3/3/2011	Ολομέλεια ΟΚΕ για το Μεσοπρόθεσμο Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2012-2015	28/3/2011	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με την Υπουργό Εργασίας (Λ. Κατσέλη)
25/1/2012	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με τον Υπουργό Εργασίας Α. Ρουπακιάτη	2ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 22/5/2012	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με τον Υπουργό Εργασίας Α. Ρουπακιάτη
29/8/2012	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με Υπουργό Εργασίας Ι. Βρούτση	28/11/2012	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με τον Υπουργό Εργασίας Ι. Βρούτση
25/6/2013	Διήμερο Σεμινάριο Υψηλού Επιπέδου που συνδιοργάνωσαν το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η Ευρ. Επιτροπή, για το θέμα της κρίσης της απασχόλησης και της προώθησης του κοινωνικού διαλόγου	24/1/2014	Ομόφωνη απόφαση του ΑΣΕ για την αποφυγή ομαδικών απολύσεων
14/3/2014	Συνάντηση Κοινωνικών Εταίρων.	1/9/2014	Συνεδρίαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης
30/9/2014	Τριμερής συνάντηση υψηλού επιπέδου στα κεντρικά γραφεία της ΔΟΕ στη Γενεύη με τη συμμετοχή του Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση, της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου Α. Στρατινάκη και των πέντε εθνικών κοινωνικών εταίρων	15/4/2015	Τριμερής Συνάντηση με τον Υπουργό Εργασίας Π. Σκουρλέτη

29/10/2015	Συνάντηση Προέδρων Κοινωνικών Εταιρών με τον Αντιπρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Β. Ντομπρόβσκις	22/6/2016	Συνάντηση στο Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης εκπροσώπων της ΕΣΣΕ, του ΣΕΒ και του ΣΕΤΕ με την Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομώνων για την αγορά εργασίας
12/7/2016	Συνάντηση των κοινωνικών εταιρών με τον Υπουργό Εργασίας Γ.Κατρούγκαλο	16/9/2016	Διεθνές Συνέδριο Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με θέμα «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το Μέλλον της Εργασίας» 16 και 17 Σεπτεμβρίου 2016
21/9/2016	Συνάντηση Κοινωνικών Εταιρών με ΔΝΤ	21/11/2016	Συνάντηση Υπουργού Εργασίας Έφη Αχτσιόγλου με Εργοδοτικές Οργανώσεις
3ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 28/8/2017	Συνάντηση κοινωνικών εταιρών με την Υπουργό Εργασίας Ε. Αχτσιόγλου για επικείμενο νομοσχέδιο.	24/10/2017	Ημερίδα ΣΕΒ: "Το μέλλον της Εργασίας μετά το Μνημόνιο"
14/2/2018	Ολομέλεια ΟΚΕ στο Ζάππειο για το "Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο"		

III. Συναντήσεις μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων

Κατά τη διάρκεια της μελετώμενης περιόδου, διενεργήθηκαν διάφορες συναντήσεις των μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων. Αυτές περιλαμβάνουν τις κατ' ιδίαν συναντήσεις τους με τους Υπουργούς Εργασίας, με παραγωγικούς φορείς καθώς και την Τρόικα ή άλλα θεσμικά όργανα. Ο πίνακας 25 περιέχει τις σημαντικότερες εξ αυτών που σχετίζονται με τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας. Οι συναντήσεις που κατατάσσονται σε αυτή την κατηγορία εντοπίστηκαν από την περίοδο του 2^{ου} μνημονίου και μετά.

Πίνακας 25: **Οι συναντήσεις μεμονωμένων εργοδοτικών οργανώσεων για τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας 2010-2019**

<p>2ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 3/4/2012</p> <p>Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με κλιμάκιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)</p>	<p>10/7/2012</p> <p>Κατ' ιδίαν συναντήσεις Υπουργού Εργασίας (Ι. Βρούτση) με Προέδρους εργοδοτικών οργανώσεων</p>
<p>4/10/2012</p> <p>Συνάντηση Φορέων (ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΑΔΕΔΥ, ΠΙΣ, ΤΕΕ, ΓΕΣΑΣΕ) στα γραφεία της ΓΣΕΒΕΕ</p>	<p>12/2/2015</p> <p>Συνάντηση του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ με τον Υπουργό Εργασίας, Πάνο Σκουρλέτη</p>
<p>3ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 23/7/2015</p> <p>Συνάντηση του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ με τον υπουργό Εργασίας, Γ. Κατρούγκαλο.</p>	<p>6/7/2016</p> <p>Συνάντηση ΕΣΣΕ, Υπουργού Εργασίας και ILO για την αδήλωτη εργασία</p>
<p>24/10/2016</p> <p>Συνάντηση ΕΣΣΕ με του Θεσμούς για τα εργασιακά</p>	<p>12/3/2018</p> <p>Συνάντηση ΣΕΒ με την Υπουργό εργασίας Ε. Αχτσιόγλου</p>
<p>9/10/2018</p> <p>Συνάντηση ΕΣΣΕ με ΝΔ για τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά</p>	<p>12/2/2019</p> <p>Συνάντηση ΕΣΣΕ με την Υπουργό εργασίας Έφη Αχτσιόγλου</p>
<p>25/7/2019</p> <p>Προτάσεις της ΕΣΣΕ για τον εξορθολογισμό της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ιωάννη Βρούτση</p>	<p>5/8/2019</p> <p>Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με τον Υπουργό Εργασίας, Ιωάννη Βρούτση.</p>
<p>27/8/2019</p> <p>Συνάντηση ΣΕΤΕ με Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων</p>	

IV. Κοινές επιστολές-δηλώσεις των εργοδοτικών οργανώσεων

Ένα μέσο το οποίο χρησιμοποίησαν οι εργοδοτικές οργανώσεις για να ασκήσουν επιρροή στις εκάστοτε κυβερνήσεις παρεμβαίνοντας και γνωστοποιώντας τις θέσεις τους για συγκεκριμένα ζητήματα ήταν οι κοινές επιστολές και δηλώσεις που έκαναν. Μία κοινή επιστολή ή δήλωση όλων των εργοδοτών, ανεξάρτητα εάν συνυπογράφεται και από την εργατική πλευρά, είναι γεγονός εξέχουσας σημασίας για τον κοινωνικό διάλογο που δεικνύει στοιχεία της εξέλιξης της στρατηγικής τους.

Σε γενικές γραμμές, οι κοινές επιστολές προς τους εκάστοτε Πρωθυπουργούς χρησιμοποιήθηκαν σε κρίσιμες στιγμές για την πορεία της χώρας. Οι υπόλοιπες που αφορούσαν τα ζητήματα της διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας ή επικείμενα νομοσχέδια απευθυνόντουσαν στην ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας και εμφανίζονται μετά το 2015. Φαίνεται πως η διακυβέρνηση της περιόδου 2015-2019 έκανε τις εργοδοτικές οργανώσεις να βρουν συγκλίσεις (πχ. ζητήματα διαιτησίας, ΣΒΒΕ) και να συνεργαστούν στενότερα συνασπιζόμενες σε κοινό μέτωπο εναντίον νομοθετικών παρεμβάσεων.

Ο πίνακας 26, περιέχει τις κυριότερες κοινές επιστολές των εργοδοτικών οργανώσεων.

Πίνακας 26: **Οι κοινές επιστολές-δηλώσεις των εργοδοτικών οργανώσεων 2012-2018**

1ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 3/2/2012	Κοινή επιστολή των Κοινωνικών Εταιρών στον Πρωθυπουργό Λ. Παπαδήμο	2ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 7/2/2014	Κοινή επιστολή κοινωνικών εταίρων στον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά με θέμα τη σύναψη Προγραμματικής Κοινωνικής Συμφωνίας για την Ανασυγκρότηση της Ελλάδας
17/6/2015	Κοινή επιστολή στον Πρωθυπουργό κ. Αλέξη Τσίπρα ΚΕΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΒΕ	29/6/2015	Πρόσκληση για άμεση συνάντηση με τον Πρωθυπουργό από τις ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΚΕΕΕ
8/7/2015	Κοινή δήλωση των φορέων ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΚΕΕΕ	3ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ Νοέμβριος 2015	Κείμενο Πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ
15/12/2015	Κοινή επιστολή των εργοδοτικών οργανώσεων σχετικά με την Κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.	20/5/2016	Κοινή δήλωση των τεσσάρων εργοδοτικών Κοινωνικών Εταιρών για το νομοσχέδιο «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις» (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ, ΣΕΤΕ)
19/7/2016	Κοινή δήλωση συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ-ΣΕΒ-	26/4/2018	Κοινή Επιστολή ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ-ΣΕΤΕ σχετικά με την

	ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ-ΣΕΤΕ) με τον Υπουργό Εργασίας		Ανεξάρτητη Νομική Γνώμη για τη Διαιτησία, 26/4/2018.
10/5/2018	Κοινή επιστολή ΣΕΒ και ΣΕΤΕ σχετικά με την Διαιτησία, 10/5/2018	16/5/2018	Κοινή Επιστολή ΣΕΒ και ΣΕΤΕ σχετικά με τις παρατηρήσεις τους επί των προτάσεων που περιλαμβάνονται στη «Μελέτη για το ρόλο της διαιτησίας για το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων»,
6-14/6/2018	Κοινές επιστολές ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ-ΣΕΤΕ για το ζήτημα του ΣΒΒΕ	3/7/2018	Κοινή επιστολή εργοδοτικών φορέων προς την Υπουργό Εργασίας Ε. Αχτσιόγλου σχετικά με την Απόσυρση του άρθρου 9

V. Επιστολές-Υπομνήματα των εργοδοτικών οργανώσεων

Η ΕΣΕΕ και η ΓΣΕΒΕΕ την πρώτη μισή περίοδο της κρίσης ήταν αρκετά δραστήριες στο να στέλνουν επιστολές προς το πολιτικό προσωπικό της χώρας, τον Πρωθυπουργό και τους υπουργούς. Η ΕΣΕΕ συνήθιζε πιο συχνά να στέλνει «ανοικτές» επιστολές στο πολιτικό σύστημα. Οι επιστολές των ΓΣΕΒΕ/ΕΣΕΕ είχαν κύριο θέμα τα ζητήματα επιβίωσης της μεσαίας και μικρής επιχειρηματικότητας, ενώ ο ΣΕΒ χρησιμοποίησε επιστολές κυρίως μετά το 2015 για τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και στον Πρωθυπουργό για τη βιομηχανική πολιτική.

Ο πίνακας 27 αποτυπώνει τις κυριότερες από τις επιστολές-υπομνήματα που κατέθεσαν μεμονωμένα οι εργοδοτικές οργανώσεις.

Πίνακας 27: Οι επιστολές των εργοδοτικών οργανώσεων 2012-2018

1ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 14/6/2011	Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Πρωθυπουργό κ. Γ. Παπανδρέου	23/1/2012	Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Υπουργό Εργασίας κ. Γ. Κουτρουμάνη
2/2/2012	Υπόμνημα ΓΣΕΒΕΕ για τον Κοινωνικό Διάλογο.	8/2/2012	Επιστολή ΕΣΕΕ προς τον πρωθυπουργό και τους αρχηγούς των πολιτικών κομμάτων, με την οποία ζητούσε την παρέμβασή τους στον κοινωνικό διάλογο, πριν οριστικοποιηθούν οι τελικές αποφάσεις των δανειστών.

<p>2ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ</p> <p>16/10/2012</p>	<p>Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Πρωθυπουργό και τους αρχηγούς των πολιτικών κομμάτων.</p>	<p>19/6/2013</p>	<p>Ανοικτή επιστολή ΕΣΣΕ στον Πρωθυπουργό και τους πολιτικούς Αρχηγούς της ελληνικής κυβέρνησης για πολιτική, κοινωνική και οικονομική σταθερότητα</p>
<p>22/7/2013</p>	<p>Επιστολή ΕΣΣΕ στον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά</p>	<p>3ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ</p> <p>20/7/2015</p>	<p>Ανοικτή επιστολή ΕΣΣΕ στον Πρωθυπουργό Α. Τσίπρα</p>
<p>2/9/2015</p>	<p>Επιστολή ΕΣΣΕ προς τους πολιτικούς αρχηγούς ενόψει εκλογών 20ης Σεπτεμβρίου</p>	<p>20/4/2016</p>	<p>Ανοικτή επιστολή ΕΣΣΕ στην κυβέρνηση</p>
<p>9/6/2017</p>	<p>Επιστολή ΣΕΒ προς Υπουργό Εργασίας για εργασιακές ρυθμίσεις, Ιούνιος 2017</p>	<p>19/6/2017</p>	<p>Επιστολή ΣΕΒ στον Πρωθυπουργό για τη βιομηχανική πολιτική</p>
<p>1/9/2017</p>	<p>Κείμενο παρατηρήσεων στην Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων (CEACR), της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)</p>	<p>22/12/2017</p>	<p>Επιστολή ΣΕΒ για ΕΓΣΣΕ 2018</p>
<p>6/7/2018</p>	<p>Ανακοίνωση ΣΕΒ για τις δηλώσεις της Υπουργού Εργασίας περί κοινωνικών εταίρων και βιομηχανικής εκπροσώπησης.</p>	<p>3/9/2018</p>	<p>Ανοικτή επιστολή ΕΣΣΕ στους Πολιτικούς Αρχηγούς ενόψει ΔΕΘ</p>
<p>28/9/2018</p>	<p>Υπόμνημα του ΣΕΒ προς την Υπουργό Εργασίας, Ε. Αχτσιόγλου, σε συνέχεια τη συζήτησης που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Γενικού του Συμβουλίου της 25.9.2018.</p>	<p>5/10/2018</p>	<p>Επιστολή ΣΕΒ προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με θέμα την “Αυθαίρετη υπαγωγή εργαζομένων στον Πίνακα Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματών” και συνοδευτικό υπόμνημα με τα νομικά προβλήματα που εγείρονται</p>
<p>6/11/2018</p>	<p>Επιστολή ΣΕΒ στην Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, με θέμα τα ζητήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου 9 του Ν. 4554/2018 (Ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου</p>	<p>25/2/2019</p>	<p>Κοινή επιστολή ΣΕΒ και Περιφερειακών Βιομηχανικών Συνδέσμων για το νομοθετημένο κατώτατο μισθό και τριετίες</p>

	έναντι εργαζομένων), 6 Νοεμβρίου 2018.		
11/7/2019	Προσφυγή (ΣΕΒ και 6 περιφερειακών Συνδέσμων) ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά της αύξησης του κατώτατου μισθού στο σκέλος που αφορά τις τριετίες.		

VI. Κινητοποιήσεις και οργάνωση απεργιών από τις εργοδοτικές οργανώσεις

Κατά τη διάρκεια της μελετώμενης περιόδου της κρίσης οι οργανώσεις των μικρών εργοδοτών έδρασαν με ιδιαίτερη αγωνιστικότητα. Οργάνωσαν και συμμετείχαν σε πολλές απεργιακές κινητοποιήσεις μαζί με τα μέλη τους. Οι κινητοποιήσεις αυτές ήταν κυρίως εναντίον του κράτους, των φορολογικών και εισοδηματικών πολιτικών του. Η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ συνεργάστηκαν με διάφορους κοινωνικούς φορείς προς αυτή την κατεύθυνση, συμπεριλαμβανομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Οι ενώσεις των μικρών εργοδοτών φαίνονταν εν μέρει ότι κινητοποιήθηκαν «πιο επαναστατικά» από τους ίδιους τους εργαζόμενους τους. Αυτό συνέβη επειδή υποστήριξαν κατά τη διάρκεια της κρίσης με μεγαλύτερη ένταση τη μη μείωση των μισθών, πιστεύοντας ότι έτσι θα μπορούσε να ενισχυθεί η κατανάλωση. **Εν τούτοις, με εξαίρεση για το ασφαλιστικό, δεν υπήρχαν διεκδικήσεις των εργοδοτών που να αφορούσαν άλλα ζητήματα της αγοράς εργασίας.**

Η αναλυτική περιγραφή των εν λόγω κινητοποιήσεων ξεφεύγει από τους σκοπούς της παρούσας και δεν περιέχεται στην επόμενη υποενότητα της αναλυτικής περιγραφής των συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου. Εν τούτοις, ο πίνακας 28 αμέσως παρακάτω αποτυπώνει τα σχετικά συμβάντα και περιέχει υπερσυνδέσεις αναλυτικότερης περιγραφής τους, όπου αυτές ήταν διαθέσιμες στον ηλεκτρονικό τύπο ή στις ανακοινώσεις των δελτίων τύπων των Οργανώσεων.

Πίνακας 28: **Οι κινητοποιήσεις και οι οργανώσεις απεργιών από τις εργοδοτικές οργανώσεις (2011-2018)**

1ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 15/6/2011	Συμμετοχή ΓΣΕΒΕΕ – ΕΣΕΕ στις κινητοποιήσεις της Τετάρτης 15/6/2011	29/6/2011	Κατάληψη του Υπουργείου Οικονομικών από το Προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ
18/10/2011	Πανελλαδική κινητοποίηση της ΓΣΕΒΕΕ.	2ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 19/10/2012	Κοινή κινητοποίηση ΕΣΕΕ-ΓΣΕΒΕΕ
6/11/2012	Συμμετοχή ΓΣΕΒΕΕ στις Κινητοποιήσεις της Τρίτης και Τετάρτης 6 & 7 Νοεμβρίου	26/6/2013	Κινητοποίηση ΓΣΕΒΕΕ Τετάρτη 26 Ιουνίου 2013
1/8/2013	Κοινό Δ. Τ. Επιστημονικών και Συνδικαλιστικών Φορέων της χώρας και συγκέντρωση διαμαρτυρίας Παρασκευή 2 Αυγούστου 2013 στο Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.	30/3/2014	Συγκέντρωση της ΓΣΕΒΕΕ στην Πλατεία Κλαυθμώνος με κεντρικό σύνθημα «Η ζωή μας δεν είναι αναλώσιμη»
10/10/2014	Συλλαλητήριο εναντίον της κυβέρνησης	3ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 12/11/2015	Σε κλείσιμο των καταστημάτων και των επιχειρήσεων καλεί στις 12 Νοεμβρίου η ΓΣΕΒΕΕ
4/2/2016	Συλλαλητήριο ΕΣΕΕ-ΓΣΕΒΕΕ	9/3/2016	Συλλαλητήριο για το ασφαλιστικό
8/5/2016	ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ αποφασίζουν 24ωρο κλείσιμο των εμπορικών καταστημάτων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων την Κυριακή, 8 Μαΐου 2016	8/12/2016	Πανελλαδική κινητοποίηση ΓΣΕΒΕΕ την Πέμπτη 8 Δεκεμβρίου 2016
17/5/2017	Κινητοποίηση Τετάρτη 17 Μαΐου 2017	7/10/2017	Η ΕΣΕΕ ζητά την καθολική συμμετοχή των εμπόρων στο κλείσιμο των καταστημάτων της 7ης Μαΐου
30/5/2018	Πανεθνική Ημέρα Δράσης: Απεργία την Τετάρτη 30 Μαΐου. 10 Φορείς ενώνουν τις δυνάμεις τους ενάντια στην λιτότητα, την ανεργία και την υπερφορολόγηση		

VII. Άλλα σημαντικά γεγονότα που επηρέασαν τις εργοδοτικές οργανώσεις:

Η περίοδος της κρίσης και των μνημονίων χαρακτηρίστηκε από γεγονότα καίριας σημασίας για τους κοινωνικούς εταίρους και τον κοινωνικό διάλογο. Από τα τέλη του 2009 μέχρι και το 2020 υπήρξαν έξι βουλευτικές εκλογές και ένα δημοψήφισμα, το πρώτο μετά το 1974. Το περιβάλλον του κοινωνικού διαλόγου δυναμιτίστηκε με τουλάχιστον δύο επικείμενες χρεωκοπίες (στην αρχή της κρίσης και πριν το δημοψήφισμα το 2015), ενώ υπήρξαν εννέα διαφορετικές θητείες Υπουργών Εργασίας. Επίσης, η περίοδος της κρίσης και των μνημονίων περιλαμβάνει δύο αναβαθμίσεις εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων σε ισότιμους κοινωνικούς εταίρους που συνυπογράφουν την ΕΓΣΣΕ (ΣΕΤΕ, ΣΒΒΕ). Τέλος, όπως αναλύεται και σε άλλα σημεία της παρούσας, ειδικά **η πρώτη περίοδος της κρίσης σημαδεύτηκε από εντυπωσιακά αυξημένη νομοθετική δραστηριότητα που είχε αντίκτυπο την πλήρη αναρρύθμιση των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων υπέρ των εργοδοτικών συμφερόντων και ταυτίστηκε με τον περιορισμό και την κατάργηση εργασιακών κεκτημένων**. Παρ' όλα αυτά, οι εργοδοτικές οργανώσεις όπως αναλύεται και στις διαπιστώσεις της έρευνας **δέχθηκαν ισχυρές πιέσεις οι οποίες τις κλυδώνισαν και δεν τους επέτρεψαν να διαμορφώσουν στέρεες στρατηγικές όσον αφορά την κεντρική τους λειτουργία, αυτής της των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και της συμμετοχής τους στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας**.

Το τελευταίο είναι κεφαλαιώδους σημασίας για τη στρατηγική των οργανώσεων διότι στην ουσία οι νομοθετικές πρωτοβουλίες δεν υπόκεινται στον έλεγχο των οργανώσεων, όπως επίσης και ο αντίκτυπος τους είναι συχνά δύσκολο να προβλεφθεί, πόσο μάλλον να γίνει αντικείμενο διαχείρισης.

Ο πίνακας 29 αποτυπώνει τα κυριότερα εξωγενή των εργοδοτικών οργανώσεων συμβάντα του κοινωνικού διαλόγου που τις επηρέασαν.

Πίνακας 29: Τα εξωγενή των εργοδοτικών οργανώσεων γεγονότα που τις επηρέασαν (2009-2020)

1ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 4/10/2009	Εκλογές	Νοέμβριος 2009	Τριμερής διάλογος για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση
---------------------------------	---------	-----------------------	--

Μάιος 2010	Προσφυγή της Ελλάδας στο Μηχανισμό Στήριξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της ΕΚΤ και του ΔΝΤ	28/2/2011	Νέο πλαίσιο λειτουργίας του ΑΣΕ
31/7/2011	Επιστολή του Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση προς τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων	4/1/2012	Κατόπιν απαίτησης της Τρόικας, δόθηκε προθεσμία ενός μηνός από τον Λ. Παπαδήμο για να διεξαγάγουν οι κοινωνικοί εταίροι κοινωνικό διάλογο με σκοπό μια συμφωνία για να καταστούν οι μισθοί ανταγωνιστικοί.
2ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 28/2/2012	Ανάκληση του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων για τη ρύθμιση του κατώτατου μισθού μέσω της ΕΓΣΣΕ (6η ΠΥΣ-28/12/2012).	6/5/2012	Εκλογές
17/6/2012	Εκλογές	Ιούλιος 2012	Έναρξη νέου διαλόγου από τον Υπουργό Εργασίας Ι. Βρούτση
22/11/2012	Επιστολή του Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση προς τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων που προσκαλούσε σε συνάντηση τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στις 28 Νοεμβρίου 2012 ο οποίος όμως δεν έγινε ποτέ	19/12/2012	α) Εκλογή Προέδρου ΓΣΕΒΕΕ, κ. Δημήτρη Ασημακόπουλου, ως Αντιπροέδρου στην ΥΕΑΡΜΕ: για πρώτη φορά στο Προεδρείο της οργάνωσης μέλος από την Ελλάδα β) Εγγραφή ΕΣΕΕ, και εκλογή Προέδρου της, κ. Βασιίλη Κορκίδη, στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΥΕΑΡΜΕ
17/4/2013	N. 4144 Αναβάθμιση ΣΕΤΕ	11/4/2014	Αποκλεισμός της ΓΣΕΒΕΕ από το forum των εκπροσώπων ΜμΕ με τον Πρωθυπουργό και τη Γερμανίδα Καγκελάριο
23/07/2014	Απόφαση ΣΤΕ για συνταγματικότητα της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία.	4/12/2014	Εκλογή Β. Κορκίδη και επανεκλογή Δ. Ασημακόπουλου σε Αντιπροεδρία της ΥΕΑΡΜΕ.
25/1/2015	Εκλογές	7/4/2015	Πρόσκληση σε τριμερή διάλογο του Υπουργού Εργασίας, κ. Πάνου Σκουρλέτη.
5/7/2015	Δημοψήφισμα	3ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ 20/9/2015	Εκλογές
5/4/2017	Ίδρυση ελληνικής Παραγωγής	31/5/2017	1ο Forum Κοινωνικών Φορέων
5/6/2018	Ανακοίνωση Επιτροπής Εφαρμογής Διεθνών Κανόνων Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) - ILO (5/6/2018).	Ιούλιος 2018	Αναβάθμιση ΣΒΒΕ ως ισότιμου κοινωνικού εταίρου.
28/1/2019	Αύξηση κατώτατου μισθού	7/7/2019	Εκλογές
5/12/2019	Εκλογή Δ. Δημητριάδη, μέλους ΔΣ ΕΣΕΕ σε Αντιπροεδρία της SME-United		

B. Παράθεση σε χρονολογική σειρά των κυριότερων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

Είναι σημαντικό να επισημανθεί πως η περαιτέρω καταγραφή του περιεχομένου των παραπάνω ομαδοποιημένων συμβάντων αν και είναι εκτενής, ενδέχεται να μην είναι η απολύτως πλήρης διότι βασίστηκε πρωτεύοντος στις ανακοινώσεις των Γραφείων Τύπων των οργανώσεων και δευτερευόντως στην καταγραφή της σχετικής ειδησιογραφίας μέσω διαδικτυακών ή άλλων πηγών. Ενδέχεται να υπήρχαν συναντήσεις των οργανώσεων, άτυπες ή υπηρεσιακές, οι οποίες δεν ανακοινώνονται πάντοτε ευρύτερα στο κοινό (όπως αυτές με την Τρόικα και άλλα θεσμικά όργανα). Επίσης, η σχετική ομαδοποίηση των συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου που προηγήθηκε είναι ενδεικτική για τη διευκόλυνση της ανάλυσης διότι πολλές φορές δεν είναι εύκολο να αποκοπούν τα γεγονότα από τη χρονική αλληλουχία τους, όπως για παράδειγμα η πρόσκληση των Υπουργών για διάλογο η οποία αποτελεί εξωγενές συμβάν αλλά στη συνέχεια πυροδοτεί αλληλουχία γεγονότων που καταγράφονται στην ομάδα των κοινών συναντήσεων των εργοδοτών. Προς τούτο, η παρακάτω αναλυτική περιγραφή των κυριότερων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου γίνεται σε χρονολογική παράθεση.

Η εν λόγω απόπειρα χρησιμεύει ως εργαλείο χαρτογράφησης της μελετώμενης περιόδου σε σχέση κυρίως με τη διαμόρφωση της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και λειτουργεί συμπληρωματικά των λοιπών προσεγγίσεων ανάλυσης της διατριβής (πχ. οι θέσεις κατά τη διαβούλευση στη Βουλή των νομοσχεδίων των μνημονίων). Σε κάθε περίπτωση, συνιστά ένα σημαντικό βήμα της πλήρους καταγραφής της σχετικής περιόδου υπό το πρίσμα της ανάλυσης της δραστηριότητας των εργοδοτικών οργανώσεων³⁹¹.

³⁹¹ Παρόμοια προσπάθεια για την αρχική περίοδο του Μνημονίου, αλλά διαλαμβάνοντας μεγαλύτερη περίοδο πριν την αρχή της κρίσης το 2009, συνιστά η μελέτη της Σ. Γιαννακούρου «Αποτύπωση της παρούσας κατάστασης και διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των δομών κοινωνικού διαλόγου του» (ΣΕΒ, Νοέμβριος 2015). Σημεία της εν λόγω μελέτης έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα, καθώς επίσης ήταν εξαιρετικά σημαντική η συμβολή της για τη σύλληψη της ιδέας της πλήρους αποτύπωσης του κοινωνικού διαλόγου την περίοδο της κρίσης.

1. Περίοδος πρώτου μνημονίου

Μάιος 2010 Προσφυγή της Ελλάδας στο Μηχανισμό Στήριξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της ΕΚΤ και του ΔΝΤ

Οι κοινωνικοί εταίροι στην απαρχή της κρίσης είχαν μία ευκαιρία για να δρομολογήσουν συζητήσεις με μία ιεράρχηση σημαντικότητας και του επείγοντος για τα ζητήματα και τις προκλήσεις που τους επιφύλασσε το άμεσο μέλλον, αλλά δεν κατάφεραν να συμφωνήσουν. Η ευκαιρία χάθηκε προς τα τέλη του 2009 όταν ξεκίνησε τριμερής διάλογος για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση, με πρωτοβουλία του τότε Υπουργού Εργασίας Α. Λοβέρδου. Ο διάλογος αυτός διεξήχθη μέσω 9μελούς Επιτροπής Ειδικών, στη σύνθεση της οποίας συμμετείχαν 4 εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ) και 5 τεχνοκράτες εμπειρογνώμονες που υπέδειξε η Κυβέρνηση (μεταξύ των οποίων και ο Πρόεδρος). Ο διάλογος διήρκεσε μέχρι τον Μάρτιο του 2010 και ολοκληρώθηκε με την κατάθεση Πορίσματος από την Επιτροπή Ειδικών, εν μέσω μιας πρωτοφανούς κρίσης δανεισμού, η οποία είχε καταστήσει την ανάγκη αποτελεσματικής αντιμετώπισης του ασφαλιστικού προβλήματος ιδιαίτερα πιεστική. Η ΓΣΕΕ αποχώρησε αμέσως μετά τις πρώτες συνεδριάσεις, ενώ η ΑΔΕΔΥ δεν συμμετείχε καθόλου από την αρχή. Στο πλαίσιο αυτό, το πόρισμα της επιτροπής αποδείχθηκε κατώτερο των προσδοκιών και των περιστάσεων, αφού επρόκειτο να χρησιμεύσει ως βάση για κάποιες αρχικές νομοθετικές προτάσεις της κυβέρνησης. Ωστόσο, στη συνέχεια πέρασε και επίσημα στο περιθώριο³⁹² μετά την υπογραφή του πρώτου Μνημονίου Συνεννόησης και την κύρωσή του από την Ελληνική Βουλή στις 6 Μαΐου του 2010. Ήταν το επιστέγασμα των πρώτων εξαγγελιών για λήψη μέτρων που είχαν γίνει στις 3 Μαρτίου 2010 και αποτέλεσαν το έναυσμα για να ξεκινήσει ένας κύκλος ανεπανάληπτων κινητοποιήσεων.

Η απόφαση για την προσφυγή της Ελλάδας στο Μηχανισμό Στήριξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της ΕΚΤ και του ΔΝΤ, που είναι γνωστός ως τρόικα, και η υπογραφή του πρώτου Μνημονίου Συνεργασίας δεν έλαβαν τη συναίνεση της κοινωνίας και των οργανωμένων φορέων της. Μέχρι και το τέλος του 2011, η

³⁹² Η ατζέντα του Υπουργείου Εργασίας άλλαξε υποχρεωτικά στο θέμα αυτό με του Ν. [3863/2010](#) και [3865/2010](#).

κυβέρνηση επέλεξε να υλοποιήσει τις δεσμεύσεις του μνημονίου στην ουσία χωρίς κοινωνικό διάλογο³⁹³.

1/6/2010: Συνάντηση κοινωνικών εταίρων για την επανεκκίνηση των διαπραγματεύσεων για την ΕΓΣΣΕ

Στις 27/5/2010 είχε συνεδριάσει η Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ και εξουσιοδότησε την Εκτελεστική Επιτροπή για την προκήρυξη απεργιακών

³⁹³ Η περίοδος του 1^{ου} Μνημονίου περιλάμβανε στο σύνολο της μέτρα όπως:

1^ο πακέτο μέτρων: πάγωμα μισθών, περικοπές επιδομάτων 10%, περικοπές υπερωριών και οδοιπορικών στον δημόσιο τομέα.

2^ο πακέτο μέτρων: μείωση 30% στα δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς, μείωση 12% σε όλα τα επιδόματα του δημοσίου, μείωση 7% στις αποδοχές υπαλλήλων ΔΕΚΟ, ΟΤΑ, ΝΠΙΔ, αύξηση ΦΠΑ από 4,5% στο 5%, από 9% στο 10%, από 19% στο 21%, αύξηση 15% στον φόρο της βενζίνης, επιβολή επιπλέον 10% έως 30% στους (ήδη υπάρχοντες) φόρους εισαγωγής επί της αξίας των περισσότερων εισαγόμενων αυτοκινήτων, επαναφορά τεκμηρίων διαβίωσης σε όλα ανεξαιρέτως τα αυτοκίνητα (είχαν καταργηθεί τον Σεπτέμβριο του 2003), ακόμα και στα μικρότερου κυβισμού, επέκταση των τεκμηρίων διαβίωσης σε όλα ανεξαιρέτως τα ακίνητα, ακόμα και στα μικρότερα.

3^ο πακέτο μέτρων: αντικατάσταση του 13ου και 14ου μισθού των δημοσίων υπαλλήλων με επίδομα 500 Ευρώ σε όλους όσους έχουν αποδοχές μέχρι 3.000 Ευρώ και πλήρης κατάργηση των δύο μισθών για μεγαλύτερες αποδοχές, αντικατάσταση 13ης και 14ης σύνταξης με επίδομα 800 Ευρώ για συντάξεις ως 2500 Ευρώ, περαιτέρω περικοπή επιδομάτων 8% στα επιδόματα των δημοσίων υπαλλήλων και 3% στους υπαλλήλους των ΔΕΚΟ όπου δεν υπάρχουν επιδόματα, αύξηση του υψηλού συντελεστή ΦΠΑ από 21% σε 23%, του μεσαίου από 10% σε 11% (από 1η Ιουλίου 2010) και από 11% σε 13% (από 1η Ιανουαρίου 2011) και αντίστοιχα του χαμηλού στο 6,5% (από 1η Ιανουαρίου 2011), αύξηση στον ειδικό φόρο κατανάλωσης σε καύσιμα, τσιγάρα και ποτά κατά 10%, αύξηση στις αντικειμενικές τιμές ακινήτων, πρόσθεση ενός επιπλέον 10% στους φόρους εισαγωγής επί της αξίας των περισσότερων εισαγόμενων αυτοκινήτων. Επιπλέον, αλλαγές στα εργασιακά με αύξηση του ορίου απολύσεων και μείωση του κατώτατου μισθού, καθώς και στο ασφαλιστικό αύξηση στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στον δημόσιο τομέα στα 65 χρόνια έως το τέλος του 2013 με έναρξη το 2011.

Στα φορολογικά μέτρα του μεσοπρόθεσμου (Ιούνιος 2011) περιλαμβάνονταν τα εξής: Αλλαγή φορολογικής κλίμακας με επιβάρυνση σε όλους όσους δηλώνουν εισόδημα πάνω από 8.000 Ευρώ, Έκτακτη εισφορά για όλους όσους έχουν εισόδημα πάνω από 12.000 Ευρώ, Μετάβαση σε ανώτερη κλίμακα ΦΠΑ προϊόντων και υπηρεσιών εστίασης, Επιβολή κλιμακωτής αντικειμενικής δαπάνης κατοικίας, Επιβολή ετήσιου τέλους για τους ελεύθερους επαγγελματίες και τους επιτηδευματίες, Επιβολή ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης για την καταπολέμηση της ανεργίας ύψους 2%, Επιβολή Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης που θα παρακρατείται μηνιαία, Αύξηση του ποσοστού παρακράτησης ΛΑΦΚΑ σε όλες τις συντάξεις άνω των 1450 ευρώ, από 4% έως 10%, που ίσχυε μέχρι τότε, σε 6% έως 14%, Στα εργασιακά υπήρξαν επίσης σημαντικές αλλαγές: Θεσπίστηκε το μέτρο της εργασιακής εφεδρείας για οργανισμούς που καταργούνται, Όσοι προσλαμβάνονταν χωρίς επαγγελματική εμπειρία θα αμείβονταν με μισθό χαμηλότερο κατά 20% από το όριο της ΕΓΣΣΕ και η διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου πήγαινε από τα 2 στα 3 χρόνια.

Ενώ και τον Σεπτέμβριο του 2011 ανακοινώθηκαν μέτρα όπως: Διεύρυνση του μέτρου της εργασιακής εφεδρείας και σε οργανισμούς που δεν καταργούνται, Νέος έκτακτος φόρος στην ηλεκτροδοτούμενη δομημένη επιφάνεια ακινήτων που θα καταβάλλετο μέσω του λογαριασμού της ΔΕΗ, Περικοπή συντάξεων και μεγάλες περικοπές στο εφάπαξ, Νέες περικοπές μισθών στο δημόσιο και εφαρμογή ενιαίου μισθολογίου, Μείωση του αφορολόγητου ορίου από τις 8.000€ στις 5.000€, Άνοιγμα όλων των κλειστών επαγγελματιών.

κινητοποιήσεων, απορρίπτοντας το αίτημα του Υπουργού Εργασίας για την έναρξη διαλόγου για τα εργασιακά. Η ΓΣΕΕ είχε λάβει ήδη απόφαση για την πραγματοποίηση από κοινού με την ΑΔΕΔΥ πανεργατικού συλλαλητηρίου στις 5/7/2010. Στις 15/7/2010 πραγματοποιήθηκε συνάντηση-διαπραγμάτευση μεταξύ ΓΣΕΕ και εργοδοτικών φορέων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και κατέληξε σε συμφωνία. Η συμφωνία προέβλεπε ΕΓΣΣΕ τριετούς διάρκειας με αυξήσεις: από 1/7/2011 στο ύψος του πληθωρισμού της ευρωζώνης και από 1/7/2012 χορήγηση εκ νέου αυξήσεων πάντα με βάση τον ευρωπαϊκό πληθωρισμό. Στη σύμβαση προβλεπόταν ρητά η δέσμευση για τη συνέχιση καταβολής του 13ου και του 14ου μισθού.

27/2/2011-28/3/2011: Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με την Υπουργό Εργασίας (Λ. Κατσέλη)

Η Υπουργός Εργασίας της πρώτης μνημονιακής κυβέρνησης του ΠΑΣΟΚ με Πρωθυπουργό τον Γ. Παπανδρέου, είχε καθιερώσει τακτικές μηνιαίες συναντήσεις με τους κοινωνικούς εταίρους. Για την περίοδο της θητείας της από τον Σεπτέμβρη του 2010 μέχρι τον Ιούνιο του 2011 υπάρχουν δημόσιες πληροφορίες για τις συναντήσεις του Φεβρουαρίου και του Μαρτίου του 2011³⁹⁴. Πιο συγκεκριμένα, στη συνάντηση της 27/2/2011 μεταξύ της Υπουργού Εργασίας και των κοινωνικών εταίρων, αποφασίστηκε η σύσταση επιτροπής με τη συμμετοχή των ιδίων, που θα εισηγείτο το νέο πλαίσιο λειτουργίας του ΑΣΕ το οποίο είχε μέχρι τότε γνωμοδοτικές μόνο αρμοδιότητες. Μετά τη συνάντηση, εκφράστηκε **η επιδίωξη το ΑΣΕ να διαδραματίσει έναν πιο ενεργό ρόλο ο οποίος θα προήγαγε την εργασιακή ειρήνη**. Επίσης, η Υπουργός δήλωσε πως θα υπογραφόντουσαν οι περίπου 40 κλαδικές ΣΣΕ που εκκρεμούσαν για υπογραφή, παρά τις πιέσεις-συστάσεις της Τρόικας για μεγαλύτερη ευελιξία και αποκέντρωση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων³⁹⁵.

Στην έτερη συνάντηση της 28/3/2011, το αντικείμενο ήταν η ενημέρωση για τις τρέχουσες δράσεις του Υπουργείου σχετικά με το πρόγραμμα της κοινωνικής

³⁹⁴ Η συνάντηση της 1/12/2010 είχε αναβληθεί λόγω κατάληψης στο Υπουργείο εργασίας από το ΠΑΜΕ . Nafemporiki.gr, [Ματαιώθηκε η συνάντηση Λ. Κατσέλη - κοινωνικών εταίρων](http://Nafemporiki.gr/Ματαιώθηκε_η_συνάντηση_Λ.Κατσέλη_-_κοινωνικών_εταίρων), 1/12/2010.

³⁹⁵ E-forologia.gr, [Οι κλαδικές συμβάσεις επί τάπητος στη συνάντηση της Λ.Κατσέλη με τους κοινωνικούς εταίρους](http://E-forologia.gr/Οι_κλαδικές_συμβάσεις_επί_τάπητος_στη_συνάντηση_της_Λ.Κατσέλη_με_τους_κοινωνικούς_εταίρους), 28/02/11.

εργασίας, για τα Τοπικά Ολοκληρωμένα Προγράμματα Στήριξης της Απασχόλησης (ΤΟΠΣΑ), καθώς και ενημερωτικές λεπτομέρειες για τη ρύθμιση των οφειλών των επιχειρήσεων προς τα ασφαλιστικά ταμεία. Η Υπουργός ζήτησε τη συμμετοχή και τη στήριξη των κοινωνικών εταίρων μέσω της ενεργούς δραστηριοποίησής τους και οι εκπρόσωποι τους εξέφρασαν το ενδιαφέρον τους για το πρόγραμμα της κοινωνικής εργασίας. Επίσης, αναγνωρίστηκε από όλα τα μέρη η ανάγκη στήριξης της απασχόλησης με την ένταξη ανέργων σε όλες τις δράσεις του Υπουργείου Εργασίας και συζητήθηκαν τα Τοπικά Ολοκληρωμένα Προγράμματα Στήριξης της Απασχόλησης (ΤΟΠΣΑ), καθώς και ζητήματα της νέας ρύθμισης οφειλών των επιχειρήσεων προς τα ασφαλιστικά ταμεία.

28/2/2011 Νέο πλαίσιο λειτουργίας του ΑΣΕ

Τον Φεβρουάριο του 2011 και ενώ είχε ξεκινήσει η συζήτηση για την αναστολή της επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ κατόπιν αιτήματος της τρόικας, η τότε Υπουργός Εργασίας Λ. Κατσέλη και οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων αποφάσισαν την αναβάθμιση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) για την εξομάλυνση των σχέσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Στις 28/2/2011 η Υπουργός Εργασίας ανακοίνωσε τη σύσταση επιτροπής με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, η οποία θα εισηγείτο το νέο πλαίσιο λειτουργίας του ΑΣΕ. Η επιτροπή συγκροτήθηκε τον Ιούλιο του 2011 με απόφαση του επόμενου Υπουργού Εργασίας Γ. Κουτρουμάνη.

Εν τούτοις, οι πρωτοβουλίες για την ανασυγκρότηση του ΑΣΕ δεν ευόδωσαν καθώς μετά από μερικούς μήνες και την αλλαγή στη ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας, η ΓΣΕΕ με γραπτές επιστολές της προς τον νέο Υπουργό Γ. Κουτρουμάνη η ΓΣΕΕ αμφισβήτησε τον διάλογο που διεξαγόταν στην Επιτροπή και διαμήνυσε ότι υπάρχει θετική πρόθεση εξέτασης μόνο των προτάσεων εκείνων που πράγματι αποσκοπούν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ΑΣΕ. Ως εκ τούτου, από τη στιγμή που η Επιτροπή η οποία είχε αποφασιστεί στη συνάντηση της 27/2/2011 δεν ασχολείτο κατ' ουσία με το δηλωμένο έργο της για την αναβάθμιση της λειτουργίας και του ρόλου του Α.Σ.Ε., αλλά με άλλα θέματα (πχ. μέτρα για την αποδυνάμωση της επέκτασης των ΣΣΕ), **η ΓΣΕΕ απέσυρε την εκπροσώπησή της**. Κάλεσε δε τους εθνικούς εργοδοτικούς εταίρους να αποδείξουν με τη στάση τους ότι η ομόθυμη διακηρυγμένη

θέση τους για τον σεβασμό των κλαδικών ΣΣΕ και τον θεσμό της επέκτασης των ΣΣΕ απορρέει από τη θωράκιση του θεσμικού τους ρόλου και την ισότιμη προστασία των μελών τους από καταχρηστικές πρακτικές.

3/3/2011: Ολομέλεια ΟΚΕ για το Μεσοπρόθεσμο Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2012-2015

Στη σχετική με το Μεσοπρόθεσμο Δημοσιονομικό Πλαίσιο [ολομέλεια](#) της ΟΚΕ, ο πρόεδρος του ΣΕΒ, Δημήτρης Δασκαλόπουλος είπε ότι «κανείς δεν δικαιούται να λείπει από αυτόν το διάλογο (για το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο). Όλα τα κόμματα πρέπει να συμβάλουν στο διάλογο και να αναλάβουν τις ευθύνες τους». Σύμφωνα, επίσης, με τον πρόεδρο του ΣΕΒ, το ζήτημα για την ελληνική οικονομία δεν ήταν απλώς η επιμήκυνση του χρέους ή η μείωση των επιτοκίων αποπληρωμής. Ο κ. Δασκαλόπουλος χαρακτήρισε το Μνημόνιο ως «σωσίβιο δαπανών και παράταση ζωής» και τόνισε ότι «χρειάζεται ένα εθνικό μνημόνιο αλλαγής, που να υπερβαίνει το μνημόνιο των δανειστών».

Ο πρόεδρος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), Βασίλης Κορκίδης, αναρωτήθηκε «πόσες επικαιροποιήσεις του Μνημονίου μπορεί να αντέξει η ελληνική κοινωνία και η μικρομεσαία επιχείρηση;» και ανέφερε ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν μπορούν να κάνουν ούτε καν μεσοπρόθεσμο σχεδιασμό, καθώς είναι δέκτες της δυσπραγίας στην αγορά. Παρέθεσε, δε, τα στοιχεία, σύμφωνα με τα οποία, από το Σεπτέμβριο αυξήθηκαν κατά 33% τα «λουκέτα» στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τόνισε ότι από τους βασικούς στόχους του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου πρέπει να είναι η τόνωση της ανάπτυξης και η στήριξη της μικρομεσαίας επιχειρηματικής δραστηριότητας.

14/6/2011: Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Πρωθυπουργό κ. Γ. Παπανδρέου

Τον Ιούνιο του 2011 η ΓΣΕΒΕΕ απέστειλε επιστολή στον Πρωθυπουργό αναφορικά με το **μεσοπρόθεσμο πλαίσιο** και την **επερχόμενη αύξηση του Φ.Π.Α.**, από 13% σε 23%, στις επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες εστίασης. Η επιστολή μεταξύ άλλων ανέφερε «*Ο δραστικός περιορισμός εισοδημάτων - ειδικότερα αυτών που παράγονται από τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας - για εργαζομένους και επιχειρήσεις θα οδηγήσει σε μαρασμό και σε αναπτυξιακό - επενδυτικό "λήθαργο"*».

Θα πληγούν δε, και τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων.» και «Αφορά περίπου 140.000 επιχειρήσεις (και τις αμιγώς ξενοδοχειακές) που απασχολούν πλέον των 600.000 εργαζομένων και αποτελούν, ιδιαίτερα **τώρα**, που όλες οι άλλες “πόρτες” για δουλειά κλείνουν, το μοναδικό καταφύγιο για εργασία στους **νέους και νέες**»³⁹⁶.

4/1/2012 Κατόπιν απαίτησης της Τρόικας, δόθηκε προθεσμία ενός μηνός από τον Λ.Παπαδήμο για να διεξαγάγουν οι κοινωνικοί εταίροι κοινωνικό διάλογο με σκοπό μια συμφωνία για να καταστούν οι μισθοί ανταγωνιστικοί.

Τον Ιανουάριο 2012 μεταφέροντας την απαίτηση της Τρόικα, η κυβέρνηση του Λ. Παπαδήμου κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους και τους έδωσε προθεσμία ενός μηνός για να διεξαγάγουν κοινωνικό διάλογο με σκοπό μια συμφωνία για να καταστούν οι μισθοί ανταγωνιστικοί. Η επίσημη πρόσκληση αφορούσε ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο για την ανταγωνιστικότητα, στην πραγματικότητα όμως οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν να συγκλίνουν σε μία συμφωνία που θα αντιμετώπιζε το θέμα της μείωσης του μισθολογικού κόστους εργασίας (μείωση 13^{ου} και 14^{ου} μισθού, μείωση κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ, πάγωμα αυξήσεων και ωριμάνσεων), τη διαχείριση του μη μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικές και άλλες εισφορές) και την κρατική παρέμβαση και τις επιπτώσεις της στη διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα. Το μήνυμα που είχε μεταφερθεί στους κοινωνικούς εταίρους από τον τότε Πρωθυπουργό και τον τότε Υπουργό Εργασίας Γ. Κουτρουμάνη ήταν ότι εάν δεν κατέληγαν οι ίδιοι σε κοινή πρόταση, ενδεχομένως και μέσω της ΕΓΣΣΕ, η Κυβέρνηση, πιεζόμενη από την τρόικα, θα προχωρούσε σε μονομερή - δια της νομοθετικής οδού - μείωση του κατώτατου μισθού. Ακολούθησε ένα κρίσιμο διάστημα συζητήσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, οι οποίες κατέληξαν σε μια πρόταση με αστερίσκους για πάγωμα του κατώτατου μισθού, που συνιστούσε ήδη σημαντική υποχώρηση γι' αυτούς, αν λάβει κανείς υπόψη του ότι όλα τα προηγούμενα χρόνια συζητούντο αδιαλείπτως μόνο αυξήσεις του κατώτατου μισθού. Η κρισιμότητα της κατάστασης δεν είχε κατανοηθεί τότε από όλους, με αποτέλεσμα να υπάρξει αναβλητικότητα και προσπάθεια μετάθεσης του ζητήματος στο μέλλον, γεγονός που υποδήλωνε μια αδυναμία ορθής εκτίμησης της συγκεκριμένης χρονικής (και ιστορικής) συγκυρίας.

³⁹⁶ Για το κείμενο της επιστολής euro2day.gr/14/6/2011

23/1/2012: Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Υπουργό Εργασίας κ. Γ. Κουτρουμάνη

Με αφορμή την κατάθεση του Πολυνομοσχεδίου «Επείγουσες Ρυθμίσεις που αφορούν την εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής προσαρμογής 2012 – 2015», η ΓΣΕΒΕΕ έστειλε επιστολή προς τον Υπουργό Εργασίας κ. Γ. Κουτρουμάνη σχετικά με τα **μέτρα είσπραξης οφειλών** προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης³⁹⁷.

25/1/2012: Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με Υπουργό εργασίας (Α. Ρουπακιάτη)

Στη συνάντηση της 25/1/2012 που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της ΓΣΕΒΕΕ, οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών οργανώσεων και της ΓΣΕΕ αποφάσισαν τη συνέχιση του κοινωνικού διαλόγου, ενώ συμφώνησαν στη διατήρηση μέχρι το τέλος του 2012 και τη λήξη της τότε παρούσας ΕΓΣΣΕ, καθώς και να δοθεί κανονικά η αύξηση του 2,6% που προβλεπόταν. Επίσης, στο πλαίσιο της συνάντησης **συμφωνήθηκε ότι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα δεν αποτελούν το μεγαλύτερο πρόβλημα για τη δομική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας**, ενώ οι κοινωνικοί εταίροι εξουσιοδότησαν τα επιστημονικά ινστιτούτα των οργανώσεων να επεξεργασθούν συγκεκριμένα μέτρα για τη μείωση του **μη μισθολογικού κόστους και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας** της οικονομίας. Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν ακόμη να συνεχιστούν τις επόμενες μέρες οι συναντήσεις για τα θέματα στα οποία υπάρχει σύγκλιση απόψεων και εκτίμησαν ότι θα κατέληγαν σε οριστική συμφωνία ίσως και μέσα στην τότε τρέχουσα εβδομάδα, σε κάθε περίπτωση το αργότερο μέσα στις επόμενες 15 ημέρες. Στη συνέχεια θα έθεταν τα αποτελέσματα της συμφωνίας στην κυβέρνηση, από την οποία θα ζητούσαν, «να αναλάβει τις ευθύνες της». Πάντως, από την πλευρά της, **η κυβέρνηση είχε διαμηνύσει** δια του κυβερνητικού εκπροσώπου, ότι **δεν δεσμεύεται από το περιεχόμενο μιας ενδεχόμενης συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων**.

³⁹⁷ Real.gr: [Το μοντέλο ρύθμισης οφειλών προς τα ασφαλιστικά ταμεία που προτείνει με επιστολή της στον υπουργό Εργασίας η ΓΣΕΒΕΕ](#), 23/1/2012.

2/2/2012: Υπόμνημα ΓΣΕΒΕΕ για τον κοινωνικό διάλογο

Η ΓΣΕΒΕΕ κατέθεσε υπόμνημα για τον κοινωνικό διάλογο στο οποίο υποστήριζε ότι υπήρχε μεγάλη ευθύνη των κυβερνήσεων διαχρονικά, ιδιαίτερα όμως της τότε κυβέρνησης, που δεν λάμβανε υπόψη τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, αλλά ούτε ενθάρρυνε τον διάλογο για την υποβολή κοινών προτάσεων πολιτικής. Σύμφωνα με την ΓΣΕΒΕΕ, ο διάλογος και οι συμφωνίες δεν μπορούσαν να είναι διμερείς από τη στιγμή που βασικοί παράγοντες του κόστους και της ανταγωνιστικότητας δεν ήταν ελέγξιμοι μόνο από την μεριά των εργοδοτών και των εργαζομένων αλλά εξαρτιόντουσαν από την κυβερνητική – κρατική πολιτική. Οι εταίροι μπορούσαν να ρυθμίζουν το ζήτημα του μισθολογικού κόστους, από την άλλη μεριά οι κυβερνητικές – κρατικές πολιτικές είναι εκείνες που καθόριζαν το συνολικό κόστος των επιχειρήσεων. Επομένως, σύμφωνα με τη ΓΣΕΒΕΕ ήταν αναγκαίο να μπει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, της συζήτησης και της συμφωνίας το σημαντικό μέρος του κόστους που προερχόταν από τον κρατικό τομέα αμέσως και εμμέσως. Τότε μόνο θα μπορούσε να καταστεί βιώσιμη και αξιόπιστη μία διμερής συμφωνία που θα αφορούσε στους μισθούς. Επίσης, διευκρίνιζε ότι οι μισθοί δεν μπορούσαν να είναι αντικείμενο διορθώσεων, και ότι αυτό δεν μπορούσε να γίνει μονομερώς, ιδιαίτερα όταν το περιβάλλον και η φορολογία των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στον ιδιωτικό τομέα μεταβάλλονταν συνεχώς.

Μεταξύ άλλων προτάσεων, για τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας η ΓΣΕΒΕΕ πρότεινε:

A) Για τους **μισθούς**:

- Διατήρηση του κατώτατου μισθού
- Διατήρηση 13ου – 14ου μισθού (για όλες τις μισθολογικές κατηγορίες)
- Συμφωνία για καμία αυξητική μεταβολή των μισθών στον ιδιωτικό τομέα μέχρι και το 2013.
- Διατήρηση της μετενέργειας
- Πρόσκληση προς τη ΓΣΕΕ για επαναδιαπραγμάτευση εντός Φεβρουαρίου της ίδιας της ΕΓΣΣΕ, λόγω των ριζικών αλλαγών που έχουν συντελεστεί στην οικονομία από το 2010, όταν υπογράφηκε η ΕΓΣΣΕ.

Β) Για την απασχόληση:

- Μείωση του γραφειοκρατικού κόστους που οφειλόταν στην εργατική νομοθεσία, καθώς ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που εμπόδιζε την αύξηση της απασχόλησης δεν ήταν όπως προαναφέρθηκε το ύψος του μισθού, αλλά η επιβάρυνση που προκαλείτο από το πλήθος άσκοπων ρυθμίσεων. Οι ρυθμίσεις αυτές εμπόδιζαν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους να ανταποκριθούν στις σημερινές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ιδιαίτερα σε σχέση με τους κλάδους του επισιτισμού – τουρισμού θα έπρεπε να μελετηθούν σε συνεργασία με τους εργαζόμενους όλες οι κανονιστικές διατάξεις, καθώς δε, παρουσίαζαν περισσότερα προβλήματα λόγω της φύσης της δραστηριότητας (μεγάλα ωράρια, εποχικότητα κλπ).
- Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, διάρκειας 12 μηνών για νέους άνεργους έως 30 ετών, με επιδότηση κατά το ήμισυ του μισθολογικού κόστους από τον ΟΑΕΔ (πλέον ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης). Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας κάτω από τις τότε παρούσες συνθήκες ήταν απαραίτητο στοιχείο για την εξεύρεση μιας πιο σταθερής θέσης εργασίας.
- Εφαρμογή προγραμμάτων ΕΣΠΑ για την πέμπτη ημέρα εργασίας αφιερωμένη στην κατάρτιση, ιδιαίτερα για παραγωγικές επιχειρήσεις.
- Η αντιμετώπιση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας θα έπρεπε να αποτελούσε άμεση προτεραιότητα. Μια σοβαρή αιτία που ενέτεινε αυτό το φαινόμενο ήταν οι γραφειοκρατικές, άκαμπτες διαδικασίες που οδηγούσαν εργοδότες και εργαζόμενους σε αδυναμία συμμόρφωσης.
- Αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ για τη σύζευξη ζήτησης – προσφοράς εργασίας με τις εξής κατευθύνσεις: α) Μεγαλύτερη διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, ευέλικτη δομή διοίκησης, β) Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση των υπηρεσιών και των μεθόδων παρέμβασης, γ) Ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση.

Γ) Για την εκπαίδευση:

- Αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης (δημόσιας και ιδιωτικής) με στόχο την εξειδίκευση στελεχιακού δυναμικού σε τομείς αιχμής όπως ο τουρισμός, οι αγροτικές καλλιέργειες, ο σχεδιασμός προϊόντων, η τυποποίηση κλπ

- Σύνδεση της έρευνας πανεπιστημιακών ιδρυμάτων με μικρές επιχειρήσεις για την ενίσχυση της καινοτομίας.

Το κείμενο του Υπομνήματος δημοσιοποιήθηκε στο Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ 3/2/2012.

3/2/2012 Κοινή επιστολή των Κοινωνικών Εταίρων στον Πρωθυπουργό Λ. Παπαδήμο

Στις 3 Φεβρουαρίου 2012 οι κοινωνικοί εταίροι απηύθυναν κοινή επιστολή στον Πρωθυπουργό Λουκά Παπαδήμο και τους αρχηγούς των πολιτικών κομμάτων που μετείχαν στην Κυβέρνηση, με την οποία ανακοίνωναν τη συμφωνία τους να **διατηρήσουν τον κατώτατο μισθό** στα προβλεπόμενα από τη ΕΓΣΣΕ 2010-2012 όρια και να **διαφυλάξουν τον 13ο και 14ο μισθό** στον ιδιωτικό τομέα. Κατέγραψαν επίσης τη διαφωνία τους ως προς το τριετές πάγωμα μισθών και ωριμάνσεων και τη μη εφαρμογή της τρίτης και μεγαλύτερης αύξησης 2,6% που προέβλεπε η ΕΓΣΣΕ από 1ης Ιουλίου 2012. Οι έμποροι (ΕΣΕΕ) και οι επαγγελματιοβιοτέχνες (ΓΣΕΒΕΕ) είχαν προτείνει, εκτός από τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών³⁹⁸, «πάγωμα» μισθών και μισθολογικών ωριμάνσεων για 3 χρόνια, ενώ κατά των αυτόματων αυξήσεων (τριετίες και λοιπά αυτόματα επιδόματα) που προβλέπονται από την ΕΓΣΣΕ και τις κλαδικές είχε τοποθετηθεί και ο ΣΕΒ. Στο σημείο αυτό διαφώνησε η ΓΣΕΕ, η οποία ζήτησε να τηρηθούν πλήρως όλα όσα προβλέπονται στην ΕΓΣΣΕ. Ταυτοχρόνως, απορρίφθηκε η συμβιβαστική πρόταση της ΕΣΕΕ να διατηρηθεί έως το τέλος του έτους η σύμβαση και ακολούθως να «παγώσουν» οι αμοιβές για το 2013 και 2014. Η ΓΣΕΕ δεν ήθελε να δεσμευτεί για τα επόμενα χρόνια, ενώ ο ΣΕΒ επέμενε να μην δοθεί η αύξηση 2,6% του επομένου Ιουλίου. Σχετικά με τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, οι κοινωνικοί εταίροι ζήτησαν να γίνει τριμερής διάλογος και το αποτέλεσμα του να νομοθετηθεί.

8/2/2012: Επιστολή ΕΣΕΕ προς τον πρωθυπουργό

Σε συνέχεια της κοινής επιστολής των κοινωνικών εταίρων της 3^{ης} Φεβρουαρίου 2012, η ΕΣΕΕ απέστειλε επιστολή προς τον πρωθυπουργό και τους αρχηγούς των

³⁹⁸ Η ΓΣΕΒΕΕ κατέθεσε και υπόμνημα με τεκμηριωμένα στοιχεία ως προς τις προτάσεις της και το οποίο ζητούσε να αποτελέσει τη βάση τόσο του διαλόγου όσο και των σχετικών αποφάσεων. (βλ. Υπόμνημα για τον κοινωνικό διάλογο 2/2/2012: Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ 3/3/2012 «Ανάπτυξη – Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση Μισθολογικό & Μη Μισθολογικό Κόστος»)

πολιτικών κομμάτων, με την οποία ζητούσε την παρέμβασή τους στον κοινωνικό διάλογο προτού οριστικοποιηθούν οι τελικές αποφάσεις των δανειστών. Η ΕΣΕΕ εισηγήθηκε την υπογραφή ενός «κοινωνικού πρωτοκόλλου», που θα περιεχόταν στη νέα δανειακή σύμβαση, επικαλέστηκε δε το παράδειγμα της «πρόσφατης τριμερούς κοινωνικής συμφωνίας» που είχε επιτευχθεί στην Πορτογαλία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της πορτογαλικής κυβέρνησης. Η ΕΣΕΕ και η ΓΣΕΒΕΕ είχαν εξάλλου προτείνει εκτός από τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, «πάγωμα» μισθών και μισθολογικών ωριμάνσεων για 3 χρόνια, ενώ ο ΣΕΒ είχε τοποθετηθεί κατά των αυτόματων αυξήσεων (τριετίες και λοιπά αυτόματα επιδόματα) που προβλέπονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση και τις κλαδικές ΣΣ.³⁹⁹

II. Περίοδος δευτέρου μνημονίου

Το δεύτερο και κατά κοινή ομολογία σκληρότερο μνημόνιο ψηφίστηκε στη Βουλή στις 12 Φεβρουαρίου του 2012 από τη κυβέρνηση συνεργασίας με πρωθυπουργό τον Λουκά Παπαδήμο. Επρόκειτο για ένα ογκωδέστατο νομοσχέδιο χιλιάδων σελίδων με τίτλο «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου

³⁹⁹ Υπενθυμίζεται ότι στην πρώτη συνάντηση για την ΕΓΣΕΕ οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, είχαν συμφωνήσει στην ανάγκη της μείωσης του μη μισθολογικού κόστους, στην προστασία του βασικού μισθού, του 13ου και 14ου μισθού και στη διατήρηση της παρούσας Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μέχρι τη λήξη της, στο τέλος του 2012, συμπεριλαμβανομένης και της αύξησης του 2,6%. Είχαν αποδεχθεί επίσης μια διευρυμένη ατζέντα θεμάτων, στην οποία περιλαμβάνονται σχεδόν όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη μείωση του κόστους εργασίας και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων. Στη βάση αυτή τα επιστημονικά ινστιτούτα των εργοδοτικών οργανώσεων και της ΓΣΕΕ ανέλαβαν να μελετήσουν τα δεδομένα και να διαμορφώσουν την επιστημονική βάση, στην οποία θα μπορούσε να στηριχθεί μια στρατηγική συμφωνία των κοινωνικών εταίρων.

Ενώ και στη δεύτερη συνάντηση για την ΕΓΣΣΕ, ο Πρόεδρος του ΣΕΒ Δ. Δασκαλόπουλος είχε υπογραμμίσει την ανάγκη «να εξεταστεί η κατάσταση, η οποία έχει διαμορφωθεί και να ξεκαθαρίσουν όλες οι θέσεις». Επισήμανε ακόμη ότι «μετά τα αποτελέσματα της Συνόδου Κορυφής και εν όψει του νέου γύρου των διαπραγματεύσεων της κυβέρνησης με την τρόικα, οι προθεσμίες εξαντλούνται και οι ευθύνες των κοινωνικών εταίρων μεγαλώνουν»

χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας». Επέβαλε μεταξύ άλλων μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού σε όλα τα κλιμάκια του βασικού μισθού (από 751,39€ σε 586,08€) και 32% στους νέους από 18 έως 25 ετών (από 751,39€ σε 510,95€), κατάργηση 150.000 θέσεων εργασίας από το δημόσιο τομέα έως το 2015, εκ των οποίων 15.000 μέσα στο 2012, ατομικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας αντί για τις κλαδικές, άρση μονιμότητας σε ΔΕΚΟ και υπό κρατικό έλεγχο τράπεζες, περικοπές συντάξεων, επιδομάτων, δαπανών υγείας, άμυνας, λειτουργιών του κράτους και εκλογών, κατάργηση των Οργανισμών Εργατικής Κατοικίας και Εστίας, αύξηση αντικειμενικών αξιών και ενοποίηση φόρων στα ακίνητα, πλήρες άνοιγμα 20 κλειστών επαγγελμάτων, αύξηση των εισιτηρίων στις Αστικές Συγκοινωνίες και στον ΟΣΕ κατά 25%, κλείσιμο 200 εφοριών, κατάργηση φοροαπαλλαγών και χαμηλού ΦΠΑ στα νησιά.

Στη συνέχεια, η κυβέρνηση του Πρωθυπουργού Α. Σαμαρά με το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2016⁴⁰⁰, στις 5 Νοεμβρίου ψήφισε νέο πακέτο μέτρων λιτότητας που περιλάμβαναν μεταξύ άλλων: Αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης κατά 2 έτη από 1-1-2013, μείωση συντάξεων από 5% έως 15%, από τα 1.000 ευρώ και άνω, μειώσεις στο εφάπαξ έως 83%, κατάργηση της καθολικότητας της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, κατάργηση των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, όπως και των επιδομάτων αδειας για τους δημοσίους υπαλλήλους και συνταξιούχους, μείωση χρόνου προειδοποίησης για απολύσεις σε 4 αντί 6 μήνες, περικοπές στα ειδικά μισθολόγια, ένταξη στο ενιαίο μισθολόγιο των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ, εφαρμογή διαθεσιμότητας ενός έτους, με μειωμένο μισθό σε μόνιμους υπαλλήλους του δημοσίου, οι θέσεις των οποίων καταργούνται, κατάργηση των πολυάριθμων οικογενειακών επιδομάτων και αντικατάστασής τους από το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων, αύξηση φόρου στο υγραέριο κίνησης κατά 23 λεπτά, εισαγωγή έκτακτης εισφοράς στα φωτοβολταϊκά, αντίτιμο 25 ευρώ για εισαγωγή σε νοσοκομείο.

Τέλος τον Απρίλιο του 2013 ψηφίστηκε από τη βουλή ένα νέο πολυνομοσχέδιο του Υπουργείου Οικονομικών που περιείχε σημαντικές αλλαγές σε μία σειρά επαγγελματικών κλάδων προκαλώντας εκ νέου αντιδράσεις.

⁴⁰⁰ 5 Νοεμβρίου

Ακολουθεί η αναλυτικότερη παράθεση των κύριων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου κατά την περίοδο του 2^{ου} μνημονίου.

28/2/2012 Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6/28.2.2012)

Το από τις 3.2.2012 κείμενο των κοινών θέσεων των κοινωνικών εταίρων και καταγραφής των διαφωνιών τους άφηνε πολλές γκρίζες ζώνες που αποδυνάμωσαν τη θέση τους. Εν όψει της πιεστικής ανάγκης να υπογραφεί η νέα δανειακή σύμβαση με την Τρόικα, η κοινή επιστολή αγνοήθηκε από την Κυβέρνηση, η οποία υποκατέστησε - όπως είχε προηγουμένως προειδοποιήσει - τους κοινωνικούς εταίρους, προχωρώντας σε σύντομο χρονικό διάστημα σε μονομερή νομοθέτηση της μείωσης του κατώτατου μισθού και του παγώματος των πάσης φύσεως μισθολογικών αυξήσεων και των ωριμάνσεων. Η Κυβέρνηση νομοθέτησε τότε και τη ριζική αλλαγή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με τον ν. [4046/2012](#), ο οποίος ενσωμάτωσε σε Παράρτημα το Μνημόνιο II, οι ρήτρες του οποίου εξειδικεύτηκαν με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου ([ΠΥΣ 6/28.2.2012](#)). Ως εκ τούτου, ο κοινωνικός διάλογος δέχτηκε μεγάλο πλήγμα και άφησε αίσθημα βαθιάς απογοήτευσης. Οι ευθύνες για την εξέλιξη της κατάστασης ήταν πολλαπλές και ανήκαν κατά τη γνώμη μας σε όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές.

3/4/2012: Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με κλιμάκιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)

Τη Δευτέρα 2 Απριλίου 2012, εκπρόσωποι της ΓΣΕΒΕΕ συναντήθηκαν με το κλιμάκιο της ΔΟΕ που επισκεπτόταν εκείνες τις ημέρες την Ελλάδα. Στη διάρκεια της συνάντησης, η οποία έλαβε χώρα μετά από πρόσκληση των Κοινωνικών Εταίρων, τα δύο μέρη αντάλλαξαν απόψεις και πληροφορίες σχετικά με τις δυσοίωνες εξελίξεις που συνέβησαν μετά το Σεπτέμβριο του 2011 στην ελληνική αγορά εργασίας, όταν είχε γίνει και η πρώτη επαφή της ΓΣΕΒΕΕ με την ΔΟΕ.

Πιο συγκεκριμένα, τα δύο μέρη εξέφρασαν τη βαθιά τους ανησυχία για την επαπειλούμενη κατάρρευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την περιθωριοποίηση κάθε διαδικασίας κοινωνικού διαλόγου. Οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΒΕΕ επισήμαναν στα στελέχη της ΔΟΕ ότι οι νομοθετικές πρωτοβουλίες που έχει αναλάβει

η κυβέρνηση σε σχέση με το δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και το μονομερή προσδιορισμό του κατώτατου μισθού κινούνται στα όρια, όχι μόνο της ελληνικής αλλά και της διεθνούς νομιμότητας. Στο πλαίσιο αυτό, ζήτησαν τη συμπαράσταση της ΔΟΕ, ενώ συμφώνησαν να συνεχίσουν τις επαφές σε τακτική πλέον βάση και να παρακολουθούν με τρόπο συστηματικό τις ενδεχόμενες μελλοντικές εξελίξεις.

22/5/2012 Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με Υπουργό εργασίας (Α. Ρουπακιώτη):

Στη επόμενη συνάντηση της 22/5/2012 ξεκίνησαν εκ νέου συζητήσεις για τα εργασιακά μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (για τις θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ βλ. Δελτίο τύπου 23/5/2012). Στις 23/5/2012 με [επιστολή](#) του προς τη ΓΣΕΕ, ο **ΣΕΒ** πρότεινε **την έναρξη διαλόγου για την κατάργηση της μείωσης του βασικού μισθού κατά 22% και την επαναφορά της μετενέργειας στους 6 μήνες**, εφόσον ληφθούν ταυτόχρονα αποφάσεις για μείωση του μη μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων και μειωθούν οι αποδοχές στις αποκαλούμενες «ευγενείς» ΣΣΕ που ορίζουν αποδοχές πολύ υψηλότερες από την ΕΓΣΣΕ. Η ΓΣΕΕ αντιπρότεινε σύγκληση των Εθνικών Επιτροπών Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ώστε να υπάρξει διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο και δεσμευτικές συμφωνίες για κυβέρνηση, εργοδότες και εργαζόμενοι. Ο ΣΕΒ αποδέχτηκε την πρόταση για σύγκληση της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης, αντί άλλης άτυπης συνάντησης, με [επιστολή](#) του στον Υπ. Εργασίας Α. Ρουπακιώτη, αλλά η συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με τον Υπουργό στις 25/5/2012 απέβη άκαρπη. Η προκήρυξη των διπλών εκλογών (Μαΐου και Ιουνίου 2012) διέκοψε τη διαδικασία σύγκλησης της Επιτροπής.

10/7/2012: Κατ' ιδίαν συναντήσεις Υπουργού Εργασίας (Ι. Βρούτση) με Προέδρους εργοδοτικών οργανώσεων

Ο νέος Υπουργός Εργασίας Ι. Βρούτσης ξεκίνησε τον Ιούλιο κατ' ιδίαν (ξεχωριστές) συζητήσεις με τους προέδρους των τότε τριτοβάθμιων οργανώσεων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ). Κατόπιν, κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους σε μια συνολική

διαδικασία διαλόγου προκειμένου να «διορθωθούν οι στρεβλώσεις του παρελθόντος» σε θέματα αγοράς εργασίας και απασχόλησης.

Σε δηλώσεις του μετά τη σχετική συνάντηση, ο πρόεδρος **ΣΕΒ**, Δημήτρης Δασκαλόπουλος, τάχθηκε υπέρ της επαναφοράς του βασικού μισθού στα επίπεδα πριν τη μείωση του 22%, και της διατήρησης της ισχύος της μετενέργειας. Ο κ. Δασκαλόπουλος χαρακτήρισε «απόλυτη προτεραιότητα», την αντιμετώπιση της «κοινωνικής μάστιγας της ανεργίας», όπως την αποκάλεσε, και διερωτήθηκε γιατί οι άλλοι κοινωνικοί εταίροι και ιδιαίτερα η ΓΣΕΕ, δεν αναδεικνύουν το θέμα ως πρωτεύον. «Δεν μπορούμε να μιλάμε για τους μισθούς και να μην σκεφτόμαστε τους άμισθους», ανέφερε χαρακτηριστικά⁴⁰¹.

Από την πλευρά της η **ΕΣΕΕ**, κατά τη συνάντηση που είχε με τον κ. Βρούτση ο πρόεδρος της Συνομοσπονδίας, Β. Κορκίδης, κατέθεσε την πρόταση της Συνομοσπονδίας για επαναφορά των κατώτατων αμοιβών στα προ κρίσης επίπεδα και «πάγωμα» μισθών για μία τριετία. Η ΕΣΕΕ υπέβαλε στον υπουργό σχετικό υπόμνημα θέσεων, **προτείνοντας ανασχεδιασμό των εργασιακών σε «λευκό χαρτί»** και εφ' όλης της ύλης επαναπροσδιορισμό των συμβάσεων εργασίας, κρατώντας, όπως είπε ο Πρόεδρος «όλα τα θετικά και διορθώνοντας τα λάθη του παρελθόντος». Ο κ. Κορκίδης επισήμανε ακόμη ότι οι μειώσεις μισθών στον ιδιωτικό τομέα, «ούτε την έκρηξη της ανεργίας σταμάτησαν, ούτε την ύφεση μείωσαν, ούτε τα λουκέτα των επιχειρήσεων περιόρισαν».

Ένα νέο εργασιακό πλαίσιο, ζήτησε κατά τη συνάντησή του με τον υπουργό Εργασίας και το προεδρείο της **ΓΣΕΒΕΕ**. Όπως ανέφερε η διοίκηση της Συνομοσπονδίας σε σχετική της ανακοίνωση, η ΓΣΕΒΕΕ εκτιμούσε ότι οι κοινωνικοί εταίροι είχαν τη δυνατότητα να διαμορφώνουν συμφωνίες «ώστε να διατηρείται το πρωτεύον στοιχείο της καλής εργασιακής σχέσης, απαραίτητο συστατικό για την

⁴⁰¹ Παράλληλα, ο ΣΕΒ κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους σε συνάντηση στις 17/7, προκειμένου να τεθούν επί τάπητος όλα τα ανοιχτά θέματα γύρω από τα εργασιακά. «Όπως επισημαίναμε στην από 23/05/2012 επιστολή μας προς τους κοινωνικούς εταίρους, έχει έρθει πράγματι η ώρα να συζητήσουμε όλα τα υφιστάμενα ζητήματα και προβλήματα στο πλαίσιο της σημερινής σκληρής πραγματικότητας, με γνώμονα τα αληθινά συμφέροντα των εργαζομένων, των ανέργων και των επιχειρήσεων», αναφέρεται στην πρόσκληση, την οποία υπογράφουν ο πρόεδρος του ΣΕΒ Δ. Δασκαλόπουλος και ο αντιπρόεδρος Χ. Κυριαζής. Εκτός από την ΓΣΕΕ, τη ΓΣΕΒΕΕ και την ΕΣΕΕ, στις διαβουλεύσεις είχαν κληθεί και οι πρόεδροι του ΣΕΤΕ και του ΣΕΛΠΕ προκειμένου, όπως αναφοτόταν, «να εξασφαλίσουμε μία όσο το δυνατόν ευρύτερη κοινωνική εκπροσώπηση, πέραν των θεσμικών εταίρων της ΕΓΣΣΕ».

ανάπτυξη κάθε επιχειρηματικής δραστηριότητας από την μικρότερη έως την μεγαλύτερη κλίμακα». Υποστήριζε ακόμη ότι η συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των μερών είναι η «μόνη διαδικασία που μπορεί να λειτουργήσει και να ενσωματώσει την εκάστοτε οικονομική συγκυρία, θετική ή αρνητική».

Ειδικότερα, ως πρώτα βήματα, η ΓΣΕΒΕΕ προέκρινε:

- Την κατάργηση του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, που αφαιρούσε τη δυνατότητα από το υπουργείο Εργασίας της επέκτασης των Συλλογικών Συμβάσεων και σε επιχειρήσεις και εργαζομένους που δεν είναι μέλη των θεσμικών φορέων που υπογράφουν και συμφωνούν τη σύμβαση εργασίας.
- Την επαναφορά στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού. Οι οποιοσδήποτε μειώσεις ή αυξήσεις θα έπρεπε να ήταν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, το αποτέλεσμα της οποίας πρέπει να είναι σεβαστό από την κυβέρνηση.
- Την επανεξέταση του καθεστώτος της διαιτησίας και διαμεσολάβησης σε ποιο ορθολογική βάση.

Επιπλέον, η ΓΣΕΒΕΕ υπογράμμισε για τις τότε πρόσφατες αλλαγές που επιβλήθηκαν στον ιδιωτικό τομέα, τόσο σε επίπεδο διαπραγμάτευσης των κλαδικών συμβάσεων, όσο και του κατώτατου μισθού, ότι οδήγησαν σε επιδείνωση της ύφεσης και σε ακόμα μεγαλύτερη καταστροφή θέσεων εργασίας», επισημαίνοντας ότι «αυτό πρέπει να αλλάξει»⁴⁰².

Ιούλιος 2012 Έναρξη νέου διαλόγου από τον Υπουργό Εργασίας Ι. Βρούτση

Στις 19 Ιουλίου 2012 υπήρξε η έναρξη του νέου γύρου διαλόγου με τη συμμετοχή των Προέδρων των τεσσάρων εθνικών κοινωνικών εταίρων και συζητήθηκε η ατζέντα και το χρονοδιάγραμμα. Στις 31 Ιουλίου 2012 ο Υπουργός Εργασίας απηύθυνε επιστολή στους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων, με την οποία υπογράμμιζε ότι είναι περισσότερο αναγκαία από ποτέ η κοινωνική συνεννόηση και η συστράτευση των παραγωγικών δυνάμεων για την αποκατάσταση της ισορροπίας στην αγορά εργασίας και ότι εφικτές λύσεις και απαντήσεις δεν μπορούσαν να προέρχονταν ούτε μόνο από

⁴⁰² Naftemporiki.gr, [Σε εξέλιξη ο διάλογος για τα εργασιακά. Επαναφορά κατώτατων αμοιβών στα προ κρίσης επίπεδα ζητεί η ΕΣΣΕ](#), 10/7/2012.

την κυβέρνηση, ούτε μόνο από τους κοινωνικούς εταίρους. Απαιτούσαν τη σύναψη «Νέων Κοινωνικών Συμφωνιών», ώστε να βελτιωνόταν η ποιότητα και οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας, να υποστηριζόταν η ανάπτυξη, να μπορούσαν να επέρχονταν υψηλότερα επίπεδα αξιοπιστίας ώστε να στηριζόταν με πειστικά επιχειρήματα η στρατηγική επαναδιαπραγμάτευσης όρων του μνημονίου.

Για όλους τους παραπάνω άξονες η κυβέρνηση παρουσίασε στην επιστολή τις θέσεις και προτάσεις της ως βάση διαλόγου. Στην ίδια επιστολή ο Υπουργός τόνιζε ότι ο διάλογος που ήδη ξεκίνησε θα ήταν ανοικτός, ειλικρινής και δημιουργικός και πρότεινε να έχει διάρκεια τριών (3) μηνών, δηλαδή μέχρι το τέλος του Οκτωβρίου 2012. "

Γενικά, ο κ. Βρούτσης συνόψιζε τη θεματολογία του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους στους παρακάτω άξονες:

1. Άμεσες, στοχευμένες και αποτελεσματικές δράσεις για την αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας
2. Καταπολέμηση της αδήλωτης-μαύρης εργασίας και της εκτεταμένης εισφοροδιαφυγής
3. Μη μισθολογικό κόστος εργασίας
4. Μείωση διοικητικών βαρών και γραφειοκρατίας στην αγορά εργασίας
5. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας – Κατώτατος μισθός
6. Διατήρηση του σημαντικού μέρους των κοινωνικών υπηρεσιών των καταργηθέντων Οργανισμών Εργατικής Εστίας & Κατοικίας.

29/8/2012: Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με τον Υπουργό Εργασίας (Ι. Βρούτση)

Ο Υπουργός Εργασίας Ι. Βρούτσης που είχε ξεκινήσει τον Ιούλιο του ίδιου έτους κατ'ιδίαν (ξεχωριστές) συζητήσεις με τους προέδρους των τότε τριτοβάθμιων οργανώσεων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ), κάλεσε στη συνέχεια τους κοινωνικούς εταίρους και **σε μια συνολική διαδικασία διαλόγου** προκειμένου να «διορθωθούν οι στρεβλώσεις του παρελθόντος» σε θέματα αγοράς εργασίας και απασχόλησης. Η έναρξη του διαλόγου έγινε στις 19 Ιουλίου 2012 με τη συμμετοχή των Προέδρων των τεσσάρων εθνικών κοινωνικών εταίρων και συζητήθηκαν η ατζέντα και το

χρονοδιάγραμμα. Στις 31 Ιουλίου 2012 ο Υπουργός Εργασίας απευθύνει επιστολή⁴⁰³ στους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων, με την οποία υπογράμμισε **ότι ήταν περισσότερο αναγκαία από ποτέ η κοινωνική συνεννόηση και η συστράτευση των παραγωγικών δυνάμεων** για την αποκατάσταση της ισορροπίας στην αγορά εργασίας και ότι εφικτές λύσεις και απαντήσεις δε μπορούσαν να προερχόντουσαν ούτε μόνο από την κυβέρνηση, ούτε μόνο από τους κοινωνικούς εταίρους. Απαιτούσαν τη **σύναψη «Νέων Κοινωνικών Συμφωνιών»**, ώστε να βελτιωνόταν η ποιότητα και οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας, να υποστηριζόταν η ανάπτυξη, να κατακτιόνταν υψηλότερα επίπεδα αξιοπιστίας και, συνεπώς, να στηριζόταν με πειστικά επιχειρήματα η στρατηγική επαναδιαπραγμάτευσης όρων του μνημονίου. Η κυβέρνηση παρουσίασε στην επιστολή τις θέσεις και προτάσεις της ως βάση διαλόγου⁴⁰⁴. Στην ίδια επιστολή ο Υπουργός τόνιζε ότι ο διάλογος που ήδη ξεκίνησε θα ήταν ανοικτός, ειλικρινής και δημιουργικός και πρότεινε να έχει διάρκεια τριών (3) μηνών, δηλαδή μέχρι το τέλος του Οκτωβρίου 2012.

Η πρώτη συνάντηση⁴⁰⁵ πραγματοποιήθηκε τον Αύγουστο του 2012⁴⁰⁶, όπου διαπιστώθηκε απόκλιση απόψεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του υπουργείου Εργασίας για τη διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου με το οποίο θα καθορίζεται στο εξής ο κατώτερος μισθός. Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν στη σύσταση δύο επιτροπών που θα εξέταζαν τρόπους για την αντιμετώπιση της **αδήλωτης εργασίας** και της **εισφοροδιαφυγής**, καθώς και για την αντιμετώπιση της ανεργίας κυρίως των νέων. Στη συνέχεια, συγκροτήθηκε «**Επιτροπή Υποστήριξης Κοινωνικού Διαλόγου**» (Οκτώβριος 2012) από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και του υπουργείου, με σκοπό την οργανωτική και τεχνική υποστήριξη των επόμενων συναντήσεων. Δεν υπάρχουν στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι η Επιτροπή αυτή λειτούργησε.

⁴⁰³ Oaednews.blogspot.com, [Η επιστολή Βρούτση](#), 31/7/2012

⁴⁰⁴ Kathimerini.gr, [Ξε νέα συνάντηση καλεί τους κοινωνικούς εταίρους ο Γιάννης Βρούτσης](#), 24/08/2012

⁴⁰⁵ Tonima.gr, [Διαφωνία κοινωνικών εταίρων και υπουργείου για τον κατώτατο μισθό](#), 29/8/2012

⁴⁰⁶ Για την αποτίμηση της συνάντησης από τον ΣΕΒ και τις θέσεις του [Δελτίο Τύπο ΣΕΒ 29/8/2012](#).

4/10/2012: Συνάντηση Φορέων στα γραφεία της ΓΣΕΒΕΕ

Οι ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, ΠΙΣ, ΤΕΕ, ΓΕΣΑΣΕ συναντήθηκαν στις 3/10/2012, στα γραφεία της ΓΣΕΒΕΕ. Κατά την συνάντηση τους αυτή εξέφρασαν την κοινή τους ανησυχία και την αντίθεση τους στα μέτρα που επρόκειτο να ανακοινώσει η κυβέρνηση. Θεωρούσαν ότι τα μέτρα αυτά εκτός από άδικα και υφεσιακά, είναι αναποτελεσματικά για την έξοδο από την κρίση και καταστροφικά για την Ελληνική κοινωνία και οικονομία. Επίσης, τους απασχόλησαν τα ζητήματα της απαξίωσης των δημόσιων και κοινωνικών αγαθών, της βίαιης συρρίκνωσης του Δημοσίου (μέσω της εφεδρείας και των απολύσεων), της εκποίησης του δημόσιου πλούτου, της υποβάθμισης της δημοκρατίας, καθώς και της ανάπτυξης φασιστικών φαινομένων στη χώρα μας.

Παράλληλα, οι δύο εργοδοτικοί φορείς (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) καθώς και η ΓΣΕΕ εξέφρασαν με τρόπο ρητό και κατηγορηματικό τη θέληση τους για αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Θεωρώντας δεδομένη την επιτυχία της γενικής απεργίας στις 26/9/2012, η ΓΣΕΕ ανέδειξε την αναγκαιότητα για συνέχιση κοινών δράσεων και συντονισμού των περαιτέρω ενεργειών των φορέων. Για το λόγο αυτό κάλεσαν τα μέλη τους να συμμετάσχουν στα συλλαλητήρια του Σαββάτου 6/10/2012 για την προάσπιση του ύψιστου αγαθού της υγείας, καθώς και της Δευτέρας 8/10/2012 που διοργάνωναν η ΓΣΕΕ με την ΑΔΕΔΥ για τη κορύφωση των αγωνιστικών κινητοποιήσεων με νέα γενική απεργία και με τη συμμετοχή όλων των φορέων, προκείμενου να αποτρεπόταν η ψήφιση των νέων επώδυνων μέτρων.

Στη σύσκεψη που έγινε μετά από πρόσκληση της ΓΣΕΒΕΕ για το συντονισμό των δράσεων ενάντια στα αντεργατικά, αντικοινωνικά και υφεσιακά μέτρα κυβέρνησης και τρόικα, η ΓΣΕΕ επέδωσε επιστολή στους εργοδοτικούς φορείς με την οποία τους ζητούσε άμεσα συνάντηση. Στην επιστολή προς ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ και ΕΣΕΕ, η Συνομοσπονδία Εργατών κάλεσε τους εργοδοτικούς φορείς να συμφωνήσουν και να συνυπογράψουν Εθνική Σύμβαση η οποία θα προέβλεπε την επαναφορά του κατώτατου μισθού στα επίπεδα πριν τις μειώσεις που επιβλήθηκαν με την 6/2012 Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου.

16/10/2012: Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Πρωθυπουργό και τους αρχηγούς των πολιτικών κομμάτων

Η ΓΣΕΒΕΕ τον Οκτώβριο του 2012 απέστειλε επιστολή στον Πρωθυπουργό και στους επικεφαλής των πολιτικών κόμματος επιστολή με την οποία ζητούσε άμεση συνάντηση μαζί τους. Έκανε λόγο για την ύφεση που απειλούσε τις αντοχές της κοινωνίας, την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και οδηγούσε σε μαζική καταστροφή θέσεων εργασίας. Κατηγορούσε την κυβέρνηση ότι τους τελευταίους μήνες είχε στην ουσία διακόψει την επικοινωνία και τη διαβούλευση και ότι η βαρύτητα της κατάστασης δεν επέτρεπε «*κυβερνητικούς και κομματικούς απομονωτισμούς και μονομερείς αποφάσεις*». Έκανε επίκληση και στα άλλα κόμματα που διαπραγματεύονταν τους νέους όρους της Δανειακής Σύμβασης προκειμένου να υιοθετήσουν τις θέσεις των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων που συνιστούσαν τη βάση της πυραμίδας της ανάπτυξης και της απασχόλησης, όπως ακριβώς γινόταν προσπάθεια και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες⁴⁰⁷.

22/11/2012 Επιστολή του Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση προς τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων που προσκαλούσε σε συνάντηση τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στις 28 Νοεμβρίου 2012

Ο Υπουργός Εργασίας απέστειλε επιστολή που οδήγησε στη συνάντηση με τους κοινωνικούς εταίρους την 28/11/2012. Η επιστολή προς τους Κοινωνικούς Εταίρους ανέφερε ότι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας είχε στόχο τη συνέχιση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, που είχε εγκαινιαστεί τον περασμένο Ιούλιο σε μια νέα βάση και με σκοπό να γίνει πιο ουσιαστικός, αποδοτικός και παραγωγικός. Αν και το Υπουργείο παραδεχόταν ότι το χρονικό διάστημα που είχε οριστεί για τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου (μέχρι τέλος Οκτωβρίου 2012) αποδείχθηκε ανεπαρκές. Το υποστήριζε με το ότι η σχετική θεματολογία ήταν ιδιαίτερα μεγάλη, ενώ οι πυκνές εξελίξεις κατά τη διάρκεια του αντίστοιχου χρονικού διαστήματος εμπόδισαν τη δημιουργική και συστηματική διεξαγωγή του διαλόγου. Επίσης επεσήμαινε ότι η ανάγκη για νέες κοινωνικές συμφωνίες που θα έδιναν ώθηση στην αναπτυξιακή επανεκκίνηση της οικονομίας και θα στήριζαν τις αναγκαίες

⁴⁰⁷ Δελτίο τύπου ΓΣΕΒΕΕ 16/10/2012, [euro2day.gr 16/10/2012](http://euro2day.gr/16/10/2012)

δράσεις για τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής ήταν περισσότερο έκδηλη από ποτέ. Οι νέες πραγματικότητες που είχαν διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας και γενικότερα στην οικονομία, δικαιολογούσαν τις προτεραιότητες που είχαν τεθεί στη θεματολογία του κοινωνικού διαλόγου, δηλαδή:

- τη νομιμότητα στην αγορά εργασίας (αξιολόγηση και αναβάθμιση ΣΕΠΕ, έλεγχος εισφοροδιαφυγής, αυστηροποίηση ποινών για την αδήλωτη εργασία)
- την ανάληψη δράσεων για την ανάσχεση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης (Εθνικό Σύμφωνο Δράσης για την απασχόληση των νέων, προώθηση Κοινωνικής Οικονομίας),
- θεσμικές παρεμβάσεις για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας (αξιολόγηση του θεσμού μεσολάβησης και διαιτησίας, απλοποίηση εργατικής νομοθεσίας)».

Επομένως, σύμφωνα με τα παραπάνω, ο Υπουργός ζητούσε συνάντηση προκειμένου να συζητιόταν στην επικείμενη συνάντηση η εξής θεματολογία:

- Οριστικοποίηση των παραμέτρων (όρων και προϋποθέσεων) των νέων προγραμμάτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συμφώνου Δράσης για την απασχόληση των Νέων.
- Προτάσεις νομικών διατάξεων για τη θεσμική οργάνωση μέρους των σημαντικών κοινωνικών υπηρεσιών των καταργηθέντων Οργανισμών Εργατικής Εστίας και Κατοικίας στον ΟΑΕΔ.
- Νέα μέτρα και πρωτοβουλίες για την αποκατάσταση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας.
- Απλοποίηση της Εργατικής Νομοθεσίας.

Επίσης, άφηνε ανοιχτά περιθώρια για προτάσεις στις οργανώσεις και παρουσιαζόταν αισιόδοξος ότι η παρουσία των κοινωνικών εταίρων στη «νέα αυτή φάση του κοινωνικού διαλόγου» που πρότεινε, θα εκτεινόταν έως ότου κατέληγε σε οριστικά συμπεράσματα, θεωρούσε ότι ήταν αναγκαία και θα συνέβαλλε στη δημιουργική και θετική διαχείριση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης.

28/11/2012 Συνάντηση Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση

Οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν σε δεύτερη συνάντηση⁴⁰⁸ τον Νοέμβριο του 2012 με πιο «στενή» θεματολογία: α) την οριστικοποίηση των δράσεων στο πλαίσιο του Εθνικού Συμφώνου Δράσης για την **απασχόληση των νέων**, β) τις ρυθμίσεις για την **οργανωτική ενσωμάτωση** μέρους των σημαντικών κοινωνικών δραστηριοτήτων των καταργηθέντων Οργανισμών Εργατικής Εστίας και Κατοικίας στον ΟΑΕΔ, γ) την ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων για την **αποκατάσταση της νομιμότητας** στην αγορά εργασίας, δ) την έναρξη του έργου της απλοποίησης της Εργατικής Νομοθεσίας μέσω της Κωδικοποίησης. Η δεύτερη αυτή συνάντηση δεν παρήγαγε ουσιαστικά αποτελέσματα, αποδεικνύοντας για άλλη μία φορά ότι οι προσπάθειες των κυβερνήσεων και των υπουργών δεν συνεχίζονται ώστε να παράξουν τελικό αποτέλεσμα.

19/12/2012 α) Εκλογή Προέδρου ΓΣΕΒΕΕ, κ. Δημήτρη Ασημακόπουλου, ως Αντιπροέδρου στην ΥΕΑΡΜΕ: για πρώτη φορά στο Προεδρείο της οργάνωσης μέλος από την Ελλάδα β) Εγγραφή ΕΣΕΕ, και εκλογή Προέδρου της, κ. Βασίλη Κορκίδη, στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΥΕΑΡΜΕ.

Το 2012, ενισχύθηκαν οι δεσμοί των οργανώσεων των μικρών εργοδοτών με αυτούς των αντίστοιχων ευρωπαϊκών τους. Αυτό συνέβη με την εκλογή του τότε Προέδρου της ΓΣΕΒΕΕ, Δ. Ασημακόπουλο, στο Προεδρείο, σε θέση Αντιπροέδρου. Επίσης, ταυτόχρονα έγινε αποδεκτό το αίτημα της ΕΣΕΕ να γινόταν μέλος της ΥΕΑΡΜΕ και ο τότε Πρόεδρος της, Β. Κορκίδης εξελέγη τελικά μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

17/4/2013: Ν. 4144 Αναβάθμιση ΣΕΤΕ

Το 2013 έλαβε χώρα μια σημαντική θεσμική εξέλιξη. Με το άρθρο 37 του ν. 4144/2013 ο ΣΕΤΕ αναβαθμίστηκε σε ισότιμο εθνικό κοινωνικό εταίρο, διευρύνοντας την εργοδοτική συμμετοχή και την αντιπροσωπευτική βάση της ΕΓΣΣΕ. Ο ΣΕΤΕ τότε είχε μέλη 14 πανελλήνιες κλαδικές ενώσεις που εκπροσωπούσαν επιχειρήσεις που απασχολούσαν 700.000 άτομα. Ο τουριστικός τομέας τον οποίο κλήθηκε να

⁴⁰⁸ Tovima.gr, [Ολοκληρώθηκε η συνάντηση Βρούτση – κοινωνικών εταίρων](#), 28/11/2012.

εκπροσωπήσει ο ΣΕΤΕ στο υψηλότερο επίπεδο, συνέφερε άμεσα και έμμεσα περίπου το 20% του ΑΕΠ της χώρας.

19/6/2013: Ανοικτή επιστολή ΕΣΕΕ στον Πρωθυπουργό και τους πολιτικούς Αρχηγούς της ελληνικής κυβέρνησης για πολιτική, κοινωνική και οικονομική σταθερότητα

Στην επιστολή του ο Πρόεδρος της ΕΣΕΕ ζητούσε από τον Πρωθυπουργό και τον πολιτικό κόσμο να αποφύγουν τις εκλογές και τη διάλυση της Βουλής και αντ' αυτού να προχωρήσει σε γενναίο μετασχηματισμό. Δεν υπήρχε αναφορά για τα εργασιακά ή την απασχόληση⁴⁰⁹.

22/7/2013: Επιστολή ΕΣΕΕ στον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά

Στην επόμενη επιστολή του προς τον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά, ο Πρόεδρος της ΕΣΕΕ ζήτησε συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με τον Πρωθυπουργό, παρουσία των αρμόδιων Υπουργών. Πρότεινε στοχευμένα τη διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων καθημερινές και Κυριακές σε τουριστικές και παραθεριστικές περιοχές, σε λιμενικές ζώνες και μαρίνες καθώς και στο εμπορικό τρίγωνο της Πρωτεύουσας. Επίσης, έκανε λόγο πως μετά τον ανασχηματισμό της Κυβέρνησης, η διοίκηση της ΕΣΕΕ ήλπιζε και στον **ανασχηματισμό των θεσμικών σχέσεων** των κυβερνητικών με τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς όμως να διευκρινίζει τί εννοεί ή να προτείνει το πώς μπορούσε αυτό να επιτευχθεί⁴¹⁰.

25/6/2013: Διήμερο Σεμινάριο Υψηλού Επιπέδου

Στις 25-26 Ιουνίου του 2013, το διήμερο Σεμινάριο Υψηλού Επιπέδου που συνδιοργάνωσαν το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η Ευρ. Επιτροπή, για το θέμα της κρίσης της απασχόλησης και της προώθησης του κοινωνικού διαλόγου, προσέφερε ένα βήμα συνεύρεσης όλων των πλευρών, αυτή τη φορά και με τη συμμετοχή του Γενικού Δ/ντή του ΔΓΕ Guy Ryder και του αρμόδιου Επιτρόπου Laszlo Andor. Στις

⁴⁰⁹ Το περιεχόμενο της επιστολής βρίσκεται στο [taxheaven.gr 20/6/2013](http://taxheaven.gr/20/6/2013).

⁴¹⁰ Euro2day.gr, [ΕΣΕΕ: Ζητά συνάντηση κοινωνικών εταίρων με Σαμαρά](#), 26/6/2013.

ομιλίες των δύο στελεχών ήταν εμφανής η προσπάθεια **να αναζωογονήσουν τον τριμερή κοινωνικό διάλογο**⁴¹¹.

24/1/2014: Ομόφωνη απόφαση του ΑΣΕ για την αποφυγή ομαδικών απολύσεων

Στις 24 Ιανουαρίου 2014, συνήλθε η Ολομέλεια του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) προκειμένου να καθορίσει τις προϋποθέσεις για τη διατύπωση γνωμοδοτήσεων του Συμβουλίου επί αιτημάτων επιχειρήσεων προτιθέμενων να προβούν σε **ομαδικές απολύσεις**. Ύστερα από μαραθώνια συνεδρίαση υιοθετήθηκε η απόφαση που διατηρεί το υφιστάμενο καθεστώς αποτρέποντας την απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων. Η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ **επικρότησαν** την κοινή στάση του Υπουργείου Εργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους εργοδοτών και εργαζομένων και κυρίως την ομόφωνη απόφαση του ΑΣΕ, σε ένα ιδιαίτερα ευαίσθητο θέμα, που ουσιαστικά εφαρμόζει τις κοινοτικές οδηγίες, καθώς και διατηρούσε το υφιστάμενο καθεστώς στις ομαδικές απολύσεις σε μία κοινωνικά δύσκολη συγκυρία⁴¹², ενώ και ο ΣΕΒ είχε συμφωνήσει τότε⁴¹³.

7/2/2014: Κοινή επιστολή κοινωνικών εταίρων στον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά με θέμα τη σύναψη Προγραμματικής Κοινωνικής Συμφωνίας για την Ανασυγκρότηση της Ελλάδας

Οι πέντε θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι απεύθυναν κοινή επιστολή στον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά με θέμα τη σύναψη Προγραμματικής Κοινωνικής Συμφωνίας για την Ανασυγκρότηση της Ελλάδας. Οι θέσεις στη Συμφωνία αυτή ήταν οι εξής: σχεδιασμός ενός μακροπρόθεσμου νέου Προτύπου Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης της Ελλάδας στη βάση της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικότητας, της εξωστρέφειας και της τόνωσης των επενδύσεων. Το Πρότυπο αυτό προβαλλόταν ως ο μόνος βιώσιμος δρόμος για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αξιοποίηση της νέας γενιάς. Η αναζήτηση διεξόδων στα οικονομικά και κοινωνικά αδιέξοδα προϋπέθετε ενίσχυση της εταιρικής σχέσης μεταξύ του κράτους και των κοινωνικών και

⁴¹¹ Andor (2013), Rebuilding Social Dialogue, Speech at European Commission – ILO High Level Seminar, Athens, 25 June 2013, http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-570_en.htm?locale=EN.

⁴¹² Capital.gr, [Ανοίγει ο δρόμος για αλλαγές στις ομαδικές απολύσεις](#), 23/1/2014.

⁴¹³ [Ανακοίνωση ΣΕΒ](#), 23/1/2014.

οικονομικών φορέων του τόπου. Η επιστολή αναφερόταν ιδιαίτερα στην επιδίωξη μιας αναβαθμισμένης συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες διαβούλευσης για τη διαμόρφωση του τελικού ΕΣΠΑ και στη διαμόρφωση, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση των τομεακών και περιφερειακών επιχειρησιακών προγραμμάτων που θα ακολουθούσαν. Στο πλαίσιο αυτό προτεινόταν η άμεση υπογραφή προγραμματικής συμφωνίας μεταξύ των πέντε κοινωνικών εταίρων που υπέγραφαν την ΕΓΣΣΕ και του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας. Η συμφωνία θα αποσκοπούσε:

α) στην εκπόνηση «Σχεδίου Δράσης των Κοινωνικών Εταίρων για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή», το οποίο θα περιελάμβανε τις δράσεις/έργα που θα υλοποιούνταν από κάθε φορέα και

β) στο να συντονιζόταν η υλοποίηση του «Σχεδίου Δράσης των Κοινωνικών Εταίρων για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή», εξασφαλίζοντας τη βέλτιστη συνέργεια με τις κύριες εθνικές πολιτικές και τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα προς όφελος των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.

14/3/2014: Συνάντηση Κοινωνικών Εταίρων

Στην πρώτη συνάντηση **ενόψει της ανανέωσης της ΕΓΣΣΕ** του 2014 οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν στην ανάγκη να διατηρηθεί και να ισχυροποιηθεί ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να υπάρξει κλίμα συναίνεσης μεταξύ τους. Μετά τη συνάντηση, ο Πρόεδρος του **ΣΕΒ** δήλωσε ότι έγινε μία ανταλλαγή απόψεων με καλή πίστη και συνείδηση της οικονομικής πραγματικότητας και του υφιστάμενου νομικού πλαισίου το οποίο αναγνώριζε ως περιοριστικό. Θεωρούσε ότι ετέθησαν οι βάσεις ώστε να υπήρχε σύντομα μία νέα συμφωνία που θα κράταγε ζωντανό τον θεσμό των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και τόνισε σχετικά με τις νέες απαιτήσεις που φερόταν να έχει η τρόικα σε ό,τι αφορούσε τα εργασιακά: *«Αυτά είναι θέματα που πρέπει να συζητούνται μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων και να συμφωνούνται με την Κυβέρνηση. Δεν είναι δουλειά της τρόικας να μας τα υποδεικνύει και να τα επιβάλλει»*⁴¹⁴.

⁴¹⁴ [Ανακοίνωση ΣΕΒ](#), 14/3/2014.

Ο Πρόεδρος της **ΓΣΕΒΕΕ** δήλωσε πως «Οι Κοινωνικοί Εταίροι επιβεβαίωσαν για μια ακόμη φορά τη στήριξή τους στο θεσμό των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σε καμία περίπτωση δεν εκχωρούν στην κυβέρνηση και στη Τρόικα την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Ο κοινωνικός διάλογος είναι θεσμός συνεννόησης αναγνωρισμένος από τη συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ως εκ τούτου θα πρέπει και στη χώρα μας να είναι σεβαστός και να αποτελεί το μοναδικό εργαλείο της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας» (βλ. Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ 14/3/2014). Επίσης υποστήριξε την ανάγκη αναπροσαρμογής των αμοιβών και έκανε λόγο για «αποτυχία της οικονομικής πολιτικής» και ανέφερε ότι «οι μειώσεις των μισθών αντί να δημιουργήσουν ανάχωμα στην ανεργία οδήγησαν σε χιλιάδες "λουκέτα" των μικρομεσαίων επιχειρήσεων».

Ο Πρόεδρος της **ΕΣΣΕ**, αναφέρθηκε στο θέμα της μείωσης του μη μισθολογικού κόστους κατά 3,9 ποσοστιαίες μονάδες και πρότεινε ποσοστό από τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών να επιστρεφόταν ανταποδοτικά στις κατώτατες αμοιβές. Πρόσθεσε, δε, ότι «η ακολουθούμενη οικονομική συνταγή για τη χώρα δεν έχει φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Η ύφεση προκάλεσε κρίση στην αγορά και έκρηξη της ανεργίας».

Ο γ.γ. του **ΣΕΤΕ** Γ. Βερνίκος δήλωσε πως η νέα σύμβαση θα έπρεπε να διαμορφωνόταν και υπό το πρίσμα της ραγδαίας ανάπτυξης που αναμενόταν να είχε ο τομέας του τουρισμού. Τόνισε τη σημασία που είχαν η επαγγελματική κατάρτιση και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν στη δημιουργία «ενός νέου κοινωνικού προϊόντος».

Τέλος, ο Πρόεδρος της **ΓΣΕΕ** εκτίμησε ως θετικό το γεγονός ότι οι εργοδότες αναγνώρισαν την ανάγκη να κρατηθεί ζωντανός ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων και της ΕΓΣΣΕ. Αναφερόμενος, όμως, στην ουσία των διαπραγματεύσεων τόνισε ότι «ακόμη κι αν οι εργοδότες συνομολογούσαν ένα ευρώ αύξηση, αυτό δεν έχει καμία αξία. Έχει μόνο την αξία του χαρτιού που θα είναι γραμμένη αυτή η συνομολόγηση, αυτή η συνυπογραφή, εφόσον ο νόμος προβλέπει ότι ο νόμιμος μισθός καθορίζεται διά της νομοθετικής οδού.. και αυτό, μάλιστα, μετά το 2016, γιατί μέχρι το 2016 ο κατώτερος μισθός με την 6η πράξη υπουργικού συμβουλίου έχει παγώσει οριστικά», ενώ ο γ.γ. της ΓΣΕΕ, Ν. Κιουτσούκης πρόσθεσε «Οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουμε να αποδείξουμε εμπράκτως την αντίθεσή μας με μία

εποικοδομητική ανυπακοή στις παράλογες απαιτήσεις των δανειστών και να σταθούμε στο ύψος των περιστάσεων»

Στην επόμενη συνάντηση της 26/3/2014⁴¹⁵ οι πλευρές συμφώνησαν στη **διάσωση του επιδόματος γάμου** και το 2014, στη διατήρηση του 13ου και 14ου μισθού, στη διατήρηση του θεσμού των «παγωμένων» **τριετιών** (τις οποίες η Τρόικα ήθελε να καταργήσει) και στη **σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση**. Επίσης, ήθελαν να επιδίωκαν τη σύναψη προγραμματικής συμφωνίας με την κυβέρνηση για την αντιμετώπιση της **ανεργίας**. Ο **ΣΕΒ** πάντως που την προηγούμενη χρονιά δεν είχε υπογράψει την ΕΓΣΕΕ, την περίοδο της διαπραγμάτευσης της ΕΓΣΣΕ του 2014 φερόταν να είχε συμφωνήσει με τη ΓΣΕΕ για τη **διατήρηση των τριετιών**.

11/4/2014 Αποκλεισμός ΓΣΕΒΕΕ από forum εκπροσώπων ΜμΕ

Τον Απρίλιο του 2014, η Γερμανίδα Ά. Μέρκελ, συμμετείχε σε φόρουμ με τον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά και τον Γερμανό Υφυπουργό Εργασίας Χανς Γιόακιμ Φούχτελ με θέμα «Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σε συνθήκες κρίσης οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις». Στην εκδήλωση αυτή η ΓΣΕΒΕΕ δεν προσεκλήθη, γεγονός που η Συνομοσπονδία το εξέλαβε ως προσπάθεια φίμωσης των μελών που εκπροσωπεί και «απαράδεκτο αποκλεισμό» τους⁴¹⁶.

23/7/2014 Απόφαση ΣΤΕ για συνταγματικότητα της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία

Η ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας έκρινε αντισυνταγματικό το Μνημόνιο ΙΙ (νόμος 4046/2012), μετά από προσφυγή τον Ιανουάριο του 2012, μεταξύ άλλων, της Γ.Σ.Ε.Ε., Ο.Τ.Ο.Ε., της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Συντακτών (Π.Ο.Ε.Σ.Υ.), των Συλλόγων τραπεζοϋπαλλήλων (Γενικής Τραπεζής Ελλάδος, Τράπεζας Αττικής και στη Marfin-Εγνατία Τράπεζα), καθώς και σωματείων εργαζομένων από διάφορους χώρους, μόνο κατά το σκέλος που αφορούσε την κατάργηση της δυνατότητας των

⁴¹⁵ Protothema.gr, [Κοντά στην υπογραφή νέας σύμβασης ΓΣΕΕ και εργοδότες](#), 26/03/2014.

⁴¹⁶ Δελτίο τύπου ΓΣΕΒΕΕ 11/4/2014. Taxheaven.gr, [Απαράδεκτος αποκλεισμός της ΓΣΕΒΕΕ από το forum των εκπροσώπων ΜμΕ με τον Πρωθυπουργό και τη Γερμανίδα Καγκελάρια](#), 12/4/2014.

σωματείων να καταφεύγουν μονομερώς σε διαιτησία μετά την αποτυχία σύναψης νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. [2307/2014](#) το ΣτΕ έκρινε ότι δεν ήταν αντίθετα στο Σύνταγμα, τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) τα άλλα μέτρα που προβλέφθηκαν για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα από το Μνημόνιο ΙΙ. Αυτά αφορούσαν τη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά 22% και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών, την κατάργηση του επιδόματος γάμου, την κατάργηση της υπογραφής των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (κατώτερες αποδοχές) μετά από διαπραγματεύσεις εργοδοτών και εργαζομένων, τη «μετενέργεια» και άλλα. Αντίθετα, η Ολομέλεια του ΣτΕ έκρινε ότι ήταν αντισυνταγματική (αντίθετη στο άρθρο 22, παράγραφος 2 του Συντάγματος) η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία (νόμοι 1876/1990 και 3899/2010) για την επίλυση εργασιακών θεμάτων (αύξηση αποδοχών, επιδόματα, άδειες, αργίες, κ.λπ.). Ειδικότερα, κρίθηκε ότι το άρθρο 3 της Π.Υ.Σ. 6/2012 με το οποίο οριζόταν ότι η προσφυγή στην διαιτησία προϋπέθετε σε κάθε περίπτωση συμφωνία των μερών, προσέκρουε στο άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος και ως εκ τούτου ήταν ακυρωτέα».

Ως εκ τούτου, η διαιτησία επανερχόταν στο παλαιό νομοθετικό καθεστώς, σύμφωνα με το οποίο μπορούσαν να προσφεύγουν σε αυτή προς επίλυση όλα τα θέματα των εργασιακών σχέσεων και όρων (μισθοί, επιδόματα, άδειες, κ.λπ.). Οι σύμβουλοι Επικρατείας έκριναν αντισυνταγματική τη ρύθμιση τόσο της Π.Υ.Σ. 6/2012, όσο και του νόμου 3899/2010 που περιόριζε τη διαιτησία αποκλειστικά μόνο στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου⁴¹⁷.

1/9/2014: Συνεδρίαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης

Η σύσταση του Κυβερνητικού Συμβουλίου⁴¹⁸ ήταν προϊόν πεποίθησης της τότε κυβέρνησης για την ανάγκη συστράτευσης όλων των οικονομικών, κοινωνικών και παραγωγικών δυνάμεων του τόπου για την καταπολέμηση της ανεργίας, το οποίο

⁴¹⁷ Ανακοινώσεις τύπου ΣΕΒ και ΣΕΤΕ 23/7/2014

⁴¹⁸ [Naftemporiki.gr, Συμβούλιο Απασχόλησης συστήνει η κυβέρνηση, 19/4/2014](#)

αναγνωρίζονταν από όλους ως το μεγαλύτερο και δυσκολότερο πρόβλημα που έφερε η κρίση. Την 1^η Σεπτεμβρίου 2014 πραγματοποιήθηκε η πρώτη συνεδρίαση του **νεοσύστατου** Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης, παρουσία του πρωθυπουργού Α. Σαμαρά και όλων των αρμόδιων υπουργών της κυβέρνησης, σχετικά με την εθνική στρατηγική για την προώθηση πρωτοβουλιών και παρεμβάσεων, τον συντονισμό των δράσεων και τη βέλτιστη αξιοποίηση των πόρων, με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Ως εισηγητής, ο τότε υπουργός Εργασίας Ι. Βρούτσης παρουσίασε μια σειρά από προγραμματισμένες ή ήδη εξελισσόμενες δράσεις και προγράμματα απασχόλησης στο πλαίσιο της εμπροσθοβαρούς αξιοποίησης του **νέου ΕΣΠΑ**, αλλά και μια σειρά από θεσμικές πρωτοβουλίες, όπως την επανεξέταση του θεσμικού πλαισίου για την **πρακτική άσκηση** και τη **μαθητεία**, την **κωδικοποίηση** της εργατικής νομοθεσίας, την καθιέρωση **συμπράξεων** των κοινωνικών εταίρων με τον **ΟΑΕΔ** κλπ⁴¹⁹.

Ο **ΣΕΒ** θεώρησε θετικό βήμα τη δημιουργία «Λευκού μητρώου επιχειρήσεων» στο οποίο όποια εταιρεία εντασσόταν θα μπορούσε αρχικά να προσδοκά σε λιγότερους ελέγχους και σε μείωση των εργοδοτικών εισφορών σε δεύτερη φάση. Επίσης, θεωρούσε θετική και τη θέσπιση ρήτρας απασχόλησης σε κάθε κυβερνητική απόφαση, νομοθεσία και μέτρο, εκφράζοντας ωστόσο επιφυλάξεις για το πώς θα μπορούσε να υλοποιηθεί⁴²⁰.

Η **ΓΣΕΒΕΕ** ζήτησε την αλλαγή της οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης γιατί χωρίς αυτή όσα προγράμματα απασχόλησης και να ανακοινώνονταν, δεν θα είχαν κανένα ουσιαστικό αποτέλεσμα όταν οι επιχειρήσεις **υπερφορολογούνται**, δεν έχουν ρευστότητα και απειλούνται από τα χρέη προς το δημόσιο και τα ασφαλιστικά ταμεία. Η **ΓΣΕΒΕΕ** υπογράμμισε ακόμη ότι ήταν αναγκαίο να εξασφαλιστεί επαρκής αξιόπιστη και έγκαιρη πληροφόρηση για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας, ώστε να γινόντουσαν οι σωστές διαγνώσεις για το οξυμένο φαινόμενο της ανεργίας και να διορθωνόντουσαν αντιστοίχως οι πολιτικές. Τέλος, η **ΓΣΕΒΕΕ** ζήτησε την ενεργοποίηση ενός think-tank στο πλαίσιο του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης, που θα απαρτιζόταν από τα **ερευνητικά ινστιτούτα των οργανώσεων**

⁴¹⁹ Nextdeal.gr 1/9/2014, protothema.gr 01/09/2014

⁴²⁰ Δελτίο Τύπου ΣΕΒ 1/9/2014 «Εθνική επιταγή η καταπολέμησή της ανεργίας». Ο ΣΕΒ στο Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης»

των κοινωνικών εταίρων και το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), προκειμένου να επεξεργάζεται και να τεκμηριώνει τις προτάσεις που θα υποβάλλονταν στο Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης⁴²¹.

Η ΕΣΕΕ πρότεινε μία «**Κοινωνική Συμφωνία**» με την Κυβέρνηση για «Ανάπτυξη με Απασχόληση», την αναγνώριση του συνεπή εργοδότη, καθώς και τη θεσμοθέτηση του «Συνηγόρου του Επιχειρηματία»⁴²². Ειδικότερα πρότεινε την εκπόνηση και υλοποίηση «Σχεδίου Δράσης των 5 Κοινωνικών Εταίρων για Ανάπτυξη με Απασχόληση», με 5 στόχους: την Ανασυγκρότηση, την Κατάρτιση, την Επιχειρηματικότητα, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή. Τόνισε επίσης ότι το κράτος και οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να δεσμευθούν σε μία εγχώρια «εγγύηση για τη νεολαία» και παράλληλα να φροντίσουν για την **ανεργία όσων βρίσκονται κοντά στην σύνταξη**.

Τέλος, ο ΣΕΤΕ δήλωσε πως επρόκειτο στην ουσία για την πρώτη συνεδρίαση «ενός συμβουλίου ανάπτυξης». Ανέφερε ότι είναι γνωστό ότι ο τουρισμός το διάστημα 2014-2015 θα δημιουργούσε περίπου 100.000 νέες θέσεις εργασίας (υπήρχαν εκτιμήσεις για 19,5 εκατομμύρια αφίξεις και 13,5 δισεκατομμύρια ευρώ άμεσα έσοδα) και το στοίχημα θα ήταν να προχωρήσουν μία σειρά προγραμμάτων με τα οποία νέοι άνθρωποι θα μπορούσαν να εργαζόντουσαν στον τομέα του τουρισμού⁴²³.

Το Κυβερνητικό Συμβούλιο για την Απασχόληση **δεν συνεδρίασε άλλη φορά**, διότι μεσολάβησαν οι πολιτικές εξελίξεις που οδήγησαν σε κυβερνητική αλλαγή τον Ιανουάριο του 2015.

30/9/2014: Τριμερής συνάντηση υψηλού επιπέδου πραγματοποιήθηκε στα κεντρικά γραφεία της ΔΟΕ

Στις 30 Σεπτεμβρίου 2014 στα κεντρικά γραφεία της ΔΟΕ στη Γενεύη έλαβε χώρα η τριμερής συνάντηση υψηλού επιπέδου με τη συμμετοχή του Υπουργού Εργασίας κ. Ι.

⁴²¹ Protothema.gr, [Οι προτάσεις ΕΣΕΕ, ΣΕΒ και ΓΣΕΒΕΕ για ανάπτυξη και απασχόληση](#), 01/09/2014

⁴²² Taxheaven.gr, [Κοινωνική Συμφωνία για Ανάπτυξη με Απασχόληση πρότεινε η Ε.Σ.Ε.Ε. στο Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης. Ανακοινώσεις Συλλόγων - Ενώσεων - Ομοσπονδιών κ.ά.](#), 1/9/2014.

⁴²³ [Θέσεις ΣΕΤΕ 22/9/2014](#) σχετικά με το Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης

Βρούτση, της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου κ. Α. Στρατινάκη και της ηγεσίας των πέντε τότε θεσμικών εθνικών κοινωνικών εταίρων. Η συνάντηση, η οποία συντονίστηκε από το Γενικό Διευθυντή της ΔΟΕ, Guy Ryder, επικεντρώθηκε στους τομείς των **ομαδικών απολύσεων** και της **συνδικαλιστικής δράσης**, και παρουσιάστηκαν συγκριτικές μελέτες, πάνω στις οποίες τοποθετήθηκαν οι κοινωνικοί εταίροι⁴²⁴. Στη σύσκεψη της Γενεύης υπό την αιγίδα του ΔΓΕ επετεύχθη μια συμφωνία με αστερίσκους, καθότι **η ΓΣΕΕ διαφώνησε με οποιαδήποτε αλλαγή του συνδικαλιστικού νόμου**.

Συγκεκριμένα σε **κοινή γραμμή πλεύσης ΓΣΕΕ και εργοδότες** εξέφρασαν την **αντίθεσή** τους στην απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων με νόμο και στην επαναφορά του lock out (ανταπεργία των εργοδοτών). Το ΔΓΕ, στηρίζοντας τις ελληνικές θέσεις, αποφάνθηκε μετά από συγκριτική μελέτη ότι το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο σε αυτόν τον τομέα ευθυγραμμιζόταν με τα κοινοτικά και διεθνή εργασιακά πρότυπα. Η πλευρά των εργοδοτών έδωσε έμφαση στις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων στην περίπτωση αναδιάρθρωσης, συγχωνεύσεων και εξαγορών, ενώ η πλευρά των εργαζομένων υπογράμμισε την ανάγκη σεβασμού των δικαιωμάτων πληροφόρησης και διαβούλευσης. Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι πρότειναν στην κυβέρνηση μέτρα θεσμικής ενδυνάμωσης του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) που «αποφάσιζε» για τις ομαδικές απολύσεις και συμφώνησαν ότι η ΔΟΕ θα μπορούσε να βοηθήσει ως προς την παρακολούθηση της λειτουργίας του για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Ως προς την **ανταπεργία**, όλα τα μέρη συμφώνησαν ότι δεν υφίσταται λόγος τροποποίησης της σχετικής νομοθεσίας. Στη βάση της συγκριτικής μελέτης που παρουσιάστηκε, από τεχνικής άποψης, διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες που ενεργούσαν με καλή πίστη είχαν στην διάθεσή τους επαρκή νομοθετημένα μέσα τα οποία διασφάλιζαν την προστασία τους, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του αστικού κώδικα, δικαστικός έλεγχος, κλπ.

Ως προς τη συνδικαλιστική δράση, η συγκριτική μελέτη που παρουσιάστηκε, έδειξε ότι η εθνική νομοθεσία για την προστασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων

⁴²⁴ [ILO Meeting document 30 September 2014](#), Conclusions Of The Greek Tripartite High Level Meeting: Conclusions agreed between the Greek Social Partners and the Ministry of Labour At the High Level Meeting facilitated by the ILO Director-General.

είναι σύμφωνη με τους κανόνες και τις πρακτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πλευρά των εργαζομένων τόνισε τον ιστορικό χαρακτήρα του νόμου 1264/1982, ο οποίος αποτελούσε σε ευρωπαϊκό επίπεδο ένα ορόσημο των θεμελιωδών δημοκρατικών δικαιωμάτων. Αντίθετα, Οι εργοδότες προέβησαν ότι από την ψήφιση του νόμου 1264/1982, υπήρξαν πεδία που χρήζουν βελτίωσης, καθώς και πρακτικές που στρεβλώνουν τον νόμο. Έτσι συμφωνήθηκε ότι η συζήτηση των θεμάτων των συνδικαλιστικών ελευθεριών (διαδικασία λήψης απόφασης για την απεργία, συνδικαλιστικές άδειες, οργάνωση και χρηματοδότηση των συνδικάτων) θα γινόταν εν ευθέτω χρόνο στην Αθήνα με τη στήριξη του ΔΓΕ. Η κυβέρνηση, επιθυμώντας να κερδίσει χρόνο στις διαπραγματεύσεις με την τρόικα στήριξε την απόφαση των κοινωνικών εταίρων να κάνουν κοινωνικό διάλογο στην Αθήνα με τη στήριξη του ΔΓΕ. Παρότι δεν επιτεύχθηκε σύγκλιση και ομοφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους, η πρωτοβουλία θεωρήθηκε επιτυχής και αποτιμάται θετικά. Η διαδικασία της Γενεύης ανέδειξε ως κομβικά σημεία για την αναμόρφωση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα την αποκατάσταση κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των τριών πλευρών και την **ανάγκη οργάνωσης και τεχνοκρατικής υποστήριξης**.

4/12/2014 Εκλογή Β. Κορκίδη και επανεκλογή Δ. Ασημακόπουλου σε Αντιπροεδρία της ΥΕΑΡΜΕ.

Το 2014 συνεχίστηκε η ενδυνάμωση των σχέσεων μεταξύ των ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων και της Ευρωπαϊκής τους οργάνωσης ΥΕΑΡΜΕ με την επανεκλογή του πρώην πρόεδρο της ΓΣΕΒΕΕ, Δημήτρη Ασημακόπουλου, για δεύτερη συνεχόμενη θητεία ως αντιπροέδρου. Επίσης, στην ίδια θέση εξελέγη για πρώτη φορά ο τότε πρόεδρος της ΕΣΕΕ Βασίλης Κορκίδης.

12/2/2015: Συνάντηση του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ με τον Υπουργό Εργασίας, (Π. Σκουρλέτη)

Στη συνάντηση ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ επισήμανε στον Υπουργό ότι θα έπρεπε να επανερχόταν ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επεκτασιμότητας και επανέλαβε τη θέση της ΓΣΕΒΕΕ, που είχε διατυπώσει και προεκλογικά, ότι ο προσδιορισμός της κατώτατης αμοιβής θα έπρεπε να γινόταν μέσα από το θεσμό των

συλλογικών διαπραγματεύσεων και όχι με κυβερνητική απόφαση. Η ΓΣΕΒΕΕ τόνισε ότι εάν επανακαθοριζόταν άμεσα ο κατώτατος μισθός στα 751€ τότε το κόστος για τις ΜμΕ θα ήταν 660 εκατομμύρια ευρώ σε βάθος ενός χρόνου, ως εκ τούτου οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που βρίσκονταν ήδη σε δεινή θέση λόγω της κρίσης θα βρισκότουσαν σε ακόμα μεγαλύτερη αδυναμία. Ενώ, ο στόχος των 750 ευρώ θα μπορούσε να επιτευχθεί σταδιακά σε βάθος διετίας ή τριετίας ανάλογα με την εξέλιξη της οικονομίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η ΓΣΕΒΕΕ, στη συνάντηση έθεσε ακόμα το θέμα του προστίμου για την αδήλωτη εργασία υπογραμμίζοντας ότι είναι κάθετα αντίθετη στην αδήλωτη εργασία διότι συνιστά αθέμιτο ανταγωνισμό, αλλά από την άλλη το πρόστιμο των 10.500 ευρώ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, ουσιαστικά για τις ΜμΕ ήταν εξοντωτικό. Επίσης ιδιαίτερο αντικείμενο συζήτησης ήταν και το ασφαλιστικό ζήτημα όπου το Προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ επανέλαβε την πρόταση που είχε διατυπώσει από τις αρχές του 2014, με την εφαρμογή της οποίας- σύμφωνα με τους υπολογισμούς του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ – θα μπορούσε να αποφέρει 500 εκ. έσοδα στον ΟΑΕΕ, ποσό που υπερκάλυπτε το έλλειμμα που παρουσίαζε το προηγούμενο έτος. Τέλος, το Προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ συμφώνησε να συμμετάσχει με συγκεκριμένες προτάσεις και ενέργειες στην αντιμετώπιση της ανθρωπιστικής κρίσης.

Από την πλευρά του ο Υπουργός, τόνισε ότι προτεραιότητα της κυβέρνησης ήταν οι παρεμβάσεις στο θεσμικό πεδίο και η επαναφορά του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων. Σε ό,τι αφορούσε τον στόχο των 751€ ως κατώτατη αμοιβή στην οικονομία, τόνισε ότι η Κυβέρνηση ήθελε να εξειδικεύσει το πώς θα έφθανε εκεί, συνυπολογίζοντας και άλλα μέτρα τα οποία θα τόνωναν την μικρομεσαία επιχειρηματικότητα με τέτοιο τρόπο ώστε να γινόντουσαν όλα με τον καλύτερο τρόπο και στον κατάλληλο χρόνο. Διευκρίνισε όμως ότι δεν συμεριζόταν το βάθος τριετίας. Σχετικά με τα πρόστιμα, ο Υπουργός είπε ότι θα έπρεπε να υπήρχε εξορθολογισμός και ο ελεγκτικός μηχανισμός να γινόταν ουσιαστικός και αποτελεσματικός⁴²⁵.

⁴²⁵ Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ 12/2/2015

7/4/2015: Πρόσκληση σε τριμερή διάλογο του Υπουργού Εργασίας, (Π. Σκουρλέτη)

Εξαιρετικό ενδιαφέρον για την ιστορία της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων την περίοδο της κρίσης έχει η απόπειρα ολικής επαναφοράς των εργασιακών κεκτημένων που είχαν απορρυθμιστεί με τους νόμους των δύο πρώτων μνημονίων. Η απόπειρα αυτή έγινε με την προετοιμασία του Νομοσχεδίου «Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις» από το Υπουργείο Εργασίας της πρώτης περιόδου της διακυβέρνησης του ΣΥ.ΡΙΖ.Α. Το νομοσχέδιο φιλοδοξούσε να ανακόψει και να αποκαταστήσει τις γενικευμένες και διευρυμένες τάσεις αποκέντρωσης και απορρύθμισης εργατικού δικαίου και να αποκαταστήσει με το παραπάνω (πχ εισαγωγή ομιλικών συλλογικών συμβάσεων) τις καταργήσεις εργασιακών κεκτημένων. Ο Υπουργός εργασίας προσκάλεσε ([επιστολή 7/4/2015](#)) τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων με σκοπό τη σχετική ενημέρωση τους στις 15/4/2015, ένα μήνα περίπου πριν τη συζήτηση στην [ολομέλεια της ΟΚΕ στις 15/5/2015](#).

Το νομοσχέδιο το οποίο δεν έφτασε τελικά ποτέ στη βουλή για συζήτηση και ψήφιση λόγω των πολιτικών εξελίξεων της περιόδου (δημοψήφισμα για αποδοχή των μέτρων των δανειστών και εθνικές εκλογές) περιλάμβανε καίριες παρεμβάσεις και αλλαγές οι οποίες συνοψίζονταν στα εξής:

1. Επαναφορά σταδιακά και σε δύο φάσεις του **γενικού κατώτατου μισθού** στα επίπεδα του Φεβρουαρίου του 2012, οπότε και καταργήθηκε με νομοθετική παρέμβαση η τότε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ με τη μείωση κατά 22% (και 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών). Στο πρώτο στάδιο (1/10/15), προβλεπόταν να αρθούν οι μισθολογικές διακρίσεις με βάση την ηλικία των εργαζομένων και να αυξηθούν οι κατώτατες αμοιβές κατά 10,91%(650 ευρώ μεικτά ο μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους και 29,05 ευρώ μεικτά το ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες). Στο δεύτερο στάδιο (1/7/16), προβλεπόταν ο γενικός κατώτατος μισθός να καθοριστεί στα 751 ευρώ μεικτές αποδοχές για τους υπαλλήλους και το κατώτατο ημερομίσθιο στα 33,57 ευρώ για τους εργατοτεχνίτες.

2. Επαναφορά της **εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας** ως του μέσου διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού και της καθολικής εφαρμογής για το σύνολο των όρων της.
3. Κατάργηση της αναστολής των αυξήσεων των **επιδομάτων πολυετίας** και των **ωριμάνσεων**.
4. Εισαγωγή της υποχρέωσης των διαπραγματευόμενων μερών για **κωδικοποίηση** των όρων προηγούμενων όρων συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων στο περιεχόμενο των νέων συλλογικών ρυθμίσεων, προκειμένου αυτές να διατηρηθούν σε ισχύ.
5. Εισαγωγή **νέου είδους** συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο **ομίλων** επιχειρήσεων.
6. Καθιέρωση της **υποχρέωσης** των εργοδοτικών οργανώσεων για **διαπραγμάτευση** ανεξάρτητα από τη ρητή σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό τους.
7. Ενίσχυση της **δυνατότητας διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο** σε περίπτωση απουσίας κλαδικής εργοδοτικής οργάνωσης μέσα από μεμονωμένους εργοδότες (μέχρι 10) που απασχολούν την πλειοψηφία των εργαζομένων του κλάδου με εναλλακτική δυνατότητα την συμμετοχή της υπερκείμενης εργοδοτικής οργάνωσης στις διαπραγματεύσεις.
8. Επαναφορά της αρχής της **ευνοϊκότερης ρύθμισης** για τους εργαζόμενους σε περίπτωση **συρροής** των συλλογικών συμβάσεων.
9. Άρση της αναστολής της δυνατότητας **επέκτασης των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών** συμβάσεων όταν υπογράφονται από εργοδοτικές οργανώσεις που τα μέλη τους απασχολούν την πλειοψηφία των εργαζόμενων στον κλάδο.
10. Επαναφορά της πλήρους **μετενέργειας** των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων 6 μήνες μετά από τη λήξη τους, με δυνατότητα παράτασής της σε περίπτωση προσφυγής στον ΟΜΕΔ.
11. Ενίσχυση του ρόλου του **ΟΜΕΔ**.
12. Δημιουργία ενιαίου **σώματος** μεσολαβητών/διαιτητών.
13. Δημιουργία **σώματος οικονομικών εμπειρογνομόνων** που θα συνέδραμε με τεχνικές εκθέσεις το έργο των μεσολαβητών/διαιτητών μετά από αίτημά τους.

14. **Συνεκτίμηση** της εν γένει **οικονομικής κατάστασης** των επιχειρήσεων και της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων στην **κρινόμενη συλλογική διαφορά** στο στάδιο της μεσολάβησης και της διαιτησίας.
15. Εκλογή του **Πρόεδρου του ΟΜΕΔ** και επιλογή των μεσολαβητών και των διαιτητών με αυξημένη πλειοψηφία(2/3) των μελών του 9μελούς διοικητικού συμβουλίου του Οργανισμού.
16. Εισαγωγή του **τεκμηρίου της εγκυρότητας των στοιχείων** που επικαλείται η πλευρά των εργαζομένων στο στάδιο της μεσολάβησης και της διαιτησίας, στην περίπτωση που η εργοδοτική πλευρά δεν προσκομίσει στο στάδιο των διαπραγματεύσεων τα αναγκαία από το νόμο οριζόμενα οικονομικά στοιχεία(συνολικό και επιμέρους μισθολογικό κόστος, λειτουργικές δαπάνες, εν γένει οικονομικά στοιχεία ανά επίπεδο διαπραγμάτευσης, οικονομική πολιτική και πολιτική προσωπικού της επιχείρησης).
17. Ενίσχυση του θεσμού της **μεσολάβησης** που αποτελεί το βασικό στάδιο επίλυσης των συλλογικών διαφορών με δυνατότητα επαναδιατύπωσης της πρότασης του μεσολαβητή μετά από την αρχική της κατάθεση και την αναζήτηση συγκλίσεων για την οριστική μεσολαβητική πρόταση.
18. Διατήρηση της **μονομερούς προσφυγής** σε τριμελούς σύνθεσης διαιτησία όταν το ένα μέρος αρνείται την μεσολάβηση ή απορρίπτει την μεσολαβητική πρόταση.
19. Διατήρηση της **αρμοδιότητας** της διαιτησίας **επί του συνόλου** της κρινόμενης συλλογικής διαφοράς.
20. **Κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας** και δικαστικού ελέγχου της διαιτητικής απόφασης με τον δικαστικό έλεγχο να παραμένει σε πρώτο βαθμό μόνο ως προς τη νομιμότητα της διαιτητικής διαδικασίας.

15/4/2015: Συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με τον Υπουργό Εργασίας, (Π. Σκουρλέτη)

Σχετικά με το προαναφερόμενο νομοσχέδιο που συζητήθηκε στη συνάντηση του Υπουργού Εργασίας με τις οργανώσεις και σε συνδυασμό με την σχετική συνεδρίαση της Ολομέλειας της ΟΚΕ που αναφέρεται αμέσως μετά, ο **ΣΕΒ** δημοσιεύσει τις θέσεις

του τόσο με γενικές παρατηρήσεις επί αυτού όσο και με παρατηρήσεις κατά άρθρο⁴²⁶.

Η ΓΣΕΒΕΕ απαντώντας στην πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας για τριμερή διάλογο είχε κάνει δήλωση μέσω του Προέδρου της ότι στην ουσία οι 'δη διατυπωμένες θέσεις της περιλαμβάνουν μεταξύ των άλλων την κατάργηση του Νόμου και της Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου για τις Συλλογικές Συμβάσεις και την επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλα τα επίπεδα χωρίς την παρέμβαση του κράτους. Σχετικά με την πρόταση για την σταδιακή και σε δύο φάσεις επαναφορά του κατώτατου μισθού στα επίπεδα του Φεβρουαρίου 2012, δηλαδή στα 751€, η ΓΣΕΒΕΕ επισήμανε ότι αυτό ήταν θέμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και ως εκ τούτου σε βάθος τριετίας θα μπορούσε όχι μόνο να προσεγγιζόταν αλλά και να ξεπερνιόταν η οροφή των 751€⁴²⁷. Επίσης, μετά τη συνάντηση δήλωσε ότι χαιρετίζει την έναρξη του διαλόγου, μετά από πέντε χρόνια, για τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και επιμένει για την άμεση κατάργηση της υπ' αριθμόν 6/14-2-12 πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου. Για την επεκτασιμότητα και τη μετενέργεια, ζήτησε να αφεθούν ελεύθεροι οι κοινωνικοί εταίροι να καθορίσουν τον κατώτατο μισθό και ζητήματα όπως οι ωριμάνσεις. Διαφορετικά, ο αντίκτυπος θα ήταν μεγάλη αύξηση στο μισθολογικό κόστος. Τέλος, για το θέμα του ΟΜΕΔ ζήτησε να επανεξεταστεί το πλαίσιο της λειτουργίας του»⁴²⁸.

Η ΕΣΣΕ αντίστοιχα, δημοσίευσε αναλυτικά τις θέσεις σε δελτίο τύπου με τίτλο [«Η ΕΣΣΕ απαντά σημείο προς σημείο στο θεματολόγιο του τριμερούς διαλόγου εργοδοτών και εργαζομένων με το Υπουργείο Εργασίας»](#) (15/4/2015).

11/5/2015 Ολομέλεια ΟΚΕ για το Ν/ΣΧ «Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις»

Τελικά, το εν λόγω νομοσχέδιο αν και δεν ήρθε ποτέ στην Βουλή για ψήφιση λόγω των πολιτικών εξελίξεων του καλοκαιριού του 2015, η στάση και οι θέσεις των εργοδοτών απέναντι του βοηθούν στην αποσαφήνιση της διάρθρωσης της

⁴²⁶ http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/1_SEV_OKE_8_5_2015.pdf

⁴²⁷ Capital.gr ["Ναι" από ΓΣΕΒΕΕ στην πρόσκληση Π. Σκουρλέτη για διάλογο](#) 7/4/2015.

⁴²⁸ [Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ](#) 7/4/2015

στρατηγικής τους για τις εργασιακές σχέσεις. Εν τούτοις, από την ανάλυση της γνώμης της ΟΚΕ προκύπτει η διαπίστωση ότι οι εργοδότες ήταν ιδιαίτερα επιφυλακτικοί με τις σχεδιαζόμενες αλλαγές και έδειχναν αρνητικοί στις αλλαγές που χαρακτηρίζονται από μεγάλη ένταση κεντροποίησης της ρύθμισης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και στην ουσία συνιστούν απόπειρα επαναρρύθμισης της προγενέστερης πλήρους απορρύθμισης τους που προκλήθηκε με τα μέτρα κυρίως του πρώτου Μνημονίου. Πιο αναλυτικά, η εργοδοτική πλευρά της ΟΚΕ πήρε τις εξής θέσεις στην υπ' αριθμόν [306 Γνώμη](#) της στη συνεδρίαση της 11-12^{ης} Μαΐου 2015⁴²⁹.

1) Στο ζήτημα της **επιαναφοράς του κατώτατου μισθού** οι εργοδότες φέρονται να έπαιρναν δύο διαφορετικές θέσεις καθώς ήταν το μόνο ζήτημα για το οποίο εκφράστηκαν τρεις διαφορετικές γνώμες στη συνεδρίαση, συμπεριλαμβανομένης της εργατικής πλευράς. Οι μεν **μικροί εργοδότες** (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕΕ) πίστευαν πως η αποκατάσταση των κατώτατων αποδοχών, εκτός από πράξη κοινωνικής δικαιοσύνης, θα ήταν επωφελής για την αγορά καθώς θα αύξανε το διαθέσιμο προς κατανάλωση εισόδημα και θα ενίσχυε τη βιωσιμότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Εν τούτοις, η επιαναφορά θα έπρεπε να γινόταν σε δύο στάδια χωρίς όμως να επεκτανόταν στην επιαναφορά του υπολογισμού των ωριμάνσεων, γιατί η βιωσιμότητα των μικρομεσαίων οριακών επιχειρήσεων θα κινδύνευε. Οι δε μεγάλοι **εργοδότες** (ΣΕΒ και ΣΕΤΕ) πίστευαν στη συλλογική αυτονομία και εφόσον το νομοσχέδιο την προωθούσε σε όλους τους τομείς, θα έπρεπε να παρήγαγε τους καρπούς της και στον επιανακαθορισμό του κατώτατου μισθού. Αντί αυτού, η μονομερής επιαναφορά των μισθολογικών επιπέδων στα προ της κρίσης του 2010 επίπεδα θα συνιστούσε πλήγμα για την ανταγωνιστικότητα επιχειρήσεων και κλάδων που πάλευαν με την προώθηση των εξαγωγών τους στο εξωτερικό.

2) Η επιαναφορά της **εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας** ως του μέσου διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού και της καθολικής εφαρμογής για το σύνολο των όρων της έβρισκε την ομοφωνία της ΟΚΕ η οποία πίστευε πως θα έπρεπε να καταστεί σαφές ότι οριστική λύση στο θέμα μπορούσε να δώσει μόνο μια νέα

⁴²⁹ Οι αριθμήσεις αντιστοιχούν στα σημεία των αλλαγών όπως έχουν συνοψιστεί παραπάνω στην από 7/4/2015 επιστολή του Υπουργού Εργασίας προς τους κοινωνικούς εταίρους .

ε.γ.σ.σ.ε. η οποία θα έπρεπε να είχε υπέρτερη ισχύ από την όποια πρόβλεψη του νομοθέτη.

3) Για την αύξηση του **κατώτατου μισθού** και την επαναφορά των μισθολογικών ωριμάσεων (τριετίες) εκφράστηκαν τρεις διαφορετικές απόψεις.

Η πρώτη (ΓΣΕΕ) ζητούσε την εφάπαξ αύξηση του κατώτατου μισθού στα επίπεδα του 2010, την επαναφορά **των μισθολογικών ωριμάνσεων** και την κατάργηση της διάκρισης για τον μισθό των νέων κάτω των 25 ετών ηλικίας.

Η δεύτερη (ΕΣΕΕ,, ΓΣΕΒΕΕ) τάχθηκε η αύξηση να γινόταν σε δύο δόσεις μέχρι την επαναφορά στο σημείο που είχαν συμφωνήσει τελευταία φορά οι κοινωνικοί εταίροι το 2010. Ταυτόχρονα να μην επανερχόταν προς στιγμής οι μισθολογικές ωριμάνσεις για να αποτρεπόταν το «οικονομικό σοκ» που θα μπορούσε να επιφερόταν στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις από την απότομη αύξηση των αποδοχών, καθώς δεν ήταν σίγουρο ότι μπορούσαν να την απορροφήσουν ομαλά, χωρίς να προέκυπταν κίνδυνοι για τη συνέχιση τόσο των εργασιακών σχέσεων τους όσο και της ίδιας της λειτουργίας τους

Η τρίτη άποψη (ΣΕΒ, ΣΕΤΕ) υποστήριξε πως η αποκατάσταση της συλλογικής αυτονομίας δε θα έπρεπε να γινόταν επιλεκτικά. Από τη στιγμή που επαναφερόταν η εμπιστοσύνη στις συλλογικές διαπραγματεύσεις θα έπρεπε να αφήνονταν οι κοινωνικοί εταίροι να αποφασίσουν με γνώμονα την οικονομική κατάσταση του 2015 και όχι να βρίσκονταν αυτομάτως στα προ του 2010 επίπεδα. Τίποτα στην οικονομία και στις αντοχές των επιχειρήσεων δεν ήταν το ίδιο, δεδομένου μάλιστα ότι υπήρχαν κλάδοι της οικονομίας όπου το εργατικό κόστος είχε αποφασιστική σημασία για την επιβίωση τους. Οι επιχειρήσεις και οι κλάδοι αυτοί βρίσκοντα εκτεθειμένες σε σοβαρό κίνδυνο καθώς θα επιδεινωνόταν άμεσα η διεθνής τους ανταγωνιστικότητα και η ικανότητα να απευθύνονται στις αγορές του εξωτερικού.

4) Για την **κωδικοποίηση** των συλλογικών συμβάσεων και των διαιτητικών αποφάσεων οι εργοδότες συμφώνησαν να γίνεται αναγραφή όλων των διατάξεων που τις αφορούσαν, καθώς και να προβλεπόταν ως τεκμήριο ότι δεν θα ίσχυαν όσες δεν αναγράφονταν για λόγους ασφάλειας και οικονομίας δικαίου.

5) Για την εισαγωγή των νέων **ομιλικών** συλλογικών συμβάσεων υπήρχαν πολλά δυσεπίλυτα ζητήματα που θα προέκυπταν στην πράξη και ιδιαίτερα στην αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων στις περιπτώσεις που οι εταιρίες ενός ομίλου δραστηριοποιούνταν σε μη συναφή αντικείμενα. Με αυτό το σκεπτικό θα έπρεπε να είχε προηγηθεί κοινωνικός διάλογος και στη συνέχεια το ζήτημα να ρυθμιζόταν νομοθετικά.

6) Για την καθιέρωση της **υποχρέωσης** των εργοδοτικών οργανώσεων για **διαπραγμάτευση**, ανεξάρτητα από τη ρητή σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό τους, οι εργοδότες πίστευαν ότι συνιστούσε παρέμβαση στα εσωτερικά των οργανώσεων και επομένως προσέκρουε στις διατάξεις του άρθρου για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και του θεμελιωμένου δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι και του οποίου ειδικότερη έκφανση ήταν η ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης και η συμμετοχή σε αυτή. Εξ άλλου, η απουσία μιας τέτοιας ρύθμισης δε θα απέτρεπε τη σύναψη σ.σ.ε. σε κλαδικό επίπεδο, όπως έδειχνε ότι φοβόταν ο νομοθέτης, αφού υπήρχε ρητή πρόβλεψη που προέβλεπε τη σύναψη κλαδικών σ.σ.ε. όταν δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου. Για τον ίδιο λόγο αξιολογήθηκε αρνητικά και η διάταξη με την οποία καταργούταν η ειδική για τον τραπεζικό κλάδο διάταξη που αφορούσε στη σύναψη κλαδικής σύμβασης από μεμονωμένους εργοδότες.

7) Προτάθηκε η αντικατάσταση της φράσης «μέχρι 10 εργοδότες» από τη φράση «τουλάχιστον 10 εργοδότες» διότι δημιουργούσε εσφαλμένες εντυπώσεις για την **ικανότητα σύναψης** κλαδικής σύμβασης.

8) Για την επαναφορά της αρχής της **ευνοϊκότερης ρύθμισης** για τους εργαζόμενους σε περίπτωση **συρροής** των συλλογικών συμβάσεων οι εργοδότες εξέφρασαν την άποψη πως δεν θα έπρεπε να είχε εφαρμογή στις περιπτώσεις των επιχειρησιακών σ.σ.ε. διότι αναιρούσε την απαραίτητη ευελιξία από τις επιχειρήσεις και απειλούσε τη βιωσιμότητά τους. Σε περίπτωση συρροής σ.σ.ε., θα έπρεπε να υπερίσχυε εκείνη που βρισκόταν πλησιέστερα στη ρυθμιζόμενη σχέση εργασίας και αυτή ήταν η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Εξάλλου, η υπεροχή της επιχειρησιακής

σύμβασης έναντι της κλαδικής δεν θεωρείται αντίθετη προς τις διεθνείς συμβάσεις από την αρμόδια επιτροπή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

9) Για την άρση της αναστολής των **ομοιεπαγγελματικών** συμβάσεων οι εργοδότες εξέφρασαν την ανησυχία τους μήπως επαναλαμβάνοντουσαν τα λάθη του παρελθόντος που σχετίζονταν με τον ανεπαρκή έλεγχο των δεσμευόμενων εργαζομένων και την επέκταση κλαδικών συμβάσεων που δεν αναφέρονταν σε συγκεκριμένο παραγωγικό κλάδο. Επίσης, εξέφρασαν την άποψη ότι ακόμη πιο προβληματική ήταν η περίπτωση των ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων οι οποίες κάλυπταν εργαζόμενους σε τελείως ανόμοιες μεταξύ τους επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις με πολύ διαφορετική οικονομική κατάσταση. Προς τούτο, θα έπρεπε το ποσοστό κάλυψης να ήταν μεγαλύτερο του 51% διότι η επέκταση αφορούσε και σε επιχειρήσεις οι οποίες δε συμμετείχαν στη διαπραγμάτευση και οι διαιτητικές αποφάσεις σύμφωνα και με απόφαση του ΣτΕ να μην ίσχυαν σε εργασιακές σχέσεις που καλύπτονται ήδη από σ.σ.ε.

10) Για την επαναφορά της πλήρους **μετενέργειας** των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων 6 μήνες μετά από τη λήξη τους, με δυνατότητα παράτασής της σε περίπτωση προσφυγής στον ΟΜΕΔ, από τη στιγμή που ο νομοθέτης επέλεγε να παράτεινε τους όρους μιας σ.σ.ε. επί εξάμηνο, δεν υπήρχε λόγος να προσθέτε ότι η ισχύ τους παρατεινόταν και για όσο χρόνο διαρκούσε η μεσολάβηση και η διαιτησία καθ' όσον έτσι καταργούταν η έννοια της μετενέργειας.

11-12-15-17) Για τον **ΟΜΕΔ** και την ενίσχυση του ρόλου του δεν εκφράστηκαν διαφορετικές γνώμες από τις δύο πλευρές και αξιολογήθηκε θετικά η ένταξη των μεσολαβητών και των διαιτητών σε ενιαίο σώμα καθώς και η δημιουργία του Σώματος Εμπειρογνομόνων. Επιφυλάξεις εκφράστηκαν ως προς την κατάργηση της αρχής της ομοφωνίας στην εκλογή του Προέδρου με τον αναπληρωτή του και στην επιλογή μεσολαβητών και διαιτητών και την καθιέρωση της προϋπόθεσης έγκρισης μόνο από τα 2/3 των μελών του Δ.Σ.

Επίσης αξιολογήθηκε θετικά από όλα τα μέρη η καθιέρωση της δυνατότητας του μεσολαβητή να ζητήσει τη συνδρομή του Σώματος Εμπειρογνομόνων.

13) Για την καθιέρωση **σώματος εμπειρογνομόνων** κρίθηκε θετικά από όλες τις πλευρές η καθιέρωση της δυνατότητας των μεσολαβητών και των διαιτητών να ζητούν τη συνδρομή του Σώματος των οικονομικών εμπειρογνομόνων.

14) Όσον αφορά τη **συνεκτίμηση** της **οικονομικής κατάστασης** των επιχειρήσεων για την έκδοση των διαιτητικών αποφάσεων, οι εργοδότες τόνισαν ότι από τη στιγμή που προκαλούνται από μονομερή προσφυγή θα έπρεπε να υπήρχε η δυνατότητα ακύρωσης τους εάν δεν είχαν πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία. Παράλληλα, τα δικαστήρια θα έπρεπε να είχαν την ευχέρεια να έκριναν εάν είχαν λάβει υπόψη για την κατάρτιση της διαιτητικής απόφασης τα κριτήρια που σχετίζονταν με την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας.

16) Σχετικά με την εγκυρότητα **των στοιχείων** στην περίπτωση που η εργοδοτική πλευρά δεν προσκομούσε στο στάδιο των διαπραγματεύσεων τα αναγκαία οικονομικά στοιχεία, εκφράστηκε ότι η απαγόρευση προσκόμισης τους σε επόμενο στάδιο της διαδικασίας ήταν άδικη και αδικαιολόγητη και στερούσε τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων που οδηγούσαν σε προσφορότερες λύσεις. Επίσης θα έπρεπε ρητά να είχε προστεθεί ότι η απαγόρευση αυτή δεν ίσχυε για στοιχεία που αντικειμενικά δεν υπήρχαν στη διάθεση του εργοδότη κατά τη φάση των διαπραγματεύσεων και προέκυψαν μεταγενέστερα.

18-19-20) Για τη διατήρηση της **μονομερούς προσφυγής** σε τριμελούς σύνθεσης διαιτησία όταν το ένα μέρος αρνιόταν την μεσολάβηση ή απέρριπτε την μεσολαβητική πρόταση, τη διατήρηση της **αρμοδιότητας** της διαιτησίας **επί του συνόλου** της κρινόμενης συλλογικής διαφοράς και την **κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας** και δικαστικού ελέγχου της διαιτητικής απόφασης με τον δικαστικό έλεγχο να παρέμενε σε πρώτο βαθμό μόνο ως προς τη νομιμότητα της διαιτητικής διαδικασίας εκφράστηκαν οι εξής απόψεις. Από τη μία, ήταν ορθή η επιλογή να μην είναι δυνατή η προσβολή του περιεχομένου της σ.σ.ε. στα δικαστήρια με το σκεπτικό ότι δεν μπορούσαν να υποκαταστήσουν τα μέρη ή τον μεσολαβητή ή τον διαιτητή (ΓΣΕΕ). Αντίθετα, όταν πρόκειται για διαιτησία που προκλήθηκε μετά από μονομερή προσφυγή, θα έπρεπε να υπήρχει η δυνατότητα ακύρωσης μιας διαιτητικής απόφασης εάν αυτή δεν είχε πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία

(ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ). Παράλληλα, τα δικαστήρια θα έπρεπε να είχαν την ευχέρεια να έκριναν εάν είχαν ληφθεί υπόψη για την κατάρτιση της διαιτητικής απόφασης τα κριτήρια της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας, η οικονομική κατάσταση των μερών κλπ τα οποία προβλέπονταν.

17/6/2015: Κοινή επιστολή στον Πρωθυπουργό κ. Αλέξη Τσίπρα ΚΕΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΒΕ

Στην κοινή επιστολή, μεταξύ άλλων αναφερόταν ότι χωρίς συμφωνία και συνεπώς χωρίς επενδύσεις, οι άνεργοι δεν θα μπορούσαν να βρουν δουλειά, οι νέοι δεν θα έμεναν στη χώρα, οι επιχειρήσεις δεν θα αναπτύσσονταν και το κράτος, αφού θα έχανε συνεχώς έσοδα, θα βρισκόταν σε αδυναμία να διατηρήσει τα υφιστάμενα επίπεδα μισθών και συντάξεων. Οι φορείς προειδοποιούσαν ότι η ανάπτυξη δεν υπήρχε περίπτωση να ερχόταν με κάποιο μαγικό τρόπο όταν προτείνονται περισσότερες και μεγαλύτερες φορολογικές επιβαρύνσεις, όταν το κόστος άντλησης κεφαλαίων και ρευστότητας θα ήταν ανταγωνιστικό και η πρόσβαση στις αγορές αδύνατη και χαρακτηριστικά δήλωναν ότι *«Είμαστε βέβαιοι ότι προσωπικά θα κάνετε τα αδύνατα δυνατά –σύμφωνα με τις προεκλογικές αλλά και μετεκλογικές σας δεσμεύσεις– για να αποφύγει η χώρα τη ρήξη με τους εταίρους και την έξοδο από την Ευρωζώνη»*. Επίσης, *«Η ώρα της ευθύνης έχει φτάσει. Η Ελλάδα της εργασίας, της δημιουργίας και της εξωστρέφειας, θέλει περισσότερη Ευρώπη για να προχωρήσει μπροστά. Σε αυτήν την προσπάθεια, είμαστε και θα είμαστε δίπλα σας»*.

29/6/2015: Πρόσκληση για άμεση συνάντηση με τον Πρωθυπουργό από τις ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΚΕΕΕ

Σε κοινή επιστολή τους οι κοινωνικοί εταίροι τόνιζαν ότι η ελληνική οικονομία βρισκόταν σε κατάσταση ασφυξίας και πάση θυσία θα έπρεπε να βρεθεί άμεση λύση εντός της Ευρώπης και του ευρώ. Ως εκ τούτου, οι κοινωνικοί εταίροι και η Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων ζητούσαν συνάντηση με τον πρωθυπουργό Αλέξη Τσίπρα εντός της ημέρας, προκειμένου να εκθέσουν τις θέσεις και προτάσεις τους⁴³⁰. Τελικά,

⁴³⁰ Το περιεχόμενο της επιστολής βρίσκεται στο [Δελτίο Τύπου ΣΕΒ 29/6/2015](#) Άμεση λύση εντός της Ευρώπης και του Ευρώ

κατόπιν του αιτήματός τους, ο πρωθυπουργός Αλέξης Τσίπρας συναντήθηκε με τους προέδρους των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ και ΚΕΕ την επομένη, στις 30/6/2015.

5/7/2015: Δημοψήφισμα

Η περιπέτεια της Ελλάδας το 2015 σε σχέση με το δημοψήφισμα με τη μορφή του ερωτήματος της αποδοχής των μέτρων που καθόριζαν οι δανειστές, έδρασε ενοποιητικά τόσο εντός, όσο και εκτός των εργοδοτικών οργανώσεων. Η πλειοψηφία του ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ και ομοφώνως το ΔΣ της ΕΣΕΕ ψήφισαν υπέρ του ΝΑΙ και συμμετείχαν και σε σχετικές εκδηλώσεις και κινητοποιήσεις υπέρ του. Επίσης, όλες οι εργοδοτικές οργανώσεις προέβησαν σε κοινή δήλωση στην οποία υποστήριζαν την παραμονή της χώρας στην ευρωζώνη και θεωρώντας ότι κανένα άλλο σενάριο ή σχέδιο δεν μπορεί να εγγυηθεί την ασφάλεια, τη σταθερότητα και την ευημερία της.

8/7/2015: Κοινή δήλωση των φορέων ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΚΕΕΕ

Με κοινή δήλωση τους οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων υποστήριξαν την παραμονή της χώρας μας στην ευρωζώνη και δήλωσαν εκ νέου ότι κανένα άλλο σενάριο ή σχέδιο δεν θα μπορούσε να εγγυηθεί την ασφάλεια, τη σταθερότητα και την ευημερία της πατρίδας μας.

III. Περίοδος τρίτου μνημονίου

Στις 18 Μαΐου 2017, ξεκίνησε η περίοδος του τρίτου Μνημονίου η οποία διήρκησε μέχρι και τις 21 Αυγούστου 2018. Μεταξύ άλλων περιλάμβανε την κατάργηση από το 2019 του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ), την κατάργηση της έκπτωσης παρακράτησης εισοδήματος, τη μείωση του αφορολογήτου έως και στα 5.700 ευρώ, την περικοπή κατά 50εκ ευρώ στο επίδομα θέρμανσης και κατάργηση της επιδότησης νεοεισερχόμενων δικαιούχων, την κατάργηση του προνοιακού επιδόματος απροστάτευτων τέκνων, την αύξηση από 14% σε 17% στην εισφορά των αγροτών, την απελευθέρωση ομαδικών απολύσεων, την ανάθεση της συμμετοχής του δημοσίου στο υπερταμείο των ΟΑΣΑ, ΟΣΕ, ΟΑΚΑ, ΕΛΤΑ, Διεθνής

Αερολιμένας Αθηνών, Ελληνικές Αλυκές, ΕΤΒΑ - ΒΙΠΕ, Ανώνυμη Εταιρεία Διώρυγας Κορίνθου, Οργανισμός Κεντρικών Αγορών και Αλιείας, Κεντρική Αγορά Θεσσαλονίκης, ΗΕΛΕΧΡΟ, Hellenic Duty Free Shops, ΕΥΑΘ και ΕΥΔΑΠ, Κτιριακές Υποδομές ΑΕ, ΕΛΒΟ, Αττικό Μετρό και ΔΕΗ.

Ακολουθεί η αναλυτικότερη παράθεση των κύριων συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου κατά την περίοδο του 3^{ου} μνημονίου που έλαβε χώρα από τις 13/7/2015 – 21/8/2018.

20/7/2015: Ανοικτή επιστολή ΕΣΕΕ στον Πρωθυπουργό Α. Τσίπρα

Στην επιστολή, η ΕΣΕΕ δεν έκανε αναφορά στα εργασιακά ή στα ζητήματα κοινωνικού διαλόγου, αλλά έκανε οικονομική και κοινωνική ανάλυση της κατάστασης και προσπαθούσε να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά των θεσμών. Τόνιζε το ζήτημα των ανοικτών Κυριακών μεμφόμενη την «απαρχαιωμένη» εργαλειοθήκη του ΟΑΣΑ και καλούσε τον Πρωθυπουργό να επισπεύσει το αναπτυξιακό του πρόγραμμα το οποίο όμως αναγνώριζε ότι δεν είχε ακόμη σχεδιάσει⁴³¹.

23/7/2015: Συνάντηση του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ με τον υπουργό Εργασίας, κ. Γ. Κατρούγκαλο

Το Προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ ενημέρωσε σε συνάντηση τον υπουργό Εργασίας, Γ. Κατρούγκαλο για τις θέσεις της Συνομοσπονδίας στις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα ο Υπουργός ενημερώθηκε από τη Συνομοσπονδία τις θέσεις της για τα εργασιακά, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την απασχόληση, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και την πορεία για τη δημιουργία νέων, το τεράστιο πρόβλημα του ασφαλιστικού φορέα των επαγγελματιών, βιοτεχνών και εμπόρων (ΟΑΕΕ). Προτάθηκαν συγκεκριμένα μέτρα για την επίλυση, τόσο για την πλευρά των επαγγελματιών, όσο και για τη βιωσιμότητα του ταμείου. Επίσης, το προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ παρουσίασε τις θέσεις για τα θέματα της εισφοροδιαφυγής και πρότεινε

⁴³¹ Ανοικτή επιστολή Προέδρου ΕΣΕΕ κ. Βασίλη Κορκίδη στον Πρωθυπουργό κ. Αλέξη Τσίπρα «[Όρα εθνικής ευθύνης και σταθερότητας](#)»

λύσεις για την άμεση λειτουργία του εργόσημου που αφορούσε σε εργαζόμενους περιστασιακά και σε καμία περίπτωση προς την κατεύθυνση της υποκατάστασης της εξαρτημένης εργασίας με αυτό. Όπως δήλωσε ο κ. Καββαθάς, «ο υπουργός ενημερώθηκε σήμερα από εμάς, επιφυλάχτηκε να απαντήσει, θα μελετήσει μαζί με τους υπηρεσιακούς παράγοντες και τον Γενικό Γραμματέα τα θέματα που βάλαμε ως ΓΣΕΒΕΕ. Σε ότι αφορά τα θέματα που άπτονται των εργασιακών είναι θέματα που πρέπει να συζητήσει πρώτα με τη... Θεσμοτρόικα.»

Τέλος, το Προεδρείο παρέδωσε δύο υπομνήματα για τις εργασιακές σχέσεις⁴³² και για το εργόσημο.⁴³³

Οι θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ για τα εργασιακά – απασχόληση σύμφωνα με το υπόμνημα ήταν οι ακόλουθες:

- Επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, της επεκτασιμότητας και της μετενέργειας τους.
- Διάκριση των επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης ανάλογα με το αν η επιχείρηση ήταν σε φθίνοντα ή αύξοντα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Για παράδειγμα αν μια επιχείρηση βρισκόταν σε φθίνοντα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ήταν πιο χρήσιμο να επιδοτείτο η διατήρηση θέσεων απασχόλησης παρά η δημιουργία μιας νέας θέσης. **Στην συγκυρία της τότε περιόδου που αναμενόταν αύξηση της ανεργίας και νέα κλεισίματα επιχειρήσεων η ΓΣΕΒΕΕ θεωρούσε απαραίτητη την επιδότηση για την διατήρηση των θέσεων απασχόλησης με την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους.** Επίσης για την επιδότηση θέσεων απασχόλησης τόνισε την ανάγκη να λάμβανε υπόψη συνέπειες, όπως τα αποτελέσματα υποκατάστασης και απώθησης.
- Για την επέκταση του εργόσημου και σε άλλου κλάδους, η ΓΣΕΒΕΕ θεωρούσε πως το εργόσημο μπορούσε να αποτελέσει έναν εναλλακτικό τρόπο ασφάλισης για κλάδους με αυξημένο ποσοστό περιστασιακής απασχόλησης. Συνεπώς θα έπρεπε να εξεταστεί η επέκταση του μέτρου αυτού και σε άλλους κλάδους όπως πχ ο κλάδος της εστίασης.

⁴³² Υπόμνημα ΓΣΕΒΕΕ 23/7/2015

⁴³³ Βλ. το ίδιο.

- Για την εξασφάλιση επαρκούς, αξιόπιστης και έγκαιρης πληροφόρησης για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας, ώστε να γινόντουσαν σωστές διαγνώσεις για το οξυμένο φαινόμενο της ανεργίας και να διορθωνόντουσαν αντιστοίχως οι πολιτικές, η ΓΣΕΒΕΕ τόνισε τη συστηματική και μεθοδική διερεύνηση των ειδικών αναγκών για δεξιότητες σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο. Με αυτό τον τρόπο, θα συλλεγόντουσαν πληροφορίες που θα έπρεπε να μεταφερθούν έγκαιρα στο εκπαιδευτικό σύστημα για να καλύψουν κατά το δυνατόν τα κενά δεξιοτήτων, όσο μικρά και εάν αυτά ήταν.

2/9/2015: Επιστολή ΕΣΕΕ προς τους πολιτικούς αρχηγούς ενόψει εκλογών 20¹⁵ **Σεπτεμβρίου**

Στην επιστολή δεν γινόταν στην ουσία αναφορά στα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων ή της αγοράς εργασίας. Υπήρχε μόνο μία αποστροφή η οποία ανέφερε ότι: *«Τρίτον και ίσως το κυριότερο απ' όλα, η επιλογή του αναπτυξιακού μοντέλου της ελληνικής οικονομίας, κάτι που καμία Κυβέρνηση δεν έκανε τα τελευταία 6 χρόνια, ενώ θα ήταν το πρώτο που θα έπρεπε να είχε κάνει. Η χάραξη και η εφαρμογή μίας συντεταγμένης Εθνικής Στρατηγικής για Ανάπτυξη με Απασχόληση, μπορεί να γίνει μόνο μέσα από τον κοινωνικό διάλογο και τη συστράτευση όλων των υγιών δυνάμεων της κοινωνίας και της αγοράς»⁴³⁴.*

29/10/2015: Συνάντηση Προέδρων Κοινωνικών Εταίρων με τον Αντιπρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Β. Ντομπρόβσκις

Στη συνάντηση, η ΕΣΕΕ τοποθετήθηκε ότι ο κοινωνικός διάλογος αποτελούσε θεμελιώδες στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Ωστόσο, κατά τα περασμένα έξι χρόνια της κρίσης, οι κοινωνικοί εταίροι εκλήθησαν να υπερβούν τα συνήθη θέματα του διαλόγου και να τοποθετηθούν σε ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα. Επίσης, η ΕΣΕΕ εκτιμούσε πως στο άμεσο μέλλον το ασφαλιστικό και φορολογικό σύστημα θα αποτελούσαν αντικείμενα κοινωνικού διαλόγου τα οποία θα ήταν αναγκαίο να εκσυγχρονιστούν, να απλοποιηθούν ώστε να

⁴³⁴ Voria.gr, [Ο Βασίλης Κορκίδης ζήτησε κατ' ιδίαν συνάντηση του προεδρείου της ΕΣΕΕ με τους πολιτικούς αρχηγούς, για την ιεράρχηση των αναγκών της αγοράς, 2/9/2015.](#)

ανταποκρινόντουσαν στις νέες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Πιο συγκεκριμένα, για τα εργασιακά υπεστήριξε τις προτάσεις που είχε καταθέσει και οι οποίες επικεντρωνόντουσαν:

- α. Στο **μισθολογικό κόστος** και στα άμεσα μέτρα τα οποία έπρεπε να προχωρήσουν για την τόνωση της απασχόλησης στο εμπόριο, όπως επιδότηση της εργασίας στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις (σύμφωνα με την κατάταξη των επιχειρήσεων κατά κατηγορία αριθμού απασχολούμενων με το ισόποσο του επιδόματος ανεργίας), στη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τους νεοπροσλαμβανόμενους στο εμπόριο με χαμηλή ασφαλιστική κατηγορία εισόδου στην εργασία, στα φορολογικά κίνητρα με τη δημιουργία αφορολόγητου αποθεματικού για την ενίσχυση ιδίως των μικρών επιχειρήσεων, ώστε να διατηρήσουν και να αυξήσουν το προσωπικό τους.
- β. Στη συνολική μείωση 5% του μη μισθολογικού κόστους για τους **συνεπείς επιχειρηματίες** και παράλληλα, την αναπλήρωση των απωλειών που θα προκύψουν για τα ασφαλιστικά ταμεία από την μείωση των εισφορών με την επιβολή ασφαλιστικού τέλους 1 τοις χιλίοις (1‰) επί του ετήσιου τζίρου των επιχειρήσεων, με βασική προϋπόθεση όμως να υπολογίζεται ως δαπάνη της επιχείρησης.
- γ. Στις στρατηγικές για την **τόνωση της απασχόλησης μέσω ΟΑΕΔ**: Η ΕΣΕΕ επανειλημμένα έχει εκφράσει τη θέση για επιδότηση της εργασίας αντί της ανεργίας. Στις σχετικές στρατηγικές για τόνωση της απασχόλησης, κυρίαρχο ρόλο θεωρούσε ότι μπορεί να έπαιζε ο ΟΑΕΔ, προχωρώντας σε έξυπνες κινήσεις σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους ΕΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ και ΓΣΕΕ, που γνωρίζοντας καλύτερα από τον καθένα την αγορά θα μπορούσαν να προέφεραν τα μέγιστα στην διατήρηση θέσεων εργασίας.⁴³⁵

Παράλληλα, οι φορείς ενημέρωσαν τον κ. Ντομπρόβσκις για τις **κινητοποιήσεις** που προγραμματίζαν, με πρώτη τη γενική απεργία της 12ης Νοεμβρίου 2015.

⁴³⁵ Για τις πλήρεις θέσεις της ΕΣΕΕ στη συνάντηση e-forologia.gr/29/10/2015.

Νοέμβριος 2015: Κείμενο Πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ

Τον Νοέμβριο του 2015 δημοσιοποιήθηκε το «Κείμενο Πολιτικής με θέμα την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου» το οποίο αποτελούσε προϊόν συμφωνίας των πέντε εθνικών κοινωνικών εταίρων που και εκπονήθηκε στο πλαίσιο κοινών έργων δράσης που χρηματοδοτούντο από προγράμματα του ΕΣΠΑ, με τεχνική υποστήριξη από το Γραφείο Διασύνδεσης Αθηνών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η δέσμευση των εθνικών κοινωνικών εταίρων για τις κοινές αυτές δράσεις αποτυπώθηκε και στο άρθρο 1 της ΕΓΣΣΕ του έτους 2014.⁴³⁶

Στο Κείμενο επισημαινόταν ότι σε όλες τις χώρες που εφάρμοσαν προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής (Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Κύπρος), παρουσιάστηκε έλλειμμα διαλόγου. Η Ελλάδα όμως είχε να επιδείξει ιδιαίτερα αρνητικά αποτελέσματα σε ό,τι αφορούσε τον τριμερή κοινωνικό διάλογο, σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες. Σύμφωνα με τους συντάκτες, ο κοινωνικός διάλογος παρότι επλήγη σε μεγαλύτερο βαθμό και ένταση από την κρίση, **η κυβέρνηση δεν αναζήτησε συστηματικά τη διαμόρφωση των αποφάσεών της στον κοινωνικό διάλογο**. Σύμφωνα με τις κοινές διαπιστώσεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων, η ποιοτική και ποσοτική υποβάθμιση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα της κρίσης μέχρι και το 2015 οφειλόταν στα εξής:

- Στον κατακερματισμό των υφιστάμενων δομών (24 εθνικές δομές) τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και στη θεσμική τους πολυδιάσπαση.
- Στη διαρκή υποκατάσταση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου από άτυπες πρωτοβουλίες ad hoc κοινωνικού διαλόγου, οι οποίες διακρίθηκαν από αποσπασματικότητα και έλλειψη συνέχειας.
- Στη διαμόρφωση της ατζέντας των νομοθετικών αλλαγών από διεθνείς θεσμούς σε συνεργασία με την ελληνική κυβέρνηση, χωρίς συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.
- Στο γεγονός ότι τα περισσότερα τριμερή Εθνικά Συμβούλια / Επιτροπές πολιτικού επιπέδου (π.χ. Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης) εξυπηρέτησαν επικοινωνιακούς

⁴³⁶ Den.gr, ΕΓΣΣΕ 26.3.2014

σκοπούς, χρησιμεύοντας ως πλατφόρμες δημοσιότητας των κυβερνητικών πολιτικών και όχι ως όργανα κοινωνικού διαλόγου.

- Στο ότι τα τριμερή όργανα αρμοδιότητας Υπ. Εργασίας ενώ θα μπορούσαν να διαδραμάτιζαν πιο ουσιαστικό ρόλο, εμφάνισαν σημαντικές αδυναμίες. Τέτοιες ήταν ο τρόπος λήψης των αποφάσεων, η απουσία αξιολόγησής τους με βάση διεθνείς αρχές και κριτήρια διεθνών οργανισμών (όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας / ILO31), η απουσία προπαρασκευαστικών ζυμώσεων, η έλλειψη ρήτρας εμπιστευτικότητας για τα θέματα που συζητούνται, η απουσία μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής των αποφάσεων, η απουσία ανατροφοδότησης των συμμετεχόντων ως προς την υιοθέτηση των προτεινόμενων προτάσεων, η απουσία τακτικής αξιολόγησης του έργου τους.
- Στο γεγονός ότι η ΟΚΕ, ως εθνικό όργανο αρμόδιο από το Σύνταγμα να διεξαγάγει κοινωνικό διάλογο σε οποιοδήποτε θέμα γενικής πολιτικής της χώρας, με ειδικότερη έμφαση στις κατευθύνσεις της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, είδε τον ρόλο της να συρρικνώνεται δραματικά, τις περισσότερες παρεμβάσεις της να αγνοούνται και τους πόρους της να μειώνονται.

Επίσης, στην επιστολή οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν σε τρεις συγκεκριμένες προτάσεις.

α. Αναμόρφωση και αναβάθμιση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ)

Τα όργανα τριμερούς κοινωνικού διαλόγου τεχνοκρατικού χαρακτήρα που λειτουργούσαν υπό την αιγίδα του Υπ. Εργασίας, να τίθεντο υπό την ομπρέλα ενός αναβαθμισμένου Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ), με αποφασιστική αρμοδιότητα, στο οποίο θα συμμετείχαν ισότιμα και οι τρεις πλευρές, προκειμένου να ενίσχυαν την αποτελεσματικότητά τους.

β. Σύσταση Κεντρικού Συμβουλίου Σχεδιασμού Πολιτικών

Να συστηνόταν ένα Κεντρικό Συμβούλιο Σχεδιασμού Πολιτικών με αρμοδιότητα τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των συναρμόδιων Υπουργείων για οριζόντιους τομείς πολιτικής που ενέπλεκαν περισσότερα Υπουργεία (ενδεικτικές θεματικές: απασχόληση, ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, τουρισμός, φορολογία, εκπαίδευση – κατάρτιση).

γ. Ενίσχυση και αναβάθμιση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης

Να ενισχυόταν και να αναβαθμιζόταν ο ρόλος και η λειτουργία του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης στο οποίο θα λαμβάνονταν υπόψη οι θέσεις και προτάσεις των φορέων που συμμετείχαν στις κυβερνητικές στρατηγικές με έναν μηχανισμό παρακολούθησης υλοποίησης των αποφάσεων.

15/12/2015 Κοινή επιστολή των εργοδοτικών οργανώσεων σχετικά με την Κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Οι Οργανώσεις απέστειλαν κοινή επιστολή στον Υπουργό Εργασίας Γ. Κατρούγκαλο ζητώντας την εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με τις διεθνείς συμβάσεις και το να μην αγνοεί τις ευθείες συστάσεις που είχε απευθύνει στην ελληνική κυβέρνηση η αρμόδια Επιτροπή της ΔΟΕ (2015), σχετικά με την αντίθεση της υποχρεωτικής διαιτησίας προς τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Οι Οργανώσεις έκαναν επίκληση στην εισηγητική έκθεση της απόφασης του Συμβουλίου της Επικρατείας ([2307/2014](#)), και τόνισαν ότι υπήρχε στο νομοσχέδιο διάταξη που εξαιρούσε από την κύρωση τις διατάξεις του άρθρου 6 σχετικά με την καθιέρωση εκούσιας διαιτησίας. Υποστήριξαν ότι αν προχωρούσε η κύρωση του Χάρτη με αυτή την εξαίρεση, θα καταδείκνυε ότι η χώρα μας περιφρονούσε τη συλλογική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, την οποία είχαν αποδεχθεί όλες οι άλλες χώρες που είχαν κυρώσει τον Χάρτη, με εξαίρεση δύο χώρες, την Ανδόρα και την Τουρκία.

20/4/2016: Ανοικτή επιστολή ΕΣΕΕ στην κυβέρνηση

Στη σχετική επιστολή δεν γινόταν αναφορά σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων ή αγοράς εργασίας.

20/5/2016 Κοινή δήλωση των τεσσάρων εργοδοτικών Κοινωνικών Εταίρων (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ, ΣΕΤΕ)

Οι εργοδότες υποστήριξαν ότι με την κατάθεση του πολυνομοσχεδίου, το οικονομικό επιτελείο της Κυβέρνησης φαινόταν να ακολουθούσε άλλο δρόμο από τις διαβεβαιώσεις που είχαν λάβει για την υλοποίηση άμεσων μέτρων σταθεροποίησης

της οικονομίας και προσέλκυσης αναπτυξιακών επενδύσεων, για σταθερό και σταδιακά ελκυστικότερο φορολογικό πλαίσιο, καλύτερο επιχειρηματικό περιβάλλον και κίνητρα για την ανάπτυξη και τις επενδύσεις,. Το Νομοσχέδιο «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις» εμπεριείχε επιπρόσθετους φόρους, οι οποίοι σύμφωνα με τις Οργανώσεις διέτρεχαν οριζόντια κάθε έκφανση της Ελληνικής επιχειρηματικότητας και θα έπνιγαν την επιχειρηματικότητα και την απασχόληση⁴³⁷.

22/6/2016: Συνάντηση στο Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης εκπροσώπων της ΕΣΕΕ, του ΣΕΒ και του ΣΕΤΕ με την Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομώνων για την αγορά εργασίας

Στην εν λόγω συνάντηση, όλοι οι παριστάμενοι εργοδοτικοί φορείς συμφώνησαν ότι κυρίαρχη σημασία έχει το «ξεπάγωμα» της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με την **επαναφορά του καθορισμού του κατώτατου μισθού** στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων. Η ολική επαναφορά της ΕΓΣΣΕ θα καταστούσε δυνατή την εκπλήρωση της κοινωνικής της αποστολής, επιστρέφοντας στην πλήρη συμβατική της μορφή και στην επεκτασιμότητα της ισχύος της. Τέλος, οι συμμετέχοντες εργοδοτικοί φορείς εξέφρασαν την ευχή και τη βούληση να εργαστούν προς την κατεύθυνση διεύρυνσης της ατζέντας του διαλόγου με την ΓΣΕΕ, προκειμένου να συμπεριληφθούν θέματα θεσμικών μεταρρυθμίσεων, όπως η ενίσχυση της **παραγωγικότητας, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η εισαγωγή του εργόσημου** και η καταπολέμηση της **αδήλωτης** εργασίας⁴³⁸.

6/7/2016: Συνάντηση ΕΣΕΕ, Υπουργού Εργασίας και ILO για την αδήλωτη εργασία

Στη σχετική τριμερή συνάντηση συζητήθηκαν η διαγνωστική έκθεση για την αδήλωτη εργασία που είχε πρόσφατα συζητηθεί σε συνάντηση των Κοινωνικών Εταίρων με τον υπουργό Εργασίας Γ. Κατρούγκαλο και αξιωματούχους της Διεθνούς Οργάνωσης

⁴³⁷ Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ 20/5/2016.

⁴³⁸ Για τις θέσεις του ΣΕΒ: [Υπόμνημα στην Ανεξάρτητη Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την Αγορά Εργασίας](#) και για την αποτίμηση της συνάντησης από την [ΕΣΕΕ Ανακοίνωση 22/6/2016](#).

Εργασίας (ILO). Τα συμπεράσματα της μελέτης ήταν ότι ο πληθυσμός που βρισκόταν στα όρια του κοινωνικού αποκλεισμού κατέφευγε στην αδήλωτη εργασία ως τελευταίο καταφύγιο όταν δεν του απόμενε καμία άλλη επιλογή, αλλά και ότι μία από τις γενεσιουργές αιτίες έξαρσης της αδήλωτης εργασίας ήταν οι συνεχώς μεταβαλλόμενοι επίσημοι κανόνες του παιχνιδιού.

Η ΕΣΕΕ επεσήμανε από την πλευρά της ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις επιβαρύνονταν με δυσανάλογο ρυθμιστικό και διοικητικό φόρτο σε σύγκριση με μεγαλύτερες επιχειρήσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενώ το κόστος έφθανε μέχρι και σε δεκαπλάσια επίπεδα. Οι σχετικές προτάσεις της Συνομοσπονδίας ήταν:

1. Η πάταξη του παραεμπορίου και του λαθρεμπορίου καθώς και των προϊόντων που εισάγονταν καθημερινά στην χώρα από τις διασυνοριακές μετακινήσεις, αφού αυτά τα προϊόντα διοχετεύονταν στην αγορά μόνο μέσω της αδήλωτης εργασίας και ο έλεγχός τους θα μείωνε άμεσα τη συγκεκριμένη πληγή.
2. Η ενημέρωση των εργοδοτών ακόμα και συμβουλευτικά για τις συνέπειες και τους κινδύνους του να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους.
3. Η υιοθέτηση του εργόσημου.
4. Η επανεξέταση του ύψους του πρόστιμου των 10.550€ και τη μετατροπή του σε ισόποσο χρόνο απασχόλησης, αφού σε κάθε περίπτωση το μέτρο ήταν καταφανώς εισπρακτικό και όχι καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας.
5. Η αξιολόγηση των «εντός κρίσης» επιχειρήσεων, όσων δηλαδή ήταν στο παρελθόν συνεπείς αλλά υπό συνθήκες κρίσης είχαν πληγεί τόσο ώστε να καταφεύγουν στην αδήλωτη εργασία.
6. Η θέσπιση φορολογικών και ασφαλιστικών κινήτρων στους συνεπείς εργοδότες και επιχειρήσεις.

12/7/2016: Συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με τον υπουργό Εργασίας Γ. Κατρούγκαλο

Στη συνάντηση με τον Υπουργό Εργασίας μετείχαν οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών οργανώσεων που υπογράφουν την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ), και της ΓΣΕΕ. Συζητήθηκαν οι **προαπαιτούμενες**, ενόψει της **δεύτερης αξιολόγησης**, μνημονιακές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Ο Υπουργός

ανέφερε ότι η κυβέρνηση με τη συμφωνία του Ιουλίου περιόρισε το αντικείμενο της διαπραγμάτευσης στα εργασιακά σε **τρία μόνο ζητήματα**: ένα που έθεσε η ελληνική κυβέρνηση, δηλαδή η **επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων** και της **ανατροπής της εργασιακής απορρύθμισης** των τελευταίων χρόνων, και δύο πάγια αιτήματα του ΔΝΤ που απηχούσαν την ιδεολογική του προσήλωση **στις ομαδικές απολύσεις** και τον **συνδικαλιστικό νόμο**. Πιο αναλυτικά, ο Υπουργός ανέφερε ότι οι κοινωνικοί εταίροι της χώρας πήραν μια πολύ σημαντική απόφαση, η οποία θα αποτελούσε τον πυρήνα της εθνικής θέσης στην επικείμενη διαπραγμάτευση. Συμφώνησαν ότι μπορούσαν να αποδεχόντουσαν ως βέλτιστες πρακτικές μόνο αυτές που συνάδουν με το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Ζήτησαν να ενισχυθεί ο κοινωνικός διάλογος και **να μην αποφασίζει το κράτος για τον ελάχιστο κατώτατο μισθό** αλλά να ορίζεται με συλλογικές διαπραγματεύσεις των οποίων το αποτέλεσμα να είχε έχει γενική ισχύ. Επίσης, αναφέρθηκε στην αποκατάσταση του κλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης και στην επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τόνισε ότι όλοι θεωρούσαν ότι δεν υφίσταται ζήτημα να τροποποιηθεί η νομοθεσία για την ανταπεργία, το lockout, ή για τις ομαδικές απολύσεις. Χαρακτηριστικά δήλωσε πως *«τώρα λοιπόν έχει έρθει η στιγμή να γίνει φανερό σε όλους και ειδικά στους ακραίους παίκτες ότι δεν πρόκειται να συνεχιστεί το καθεστώς απορρύθμισης και εργασιακής ζούγκλας των τελευταίων ετών. Και όσοι ονειρεύονταν ότι θα έφερναν στην Ελλάδα τον εργατικό κώδικα του Πινοσέτ, πρέπει ήδη να έχουν αντιληφθεί ότι έχουν απομονωθεί και έχουν χάσει»*. Προσέθεσε δε ότι το στοίχημα από εκεί και πέρα θα ήταν είναι για την ανάπτυξη, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την καταπολέμηση της ανεργίας. Εξέφρασε την ανησυχία του ότι η επικείμενη διαπραγμάτευση του Σεπτεμβρίου δε θα ήταν εύκολη, αλλά εκτίμησε ότι επειδή υπήρχε ήδη στο κοινωνικό επίπεδο ένα εθνικό μέτωπο σύντομα και τα πολιτικά κόμματα θα υιοθετήσουν αυτή την εθνική στρατηγική και τόνισε πως *« Δεν υπάρχει ιστορικό προηγούμενο που ένας λαός ενωμένος να έχει δώσει μάχη για τα δικαιώματα του και να μην έχει κερδίσει.»*

Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν τα εξής:

1. Υπογράμμισαν ότι ως «βέλτιστες πρακτικές» πρέπει να θεωρηθούν όσες εναρμονίζονται με το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και την προστασία των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων, που προσδιορίζουν την ταυτότητα

της Ευρώπης. Αναφέρονται στο κείμενο αρχών που υπέγραψαν οι ευρωπαϊκές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων την 27/6/2016 με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

2. Επιβεβαίωσαν εκ νέου και στο σύνολο τους τα συμφωνηθέντα στις τριμερείς συναντήσεις που διεξάχθηκαν υπό την αιγίδα της ΔΟΕ την 30η Σεπτεμβρίου 2014 στη Γενεύη και την 26η Νοεμβρίου 2015 στο Ζάμπειο, οι οποίες ενσωματώνονται στην παρούσα και αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα τους.
3. Θώρησαν ότι δεν υφίσταται θέμα μείωσης του κατώτατου μισθού ή κατάργησης του 13ου και 14ου μισθού.
4. Επισήμαναν την ανάγκη ύπαρξης κοινωνικού διαλόγου, ούτως ώστε, μεταξύ άλλων, να συμφωνείται στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ο ελάχιστος νόμιμος μισθός, με γενική και καθολική ισχύ για όλους τους εργαζομένους.
5. Συμφώνησαν ότι ο ν. 1264/1982, πρέπει να εκσυγχρονιστεί, κυρίως ως προς την αντιμετώπιση πρακτικών κακής εφαρμογής του, χωρίς όμως να τίθεται σε αμφισβήτηση το δικαίωμα στην απεργία και στη συνταγματική προστασία συνδικαλιστικής δράσης.

Επί της διαδικασίας, εν όψει του **νέου γύρου διαπραγμάτευσης** μεταξύ του **Υπουργείου** Εργασίας και των **θεσμών** για τα εργασιακά στο αμέσως επόμενο διάστημα, πρότειναν να διεξαχθεί με συναινετική πρόθεση ένας ειλικρινής κοινωνικός διάλογος, ει δυνατό με τριμερή σύνθεση, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες ανεργίας και ύφεσης που επικρατούν στη χώρα και το γεγονός ότι η διαπραγμάτευση του Υπουργείου με τους θεσμούς θα γινόταν σε επίπεδο λεπτομερών νομοθετικών ρυθμίσεων. Ειδικότερες θέσεις τους είχαν ήδη δημόσια γνωστοποιήσει και θέσει υπόψη της Ανεξάρτητης Επιτροπής Εμπειρογνομώνων. Κατόπιν αυτών, για την προώθηση και εξειδίκευση των παραπάνω θέσεων, πρότειναν να επιδιωχθεί στην διαπραγμάτευση να ακολουθηθεί η εξής διαδικασία:

- 1η συνάντηση: μεταξύ της **Ανεξάρτητης Επιτροπής Εμπειρογνομώνων** για την αγορά εργασίας και των **Κοινωνικών Εταίρων**. Όταν διαμορφωθεί το σχέδιο των προτάσεών τους, να δοθεί η ευκαιρία αυτοτελώς στους κοινωνικούς εταίρους να εκφράσουν τα σχόλια τους για τις επιπτώσεις που θα έχουν οι προτάσεις. Με την οριστικοποίηση της έκθεσης, να περιληφθεί στο παραδοτέο

ειδικό Προσάρτημα, όπου κάθε ένας από τους φορείς θα εκφράζει τις απόψεις του επί των προτάσεων των Εμπειρογνομητών.

- 2η συνάντηση: μεταξύ των **δύο πλευρών της διαπραγμάτευσης** και των **Κοινωνικών Εταίρων**. Στη φάση της αρχικής ανταλλαγής απόψεων μεταξύ του Υπουργείου και των θεσμών, οι κοινωνικοί εταίροι θα λάβουν τις συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις που προτείνονται εκατέρωθεν ώστε να τους δοθεί η ευκαιρία να εκφράσουν τις απόψεις τους.
- 3η συνάντηση: μεταξύ των **δύο πλευρών της διαπραγμάτευσης** και των **Κοινωνικών Εταίρων**. Κατά την πορεία και ιδίως όταν θα πλησιάζει η ολοκλήρωση της διαπραγμάτευσης, οι κοινωνικοί εταίροι να λάβουν γνώση των συγκεκριμένων νομοθετικών ρυθμίσεων που θα έχουν διαμορφωθεί, με τις εκατέρωθεν τυχόν διαφοροποιήσεις μεταξύ Υπουργείου και των θεσμών, ώστε να τους δοθεί η ευκαιρία να τις σχολιάσουν με επιδίωξη να διαμορφωθεί, εάν είναι δυνατόν, κοινή εθνική θέση.

Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ, κ. Γ. Καββαθάς δήλωσε πως: «[Η κοινή δήλωση των Προέδρων των Κοινωνικών Εταίρων](#) δίνει στον Υπουργό Εργασίας την ευχέρεια να διαπραγματευτεί, ώστε να σταματήσει η κατάρρευση των εργασιακών σχέσεων στην χώρα μας και η επικράτηση της εργασιακής ζούγκλας με απρόβλεπτες συνέπειες για την κοινωνία και την οικονομία.»⁴³⁹

19/7/2016 Κοινή δήλωση συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ-ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΣΕ-ΣΕΤΕ) με τον Υπουργό Εργασίας

Βλέπε παραπάνω την από 12/7/2016 συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με τον υπουργό Εργασίας Γ. Κατρούγκαλο για το περιεχόμενο της επιστολής.

16/9/2016: Διεθνές Συνέδριο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με θέμα «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το Μέλλον της Εργασίας» 16 και 17 Σεπτεμβρίου 2016

Στις 16/9/2019 οργανώθηκε διήμερο διεθνές συνέδριο του Υπουργείου Εργασίας με θέμα τις «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το

⁴³⁹ Για τις θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ Δελτίο Τύπου 19/7/2016 και για τις θέσεις της ΕΣΣΕ στο forin.gr, [Συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με τον υπουργό Εργασίας Γ.Κατρούγκαλο](#), 12/7/2016.

Μέλλον της Εργασίας». Σύμφωνα με την κυβέρνηση, η πρωτοβουλία αναμενόταν να είχε ιδιαίτερη σημασία ενόψει των επικείμενων διαπραγματεύσεων για την συλλογική αυτονομία και την επιστροφή της χώρας στις αρχές του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Ταυτόχρονα, το Συνέδριο αποτελούσε τη συνδρομή της Ελλάδας στην Πρωτοβουλία της ΔΟΕ για το μέλλον της εργασίας και ήταν διαρθρωμένο γύρω από τις εξής τέσσερις θεματικές: α) Το μέλλον της **συλλογικής αυτονομίας**, β) Ο **ρόλος** των εθνικών κοινωνικών εταίρων στη **ρύθμιση** των εργασιακών σχέσεων σε περιόδους κρίσης, γ) Οι προκλήσεις του **ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου** και το μέλλον της εργασίας, δ) Ο **ρόλος των ευρωπαϊκών** κοινωνικών εταίρων στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης⁴⁴⁰.

21/9/2016 Συνάντηση Κοινωνικών Εταίρων με ΔΝΤ:

Για την εν λόγω συνάντηση των εργοδοτικών οργανώσεων με το ΔΝΤ υπάρχουν δημοσιεύματα που αναφέρονται στα μέτρα που ζήτησαν η **ΓΣΕΒΕΕ** και η **ΕΣΣΕ**. Αυτά αφορούσαν κυρίως τα οικονομικά των επιχειρήσεων όπως ο ακατάσχετος επιχειρηματικός λογαριασμός, το πάγωμα ληξιπρόθεσμων οφειλών επαγγελματιών, η διασφάλιση της απρόσκοπτης πρόσβασης των επιχειρήσεων στις πηγές ρευστότητας μέσω της αναβάθμισης του ΕΤΕΑΝ και το πάγωμα ασφαλιστικών εισφορών⁴⁴¹. Δεν προκύπτει ότι στη συνάντηση αυτή των κοινωνικών εταίρων με το ΔΝΤ έγινε κάποια συζήτηση για τα εργασιακά.⁴⁴²

⁴⁴⁰ Αναλυτικά το πρόγραμμα του Συνεδρίου στο aftodioikisi.gr/12/9/2016 και η [Παρέμβαση του Συμβούλου Διοίκησης ΣΕΒ και Εκπροσώπου BUSINESS EUROPE Χ. Κυριαζή](#).

⁴⁴¹ Voria.gr, [ΓΣΕΒΕΕ σε ΔΝΤ: εφαρμογή ακατάσχετου λογαριασμού και παγώματος οφειλών](#), 1/9/2016. efsyn.gr, [Ακατάσχετο λογαριασμό ζητούν από το ΔΝΤ οι ΕΣΣΕ-ΓΣΕΒΕΕ](#), 21/9/2016, naftemporiki.gr, [ΕΣΣΕ: Ο ακατάσχετος λογαριασμός και των πάγωμα των ασφαλιστικών οφειλών στη συνάντηση με ΔΝΤ](#), 21/9/2016.

⁴⁴² Για την ατζέντα της επικαιρότητας των τότε ημερών σχετικά με τα εργασιακά naftemporiki.gr, Οι 8 γρίφοι του εργασιακού. Πόρισμα: [Στο τελικό στάδιο επεξεργασίας το υπόμνημα της επιτροπής εμπειρογνομώνων](#), 19/9/2016.

24/10/2016: Συνάντηση ΕΣΕΕ με του θεσμούς για τα εργασιακά

Η ΕΣΕΕ στη συνάντηση της 24/10/2016 συμφώνησε με τα ευρήματα της Ομάδας Εμπειρογνομόνων για τα εργασιακά και πιο συγκεκριμένα για το ότι δεν υπήρχε λόγος αυστηροποίησης του πλαισίου με το οποίο παίρνονταν οι αποφάσεις για την κήρυξη της απεργίας και για τη μη άρση της ανταπεργίας (λοκ άουτ). Η ΕΣΕΕ εξέφρασε τη γνώμη ότι το τότε **υφιστάμενο νομικό πλαίσιο για τις ομαδικές απολύσεις ήταν σε γενικές γραμμές σύμφωνο με τα διεθνή πρότυπα εργασίας**. Εν τούτοις, θα έπρεπε να λαμβάνονταν υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων σε περίπτωση αναδιάρθρωσης ή/και σε περιόδους συγχωνεύσεων και εξαγορών.

Εξέφρασε επίσης την εμπιστοσύνη της στην τριμερή διαδικασία **του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας** και ζήτησε την περαιτέρω θεσμική ενίσχυση του, ώστε να μπορούσε να αναλάμβανε ευθύνες σε θέματα εργασιακών σχέσεων, απασχόλησης και ανεργίας με την κατάλληλη υποστηρικτική βοήθεια από τη ΔΟΕ. Συμφώνησε πως σε περιπτώσεις προσωρινής οικονομικής δυσχέρειας, η εργασία μειωμένου ωραρίου θα μπορούσε να αποτρέψει τις ομαδικές απολύσεις και θα έπρεπε να ήταν ευέλικτη βάσει των υπαρχουσών αναγκών της επιχείρησης. Με αυτό τον τρόπο, ο εργαζόμενος θα μπορούσε να ελάμβανε επίδομα ανεργίας από το δημόσιο ή το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης για τις ώρες που δεν θα μπορούσε να εργαστεί, ενώ στη συνέχεια και μετά την πάροδο της κρίσης, ο εργοδότης θα μπορούσε να προχωρούσε στην επανέναρξη της πλήρους δραστηριότητάς του με τη βοήθεια του δικού του έμπειρου εργατικού δυναμικού.

Για τον **κατώτατο μισθό** πρότεινε τον καθορισμό, κατόπιν διαβουλεύσεων με ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, μέσω εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας με καθολική εφαρμογή και επανέλαβε την πάγια θέση της για την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού σε δύο χρονικά και ποσοτικά στάδια, τα οποία θα απείχαν τουλάχιστον ένα έτος μεταξύ τους, κατά το πρότυπο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων του 2008 και του 2010 (ΕΓΣΣΕ 2008: 680,59 €, ΕΓΣΣΕ 2010: 751,39 €).

Πάγια θέση της ΕΣΕΕ παρέμενε η επαναφορά του δικαιώματος του Υπουργού Εργασίας για την **επέκταση** των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων που τις αφορούσαν. Για την **αρχή της εύνοιας** της Συλλογικής

Σύμβασης, η ΕΣΕΕ συντάχθηκε με την άποψη ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου δεν μπορούσαν να απέκλιναν επί τα χείρω των εθνικών/κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, εκτός κι αν οι κοινωνικοί εταίροι προέβλεπαν ρήτρες για συγκεκριμένα ζητήματα, οι οποίες θα επέτρεπαν προσωρινές αποκλίσεις σε περιπτώσεις επειγουσών οικονομικών /χρηματοοικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων. Τέτοιες αποκλίσεις θα μπορούσαν να είναι οι περιπτώσεις μισθολογικής ευελιξίας στο μικρό επίπεδο, ειδικά για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Για τη **μετενέργεια** και τη **διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας** η ΕΣΕΕ πίστευε πως έπρεπε να αποφασίζονταν από τους κοινωνικούς εταίρους. Αν δεν λάμβαναν σχετική απόφαση για το πρώτο ζήτημα, η χρονική επέκταση θα έπρεπε να διαρκούσε έξι μήνες. Αν το δεύτερο ζήτημα δεν ρυθμιζόταν στη συλλογική σύμβαση, η μετενέργεια έπρεπε να κάλυπτε όλους τους συμφωνηθέντες όρους εργασίας. Αν το τρίτο ζήτημα δεν ρυθμιζόταν στη συλλογική σύμβαση, η συλλογική σύμβαση θα μπορούσε να καταγγελλόταν με προειδοποίηση τριών μηνών.

Τέλος, η **μονομερής προσφυγή** στη διαιτησία θα έπρεπε να θεωρείτο έσχατο μέσο, αφού καταδείκνυε έλλειψη εμπιστοσύνης. Ακόμη, το όποιο αποτέλεσμα της υποχρεωτικής διαιτησίας που επαναφέρθηκε μετά τις τροποποιήσεις του ν. 4303/2014, δε θα έπρεπε να ίσχυε μόνο για τις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις και τα μέλη τους, την ώρα που η υπόλοιπη αγορά παρέμενε απελευθερωμένη με όριο τον κατώτατο μισθό των 586 €. Όπως υποστήριζε η ΕΣΕΕ, ήταν εύλογα αντιληπτό ότι θα ήταν θέμα χρόνου οι εργοδοτικές οργανώσεις που θα αφορούσε μία τέτοια διαιτητική απόφαση, να έμεναν ολοκληρωτικά χωρίς μέλη διότι, διαφορετικά, αυτά θα υφίσταντο ένα σοβαρό και αθέμιτο ανταγωνιστικό μειονέκτημα με την παραμονή τους⁴⁴³.

21/11/2016: Συνάντηση με Υπουργό Εργασίας (Ε. Αχτσιόγλου)

Στις 21/11/2016 διενεργήθηκε συνάντηση τότε νέας Υπουργού εργασίας, Ε. Αχτσιόγλου, με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Κατά τη συνάντηση, οι εκπρόσωποι των

⁴⁴³ [Εισήγηση ΕΣΕΕ στη συνάντηση με τους Θεσμούς για τα εργασιακά θέματα](#), Αθήνα 24 Οκτωβρίου 2016.

εργοδοτικών οργανώσεων επαναβεβαίωσαν τις θέσεις που είχαν διατυπώσει στην κοινή δήλωση των εθνικών Κοινωνικών Εταίρων της 19ης Ιουλίου 2016 η οποία **επιβεβαίωσε εκ νέου τα συμφωνηθέντα στις τριμερείς συναντήσεις** που διεξήχθησαν υπό την **αιγίδα της ΔΟΕ** την 30η Σεπτεμβρίου 2014 στη Γενεύη και την 26η Νοεμβρίου 2015 στο Ζάμπειο. Στη συμφωνία της Γενεύης, οι εθνικοί Κοινωνικοί Εταίροι υποστήριξαν τη θέση της ΔΟΕ, ότι το ισχύον νομικό πλαίσιο στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων εναρμονίζεται με τα κοινοτικά και διεθνή εργασιακά πρότυπα. Στη συμφωνία του Ζάμπειου τονιζόταν, μεταξύ άλλων, η ανάγκη αποκατάστασης της επεκτασιμότητας των κλαδικών συμβάσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων.⁴⁴⁴

5/4/2017: Ίδρυση Ελληνικής Παραγωγής

Η «Ελληνική Παραγωγή - Συμβούλιο Βιομηχανιών για την Ανάπτυξη» ιδρύθηκε ως Αστική μη Κερδοσκοπική Εταιρία μετά από συλλογική πρωτοβουλία μικρών και μεγάλων βιομηχανικών επιχειρήσεων και Περιφερειακών Βιομηχανικών Συνδέσμων. Στόχος της ήταν η επαναφορά της βιομηχανίας στο προσκήνιο της οικονομίας, καθώς μετά τη διεύρυνση του ΣΕΒ και με τη μετονομασία του από Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών σε Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, η «φωνή της βιομηχανίας **αποδυναμώθηκε**». Η Ελληνική Παραγωγή ήθελε να υπηρετούσε την ανάδειξη και την ανάπτυξη μιας ανταγωνιστικής βιομηχανίας, που θα διασφάλιζε ισχυρή και βιώσιμη οικονομία, την ισόρροπη ανάπτυξη, τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας, τη προώθηση της τεχνολογικής προόδου, καθώς και της καινοτομίας, της εξωστρέφεια και της προστασίας του περιβάλλοντος.

Στις 11 Ιανουαρίου 2018 προσχώρησαν νέα μέλη και από τα 12 μέλη που αριθμούσε κατά την ίδρυσή της τον Απρίλιο του 2017, αύξησε τον αριθμό της στα 41 μέλη. Στις 2 Μαΐου η «Ελληνική Παραγωγή» πραγματοποίησε την πρώτη της ετήσια γενική συνέλευση από την οποία αναδείχθηκε και το νέο 15μελές διοικητικό της συμβούλιο, το οποίο αμέσως μετά ενέκρινε το αίτημα συμμετοχής των 12 νέων

⁴⁴⁴ [Θέσεις & Υπομνήματα ΣΕΒ](#), 21/11/2016.

εταιρειών ως συνδεδεμένων μελών. Στις 3/9/2020 η οργάνωση αριθμούσε μέλη 61 μέλη⁴⁴⁵.

Τα Ιδρυτικά Μέλη της Ελληνικής Παραγωγής ήταν (με αλφαβητική σειρά) τα εξής: «Ανώνυμος Γενική Εταιρία Τσιμέντων Ηρακλής», «ΕΛΒΑΛ Ελληνική Βιομηχανία Αλουμίνιου Ανώνυμη Εταιρεία», «Ελληνικοί Λευκόλιθοι, Ανώνυμος Μεταλλευτική, Βιομηχανική, Ναυτιλιακή Και Εμπορική Εταιρεία», «ΕΛΜΙΝ Βωξίτες Ανώνυμη Εταιρία», «Επίλεκτος Κλωστοϋφαντουργία Ανώνυμος Εμπορική Και Βιομηχανική Εταιρεία», «Νάσιοναλ Καν Μεταλλικές Συσκευασίες Ελλάς Ανώνυμη Εταιρία», «ΠΑΚΟ - Αναστάσιος Βλ. Κολλιόπουλος Χαρτοποιία, Χαρτοβιομηχανία & Ξενοδοχειακά Επιχειρήσεις Ανώνυμος Εταιρεία», «ΧΑΛΚΟΡ Ανώνυμη Εταιρεία Επεξεργασίας Μετάλλων», «Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής Και Πειραιώς», «Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος», «Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας Και Κεντρικής Ελλάδος», «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Και Βιομηχανιών Πελοποννήσου Και Δυτικής Ελλάδος»

Πάντως, η οργάνωση τα πρώτα χρόνια μετά την ίδρυση της, δεν έχει δείξει τάσεις να εμπλακεί σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και να λειτουργήσει ανταγωνιστικά ή συμπληρωματικά με τον ΣΕΒ σε ζητήματα συλλογικών συμβάσεων και ρύθμισης της αγοράς εργασίας.

31/5/2017: 1ο Forum Κοινωνικών Φορέων

Τις ημέρες της έναρξης του τρίτου μνημονίου διεξήχθη το 1ο Φόρουμ Κοινωνικών Φορέων. Στόχος του φόρουμ ήταν η συγκρότηση μιας κοινής πρότασης που θα συνέδεε αξίες και θέσεις, όραμα και πολιτικές. Επρόκειτο για την αφετηρία μιας νέας προσπάθειας για τις επιχειρήσεις και τις οργανώσεις με στόχο την έξοδο της χώρας από τα μνημόνια με αλλαγή πολιτικής για την οποία όμως δεν προκύπτουν στοιχεία ότι συνεχίστηκε. Η διακήρυξη του μεταξύ άλλων τόνιζε ότι το πολιτικό σύστημα δεν ήταν από μόνο του υπεύθυνο για την εξέλιξη της κρίσης και ότι η συλλήβδην απόδοση της ευθύνης στην πολιτική τάξη δε συνιστούσε υπεύθυνη στάση. Αντίθετα, φαλκιδεύει την ίδια την δημοκρατία και ανέσυρε φαντάσματα του παρελθόντος.

⁴⁴⁵ Αναλυτικά τα μέλη της Ελληνικής Παραγωγής στην ιστοσελίδα hellenicproduction.org.

Επίσης επεσήμανε ότι δυστυχώς η κρίση επανάφερε στην κοινωνική ζωή «τη βία, τη συνωμοσιολογία, τον κυνισμό, τη σχετικοποίηση των αξιών και συμπεριφορών» και ότι η περίοδος της κρίσης είχε εμφυσήσει σε όλους την εναπόθεση των ελπίδων «είτε σε εξωπολιτικούς κύκλους (μη εκλεγμένες κυβερνήσεις), είτε σε εξωχώριες δυνάμεις (ξένος παράγοντας)» κατάσταση η οποία συνιστούσε μια φενάκη Τέλος συμπέρανε ότι τελικά η εναλλαγή πολιτικών κομμάτων στην εξουσία δεν εξυπηρέτησε παρά μόνο «τον στόχο της αναπαραγωγής των μνημονιακών πολιτικών, ως μονόδρομους».

Στο forum⁴⁴⁶ συμμετείχαν από τις εργοδοτικές οργανώσεις οι ΓΣΕΒΕΕ η ΕΣΕΕ και οι εξής οργανώσεις: Ανώτατη Γενική Συνομοσπονδία Συνταξιούχων, Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος- Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών, Ένωση Φορολογουμένων Ελλάδος, Πανελλήνιος Ιατρικός Σύλλογος, Πανελλήνια Ομοσπονδία Στρατιωτικών - Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιδιοκτητών Ακινήτων.

9/6/2017: Επιστολή ΣΕΒ προς Υπουργό Εργασίας για εργασιακές ρυθμίσεις, Ιούνιος 2017

Ο ΣΕΒ σε συνέχεια προγενέστερου του αιτήματος για τριμερή ή διμερή διαβούλευση σχετικά με τα ζητήματα που αφορούν στον συνδικαλιστικό νόμο, απέστειλε επιστολή προς την Υπουργό Εργασίας Ε. Αχτσιόγλου αποσαφηνίζοντας τις σχετικές του θέσεις. Η επιστολή αναφερόταν σε τρία ζητήματα. Στις αλλαγές του συνδικαλιστικού νόμου, στις υποχρεώσεις της κυβέρνησης σύμφωνα με το “[Draft Preliminary Agreement](#) – 2 Μαΐου 2017”⁴⁴⁷ που είχε δημοσιευτεί στη Γερμανική Βουλή και στο ζήτημα της Διοίκησης του ΟΜΕΔ.

Για το πρώτο, δήλωνε στην επιστολή πως θεωρούσε αφετηρία για την έναρξη του σχετικού διαλόγου τις κοινές συναντήσεις στη Γενεύη στις 30/9/2014 και την προηγούμενη από 3/10/2014 σχετική επιστολή⁴⁴⁸ του με τα σημεία προς βελτίωση του Ν.1264/1982. Για τις υποχρεώσεις της ελληνικής κυβέρνησης αναφερόταν ότι όσον αφορά τη νομική γνώμη για τον ρόλο της Διαιτησίας και των συλλογικών

⁴⁴⁶ Για τα βίντεο των τοποθετήσεων των εκπροσώπων της ΓΣΕΒΕΕ και της ΕΣΕΕ στην εκδήλωση ίδρυσης eea.gr, [1ο Φόρουμ Κοινωνικών Φορέων: ανησυχία και προβληματισμός για την παρατεταμένη περίοδο κρίσης και ύφεσης](#), 21/5/2017.

⁴⁴⁷ Το πλήρες κείμενο <https://www.ekathimerini.com/resources/article-files/preliminary.pdf>.

⁴⁴⁸ [Επιστολή ΣΕΒ 9/6/2017](#).

διαπραγματεύσεων της Έκθεσης που θα έπρεπε η Κυβέρνηση να παραδώσει στο προσεχές διάστημα, ο ΣΕΒ θεωρούσε το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ως τον πιο αντικειμενικό και ανεξάρτητο φορέα για την εκπόνηση της. Επίσης, έκανε αναφορά στην αναγκαία εφαρμογή του πλάνου ενεργειών για την αδήλωτη εργασία και τη σχετική επέκταση της τεχνικής βοήθειας από το ΔΓΕ, καθώς και στην ανάγκη διασφάλισης από το Υπουργείο της επαρκούς και ουσιαστικής διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την οριστικοποίηση των σχεδιασμών του Υπουργείου. Τέλος, για το ζήτημα του ΟΜΕΔ έκανε λόγο ότι ο σχεδιαζόμενος περιορισμός του τριετούς επαναδιορισμού των μελών του ΔΣ έπληττε το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων στην ελεύθερη υπόδειξη των εκπροσώπων τους και στη συνέχεια της Διοίκησης του Οργανισμού.

19/6/2017 Επιστολή ΣΕΒ στον Πρωθυπουργό για τη βιομηχανική πολιτική

Στη σχετική επιστολή, ο ΣΕΒ έκανε παραίνεση προς τον πρωθυπουργό Αλέξη Τσίπρα για να παρέμβει ώστε στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, που θα πραγματοποιείτο τις επρχόμενες ημέρες, να συμπεριλάμβαναν ειδική παράγραφο για τη βιομηχανική πολιτική και σε συνέχεια των συμπερασμάτων του Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας της 29ης Μαΐου 2017. Σύμφωνα με την επιστολή θα έπρεπε να δινόταν πρώτη προτεραιότητα στις επενδύσεις ως μονόδρομο *«για διατηρήσιμη και βιώσιμη ανάπτυξη που δημιουργεί δουλειές, στηρίζει τα δημόσια ταμεία και αποτελεί στυλοβάτη της κοινωνικής δικαιοσύνης»*. Σύμφωνα με τις σχετικές μελέτες του Συνδέσμου, η αύξηση της συμμετοχής της ελληνικής βιομηχανίας στο 15 % του ΑΕΠ, που είναι ο ευρωπαϊκός μέσος όρος, σε ορίζοντα δεκαετίας θα μπορούσε να δημιουργήσει επιπλέον 550.000 θέσεις εργασίας, δίνοντας έτσι μία διάσταση βιομηχανικής πολιτικής στην εθνική στρατηγική για την πολιτική της απασχόλησης.⁴⁴⁹

⁴⁴⁹ Παρέμβαση ΣΕΒ για τη Βιομηχανική Πολιτική ενόψει του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 19 Ιουνίου 2017, [Δελτία Τύπου & Ανακοινώσεις](#).

28/8/2017: Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με Υπουργό Εργασίας για επικείμενο νομοσχέδιο

Η Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης Έφη Αχτσιόγλου, η Αναπληρώτρια Υπουργός Κοινωνικής Αλληλεγγύης Θεανώ Φωτίου και ο Υφυπουργός Κοινωνικής Ασφάλισης Αναστάσιος Πετρόπουλος συναντήθηκαν με τους εκπροσώπους των εθνικών κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ). Σκοπός της συνάντησης ήταν η ενημέρωση των κοινωνικών εταίρων από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας για το νομοσχέδιο που θα κατατίθετο την επομένη στη Βουλή και περιλάμβανε όπως υποστήριζε παρεμβάσεις σε τρεις άξονες με θετικό πρόσημο για τους εργαζόμενους και την κοινωνική πλειοψηφία. Ένα **πλέγμα ρυθμίσεων** για την **ενίσχυση** και **επέκταση** των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που αφορούσε στην καταπολέμηση της αδήλωτης, υποδηλωμένης και απλήρωτης εργασίας. Επίσης, ασφαλιστικές διατάξεις για την πληρέστερη εφαρμογή της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης και την ικανοποίηση αιτημάτων συγκεκριμένων κατηγοριών ασφαλισμένων, ρυθμίσεις για την ισότιμη συμμετοχή των Ατόμων με Αναπηρίες, στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας οι ρυθμίσεις του νομοσχεδίου⁴⁵⁰ ([4472/2017](#)) στόχευαν στο να βελτιώσουν ουσιαδώς πτυχές της καθημερινότητας χιλιάδων εργαζομένων.

24/10/2017: Ημερίδα ΣΕΒ: "Το μέλλον της Εργασίας μετά το Μνημόνιο"

Ο ΣΕΒ οργάνωσε ημερίδα με θέμα το μέλλον της Εργασίας μετά το Μνημόνιο με συμμετοχή των Προέδρων των πέντε κοινωνικών εταίρων και του Προέδρου της ΟΚΕ. Σκοπό είχε τη συζήτηση των προκλήσεων από την επίπτωση της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης στις εργασιακές σχέσεις και στην οργάνωση της εργασίας, καθώς και τις εθνικές συναινέσεις που θεωρούνταν αναγκαίες προκειμένου να μην χαθεί το τρένο για την Ελλάδα σε σχέση με τη **νέα ψηφιακή οικονομία**.

⁴⁵⁰ Για τον νόμο στον σύνδεσμο [Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις](#).

Στην ημερίδα αυτή φάνηκε ένα **υποβόσκων συγκρουσιακό κλίμα** μεταξύ των **μεγάλων και των μικρών εργοδοτών**, κυρίως μεταξύ του ΣΕΒ και της ΕΣΕΕ, με χαρακτηριστικές τις αποστροφές του λόγου του **Πρόεδρου της ΕΣΕΕ Β. Κορκίδη** ο οποίος είπε για τον ΣΕΒ ότι «*οραματίζεται το μέλλον με ολίγον από εργασιακά*», «*Η τάση που υπάρχει για micro επιχειρήσεις έγινε γαργάρα*», «*Στην ΕΣΕΕ είμαστε πολίτες της χώρας και έμποροι του κόσμου ενώ στον ΣΕΒ δεν είστε ούτε πολίτες της χώρας αλλά βιομήχανοι των Βαλκανίων*» και «*Με κάθε τεχνολογική επανάσταση θα κάνουμε επαναπροσέγγιση των εργασιακών και των κοινωνικών ζητημάτων*;». Επίσης, ενώ έκανε απευθείας μομφή για τις τακτικές που χρησιμοποίησε ο ΣΕΒ για τα εργασιακά και τον κοινωνικό διάλογο, εξήρε ταυτόχρονα τον ρόλο και τις θέσεις του κ. Χ. Κυριαζή ως επικεφαλής των εργασιακών σχέσεων του Συνδέσμου.

Οι **απαντήσεις του Προέδρου του ΣΕΒ Θ. Φέσσα** ήταν ότι αφενός ο κ. Κυριαζής εκπροσωπεί τον ΣΕΒ και τις θέσεις του και για αυτό το λόγο εκλαμβάνει τα συγχαρητήρια ως συγχαρητήρια για τις επίσημες θέσεις του ΣΕΒ. Επίσης, διευκρίνισε ότι «*Ορισμένοι παρερμήνευσαν ή δεν έπιασαν το μήνυμα.. Ο ΣΕΒ ανοίγει μία κουβέντα (που πρέπει να γίνει και στην Ελλάδα) για το πώς διαμορφώνεται ο χώρος της εργασίας και το πώς θα διευθετηθούν οι θέσεις εργασίας στο μέλλον και πως πρέπει να γίνει αυτό και μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Οι ΜμΕ είναι η ραχοκοκαλιά κάθε οικονομίας. Οι μικρές όμως πρέπει να γίνουν μεσαίες, οι μεσαίες μεγάλες και οι μεγάλες πολυεθνικές (εάν θέλουμε να δει προκοπή αυτός ο τόπος). Ο ΣΕΒ θέλει να υπάρχει το πλαίσιο, η νοοτροπία και η προοπτική οι επιχειρήσεις να μεγαλώνουν. Δεν πάσχουμε στην Ελλάδα από τις πολλές μικρές, πάσχουμε από τις λίγες μεγάλες. Στόχος επομένως του ΣΕΒ είναι να βοηθήσει και να ενθαρρύνει να μεγαλώσουν οι επιχειρήσεις*». Επίσης, «*....είναι ξεκάθαρο ποιες είναι οι επιχειρήσεις οι οποίες τηρούν όλους τους κανόνες όχι μόνο του νόμου αλλά της ουσίας και της ηθικής στην απασχόληση*» και «*Δυστυχώς στην Ελλάδα ζήσαμε πολεμικές συνθήκες, μία κρίση πολύ βαθιά από την οποία πρέπει να ξεφύγουμε και για να επιτευχθεί αυτό είναι αναγκαίο όλοι να κάνουν τακτικές υποχωρήσεις με σεβασμό στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των άλλων... αλλά το να γυρίσουμε πίσω στο 2009 και να ζητήσουμε (οι κοινωνικοί εταίροι) αύξηση κατώτατου μισθού και ιδιαίτερα από αυτούς που δεν μπορούν να το παρέχουν για να αυξηθεί η κατανάλωση εις βάρος της παραγωγής και ιδιαίτερα των διεθνών εμπορεύσιμων αλυσίδων αξιών θα μας γυρίσει βαθύτερα στην*

κρίση. Στην κρίση δεν βρεθήκαμε εξαιτίας του υπερδανεισμού για επενδύσεις αλλά της κατανάλωση και του μοιράσματος του χρήματος.. Τώρα, εάν έχουμε ταυτότητα και μπορούμε.. να διαπραγματευτούμε ως κοινωνικοί εταίροι για άλλα πράγματα εκτός του κατώτατου μισθού»

Η **ΓΣΕΒΕΕ** σημείωσε πως θα έπρεπε να βλέπαμε πρώτα την οικονομία μετά την κοινωνία και μετά τον κλάδο. Έκανε **αυτοκριτική** για τον παρελθοντικό τρόπο με τον οποίο γινόντουσαν οι **αυξήσεις ντόμινο** και υποστήριξε πως πρέπει να λάβουν μέρος όταν έρθει η ανάπτυξη, αυτοί που πλήρωσαν την κρίση, δηλαδή η κοινωνία και οι επιχειρήσεις. Ο Πρόεδρος της ευχήθηκε χαρακτηριστικά *«Μακάρι να μείνουν 5 οι βασικοί κοινωνικοί εταίροι»* εκφράζοντας τη μομφή του για το πως η κυβέρνηση αντιμετώπισε το ζήτημα του ΣΒΕΕ. Επίσης, κάλεσε για την αποδοχή ενός νέου παραγωγικού μοντέλου που θα προέκυπτε από τον διάλογο μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και ζήτησε την εκκίνηση τριμερούς διαλόγου για την εκπαίδευση.

Ο **ΣΕΤΕ** διατύπωσε πως υπάρχει γενικότερη μεθόδευση όσον αφορά το να αποσχιστεί ένα μέρος ενός κοινωνικού εταίρου (εννοώντας του ΣΕΒ από τον ΣΒΒΕ) και ότι **οι κυβερνήσεις δημιουργούν φορείς για ευρύτερο διάλογο** που χρησιμεύουν ως **άλλοθι** (πχ εθνική επιτροπή διαλόγου). Ακόμη, ότι ο τουρισμός δημιουργεί θέσεις εργασίας αλλά όχι τόσο ποιοτικές όσο θέλει και είναι αναγκαίο να αντιμετωπίζεται η εποχικότητα που τον χαρακτηρίζει.

Τέλος, ο **Πρόεδρος της ΟΚΕ** αναφέρθηκε στην πίεση που έχουν δεχθεί οι κοινωνικοί εταίροι και το πλήγμα που έχει υποστεί ο κοινωνικός διάλογος τα χρόνια της κρίσης. Επισήμανε πως «δεν υπάρχει μόνο μία αγωνία για το μέλλον της εργασίας μετά το Μνημόνιο, υπάρχει μία αγωνία για το μέλλον τα εργασίας και αφορά σε όλον τον κόσμο... ο μέσος άνθρωπος σήμερα ασφυκτιά. Βρίσκεται ανάμεσα στο φόβο εάν θα έχει μία αξιοπρεπή εργασία και στην ιδιοτέλεια των ισχυρών. Αναρωτιέται τι ακριβώς συμβαίνει και πιο είναι το μέλλον του». Επιπλέον, ισχυρίστηκε ότι «Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ευθύνη για ότι συμβαίνει στη χώρα μας. Δεν φταίνε μόνο οι πολιτικοί.. **Οι εργοδότες έχουν μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης** καθώς η κυβέρνηση τους βλέπει πιο συχνά.. Πρέπει να μάθουμε να μιλάμε, όχι όμως χωρίς να ακούμε».⁴⁵¹

⁴⁵¹ Αναλυτικά οι ομιλίες στους ακόλουθους συνδέσμους - [Θ. Φέσσας](#), [Χ.Κυριαζής](#), [φωτογραφίες με τους συμμετέχοντες](#) και [Δελτίο Τύπου ΣΕΒ 26/10/2017](#).

1/9/2017 Κείμενο παρατηρήσεων στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων (CEACR), της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)

Ο ΣΕΒ, με την υποστήριξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργοδοτών (IOE), την 1/9/2017 κατέθεσε κείμενο παρατηρήσεων στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων (CEACR), της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)⁴⁵². Το κείμενο απαντούσε στο άμεσο αίτημα και τις παρατηρήσεις που είχε υποβάλει η Επιτροπή στην Ελληνική Κυβέρνηση και αποτελούσε τη θέση ΣΕΒ για την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης 98 «Περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογική διαπραγματεύσεως» (1949) και για το θέμα της διαιτησίας.

Στο εν λόγω υπόμνημα, ο ΣΕΒ απαντούσε σε αιτιάσεις της ΓΣΕΕ και τεκμηρίωνε τις θέσεις του αναφερόμενος στην προϋπάρχουσα πρακτική της διαπραγμάτευσης της ΕΓΣΣΕ σε σχέση με τον καθορισμό του κατώτατου μισθού και υποστήριζε ότι **ο καθορισμός του κατώτατου μισθού από τον Υπουργό Εργασίας και όχι από τους κοινωνικούς εταίρους δεν ήταν αντίθετος με την πρακτική που υπήρχε σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες**. Επίσης, υποστήριζε ότι οι πρόσφατες νομοθεσίες των μνημονίων ούτε εξάλειψαν ούτε έθεσαν νομικά εμπόδια στη διαπραγμάτευση και σύναψη ΣΣΕ, αλλά οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε ένα οικονομικό περιβάλλον με αρνητικό πληθωρισμό απέφευγαν να ασκούν πίεση για αύξηση των συμφωνημένων μισθών, σε αντίθεση με ό,τι γινόταν παλαιότερα πριν την αρχή της κρίσης.

Για την αναβολή του δικαιώματος του Υπουργού Εργασίας για **επέκταση** των ΣΣΕ ισχυριζόταν ότι αυτή δεν προβλεπόταν από καμία διεθνή συνθήκη, σύσταση ή από τον ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, και σε καμία περίπτωση δε συνέβαινε αυτό που ισχυριζόταν η ΓΣΕΕ, ότι δηλαδή είχε προκληθεί «παράλυση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις». Τουναντίον, με το προηγούμενο καθεστώς της επέκτασης, δημιουργείτο πραγματικό πρόβλημα αφού το Υπουργείο δεν είχε στοιχεία για τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονταν, προκαλώντας έτσι σημαντικές στρεβλώσεις στην αγορά σε ορισμένες περιπτώσεις.

⁴⁵² [SEV's comments on the application of ILO ratified conventions in Greece](#), August 28, 2017.

Επίσης, σχετικά με το επιχείρημα της ΓΣΕΕ ότι η νομοθεσία επέτρεπε σε ανεπίσημα μορφώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, ο ΣΕΒ υποστήριζε ότι αυτό συνέβαινε μόνο όταν δεν υπήρχαν αναγνωρισμένα συνδικάτα, κατάσταση που ήταν σύμφωνη με τη Διεθνή Σύσταση 95 από 1951. Σε διαφορετική περίπτωση, λόγω μεγέθους, το 98% των επιχειρήσεων που κάλυπταν το 60% των εργαζομένων δε θα μπορούσαν να έχουν συλλογική εκπροσώπηση.

Επιπρόσθετα, ο ΣΕΒ τασσόταν ενεργά υπέρ του κοινωνικού διαλόγου, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των αρχών και των δικαιωμάτων που εκπορεύονταν από τη ΔΟΕ. Στο πλαίσιο αυτό, ο ΣΕΒ υποστήριζε ότι στο παρελθόν είχε επανειλημμένως αποπειραθεί να κάνει σχετικές προτάσεις στους λοιπούς κοινωνικούς εταίρους, στη ΓΣΕΕ και στο κράτος. Μάλιστα, σε αντίθεση με την τότε αντίληψη της ΓΣΕΕ και της κυβέρνησης, ο ΣΕΒ πίστευε πως υπήρχε αρκετή προστασία και κεκτημένα για τις εργασιακές σχέσεις τα οποία σε καμία περίπτωση δεν αναιρούντο. Η επαναφορά όμως της υποχρεωτικής διαιτησίας αντιτίθετο και καταστρατηγούσε τις διεθνείς προβλέψεις της ΔΟΕ, κατάσταση για την οποία η χώρα μας είχε καταδικαστεί πολλές φορές.

22/12/2017: Επιστολή ΣΕΒ για ΕΓΣΣΕ 2018

Στην επιστολή⁴⁵³ του ο ΣΕΒ προς τους κοινωνικούς εταίρους ενόψει της επικείμενης τότε διαπραγμάτευσης της ΕΓΣΣΕ του 2018 ανέφερε ότι λόγω των οικονομικών και πολιτικών συνθηκών πίστευε ότι οι κορυφαίες οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων θα έπρεπε να στοχεύουν στην επίτευξη των προϋποθέσεων για την αύξηση βιώσιμων θέσεων εργασίας και για τη βελτίωση των εισοδημάτων. Όπως χαρακτηριστικά αναφερόταν, *«Η εξέλιξη στη μείωση της ανεργίας είναι θετική, αλλά ο αριθμός των ανέργων ακόμη κινείται σε απαράδεκτα υψηλά επίπεδα»*. Σύμφωνα με τον ΣΕΒ, η τότε πρόσφατη «διακήρυξη της Κωνσταντινούπολης» του ILO έθετε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο για τις πολιτικές που θα έπρεπε να υποστηρίξουν ή ακόμη και να διαμορφώσουν υπό μορφή προτάσεων. Ο ΣΕΒ στην εν λόγω επιστολή του αποτύπωνε 7 ζητήματα που θεωρούσε σκόπιμο να συζητιόντουσαν στο πλαίσιο των μελλοντικών συναντήσεων τους, προκειμένου να μπορέσουν οι κοινωνικοί εταίροι να

⁴⁵³ [Προτεινόμενα αντικείμενα προς συζήτηση εν όψει της νέας ΕΓΣΣΕ 2018](#), ΣΕΒ 22 Δεκεμβρίου 2017.

συνεισφέρουν ενεργητικά στον στόχο αυτό. Ο ΣΕΒ θεωρούσε ότι έτσι θα ενεργοποιούταν στην πράξη το Βήμα Συνεργασίας, σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 8 της ΕΓΣΣΕ 2008 αλλά και με το πνεύμα της κοινής Δήλωσης των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων στο Gothenburg.

Πιο αναλυτικά, τα 7 ζητήματα που έθετε ο ΣΕΒ ήταν τα εξής:

1. Επανεκκίνηση επιχειρήσεων – διάσωση θέσεων εργασίας:

Πρόταση για πρότυπη, πιλοτική δράση που θα κινητοποιούσε κεφάλαια, τεχνογνωσία και ανθρώπους από διεθνείς χρηματοδοτικούς οργανισμούς και από τον ιδιωτικό τομέα. Προτεινόταν να συσταθεί κοινή τεχνική ομάδα μελέτης η οποία θα εισηγείτο για την ανάληψη πιλοτικής πρωτοβουλίας που θα αποσκοπούσε να κινητοποιήσει τις δυνάμεις της αγοράς, εντός και εκτός της χώρας, δημιουργώντας φαινόμενο χιονοστιβάδας «επανεκκίνησης». Σύμφωνα με τον ΣΕΒ, ο ρόλος των εθνικών κοινωνικών εταίρων ήταν να προκαλούσαν την ίδρυση μιας πρωτοβουλίας με ιδιωτικά και διεθνή κεφάλαια και με ιδιωτικοοικονομική λειτουργία, να έθεταν τους κανόνες που θα διασφάλιζαν την καλύτερη προστασία βιώσιμων θέσεων εργασίας, την καλύτερη προστασία από στρεβλώσεις του ανταγωνισμού και την αποφυγή κρατικού παρεμβατισμού, και όχι να διαχειριζόντουσαν οι ίδιοι χρήματα ή μεμονωμένες περιπτώσεις αναδιάρθρωσης.

2. Ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης:

Πρόταση για ένα πρόσθετο, αξιόπιστο, δίκτυο ασφαλείας για τους απόμαχους της εργασίας, για τη δημιουργία του οποίου ήταν σκόπιμο οι εταίροι να συστήσουν τεχνική ομάδα μελέτης που θα εισηγούνταν στις Διοικήσεις των οργανώσεων τους τα εξής:

α) Επιθυμητά σημεία βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου για τα Επαγγελματικά Ταμεία

β) Προτεινόμενο σχήμα νέου Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου με στόχο την υποστήριξη των κατηγοριών εκείνων που αναμενόταν να έχουν περισσότερο ανάγκη πρόσθετου εισοδήματος κατά την συνταξιοδότηση

γ) Προϋποθέσεις χρηματοδότησης ενός τέτοιου Ταμείου λαμβάνοντας υπόψη τους ασφυκτικούς οικονομικούς περιορισμούς της συγκυρίας τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών.

3. Σύσταση συμβουλίου τρίμερους διαβούλευσης (ΔΣΕ 144):

Πρόταση για να υπάρξει συμφωνία μεταξύ των θεσμικών κοινωνικών εταίρων ώστε να προτεινόταν στην Κυβέρνηση η δημιουργία ενός διαρκούς τρίμερους Συμβουλίου και το οποίο θα είχε αρμοδιότητα για την διεξαγωγή των διαβουλεύσεων που προβλέπονταν στην ΔΣΕ 144, και στη Σύσταση 152 παράγραφος 2(3)α. Εναλλακτικά θα μπορούσαν οι κοινωνικοί εταίροι να πρότειναν την δημιουργία ενός διαρκούς Συμβουλίου τρίμερους εκπροσώπησης, όπως είχε προταθεί στο [«Κείμενο Πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ: Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τρίμερους κοινωνικού διαλόγου»](#) (Νοέμβριος 2015)⁴⁵⁴. Στην περίπτωση αυτή η αρμοδιότητα ενός τέτοιου Συμβουλίου θα ήταν πολύ ευρύτερη, όπως προβλεπόταν και στη Σύσταση 152, παράγραφος 2(3)β της ΔΣΕ 144..

4. Διαιτησία: συμφωνία για ένα νέο σύστημα:

Ο ΣΕΒ υποστήριζε ότι ο θεσμός της διαιτησίας του ν.1876/90 ήταν αντίθετος με τις ΔΣΕ 98 και 154. Πρότεινε επομένως οι εμπλεκόμενοι φορείς να εγκαθίδρυσαν ένα νέο σύστημα διαιτησίας που να ήταν σύμφωνο με τις ΔΣΕ, για όσες περιπτώσεις δεν ενέπιπταν στις «ουσιώδεις υπηρεσίες» (“essential services”) ή δεν αποτελούσαν απειλή για την κοινωνική ειρήνη. Δεν παράβλεπε το γεγονός ότι, με απόφαση του ΣτΕ, το κράτος θεωρούσε συνταγματική του υποχρέωση να εγκαταστήσει ένα μηχανισμό υποχρεωτικής διαιτησίας για την προστασία της κοινωνικής ειρήνης, παρατηρούσε ότι θα έπρεπε να υπήρχε ορατή απειλή για την κοινωνική ειρήνη, κάτι που κατά την άποψη του δεν συνέβαινε στις περιπτώσεις που είχαν εξεταστεί μέχρι τότε από τον ΟΜΕΔ. Επίσης, πίστευε πως οι διεθνείς κανόνες αποδέχονταν σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας όσον αφορά μόνον στις «ουσιώδεις υπηρεσίες», με την στενή έννοια του όρου, δηλαδή σε εκείνες των οποίων η διακοπή θα μπορούσε να έθετε σε κίνδυνο την ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία ολόκληρου ή μέρους του πληθυσμού. Τέλος, ο ΣΕΒ θεωρούσε ότι θα ήταν επωφελές για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις να υπήρχε θεσμοθετημένο ένα σύστημα επίλυσης διαφορών στο πρότυπο του Βρετανικού ACAS, που θα έπρεπε να στηριχτεί από όλους τους κοινωνικούς εταίρους και θα άνοιγε νέα σελίδα στον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα.

⁴⁵⁴ https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50559/keimeno_koinonikou_dialogou_2015.pdf

5. Μέλλον της εργασίας:

Ο ΣΕΒ πρότεινε την διεξαγωγή δομημένης διμερούς διαβούλευσης με επίκεντρο τα θέματα του Μέλλοντος της Εργασίας όπως είχαν προταθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας. Γύρω από τις εξής 4 εξειδικευμένες, σύμφωνα με τα ελληνικά δεδομένα, θεματικές ενότητες:

α. Εργασία και κοινωνία: Επικέντρωση στην απόκτηση δεξιοτήτων κατάλληλων για οικονομία της γνώσης. Το θέμα αυτό συνδεόταν εν μέρει και με τη χρηματοδότηση της επαγγελματικής κατάρτισης, που προτεινόταν να συζητηθεί στο σημείο 6 παρακάτω.

β. Αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας: Αξιολόγηση νέων μορφών εργασιακών σχέσεων και μέτρα αντιμετώπισης των οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων που προκαλούσε η (μακροχρόνια) ανεργία.

γ. Οργάνωση της εργασίας και παραγωγή: Συσχέτιση σημερινών συνθηκών της διεθνώς ανταγωνιστικής παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών με την κλασική agenda όρων και ρυθμίσεων της εργασίας.

δ. Διακυβέρνηση της εργασίας: Συγκροτημένο σύστημα διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας. Το θέμα αυτό συνδεόταν εν μέρει και με τη Σύσταση Τριμερούς Συμβουλίου.

Σύμφωνα με τον ΣΕΒ, η προτεινόμενη διαβούλευση στα πρώτα της στάδια ήταν σκόπιμο να αξιοποιούσε το σημαντικό υλικό που είχε ήδη συλλεγεί από την διεθνή διαβούλευση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, και να προέβαινε σε «τεχνική» αποτύπωση των προβλημάτων και προκλήσεων. Επειδή όμως πολλά από τα εν λόγω θέματα είχαν σημαντική επίπτωση, ή και ευθέως ενέπλεκαν και άλλες σημαντικές ομάδες απασχολουμένων πέραν της μισθωτής εργασίας,, ο ΣΕΒ πρότεινε να διεξαγόntonτοσαν στο πλαίσιο της ΟΚΕ με συμμετοχή των αντίστοιχων φορέων.

6. Μελέτη χρηματοδότησης του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, των συνδικαλιστικών φορέων και των ινστιτούτων τους:

Ο ΣΕΒ για την επαγγελματική κατάρτιση έκανε διάφορες προτάσεις οι οποίες μεταξύ άλλων οι σημαντικότερες ήταν η χρηματοδότηση της επαγγελματικής ενδο-επιχειρησιακής και δι-επιχειρησιακής κατάρτισης των εργαζομένων τις οποίες θεωρούσε ως σημαντικότερο όλων καθότι ήταν κρίσιμες για την επάνοδο της

παραγωγικής βάσης σε τροχιά βιώσιμης ανάπτυξης και αύξησης της απασχόλησης. Επίσης, για τη χρηματοδότηση των λειτουργικών εξόδων των εργατικών οργανώσεων που καλύπτονταν από τις πηγές της πρώην Εργατικής Εστία, τη χρηματοδότηση των φορέων που συνδιοικούνταν από τους κοινωνικούς εταίρους, όπως ο ΟΜΕΔ και το ΕΛΙΝΥΑΕ.

7. Συμφωνία πλαίσιο με κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις:

Με σκοπό να ενισχυθεί η καλόπιστη συλλογική διαπραγμάτευση ο ΣΕΒ πρότεινε συμφωνία-πλαίσιο βασισμένη στα παρακάτω:

- Να λαμβανόταν υπόψη στους βασικούς δείκτες, ο δείκτης παραγωγικότητας της εργασίας διότι παρείχε μια σταθερή βάση για ενημερωμένες και ουσιαστικές διαπραγματεύσεις και για όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικές διαδικασίες καθορισμού κατωτάτων μισθών κατά κλάδο.
- Την ανάγκη ώστε οι δύο πλευρές να λάμβαναν υπόψη και τις οικονομικές επιπτώσεις από τη διαμόρφωση του σχετικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και έναντι των εμπορικών της εταίρων.
- Τις αναγκαίες διαθέσιμες και αξιόπιστες πληροφορίες και στοιχεία (μακροοικονομικά, αγοράς εργασίας, μισθών, κλάδων) και δείκτες που θα έπρεπε να λαμβάνονται υπόψιν, και την δυνατότητα πρόσβασης των κοινωνικών εταίρων σε αυτά (ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΓΑΝΗ, ΕΦΚΑ),
- Την ανάγκη να λειτουργούσε ως οδηγός προσανατολισμού στη διαδικασία διαμόρφωσης των μισθών ο τομέας των εξαγωγίμων διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων, ώστε να συνέβαλε στον παραγωγικό μετασχηματισμό της οικονομίας και στη βιώσιμη ανάπτυξη.

14/2/2018: Ολομέλεια ΟΚΕ στο Ζάππειο για το "Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο"

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή παρουσίασε στην ολομέλεια της σχέδιο με τους βασικούς **άξονες παρέμβασης** για την **αναπτυξιακή στρατηγική** της χώρας. Ήταν το αποτέλεσμα δύσκολων διαβουλεύσεων, που ξεκίνησαν τον Ιούνιο του 2016,

οπότε ζητήθηκε στην ΟΚΕ με διακομματική συμφωνία στη Βουλή, να παρουσιάσει ένα Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο. Το σχέδιο αυτό είχε στόχο να βοηθήσει τη χώρα να ξεπεράσει τη βαθιά και πολυεπίπεδη κρίση που βίωνε και η οποία δεν περιοριζόταν μόνο στην οικονομία αλλά ενείχε στοιχεία πολιτισμικής, ηθικής και κοινωνικής παρακμής. Η μεγάλη δημοσιονομική προσαρμογή και κυρίως η υπέρβαση των δημοσιονομικών στόχων τα δύο προηγούμενα χρόνια είχαν βελτιώσει σημαντικά την αξιοπιστία της χώρας στις διεθνείς αγορές. Ωστόσο, αποτελούσε κοινή διαπίστωση ότι οι θετικές εξελίξεις δεν συνιστούσαν μια αναπτυξιακή δυναμική της οικονομίας η οποία να μπορούσε να ανταποκριθεί στον διεθνή ανταγωνισμό.

Η ΟΚΕ, έχοντας εντοπίσει τα διαρθρωτικά προβλήματα της εγχώριας οικονομίας, πίστευε στην ανάγκη σχεδιασμού και εφαρμογής ενός ολοκληρωμένου και συνεκτικού προγράμματος αναπτυξιακού προσανατολισμού. Για αυτό τον λόγο, συνέστησε Επιτροπή Εργασίας για την καταγραφή όλων των παραγωγικών τάξεων και την ανάδειξη των σημείων σύγκλισης. Το Αναπτυξιακό σχέδιο που παρουσιάστηκε και παραδόθηκε στη Βουλή, τα κόμματα και τους κοινωνικούς εταίρους, αναγνώριζε την ανάγκη για μείωση της ανεργίας και δημιουργία σταθερών και ποιοτικών θέσεων εργασίας. Τόνιζε ότι είναι απαραίτητη η δημιουργία μιας εξωστρεφούς οικονομίας που θα βασίζεται στις επενδύσεις, τη γνώση και την καινοτομία, με ταυτόχρονο επανασχεδιασμό του εκπαιδευτικού συστήματος καθώς και προώθηση της έρευνας και σύνδεσή της με την παραγωγή.

Επίσης, επιβεβαίωνε την ανάγκη μιας σύγχρονης και αποδοτικής δημόσιας διοίκησης και ενός οικονομικού περιβάλλοντος με δυνατότητα επικερδούς επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τέλος, ξεκαθάριζε ότι είναι αναγκαία η αντιμετώπιση της κακονομίας και της πολυνομίας καθώς και η διαμόρφωση ενός σταθερού και αναπτυξιακού φορολογικού συστήματος. Εντούτοις, η επιτυχημένη εφαρμογή του Εθνικού Αναπτυξιακού Σχεδίου θα εξαρτιόταν από την εκάστοτε κυβέρνηση, τις πολιτικές δυνάμεις και τα κόμματα που έχουν τα δικά τους επεξεργασμένα σχέδια δημόσιας δράσης και πολιτικών προτεραιοτήτων.

Οι **κεντρικοί αναπτυξιακοί στόχοι** του Σχεδίου ήταν οι εξής:

1. Μείωση της ανεργίας και αύξηση της ποιοτικής απασχόλησης.
2. Προσέλκυση καινοτόμων επενδύσεων και βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

3. Ενίσχυση εξωστρέφειας και εκσυγχρονισμός του παραγωγικού δυναμικού σε όλους τους τομείς της οικονομίας.
4. Αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου και προσαρμογή των δεξιοτήτων στις σύγχρονες απαιτήσεις.
5. Μείωση φτώχειας και ανισοτήτων.
6. Προστασία της φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς μας με ξεκάθαρους κανόνες και σαφείς τρόπους που θα επιτρέπουν το συνδυασμό της οικονομικής ανάπτυξης και την προστασία των φυσικών οικοσυστημάτων.⁴⁵⁵

12/3/2018: Συνάντηση ΣΕΒ με Υπουργό εργασίας

Συζητήθηκαν η **επεκτασιμότητα** των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας η οποία επρόκειτο να ισχύσει από τον Αύγουστο του 2018, η λειτουργία του θεσμού της **Διαιτησίας** και η αλλαγή της αρχιτεκτονικής του **προστίμου για την αδήλωτη εργασία**.

26/4/2018 Κοινή Επιστολή ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ-ΣΕΤΕ σχετικά με την Ανεξάρτητη Νομική Γνώμη για τη Διαιτησία, 26/4/2018.

Οι Εργοδοτικοί Φορείς (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) απέστειλαν κοινή επιστολή⁴⁵⁶ στην Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης κα. Έφη Αχτσιόγλου, με την οποία ζητούν ενημέρωση σχετικά με την «Ανεξάρτητη Νομική Γνώμη για τη Διαιτησία».

Στην επιστολή τους επαναλάμβαναν τη θέση που έχουν διατυπώσει για το ζήτημα της διαιτησίας, στο πλαίσιο της κύρωσης του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη σημειώνοντας ότι είναι επιτακτική ανάγκη να εναρμονιστεί η ελληνική νομοθεσία με τις διεθνείς συμβάσεις και να μην αγνοεί τις ευθείες συστάσεις που έχει απευθύνει στην ελληνική κυβέρνηση η αρμόδια Επιτροπή της ΔΟΕ (2015), σχετικά με την αντίθεση της υποχρεωτικής διαιτησίας προς τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Οι οργανώσεις επιχειρηματολόγούσαν ότι οι διεθνείς

⁴⁵⁵ Οι παρεμβάσεις των [Χ. Κυριαζή ΣΕΒ](#), [Β. Κορκίδη ΕΣΕΕ](#), [Γ. Ρέτσου ΣΕΤΕ](#).

⁴⁵⁶ [Ανεξάρτητη Νομική Γνώμη για τη Διαιτησία – Ενημέρωση Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων](#), 26 Απριλίου 2018. ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ.

συμβάσεις, όπως ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, αναγνώριζαν με σαφήνεια τη συλλογική αυτονομία και το δικαίωμα των εργαζομένων και εργοδοτών να ρυθμίζουν τις σχέσεις τους με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις υπό καθεστώς ισότητας, δικαιοσύνης και ελευθερίας, και, ως τέτοιες θα έπρεπε να γινόντουσαν σεβαστές. Πρόσθεταν δε, ότι σε κάθε περίπτωση θεωρούσαν ότι η καθιέρωση στο ελληνικό δίκαιο συναινετικής διαδικασίας θα λειτουργούσε ενισχυτικά της ελευθερίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, και κατ' επέκταση της ευθύνης των κοινωνικών εταίρων για την οικονομική πρόοδο της χώρας, όπως εξάλλου ορίζουν και οι σχετικές ΔΣΕ. Σε άλλο σημείο της κοινής επιστολής επισήμαιναν χαρακτηριστικά ότι «αποτελεί για εμάς κρίσιμο ζήτημα το γεγονός ότι ως θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι δεν έχουμε καμία ενημέρωση/ πληροφόρηση σχετικά με την ανάθεση της ανεξάρτητης νομικής γνώμης για την υποχρεωτική διαιτησία και το σχετικό χρονοδιάγραμμα διαχείρισης του έργου και του θέματος της υποχρεωτικής διαιτησίας» και πρόσθεσαν ότι το κείμενο της νομικής γνώμης που θα παραδιδόταν στο Υπουργείο Εργασία θα έπρεπε να κοινοποιούταν και στους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους. Οι ίδιοι επιθυμούσαν πριν την οριστικοποίηση του να ελάμβαναν γνώση των προτάσεων και παρατηρήσεων και να υπήρχε η δυνατότητα να προσαρτηθούν τα σχόλια και οι παρατηρήσεις τους στην τελική ανεξάρτητη νομική γνώμη, έτσι ώστε «ο τελικός αποδέκτης να μπορέσει να διαμορφώσει μία ισορροπημένη άποψη».⁴⁵⁷

10/5/2018: Κοινή επιστολή ΣΕΒ και ΣΕΤΕ σχετικά με την Διαιτησία

Ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ απέστειλαν επιστολή⁴⁵⁸ από κοινού προς την Υπουργό Εργασίας Ε. Αχτσιόγλου σχετικά με την υποχρεωτική διαιτησία, και ειδικότερα σχετικά με τη μελέτη⁴⁵⁹ που τους είχε κοινοποιηθεί από το Υπουργείο στις 4 Μαΐου 2018. Σύμφωνα με τις Οργανώσεις, η διαιτησία συνιστούσε ένα εξαιρετικής σημασίας ζήτημα για τα μέλη τους. Θεωρούσαν ότι δεν είχε διενεργηθεί επαρκής διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους επί του κρίσιμου ζητήματος της υποχρεωτικής διαιτησίας και ότι το περιορισμένο χρονικό διάστημα για την παρουσίαση των τεκμηριωμένων

⁴⁵⁷ Η απάντηση της Υπουργού: [Για την επιστολή των εργοδοτικών φορέων](#), 8 Μαΐου, 2018. Ανακοινώσεις Τύπου. Υπουργείο Εργασίας.

⁴⁵⁸ [Νομική Γνώμη για τη Υποχρεωτική Διαιτησία – Αρχική Τοποθέτηση ΣΕΒ και ΣΕΤΕ](#), 10 Μαΐου 2018.

⁴⁵⁹ Capital.gr, [Αυτές είναι οι πέντε προτάσεις για τις αλλαγές στη Διαιτησία](#), 9/5/2018.

θέσεων τους επί τη σχετική μελέτη δεν ήταν σύμφωνη με τις βασικές αρχές της τριμερούς διαβούλευσης, όπως αυτή ορίζονται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

Σύμφωνα με τους ΣΕΒ και ΣΕΤΕ, στη μελέτη δε γινόταν αναφορά στις θέσεις των οργάνων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με το ρόλο τις υποχρεωτικής διαιτησίας στην ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ αγνοούσε τις προβλέψεις του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του 1996 που είχε επικυρώσει η χώρα μας με τον Ν. 4359/2016, ειδικότερα το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης (θέμα διαιτησίας). Βασική τους θέση ήταν ότι σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 2307/2014 απόφαση του ΣτΕ, η υποχρεωτική διαιτησία είχε επικουρικό χαρακτήρα σε σχέση με τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ προσέθεταν ότι προσέβλεπαν με καλή πίστη, στη διεξαγωγή ουσιαστικής και επαρκούς διαβούλευσης με τους θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους, η οποία θα μπορούσε να διεξαχθεί στο πλαίσιο της ΟΚΕ προκειμένου να υπήρχε από κοινού μία διαδικασία που θα διευκόλυνε και θα ενίσχυε την ελευθερία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μέσα στα πλαίσια των σχετικών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, με στόχο την οικονομική πρόοδο της χώρας.

16/5/2018: Υπόμνημα **ΣΕΒ** Κοινή επιστολή **ΣΕΒ** και **ΣΕΤΕ** σχετικά με τις παρατηρήσεις τους επί των προτάσεων που περιλαμβάνονται στη «Μελέτη για το ρόλο της διαιτησίας για το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων»,

Ενόψει συνάντησης με την Υπουργό Εργασίας, ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ, γνωστοποίησαν τη θέση τους για τη Διαιτησία και της απέστειλαν κοινή επιστολή⁴⁶⁰ ενημερώνοντας την ότι:

- Συμφωνούσαν να επανερχόταν το δικαίωμα (αντί της υποχρέωσης που προβλεπόταν τότε) του Μεσολαβητή να υποβάλει Πρόταση Μεσολάβησης. Αυτό θα έπρεπε να ήταν σαφώς ορισμένο ως δικαίωμα και η άσκησή του να προϋπόθετε ειδική αιτιολογία
- Συμφωνούσαν να προβλεπόταν εκ νέου ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία επιτρεπόταν μόνο με προϋπόθεση αποδοχής της πρότασης του Μεσολαβητή.

⁴⁶⁰ [15 Μαΐου 2018 | Θέσεις & Υπομνήματα ΣΕΒ.](#)

- Απέρριπταν την πρόταση για κατάργηση της κατ’ έφεση διαδικασίας ενώπιον της πενταμελούς επιτροπής, διότι η μέχρι τότε εμπειρία αποδείκνυε την κατ’ εξοχήν προβληματική λειτουργία της διαιτησίας πρώτου βαθμού. Προς τεκμηρίωση τούτου, επιχειρηματολόγησαν ότι από 20 διαιτητικές αποφάσεις πρώτου βαθμού που ήχθησαν σε κρίση δεύτερου βαθμού, 7 εξ αυτών καταργήθηκαν ολοσχερώς από την πενταμελή επιτροπή διαιτησίας, 1 καταργήθηκε από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς, 8 διορθώθηκαν σημαντικά και μόνο 4 εξ’ αυτών επικυρώθηκαν.
- Τόσο η μεσολάβηση, η διαιτησία πρώτου βαθμού όσο και η διαιτησία δεύτερου βαθμού θα έπρεπε να αξιοποιούσαν τα προβλεπόμενα από το νόμο οικονομικά στοιχεία των ασθενέστερων επιχειρήσεων του πεδίου ισχύος κάθε κλάδου, γεγονός που δε συνέβαινε ακόμη στη συντριπτική πλειοψηφία των αποφάσεων της διαιτησίας πρώτου και δεύτερου βαθμού.

6-14/6/2018: Κοινές επιστολές ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΣΕ-ΣΕΤΕ για το ζήτημα του ΣΒΒΕ

Με επιστολή τους προς την υπουργό Εργασίας Έ. Αχτσιόγλου, οι ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ και ΣΕΤΕ τόνισαν πως η ενέργεια αναβάθμισης του ΣΒΒΕ σε ισότιμο κοινωνικό εταίρο χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των υπολοίπων συνιστούσε παρέμβαση της κρατικής εξουσίας στη συνδικαλιστική ελευθερία των εργοδοτικών και των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, που θα μπορούσε να παρακωλύσει τη νόμιμη δράση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Εξέφραζαν τους φόβους τους ότι **η αυθαίρετη αναγνώριση της ιδιότητας του θεσμικού κοινωνικού εταίρου σε μία περιφερειακή εργοδοτική οργάνωση** θα μπορούσε να αποτελέσει *«...εφαλτήριο για τη διάσπαση, τον κατακερματισμό και – κατά συνέπεια– την αποδυνάμωση του συνδικαλισμού εργοδοτών και εργαζομένων»*.

Η ΓΣΣΕ άσκησε ακόμη μεγαλύτερη κριτική σημειώνοντας πως *«δεν γνωρίζουμε –αν και βάσιμα υποψιαζόμαστε– προϊόν τι είδους συναλλαγής, διευθετήσεων και κυβερνητικών προσδοκιών αποτελεί το πρωτοφανές “δώρο-ρουσφέτι” των κυβερνήτων προς μια περιφερειακή εργοδοτική οργάνωση. Αυτό που σίγουρα όμως γνωρίζουμε είναι ότι με τέτοιες ενέργειες υποβαθμίζεται και ουσιαστικά ακυρώνεται η ευρωπαϊκή ιδέα και πρακτική των κοινωνικών εταίρων και*

του κοινωνικού διαλόγου. Αποτελεί ταυτόχρονα ένα ύποπτο και πονηρό “νεύμα-σήμα” των κυβερνώντων προς άλλες κλαδικές ή περιφερειακές εργοδοτικές οργανώσεις ότι μπορεί να προσβλέπουν στην αναβάθμισή τους σε κοινωνικούς εταίρους αρκεί να είναι αρεστοί και πειθήνιοι στα κυβερνητικά κελεύσματα». ⁴⁶¹

Η Υπουργός αν και απάντησε, στη συνέχεια, οι κοινωνικοί εταίροι έστειλαν εκ νέου επιστολή απαντώντας ότι πολλά στοιχεία της απαντητικής επιστολής της Υπουργού βασίζονταν σε εσφαλμένες πληροφορίες ή και σε στρεβλή αντίληψη της πραγματικότητας, που έχρηζαν απάντησης προς αποκατάσταση της αλήθειας. Τέλος, την κάλεσαν να επανεξετάσει την προτεινόμενη ρύθμιση γιατί διαφορετικά οι θιγόμενες οργανώσεις θα απευθύνονταν στα μέλη τους και θα τα καλούσαν να επιλέξουν από ποιόν φορέα επιθυμούν να δεσμεύονται ως προς την εκπροσώπησή τους με σκοπό να αποδείξουν στην πράξη το εύρος, την αντιπροσωπευτικότητα και τη βαρύτητα εκπροσώπησης του κάθε φορέα.

3/7/2018: Κοινή επιστολή εργοδοτικών φορέων προς την Υπουργό Εργασίας σχετικά με την Απόσυρση του άρθρου 9

Τις ημέρες κατά τις οποίες γινόταν η διαβούλευση του Νομοσχεδίου «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις» απεστάλη στην Υπουργό Εργασίας κοινή επιστολή ⁴⁶² των εργοδοτικών οργανώσεων με την οποία ζητείτο η άμεση απόσυρση του άρθρου 9 που όριζε τις ευθύνες στις σχέσεις εργολαβίας και υπεργολαβίας. Όπως επισήμαιναν οι συνυπογράφουσες οργανώσεις, οι σχετικές διατάξεις του νομοσχεδίου αποτελούσαν δείγμα κακής νομοθέτησης καθώς αντί να προσδιόριζαν ρητά και αυστηρά το πεδίο εφαρμογής τους, παρέπεμπαν σε κάθε μορφής σύμβασης έργου, άρα σχεδόν σε κάθε μορφή συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Θεωρούσαν ότι σε καμία περίπτωση δεν διασφάλιζε την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και δεν βελτίωνε το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων. Ως εκ τούτου ζητούσαν την

⁴⁶¹ [Δελτίο τύπου ΓΣΕΕ 6/6/18](#)

⁴⁶² [Κοινή επιστολή εργοδοτικών φορέων προς την Υπουργό Εργασίας σχετικά με την Απόσυρση του άρθρου 9, 3/7/2018](#)

άμεση απόσυρση του άρθρου και προκειμένου να μην επαναλαμβανόταν το κακό προηγούμενο των εκ των υστέρων νομοθετικών διορθώσεων «σε μια καταφανώς ατελή και επικίνδυνη νομοθετική ρύθμιση», ζητούσαν με την απόσυρση της διάταξης του άρθρου 9 και τη δέσμευση της ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας για εποικοδομητική συνεργασία και ειλικρινή διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την όποια εκ νέου κατάθεση. Ζητούσαν οι διατάξεις να είναι λειτουργικές και αφενός να προστατεύαν πραγματικά τους εργαζομένους από παραβατικές συμπεριφορές, αφετέρου να μην επιβάρυναν ανώφελα τον εργοδότη με πρόσθετα διοικητικά και μισθολογικά βάρη.

6/7/2018: Ανακοίνωση ΣΕΒ για τις δηλώσεις της Υπουργού Εργασίας περί κοινωνικών εταίρων και βιομηχανικής εκπροσώπησης

Σε συνέχεια δηλώσεων της Υπουργού Εργασίας Ε. Αχτσιόγλου στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής, στις 3/7/2018, ο ΣΕΒ απάντησε⁴⁶³ πως το σκεπτικό ότι υπήρχε «κενό εκπροσώπησης της Βιομηχανίας από τον ΣΕΒ» που επίτασσε το δια νόμου **ορισμό του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ)** ως θεσμικού κοινωνικού εταίρου που εκπροσωπούσε τη Βιομηχανία, δεν τεκμηριωνόταν από την πραγματικότητα. Προς απόδειξη τούτου παρέθεσε στοιχεία ότι οι βιομηχανίες μέλη του ΣΕΒ πραγματοποιούσαν στο σύνολο της εγχώριας βιομηχανικής δραστηριότητας το 56,5% των πωλήσεων, το 65% της κερδοφορίας, και διέθεταν το 54% του συνολικού βιομηχανικού ενεργητικού. Αντίστοιχα, οι επιδόσεις των βιομηχανικών επιχειρήσεων της Βορείου Ελλάδος –εκ των οποίων τα μέλη του ΣΒΒΕ αποτελούσαν υποσύνολο τους- ήταν 12,2%, 12,5% και 11,5%. Σε αυτά προσέθετε ότι ο ΣΕΒ στην πραγματικότητα εκπροσωπούσε ακόμη μεγαλύτερο κομμάτι της εθνικής βιομηχανικής δραστηριότητας, καθότι είχε ως μέλη 5 περιφερειακούς και 19 κλαδικούς βιομηχανικούς συνδέσμους με διασπορά επιχειρήσεων σε όλη την επικράτεια. Επιπλέον, αποσαφήνιζε ότι ο ΣΕΤΕ ουδέποτε υπήρξε μέλος του ΣΕΒ και συνιστούσε διακριτή τριτοβάθμια οργάνωση και τόνιζε ότι

⁴⁶³ [Ανακοίνωση ΣΕΒ για τις δηλώσεις της Υπουργού Εργασίας περί κοινωνικών εταίρων και βιομηχανικής εκπροσώπησης, 6/7/2018.](#)

η επιχειρηματολογία του Υπουργείου ότι ο ΣΕΒ δεν ήταν ο κύριος εκφραστής της βιομηχανίας της χώρας έπασχε πολλαπλώς.

Έκανε λόγο για ενέργειες από μέρους του Υπουργείου οι οποίες είχαν ως σκοπιμότητα να «ξεχειλώσει ο θεσμικός κοινωνικός διάλογος διότι, ενδεχομένως, όσοι συμμετέχουν σήμερα σε αυτόν δεν συντάσσονται με διάφορες άστοχες πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες». Επίσης, εκτιμούσε ότι η Κυβέρνηση και η Υπουργός Εργασίας αντί να στόχευαν στο «διαιρεί και βασιλεύει», ήταν αναγκαίο πρωτίστως να σχεδίαζαν, να νομοθετούσαν και να υλοποιούσαν μέτρα που θα έδιναν κίνητρα στη βιομηχανία να επένδυε και να παρέμενε στη χώρα μας, κάτι το οποίο αφορούσε ιδιαίτερα την Βόρειο Ελλάδα.

3/9/2018: Ανοιχτή επιστολή ΕΣΕΕ στους Πολιτικούς Αρχηγούς ενόψει ΔΕΘ

Στην επιστολή⁴⁶⁴ της ΕΣΕΕ προς τους πολιτικούς αρχηγούς εν όψει της ΔΕΘ, γινόταν έκκληση για άλλη μία φορά, μεταξύ άλλων για έναν ουσιαστικό εκσυγχρονισμό του ασφαλιστικού συστήματος με τον εξορθολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών ελευθέρων επαγγελματιών. Επίσης, καλούσε την κυβέρνηση να έκανε παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας με στόχο την ανάσχεση της ανεργίας, τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και την αύξηση όχι μόνο του κατώτατου αλλά και του πραγματικού μισθού. Τέλος, πρότεινε τη θεσμοθέτηση Υφυπουργείου Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων.

28/9/2018: Υπόμνημα του ΣΕΒ προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κας Ε. Αχτσιόγλου, σε συνέχεια τη συζήτησης που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Γενικού Συμβουλίου (25.9.2018)

Σε συνέχεια της συμμετοχής της Υπουργού και του Υφυπουργού Εργασίας στη συνεδρίαση του ΓΣ του ΣΕΒ όπου παρουσιάστηκαν οι θέσεις του Συνδέσμου⁴⁶⁵, ο Σύνδεσμος απέστειλε επιστολή⁴⁶⁶ στην οποία παρέθετε τα ζητήματα που είχαν

⁴⁶⁴ [Αελτία Τύπου – Ανακοινώσεις ΕΣΕΕ](#), 3/9/2018.

⁴⁶⁵ [Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας - Γενικό Συμβούλιο ΣΕΒ](#), Τρίτη 25 Σεπτεμβρίου 2018.

⁴⁶⁶ [ΥΠΟΜΝΗΜΑ Προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης κα Έφη Αχτσιόγλου σε συνέχεια της συζήτησης που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Γενικού Συμβουλίου του ΣΕΒ \(25.9.2018\)](#), 28 Σεπτεμβρίου 2018.

αναδειχθεί από τα μέλη του και τους προβληματισμούς τους προς τους εκπροσώπους του Υπουργείου. Το υπόμνημα μεταξύ άλλων αφορούσε σε ζητήματα όπως τον κατώτατο μισθό και τις ασφαλιστικές εισφορές, το πλαίσιο για εργολαβίες και υπεργολαβίες, την υπερεργασία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την επέκταση και τη συρροή τους καθώς και την υποχρεωτική διαιτησία. Επίσης, σε ζητήματα για την πρόσβαση σε στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, τους ιατρούς εργασίας, τα σεμινάρια εργαζομένων για εργασίες αμίαντου (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), τη συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην Εθνική Στρατηγική 2016 – 2020 για την ασφάλεια στην εργασία, τη διασύνδεση της αγοράς εργασίας με την παρεχόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση και καθιέρωση μίας νέας ενιαίας αντίληψης μεταξύ των συναρμόδιων Υπουργείων (Εργασίας και Παιδείας) για τα θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

5/10/2018: Επιστολή **ΣΕΒ** προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με θέμα την “Αυθαίρετη υπαγωγή εργαζομένων στον Πίνακα Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματών” και συνοδευτικό υπόμνημα με τα νομικά προβλήματα που εγείρονται

Δεν υπάρχουν δημόσια στοιχεία για το αναλυτικό περιεχόμενο της επιστολής, μόνο δευτερογενή δημοσιεύματα⁴⁶⁷.

9/10/2018: Συνάντηση **ΕΣΕΕ** με **ΝΔ** για τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά

Κατά την διάρκεια της συνάντησης⁴⁶⁸, συζητήθηκαν οι θέσεις της ΕΣΕΕ και οι προτάσεις της Νέας Δημοκρατίας σε σχέση με τα εργασιακά θέματα, την αδήλωτη εργασία, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, τον ρόλο των θεσμικών εταίρων και τα ασφαλιστικά θέματα, τις ασφαλιστικές εισφορές επιχειρηματιών και εργοδοτών, το ύψος και τη διαδικασία απονομής των συντάξεων κ.ά.

Οι θέσεις της ΕΣΕΕ, όπως εκφράστηκαν στη συζήτηση, είχαν ως εξής:

⁴⁶⁷ Ενδεικτικά. left.gr/10.10.2018

⁴⁶⁸ [Αελτία Τύπου – Ανακοινώσεις ΕΣΕΕ](#), 9/10/2018.

- Ο **κατώτατος** μισθός θα έπρεπε να καθοριζόταν από τους κοινωνικούς εταίρους και όχι από το Κράτος. Πάγια θέση της ΕΣΕΕ παρέμενε η σταδιακή επαναφορά του κατώτατου μισθού στα 751 € με το πέρας της μεταμνημονιακής περιόδου.
- Το **μη μισθολογικό** κόστος των επιχειρήσεων παρέμενε σε απαγορευτικά επίπεδα.
- Ο αναδιανεμητικός ρόλος του **ασφαλιστικού συστήματος** ήταν αδιαπραγμάτευτος, ενώ οι άλλοι 2 πυλώνες που εισηγείτο η ΝΔ, λόγω της αδυναμίας της πλήρους ανακεφαλαιοποίησης του συστήματος, θα έπρεπε να είχαν επικουρικό/συμπληρωματικό χαρακτήρα,.
- Ήταν επιτακτικό να ενεργοποιούνταν η θεσμοθετημένη επιβράβευση των συνεπών επιχειρηματιών.
- Θα έπρεπε να διασαφηνιζόταν πληθώρα ζητημάτων εργασιακής φύσεως, κυρίως σε **τουριστικές περιοχές**, με κυριότερα όλων εκείνα που σχετίζονταν με θέματα υπερεργασίας/υπερωριών/επέκτασης ωραρίου και της επιβολής προστίμων. Ορισμένα από αυτά μπορεί να απαιτούσαν κοινωνική συμφωνία/συναίνεση, αλλά ήταν σημαντικότερα και παραγωγικότερα της **Κυριακάτικης Λειτουργίας**.
- Έμπρακτη υποστήριξη της μετατροπής του επιδόματος ανεργίας σε επίδομα εργασίας.

28/1/2019: Αύξηση κατώτατου μισθού

Στα τέλη του Ιανουαρίου του 2019 έλαβε χώρα η προαναγγελημένη αύξηση του κατώτατου μισθού από τα 581€ στα 650€, καθώς και η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού για τους νέους κάτω των 25 ετών.⁴⁶⁹

Ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ εξέδωσαν κοινή ανακοίνωση⁴⁷⁰ αναφέροντας ότι δεν υπήρχε αμφιβολία ότι ο κατώτατος μισθός των εργαζομένων θα έπρεπε να βελτιωνόταν. Για να συνέβαινε αυτό χωρίς επιπτώσεις για την ανάκαμψη της οικονομίας και της απασχόλησης, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ήταν πλέον επιτακτική η ανάγκη α) να μειωνόταν η φορολογία της εργασίας, β) να συγκρατιόταν το μη μισθολογικό κόστος με τη μείωση των εισφορών και γ) να αποσυνδεόταν η αύξηση

⁴⁶⁹ Naftemporiki.gr 28/1/2019

⁴⁷⁰ [Κοινή Δήλωση ΣΕΒ, ΣΕΤΕ για τον κατώτατο μισθό](#), Δελτία Τύπου & Ανακοινώσεις ΣΕΒ 28/1/2019.

του κατώτατου μισθού από τον μέσο μισθό, με τον εξορθολογισμό της υποχρεωτικής διαιτησίας». Επίσης, αναφερόταν ότι το ύψος των μισθών που θα μπορούσε μία οικονομία και μια κοινωνία να πλήρωνε στα εργαζόμενα μέλη της, δεν ήταν κάτι που εξαρτιόταν από τις επιθυμίες ή τις καλές προθέσεις της Κυβέρνησης. Η πραγματικότητα ήταν, σύμφωνα με τους δύο Συνδέσμου, ότι το ύψος των μισθών, και μεταξύ αυτών, το ύψος των κατώτατων μισθών, που μπορούσε να αντέξει η οικονομία συνδεόταν με την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητά της, το μέγεθος της ανεργίας και της αδήλωτης εργασίας.

Η ΓΣΕΒΕΕ ανακοίνωσε ότι είχε ταχθεί διαχρονικά υπέρ της αύξησης του κατώτατου μισθού λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της κοινωνίας, των επιχειρήσεων και της εισόδου της ελληνικής οικονομίας σε ένα νέο κύκλο ανόδου. Είχε ωστόσο επισημάνει ότι μία αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς την λήψη άλλων ελαφρυντικών μέτρων για μισθωτούς και επιχειρήσεις, δεν θα είχε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Ως εκ τούτου, η εξαγγελία για αύξηση του κατώτατου μισθού στα 650 θα έπρεπε να είχε συνοδευτεί με πρωτοβουλίες προς δυο κύριες κατευθύνσεις. Πρώτο, προς τη διεύρυνση του αφορολογήτου ποσού για τους μισθωτούς έτσι ώστε το διαθέσιμο εισόδημα τους να ανταποκρινόταν σε αυτή την αύξηση. Δεύτερο, προς τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, όπως για παράδειγμα η άμεση κατάργηση της επιπλέον εισφοράς 1% επί των ασφαλιστικών εισφορών του άρθρου 97 του Ν. 4387/2016 ⁴⁷¹.

Η ΕΣΕΕ υποδέχθηκε την είδηση με προβληματισμό και την χαρακτήρισε ως «κακά μαντάτα». Έκανε κριτική διότι δεν εισακούστηκε η πρόταση της για σταδιακή αύξηση μέχρι το 2022, η οποία θα μπορούσε να ανταποκρινόταν στις πραγματικές δυνατότητες της οικονομίας και της αγοράς. Επίσης, είχε προτείνει ως ενδεδειγμένο παράδειγμα εφαρμογής το επιτυχημένο πορτογαλικό μοντέλο και είχε επισημάνει ότι η αύξηση αφενός θα έπρεπε να συμβάδιζε με τις αντοχές της οικονομίας, ώστε να ήταν σε θέση οι επιχειρήσεις να την αντιμετωπίσουν, αφετέρου να συμψηφίζονταν με μία αντίστοιχη ουσιαστική μείωση του μη μισθολογικού κόστους.⁴⁷²

⁴⁷¹ Epixeiro.gr, [ΓΣΕΒΕΕ: Αύξηση του κατώτατου μισθού και μέτρα για μισθωτούς και επιχειρήσεις](#), 29/1/2019.

⁴⁷² «Κακά μαντάτα» για επιχειρήσεις και εργαζόμενους από την υπέρογκη αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς αντίμετρα, Άρθρο του Προέδρου της ΕΣΕΕ Γιώργου Καρανίκα στο περιοδικό Epsilon 7, με αφορμή το Αφιέρωμα για τον κατώτατο μισθό – 10/3/2019.

Οι εισηγήσεις των **Ινστιτούτων των Κοινωνικών Εταιρίων** (πλην της ΓΣΕΕ που απείχε από τη διαδικασία γνωμοδότησης) ήταν οι εξής.⁴⁷³

1. Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ –ΣΕΒ):

- α. Το τρέχον τότε επίπεδο του μισθού δεν ήταν ούτε ιδιαίτερα χαμηλό ούτε ιδιαίτερα υψηλό, οι όποιες αλλαγές για το 2019 θα έπρεπε να ήταν σταδιακές και πολύ μικρής κλίμακας για να μην επιβραδυνόταν η αποκλιμάκωση της πολύ υψηλής ανεργίας.
- β. Συνδυαστικά σενάρια πολιτικής τα οποία περιλάμβαναν συνδυασμούς κατώτατου μισθού (αμετάβλητο ή με μικρή αύξηση 2%-4%) και εισφορών εργαζομένου (αμετάβλητες ή με μικρή μείωση από 16%-12%) οι οποίοι μπορούσαν να αποδώσουν έως και 9% αύξηση στις καθαρές αποδοχές των χαμηλόμισθων.

⁴⁷³ Οι λοιποί επιστημονικοί και κυβερνητικοί φορείς εισηγήθηκαν τα εξής:

- 1. Τράπεζα Της Ελλάδος: α)** Μια αύξηση των κατώτατων μισθών θα έπρεπε να συμβαδίζε με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, έτσι ώστε να διασφαλιζόταν η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της ελληνικής οικονομίας εν γένει. **β)** Μια αύξηση των κατώτατων μισθών θα έπρεπε να συνοδευόταν από στοχευμένες παρεμβάσεις σε εργαζομένους, επιχειρήσεις και κλάδους που αναμενόταν ότι θα χτυπηθούν περισσότερο, όπως στοχευμένες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, ή μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας.
- 2. Κέντρο Προγραμματισμού Και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ): α)** Η τελική πρόταση περιλάμβανε μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% το πρώτο τρίμηνο του 2019, η οποία όμως δεν αιτιολογείτο από την προηγούμενη ανάλυση. **β)** Η Ομάδα εργασίας του Συμβουλίου Οικονομικών Εμπειρογνομών του Υπουργείου Οικονομικών, του Υπουργείου Εργασίας και του ΚΕΠΕ σε μια τότε πρόσφατη μελέτη της (ΣΟΕ, ΥΕ & ΚΕΠΕ 2018) έβρισκε ότι η επίπτωση του σχετικού και του απόλυτου κατώτατου μισθού ήταν αρνητική (και στατιστικά σημαντική) για την απασχόληση (Επρόκειτο ωστόσο για ευρήματα παρόμοια με τις Αναλύσεις ΣΕΒ σε SR). Ωστόσο, χρησιμοποιώντας ένα νέο υπόδειγμα (Pierros 2018) εκτιμάται θετική επίπτωση στο ΑΕΠ και την απασχόληση (?)
- 3. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Και Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ): α)** Προτεινόταν ο Κατώτατος Μισθός να αυξανόταν, σε επίπεδο που θα κυμαινόταν ανάμεσα στα 36,6 ευρώ και στα 142 ευρώ, αντιπροσωπεύοντας αύξηση από 6,25% σε 24,4%, φθάνοντας από τα 586 ευρώ στα 622,6 ευρώ ή στα 728 ευρώ. **β)** Η μικρότερη αύξηση στόχευε στην αναβάθμιση του ΚΜ από το ισχύον 48% του διάμεσου μισθού στην Ελλάδα στο 51% του διάμεσου μισθού που ισχύει κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Η μεγαλύτερη αύξηση στόχευε στην αναβάθμιση του ΚΜ από το ισχύον 33% του μέσου μισθού στην Ελλάδα στο 41% του μέσου μισθού που ίσχυε κατά μέσο όρο στην ΕΕ. (Δεν αξιοποιούσε ως όφειλε στοιχεία του Πληθωριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ»)
- 4. Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ): α)** Μια αύξηση των κατώτατων ορίων μισθού και ημερομισθίου κατά 1% θα επέφερε αύξηση των δαπανών του ΟΑΕΔ κατά 10.621.942,01 ευρώ ενώ για τα προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας δεν ήταν δυνατόν να εκτιμηθεί η αύξηση της δαπάνης. **β)** Η αύξηση της δαπάνης του ΟΑΕΔ για επιδόματα και παροχές προς ανέργους και άλλους δικαιούχους προήλθε από την αύξηση των κατώτατων ορίων μισθού και ημερομισθίου, προκάλεσε αντίστοιχη αύξηση στα εισοδήματα των επιδοτούμενων, με θετικές επιπτώσεις στην ενεργή ζήτηση, την εγχώρια παραγωγή και την απασχόληση με πολλαπλασιαστικά οφέλη για την οικονομία.

2. Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων – Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ – ΓΣΕΒΕΕ):

- α. Η χορήγηση αυξήσεων στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα θα μπορούσε να λειτουργούσε ενισχυτικά στην πορεία του, μετατρέποντάς την σε μια στέρεη, με βάθος, μακροχρόνια και κοινωνικά δίκαιη μεγέθυνση.
- β. Οι μισθολογικές αυξήσεις θα μπορούσαν να στηρίξουν την ιδιωτική κατανάλωση κι από κει και πέρα να δημιουργούσαν νέες θέσεις εργασίας κι ακόμη να έδιναν ώθηση σε εγχώριες επενδύσεις που με τη σειρά τους θα ανέπτυσαν περαιτέρω την οικονομία.

3. Ινστιτούτο Εμπορίου Και Υπηρεσιών (ΙΝ.ΕΜ.Υ. – ΕΣΕΕ):

- α. Σενάρια αύξησης του Κατώτατου Μισθού κατά 5% και 10%. Μια αύξηση 5% στον κατώτατο μισθό συνεπαγόταν περίπου 26 εκατ. ευρώ εισροές στα ασφαλιστικά ταμεία και 53 εκατ. περίπου αύξηση στο διαθέσιμο εισόδημα.
- β. Η ενίσχυση του κατώτατου μισθού στα προ της οικονομικής κρίσης επίπεδα θα έπρεπε να γινόταν σταδιακά και σε βάθος χρόνου (ενδεικτικά έως το 2022) ώστε να αποφεύγονταν δυνητικά σοκ και αιφνιδιασμοί στην αγορά.

4. Ινστιτούτο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΙΝΣΕΤΕ – ΣΕΤΕ):

- α. Μια αύξηση του κατώτατου μισθού σε υπέρμετρα επίπεδα, ήταν εξαιρετικά πιθανό να επέφερε είτε τη μείωση του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ και του ρυθμού μείωσης της ανεργίας, που θα έπρεπε να αποτελούσε την πρωταρχική προτεραιότητα της χώρας, είτε σε περαιτέρω διόγκωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της ανασφάλιστης εργασίας, με μισθούς πολύ χαμηλότερους από τον κατώτατο μισθό και με σημαντικές αρνητικές δημοσιονομικές επιπτώσεις αλλά και δημιουργία καταστάσεων αθέμιτου ανταγωνισμού.
- β. Η διαμόρφωση της ελληνικής ιδιωτικής οικονομίας όπου κυριαρχούσε το πολύ μικρό και μικρό μέγεθος επιχείρησης, συνεπαγόταν ότι υπέρμετρες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αδυναμία επιμέρους κλάδων και επιχειρήσεων να ανταπεξέρχονταν και να επέφεραν είτε μείωση της απασχόλησης είτε - το πιθανότερο - 'στροφή' προς ευέλικτες μορφές (πραγματικά ή πλασματικά) και μετατόπιση σε υποδηλωμένη ή αδήλωτη εργασία.

- γ. Το σημερινό υψηλό ακόμη επίπεδο της ανεργίας περιορίζει τη δυνατότητα αύξησης του κατώτατου μισθού διότι περιορίζει τον ρυθμό αύξησης του μέσου μισθού.

12/2/2019: Συνάντηση ΕΣΕΕ με Υπουργό εργασίας Έφη Αχτσιόγλου

Τα θέματα που συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια της συνάντησης ήταν, μεταξύ άλλων, το **πλαίσιο για τον νέο κατώτατο μισθό**, η επικείμενη **ρύθμιση** για τις ασφαλιστικές οφειλές και οι συνταξιοδοτικές δυνατότητες των οφειλετών. Επίσης, συζητήθηκαν ζητήματα ΟΑΕΔ όπως τα προγράμματα [ΛΑΕΚ 1-49](#) αλλά και το «**επίδομα ανεργίας**» των επιχειρηματιών.

Παράλληλα, η Υπουργός υποστήριξε ότι για να ισχυροποιηθεί η θέση των επιχειρηματιών που κινδυνεύουν λόγω των **διαδοχικών οφειλών**, θα προχωρούσε τάχιστα και με γενικό συντονισμό το πλαίσιο ρύθμισης των ασφαλιστικών οφειλών. Ειδικότερα για την ρύθμιση των οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών, που ήταν και στην άμεση αρμοδιότητα του Υπουργείου, η κα Αχτσιόγλου βεβαίωσε τους εκπροσώπους του εμπορίου ότι, η διαδικασία προβλεπόταν να ολοκληρωθεί μέχρι τις αρχές Μαρτίου έτσι ώστε να άρχιζε να παράγει θετικά αποτελέσματα από τα μέσα Μαρτίου.

Τέλος, σε παρατήρηση του Προέδρου της ΕΣΕΕ ότι οι επιχειρηματίες που είχαν κλείσει τις επιχειρήσεις τους, δεν έπαιρναν το **επίδομα ανεργίας** που προβλεπόταν από το νόμο, η Υπουργός υποσχέθηκε ότι θα επανεξετάζε τα συγκεκριμένα άκαμπτα εισοδηματικά κριτήρια που εμπόδιζαν τη σχετική υπαγωγή.

Με το τέλος της συνάντησης, τόσο ο πρόεδρος της ΕΣΕΕ όσο και η Υπουργός συμφώνησαν ότι, η μικρομεσαία επιχειρηματικότητα μπορούσε να αποτελέσει μοχλό επανεκκίνησης της ελληνικής οικονομίας και χώρο δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Η Υπουργός εξήρε τον ρόλο της ΕΣΕΕ στον κοινωνικό διάλογο και δεσμεύτηκε ότι η στενή συνεργασία θα συνεχιζόταν μια και είχε ήδη παράξει θετικά αποτελέσματα και η γραμμή επικοινωνίας θα παρέμενε ανοικτή, ανάμεσα στο Υπουργείο και στους εκπροσώπους του εμπορίου, προκειμένου να δίνονταν οριστικές λύσεις στα χρόνια προβλήματα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

25/7/2019: Προτάσεις για τον εξορθολογισμό της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας κατέθεσε η ΕΣΕΕ στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ι. Βρούτση

Βασικοί άξονες των θέσεων που παρουσίασε η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας ήταν αφενός η μετεξέλιξη της εργασιακής νομοθεσίας σε αναπτυξιακό βραχίονα της αγοράς με ταυτόχρονη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αφετέρου η διόρθωση στρεβλώσεων στο Ασφαλιστικό και στο Συνταξιοδοτικό που υπονόμειαν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και ναρκοθετούσαν το συνταξιοδοτικό παρόν και μέλλον πολλών ασφαλισμένων.

Τα εργασιακά ζητήματα που προέταξε η ΕΣΕΕ ήταν:

- Η επιστροφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης και του καθορισμού των **κατώτατων αμοιβών** στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων.
- Η μείωση του δυσανάλογα υψηλού **μη μισθολογικού** κόστους.
- Η θέσπιση του **Λευκού Μητρώου** Επιχειρήσεων για την επιβράβευση των συνεπών εργοδοτών και επιχειρηματιών.
- Η ενίσχυση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και του θεσμού της **μεσολάβησης**, καθώς και ο **περιορισμός της υποχρεωτικής διαιτησίας**.
- Η επανεξέταση της χρησιμότητας της διάταξης για το «**βάσιμο λόγο απόλυσης**».
- Η αλλαγή του πλαισίου των προστίμων για την **αδήλωτη εργασία** με την ολοκληρωτική μετατροπή τους σε δηλωμένη εργασία.

5/8/2019: Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με τον Υπουργό Εργασίας, Ι. Βρούτση

Μεταξύ άλλων τα κύρια ζητήματα που έθεσε η ΓΣΕΒΕΕ ήταν:

Α) Επαναφορά της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης και του καθορισμού των **κατώτατων αμοιβών** στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων. Ο μηχανισμός καθορισμού του κατώτατου μισθού (ν.4172/2013) θα ήταν ιδιαίτερα ωφέλιμος υπό την προϋπόθεση ότι θα αποτελούσε εργαλείο στα χέρια των κοινωνικών εταίρων. Επιπλέον και λαμβάνοντας υπόψη ότι οι κρίσιμοι παράγοντες του κόστους και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας δεν ήταν δυνατό να προσδιοριστούν και να ρυθμιστούν στο σύνολο τους από τους κοινωνικούς εταίρους, αλλά

εξαρτώντουσαν ευθέως από την εκάστοτε κυβερνητική πολιτική, θα μπορούσε ο κοινωνικός διάλογος που διεξαγόταν για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού να συμπεριελάμβανε και την κυβέρνηση ως ισότιμο εταίρο μετατρέποντας τον από διμερή σε τριμερή.

Β) Μείωση του μη μισθολογικού κόστους ή της λεγόμενης «**φορολογικής σφήνας**», δηλαδή της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας που ισούταν με τη διαφορά ανάμεσα στον καθαρό μισθό και στο κόστος της επιχείρησης (συνολικές ασφαλιστικές εισφορές συν παρακρατούμενος φόρος εισοδήματος εργαζόμενου). Στην Ελλάδα η «φορολογική σφήνα» αντιστοιχούσε κατ' ελάχιστον στο 40% του συνολικού κόστους εργασίας, ξεπερνώντας χώρες όπως η Δανία και η Ολλανδία.

Γ) Ενίσχυση του **θεσμού της διαμεσολάβησης**, έναντι της υποχρεωτικής διαιτησίας, όπως οριζόταν στο άρθρο 6 περί εκούσιας διαιτησίας του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Δ) Επανεξέταση των διατάξεων περί : α) **Ευθύνης αναθέτοντος εργολάβου** και υπερβολάβου έναντι των εργαζομένων (αρθρ. 9, Ν. 4554/2018), β) **Βάσιμου λόγου απόλυσης** (αρθρ. 48, Ν. 4611/2019, γ) Καταχώρησης της ετήσιας κανονικής άδειας στο ΠΣ Εργάνη (αρθρ. 53, Ν. 4611/2019) με τα οποία γραφειοκρατικοποιείται ασφυκτικά ένα πλαίσιο που σε γενικές γραμμές λειτουργούσε ικανοποιητικά και που εν τέλει η υιοθέτηση τους θα δημιουργούσε περισσότερα προβλήματα από αυτά που θεωρητικά θα επίλυε.

Ε) Επέκταση εφαρμογής του **εργόσημου** και σε άλλους κλάδους με παράλληλο εξορθολογισμό της διαδικασίας έκδοσης και χορήγησης του. Εναλλακτικά, δυνατότητα πρόσληψης έκτακτου προσωπικού μέσω SMS.

Ο Υπουργός Εργασίας κ. Ιωάννης Βρούτσης, στο πλαίσιο των επικείμενων ενεργειών του Υπουργείου Εργασίας σημείωσε ότι στις άμεσες προτεραιότητες της κυβέρνησης ήταν η μείωση του μη μισθολογικού κόστους κατά 5% σε βάθος τετραετίας, η κατάρτιση ενός λειτουργικού πλαισίου επιβράβευσης των συνεπών επιχειρήσεων (Λευκό μητρώο) και η βελτίωση του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

27/8/2019: Συνάντηση ΣΕΤΕ με Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Στη συνάντηση συζητήθηκαν προτεινόμενα μέτρα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων, την αποκλιμάκωση της φορολόγησης της εργασίας, την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και τη μείωση της ανεργίας.

Ανάμεσα στα κρίσιμα για τον τουριστικό τομέα θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου περιλαμβάνονταν:

- Η οριζόντια μείωση των ασφαλιστικών εισφορών (μη μισθολογικό κόστος)
- Η παροχή έκπτωσης στις ασφαλιστικές εισφορές των συνεπών επιχειρήσεων, ιδιαίτερα αυτών που παρέμειναν συνεπείς κατά τη διάρκεια της κρίσης, με τελικό στόχο την αύξηση της ροής εσόδων του ΕΦΚΑ
- Η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, με τη σχετική αυστηροποίηση του πλαισίου
- Κίνητρα για την ενίσχυση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τις επιχειρήσεις των κλάδων της οικονομίας στους οποίους υπήρχε σε ισχύ κλαδική ΣΣΕ και πρόβλεψη υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις της δυνατότητας απόκλισης από όρους της ΣΣΕ σε περιοχές – επιχειρήσεις που αντιμετώπιζαν αποδεδειγμένα προβλήματα ή παρουσίαζαν συγκεκριμένες, γεωγραφικές κυρίως, ιδιαιτερότητες.
- Η αντιμετώπιση των αντι-ασφαλιστικών και αντι-αναπτυξιακών χαρακτηριστικών του ασφαλιστικού συστήματος
- Η τροποποίηση της διαδικασίας αναγγελίας υπερεργασίας, χορήγησης άδειας και αλλαγών στο ωράριο εργασίας, με ταυτόχρονη μείωση των δυσανάλογα υψηλών προστίμων που προκύπτουν από έκτακτες αλλαγές βαρδιών, ρεπό κ.λπ.
- Η επαναρρύθμιση του πλαισίου λειτουργίας του ΟΜΕΔ
- Παροχή τεχνογνωσίας στον ΟΑΕΔ για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

6/11/2018: Επιστολή **ΣΕΒ** στην Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, με θέμα τα ζητήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου 9 του Ν. 4554/2018 (Ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι εργαζομένων)

Ο ΣΕΒ, σε συνέχεια Υπομνημάτων του στις 8/6, 2/7 και [28/9⁴⁷⁴](#) 2018, αναφορικά με το θέμα της νομοθετικής καθιέρωσης εις ολόκληρον ευθύνης του αναθέτοντος έργου έναντι των εργαζομένων του εργολάβου/υπεργολάβου (Άρθρο 9, Ν. 4554/2018) απέστειλε εκ νέου επιστολή στην Υπουργό Εργασίας επισημαίνοντας τις προβληματικές διατάξεις σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του και τη σχετική ανατροφοδότηση που είχε από τα μέλη του. Καλούσε δε, σε εποικοδομητική συνεργασία και συνάντηση εκ νέου. Στις 25/9/2018 είχε διεξαχθεί συνεδρίαση του Γενικού Συμβουλίου του Συνδέσμου, με τη συμμετοχή της Υπουργού και του Υφυπουργού Εργασίας στην οποία παρουσιάστηκαν οι θέσεις του συνδέσμου για την αγορά εργασίας.⁴⁷⁵

25/2/2019: Κοινή επιστολή **ΣΕΒ** και Περιφερειακών Βιομηχανικών Συνδέσμων για το νομοθετημένο κατώτατο μισθό και τριετίες

Ο ΣΕΒ, από κοινού με τους Περιφερειακούς Βιομηχανικούς Συνδέσμους⁴⁷⁶, απέστειλε επιστολή προς την υπουργό Εργασίας με αφορμή την εγκύκλιο εφαρμογής της επικείμενης αύξησης του κατώτατου μισθού το 2019. Υποστήριζαν ότι το Υπουργείο εργασίας έκανε «ψευδοερμηνεία» των νόμων καθότι ο κατώτατος μισθός νοείτο ως μία «μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς», δηλαδή δεν συμπεριλάμβανε τριετίες για όσους εισέρχονταν στην αγορά εργασίας μετά την 14.2.2012. Ωστόσο, με την Εγκύκλιο που είχε δημοσιεύσει το Υπουργείο Εργασίας στις 18/2/2019, ενώ εμφανιζόταν να διευκρινίζει ή να ερμηνεύει νομοθετικές διατάξεις, στην ουσία τις

⁴⁷⁴ [ΥΠΟΜΝΗΜΑ Προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης κα Έφη Αχτσιόγλου σε συνέχεια της συζήτησης που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Γενικού Συμβουλίου του ΣΕΒ \(25.9.2018\)](#), ΣΕΒ 28/9/2018.

⁴⁷⁵ [Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας - Γενικό Συμβούλιο ΣΕΒ](#), Τρίτη 25 Σεπτεμβρίου 2018. [Ζητήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου 9 του Ν. 4554/2018 \(Ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι εργαζομένων\)](#), ΣΕΒ 6 Νοεμβρίου 2018.

⁴⁷⁶ Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Κεντρικής Ελλάδος (ΣΒΘΚΕ), Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών Πελοποννήσου & Δυτικής Ελλάδος (ΣΕΒΠΔΕ), Σύνδεσμος Θεσσαλικών Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών (ΣΘΕΒ), Σύνδεσμος Βιομηχανιών Στερεάς Ελλάδας (ΣΒΣΕ), Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής και Πειραιώς (ΣΒΑΠ), Πανελλήνιος Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Βιομηχανικών Περιοχών (ΠΑ.Σ.Ε.ΒΙ.ΠΕ) και (ΣΕΒΠΗ) Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Βιομηχανικής Περιοχής Ηρακλείου.

ανέτρεπε, αναβιώνοντας προσαυξήσεις σε εργαζόμενους και εργατοτεχνίτες που είχαν καταργηθεί δια νόμου. Επίσης, προέτρεπαν το Υπουργείο, εάν επιθυμούσε κάτι τέτοιο, να νομοθετούσε αναλόγως. Διαφορετικά, θα έπρεπε να εξέδιδε νέα εγκύκλιο στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας.⁴⁷⁷

11/7/2019: Προσφυγή ΣΕΒ από κοινού με 6 περιφερειακούς συνδέσμους ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά της αύξησης του κατώτατου μισθού στο σκέλος που αφορά τις τριετίες.

Ο ΣΕΒ, από κοινού με τους Περιφερειακούς Συνδέσμους ΣΒΑΠ, ΣΒΘΚΕ, ΣΒΣΕ, ΣΕΒΙΠΕ&ΔΕ, ΣΘΕΒ, ΠΑ.ΣΕ.ΒΙ.ΠΕ., κατέθεσε αίτηση ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά της Εγκυκλίου του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης της 18.2.2019, με θέμα: «Οδηγίες για την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας». Όπως επισημαινόταν στην προσφυγή, αφενός δεν είχε τηρηθεί η νόμιμη διαδικασία και η εν λόγω εγκύκλιος δεν είχε δημοσιευθεί σε ΦΕΚ, αφετέρου άλλαζε την ουσία του νόμου 4172/2013, με τον οποίο ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός ως μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς.

Σύμφωνα με τους προσφεύγοντες, οι τριετίες δεν αποτελούσαν μέρος του νόμιμου κατώτατου μισθού για όσους εισέρχονταν στην αγορά εργασίας μετά τις 14 Φεβρουαρίου 2012. Ζητούσαν την έκδοση νεότερης εγκυκλίου, προκειμένου να αρθούν οι βάσιμες αμφιβολίες που δημιουργούσε η αρχική εγκύκλιος. Στην προσφυγή τους, επισήμαιναν ότι, στην πράξη, η ηγεσία του υπουργείου Εργασίας προχωρούσε σε αλλαγή του νόμου και νέα νομοθέτηση μέσω εγκυκλίου. Με την προσφυγή τους, θεωρούσαν ότι ασκούσαν το νόμιμο δικαίωμα τους απέναντι σε ένα χαρακτηριστικό φαινόμενο κακοδιοίκησης, δηλαδή την εξουδετέρωση ή αλλοίωση της νομοθεσίας διά της έκδοσης εγκυκλίων.

Επίσης, προσέθεταν ότι το ζήτημα αυτό είχε και μία ευρύτερη διάσταση που αφορούσε στο γεγονός ότι μετά από μία δεκαετή κρίση και χρεωκοπία, θα έπρεπε να ήταν κατανοητό από όλους ότι η προέλευση και η αιτία τους ήταν ότι δανειζόμασταν

⁴⁷⁷ [Κοινή δήλωση ΣΕΒ και Περιφερειακών Βιομηχανικών Συνδέσμων για το νομοθετημένο κατώτατο μισθό και τριετίες](#), Δελτία Τύπου & Ανακοινώσεις 25/2/2019, ΣΕΒ

για να καταναλώνουμε, υποσκάπτοντας και απομειώνοντας την εγχώρια παραγωγή και την ανταγωνιστικότητα της. Το ύψος των μισθών που άντεχε να πληρώνει μία οικονομία δεν μπορούσε να εξαρτιόταν από τις επιθυμίες ή τις καλές προθέσεις της εκάστοτε Κυβέρνησης αλλά από την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητά της, καθώς και από το μέγεθος της ανεργίας και της αδήλωτης εργασίας. Προσέθεταν δε, ότι στο τότε εργασιακό και μισθολογικό περιβάλλον αποτελούσε μείζονα προτεραιότητα η αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων με μείωση στην φορολογία της εργασίας και μείωση των εισφορών.

Το ζήτημα αυτό αναδείχθηκε στην επικαιρότητα μερικούς μήνες μετά, αναγκάζοντας τον ΣΕΒ στις 11/7/2019 να δημοσιοποιήσει τη σχετική του ανακοίνωση⁴⁷⁸ για την από κοινού του προσφυγή με τους 6 περιφερειακούς συνδέσμους,

5/12/2019 Εκλογή Δ. Δημητριάδη, μέλους ΔΣ ΕΣΕΕ σε Αντιπροεδρία της SME-United

Κατά την εκλογή του νέου Προέδρου και Προεδρείου της SMEUnited, εξελέγη ο Δ. Δημητριάδης, μέλος του ΔΣ της ΕΣΕΕ σε Αντιπρόεδρο της SME-United. Την ίδια θέση συνέχισε να κατέχει ο πρώην πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ κ. Δημήτρης Ασημακόπουλος.

⁴⁷⁸ [Ανακοίνωση σχετικά με την προσφυγή του ΣΕΒ από κοινού με 6 περιφερειακούς συνδέσμους στο ΣτΕ για εγκύκλιο Υπ. Εργασίας – 11/7/2019](#), Δελτία Τύπου & Ανακοινώσεις ΣΕΒ, 11/7/2019.

3.2.2 Τα μνημόνια και οι θέσεις των κορυφαίων εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων

3.2.2.α Η εξέλιξη της νομοθεσίας των μνημονίων για τις εργασιακές σχέσεις και τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας

Η νομοθετική δραστηριότητα για τις εργασιακές σχέσεις τα χρόνια της κρίσης και των μνημονίων ήταν εντυπωσιακά έντονη τόσο σε επίπεδο αριθμού νομοθετημάτων όσο και σε επίπεδο αντίκτυπου των αλλαγών που αυτά προκάλεσαν. Είναι αξιοσημείωτο πως ενώ τις προηγούμενες δύο δεκαετίες από την κρίση οι σχετικές αλλαγές ήταν ιδιαίτερα περιορισμένες, σε ελάχιστους μόλις μήνες του 2010 και του 2011 οι νομοθετικές αλλαγές υπερέκρασαν εντυπωσιακά το σύνολο των προηγούμενων αλλαγών σε όγκο και ποιότητα αντίκτυπου. Το γεγονός αυτό από μόνο του είναι ιδιαίτερος σημαντικό για την ίδια τη στρατηγική των οργανώσεων διότι δεικνύει πως το μεγαλύτερο μέρος των αλλαγών του περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργούν οι εργοδοτικές οργανώσεις χαρακτηρίζεται από αλλαγές τις οποίες ούτε οι ίδιες προκάλεσαν άμεσα ούτε μπορούσαν να ελέγξουν πλήρως ως προς τις συνέπειες των. Αυτό ίσχυσε τόσο στην αρχή όσο και κατά τη διάρκεια της κρίσης και των μνημονίων. Ο πίνακας που ακολουθεί αποτυπώνει τους σημαντικότερους νόμους οι οποίοι επέφεραν αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις την περίοδο από το 1990 και μέχρι την απαρχή της κρίσης λίγο πριν το 2009⁴⁷⁹.

Πίνακας 30: Οι κυριότερες νομοθετικές παρεμβάσεις για τις εργασιακές σχέσεις και τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας από το 1990-2010.

ΈΤΟΣ	ΝΟΜΟΣ/ΠΑ	ΤΙΤΛΟΣ
1990	1876	Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.
1990	1892	Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις.
1998	2639	Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.
2000	2874	Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.
2001	2956	Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις.
2003	3174	Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα.

⁴⁷⁹ Για μία πληρέστερη ιστορική απεικόνιση του συνόλου της εργατικής νομοθεσίας από το 1938 έως και το 2011 βλ. ιστοσελίδα της ΓΣΕΕ. Επίσης αναλυτική περιγραφή από το 1970 έως και το 2022 με έμφαση στις μνημονιακές περιόδους στο Κουζής (2022). Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση: τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο.

2003	ΠΔ 81	Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
2004	3250	Μερική απασχόληση στο δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.
2004	ΠΔ 164	Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα.
2004	ΠΔ 180	Τροποποίηση του ΠΔ 81/2003 "Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
2004	3302	Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις.
2005	3385	Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις.
2005	3429	Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.).
2006	3488	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις.
2008	3655	Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις.

Στη συνέχεια, ο πίνακας 31 αποτυπώνει τους νόμους της περιόδου 2010-2019 οι οποίοι αφορούν στις εργασιακές σχέσεις και στη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας και συζητήθηκαν στη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής με συμμετοχή των εξεταζόμενων στην παρούσα οργανώσεων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ). Οι νόμοι αυτοί, αν και αποτελούν υποσύνολο μόνο των σχετικών με τα εργασιακά νόμων της όλης περιόδου, είναι εξαιρετικά σημαντικοί για την ανάλυση καθότι συνιστούν τις περιπτώσεις στις οποίες οι εργοδότες είχαν την ευκαιρία να τοποθετηθούν και να εκφράσουν τις θέσεις τους επίσημα και θεσμικά στη Βουλή των Ελλήνων, όχι μόνο σε μορφή υπομνήματος, αλλά και μέσω φυσικής παρουσίας των εκπροσώπων τους. Επίσης, επειδή το ζωντανό ακροατήριο σε αυτές τις συνεδριάσεις είναι πάντα ελεγχόμενο και περιορίζεται στους εισηγητές, στους βουλευτές των Επιτροπών και στο όποιο κοινό παρακολουθεί τις συνεδριάσεις, οι οργανώσεις είναι πολύ πιο εύκολο να εκφράζουν τελείως ελεύθερα τις απόψεις τους και για ζητήματα που συνήθως αποφεύγουν να θίγουν στον υπόλοιπο δημόσιο λόγο τους. Επίσης, ο λόγος τους είναι χωρίς περιστροφές όσον αφορά τα συμφέροντα που εκπροσωπούν διότι είναι η τελευταία τους ευκαιρία θεσμικής παρέμβασης πριν από επικείμενες νομοθετικές αλλαγές που θα τις επηρεάσουν. Η ανάλυση των σχετικών εισηγήσεων, πέραν από το εσωτερικό επίπεδο εκπροσώπησης το οποίο αυτό καθ' αυτό έχει

σημασία⁴⁸⁰, αναδεικνύει τα ζητήματα που η κάθε οργάνωση θεώρησε ως πιο σημαντικά για την εκάστοτε νομοπαρασκευαστική διαδικασία και αναφέρθηκε σε αυτά ρητά. Οι υπόλοιποι νόμοι που συμπληρώνουν το σύνολο της σχετικής νομοθεσίας της περιόδου των μνημονίων, για τους οποίους δεν υπήρχε συμμετοχή διαβούλευσης από τις κύριες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις στην αρμόδια Επιτροπή της Βουλής παρατίθενται στον μεθεπόμενο πίνακα 32.

Πίνακας 31: Οι συνεδριάσεις της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής με παρουσία των εργοδοτών σχετικά με την νομοθεσία που αφορά στις εργασιακές σχέσεις και τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας

ΕΤΟΣ	ΝΟΜΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ
ΜΝΗΜΟΝΙΟ Ι				
2010	3846	Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις.	20,21,22 Απριλίου	ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΠΟΞ
2010	3863	Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.	29,30 Ιουνίου - 1 Ιουλίου	ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ
2010	3868	Αναβάθμιση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.	13,14,15 Ιουλίου	⁴⁸¹
2011	3919	Αρχή της επαγγελματικής ελευθερίας, κατάργηση αδικαιολόγητων περιορισμών στην πρόσβαση και άσκηση επαγγελμάτων.	2,3,11 Φεβρουαρίου	ΓΣΕΒΕΕ.
2011	3985	Μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.	15,16,24 Ιουνίου	ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ.
2011	3996	Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.	28, 30 Ιουνίου	ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ
2011	4024	Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.	11,12,13,17 Οκτωβρίου	ΓΣΕΒΕΕ., ΕΣΕΕ.

⁴⁸⁰ Πρόεδρος της Οργάνωσης, Αντιπρόεδρος, μέλος ΔΣ, Διευθυντής της Υπηρεσίας, Στέλεχος της Υπηρεσίας, Σύμβουλος κοκ.

⁴⁸¹ Ένωση Εστιατόρων, Κέντρων Πολυτελείας, Ζυθοπωλών Εξοχικών κέντρων, Κέντρων Διασκέδασης & συναφών επαγγελμάτων Αθηνών – Αττικής, Ένωση Επαγγελματιών Καπνοπωλών Περιπερούχων, Σύνδεσμος Ελληνικών Καπνοβιομηχανιών με Πρόεδρο τον κ. Καββαθά, Αντιπρόεδρο της ΓΣΕΒΕΕ.

ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΙΙ				
2013	4144	Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.	20,21,26 Μαρτίου	ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ
2013	4172	Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις.	11,12,15 Ιουλίου	ΓΣΕΒΕΕ.
2013	4225	Αναβάθμιση και βελτίωση των μηχανισμών είσπραξης των ασφαλιστικών φορέων, πρόστιμα για την ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας	27,28 Νοεμβρίου 3,5 Δεκεμβρίου	ΓΣΕΒΕΕ.
2016	4387	Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις.	25,26 Απριλίου 5,6 Μαΐου	ΓΣΕΒΕΕ., ΕΣΣΕ.
ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΙΙΙ				
2017	4472	Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.	15,16 Μαΐου	ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ.
2017	4481	Συλλογική διαχείριση δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας και συγγενικών δικαιωμάτων, χορήγηση πολυεδαφικών αδειών για επιγραμμικές χρήσεις μουσικών έργων και άλλα θέματα αρμοδιότητας Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού.	11,12 Ιουλίου	ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΠΟΞ-ΣΕΤΕ.
2018	4512	Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις.	10, 11 Ιανουαρίου	ΣΕΒ.
2018	4549	Διατάξεις για την ολοκλήρωση της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2019-2022 και λοιπές διατάξεις.	11,12 Ιουνίου	ΕΣΣΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ.

2018	4554	<u>Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις.</u>	2,3,4,9 Ιουλίου	ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΠΟΞ.
Περίοδος μετά το πέρας των μνημονίων				
2019	4611	<u>Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις.</u>	8,9 Μαΐου	ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒΕ.
2019	4635	<u>«Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις»</u>	11,16,17,21 Οκτωβρίου	ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ,ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ.

Οι νόμοι που αποτυπώνονται στον πίνακα 32, δεν αναλύονται περαιτέρω στην παρούσα υποενότητα καθότι για αυτούς δεν υπήρξε διαβούλευση με τις εργοδοτικές οργανώσεις στην αρμόδια επιτροπή της Βουλής και ως εκ τούτου για αντικειμενικούς λόγους δεν μπορούσε να υπάρξει ανάλυση των θέσεων που προκύπτουν από πρακτικά συνεδριάσεων. Η παράθεση τους γίνεται για να τονιστεί το γεγονός και να επισημανθεί η διαπίστωση ότι διαβούλευση με τις κύριες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις υπήρξε για σχετικά μικρό μέρος μόνο του συνόλου της νομοθεσίας της περιόδου αλλά και τομέων της θεσμοποιημένης εκ του ρόλου τους ως κοινωνικών εταίρων λειτουργίας (πχ. διαδικασία καθορισμού και ύψος κατώτατου μισθού, συλλογικές εργασιακές σχέσεις).

Πίνακας 32: Οι νομοθετικές παρεμβάσεις της περιόδου 2010-2019 για τις εργασιακές σχέσεις και τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας χωρίς τη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων.

ΈΤΟΣ	ΝΟΜΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ
ΜΝΗΜΟΝΙΟ Ι		
2010	3833	<u>Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης.</u>
2010	3844	<u>Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2006/123 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά και άλλες διατάξεις. (ψηφίστηκε πριν τον μηχανισμό, απλώς δημοσιεύτηκε μετά)</u>
2010	3845	<u>Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το ΔΝ.</u>

2010	3847	Επανακαθορισμός των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας για τους συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου.
2010	3871	Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη
2010	3896	Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.
2010	3899	Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.
2011	3920	Εξυγίανση, αναδιάρθρωση και ανάπτυξη των αστικών συγκοινωνιών Περιφέρειας Αττικής και άλλες διατάξεις.
2011	3979	Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις.
2011	3986	Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015.
2011	4019	Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις.
2012	4038	Επείγουσες ρυθμίσεις που αφορούν την εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.
2012	4051	Ρυθμίσεις συνταξιοδοτικού περιεχομένου και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις εφαρμογής του Μνημονίου Συνεννόησης του Ν. 4046/2012.
2012	4052	Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις.
ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΙΙ		
2012	4046	Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.
2012	4057	Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.
2012	4072	Βελτίωση επιχειρηματικού περιβάλλοντος - Νέα εταιρική μορφή - Σήματα - Μεσίτες Ακινήτων - Ρύθμιση θεμάτων ναυτιλίας, λιμένων και αλιείας και άλλες διατάξεις.
2012	4075	Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις.
2012	4093	Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.
2012	4097	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
2013	4147	Κύρωση της από 31.12.2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Ρυθμίσεις κατεπειγόντων θεμάτων αρμοδιότητας των Υπουργείων Εσωτερικών, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη, της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης και του Υπουργού Επικρατείας» και άλλες διατάξεις.
2013	4152	Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013.

2014	4251	Κώδικας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης και λοιπές διατάξεις.
2014	4303	Κύρωση της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Επείγουσα ρύθμιση για την αναπλήρωση του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων λόγω πρόωρης λήξης της θητείας του» (Α' 136) και άλλες διατάξεις.
2015	4334	Επείγουσες ρυθμίσεις για τη διαπραγμάτευση και σύναψη συμφωνίας με τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης (Ε.Μ.Σ.)
ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΙΙΙ		
2015	4336	Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης.
2016	4359	Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.
2017	4475	Κύρωση της τροποποιημένης Συμφωνίας για την ίδρυση της Γενικής Επιτροπής Αλιείας για τη Μεσόγειο, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και άλλες διατάξεις.

Στην ακόλουθη υποενότητα 3.2.2b γίνεται η ανάλυση των θέσεων των εξεταζόμενων οργανώσεων σύμφωνα με τις διαθέσιμες πληροφορίες των πρακτικών των συνεδριάσεων. Η αναλυτική παράθεση των απομαγνητοφωνημένων σημείων των πρακτικών που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις γίνεται στο [Παράρτημα Β](#).

3.2.2.b Διαπιστώσεις από την ανάλυση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας στη διαβούλευση των νομοσχεδίων της μνημονιακής περιόδου

Όπως αναφέρθηκε, η νομοθετική δραστηριότητα για τις εργασιακές σχέσεις τα χρόνια της κρίσης και των μνημονίων ήταν εντυπωσιακά έντονη σε επίπεδο αριθμού νομοθετημάτων και του αντίκτυπου που προκάλεσε (οικονομικού, κοινωνικού, θεσμικού). Ενώ, τις δύο προηγούμενες δεκαετίες από την κρίση, οι σχετικές αλλαγές ήταν ιδιαίτερα περιορισμένες, σε ελάχιστους μόλις μήνες οι νομοθετικές αλλαγές υπερκέρασαν εντυπωσιακά το σύνολο των προηγούμενων αλλαγών τόσο σε όγκο, όσο και σε ποιότητα αντίκτυπου. Πάντως, στο μέσον της περιόδου, το 2015, **υπήρξε ιστορική ευκαιρία** (στο ευρύτερο διεθνές οικονομικό σύστημα) αλλαγής της κεντρικής κατεύθυνσης του συστήματος των βιομηχανικών σχέσεων, επιτυγχάνοντας **πλήρη ανάσχεση των απορρυθμιστικών τάσεων αποκέντρωσης και επαναρρύθμιση** των συσχετίσεων υπέρ του αδύναμου πόλου της εργασιακής σχέσης. Η πρωτοβουλία

προήλθε από το κράτος, όπως και η ακύρωση της λόγω (διεθνών) πολιτικών πιέσεων και εξελίξεων (εκλογές)⁴⁸².

Όσον αφορά την κεντρική εντύπωση που δημιουργείται από την απομαγνητοφώνηση των πρακτικών των σχετικών συνεδριάσεων είναι ότι σε γενικές γραμμές η σύνταξη των νομοσχεδίων κρίνεται «πρόχειρη», καθώς και η διαβούλευση πολύ «φτωχή» και τυπικού χαρακτήρα (πχ. πρόσκληση την προηγούμενη ημέρα της συνεδρίασης ή 1,5 ώρα πριν). Επίσης, δημιουργείται μία **αρνητική εντύπωση από τη μη ικανότητα ορισμένων οργανώσεων να σταθούν στο ύψος των περιστάσεων και του ρόλου τους**, καθώς η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ δηλώνουν ευθαρσώς στην αρχή των εξελίξεων ότι δεν ήθελαν να μιλάνε με την Τρόικα χωρίς την παρουσία της ελληνικής κυβέρνησης. Με αυτόν τον τρόπο **απέιχαν από μία από τις βασικές τους λειτουργίες, αυτής της άσκησης επιρροής για τα συλλογικά συμφέροντα των μελών τους**.

Στη συνέχεια, αναλύονται το κλίμα και οι γενικές εντυπώσεις που δημιουργούνται από το περιεχόμενο και το ύφος των παρεμβάσεων των εκπροσώπων των εργοδοτών στις σχετικές συνεδριάσεις για τα νέα νομοσχέδια. Η ανάλυση εμβαθύνει στις διάφορες θέσεις που εξέφρασαν οι οργανώσεις για τα ζητήματα της αγοράς εργασίας τα οποία ρυθμιζόνταν ανά περίπτωση διαβούλευσης.

I. Γενικές διαπιστώσεις από το σύνολο της περιόδου:

Σχετικά με τις πρώτες εντυπώσεις που σχηματίζονται από τις απομαγνητοφωνήσεις των υπό εξέταση συζητήσεων του πρώτου Μνημονίου, διαφαίνεται ξεκάθαρα ένα άγχος των βουλευτών για να συμφωνήσουν οι κοινωνικοί εταίροι σε μία μείωση μισθών στην ιδιωτική οικονομία μέσω της ΕΓΣΣΕ και με αυτόν τον τρόπο το πολιτικό προσωπικό να αποφύγει την ευθύνη της επιβολής της απόφασης μέσω υποχρεωτικής νομοθεσίας. Από την πλευρά των εργοδοτών, ειδικά των μικρότερων, επικρατεί μία **φορτισμένη δυσαρέσκεια τόσο για το παρασκήνιο των διαπραγματεύσεων** της κυβέρνησης με την Τρόικα και τον τρόπο με τον οποίο διεξήχθησαν πριν ληφθούν οι σχετικές αποφάσεις, όσο και για τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στις

⁴⁸² Βλ. σχετικά σελ 364-370 11/5/2015 Ολομέλεια ΟΚΕ για το Ν/ΣΧ «Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις».

σπάνιες περιπτώσεις που αυτή υπήρξε. Οι εκπρόσωποι των μικρών εργοδοτών ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ, αλλά και της ΓΣΕΕ, είναι αρκετά υπαινικτικοί και φωτογραφίζουν συμφέροντα τα οποία εξυπηρετούν οι πολιτικές αποφάσεις. Ως εκ τούτου, βουλευτές ζητούν επιμόνως από τους κκ. Ασημακόπουλο, Καββαθά (ΓΣΕΒΕΕ), Κορκίδη (ΕΣΕΕ) και Παναγόπουλο (ΓΣΕΕ) να κατονομάσουν τα επιχειρηματικά συμφέροντα που όπως ισχυρίζονται επηρεάζουν ατύπως την Τρόικα στις αποφάσεις της και προκαλούν τόσο μεγάλο κοινωνικό κόστος.

Επίσης, κατά την διάρκεια του πρώτου Μνημονίου οι **μικροί εργοδότες** είναι επιθετικοί προς την Τρόικα και την κυβέρνηση, αλλά και προς τον ΣΕΒ, τον ΣΕΤΕ και τις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, η ΕΣΕΕ που δεν συμφωνεί ούτε με τη δυνατότητα των ενώσεων προσώπων να υπογράφουν συμβάσεις ούτε με την **κατάργηση της επέκτασης** των κλαδικών συμβάσεων πιστεύει πως τα ζητήματα αυτά τα προωθούν μερίδες συμφερόντων και *«Αυτοί που το θέλουν είναι αυτοί που, αν ήταν εδώ ο ΣΕΒ θα ζητούσαν δημοψήφισμα για το άρθρο 37. Αν ήταν ο ΣΕΤΕ, θα ζητούσε συμβάσεις ενοικιαζόμενων εργαζομένων, κατά προτίμηση από τα Βαλκάνια, από τη Βουλγαρία και από την Ουκρανία» (4024/2011)*. Ενώ ο πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ στην ίδια συζήτηση της επιτροπής παραπονέθηκε ότι υπάρχουν οργανωμένα συμφέροντα διάφορων συντεχνιών που προωθούν απόψεις και θέσεις επισκεπτόμενοι τόσο χαμηλόβαθμα, όσο και υψηλόβαθμα στελέχη της τρόικας, ανάλογα με τις προσβάσεις και τη δύναμη που έχουν. Επίσης, στηλίτευσε το γεγονός ότι μέλη της κυβέρνησης μιλάνε με λόμπι συμφερόντων τονίζοντας ότι έτσι *«..είναι πολύ πιο εύκολη η διαδικασία, γίνονται συμφωνίες, προφορικά, στον καφέ ή στο γεύμα. Θεωρούν ότι είναι κουραστική η διαδικασία με τα θεσμικά όργανα που υπάρχουν, αν και οι ίδιοι εκπροσωπούν, ως πολιτικοί, ένα κορυφαίο θεσμό»*.

Η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ στην αρχή δεν ήθελαν να μιλάνε με την Τρόικα χωρίς την παρουσία της κυβέρνησης. Χαρακτηριστικά, ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ ανέφερε ότι η Συνομοσπονδία παρέμενε συνεπής με την αρχή της ότι θα συζητάει μόνο με το εθνικό πολιτικό προσωπικό και την κυβέρνηση της χώρας, σε αντίθεση με άλλα οικονομικά κέντρα που επηρέαζαν τα αποτελέσματα των νομοσχεδίων. Εάν η ελληνική κυβέρνηση ήθελε ποτέ τη ΓΣΕΒΕΕ να συζητήσει με την τρόικα, αυτό θα γινόταν μόνο με την παρουσία της ίδιας της ελληνικής κυβέρνησης (3985/2011). Ενώ και σε άλλη συζήτηση πρόσθεσε ότι εάν δει ποτέ η ΓΣΕΒΕΕ την τρόικα θα ζητήσει τη

συμπαράσταση της κυβέρνησης για να είναι ξεκάθαροι οι ρόλοι όλων. Στο ίδιο μήκος κύματος και ο Πρόεδρος της **ΕΣΕΕ** ανέφερε σχετικώς στην ίδια συζήτηση ότι «Εμείς και η ΓΣΕΒΕΕ δεν δεχτήκαμε να δούμε την Τρόικα παρά μόνο με την παρουσία της ελληνικής κυβέρνησης. Εμείς δεν ψηφίσαμε πριν δύο χρόνια καμία Τρόικα, δεν βρήκαμε καμία Τρόικα..» (4024/2011).

Στο δεύτερο Μνημόνιο, οι σχετικές διαβουλεύσεις στις οποίες συμμετείχαν οι εργοδοτικές οργανώσεις ήταν λιγότερες και το κύριο βάρος εκπροσώπησης το είχε η **ΓΣΕΒΕΕ** με παρουσία και στις τέσσερις διαβουλεύσεις που συμμετείχαν αντίστοιχα εργοδότες. Η ΕΣΕΕ συμμετείχε σε δύο και ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ μόνο σε μία. **Η δυσσαρέσκεια και η αμφισβήτηση από τους μικρούς εργοδότες συνεχίζεται** είτε επειδή τα μέτρα δεν ικανοποιούν είτε επειδή δεν ήταν προϊόν συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων. Για παράδειγμα, η **ΓΣΕΒΕΕ** εκπροσωπήθηκε από στέλεχος της Υπηρεσίας που εξέφρασε τη «*δυσσαρέσκειά του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ γιατί δεν υπήρξε καμία συνεργασία για την σύνταξη του νομοσχεδίου σε πολύ σοβαρά ζητήματα για την αγορά εργασίας και τον κόσμο των επιχειρήσεων*» (4144/2013). Αντίστοιχα, ο Πρόεδρος της σε άλλη συνεδρίαση παραπονέθηκε πως δεν εκλήθησαν οι κοινωνικοί εταίροι στην διαβούλευση της Επιτροπής και ότι αισθάνεται αυτός και οι συνάδελφοι του οι επαγγελματιοβιοτέχνες και έμποροι ως πολίτες Β΄ κατηγορίας λόγω της πηγής και όχι του ύψους του εισοδήματός τους, οι οποίοι που είναι υπεύθυνοι για την κατάσταση της χώρας (4172/2013). Άλλη φορά παραπονέθηκε ότι παρά την αλλαγή κυβέρνησης με ένα ριζοσπαστικό αριστερό κόμμα στη διακυβέρνηση της χώρας πλέον, τον ΣΥΡΙΖΑ, «*το επικείμενο νομοσχέδιο πετυχαίνει την πλήρη φτωχοποίηση της μεσαίας τάξης, ό,τι δηλαδή έχει απομείνει αυτήν τη στιγμή στη χώρα*» και ότι η διαβούλευση ήταν «*.. μάλλον προσχηματική ήταν, διότι καμία από τις θέσεις της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος δεν υιοθετήθηκε από την πλευρά σας, επανερχόμαστε στα ίδια λάθη του παρελθόντος*» (4387/2016).

Στο τρίτο Μνημόνιο, η κριτική κορυφώνεται προς την κυβέρνηση και εκφράζονται **πολλά παράπονα για την ποιότητα της διαβούλευσης** και για το ότι **ιδιωτικά συμφέροντα επηρεάζουν τις αποφάσεις** της κυβέρνησης. Για παράδειγμα, η ΕΣΕΕ για το θέμα των ανοικτών Κυριακών μιλάει για αναχρονισμό αντί για εκσυγχρονισμό

τον οποίο προκαλεί ο Ν.4472/2017 και ότι υιοθετήθηκαν πλήρως αυτά που είχαν ζητήσει οι δανειστές και απλώς μεταφράστηκαν στα αγγλικά αυτά που ζήτησε «η τρόικα του εσωτερικού» Χαρακτηριστική η αποστροφή του που αναφέρει. *«Αυτά σας τα είπε η Τρόικα; ..Αυτό μας το έδωσαν και το αντιγράψαμε. Αυτό είναι υπαγόρευση. Τι σας έχουμε κάνει οι μικρομεσαίοι και δεχόμαστε τέτοια επίθεση; Εμείς είμαστε υπεύθυνοι για όλα αυτά τα κακά που συμβαίνουν στον τόπο;» (4472/2017).*

Ενώ και η ΓΣΕΒΕΕ στο ίδιο μήκος κύματος δήλωσε ότι ο 4472/2017 ολοκληρώνει έναν ακόμη κύκλο βίαιων παρεμβάσεων στην ελληνική οικονομία και κοινωνία, που αντί να απελευθερώσει τις παραγωγικές δυνάμεις του τόπου, καθλώνονται ακόμη περισσότερο σε ένα σπινάλ εσωτερικής υποτίμησης και υποβάθμισης. Εκτίμησε ότι τα νέα μέτρα θα πλήξουν μεσοπρόθεσμα κυρίως την ραχοκοκαλιά των ελληνικών επιχειρήσεων και της ελληνικής οικονομίας προς όφελος *«των μεγάλων επιχειρήσεων, αλλοδαπών και εγχώριων συμφερόντων»*. Επίσης, για το ζήτημα των ανοικτών Κυριακών διαμαρτυρήθηκε για το γεγονός ότι η κυβέρνηση εκτελούσε τις εντολές των δανειστών κατά γράμμα και υπόδειξη τους και παρακάλεσε όλα του κόμματα του συνταγματικού δημοκρατικού τόξου *«..να τοποθετηθούν και να μας πουν με ποιους είναι, με εκείνους που είπε ο κύριος Κορκίδης προηγουμένως ή με το σύνολο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που έχουν το 85% της απασχόλησης στη χώρα»*.

Ειδικότερα για τα εργασιακά, η ΓΣΕΒΕΕ εξέφρασε την έκπληξη της πως ενώ οι κοινωνικοί εταίροι και η ελληνική κυβέρνηση είχαν διαδοχικά συμφωνήσει να μην υπάρχουν νέες αλλαγές όπως για παράδειγμα οι ομαδικές απολύσεις (στη Γενεύη στις 30/09/2014 παρουσία του Guy Ryder της ΔΟΕ, στη συνέχεια σε συνάντηση στο Ζάππειο παρουσία του κ. Κατρούγκαλου τον Ιούλιο του 2016), στη συνέχεια τί μεσολάβησε και ανοίγουν πάλι θέματα εργασιακών και *«ποιος κινεί τα νήματα;»⁴⁸³ (4472/2017).*

⁴⁸³ Πάντως αξιοσημείωτη είναι η στάση της Προέδρου της Επιτροπής η οποία στο τέλος της σχετικής παρέμβασης της ΓΣΕΒΕΕ σημείωσε πως *«όλοι οι προσκεκλημένοι φορείς είναι ισότιμοι. Όλοι αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο από το προεδρείο»*, υποβαθμίζοντας όμως με αυτόν τον τρόπο τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, γεγονός που δεικνύεται και από τη σειρά που μίλησαν προς το μέσον και κάτω της συνεδρίασης μετά από πολλούς άλλους φορείς που δε συνιστούν κοινωνικούς εταίρους.

Όμως, στη συνέχεια του τρίτου Μνημονίου η κριτική των εργοδοτών ωρίμασε, με την έννοια ότι την ασκούσαν τεκμηριωμένα αποφεύγοντας γενικολογίες και εστίαζαν σε πιο συγκεκριμένα ζητήματα. **Οι αναφορές στις τοποθετήσεις τους στη Βουλή γινόντουσαν πλέον κατά κύριο λόγο σε επίπεδο άρθρου και διάταξης.** Επίσης, παρατηρείται ότι οι εργοδότες προσπάθησαν να ασκούν κριτική σε διαφορετικά άρθρα ο καθένας, ή να μην επεκτείνονται στα ίδια, έτσι ώστε να μην υπήρχαν αλληλεπικαλύψεις και να ακουγόντουσαν οι θέσεις τους σφαιρικότερα για όλα τα ζητήματα των εργασιακών που τους αφορούσαν. Τέλος, οι διαβουλεύσεις του τρίτου Μνημονίου χαρακτηρίζονταν από **την αγωνία των μικρών κυρίως εργοδοτών να μην τριαιζόταν το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της εκπροσώπησης των μελών τους στον αέρα,** όπως επίσης και από τη σύμπνοια των αρνητικών απόψεων όλων των οργανώσεων για τη θεσμοθέτηση του **ΣΒΒΕ** ως κορυφαίου κοινωνικού εταίρου, σε αντίθεση με την αντίστοιχη περίπτωση του ΣΕΤΕ το 2013.

Στη συνέχεια, αναλύονται περισσότερο συγκεκριμένες θέσεις τις οποίες πήραν οι οργανώσεις των εργοδοτών στις σχετικές διαβουλεύσεις των νομοσχεδίων των τριών περιόδων και οι οποίες αφορούν κυρίως τις εργασιακές σχέσεις και τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας.

II. Η περίοδος του 1ου μνημονίου

Για το ζήτημα των περικοπών στους **μισθούς του ιδιωτικού τομέα**, κατά τη διάρκεια του πρώτου Μνημονίου, η **ΕΣΣΕ** και ο **ΣΕΤΕ** ρητά δεν ήθελαν την κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού και η ΓΣΕΒΕΕ ζητούσε γενικότερα να μην υπήρχαν μειώσεις μισθών και να γινόταν επαναφορά συντάξεων. Για παράδειγμα, η **ΓΣΕΒΕΕ** συνδύαζε το άνοιγμα των επαγγελματιών με επιδιωκόμενη μείωση του μισθολογικού κόστους και υποστήριζε πως για παράδειγμα οι πολυεθνικές θα εκπαίδευαν τους ηλεκτρολόγους να φτιάχνουν πρίζες και όλοι μετά θα δούλευαν υπάλληλοι τους με μισθούς Λαϊκής Δημοκρατίας της Κίνας. **(3919/2011).**

Αντίστοιχα, η **ΕΣΣΕ** υποστήριξε πως οι έμποροι ξέρουν τις ανάγκες τους για εργαζόμενους και αυτοί είναι πολύ λίγοι, *«τρεις, τέσσερις, πέντε, εννιά, γιατί μέχρι εκεί φτάνει το μέγεθος των επιχειρήσεων μας».* Συνεπώς το μισθολογικό κόστος δεν είναι αυτή η παράμετρος που θα έβαζε λουκέτο στις μικρές επιχειρήσεις και δεν

υπάρχει η πρόθεση για κόψιμο του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού διότι θα επηρέαζε την κατανάλωση. Χαρακτηριστικά, πρόσθεσε ότι «..θεωρούμε ότι αυτούς που απασχολούμε, δεν είναι το υπέρβαρο δημόσιο, αν θέλετε, αλλά απασχολούμε όσους χρειαζόμαστε.» (3985/2011). Ενώ σε επόμενη διαβούλευση ανέφερε ότι όπως έχει πει η Συνομοσπονδία κατά επανάληψη, το εργασιακό κόστος είναι πολύ μικρό ποσοστό στο σύνολο των λειτουργικών εξόδων και σε καμία περίπτωση δε θα ήθελε να αδικήσει τους εργαζόμενους της. Προς τούτο, αναφέρθηκε στην αύξηση του 1,6% που θα δινόταν μέσω των ΣΣΕ την επόμενη ημέρα (3996/2011). Εν τούτοις, στη συνέχεια πρότεινε πάγωμα, όχι μειώσεις μισθών (4024/2011), ενώ είχε παλαιότερα ζητήσει την ενσωμάτωση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού στους 12 μηνιαίους χωρίς να διευκρινίζει όμως εάν πρότεινε και την αντίστοιχη προσαρμογή του εθνικού κατώτατου μισθού ώστε να αποφευγόντουσαν οι μειώσεις των ετήσιων μισθών μέσω των νέων προσλήψεων (3863/2010).

Ο ΣΕΤΕ χαρακτήριζε την ίδια περίπτωση νόμου (3863/2010) ως «σκληρό» ο οποίος όμως κατευθυνόταν μοιραία προς μία κατεύθυνση η οποία ήταν καταρχάς σωστή. Θεωρούσε ότι αναγνωριζόντουσαν ορισμένες αδικίες που έπρεπε να βελτιωνόντουσαν και επισήμαινε ότι ο **13^{ος} και 14^{ος} μισθός στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα θα έπρεπε να παραμείνει**. Η ενσωμάτωση τους στους 12 κατά την προαναφερθείσα πρόταση της ΕΣΣΕ δεν θα μπορούσε να γίνει για τεχνικούς λόγους, αλλά ήταν *προφανές*, ότι θα έπρεπε να υπήρχε για 3 χρόνια μια μεγάλη συγκράτηση του κόστους, ώστε να μπορούσε η χώρα σταδιακά να γινόταν πιο ανταγωνιστική στα εξαγωγικά της προϊόντα, όπως το τουριστικό.

Πέραν των μισθολογικών, οι εργοδότες έδιναν μεγάλη σημασία στο τρόπο λειτουργίας της **Διαιτησίας**, συνιστούσε κοινό μέτωπο όλων και πίστευαν πως διαστρέβλωνε τον κοινωνικό διάλογο και τους μισθούς σε διάφορους κλάδους. Καλούσαν επίμονα το πολιτικό προσωπικό ώστε να προνοούσε και να άφηνε τους κοινωνικούς εταίρους να έβρισκαν τις λύσεις μόνοι τους. Υπήρχε η πεποίθηση πως όλοι είχαν συνειδητοποιήσει το πρόβλημα και θα συνέβαλλαν στη λύση του. Χαρακτηριστικά, ο Πρόεδρος της **ΓΣΕΒΕΕ** ανέφερε για το **μέλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων** «..αφήστε μας να ρυθμίζουμε τα του οίκου μας. Όσα λάθη έγιναν στο παρελθόν, διότι πράγματι έγιναν λάθη με τις κλαδικές συμβάσεις και από τους

εργαζόμενους και από εμάς, θα τα διορθώσουμε μόνοι μας, μην επεμβαίνετε, μην παρεμβαίνετε στην εθνική συλλογική σύμβαση, θα καταστραφούμε όλοι» (4024/2011).

Όσον αφορά στα ζητήματα της **αδήλωτης εργασίας**, οι εργοδότες ήθελαν αυτά να καταπολεμηθούν αλλά ταυτόχρονα οι μικροί ζητούσαν οι **ελεγκτικοί μηχανισμοί** να ήταν πιο ελαστικοί μαζί τους και οι έλεγχοι να είχαν προσανατολισμό συμβουλευτικής πληροφόρησης με σκοπό την προληπτική συμμόρφωση αντί της καταστολής και των προστίμων. Για τους **ελεγκτικούς μηχανισμούς**, η **ΓΣΕΒΕΕ** και η **ΕΣΣΕ** ήθελαν να λειτουργούν περισσότερο ως μηχανισμοί ενημέρωσης και συμμόρφωσης παρά ως επιβολής προστίμων. Ζητούσαν περισσότερη υποστήριξη των μικροεργοδοτών από το **ΣΕΠΕ** στα πλαίσια της προληπτικής καταπολέμησης της ακούσιας παρανομίας και εξαίρεση από την υποχρέωση εφαρμογής των **ηλεκτρονικών πληρωμών της μισθοδοσίας** για επιχειρήσεις κάτω των 50 εργαζομένων. Αντίθετα, ο **ΣΕΒ** και ο **ΣΕΤΕ** επέμεναν πως όλες οι επιχειρήσεις θα έπρεπε να ελέγχονταν ισότιμα και διαφωνούσαν με μία τέτοια προσέγγιση (**3996/2011**).

Πιο αναλυτικά σε **επίπεδο οργάνωσης**, ο **ΣΕΒ** διευκρίνιζε πως δεν επιχαιρόταν με την κατάσταση και την αναγκαία λήψη δυσάρεστων αποφάσεων. Έμμεσα τα επικροτούσε λέγοντας ότι θα έπρεπε να είχαν ληφθεί οι σχετικές αποφάσεις νωρίτερα ως αποτέλεσμα διαλόγου και κοινωνικής ωρίμανσης και προσαρμογής στο νέο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον. Επίσης, οι **ευέλικτες μορφές εργασίας**, ως εργαλείο οικονομικής ανάπτυξης και αύξησης της απασχόλησης δε θεωρούσε ότι συνιστούσαν εργασιακό μεσαίωνα αλλά ότι μπορούσαν να συνυπάρχουν αρμονικά με το αποτελεσματικό κοινωνικό κράτος και σχετιζόντουσαν αναπόφευκτα με την ευρωπαϊκή πορεία της χώρας. Ταυτόχρονα, θεωρούσε την κατάργηση περιοριστικών διατάξεων από πολλούς νόμους που αφορούσαν στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας ως αναγκαία προσαρμογή και εξέφραζε τον προβληματισμό του ότι «*..παρατηρείται μια σχεδόν **αντανεκλαστική τάση δαιμονοποίησης οποιασδήποτε αλλαγής***». Το τελευταίο, πίστευε πως συνέβαινε χωρίς λόγο διότι αναγνώριζε ότι υπήρχε στη χώρα ένα αποτελεσματικό και πολύπλευρο εποικοδόμημα εργασιακής προστασίας (πολλοί και λεπτομερείς νόμοι, διατάξεις, ερμηνευτικές εγκύκλιοι, ελεγκτικοί μηχανισμοί και

κρατικοί οργανισμοί) που σε συνδυασμό με το καθεστώς της συλλογικής αυτονομίας, διασφάλιζαν την προστασία του συστήματος. Χαρακτηριστικά, επιχειρηματολόγησε ότι « Όλο αυτό το σύστημα προστατεύεται, επιπλέον, από τη δικαιοσύνη και από τη νομολογία που έχει αναπτυχθεί. Αυτό δεν κατεδαφίζεται, όπως διατείνονται ορισμένοι» (3863/2010).

Την ίδια στιγμή, επικαλείτο ότι όλες οι πρωτοβουλίες που είχε πάρει ο Σύνδεσμος τα προηγούμενα χρόνια για συμπόρευση, συνεργασία, πρόληψη, συμπαράταξη και κοινή προσπάθεια, **αντιμετώπιζαν τη συστηματική άρνηση της ΓΣΕΕ (3863/2010)**. Επίσης, ο ΣΕΒ υποβάθμιζε το ζήτημα της διευκόλυνσης των **απολύσεων** και πίστευε ότι με αυτόν τον τρόπο δινόταν η έσχατη δυνατότητα στις επιχειρήσεις για προσαρμογή στις οικονομικές αντιξοότητες και έτσι προστατεύονταν η απασχόληση των πολλών (3863/2010). Σε αντίθεση, η ΕΣΣΕ δήλωνε πως «Οι μικρές επιχειρήσεις πρώτα βάζουν λουκέτο και μετά απολύουν» (4024/2011).

Η ΓΣΕΒΕΕ έκανε αυτοκριτική για τις συμφωνίες των κλαδικών συμβάσεων του παρελθόντος και παραδεχόταν ότι είχαν γίνει λάθη στο παρελθόν αλλά έκανε έκκληση να αφήσουν τους κοινωνικούς εταίρους να το διορθώσουν μόνοι τους καθότι το πρόβλημα είχε συνειδητοποιηθεί από όλους (4024/2011). Πίστευε πως η **Διαιτησία** είχε κάνει κακό και στο κίνημα των εργαζομένων με τον τρόπο που λειτουργούσε η μονομερής προσφυγή όλα αυτά τα χρόνια στην Ελλάδα, «σκότωσε και την κουλτούρα των διαπραγματεύσεων και την κουλτούρα της κοινωνικής σύγκρουσης» και έκανε προτάσεις όπως το να μπορούσε η κάθε πλευρά να κατέφευγε μόνο μία φορά ανά τριετία, στις οποίες η ΕΣΣΕ συμφωνούσε (3863/2010).

Επίσης, έδινε την εντύπωση ότι εκλάμβανε κλάδους δραστηριότητας των μελών της ως **εργαλείο πολιτικής για την απασχόληση** και ζητούσε να μην επιβαρύνονται με περαιτέρω φορολογία ώστε να αποτρεπόταν η επιδείνωση της ανεργίας. Μάλιστα χαρακτήριζε την αύξηση του ΦΠΑ ως επιλογή που θα οδηγούσε στην αυτοκτονία αυτές τις επιχειρήσεις που διέθεταν περίπου 600.000 θέσεις εργασίας και συνιστούσαν κατά τη γνώμη τους τον μοναδικό πυλώνα απασχόλησης για τους νέους και τις νέες καθότι η ανεργία βρισκόταν σε πολύ υψηλό ποσοστό. Χαρακτηριστικά ο Πρόεδρος της Συνομοσπονδίας είχε αναφέρει ότι «Αυτός που έχει μεταπτυχιακά και δεν μπορεί να βρει δουλειά θα πάει σε μια καφετέρια, σε ένα

εστιατόριο και θα δουλέψει εποχιακά για να βγάλει ένα μεροκάματο. Είναι έγκλημα αυτό που γίνεται με την αύξηση Φ.Π.Α κατά δέκα μονάδες σε αυτές τις επιχειρήσεις, που είναι το μοναδικό αυτή τη στιγμή καταφύγιο για τους νέους και τις νέες» (3985/2011).

Επιπλέον, η ΓΣΕΒΕΕ επιζητούσε την εξαίρεση από την υποχρέωση εφαρμογής των **ηλεκτρονικών πληρωμών της μισθοδοσίας** για επιχειρήσεις κάτω των 50 εργαζομένων, σε αντίθεση με τον **ΣΕΤΕ που το ήθελε για όλους (3996/2011)**. Τέλος, σχετικά με τα επαγγέλματα που επηρεάζονταν από τις διατάξεις της απελευθέρωσή τους, ο εκπρόσωπος της **ΓΣΕΒΕΕ** ανέφερε ότι οι επιπτώσεις θα ήταν τεράστιες και «Γι' αυτό λέμε ότι πρώτα πάμε να φτιάξουμε το επάγγελμα και μετά πάμε να ανοίξουμε όλα τα επαγγέλματα» (3919/2011).

Η **ΕΣΕΕ**, την περίοδο του 1^{ου} μνημονίου ερμήνευε την τότε τρέχουσα δύσκολη κατάσταση αδιεξόδου (αύξηση ανεργίας μείωση κόστους εργασίας εύκολες απολύσεις, φθηνές προσλήψεις, επιδόματα γήρανσης αντί για συντάξεις) ως «..αποτέλεσμα εξωχώριου αναγκασμού αφού κανείς πολιτικός ή επιχειρηματίας δεν θεωρεί τα μέτρα αυτά ως αναπτυξιακά και βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας» (3863/2010). Επίσης, ήταν αρκετά επιθετική στον λόγο της και αναρωτιόταν εάν οι **κακές αποφάσεις** οφειλόντουσαν σε λάθος δεδομένα και καλούσε το πολιτικό σύστημα να παραιτείτο από τις υποχρεώσεις των προγραμμάτων εποπτείας και να κατάρτιζε το δικό του σχέδιο (3985/2011). Δεν μπορούσε να προτείνει όμως εναλλακτικό ολοκληρωμένο σχέδιο ή ειδικευμένα ατζέντα συζήτησης και στην ουσία ήταν σαν να μην αναγνώριζε το έκτακτο της κατάστασης με την έννοια ότι το να επιχειρούσαν τα πολιτικά κόμματα να συζητούσαν και να συμφωνούσαν έτσι απλά σε νέο σχεδιασμό δεν ήταν τότε πολύ ρεαλιστικό και εφικτό σύμφωνα με την υπάρχουσα εμπειρία λειτουργίας του πολιτικού συστήματος.

Πάντως, η ΕΣΕΕ αν και εγκαλούσε συνεχώς το πολιτικό σύστημα ότι υπηρετούσε συμφέροντα μεγάλων επιχειρήσεων και πολυεθνικών, το ζήτημα των **ιδιωτικοποιήσεων** το υποβάθμιζε αναφέροντας απλώς πως «..η θέση μας είναι γνωστή, εφόσον αυτά έχουμε, αυτά πρέπει να δώσουμε για να σωθούμε», αναγνωρίζοντας με αυτόν τον τρόπο τελικά τον έκτακτο χαρακτήρα της κατάστασης, για το εν λόγω τουλάχιστον ζήτημα, στην αρχή της κρίσης (3895/2011). Μάλιστα,

εξέφρασε την άποψη πως οι **ευέλικτες μορφές απασχόλησής** μπορούσαν να βοηθήσουν ως ανάχωμα στην ανεργία και στην ανασφάλεια (**3846/2010**). Αντίθετα, η **ΓΣΕΒΕΕ** στις ίδιες περιστάσεις, αναφερόμενη στα **μπλοκάκια** δήλωνε πως «..είναι μια μορφή απασχόλησης, η οποία δεν απασχολεί τα μέλη της ΓΣΕΒΕΕ. Είναι μακριά από εμάς τέτοια φαινόμενα απασχόλησης, μακριά από εμάς οι **ελαστικές μορφές απασχόλησης**, οι οποίες ακριβώς το αντίθετο κάνουν. Βοηθούν τους πολύ μεγάλους, τις πολυεθνικές και τα πολυκαταστήματα σε βάρος των μικρών χιλιάδων επιχειρήσεων, που δεν μπορούν να τους ανταγωνιστούν» (**3846/2010**). Πάντως, για τις **ευέλικτες μορφές απασχόλησης** η ΕΣΕΕ φερόταν να βρίσκεται σε ιδεολογική σύγχυση διότι στη συνέχεια δήλωνε πως «αδήλωτη, ανέλεγκτη εργασία, είναι καταδικαστέα τουλάχιστον από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που εμείς γνωρίζουμε πόσους εργαζόμενους έχουμε και επομένως απασχολούμε αυτούς που χρειαζόμαστε, σε σύγκριση με κάποιες άλλες επιχειρήσεις εποχιακές ή πολυεθνικές, που εφαρμόζουν ελαστικές μορφές εργασίας και μεθόδους που δε νομίζω ότι εντάσσονται στο σωστό ανταγωνισμό της αγοράς» (**3996/2011**).

Τέλος, η **ΕΣΕΕ** για τη **Διαιτησία** συμφωνούσε τόσο με την πρόταση της ΓΣΕΒΕΕ όσο και με την πρόταση του Υπουργείου Εργασίας και του Υπουργού για κοινή επιλογή κοινά αποδεκτών διαιτητών και διαμεσολαβητών (**3863/2010**).

Ο **ΣΕΤΕ** προσέγγιζε την κατάσταση με κριτικό τρόπο και τόνιζε ότι είναι λάθος η συζήτηση να αναλωνόταν στο γιατί φτάσαμε ως εδώ χωρίς να συζητείτο το τί χρειαζόταν να γίνει προκειμένου να υπήρχε προσαρμογή της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της χώρας. Τα μέτρα χαρακτηριζόντουσαν ως «σκληρά», εν τούτοις «μοιραία» ήταν αναπόφευκτα. Διαφωνούσε ρητά τόσο με την κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού καθώς και με την ενσωμάτωση τους στους 12 μηνιαίους για τεχνικούς λόγους (**3863/2010**). Ήθελε να στρεφόταν η συζήτηση στο **τί θα έπρεπε να γινόταν στο μέλλον**. Χαρακτηριστική η αποστροφή του Προέδρου του «*οι συζητήσεις των τελευταίων μηνών για την κρίση μοιάζουν πιο πολύ για το πώς θα διαχειριστούμε την επικείμενη χρεωκοπία σαν χώρα και όχι για το τί θα κάνουμε για να παράξουμε προϊόντα και υπηρεσίες που θα έχουν ζήτηση στο εξωτερικό*» (**3863/2010**).

Σχετικά με τον ρόλο και την εφαρμογή της **Διαιτησίας**, ο **ΣΕΤΕ** θεωρούσε πως είχε αστοχίες στο κλαδικό επίπεδο και αναγνώριζε πως το πρόβλημα με το σύστημα

δεν αφορούσε τόσο στο κεντρικό επίπεδο των κοινωνικών εταίρων, όσο κυρίως στο κλαδικό και ιδιαιτέρως στο τοπικό. «Εκεί είναι δεδομένο ότι ο διαιτητής “σφυρίζει” από τη μια πλευρά μόνο, ενώ σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων υπάρχει και η ευαισθησία και η συνολική αντίληψη για τη εθνική γενική συλλογική» (3863/2010).

Ο ΣΕΤΕ έδινε έμφαση στη μαθητεία και την επικαλείτο ως μία καλή πρακτική διαδικασία για ανεύρεση νέων στελεχών. Παραδεχόταν ότι, αν και στην πράξη είχαν παρατηρηθεί επανειλημμένως αυθαιρεσίες στον τρόπο εφαρμογής της συγκεκριμένης διαδικασίας, ο ΣΕΤΕ ήταν από την αρχή υπέρ της ποσόστωσης (έως το 17% του συνόλου των εργαζομένων να μπορεί να είναι μαθητές και μέχρι 40 άτομα) και επέμενε πως ήταν ζήτημα ελέγχου εφαρμογής και όχι θεσμοθέτησης των περιορισμών (3996/2011).

Επιπρόσθετα, έδινε έμφαση στα ζητήματα των τυπικών υποχρεώσεων της **ευελιξίας της οργάνωσης της εργασίας** ζητώντας μεγαλύτερη ευελιξία για τα μέλη του λόγω αντικειμενικών επιχειρησιακών δυσκολιών και ιδιαιτεροτήτων στον κλάδο. Πιο συγκεκριμένα, ζητούσε μεγαλύτερη ευελιξία για τις ξενοδοχειακές μονάδες τόσο για την ενημέρωση μέσω FAX του ΣΕΠΕ (ενημέρωση εντός 24 ωρών ή της ίδιας ημέρα) για την έκτακτη αλλαγή του προγράμματος εργασίας σε σχέση με την κατάρτιση του τριμηνιαίου προγράμματος εργασίας (3846/2010), όσο και στον **εξαμηνιαίο προγραμματισμό** των βαρδιών λόγω πρακτικής αδυναμίας και αντικειμενικών επιχειρησιακών δυσκολιών (3996/2011). Ενώ και η ΓΣΕΒΕΕ είχε εκφράσει παρόμοια άποψη για το ίδιο ζήτημα για τις επιχειρήσεις που παρουσίαζαν ιδιαίτερη, υψηλή εποχικότητα, άξιζε να σημειωθεί ότι ο **προγραμματισμός των ωραρίων προσωπικού βάρδιας** γινόταν πολύ συχνά σε καθημερινή βάση και κάποιες φορές τροποποιείτο κατά τη διάρκεια της ίδιας της ημέρας. Συνεπώς, συμφωνούσε και η ΓΣΕΒΕΕ ότι ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να δινόταν η δυνατότητα εκτάκτων αλλαγών, εκτός διαδικασίας κοινοποίησης σε ένα ποσοστό των συνολικών εβδομαδιαίων βαρδιών, διότι μεταξύ άλλων «το βιβλίο των περιλαμβανομένων, είχε καταντήσει ένα βιβλίο παραλόγου» (3919/2011).

Επιπλέον ο ΣΕΤΕ διαφωνούσε με την **αυτόφωρη διαδικασία** σε περίπτωση που υπήρχε διαφωνία στον τρόπο καταβολής ή στην καταβολή ή στο ύψος καταβολής της αποζημίωσης μετά από καταγγελία σύμβασης εργαζόμενου (3996/2011).

III. Η περίοδος του 2ου μνημονίου

Όσον αφορά στην περίοδο του 2^{ου} μνημονίου, η **ΕΣΕΕ** καταδίκασε την **αδήλωτη εργασία** αλλά ήθελε βαθμούς ανοχής για τους μικρούς εμπόρους επιχειρηματίες που δεν είχαν λογιστική υποστήριξη. Την ίδια στιγμή, ο **ΣΕΒ** υποστήριζε την καθιέρωση πιστοποιητικής ασφαλιστικής συμμόρφωσης και τη σύνδεσή του με το φορολογικό πιστοποιητικό. Μάλιστα τόνιζε με έμφαση πως *«Χρειαζόμαστε αποτελεσματικούς νόμους που να εφαρμόζονται χωρίς διακρίσεις» (4144/2013)*. Ο **ΣΕΒ** εξέφραζε άλλη μία φορά την πάγια θέση του ότι η παραβατικότητα κάθε μορφής πρέπει να καταπολεμάται. Εντούτοις, είχε την πεποίθηση ότι σε ένα ευνομούμενο κράτος η **αυτοδέσμευση** θα μπορούσε να αποτελέσει το πιο αποτελεσματικό όπλο, αλλά στην Ελλάδα αυτό δεν ίσχυε δυστυχώς **(4144/2013)**.

Η **ΓΣΕΒΕΕ** επέμενε για την επιστροφή των μισθών στα προ κρίσης επίπεδα, επιχειρηματολογώντας ότι είχε ζητήσει και από τον κο Παπαδήμο, ως Πρωθυπουργό πριν από ενάμιση τότε περίπου χρόνο, ότι *«Εάν η Ελλάδα δεν μπορούσε να διασφαλίσει τα 751 ευρώ ως κατώτατο μισθό, στα πλαίσια της ανταγωνιστικότητας δήθεν της ελληνικής οικονομίας και της αύξησης της απασχόλησης - η ανεργία εκτινάσσεται στα ύψη- τότε καλύτερα να είχαμε πτωχεύσει και επίσημα» (4172/2013)*.

Επιπλέον, η **ΓΣΕΒΕΕ** τόνιζε ότι δεν υπήρχε ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος ακόμη και σε επιμέρους ζητήματα όπως αυτό της τεχνικής εκπαίδευσης. Αυτή η έλλειψη σε συνδυασμό με κατάργηση των 46 από τα 100 τεχνικά λύκεια έδινε μάλιστα την αφορμή να υπάρχουν σκέψεις ότι μπορεί να συνδέονταν με σκόπιμη εξυπηρέτηση συμφερόντων. Χαρακτηριστικά ο Πρόεδρος της Συνομοσπονδίας ανέφερε *«Ας μην κρυβόμαστε βέβαια η απόφαση αυτή εκτός από ανθρωποθυσία στα πλαίσια της τρόικα για τη μείωση του δημόσιου τομέα είναι δώρο στις διάφορες εταιρείες παροχής της ιδιωτικής εκπαίδευσης που αναμένουν να τρέξουν να καλύψουν το κενό που δημιουργείται στην τεχνική εκπαίδευση. Και δεν έχω δει πολλούς Υπουργούς Παιδείας να εγκαινιάζουν δημόσια σχολεία, αλλά έχω δει πολλούς Υπουργούς, να εγκαινιάζουν ιδιωτικά ΙΕΚ» (4172/2013)*.

IV. Η περίοδος του 3ου μνημονίου

Στο τρίτο Μνημόνιο, η κριτική των εργοδοτών εστίαζε σε πιο συγκεκριμένα ζητήματα και συνήθως οι αναφορές γίνονταν σε επίπεδο άρθρου, ενώ χαρακτηρίστηκε από τη σύμπνοια όλων των οργανώσεων ενάντιον της απόφασης για ανακύρωση του τότε ΣΒΕΕ (νυν ΣΒΕ) σε ισότιμο εθνικό κορυφαίο κοινωνικό εταίρο.

Αρχικά, όσον αφορά τον **ΣΕΒ**, προσπαθούσε να συνδέσει την κριτική του για τις διατάξεις που αφορούσαν στη **Διαιτησία** με τις αποφάσεις και τις συμβάσεις που προβλέπονταν από τη ΔΟΕ και πίστευε πως η **έλλειψη** πραγματικής και σωστής διαβούλευσης επέτρεπε κακοτεχνίες στα νομοσχέδια που προκαλούσαν περισσότερα προβλήματα από αυτά που υποτίθεται ότι έλυναν. Ενδεικτικά, ανέφερε ότι τα αποτελέσματα του προγράμματος του ILO για την αδήλωτη εργασία δελήφθηκαν υπόψη κατά το σχεδιασμό του νόμου γεγονός που οδήγησε σε νομικές και νομοτεχνικές «κακοτεχνίες» που θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί, όπως, για παράδειγμα σε άρθρο που αφορούσε την **υπερεργασία** και την **υπερωρία**. Για τις εν λόγω αστοχίες, ο εκπρόσωπος του ανέφερε χαρακτηριστικά ότι *«Έτσι, δημιουργείται ένα ωραίο κίνητρο να έχεις αδήλωτο, παρά να έχεις υπερεργαζόμενο και μη δηλωμένο υπερωριακά. Αν κάνατε κανονική διαβούλευση, θα τα βλέπατε αυτά και θα τα διορθώνατε..»*. Αντίστοιχα, για τη διαβούλευση του **«άρθρου 9»** ανέφερε *«.. σε κάθε παράγραφο του βρίθει νομικών κακοτεχνιών. Θα πρέπει να ρυθμιστεί εκ νέου το θέμα» (4554/2018)*.

Πάντως, σχετικά με τη διάταξη για τη ρύθμιση της απεργίας ο ΣΕΒ δήλωσε ικανοποιημένος και ότι ήταν πασιφανές ότι σε καμία περίπτωση δεν αποτελούσε καταστρατήγηση του δικαιώματος στην απεργία αλλά *«θετική ρύθμιση οριακού χαρακτήρα» η οποία διόρθωνε ένα ζήτημα εκδημοκρατισμού των διαδικασιών, που αφορούν στη λήψη απόφασης για την κήρυξη απεργίας» (4512/2018)*.

Όσον αφορά στην **ΕΣΣΕ**, συνέδεε τον **κατώτατο μισθό** με την **Διαιτησία** και συνέχιζε να υποστηρίζει την αύξηση και επιστροφή του στα 751 ευρώ που είχε οριστεί στην τελευταία ΕΓΣΣΕ του 2020 διότι φοβόταν χαρακτηριστικά ότι *«.. με το βασικό μισθό στα 586 ευρώ και την υποχρέωση του διαιτητή να λαμβάνει υπόψη του την αγοραστική δύναμη του μισθού στον κλάδο, μόνο ζημιά στις εργοδοτικές οργανώσεις θα προκαλέσει» (4549/2018)*. Η **ΓΣΕΒΕΕ** επίσης για τον κατώτατο μισθό, κατ'

επανάληψη είχε υποστηρίξει ότι η διαδικασία έπρεπε να γινόταν με την ελάχιστη δυνατή παρέμβαση του Κράτους, κάτι που μετά την κυβέρνηση Παπαδήμου δεν είχε επιτευχθεί ακόμα. (4549/2018).

Σχετικά με το άρθρο 41 του Ν. 4554/2018 που ανακήρυσσε τον τότε ΣΒΒΕ σε ισότιμο εθνικό κορυφαίο κοινωνικό εταίρο που συνυπογράφει την ΕΓΣΣΕ, οι έτερες του οργανώσεις των εργοδοτών άσκησαν έντονη κριτική και παρουσίασαν κοινό μέτωπο. Χαρακτηριστικά είναι τα κάτωθι αποσπάσματα από τις σχετικές τοποθετήσεις τους.

Ο ΣΕΒ πίστευε πως η σχετική κρατική παρέμβαση υπονόμει τη συλλογική αυτονομία, καθότι δινόταν αφορμή και σε άλλους περιφερειακούς συνδέσμους να ζητούσαν ισότιμη μεταχείριση. Επίσης, εξέφρασε φόβο ότι ενδεχομένως αυτό να ήταν και ένα θέμα, για το οποίο, η χώρα θα καταδικαζόταν άλλη μια φορά από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας για παραβίαση των κανόνων της συλλογικής αυτονομίας.

Η ΓΣΕΒΕΕ κατά αντιστοιχία δήλωνε πως αδυνατούσε να αντιληφθεί πού θα αποσκοπούσε η προσθήκη μιας ακόμη οργανώσεως που κάλυπτε τον ίδιο τομέα της οικονομίας με τον ΣΕΒ, αλλά είχε μάλιστα «πιο περιορισμένο τοπικό πεδίο εκπροσώπησης». Συμφωνούσε με την άποψη ότι η εν λόγω ενέργεια μπορεί να δημιουργούσε προηγούμενο και για άλλες οργανώσεις με ευρύτερο πεδίο εκπροσώπησης από τον ΣΒΒΕ, να υπέβαλαν παρόμοιο αίτημα με συνέπεια δυστυχώς τον κατακερματισμό και αποδυνάμωση του συνδικαλισμού.

Η ΕΣΣΕ, επίσης τοποθετήθηκε σχετικώς πως ο ΣΒΒΕ δεν είναι οργάνωση ευρύτερης εκπροσώπησης, αλλά με γεωγραφικό προσδιορισμό. Μάλιστα εξέφρασε τον προβληματισμό της εάν εφόσον όλες οι περιφέρειες είναι ίσες, το ζήτημα θα έπρεπε να είχε λυθεί στα πλαίσια της συλλογικής αυτονομίας και «...όχι με επιλογές οι οποίες δείχνουν μια πρόθεση τακτικού χειρισμού τού διαίρει και βασίλευε».

Τέλος, ο ΣΕΤΕ για το ίδιο θέμα συμπλήρωσε πως ο ΣΒΒΕ είναι μια περιφερειακή οργάνωση που καλύπτει έναν τομέα της οικονομίας που ήδη εκπροσωπείται στο επίπεδο των εθνικών κοινωνικών εταίρων από τον ΣΕΒ. Αδυνατούσε, επομένως να αντιληφθεί πού αποσκοπεί η προσθήκη μιας ακόμη οργανώσεως που κάλυπτε τον ίδιο τομέα της οικονομίας και μάλιστα με πιο περιορισμένο τοπικό πεδίο εκπροσώπησης. Επίσης, εξέφρασε την ανησυχία του ότι «Μια τέτοια ενέργεια, ασφαλώς θα δημιουργήσει προηγούμενο και για άλλες

οργανώσεις, που έχουν, ίσως, και ευρύτερο πεδίο εκπροσώπησης από τον ΣΒΒΕ, να υποβάλουν παρόμοιο αίτημα και είναι βέβαιο πως στο τέλος θα οδηγήσει σε κατακερματισμό και αποδυνάμωση του συνδικαλισμού».

3.3 Οι κορυφαίες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις και οι δημόσιες θέσεις τους για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης

Οι θέσεις του ΣΕΒ για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης

Ο ΣΕΒ είναι η μόνη εργοδοτική οργάνωση της οποίας οι θέσεις πολιτικής για τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας είναι στο σύνολο τους εύκολα προσβάσιμες χάρη στις τακτικές (ανα)δημοσιεύσεις τους αλλά και των σχετικών μελετών που τις υποστηρίζουν με τεκμηριωτικό υλικό. Εξάλλου, κάθε χρόνο στην ετήσια Έκθεση Θεσσαλονίκης ο ΣΕΒ παρουσιάζει τις θέσεις του συγκεντρωμένες εν συνόλω, όπως επίσης κάθε χρόνο πριν την ετήσια γενική συνέλευση του, η Υπηρεσία προετοιμάζει στατιστικά που σχετίζονται με την ικανοποίηση των αιτημάτων του Συνδέσμου προς τις δημόσιες υπηρεσίες, αρχές αλλά και την πορεία των νέων νομοθετημάτων που επηρεάζουν τα συμφέροντα των μελών του.

Σε γενικές γραμμές, ο ΣΕΒ πιστεύει στη **δημιουργία ενός συγκροτημένου συστήματος διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας που είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου**. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον κοινωνικό διάλογο παράσχει μία μοναδική ευκαιρία εποικοδομητικής συνεργασίας σε θέματα υψηλής σημασίας για την πολιτική της απασχόλησης και μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία ενός νέου προτύπου συνεργασίας που θα ξεπερνά τα μέχρι σήμερα στενά πλαίσια των συζητήσεων για αμοιβές και όρους εργασίας στις συλλογικές συμβάσεις. Εφόσον επιτευχθεί αυτό, θέτονται τα θεμέλια ενός ευρύτερου τριμερούς κοινωνικού διαλόγου. Κρίσιμο για αυτή τη διαδικασία είναι **η οικοδόμηση αλλά και ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να διεξαγάγουν έναν ανοιχτό κοινωνικό διάλογο για τα θέματα απασχόλησης**.

Σύμφωνα με τον ΣΕΒ τα προβλήματα γύρω από την απασχόληση είναι πολλαπλά και προέρχονται τόσο από διαρθρωτικές στρεβλώσεις που αθροίστηκαν τις τελευταίες δεκαετίες όσο και από τις καταστροφικές συνέπειες της κρίσης. Ο κοινωνικός διάλογος δεν πρέπει να καταπιάνεται μόνο με τα άμεσα, βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα της κρίσης στην απασχόληση, αλλά και με τα μακροπρόθεσμα, διαρθρωτικά προβλήματα, όπως η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, της παιδείας και της σύνδεση της με την αγορά εργασίας.

Επίσης, ο Σύνδεσμος τονίζει ότι έχει πλέον γίνει ευρύτερα κατανοητό ότι νέες θέσεις εργασίας και βελτίωση των εισοδημάτων μπορούν να επιτευχθούν μόνο μέσα από την ανάπτυξη του ιδιωτικού τομέα, τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Οι παραδοσιακές λύσεις ενίσχυσης της απασχόλησης μέσα από μεγάλα προγράμματα δημοσίων επενδύσεων, ή μέσα από τη διόγκωση του ευρύτερου δημόσιου τομέα δε θα υπάρχουν για πολλά χρόνια στο μέλλον, παρά μόνον σε έκτακτες καταστάσεις, λόγω των δημοσιονομικών περιορισμών. Πρακτικά αυτό σημαίνει: όλο και περισσότερες ελληνικές επιχειρήσεις πρέπει να είναι διεθνώς ανταγωνιστικές, όλο και περισσότερο το επιχειρηματικό περιβάλλον στη χώρα πρέπει να είναι έτσι διαμορφωμένο ώστε να προσελκύει και όχι να απωθεί νέες επενδύσεις.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο ΣΕΒ υποστηρίζει σθεναρά την εξής στρατηγική επιλογή: Η διεθνής ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων πρέπει να βασίζεται στην καινοτομία και την γνώση, ώστε να ανταγωνίζονται στο επίπεδο της ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών, και όχι στο επίπεδο των τιμών. Η επιλογή αυτή είναι κρίσιμη γιατί σημαίνει ότι δεν προτάσσεται ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα οι χαμηλότερες αμοιβές των μισθωτών – αντίθετα επιδιώκεται να μεγιστοποιηθεί η προστιθέμενη αξία μέσα από τις δεξιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας.

Επομένως, **θα πρέπει να προωθούνται οι μεταρρυθμίσεις και οι αλλαγές εκείνες που βελτιώνουν τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.** Αυτές αφορούν ζητήματα όπως η επάρκεια και το κόστος χρηματοδότησης της λειτουργίας των επιχειρήσεων και των επενδύσεων τους, το φορολογικό πλαίσιο, το κόστος ενέργειας, η πάταξη της γραφειοκρατίας και της διαφθοράς στο δημόσιο, η αύξηση του ανταγωνισμού και το άνοιγμα των επαγγελμάτων, η στροφή του ερευνητικού δυναμικού προς τη στήριξη της ελληνικής μεταποίησης, η υποβοήθηση της εξωστρέφειας των ελληνικών επιχειρήσεων κυρίως μέσα από ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους και της καινοτομίας, η βελτίωση του εθνικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης για να ανταποκρίνεται καλύτερα στις δεξιότητες που χρειάζονται οι ανταγωνιστικές επιχειρήσεις κλπ. κλπ.

Σε όλα αυτά τα θέματα οι διάφορες κυβερνήσεις έχουν κάνει προσπάθειες ανάλογα με τις δυνάμεις που διαθέτουν, οι οποίες στέφονται άλλες με μεγαλύτερη και άλλες με μικρότερη επιτυχία. Οι Κοινωνικοί Εταίροι πρέπει να παράσχουν σε αυτή

την εθνική προσπάθεια μια ευρύτατη στήριξη και η κάθε οργάνωση που συμμετέχει ενεργά στον Κοινωνικό Διάλογο να δηλώσει καθαρά προς τα μέλη του και το ευρύ κοινό, ότι είναι επιτακτικό οι επιχειρήσεις να λειτουργούν με όρους διεθνώς ανταγωνιστικούς, και ότι αλλιώς οι θέσεις εργασίας τους δεν είναι διατηρήσιμες.

Ο ΣΕΒ μέσα από τον Κοινωνικό Διάλογο έχει υποβάλει τα τελευταία χρόνια σωρεία επιμέρους προτάσεων είτε μεμονωμένα για καθένα ζήτημα, είτε σε ευρύτερα πλαίσια, όπως της βιομηχανικής πολιτικής ή του σχεδιασμού του νέου ΕΣΠΑ. Είναι απαραίτητη προϋπόθεση οι Κοινωνικοί Εταίροι να έχουν:

- Πληροφόρηση όλων των εμπλεκόμενων για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά και τις ανάγκες κάθε πλευράς.
- Ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων για τις πολιτικές που σχεδιάζονται και τους πόρους που είναι διαθέσιμοι.
- Συντονισμός όλων των εμπλεκόμενων για τον σχεδιασμό νέων πολιτικών και δράσεων, ώστε να επιτευχθεί συμπληρωματικότητα και συνεχώς βελτιούμενη αποτελεσματικότητα.
- Συνεργασία, παρακολούθηση και αλληλοϋποστήριξη στην υλοποίηση της εφαρμογής.

Ο ΣΕΒ συνήθως εστιάζει σε σημαντικά ζητήματα της αγοράς εργασίας και στη συνέχεια διενεργεί σχετικές δράσεις ενημέρωσης ή και συντονισμού των εμπλεκόμενων φορέων, όπως για παράδειγμα για το brain drain⁴⁸⁴, την ανάγκη ανάπτυξης σύγχρονων δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό⁴⁸⁵ ή την υλοποίηση Συμφώνου για τις ΜμΕ⁴⁸⁶ την οποία πρότεινε ο ΣΕΒ και προϋποθέτει ευρεία συναίνεση, ανεξαρτήτως των κύκλων διακυβέρνησης και των πολιτικών εξελίξεων. Στον ΣΕΒ πιστεύουν πως η μόνη αναπτυξιακή συζήτηση που υπάρχει είναι η τεκμηριωμένη συζήτηση, με συγκεκριμένα παραδοτέα και στόχευση και αυτό το πνεύμα προσπαθεί να περάσει και στους λοιπούς εταίρους.

⁴⁸⁴ <https://www.sev.org.gr/ekdiloseis/ekdilosi-me-thema-apo-to-brain-drain-sto-brain-gain-i-symv/>

⁴⁸⁵ <https://www.sev.org.gr/ekdiloseis/imerida-sygchrones-dexiotites-gia-di/>

⁴⁸⁶ 8 Μαρτίου 2018 Ομιλία Προέδρου ΣΕΒ στο συνέδριο της ΓΣΕΒΕΕ 2η Διεθνής Συνάντηση των Αθηνών για τις ΜμΕ «Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην εμβάθυνση της οικονομικής δημοκρατίας»

Πιο αναλυτικά, οι δημοσιοποιημένες θέσεις του ΣΕΒ όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό και την αγορά εργασίας αποτυπώνονται στους ακόλουθους άξονες (ΘΕΣΕΙΣ ΣΕΒ Σεπτέμβριος 2017):

Αγορά εργασίας:

Η έξοδος από τη δημοσιονομική κρίση είναι απόλυτα εξαρτημένη από την ιδιωτική οικονομία και μπορεί να προέλθει μόνο μέσα από την αποκατάσταση της δυνατότητας του ιδιωτικού τομέα να παράγει πλούτο και ανάπτυξη ώστε να δημιουργεί θέσεις εργασίας. Μόνο με βιώσιμες και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις μπορούμε ν' ανακτήσουμε τις χαμένες δουλειές και να υπάρξει ρεαλιστική προοπτική αποκατάστασης των εισοδημάτων.

Επίσης, η ευελιξία στην αγορά εργασίας διασφαλίζει ότι αυξήσεις μισθών θα δίνονται όταν θα μπορεί η επιχείρηση να τις καλύψει από αυξήσεις στην παραγωγικότητα (π.χ. μέσω μίας αποκεντρωμένης διαδικασίας μη διοικητικού καθορισμού της αμοιβής εργασίας), που είναι και το πρώτο βήμα στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και που χωρίς αυτή δεν νοείται αλλαγή του αναπτυξιακού προτύπου το οποίο για δεκαετίες βασιζόταν στην πληρωμή αμοιβής που δεν συνδέεται με την παραγωγικότητα. Η εμπειρία της χώρας μας τις τελευταίες δεκαετίες, αλλά και η αντίστοιχη εμπειρία άλλων χωρών, δείχνει ότι αυξήσεις σε αμοιβές που ξεπερνούν την αντοχή των επιχειρήσεων οδηγούν σε ύφεση, αποεπένδυση και ανεργία.

Μάλιστα, οι πρώτοι που πλήττονται από ένα θεσμικό πλαίσιο που επιβάλλει αμοιβές που δεν δικαιολογεί η παραγωγικότητα είναι οι επιχειρήσεις με μικρότερες αντοχές και στις οποίες το μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος αποτελεί μεγαλύτερο μέρος του κύκλου εργασιών, που είναι κυρίως οι ΜμΕ, οι οποίες μάλιστα αυτή την περίοδο αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις ως προς την πληρωμή των οφειλών τους προς ιδιώτες αλλά και το κράτος. Συνεπώς, η κρατική παρέμβαση πρέπει να κατευθύνεται στη διαμόρφωση συνθηκών ανάπτυξης και στη διασφάλιση ενός πλαισίου εύρυθμης λειτουργίας που να καταπολεμά αποτελεσματικά παράνομες συμπεριφορές και πρακτικές, και όχι στην πλασματική αύξηση των εισοδημάτων, όταν δεν αναπτύσσεται η οικονομία.

Η χώρα χρειάζεται ανθρώπινο δυναμικό καλά εκπαιδευμένο με εξειδικευμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες ικανό να δημιουργεί εστίες καινοτομίας και να υποστηρίζει αναπτυξιακούς τομείς προτεραιότητας. Η διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου σχεδίου δράσης για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της παραοικονομίας, με την ενεργό συμβολή των κοινωνικών εταίρων, είναι επιτακτική ανάγκη. Οι ενοποιημένες βάσεις δεδομένων που πρόσφατα απέκτησε η χώρα θα πρέπει να αξιοποιηθούν και να σχεδιαστεί ένα ενοποιημένο σύστημα και μία συντονισμένη εκστρατεία για τη δραστική βελτίωση της συμμόρφωσης.

Τέλος, η φιλόδοξη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού - συνταξιοδοτικού συστήματος δεν περιορίζεται μόνο στα ασφαλιστικά ζητήματα, αλλά περιλαμβάνει και διατάξεις, που επιφέρουν αλλαγές στην άμεση φορολογία, οι οποίες σε συνδυασμό με νέα αύξηση των έμμεσων φόρων και της αύξησης των εισφορών, είναι αμφίβολο αν θα οδηγήσουν στα αναμενόμενα εισπρακτικά αποτελέσματα, ή θα αυξήσουν φαινόμενα εισφοροδιαφυγής / φοροδιαφυγής και θα εντείνουν την τάση αναζήτησης εναλλακτικών λύσεων προς αποφυγή των επιβαρύνσεων, όπως η μεταφορά της επαγγελματικής δραστηριότητας (πραγματική ή όχι) εκτός Ελλάδος.

Αγορά Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις

- Αναθεώρηση θεσμικού πλαισίου για τη διαιτησία και ευθυγράμμιση με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και τις ευρωπαϊκές πρακτικές.
- Διασφάλιση της οικονομικής ανταποδοτικότητας και βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος, καθώς και της συνταξιοδοτικής δικαιοσύνης. Διερεύνηση της ταμειακής ισορροπίας του ασφαλιστικού συστήματος στο μέλλον και προβλέψεις εισροών – εκροών για να αποτυπωθεί σε μελλοντικές χρονικές περιόδους που ισορροπεί το σύστημα, πού είναι ελλειμματικό και πού, ενδεχομένως, πλεονασματικό. Αξιοποίηση του Β' και Γ' πυλώνα και διερεύνηση των επιτυχημένων υποδειγμάτων της Ευρώπης σε αυτούς τους δύο πυλώνες. Εξορθολογισμός ασφαλιστικών εισφορών. Ενθάρρυνση της ιδιωτικής ασφάλισης, με εκλογίκευση του φορολογικού συστήματος που τη διέπει. Εφαρμογή αρχών χρηστής διαχείρισης και οικονομικής διακυβέρνησης.
- Εξέταση μείωσης ασφαλιστικών εισφορών κατά 15%, κυρίως μέσω κατάργησης επιβαρύνσεων πέραν των εισφορών για υγεία και σύνταξη και ως αντιστάθμισμα

για τη μείωση της επιστροφής φόρου, με δυνητική χρηματοδότηση μέσω αλλαγής της δομής επιστροφής φόρου.

- Ενίσχυση της απασχόλησης με μέτρα μείωσης του μη μισθολογικού κόστους. Παροχή φορολογικών κινήτρων για τους εργοδότες που αυξάνουν τις θέσεις εργασίας (π.χ. μείωση φόρου εισοδήματος αντίστοιχη με το κόστος επιδόματος ανεργίας για κάθε νέα θέση εργασίας).
- Ενεργοποίηση και αξιοποίηση των ενοποιημένων βάσεων δεδομένων και σχεδιασμός ενός ενοποιημένου συστήματος για τη δραστική βελτίωση της είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών. Στόχος η ολική ψηφιοποίηση των δημοσίων υπηρεσιών. Αναβάθμιση του συστήματος ΗΛΙΟΣ και δημοσιοποίηση ακόμα πιο αναλυτικών στοιχείων (όπως έσοδα).
- Προώθηση της συνεργασίας των εθνικών αρχών με τις Ευρωπαϊκές αρχές και τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) σε διάφορα πεδία συνεργασίας και διευκόλυνση της εφαρμογής μέτρων και δράσεων. για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Αξιοποίηση της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.
- Κωδικοποίηση και απλοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, με στόχο την ασφάλεια δικαίου, τη δημιουργία κατάλληλου περιβάλλοντος για ανάπτυξη και ισχυροποίηση του Κοινωνικού Διαλόγου και την ουσιαστική συμβολή στην αναπτυξιακή – επενδυτική προσπάθεια της χώρας.
- Αναβάθμιση της ποιότητας εργασίας και συνεχής βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Στοχευμένες δράσεις για ασφαλείς, υγιείς και παραγωγικούς χώρους εργασίας που θα προάγουν την ευεξία / ευημερία των εργαζομένων και θα συμβάλουν στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και στην ανάπτυξη της οικονομίας. Καλλιέργεια και προαγωγή της νοοτροπίας πρόληψης.
- Εδραίωση επιστροφής φόρου για προστατευόμενα τέκνα και για ηλικιωμένους, ανάλογα με την ηλικία τους στο πλαίσιο του ευρύτερου ανασχεδιασμού του συνόλου των παροχών του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας και της σταδιακής ανάπτυξης του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος.
- Σημαντική διεύρυνση των δημοτικών και δημόσιων υποδομών παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών με επέκταση υποδομών κυρίως σε περιοχές με μεγάλη ένταση μισθωτής εργασίας.

- Εκλογίκευση της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης, που μαζί με το φόρο εισοδήματος και τις ασφαλιστικές εισφορές οδηγούν σε φορολόγηση παραγωγικών στελεχών με φόρους που υστερούν μόνο του Βελγίου για μεσαία και ανώτερα στελέχη. Εκλογίκευση συνολικής επιβάρυνσης, με ΦΕΝΠ, παρακρατούμενο φόρο, ειδική εισφορά και ασφαλιστικές εισφορές επιχείρησης και μέλους διοίκησης, για διανεμόμενα μερίσματα.
- Εξορθολογισμός των όρων φορολόγησης και ασφάλισης μετόχων και μελών διοικητικών συμβουλίων, ειδικά όταν ήδη έχουν ασφάλιση από ημεδαπό ή αναγνωρισμένο από άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε. φορέα και ειδικά για αλλοδαπά μέλη Δ.Σ. τα οποία προέρχονται από χώρες του Ε.Ο.Χ. Εκλογίκευση με προσέγγιση των ευνοϊκών, ως προς τις υποχρεώσεις ασφάλισης αλλά και πληρωμής εισφορών επί μερισμάτων, προβλέψεων για τις ΙΚΕ και για τις άλλες κεφαλαιουχικές εταιρείες.

Αγορά εργασίας και Ανθρώπινο Δυναμικό:

- Ολοκλήρωση και ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας: Εντοπισμός των κρίσιμων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων για την ανάπτυξη των Τομέων προτεραιότητας της Ελληνικής Οικονομίας καθώς και ο εντοπισμός των αναγκών για κρίσιμες ψηφιακές, οριζόντιες και «πράσινες» δεξιότητες. Ουσιαστική και ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια λειτουργία του Συστήματος.
- Δημιουργία Τομεακών Σχεδίων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σε κρίσιμους Τομείς της Ελληνικής οικονομίας, που να περιλαμβάνουν τη διάγνωση αναγκών, τον εντοπισμό κρίσιμων επαγγελμάτων, την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, την προώθηση της συνεργασίας με εκπαιδευτικούς φορείς για την ικανοποίηση των αναγκών των επιχειρήσεων, τη συμβουλευτική υποστήριξη για τη διαμόρφωση πολιτικής κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού, την εκπόνηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων κλπ.
- Πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού που στοχεύουν στην επένδυση σε σύγχρονες δεξιότητες, με έμφαση στις ψηφιακές, στην προσέγγιση του κόσμου της εκπαίδευσης με την επιχειρηματική κοινότητα και στη βελτίωση της μετάβασης

από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Στοχευμένες δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης, ιδιαίτερα των νέων, μέσω σύζευξης των γνώσεων και δεξιοτήτων τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Δημιουργία κινήτρων για τη διαχείριση του φαινομένου της διαφυγής ταλάντων (brain drain) και υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. Δημιουργία δέσμης κινήτρων για την προσέλκυση και διατήρηση θέσεων ερευνητών στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικό καθεστώς μειωμένων παρακρατούμενων φόρων και εισφορών εργαζομένων σε δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης, σύμφωνα με ευρωπαϊκές πρακτικές.

- Δράσεις για την ενίσχυση, ενδυνάμωση και υποστήριξη της γυναικείας συμμετοχής και εξέλιξης στην αγορά εργασίας, μέσω της απόκτησης απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων (STEM, ψηφιακές δεξιότητες, τεχνικές και διαπραγματευτικές). Προγράμματα εκπαίδευσης για τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Αγορά Εργασίας και Νέες Δεξιότητες

- Στρατηγικός προσανατολισμός των προγραμμάτων σπουδών όλων των επιπέδων των Συστημάτων Τυπικής και Μη Τυπικής Εκπαίδευσης στην προσφορά οριζόντιων γνώσεων και δεξιοτήτων καθώς και των ψηφιακών γνώσεων, που αυξάνουν την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και διευρύνουν την απασχολησιμότητα του (επιχειρηματικότητα, κριτική σκέψη, επίλυση προβλημάτων, ανάληψη πρωτοβουλίας, ομαδική εργασία, ομαδική εργασία, ξένες γλώσσες κλπ).
- Προτεραιότητά στην προώθηση εκπαίδευσης και κατάρτισης για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων συναφών με τις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά (STEM).
- Ανάληψη πρωτοβουλιών για την αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών / εκπαιδευτών, και τη συνεχή επιμόρφωσή τους. Ενδεικτικά, συνεργασία για την μεταφορά τεχνογνωσίας σε Εκπαιδευτικούς της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης μέσω της τοποθέτησής τους για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε επιχειρήσεις, ώστε να εξοικειώνονται με τις

τεχνολογίες που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις στην παραγωγική τους διαδικασία.

- Διαμόρφωση ενός νέου, ολοκληρωμένου πλαισίου πολιτικής για την αναγνώριση και την πιστοποίηση προσόντων με βάση αξιόπιστα διεθνή πρότυπα ποιότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων καθώς και των προσόντων που αποκτούνται μέσω των προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης.
- Αδειοδότηση και πιστοποίηση των επαγγελματιών με βάση τις γνώσεις και τις δεξιότητες.
- Συνεργασία για την αναβάθμιση των υπηρεσιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας και επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Αγορά Εργασίας και Εκπαίδευση /Κατάρτιση
- Αναβάθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις για τη διαμόρφωση προγραμμάτων σπουδών στην κατεύθυνση της αξιοποίησης της τεχνολογίας στην εκπαιδευτική διαδικασία, της υιοθέτησης συστημάτων μάθησης με βάση την εργασία και της διαρκούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών.
- Βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου για την πρακτική άσκηση. Διαμόρφωση και χρηματοδότηση ολοκληρωμένου συστήματος για μακροπρόθεσμα οφέλη. Υιοθέτηση ενός πλαισίου ποιότητας για την πρακτική άσκηση, το οποίο θα περιλαμβάνει ορισμούς των βασικών εννοιών, απαιτούμενες προδιαγραφές για την εφαρμογή της, θέματα συμβατικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων των εμπλεκόμενων, καθώς και θέματα παρακολούθησης, εποπτείας και αξιολόγησης. Το πλαίσιο ποιότητας θα πρέπει να προέλθει από διαβούλευση με την επιχειρηματική κοινότητα, βασικό συντελεστή στο θεσμό της πρακτικής άσκησης.
- Διαμόρφωση ποιοτικών πλαισίων μαθητείας που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τόσο των επιχειρήσεων όσο και των μαθητευομένων καθώς και των σχετικών κωδίκων δεοντολογίας για την υλοποίηση προγραμμάτων αυτών
- Εκσυγχρονισμός του πλαισίου παροχής προγραμμάτων Δια Βίου Μάθησης και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (επαγγελματικά περιγράμματα,

αδειοδότηση φορέων κατάρτισης, πιστοποίηση εκπαιδευτών, πλαίσιο ποιότητας, μαθησιακά αποτελέσματα, πρακτική άσκηση κλπ.).

- Ενεργός συμμετοχή των επιχειρήσεων στην διαμόρφωση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με ενδιαφέρον για την αγορά εργασίας και προσανατολισμένων στις ανάγκες επανακατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Αξιολόγηση δράσεων ΟΑΕΔ. Αξιολόγηση της μέχρι τώρα λειτουργίας και αναδιάρθρωση της χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης μέσω του Λογαριασμού για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΛΑΕΚ) ώστε να εξυπηρετεί με αποτελεσματικότερο τρόπο τις νέες ανάγκες των επιχειρήσεων.
- Προώθηση των συνεργασιών μεταξύ ενώσεων επιχειρήσεων ενός οικονομικού κλάδου ή τομέα με Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα για την από κοινού διαμόρφωση Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς.
- Επανεξέταση του στενού κανονιστικού πλαισίου του Ν4485/2017 για τα ΜΠΣ.
- Η επανεξέταση των περιορισμών που αφορούν τη συμμετοχή και αμοιβή των διδασκόντων. (Ειδικότερα για τους επισκέπτες καθηγητές της αλλοδαπής).
- Η βελτίωση της διαδικασίας ή η άρση των όρων αναγνώρισης τίτλου από το ΔΟΑΤΑΠ για πτυχιούχους ιδρυμάτων του εξωτερικού ώστε τα ΠΜΣ της ημεδαπής να είναι σε θέση να ανταγωνίζονται τα αντίστοιχα ΠΜΣ της αλλοδαπής.
- Σύγκλιση του θεσμικού πλαισίου που διέπει την οργάνωση, λειτουργία και διοίκηση των ΑΕΙ με τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στις χώρες μέλη της Ε.Ε. και του ΟΟΣΑ που έχουν τις καλύτερες επιδόσεις σε ό,τι αφορά τις ακαδημαϊκές επιδόσεις των φοιτητών αλλά και την ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Ενίσχυση της αυτονομίας των διοικήσεων των σχολείων στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού προγράμματος και την διαχείριση του προϋπολογισμού του σχολείου. Χρήση καλών πρακτικών, που χρησιμοποιούνται σε Ελληνικά και ξένα σχολεία

- Ενίσχυση πόρων για τη διδασκαλία μαθημάτων πληροφορικής, επιχειρηματικότητας και αγωγής του πολίτη στις δύο βαθμίδες.

- Προγράμματα ανάπτυξης διδακτικών δεξιοτήτων των πτυχιούχων που σκοπεύουν να εργαστούν ως εκπαιδευτικοί.
- Ανάπτυξη συστημάτων αξιολόγησης, σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο μονάδας, τα αποτελέσματα της οποίας θα δημοσιοποιούνται από δημόσια και ιδιωτικά σχολεία σε ένα πλαίσιο διαφάνειας και θα αξιοποιούνται κυρίως ως πηγή πληροφόρησης και ως βάση για τη συνεχή βελτίωση του συστήματος συνολικά και της κάθε μονάδας χωριστά.
- Πολιτική διαφάνειας (open data) και αξιοποίηση στο σύνολο των δημόσιων πόρων που κατευθύνονται σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, για τη συνολική αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος.

Η ΓΣΕΒΕΕ από την αρχή της κρίσης τόνιζε και υπερασπιζόταν την ανάγκη διαχείρισης των ζητημάτων της αγοράς εργασίας από τους ίδιους στους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο της συλλογικής στους αυτονομίας. Η ΓΣΕΒΕΕ τόνιζε κατά τη διάρκεια όλης της περιόδου την επιτακτική ανάγκη για αποκατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως αναγκαίο προαπαιτούμενο, για την ανάπτυξη της οικονομίας, την ομαλότητα στην αγορά εργασίας και την διατήρηση της κοινωνικής συνοχής. Σύμφωνα με τον Πρόεδρο της : «Η αποκατάσταση του κοινωνικού διαλόγου και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί ένα **βήμα για την οικονομική δημοκρατία** και κυρίως για την **διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και ειρήνης**. Παράλληλα αποτελεί τα αναγκαία βήματα που πρέπει να κάνουμε ώστε να συζητήσουμε με υπευθυνότητα και ειλικρίνεια τις αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας εντός και εκτός συνόρων, την διάρθρωση και τις δυνατότητες της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα και τις παρεμβάσεις που χρειάζονται για να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις βιώσιμης ανάπτυξης. Προς αυτή την κατεύθυνση κινείται σταθερά η ΓΣΕΒΕΕ με στόχο την προάσπιση των συμφερόντων των ΜμΕ, μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων στην Ελλάδα που αποτελούν το 96% των επιχειρήσεων στον ιδιωτικό τομέα. Η ΓΣΕΒΕΕ ήταν, είναι και θα παραμείνει θεματοφύλακας της ΕΓΣΣΕ»⁴⁸⁷.

Η ΓΣΕΒΕΕ στην προηγούμενη έκδοση της ιστοσελίδα της που λειτουργούσε μέχρι και το 2021 είχε ειδική σελίδα με τις θέσεις της για τις εργασιακές σχέσεις και το ασφαλιστικό, παρέθετε κείμενα και δημόσιες τοποθετήσεις της Συνομοσπονδίας που ξεκινούσαν από το 2010 και έφταναν μέχρι το 2016. Έκτοτε, μέχρι στιγμής στη νέα της ιστοσελίδα της δεν έχει προβλέψει ξεχωριστό τμήμα με αναφορές σε θέσεις που αφορούν τα εργασιακά. Δυστυχώς τα κείμενα των αυτά των θέσεων της ΓΣΕΒΕΕ, υπομνήματα, επιστολές και δελτία τύπου, στα οποία εν πολλοίς είχε βασιστεί και σημαντικό μέρος της χαρτογράφησης και της ανάλυσης του κοινωνικού διαλόγου της

⁴⁸⁷ Ανακοίνωση ΓΣΕΒΕΕ 29/3/2018 για την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ του 2018

παρούσας δεν είναι πλέον διαθέσιμα στο διαδίκτυο⁴⁸⁸. Αμέσως παρακάτω αποτυπώνονται τα κυριότερα σημεία των εν λόγω κειμένων και τοποθετήσεων από τα οποία εντοπίστηκαν οι θέσεις της για τα εργασιακά και την πολιτική απασχόλησης την περίοδο.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και το μέλλον της εργασίας⁴⁸⁹

- Το υψηλό ποσοστό **ανεργίας** (24%) που επέμενε διατηρούσε τον κίνδυνο διάρρηξης της κοινωνικής συνοχής.
- Η μικρή μείωση που είχε καταγραφεί ενείχε ποιοτικά χαρακτηριστικά τα οποία δεν ήταν ενθαρρυντικά καθότι παρατηρείτο πρωτοφανής **κινητικότητα** στην αγορά εργασίας (1 εκ. προσλήψεις και ταυτόχρονα 1 εκ. απολύσεις περίπου ανά εξάμηνο) καθώς και έξαρση των ελαστικών μορφών απασχόλησης.
- Παρά το γεγονός ότι το μόνο το 40% των θέσεων μισθωτής απασχόλησης που δημιουργούνται ήταν πλήρης και το υπόλοιπο 60% ελαστικές μορφές (μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής) και θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια καλή προϋπόθεση για **προσέλκυση επενδύσεων**, ωστόσο κάτι τέτοιο δεν διαφαινόταν. Σε αντίθεση, έρευνες του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ διαπίστωναν συνεχόμενη εμβάθυνση της αποεπένδυσης σε τέτοιο βαθμό που οι επιχειρηματίες πλέον δεν επένδυναν ούτε για την συντήρηση του εξοπλισμού τους.
- Το ασφυκτικό επιχειρηματικό περιβάλλον με κύρια χαρακτηριστικά την υπερφορολόγηση και την έλλειψη ρευστότητας κάνει τους μικρούς και πολύ μικρούς επιχειρηματίες αντί να προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους, απλά να επιβιώσουν. Αυτό το περιβάλλον ευνοεί την φοροδιαφυγή, την ανάπτυξη του παρεμπορίου και την **αδήλωτη εργασία** και επιχειρηματικότητα.
- Το πάγωμα των ασφαλιστικών οφειλών και η δημιουργία ακατάσχετου τραπεζικού λογαριασμού μπορούν να αποτελέσουν τα πρώτα βήματα για μια **καλύτερη αγορά εργασίας** τη στιγμή που αυτή χαρακτηρίζεται από έντονη κινητικότητα και ευελιξία.

⁴⁸⁸ Τον Μάρτιο του 2022 πριν την επίσημη κατάθεση του τελικού κειμένου της διατριβής, οι σχετικοί σύνδεσμοι στην ανάλυση του κοινωνικού διαλόγου και στους πίνακες αντικαταστάθηκαν από δευτερογενείς πηγές όπου ήταν δυνατό (Για παράδειγμα σύνδεσμος επόμενης υπομείωσης)..

⁴⁸⁹ Από την εισήγηση του Προέδρου κ. Καββαθά στο συνέδριο του Υπουργείου Εργασίας με θέμα [Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το Μέλλον της Εργασίας](#), 16/9/2016

- Οι ευέλικτες μορφές εργασίας για να διευκολύνουν την είσοδο ανέργων στην αγορά εργασίας και να περιορίσουν την αδήλωτη απασχόληση, δηλαδή για να προωθηθεί η ευελιξία στην αγορά εργασίας με ασφάλεια (flexicurity) σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές πολιτικές, προϋποτίθεται διοικητική απλοποίηση, εξορθολογισμός της φορολογίας, άρση των αντικινήτρων στο ασφαλιστικό σύστημα, προώθηση και **ενθάρρυνση του κρίσιμου ρόλου των κοινωνικών εταιριών** που επιτελείται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και σωστή λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών.
- Η προώθηση των **ευέλικτων μορφών απασχόλησης** με μοναδικό γνώμονα τη **μείωση του κόστους εργασίας** οδηγεί στη συνολική υποβάθμιση των θέσεων απασχόλησης και στην ένταση της αδήλωτης εργασίας
- Το γεγονός ότι μία για μία νέα θέση πλήρους μισθωτής απασχόλησης δημιουργούνται ταυτόχρονα δύο νέες θέσεις με καθεστώς ελαστικής μορφής απασχόλησης είναι αποτέλεσμα της εκ των άνω μείωσης των μισθών, της κατάργησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της υποβάθμισης του ρόλου των κοινωνικών εταιριών, της υπερφορολόγησης, της έλλειψης ρευστότητας και πρόσβασης σε χρηματοδότηση.
- Η **αδήλωτη επιχειρηματικότητα** μεταξύ άλλων ενισχύεται από το γεγονός ότι οι έλεγχοι πραγματοποιούνται κατά συντριπτικό ποσοστό σε επιχειρήσεις που είναι εύκολα προσβάσιμες στους ελεγκτικούς μηχανισμούς.
- Παράλληλα θα πρέπει να ενισχυθεί ο ρόλος των κοινωνικών εταιριών. Μια καλή αρχή ως προς αυτό θα μπορούσε να είναι η επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο δεν θα πρέπει να περιοριστούμε μόνο σε αυτό. Ενδεχομένως ένα **διαρκές τριμερές όργανο** (κυβέρνηση – εργοδότες – εργαζόμενοι) θα μπορούσε να βοηθήσει στην διαμόρφωση και προώθηση πολιτικών.
- Προς μία τέτοια κατεύθυνση, θα μπορούσε να αποδειχθεί χρήσιμη και η συμβολή διεθνών οργανισμών όπως ο ILO υπό την προϋπόθεση όμως ότι αντιλαμβάνονται την ελληνική πραγματικότητα και τις ιδιαιτερότητες της. Για παράδειγμα όσον αφορά τα **συμβοηθούτα μέλη** ή τους βοηθούς οικογενειακών επιχειρήσεων υπάρχει ένα εθιμικό δίκαιο που διέπει τις εργασιακές τους σχέσεις. Στην παρούσα συγκυρία η ιδιότυπη αυτή μορφή απασχόλησης αποτελεί

σημαντικό παράγοντα κοινωνικής συνοχής και συγκράτησης της ανεργίας και δεν θα πρέπει να διαταραχτεί.

- Θα πρέπει επίσης να εξεταστούν και μέτρα όπως η επέκταση, οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις του **εργόσημου** υπό το πρίσμα της παρούσας συγκυρίας.
- Κρίσιμης σημασίας για όλα αυτά αποτελεί η **ενίσχυση και σωστή λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών**. Εκείνο που απαιτείται είναι η σωστή εκπαίδευση των ελεγκτών, ο επανακαθορισμός του ρόλου τους, οι στόχοι, τα εργαλεία, η δομή κλπ. Επίσης, η αλλαγή φιλοσοφίας-νοοτροπίας (αποτελεί προϊόν εκπαίδευσης) ώστε να μην λειτουργούν μόνο κατασταλτικά αλλά και **προληπτικά** – συμβουλευτικά προς τον ελεγχόμενο.
- **Εν μέσω κρίσης οι κοινωνικοί εταίροι γνώρισαν την υποβάθμιση και την απαξία από τις ελληνικές κυβερνήσεις**. Τα βασικά εργαλεία για την διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων όπως η διαπραγμάτευση για την ΕΓΣΣΕ ουσιαστικά τους αφαιρέθηκε. Το ζήτημα λοιπόν δεν είναι ποιος είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων.

Απασχόληση – Εργασιακά⁴⁹⁰

- Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του **ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου**. Τα τελευταία χρόνια ο κοινωνικός διάλογος στην χώρα μας ήταν ένα από τα θύματα της κρίσης.
- Η επανεκκίνηση του κοινωνικού διαλόγου και η αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι κρίσιμη διότι καθορίζεται το επίπεδο των μισθών αλλά και **οι σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων** με βάση την διαμορφωμένη κατάσταση την οποία γνωρίζουν εκτενώς και συνεπώς μπορούν να αντιμετωπίσουν καλύτερα. Επίσης, είναι εργαλείο για το πώς ορίζεται η οικονομική ανάπτυξη ή, εναλλακτικά, τι είναι διατεθειμένοι να θυσιάσουν για να την πετύχουν.

⁴⁹⁰ [Υπόμνημα προ τον υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κ. Γ. Κατρούγκαλο 23/7/2015](#)

- Η αντικειμενική αδυναμία του δημοσίου να λειτουργήσει ως ο κύριος επενδυτής που θα δημιουργούσε τις προϋποθέσεις ανάπτυξης της οικονομίας αφήνει αυτόν τον ρόλο αποκλειστικά σχεδόν στις δυνάμεις της πραγματικής οικονομίας. Σε αντίθεση όμως, η κυβέρνηση Παπαδήμου κατέργησε ουσιαστικά τον θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθορίζοντας μονομερώς το ύψος του κατώτατου μισθού, βυθίζοντας την ελληνική οικονομία στην ύφεση, παρά τις αντιδράσεις και προειδοποιήσεις όλων των κοινωνικών εταίρων για αυτό το επακόλουθο. Αντίστοιχη προσπάθεια έγινε και από την κυβέρνηση των ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ με την πρόθεση θεσμοθέτησης του κατώτατου μισθού from top to bottom, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση της πραγματικής οικονομίας και η ανησυχία των κοινωνικών εταίρων.
- Η αποκατάσταση του κοινωνικού διάλογου μέσα από την επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων είναι το πρώτο και αναγκαίο βήμα για τη σταδιακή επαναφορά των μισθών, του διαθέσιμου εισοδήματος, της εγχώριας κατανάλωσης στο επίπεδο που απαιτείται για την επανεκκίνηση της πραγματικής οικονομίας. Ο κοινωνικός διάλογος συνιστά αναπτυξιακό προαπαιτούμενο και δομική προϋπόθεση για την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας.
- Η βιωσιμότητα των μικρών επιχειρήσεων συμβάλλει στην προστασία της απασχόλησης, στην εμπέδωση ενός σταθερού πλαισίου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και στην ανάγκη για επιπρόσθετους πόρους στα ασφαλιστικά ταμεία. Σε αυτήν την κατεύθυνση εντάσσεται η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού μηχανισμού ελέγχου της εισφοροδιαφυγής και της φοροδιαφυγής, καθώς και η μείωση του διοικητικού κόστους στις εργασιακές σχέσεις.
- Οι πολιτικές ρύθμισης της αγοράς εργασίας και προστασίας του εισοδήματος των εργαζομένων συνιστούν κινητήριοι μοχλοί της εγχώριας ζήτησης. Με αυτήν την φιλοσοφία και στο πλαίσιο του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας η ΓΣΕΒΕΕ ήταν υπέρ της διατήρησης του υφιστάμενου καθεστώτος αποτρέποντας την απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων σε μία κοινωνικά και οικονομικά δύσκολη συγκυρία.

- Η θεσμοθέτηση του προστίμου των 10.550 € για τις διαφορές που θα προκύπτουν μεταξύ καταστάσεων ΣΕΠΕ και υποβολής ΑΠΔ ή όταν δεν υποβληθεί καθόλου ΑΠΔ είναι εξωφρενική. Η ΓΣΕΒΕΕ επισήμανε την ανάγκη η λειτουργία του προστίμου να έχει χαρακτήρα δυνητικής συμμόρφωσης, όχι επαγγελματικής εξόντωσης και τιμωρίας της επιχειρηματικότητας.
- Η ΓΣΕΒΕΕ στην προσπάθεια της ενίσχυσης της απασχόλησης ανέπτυξε ένα σχετικό πλαίσιο 7 προτάσεων στο Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης, και ζήτησε την ενεργοποίηση ενός think tank, που θα απαρτίζεται από τα ερευνητικά ινστιτούτα των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων και το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) προκειμένου να επεξεργάζεται και να τεκμηριώνει τις προτάσεις που θα υποβάλλονται στο Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης
- Η ΓΣΕΒΕΕ εστιάζει στην ανάγκη εκτός των προγραμμάτων για τους νέους μέχρι 29 ετών να υπάρξουν προγράμματα για την άμεση απασχόληση των άνω των 45 ετών, καθώς πρόκειται για κοινωνικές ομάδες οι οποίες βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο και έχουν δημιουργήσει ήδη υποχρεώσεις.
- Ταυτόχρονα ζητάει την αλλαγή της οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης γιατί χωρίς αυτή όσα προγράμματα απασχόλησης και να βγουν δεν θα έχουν κανένα ουσιαστικό αποτέλεσμα όταν οι επιχειρήσεις υπερφορολογούνται, δεν υπάρχει ρευστότητα, οι επιχειρήσεις απειλούνται από το δημόσιο και τα ασφαλιστικά ταμεία.
- Οι 750.000 απώλειες θέσεων απασχόλησης από τους 1.050.000 ανέργους, προέρχονται από κλάδους που απασχολεί η ΓΣΕΒΕΕ. Στον αριθμό αυτό δεν περιλαμβάνονται μόνο μισθωτοί εργαζόμενοι, αλλά και επαγγελματίες, έμποροι και βιοτέχνες, των οποίων οι επιχειρήσεις έχουν κλείσει οριστικά. Είναι επομένως σαφές ότι το πρόβλημα της ανεργίας έχει αποκτήσει εξαιρετικά επείγοντα χαρακτήρα και πρέπει να αντιμετωπιστεί έγκαιρα και πριν αυτή η κυκλική ανεργία μετατραπεί σε διαρθρωτική και μόνιμη.
- Πιο συγκεκριμένα για τα εργασιακά και την απασχόληση, η ΓΣΕΒΕΕ ζητάει επαναφορά των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, της επεκτασιμότητας και της μετενέργειας αυτών.

- Διάκριση των επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης ανάλογα με το αν η επιχείρηση είναι σε φθίνοντα ή αύξοντα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Για παράδειγμα αν μια επιχείρηση είναι σε φθίνοντα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας είναι πιο χρήσιμο να επιδοτηθεί η διατήρηση θέσεων απασχόλησης παρά η δημιουργία μιας νέας θέσης. Σε περίοδο ανεργίας και νέων κλεισιμάτων επιχειρήσεων, η επιδότηση για την διατήρηση των θέσεων απασχόλησης με την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους θεωρείται αναγκαία. Επίσης, κατά την επιδότηση θέσεων απασχόλησης πρέπει να λαμβάνονται υπόψη συνέπειες, όπως τα αποτελέσματα υποκατάστασης και απώθησης.
- Να υπάρξει επέκταση του εργόσημου και σε άλλου κλάδους, καθώς μπορεί να αποτελέσει έναν εναλλακτικό τρόπο ασφάλισης για κλάδους με αυξημένο ποσοστό περιστασιακής απασχόλησης, όπως για παράδειγμα ο κλάδος της εστίασης.
- Εξασφάλιση επαρκούς, αξιόπιστης και έγκαιρης πληροφόρησης για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας, ώστε να γίνονται σωστές διαγνώσεις για το οξυμένο φαινόμενο της ανεργίας και να διορθώνονται αντιστοίχως οι πολιτικές. Συστηματική και μεθοδική διερεύνηση των ειδικών αναγκών για δεξιότητες σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο ώστε να συλλέγονται πληροφορίες, οι οποίες πρέπει να μεταφερθούν έγκαιρα στο εκπαιδευτικό σύστημα για να καλύψουν κατά το δυνατόν τα κενά δεξιοτήτων, όσο μικρά και εάν είναι αυτά.

Ρυθμίσεις εργασιακών ζητημάτων όσον αφορά τις υποχρεώσεις του Μνημονίου Συνεργασίας⁴⁹¹

- Για τη Διαδικασία Προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, η ΓΣΕΒΕΕ αναγνωρίζει τα υπαρκτά προβλήματα που εντοπίζονται στο στάδιο της διαιτησίας και έχει καταθέσει προτάσεις υποστηρίζοντας τη δυνατότητα να μπορούν να προσφεύγουν στη διαιτησία και τα δύο μέρη.

⁴⁹¹ Παρατηρήσεις της ΓΣΕΒΕΕ επί του Σχεδίου Προεδρικού Διατάγματος «Ρυθμίσεις Εργασιακών Θεμάτων για τις ανάγκες εφαρμογής προγράμματος σταθερότητας της Ελληνικής οικονομίας» 22/6/2010

- Το αντικείμενο της διαιτησίας πρέπει να περιοριστεί στο ζήτημα των αυξήσεων στο βασικό μισθό και μόνον σ' αυτό, αφού ληφθούν υπόψη συγκεκριμένα κριτήρια (οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων, πληθωρισμός, συνθήκες αγοράς κ.λ.π.), ενώ θα πρέπει ταυτόχρονα να θεσπιστεί η υποχρέωση σύνταξης μελέτης οικονομικών επιπτώσεων.
- Η διαιτητική απόφαση πρέπει να συνοδεύεται και από ειδική και εμπειριστατωμένη αιτιολογία.
- Ο τρόπος επιλογής και ο κατάλογος των διαιτητών θα πρέπει να ενισχύει στο μέγιστο την αντικειμενικότητα και την εμπιστοσύνη των μερών στη διαιτησία.
- Σχετικά με τις απαιτήσεις που υπήρχαν στο Μνημόνιο Συνεργασίας για την εξάλειψη της ασυμμετρίας στη διαιτησία⁴⁹², δεν χρειαζόταν η επί της ουσίας κατάργηση της διαδικασίας. Ωστόσο, σε περίπτωση **αντίθετων** ερμηνευτικών απόψεων, ως **έσχατη** λύση προτάθηκε να περιοριστεί η ισχύς των όποιων αλλαγών σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα προσφυγής των μερών στη διαιτησία χρονικά έως το τέλος του 2013 ή να υπάρξει δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία (έως το τέλος του 2013) και να δίνεται για κάθε μέρος χωριστά (εργαζόμενοι-εργοδότες) για **μια μόνο φορά στην τριετία**.
- Για την αύξηση του ορίου των **ομαδικών απολύσεων** η ΓΣΕΒΕΕ έχει επανειλημμένα επισημάνει ότι το ζήτημα αυτό δεν αφορά τη συντριπτική πλειονότητα της ελληνικής επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- Για το **ύψος** και τον **τρόπο** καταβολής **αποζημίωσης**, η ΓΣΕΒΕΕ θεωρεί ότι τα κατά περίπτωση ελάχιστα χρονικά όρια της έγγραφης προειδοποίησης είναι μικρά. Προτείνεται η επιμήκυνση των εκάστοτε ορίων, ώστε να ξεκινούν από τους 3 ή 4 μήνες για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από 2 μήνες έως 10 χρόνια.
- Για τους όρους απασχόλησης και αμοιβής νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, ηλικίας κάτω των 25 ετών, η θέση της ΓΣΕΒΕΕ είναι ότι το κατώτατο ημερομίσθιο για αυτή την κατηγορία των εργαζομένων θα πρέπει να είναι το κατώτατο ημερομίσθιο που προσδιορίζεται από την ΕΓΣΣΕ. Ωστόσο, από τη στιγμή που περιλαμβανόταν στο Μνημόνιο Συνεργασίας η υποχρέωση της κυβέρνησης να θεσπίσει ελάχιστους μισθούς για τους νεοεισερχόμενους στην

⁴⁹² σελ.12, Παράρτημα ΙΙΙ, Ν. 3845/2010.

αγορά εργασίας, ηλικίας κάτω των 25 ετών, η ΓΣΕΒΕΕ θεωρεί ότι θα έπρεπε να υπάρξει ρητή υποχρέωση και ικανή και αναγκαία συνθήκη καταβολής από τον ΟΑΕΔ του υπολειπόμενου ποσού αναπλήρωσης του κατώτατου ορίου μισθού ή ημερομίσθιου - φυσικά και με τις ανάλογες ρήτρες και προϋποθέσεις. Επιπλέον, προτάθηκε ο χρονικός περιορισμός ισχύος της διάταξης αυτής, μέχρι το έτος 2013.

- Σε περίπτωση που δε θα μπορούσαν οι οικονομικές δυνατότητες του ΟΑΕΔ να καλύψουν όλο το εύρος μια παρέμβασης σαν την ανωτέρα, προτάθηκε να περιοριστεί το μέτρο σε ένα συγκεκριμένο αριθμό νομών που εμφανίζουν τους μεγαλύτερους δείκτες ανεργίας⁴⁹³.

Μισθολογικές παρεκκλίσεις από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, λόγω έκτακτων οικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων⁴⁹⁴

- Να δοθεί η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που έχουν σοβαρό οικονομικό πρόβλημα να αποκλίνουν οι όροι της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης των όρων της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Στόχος να διατηρηθεί η λειτουργία της επιχείρησης και οι θέσεις εργασίας.
- Να τεθούν οι προς πλήρωση προϋποθέσεις (πχ. δυσμενή οικονομική κατάσταση) ώστε να γίνει μια τέτοια ρύθμιση, καθώς και να προσδιορίζεται η χρονική διάρκεια της ρύθμισης. Παράλληλα, να αποτραπεί η καταστρατήγηση που θα δημιουργήσει, πρόβλημα άνισων όρων ανταγωνισμού μεταξύ ομοειδών επιχειρήσεων.
- Σχετικά με την ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας⁴⁹⁵, θα πρέπει σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση να δοθεί η δυνατότητα και σε μικρές επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις και απασχολούν 50 τουλάχιστον εργαζομένους, να καταρτίζουν συμφωνίες απόκλισης.

⁴⁹³ Ανάλογη πρόταση της ΓΣΕΒΕΕ υπήρχε και σε ό,τι αφορούσε τη φορολόγηση με ειδικό καθεστώς (έως και μηδενική φορολόγηση) των μικρών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στους νομούς αυτούς.

⁴⁹⁴ Επιστολή της ΓΣΕΒΕΕ προς την Υπουργό Εργασίας, κα Λ. Κατσέλη, με προτάσεις για τις μισθολογικές παρεκκλίσεις από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, λόγω έκτακτων οικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων, 17/11/2010.

⁴⁹⁵ Το άρθρο 6 παρ. 1 περ. β

- Πλέον αυτών, πρέπει να συσταθεί όργανο ελέγχου ύπαρξης των σχετικών προϋποθέσεων το οποίο και θα ελέγχει και θα επικυρώνει τη συμφωνία παρέκκλισης. Το όργανο αυτό θα πρέπει να λειτουργεί στα πλαίσια και υπό την εποπτεία του ΣΕΠΕ.
- Τέλος, η ΓΣΕΒΕΕ διαφωνεί με τη δυνατότητα ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας κάτω από τα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., διότι αυτή αποτελεί το ελάχιστο όριο προστασίας των εργαζομένων και διασφαλίζει την κοινωνική συνοχή και σταθερότητα.

Αλλαγές στην αγορά εργασίας⁴⁹⁶

- Οι οποιοσδήποτε αλλαγές προκριθούν θα πρέπει να συνοδεύονται και από ένα ολοκληρωμένο και ρεαλιστικό σχέδιο για να υπάρχει ένα **ουσιαστικό Δίκτυο Ασφαλείας για τους Ανέργους, τους Νέους** που “μάχονται” για μια θέση εργασίας και τους άνω των 55 χρονών που κινδυνεύουν να χάσουν την δουλειά τους και τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Εργαζόμενους και αυτοαπασχολούμενους.
- Το Υπουργείο και ο ΟΑΕΔ πρέπει να καταθέσουν την πολιτική τους βούληση και να εξεύρουν τις απαραίτητες χρηματοδοτήσεις, διαφορετικά οι όποιες παρεμβάσεις στα εργασιακά θα καταγραφούν ως μηχανιστικές κινήσεις χωρίς ουσία και αποτέλεσμα.
- Η ΓΣΕΒΕΕ θεωρεί ότι πρέπει η **μεσολάβηση** όχι μόνο να διατηρηθεί ως έχει αλλά να ενισχυθούν περαιτέρω τα στοιχεία της συμφιλίωσης και του συλλογικού διακανονισμού των διαφορών.
- Δεν είναι λογικό η εργοδοτική πλευρά να στερείται να επιδιώξει την επίλυση της συλλογικής διαφοράς με προσφυγή στην διαιτησία και την έκδοση διαιτητικής απόφασης, διότι με το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, στη διαιτησία μπορεί να προσφύγει μόνο η εργατική πλευρά, όσον αφορά την ΕΓΣΣΕ και τις Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ενώ όσον αφορά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ δύνανται να προσφύγουν και τα δύο μέρη.

⁴⁹⁶ Προτάσεις ΓΣΕΒΕΕ στο Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης σε ό,τι αφορά αλλαγές στην αγορά εργασίας, σε απάντηση σχετικού αιτήματος για τις θέσεις της για πιθανές αλλαγές σε θέματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις, 16/6/2010.

- Προκειμένου, λοιπόν, να ενισχυθεί ο ρόλος της διαιτησίας και να διασφαλιστούν πλήρως τα συμφέροντα των μερών, η ΓΣΕΒΕΕ προτείνει την τροποποίηση του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου ώστε να μπορούν **να προσφεύγουν στη διαιτησία και τα δύο μέρη.**
- Το **αντικείμενο της διαιτησίας** πρέπει να περιοριστεί στο ζήτημα των αυξήσεων στο βασικό μισθό και μόνον σ' αυτό, αφού ληφθούν υπόψη συγκεκριμένα κριτήρια (οικονομική κατάσταση της εργοδοτικής πλευράς, πληθωρισμός, συνθήκες αγοράς κ.λ.π.), ενώ θα πρέπει ταυτόχρονα να θεσπιστεί η υποχρέωση σύνταξης μελέτης οικονομικών επιπτώσεων που θα προκαλέσει η διαιτητική απόφαση στις επιχειρήσεις.
- Η διαιτητική απόφαση πρέπει να έχει ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία.
- Σχετικά με την **αύξηση του ορίου απολύσεων**, στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, το ζήτημα αυτό δεν αφορά την ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 άτομα αποτελούν το 0,15% επί του συνόλου των επιχειρήσεων.
- Σχετικά με τον καθορισμό του **ύψους** και του **τρόπου καταβολής της αποζημίωσης** λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δεν πρέπει να υπάρξουν σημαντικές αλλαγές στον τομέα αυτό.
- Πιο συγκεκριμένα, η ΓΣΕΒΕΕ προτείνει η **αποζημίωση** να μπορεί να καταβάλλεται τμηματικά σε 4 έως 12 μηνιαίες δόσεις ανάλογα με το ύψος αυτής. Να μην αλλάξει η σχέση των ποσών αποζημίωσης μεταξύ εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων. Εάν παρόλα αυτά, υπάρχει δέσμευση για αλλαγές, να μην επέλθει μείωση στο ποσό αποζημίωσης των υπαλλήλων, πέραν του 10% επί του συνολικού ποσού αποζημίωσης.
- Σε σχέση με το **χρόνο προμήνυσης**, μπορεί να υπάρχει εκλογίκευση, με τη μείωση του χρόνου προμήνυσης, έτσι ώστε να καταστεί λειτουργική η σχετική ρύθμιση.
- Κατά την διαδικασία της υπογραφής της ΕΓΣΣΕ, τα μέτρα αποτροπής απολύσεων **εργαζόμενων μεγάλης ηλικίας** που βρίσκονται στο στάδιο πριν τη συνταξιοδότησή τους, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

- Σχετικά με τον καθορισμό των όρων απασχόλησης και του **κατώτατου ημερομισθίου** των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, που εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, η θέση της ΓΣΕΒΕΕ είναι ότι το κατώτατο ημερομίσθιο για αυτή την κατηγορία των εργαζομένων θα πρέπει να είναι το κατώτατο ημερομίσθιο που προσδιορίζεται από την ΕΓΣΣΕ.
- Για τον καθορισμό των εν γένει όρων απασχόλησης και ασφάλισης των απασχολούμενων σε **συμβάσεις μαθητείας**, η διάρκεια των οποίων δεν μπορεί να είναι ανώτερη του έτους, η θέση της ΓΣΕΒΕΕ έχει ως εξής. Ο μισθός όσων απασχολούνται με συμβάσεις μαθητείας δεν πρέπει να είναι κατώτερος από το 85% - 90% του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ. Οι **όροι απασχόλησης** των εργαζόμενων με συμβάσεις μαθητείας θα πρέπει να είναι ίδιοι με τους όρους απασχόλησης των λοιπών εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση.
- Οι απασχολούμενοι με συμβάσεις μαθητείας θα πρέπει να είναι ασφαλισμένοι για παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ενώ ο **χρόνος της μαθητείας** θα πρέπει να υπολογίζεται στο συνολικό ασφαλιστικό τους βίο ως χρόνος ασφάλισης.
- Σχετικά με την **ανασύσταση του ΣΕΠΕ**, ο ρόλος του δεν μπορεί να είναι μόνο τιμωρητικός για τους εργοδότες, διότι οι μικρές επιχειρήσεις δεν έχουν πάντα την δυνατότητα να γνωρίζουν τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και την ακριβή εφαρμογή τους λόγω πολυπλοκότητας. Είναι αναγκαίο να διευρυνθεί ο ρόλος του και από ελεγκτικός και τιμωρητικός μηχανισμός, να γίνει συμβουλευτικός και συμφιλιωτικός παράγοντας επίλυσης των εργασιακών προβλημάτων.
- Πιο συγκεκριμένα, να ενισχυθεί η **υποδομή του ΣΕΠΕ** και να εκπαιδευθεί κατάλληλα το προσωπικό του ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί πρωτίστως στο **συμβουλευτικό και συμφιλιωτικό** ρόλο του σώματος.
- Να υπάρξει **εξορθολογισμός και απλούστευση των διαδικασιών πρόσληψης**, απόλυσης, τροποποίησης προγραμμάτων εργασίας, αδειών κ.λ.π., έτσι ώστε να μην αποτελούν αυτές «πηγή» προστίμων, ειδικά για τις μικρές επιχειρήσεις και ειδικότερα για τις 200.000 περίπου επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν μπορούν να ανταποκριθούν στην γραφειοκρατία των διαδικασιών αυτών λόγω

της φύσης της δραστηριότητάς τους και της σχεδόν 20ωρου συνεχούς λειτουργίας των επιχειρήσεων αυτής της κατηγορίας.

- Να προβλεφθεί η δυνατότητα άσκησης **ενδικοφανούς προσφυγής** κατά της απόφασης επιβολής του προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Η κατάθεση της προσφυγής αυτής πρέπει να αναστέλλει συνολικά την καταβολή του προστίμου.
- Να υπάρξει **επιμέτρηση των επιβαλλόμενων προστίμων**, ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, το μέγεθος και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, ενώ για απλές παραβάσεις διοικητικού χαρακτήρα να γίνεται σύσταση από το αρμόδιο όργανο και να μην επιβάλλονται πρόστιμα παρά μόνο σε περίπτωση υποτροπής.
- Να μην ισχύσει η στέρηση του δικαιώματος ακρόασης πριν την επιβολή προστίμου, έστω και αν η παράβαση είναι τυπική. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη – διοικούμενο να εκθέσει τις απόψεις του και να παράσχει εξηγήσεις.
- Η **υποχρέωση για την αποκλειστική τήρηση στο χώρο εργασίας των στοιχείων** (συμβάσεις εργασίας, εξοφλητικές αποδείξεις κ.λ.π.) να υφίσταται για επιχειρήσεις π.χ. άνω των 30 εργαζομένων διότι δεν έχουν οργανωμένο λογιστήριο και ως εκ τούτου τα στοιχεία τα έχουν οι λογιστές που συνεργάζονται μαζί τους.
- Η **υποχρέωση καταβολής** των πάσης φύσεως νομίμων αποδοχών **μέσω Τραπέζης** πρέπει να ισχύσει για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 30 εργαζόμενους τουλάχιστον κατά την πρώτη φάση εφαρμογής του μέτρου.
- Να μην διακόπτεται η λειτουργία της επιχείρησης για **παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας**. Το μέτρο της προσωρινής διακοπής ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις σε δυσχερείς οικονομικές συγκυρίες είναι ακραίο και μπορεί να οδηγήσει σε δυσάρεστα αποτελέσματα (απολύσεις προσωπικού, οικονομική καταστροφή της επιχείρησης κ.λπ.).

Διάφορες εργασιακές διατάξεις⁴⁹⁷

- Υπάρχει ανάγκη **κωδικοποίησης** και **απλούστευσης** της εργατικής νομοθεσίας.
- Το χρονικό διάστημα των 3 μηνών για την παραγωγή **τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας στις συμβάσεις έργου** θεωρείται μικρό και προτείνεται να επεκταθεί στους 6 μήνες
- Σε σχέση με τη **μερική απασχόληση**, προτείνεται η προθεσμία κατάθεσης της σύμβασης στην Επιθεώρηση Εργασίας να παραμείνει στις 15 ημέρες αντί σε 8 που προβλέπεται, καθώς θα επιβαρύνει με πρόσθετο διοικητικό κόστος τις μικρές επιχειρήσεις. Αναλόγως θα πρέπει να αναμορφωθεί η διάταξη που αφορά την παροχή μονομερούς δυνατότητας για μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση από την πλευρά του εργαζόμενου, καθώς ενδέχεται να προκαλέσει προβλήματα στην ομαλή λειτουργία των μικρών επιχειρήσεων. Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, άλλωστε, παρέχει αυτή τη δυνατότητα με τη σύμφωνη γνώμη των δύο μερών.
- Ο τρόπος καθορισμού της **διευθέτησης του χρόνου εργασίας** καθιστά ιδιαίτερα χρονοβόρα την όλη διαδικασία. Προτείνεται, ειδικά για τις μικρές επιχειρήσεις, να προηγείται διαβούλευση ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εργαζόμενους, όπως προβλέπεται για τις περιπτώσεις της εκ περιτροπής απασχόλησης και της διαθεσιμότητας.
- Η ΓΣΕΒΕΕ είναι αντίθετη με τη διάταξη που προβλέπει **προσαύξηση** αμοιβής κατά 100% για την εργασία κατά την **έκτη ημέρα της εβδομάδας**. Η διάταξη αυτή στην ουσία «νομιμοποιεί» την παράνομη απασχόληση κατά παράβαση του πενθημέρου, παρέχοντας «κίνητρο» στους εργαζόμενους. Επιπλέον, ενισχύονται οι μεγάλες και εύρωστες οικονομικά επιχειρήσεις, που μπορούν να κάνουν χρήση της διάταξης, δημιουργώντας, έτσι, συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος των μικρότερων επιχειρήσεων.
- Υπογραμμίζεται η ανάγκη περαιτέρω αποσαφήνισης των διατάξεων ώστε να λαμβάνεται υπόψη η αντικειμενική δυσκολία πολλών επιχειρήσεων να παρέχουν στοιχεία κατά τους ελέγχους, ενώ θεωρείται παράλογη η επιβολή προστίμου σε περιπτώσεις συμφιλιωτικής διαδικασίας. Επιπρόσθετα, προτείνεται να

⁴⁹⁷ Θέσεις για 222Η ΓΣΕΒΕΕ για το Σ/Ν “Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις”, 11/2/2010

παραμείνει ως έχει το καθεστώς για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και να επεκταθεί και στις επισιτιστικές, σε σχέση με την **δυνατότητα υποβολής συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού** εντός 48ωρου, λόγω της φύσης αυτών των δραστηριοτήτων.

- Πέρα από την αναιτιολόγητη και αμφιβόλου αποτελεσματικότητας αύξηση των προστίμων, η ΓΣΕΒΕΕ εκφράζει την πλήρη αντίθεσή της στην **κατάργηση της αναστολής του 80% του προστίμου** όταν ασκείται προσφυγή.
- Προτείνεται, ο έλεγχος για την απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών να αφορά αποκλειστικά την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

Για την επικείμενη κατάργηση κατάργησης της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. το 2011⁴⁹⁸

- Η απαίτηση των εκπροσώπων της Τρόικας για κατάργηση των Συμβάσεων και ιδιαίτερα της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. είναι στενόμυαλη και μυωπική καθώς οδηγεί αναπόφευκτα σε έναν αυτοκαταστροφικό Φαύλο κύκλο ΥΦΕΣΗΣ και Κοινωνικών Εκρήξεων.
- Ως άμεση συνέπεια θα έχει την δραματική πτώση της όποιας εναπομένουσας - μετά τα πρόσθετα φορολογικά βάρη - αγοραστικής δύναμης. Ο τζίρος των επιχειρήσεων θα μειωθεί ακόμα περισσότερο με συνέπεια την έκρηξη των λουκέτων σε όλους τους τομείς της οικονομίας και την αύξηση της ανεργίας. Η μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα θα επιφέρει καίριο πλήγμα και στα έσοδα των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης και στα κρατικά έσοδα.
- Η κατάργηση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θα οδηγήσει με μαθηματική ακρίβεια στον πλήρη δημοσιονομικό εκτροχιασμό τον οποίο επιδιώκει να αποφύγει. Γιατί εκτός από τη μείωση των κρατικών εσόδων θα αυξηθούν κατ' ανάγκη και οι δαπάνες για επιδόματα ανεργίας και επιχορηγήσεις στα ασφαλιστικά ταμεία.
- Οι επιχειρήσεις σήμερα δεν είναι αντιμέτωπες με το φάσμα της χρεοκοπίας εξαιτίας των «υψηλών» μισθών αλλά κυρίως επειδή λειτουργούν κάτω από συνθήκες διαρκούς και εντεινόμενης ύφεσης.



⁴⁹⁸ Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ 2011/10/18

- Η κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων θα οδηγήσει την ελληνική κοινωνία σε έναν ιδιαίτερα επικίνδυνο «κατήφορο». Οι συνθήκες «ζούγκλας» που θα κυριαρχήσουν στην οικονομία δεν θα αργήσουν να επεκταθούν και στην κοινωνία, αυξάνοντας έτσι τον κίνδυνο ανεξέλεγκτων κοινωνικών εκρήξεων.
- Η ΓΣΕΒΕΕ απορρίπτει κατηγορηματικά αυτή την καταστροφική απαίτηση της Τρόικας και καλεί την Κυβέρνηση να μη την κάνει αποδεκτή.

Οι θέσεις της ΕΣΕΕ για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης




Η ΕΣΕΕ είναι η μόνη από τις τέσσερις Οργανώσεις η οποία στην ιστοσελίδα της, οι θέσεις για τα εργασιακά αναφέρονται συνοπτικά, σχεδόν κωδικοποιημένα, χωρίς την παραπομπή σε δηλώσεις, επιστολές ή άλλα έγγραφα της Υπηρεσίας της που να τεκμηριώνονται αναλυτικότερα οι θέσεις ή έστω να αναφέρονται. Επίσης, οι παρακάτω θέσεις είναι διατυπωμένες σε επίπεδο επιθυμητών γενικών κατευθύνσεων όπως ξεπάγωμα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή μεσολαβητικές προτάσεις που να είναι τεκμηριωμένες και αιτιολογημένες, χωρίς να λένε πώς ακριβώς θα επιτευχθεί το εν λόγω. Εν πάση περιπτώσει, οι θέσεις της για τα εργασιακά αναλύονται περισσότερο στην ενότητα [4.1.4](#) όπου αποτυπώνονται συγκριτικά οι θέσεις των τεσσάρων Οργανώσεων ομαδοποιημένες σε τέσσερα πεδία (Αμοιβή της Εργασίας, ΣΔ και ΣΣΕ, Προστασία της Εργασίας, Αγορά Εργασίας). Επομένως, σύμφωνα με την ιστοσελίδα της ΕΣΕΕ, οι επίσημες θέσεις της για τα εργασιακά και την πολιτική απασχόλησης αποτυπώνονται στο ακόλουθο γράφημα⁴⁹⁹.

Γράφημα 4: Οι θέσεις της ΕΣΕΕ για τα εργασιακά 2020

	<p>«Ξεπάγωμα» της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ώστε να επιτελέσει την κοινωνική της αποστολή.</p>
	<p>Άμεση επεκτασιμότητα της ισχύος της και επιστροφή στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων.</p>

⁴⁹⁹ <https://esee.gr/oi-thesis-tis-esee/>

	Επιαναφορά του δικαιώματος του Υπουργού Εργασίας για την επέκταση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων που αυτές αφορούν.
	Ενίσχυση της ουσιαστικής διαπραγμάτευσης πριν την προσφυγή στον ΟΜΕΔ.
	Μεσολαβητικές προτάσεις οι οποίες θα στηρίζονται σε τεκμηριωμένα ευρήματα και συμπεράσματα και θα περιλαμβάνουν οπωσδήποτε ειδική αιτιολόγηση.
	Μονομερής προσφυγή στη διαιτησία μόνο υπό τον όρο της πλήρους επέκτασης των διαιτητικών αποφάσεων που θα εκδοθούν.
	Προτίμηση των επιχειρησιακών έναντι των ατομικών συμβάσεων εργασίας.
	Αναπροσαρμογή (αύξηση) του κατώτατου μισθού σε δύο χρονικά και ποσοτικά στάδια, τα οποία θα απέχουν τουλάχιστον ένα έτος μεταξύ τους, κατά το πρότυπο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων του 2008 και του 2010.
	Ύπαρξη υπεύθυνου και αντιπροσωπευτικού συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων.
	Διασφάλιση σταθερού συστήματος εκταμίευσης των εισφορών των εργαζομένων για τη λειτουργία των συνδικάτων.
	Εκσυγχρονισμός των διατάξεων του ν. 1264/1982, ώστε να ανταποκρίνονται στις σημερινές ιδιαίτερες συνθήκες.
	Μετατροπή του επιδόματος ανεργίας των 360 € σε επίδομα εργασίας, βάση του οποίου εργοδότης και εργαζόμενος θα καθίστανται συνδικαιούχοι για κάθε νέα θέση εργασίας.
	Θέσπιση φορολογικών κινήτρων για την επιβράβευση των συνεπών επιχειρηματιών, οι οποίοι προσβλέπουν στη διατήρηση των υφιστάμενων και στη δημιουργία καινούργιων θέσεων εργασίας.

	<p>Μείωση του μη μισθολογικού κόστους (εργοδοτικές εισφορές), προκειμένου να αντισταθμιστεί μέρος των επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων.</p>
	<p>Σχεδιασμός και υλοποίηση εξειδικευμένων προγραμμάτων «Δεύτερης Ευκαιρίας» για την απασχόληση εμπόρων που διέκοψαν τη δραστηριότητά τους κατά την περίοδο της κρίσης.</p>
	<p>Έμπρακτη στήριξη στην προσπάθεια καταπολέμησης της Αδήλωτης Εργασίας, μέσω της συνεχούς συνεργασίας με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) και της αξιοποίησης όλων των διαθέσιμων εργαλείων.</p>

Οι θέσεις του ΣΕΤΕ για τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης

Οι θέσεις του ΣΕΤΕ για τα εργασιακά που μπορούν να ανασυρθούν από την ιστοσελίδα του Συνδέσμου αποτυπώνονται ακολούθως ομαδοποιημένες ανά ζήτημα.

Εργασιακά Θέματα⁵⁰⁰

1. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

- Ο ΣΕΤΕ στηρίζει το θεσμό της ΕΓΣΣΕ, ο οποίος θα πρέπει μάλιστα να ενισχυθεί με την **επιστροφή στους κοινωνικούς εταίρους** της δυνατότητας να καθορίζουν τον κατώτατο μισθό. Υποστηρίζει αταλάντευτα τη συλλογική διαπραγμάτευση και πορεία προς εξασφάλιση συνθηκών εργασιακής συνεργασίας.
- Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ), από τους μεγαλύτερους κλαδικούς φορείς και μέλος του ΣΕΤΕ, υπέγραψε το 2012, αλλά και το 2013 την κλαδική συλλογική σύμβαση ξενοδοχοϋπαλλήλων, σφυρηλατώντας την συνέχιση των **συντεταγμένων εργασιακών σχέσεων**, συμφωνώντας μαζί με τους εργαζόμενους στην πρώτη αύξηση μισθών στον ιδιωτικό τομέα, εν μέσω πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης.

2. Κατώτατος μισθός

⁵⁰⁰ 2/4/2015

- Ο ΣΕΤΕ είχε εξ' αρχής ταχθεί **κατά της μείωσης με νομοθετική παρέμβαση** του προβλεπόμενου από την ΕΓΣΣΕ κατώτατου μισθού. Άλλωστε, οι περισσότερες επιχειρήσεις μέλη τους αμείβουν τους εργαζόμενους τους με αποδοχές ανώτερες αυτών που προβλέπονται από την ΕΓΣΣΕ.
- Ο ΣΕΤΕ δεν είναι αντίθετος με την αύξηση του κατώτατου μισθού με την επισήμανση, ωστόσο, πως η **επαναφορά** του στα προ του 2012 επίπεδα θα πρέπει να γίνει **σταδιακά** και λαμβάνοντας υπόψη τις διαμορφωθείσες, στην αγορά, συνθήκες.
- Ο ΣΕΤΕ δεν είναι αντίθετος οι διαπραγματεύσεις να γίνονται σε **τριμερές επίπεδο**, να μετέχει δηλαδή σε αυτές και εκπρόσωπος του κράτους, ωστόσο η πρωτοβουλία θα πρέπει να αφήνεται στους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν και την αποφασιστική αρμοδιότητα.
- Σχετικά με το ζήτημα του καθορισμού της κατώτατης αμοιβής των νέων, **ηλικίας έως 25 ετών**, εργαζομένων σε περίπτωση που αποφαιζόταν η κατάργηση της προβλεπόμενης διάκρισης, θα έπρεπε να προβλεφθεί ένα αντισταθμιστικό μέτρο που να λειτουργεί ως κίνητρο για τις επιχειρήσεις (π.χ. σημαντική μείωση του μη μισθολογικού κόστους, ώστε να προσλαμβάνουν νέους σε ηλικία εργαζομένους, συνεισφέροντας με τον τρόπο αυτό στην αντιμετώπιση των υψηλών ποσοστών ανεργίας και των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά.

3. Επέκταση ισχύος ΣΣΕ

- Ο ΣΕΤΕ έχει ταχθεί κατ' επανάληψη υπέρ της επαναφοράς σε ισχύ της ρύθμισης που προβλέπει τη δυνατότητα επέκτασης της ισχύος των ΣΣΕ, καθώς μέσω αυτής προστατεύεται ο υγιής ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων.

4. ΟΜΕΔ

- Ο ΣΕΤΕ ως υπέρμαχος του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών, τάσσεται υπέρ της **ενίσχυσης του θεσμού** του ΟΜΕΔ, λαμβάνοντας ωστόσο ένα ρόλο **μεσολάβησης**.
- Η υπάρχουσα εμπειρία των μελών του ΣΕΤΕ από τη λειτουργία του ΟΜΕΔ όσο υπήρχε η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, έδειξε πως ο

θεσμός της μεσολάβησης είχε υποβαθμιστεί και είχε μετατραπεί απλώς σε ένα διαδικαστικό υποχρεωτικό στάδιο, προτού τα μέρη προσφύγουν στη διαιτησία.

- Η **μεσολάβηση** είναι η διαδικασία που μπορεί και πρέπει ενισχύει τον ειλικρινή διάλογο μεταξύ των μερών και η **διαιτησία** πρέπει να αντιμετωπίζεται ως έσχατη λύση επίλυσης των συλλογικών διαφορών, καθώς αυτή δεν αποτελεί μια συλλογική συμφωνία, αλλά μια απόφαση ενός τρίτου φορέα.
- Η ενίσχυση του θεσμού της διαιτησίας σε βάρος της μεσολάβησης αποβαίνει σε βάρος του κοινωνικού διαλόγου και των ελεύθερων διαπραγματεύσεων.

5. Μη μισθολογικό κόστος- ασφαλιστικές εισφορές.

- Η **μείωση των ασφαλιστικών εισφορών** είναι ένα μέτρο που ασφαλώς κινείται στη σωστή κατεύθυνση, γιατί μειώνει την υπέρογκη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας.
- Αφενός θα πρέπει να υπάρξει περαιτέρω μείωση, προκειμένου να πλησιάσουμε στο ύψος των καταβαλλόμενων στις ανταγωνιστικές προς την Ελλάδα χώρες ασφαλιστικών εισφορών. Αφετέρου δε θα πρέπει να προβλεφθεί μια μείωση-ελάφρυνση μόνο για τις συνεπείς επιχειρήσεις, ως επιβράβευση για αυτές αλλά και ως κίνητρο για τις υπόλοιπες.
- Το κόστος για τη σχετική μείωση μπορεί να καλυφθεί μέσω των εσόδων, που θα προέλθουν από την πάταξη της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας, φαινομένων τα οποία ασφαλώς και είναι κατακριτέα και θα πρέπει μέσω αυστηρών ελέγχων να περιοριστούν στο ελάχιστο, καθότι εκτός των δυσμενών συνεπειών που έχουν για τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων, νοθεύουν και τον υγιή ανταγωνισμό.

6. Ασφάλιση στον ΟΑΕΕ

- Οι μικροϊδιοκτήτες τουριστικών επιχειρήσεων στη συντριπτική πλειονότητά τους είναι οικογενειακές επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας λίγων μηνών και αδυνατούν κατά κανόνα να καταβάλλουν τις εισφορές τους στον ΟΑΕΕ, το ύψος των οποίων κρίνεται υπέρογκο σε σύγκριση με τα έσοδά τους. Σε αρκετές περιπτώσεις το άθροισμα φόρων, τελών και εισφορών, υπερβαίνει τον κύκλο

εργασιών τους. Οι επιχειρήσεις αυτές δίνουν ζωή στις τοπικές κοινωνίες και οικονομίες και διασφαλίζουν την τοπική απασχόληση. Με τις δυσβάσταχτες εισφορές, σταδιακά είναι βέβαιο πως οι επιχειρήσεις αυτές οδηγούνται σε κλείσιμο, με σημαντικές άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στην τοπική ανάπτυξη και δραστηριότητα.

8. Κοινωνικό Συμβόλαιο

- Οι κοινωνικοί εταίροι και το κράτος οφείλουν να συμβάλλουν ουσιαστικά προς τη **διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης**, συνάπτοντας ένα κοινωνικό συμβόλαιο. Μια πρωτοβουλία, με την οποία θα διασφαλίζεται ότι κατά τους μήνες της υψηλής τουριστικής περιόδου, που για τις περισσότερες περιοχές στην Ελλάδα συμπίπτουν με την περίοδο από αρχές Μαΐου έως και τέλη Σεπτεμβρίου, το μεν κράτος θα αποφεύγει να προβαίνει στην υιοθέτηση νομοθετικών ρυθμίσεων και τη λήψη μέτρων που πιθανόν να προκαλούν αντιδράσεις και κινητοποιήσεις από το σύνολο ή και συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, επαγγελματιών κ.λπ., οι δε κοινωνικοί εταίροι, θα καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια, προκειμένου να επιλύουν τυχόν ανακύπτοντα προβλήματα μέσω του διαλόγου, αποφεύγοντας τη λήψη αγωνιστικών μέτρων (απεργιακές κινητοποιήσεις, διαδηλώσεις κ.λπ.).
- Συμφωνίες ανάλογου περιεχομένου μπορεί να υπογραφούν και σε **τοπικό επίπεδο** ανάμεσα στις τοπικές συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις και τους τοπικούς φορείς, λόγω δε ακριβώς του περιορισμένου πεδίου ισχύος τους θα μπορούν και πιο εύκολα να προσαρμοστούν στις ιδιαιτερότητες της κάθε περιοχής.

9. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης

- Τα **προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης** πρέπει να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των ανέργων, των εργαζομένων και των επιχειρήσεων του τουριστικού τομέα. Ο ΣΕΤΕ και οι λοιποί Κοινωνικοί Εταίροι, οφείλουν να διαδραματίζουν ένα νέο, περισσότερο ενεργό και ουσιαστικό ρόλο, ως συνδεδετικοί κρίκοι μεταξύ της Πολιτείας, των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού της χώρας. Στο πλαίσιο αυτό, οι προτεραιότητές πρέπει να έχουν ως εξής:

- Θεσμική κατοχύρωση της **ενεργούς συμμετοχής** των Κοινωνικών Εταίρων στο σχεδιασμό και ιδιαίτερα στην εφαρμογή των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων.
- Εδραίωση συστημάτων, μηχανισμών και προτύπων διασφάλισης της **ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης** και της **πιστοποίησης** των επαγγελματικών προσόντων με βάση τα πλέον αποδοτικά διεθνή μοντέλα.
- Ανάπτυξη και εδραίωση ενός **εθνικού συστήματος** για την έγκαιρη και αξιόπιστη **διάγνωση των ελλείψεων** και αναγκών σε **δεξιότητες** και επαγγελματικά προσόντα, με ενεργό συμμετοχή του ΣΕΤΕ για τον τουριστικό τομέα.
- Αναβάθμιση της ποιότητας και βελτίωση της εφαρμογής των προγραμμάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης, με στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή απορροφητικότητα των νέων σε θέσεις εργασίας.
- Η **εκ των προτέρων κατανομή** των διαθέσιμων σχετικών πόρων του νέου ΕΣΠΑ σε τομείς της οικονομίας με έμφαση στους δυναμικότερους κλάδους και η εφαρμογή προγραμμάτων μέσω **συμπράξεων** της Πολιτείας με τους Κοινωνικούς Εταίρους.
- Επανάληψη για το προσεχές έτος (2013) των **εξειδικευμένων προγραμμάτων διατήρησης** και προώθησης της απασχόλησης που εφάρμοσε ο ΟΑΕΔ την περίοδο 2010-12, μέσω των οποίων επετεύχθη η διατήρηση περίπου 12.000 θέσεων εργασίας, καθώς και η **διεύρυνση της εποχικής απασχόλησης** κατά 80.000 θέσεις εργασίας στον τουριστικό τομέα. Εξελίξεις με ιδιαίτερη σημασία αν λάβουμε υπόψη και το γεγονός ότι οι αλλαγές των τελευταίων ετών στο σύστημα επιδομάτων ανεργίας των εποχικά ανέργων έχουν οδηγήσει στην ταχεία συρρίκνωση του αριθμού των δικαιούχων επιδόματος.

Εθνική στρατηγική για την απασχόληση⁵⁰¹

- Η **ενίσχυση της τουριστικής εκπαίδευσης** και κατάρτισης αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επίτευξη των εθνικών στόχων του τουριστικού τομέα. Χρειάζεται αναβάθμιση της εκπαίδευσης με βάση **διεθνή πρότυπα και μαθητεία**

⁵⁰¹ Θέσεις ΣΕΤΕ σχετικά με το Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης, 22/9/2014

ποιότητας, που θα δημιουργεί ευκαιρίες εμπειριών και απασχόλησης στους νέους.

- Το ΙΝΣΕΤΕ θα εργαστεί προς την κατεύθυνση δημιουργίας ενός **στρατηγικού σχεδίου ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων** στον τομέα του τουρισμού (strategic workforce planning) το οποίο θα αποτελέσει ένα εξαιρετικά χρήσιμο εργαλείο για την **εξειδίκευση των προγραμμάτων απασχόλησης** και επαγγελματικής κατάρτισης τα επόμενα χρόνια.
- Ανάπτυξη, εδραίωση συστημάτων και εφαρμογή εξειδικευμένων προγραμμάτων που αφενός αντιμετωπίζουν με συνολικό τρόπο τις αναδυόμενες ανάγκες σε συγκεκριμένες θεματικές κατηγορίες της τουριστικής βιομηχανίας και αφετέρου οδηγούν σε **επαγγελματικά προσόντα με βάση διεθνώς αναγνωρισμένα συστήματα ποιότητας**.
- Κρίσιμες προϋποθέσεις είναι η ανάπτυξη και εδραίωση συστημάτων και μηχανισμών: (α) βελτίωσης της αποτελεσματικότητας και της προστιθέμενης αξίας των **προγραμμάτων απασχόλησης**, μαθητείας και κατάρτισης, (β) εξασφάλισης της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της **πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων** με βάση τα πλέον αποδοτικά διεθνή μοντέλα, (γ) **διάγνωσης των αναγκών** των τουριστικών επιχειρήσεων και των ελλείψεων / αναντιστοιχιών σε δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα. Η αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος θα οδηγήσει σε υψηλότερη ζήτηση για εξειδικευμένους εργαζόμενους και θα απαιτήσει ένα υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων.
- Ο στρατηγικός σχεδιασμός και η αποτελεσματική εφαρμογή ολοκληρωμένων σχεδίων ανάπτυξης και προσαρμογής των ανθρωπίνων πόρων προϋποθέτει τη δημιουργία **συστημάτων παρακολούθησης** των μεταβολών στις αγορές, στους κλάδους, τις τοπικές οικονομίες και τα επαγγέλματα, έγκαιρης διάγνωσης των **τρεχουσών ανεπαρκειών** και συστηματικής **πρόγνωσης των μελλοντικών ελλείψεων σε δεξιότητες** και επαγγελματικά προσόντα.
- Η σχετική πληροφόρηση απαιτείται να διοχετεύεται και να τροφοδοτεί έναν **σύγχρονο μηχανισμό ανάπτυξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων** και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, με τη **σύμπραξη** αναγνωρισμένων φορέων του **ιδιωτικού τομέα** σε **εθνικό και διεθνές** επίπεδο.

- Ιδιαίτερη βαρύτητα στην έγκαιρη και αξιόπιστη διάγνωση των ελλείψεων και αναγκών σε δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα, στην ποιοτική επαγγελματική εκπαίδευση των εργαζομένων του τομέα, στην παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών επαγγελματικής ανάπτυξης προς τους επαγγελματίες του ευρύτερου τουριστικού τομέα και ιδιαίτερα στην πιστοποίηση των προσόντων και των υπηρεσιών με βάση διαδικασίες που είναι αναγνωρισμένες και αποδεκτές σε διεθνές επίπεδο. Στρατηγικός στόχος στο πεδίο των ανθρωπίνων πόρων είναι οι εργαζόμενοι και επαγγελματίες των κλάδων να αποκτήσουν πιστοποίηση προσόντων με βάση διεθνή πρότυπα και προδιαγραφές.
- Ανάπτυξη από τον ΣΕΤΕ μηχανισμών διάχυσης, μεταφοράς και εφαρμογής της τεχνογνωσίας αυτής στο ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις των κλάδων που εκπροσωπεί, ιδιαίτερα μέσω της **παροχής υποστηρικτικών υπηρεσιών επαγγελματικής ανάπτυξης προς τους επαγγελματίες** του ευρύτερου τουριστικού τομέα (incubator γνώσης, b2b, υπηρεσίες mentoring / coaching / counselling, κλπ.).
- Η ενίσχυση της ποιότητας στο πεδίο των ανθρωπίνων πόρων συνεπάγεται ότι οι επιμέρους ενέργειες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να οδηγούν στην πιστοποίηση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων που αποκτούν οι απασχολούμενοι στη βάση προτύπων και διαδικασιών που είναι αναγνωρισμένες και αποδεκτές σε διεθνές επίπεδο, **ανεξάρτητα αν οι επιμέρους ενέργειες αφορούν ανέργους, εργαζόμενους ή επαγγελματίες του τομέα.**
- Επαγγελματική κατάρτιση **σε πραγματικές συνθήκες εργασίας**, πρακτική άσκηση και μαθητεία με βάση πρότυπα ποιότητας και προγράμματα εκπαίδευσης που οδηγούν σε διεθνώς αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα.
- Η Πολιτεία πρέπει να επενδύσει στην προσπάθεια **δημιουργίας «τουριστικής συνείδησης»** ιδιαίτερα στις **πρώτες βαθμίδες της τυπικής εκπαίδευσης** με την αξιοποίηση των σύγχρονων τεχνολογιών και διαδικτυακών εργαλείων. Η κρισιμότητα του ρόλου των κοινωνικών εταίρων μέσω της ενίσχυσης και αναβάθμισης του ρόλου τους στην προετοιμασία, το σχεδιασμό, την κατάρτιση,

την υλοποίηση και την παρακολούθηση των προγραμμάτων αναδεικνύεται με ιδιαίτερη έμφαση στο σύνολο των προγραμματικών και κανονιστικών εγγράφων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα προγράμματα ΕΣΠΑ.

- Ενδυνάμωση της **επιχειρησιακής ικανότητας και εμβέλειας του ΣΕΤΕ** με κεντρικό στόχο την ουσιαστική συμμετοχή του στη διακυβέρνηση των δημόσιων πολιτικών και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δράσεων που υλοποιούνται σε εθνικό, περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο προς όφελος των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στους τομείς που εκπροσωπεί.
- Ενίσχυση της απασχόλησης αποτελεί η συνέχιση και ενδυνάμωση της συνεργασίας με το **πρόγραμμα voucher**, που ευθυγραμμίζεται με τις επιταγές του Κανονισμού για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, όπου ιδιαίτερη σημασία και μεγάλη έμφαση επιδίδεται στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον προγραμματισμό και την υλοποίηση των προτεραιοτήτων και των παρεμβάσεων, όσον αφορά ιδιαίτερα στους στόχους για την απασχόληση και την εκπαίδευση.
- Ένα σημαντικό τμήμα από τα σχεδιαζόμενα «Προγράμματα Κατάρτισης για την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των νέων κυρίως σε ειδικότητες χρήσιμες σε επαγγέλματα τομέων αιχμής της ελληνικής οικονομίας», πρέπει να αφορούν **ρητά στον ευρύτερο τομέα του Τουρισμού** και να οδηγούν σε πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα με βάση διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα ποιότητας.
- Ο ΣΕΤΕ και η ΓΣΕΕ συνεργάζονται ήδη για τη δημιουργία προαιρετικών προτύπων και βέλτιστων πρακτικών σε δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα με διεθνή αναγνώριση, με στόχο την επίτευξη της μεγαλύτερης δυνατής αποδοτικότητας των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζομένους, τους ανέργους και τις επιχειρήσεις. Ο ΣΕΤΕ προτείνει οι ενέργειες αυτές να ανατεθούν στον ΣΕΤΕ **σε σύμπραξη με την ΓΣΕΕ** και να απευθυνθούν σε **νέους εποχικά ανέργους από τουριστικούς κλάδους**. Η συμμετοχή ανέργων δικαιούχων επιδόματος εποχικής ανεργίας σε ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης θα επιφέρει μια σημαντική εξοικονόμηση πολύτιμων εθνικών πόρων.
- Επανάληψη για το προσεχές έτος των **εξειδικευμένων προγραμμάτων διατήρησης και προώθησης της απασχόλησης** που εφάρμοσε ο ΟΑΕΔ την περίοδο 2010-12, μέσω των οποίων επετεύχθη η διατήρηση περίπου 12.000 θέσεων εργασίας, καθώς και η διεύρυνση της εποχικής απασχόλησης κατά

80.000 θέσεις εργασίας στον τουριστικό τομέα, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αλλαγές των τελευταίων ετών στο σύστημα επιδομάτων ανεργίας των εποχικά ανέργων οδήγησαν στην ταχεία συρρίκνωση του αριθμού των δικαιούχων επιδόματος.

- Ο ΣΕΤΕ και οι λοιποί Κοινωνικοί Εταίροι πρέπει και μπορούν να διαδραματίσουν έναν νέο, περισσότερο ενεργό και ουσιαστικό ρόλο, ως συνδεδετικοί κρίκοι μεταξύ της Πολιτείας, των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού της χώρας. Η **θεσμική κατοχύρωση της ενεργού συμμετοχής των Κοινωνικών Εταίρων στον σχεδιασμό** και ιδιαίτερα την **εφαρμογή** των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων είναι σημαντική.
- Εδραίωση συστημάτων, μηχανισμών και προτύπων εξασφάλισης της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων με βάση τα πλέον αποδοτικά διεθνή μοντέλα.
- Ανάπτυξη και εδραίωση ενός **εθνικού συστήματος για την έγκαιρη** και αξιόπιστη διάγνωση των ελλείψεων και **αναγκών σε δεξιότητες** και επαγγελματικά προσόντα, με ενεργό συμμετοχή του ΣΕΤΕ για τον τουριστικό τομέα.
- Αναβάθμιση της ποιότητας και βελτίωση της εφαρμογής των προγραμμάτων **μαθητείας** και **πρακτικής άσκησης**, με στόχο την μεγαλύτερη δυνατή απορροφητικότητα των νέων σε θέσεις εργασίας.
- Εκ των προτέρων κατανομή των διαθέσιμων σχετικών πόρων του νέου ΕΣΠΑ σε τομείς της οικονομίας και η εφαρμογή προγραμμάτων μέσω συμπράξεων της Πολιτείας με τους Κοινωνικούς Εταίρους.

Νέο Πλαίσιο Εργασιακών Σχέσεων⁵⁰²

- Η ολοένα αυξανόμενη ευελιξία της τουριστικής ζήτησης επιβάλλει ανάλογη προσαρμογή από τη μεριά της προσφοράς, η οποία εστιάζεται στην **επέκταση και ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον τουρισμό**, ιδιαίτερα στην **εποχική εργασία**.

⁵⁰² 28/5/2012

- Η ισχύουσα νομοθεσία δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες ούτε των επιχειρήσεων, ούτε των εργαζομένων, με αποτέλεσμα τη σιωπηλή παραβίασή της εις βάρος όλων και κυρίως των ασφαλιστικών οργανισμών και των εσόδων του Κράτους. Με δεδομένη την έντονη εποχικότητα της τουριστικής ζήτησης, άρα και της ζήτησης για προσφορά εργασίας, θα πρέπει να επιτραπεί ο **καταμερισμός των χρόνων απασχόλησης και ανάπαυσης των εργαζομένων, συνολικά μέσα στο διάστημα της απασχόλησης** και όχι περιοριστικά στο διάστημα της εβδομάδας.
- Σε ότι αφορά τους κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια, ο ΣΕΤΕ είναι **κατηγορηματικά αντίθετος στη μείωσή τους** κάτω από τα επίπεδα που είχαν καθοριστεί στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
- Ο ΣΕΤΕ υποστηρίζει την ανάγκη επανακαθορισμού των αμοιβών σε ένα νέο ανταγωνιστικό πλαίσιο για την οικονομία που χρειάζεται η χώρα μας. Ειδικά για τον τουριστικό τομέα, όπου παρατηρούνται κατά περίπτωση σημαντικές αποκλίσεις στις κλαδικές/ ομοιοεπαγγελματικές/ τοπικές συμβάσεις σε σχέση με την ΕΓΣΣΕ, προτείνεται η **επανεξέταση των κλαδικών συμβάσεων** (και όχι της ΕΓΣΣΕ) και η προσαρμογή στα νέα δεδομένα.
- Μείωση του μη μισθολογικού κόστους σε συνδυασμό με την **εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις**, ανεξαρτήτως μεγέθους, της ηλεκτρονικής κάρτας παρακολούθησης εργασίας και την πληρωμή της μισθοδοσίας και των ασφαλιστικών εισφορών μέσω τραπέζης με σκοπό την πάταξη της εισφοροδιαφυγής.

4^ο Κεφάλαιο: ΤΑ ΣΥΝΑΓΟΜΕΝΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

4.1 Η διεξαχθείσα έρευνα

4.1.1 Τα ερευνητικά ερωτήματα

Η μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων συνιστά ένα διεπιστημονικό πεδίο το οποίο αποτελεί την τομή των επιστημονικών πεδίων των εργασιακών σχέσεων, της κοινωνικής πολιτικής, της πολιτικής κοινωνιολογίας και της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Όσον αφορά τα δύο πρώτα πεδία, οι θεωρίες των εργασιακών σχέσεων ερμηνεύουν το αντικείμενο του σκοπού της ύπαρξης των εργοδοτικών οργανώσεων ο οποίος είναι η συλλογική διαχείριση και ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων από την μεριά των εργοδοτών και οι θεωρίες της κοινωνικής πολιτικής ερμηνεύουν το αποτέλεσμα της ρύθμισης αυτής. Σχετικά με τα άλλα δύο επιστημονικά πεδία, η πολιτική κοινωνιολογία συνεισφέρει με την ερμηνεία του κοινωνικού και πολιτικού περιβάλλοντός τους και οι θεωρίες της οργανωσιακής συμπεριφοράς διαφωτίζουν τα ζητήματα των οργανωσιακών χαρακτηριστικών και του αντίκτυπου τους στην εξέλιξη των ίδιων των οργανώσεων εντός αυτού (του περιβάλλοντος). Επομένως, η ανά χείρας μελέτη ακολούθησε μία κατ' ανάγκην διεπιστημονική προσέγγιση η οποία αποπειράθηκε να ερευνήσει με ενιαίο τρόπο το οργανωσιακό φαινόμενο των εργοδοτικών οργανώσεων και να δώσει απαντήσεις στον τρόπο με τον οποίο εκπροσωπούνται και επιδιώκονται συλλογικά τα διαφορετικά εργοδοτικά συμφέροντα στη σύγχρονη εποχή.

Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος της μελέτης με τίτλο «Εργοδοτικές οργανώσεις: Η πολιτική των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα για τις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων» υπηρετεί την ερευνητική εμβάθυνση για τα συλλογικά όργανα ενός από τους δύο πόλους των εργασιακών σχέσεων. Έτσι, επιτυγχάνεται εστίαση στα αποτελέσματα της συλλογικής ρύθμισης στην οποία συμμετέχουν οι εργοδότες αφενός με τον έτερο πόλο τους,

αυτών των εργατικών συνδικάτων, αφετέρου αμφότεροι ο πόλοι με το κράτος. Η συλλογική αυτή ρύθμιση έχει αντίκτυπο σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής μέσω του εθνικού μοντέλου απασχόλησης το οποίο συνδιαμορφώνεται από τις εργασιακές σχέσεις οι οποίες διέπουν την αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, η επιλογή των κυριότερων ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων και η συγκεκριμένη περίοδος προσφέρθηκε για την ανάδειξη ερευνητικών αποτελεσμάτων και τη διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά τον τρόπο λειτουργίας και συμπεριφοράς των συγκεκριμένων οργανισμών που συνιστούν οργανώσεις οργανωμένων συμφερόντων με οικονομικά και πολιτικά χαρακτηριστικά.

Ο έλεγχος των τριών ερευνητικών υποθέσεων που υιοθετήθηκαν στην παρούσα, βασίστηκε στη σύνθεση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τα ευρύτερα ερευνητικά ερωτήματα τόσο των ημιδομημένων ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν στην εμπειρική έρευνα όσο και από την έρευνα γραφείου που προσπάθησε να βρει απαντήσεις μέσα από την ελληνική, τη διεθνή βιβλιογραφία καθώς και τον Τύπο. Ακολούθως, αποτυπώνονται τα εν λόγω ερευνητικά ερωτήματα ομαδοποιημένα σύμφωνα με τις τρεις ερευνητικές υποθέσεις.

Πίνακας 33: Αποτύπωση ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με την ερευνητική υπόθεση Η1

Σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων εντοπίζονται στο εξωτερικό τους περιβάλλον. Αντιθέτως, σε περίοδο κρίσης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής τους εντοπίζονται στις εσωτερικές τους δυναμικές και στους συσχετισμούς των συμφερόντων των μελών που εκπροσωπούν. (Η1)

- Ποιοί παράγοντες υπερίσχυσαν για τη διαμόρφωση των στάσεων και των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων κατά την περίοδο της κρίσης και του Μνημονίου; Ποιοί είναι οι παράγοντες που επηρέασαν και συνεχίζουν να επηρεάζουν τη στρατηγική των κυριότερων εργοδοτικών ενώσεων;
- Υπάρχει ενιαία έκφραση στρατηγικής στην ελληνική εργοδοσία; Σε ποιά ζητήματα και γιατί διαφοροποιείται η εργοδοτική στρατηγική που εκπροσωπείται από τα συλλογικά όργανα; Πόσο ταυτίζονται μεταξύ τους οι στόχοι των κύριων εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και η εσωτερική ιεράρχηση αυτών σύμφωνα με τη σημαντικότητά τους και πού οφείλονται αντίστοιχα οι διαφοροποιήσεις τους;
- Υπάρχουν (οργανωμένα) επιχειρηματικά συμφέροντα τα οποία δρουν άτυπα, εκτός συλλογικών οργάνων ή θεσμοθετημένου διαλόγου; Ποιά είναι τα συλλογικά όργανα που

έχουν δυσανάλογη ισχύ επηρεασμού σε σχέση με τη συνδικαλιστική τους δύναμη και αντιπροσώπευση;

- Ποιές συγκλίσεις έχουν δημιουργηθεί μεταξύ των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων και σε ποιά θέματα διαπιστώνονται διαφοροποιήσεις ή διαφωνίες;
- Η εμφάνιση της κρίσης συντέλεσε στο να υπάρξει αλλαγή σε προσεγγίσεις πολιτικής και σε θέσεις και αν ναι, σε ποια θέματα υπήρξε επαναπροσδιορισμός;
- Πώς αξιολογούνται οι αλλαγές που επέφερε η περίοδος της κρίσης στις κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις; Ποιές από αυτές παγιώθηκαν κατά την αντίληψη των οργανώσεων;
- Πώς επηρέασε την ιεράρχηση των θέσεων και αιτημάτων των οργανώσεων η περίοδος της κρίσης και του Μνημονίου;
- Έχει επέλθει αλλαγή στα σημεία επικέντρωσης των οργανώσεων όσον αφορά στην προβολή των θέσεων τους και ακολούθως στην άσκηση επιρροής μέσω της διαμόρφωσης της κοινής γνώμης;
- Υπάρχουν κάποια ζητήματα τα οποία προκαλούν εντονότερες ή περισσότερες διαφωνίες ανάμεσα στα μέλη των οργανώσεων;
- Υπάρχουν επιχειρήσεις (μέλη) που ενεργούν σε κάποια ζητήματα με άσκηση απευθείας επιρροής; Αν ναι ποια ζητήματα είναι αυτά και που οφείλεται αυτό;
- Πώς έχει επηρεάσει η περίοδος της κρίσης τους συσχετισμούς στο εσωτερικό των οργανώσεων; Ποιός ο ρόλος των συνδέσμων-ομοσπονδιών-συλλόγων στις διαφωνίες που δημιουργήθηκαν και πώς εξελίχθηκαν αυτές (μέλη προς ηγεσία – μέλη προς μέλη);
- Σε ποιά ζητήματα εμφανίστηκαν οι εντονότερες διαφωνίες ανάμεσα στα μέλη και ποιό ήταν οι σημαντικότεροι παράγοντες που οδήγησαν σε αυτές (μέγεθος, κλάδος, προϊόν, γεωγραφική διαφοροποίηση αγοράς ή προέλευσης); Ποιος ήταν ο ρόλος των επιμέρους επιχειρηματικών συμφερόντων ή πολιτικών παρατάξεων;
- Πόσο ισχυρή είναι η εσωτερική διακυβέρνηση των οργανώσεων και με ποιό τρόπο επιτυγχάνεται ο έλεγχος συμμόρφωσης στις κεντρικές τους θέσεις;
- Πόσο σημαντικές για την τελική διαμόρφωση της στρατηγικής των Συνδέσμων-Συνομοσπονδιών είναι οι διαφοροποιήσεις από τα μέλη, τις Ομοσπονδίες/Εμπορικούς Συλλόγους;
- Υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των θέσεων των Συνδέσμων/Ομοσπονδιών/Συλλόγων και αυτών των επιχειρήσεων μελών τους; Ποιό συσχετισμό υπερισχύουν στην τελική διαμόρφωση των θέσεων στους Συνδέσμους-Συνομοσπονδίες;

Πίνακας 34: Αποτύπωση ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με την ερευνητική υπόθεση Η2

Η αποκέντρωση των εργασιακών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο αναιρεί το κίνητρο των επιχειρήσεων για συμμετοχή σε εργοδοτικές οργανώσεις. (Η2)

- Ο μετασχηματισμός του συστήματος των βιομηχανικών σχέσεων και η μετατόπιση των διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, για κάθε εργοδότη ξεχωριστά:
 - α) έχει διαφοροποιήσει τα κίνητρα και την ανάγκη για συμμετοχή στα συλλογικά όργανα;
 - β) έχει αλλάξει τη βασική εστίαση των εργοδοτικών οργανώσεων από το να προσφέρουν συλλογική εκπροσώπηση και διαπραγματευτικές υπηρεσίες για τα μέλη τους, στο να

υπηρετούν άλλες μεμονωμένες τους, πλέον, ανάγκες; Πώς το αντιλαμβάνονται οι οργανώσεις και πώς τα μέλη τους;

- Από τη στιγμή που ενώθηκαν-συνεργάστηκαν ιστορικά μεταξύ τους για να μεταφέρουν το επίπεδο της εργασιακής διαπραγμάτευσης και της σύγκρουσης εκτός της επιχείρησης, γιατί να παραμείνουν οι μεμονωμένοι εργοδότες μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων ή ποιά ανάγκη τους καλύπτουν πλέον;
- Κατά πόσον η αποκέντρωση της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αποτελεί παγίδα που δεν μπορούν να αποφύγουν οι εργοδοτικές οργανώσεις που πρωτοστατούν στην ευελιξία των εργασιακών σχέσεων;
- Η παροχή (νέων) υπηρεσιών στα μέλη, οι οποίες δεν αφορούν στη συλλογική εκπροσώπηση στην αγορά εργασίας, μπορεί να αποτελέσει παράγοντα ανάσχεσης στη μείωση της συμμετοχής των μελών σε οργανώσεις (που παύουν να αποτελούν συλλογικούς διαπραγματευτές);
- Πώς έχει επηρεάσει η περίοδος της κρίσης τη σύνθεση των μελών των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων; Υπάρχει συστηματική παρακολούθηση της πορεία εξέλιξής τους;
- Έχουν υπάρξει φυγόκεντρες τάσεις; Αν ναι με τη μορφή της αμφισβήτησης ή και της αυτονόμησης; Ποιά είναι τα κύρια ζητήματα που τις έχουν προκαλέσει;
- Αντιμετώπισαν οι οργανώσεις αποχωρήσεις μελών; Αν ναι, ποιές χρονικές υποπεριόδους της δεκαετούς κρίσης και εάν αυτό συνέβη για λόγους διαφωνίας με τις κεντρικές τους θέσεις ή για άλλους; Ποιοί είναι οι κυριότεροι;
- Προέβησαν σε οργανωτικές αλλαγές οι οργανώσεις την περίοδο της κρίσης και προς τα πού ήταν αυτές προσανατολισμένες;
- Πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος του Συνδέσμου/Οργάνωσης στο να υποστηρίζει απευθείας μέλη του/της που αντιμετώπισαν ή αντιμετωπίζουν προβλήματα (πχ διαφωνίες με συνδικάτα, απεργίες, σχέσεις με το Δημόσιο).
- Κατά πόσον θεωρούν οι οργανώσεις ότι υιοθετηθήκαν οι θέσεις τους επί νομοθετικών κειμένων και πολιτικών, κατά τη διαμόρφωση των νόμων του Μνημονίου; Ποιά ζητήματα θεωρούν ότι έπρεπε να αντιμετωπιστούν διαφορετικά ή ότι αντιμετωπίστηκαν λιγότερο δραστικά από ό,τι οι ίδιες επιθυμούσαν;
- Τι κλίμα έχουν δημιουργηθεί στις οργανώσεις οι εξελίξεις στα ζητήματα και τις διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου;
- Πώς έχει επηρεάσει τη στρατηγική των οργανώσεων (ιδιαίτερα του ΣΕΒ) η καθιέρωση του ΣΒΒΕ (νυν ΣΒΕ) ως ισότιμου κοινωνικού εταίρου που συνυπογράφει την ΕΓΣΣΕ. Πώς επηρεάστηκε η εσωτερική δομή του ΣΕΤΕ μετά τη δική του αναβάθμιση;

Πίνακας 35: Αποτύπωση ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με την ερευνητική υπόθεση Η3

Η μη ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να πρωτοστατήσουν θεσμικά στις μεταρρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων επιφέρει ολέθριες συνέπειες στο εθνικό μοντέλο απασχόλησης (Η3)

- Υπάρχει ενιαία έκφραση στρατηγικής για την ελληνική εργοδοσία (στα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και της πολιτικής απασχόλησης); Σε ποια ζητήματα και γιατί διαφοροποιείται η εκπροσωπούμενη από τα συλλογικά όργανα εργοδοτική στρατηγική;

Πόσο ταυτίζονται οι στόχοι και η εσωτερική ιεράρχησή τους και πού οφείλονται οι διαφοροποιήσεις;

- Πώς προωθείται διαχρονικά το δόγμα των επιχειρήσεων ανταγωνισμός- ανταγωνιστικότητα με βασικό άξονα την ευελιξία της εργασίας και ποιός ο ρόλος των εργοδοτικών οργανώσεων;
- Πώς επιδιώκονται τα εργοδοτικά συμφέροντα και σε ποιές περιπτώσεις και υπό ποιές προϋποθέσεις μετουσιώνονται σε ρυθμιστικές αλλαγές που διαμορφώνουν ή περιορίζουν τις αντιδράσεις των εργαζομένων ή του κράτους;
- Σε ποιόν βαθμό συνετέλεσαν οι εργοδοτικές οργανώσεις στην αναρρύθμιση του εργατικού δικαίου και του συσχετισμού των δυνάμεων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας;
- Σε τι βαθμό και με ποιόν τρόπο συνετέλεσαν εργοδοτικά συμφέροντα μέσω άτυπων διασυνδέσεων με τις κυβερνήσεις-Θεσμούς στη διαμόρφωση πολιτικών και νομοθεσιών;
- Σε ποια θέματα συνέκλιναν οι θέσεις των οργανώσεων μεταξύ τους πριν την περίοδο της κρίσης και ποιές αποκλίσεις παρατηρούνται πλέον; Σε ποιά θέματα υπάρχει σύγκλιση αντιλήψεων και θέσεων για τη μετά-Μνημόνιο εποχή;
- Σε ποιόν βαθμό επηρεάζονται οι κρατικές πολιτικές από τις συνδικαλιστικές θέσεις και την αντίστοιχη επιστημονική τους τεκμηρίωση οι οποίες παρουσιάζονται στο δημόσιο λόγο; Θεωρείτε ότι η επιστημονική τεκμηρίωση επαληθεύει και ισχυροποιεί τις συνδικαλιστικές θέσεις ή ότι τις διαμορφώνει;
- Πώς αξιολογείται η σχέση των οργανώσεων με το κράτος, όπως αυτή διαμορφώθηκε κατά τη συγκυρία της κρίσης;
- Ποιούς θεωρούν οι οργανώσεις ως τους κυριότερους συνομιλητές τους; Με ποιούς από αυτούς θα ήθελαν να είχαν στενότερη συνεργασία;
- Ποιές αρνητικές επιπτώσεις έχει η σημερινή κατάσταση στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας; Σύμφωνα με τις οργανώσεις ποιά πλεονεκτήματα της πρότερης κατάστασης, χάθηκαν και ποιά μειονεκτήματα εμφανίστηκαν;
- Ποιά πλεονεκτήματα αποκτούν δυναμική στο νέο πεδίο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων σε σχέση με την μετά-Μνημόνιο εποχή σύμφωνα με τις οργανώσεις;
- Υπάρχουν (οργανωμένα) επιχειρηματικά συμφέροντα τα οποία δρουν άτυπα ή εκτός συλλογικών οργάνων και επηρεάζουν ζητήματα τα οποία θεωρούνται ότι εμπίπτουν στη θεσμική σφαίρα της κάθε οργάνωσης; Πού εντοπίζονται αυτά;
- Ποιά θεωρούν οι οργανώσεις ότι είναι τα συλλογικά όργανα που έχουν δυσανάλογη ισχύ επηρεασμού σε σχέση με τη συνδικαλιστική τους δύναμη και εκπροσώπηση;
- Ποιοί είναι οι κύριοι λόγοι πίσω από την ανακήρυξη του ΣΕΤΕ ως ισότιμης εργοδοτικής οργάνωσης που συνυπογράφει την ΕΓΣΣΕ;

4.1.2 Σύνοψη της έρευνας πεδίου

Τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα αποτέλεσαν την **αναλυτική βάση για την κατάρτιση των ημιδομημένων ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα πεδίου** της διατριβής (Πίνακες 36 & 37). Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα πεδίου και στις συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν με τους επιστημονικούς επικεφαλής ή επικεφαλής τομέων για τις εργασιακές σχέσεις και με τους προέδρους των τεσσάρων οργανώσεων που μελετώνται ειδικότερα, καθώς και με τον Πρόεδρο της ΟΚΕ ο οποίος προέρχεται από την πλευρά των εργοδοτών (Πίνακας 38). Ακολουθεί η αποτύπωση τους.

Πίνακας 36: Ερωτήματα ημιδομημένου ερωτηματολογίου προς τους επικεφαλής Τομέων Εργασιακών Σχέσεων και επιστημονικούς σύμβουλους ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ

Ερωτήματα προς τους επικεφαλής Τομέων Εργασιακών Σχέσεων και επιστημονικούς σύμβουλους ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ.

- Ποιές αλλαγές επέφερε στην στρατηγική αντίληψη της οργάνωσης η κρίση;
- Ποιές αλλαγές σε οργανωτικό επίπεδο υιοθέτησε η οργάνωση σας ώστε να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα την περίοδο της κρίσης;
- Σε ποιιά σημεία διαφοροποιείται η στρατηγική της οργάνωσης σας για τα εργασιακά και τον κοινωνικό διάλογο κατά τη νέα εποχή που διαμορφώνεται σε σχέση με την περίοδο της κρίσης;
- Υπήρξε αλλαγή στρατηγικής την περίοδο του Μνημονίου για τα εργασιακά και τον κοινωνικό διάλογο; Σε ποια ζητήματα και για ποιούς λόγους; (πχ. 2014 μετά τη διάσκεψη της ILO)
- Κατά πόσον θεωρείτε ότι υιοθετηθήκαν οι θέσεις της οργάνωσης σας επί πολιτικών και νομοθετημάτων κατά τη διαμόρφωσή τους την περίοδο του Μνημονίου; Ποιά ζητήματα θεωρείτε ότι έπρεπε να αντιμετωπιστούν διαφορετικά και ποιιά αντιμετωπίστηκαν λιγότερο δραστικά από ό,τι επιθυμούσατε;
- Τι κλίμα δημιουργήθηκε στην οργάνωση σας από τις εξελίξεις στα ζητήματα και τις διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου την περίοδο του Μνημονίου; Πώς εξέλαβαν τα μέλη του τα σχετικά ζητήματα;
- Υπάρχουν κάποια ζητήματα τα οποία προκαλούν εντονότερες ή περισσότερες διαφωνίες μεταξύ των μελών;
- Ποιά πλεονεκτήματα αντιλαμβάνεστε ότι αποκτούν δυναμική στο νέο πεδίο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων την μετά-Μνημόνιο εποχή;
- Ποιά ζητήματα θεωρείτε ότι χρειάζονται μεγαλύτερη ένταση διεκδίκησης και πώς σκοπεύει η οργάνωση σας να το διαχειριστεί (επικοινωνιακά και πολιτικά);
- Σε ποιιά θέματα συνέκλιναν οι θέσεις της οργάνωσης σας με τις άλλες εργοδοτικές οργανώσεις (και τη ΓΣΕΕ) πριν την περίοδο της κρίσης και σε ποιιά θέματα δεν δημιουργήθηκε κατάλληλη συναίνεση κατά την περίοδο της κρίσης σε επίπεδο στόχων;

Σε ποιά θέματα αντιλαμβάνεστε να υπάρχει σύγκλιση αντιλήψεων και θέσεων στη μετά-Μνημόνιο εποχή;

- Κατά πόσον θεωρείτε ότι η κρίση και η διαχείριση της άφησε αποτύπωμα ωριμότητας στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικού διαλόγου;

Πίνακας 37: Ερωτήματα ημιδομημένου ερωτηματολογίου προς τους Προέδρους των ΣΕΒ,ΓΣΕΒΕΕ,ΕΣΕΕ,ΣΕΤΕ

Ερωτήματα προς τους Προέδρους των ΣΕΒ,ΓΣΕΒΕΕ,ΕΣΕΕ,ΣΕΤΕ

- 1) Ποιές αλλαγές επέφερε η κρίση στην στρατηγική αντίληψη της οργάνωσής σας α) για τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας και β) για τα υπόλοιπα ζητήματα που συνδέονται έμμεσα με αυτές;
- 2) Κατά πόσον είστε ικανοποιημένοι ότι υιοθετήθηκαν οι θέσεις και οι εισηγήσεις της οργάνωσής σας για τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας κατά τη διαμόρφωσή των πολιτικών και νομοθετημάτων της περιόδου του Μνημονίου; Ποιά ζητήματα θεωρείτε ότι έπρεπε να αντιμετωπιστούν διαφορετικά και ποιά αντιμετωπίστηκαν λιγότερο δραστικά από ό,τι επιθυμούσατε;
- 3) Πώς αντιλαμβάνεστε ότι διαφοροποιήθηκαν τα (εργοδοτικά) συμφέροντα της οργάνωσής σας σε σχέση με τις υπόλοιπες κύριες εργοδοτικές οργανώσεις την περίοδο της κρίσης;
- 4) Ποιά από τα ζητήματα της περιόδου της κρίσης στις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας ήταν πιο δύσκολα για την επίτευξη εσωτερικών συναινέσεων (ανάμεσα στα μέλη, ανάμεσα στην ηγεσία και τα μέλη);
- 5) Ποιά είναι τα ζητήματα τα οποία προκαλούν τις εντονότερες διαφωνίες μεταξύ των μελών σας; Πώς επιτυγχάνεται εν τέλει η συναίνεση για τις αποφάσεις;
- 6) Σε ποιά σημεία αντιλαμβάνεστε ότι διαφοροποιείται η στρατηγική της οργάνωσής σας για τα εργασιακά και τον κοινωνικό διάλογο σε σχέση με τις υπόλοιπες κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις κατά τη νέα εποχή που διαμορφώνεται;
- 7) Ποιά πλεονεκτήματα εκτιμάτε ότι αποκτούν δυναμική στο νέο πεδίο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων την μετά-Μνημόνιο εποχή;
- 8) Ποιά ζητήματα θεωρείτε ότι χρειάζονται μεγαλύτερη ένταση διεκδίκησης και πώς σκοπεύει η οργάνωσή σας να τα διαχειριστεί (επικοινωνιακά και πολιτικά);
- 9) Ποιά θεωρείτε ότι είναι τα «διαρθρωτικά» προβλήματα του κοινωνικού διαλόγου για τις ελληνικές εργασιακές σχέσεις και ποιός πρέπει να είναι ο ρόλος των εργοδοτών;
- 10) Κατά πόσον θεωρείτε ότι η κρίση και η διαχείριση της άφησε αποτύπωμα ωριμότητας στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικού διαλόγου;
- 11) Ποιά ήταν κατά τη γνώμη σας τα μεγάλα διακυβεύματα των εργασιακών σχέσεων των περιόδων πριν και κατά τη διάρκεια της κρίσης και ποιά είναι αυτά του μέλλοντος;

Πίνακας 38: Ερωτήματα ημιδομημένου ερωτηματολογίου προς τον Πρόεδρο της ΟΚΕ

Ερωτήματα προς τον Πρόεδρο της ΟΚΕ

- Πώς αντιλαμβάνεστε ότι διαφοροποιήθηκαν τα εργοδοτικά συμφέροντα την περίοδο της κρίσης;
- Ποιά ζητήματα κατά την περίοδο της κρίσης προκάλεσαν τις εντονότερες διαφωνίες ανάμεσα στις εργοδοτικές οργανώσεις;
- Σε ποίο βαθμό συνετέλεσαν οι εργοδοτικές οργανώσεις στην αναρρύθμιση του εργατικού δικαίου και του συσχετισμού των δυνάμεων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας;
- Υπήρξαν εργοδοτικά συμφέροντα την περίοδο της κρίσης τα οποία επηρέασαν αποφάσεις για την αγορά εργασίας με άτυπο τρόπο παρακάμπτοντας τα συλλογικά όργανα ή τον θεσμικό διάλογο;
- Ποιά θεωρείτε ότι είναι τα «διαρθρωτικά» προβλήματα του κοινωνικού διαλόγου για τις ελληνικές εργασιακές σχέσεις και ποιός πρέπει να είναι ο ρόλος των εργοδοτών;
- Σε ποιά θέματα αντιλαμβάνεστε να υπάρχει σύγκλιση αντιλήψεων και θέσεων των κοινωνικών εταίρων για την εποχή μετά το Μνημόνιο;
- Κατά πόσον υπάρχουν οι προϋποθέσεις σε επίπεδο συλλογικών οργανώσεων για τη διαμόρφωση ενός στρατηγικού σχεδίου εγχώριας ιδιοκτησίας για το μέλλον της εργασίας;
- Ποιά πλεονεκτήματα αντιλαμβάνεστε ότι αποκτούν δυναμική στο νέο πεδίο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων την μετά-Μνημόνιο εποχή;
- Κατά πόσον θεωρείτε ότι η κρίση και η διαχείρισή της άφησε αποτύπωμα ωριμότητας στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικού διαλόγου;

Η έρευνα πεδίου της διατριβής περιλάμβανε μεταξύ άλλων⁵⁰³ συνεντεύξεις με τους επιστημονικούς υπεύθυνους, στελέχη-συμβούλους διοίκησης, τους Προέδρους των (τεσσάρων) εξεταζόμενων οργανώσεων καθώς και με τον Πρόεδρο της ΟΚΕ. Σε όλες τις περιπτώσεις έγινε χρήση των ημιδομημένων ερωτηματολογίων τα οποία παρουσιάστηκαν προηγουμένως, όπως επίσης και προσπάθεια οι συνεντεύξεις να γίνουν μέσω συναντήσεων δια ζώσης και όπου αυτό κατέστη εφικτό υπήρξε μαγνητοφώνηση κατόπιν σχετικής άδειας. Οι απομαγνητοφωνήσεις και το αυτολεξεί

⁵⁰³ Πέραν των επίσημων συνεντεύξεων οι οποίες διενεργήθηκαν κατόπιν προγραμματισμένων συναντήσεων ή επικοινωνίας, ο συγγραφέας παρακολούθησε πλήθος εκδηλώσεων – ομιλιών σχετικές με τις τέσσερις κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις, σημεία των οποίων έχουν επίσης απομαγνητοφωνηθεί. Κατά κύριο λόγο οι εκδηλώσεις αυτές οργανώθηκαν από την Υπηρεσία του ΣΕΒ και στις οποίες υπήρξε προνομιακή πρόσβαση χάρη στην απασχόληση του συγγραφέα την τελευταία περίοδο διεξαγωγής της διατριβής στην ΣΤΕΓΗ της Ελληνικής Βιομηχανίας του ΣΕΒ. Ενδεικτικά, αναφέρονται οι ετήσιες γενικές συνελεύσεις του Συνδέσμου (πρωινές και απογευματινές), οι συνεδριάσεις του Γενικού Συμβουλίου του ΣΕΒ με θέμα τις εργασιακές σχέσεις και άλλες εκδηλώσεις στις οποίες συμμετείχαν οι υπό εξέταση κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις (πχ. εκδήλωση ILO για το μέλλον της εργασίας με τη συμμετοχή των Προέδρων των κοινωνικών εταίρων).

υλικό των απαντήσεων παραδόθηκε στο Επιβλέποντα και στα μέλη της Συμβουλευτικής Επιτροπής για τα οποία δεν υπήρχε σχέση ανταγωνιστικού συμφέροντος με τους συνεντευξιαζόμενους (δηλαδή να είναι στελέχη των άλλων οργανώσεων), αλλά δεν περιλαμβάνεται στο παράρτημα λόγω ευαισθησίας και απορρήτου πληροφοριών που συζητήθηκαν σχετικώς. Εντούτοις, το σύνολο σχεδόν των στοιχείων από τις συνεντεύξεις έχουν χρησιμοποιηθεί στην ανάλυση του τρέχοντος κεφαλαίου των συμπερασμάτων, καθώς και ειδικότερα στις ενότητες [4.2.2](#) και [4.2.4](#). Σκοπός των συνεντεύξεων ήταν να χαρτογραφήσουν, αφενός την εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων, αφετέρου την προοπτική που οι οργανώσεις διακρίνουν σε σχέση α) τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης στη μετά-μνημόνιο εποχή και β) τη σημαντικότητα του ρόλου τους στη διαμόρφωση αυτών.

Πιο αναλυτικά, οι συνεντεύξεις οι οποίες διενεργήθηκαν, απομαγνητοφωνήθηκαν και αναλύθηκαν με σκοπό την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων είναι οι εξής:

Πίνακας 39: Συνεντεύξεις έρευνας πεδίου

Ημερομηνία	Όνομα	Οργάνωση / Θεσμός	Ιδιότητα	Τρόπος συνέντευξης
30/4/2018	Χρήστος Ιωάννου	ΣΕΒ	Διευθυντής Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας ΣΕΒ	συνάντηση
5/7/2018	Χαρίτων Κυριαζής	ΣΕΒ	Σύμβουλος Διοίκησης για τα Εργασιακά ΣΕΒ - Αντιπρόεδρος ΔΟΕ	συνάντηση
20/4/2018	Διονύσιος Γράβαρης	ΓΣΕΒΕΕ	Διευθυντής ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ	συνάντηση
3/10/2018	Γεώργιος Αμβράζης	ΣΕΤΕ	Γενικός Διευθυντής ΣΕΤΕ	ηλεκτρονική αλληλογραφία
25/4/2019	Γεώργιος Καββαθάς	ΓΣΕΒΕΕ	Πρόεδρος ΓΣΕΒΕΕ	συνάντηση
10/4/2018	Ευαγγελία Αρανίτου	ΕΣΕΕ	Διευθύντρια ΙΝΕΜΥ-ΕΣΕΕ	συνάντηση
18/7/2018	Αντώνιος Μέγγουλης	ΕΣΕΕ	Γενικός Διευθυντής ΕΣΕΕ	συνάντηση

16/4/2019	Γεώργιος Καρανίκας	ΕΣΕΕ	Πρόεδρος ΕΣΕΕ	αναβλήθηκε ⁵⁰⁴
29/1/2019	Γεώργιος Βερνίκος	ΟΚΕ	Πρόεδρος ΟΚΕ - Γενικός Γραμματέας ΣΕΤΕ	ηλεκτρονική αλληλογραφία
4/6/2019	Νικόλαος Ζωιτός	ΣΕΤΕ	Γενικός Διευθυντής ΠΟΞ ⁵⁰⁵	συνάντηση

Το αίτημα για τις παραπάνω συνεντεύξεις έγινε μέσω επιστολής-ερευνητικού σημειώματος το οποίο απεστάλη με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και το οποίο παρατίθεται κάτωθι.

Επιστολή-ερευνητικό σημείωμα:

Οι εργοδοτικές οργανώσεις ως βασικοί εταίροι των βιομηχανικών σχέσεων συνιστούν αντικείμενο έρευνας το οποίο δεν έχει εξεταστεί, ούτε επαρκώς, ούτε συμμετρικά συγκριτικά με το ρόλο των εργατικών συνδικάτων και του κράτους. Υπάρχει δυσανάλογη ερευνητική εστίαση και ο ρόλος των εργοδοτικών οργανώσεων παραμένει δυσχερές εκ φύσεως πεδίο έρευνας. Η ανάγκη δε για περαιτέρω έρευνα του ρόλου τους είναι κρίσιμη προκειμένου να συμπληρωθεί το πάζλ των εργασιακών σχέσεων και να τεκμηριωθεί το **πώς επιδιώκονται** τα εργοδοτικά συμφέροντα και σε **ποιές περιπτώσεις** και υπό **ποιές προϋποθέσεις μετουσιώνονται σε ρυθμιστικές αλλαγές** στο πραγματικό πεδίο των βιομηχανικών σχέσεων. Η ισχύς αυτή που απορρέει από το ρόλο των εργοδοτικών οργανώσεων ως κοινωνικών εταίρων, δύναται να διαμορφώνει ή να περιορίζει τις (αντι)δράσεις των άλλων δύο συμμετεχόντων εταίρων, ήτοι των εργατικών συνδικάτων και του κράτους. Οι σύγχρονες εξελίξεις στα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων και ο αντίκτυπός τους στη διαμόρφωση της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων, κρίσιμο είναι να αναλύονται και υπό την ερευνητική σκοπιά των ίδιων των εργοδοτικών οργανώσεων.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις ως όργανα συλλογικής εκπροσώπησης, παρέχουν κίνητρα σχετιζόμενα με τη συλλογική δράση και τη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε αυτές. Τα ζητήματα αυτά έχουν περιγράψει στις σχετικές θεωρίες και αφορούν στην εκπροσώπηση των μελών τους η οποία λαμβάνει χώρα τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στις αγορές προϊόντων. Ιστορικά τρεις ήταν οι βασικές αιτίες αντίδρασης που οδήγησαν στο συνασπισμό των εργοδοτών και στη δημιουργία των εργοδοτικών οργανώσεων. Πρώτον, η αντιμετώπιση σε ορισμένες χώρες της αυξανόμενης δύναμης των εργατικών συνδικάτων. Δεύτερον, η επιδίωξη επιρροής ή αντιμετώπιση κρατικών παρεμβάσεων δεδομένου ότι οι κυβερνήσεις της εποχής είχαν αρχίσει να ρυθμίζουν συνολικά την απασχόληση με ιδιαίτερα φιλεργατικό

⁵⁰⁴ Κατά την συνάντηση της 16/4/2019 ζητήθηκε από τον Πρόεδρο η επανάληψη της συνάντησης την επόμενη ημέρα ώστε να συμβουλευτεί την Υπηρεσία της ΕΣΕΕ για ορισμένες εκ των απαντήσεων αλλά η επικεφαλής του INEMY-ΕΣΕΕ ζήτησε εκ νέου αναβολή της συνάντησης και πραγματοποίηση της σε αόριστο μελλοντικό χρόνο ώστε να υπάρξει καλύτερη προετοιμασία από την πλευρά της ΕΣΕΕ. Εκ τότε δεν έχει επιτευχθεί νέα συνάντηση.

⁵⁰⁵ Κατόπιν επικοινωνίας με τον κο Ρέτσο (πρόεδρο του ΣΕΤΕ) εξουσιοδοτήθηκε να απαντήσει αντί αυτού σε ό,τι έχει σχέση με τις εργασιακές σχέσεις.

τρόπο. Τρίτον, και σπανιότερα αναφερόμενη αιτία για το σχηματισμό μόνιμων συλλογικών οργάνων για το συντονισμό ενιαίας δράσης ήταν η προσπάθεια διαχείρισης του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των ιδίων των επιχειρήσεων και αποφυγής του μεταξύ τους ανταγωνισμού και πολέμου κόστους.

Το μεγάλο ερώτημα που δημιουργείται αφορά στο κατά πόσον οι ως άνω αιτίες αρχικής συλλογικής δράσης παραμένουν επίκαιρες για τους εργοδότες ή αντίστοιχα στο πώς αυτές έχουν διαμορφωθεί, ειδικά στη σύγχρονη εποχή όπου τα εργατικά συνδικάτα παραμένουν αποδυναμωμένα σε σχέση με το παρελθόν και το κράτος αντιμετωπίζεται προληπτικά μέσω lobbying ή με απευθείας επιρροή των μεγάλων επιχειρήσεων. Η δε τρίτη στη σειρά αιτία που σχετίζεται με την μεταξύ τους συνεργασία για την αποφυγή μισθολογικών αυξήσεων και εργατικών διεκδικήσεων, δεν υφίσταται πια. Αυτό συμβαίνει διότι ανάλογοι τύποι συνεργασίες έχουν πραγματικό αποτέλεσμα σε προστατευμένες οικονομίες όπου ο αθέμιτος ανταγωνισμός κόστους μπορεί να προέλθει μόνο από εγχώριους ανταγωνιστές. Στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία ο ανταγωνισμός προέρχεται επί της ουσίας από άλλα εθνικά επιχειρηματικά συστήματα.

Με τις παραπάνω σκέψεις ως κίνητρο, διενεργείται διδακτορική έρευνα η οποία έχει τίτλο «Εργοδοτικές οργανώσεις: Η πολιτική των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα για τις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων». Η έρευνα φιλοδοξεί να συνεισφέρει **στη συστηματική μελέτη των ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων και του ρόλου τους ως κοινωνικών εταίρων που συνδιαμορφώνουν την εθνική στρατηγική για την πολιτική απασχόλησης.** Η έρευνα υιοθετεί την πραγματιστική πλουραλιστική προσέγγιση που αντιμετωπίζει τις εργοδοτικές οργανώσεις ως πολιτικές οργανώσεις και οργανώσεις επιχειρηματικών συμφερόντων. Όσον αφορά στην ερμηνεία του εμπειρικού μέρους της έρευνας, προσεγγίζεται το περιβάλλον και ο ρόλος τους με τα ιδιαίτερα δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και του πολιτικού συστήματος, στο πλαίσιο της συζήτησης για τα Varieties of Capitalism.

Ακολούθως, αποτυπώνονται, εν συντομία, ορισμένες επισημάνσεις οι οποίες αφορούν **στους παράγοντες διαμόρφωσης της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων.** Πιο συγκεκριμένα σχετίζονται με τους παράγοντες συλλογικής δράσης (Α), την οργανωσιμότητα και τη διακυβερνητική τους ισχύ (Β), καθώς και τη μετεξέλιξη και προσαρμογή τους (Γ), όπως αυτοί περιγράφονται περαιτέρω στη σχετική βιβλιογραφία. Μετά την αποτύπωση τους, ακολουθούν οι ερευνητικές υποθέσεις της σχεδιαζόμενης έρευνας (Δ) για τα αντίστοιχα ζητήματα των κυριότερων σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων της Ελλάδας (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ).

A. Οι παράγοντες διαμόρφωσης της συλλογικής δράσης των εργοδοτικών οργανώσεων

Τα κύρια χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τη **συλλογική δράση** των εργοδοτικών οργανώσεων καθώς και τις αποκλίσεις συμφερόντων στο εσωτερικό τους, καθιστώντας τις μεγαλύτερες μεταξύ των επιχειρηματιών σε σχέση με τις άλλες κοινωνικές ομάδες είναι ως εξής:

- Η κατακερματισμένη επιχειρηματική κοινότητα συμφερόντων.
- Η ετερογένεια προϊόντων, υπηρεσιών και αγορών.
- Η ασυμμετρία στο μέγεθος και τους πόρους των επιχειρήσεων η οποία έχει ως αποτέλεσμα δημιουργούνται διαφορετικά είδους συμφέροντα και προσδοκίες από τη συμμετοχή τους στις επιχειρηματικές και εργοδοτικές τους οργανώσεις.

- Το “δίδυμο” δίλημμα του παραγωγού και του καταναλωτή, ταυτόχρονα, για τα μέλη τους, δηλαδή τις επιχειρήσεις.

Παρατηρούνται **διαφορετικά χαρακτηριστικά** των επιχειρηματικών **συμφερόντων** ανάλογα με:

- τον κλάδο επιχειρηματικής δραστηριότητας,
- το μέγεθος της επιχείρησης,
- τη θέση στην αλυσίδα παραγωγής,
- τον εξαγωγικό προσανατολισμό,
- την ένταση κεφαλαίου που χαρακτηρίζει την παραγωγική διαδικασία.

Ενώ, **διαφορές** μεταξύ επιχειρήσεων **του ίδιου κλάδου** εντοπίζονται:

- ανάλογα με το εάν υπάρχει εξαγωγικός προσανατολισμός της παραγωγής,
- σε επιχειρήσεις που είναι πιο προστατευμένες από τον διεθνή ανταγωνισμό και οι οποίες έχουν δυνατότητα να ασκήσουν προοδευτικότερες πολιτικές για τους εργαζόμενους τους σε επίπεδο μισθών και όρων εργασίας.

Επιπλέον, ο **βαθμός έντασης** του κεφαλαίου της παραγωγικής διαδικασίας σχετίζεται με το αν οι επιχειρηματίες με μεγάλες κεφαλαιουχικές επενδύσεις:

- είναι πιο ενδοτικοί σε καλά οργανωμένες ομάδες εργαζομένων,
- αποφεύγουν εργασιακές αντιπαραθέσεις, ιδιαίτερα σε πληθωριστικές περιόδους που το οριακό κέρδος έχει μεγαλύτερη δυναμική

Τα εργοδοτικά συμφέροντα παρουσιάζουν τόσο συγκλίσεις όσο και αποκλίσεις. Στην **αγορά εργασίας** οι συγκρούσεις συμφερόντων είναι εξωγενείς ως προς τις οργανώσεις και τα μέλη τους. Πιο συγκεκριμένα, στην αντιπαράθεση με τις δυνάμεις της εργασίας ή με ο κράτος η εργοδοτική συνέργεια και αλληλεγγύη είναι εφικτή πιο εύκολα. Παρατηρούνται λιγότερες φυγόκεντρες τάσεις στο εσωτερικό τους και συμφέροντα λιγότερο αντιτιθέμενα. Υπάρχουν δηλαδή ευνοϊκές συνθήκες για την αποδοχή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για τη διεύρυνση της συλλογικής δράσης των οργανώσεων.

Στις **αγορές προϊόντων** είναι δύσκολο να βρεθεί κοινός παρονομαστής ο οποίος να συμβάλει στη τελική διαμόρφωση των θέσεων και στάσεων των εργοδοτικών-επιχειρηματικών οργανώσεων. Οι λόγοι για αυτό έγκεινται στο ότι συνήθως η επιδίωξη συγκεκριμένου συμφέροντος προσκρούει στον ανταγωνισμό αγοραστή-προμηθευτή και αποτελεί παίγνιο μηδενικού αθροίσματος. Εκτός εάν το κόστος μετακυληστεί εξωγενώς, π.χ. στους καταναλωτές ή υπάρξει επιδότηση από το κράτος.

Σε γενικές γραμμές στην αγορά εργασίας ισχύει ο γενικός κανόνας «η ισχύς εν τη ενώσει» και στις αγορές προϊόντων «ο θάνατος σου η ζωή μου». Εν τούτοις, **οι διαφορές στο μέγεθος των επιχειρήσεων** προκαλούν ακόμα πιο έντονη ετερογένεια στα συμφέροντα, καθιστώντας δυσκολότερη την εύρεση γενικού συμφέροντος σε μία ομάδα επιχειρήσεων και τη διατήρηση της ενότητας σε αυτή, π.χ. αποχώρηση το 1992 της SAF στη Σουηδία από κάθε είδους συλλογική διαπραγμάτευση. Τέτοιες κρίσεις δημιουργούνται στα σύγχρονα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων ενδογενώς, π.χ. οι μεγάλες γερμανικές επιχειρήσεις και οι σχέσεις τους με τους μικρότερους εθνικούς προμηθευτές τους.

Οι επιπλέον δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι συλλογικοί εκπρόσωποι των εργοδοτών/επιχειρήσεων συνίστανται στις εξής. Αφενός προσπαθούν να οργανώσουν το πιο ισχυρό τμήμα της κοινωνίας το οποίο κατέχει τα μέσα και τον έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας. Αφετέρου καλούνται να διαχειριστούν την **ασυμμετρία δύναμης** ανάμεσα στις

επιχειρήσεις και τις ενώσεις-συλλογικά τους όργανα, καθώς και αυτή που εμπεριέχεται από τη **φύση της στην εργασιακή σχέση** μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

B. Η οργανωσιμότητα και η διακυβερνητική ισχύς των εργοδοτικών οργανώσεων

Το οικονομικό περιβάλλον και ιδιαίτερα η διεθνοποίηση των αγορών κεφαλαίου και εργασίας έχουν επιφέρει μικρότερη εξάρτηση των επιχειρήσεων από τις εθνικές τους εργοδοτικές οργανώσεις. Σε **περιόδους δε κρίσης**, οι επιχειρήσεις προσπαθούν να αντιδράσουν μέσα σε ένα περιβάλλον υψηλής αβεβαιότητας και οι αντιδράσεις τους αυτές διαφοροποιούνται ακόμη περισσότερο με αποτέλεσμα η απαιτούμενη συνοχή για συλλογική δράση να διαρρηγνύεται. Σε γενικές γραμμές:

Σε ευνοϊκές περιόδους ανάπτυξης:

- αυξάνει η ανάγκη για μετρίασμό και έλεγχο των μισθολογικών απαιτήσεων που προέρχονται από πληθωριστικές πιέσεις και συνδικαλιστικές πιέσεις,
- οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν ανάγκη δυνατούς εταίρους με κοινούς στόχους για να καταπολεμήσουν τις όποιες κεντρόφυγες τάσεις τους.

Σε περιόδους κρίσης:

- η πρωτοβουλία επιστρέφει στους εργοδότες που μπορούν να δράσουν είτε μόνοι τους, είτε συλλογικά,
- αυξάνεται ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων, αποδυναμώνονται τα συνδικάτα και ευνοείται η κυβερνητική πολιτική υπέρ των εργοδοτών,
- υπάρχει αφοσίωση του κράτους στην αναπαραγωγή των επιχειρήσεων και στη διασφάλιση για αυτές ευνοϊκού περιβάλλοντος επιβίωσης,
- οι μεμονωμένοι εργοδότες μεγιστοποιούν τον έλεγχο της εργασίας μέσα στις επιχειρήσεις τους.

Το σύστημα οργάνωσης των βιομηχανικών σχέσεων επιδρά σημαντικά στη δομή και οργάνωση των εργοδοτικών οργανώσεων. Σε περίπτωση **ύπαρξης επεκτάσεων** στις συλλογικές συμβάσεις:

- οι επιχειρήσεις έχουν κάθε λόγο και κίνητρο να συμμετάσχουν στο συλλογικό τους εργοδοτικό όργανο,
- δεν αφήνουν στα δύο άλλα εμπλεκόμενα μέρη, το κράτος ή τα συνδικάτα, την εν λευκώ ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που τις αφορούν,
- η υποχρεωτική επέκταση μπορεί να λειτουργήσει και σαν κίνητρο για τη δημιουργία εργοδοτικής οργάνωσης.

Η πρόσβαση των μελών τους σε άλλες πέραν της συλλογικής διαπραγμάτευσης, προνομιακές υπηρεσίες, ενδέχεται να προϋποθέτει πλήρη συνδρομή. Συγκεκριμένα, όταν οι εργοδοτικές οργανώσεις αντιπροσωπεύουν συμφέροντα στις αγορές προϊόντων, τα μέλη συμπαρασύρονται και στον **βασικό οργανωσιακό στόχο της συλλογικής εκπροσώπησης των εργασιακών σχέσεων**. Επίσης, υπάρχει περίπτωση επιχειρηματικές οργανώσεις να αποφασίσουν να εμπλακούν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ακόμη και εάν αυτός δεν ήταν ο πρωταρχικός τους από συστάσεως σκοπός. Αυτό συνήθως οδηγεί και σε αύξηση της συμμετοχής των επιχειρήσεων-μελών τους, καθώς πιστεύουν ότι μέσω των εργοδοτικών τους οργανώσεων, θα αποκτήσουν το εισιτήριο για συμμετοχή σε δημόσιες πολιτικές.

Γ. Η μετεξέλιξη και προσαρμογή των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων.

Οι εξελίξεις στη διεθνοποίηση των αγορών εργασίας και προϊόντων οδήγησαν στην αποκέντρωση των βιομηχανικών σχέσεων, με διαφορετική ένταση και σε διαφορετική χρονική στιγμή για κάθε εθνικό σύστημα. Ο αντίκτυπος της οικονομικής παγκοσμιοποίησης

στα συλλογικά όργανα (του κεφαλαίου και της εργασίας) και στους θεσμούς των αγορών εργασίας έχει υπάρξει ιδιαίτερα μεγάλος τις τελευταίες δεκαετίες. Όσον αφορά στις εργοδοτικές οργανώσεις, η μετεξέλιξη και προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα των εθνικών βιομηχανικών σχέσεων συμπεριλάμβανε μεταξύ άλλων:

Την τάση μετεξέλιξης των καθαρών εργοδοτικών οργανώσεων σε μεικτές. Οι σχετικές διαπιστώσεις που προκύπτουν είναι ότι:

- Οι εργασιακές σχέσεις χάνουν διαχρονικά τη σημασία τους ως διακριτό πεδίο ρύθμισης.
- Η δραστηριότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει μειωθεί σημαντικά εξαιτίας της διαπραγματευτικής αποκέντρωσης.
- Η μετατόπιση του ενδιαφέροντος των καθαρών εργοδοτικών οργανώσεων και στις αγορές προϊόντων, στοχεύει στην ενίσχυση της βαρύτητας του ρόλου τους ως συλλογικής φωνής των επιχειρήσεων και της επιχειρηματικότητας εν γένει.

Τις συγχωνεύσεις μεταξύ εργοδοτικών και επιχειρηματικών οργανώσεων, οι οποίες αποσκοπούσαν στην εξοικονόμηση πόρων και προκλήθηκαν:

- από τον εντεινόμενο ανταγωνισμό, κυρίως στις αγορές προϊόντων,
- με σκοπό τον περιορισμό των εξόδων των επιχειρήσεων, άρα και του αντίστοιχου κόστους συνδρομής τους, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπήρχαν παράλληλες συνδρομές σε αλληλεπικαλυπτόμενες οργανώσεις.

Τον προσανατολισμό των εργοδοτικών οργανώσεων στην παροχή υπηρεσιών, ο οποίος εξαρτάται εν πολλοίς από το ποιές υπηρεσίες προσφέρουν τόσο οι άλλες (ανταγωνιστικές) οργανώσεις όσο και τα ίδια τα μέλη τους.

Την **αλλαγή στρατηγικής** σε σχέση με τα μέλη τους:

- διευρύνοντας τα μέλη και από άλλους επιχειρηματικούς κλάδους,
- δίνοντας τους την επιλογή ρητρών εξαίρεσης (opening clauses/ hardship clauses),
- υιοθετώντας το quick notice πριν την τελική συμφωνία της συλλογικής διαπραγμάτευσης,
- παρέχοντας τους ειδική συνδρομή χωρίς δέσμευση συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Στο πλαίσιο των ως άνω ευρημάτων από τη βιβλιογραφία, διενεργείται **πρωτογενής έρευνα** που, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνει συνεντεύξεις με α) επιστημονικούς υπεύθυνους/επικεφαλής τομέων εργασιακών σχέσεων-απασχόλησης και με β) μέλη από τα Προεδρεία ή Συμβούλους Διοίκησης των κυριότερων εργοδοτικών οργανώσεων (ΣΕΒ,ΓΣΕΒΕΕ,ΕΣΕΕ,ΣΕΤΕ). Σκοπός του παρόντος ερευνητικού εγχειρήματος είναι η *χαρτογράφηση αφενός της εξέλιξης των εργοδοτικών οργανώσεων κατά την περίοδο της κρίσης-Μνημονίου και αφετέρου της προοπτικής που αυτές διακρίνουν σε σχέση α) τις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική απασχόλησης στη μετά-Μνημόνιο εποχή και β) τη σημαντικότητα του ρόλου τους στη διαμόρφωση αυτών.*

Δ. Οι ερευνητικές υποθέσεις που αφορούν στις κυριότερες ελληνικές εργοδοτικές οργανώσεις.

- ❖ Σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων εντοπίζονται στο εξωτερικό τους περιβάλλον. Αντιθέτως, σε περίοδο κρίσης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής τους εντοπίζονται στις εσωτερικές τους δυναμικές και στους συσχετισμούς των συμφερόντων των μελών που εκπροσωπούν. (H1)

- ❖ Η αποκέντρωση των εργασιακών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο αναιρεί το κίνητρο των επιχειρήσεων για συμμετοχή σε εργοδοτικές οργανώσεις. (H2)
 - ❖ Η μη ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να πρωτοστατήσουν θεσμικά στις μεταρρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων επιφέρει ολέθριες συνέπειες στο εθνικό μοντέλο απασχόλησης (H3)
-

4.2 Οι επιμέρους διαπιστώσεις της έρευνας

4.2.1 Διαπιστώσεις από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας για τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Όπως έχει επισημανθεί σε άλλα σημεία της παρούσας, η βιβλιογραφία για τις εργοδοτικές οργανώσεις είναι, αν όχι εξαιρετική σπάνια, τουλάχιστον όχι εύκολη στον εντοπισμό της. Εν τούτοις, ο μικρός της όγκος δεν αναιρεί τη σημαντική ποιοτική της συμβολή για τη μελέτη των βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Από τη σχετική ανασκόπηση στην [ενότητα 2.1.3](#), προκύπτουν οι ακόλουθες γενικές διαπιστώσεις.

Εντοπίστηκε **αυξάνουσα ερευνητική δραστηριότητα** τα τελευταία χρόνια, αλλά σε διαχρονικό βάθος σύγκρισης παραμένει πολύ μικρότερη σε αναλογία σε σχέση με αυτή που αφορά τα εργατικά συνδικάτα ή το κράτος. Το μεγαλύτερο μέρος της αφορά στις ευρωπαϊκές χώρες και κυρίως τη Μ. Βρετανία, τη Γερμανία τις Σκανδιναβικές χώρες και τις Αυστραλία-Νέα Ζηλανδία. Οι πιο συχνές θεματικές της είναι η ιστορική εξέλιξη των εθνικών και κλαδικών οργανώσεων, οι **προκλήσεις** που αντιμετώπισαν τις τελευταίες δεκαετίες μετά την επίδραση της **παγκοσμιοποίησης** και της διεθνοποίησης των αγορών, το πώς συμπεριφέρθηκαν στα πλαίσια των εθνικών συστημάτων βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών τους σχέσεων, καθώς και το πώς οι οργανώσεις **προσαρμόστηκαν** σε **οργανωσιακό** και **οργανωτικό** επίπεδο για να αντιμετωπίσουν τις εκάστοτε προκλήσεις εκ των οποίων η κυριότερη ήταν οι πιέσεις για αποκέντρωση των εργασιακών διαπραγματεύσεων. Επιπλέον, την πρόσφατη πενταετία άρχισε να παρατηρείται αυξανόμενο ενδιαφέρον σε ζητήματα των σύγχρονων εργοδοτικών οργανώσεων και να αυξάνει η ερευνητική δραστηριότητα για τα ζητήματα που τις αφορούν όπως η πορεία εξέλιξης της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας και η παροχή υπηρεσιών από τα μέλη τους.

Προκειμένου να καταστούν πιο εύληπτες για τον ενδιαφερόμενο αναγνώστη οι συνολικές διαπιστώσεις που προκύπτουν από την εκτεταμένη ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας της παρούσας, αυτές αποτυπώθηκαν σε πινακοποιημένη μορφή. Η παράθεση τους γίνεται ομαδοποιημένα και σε εύρος δεκαετίας, αρχής

γενομένης από τη δεκαετία του 1970, οπότε ήταν και η πρώτη που παρουσίασε όγκο αξιοσημείωτο για ανάλυση. Ακολουθεί ο σχετικός πίνακας αμέσως παρακάτω.

Πίνακας 40: Διαπιστώσεις από την ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας

Δεκαετία 1970:
<ul style="list-style-type: none">○ Η δεκαετία του '70 σηματοδότησε το χρονικό σημείο οπότε οι οργανώσεις συμφερόντων και ιδιαίτερα των οργανωμένων οικονομικών συμφερόντων άρχισαν να συνιστούν αντικείμενο συχνότερης μελέτης.○ Το αυξανόμενο μελετητικό ενδιαφέρον συνδεόταν με τις εξελίξεις και τις αλλαγές στα πολιτικά και οικονομικά συστήματα των χωρών εκείνης της εποχής. Ήταν η εποχή της μετάβασης από την πρακτική της άσκησης πολιτικής επιρροής και πίεσης των οργανώσεων στην καθιέρωση της θεσμικής διαμεσολάβησης τους και των πολιτικών του κορπορατισμού.○ Υπήρξε αλλαγή της ερευνητικής εστίασης από την εκάστοτε πολιτική δύναμη και ισχύ επιρροής των οργανώσεων στις ικανότητες και στις προοπτικές που έχουν να υποστηρίξουν μακροοικονομικούς στόχους και να συνδιαμορφώνουν κυβερνητικές πολιτικές.○ Διαπιστώθηκε η ανάγκη να υπάρξει διεθνής συγκριτική έρευνα ώστε να ερμηνευτεί το γιατί οι εργοδότες συμπεριφέρονται με διαφορετικό τρόπο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
Δεκαετία 1980
<ul style="list-style-type: none">○ Χαρακτηρίστηκε από την κεφαλαιώδους σημασίας συνεισφορά του The OBI project. Με τη μελέτη αυτή τέθηκαν τα θεωρητικά θεμέλια της συγκριτικής ερμηνείας της συμπεριφοράς των επιχειρηματικών οργανώσεων.○ Υπήρξε εστίαση στην ερμηνεία της συμπεριφοράς των εργοδοτών και των πιέσεων που ασκούσαν για αλλαγή στο πλαίσιο αναθεώρησης της στρατηγικής τους με επίκεντρο την επίτευξη της ευελιξίας στα εθνικά πλαίσια βιομηχανικών σχέσεων. Η ευελιξία στα εθνικά πλαίσια θα επέτρεπε ακολούθως στους εργοδότες να την μετατρέψουν σε αριθμητική και λειτουργική ευελιξία με οφέλη στο επιχειρησιακό επίπεδο.○ Εκπονήθηκαν μελέτες για την πολιτικοποίηση της επιχειρηματικότητας στη Δυτική Ευρώπη και για την ιστορική εξέλιξη των επιχειρηματικών οργανώσεων.○ Διαπιστώνεται υψηλός βαθμός ομοιογένειας στο πώς προσδιορίζονται οι πιο σημαντικές ερευνώμενες διαστάσεις της δομής και της διάρθρωσης των επιχειρηματικών και εργοδοτικών οργανώσεων.
Δεκαετία 1990
<ul style="list-style-type: none">○ Χαρακτηρίστηκε από την εμφάνιση συστηματικότερων συγκριτικών μελετών σχετικά με τις εργοδοτικές οργανώσεις και τον ρόλο τους στη διαμόρφωση των εθνικών συστημάτων συλλογικών εργασιακών-βιομηχανικών σχέσεων.○ Αναδείχτηκαν συγκριτικά ιστορικές, πολιτικές και κοινωνικές διαφορές στην εθνική εξέλιξη των εργοδοτικών οργανώσεων.○ Τονίστηκε η σημασία που είχε η ανάπτυξη της δομής και διάρθρωσης των εργοδοτικών οργανώσεων για την αντίστοιχη ανάπτυξη των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και υπήρξαν συγκριτικές εθνικές μελέτες για τον αντίκτυπο των οικονομικών αλλαγών της εποχής και για τις δύο.

- Ξεκίνησε η ερευνητική δραστηριότητα για το εάν υπάρχει **σύγκλιση** ή **απόκλιση** μεταξύ των εργασιακών σχέσεων των **ευρωπαϊκών** χωρών και του ρόλου των εργοδοτών στον διαφαινόμενο μετασχηματισμό των εθνικών ευρωπαϊκών συστημάτων εργασιακών σχέσεων.
- Υπήρξε εστίαση στις **πιέσεις** που τους ασκούνται από την οικονομική παγκοσμιοποίηση και στις **αποχωρήσεις** τόσο των επιχειρήσεων **μελών** τους, όσο και των ιδίων από **κεντρικές ΣΔ** σε ορισμένους **κλάδους**.
- Περιγράφηκε το πώς αλλάζουν οι οργανώσεις ώστε να **προσαρμοστούν** στο τότε σύγχρονο περιβάλλον τους και στις προκλήσεις-ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν σχετικά με την παροχή **νέων υπηρεσιών** προς τα μέλη τους πέραν της κεντρικής τους λειτουργίας των **συλλογικών διαπραγματεύσεων**.

Δεκαετία 2000

- Ήταν η πιο **παραγωγική** δεκαετία στον αριθμό των δημοσιεύσεων.
- Υπήρξε εστίαση της βαρύτητας στη **σύνδεση** των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την οικονομική απόδοση σε **μακροοικονομικό** επίπεδο.
- Αναδείχτηκε ότι το **μοντέλο της παραγωγικής διάρθρωσης** των επιχειρήσεων είναι ο **κρίσιμος** παράγοντας της σύγκρουσης και όχι το μέγεθος τους αυτό καθαυτό.
- Αποτυπώθηκαν συστηματικότερα οι **αποκλίσεις συμφερόντων** μεταξύ των μεγάλων και μικρών εργοδοτών.
- Εκπονήθηκαν συγκριτικές μελέτες για τις **κορυφαίες εθνικές** εργοδοτικές οργανώσεις.
- Εδραιώθηκε η συνεισφορά του **eiro-Eurofound** με τη δημοσίευση σχετικών μελετών.
- Επιχειρηματολογήθηκε ότι οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης δεν συνιστούν πάντα μονόδρομο με νεοφιλελεύθερες επιπτώσεις, όσον αφορά την ισορροπία δύναμης εργοδοτών–εργαζομένων και ξεκίνησε η συζήτηση για τις **Varieties of Capitalism**.

Δεκαετία 2010

- Επανέρχονται στο ερευνητικό προσκήνιο **θεμελιώδη ερευνητικά ερωτήματα** όπως το ποιά είναι η πορεία της εξέλιξης των **αντιπροσωπευτικότητας** των εργοδοτικών οργανώσεων, το πόσο σημασία έχει πια ο ρόλος τους ως **συλλογικοί διαπραγματευτές** και το πώς έχουν **προσαρμοστεί οργανωσιακά** στις νέες συνθήκες της σύγχρονης παγκοσμιοποίησης.
- Μελετώνται βαθύτερα οι επιπτώσεις από τη **γενικευμένη αποκέντρωση** στις ίδιες τις οργανώσεις καθώς και τα **νέα πεδία συλλογικής δράσης** που έχουν ανακύψει και οι οργανωσιακές λειτουργίες που τα υποστηρίζουν.
- Περιγράφεται και στοιχειοθετείται το πώς η πρωταρχική λειτουργία των εργοδοτικών οργανώσεων σχετικά με τη συλλογική εκπροσώπηση έχει **αλλάξει προσανατολισμό** από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην **άσκηση επιρροής** και στη **συμμετοχή στην πολιτική διαδικασία**.

4.2.2 Διαπιστώσεις από την ανάλυση της εξέλιξης του κοινωνικού διαλόγου για την πολιτική των εργοδοτικών οργανώσεων στις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

Από την ανάλυση της εξέλιξης του κοινωνικού διαλόγου την εξεταζόμενη περίοδο της κρίσης και των μνημονίων (βλ. [Υποενότητα 3.2.1.b](#)), σε συνδυασμό με την πρωτογενή έρευνα που σχετίζεται με συνεντεύξεις με ανώτατα στελέχη των οργανώσεων, προκύπτουν διαπιστώσεις οι οποίες στην παρούσα υποενότητα έχουν ομαδοποιηθεί στις ακόλουθες κατηγορίες:

- I. [Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων μεταξύ τους.](#)
- II. [Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους.](#)
- III. [Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με το κράτος και τα συνδικάτα.](#)
- IV. [Ο ρόλος του κράτους από την οπτική των εργοδοτών.](#)
- V. [Ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων από την οπτική των εργοδοτών.](#)
- VI. [Οι ενέργειες των εργοδοτικών οργανώσεων.](#)
- VII. [Ο ρόλος της κάθε εργοδοτικής οργάνωσης.](#)

I. Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων μεταξύ τους

Σχετικά με τις δυναμικές που αναπτύχθηκαν στις σχέσεις μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων, την περίοδο της κρίσης παρατηρήθηκαν τα εξής:

Υπήρξαν **διαφωνίες** και **συγκρούσεις**, κυρίως των οργανώσεων των μικρών εργοδοτών (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) με αυτές των μεγάλων (ΣΕΒ,ΣΕΤΕ). Οι συγκρούσεις αυτές σχετίζονταν κατά κύριο λόγο με τη διαφορετική φύση των συμφερόντων που έχουν οι μεγάλες και οι μικρές επιχειρήσεις στις αγορές προϊόντων (πχ. ωράριο, απελευθέρωση επαγγελματών). Επίσης, ζητήματα ρύθμισης της αγοράς εργασίας, όπως είναι η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις (πχ. ωράριο, ευέλικτες μορφές εργασίας) από τη στιγμή που είχαν αντίκτυπο στις αγορές προϊόντων και επηρέαζαν τη σχέση ανταγωνιστικότητας μεταξύ των μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων δημιουργούσαν πρόσφορο έδαφος για αντιπαραθέσεις. Οι αντιπαραθέσεις αυτές ήταν ορισμένες φορές συγκεκριμένες και ορισμένες άλλες πιο εμφανείς (πχ. στάση Προέδρου ΕΣΕΕ σε ημερίδα ΣΕΒ για το μέλλον της εργασίας).

Οι οργανώσεις των μικρών εργοδοτών, η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ, κινητοποιήθηκαν με οργάνωση **απεργιών** και **συλλαλητηρίων** απέναντι στις οικονομικές και νομοθετικές εξελίξεις και ήταν σαφέστατα πιο κοντά στις οργανώσεις των εργαζομένων. Επαληθεύτηκε μέσω αυτής της στάσης ότι τα όρια μεταξύ της εργοδοσίας που προέρχεται από επαγγελματίες-μικροεπιχειρηματίες και της εργασίας είναι συχνά δυσδιάκριτα. Πάντως, είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι κινητοποιήσεις αυτές απευθυνόντουσαν **εναντίον του κράτους**, των κυβερνητικών δηλαδή πολιτικών οι οποίες ως επί των πλείστων αφορούσαν οικονομικά-φορολογικά, ζητήματα του ρυθμιστικού περιβάλλοντος της επιχειρηματικότητας και του ασφαλιστικού. Τα λοιπά ζητήματα της αγοράς εργασίας και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων δεν αποτέλεσαν αιτία ή αφορμή για τις απεργιακές κινητοποιήσεις της ΓΣΕΒΕΕ και της ΕΣΕΕ. Αποδέκτης των διαμαρτυριών σε επίπεδο Υπουργείων ήταν κατά κύριο λόγο το Υπουργείο Οικονομικών.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις ενήργησαν επίσης με την αποστολή **κοινών επιστολών**. Οι κοινές επιστολές όλων των οργανώσεων στην αρχή της περιόδου της κρίσης και μέχρι τα μέσα της το 2015 απευθυνόντουσαν στους εκάστοτε Πρωθυπουργούς και σχετίζονταν με το έκτακτο της **δημοσιονομικής κατάστασης** της χώρας και με την παραμονή της στο ευρώ. Στη συνέχεια, οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις άρχισαν να στέλνουν από κοινού επιστολές στο Υπουργείο Εργασίας για ζητήματα της **αγοράς εργασίας** που αφορούσαν στη Διαιτησία και στις Διεθνείς Συμβάσεις της ΔΟΕ, καθώς και για το ζήτημα της επικείμενης τότε **ανακήρυξης** του ΣΒΒΕ ως ισότιμης κορυφαίας εργοδοτικής οργάνωσης που συνυπογράφει την ΕΓΣΣΕ.

Από το 2018 και μετά, υπήρξαν **κοινές επιστολές** για τα ζητήματα της αγοράς εργασίας οι οποίες προέρχονταν όμως μόνο από τον **ΣΕΒ** και τον **ΣΕΤΕ**. Οι οργανώσεις των μικρότερων εργοδοτών απέφυγαν να ταυτιστούν με τους μεγάλους εργοδότες για λόγους δημόσιου πολιτικού προφίλ⁵⁰⁶, ακόμη και εάν συμφωνούσαν μεταξύ τους όπως για το ζήτημα της Διαιτησίας. Επίσης, ο ΣΕΒ εξέθεσε δημόσια τις θέσεις του για

⁵⁰⁶ Η φράση που περιγράφει καλύτερα τη στάση των ΓΣΕΒΕΕ και ΕΣΕΕ να μην επιθυμούν να ταυτίζονται με τον ΣΕΒ και τον ΣΕΤΕ είναι η «Καλά τώρα εμείς με ποιούς είμαστε; Με τους πολλούς και μικρούς ή με τους λίγους και μεγάλους;»

τον κατώτατο μισθό και τις τριετίες μέσω κοινών επιστολών με τους περιφερειακούς βιομηχανικούς συνδέσμους.

Όσον αφορά τις **διαπροσωπικές σχέσεις των Προέδρων** των Οργανώσεων, διαφάνηκαν ορισμένες εντάσεις σε προσωπικό επίπεδο προερχόμενες από τον Πρόεδρο της ΕΣΕΕ (Β. Κορκίδη) ενάντια στον ΣΕΒ και στον Πρόεδρο του (Θ. Φέσσα). Αποκορύφωμα ήταν η επίθεση του Προέδρου της ΕΣΕΕ στην εκδήλωση του ΣΕΒ για το μέλλον της εργασίας⁵⁰⁷, ενώ δε διαπιστώθηκε κάτι αντίστοιχο από τον Πρόεδρο της ΓΣΕΒΕΕ (Γ. Καββαθά) ο οποίος και αποσαφήνισε στον γράφοντα της παρούσας κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ημιδομημένου ερωτηματολογίου ότι καταλαβαίνει τις διαφορές που έχουν οι μεγάλες με τις μικρές επιχειρήσεις και ότι θεωρεί λογικές τις θέσεις του ΣΕΒ διότι υπηρετούν τα συμφέροντα των μελών του. Επίσης, τόνισε ότι όπως έχει πει και ο ίδιος στον Πρόεδρο του ΣΕΒ ότι ενδεχομένως εάν ήταν στη θέση του (Θ. Φέσσα) θα έκανε και αυτός το ίδιο και θα έπαιρνε αντίστοιχες θέσεις ιδιαίτερα για τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και των κλαδικών ΣΣΕ.

Κατά τη διάρκεια της μελετώμενης περιόδου της κρίσης και των μνημονίων **οι κοινωνικοί εταίροι διαχειρίστηκαν από κοινού μόνο το πρόγραμμα για την αδήλωτη εργασία** το οποίο ήταν υπό την αιγίδα της ΔΟΕ. Το πρόγραμμα αυτό αφορούσε εξίσου όλους τους κοινωνικούς εταίρους και διεκπεραιώθηκε σε πολύ καλό κλίμα και στέφθηκε από επιτυχία που αναγνωρίζεται από όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές. Τέλος, ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ συνέχισαν να συνδέονται μεταξύ τους τα τελευταία χρόνια (2 μέλη του ΔΣ είναι κοινά και στις δύο οργανώσεις), χωρίς να σημαίνει όμως πως αυτό επηρέαζε τον συντονισμό στις πολιτικές για την αγορά εργασίας. Ερμηνεύεται περισσότερο ως εταιρικές επιδιώξεις για τα ζητήματα της εκπροσώπησής τους στις αγορές προϊόντων.

⁵⁰⁷ Ενδεικτικά, ο Πρόεδρος της ΕΣΕΕ αναφέρθηκε στο ότι «Ο ΣΕΒ οραματίζεται το μέλλον με *ολίγον από εργασιακά*», «η τάση που υπάρχει για *micro* επιχειρήσεις έγινε *γαργάρα*», «Στην ΕΣΕΕ είμαστε πολίτες της χώρας και έμποροι του κόσμου ενώ στον ΣΕΒ δεν είστε ούτε πολίτες της χώρας αλλά βιομήχανοι των Βαλκανίων» και «τώρα πλέον δεν με ενδιαφέρει να κρατήσω ισορροπίες και τα λέω έξω από τα δόντια». Επίσης, στις συνεντεύξεις με τα στελέχη της ΕΣΕΕ διαφάνηκε μία αποστροφή προς τον Πρόεδρο του ΣΕΒ ο οποίος χαρακτηριζόταν ως «το σύστημα Φέσσα».

II. Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους

Σχετικά με τις δυναμικές που αναπτύχθηκαν στο εσωτερικό των οργανώσεων σε σχέση με τα μέλη τους διαπιστώθηκαν τα εξής:

Ο **ΣΕΒ** καθ' όλη τη διάρκεια της κρίσης δεν αντιμετώπισε προβλήματα αποχωρήσεων λόγω των θέσεων που είχε πάρει ή αναμενόταν να πάρει για τα εργασιακά. Επίσης, δεν αντιμετώπισε προβλήματα πιέσεων από επιχειρήσεις μέλη του κατά τη διάρκεια διαμόρφωσης θέσεων του πολιτικής για τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων⁵⁰⁸. Οι όποιες αποχωρήσεις επιχειρήσεων μελών του που βίωσε την εν λόγω περίοδο, κατά κύριο λόγο αφορούσαν σε μη συνέχιση των συνδρομών τους και έλαβαν χώρα εξαιτίας οικονομικών προβλημάτων και της ευρύτερης οικονομικής δυσπραγίας. Πάντως, ο ΣΕΒ αύξησε θεαματικά τα μέλη του μετά το 2016, διευρύνοντας εν πολλοίς τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και το μέγεθος των επιχειρήσεων στις οποίες απευθύνεται. Αυτό όμως οφείλεται αποκλειστικά στη διεύρυνση του χαρτοφυλακίου υπηρεσιών που προσέφερε στα μέλη του και δε σχετιζόταν με την εκπροσώπησή που τους παρείχε στην αγορά εργασίας ή με άλλες θέσεις πολιτικής πλην αυτών που αφορούσαν στις αγορές προϊόντων.

Αντίθετα, στη **ΓΣΕΒΕΕ** υπήρξαν «γκρίνιες» για την αποφυγή υπογραφής κλαδικών συμβάσεων, τόσο από τις Ομοσπονδίες μέλη της, όσο και απευθείας από τις ίδιες τις επιχειρήσεις παρά τον τριτοβάθμιο χαρακτήρα της. Η αναστολή της επεκτασιμότητας των κλαδικών ΣΣΕ στη διάρκεια της κρίσης δημιούργησε ξεκάθαρα μία τάση φυγής μελών από τα πρωτοβάθμια όργανα της ΓΣΕΒΕΕ με σκοπό την αποφυγή από τις σχετικές υποχρεώσεις που θα τα καταλάμβαναν.

Η **ΕΣΣΕ** αντιμετώπισε συνολικά τον μεγαλύτερο κίνδυνο μαζικής αποχώρησης μελών από τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις μετά τον 4024/2011 και την αναστολή της επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ. Ο συνδυασμός, του χαμηλού κατώτατου μισθού, του υψηλότερου συμφωνημένου κλαδικού χωρίς επέκταση και του μονοκλαδικού της χαρακτήρα προκάλεσε ίσως τη μεγαλύτερη σχετική ευπάθεια από όλες τις οργανώσεις στο ζήτημα απειλών αποχωρήσεων.

⁵⁰⁸ Από τις συνεντεύξεις διαφάνηκε ότι την περίοδο της ανάπτυξης και των μισθολογικών αυξήσεων, ο ΣΕΒ αντιμετώπιζε μεγαλύτερη γκρίνια όσον αφορά τις διαπραγματεύσεις που είχε με τα εργατικά συνδικάτα και τις μισθολογικές υποχωρήσεις (αυξήσεις) που έκανε στα πλαίσια των κλαδικών ΣΣΕ.

Στον ΣΕΤΕ υπήρξαν εντάσεις γεωγραφικού χαρακτήρα (πχ με την Ένωση Θεσσαλονίκης). Σε γενικές γραμμές όμως, οι παρόμοιες ιδιαιτερότητες που επικρατούν στους διαφορετικούς κλάδους του τουρισμού δρουν ενοποιητικά. Σε επίπεδο μελών, από τα στοιχεία που είχε δημοσιοποιήσει ο ΣΕΤΕ στην ιστοσελίδα του προκύπτει μία σχετική αύξηση των μελών του, τουλάχιστον τη διετία 2018-2020⁵⁰⁹..

III. Οι σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με το κράτος και τα συνδικάτα

Όσον αφορά τις σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με το κράτος και τα εργατικά συνδικάτα, από την ανάλυση της εξέλιξης του κοινωνικού διαλόγου προκύπτουν οι εξής διαπιστώσεις:

Οι εργοδοτικές οργανώσεις, τη μεγαλύτερη περίοδο της κρίσης, **αντιλαμβάνοντουσαν ως αντίπαλο κατά κύριο λόγο το κράτος** και όχι τόσο τα εργατικά συνδικάτα. Με τα τελευταία μπορεί να μην υπήρχε ταύτιση απόψεων σε πολλά ζητήματα, ειδικότερα από την πλευρά του ΣΕΒ (πχ. επιστολή ΣΕΒ Δεκεμβρίου 2017 για επανεκκίνηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα οποία η ΓΣΕΕ απέρριψε τα 72 από τα 75 σημεία) αλλά δεν θεωρούντο από τους εργοδότες ως η αιτία του προβλήματος που οδήγησε στην εμβάθυνση της οικονομικής κρίσης. Επίσης, με τα εργατικά συνδικάτα υπήρχαν και υπάρχουν διαφωνίες αλλά οι εργοδότες δεν αισθάνονται απειλή, ενδεχομένως κάποια απογοήτευση με την έννοια ότι θα ήθελαν πιο ισχυρούς συνομιλητές για να αντιμετωπίσουν από κοινού τις προκλήσεις του μέλλοντος της εργασίας.

Αντίθετα, όσον αφορά το κράτος και το πολιτικό σύστημα **οι εργοδότες το θεωρούν υπεύθυνο τόσο για τον ερχομό της δημοσιονομικής κρίσης όσο και για την εμβάθυνση της οικονομικής και κοινωνικής της έκφρασης** εξαιτίας της αδυναμίας του να παράξει συναινέσεις έγκαιρα και να εφαρμόσει ένα εθνικό σχέδιο εξόδου από αυτήν.

Επίσης, παρατηρήθηκε ότι οι σχέσεις σε κορυφαίο επίπεδο των εργοδοτικών οργανώσεων με τα εργατικά συνδικάτα ήταν πολύ καλές, και σε κάθε περίπτωση καλύτερες συγκριτικά με αυτές που είχαν οι ίδιες οι εργοδοτικές οργανώσεις μεταξύ

⁵⁰⁹ Βλ. [Πίνακα 22](#) στην υποενότητα Το προφίλ του ΣΕΤΕ: Τα μέλη

τους. Αυτή η διαπίστωση ενισχύεται και από το γεγονός ότι οι απεργίες και τα συλλαλητήρια των εργοδοτών (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) ήταν απέναντι στο κράτος και τις κυβερνητικές πολιτικές, όπως κατά κύριο λόγο και αυτές των εργατικών συνδικάτων.

IV. Ο ρόλος του κράτους (από την οπτική των εργοδοτών)

Σε σχέση με τον ρόλο του κράτους ως εκφραστή των κυβερνητικών πολιτικών διαπιστώνονται τα εξής:

Οι κυβερνήσεις την περίοδο της κρίσης χρησιμοποίησαν σε γενικές γραμμές τον κοινωνικό διάλογο κυρίως **προσχηματικά** και όσες φορές κατέφυγαν σε αυτόν προκειμένου να διαβουλευτούν τους κοινωνικούς εταίρους συνιστούσε στην ουσία προσπάθεια (υφαρπαγή) νομιμοποίησης υπέρ των εκάστοτε κυβερνητικών πρωτοβουλιών. Εξάιρεση, σε επίπεδο προθέσεων τουλάχιστον, συνιστά η κυβέρνηση Παπαδήμου η οποία κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να βρουν λύση σε διάστημα ενός μηνός για να μην καταφύγει σε μονομερείς αποφάσεις. Τα ασφυκτικά χρονικά περιθώρια όμως που δόθηκαν στους κοινωνικούς εταίρους με ωμό τρόπο ήταν στην ουσία εκβιαστικά. Ο ένας μήνας ήταν αρκετός για να συνεννοηθούν και να ξεκινήσουν να συμφωνούν, αλλά όχι και για να συμφωνήσουν σε επαρκή λύση (σύμφωνα με τις απαιτήσεις της συγκυρίας) ή ακόμη και σε συναινετικό στρατηγικό σχέδιο για την έξοδο.

Πιο αναλυτικά, σε σχέση με την αντιμετώπιση του κοινωνικού διαλόγου και των κοινωνικών εταίρων από τις εκάστοτε κυβερνήσεις της περιόδου της κρίσης σημειώνονται τα εξής. Από την πρώτη κυβέρνηση της περιόδου (Γ. Παπανδρέου) επιδείχτηκε ανώριμη προσέγγιση (όχι αναγκαστικά στο κορυφαίο επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου) καθώς οι υπηρεσίες των Υπουργείων κλήθηκαν να διενεργήσουν κοινωνικό διάλογο με παραγωγικούς και κοινωνικούς φορείς χωρίς ατζέντα και κατευθύνσεις. Η δεύτερη κυβέρνηση της περιόδου (Λ. Παπαδήμου) χαρακτηρίστηκε από την προαναφερόμενη απόπειρα για εκβιαστική συμφωνία. Η κυβέρνηση του Α. Σαμαρά μπορεί να ειπωθεί πως επέδειξε αδιαφορία καθώς δε συνάντησε ποτέ από κοινού τους κοινωνικούς εταίρους. Τέλος, η κυβέρνηση του Α.

Τσίπρα επέδειξε επιλεκτική εύνοια (πχ. προς την ΕΣΕΕ⁵¹⁰), «θόλωσε τα νερά του κοινωνικού διαλόγου» εμπλέκοντας σε σχετικές διαδικασίες διάφορους κοινωνικούς και επαγγελματικούς φορείς οι οποίοι όμως δεν είχαν την εμπέλεια των εθνικών κοινωνικών εταίρων και προσπάθησε να διχάσει το βιομηχανικό κεφάλαιο με την περίπτωση του ΣΒΒΕ ή ακόμη και να αποσχίσει ένα μέρος του ΣΕΒ.

Χαρακτηριστικό για τη διακυβέρνηση του 2015-2019 είναι η φράση «Υπήρχε η αντίληψη στα Υπουργεία πως όσο τους λέμε ότι κάτι δεν γίνεται σωστά να θεωρούν ότι είναι τιμή τους που διαφωνούμε μαζί μας...». Το κράτος λειτούργησε διχαστικά για το βιομηχανικό κεφάλαιο με την περίπτωση του ΣΒΒΕ, η οποία έχει τελείως διαφορετικά χαρακτηριστικά από την αντίστοιχη του ΣΕΤΕ. Επιπλέον, υπήρξε **διαχρονικά ασυνέχεια των πρωτοβουλιών** των Υπουργών Εργασίας και των κυβερνήσεων (πχ. τριμερής διάλογος για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση του 2009, η σύσταση του ΑΣΕ το οποίο όμως δεν λειτούργησε, το Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης), μεταξύ άλλων λόγω του πολιτικού περιβάλλοντος και των συχνών εθνικών εκλογών στα πρώτα μισά της κρίσης. Παράλληλα, οι κοινωνικοί εταίροι απέτυχαν τελικά να δημιουργήσουν τις συνθήκες για μία δομή-πλατφόρμα κοινωνικού διαλόγου που να λειτουργεί πραγματικά και να επηρεάζει-δεσμεύει το κράτος και τις κυβερνητικές πολιτικές.

V. Ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων (από την οπτική των εργοδοτών)

Σχετικά με τον ρόλο των εργατικών συνδικάτων, από την οπτική των εργοδοτών, κατά τη διάρκεια της μελετώμενης περιόδου της κρίσης και των μνημονίων διαπιστώνονται τα εξής:

Σύμφωνα με τους εργοδότες, τα εργατικά συνδικάτα δεν συνέβαλλαν για την ουσιαστική προσαρμογή της ατζέντας του κοινωνικού διαλόγου προς τις σχετικές προκλήσεις τόσο της έκτακτης διαχείρισης της κρίσης όσο και του μέλλοντος της εργασίας. Τα εργατικά συνδικάτα προσκολλήθηκαν στην επιστροφή της

⁵¹⁰ Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ομιλία της Υπουργού Εργασίας Ε. Αχτσιόγλου στην παρουσίαση της Ετήσιας Έκθεσης του Ελληνικού Εμπορίου για το 2018 της ΕΣΕΕ (23/2/2019) στην οποία επανέλαβε πολλές φορές στον λόγο της ότι η ΕΣΕΕ ήταν η μόνη οργάνωση η οποία συστηματικά κατέθετε τις πλέον τεκμηριωμένες θέσεις και ανταποκρινόταν πάντοτε στον ουσιαστικό της ρόλο ως κοινωνικού εταίρου.

κανονικότητας της αγοράς εργασίας όπως την αντιλαμβάνονταν και πριν την περίοδο της κρίσης. Το γεγονός αυτό δεν τους επέτρεψε να δουν θετικά ευελιξίες που ήταν απαραίτητες για συναινέσεις που θα συνέβαλλαν στην παραγωγή ενός εθνικού σχεδίου τόσο για την αντιμετώπιση της κρίσης όσο και για την περίοδο μετά τα μνημόνια.

Πιο συγκεκριμένα, το σύστημα των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού διαλόγου, όπως είχε δομηθεί και λειτουργούσε **πριν την κρίση, δεν είδε θετικά ευελιξίες οι οποίες ήταν αναγκαίες**. Η σύνθεση της ΓΣΕΕ με τους κλάδους και τις ΔΕΚΟ που εκπροσωπεί στο ανώτατο επίπεδο και η μη εκπροσώπηση των λεγόμενων outsiders (άνεργοι, φοιτητές, απολυμένοι κλπ) έκαναν τη ΓΣΕΕ να επιμένει στις θέσεις που είχε αποφασίσει. Ενδεχομένως, για τη δική της ατζέντα ήταν επιτυχημένη στην υποστήριξη των διεκδικήσεων της. Η ατζέντα για την περίσταση ήταν λάθος καθώς δεν υπήρχε η οποιαδήποτε προσαρμογή και ευελιξία στις περιστάσεις και στις συνθήκες της κρίσης.

Εν τούτοις, η γενικευμένη αυτή διαπίστωση δεν ισχύει για όλες τις περιπτώσεις επειδή **υπήρχαν σωματεία σε κλάδους και επιχειρήσεις τα οποία παραχώρησαν ευελιξίες και κέρδισαν εργασιακή ασφάλεια**. Πριν την κρίση, ενώ υπήρχε σίγουρα ευκολία συναίνεσης στο να δίνονται αυξήσεις, δεν έχει επιτευχθεί ακόμη κατά αντιστοιχία συναντίληψη για τα θεσμικά ζητήματα της αγοράς εργασίας για την περίοδο μετά τα μνημόνια (πχ Δεκέμβριος 2017 επιστολή ΣΕΒ σε κοινωνικούς εταίρους εν όψει των συλλογικών διαπραγματεύσεων η ΓΣΕΕ απέρριψε τα 72 από τα 75 σημεία προτάσεων).

Όσον αφορά τις αντιπαραθέσεις εναντίον των εργοδοτών από τα εργατικά συνδικάτα και το πώς τους αντιλαμβάνονταν, υπήρξε κυρίως μέτωπο εναντίον του ΣΕΒ σε επίπεδο ρητορικής ως εκφραστή επιδιωκόμενων πολιτικών που εκφράζουν όμως και τον ΣΕΤΕ. Πάντως, την περίοδο της απορρύθμισης των κλαδικών συμφωνιών ορισμένες εργοδοτικές κλαδικές ομοσπονδίες αισθάνθηκαν ότι βρήκαν ευκαιρία να «πάρουν το αίμα τους πίσω» για τις παραχωρήσεις των προηγούμενων ετών στα εργατικά συνδικάτα. Για τη δυσάρεστη αυτή κατάσταση-εργοδοτική αντίληψη έχει υπάρξει αυτοκριτική από εργοδοτικούς κύκλους οι οποίοι χαρακτηρίζουν τη σχετική νοοτροπία ως «τραγική».

Άλλες διαπιστώσεις για τις ενέργειες των εργοδοτικών οργανώσεων που σχετίζονται με την πολιτική τους για τις εργασιακές σχέσεις κατά τη διάρκεια της μελετώμενης περιόδου της κρίσης και των μνημονίων έχουν ως εξής:

Οι εργοδότες δεν μπήκαν από την αρχή της κρίσης ούτε ως συνομιλητές ούτε ως διαπραγματευτές. Η αρνητική στάση των συνδικάτων δε βοήθησε σε αυτή την κατεύθυνση γιατί δεν αποτέλεσαν κοινωνικούς συνομιλητές, στην ουσία, ούτε με τους εργοδότες ούτε με το κράτος. Όταν κατάφεραν οι εργοδότες, με μπροστάρη τον ΣΕΒ να συμφωνήσουν με τη ΓΣΕΕ στην πρόταση τους απέναντι στην υπηρεσιακή κυβέρνηση, ήταν ήδη πολύ αργά για να καταφέρουν να επηρεάσουν τις εξελίξεις.

Οι οργανώσεις των **μικρών εργοδοτών έδρασαν αγωνιστικά** εναντίον κυρίως του κράτους, ενώ και οι οργανώσεις των μεγάλων επιχειρήσεων είχαν σημαντικές διαφωνίες και εντάσεις με αυτό (δεν έφτασαν στο σημείο όμως να οργανώσουν συλλαλητήρια για τα μέλη τους), επιβεβαιώνοντας την άποψη ότι οι εργοδότες στις βιομηχανικές σχέσεις, μεταξύ άλλων κρατών και στην Ελλάδα, έχουν μάλλον μεγαλύτερο αντίπαλο το κράτος σε σχέση με τα εργατικά συνδικάτα.

Οι **κοινές επιστολές** προς τους εκάστοτε Πρωθυπουργούς χρησιμοποιήθηκαν σε κρίσιμες στιγμές για την πορεία της χώρας. Οι λοιπές κοινές επιστολές – δηλώσεις εμφανίζονται μετά το 2015 χρησιμοποιήθηκαν κυρίως για σημαντικά ζητήματα της διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας και λιγότερο για επικείμενα νομοσχέδια. Ενώ, όσον αφορά τις επιστολές και τα υπομνήματα των μεμονωμένων οργανώσεων, η ΕΣΕΕ ήταν η πιο δραστήρια στο να στέλνει «ανοικτές» επιστολές στο πολιτικό σύστημα. Οι επιστολές των ΓΣΕΒΕΕ/ΕΣΕΕ είχαν κύριο θέμα τα ζητήματα επιβίωσης της μεσαίας και της μικρής επιχειρηματικότητας. Ο ΣΕΒ χρησιμοποίησε επιστολές κυρίως μετά το 2015 για τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και στον Πρωθυπουργό για τη βιομηχανική πολιτική.

Σχετικά με τα **σύμφωνα** και τα **κοινά σχέδια δράσης** των οργανώσεων παρατηρήθηκε ότι σε τέσσερις περιπτώσεις υπήρξε ευρύτερη συμφωνία. Πιο αναλυτικά, τον Ιανουάριο του 2012 υπήρξε η συμφωνία για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα η οποία όμως έπεσε στο κενό λόγω των πιέσεων από τους δανειστές. Το 2015 υπήρξε η συμφωνία για τον ρόλο του τριμερούς διαλόγου. Το 2016 υπήρξε

συμφωνία για τις γενικές κατευθύνσεις των εργασιακών που σχετίζονταν με τη διαπραγμάτευση με την Τρόικα. Τέλος, το 2018 οι κοινωνικοί εταίροι έκαναν ένα βήμα παρακάτω και συνέταξαν Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο.

Η εμπλοκή και η **αιγίδα της ΔΟΕ** επιζητήθηκε σε πολλές περιπτώσεις από τους εργοδότες μεταξύ άλλων προς **ενίσχυση της επιχειρηματολογίας και της πίεσης τους προς το κράτος**, όπως συνέβη για παράδειγμα στο ζήτημα της υποχρεωτικής διαιτησίας. Η ΔΟΕ μέσω του ΔΓΕ προσέφερε σημαντική τεχνική υποστήριξη στους κοινωνικούς εταίρους καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου. Ενδεικτικά αναφέρονται το διήμερο σεμινάριο Υψηλού Επιπέδου που συνδιοργάνωσαν το ΔΓΕ και η Ευρ. Επιτροπή, για το θέμα της κρίσης της απασχόλησης και της προώθησης του κοινωνικού διαλόγου (25/6/2013), η τριμερής συνάντηση υψηλού επιπέδου στα κεντρικά γραφεία της ΔΟΕ στη Γενεύη (30/9/2014) όπου οι εργοδότες υποστήριξαν τη θέση της ότι το τότε ισχύον νομικό πλαίσιο στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων εναρμονίζεται με τα κοινοτικά και διεθνή εργασιακά πρότυπα και η τριμερής συνάντηση υψηλού επιπέδου στο Ζάππειο (26/11/2015) όπου συμφωνήθηκε η ανάγκη αποκατάστασης της επεκτασιμότητας των κλαδικών συμβάσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Τέλος, επισημαίνεται ότι ο ΣΕΒ επιδίωξε με στρατηγικό τρόπο την ενίσχυση των δεσμών του με τη ΔΟΕ μέσω επίτευξης της αντιπροεδρίας της από τον κ. Χ. Κυριαζή.

VII. Ο ρόλος της κάθε εργοδοτικής οργάνωσης

Σχετικά με τον ρόλο της κάθε μελετώμενης εργοδοτικής οργάνωσης σημειώνονται τα εξής:

A) Διαπιστώσεις για τον ρόλο του ΣΕΒ

Ο ΣΕΒ αν και άσκησε **έντονη κριτική για τον ρόλο του πολιτικού συστήματος** και των οικονομικών “αυτοματισμών” που είχαν προηγηθεί την περίοδο της ανάπτυξης, στην αρχή της κρίσης δεν κατάφερε να διατυπώσει αφενός ολοκληρωμένο σχέδιο αντιμετώπισης και εξόδου, αφετέρου να πείσει έγκαιρα τους λοιπούς κοινωνικούς του συνομιλητές για τις απαραίτητες συναινέσεις. Αν και πριν τις μεγάλες

παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και στη διακυβέρνηση της από την υπηρεσιακή κυβέρνηση, επετεύχθη η απαραίτητη συναίνεση για το μισθολογικό κόστος του ιδιωτικού τομέα, από τις εξελίξεις φάνηκε τελικά ότι άργησε και δεν ήταν στο εύρος αποδοχής των περιστάσεων το οποίο ρύθμιζαν στην ουσία οι δανειστές.

Από την αρχή της κρίσης υποστήριζε δημόσια με θέρμη **την επιστροφή στη συλλογική αυτονομία των κοινωνικών εταίρων** και ταυτόχρονα κατέκρινε το πολιτικό σύστημα για τη **μη λήψη αποφάσεων διαρθρωτικού χαρακτήρα που οδήγησαν στην κρίση**. Παρ' όλα αυτά, το 2013 δεν υπέγραψε την ΕΓΣΣΕ αλλά πρότεινε αντί αυτής ένα πρωτόκολλο συνεργασίας. Δε δεσμεύτηκε γραπτώς για το επίδομα γάμου αλλά παρέπεμψε σε ψήφισμα της Γενικής του Συνέλευσης.⁵¹¹

Στη συνέχεια προσπάθησε **να διευρύνει τη θεματολογία** της συζήτησης τόσο του κοινωνικού διαλόγου ευρύτερα, όσο και των ίδιων των ΕΓΣΣΕ και με άλλα πλην των μισθολογικών αυξήσεων ζητήματα. Έτσι, **μετά το 2014 ο ΣΕΒ φαίνεται να αλλάζει μονοπάτι στρατηγικής και να γίνεται “προπομπός” της ατζέντας που θα ακολουθούσε, αυτής του μέλλοντος της εργασίας**. Επίσης, δείχνει την εντύπωση ότι δεν έψαχνε αναγκαστικά συναινέσεις αλλά **άρχισε να θέτει τα ζητήματα που πιστεύει ότι τον αφορούσαν μονομερώς**. Βέβαια, τα ζητήματα αυτά με τα οποία ασχολείται ο ΣΕΒ δεν αφορούν στενά μόνο το πεδίο συμφερόντων των μελών του αλλά στην ουσία αφορούν το σύνολο της επιχειρηματικότητας. Προς αυτή την κατεύθυνση, στα δεύτερα μισά της κρίσης, πίεσε και πέτυχε την συμπερίληψη στις ΕΓΣΣΕ ζητημάτων που σχετίζονται με την αντιμετώπιση προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας και αποτελούν μέρος της ατζέντας της ΔΟΕ.

Ο ΣΕΒ προσκολλήθηκε στην ατζέντα της ΔΟΕ για το μέλλον της εργασίας και προσάρμοσε αντίστοιχα το αφήγημα του για τα ζητήματα της οργάνωσης της εργασίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. **Σύνδεσε τα ζητήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παραγωγική βάση της οικονομίας και τα διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά** και κατέθεσε μέσω της Υπηρεσίας και του ερευνητικού του Ινστιτούτου πληθώρα τεκμηριωτικού υλικού σε σχέση με αυτές τις θέσεις του (πχ. σειρά [Special Report to Μέλλον της Εργασίας](#)).

⁵¹¹ naftemporiki.gr, [ΕΓΣΣΕ: Δεν υπέγραψε τη συμφωνία ο ΣΕΒ](#), 14/5/2013.

Ο ΣΕΒ σε όλη τη διάρκεια της κρίσης εμφανιζόταν **συναινετικός με τους άλλους κοινωνικούς εταίρους** και έκανε απευθείας συναντήσεις κορυφής μαζί τους σε μία προσπάθεια εύρεσης κοινών σημείων για συμφωνίες και διεύρυνσης της συλλογικής ατζέντας. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την προσπάθεια είχε διαχρονικά ο κ. Χ. Κυριαζής. Όσον αφορά την **προσέγγιση της εργατικής πλευράς** προσπάθησε με διάφορες πρωτοβουλίες να περάσει ζητήματα στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου, αλλά χωρίς να το καταφέρει επιτυχώς. Παρά τη συναινετική στάση που κράτησε στον δημόσιο λόγο του όμως, στα δεύτερα μισά της κρίσης αύξησε την άσκηση πίεσης και χρησιμοποίησε ένδικα μέσα για την επιδίωξη των στόχων του έναντι του κράτους (πχ. προσφυγή σε ΣΤΕ για δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, για τις Ζετίες και για τα βαρέα και ανθυγιεινά στον ΟΛΠ).

Επίσης, **είχε ήδη προσαρμόσει ορισμένες θέσεις του μετά το 2015** (πχ. κατώτατος μισθός, αναγκαιότητα των κλαδικών ΣΣΕ, επέκταση τους), γεγονός που οφείλεται εν μέρει και στην αλλαγή ηγεσίας καθώς **οι προσωπικές αντιλήψεις της ηγετικής ομάδας** επηρεάζουν ως ένα βαθμό τις προτεραιότητες που θέτει ο Σύνδεσμος καθώς και τον βαθμό μαχητικότητας του σχετικά με την επιδίωξη τους.

Ο ΣΕΒ, έθεσε τη δική του ατζέντα η οποία στο κομμάτι που αφορά τον εμπλουτισμό της συζήτησης πέραν των μισθολογικών και στην αναζήτηση ενός νέου παραγωγικού μοντέλου, από τη στιγμή που συμπίπτει και με την ατζέντα της ΔΟΕ, λειτουργεί ως παρακαταθήκη για το μέλλον του ίδιου του κοινωνικού διαλόγου.

Τέλος, η ρύθμιση των εργασιακών παρέμεινε και στη διάρκεια της κρίσης ένα πεδίο το οποίο τα μέλη του ΣΕΒ το άφηναν στην ευχέρεια της Διοίκησης του (σε αντίθεση με τα φορολογικά). Την εποχή του 2011 και 2012 με τις συνεχείς αλλαγές στην εργατική νομοθεσία ο ΣΕΒ προσπαθούσε να κάνει συχνές συναντήσεις με επιχειρήσεις για να γίνεται ανταλλαγή εμπειριών. Η τακτική αυτή εντάθηκε και έχει πλέον παγιωθεί με σκοπό τη συγκέντρωση τεκμηριωτικού υλικού για τις θέσεις πολιτικής του Συνδέσμου.

B) Διαπιστώσεις για τον ρόλο της ΓΣΕΒΕΕ

Στη ΓΣΕΒΕΕ, τα **παραταξιακά** είναι τα ζητήματα που έφεραν τις μεγαλύτερες συγκρούσεις και αντιθέσεις συμφερόντων και όχι οι επιμέρους θέσεις για τις εργασιακές σχέσεις. Η ΓΣΕΒΕΕ παρέμεινε **σταθερά προσηλωμένη στον κοινωνικό**

διάλογο και στην ελεύθερη συλλογική ρύθμιση της αγοράς εργασίας από τους κοινωνικούς εταίρους. Σε όλη τη διάρκεια της κρίσης τόνιζε τη σημασία της επιστροφής στην πραγματική συλλογική αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

Ακόμη, έκανε προσπάθειες να καταθέσει το δικό της **πλαίσιο συναίνεσης και κοινωνικού διαλόγου** (Υπόμνημα στον Κοινωνικό Διάλογο 2/2/2012 Ανάπτυξη – Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση Μισθολογικό & Μη Μισθολογικό Κόστος) κατά την κρίσιμη συνάντηση των κοινωνικών εταίρων με τον πρωθυπουργό Λ. Παπαδήμο. Υπερασπίστηκε με θέρμη την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού ως μη αποδεκτού από την ελληνική κοινωνία. Επίσης, συμμετείχε σε **κοινές ενέργειες διαμαρτυρίας** με άλλους κοινωνικούς φορείς και σε απεργιακές κινητοποιήσεις με την ΕΣΕΕ.

Τέλος, σε συνάντηση με τον Πρωθυπουργό Α. Τσίπρα και τον Αντιπρόεδρο Ι. Δραγασάκη ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ υποστήριξε πως δεν μπορεί να επανέλθει ο κατώτατος μισθός στα 751€. Πήρε τη θέση επί της αρχής ότι πρέπει να επανέλθουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά το αποτέλεσμα τους πρέπει να καθοριστεί από τα ίδια τα μέρη που συμμετέχουν και όχι μονομερώς από το κράτος.

Γ) Διαπιστώσεις για τον ρόλο της ΕΣΕΕ

Η ΕΣΕΕ αν και ήταν **δραστήρια στο να καταθέτει προτάσεις**, γεγονός το οποίο υποβοηθάται από τον **μονοκλαδικό της χαρακτήρα**, απέτυχε να αρθρώσει συγκροτημένο επιχειρησιακό λόγο που να συμβάλλει στην εύρεση και εκτέλεση σχεδίου για την έξοδο από την κρίση. Βρέθηκε εγκλωβισμένη στα ζητήματα που αφορούν κυρίως την μικροεπιχειρηματικότητα (πχ. ωράριο, ρύθμιση οφειλών, χρηματοδότηση εμπορικών επιχειρήσεων) και δεν κατάφερε να προτείνει συγκροτημένο σχέδιο είτε για το σύνολο των ζητημάτων είτε για επιμέρους ζητήματα του παραγωγικού μοντέλου της χώρας.

Όμως, μαζί με τη ΓΣΕΒΕΕ και με άλλους κοινωνικούς φορείς επέδειξε έντονη αγωνιστικότητα σχετικά με την προάσπιση των συμφερόντων των μελών της. Η ΕΣΕΕ ήταν ιδιαίτερα επιτυχημένη στο γεγονός ότι κατάφερε να υποστηριχτεί από τους κοινωνικούς της συνομιλητές. Η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων θα μπορούσε να είχε προσφύγει μονομερώς στον ΟΜΕΔ αλλά κατάλαβε ότι θα έχανε τον κοινωνικό της συνομιλητή ο οποίος κινδύνευε να βιώσει αποσχίσεις σε μεγάλη κλίμακα τόσο σε

πρωτοβάθμιο όσο και σε δευτεροβάθμιο επίπεδο. Επίσης, κατά τη διάρκεια της περιόδου της κρίσης οι **εμπορικοί σύλλογοι και οι ομοσπονδίες έδειξαν αξιοθαύμαστη ενότητα**. Η συντριπτική πλειοψηφία των εμπορικών συλλόγων είχαν ενιαία ψηφοδέλτια, ενώ στις περιπτώσεις όπου δεν υπήρχαν ενιαία ψηφοδέλτια, οι συνδυασμοί συμφωνούσαν εν τέλει και σχημάτιζαν διοικήσεις.

Παρ' όλα αυτά, η ΕΣΕΕ παρουσιάζει (ιδεολογική) **σύγχυση σε ορισμένες θέσεις** της, όπως για παράδειγμα οι ευέλικτες μορφές εργασίας, οι ομαδικές απολύσεις, οι ιδιωτικοποιήσεις, οι επιχειρησιακές συμβάσεις και η επίθεση προς τον ΣΕΒ για την πάγια θέση του υπέρ της μεγέθυνση των επιχειρήσεων. Η θέση της στα εργασιακά που δηλώνει ότι οι συλλογικές συμβάσεις είναι προτιμότερες στο επίπεδο της επιχείρησης από ότι στο ατομικό επίπεδο, αφενός δεν αφορά τα μέλη της, αφετέρου προκαλεί σύγχυση για τον ρόλο των κλαδικών συμβάσεων. Το ίδιο συμβαίνει και με την τοποθέτηση του Προέδρου της στις διαπραγματεύσεις με την Τρόικα ότι δεν την ενοχλούν η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων ή οι ευέλικτες μορφές εργασίας οι οποίες αν και είναι μαξιλάρι στον φόβο της ανεργίας και εργαλείο για τις μικρές επιχειρήσεις, ευνοούν ταυτόχρονα σκανδαλωδώς τις μεγάλες και τις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Σε κάθε περίπτωση όμως, στο ζήτημα του δημοψηφίσματος για τα μέτρα των δανειστών, το ΔΣ της Συνομοσπονδίας ήταν ομόφωνο προς την θετική απάντηση.

Δ) Διαπιστώσεις για τον ρόλο του ΣΕΤΕ

Ο ΣΕΤΕ, τάχθηκε εξ' αρχής κατά της μείωσης του κατώτατου μισθού με νομοθετική ρύθμιση και της αναστολής της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ (όχι των διαιτητικών αποφάσεων). Συνέχισε να υπογράφει μέσω της ΠΟΞ τη μεγαλύτερη κλαδική ΣΣΕ που παρέμεινε σε ισχύ ([ξενοδοχοϋπαλλήλων](#)) και **παρουσίασε στοιχεία στρατηγικής** καθώς και ανταπόκρισης-προσαρμογής σε ζητήματα συλλογικής εκπροσώπησης. Επιπλέον, έδωσε λύσεις σε ζητήματα που αφορούσαν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. **Ζήτησε να υπογραφούν κλαδικές συμβάσεις και πέτυχε μειώσεις μισθών (15-16%)** σε αντίθεση με άλλους κλάδους και την ΓΣΕΕ η οποία δεν δεχόταν να προχωρήσει σε εσωτερική υποτίμηση.

Επιπρόσθετα, έθεσε στον δημόσιο διάλογο μία ατζέντα συλλογικής ρύθμισης για τον κλάδο η οποία είχε **ορισμένα στοιχεία στρατηγικής για την απασχόληση**.

Έδειξε ιδιαίτερη σημασία στα θέματα της μαθητείας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης ενισχύοντας το Ινστιτούτο του και έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη διασύνδεσης του τουρισμού με τους άλλους τομείς της οικονομίας και τις τοπικές κοινωνίες. Ενώ, για τα εργασιακά, εξακολουθεί διαχρονικά (πριν και μετά την περίοδο της κρίσης) να πιστεύει στην **ανάγκη ύπαρξης ευελιξίας** που επιβάλλεται από τις **ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει ο τουριστικός τομέας**, με σεβασμό πάντα στα δικαιώματα των εργαζομένων.

4.2.3 Διαπιστώσεις από τη συγκριτική επισκόπηση των δημόσιων θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων και τον διαφαινόμενο ρόλο τους για την αγορά εργασίας και την εθνική στρατηγική απασχόλησης.

Στην παρούσα ενότητα αποτυπώνονται συγκεντρωτικά οι θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων για τα κυριότερα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των μνημονίων και της κρίσης. Οι θέσεις των τεσσάρων εργοδοτικών οργανώσεων που είναι στο ερευνητικό αντικείμενο της παρούσας έχουν ομαδοποιηθεί σε 4 μεγάλες κατηγορίες (αμοιβή της εργασίας, ΣΔ και ΣΣΕ, προστασία της εργασίας και ζητήματα της αγοράς και του μέλλοντος της εργασίας) και παρουσιάζονται σε πινακοποιημένη μορφή ώστε να διευκολύνεται η συγκριτική τους ανάγνωση. Για την τελική αποτύπωση των θέσεων έγινε σύνθεση από τα επιμέρους πεδία διαμόρφωσης τους που εξετάστηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια και ενότητες όπως η συμμετοχή των οργανώσεων σε διάφορα επίπεδα του κοινωνικού διαλόγου, στη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής όπου έγινε διαβούλευση για τους νόμους των μνημονίων που αφορούσαν στα εργασιακά καθώς και από τις επίσημες ανακοινώσεις τους και άλλο υλικό που μελετήθηκε από την έρευνα γραφείου.

1. Αμοιβή της εργασίας

Όσον αφορά τα ζητήματα της **αμοιβής της εργασίας** που περιλαμβάνουν τη **ρύθμιση των μισθών**, την πρώτη αύξηση του κατώτατου μισθού μετά τα μνημόνια και την ύπαρξη υποκατώτατου μισθού διαπιστώνονται τα εξής. Όλες οι Οργανώσεις επιθυμούν ενίσχυση της διαπραγμάτευσης και της μεσολάβησης με ταυτόχρονη μείωση του ρόλου της υποχρεωτικής Διαιτησίας, καθώς και επιστροφή της δικαιοδοσίας ρύθμισης του εθνικού κατώτατου μισθού στους κοινωνικούς εταίρους. Σε αυτό ειδικά ο ΣΕΒ, μετά τα πρώτα χρόνια της κρίσης διαφοροποιήθηκε θέτοντας προϋπόθεση για την επαναφορά ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να έχουν αποδεχτεί τις αδυναμίες του συστήματος που εφαρμόστηκε τις δεκαετίες του 1990 και του 2000 και να υιοθετήσουν ρυθμίσεις και πρακτικές που θα εμποδίσουν να ξανασυμβούν. Επίσης, ο ΣΕΒ είναι η μόνη εργοδοτική οργάνωση που επιζητάει τη διασύνδεση των μεταβολών των μισθών με τις μεταβολές της παραγωγικότητας, τη δυνατότητα διαφοροποίησης των κλαδικών αμοιβών σύμφωνα με την κλαδική

παραγωγικότητα και τη συμμετοχή σε διεθνείς αλυσίδες αξίας, καθώς και τη δυνατότητα επιχειρησιακής διαφοροποίησης από τον κλάδο ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες της επιχείρησης. Ακόμη, είναι εναντίον των διαδικασιών (διαιτητικών) που επιφέρουν αυτοματισμούς μεταξύ του εθνικού κατώτατου μισθού και των λοιπών επιπέδων.

Ειδικότερα για τον **κατώτατο μισθό** και την πρώτη αύξηση, μετά από τη μονομερή από το κράτος μείωση του που έλαβε χώρα το 2019, όλες οι Οργανώσεις ζητούσαν ταυτόχρονη μείωση της φορολογικής «σφήνας» και των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών. Είχαν υποστηρίξει διαφορετικές προσεγγίσεις όπως αύξηση σε δύο φάσεις ή σταδιακή προσαρμογή σύμφωνα με τις συνθήκες της αγοράς μέχρι την επιστροφή του στα προ της κρίσης επίπεδα. Ο ΣΕΒ έθετε εμφανώς τους περισσότερους προβληματισμούς σε σχέση με τον κατώτατο μισθό και ανησυχούσε περισσότερο για τον αντίκτυπο μίας απότομης αύξησης τους, τόσο για την ανταγωνιστικότητα της εθνικής οικονομίας όσο και ενδεχόμενου αρνητικού αντικτύπου για την ανεργία. Μάλιστα, θεωρούσε προτιμότερη την προσπάθεια για δημιουργία νέων θέσεων παρά την όποια αύξηση του μισθού. Πάντως και οι μικρότερες οργανώσεις που υποστήριζαν με θέρμη την αύξηση του με σκοπό την ενίσχυση της κατανάλωσης, στην αύξηση της 1/2/2019 αντέδρασαν μάλλον μωδιασμένα έως και αρνητικά, όπως για παράδειγμα η ΕΣΕΕ που τον χαρακτήρισε ως «κακά μαντάτα για τις επιχειρήσεις επειδή δεν συνοδεύτηκε από άλλα μέτρα για την ελάφρυνση τους».

Τέλος, σχετικά με τον **υποκατώτατο μισθό** μέχρι που καταργήθηκε το 2019, η ΓΣΕΒΕΕ ήταν εξαρχής, σταθερά και κάθετα αντίθετη με την ύπαρξη του ως μη αποδεκτό από την ελληνική κοινωνία, ενώ η ΕΣΕΕ αν και υποστήριζε την κατάργηση του, έθετε ως όρο αντίμετρα που να ευνοούσαν τις επιχειρήσεις. Σε γενικές γραμμές ο ΣΕΒ δεν έπαιρνε δημόσια θέσεις για τον υποκατώτατο μισθό, αν και πίστευε πως η ύπαρξη του βοήθησε σημαντικά στην ανάσχεση της ανεργίας των νέων και την είσοδο τους στον εργασιακό βίο, κάτι στο οποίο συμφωνούσε και ο ΣΕΤΕ ο οποίος έβλεπε την ύπαρξη του ως εργαλείο που διευκολύνει τους νέους να ασχοληθούν με τον τουρισμό. Ο πίνακας 41 αποτυπώνει αναλυτικότερα τις σχετικές θέσεις των τεσσάρων Οργανώσεων για τα τρία επιμέρους ζητήματα της αμοιβής της εργασίας που εξετάστηκαν.

Πίνακας 41: Συγκριτική αποτύπωση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για την αμοιβή της εργασίας

Αμοιβή της Εργασίας	ΣΕΒ	ΓΣΕΒΕΕ	ΕΣΕΕ	ΣΕΤΕ
Ρύθμιση μισθών	<ul style="list-style-type: none"> • Διασύνδεση αμοιβών με απασχόληση και παραγωγικότητα. • Η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας χρειάζεται ρυθμίσεις που οδηγούν σε αυξήσεις μισθών που δεν είναι ίδιες αδιακρίτως σε όλους τους κλάδους, αλλά διαφοροποιούνται κατά κλάδο και πολύ περισσότερο κατά επιχείρηση, καθώς διαφορετικές επιχειρήσεις έχουν διαφορετικές αντοχές σε αυξήσεις μισθών, αναλόγως της αύξησης της παραγωγικότητάς τους. • Οι αποφάσεις για αύξηση των μισθών πρέπει να συνδέονται με την αύξηση της παραγωγικότητας στους κλάδους των «διεθνώς εμπορεύσιμων», της οποίας η αύξηση πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα και προϋπόθεση για την παράλληλη και ταυτόχρονη αύξηση των μισθών και την διατήρηση και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Δεν πρέπει να υπάρχουν διαδικασίες που επιφέρουν αυτοματισμούς μεταξύ του εθνικού κατώτατου μισθού και των λοιπών επιπέδων, και δεύτερον, οι μεταβολές των μισθών πρέπει να ακολουθούν στενά τις μεταβολές της παραγωγικότητας. • Αποσυσχέτιση μεταβολής κατώτατου μισθού από τις μεταβολές των συμβατικών μισθών και από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και κλάδων. • Δεν πρέπει να υπάρχουν διαδικασίες που επιφέρουν αυτοματισμούς μεταξύ του εθνικού κατώτατου μισθού και των λοιπών επιπέδων, και δεύτερον, οι μεταβολές των μισθών πρέπει να ακολουθούν στενά τις μεταβολές της παραγωγικότητας. Η εμπειρία της χώρας μας τις τελευταίες δεκαετίες, αλλά και η αντίστοιχη εμπειρία 	<ul style="list-style-type: none"> • Επί της αρχής πρέπει να επανέλθουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά το αποτέλεσμα τους πρέπει να καθοριστεί από τα ίδια τα μέρη που συμμετέχουν και όχι μονομερώς από το κράτος. • Ενίσχυση της διαπραγμάτευσης και της μεσολάβησης με ταυτόχρονη μείωση του ρόλου της υποχρεωτικής Διαιτησίας • Αντίθεση με προσαύξηση αμοιβής κατά 100% για την εργασία κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας. Με αυτό τον τρόπο στην ουσία «νομιμοποιείται» η παράνομη απασχόληση κατά παράβαση του πενήθημέρου, παρέχοντας «κίνητρο» 	<ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση της διαπραγμάτευσης και της μεσολάβησης με ταυτόχρονη μείωση του ρόλου της υποχρεωτικής Διαιτησίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να καθορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ και όχι μέσω νομοθετικής ρύθμισης. • Ενίσχυση της διαπραγμάτευσης και της μεσολάβησης με ταυτόχρονη μείωση του ρόλου της υποχρεωτικής Διαιτησίας

	<p>άλλων χωρών, δείχνει ότι αυξήσεις σε αμοιβές που ξεπερνούν την αντοχή των επιχειρήσεων οδηγούν σε ύφεση, αποεπένδυση και ανεργία.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επαναφορά της ρύθμισης του κατώτατου μισθού με την προϋπόθεση ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αποδεχτεί τις αδυναμίες του συστήματος που εφαρμόστηκε τις δεκαετίες του 1990 και του 2000 και θα υιοθετήσουν ρυθμίσεις και πρακτικές που θα εμποδίσουν να ξανασυμβούν. • Ενίσχυση της διαπραγμάτευσης και της μεσολάβησης με ταυτόχρονη μείωση του ρόλου της υποχρεωτικής Διαιτησίας. • Η κρατική παρέμβαση πρέπει να κατευθύνεται στη διαμόρφωση συνθηκών ανάπτυξης και στη διασφάλιση ενός πλαισίου εύρυθμης λειτουργίας που να καταπολεμά αποτελεσματικά παράνομες συμπεριφορές και πρακτικές, και όχι στην πλασματική αύξηση των εισοδημάτων, όταν δεν αναπτύσσεται η οικονομία. 	<p>στους εργαζόμενους. Επιπλέον, ενισχύονται οι μεγάλες και εύρωστες οικονομικά επιχειρήσεις, που μπορούν να κάνουν χρήση των σχετικών προβλέψεων, δημιουργώντας, έτσι, συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος των μικρότερων επιχειρήσεων.</p>		
<p>Επίπεδο εθνικού κατώτατου μισθού και αύξηση του από στα 650€ από 1/2/2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εκλογικευμένη αύξηση με ταυτόχρονη μείωση της φορολογίας της εργασίας και μείωση του μη μισθολογικού κόστους με μείωση εισφορών. • Αποσύνδεση της αύξησης του κατώτατου μισθού από τον μέσο μισθό και παράλληλος εξορθολογισμός της υποχρεωτικής διαιτησίας. • Καθορισμός κατώτατου μισθού σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο ανάλογα με τη βελτίωση ή όχι της ανταγωνιστικότητας των εξωστρεφών κλάδων της οικονομίας και το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (της διαφοράς, δηλαδή, των ονομαστικών μισθών και της πραγματικής παραγωγικότητας της εργασίας) να είναι υπό έλεγχο. • Προτεραιότητα έπρεπε να δοθεί στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της εκτεταμένης ανεργίας και όχι στην επαναφορά των κατώτατων μισθών στα 	<ul style="list-style-type: none"> • Θα έπρεπε να συνοδευτεί με πρωτοβουλίες προς δυο κύριες κατευθύνσεις. Α) διεύρυνση του αφορολογήτου ποσού για τους μισθωτούς έτσι ώστε το διαθέσιμο εισόδημα τους να ανταποκρίνεται σε αυτή την αύξηση. Β) μείωση του μη μισθολογικού κόστους, όπως για παράδειγμα η άμεση κατάργηση της επιπλέον εισφοράς 1% επί των 	<ul style="list-style-type: none"> • Αναπροσαρμογή (αύξηση) του κατώτατου μισθού σε δύο χρονικά και ποσοτικά στάδια, τα οποία θα απέχουν τουλάχιστον ένα έτος μεταξύ τους κατά το πρότυπο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων του 2008 και του 2010 ή και της Πορτογαλίας. • Η αύξηση θα έπρεπε να ήταν σταδιακή – μέχρι το 2022- και να ανταποκρίνεται στις πραγματικές δυνατότητες της οικονομίας και της αγοράς. • Δεν συνδυάστηκε με αντίστοιχη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και με μια ρήτρα ανάπτυξης. • Η επιβάρυνση των εργοδοτών από την αύξηση του κατώτατου μισθού, θα 	<ul style="list-style-type: none"> • Ήταν ρητά αντίθετος σε οποιαδήποτε μείωση του κατώτατου μισθού και των ημερομισθίων κάτω από τα επίπεδα που είχαν καθοριστεί στην ΕΓΣΣΕ. • Δεν ήταν αντίθετος με την αύξηση του

	<p>επίπεδα 2010, τα οποία πιθανότατα θα επιβάρυναν την ανεργία.</p>	<p>ασφαλιστικών εισφορών του άρθρου 97 του Ν. 4387/2016.</p>	<p>μπορούσε να αντισταθμιστεί εν μέρει μεσοπρόθεσμα τόσο από την επιδότηση της εργασίας (αντί της ανεργίας), όσο και από την ενίσχυση του κύκλου εργασιών.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τελικά ήταν «κακά μαντάτα» για επιχειρήσεις και εργαζόμενους η υπέρογκη αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς να υπάρχουν αντίμετρα. 	<p>κατώτατου μισθού με την επισήμανση, ωστόσο, πως η επαναφορά του στα προ του 2012 επίπεδα θα πρέπει να γίνει σταδιακά και λαμβάνοντας υπόψη τις διαμορφωθείσες, στην αγορά, συνθήκες.</p>
<p>Υποκατώτατος μισθός</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Δεν έχει εκφέρει δημόσια θέση αλλά δεν είναι εντελώς αντίθετος με την ύπαρξη του με το σκεπτικό της ανεργίας των νέων. Δεν αφορά όμως τις επιχειρήσεις μέλη του. 	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάργηση του ως μη αποδεκτός από την ελληνική κοινωνία. 	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάργηση διότι προκαλεί αδικία και ανισότητα στους νέους εργαζόμενους αρκεί να συνοδευτεί με αντίμετρα που εξισορροπούν το κόστος της επιχείρησης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Δεν είναι αντίθετος διότι ευνοεί την απασχόληση των νέων στον τουρισμό.

Σχετικά με τα ζητήματα των **συλλογικών διαπραγματεύσεων** και των **συλλογικών συμβάσεων εργασίας**, προκύπτουν οι εξής διαπιστώσεις από τη συγκριτική ανάλυση των θέσεων των τεσσάρων Οργανώσεων. Η ΓΣΕΒΕΕ είναι ξεκάθαρα υπέρ της **ύπαρξης κλαδικών συμβάσεων** διότι θεωρεί πως η δομή της ελληνικής οικονομίας και τα μεγέθη της συντριπτικής πλειοψηφίας των επιχειρήσεων εύλογα δεν επιτρέπουν την ύπαρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για το επιχειρησιακό επίπεδο, παρά τη δυνατότητα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων από ένωση φυσικών προσώπων. Η ΓΣΕΒΕΕ αντιλαμβάνεται τις κλαδικές συμβάσεις ως αναγκαίες για την προστασία από τον ακραίο ή τον αθέμιτο ανταγωνισμό του κόστους της εργασίας και παράλληλα τις εκλαμβάνει ως εργαλείο πολιτικής της απασχόλησης των επαγγελματιών και βιοτεχνών αφού τους προσφέρει ένα δίκτυ ασφάλειας για το εισόδημα τους. Η ΕΣΕΕ είναι υπέρ των κλαδικών συμβάσεων που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία της, με την αδιαπραγμάτευτη όμως προϋπόθεση να υπάρχει ταυτόχρονα και η επέκταση της ισχύος τους σε όλο τον κλάδο και όχι μόνο στα υπογράφοντα μέρη. Όπως αναλύουμε και σε άλλο σημείο, η ΕΣΕΕ είναι εξόχως ευαίσθητη στην επέκταση διότι η μη ύπαρξη της μπορεί να σημάνει την αυτόματη κατάρρευση των συνδικαλιστικών δομών της, λόγω πιθανής μαζικής αποχώρησης των μελών, τόσο των ομοσπονδιών όσο των πρωτοβάθμιων συλλόγων, προκειμένου να επωφεληθούν από την εξαίρεση τους από κλαδικό μισθό ο οποίος θα ήταν μεγαλύτερος από τον εθνικό κατώτατο. Ο ΣΕΤΕ είναι επίσης υπέρ των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αλλά θέτει τον όρο ότι οι σχετικές αποφάσεις θα πρέπει να λαμβάνουν τις ιδιαιτερότητες της οικονομικής πορείας των κλάδων, τις ανάγκες ευελιξίας τους καθώς και τη διεθνή ανταγωνιστικότητά τους. Τέλος, ο ΣΕΒ είναι ο λιγότερο ένθερμος υποστηρικτής των κλαδικών ΣΣΕ και είναι εναντίον τους, εκτός εάν τις επιθυμούν οι ίδιες οι επιχειρήσεις του κλάδου.

Συνεπώς, το **επιθυμητό επίπεδο διαπραγμάτευσης** είναι το εθνικό για όλες τις Οργανώσεις και το κλαδικό υπό προϋποθέσεις για τον ΣΕΒ και τον ΣΕΤΕ. Για τον ΣΕΒ οι προϋποθέσεις αφορούν την εμπλοκή ή όχι ανάλογα με την επιθυμία των επιχειρήσεων, ενώ για τον ΣΕΤΕ οι προϋποθέσεις έχουν να κάνουν με τα οικονομικά κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διάρκεια των

διαπραγματεύσεων. Η ΓΣΕΒΕΕ είναι υπέρ των κλαδικών ΣΣΕ, εντούτοις, υπάρχουν στους κόλπους της εργοδοτικές κλαδικές ομοσπονδίες οι οποίες βρήκαν την ευκαιρία με τους νόμους των μνημονίων να αποχωρήσουν από το κλαδικό επίπεδο διαπραγμάτευσης. Η ΕΣΕΕ είναι υπέρ των κλαδικών ΣΣΕ, με την αυστηρή προϋπόθεση της επέκτασης τους σε όλο τον κλάδο και θεωρεί το επιχειρησιακό επίπεδο διαπραγμάτευσης ως προτιμότερο από το ατομικό, προτίμηση που δεν δηλώνεται από τις άλλες οργανώσεις. Λόγω όμως του μεγέθους των εμπορικών επιχειρήσεων που εκπροσωπεί, δεν έχει στην ουσία εφαρμογή στα μέλη της. Τέλος, ο ΣΕΤΕ προτάσσει και την τοπική διάσταση ως σημαντικό επίπεδο διαπραγματεύσεων και ρύθμισης για τους κλάδους του τουρισμού, αν και δεν διευκρινίζει εάν το τοπικό αυτό επίπεδο θα μπορούσε να εξαιρεθεί επί τα χείρω από τα αντίστοιχα κλαδικά επίπεδα ή ακόμη και από το εθνικό.

Σχετικά με την **επέκταση των κλαδικών ΣΣΕ**, ο ΣΕΒ επί της αρχής διαφωνεί σθεναρά για την ύπαρξη της διότι μπορεί να έχει νόημα μόνο σε αγορές όπου υπάρχει πραγματική πλειοψηφική αντιπροσωπευτικότητα από πλευράς εργοδοτών και εργαζομένων. Διαφορετικά, η επέκταση μπορεί να λειτουργήσει ενάντια στην προσπάθεια αναδιοργάνωσης και διάσωσης των επιχειρήσεων που βρέθηκαν σε εξαιρετική δυσκολία εξαιτίας της κρίσης και στην ουσία μπορεί να αποτελέσει το τελειωτικό χτύπημα όσων σχοινοβατούν στην προσπάθεια επιβίωσης τους. Ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ είναι επίσης κάθετα ενάντιοι στην επέκταση των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Τις θεωρούν ως αναχρονιστικές-προβληματικές. Ο ΣΕΤΕ βάζει και τη διάσταση της μη επέκτασης των ΣΣΕ που προέρχονται από διαιτητικές αποφάσεις. Σε αντίθεση με τον ΣΕΒ, η ΓΣΕΒΕΕ, η ΕΣΕΕ και ο ΣΕΤΕ είναι υπέρ της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων. Η ΓΣΕΒΕΕ και ο ΣΕΤΕ την εκλαμβάνουν ως εργαλείο αποφυγής του αθέμιτου κλαδικού ανταγωνισμού και η ΕΣΕΕ ως παράμετρο από την οποία εξαρτάται η ίδια η επιβίωση της συνδικαλιστικής της δομής.

Τέλος, όσον αφορά τη **δυνατότητα αποκλίσεων από κλαδικές ΣΣΕ**, η ΕΣΕΕ είναι αντίθετη στην οποιαδήποτε σχετική εφαρμογή στον κλάδο του εμπορίου. Ο ΣΕΒ είναι υπέρ της δυνατότητας να υπάγεται στη δικαιοδοσία και στην ελεύθερη βούληση της κάθε επιχείρησης να κρίνει σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες της. Η ΓΣΕΒΕΕ δεν είναι εναντίον επί της αρχής αλλά θέτει συγκεκριμένες προϋποθέσεις και περιορισμούς (πχ. μέγεθος εργαζομένων, επίσημη τεκμηρίωση). Επίσης, διαφωνεί με

την αυτόβουλη εφαρμογή της δυνατότητας αυτής από τις επιχειρήσεις και ζητάει και τον αυστηρό έλεγχο των περιπτώσεων που θα ζητούσαν να υπαχθούν στο σχετικό καθεστώς.

Ο πίνακας 42 αποτυπώνει αναλυτικότερα τις επιμέρους σχετικές με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θέσεις των τεσσάρων Οργανώσεων.

Πίνακας 42: Συγκριτική αποτύπωση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις

ΣΔ και ΣΣΕ	ΣΕΒ	ΓΣΕΒΕΕ	ΕΣΕΕ	ΣΕΤΕ
Κλαδικές συμβάσεις	<ul style="list-style-type: none"> Μόνο στις περιπτώσεις που τις επιθυμούν οι ίδιες οι επιχειρήσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> Είναι υπέρ των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, επειδή λόγω της δομής της ελληνικής οικονομίας οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να κατευθυνθούν προς μία διαφορετική κατεύθυνση όπως είναι οι επιχειρησιακές συμβάσεις (ακόμη και με τη δημιουργία ενώσεων προσώπων λόγω του πολύ μικρού μεγέθους). Στην ουσία για τους επαγγελματίες, εμπόρους και βιοτέχνες οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις είναι ένα δίκτυο ασφαλείας και για τον εργαζόμενο αλλά και για τον ίδιο τον εργοδότη λόγω του αθέμιτου ανταγωνισμού. Όλα αυτά τα χρόνια των μνημονίων χωρίς τις κλαδικές συμβάσεις επικρατούσε μία ζούγκλα στην αγορά της εργασίας και ένας αθέμιτος ανταγωνισμός ο οποίος λειτουργούσε εναντίον της ίδιας της οικονομίας. 	<ul style="list-style-type: none"> Με την προϋπόθεση της επέκτασης. 	<ul style="list-style-type: none"> Να μην υπερβαίνουν στα μισθολογικά τη σύγχρονη πραγματικότητα και τις αυξήσεις που δεν δικαιολογούνται από την οικονομική πορεία του κλάδου.
Επιθυμητό επίπεδο διαπραγμάτευσης	<ul style="list-style-type: none"> Εθνικό και Επιχειρησιακό Κλαδικό υπό προϋποθέσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> Εθνικό και κλαδικό (ορισμένοι κλάδοι). 	<ul style="list-style-type: none"> Εθνικό, κλαδικό με την προϋπόθεση της επέκτασης, επιχειρησιακό αντί ατομικό. 	<ul style="list-style-type: none"> Εθνικό, κλαδικό και τοπικό.
Επέκταση των κλαδικών Συμβάσεων	<ul style="list-style-type: none"> Η επέκταση μπορεί να έχει νόημα σε ώριμες αγορές, με προϋποθέσεις πραγματικής πλειοψηφικής αντιπροσωπευτικότητας από πλευράς εργοδοτών και εργαζομένων. Η επέκταση θα ήταν στην ουσία ενάντια στην προσπάθεια αναδιοργάνωσης και διάσωσης ενός 	<ul style="list-style-type: none"> Προστατεύει από τον αθέμιτο ανταγωνισμό. 	<ul style="list-style-type: none"> Υποχρεωτική 	<ul style="list-style-type: none"> Υπέρ της επέκτασης των ΣΣΕ, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου κατά της επέκτασης των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων και όσων προκύπτουν από

	<p>εξαιρετικά μεγάλου πλήθους επιχειρήσεων που πασχίζουν να προσαρμοστούν στα δεδομένα της κρίσης.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ακόμη πιο προβληματική είναι η επέκταση των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ οι οποίες καλύπτουν εργαζόμενους σε τελείως ανόμοιες μεταξύ τους επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις με πολύ διαφορετική οικονομική κατάσταση. 			<p>Διαιτητικές αποφάσεις που προκλήθηκαν από μονομερή προσφυγή.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Υπέρ της επαναφοράς σε ισχύ της ρύθμισης που προβλέπει τη δυνατότητα επέκτασης της ισχύος των ΣΣΕ, καθώς μέσω αυτής προστατεύεται ο υγιής ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων.
<p>Αποκλίσεις από κλαδικές συμβάσεις</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Επιχειρησιακή επιλογή σύμφωνα με τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης 	<ul style="list-style-type: none"> • Να δοθεί η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που έχουν σοβαρό οικονομικό πρόβλημα να αποκλίνουν οι όροι της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης των όρων της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Στόχος να διατηρηθεί η λειτουργία της επιχείρησης και οι θέσεις εργασίας. • Να τεθούν οι προς πλήρωση προϋποθέσεις (πχ. δυσμενή οικονομική κατάσταση) ώστε να γίνει μια τέτοια ρύθμιση, καθώς και να προσδιορίζεται η χρονική διάρκεια της ρύθμισης. Παράλληλα, να αποτραπεί η καταστρατήγηση που θα δημιουργήσει, πρόβλημα άνισων όρων ανταγωνισμού μεταξύ ομοειδών επιχειρήσεων. • Σχετικά με την ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, θα πρέπει σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση να δοθεί η δυνατότητα και σε μικρές επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις και απασχολούν 50 τουλάχιστον εργαζόμενους, να καταρτίζουν συμφωνίες απόκλισης. • Πλέον αυτών, πρέπει να συσταθεί όργανο ελέγχου ύπαρξης των σχετικών προϋποθέσεων το οποίο και θα ελέγχει και θα επικυρώνει τη συμφωνία παρέκκλισης. Το όργανο αυτό θα πρέπει να λειτουργεί στα πλαίσια και υπό την εποπτεία του ΣΕΠΕ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Όχι για τον κλάδο του εμπορίου. • Για την αρχή της εύνοιας της Συλλογικής Σύμβασης, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου να μη μπορούν να αποκλίνουν επί τα χείρω των εθνικών/κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, εκτός κι αν οι κοινωνικοί εταίροι προβλέπουν ρήτρες για συγκεκριμένα ζητήματα, που θα επιτρέπουν προσωρινές αποκλίσεις σε περιπτώσεις επειγουσών οικονομικών /χρηματοοικονομικών αναγκών των επιχειρήσεων. Τέτοιες αποκλίσεις μπορεί να είναι οι περιπτώσεις μισθολογικής ευελιξίας στο μικρό επίπεδο, ειδικά για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ο ΣΕΤΕ υποστηρίζει την ανάγκη επανακαθορισμού των αμοιβών σε ένα νέο ανταγωνιστικό πλαίσιο για την οικονομία που χρειάζεται η χώρα μας. Ειδικά για τον τουριστικό τομέα, όπου παρατηρούνται κατά περίπτωση σημαντικές αποκλίσεις στις κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές/τοπικές συμβάσεις σε σχέση με την ΕΓΣΣΕ, προτείνεται η επανεξέταση των κλαδικών συμβάσεων (και όχι της ΕΓΣΣΕ) και η προσαρμογή στα νέα δεδομένα.

Για τα ζητήματα **προστασίας της εργασίας** που περιλαμβάνουν τα μέτρα διευκολύνσεων των απολύσεων, το καθεστώς ομαδικών απολύσεων, την αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία, τα δικαιώματα των εργαζομένων σε καθεστώς υπεργολαβίας και συμβάσεων έργου, οι θέσεις των τεσσάρων Οργανώσεων έχουν ως εξής. Ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ δηλώνουν ικανοποιημένοι με τις διατάξεις των νομοθεσιών του Μνημονίου που αφορούν τόσο στις **απολύσεις** όσο και στις **ομαδικές απολύσεις**. Η ΓΣΕΒΕΕ επιθυμούσε ορισμένες βελτιώσεις σχετικά με το διάστημα προειδοποίησης και τασσόταν εμφανώς υπέρ των εργαζομένων, αφού ζητούσε επιμήκυνση των ελάχιστων χρονικών περιθωρίων έγγραφης προμήνυσης, καθώς και τη μη μείωση άνω του 10% του συνολικού ποσού αποζημίωσης που θα έπαιρναν οι απολυμένοι σε σχέση με προγενέστερα του Μνημονίου. Για τις ομαδικές απολύσεις απέφευγε να πάρει θέση διότι αυτές αφορούσαν ένα απειροελάχιστο αριθμό επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Αντίθετα, η ΕΣΕΕ υποστήριζε την αναλογικότητα των έγγραφων προειδοποιήσεων γεγονός που μάλλον δε θα ευνοούσε τους εργαζόμενους διότι όλες οι επιχειρήσεις θα επέλεγαν το δυνατότερο μικρό διάστημα προειδοποίησης που θα συνοδευόταν με το μικρότερο δυνατό ποσό αποζημίωσης. Ενώ και για τις ομαδικές απολύσεις δήλωνε πως από τη στιγμή που δεν αφορούσε στα μέλη της, δεν ήταν αντίθετη με το διπλασιασμό του ποσοστού των εργαζομένων που θα μπορούσαν να απολυθούν συλλογικά. Τέλος, όλες οι οργανώσεις τάχθηκαν ενάντια του νομοσχεδίου της κυβέρνησης των ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ που προσπάθησαν να εισαγάγουν τον **βάσιμο λόγο απόλυσης**, παρά την ταυτόχρονη ύπαρξη αποζημίωσης απόλυσης.

Επίσης, όλες οι Οργανώσεις τάχθηκαν σθεναρά εναντίων του άρθρου 9 του Ν 4554/18 περί **εργολαβιών/υπεργολαβιών** που αφορούσε σε μία έκφανση προστασίας των εργαζομένων που δουλεύουν με το σχετικό καθεστώς. Σταθερά όμως, υποστήριζαν από κοινού διάφορες πρωτοβουλίες και δράσεις ενάντια στις πρακτικές **αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας**. Τέλος, η ΓΣΕΒΕΕ είχε ταχθεί υπέρ του διπλασιασμού, από τρεις σε έξι μήνες, του χρονικού ορίου παραγωγής τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας στις συμβάσεις έργου.

Ο πίνακας 43 αποτυπώνει αναλυτικότερα τις θέσεις των τεσσάρων Οργανώσεων για επιμέρους ζητήματα της προστασίας της εργασίας.

Πίνακας 43: Συγκριτική αποτύπωση των θέσεων των εργοδοτικών οργανώσεων για τα ζητήματα που αφορούν στην προστασία της εργασίας

Προστασία της εργασίας	ΣΕΒ	ΓΣΕΒΕΕ	ΕΣΣΕ	ΣΕΤΕ
Απόλυση	<ul style="list-style-type: none"> Είναι ικανοποιημένος με το σύνολο της Νομοθεσίας όπως προέκυψε από τις αλλαγές των μνημονίων. 	<ul style="list-style-type: none"> Για το ύψος και τον τρόπο καταβολής αποζημίωσης, τα κατά περίπτωση ελάχιστα χρονικά όρια της έγγραφης προειδοποίησης είναι μικρά. Επιμήκυνση των εκάστοτε ορίων, ώστε να ξεκινούν από τους 3 ή 4 μήνες για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από 2 μήνες έως 10 χρόνια. Με τον τρόπο αυτό θα διασφαλιστεί η μη καταστρατήγηση της ουσίας των σχετικών διατάξεων. Σχετικά με τον καθορισμό του ύψους και του τρόπου καταβολής της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δεν πρέπει να υπάρξουν σημαντικές αλλαγές στον τομέα αυτό. Πιο συγκεκριμένα, η ΓΣΕΒΕΕ προτείνει η αποζημίωση να μπορεί να καταβάλλεται τμηματικά σε 4 έως 12 μηνιαίες δόσεις ανάλογα με το ύψος αυτής. Να μην αλλάξει η σχέση των ποσών αποζημίωσης μεταξύ εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων. Εάν παρόλα αυτά, υπάρχει δέσμευση για αλλαγές, να μην επέλθει μείωση στο ποσό αποζημίωσης των υπαλλήλων, πέραν του 10% επί του συνολικού ποσού αποζημίωσης. Σε σχέση με το χρόνο προμήνυσης, μπορεί να υπάρχει εκλογίκευση, με τη μείωση του χρόνου προμήνυσης, έτσι ώστε να καταστεί λειτουργική η σχετική ρύθμιση. 	<ul style="list-style-type: none"> Αποζημίωση ανάλογα του χρόνου προειδοποίησης πχ 3 μήνες προειδοποίησης 3 μισθοί, 6 μήνες προειδοποίησης 6 μισθοί κοκ. 	

Βάσιμος Λόγος Απόλυσης	• Εναντίον	• Εναντίον	• Εναντίον	• Εναντίον
Ομαδικές απολύσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Συνιστούν έσχατη δυνατότητα στις επιχειρήσεις για προσαρμογή στις οικονομικές αντιξοότητες και έτσι προστατεύεται η απασχόληση των πολλών • Δεν χρειάζονται περαιτέρω ρυθμίσεις 	<ul style="list-style-type: none"> • Το ζήτημα αυτό δεν αφορά την ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 άτομα αποτελούν το 0,15% επί του συνόλου των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου δεν αφορά την ΓΣΕΒΕΕ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Δεν αφορά άμεσα την ΕΣΣΕ και επομένως δεν είναι αντίθετη στην αύξηση του ορίου από 5% σε 10%. • Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων σε περίπτωση αναδιάρθρωσης ή/και σε περιόδους συγχωνεύσεων και εξαγορών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Το υφιστάμενο καθεστώς προστασίας σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις που διαμορφώθηκε την περίοδο της κρίσης ισορροπεί αποτελεσματικά τις κοινωνικές ανάγκες με τις προκλήσεις βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των τουριστικών επιχειρήσεων.
Αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία	<ul style="list-style-type: none"> • Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και παροχή κινήτρων στις νομοταγείς επιχειρήσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η αδήλωτη επιχειρηματικότητα μεταξύ άλλων ενισχύεται από το γεγονός ότι οι έλεγχοι πραγματοποιούνται κατά συντριπτικό ποσοστό σε επιχειρήσεις που είναι εύκολα προσβάσιμες στους ελεγκτικούς μηχανισμούς. • Να υπάρξει επέκταση του εργόσημου και σε άλλου κλάδους, καθώς μπορεί να αποτελέσει έναν εναλλακτικό τρόπο ασφάλισης για κλάδους με αυξημένο ποσοστό περιστασιακής απασχόλησης, όπως για παράδειγμα ο κλάδος της εστίασης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Έμπρακτη στήριξη στην προσπάθεια καταπολέμησης της Αδήλωτης Εργασίας, μέσω της συνεχούς συνεργασίας με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) και της αξιοποίησης όλων των διαθέσιμων εργαλείων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση του μη μισθολογικού κόστους σε συνδυασμό με την εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, της ηλεκτρονικής κάρτας παρακολούθησης εργασίας και την πληρωμή της μισθοδοσίας και των ασφαλιστικών εισφορών μέσω τραπέζης με σκοπό την πάταξη της εισφοροδιαφυγής
Εργαζόμενοι σε καθεστώς Υπεργολαβιών	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεση ανάκληση του άρθρου 9 του Ν 4554/18 περί εργολαβιών / υπεργολαβιών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεση ανάκληση του άρθρου 9 του Ν 4554/18 περί εργολαβιών / υπεργολαβιών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεση ανάκληση του άρθρου 9 του Ν 4554/18 περί εργολαβιών / υπεργολαβιών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Άμεση ανάκληση του άρθρου 9 του Ν 4554/18 περί εργολαβιών / υπεργολαβιών.
Ανανέωση συμβάσεων έργου		<ul style="list-style-type: none"> • Το χρονικό διάστημα των 3 μηνών για την παραγωγή τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας στις συμβάσεις έργου θεωρείται μικρό και προτείνεται να επεκταθεί στους 6 μήνες 		

IV. Μέλλον της εργασίας

Όσον αφορά τις θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων για τα ζητήματα του **μέλλοντος της εργασίας** που συνδέονται με τον κοινωνικό διάλογο, την επαγγελματική εκπαίδευση, τις δεξιότητες, το ανθρώπινο δυναμικό καθώς και τις ευέλικτες και νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας παρατηρούνται τα εξής.

Ο ΣΕΒ έχει δώσει μεγαλύτερη σημασία στα ζητήματα αυτά και σε γενικές γραμμές υπάρχουν κάποια πεδία, όπως η επαγγελματική κατάρτιση και οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού τα οποία προτάσσει στην ατζέντα του δημοσίου και του κοινωνικού διαλόγου μέσω πρωτοβουλιών και μελετών τεκμηρίωσης. Στο **αφήγημα του ΣΕΒ για το μέλλον της εργασίας**, η διεθνής ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και η ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας και των επιχειρήσεων έχουν κεντρικό ρόλο. Συνδέει την **εξωστρέφεια** και την **καινοτομία** με ανθρώπινο δυναμικό **υψηλών δεξιοτήτων** το οποίο μεταξύ άλλων συμβάλλει στην **προσέλκυση επενδύσεων υψηλής τεχνολογίας**⁵¹². Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται σε **κρίσιμες ψηφιακές, οριζόντιες και «πράσινες» δεξιότητες**⁵¹³. Ενώ έχει την πεποίθηση ότι τα ζητήματα αυτά πρέπει να αποκτήσουν κεντρική θέση στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου ο οποίος περιορίζεται στα μισθολογικά. Επίσης, κατά την περίοδο της κρίσης επένδυσε στην προσπάθεια του να πείσει τους κοινωνικούς του συνομιλητές να συμφωνήσουν σχετικές διατάξεις στην ΕΓΣΣΕ του [2018](#).

Τέλος, η ευελιξία στην εργασιακές σχέσεις είναι σημαντική και συνιστά το πρώτο βήμα στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας η οποία θα πρέπει να συνδέσει τις **αμοιβές με την παραγωγικότητα της εργασίας**. Η ΓΣΕΒΕΕ, αντιλαμβάνεται το μέλλον της εργασίας με **αβεβαιότητα** και επικεντρώνεται σε **κοινωνικές διαστάσεις προστασίας** των επαγγελματιών, όπως οι μεγαλύτεροι σε

⁵¹² Συνέδριο ΣΕΒ [«Reinventing Greece through Investments in Innovation»](#) 1/12/2021 και Special Report ΣΕΒ, [Η Ελλάδα επιστρέφει μέσα από την Καινοτομία](#), 29/11/2021.

⁵¹³ Ενδεικτικά Special Reports ΣΕΒ "Το Μέλλον της Εργασίας": [Εκπαίδευση εργαζομένων για την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων: Μονόδρομος στην εποχή της 4ης βιομηχανικής επανάστασης](#) 2/12/2019,

[Ποιες είναι οι ψηφιακές δεξιότητες και πώς συνδέονται με τα επαγγέλματα;](#) 11/5/2020, [Επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων ανθρώπινου δυναμικού: Οι προκλήσεις για την ενίσχυση των εργαζομένων και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων](#) 12/10/2020,

[Πράσινη οικονομία και απασχόληση: προκλήσεις και προτάσεις για δίκαιη μετάβαση](#) 19/7/2021,

ηλικία και οι άνεργοι. Η ΕΣΕΕ αντίστοιχα, μιλάει κυρίως για ζητήματα που αφορούν τον εμπορικό κόσμο και την κατανάλωση. Ενώ για τους εργοδότες του εμπορίου, οι **ευέλικτες μορφές εργασίας** δεν είναι απαραίτητα αρνητικές, σε αντίθεση με τη ΓΣΕΒΕΕ που θεωρεί πως δεν ευνοούν τον ανταγωνισμό των μελών τους με τις μεγάλες και πολυεθνικές επιχειρήσεις. Ο ΣΕΤΕ, αν και αναβαθμίστηκε σε εθνικό κοινωνικό εταίρο μέσα στην κρίση, κατάφερε να δομήσει το δικό του αφήγημα για τις προκλήσεις του τουριστικού τομέα και των μελών του το οποίο βασίζεται στην **ευελιξία** και στην **επαγγελματική εκπαίδευση** με πιστοποίηση διεθνών προτύπων. Δίνει βαρύτητα στα ζητήματα **εποχικότητας** και την **τοπική** διάσταση και προσπαθεί να επηρεάσει τους συνδικαλιστικούς του εταίρους προς τη σχετική προσαρμογή της ατζέντας του κοινωνικού διαλόγου που τον αφορά.

Ο πίνακας 44 αποτυπώνει τα κύρια σημεία των θέσεων των τεσσάρων Οργανώσεων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που συνδέονται με το μέλλον της εργασίας.

Πίνακας 44: Συγκριτική αποτύπωση της ατζέντας των εργοδοτικών οργανώσεων για το μέλλον της αγοράς εργασίας

Αγορά εργασίας	ΣΕΒ	ΓΣΕΒΕΕ	ΕΣΕΕ	ΣΕΤΕ
Κοινωνικός διάλογος	<ul style="list-style-type: none"> • Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να ξεφύγει γύρω από τα στενά μισθολογικά όρια και να συμπεριλάβει τις διάφορες νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις. • Δημιουργία ενός συγκροτημένου συστήματος διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας που είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου. • Η διεθνής ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων πρέπει να βασίζεται στην καινοτομία και την γνώση, ώστε να ανταγωνίζονται στο επίπεδο της ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών, και όχι στο επίπεδο των τιμών. Η επιλογή αυτή είναι κρίσιμη γιατί σημαίνει ότι δεν προτάσσεται ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα οι χαμηλότερες αμοιβές των μισθωτών – αντίθετα επιδιώκεται να μεγιστοποιηθεί η προστιθέμενη αξία μέσα από τις δεξιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας. 	<ul style="list-style-type: none"> • Επί της αρχής πρέπει να επανέλθουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά το αποτέλεσμα τους πρέπει να καθοριστεί από τα ίδια τα μέρη που συμμετέχουν και όχι μονομερώς από το κράτος. 	<ul style="list-style-type: none"> • Στο νέο πεδίο της εξόδου από τα μνημόνια σημαντικά ζητήματα παραμένουν από την εποχή της κρίσης που δεν λύθηκαν το φορολογικό, ασφαλιστικό, χρηματοδότηση ΜμΕ, αύξηση των μισθών (η κατανάλωση είναι σημαντική). 	<ul style="list-style-type: none"> • Οι κοινωνικοί εταίροι και το κράτος οφείλουν να συμβάλλουν ουσιαστικά προς τη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, συνάπτοντας ένα κοινωνικό συμβόλαιο. Είναι αναγκαίο να διασφαλίζεται ότι κατά τους μήνες της υψηλής τουριστικής περιόδου, θα υπάρχει εργασιακή ειρήνη. • Συμφωνίες ανάλογου περιεχομένου μπορεί να υπογραφούν και σε τοπικό επίπεδο ανάμεσα στις τοπικές συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις και τους τοπικούς φορείς, λόγω δε ακριβώς του περιορισμένου πεδίου ισχύος τους θα μπορούν και πιο εύκολα να προσαρμοστούν στις ιδιαιτερότητες της κάθε περιοχής.

<p>Επαγγελματική εκπαίδευση και δεξιότητες</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ολοκλήρωση και ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας: Εντοπισμός των κρίσιμων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων για την ανάπτυξη των Τομέων προτεραιότητας της Ελληνικής Οικονομίας καθώς και ο εντοπισμός των αναγκών για κρίσιμες ψηφιακές, οριζόντιες και «πράσινες» δεξιότητες. Ουσιαστική και ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια λειτουργία του Συστήματος. • Δημιουργία Τομεακών Σχεδίων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σε κρίσιμους Τομείς της Ελληνικής οικονομίας, που να περιλαμβάνουν τη διάγνωση αναγκών, τον εντοπισμό κρίσιμων επαγγελμάτων, την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, την προώθηση της συνεργασίας με εκπαιδευτικούς φορείς για την ικανοποίηση των αναγκών των επιχειρήσεων, τη συμβουλευτική υποστήριξη για τη διαμόρφωση πολιτικής κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού, την εκπόνηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων κλπ. 			<ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση της τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ως κρίσιμο παράγοντα για την επίτευξη των εθνικών στόχων του τουριστικού τομέα. • Αναβάθμιση της εκπαίδευσης με βάση διεθνή πρότυπα και μαθητεία ποιότητας, που θα δημιουργεί ευκαιρίες εμπειριών και απασχόλησης στους νέους. • Επαγγελματική κατάρτιση σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, πρακτική άσκηση και μαθητεία με βάση πρότυπα ποιότητας και προγράμματα εκπαίδευσης που οδηγούν σε διεθνώς αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα. • Ενίσχυση της μαθητείας με ποσότωση έως το 17% του συνόλου των εργαζομένων και μέχρι 40 μαθητές. Ενίσχυση του ελέγχου εφαρμογής και όχι θεσμοθέτηση περιορισμών.
<p>Ανθρώπινο δυναμικό</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Η στρατηγική υποστήριξης εξαγωγών υψηλής προστιθέμενης αξίας είναι ευθέως συνδεδεμένη με την παιδεία, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις δεξιότητες. • Στρατηγικός προσανατολισμός των προγραμμάτων σπουδών όλων των επιπέδων των Συστημάτων Τυπικής και 	<ul style="list-style-type: none"> • Οι αλλαγές θα πρέπει να συνοδεύονται από ένα ολοκληρωμένο και ρεαλιστικό σχέδιο για να υπάρχει ένα ουσιαστικό Δίκτυο Ασφαλείας για τους Ανεργούς, τους Νέους που “μάχονται” για μια θέση εργασίας και τους άνω των 55 χρονών που κινδυνεύουν να χάσουν την δουλειά τους 	<ul style="list-style-type: none"> • Δεν είναι δυνατόν με κάθε τεχνολογική επανάσταση να γίνεται επαναπροσέγγιση των εργασιακών και των κοινωνικών ζητημάτων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη και εδραίωση ενός εθνικού συστήματος για την έγκαιρη και αξιόπιστη διάγνωση των ελλείψεων και αναγκών σε δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα, με ενεργό συμμετοχή του ΣΕΤΕ για τον τουριστικό τομέα.

Μη Τυπικής Εκπαίδευσης στην προσφορά οριζόντιων γνώσεων και δεξιοτήτων καθώς και των ψηφιακών γνώσεων, που **αυξάνουν την κινητικότητα** του ανθρώπινου δυναμικού και **διευρύνουν την απασχολησιμότητά** του (επιχειρηματικότητα, κριτική σκέψη, επίλυση προβλημάτων, ανάληψη πρωτοβουλίας, ομαδική εργασία, ομαδική εργασία, ξένες γλώσσες κλπ).

- **Προτεραιότητά** στην προώθηση εκπαίδευσης και κατάρτισης για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων συναφών με τις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά (**STEM**).

και τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Εργαζόμενους και αυτοαπασχολούμενους.

- Εξασφάλιση επαρκούς, αξιόπιστης και έγκαιρης πληροφόρησης για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας, ώστε να γίνονται σωστές διαγνώσεις για το οξυμένο φαινόμενο της ανεργίας και να διορθώνονται αντιστοίχως οι πολιτικές.
- Συστηματική και μεθοδική διερεύνηση των **ειδικών αναγκών για δεξιότητες σε τοπικό και κλαδικό** επίπεδο ώστε να συλλέγονται πληροφορίες, οι οποίες πρέπει να μεταφερθούν έγκαιρα στο εκπαιδευτικό σύστημα για να καλύψουν κατά το δυνατόν τα κενά δεξιοτήτων, όσο μικρά και εάν είναι αυτά.
- Διάκριση των επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης ανάλογα με το αν η επιχείρηση είναι σε φθίνοντα ή αύξοντα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Για παράδειγμα αν μια επιχείρηση βρίσκεται σε φθίνοντα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας είναι πιο χρήσιμο να επιδοτείται η διατήρηση θέσεων απασχόλησης παρά η δημιουργία μιας νέας θέσης.

- Στρατηγικός σχεδιασμός και αποτελεσματική εφαρμογή ολοκληρωμένων σχεδίων ανάπτυξης και προσαρμογής των ανθρωπίνων πόρων με τη δημιουργία **συστημάτων παρακολούθησης των μεταβολών στις αγορές**, στους κλάδους, τις τοπικές οικονομίες και τα επαγγέλματα, έγκαιρης διάγνωσης των τρεχουσών ανεπαρειών και συστηματικής πρόγνωσης των μελλοντικών ελλείψεων σε δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα.
- Η σχετική πληροφόρηση απαιτείται να διοχετεύεται και να τροφοδοτεί έναν σύγχρονο μηχανισμό ανάπτυξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, με τη **σύμπραξη** αναγνωρισμένων φορέων **του ιδιωτικού τομέα** σε **εθνικό** και **διεθνές** επίπεδο.
- Στρατηγικός στόχος στο πεδίο των ανθρωπίνων πόρων είναι οι εργαζόμενοι και επαγγελματίες των κλάδων να αποκτήσουν **πιστοποίηση προσόντων** με **βάση διεθνή πρότυπα** και προδιαγραφές.
- Η Πολιτεία πρέπει να επενδύσει στην προσπάθεια δημιουργίας «**τουριστικής συνείδησης**» ιδιαίτερα στις **πρώτες βαθμίδες της τυπικής εκπαίδευσης** με την αξιοποίηση των σύγχρονων τεχνολογιών και διαδικτυακών εργαλείων

Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας - ευέλικτη εργασία

- Η ευελιξία στην αγορά εργασίας διασφαλίζει ότι αυξήσεις μισθών θα δίνονται όταν θα μπορεί η επιχείρηση να τις καλύψει από αυξήσεις στην παραγωγικότητα (π.χ. μέσω μίας αποκεντρωμένης διαδικασίας μη διοικητικού καθορισμού της αμοιβής εργασίας), που είναι και το πρώτο βήμα στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και που χωρίς αυτή δεν νοείται αλλαγή του αναπτυξιακού προτύπου το οποίο για δεκαετίες βασιζόταν στην πληρωμή αμοιβής που δεν συνδέεται με την παραγωγικότητα.
- Οι ευέλικτες μορφές εργασίας για να διευκολύνουν την είσοδο ανέργων στην αγορά εργασίας και να περιορίσουν την αδήλωτη απασχόληση, δηλαδή για να προωθηθεί η ευελιξία στην αγορά εργασίας με ασφάλεια (flexicurity) σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές πολιτικές, προϋποτίθεται διοικητική απλοποίηση, εξορθολογισμός της φορολογίας, άρση των αντικινήτρων στο ασφαλιστικό σύστημα, προώθηση και ενθάρρυνση του κρίσιμου ρόλου των κοινωνικών εταιριών που επιτελείται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και σωστή λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών.
- Η προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με μοναδικό γνώμονα τη μείωση του κόστους εργασίας οδηγεί στη συνολική υποβάθμιση των θέσεων απασχόλησης και στην ένταση της αδήλωτης εργασίας.
- Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησής μπορούν να βοηθήσουν ως ανάχωμα στην ανεργία και στην ανασφάλεια.
- Η μερική απασχόληση προωθεί την απασχόληση στη χώρα στη δύσκολη συγκυρία. Απαντάει στην αγωνία της διατήρησης θέσεων εργασίας και στο φόβο της ανεργίας, αν και δεν είναι η πρώτη επιλογή των εμπόρων.
- Σε περιπτώσεις προσωρινής οικονομικής δυσχέρειας, η εργασία μειωμένου ωραρίου θα μπορούσε να αποτρέψει τις ομαδικές απολύσεις και θα έπρεπε να ήταν ευέλικτη βάση των υπαρχουσών αναγκών της επιχείρησης.
- Ο εργαζόμενος θα μπορούσε να λάμβανε επίδομα ανεργίας από το δημόσιο ή το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης για τις ώρες που δεν θα μπορούσε να εργαστεί, ενώ στη συνέχεια και μετά την πάροδο της κρίσης, ο εργοδότης θα μπορούσε να προχωρούσε στην επανέναρξη της πλήρους δραστηριότητάς του με τη βοήθεια του δικού του έμπειρου εργατικού δυναμικού.
- Η ολοένα αυξανόμενη ευελιξία της τουριστικής ζήτησης επιβάλλει ανάλογη προσαρμογή από τη μεριά της προσφοράς, η οποία εστιάζεται στην **επέκταση** και **ενίσχυση** των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον τουρισμό, ιδιαίτερα στην **εποχική** εργασία.

4.2.4. Άλλες διαπιστώσεις από την έρευνα πεδίου: συνεντεύξεις ημιδομημένου ερωτηματολογίου και βιωματική εμπειρία

Η έρευνα πεδίου της διατριβής, πέραν των συνεντεύξεων ημιδομημένου ερωτηματολογίου (βλ. [Σύνοψη της "Έρευνας Πεδίου"](#)) περιλάμβανε και την παρακολούθηση πληθώρας εκδηλώσεων και επιστημονικών ημερίδων που οργανώνουν οι κοινωνικοί εταίροι. Από τα τέλη του 2016 και εντεύθεν, ο συγγραφέας είχε την ευκαιρία να απασχολείται ως στέλεχος στο επιστημονικό Ινστιτούτο του ΣΕΒ, στη [ΣΤΕΓΗ](#) της Ελληνικής Βιομηχανίας, η οποία από το 2018 συγχωνεύτηκε υπηρεσιακά με τον Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας της κεντρικής Υπηρεσίας του ΣΕΒ. Έκτοτε, υπήρξε η δυνατότητα να παρακολουθηθούν συστηματικότερα οι σχετικές εκδηλώσεις, όπως είναι οι ετήσιες Γενικές Συνελεύσεις ή να υπάρξουν και ανεπίσημες συζητήσεις (προγραμματισμένες ή μη) με συναδέλφους και στελέχη των άλλων εξεταζόμενων οργανώσεων, οι οποίες δεν καταγράφονται στις επίσημες συνεντεύξεις της διατριβής που αφορούν ανώτατα στελέχη των διοικήσεων τους. Οι εν λόγω συζητήσεις, επειδή ήταν αποσπασματικές και διασπαρμένες σε όλον τον χρόνο της διατριβής, είναι δύσκολο να ανακληθούν και να αποτυπωθούν με λεπτομέρεια, ο αντίκτυπός τους όμως ήταν σημαντικός για τη διαμόρφωση σχετικών εντυπώσεων και μίας ευρύτερης αντίληψης των ζητημάτων που επηρεάζουν τις οργανώσεις.

Ο συνδυασμός επομένως των **συνεντεύξεων** και της **βιωματικής εμπειρίας** ήταν η πηγή επιμέρους διαπιστώσεων που έχουν ενταχθεί σε διάφορα σημεία της διατριβής χωρίς να αναφέρονται απαραίτητα ξεχωριστά. Αμέσως παρακάτω αναφέρονται ορισμένες άλλες σχετικές διαπιστώσεις που είναι άξιες αναφοράς και συμβάλλουν συμπληρώνοντας τα στοιχεία που έχουν παρατεθεί μέχρι στιγμής για τις μελετώμενες οργανώσεις.

Σε γενικές γραμμές δε διαφάνηκε ότι οι επικεφαλής των εργοδοτικών οργανώσεων πιστεύουν πως έχει επέλθει **ωριμότητα στο σύστημα και στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου**. Παρά το γεγονός ότι αναγνωρίζεται τα τελευταία χρόνια μία μικρή πρόοδος υπάρχει μία αίσθηση απογοήτευσης από τις διαδικασίες και τα αποτελέσματά του. Η δυσανασχέτηση για το πολιτικό σύστημα που δεν έχει

καταφέρει να βρει ακόμη τη λύση χωρίς δυσανάλογο κοινωνικό κόστος για μία σίγουρη έξοδο από την κρίση, και όχι μόνο από τα μνημόνια, είναι μεγάλη. Το κράτος αντιμετωπίζει διαχρονικά τον κοινωνικό διάλογο χωρίς συνέχεια και συνέπεια στα ζητήματα των πολιτικών της αγοράς εργασίας και εν τέλει το ίδιο δεν σέβεται τους κοινωνικούς του εταίρους και συνομιλητές.

Όμως, υπάρχει μεγάλο μερίδιο ευθύνης και στους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους που δεν κατάφεραν να συνεργαστούν παραγωγικά για ένα εφαρμόσιμο εθνικό σχέδιο δράσης. Η **συνεργασία** αφορά τόσο το μεταξύ τους επίπεδο όσο και αυτήν που σχετίζεται με τους θεσμούς. Ιδιαίτερα η τελευταία, δεν υπήρξε έγκαιρα στην αρχή της κρίσης εξαιτίας της άρνησης των ίδιων των οργανώσεων (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ). Από την κοινή επιστολή της 3/2/2012 που απεστάλη στον Πρωθυπουργό Λ. Παπαδήμο, μέχρι και σήμερα δεν έχει καταστεί δυνατό να υπάρξει νέα συναίνεση γύρω από τα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, γεγονός που συνιστά τεράστιο πρόβλημα για το μέλλον.

Πάντως, εν απουσία στέρεων κρατικών πρωτοβουλιών, το μόνο πρόγραμμα που διαχειρίστηκαν οι κοινωνικοί εταίροι (πέραν των συναντήσεων κορυφής ή της ΕΓΣΕΕ) κατά τη διάρκεια της κρίσης ήταν για την Αδήλωτη Εργασία. Σε αυτό ενασχολήθηκαν δυναμικά γιατί τους αφορούσε όλους οριζόντια και είχε εν τέλει στοιχεία στρατηγικής για την εθνική πολιτική απασχόλησης. Τα **Επιστημονικά Ινστιτούτα** των Οργανώσεων έχουν συμβάλλει τα μέγιστα στην εξέλιξη τους και τα προγράμματα θεσμικής ενδυνάμωσης των κοινωνικών εταίρων έχουν αφήσει, άμεσα και έμμεσα, σημαντικά θετικό αποτύπωμα στον κοινωνικό διάλογο. Έχουν παράξει επιστημονική τεκμηρίωση που τον έχει υποστηρίξει πολλαπλώς.

Εν τούτοις, η **πολιτική-παραταξιακή** παράμετρος στις οργανώσεις των μικρομεσαίων δεν υπάρχει μόνο στη διοίκηση. Βρίσκεται και στα Ινστιτούτα τους, γεγονός που τις εμποδίζει να αναπτύξουν ολοκληρωμένη στρατηγική. Η επιστημονική τους ικανότητα επηρεάζει και την τελική διαμόρφωση των θέσεων της Διοίκησης. Επίσης, δεν είναι σαφές ότι οι οργανώσεις γνωρίζουν με σαφήνεια τα ακριβή σημεία διαφωνιών και συμφωνιών που έχουν μεταξύ τους για το σύνολο των ζητημάτων που διαχειρίζονται (από κοινού) σε επίπεδο κοινωνικού διαλόγου. Ακόμη υπάρχει

δυσκολία στις οργανώσεις, πλην του ΣΕΒ, να συνδέσουν με τις θέσεις πολιτικής τους το πώς τις αφορά το μέλλον της εργασίας.

Όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι αυτοματισμοί του μηχανισμού διαιτησίας στις μισθολογικές αυξήσεις επηρέασαν αρνητικά τον κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο κλάδων και επιχειρήσεων. Οι οργανώσεις των οποίων τα μέλη «πληρώνουν κλαδικό μισθό» έχουν υπάρξει αρκετά πιο γενναιόδωρες στην αύξηση του κατώτατου μισθού.

Σχετικά με άλλα ζητήματα που αφορούν τη **συμμετοχή** των επιχειρήσεων στις οργανώσεις τους, η επέκταση και διεύρυνση των μελών του ΣΕΒ δεν συνδέεται με την εκπροσώπησή τους στην αγορά εργασίας αλλά στις αγορές προϊόντων. Στη ΓΣΕΒΕΕ το πρόβλημα της απειλής αποχώρησης προκλήθηκε με την κατάργηση της επεκτασιμότητας των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στη διάρκεια της κρίσης η οποία δημιούργησε μία τάση φυγής μελών με σκοπό την αποφυγή από τις υποχρεώσεις που τους καταλαμβάνουν από μία κλαδική σύμβαση. Στην ΕΣΕΕ δημιουργήθηκε τεράστιο πρόβλημα με το μέτρο της μέτρησης της ακριβούς αντιπροσωπευτικότητας στον κλάδο για την επέκταση ή μη μίας κλαδικής ΣΣ διότι τα ακριβή στοιχεία των μελών ήταν στη διακριτική ευχέρεια των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργάνων να τα παράσχουν. Για τον ΣΕΤΕ, η τελευταία δεκαετία που συμβαδίζει με την κρίση ταυτίστηκε με την οργανωσιακή του ανάπτυξη και καθιέρωση στον δημόσιο βίο. Η κρίση τον άγγιξε λιγότερο και κατάφερε να «επιπλεύσει» πάνω από τα κύματα της.

Έτερη διαπίστωση που σχετίζεται με την **οργάνωση** και **αποτελεσματικότητα** των μελετώμενων οργανώσεων είναι, ο εξαιρετικά επωφελής ρόλος των κοινωνικών δικτύων στην επίτευξη ταχύτερης και πληρέστερης επιστημονικής τεκμηρίωσης μέσω της ανάγκης για τάχιση παραγωγή θέσεων πολιτικής και δημόσιες τοποθετήσεις. Επιπλέον, για τον ΣΕΒ, ισχύει ότι προχώρησε σε σημαντικές αλλαγές τόσο στη διοίκηση και οργάνωση της Υπηρεσίας του, όσο και στη διακυβέρνησή του με την ενίσχυση της συμμετοχής των περιφερειακών βιομηχανικών συνδέσμων στο ΔΣ και των startups στο Γενικό συμβούλιο του Συνδέσμου με ποσόστωση. Υποστήριξε τη στρατηγική του να εκφράζει την επιχειρηματικότητα εν συνόλω α) με διεύρυνση των κλάδων από τους οποίους αντλεί τα μέλη του και β) του μεγέθους των μελών στα

οποία απευθύνεται. Όσον αφορά την επιμέρους στρατηγική του στις εργασιακές σχέσεις και στον κοινωνικό διάλογο υπηρέτησε τους στόχους του με ενδυνάμωση του Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας της κεντρικής του Υπηρεσίας.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει από μόνο του το γεγονός ότι από τον Απρίλιο του 2021 ο ΣΕΒ καθιέρωσε ειδική προνομιακή συνδρομή για νεοφυείς επιχειρήσεις (startups) που απολαμβάνουν πλήρη δικαιώματα με τα παραδοσιακά μέλη και απολαμβάνουν επιπλέον δωρεάν εξατομικευμένες υπηρεσίες για την ανάπτυξη τους, με συμβολική ετήσια συνδρομή. Η σχετική κοινότητα απαριθμεί μετά από έναν χρόνο πάνω από 80 μέλη, περίπου το 10% των άμεσων μελών του Συνδέσμου και απαντάει εν πολλοίς στις κατηγορίες ότι ο ΣΕΒ δεν νοιάζεται για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις. Εν τούτοις, οι εν λόγω νεοφυείς επιχειρήσεις είναι εντάσεως καινοτομίας και υψηλής τεχνολογίας και έχουν συγκεκριμένες και διαφορετικές εν πολλοίς ανάγκες από τις πολύ μικρές επιχειρήσεις μέλη της ΕΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ. Σε κάθε περίπτωση, ο ΣΕΒ με την επέκταση της συνδρομής τους σε startups, αν και δεν είχε αρχικά τον στόχο του να οργανώσει και να εκπροσωπήσει συλλογικά τη συγκεκριμένη κατηγορία των επιχειρηματιών, το έχει καταφέρει με τους επισπεύδοντες φορείς της καινοτομίας και της νεοφυούς επιχειρηματικότητας, κυρίως το Υπουργείο Ανάπτυξης. Αυτό κατέστη δυνατό διότι οι startups, μεταξύ των άλλων αναγκών τους (πχ. χρηματοδότηση, ανθρώπινο δυναμικό), επηρεάζονται από το ρυθμιστικό τους περιβάλλον διότι πολλές φορές εμπλέκονται με εκφάνσεις οικονομικής δραστηριότητας που είναι στην αιχμή της τεχνολογίας και μπροστά από το ήδη θεσμοθετημένο ρυθμιστικό πλαίσιο (πχ. ψηφιακή οικονομία, βιοτεχνολογία), έτσι συνιστούν τους καλύτερους δυνατούς συμβούλους της πολιτείας για ζητήματα νέων νομοθετήσεων.

4.3 Τα συμπεράσματα της Διατριβής

4.3.1 Τα αποτελέσματα του ελέγχου των ερευνητικών υποθέσεων

Ο έλεγχος των τριών ερευνητικών υποθέσεων βασίστηκε στη σύνθεση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία βασίστηκαν τόσο τα ημιδομημένα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν στην εμπειρική έρευνα, όσο και η έρευνα γραφείου που προσπάθησε να βρει απαντήσεις μέσα από την ελληνική, τη διεθνή βιβλιογραφία καθώς και τη σχετική με τον κοινωνικό διάλογο ειδησιογραφία.

Η κάθε ερευνητική υπόθεση βασίστηκε για τον έλεγχο της σε παρατηρήσεις, ισχυρισμούς ή κάποιο άλλο είδους εύρημα πχ βιβλιογραφικό που συνηγορεί προς τη θετική επιβεβαίωσή της (+) ή προς την αποδυνάμωση/διάψευση της (-). Πιο αναλυτικά, τα εν λόγω ευρήματα αποτυπώνονται στις δύο στήλες των ακόλουθων τριών πινάκων.

Η πρώτη υπόθεση **H1** που εστιάζει στους εσωτερικούς και τους εξωτερικούς παράγοντες επηρεασμού και διαμόρφωσης της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων αποτελείται από δύο σκέλη. Το **πρώτο**, υποθέτει ότι σε καλές περιόδους **οι πιο σημαντικοί παράγοντες βρίσκονται στο εξωτερικό περιβάλλον** των οργανώσεων, υπόθεση που επιβεβαιώνεται από τη μακρά περίοδο θεσμικής ενίσχυσης και προόδου του κοινωνικού διαλόγου και των οργανώσεων, τις δύο δεκαετίες που ακολούθησαν το 1990 και μέχρι την κρίση. Την περίοδο αυτή έλαβαν χώρα οι μεγαλύτερες εθνικές συναινέσεις που έχουμε ζήσει ως χώρα υποστηριζόμενες από την προοπτική που υπόσχονταν η ενιαία ευρωπαϊκή αγορά και νόμισμα, κάτι το οποίο δε θα συνέβαινε εάν και ίδιες οι οργανώσεις δεν ήταν ισχυρές στο εσωτερικό τους. Επίσης, τέθηκαν τα θεμέλια για όλους τους σημαντικούς θεσμούς που κλήθηκαν να υπηρετήσουν συλλογικά προτάγματα όπως η επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και η υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Αν και προέκυψαν στοιχεία ότι στις καλές περιόδους της οικονομικής ανάπτυξης με υψηλούς ρυθμούς, ασκούσαν κριτική στο εσωτερικό του ΣΕΒ σε σχέση με τις μισθολογικές υποχωρήσεις που έκανε ο Σύνδεσμος, σε καμία περίπτωση δεν

μπορούμε να ισχυριστούμε ότι ήταν εντονότερες από διαφωνίες που παρουσιάστηκαν στη συνέχεια την περίοδο της κρίσης στις υπόλοιπες οργανώσεις.

Το **δεύτερο** σκέλος υποθέτει το αντίστοιχο με αντίστροφους όρους, ότι δηλαδή την περίοδο της κρίσης **οι εσωτερικές δυναμικές είναι πιο σημαντικές από τη δυναμική που αναπτύσσεται εξαιτίας γεγονότων ή στοιχείων του εξωτερικού περιβάλλοντος των οργανώσεων**. Πράγματι έως ένα βαθμό αυτό φαίνεται να ισχύει καθότι ιδιαίτερα στην αρχή της κρίσης οι οργανώσεις έδειξαν έντονη εσωστρέφεια και φάνηκε σαν να μη συνειδητοποιούν ή και να αδιαφορούν για τις εξελίξεις του πολιτικού τους περιβάλλοντος αφού απείχαν των συζητήσεων με τη Τρόικα (ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ). Στην αρχή της κρίσης οι οργανώσεις κινδύνευσαν να χάσουν άμεσα μέλη και ιδιαίτερα για τις δύο Συνομοσπονδίες, η βάση των μελών τους, οι Ομοσπονδίες ή τα πρωτοβάθμια όργανα τους, υπήρξε κίνδυνος να πληγούν ανεπανόρθωτα. Η ΕΣΕΕ στην κρίση κινδύνευσε από τη μη επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων και ακόμη και η διατήρηση του επιδόματος γάμου της στοίχησε σε αποχωρήσεις. Επίσης, η ΓΣΕΒΕΕ είχε αντίστοιχα προβλήματα όσον αφορά την εκπροσώπηση των μελών της στην αγορά εργασίας. Ενώ, όσον αφορά την εκπροσώπηση στις αγορές προϊόντων η διασπαστική τάση στο βιομηχανικό κεφάλαιο με την ίδρυση της Ελληνικής Παραγωγής ήταν μερική ένδειξη εσωστρέφειας του κλάδου και προσπάθεια περιχαράκωσης στα στενά ζητήματα του. Η αδιέξοδη κατάσταση των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης ήταν ότι εάν συμφωνούσαν σε υψηλότερους μισθούς θα έχαναν τα μέλη τους, ενώ ήξεραν ότι η αύξηση του εισοδήματος και η καταναλωτική ζήτηση ήταν ο μόνος τρόπος για να σωθούν οι μικρές επιχειρήσεις που εκπροσωπούσαν. Δηλαδή στη σύγκρουση μεταξύ της μακροπρόθεσμης προοπτικής που καλούνται να διαμορφώσουν οι εργοδοτικές οργανώσεις και του βραχυπρόθεσμου οφέλους των μελών τους από τη μείωση των μισθών, φάνηκε να υπερισχύει το δεύτερο συνηγορώντας ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες εντοπίζονται στις εσωτερικές δυναμικές και στους συσχετισμούς των συμφερόντων των μελών που εκπροσωπούν.

Σε αντίθεση, όσον αφορά τους **παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος οι οποίοι υπερισχύουν των εσωτερικών δυναμικών των μελών των οργανώσεων**, το πολιτικό δίλλημα του δημοψηφίσματος του 2015 και υπό τον φόβο των οικονομικών επιπτώσεων από μία πιθανή έξοδο της χώρας από την ΟΝΕ, οι

οργανώσεις και τα συμφέροντα που εκπροσωπούν έδρασαν ενωμένα και με ταυτόσημο βαθμό ομοψυχίας ο οποίος εκπορευόταν και από ομόφωνες αποφάσεις των ΔΣ τους που υποστήριζαν δράσεις σε κορυφαίο επίπεδο. Επίσης, υπάρχουν «έσωθεν» μαρτυρίες ότι στη ΓΣΕΒΕΕ τα παραταξιακά (στοιχείο του εξωτερικού περιβάλλοντος) ήταν τα ζητήματα που προκαλούσαν τις περισσότερες αντιθέσεις και συγκρούσεις συμφερόντων την περίοδο της κρίσης παρά την ύπαρξη προκλήσεων κεφαλαιώδους σημασίας. Τελικά όμως και στον ΣΕΒ η όποια δυναμική απόσχισης του βιομηχανικού κεφαλαίου που φάνηκε να δημιουργείται με την Ελληνική Παραγωγή και με τον ΣΒΒΕ, αντιμετωπίστηκε τελικά από τις ενοποιητικές τάσεις της πλειοψηφίας των Βιομηχανικών Περιφερειακών Συνδέσμων και την παραμονή και ενίσχυση τους στον ΣΕΒ.

Τα παραπάνω γεγονότα και στοιχεία συνηγορούν περισσότερο προς την επιβεβαίωση και των δύο σκελών της υπόθεσης Η1, με την επεξήγηση για τη δεύτερη ότι σε περίοδο κρίσης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής τους εντοπίζονται στις εσωτερικές τους δυναμικές και στους συσχετισμούς των συμφερόντων των μελών που εκπροσωπούν **μέχρι ενός σημείου που δεν συγκρούεται με την ίδια την ύπαρξη ή το μέλλον των οργανώσεων**. Σε σημεία κριτικής καμπής της περιόδου της κρίσης για τις οργανώσεις, όπως η παραμονή στο ευρώ και ο κίνδυνος υποβάθμισης μέσω της νομοθεσίας, στοιχεία του εξωτερικού περιβάλλοντος ενεργοποίησαν αντανακλαστικά αυτοπροστασίας των οργανώσεων και λειτουργήσαν και στις δύο περιπτώσεις ενοποιητικά δημιουργώντας σύμπνοιες τόσο εντός όσο και μεταξύ των οργανώσεων.

Πίνακας 45: Αποτύπωση ευρημάτων ερευνητικής υπόθεσης Η1

Η1

- ❖ **α)** Σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων εντοπίζονται στο εξωτερικό τους περιβάλλον - (επιβεβαιώνεται)
- β)** Αντιθέτως, σε περίοδο κρίσης, οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής τους εντοπίζονται στις εσωτερικές τους δυναμικές και στους συσχετισμούς των συμφερόντων των μελών που εκπροσωπούν - (επιβεβαιώνεται μερικώς)

(+)	(-)
(α)	
<p>Η μόνη φορά που εθνικό σχέδιο σε επίπεδο κορυφαίου τριμερούς κοινωνικού διαλόγου πέτυχε σύγκλιση εθνικών στόχων και αμοιβαίες συναινέσεις με επιτυχία ήταν κατά την προ-ενταξιακή περίοδο της ΟΝΕ, οπότε και σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης υπήρξε σύγκλιση σε ευρύτερους στόχους που αφορούσαν στο εξωτερικό περιβάλλον των οργανώσεων.</p>	
(α)	
<p>Η ιστορία των ΕΓΣΣΕ των τελευταίων 30 ετών πριν την κρίση με τις οποίες επιτευχθεί κοινωνική δικαιοσύνη στην αγορά εργασίας και οικοδομήθηκαν θεσμοί και εργαλεία της διακυβέρνησης της (πχ. ΛΑΕΚ, ΕΛΙΝΥΑΕ) έδειξε πως η συναίνεση αφορούσε σε κοινούς ευρύτερους στόχους σε σχέση με τα στενά οικονομικά συμφέροντα των επιχειρήσεων.</p>	
	(α)
	<p>Την εποχή της οικονομικής ανάπτυξης υπήρχαν μεγαλύτερες διαφωνίες στο θέμα των μισθολογικών διαπραγματεύσεων και κριτική στον ΣΕΒ από τα μέλη του όσον αφορά τον βαθμό των υποχωρήσεων που έκανε ως προς τα εργατικά συνδικάτα σε σχέση με την περίοδο της κρίσης.</p>
(β)	
<p>Στην αρχή της κρίσης, οι οργανώσεις έδειξαν έντονη εσωστρέφεια και ειδικά οι δυο συνομοσπονδίες, η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ δεν ήθελαν να συνομιλούν με θεσμικούς παράγοντες όπως η Τρόικα, αλλά μόνο με την γνώριμη σε αυτές ελληνική κυβέρνηση.</p>	
(β)	
<p>Αν και δεν το παραδέχονται, την περίοδο της κρίσης οι εργοδοτικές οργανώσεις, οι Ομοσπονδίες ή τα πρωτοβάθμια όργανα τους, άρχισαν να χάνουν μέλη και υπήρξε κίνδυνος να διαλυθούν.</p>	
(β)	
<p>Η ΕΣΕΕ είναι υπέρ της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων από φόβο αποχώρησης μελών. Επίσης, αν και διασώθηκε το επίδομα γάμου στην κλαδική και την ΕΓΣΕΕ, μέλη αποχωρούσαν από τους εμπορικούς συλλόγους το 2011 και 2013.</p>	
(β)	
<p>Εμφάνιση σχίσματος στη βιομηχανική εκπροσώπηση την περίοδο της κρίσης με την ίδρυση της Ελληνικής Παραγωγής και την ανάδειξη του ΣΒΒΕ ως ισότιμου εθνικού κοινωνικού εταίρου.</p>	

<p style="text-align: center;">(β)</p> <p>Στην κρίση αναδείχτηκαν αντιθέσεις μερών του κεφαλαίου που εκφράστηκαν τόσο εντός των εργοδοτικών οργανώσεων όσο και μεταξύ τους.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Το βιομηχανικό κεφάλαιο διασπάστηκε με τη δημιουργία νέας οργάνωσης που θέλει να προωθούνται τα συμφέροντα του στις αγορές των προϊόντων ξεχωριστά. ▪ Αναδείχτηκε (από πρωτοβουλία του κράτους) παλιότερο ζήτημα διαχωρισμού του βιομηχανικού κεφαλαίου που εκπροσωπεί ο ΣΒΒΕ σε σχέση με τον ΣΕΒ. ▪ Καχυποψία και κατηγορίες από τις οργανώσεις της μικρής επιχειρηματικότητας προς τον ΣΕΒ, ΣΕΤΕ και τις μεγάλες ή πολυεθνικές επιχειρήσεις που ευνοούνται από εκφάνσεις της νομοθεσίας (πχ. ωράριο, φορολογία, επαγγελματική εκπαίδευση). ▪ Μεταξύ κλάδων με διαφορετικά συμφέροντα (βιομηχανικό- χρηματοοικονομικό κεφάλαιο, ενέργεια-βιομηχανία, προμηθευτές-αγοραστές, εισαγωγείς-εξαγωγείς). 	
<p style="text-align: center;">(β)</p> <p>“It seems that the employers’ organizations are also caught in a “lose-lose” situation. They do understand that the economic and social situation in Greece has become unbearable and they anticipate the possibility of harsh social conflict. They also understand that wage cuts make things even worse for businesses as a whole. But, they are reluctant to suggest more moderate wage reductions as they fear losing members, who are entitled to opt out of collective agreements. They are caught in a quandary. If they go along with the myopic demands for severe wage cuts, they contribute to a deeper recession and will end up losing members anyway, this time to bankruptcies”.</p> <p>Dedoussopoulos et al. Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations (2013:60-61) ILO Working Paper No. 53 November 2013</p>	
	<p style="text-align: center;">(β)</p> <p>Οι εξελίξεις στο εξωτερικό περιβάλλον των εργοδοτικών οργανώσεων και οι ενδεχόμενες επιπτώσεις της εξόδου από την ΟΝΕ ενοποίησαν τα εργοδοτικά συμφέροντα σε κορυφαίο επίπεδο κοινών δράσεων (με αφορμή το δημοψήφισμα).</p>
	<p style="text-align: center;">(β)</p> <p>Στη ΓΣΕΒΕΕ, την περίοδο της κρίσης τα παραταξιακά είναι αυτά που προκάλεσαν τις</p>

	μεγαλύτερες αντιθέσεις και συγκρούσεις συμφερόντων.
	(β) Σε ορισμένους κλάδους-εκφάνσεις της εργοδοσίας (segments) τα ζητήματα που αναδείχθηκαν την περίοδο της κρίσης έδρασαν ενοποιητικά (πχ εμπόριο που εκπροσωπεί η ΕΣΕΕ, το μέρος του βιομηχανικού κεφαλαίου που ίδρυσε την Ελληνική Παραγωγή). Σε επίπεδο ΣΕΒ που αναμένονταν αρχικά φυγόκεντρες και διασπαστικές τάσεις από την πρωτοβουλία της Ελληνικής Παραγωγής σε συνδυασμό με την αναβάθμιση του ΣΒΒΕ, υπήρξαν εν τέλει ενοποιητικές αντιδράσεις όσον αφορά τη πλειοψηφία των Βιομηχανικών Περιφερειακών Συνδέσμων.

Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση **H2**, δηλαδή ότι η **αποκέντρωση των εργασιακών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο αναιρεί το κίνητρο των επιχειρήσεων για συμμετοχή σε εργοδοτικές οργανώσεις τελικά δεν επαληθεύεται.**

Αν και συνηγορούν προς αυτή την κατεύθυνση, πρώτον, το γεγονός ότι μεγάλες επιχειρήσεις που έπαυσαν να είναι μέλη του ΣΕΒ δεν φοβήθηκαν να αποχωρήσουν σε μία περίοδο με αποκεντρωμένες εργασιακές σχέσεις. Δεύτερον, το ότι για τις μικρότερες επιχειρήσεις η συμμετοχή στη ΓΣΕΒΕΕ και στην ΕΣΕΕ θα έπαυε να είναι επιλογή από τη στιγμή που δε θα δεσμεύονταν από την επεκτασιμότητα των κλαδικών ΣΣΕ και επομένως, ελλείψει φόβου οργανωμένων συνδικάτων οι αποχωρήσαντες εργοδότες θα μπορούσαν να επέβαλλαν στους εργαζομένους τους μειώσεις μισθών.

Εν τούτοις, από τις συνεντεύξεις δε διαφάνηκε ότι οι επιχειρήσεις γίνονται μέλη στις εργοδοτικές τους οργανώσεις για την εξασφάλιση προστασίας από ενδεχόμενες διαφωνίες-συγκρούσεις με τα εργατικά συνδικάτα. Έτσι, όσες αποχώρησαν ή απειλούσαν με αποχώρηση δεν έκαναν δεύτερες σκέψεις στο θέμα, αλλά επιδίωκαν τη μέγιστη δυνατή περικοπή του εργασιακού κόστους, αξιοποιώντας την ευρύτερη κατάσταση βίαιης απορρύθμισης. Επίσης, ο βασικός λόγος της συμμετοχής των μικρών επιχειρήσεων του εμπορίου στα συλλογικά τους όργανα (Εμπορικοί Σύλλογοι, Εμπορικές Ομοσπονδίες, ΕΣΕΕ) δεν επηρεάστηκε από την αποκέντρωση στις εργασιακές σχέσεις διότι στην ουσία λόγω μεγέθους δεν τους αφορούσαν οι επιχειρησιακές συμβάσεις και οι σχέσεις με τα εργατικά συνδικάτα.

Ταυτόχρονα, παρατηρήθηκε εντυπωσιακή επέκταση για τον ΣΕΒ σε επιχειρήσεις νέα μέλη και σε νέους κλάδους την εποχή της ευρύτερης αποκέντρωσης των εργασιακών σχέσεων. Η επέκταση των μελών σχετιζόταν με παρεχόμενες υπηρεσίες και όχι με την εκπροσώπηση για τα εργασιακά. Αυτό το γεγονός, σε συνδυασμό με το ότι ο ΣΕΤΕ αύξησε τα επίπεδα των συνδρομών του μεταξύ 2018-2020, δεικνύει ότι οι επιχειρήσεις που είναι απευθείας μέλη σε οργανώσεις για την παροχή υπηρεσιών και την εκπροσώπηση τους στις αγορές προϊόντων, δεν επηρεάζονται από τον βαθμό αποκέντρωσης των εργασιακών σχέσεων. Επιπρόσθετα της Ελλάδας, η διεθνής βιβλιογραφία και στοιχεία του ΟΑΣΑ δείχνουν ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις τα τελευταία χρόνια αντιμετώπισαν τις προκλήσεις από την ευρύτερη αποκέντρωση των εργασιακών δομών πολύ καλύτερα από τα αντίστοιχα τους εργατικά συνδικάτα.

Ως εκ τούτου, η δεύτερη ερευνητική υπόθεση που ερευνήθηκε, απορρίπτεται καθότι τα σχετικά στοιχεία που συνηγορούν προς τη διάψευση της ή τον περιορισμό της εφαρμογής της είναι πολύ περισσότερα. Πλέον, δεν υπάρχουν καθαρές εργοδοτικές οργανώσεις παρά μόνο στη Γερμανία και στην Ελβετία. Όλες οι υπόλοιπες είτε συγχωνεύτηκαν με άλλες επιχειρηματικές οργανώσεις, είτε οι ίδιες έγιναν μικτές οργανώσεις και προσέφεραν υπηρεσίες στα μέλη τους ενδεχομένως για την αγορά εργασίας αλλά σίγουρα για τις αγορές προϊόντων. Όσες δεν προσαρμόστηκαν απλώς υπέπεσαν σε αχρηστία ή καταργήθηκαν. Επομένως, το κίνητρο της προστασίας από τον φόβο που θα πυροδοτούσαν ισχυρά και κραταιά εργατικά συνδικάτα, είναι εξαιρετικά σπάνιο τη σημερινή εποχή. Το ίδιο και ο φόβος αποχώρησης των επιχειρήσεων από την προστασία των εργοδοτικών τους οργανώσεων στα εργασιακά πεδία.

Πίνακας 46: Αποτύπωση ευρημάτων ερευνητικής υπόθεσης H2

H2

- ❖ Η αποκέντρωση των εργασιακών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό ή ατομικό επίπεδο αναιρεί το κίνητρο των επιχειρήσεων για συμμετοχή σε εργοδοτικές οργανώσεις - (απορρίπτεται)

(+)	(-)
Πολλές επιχειρήσεις την περίοδο της κρίσης σταμάτησαν να πληρώνουν τις συνδρομές	

<p>τους στον ΣΕΒ. Πέραν των λόγων οικονομικής δυσχέρειας στην πληρωμή των συνδρομών, οι επιχειρήσεις που σταμάτησαν να είναι μέλη, δεν φοβήθηκαν να αποχωρήσουν σε μία περίοδο με αποκεντρωμένες εργασιακές σχέσεις.</p>	
<p>Σε συνδυασμό με την κατάργηση της επεκτασιμότητας η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ αντιμετώπισαν προβλήματα αποχωρήσεων ή απειλών αποχώρησης τόσο σε δευτεροβάθμιο όσο και σε πρωτοβάθμιο επίπεδο.</p>	
	<p>Από τις συνεντεύξεις δεν διαφάνηκε ότι οι επιχειρήσεις γίνονται μέλη στις εργοδοτικές τους οργανώσεις για την εξασφάλιση προστασίας από ενδεχόμενες διαφωνίες-συγκρούσεις με τα εργατικά συνδικάτα.</p>
	<p>Ο βασικός λόγος της συμμετοχής των μικρών επιχειρήσεων του εμπορίου στα συλλογικά τους όργανα (Εμπορικοί Σύλλογοι, Εμπορικές Ομοσπονδίες, ΕΣΕΕ) δεν επηρεάστηκε από την αποκέντρωση στις εργασιακές σχέσεις διότι στην ουσία λόγω μεγέθους δεν τους αφορούν οι επιχειρησιακές συμβάσεις και οι σχέσεις με τα εργατικά συνδικάτα.</p>
	<p>Εντυπωσιακή επέκταση ΣΕΒ σε επιχειρήσεις νέα μέλη και σε νέους κλάδους την εποχή της ευρύτερης αποκέντρωσης των εργασιακών σχέσεων. Η επέκταση των μελών σχετιζόταν με παρεχόμενες υπηρεσίες και όχι με την εκπροσώπηση για τα εργασιακά.</p>
	<p>Ο ΣΕΤΕ αύξησε τα επίπεδα των συνδρομών του μεταξύ 2018-2020</p>
	<p>Η πλέον πρόσφατη σχετική βιβλιογραφία δεικνύει ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις τις τελευταίες δεκαετίες προσαρμόστηκαν, μετασχηματίστηκαν και επιβίωσαν σε όρους πυκνότητας συμμετοχής μελών σε αντίθεση με ότι ενδεχομένως θα ήταν αναμενόμενο ή ότι συνέβη στα εργατικά συνδικάτα.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ OECD Employment Outlook 2017 p.136-137 ▪ Brandl, B., & Lehr, A. (2016). The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries. <i>Economic and Industrial Democracy</i> ▪ Goberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2018). Contemporary employer interest representation in the United Kingdom. <i>Work, employment and society</i> ▪ Goberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2017). A typology of employers' organisations in the United Kingdom, 1–38.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">▪ Sheldon P, Nacamulli R, Paoletti F and Morgan DE (2016) Employer association responses to the effects of bargaining decentralization in Australia and Italy: Seeking explanations from organizational theory. <i>British Journal of Industrial Relations</i> 54(1): 160–191 |
|--|---|

Τέλος, η τρίτη ερευνητική υπόθεση H3 σχετίζεται με την περίπτωση της Ελλάδας και την εμπειρία διαχείρισης της από τους κοινωνικούς εταίρους και ειδικότερα από τους εργοδοτικούς. Το γεγονός ότι οι εργοδότες δεν κατάφεραν να προβλέψουν, να προειδοποιήσουν ή να διαχειριστούν την κρίση που χτύπησε την πόρτα της εθνικής οικονομίας και κοινωνίας δεν αφήνει πολλά περιθώρια για διάψευση της H3. Το κράτος και η Πολιτεία, σε εθνικό επίπεδο από τις εμπλεκόμενες κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους, και σε υπερεθνικό επίπεδο μέσω του σχήματος της Τρόικας, εκ του αποτελέσματος απέτυχαν στην ελληνική περίπτωση διαχείρισης της κρίσης που προήλθε από την κρίση δανεισμού και τη διόγκωση του εθνικού χρέους και το μετέτρεψαν σε κοινωνικό και εργασιακό βάρος για τους εργαζόμενους. Η κρίση, παρά την καταϊγιστική νομοθετική δραστηριότητα του κράτους και τις (διαρθρωτικές) αλλαγές που επιβλήθηκαν άνωθεν και έξωθεν, δεν έχει αφήσει το παραμικρό αποτύπωμα ή στίγμα της σε όρους εθνικού μοντέλου απασχόλησης. Το σύγχρονο κράτος στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία δεν αρκεί από μόνο του, μέσω του προνομίου της νομοθέτησης. Χρειάζεται και η συμμετοχή των υπόλοιπων δυνάμεων της εργασίας είτε σε εθνικό, είτε σε κλαδικό ή τοπικό επίπεδο. Επομένως, στο μέρος που τους αναλογεί, οι εργοδότες που συνιστούν τον δυνατότερο πόλο της εργασιακής σχέσης έχουν σαφώς και το μεγαλύτερο μερίδιο της ευθύνης καθώς οι ίδιοι βρέθηκαν απροετοίμαστοι για αυτό που ερχόταν και δεν κατάφεραν να ασκήσουν τεκμηριωμένο επιχειρησιακό λόγο έγκαιρα που θα δημιουργούσε τις συνθήκες έστω και για αργοπορημένη εθνική συναίνεση.

Πίνακας 47: Αποτύπωση ευρημάτων ερευνητικής υπόθεσης Η3

Η3

- ❖ Η μη ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να πρωτοστατήσουν θεσμικά στις μεταρρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων επιφέρει ολέθριες συνέπειες στο εθνικό μοντέλο απασχόλησης (Η3) - (επιβεβαιώνεται)

(+)	(-)
Οι κοινωνικοί εταίροι δεν κατάφεραν να πείσουν την Τρόικα α) ότι είχαν συνειδητοποιήσει το πρόβλημα, β) ότι είχαν αξιοπιστία για να το επιλύσουν συλλογικά. Οι μεταρρυθμίσεις αφέθηκαν στα ωμά νεοφιλελεύθερα προστάγματα της εποχής και στην ισχύ των δανειστών.	
Οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν μπήκαν στην κρίση ως συνομιλητές και διαπραγματευτές από την αρχή και δεν στάθηκαν στο ύψος των περιστάσεων που όριζε ο ρόλος τους ως κοινωνικών εταίρων (αφορά και τη ΓΣΕΕ). Κράτησαν αποστάσεις από τους επιμέρους διαπραγματευτές (τρόικα, ευρωπαϊκή επιτροπή, ΔΝΤ κλπ.) και δεν δεχόντουσαν να ασκήσουν τη λειτουργία τους της άσκησης επιρροής χωρίς την παρουσία του κράτους.	
Η αδυναμία εύρεσης λύσης εγχώριας παραγωγής και ιδιοκτησίας είχε τα γνωστά αποτελέσματα για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.	
Η μείωση της έντασης του ρόλου των εργοδοτικών οργανώσεων ως κοινωνικών εταίρων και ο περιορισμός της συμβολής τους για τη διαμόρφωση της ΕΓΣΣΕ, σε συνδυασμό με την αδυναμία τους για εύρεση λύσης οδήγησε σε αποφάσεις μονομερούς τύπου (κυβέρνηση-τρόικα) και στα γνωστά αδιέξοδα της αγοράς εργασίας.	
Υπήρξε αδυναμία κατανόησης των αιτιών που οδήγησαν στην κρίση σε τέτοιο επίπεδο ώστε αφενός να υπάρξουν προληπτικές ενέργειες, αφετέρου να λειτουργήσουν έγκαιρα οι συναινέσεις. Σε παρόμοιες περιπτώσεις άλλων χωρών όπως της Πορτογαλίας ⁵¹⁴ , της Ιρλανδίας και της Ιταλίας οι συναινέσεις στο επίπεδο των κοινωνικών εταίρων λειτούργησαν επιτυχώς.	
Το έλλειμμα γνωσιακών και αναλυτικών δεξιοτήτων (συνδικαλιστές & επιστημονικό προσωπικό) δεν βοήθησαν στην αποσαφήνιση και άρθρωση μίας στρατηγικής για α) την πρόληψη, β) την αντιμετώπιση της κρίσης, γ) την όποια διαπραγμάτευση και διαβούλευση που θα επηρέαζαν το τελικό αποτέλεσμα.	
Οι οργανώσεις των μικρών εργοδοτών ασχολούνται περισσότερο με μικρο και κλαδικά ζητήματα μη δίνοντας προτεραιότητα σε εθνικό μοντέλο απασχόλησης.	
Η «παράνομη ευελιξία» (αδήλωτη, υποδηλωμένη κλπ) όλα τα προηγούμενα της κρίσης χρόνια λειτουργούσε ως μαξιλαράκι- αμορτισέρ και δεν υπήρχε η κεντρική ή από	

⁵¹⁴ Távora, I., & González, P. (2014). The reform of joint regulation and labour market policy during the current crisis: national report on Portugal. *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, 321.

πάνω προς τα κάτω πίεση ώστε να υπάρξουν προτάγματα για ευελιξίες και εθνικές συναινέσεις.	
	Η ΕΣΕΕ και ο ΣΕΤΕ έθεσαν ατζέντα συλλογικής ρύθμισης και πέτυχαν κλαδικές συναινέσεις που είχαν στοιχεία πολιτικής απασχόλησης.

4.3.2 Τα συμπεράσματα για την πολιτική των κορυφαίων ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων στις εργασιακές σχέσεις την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

4.3.2.α Οι δυναμικές μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των διαφορετικών επιχειρήσεων που εκπροσωπούν οι οποίες επηρεάζουν την πολιτική τους στις εργασιακές σχέσεις

Γενικά συμπεράσματα

Οι δυναμικές που αναπτύχθηκαν την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων που εκπροσωπούν είναι σκόπιμο να ομαδοποιηθούν σε δύο κατηγορίες ανάλογα με τη φύση της δομής των οργανώσεων. Από τη μία πλευρά οι **σύνδεσμοι** των μεγάλων επιχειρήσεων που έχουν απευθείας μέλη επιχειρήσεις, από την άλλη οι **συννομοσπονδίες** οι οποίες είναι τριτοβάθμιες οργανώσεις και για τον έλεγχο των διοικήσεων τους ανταγωνίζονται συνδικαλιστικές πολιτικές και κομματικές παρατάξεις.

Πιο αναλυτικά, για τους **Συνδέσμους** μεγάλων επιχειρήσεων παρατηρήθηκε τελικά ότι υπάρχουν διασπαστικές τάσεις ανάλογα με τη θέση στην παραγωγική αλυσίδα, τον βαθμό έντασης του βιομηχανικού κεφαλαίου και τη γεωγραφία των οικονομικών δραστηριοτήτων. Η φυγόκεντρη τάση του βιομηχανικού κεφαλαίου που αναμενόταν ενδεχομένως να εμφανιστεί με την αναβάθμιση του ΣΒΒΕ, εξουδετερώθηκε από τα γρήγορα αντανακλαστικά του ΣΕΒ και την καταστατική ενσωμάτωση των περιφερειακών βιομηχανικών συνδέσμων στο ΔΣ του. Ενώ, δεν φάνηκαν κομματικές επιρροές στον σχεδιασμό της στρατηγικής τους, παρά μόνον η επιρροή και ο ρόλος της ηγεσίας-ηγετικής ομάδας των Οργανώσεων που είναι Σύνδεσμοι επιχειρήσεων.

Αντίθετα, για τις **Συννομοσπονδίες** σημασία έχουν οι πολιτικοί συσχετισμοί και οι συνδέσεις με τα πολιτικά κόμματα. Οι διαφωνίες για τα εργασιακά ζητήματα εμφανίστηκαν (φιλτραρίστηκαν) εσωτερικά στις οργανώσεις μέσω των παραταξιακών διαφωνιών. Την ίδια στιγμή, οι προσωπικές σχέσεις και οι κομματικές καταβολές των ηγεσιών έπαιξαν ρόλο ιδιαίτερα στην προσέγγιση με το κράτος (πχ. Ασημακόπουλος) και στη διευκόλυνση κυβερνητικών επιλογών (πχ. Κορκίδης). Στην ουσία, η απειλή για τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των μικρών δεν ήταν η

αποκέντρωση των εργασιακών σχέσεων αλλά ο περιορισμός της ΕΓΣΣΕ και η ένταση του ρόλου τους ως κοινωνικού εταίρου, καθώς και ο αυτοπεριορισμός τους σε οργανώσεις «φωνής διαμαρτυρίας».

Συμπεράσματα για τις σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους

Όσον αφορά τις σχέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων με τα μέλη τους, συμπεραίνονται τα εξής τα οποία **αφορούν οριζόντια όλες τις οργανώσεις**. Στην αρχή της κρίσης, όλες οι εργοδοτικές οργανώσεις κινδύνευσαν να διαλυθούν και κρατήθηκαν στα όρια. Έχαναν μέλη και δεν είχαν επαφή με την πραγματική διάσταση των προβλημάτων. Οι κλαδικές ή τοπικές ομοσπονδίες, όπου υπήρχε δευτεροβάθμιο επίπεδο οργάνωσης, αν και έχασαν πολλά μέλη οι ίδιες δεν αποχώρησαν από τις Συνομοσπονδίες τους αλλά ανέβασαν τόνους και γκρίνιαζαν προς αυτές προκειμένου να μην υπογραφούν κλαδικές συμβάσεις ή αυτές να περιέχουν όσο γίνεται μεγαλύτερες μειώσεις μισθών.

Σχετικά με τις οργανώσεις των **μικρών εργοδοτών**, τα μέλη τους αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα και δεν είναι εύκολο να υπάρχει χρόνος για την ενασχόληση με τον εργοδοτικό συνδικαλισμό. Επειδή δεν υπάρχουν γνώσεις που να βοηθήσουν στην παραγωγή τεκμηριωμένων θέσεων από τη μεριά των ίδιων των συνδικαλιστών, βασίζονται στις θέσεις που παράγουν οι Υπηρεσίες και τα Ινστιτούτα τους. Σε αντίθεση, ο **ΣΕΒ για τη διαμόρφωση και επικαιροποίηση των θέσεων του** καταφεύγει σε ειδικές συνεδριάσεις του Γενικού του Συμβούλιο, στις επιτροπές που λειτουργούν εσωτερικά ή ακόμη και σε εστιασμένες συναντήσεις εργασίας με τα μέλη του που οργανώνει η Υπηρεσία του και το επιστημονικό του Ινστιτούτο.

Επίσης, σε σχέση με τις δυναμικές των διαφορετικών συμφερόντων των κλάδων που εκπροσωπούνται στις οργανώσεις, επιβεβαιώνεται ότι οι παρόμοιες ιδιαιτερότητες που επικρατούν στους διαφορετικούς κλάδους του **τουρισμού** δρουν ενοποιητικά. Το ίδιο ισχύει και για το **εμπόριο**, όπου τα κοινά συμφέροντα υπερέβαιναν τις κομματικές διαφοροποιήσεις και τις πολιτικές παρατάξεις. Αντίθετα, για τον **ΣΕΒ και τη ΓΣΕΒΕΕ οι οποίες εκπροσωπούν ταυτόχρονα διαφορετικούς κλάδους**, η εσωτερική συναίνεση είναι πιο δύσκολη να επιτευχθεί και σε κάθε περίπτωση η απόλυτη ομοφωνία και σύγκλιση απόψεων είναι πολύ δυσκολότερη.

Τέλος, το κύριο κίνητρο της απευθείας συμμετοχής μίας επιχείρησης σε έναν εργοδοτικό σύνδεσμο συνιστά η εκπροσώπησή της στις αγορές προϊόντων ή οι υπηρεσίες που τις προσφέρονται ως αντάλλαγμα της συνδρομής. Αντίθετα, η συμμετοχή (παραμονή ή αποχώρηση) μίας επιχείρησης στα πρωτοβάθμια συλλογικά όργανα των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων σχετίζεται πολύ περισσότερο με τη συλλογική εκπροσώπησή της στην αγορά εργασίας.

4.3.2b Η απότοκη της κρίσης ωριμότητα του ελληνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων

I. Συμπεράσματα για τον ρόλο του κράτους

Από την ανάλυση των πεδίων της έρευνας στα οποία εμβάθυνε η διατριβή (εξέλιξη κοινωνικού διαλόγου, εξέλιξη της νομοθεσίας της περιόδου των μνημονίων, οι θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων) προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα που αφορούν τον ρόλο του κράτους, τον καθοριστικότερο ίσως παίκτη του ελληνικού συστήματος βιομηχανικών-συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

Το κράτος κρίνεται εν τέλει ο μεγάλος αδύναμος κρίκος του συστήματος βιομηχανικών σχέσεων στην Ελλάδα. Αφενός δεν κατάφερε να χაίρει της εμπιστοσύνης των υπόλοιπων εταίρων του, αφετέρου να τιμήσει την εμπιστοσύνη που τους είχε επιδείξει μετά το 1990 και την καθιέρωση των σύγχρονων συλλογικών εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Ο τριμερής διάλογος, πέραν της επιτυχίας της ένταξης στο ευρώ, αποτύγχανε συστηματικά σε ζητήματα που χρειάζονταν γενναιότητα αποφάσεων (πχ. ασφαλιστική μεταρρύθμιση 2001, 2009, έκτακτο της δημοσιονομικής κρίσης).

Στην αρχή της κρίσης, το κράτος μέσω της νομοθεσίας επαναρρύθμισε τον **συσχετισμό δυνάμεων υπέρ του δυνατού** πόλου της εργασιακής σχέσης με άμεσο αντίκτυπο στα εργοδοτικά συμφέροντα σε επιχειρησιακό επίπεδο. Είναι χαρακτηριστικό πως επαναρρυθμίστηκαν πτυχές των εργασιακών σχέσεων υπέρ των εργοδοτικών συμφερόντων **σε τέτοια έκταση και βαθμό** που ακόμη και οι πιο «σκληροί» εργοδότες δε θα τολμούσαν να ζητήσουν ή να τα θέσουν σε δημόσια συζήτηση (ωράριο, απολύσεις, μειώσεις μισθών, ευελιξίες στην εργασιακή σχέση,

απορρύθμιση συλλογικών εργασιακών σχέσεων) και τα οποία αφορούσαν σε όλο το φάσμα της προστασίας των εργαζομένων. Την ίδια στιγμή όμως, η νέα κατάσταση αν και ισχυροποίησε ανέλπιστα τα εργοδοτικά συμφέροντα, **λειτούργησε υπονομευτικά για τους εργοδότες σε συλλογικό επίπεδο.**

Η επαναρρύθμιση του συσχετισμού δυνάμεων της εργασιακής σχέσης, υλοποιήθηκε μέσω της αποκλειστικής σχεδόν αρμοδιότητας της κρατικής παρέμβασης για τη δημιουργία νομοθετικού έργου. Όπως αναλύθηκε σε προηγούμενο της παρούσας σημείο, το γεγονός της ύπαρξης καταγιστικής σε ποσότητα νομοθεσίας από μόνο του ήταν τελικά ιδιαίτερος σημαντικό για την ίδια τη στρατηγική των οργανώσεων. Αναδεικνύει πως το μεγαλύτερο μέρος των αλλαγών του περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργούν οι εργοδοτικές οργανώσεις χαρακτηρίζεται από αλλαγές τις οποίες ούτε προκάλεσαν οι ίδιες άμεσα ούτε μπορούσαν να ελέγξουν πλήρως ως προς τις συνέπειες των.

Πέραν όμως αυτού, ο **καταγισμός της νομοθεσίας** συνοδεύτηκε και από **κατακερματισμένες, χωρίς συνέχεια**, πρωτοβουλίες των εκάστοτε κυβερνήσεων και Υπουργών. Χαρακτηριστικότερες των εν λόγω περιπτώσεων ήταν το ΑΣΕ και η «Επιτροπή Υποστήριξης Κοινωνικού Διαλόγου» (Οκτώβριος 2012) που δεν λειτούργησαν, καθώς και το Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης που δεν συνεδρίασε δεύτερη φορά. Το κράτος στην ουσία συμπεριφέρθηκε στον κοινωνικό διάλογο άλλοτε σαν Προκρούστης (διαβούλευση περιόδου μνημονίων, περιφροσύνη προς ΓΣΕΕ και ΣΕΒ) και άλλοτε σαν Πιτυοκάμπτης (ορισμός ΣΒΒΕ ως εθνικού κοινωνικού εταίρου), ανάλογα με το τί το βόλευε ανά περίπτωση. Το κράτος, τις δεκαετίες της ανάπτυξης πέρασε την ευθύνη της συγκράτησης των πληθωριστικών πιέσεων και έπειτα της κρίσης που το ίδιο δημιούργησε στους κοινωνικούς εταίρους, με την έννοια ότι χρεοκόπησε και βρέθηκε σε αδιέξοδο ο δημόσιος και όχι ο ιδιωτικός τομέας. **Μπροστά στην ανικανότητα του διαπραγμάτευσης με τους δανειστές, θυσίασε το καίριο λειτούργημα της συλλογικής αυτονομίας που είχε παραχωρήσει στους κοινωνικούς εταίρους με τον καθορισμό του κατώτατου μισθού μέσω της ΕΓΣΣΕ.**

Στην ουσία, το κράτος **ενισχύοντας στο έπακρο τα εργοδοτικά συμφέροντα** απευθείας στο επιχειρησιακό επίπεδο, **υπονόμευσε την ίδια την αιτία ύπαρξης των**

εργοδοτικών οργανώσεων που είναι αυτές να τα εκπροσωπούν και να τα επιδιώκουν συλλογικά και **προκάλεσε διασπαστικές τάσεις** στο εσωτερικό και μεταξύ των οργανώσεων. Επίσης, στην διάρκεια της δεκαετούς κρίσης πρόσθεσε στο κεντρικό σχήμα των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων δύο νέες εργοδοτικές οργανώσεις. Στην πρώτη περίπτωση τον ΣΕΤΕ με τον οποίο ενισχύθηκε οριακά η διαπραγματευτική θέση του ΣΕΒ, αλλά η αναβάθμιση του προέκυψε σαν φυσική εξέλιξη της ανάγκης εκπροσώπησης του σημαντικού τομέα του τουρισμού και έγινε αποδεκτός από τους υπάρχοντες παίκτες του παιχνιδιού. Στη δεύτερη περίπτωση επιβλήθηκε, παρά την ομόφωνη διαφωνία από όλους τους εργοδοτικούς φορείς και την ΓΣΕΕ, ως νέος παίκτης ο ΣΒΒΕ προκειμένου να υποβαθμιστεί έμμεσα στο πολιτικό και οργανωσιακό πεδίο ο ΣΕΒ. Βέβαια, αυτό μέλει να επιβεβαιωθεί διότι αν και η αναβάθμιση του ΣΒΒΕ υπηρετούσε τις συγκυριακές προτιμήσεις της κυβέρνησης των ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ, στο μεσοπρόθεσμο μέλλον η περαιτέρω ενίσχυση της βιομηχανικής μερίδας του μεγάλου κεφαλαίου **μπορεί να οδηγήσει σε νέα δίπολα μεταξύ των οργανώσεων για τα ζητήματα της αγοράς της εργασίας και μεταξύ των συμφερόντων των μικρών και των μεγάλων επιχειρήσεων.**

II. Συμπεράσματα για τη στάση και τις θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων

Από την έρευνα προέκυψαν τα ακόλουθα συμπεράσματα όσον αφορά τη στάση και τις θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων. Σχετικά με τον δρόμο προς την κρίση, οι εργοδοτικές οργανώσεις και η ΓΣΕΕ δεν είχαν αντιληφθεί ούτε κατάφεραν να εκτιμήσουν **το μέγεθος της κρίσης**. Με επιλογές και θέσεις, καθώς και με την **αναβλητικότητα** που είχαν στο να αντιμετωπίσουν αναγκαίες μεταρρυθμίσεις, διευκόλυναν στην ουσία την χρεοκοπία. Οι εργοδοτικοί εταίροι μπήκαν στην κρίση με διαφορετικό βαθμό ετοιμότητας, κατανόησης, αντίληψης και είχαν αυταπάτες.

Η επαφή των οργανώσεων με τα πραγματικά δομικά ζητήματα άρχισε να επιτυγχάνεται κατά τη διάρκεια και την εμβάθυνση της κρίσης. Για να έχουν δομημένη και εφαρμόσιμη στρατηγική οι εργοδοτικές οργανώσεις, είναι αναγκαίο να έχουν μία στέρεη αντίληψη της πραγματικότητας και των τάσεων που υπάρχουν. Φάνηκε εκ των πραγμάτων ότι οι κοινωνικοί εταίροι, όπως και το ευρύτερο πολιτικό σύστημα, είχαν μερική και στρεβλή εικόνα της δυναμικής του δημοσιονομικού

χρέους που κορυφώθηκε την περίοδο διακυβέρνησης 2004-2009 και το οποίο αποτέλεσε την τελική έξωθεν αφορμή για μία σειρά παρεμβάσεων προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα δίδυμα ελλείματα (δημοσιονομικό-ανταγωνιστικότητα).

Επιπρόσθετα, **η κρίση έδωσε την αφορμή να φανεί ότι δεν υπήρχαν στρατηγικές απαντήσεις σε δομικά προβλήματα** και πριν από αυτή, παρά το γεγονός ότι είχαν γίνει βήματα προς μία τέτοια κατεύθυνση μέσω της θεσμικής ενδυνάμωσης των οργανώσεων. Αν και από το 2002 και μετά ενισχύθηκε η κατεύθυνση θεσμοποίησης της επιστημονικής τους τεκμηρίωσης με τα Ερευνητικά τους Ινστιτούτα, άργησαν πολύ να μπουν στην ουσία και στο πραγματικό περιεχόμενο των ζητημάτων, πόσω μάλλον να συμβάλλουν στην **προνοητική διαχείριση** των προκλήσεων που σχετίζονται με αυτήν.

Οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, δεν κατάφεραν να αναπτύξουν σαφή στρατηγική στην αρχή, μέχρι και το μέσον της κρίσης διότι δεν είχαν από πριν. Στη συνέχεια, **άρχιζαν να εμφανίζουν στοιχεία στρατηγικής** με πιο ολοκληρωμένη αυτή του ΣΕΒ ο οποίος έκανε και σημαντικές οργανωσιακές αλλαγές για να την υποστηρίξει. Ο ΣΕΤΕ και η ΕΣΕΕ λόγω του μονοτομεακού και μονοκλαδικού τους χαρακτήρα αντίστοιχα, εμφάνισαν στοιχεία στρατηγικής σε σχέση με τη συλλογική ρύθμιση στην αγορά εργασίας που τους αφορά. Δεν έχουν όμως καταφέρει, όπως και η ΓΣΕΒΕΕ, **να ενσωματώσουν στις θέσεις πολιτικής τους** τα φλέγοντα ζητήματα του **μέλλοντος της εργασίας**.

Σε κάθε περίπτωση όμως, πιστώνεται στα θετικά των οργανώσεων ότι όλες παρέμειναν **σταθερά προσηλωμένες στη συλλογική αυτονομία** της διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων και στην **επιστροφή της δικαιοδοσίας του καθορισμού του κατώτατου μισθού στους κοινωνικούς εταίρους** (ο ΣΕΒ μετά τον επαναπροσδιορισμό ορισμένων θέσεων του το επιθυμεί πλέον μόνο υπό προϋποθέσεις). Επίσης, όλες οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, συνειδητοποίησαν ότι άπαξ και δεν λειτουργούν ως συλλογικοί διαπραγματευτές, τότε δεν έχουν σαφές μέλλον ως αυτόνομες οργανώσεις. Ως εκ τούτου, από τότε που τους ανακλήθηκε το δικαίωμα καθορισμού του κατώτατου μισθού στην ΕΓΣΣΕ, ενίσχυσαν τη λειτουργία τους της **άσκησης επιρροής** (lobbying).

Η άμυνα των κορυφαίων οργανώσεων μετά την αφαίρεση-περιορισμό της βασικής τους αρμοδιότητας, της μισθολογικής διαπραγμάτευσης της ΕΓΣΣΕ, για λόγους αυτοσυντήρησης, **αναγκάστηκαν να ανοίξουν τον διάλογο σε όλα τα θέματα** με παρακίνηση του ΣΕΒ ο οποίος έχει ασπαστεί πλήρως και πιστεύει στην ατζέντα του μέλλοντος της εργασίας τόσο σε επίπεδο Διοίκησης όσο και Υπηρεσίας. Πέραν όμως από αυτό, πέτυχαν να γίνει διάλογος και σε τριμερές επίπεδο, κάτι το οποίο δεν υπήρχε πριν από κάποια χρόνια, παρά μόνο στο πλαίσιο των ΔΣ των μεγάλων οργανισμών (ΟΑΕΔ, ΙΚΑ, ΕΛΙΝΥΑΕ). Τέτοιες περιπτώσεις ήταν η ανασύσταση του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, η πλήρης επαναλειτουργία του ΑΣΕ και το πρόγραμμα της αδήλωτης εργασίας στο πλαίσιο της ΔΟΕ. Ιδιαίτερα, η τελευταία χαρακτηρίστηκε από όλες τις πλευρές ως το πιο επιτυχημένο πρότζεκτ στο οποίο συμμετείχαν όλοι οι κοινωνικοί εταίροι, καθώς και η [Έκθεση](#)⁵¹⁵ που περιέγραφε την θεσμική αστοχία στην Ελλάδα ως απότοκο αλλά και αιτία της κρίσης.

Επιπλέον, σημαντικότατο στοιχείο της στρατηγικής των εργοδοτικών οργανώσεων την περίοδο της κρίσης ήταν ότι **διεθνοποίησαν τις ενέργειες τους** επιδιώκοντας την **αιγίδα της ΔΟΕ** και επιτυγχάνοντας μεταξύ άλλων ο ΣΕΒ Αντιπροεδρία στη ΔΟΕ και η ΓΣΕΒΕΕ Αντιπροεδρία στην UEAPME και η ΕΣΕΕ Αντιπροεδρία και μία θέση στο ΔΣ. Εκτός όμως της σημαντικής τους συμμετοχής στις Ευρωπαϊκές τους οργανώσεις, ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα, πέραν των πρωτοβουλιών των εργοδοτών, πρέπει να διευκολυνθεί περαιτέρω και από τις άλλες πλευρές. Κεφαλαιώδους σημασίας είναι η ύπαρξη συνέπειας-συνέχειας στη σχετική εμπλοκή του κράτους στον τριμερή διάλογο και στην ενεργότερη απόκριση των εργατικών συνδικάτων στα κοινά ζητήματα-προκλήσεις του μέλλοντος.

⁵¹⁵ Διαγνωστική Έκθεση Για Την Αδήλωτη Εργασία Στην Ελλάδα, International Labour Organization (2016)

4.3.2.c Τα συμπεράσματα για τον ρόλο των Οργανώσεων την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

Όσον αφορά τον διαφορετικό ρόλο και στρατηγική που είχαν οι τέσσερις μελετώμενες οργανώσεις τη περίοδο της κρίσης και των μνημονίων, προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα για την καθεμία.

Ο **ΣΕΒ** αν και **άσκησε έντονη κριτική** για τον ρόλο του πολιτικού συστήματος και των οικονομικών “αυτοματισμών” που είχαν προηγηθεί την προηγούμενη περίοδο της ανάπτυξης, αφενός **δεν κατάφερε να διατυπώσει** έγκαιρα ολοκληρωμένο σχέδιο αντιμετώπισης και εξόδου από την κρίση, αφετέρου να πείσει εξίσου έγκαιρα τους λοιπούς κοινωνικούς του συνομιλητές για τις απαραίτητες συναινέσεις. Όσον αφορά την **προσέγγιση της εργατικής πλευράς** προσπάθησε με διάφορες πρωτοβουλίες να περάσει ζητήματα στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου, αλλά χωρίς να το καταφέρει επιτυχώς στο μεγαλύτερό του βαθμό.

Την περίοδο της κρίσης αναδιοργάνωσε με επιτυχία την **Υπηρεσία** του, προς την κατεύθυνση της παροχής επιστημονικής τεκμηρίωσης και εκπροσώπησης των μελών του με θέσεις πολιτικής που επιδιώκουν τα συμφέροντα τους. Ο ΣΕΒ τα τελευταία χρόνια έδειξε μεγάλη εσωτερική προσαρμοστικότητα, προσπάθησε να αλλάξει το **δημόσιο προφίλ** του με επιτυχία και προχώρησε και σε **καταστατικές αλλαγές** όσον αφορά τη σχέση του με τους Περιφερειακούς Βιομηχανικούς Συνδέσμους. Ταυτόχρονα, η ποικιλία των κλάδων που εκπροσωπεί τον αναγκάζουν να βρίσκεται σε **ασκήσεις ισορροπίας** όσον αφορά στις σχέσεις των κλάδων μεταξύ τους (πχ. προμηθευτές-αγοραστές α’ υλών-ενέργειας, εισαγωγείς-εξαγωγείς, τράπεζες-επιχειρήσεις που χρειάζονται χρηματοδότηση κλπ).

Επιπρόσθετα, **η εσωτερική διακυβέρνηση** του ΣΕΒ **σε σχέση με τα εργασιακά** έχει ενισχυθεί πολύ την περίοδο της κρίσης, αφού με τη συμβολή της Υπηρεσίας του καταφεύγει συχνά στα μέλη του για να τα διαβουλευτεί σε σχέση με τη διαμόρφωση των θέσεων του πολιτικής. Κατά κύριο λόγο όμως, στα ζητήματα των εργασιακών υπάρχει πλήρες *delegation* από τις επιχειρήσεις στην Υπηρεσία του. Ο ΣΕΒ **προωθεί τις θέσεις της ΔΟΕ** και μετέχει ενεργότερα στις διεργασίες της από τις οποίες μαθαίνει. Μάλιστα τα τελευταία χρόνια προσπαθεί να στηρίξει τις θέσεις του με σχετικό υλικό κάτι που δεν επιδιώκεται από τις άλλες οργανώσεις.

Τέλος, η ευρύτερη στρατηγική του ΣΕΒ ξεδιπλώνεται βάζοντας στην ατζέντα όλα τα «συστήματα» που βοηθούν τη βελτίωση της εθνικής ανταγωνιστικότητας. Τέτοιες «υποατζέντες» είναι το ζήτημα της προσέλκυσης των επενδύσεων, η αύξηση του μεριδίου συμμετοχής της βιομηχανικής παραγωγής και της μεταποίησης στο ΑΕΠ, η στρατηγική υποστήριξης εξαγωγών υψηλής προστιθέμενης αξίας η οποία είναι ευθέως συνδεδεμένη με την παιδεία, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις δεξιότητες. Σε αυτά προστίθενται η καινοτομία, ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η πράσινη ανάπτυξη. Σε γενικές γραμμές, είναι ο μόνος εργοδοτικός κοινωνικός εταίρος που θέτει τέτοιου είδους συλλογικά προτάγματα για το εθνικό επίπεδο σε τέτοιο εύρος και έκταση των επιμέρους ζητημάτων τους τα και τα οποία τεκμηριώνει και υποστηρίζει με δράσεις της Υπηρεσίας του.

Όσον αφορά τη ΓΣΕΒΕΕ, ο πολυκλαδικός της χαρακτήρας και οι πολιτικές ισορροπίες που λειτουργούν στο ΔΣ δύσκολα θα της επιτρέψουν να διαμορφώσει και να προωθήσει τη δική της ατζέντα στον κοινωνικό διάλογο. Από τη στιγμή όμως που άρχισε να κάνει ανοίγματα προς τις ευρωπαϊκές της οργανώσεις (UEAPME Academy Anignon κλπ.), άρχισε στην ουσία να διαμορφώνει καλύτερα τεκμηριωμένες θέσεις.

Εν τούτοις, οι παραταξιακές διαφορές είναι το ζήτημα που προκαλεί τις μεγαλύτερες συγκρούσεις και αντιθέσεις συμφερόντων. Η Συνομοσπονδία όμως, έμεινε όλη την περίοδο εμμονικά σταθερή στην αρχή της ότι πρέπει να επανέλθουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά με την προϋπόθεση το αποτέλεσμα τους να καθορίζεται από τα ίδια τα μέρη που συμμετέχουν και όχι μονομερώς από το κράτος.

Οι βασικές θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ στα εργασιακά διαμορφώνονται από την πεποίθηση της πως, στην ουσία για τους επαγγελματίες, εμπόρους και βιοτέχνες οι συλλογικές συμβάσεις είναι ένα δίκτυ ασφαλείας και για τον εργαζόμενο τους αλλά και για τον ίδιο τον εργοδότη λόγω της, σε διαφορετική περίπτωση, ύπαρξης αθέμιτου ανταγωνισμού. Σταθερή πεποίθηση της παραμένει ότι όλα αυτά τα χρόνια των μνημονίων χωρίς τις κλαδικές συμβάσεις επικρατούσε στην αγορά της εργασίας μία ζούγκλα και ένας αθέμιτος ανταγωνισμός ο οποίος λειτουργούσε εναντίον της ίδιας της οικονομίας. Οι θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ είχαν τον πιο ξεκάθαρο κοινωνικό πρόσημο σε τέτοιο σημείο που αρμόζουν κανονικά σε εργατικό συνδικάτο, όπως με

την περίπτωση του υποκατώτατου μισθού τον οποίο σταθερά αποκήρυττε ως μη αποδεκτό από την ελληνική κοινωνία.

Σε αντίθεση, ο στενά μονοκλαδικός χαρακτήρας της **ΕΣΕΕ** δεν τη βοηθάει να μιλήσει εκ μέρους του συνόλου της επιχειρηματικότητας και της κοινωνίας. Στις αγορές προϊόντων ήταν πολύτιμος υπερασπιστής των μελών της και πέτυχε υψηλό βαθμό υποστήριξης από τις Ομοσπονδίες και τους Εμπορικούς Συλλόγους. Έχει αποδείξει μαζί την ΓΣΕΒΕΕ ότι μπορούν να κινητοποιήσουν δυναμικά τα μέλη τους για μία σειρά ζητημάτων και αγκαθιών του κλάδου όπως το ωράριο και η λειτουργία των καταστημάτων τις Κυριακές. Υποστήριξε με αγωνιστική θέρμη τις διεκδικήσεις των μικρών επιχειρήσεων, συμμετείχε και διοργάνωσε πολλές κινητοποιήσεις και απεργίες με τα μέλη της, εκπροσώπησε αποτελεσματικά τα ζητήματα του εμπορίου και διασφάλισε τις συναινέσεις για συλλογική ρύθμιση στον κλάδο της υπογράφοντας τις ΣΣΕ που την αφορούσαν.

Εν τούτοις, θα βρίσκεται διαχρονικά εγκλωβισμένη στο διπλό δίλημμα παραγωγού-καταναλωτή, δηλαδή από τη μία θα πρέπει να ζητάει αύξηση μισθών για να ενισχύεται η ζήτηση της κατανάλωσης αλλά από την άλλη ο κλαδικός μισθός σε σχέση με τον κατώτατο, καθώς και η επεκτασιμότητα θα καθορίζουν το εάν οι επιχειρήσεις θα παραμένουν μέλη στις οργανώσεις της. Οι θέσεις της για ορισμένα ζητήματα όπως οι ευέλικτες μορφές εργασίας, οι απολύσεις και οι αυξήσεις στον κατώτατο μισθό είναι ορισμένες φορές αντιφατικές, γεγονός που μπορεί να οφείλεται σε συγκυριακές αντιλήψεις της ηγεσίας της. Συγκριτικά με τις άλλες οργανώσεις, έχει πιο προσωποπαγές προφίλ βασισμένο στον εκάστοτε Πρόεδρο της.

Ο **ΣΕΤΕ** ήταν η μεγάλη κερδισμένη οργάνωση της περιόδου της κρίσης. Βγήκε ενισχυμένος σε σχέση τόσο με το δημόσιο προφίλ του όσο και με τον ρόλο του ως κοινωνικός εταίρος. Τα κατάφερε αρκετά καλά σε επίπεδο εσωτερικής οργάνωσης αλλά και εκπροσώπησης. Παρέμεινε σταθερός στις αρχές του και στην πίστη του στον κοινωνικό διάλογο και στην ανάγκη διασφάλισης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων και της κοινωνικής ειρήνης.

Επιτυχία του **ΣΕΤΕ** πιστώνεται το γεγονός ότι έθεσε στοιχεία ατζέντας κοινωνικού διαλόγου και συγκριτικά με τις άλλες εργοδοτικές οργανώσεις τα πήγε καλύτερα όσον αφορά το μερίδιο του για την αντιμετώπιση της κρίσης. Πέτυχε

κλαδικές συναινέσεις και έχει συγκεκριμένες προτάσεις για την αγορά εργασίας του κλάδου του όπως για τις μεταρρυθμίσεις στην πρακτική άσκηση. Εν τέλει, οι παρόμοιες ιδιαιτερότητες που επικρατούν στους διαφορετικούς κλάδους του τουρισμού δρουν ενοποιητικά στο εσωτερικό του Συνδέσμου, αν και παρατηρούνται όπως και στη βιομηχανία διαφοροποιήσεις γεωγραφικού χαρακτήρα.

4.3.2.d Τελικά συμπεράσματα – Προεκτάσεις

Οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα αν και έχουν **ευθύνες** τόσο για τη **μη αποτροπή της κρίσης** όσο και για **την έλλειψη της ικανότητας τους να τη διαχειριστούν σε εθνικό επίπεδο**, τελικά κατάφεραν **να επιβιώσουν με τις λιγότερες δυνατές οργανωσιακές απώλειες**, δεδομένου του μεγέθους και των σαρωτικών της επιπτώσεων. Επιπρόσθετα, προασπίστηκαν σθεναρά τα συμφέροντα των μελών τους ανάλογα με τις ειδικές κλαδικές και οικονομικές συνθήκες που επικρατούσαν τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στις αγορές προϊόντων. **Στο πολιτικό και θεσμικό πεδίο υποβαθμίστηκαν σημαντικά**, όπως με την ανάκληση του δικαιώματος τους να καθορίζουν τον κατώτατο μισθό με εθελοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε τέτοιο βαθμό μάλιστα που προκλήθηκαν υπαρξιακές αμφισβητήσεις για το εάν μπορούν να βρουν λύσεις επάξιες των περιστάσεων. Αυτό ήταν και το μεγαλύτερο θεσμικό πλήγμα που δέχθηκαν συλλογικά. Ο ΣΕΒ δέχθηκε ένα πρόσθετο, σε συνδικαλιστικό επίπεδο, το οποίο αφορούσε την ανακήρυξη του ΣΒΒΕ ως μία από τις κύριες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις, τον αντίκτυπο του οποίου όμως κατάφερε να περιορίσει σημαντικά.

Ο εργοδοτικές οργανώσεις δέχθηκαν τεράστιες πιέσεις και από τις ειδικές κλαδικές συνθήκες που επικρατούσαν στις αγορές των προϊόντων των οικονομικών συμφερόντων που εκπροσωπούσαν. Οι κεντρικές αποφάσεις των Οργανώσεων για τη ρύθμιση εργασιακών ζητημάτων και συλλογικών διαπραγματεύσεων αμφισβητήθηκαν, είτε απευθείας σε επιχειρησιακό επίπεδο, είτε μέσω πρωτοβάθμιων οργάνων ή ομοσπονδιών. Στις Οργανώσεις προκλήθηκαν δυσκολίες κυρίως σε κλαδικό επίπεδο, με τις δύο Συνομοσπονδίες να παλεύουν να βρουν τις κατάλληλες **εσωτερικές τους ισορροπίες μεταξύ του βραχυπρόθεσμου οφέλους των**

μελών τους, το μεσοπρόθεσμο του κλάδου και το μακροπρόθεσμο της ίδιας της οργανωσιακής τους ύπαρξης.

Η ένταση και το μέγεθος των αλλαγών της περιόδου είχε ως αποτέλεσμα οι εργοδοτικές οργανώσεις να αναγκαστούν να αντιμετωπίσουν το κράτος αμυντικά και σε ad hoc βάση. **Το οξύμωρο όμως είναι ότι ενώ η πολλαπλή νομοθεσία της περιόδου ενίσχυσε τα εργοδοτικά συμφέροντα των μελών τους στο επιχειρησιακό επίπεδο και ταυτόχρονα στην αγορά εργασίας, οι Οργανώσεις υποβαθμίστηκαν σε πολιτικό επίπεδο και κλονίστηκε η οργανωσιακή τους ύπαρξη.** Η ελληνική περίπτωση επιβεβαίωσε ότι το εξωτερικό περιβάλλον είναι εξαιρετικά σημαντικό στη διαμόρφωση των στρατηγικών τους. Στην περίοδο της ανάπτυξης τα συλλογικά συμφέροντα στην αγορά εργασίας υπηρέτησαν ως σημαντικός οργανωσιακός ενοποιητικός παράγοντας προκειμένου να μη διαταραχτούν οι ισορροπίες και τα συμφέροντα στις αγορές προϊόντων. Σε περιόδους κρίσης, οπότε και οι αγορές των προϊόντων δέχονται ούτως ή άλλως πιέσεις, τα εργοδοτικά συμφέροντα ανάλογα με τις οικονομικές και κλαδικές συνθήκες τους, αυτονομήθηκαν από τη νόρμα των οργανώσεων τους είτε απευθείας σε επιχειρησιακό, είτε σε κλαδικό επίπεδο.

Στην Ελλάδα, το κράτος παραχώρησε στους κοινωνικούς εταίρους την ευθύνη για την διαμόρφωση του κεντρικού κατώτατου μισθού και των αυξήσεων στους κλάδους και τους χρησιμοποίησε για τη διευκόλυνση του στη συγκράτηση των πληθωριστικών τάσεων την περίοδο της εικοσαετούς ανάπτυξης από το 1990 μέχρι και το 2010. Στη συνέχεια, ευρισκόμενο σε αδυναμία να αντιμετωπίσει τους δανειστές διαπραγματευόμενο με σχέδιο εγχώριας σύλληψης και ιδιοκτησίας, μπροστά στα αδιέξοδα των διαπραγματεύσεων που ενεπλάκη, υπαναχώρησε καθ' υπόδειξη τους στα δικαιώματα και την ισχύ που τους είχε παραχωρήσει. Συνεπώς, η ελληνική περίπτωση έδειξε ότι οι εργοδότες δεν μπορούν να προβλέψουν και πολλές φορές να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις από τις νομοθετικές παρεμβάσεις του κράτους το οποίο με αυτό τον τρόπο μπορεί να επηρεάσει την τρέχουσα στρατηγική τους συθέμελα.

Όμως, τα εργοδοτικά συμφέροντα δεν είναι ταυτόσημα εν τέλει. Η εκπροσώπηση τους **επηρεάζεται και από τη δομή της συλλογικής τους Οργάνωσης.** Οι δύο **Συνομοσπονδίες** απέιχαν από το να μετέχουν στη διαμόρφωση των εθνικών

πολιτικών αφού απεμπόλησαν μία από τις βασικές τους κεντρικές λειτουργίες, αυτή της άσκησης επιρροής (lobbying). **Αυτό-παροπλισμένες, δεν αναγνώρισαν στην αρχή την Τρόικα για τις διαπραγματεύσεις** και στη συνέχεια το μεγαλύτερο μέρος των πολιτικών των μνημονίων που τους αφορούσε. Αντιμετώπισαν ισχυρές εσωτερικές προκλήσεις και τρόπον τινά διαφωνούσαν εσωτερικά για τα εργασιακά ζητήματα και ήταν ενωμένοι για τα ζητήματα στις αγορές των προϊόντων (πχ. ωράριο, Κυριακές, φορολογικά, ασφαλιστικά). Αντίθετα, στους **Συνδέσμους** διαφάνηκε ομοιογένεια για τα εργασιακά και υπήρχε αίσθηση ότι η **απειλή στην αγορά εργασίας προέκυπτε από τον ρόλο και τη συμπεριφορά του κράτους**, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της διακυβέρνησης του ΣΥΡΙΖΑ και των ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ στη συνέχεια. Στη δεύτερη φάση της διακυβέρνησης, προέκυπτε απειλή με την έννοια ότι το κράτος δε θα μπορούσε πλέον να κλονίσει τα ζωτικά τους συμφέροντα στην αγορά εργασίας, αλλά απλώς τους αύξανε τα γραφειοκρατικά εμπόδια στο καθημερινό επιχειρησιακό επίπεδο και το αντίστοιχο διοικητικό βάρος-πρόστιμα. Η πραγματική απειλή, με το Ν/ΣΧ «Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις» άνηκε πλέον στην ιστορία.

Εν τούτοις, **όλοι οι εργοδότες στην Ελλάδα υπερασπίστηκαν επιτακτικά τη συλλογική τους αυτονομία και κατάφεραν να ξεπεράσουν τα σοκ που υφίσταντο είτε από εσωτερικούς είτε από εξωτερικούς παράγοντες**. Σε γενικές γραμμές προσαρμόστηκαν στη νέα κατάσταση και ενίσχυσαν την εικόνα και την οργανωσιακή τους ταυτότητα. Μέσα σε 10 χρόνια, οι τρεις κύριες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις πολλαπλασιάστηκαν σε πέντε, βίωσαν καταγιστική ποσότητα και ένταση νομοθεσίας που τους αποδυνάμωνε είτε απευθείας (πχ. κατώτατος μισθός), είτε μέσω του αντίκτυπου και τις συνθήκες που δημιουργούσε στις αγορές των προϊόντων και στην αγορά εργασίας. Βίωσαν την απόλυτη απορρύθμιση των εργασιακών και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, σε επίπεδο που δεν μπορούσαν καν να φανταστούν, την απειλή πλήρους επαναφοράς τους με αντίστροφους όρους απόλυτης ενίσχυσης των δικαιωμάτων των δυνάμεων της εργασίας, καθώς και αρκετές βραχυπρόθεσμες απειλές χρεωκοπίας με αποκορύφωμα την ανακήρυξη του Δημοψηφίσματος το 2015.

Κατά τη διάρκεια της κρίσης και των μνημονίων, οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν θα μπορούσαν να έκαναν και πολλά περισσότερα από ό,τι έκαναν, δεδομένου ότι ήταν **πολύ δραστήριες στις ενέργειες** τους που αφορούσαν ευρύτερα τον κοινωνικό διάλογο και **εξόχως εξωστρεφείς** με τις όμορες ευρωπαϊκές τους οργανώσεις. Αυτό το οποίο τους έλειπε ήταν η **ικανότητα τους να αφήσουν αποτύπωμα σε επίπεδο επιθυμητού μοντέλου απασχόλησης και να προκαλέσουν την εθνική συναίνεση για τα αναγκαία προτάγματα που θα το υπηρετούσαν**. Αυτή η στρατηγική τους ανεπάρκεια η οποία συνοδευόταν και από έλλειψη στρατηγικής αντίληψης ήταν μέρος της αιτίας της κρίσης. Οι εργοδότες με τις Οργανώσεις τους **συνιστούσαν κύριο συστατικό μέρος του δομικού προβλήματος του κοινωνικού διαλόγου** επειδή οι κοινωνικοί εταίροι δεν είχαν αντιληφθεί το διαρθρωτικό πρόβλημα που διογκωνόταν. Το μισθολογικό μοντέλο διαπραγμάτευσης των ΕΓΣΣΕ και των κλαδικών-ομοιοεπαγγελματικών που βασιζόταν στην αύξηση του κατώτατου μισθού με τον ελληνικό πληθωρισμό, με την αύξηση του ΑΕΠ και με μία συνιστώσα ευρωπαϊκής σύγκλισης για να τονωθεί η ζήτηση, στην ουσία έστελνε τον τομέα των διεθνών εμπορεύσιμων στη χρεωκοπία. Ο τρόπος αυτός λειτουργίας από τη στιγμή που δεν βασιζόταν στην ενίσχυση άλλων ποιοτικών πλεονεκτημάτων της αγοράς εργασίας που σχετίζονται με τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού και την ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας, καθώς και την ελαχιστοποίηση της αδήλωτης εργασίας έκανε πολύ δύσκολη τη συναίνεση στα μισθολογικά.

Οι κοινωνικοί εταίροι από τη δεκαετία του 1990 και έπειτα είχαν αναπτύξει μία κουλτούρα στη μεταξύ τους σχέση. Παρά τις αντιθέσεις που υπήρχαν και μεταξύ των εργοδοτικών φορέων, πάντα έβρισκαν μία κοινή βάση συνεννόησης. Εν τούτοις, στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων για τον κατώτατο μισθό, η εργοδοτική πλευρά θεωρεί ότι ήταν «παρασυρμένη» από μία ανάπτυξη που δεν ήταν σε σταθερές βάσεις. Υπήρχαν αυτοματισμοί οι οποίοι αύξαναν τους μισθούς χωρίς να υπάρχει αντίληψη της μεγάλης εικόνας τουλάχιστον μέχρι και τις αρχές του 2000 οπότε κατέστη ένα θέμα το οποίο άρχισαν οι κοινωνικοί εταίροι να συζητάνε μεταξύ τους. Θεωρούν ότι για αυτή την εξέλιξη, ο θεσμός της Διαιτησίας όπως εφαρμόστηκε στην Ελλάδα είχε σημαντικό μερίδιο ευθύνης. **Η Διαιτησία και η επιστροφή της διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού στην ελεύθερη δικαιοδοσία τους, είναι τα δύο μεγάλα θεσμικά ζητήματα για τα εργασιακά με τα οποία συμφωνούν οριζόντια**

και ομόθυμα, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχειρήσεων, κλάδων ή αριθμού μελών που εκπροσωπούν. Εν τούτοις, δύο μόνο ζητήματα δεν είναι αρκετά για να μπορέσουν να συμβάλλουν καθοριστικά στην **ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός εθνικού μοντέλου απασχόλησης που να μπορεί να ανταποκριθεί στις ευρωπαϊκές και παγκόσμιες προκλήσεις**. Η αδήλωτη εργασία για παράδειγμα, επειδή έχει οριζόντια χαρακτηριστικά που αφορούν σε όλους τους εργοδότες, οι οργανώσεις άρχισαν να εμφανίζουν στοιχεία στρατηγικής. **Το ζητούμενο είναι να επιτευχθεί συναντίληψη για το σύνολο των κρίσιμων θεμάτων που πρέπει να αντιμετωπίσει ο κοινωνικός διάλογος**.

Η ένταξη στην ONE συνιστούσε εθνικό στόχο ο οποίος πέτυχε συναινέσεις και συγκλίσεις. **Είναι αναγκαίο να βρεθεί ο επόμενος**, πχ. θωράκιση για το μέλλον της εργασίας, ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας, προώθηση των «εθνικών» κλάδων. **Ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να ξεφύγει από το στενό κύκλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τα μισθολογικά** και να διευρυνθεί με τα υπόλοιπα ζητήματα τα οποία συνδέονται με τα προβλήματα αλλά είναι καθοριστικά και για τους μισθούς. Αυτό το έχουν πετύχει όλες οι άλλες χώρες που ήταν σε παρόμοιο πρόγραμμα επιτήρησης (Πορτογαλία, Ιρλανδία, Κύπρος) καθώς και οι χώρες που παραλίγο να μπουν σε πρόγραμμα (Ισπανία, Ιταλία). Για παράδειγμα στις αρχές του 2012 υπήρξε ένα πρωτόκολλο-συμφωνία τόσο στην Πορτογαλία, όσο και στην Ισπανία όπου οι κυβερνήσεις προκάλεσαν τριμερή διάλογο και συναίνεση με επιτυχία.

Οι εργοδότες με τα συλλογικά τους όργανα δεν πρόλαβαν να συνειδητοποιήσουν τί ακριβώς προηγήθηκε την προηγούμενη δεκαετία της κρίσης και τί ακριβώς σήμανε η περίοδος αυτή για τις οργανώσεις. Βρέθηκαν εκ νέου προ εκπλήξεων και ήδη τα τελευταία τρία χρόνια (2020-2022) βιώνουν άλλη μία κρίση ασύλληπτου μεγέθους και απρόβλεπτων διαστάσεων. Προτού καλά καλά αναζητήσουν τις αναγκαίες συναινέσεις για το μέλλον της εργασίας, μεταξύ τους, αλλά και με τις δυνάμεις της εργασίας και με το κράτος, βρέθηκαν μπροστά στην πανδημική κρίση. Αυτή τη φορά βέβαια, δεν έχουν μερίδιο ευθύνης που δεν την πρόβλεψαν και δεν την απέφυγαν, αλλά και το κράτος στάθηκε αρωγός προς τα μέλη τους, τις επιχειρήσεις.

Δυστυχώς, οι κρίσεις συνεχίζονται και πριν ακόμη από την ολοκλήρωση της πανδημίας έχει πυροδοτηθεί νέα κρίση με την εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία. Στο νέο περιβάλλον του διαφαινόμενου στασιμοπληθωρισμού και της ενεργειακής κρίσης, οι εργοδότες έχουν βαρύ χρέος να προασπιστούν τα συμφέροντα της επιχειρηματικότητας αλλά αυτό είναι αναγκαίο να επέλθει μέσα από την πειθώ, δηλαδή την επιστημονική τεκμηρίωση των οργανώσεων τους, και τον κοινωνικό διάλογο. Είναι επιτακτικό οι Επιστημονικές Υπηρεσίες των εργοδοτικών οργανώσεων να αποκτήσουν σχέσεις με τους εταίρους τους και να συμβάλλουν σε ζυμώσεις που θα συμβάλλουν στην ανοδική εξεύρεση σημείων συμπόρευσης για το μέλλον. Η συναίνεση πρέπει να βρίσκεται στην κορυφή αλλά ο δρόμος προς την επίτευξη αυτής είναι προτιμητέο να προέρχεται από κάτω προς τα πάνω.

Αντί επιλόγου, με την παρούσα διατριβή θεωρούμε ότι συμβάλλαμε στην απαρχή της συστηματικότερης μελέτης των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα, αν και η ίδια επικεντρώθηκε μόνο στην ανάλυση των τεσσάρων κορυφαίων εθνικών οργανώσεων. Η πραγματική χαρτογράφηση των μηχανισμών συλλογικής εκπροσώπησης των οργανωμένων εργοδοτικών συμφερόντων πρέπει να συμπεριλάβει αντίστοιχη εμβάθυνση για τον ρόλο των κλαδικών και τοπικών οργανώσεων, κατά κύριο λόγο κλαδικών και τοπικών ομοσπονδιών καθώς και των περιφερειακών συνδέσμων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Πίνακας χαρτογράφησης του κοινωνικού διαλόγου την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

Ο πίνακας της χαρτογράφησης του κοινωνικού διαλόγου βασίζεται στην πλήρη καταγραφή όλων των συμβάντων του κοινωνικού διαλόγου σε χρονολογική σειρά όπως αυτά προέκυψαν από τη συστηματική παρακολούθηση του τύπου, της ειδησιογραφίας και άλλων πηγών (Γραφεία Τύπου-Νέα, επίσημες θέσεις στις ιστοσελίδες, δηλώσεις Προέδρων, θέσεις και ομιλίες μελών προεδρείων ή στελεχών σε συνέδρια-εκδηλώσεις, κείμενα πολιτικής ισοτιμύτων κλπ.) που αφορούν στις δημόσια εκφρασμένες θέσεις τους στα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού διαλόγου.

Η πρώτη στήλη περιέχει την ημερομηνία του σχετικού συμβάντος που αναλύεται σε κάθε γραμμή. Οι δύο επόμενες στήλες περιέχουν την περιγραφή και πληροφορίες για το κάθε συμβάν. Στη συνέχεια, οι επόμενες στήλες περιέχουν σχετικές πληροφορίες (πχ. δελτίο τύπου, ανακοίνωση, συνέντευξη, αναφορά στον ηλεκτρονικό τύπο) που αφορούν την κάθε οργάνωση ξεχωριστά (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ). Με πράσινο χρώμα αποτυπώνεται η το εάν το κάθε συμβάν αφορά την οργάνωση ενώ με γκρι εάν όχι. Έτσι χάρη παραδείγματος εάν μία ανακοίνωση η συνάντηση αφορά μόνο τη ΣΕΒΕΕ με πράσινο χρώμα θα είναι η στήλη που την αφορά και οι υπόλοιπες στήλες των οργανώσεων θα είναι γκρι. Αντίθετα εάν μία συνάντηση ή έναν γεγονός αφορά σε όλους του εργοδότες από πλευρά κοινωνικών εταίρων τότε και τα τέσσερα κελιά στις στήλες των οργανώσεων θα είναι πράσινα.

Είναι άξιο επισήμανσης ότι σε όσα συμβάντα υπήρχαν σχετικές πληροφορίες, έχουν συμπεριληφθεί οι σχετικές υπερσυνδέσεις σε πρωτογενείς (ανακοινώσεις-κείμενα θέσεων οργανώσεων) και δευτερογενείς (αναφορά στον τύπο) ηλεκτρονικές πηγές. Με αυτόν τον τρόπο ο αναγνώστης να μπορεί να ανατρέχει στα πρωτογενή κείμενα και θέσεις των οργανώσεων ώστε να σχηματίζει ίδια άποψη για το συμβάν καθώς και να βγάζει τα δικά του συμπεράσματα από το αναλυτικό περιεχόμενο και ύφος της κάθε ανακοίνωσης.

Πίνακας 48: Χαρτογράφηση-πανόραμα κοινωνικού διαλόγου 2010-2020

ΗΜΕΡΟ ΜΗΝΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ	ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ			
			ΣΕΒ	ΓΣΕΒΕΕ	ΕΣΕΕ	ΣΕΤΕ
ΠΡΟΓΕΝΕΣΤΕΡΑ ΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ						
1994	Ίδρυση ΟΚΕ					
1997	Διάλογος για το τρίπτυχο Ανάπτυξη - Απασχόληση - Ανταγωνιστικότητα ενόψει της ένταξης στην ΟΝΕ					
Νοέμβριος 1997	Υπογραφή Συμφώνου Εμπιστοσύνης κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων στην πορεία προς το 2000					
Ιούλιος 2000	Επιστολή Υπουργού Εργασίας προς τους κοινωνικούς εταίρους για ανοικτό διάλογο σε 8 θεματικές	<ul style="list-style-type: none"> • Πόροι ΚΠΣ, ο στόχος της απασχόλησης και της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό • Ποιοτική βελτίωση μηχανισμών στήριξης των πολιτικών απασχόλησης • Δημοσιονομική, εισοδηματική, αντιπληθωριστική πολιτική. Σύνδεση με θέση εργαζομένων και κοινωνική σύγκλιση. • Διαρθρωτικές πολιτικές και ανταγωνιστικότητα • Πολιτικές για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας και ιδιαίτερα ΜΜΕ • Θεσμικό πλαίσιο πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού • Ειδικές πρωτοβουλίες για περιοχές υψηλής ανεργίας και εναλλακτικές δυνατότητες • Δίκτυο ασφάλειας απέναντι στον αποκλεισμό, την ανισότητα και τη φτώχεια 				
Αύγουστος 2000	Ο Υπουργός εργασίας υπέβαλλε εκ νέου δέκα γραπτά ερωτήματα προκειμένου να απαντηθούν από τους κοινωνικούς εταίρους στη δεύτερη συνεδρίαση της 24/8/2000					
	Τέσσερις μήνες μετά την έναρξη των διμερών επαφών, η κυβέρνηση προχώρησε σε σχέδιο νόμου για την προώθηση της απασχόλησης , Ο μετέπειτα Ν. 2874/2000 οδήγησε σε πλήρη διάσταση απόψεων στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε.					
	Η δημιουργία του Εθνικού Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης (ΕΣΑΑ)	Προτού ακόμα θεσμοθετηθεί με νόμο, το ΕΣΑΑ κατέστη ένα ουσιαστικό φόρουμ διαλόγου, όπως κατέδειξε η έκδοση στις 1/1/2004 της Ετήσιας Έκθεσης για την Ανταγωνιστικότητα 2003	Ήταν πρόταση του ΣΕΒ κατά τη διάρκεια του Πανελλήνιου Βιομηχανικού Συνεδρίου το 2000.			
	Για πρώτη φορά διατυπώθηκε τεκμηριωμένη και συμφωνημένη από όλους τους κοινωνικούς εταίρους άποψη για την ανταγωνιστικότητα της χώρας	Το ΕΣΑΑ επεξεργάστηκε τις κοινές αυτές θέσεις στο πλαίσιο μιας επιτροπής εμπειρογνομόνων, η οποία αποτελείτο από εμπειρογνώμονες που είχαν υποδείξει τόσο το Υπουργείο Ανάπτυξης όσο και οι Κοινωνικοί Εταίροι και η οποία συνεργάστηκε με τα ερευνητικά ινστιτούτα των εταίρων. Αυτό συνετέλεσε στο να υπάρξει μία Έκθεση κοινής αποδοχής. Η τελευταία Ετήσια Έκθεση για την Ανταγωνιστικότητα του έτους 2007 προκάλεσε τις αντιδράσεις σημαντικών οργανώσεων, όπως ο ΣΕΒ, η ΓΣΕΒΕΕ και η ΓΣΕΕ, που διαπίστωσαν ότι η έκθεση αυτή δεν είναι προϊόν ενός διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους, και έρχεται επιπλέον σε σύγκρουση με τις τοποθετήσεις των οργανώσεων αυτών σε κρίσιμα ζητήματα				
	ΕΓΣΣΕ 2008-2009	Άρθρο 8: Οι συμβαλλόμενοι κοινωνικοί εταίροι συνέστησαν Μόνιμη Επιτροπή Διαλόγου με την ονομασία «Βήμα Διαλόγου όλων των ευρύτερων προβλημάτων που πλήττουν την επιχειρηματικότητα και τροφοδοτούν την ανεργία» ως πλαισίου συζήτησης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.				
Νοέμβριος 2009	Τριμερής διάλογος για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση					

ΜΝΗΜΟΝΙΟ		ΣΕΒ	ΓΣΕΒΕΕ	ΕΣΕΕ	ΣΕΤΕ
3/3/2010	Συνάντηση Πρωθυπουργού Γ. Παπανδρέου με τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων				
Μάιος 2010	Η απόφαση για την προσφυγή της Ελλάδας στο Μηχανισμό Στήριξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της ΕΚΤ και του ΔΝΤ και η υπογραφή του πρώτου Μνημονίου Συνεργασίας δεν έλαβαν τη συναίνεση της κοινωνίας και των οργανωμένων φορέων της. Μέχρι και το τέλος του 2011, η κυβέρνηση επέλεξε να υλοποιήσει τις δεσμεύσεις του Μνημονίου χωρίς κοινωνικό διάλογο. Η πρώτη κινητοποίηση των ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ δίπλα στη ΓΣΕΕ.				
1/6/2010	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων για την επανεκκίνηση των διαπραγματεύσεων για την ΕΓΣΕΕ	Πραγματοποιήθηκε στις 15/7/2010 συνάντηση-διαπραγμάτευση μεταξύ ΓΣΕΕ και εργοδοτικών φορέων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και κατέληξε σε συμφωνία. Η συμφωνία προβλέπει ΕΓΣΣΕ τριετούς διάρκειας με αυξήσεις: από 1/7/2011 στο ύψος του πληθωρισμού της ευρωζώνης και από 1/7/2012 χορήγηση εκ νέου αυξήσεων πάντα με βάση τον ευρωπαϊκό πληθωρισμό. Στη σύμβαση προβλέπεται ρητά η δέσμευση για τη συνέχιση καταβολής του 13ου και του 14ου μισθού.			
19/10/2010	Συνάντηση Πρωθυπουργού Γ. Παπανδρέου με τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ)				
27/2/2011	Η Υπουργός Εργασίας Α. Κατσέλη ανακοίνωσε τη σύσταση επιτροπής με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, η οποία θα εισηγηθεί το νέο πλαίσιο λειτουργίας του ΑΣΕ	Η ΓΣΕΕ επεσήμανε με γραπτές επιστολές της προς τον αρμόδιο Υπουργό Γ. Κουτρουμάνη (12.9.2011) ότι υπάρχει θετική πρόθεση εξέτασης μόνο των προτάσεων εκείνων που πράγματι αποσκοπούν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του σημαντικού αυτού συμμετοχικού θεσμού. Αφού θεώρησε ότι η Επιτροπή δεν ασχολείται κατ' ουσίαν με το δηλωμένο έργο της για την αναβάθμιση της λειτουργίας και του ρόλου του Α.Σ.Ε. αλλά με άλλα θέματα (πχ. μέτρα για την αποδυνάμωση της επέκτασης των ΣΣΕ), η ΓΣΕΕ απέσυρε την εκπροσώπησης της . Κάλεσε δε τους εθνικούς εργοδοτικούς διαπραγματευτές να αποδείξουν με τη στάση τους ότι η ομόθυμη διακηρυγμένη θέση τους για το σεβασμό των κλαδικών ΣΣΕ και το θεσμό της επέκτασης των ΣΣΕ απορρέει από τη θωράκιση του θεσμικού τους ρόλου και την ισότιμη προστασία των μελών τους από καταχρηστικές πρακτικές.			
3/3/2011	Ολομέλεια ΟΚΕ για το Μεσοπρόθεσμο Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2012-2015	https://www.protothema.gr/economy/article/109335/monos-aisiodoksos-gia-to-xreos-o-g-parakonstantinoy/			
28/3/2011	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με την Υπουργό Εργασίας (Α. Κατσέλη)				
14/6/2011	Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Πρωθυπουργό κ. Γ. Παπανδρέου				
15/6/2011	Συμμετοχή ΓΣΕΒΕΕ – ΕΣΕΕ στις κινητοποιήσεις της Τετάρτης 15/6/2011				
29/6/2011	Κατάληψη του Υπουργείου Οικονομικών από το Προεδρείο της ΓΣΕΒΕΕ		Κατάληψη του Υπουργείου Οικονομικών		
29/7/2011	Συνάντηση ΣΕΤΕ με πρόεδρο ΝΔ Α. Σαμαρά				
4/10/2011	ΓΣΕΒΕΕ: Καταστροφική η πρόταση κατάργησης της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.				
19/10/2011	Κοινή κινητοποίηση ΕΣΕΕ-ΓΣΕΒΕΕ		Επιχειρήσεις καταστήματα κλειστά στις 19 Οκτωβρίου 2011		
6/9/2011	Συνάντηση ΕΣΕΕ με τον Πρόεδρο του ΣΥΡΙΖΑ Αλέξη Τσίπρα				

4/1/2012	Κατόπιν απαίτησης της Τρόικας, προθεσμία ενός μηνός από τον Λ. Παπαδήμο για να διεξαγάγουν οι κοινωνικοί εταίροι κοινωνικό διάλογο με σκοπό μια συμφωνία για να καταστούν οι μισθοί ανταγωνιστικοί	Η επίσημη πρόσκληση αφορούσε ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο για την ανταγωνιστικότητα, στην πραγματικότητα όμως οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν να συγκλίνουν σε μία συμφωνία που θα αντιμετώπιζε το θέμα της μείωσης του μισθολογικού κόστους εργασίας (μείωση 13ου και 14ου μισθού, μείωση κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ, πάγωμα αυξήσεων και ωριμάνσεων), τη διαχείριση του μη μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικές και άλλες εισφορές) και την κρατική παρέμβαση και τις επιπτώσεις της στη διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα.	ΣΕΒ: «Κάτω τα χέρια από τον κατώτατο μισθό»			
4/1/2012	Συναντήσεις Πρωθυπουργού Λ. Παπαδήμου με τους κοινωνικούς εταίρους (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ)					
23/1/2012	Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Υπουργό Εργασίας κ. Γ. Κουτρουμάνη					
25/1/2012	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων	Τύπος		Βασικές προτάσεις ΓΣΕΒΕΕ για την ανταγωνιστικότητα των ΜΜΕ που κατατέθηκαν στον διάλογο των Κοινωνικών Εταίρων		
2/2/2012	Υπόμνημα ΓΣΕΒΕΕ για τον κοινωνικό διάλογο					
3/2/2012	Κοινή επιστολή των Κοινωνικών Εταίρων στον Πρωθυπουργό Λ. Παπαδήμο	Οι κοινωνικοί εταίροι απηύθυναν κοινή επιστολή στον Πρωθυπουργό Λουκά Παπαδήμο και τους αρχηγούς των πολιτικών κομμάτων που μετείχαν στην Κυβέρνηση, με την οποία ανακοίνωναν τη συμφωνία τους να διατηρήσουν τον κατώτατο μισθό στα προβλεπόμενα από τη ΕΓΣΣΕ 2010-2012 όρια και να διαφυλάξουν τον 13ο και 14ο μισθό στον ιδιωτικό τομέα . Κατέγραψαν επίσης τη διαφωνία τους ως προς το τριετές πάγωμα μισθών και ωριμάνσεων και τη μη εφαρμογή της τρίτης και μεγαλύτερης αύξησης 2,6% που προέβλεπε η ΕΓΣΣΕ από 1ης Ιουλίου 2012.	Οι έμποροι (ΕΣΕΕ) και οι επαγγελματιοβιοτέχνες (ΓΣΕΒΕΕ) είχαν προτείνει, εκτός από τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, «πάγωμα» μισθών και μισθολογικών ωριμάνσεων για 3 χρόνια, ενώ κατά των αυτόματων αυξήσεων (τριετίες και λοιπά αυτόματα επιδόματα), που προβλέπονται από την ΕΓΣΣΕ και τις κλαδικές είχε τοποθετηθεί και ο ΣΕΒ . Στο σημείο αυτό διαφώνησε η	Υπόμνημα ΓΣΕΒΕΕ στον κοινωνικό διάλογο		

			<p>ΓΣΕΕ, η οποία ζήτησε να τηρηθούν πλήρως όλα όσα προβλέπονται στην ΕΓΣΣΕ. Ταυτοχρόνως, απορρίφθηκε η συμβιβαστική πρόταση των εμπόρων (ΕΣΕΕ) να διατηρηθεί έως το τέλος του έτους η σύμβαση και ακολούθως να «παγώσουν» οι αμοιβές για το 2013 και 2014. Η ΓΣΕΕ δεν ήθελε να δεσμευτεί για τα επόμενα χρόνια, ενώ ο ΣΕΒ επέμενε να μην δοθεί η αύξηση 2,6% του επομένου Ιουλίου.</p> <p>Σχετικά με τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, οι κοινωνικοί εταίροι ζήτησαν να γίνει τριμερής διάλογος και το αποτέλεσμα του να νομοθετηθεί.</p>			
8/2/2012	<p>Επιστολή ΕΣΕΕ προς τον πρωθυπουργό και τους αρχηγούς των πολιτικών κομμάτων, με την οποία ζητούσε την παρέμβασή τους στον κοινωνικό διάλογο, πριν οριστικοποιηθούν οι τελικές αποφάσεις των δανειστών.</p>	<p>Η ΕΣΕΕ εισηγήθηκε την υπογραφή ενός «κοινωνικού πρωτοκόλλου» που θα περιλαμβάνει το πάγωμα των μισθών, τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και μια «ρήτρα προστασίας» των επιδομάτων εορτών και αδειάς και που θα περιέχεται στη νέα δανειακή σύμβαση, επικαλέστηκε δε το παράδειγμα της «πρόσφατης τριμερούς κοινωνικής συμφωνίας» που επιτεύχθηκε στην Πορτογαλία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της πορτογαλικής κυβέρνησης.</p>			<p>Έντονες αντιδράσεις για την επιμονή στη μείωση του κατώτατου μισθού</p>	
28/2/2012	<p>4046/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε σε Παράρτημα το Μνημόνιο II, οι ρήτρες του οποίου εξειδικεύτηκαν με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6/28.2.2012)</p>					
3/4/2012	<p>Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με κλιμάκιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)</p>					

9/5/2012	Συνάντηση φορέων με τον Πρόεδρο του ΣΥΡΙΖΑ Α.Τσίπρα				
22/5/2012	Άκαρπη συνάντηση με τον Υπουργό Εργασίας Α. Ρουπακιάτη	<p><u>Στις 23/5/2012 με επιστολή του προς τη ΓΣΕΕ, ο ΣΕΒ πρότεινε την έναρξη διαλόγου για την κατάργηση της μείωσης του βασικού μισθού κατά 22% και την επαναφορά της μετενέργειας στους 6 μήνες, εφόσον ληφθούν ταυτόχρονα αποφάσεις για μείωση του μη μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων και μειωθούν οι αποδοχές στις αποκαλούμενες «ευγενείς» ΣΣΕ που ορίζουν αποδοχές πολύ υψηλότερες από την ΕΓΣΣΕ</u></p> <p><u>Η ΓΣΕΕ αντιπρότεινε σύγκληση των Εθνικών Επιτροπών Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ώστε να υπάρξει διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο και δεσμευτικές συμφωνίες για κυβέρνηση, εργοδότες και εργαζόμενοι. Ο ΣΕΒ αποδέχτηκε την πρόταση για σύγκληση της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης, αντί άλλης άτυπης συνάντησης, με επιστολή του στον Υπ. Εργασίας Α. Ρουπακιάτη</u></p>	Απαίτηση για ένα νέο εργασιακό πλαίσιο		
10/7/2012	<p><u>Ο νέος Υπουργός Εργασίας Ι. Βρούτσης ξεκίνησε τον Ιούλιο κατ' ιδίαν (ξεχωριστές) συζητήσεις με τους προέδρους των τότε τριτοβάθμιων οργανώσεων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ). Κατόπιν κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους σε μια συνολική διαδικασία διαλόγου προκειμένου να «διορθωθούν οι στρεβλώσεις του παρελθόντος» σε θέματα αγοράς εργασίας και απασχόλησης</u></p>	<p>Η έναρξη του διαλόγου έγινε στις 19 Ιουλίου 2012 με τη συμμετοχή των Προέδρων των τεσσάρων εθνικών κοινωνικών εταίρων και συζητήθηκαν η ατζέντα και το χρονοδιάγραμμα. Στις 31 Ιουλίου 2012 ο Υπουργός Εργασίας απηύθυνε επιστολή στους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων, με την οποία υπογράμμιζε ότι είναι περισσότερο αναγκαία από ποτέ η κοινωνική συνεννόηση και η συστράτευση των παραγωγικών δυνάμεων για την αποκατάσταση της ισορροπίας στην αγορά εργασίας και ότι εφικτές λύσεις και απαντήσεις δεν μπορούν να προέλθουν ούτε μόνο από την κυβέρνηση, ούτε μόνο από τους κοινωνικούς εταίρους. Απαιτούν τη σύναψη «Νέων Κοινωνικών Συμφωνιών», ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα και οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας, να υποστηριχθεί η ανάπτυξη, να κατακτηθούν υψηλότερα επίπεδα αξιοπιστίας και, συνεπώς, να στηριχθεί με πειστικά επιχειρήματα η στρατηγική επαναδιαπραγμάτευσης όρων του μνημονίου.</p> <p>Για όλους τους παραπάνω άξονες η κυβέρνηση παρουσίασε στην επιστολή τις θέσεις και προτάσεις της ως βάση διαλόγου. Στην ίδια επιστολή ο Υπουργός τόνιζε ότι ο διάλογος που ήδη ξεκίνησε θα ήταν ανοικτός, ελικρινής και δημιουργικός και πρότεινε να έχει διάρκεια τριών (3) μηνών, δηλαδή μέχρι το τέλος του Οκτωβρίου 2012.</p>	8/6/2012 Επιστολή της ΓΣΕΒΕΕ στον Υπ. Οικονομικών σχετικά με την διαδικασία είσπραξης ληξιπρόθεσμων οφειλών		
31/7/2012	31 Ιουλίου 2012 επιστολή του Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση προς τους Προέδρους των ΓΣΕΕ (Ι. Παναγόπουλο), ΕΣΕΕ (Βασίλη Κορκίδη), ΣΕΒ (Δ. Δασκαλόπουλο) και ΓΣΕΒΕΕ (Δ. Ασημακόπουλο).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Άμεσες, στοχευμένες και αποτελεσματικές δράσεις για την αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας 2. Καταπολέμηση της αδήλωτης-μαύρης εργασίας και της εκτεταμένης εισφοροδιαφυγής. 3. Μη μισθολογικό κόστος εργασίας. 4. Μείωση διοικητικών βαρών και γραφειοκρατίας στην αγορά εργασίας. 5. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας – Κατώτατος μισθός. 6. Διατήρηση του σημαντικού μέρους των κοινωνικών υπηρεσιών των καταργηθέντων Οργανισμών Εργατικής Εστίας & Κατοικίας. 			

29/8/2012	Συνάντηση διαλόγου κοινωνικών εταίρων με Υπουργό Εργασίας		Συνάντηση με τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας κ. Γιάννη Βρούτση, 29/8/2012			
1/10/2012	Η ΓΣΕΕ ζήτησε επείγουσα συνάντηση αφενός με τον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά, αφετέρου με τον Πρόεδρο του ΠΑΣΟΚ κ. κ. Ε. Βενιζέλο και τον Πρόεδρο της ΔΗΜΑΡ κ. Φ. Κουβέλη, για την ενεργοποίηση χωρίς καθυστέρηση του θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου σε κεντρικό πολιτικό επίπεδο πριν από την ανάληψη οποιασδήποτε περαιτέρω πρωτοβουλίας για τα εργασιακά	Η ΓΣΕΕ επεσήμανε την επείγουσα αναγκαιότητα διεξαγωγής εθνικού κοινωνικού διαλόγου, επικαλούμενη και τα στοιχεία του Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ στην ετήσια Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση έτους 2012, υπογραμμίζοντας ότι δεν της δόθηκε η δυνατότητα, ως είθισται κάθε χρόνο προ της ΔΕΘ, να την παρουσιάσει στον Πρωθυπουργό. Ταυτόχρονα, η ΓΣΕΕ διαμαρτυρήθηκε για το γεγονός ότι σωρεία νέων νομοθετικών παρεμβάσεων στα εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα προωθούνταν προς ψήφιση συνεχίζοντας την ίδια τακτική πλήρους αδιαφορίας για τις θέσεις και τις απόψεις της.				
4/10/2012	Συνάντηση Φορέων στα γραφεία της ΓΣΕΒΕΕ	Δελτίο Τύπου – Επιστολή ΓΣΕΕ προς Εργοδοτικούς Φορείς		Δελτίο Τύπου		
Οκτώβριος του 2012	Πρώτη συνάντηση «Επιτροπή Υποστήριξης Κοινωνικού Διαλόγου»	Απαρτίζεται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και του υπουργείου, με σκοπό την οργανωτική και τεχνική υποστήριξη των επόμενων συναντήσεων. Δεν υπάρχουν στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι η Επιτροπή αυτή λειτουργήσει.				
16/10/2012	Επιστολή ΓΣΕΒΕΕ προς τον Πρωθυπουργό και τους αρχηγούς των πολιτικών κομμάτων					
18/10/2012	Πανελλαδική κινητοποίηση της ΓΣΕΒΕΕ.	ΔΣ ΓΣΕΒΕΕ για συμμετοχή στις κινητοποιήσεις 18 Οκτωβρίου		Μαζική η συμμετοχή των μικρομεσαίων στην κινητοποίηση	ΕΣΣΕ: Κλειστά τα καταστήματα στις 18 Οκτωβρίου	
19/12/2012	α) Εκλογή Προέδρου ΓΣΕΒΕΕ, κ. Δημήτρη Ασημακόπουλου, ως Αντιπροέδρου στην ΥΕΑΡΜΕ: για πρώτη φορά στο Προεδρείο της οργάνωσης μέλος από την Ελλάδα β) Εγγραφή ΕΣΣΕ, και εκλογή Προέδρου της, κ. Βασίλη Κορκίδη, στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΥΕΑΡΜΕ					
6-7/11/2012	Συμμετοχή ΓΣΕΒΕΕ στις Κινητοποιήσεις της Τρίτης και Τετάρτης 6 & 7 Νοεμβρίου			Ψήφισμα Γ.Σ. ΓΣΕΒΕΕ	Η ΕΣΣΕ για κινητοποιήσεις και Προϋπολογισμό	

22/11/2012	<p>Επιστολή του Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση προς τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων που προσκαλούσε σε συνάντηση τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στις 28 Νοεμβρίου 2012.</p>	<p>Η επιστολή προς τους Κοινωνικούς Εταίρους Κύριε Πρόεδρε, Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας έχει στόχο τη συνέχιση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου που εγκαινιάσαμε τον Ιούλιο του τρέχοντος έτους σε μια νέα βάση, προκειμένου να γίνει πιο ουσιαστικός, αποδοτικός και παραγωγικός. Είναι αλήθεια ότι το χρονικό διάστημα που εξαρχής ορίστηκε για τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου (μέχρι τέλος Οκτωβρίου 2012) αποδείχθηκε ανεπαρκές. Και αυτό, διότι η θεματολογία του διαλόγου ήταν ιδιαίτερα μεγάλη, ενώ οι πυκνές εξελίξεις κατά τη διάρκεια του αντίστοιχου χρονικού διαστήματος εμπόδισαν τη δημιουργική και συστηματική διεξαγωγή του.</p> <p>Η ανάγκη για νέες κοινωνικές συμφωνίες που θα δώσουν ώθηση στην αναπτυξιακή επανεκκίνηση της οικονομίας και θα στηρίξουν τις αναγκαίες δράσεις για τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής, είναι σήμερα περισσότερο έκδηλη από ποτέ.</p> <p>Οι νέες πραγματικότητες που έχουν ήδη διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας και, γενικότερα, την οικονομία, δικαιολογούν τις προτεραιότητες που ήδη έχουμε θέσει στη θεματολογία του κοινωνικού διαλόγου, δηλαδή:</p> <ul style="list-style-type: none"> - τη νομιμότητα στην αγορά εργασίας (αξιολόγηση και αναβάθμιση ΣΕΠΕ, έλεγχος εισφοροδιαφυγής, αυστηροποίηση ποινών για την αδήλωτη εργασία) - την ανάληψη δράσεων για την ανάσχεση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης (Εθνικό Σύμφωνο Δράσης για την απασχόληση των νέων, πρόωθηση Κοινωνικής Οικονομίας), - καθώς και θεσμικές παρεμβάσεις για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας (αξιολόγηση του θεσμού μεσολάβησης και διαιτησίας, απλοποίηση εργατικής νομοθεσίας). <p>Στο πλαίσιο αυτό και με την εμπειρία του προηγηθέντος διαλόγου, εκτιμώ ότι ορισμένα από τα ανωτέρω ζητήματα παρουσιάζουν σήμερα επείγοντα και ώριμο χαρακτήρα, προκειμένου να συζητηθούν σε συγκεκριμένη και περισσότερο ουσιαστική βάση. Έτσι, προτείνω η επόμενη συνάντηση να επικεντρωθεί στα εξής συγκεκριμένα ζητήματα:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Οριστικοποίηση των παραμέτρων (όρων και προϋποθέσεων) των νέων προγραμμάτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συμφώνου Δράσης για την απασχόληση των Νέων. 2. Προτάσεις νομικών διατάξεων για τη θεσμική οργάνωση μέρους των σημαντικών κοινωνικών υπηρεσιών των καταργηθέντων Οργανισμών Εργατικής Εστίας και Κατοικίας στον ΟΑΕΔ. 3. Νέα μέτρα και πρωτοβουλίες για την αποκατάσταση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας. 4. Απλοποίηση της Εργατικής Νομοθεσίας. <p>Είναι αυτονόητο ότι, σε κάθε περίπτωση, η θεματολογία του διαλόγου είναι ανοιχτή και στις δικές σας προτάσεις.</p> <p>Σας προσκαλώ, λοιπόν, στην επόμενη συνάντηση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, την Τετάρτη 28 Νοεμβρίου 2012 και ώρα 10.30 στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, Σταδίου 29 (4ος όροφος).</p> <p>Εκτιμώ ότι η παρουσία σας στη νέα αυτή φάση του κοινωνικού διαλόγου, η οποία προτείνω να εκταθεί έως ότου καταλήξει σε οριστικά συμπεράσματα, είναι αναγκαία και θα συμβάλλει στη δημιουργική και θετική διαχείριση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης.</p>	
28/11/2012	<p>Συνάντηση Υπουργού Εργασίας Ι. Βρούτση και κοινωνικών εταίρων</p>		
7/12/2012	<p>Απόφαση 2307/20014 ΟΛ. ΣτΕ για τη συνταγματικότητα της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία</p>		
14/1/2013	<p>Συνάντηση ΣΕΒ με Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά</p>	<p>ΣΕΒ</p>	
17/4/2013	<p>N. 4144 Αναβάθμιση ΣΕΤΕ</p>	<p>Πρόταση Νόμου Σύριζα για κατάργηση ΣΕΤΕ από κοινωνικό εταίρο (Οκτώβριος 2014)</p>	
14/5/2013	<p>ΕΓΣΕΕ 2013</p>	<p>Η Αντιπρόταση του ΣΕΒ : Πρωτόκολλο Συμφωνίας Κοινωνικών Εταίρων (14.5.2013).</p>	<p>Αντιπρόταση που κατέθεσε ο ΣΕΒ στις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη της ΕΓΣΣΕ του 2013, πρότεινε την ενεργοποίησή της με σκοπό την υπογραφή ενός Πρωτοκόλλου Συμφωνίας των Κοινωνικών Εταίρων και με θέματα συζήτησης την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, ειδικά θέματα κοινωνικής ασφάλειας, ανταγωνιστικότητα και αξιολόγηση προγραμμάτων διατήρησης της απασχόλησης</p>
21/5/2013	<p>Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με τον Πρόεδρο της Κ.Ο. του ΣΥΡΙΖΑ ΕΚΜ κ. Αλέξη Τσίπρα</p>	<p>Ανακοίνωση για δηλώσεις ΓΣΕΕ, 21/5/2013</p>	

19/6/2013	Ανοικτή επιστολή ΕΣΕΕ στον Πρωθυπουργό και τους πολιτικούς Αρχηγούς της ελληνικής κυβέρνησης για πολιτική, κοινωνική και οικονομική σταθερότητα				
25-26 Ιουνίου 2013	Διήμερο Σεμινάριο Υψηλού Επιπέδου που συνδιοργάνωσαν το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η Ευρ. Επιτροπή, για το θέμα της κρίσης της απασχόλησης και της προώθησης του κοινωνικού διαλόγου	Προσέφερε ένα βήμα συνεύρεσης όλων των πλευρών, αυτή τη φορά και με τη συμμετοχή του Γενικού Δ/ντή του ΔΓΕ Guy Ryder και του αρμόδιου Επιτρόπου Laszlo Andor.			26/6/2013 Κινητοποίηση ΓΣΕΒΕΕ
26/6/2013	Κινητοποίηση ΓΣΕΒΕΕ Τετάρτη 26 Ιουνίου 2013				
22/7/2013	Επιστολή ΕΣΕΕ στον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά				
1/8/2013	Κοινό Δ. Τ. Επισημονικών και Συνδικαλιστικών Φορέων της χώρας και συγκέντρωση διαμαρτυρίας Παρασκευή 2 Αυγούστου 2013 στο Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.				
7/1/2014	Συνάντηση ΣΕΤΕ με Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά				
24/1/2014	Ομόφωνη απόφαση του ΑΣΕ για την αποφυγή ομαδικών απολύσεων		Η διάσωση επιχειρήσεων που μπορούν ακόμη να προσφέρουν προστιθέμενη αξία μέσα από αναδιάρθρωση της παραγωγικής τους διαδικασίας ώστε να καταστούν ανταγωνιστικές αποτελεί διακύβευμα της σημερινής συγκυρίας.	Ανακοίνωση	
			Στο πλαίσιο αυτό πιστεύουμε ότι η ομόφωνη απόφαση στην οποία κατέληξε χθες το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας για τη διαδικασία εφαρμογής των άρθρων 3 και 5 του Ν. 1387/1983 [σχετικά με τις προϋποθέσεις για ομαδικές απολύσεις] ισορροπεί αποτελεσματικά τις κοινωνικές ανάγκες με τις		

			προκλήσεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι επιχειρήσεις στην αγορά.		
7/2/2014	Κοινή επιστολή στον Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά με θέμα τη σύναψη Προγραμματικής Κοινωνικής Συμφωνίας για την Ανασυγκρότηση της Ελλάδας	Οι θέσεις στη Συμφωνία αυτή ήταν οι εξής: σχεδιασμός ενός μακροπρόθεσμου νέου Προτύπου Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης της Ελλάδας στη βάση της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικότητας, της εξωστρέφειας και της τόνωσης των επενδύσεων. Το Πρότυπο αυτό προβάλλεται ως ο μόνος βιώσιμος δρόμος για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αξιοποίηση της νέας γενιάς. Η αναζήτηση διεξόδων στα οικονομικά και κοινωνικά αδιέξοδα προϋποθέτει ενίσχυση της εταιρικής σχέσης μεταξύ του κράτους και των κοινωνικών και οικονομικών φορέων του τόπου. Η επιστολή αυτή αναφέρεται ιδιαίτερα στην επιδίωξη μιας αναβαθμισμένης συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες διαβούλευσης για τη διαμόρφωση του τελικού ΕΣΠΑ και στη διαμόρφωση, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση των τομεακών και περιφερειακών επιχειρησιακών προγραμμάτων που θα ακολουθήσουν.	Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται η άμεση υπογραφή προγραμματικής συμφωνίας μεταξύ των πέντε κοινωνικών εταίρων που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ και του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας. Η συμφωνία θα αποσκοπεί: α) στην εκπόνηση «Σχεδίου Δράσης των Κοινωνικών Εταίρων για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή», το οποίο θα περιλαμβάνει τις δράσεις/έργα που θα υλοποιηθούν από κάθε φορέα και β) στο να συντονιστεί η υλοποίηση του «Σχεδίου Δράσης των Κοινωνικών Εταίρων για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή», εξασφαλίζοντας τη βέλτιστη συνέργεια με τις κύριες εθνικές πολιτικές και τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα προς όφελος των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.		
14/3/2014	Συνάντηση Κοινωνικών Εταίρων		Ανακοίνωση ΣΕΒ - Δηλώσεις Προέδρου ΣΕΒ κ. Δημήτρη Δασκαλόπουλου μετά το πέρας της συνάντησης των Κοινωνικών Εταίρων	Δήλωση του Προέδρου της ΓΣΕΒΕΕ, κ. Γ. Καββαθά, μετά τη συνάντηση των Κοινωνικών Εταίρων Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ 14/3/2014	

26/3/2014	<p>ΕΓΣΣΕ 2014: Δέσμευση των κοινωνικών εταίρων για: Να παρέμβουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς της Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020, με τη σύναψη μιας Εθνικής Προγραμματικής Συμφωνίας για την οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση της Ελλάδας και τη συγκρότηση δικτύου συνεργασίας μεταξύ τους, στη βάση των παρακάτω θεματικών ενοτήτων: Απασχόληση – Εκπαίδευση – Κατάρτιση, Κοινωνική Προστασία, Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα – Καινοτομία. Να επεξεργαστούν πρόταση σύμπραξής τους με τον ΟΑΕΔ με στόχο τη συντονισμένη οργάνωση δράσεων σχετικά με την απασχόληση των νέων (π.χ. μαθητεία, πρακτική άσκηση, εγγύηση για τη νεολαία, νεανική επιχειρηματικότητα κλπ) Να υλοποιήσουν Κοινές Δράσεις, με τεχνική υποστήριξη από το Γραφείο Διασύνδεσης Αθηνών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για να α) διερευνήσουν την αποτελεσματικότητα των δομών του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, β) να ενισχύσουν της αποτελεσματικότητας του κλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης, γ) να εφαρμόσουν βιώσιμα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδίως μαθητείας και δ) να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις που απαγορεύονται από το νόμο στις εργασιακές σχέσεις, και να προωθήσουν άμεσα στην Πολιτεία προς αξιοποίηση τα Πορίσματα των ως άνω Κοινών Δράσεων.</p>		<p>Δήλωση του Προέδρου της ΓΣΕΒΕΕ, κ. Γ. Καβαθά, μετά την υπογραφή της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας</p>		
30/3/2014	<p>Συγκέντρωση της ΓΣΕΒΕΕ στην Πλατεία Κλαυθμώνος με κεντρικό σύνθημα «Η ζωή μας δεν είναι αναλώσιμη»</p>				
11/4/2014	<p>Απαράδεκτος αποκλεισμός της ΓΣΕΒΕΕ από το forum των εκπροσώπων ΜμΕ με τον Πρωθυπουργό και τη Γερμανίδα Καγκελάριο</p>				
23/6/2014	<p>Εκδήλωση Υπουργείου Εργασίας και του Eurofound για τον κοινωνικό διάλογο στο Ζάππειο στα πλαίσια της ελληνικής Προεδρίας</p>		<p>Να αποκατασταθούν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και το κύρος του κοινωνικού διαλόγου</p>		
9/7/2014	<p>Στο Συμβούλιο Επικρατείας προσφεύγουν ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ και ΟΙΥΕ για τη Κυριακάτικη λειτουργία των καταστημάτων</p>				
23/7/2014	<p>Απόφαση ΣΤΕ για συνταγματικότητα της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία.</p>	<p>Ανακοίνωση ΣΕΒ ΣΕΤΕ</p>			
29/7/2014	<p>Συνάντηση ΣΕΒ με Πρωθυπουργό Α. Σαμαρά</p>	<p>ΣΕΒ</p>			
2/9/2014	<p>Συνάντηση ΣΕΒ με Πρόεδρο Σύριζα</p>				
1/9/2014	<p>Συνεδρίαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης</p>	<p>Επτά μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης</p>	<p>Επτά προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ</p>	<p>Κοινωνική Συμφωνία για Ανάπτυξη με Απασχόληση</p>	<p> </p>

30/9/2014

Η συνάντηση, η οποία συντονίστηκε από το Γενικό Διευθυντή της ΔΟΕ, Guy Ryder, επικεντρώθηκε στους τομείς των **ομαδικών απολύσεων** και της **συνδικαλιστικής δράσης**, και παρουσιάστηκαν συγκριτικές μελέτες, πάνω στις οποίες τοποθετήθηκαν οι κοινωνικοί εταίροι .

Στη σύσκεψη της Γενεύης υπό την αιγίδα του ΔΓΕ επετεύχθη μια συμφωνία με αστερίσκους, καθότι η **ΓΣΕΕ διαφώνησε με οποιαδήποτε αλλαγή του συνδικαλιστικού νόμου**.

Παρότι δεν επιτεύχθηκε σύγκλιση και ομοφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους, η πρωτοβουλία θεωρήθηκε επιτυχής και αποτιμάται θετικά. Η διαδικασία της Γενεύης ανέδειξε ως κομβικά σημεία για την αναμόρφωση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα την αποκατάσταση κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των τριών πλευρών και την ανάγκη οργάνωσης και τεχνοκρατικής υποστήριξης.

Συγκεκριμένα σε κοινή γραμμή πλεύσης ΓΣΕΕ και **εργοδότες** εξέφρασαν την αντίθεσή τους στην απελευθέρωση των **ομαδικών απολύσεων** με νόμο και στην επαναφορά του **lock out** (ανταπεργία των εργοδοτών). Το ΔΓΕ, στηρίζοντας τις ελληνικές θέσεις, αποφάνθηκε μετά από συγκριτική μελέτη ότι το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο σε αυτόν τον τομέα ευθυγραμμίζεται με τα κοινοτικά και διεθνή εργασιακά πρότυπα. **Η πλευρά των εργοδοτών έδωσε έμφαση στις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων στην περίπτωση αναδιάρθρωσης, συγχωνεύσεων και εξαγορών**, ενώ η πλευρά των εργαζομένων υπογράμμισε την **ανάγκη σεβασμού των δικαιωμάτων πληροφόρησης και διαβούλευσης**. Επιπλέον οι κοινωνικοί εταίροι πρότειναν στην κυβέρνηση μέτρα θεσμικής ενδυνάμωσης του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) που «αποφασίζει» για τις ομαδικές απολύσεις και συμφώνησαν ότι το ILO μπορεί να βοηθήσει ως προς την παρακολούθηση της λειτουργίας του για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Ως προς την **ανταπεργία**, όλα τα μέρη συμφώνησαν ότι δεν υφίσταται λόγος τροποποίησης της σχετικής νομοθεσίας. Στη βάση της συγκριτικής μελέτης που παρουσιάστηκε, από τεχνικής άποψης διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες που ενεργούν με καλή πίστη, έχουν στην διάθεσή τους επαρκή νομοθετημένα μέσα, τα οποία διασφαλίζουν την προστασία τους, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του αστικού κώδικα, δικαστικός έλεγχος, κλπ. Ως προς τη **συνδικαλιστική δράση**, η συγκριτική μελέτη που παρουσιάστηκε, έδειξε ότι η εθνική νομοθεσία για την προστασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι σύμφωνη με τους κανόνες και τις πρακτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πλευρά των εργαζομένων τόνισε τον ιστορικό χαρακτήρα του νόμου 1264/1982, ο οποίος αποτελεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο ένα ορόσημο των θεμελιωδών δημοκρατικών δικαιωμάτων. Αντίθετα, Οι εργοδότες προέβαλαν ότι από την ψήφιση του νόμου 1264/1982, υπήρξαν πεδία που χρήζουν βελτίωσης, καθώς και πρακτικές που στρεβλώνουν τον νόμο. Έτσι συμφωνήθηκε ότι η συζήτηση των θεμάτων των συνδικαλιστικών ελευθεριών (διαδικασία λήψης απόφασης για την απεργία, συνδικαλιστικές άδειες, οργάνωση και χρηματοδότηση των συνδικάτων) θα γίνει εν ευθέτω χρόνο στην Αθήνα με τη στήριξη του ΔΓΕ. Η κυβέρνηση, επιθυμώντας να κερδίσει χρόνο στις διαπραγματεύσεις με την τρόικα στήριξε την απόφαση των κοινωνικών εταίρων να κάνουν κοινωνικό διάλογο στην Αθήνα με τη στήριξη του ΔΓΕ.

Η **ΓΣΕΕ** χαρακτήρισε θετική τη συγκέντρωση όλων των πόρων για την ανεργία. Ζήτησε προγράμματα για την επαπειλούμενη ανεργία, καθώς και για τη μακροχρόνια ανεργία.

Η **ΓΣΕΒΕΕ** ζήτησε την αλλαγή της οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης γιατί χωρίς αυτή όσα προγράμματα απασχόλησης και να βγουν δεν θα έχουν κανένα ουσιαστικό αποτέλεσμα όταν υπερφορολογούνται οι επιχειρήσεις, όταν δεν υπάρχει ρευστότητα, όταν οι επιχειρήσεις απειλούνται από τα χρέη προς το δημόσιο και τα ασφαλιστικά ταμεία. Η ΓΣΕΒΕΕ υπογράμμισε ακόμη ότι

[ΓΣΕΒΕΕ: Τι συζητήθηκε στην συνάντηση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας \(ILO\) στη Γενεύη.](#)

Η **ΕΣΣΕ** πρότεινε μία «Κοινωνική Συμφωνία» με την Κυβέρνηση για «Ανάπτυξη με Απασχόληση», την αναγνώριση του συνεπής εργοδότη, καθώς και τη

Τέλος, ο **ΣΕΤΕ** δήλωσε πως πρόκειται στην ουσία για την πρώτη συνεδρίαση «ένος

		<p>Ο ΣΕΒ θεώρησε θετικό βήμα τη δημιουργία «Λευκού μητρώου επιχειρήσεων», στο οποίο όποια εταιρεία κερδίσει μία θέση μπορεί να ελπίζει αρχικά σε λιγότερους ελέγχους και, σε δεύτερη φάση, σε μείωση των εργοδοτικών εισφορών, καθώς και της θέσπισης ρήτρας απασχόλησης σε κάθε κυβερνητική απόφαση, νομοθεσία και μέτρο, εκφράζοντας ωστόσο επιφυλάξεις για το πώς θα υλοποιηθεί.</p>	<p>είναι αναγκαίο να εξασφαλιστεί επαρκής «αξιόπιστη και έγκαιρη πληροφόρηση για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας, ώστε να κάνουμε τις σωστές διαγνώσεις για το οξυμένο φαινόμενο της ανεργίας και να διορθώσουμε αντιστοίχως τις πολιτικές». Τέλος, η ΓΣΕΒΕΕ ζήτησε την ενεργοποίηση ενός think-tank στο πλαίσιο του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης, που θα απαρτίζεται από τα ερευνητικά ινστιτούτα των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων και το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), προκειμένου να επεξεργάζεται και να τεκμηριώνει τις προτάσεις που θα υποβάλλονται στο Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης.</p>	<p>θεσμοθέτηση του «Συνηγόρου του Επιχειρηματία». Ειδικότερα πρότεινε την εκπόνηση και υλοποίηση «Σχεδίου Δράσης των 5 Κοινωνικών Εταίρων για Ανάπτυξη με Απασχόληση», με 5 στόχους: Την Ανασυγκρότηση, την Κατάρτιση, την Επιχειρηματικότητα, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή. Τόνισε επίσης ότι το κράτος και οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να δεσμευθούν σε μία εγχώρια «εγγύηση για τη νεολαία» και παράλληλα να φροντίσουν για την ανεργία όσων βρίσκονται κοντά στην σύνταξη.</p>	<p>συμβουλίου ανάπτυξης». Ανέφερε ότι ο τουρισμός είναι γνωστό ότι το διάστημα 2014-2015 θα δημιουργήσει περίπου 100.000 νέες θέσεις εργασίας (υπάρχουν εκτιμήσεις για 19,5 εκατομμύρια αφίξεις και 13,5 δισεκατομμύρια ευρώ άμεσα έσοδα) και το στοίχημα είναι να προχωρήσουν μία σειρά προγραμμάτων με τα οποία να εργαστούν νέοι άνθρωποι στον χώρο του τουρισμού.</p>
3/10/2014	Επιστολή ΣΕΒ				
8/10/2014	Διεθνής συνδιάσκεψη της ΟΚΕ στην Αθήνα			<p>Να αποκατασταθούν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ζήτησε ο Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ</p>	
10/10/2014	Συλλαλητήριο εναντίον της κυβέρνησης			<p>Κοινή ανακοίνωση της ΓΣΕΒΕΕ με άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις</p>	

31/10/2014	Πρόταση ΓΣΕΒΕΕ για εναλλακτικό σχέδιο ανάπτυξης		Εναλλακτικό σχέδιο ανάπτυξης προτείνει η ΓΣΕΒΕΕ		
12/2/2015	Συνάντηση του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ με τον Υπουργό Εργασίας, κ. Πάνο Σκουρλέτη		Σταδιακή αύξηση του κατώτατου μισθού ζητά η ΓΣΕΒΕΕ		
7/4/2015	Πρόσκληση σε τριμερή διάλογο του Υπουργού Εργασίας, κ. Πάνου Σκουρλέτη.		Δήλωση του Προέδρου της ΓΣΕΒΕΕ, κ. Γιώργου Καββαθά, για την πρόσκληση σε τριμερή διάλογο του Υπουργού Εργασίας, κ. Πάνου Σκουρλέτη.		
15/4/2015	Τριμερής Συνάντηση με Υπουργό εργασίας Π. Σκουρλέτη		Δήλωση του Προέδρου της ΓΣΕΒΕΕ, κ. Γ. Καββαθά μετά την τριμερή συνάντηση		
17/6/2015	Κοινή επιστολή στον Πρωθυπουργό κ. Αλέξη Τσίπρα ΚΕΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΒΕ				
29/6/2015	Άμεση συνάντηση με τον Πρωθυπουργό ζητούν οι φορείς ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΚΕΕΕ	Επιστολή			
8/7/2015	Κοινή δήλωση των φορέων ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΚΕΕΕ		Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΓΣΕΒΕΕ για το δημοψήφισμα.		
20/7/2015	Ανοικτή επιστολή ΕΣΣΕ στον Πρωθυπουργό Α. Τσίπρα			Επιστολή	
23/7/2015	Συνάντηση του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ με τον υπουργό Εργασίας, κ. Γ. Κατρούγκαλο.		Υπόμνημα Εργασιακά – Απασχόληση – Ασφαλιστικό		
2/9/2015	Επιστολή ΕΣΣΕ προς τους πολιτικούς αρχηγούς ενόψει εκλογών 20ης Σεπτεμβρίου				
29/9/2015	ΕΓΣΣΕ 2015 Τα συμβαλλόμενα μέρη ρητώς συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΓΣΣΕ με οποιονδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών ορίων της ΕΓΣΣΕ.			ΕΣΣΕ	
30/6/2015	Συνάντηση Πρωθυπουργού Τσίπρα με κοινωνικούς <u>εταιρείους</u>	Θεόδωρο Φέσσα, Πρόεδρο ΣΕΒ , Γιώργο Καββαθά, Πρόεδρο ΓΣΕΒΕΕ , Βασιλή Κορκίδη, Πρόεδρο ΕΣΣΕ , Ανδρέα Ανδρεάδη, Πρόεδρο ΣΕΤΕ καθώς και με τον Πρόεδρο			

		της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων κ. Κωνσταντίνο Μίχαλο			
29/10/2015	Συνάντηση Προέδρων Κοινωνικών Εταιρών με τον Αντιπρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Β. Ντομπρόβσκις		Προτάσεις ΣΕΒ	Θέσεις ΕΣΕΕ	
12/11/2015	Σε κλείσιμο των καταστημάτων και των επιχειρήσεων καλεί στις 12 Νοεμβρίου η ΓΣΕΒΕΕ			Επιστολή ΕΣΕΕ για κινητοποίηση 12ης Νοεμβρίου	
Νοέμβριος 2015	ΚΕΙΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ των εθνικών κοινωνικών εταιρών ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ	Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου		Αναβάθμιση και επέκταση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου ...	
15/12/2015	Κοινή επιστολή των εργοδοτικών οργανώσεων σχετικά με την Κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, 15 Δεκεμβρίου 2015				
7/1/2016	Συνάντηση κοινωνικών εταιρών με πρωθυπουργό Αλέξη Τσίπρα		ΣΕΒ	Δήλωση του Προέδρου της ΓΣΕΒΕΕ, κ. Γ. Καββαθά μετά την συνάντηση των τεσσάρων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) κοινωνικών φορέων με τον Πρωθυπουργό κ. Αλ. Τσίπρα.	ΣΕΤΕ
4/2/2016	Συλλαλητήριο ΕΣΕΕ-ΓΣΕΒΕΕ			Σε κλείσιμο καταστημάτων και επιχειρήσεων καλεί η ΓΣΕΒΕΕ στις 4 Φεβρουαρίου τους αυτοαπασχολούμενους, τους ελεύθερους επαγγελματίες και τους μικρομεσαίους επιχειρηματίες.	Γ. Καββαθάς - Β. Κορκίδης: Κάλεσμα για κλείσιμο στις 4 Φεβρουαρίου και μαζικό παρόν στη συγκέντρωση για το ασφαλιστικό
9/3/2016	Συλλαλητήριο για το ασφαλιστικό			ΓΣΕΒΕΕ: Όλοι στο Πανελλαδικό Συλλαλητήριο για το ασφαλιστικό στις 9 Μαρτίου. Συγκέντρωση	

			στην Πλατεία Κλαυθμώνος στις 3μ.μ.		
31/3/2016	ΕΓΣΣΕ 2016				
20/4/2016	Ανοικτή επιστολή ΕΣΕΕ στην κυβέρνηση				
8/5/2016	ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ αποφασίζουν 24ωρο κλείσιμο των εμπορικών καταστημάτων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων την Κυριακή, 8 Μαΐου 2016		Εγκύκλιος: Η ΓΣΕΒΕΕ συμμετέχει στις κινητοποιήσεις την Κυριακή 8 Μαΐου		
20/5/2016	Κοινή δήλωση των τεσσάρων εργοδοτικών Κοινωνικών Εταιρών (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ, ΣΕΤΕ)				
27/5/2016	Συνάντηση εργοδοτικών κοινωνικών εταιρών με τον Υπουργό Οικονομίας κ. Γιώργο Σταθάκη				
22/6/2016	Συνάντηση στο Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης εκπροσώπων της ΕΣΕΕ, του ΣΕΒ και του ΣΕΤΕ με την Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων για την αγορά εργασίας	<p>Όλοι οι παριστάμενοι εργοδοτικοί φορείς συμφώνησαν ότι κυρίαρχη σημασία έχει το «ξεπάγωμα» της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με την επαναφορά του καθορισμού του κατώτατου μισθού στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταιρών. Η ολική επαναφορά της ΕΓΣΣΕ θα καταστήσει δυνατή την εκπλήρωση της κοινωνικής της αποστολής, επιστρέφοντας στην πλήρη συμβατική της μορφή και στην επεκτασιμότητα της ισχύος της.</p> <p>Τέλος οι συμμετέχοντες εργοδοτικοί φορείς εξέφρασαν την ευχή και την βούληση να εργαστούν προς την κατεύθυνση διεύρυνσης της ατζέντας του διαλόγου με την ΓΣΕΕ, προκειμένου να συμπεριληφθούν θέματα θεσμικών μεταρρυθμίσεων, όπως η ενίσχυση της παραγωγικότητας, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η εισαγωγή του εργόσημου και η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.</p>	Υπόμνημα ΣΕΒ	Θέσεις ΕΣΕΕ:	
12/7/2016	Συνάντηση των κοινωνικών εταιρών με τον υπουργό Εργασίας Γ.Κατρούγκαλο	Κοινή δήλωση των κοινωνικών εταιρών		Δελτίο Τύπου ΓΣΕΒΕΕ	Θέσεις ΕΣΕΕ
19/7/2016	Κοινή δήλωση Κοινωνικών Εταιρών (ΓΣΕΕ-ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ-ΣΕΤΕ)		Κοινή δήλωση συμφωνίας των κοινωνικών εταιρών		

			(ΓΣΕΕ-ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΣΕ-ΣΕΤΕ) με τον Υπουργό Εργασίας			
	Άρθρο του Προέδρου της Ο.Κ.Ε. Γιώργου Βερνίκου					Άρθρο
7/9/2016	Συνάντηση ΣΕΒ με πρωθυπουργό στο Μέγαρο Μαξίμου	Μαζί με το Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών	ΣΕΒ			
16/9/2016	Διεθνές Συνέδριο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με θέμα «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το Μέλλον της Εργασίας» 16 και 17 Σεπτεμβρίου 2016		Παρέμβαση ΣΕΒ: "Ο Ρόλος των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταιρών στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης	Οι θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το μέλλον της εργασίας. "Ο ρόλος των κοινωνικών εταιρών στις εργασιακές σχέσεις εν μέσω κρίσης. Παραβατικότητα στην αγορά εργασίας".	Συμμετοχή Προέδρου	Συμμετοχή Προέδρου
21/9/2016	Συνάντηση Κοινωνικών Εταιρών με ΔΝΤ	Δημοσίευμα		ΓΣΕΒΕΕ	ΕΣΣΕ	
24/10/2016	Συνάντηση ΕΣΣΕ με του Θεσμούς για τα εργασιακά				Εισήγηση ΕΣΣΕ στη συνάντηση με τους Θεσμούς για τα εργασιακά θέματα	
17/11/2016	Υψηλού Επιπέδου Συνέδριο της ΕΟΚΕ και του ILO με θέμα «Το μέλλον της Εργασίας που θέλουμε – The future of work we want»			Συμμετοχή της ΓΣΕΒΕΕ στο Υψηλού Επιπέδου Συνέδριο της ΕΟΚΕ και του ILO με θέμα «Το μέλλον της Εργασίας που θέλουμε – The future of work we want»		
21/11/2016	Συνάντηση Υπουργού Εργασίας – Εργοδοτικών Οργανώσεων		Θέσεις ΣΕΒ			
8/12/2016	Πανελλαδική κινητοποίηση ΓΣΕΒΕΕ την Πέμπτη 8 Δεκεμβρίου 2016			"Δεν πάει άλλο!" διεμήνυσε η ΓΣΕΒΕΕ		
20/3/2017	Συνάντηση ΣΕΤΕ με πρωθυπουργό Α. Τσίπρα					
21/3/2017	ΓΣΕΒΕΕ: Να αποκατασταθούν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και το κύρος του κοινωνικού διαλόγου			Δελτίο Τύπου		
30/3/2017	ΕΓΣΣΕ 2017					
5/4/2017	Συνάντηση ΣΕΤΕ και 14 πανελλήνιων φορέων μελών του με τον πρωθυπουργό Α. Τσίπρα					
5/4/2017	Ίδρυση ελληνικής Παραγωγής					

17/5/2017	Κινητοποίηση Τετάρτη 17 Μαΐου 2017		Η ΓΣΕΒΕΕ στις κινητοποιήσεις της 17ης Μαΐου	Η ΕΣΣΕ ζητά την καθολική συμμετοχή των εμπόρων στο κλείσιμο των καταστημάτων της 7ης Μαΐου	
29/5/2017	Ευρωπαϊκή ΟΚΕ		Ομιλία Προέδρου ΓΣΕΒΕΕ κ. Γ. Καββαθά στη δημόσια ακρόαση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινωνικής Επιτροπής		
31/5/2017	1ο Forum Κοινωνικών Φορέων	Κοινή διακήρυξη			
2/6/2017	Ημερίδα της ΟΚΕ για τη Λευκή Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Προβληματισμοί και σενάρια για την Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 έως το 2025»		Ομιλία Προέδρου ΓΣΕΒΕΕ		
9/6/2017	Επιστολή ΣΕΒ προς Υπουργό Εργασίας για εργασιακές ρυθμίσεις				
19/6/2017	Επιστολή ΣΕΒ στον Πρωθυπουργό για τη βιομηχανική πολιτική				
7/7/2017	Συνάντηση ΣΕΤΕ με πρωθυπουργό Α. Τσίπρα				
28/8/2017	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με Υπουργό Εργασίας για επικείμενο νομοσχέδιο	Σκοπός της συνάντησης ήταν η ενημέρωση των κοινωνικών εταίρων από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας, για το νομοσχέδιο που κατατίθεται αύριο στη Βουλή, και περιλαμβάνει παρεμβάσεις σε τρεις άξονες με θετικό πρόσημο για τους εργαζόμενους και την κοινωνική πλειοψηφία Ένα πλέγμα ρυθμίσεων για την ενίσχυση και επέκταση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που αφορά την καταπολέμηση της αδήλωτης, υποδηλωμένης και απλήρωτης εργασίας, Ασφαλιστικές διατάξεις για την πληρέστερη εφαρμογή της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης και την ικανοποίηση δίκαιων αιτημάτων συγκεκριμένων κατηγοριών ασφαλισμένων, Ρυθμίσεις για την ισότιμη συμμετοχή των Ατόμων με Αναπηρίες, στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Οι ρυθμίσεις του νομοσχεδίου στοχεύουν στο να βελτιώσουν ουσιαδώς πτυχές της καθημερινότητας χιλιάδων εργαζομένων, καταλήγει η ανακοίνωση του υπουργείου.			
31/8/2017	Συνάντηση κοινωνικών εταίρων με αρχηγό αξιωματικής αντιπολίτευση				
1/9/2017	Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με τον Πρωθυπουργό στο Μέγαρο Μαξίμου				
1/9/2017	Συνάντηση ΕΣΣΕ με Πρωθυπουργό στο Μέγαρο Μαξίμου			ΕΣΣΕ	
1/9/2017	Ο ΣΕΒ, με την υποστήριξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργοδοτών (ΙΟΕ), κατέθεσε κείμενο παρατηρήσεων, την Παρασκευή 1 Σεπτεμβρίου 2017, στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων (CEACR), της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)	Ειδικότερα, το κείμενο απαντά στο άμεσο αίτημα και τις παρατηρήσεις που έχει υποβάλει η Επιτροπή στην Ελληνική Κυβέρνηση και αποτελεί τη θέση ΣΕΒ για την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης 98 «Περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογική διαπραγματεύσεως» (1949) και για το θέμα της διαιτησίας.			
6/9/2017	Επιστολή ΣΕΒ προς Υπουργό Εργασίας για εργασιακές ρυθμίσεις, Ιούνιος 2017		ΣΕΒ		
7/10/2017	Η ΕΣΣΕ ζητά την καθολική συμμετοχή των εμπόρων στο κλείσιμο των καταστημάτων της 7ης Μαΐου				

24/10/2017	Ημερίδα ΣΕΒ: "Το μέλλον της Εργασίας μετά το Μνημόνιο"	Ομιλία του κ. Χ. Κυριαζή	Ομιλία Θ. Φέσσα		Τοποθέτηση Β. Κορκίδη
22/12/2017	Επιστολή ΣΕΒ για ΕΓΣΣΕ 2018		Επιστολή		
6/3/2018	Θέσεις ΣΕΤΕ σχετικά με την επικείμενη υπογραφή της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), 2018				Θέσεις ΣΕΤΕ σχετικά με την επικείμενη υπογραφή της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), 2018
14/2/2018	Ολομέλεια ΟΚΕ στο Ζάππειο με θέμα «Η ΩΡΑ ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ»	Ομιλία Χ. Κυριαζή		Τοποθέτηση Προέδρου ΕΣΕΕ κ. Βασίλη Κορκίδη στην ολομέλεια της ΟΚΕ στο Ζάππειο	
12/3/2018	Συνάντηση ΣΕΒ με Υπουργό εργασίας				
28/3/2018	ΕΓΣΣΕ 2018			Η ΓΣΕΒΕΕ θεματοφύλακας της ΕΓΣΣΕ	Δελτίο Τύπου ΣΕΤΕ
26/4/2018	Κοινή Επιστολή ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ-ΣΕΤΕ σχετικά με την Ανεξάρτητη Νομική Γνώμη για τη Διαιτησία.	Απάντηση Υπουργείου			
10/5/2018	Κοινή επιστολή ΣΕΒ και ΣΕΤΕ σχετικά με την Διαιτησία, 10/5/2018				
16/5/2018	Υπόμνημα ΣΕΒ Κοινή επιστολή ΣΕΒ και ΣΕΤΕ σχετικά με τις παρατηρήσεις τους επί των προτάσεων που περιλαμβάνονται στη «Μελέτη για το ρόλο της διαιτησίας για το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων».				
30/5/2018	Πανεθνική Ημέρα Δράσης: Απεργία την Τετάρτη 30 Μαΐου. 10 Φορείς ενώνουν τις δυνάμεις τους ενάντια στην λιτότητα, την ανεργία και την υπερφορολόγηση				
6/6/2018	Κοινή επιστολή ΣΕΒ/ΓΣΕΒΕΕ/ΕΣΕΕ/ΣΕΤΕ προς Υπουργό Εργασίας, σχετικά με το άρθρο 41 του Ν/Σ του Υπουργείου Εργασίας – ανάδειξη ΣΒΒΕ ως ισότιμο κοινωνικό εταίρο				
7/6/2018	Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) – ILO δικαιώνει τον ΣΕΒ για το ζήτημα της υποχρεωτικής διαιτησίας	Συμπεράσματα Επιτροπής			
12/6/2018	Απάντηση Υπουργού στην επιστολή για ΣΒΒΕ				
14/6/2018	Κοινή επιστολή ΣΕΒ/ΓΣΕΒΕΕ/ΕΣΕΕ/ΣΕΤΕ προς Υπουργό Εργασίας, σχετικά με την ανταπάντηση στην από 13/6 απάντηση της Υπουργού για το θέμα του ΣΒΒΕ,				
18/6/2018	Κοινές επιστολές ΣΕΒ-ΓΣΕΒΕΕ-ΕΣΕΕ-ΣΕΤΕ για το ζήτημα του ΣΒΒΕ				
3/7/2018	Κοινή επιστολή εργοδοτικών φορέων προς την Υπουργό Εργασίας σχετικά με την Απόσυρση του άρθρου 9				

6/7/2018	Ανακοίνωση ΣΕΒ για τις δηλώσεις της Υπουργού Εργασίας περί κοινωνικών εταιρών και βιομηχανικής εκτροσώπισης				
1/9/2018	Σχόλιο του Προέδρου ΣΕΤΕ, κ. Γιάννη Α. Ρέτσου, σχετικά με την επερχόμενη επέκταση συλλογικών συμβάσεων εργασίας	«Ο Τουρισμός διαχρονικά, σε όλη τη διάρκεια της κρίσης, στήριξε το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων έμπρακτα και όχι στα λόγια. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων, με 140.000 περίπου εργαζόμενους στα ξενοδοχεία όλης της χώρας, υπέγραψε τέσσερις κλαδικές συμβάσεις από το 2012 έως το 2018, όλες αποτέλεσμα καλής συλλογικής διαπραγμάτευσης των μερών και όχι μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, όπως σε αρκετές περιπτώσεις συνέβαινε πριν από το 2010. Μάλιστα, είναι ίσως η μοναδική εργοδοτική οργάνωση που εγγράφως, από κοινού με τους εργαζόμενους, έχει ζητήσει από το Υπουργείο Εργασίας την επαναφορά της υποχρεωτικότητας. Οι όποιες αποφάσεις στα εργασιακά θα πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τη σημερινή κατάσταση και στην αγορά εργασίας, με τη συνολική ανεργία στο 20% και αυτή των νέων σε πολύ υψηλότερα επίπεδα, αλλά και της οικονομίας γενικότερα, με πολλές επιχειρήσεις στο όριο της πιστωτικής ασφυξίας. Ναι λοιπόν στην επέκταση των ΣΣΕ, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου, η επέκταση αυτή όμως σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να διαλαμβάνει ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις και όσες προκύπτουν από διαιτητικές αποφάσεις που προκλήθηκαν από μονομερή προσφυγή. Είναι απαραίτητο επίσης, παρά τις μεγάλες αντιδράσεις εδώ και χρόνια για τον υποκατώτατο μισθό των νέων εργαζομένων έως 25 ετών, εάν αυτός καταργηθεί, να υπάρξει σαφής πρόβλεψη για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ανεξαρτήτου ηλικίας και με ακριβή ορισμό του ποιος χαρακτηρίζεται νεοεισερχόμενος. Τέλος, ειδικά όσον αφορά τον τουρισμό, ο οποίος αποτελείται από πολλών ειδών επιχειρήσεις, διαφόρων μεγεθών και σε περιοχές που αντικειμενικά είναι διαφόρων ταχυτήτων, πρέπει να υπάρχει και σαφής πρόβλεψη απόκλισης επιχείρησης από την εφαρμογή της ΣΣΕ, με κριτήρια που πιστεύω δεν είναι δύσκολο να προβλεφθούν.»			
3/9/2018	Ανοιχτή επιστολή ΕΣΕΕ στους Πολιτικούς Αρχηγούς ενόψει ΔΕΘ				
6/9/2018	Συναντήσεις ενόψει ΔΕΘ		Συνάντηση Αντιπροσωπείας της ΓΣΕΒΕΕ με Πολιτικούς Αρχηγούς και θέσεις		
28/9/2018	Υπόμνημα του ΣΕΒ προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Κας. Ε. Αχτσιόγλου, σε συνέχεια τη συζήτησης που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Γενικού Συμβουλίου (25.9.2018).				
5/10/2018	Επιστολή προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με θέμα την “Αυθαίρετη υπαγωγή εργαζομένων στον Πίνακα Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμαμάτων” και συνοδευτικό υπόμνημα με τα νομικά προβλήματα που εγείρονται	Δημοσίευμα			
9/10/2018	Συνάντηση ΕΣΕΕ με ΝΔ για τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά			Η ΕΣΕΕ και η Νέα Δημοκρατία ανταλλάσσουν απόψεις για τα ασφαλιστικά και εργασιακά θέματα	
6/11/2018	Επιστολή ΣΕΒ στην Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, με θέματα ζητήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου 9 του Ν. 4554/2018 (Ευθύνη αναθέτοτος, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι εργαζομένων), 6 Νοεμβρίου 2018.				
28/1/2019	Αύξηση κατώτατου μισθού	Κοινή Δήλωση ΣΕΒ, ΣΕΤΕ για τον κατώτατο μισθό	Η ΓΣΕΒΕΕ για την αύξηση του κατώτατου μισθού	«Κακά μαντάτα» για επιχειρήσεις και εργαζόμενους από την	Κοινή Δήλωση ΣΕΒ, ΣΕΤΕ για

				υπέρογκη αύξηση του κατώτατου μισθού χωρίς αντίμετρα	τον κατώτατο μισθό
12/2/2019	Συνάντηση ΕΣΕΕ με Υπουργό εργασίας Έφη Αχτσιόγλου				
25/2/2019	Κοινή δήλωση ΣΕΒ και Περιφερειακών Βιομηχανικών Συνδέσμων για το νομοθετημένο κατώτατο μισθό και τριετίες				
7/7/2019	Εκλογές	Προγραμματικές δηλώσεις νέας κυβέρνησης	Δήλωση προέδρου ΓΣΕΒΕΕ για τις εξαγγελίες του Πρωθυπουργού	Το διπλό καθήκον της νέας κυβέρνησης	
11/7/2019	Προσφυγή ΣΕΒ από κοινού με 6 περιφερειακούς συνδέσμους ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά της Εγκυκλίου του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης της 18.2.2019, με θέμα: «Οδηγίες για την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας».				
25/7/2019	Προτάσεις για τον εξορθολογισμό της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας κατέθεσε η ΕΣΕΕ στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κ. Γιάννη Βρούτση			ΕΣΕΕ	
31/7/2019	Συνάντηση του ΣΕΒ με τον υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων Γ. Βρούτση				
5/8/2019	Συνάντηση ΓΣΕΒΕΕ με τον Υπουργό Εργασίας, κ. Ιωάννη Βρούτση		Δελτίο Τύπου		
9/8/2019	Επανερχεται η ισορροπία στην αγορά εργασίας με τις ρυθμίσεις του Υπ. Εργασίας – Υλοποιούνται οι θέσεις των ΜμΕ στα εργασιακά			Δελτίο τύπου	
27/8/2019	ΣΕΤΕ: Συνάντηση με Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων				
2/9/2019	Συνάντηση Πρωθυπουργού Κ. Μητσοτάκη με Κοινωνικούς Εταίρους	Δελτίο τύπου	Συνάντηση Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων	Συμμετοχή της ΕΣΕΕ	
15/11/2019	Thessaloniki Summit 2019 ΕΣΕΕ «The critical role of employers' organizations in the economic and social development of Eastern Europe»			Ομιλία	
9/1/2020	ΕΓΣΣΕ 2020				
6/3/2020	Κοινή Ανακοίνωση των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ για τον κορονοϊό COVID-19 - Στήριξη επιχειρήσεων και εργαζομένων				
10/3/2020	Έκτακτη σύσκεψη με κοινωνικούς εταίρους για τον COVID-19				

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: Οι θέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων για τις νομοθεσίες των μνημονίων μέσα από τις απομαγνητοφωνήσεις των συνεδριάσεων της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων:

Η ανάλυση των πρακτικών των συνεδριάσεων της διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων των νόμων του πίνακα 31 είναι σημαντική για τους ερευνητικούς σκοπούς της παρούσας διότι τα πρακτικά συνιστούν πρωτογενές υλικό της έρευνας και συμπληρώνουν την ανάλυση των θέσεων των οργανώσεων από τις λοιπές ερευνητικές πηγές (συνεντεύξεις, δημοσιοποιημένες θέσεις, λόγοι προέδρων και στελεχών κλπ.). Επίσης, διαφωτίζει σημαντικές πτυχές της διαμόρφωσης της στρατηγικής και των τακτικών των μελετώμενων οργανώσεων όπως αυτές εκ των πραγμάτων εξελίχθηκαν τα τελευταία δέκα χρόνια της κρίσης.

Παρακάτω, αποτυπώνονται οι θέσεις και οι τοποθετήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων εντοπισμένες από τα εν λόγω πρακτικά που απομαγνητοφωνήθηκαν από τα σχετικά βίντεο των συνεδριάσεων του καναλιού της Βουλής και όπως αυτές διατυπώθηκαν από τους εκπροσώπους τους και ομαδοποιήθηκαν σύμφωνα με τις τρεις περιόδους.

1. Μνημόνιο Ι

Στους επτά νόμους του 1^{ου} Μνημονίου, από σύνολο είκοσι έναν, για τους οποίους οι κύριες εργοδοτικές οργανώσεις συμμετείχαν στη διαβούλευση, οι εργοδότες εκπροσωπήθηκαν ανελλιπώς από τη ΓΣΕΒΕΕ⁵¹⁶. Αντίστοιχα, η ΕΣΕΕ είχε σημαντικό ποσοστό εκπροσώπησης που αριθμεί σε πέντε από αυτούς. Αντίθετα, ο ΣΕΒ συμμετείχε σε μία μόνο ακρόαση (Ν.3863) και ο ΣΕΤΕ ή η ΠΟΞ σε τρεις εξ' αυτών.

Πιο αναλυτικά:

⁵¹⁶ Συμπεριλαμβανομένου και του Ν. 3868 στον οποίο δεν εκπροσωπήθηκε η ΓΣΕΒΕΕ αυτή καθαυτή αλλά μέσω της Ένωσης Εστιάτορων, Κέντρων Πολυτελείας, Ζυθοπωλών Εξοχικών κέντρων, Κέντρων Διασκέδασης & συναφών επαγγελματών Αθηνών – Αττικής και του Γενικού της Γραμματέα Γ. Καββαθά ο οποίος ήταν αντιπρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ την εποχή εκείνη και σημερινός της πρόεδρος.

3846/2010: Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις.

ΕΣΕΕ:⁵¹⁷ Το πρόβλημα δεν είναι η έλλειψη νομοθεσίας αλλά η μη τήρηση της λόγω της «αδυναμίας της πολιτείας να τον εξοπλίσει με αποτρεπτική ισχύ και να επιβάλλει την εφαρμογή του». Για το θέμα των «εικονικών» **συμβάσεων έργου**, η αντιστροφή του τεκμηρίου αποδείξεως με την μετακίνησή του από τον εργοδότη στον εργαζόμενο δεν λύνει το πραγματικό πρόβλημα αλλά *«απλά θα δοθεί ένα σοβαρό κίνητρο στους εργαζόμενους να καταφεύγουν όλο και περισσότερο στη δικαστική συνδρομή, πράγμα που όλοι ξέρουμε τι σημαίνει και τι κοστίζει και για τους δύο.. Με τον ίδιο τρόπο επιβαρύνουμε ακόμη περισσότερο την ήδη τραγικά αργή απονομή δικαιοσύνης στη χώρα μας»*. Σημασία δεν έχει ποιός έχει το **βάρος της απόδειξης**, *«σημασία έχει να μηχανοργανωθούν και να αναβαθμιστούν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί και να επαναπροσδιοριστούν οι ποινές και οι κυρώσεις για τους παραβάτες, εργοδότες και εργαζόμενους, ώστε ο νόμος να αποκτήσει την πρέπουσα πανοπλία και να σταματήσουν ολοκληρωτικά να γίνονται εικονικές συμβάσεις έργου»*. Προτάθηκε η **κωδικοποίηση των νόμων** σε ενιαίο κείμενο ή ο **συμβουλευτικός προσανατολισμός των επιθεωρήσεων εργασίας** προς τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Ζητήματα τα οποία αν και ζητώνται από την ΕΣΕΕ διαχρονικά, απουσιάζουν από τις προβλέψεις του νομοσχεδίου. Προέχει η αξιοπιστία των ελεγκτικών μηχανισμών, ώστε να ανταποκρίνονται στον ουσιαστικό τους ρόλο και για αυτό τον λόγο απαιτείται η ηλεκτρονική διασταύρωση και η συνεχής επαλήθευση των στοιχείων Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ. και συγχρόνως η παροχή κινήτρων, ώστε να επιβραβεύονται πάντα οι συνεπείς. Επίσης, υπάρχει γραφειοκρατικό βάρος από περιττές και χρονοβόρες διαδικασίες, καθώς και **αίσθημα ανασφάλειας σε συνδυασμό με την έλλειψη συνυπευθυνότητας των στοιχείων** όταν υποβάλλονται από τρίτα του επιχειρηματία πρόσωπα στις υπηρεσίες (πχ ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ) οι οποίες *«κλέβουν ωφέλιμο και παραγωγικό χρόνο»* τη στιγμή που στο *«καθεστώς της απόλυτης οικονομικής ύφεσης που ζούμε, η κοινωνία δεν έχει να περιμένει, πιστεύουμε, παρά μόνο από την επιχειρηματικότητα»*.

Τέλος σε απάντηση σχετικής ερώτησης, ο εκπρόσωπος της ΕΣΕΕ, δήλωσε πως εάν και τα ποσοστά **μερικής απασχόλησης** στον κλάδο του εμπορίου είναι ελάχιστα,

⁵¹⁷ Καρέλας (ΕΣΕΕ)-Αντιπρόεδρος

« ..μιλήσατε για τη μερική απασχόληση και εάν η μερική απασχόληση προωθεί την απασχόληση στη χώρα μας. Σίγουρα ναι, ιδιαίτερα σε αυτή τη συγκυρία και το επαναλαμβάνω τη δύσκολη. Το εμπόριο που εγώ εκπροσωπώ σήμερα εδώ, πρέπει να σας πω ότι η αγωνία είναι η διατήρηση θέσεων εργασίας. **Ίσως μερική απασχόληση, εφόσον μπορέσουμε και δούμε κάτι καλύτερο μεθαύριο, να είναι μια στήριξη στον φόβο, στον μπαμπούλα της ανεργίας**».

ΓΣΕΒΕΕ:⁵¹⁸ Η ΓΣΕΒΕΕ τόνισε το πρόβλημα της **ανεργίας** (12%) και της διαφαινόμενης από τις έρευνες του Ινστιτούτου της αύξησης. Επισήμανε ότι δεν υπάρχει έλλειψη εργατικής νομοθεσίας αλλά «..Σήμερα αυτό που πρέπει να κάνουμε είναι να βοηθήσουμε τους ελεγκτικούς μηχανισμούς έτσι ώστε **να εφαρμοστεί η εργατική νομοθεσία**». Επίσης, αναφέρθηκε στην ανάγκη να εξετάζεται και μία άλλη σημαντική παράμετρος που αφορά στην ανεργία του εργοδότη και της παρελκόμενης έλλειψης ιατροφαρμακευτικής μέριμνας εφόσον οι επαγγελματίες σταματήσουν να πληρώνουν τις εισφορές τους λόγω δυσκολιών. Αυτό κάνει επιτακτική την ανάγκη να εξεταστεί κάποια στιγμή η δημιουργία ενός **ταμείου ανεργίας για τους επιχειρηματίες, εμπόρους και βιοτέχνες**.

Συμφώνησε στη διάταξη που αφορά στην ασφάλιση του **ΟΑΕ** και στον τρόπο που αποσαφηνίζει ποιός θεωρείται επαγγελματίας και ποιός επιχειρηματίας σε περιοχή κάτω των 2000 κατοίκων. Διαφώνησε μόνο με την παρ.9 της τροπολογίας για τον ΟΑΕ που αφορά στο μέγεθος ισχύς των φωτοβολταϊκών συστημάτων και με το πρόστιμο 30% στις περιπτώσεις που κατατεθούν οι ΑΠΔ και όχι οι εισφορές.

ΠΟΞ:⁵¹⁹ Η ΠΟΞ τόνισε πως ο τομέας του τουρισμού αναμένεται να ανακάμψει την ερχόμενη τουριστική περίοδο και πως για αυτό τον λόγο η πολιτεία θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτική ώστε να μην γίνουν λάθος κινήσεις οι οποίες οδηγήσουν σε αντίθετα αποτελέσματα από τα επιθυμητά. Το ζήτημα της εργασίας την **έκτη ημέρα** και της **αμοιβής** για τις τουριστικές επιχειρήσεις είναι εξαιρετικά σημαντικό. Πέραν του πόσο θα είναι το ποσοστού προσαύξησης της αμοιβής, στις μικρές επιχειρήσεις της επαρχίας δεν υπάρχει δυνατότητα αφενός για τις επιχειρήσεις να προσλάβουν ειδικευμένους εργαζόμενους για την έκτη και έβδομη ημέρα της εβδομάδος,

⁵¹⁸ Καβαθάς (ΓΣΕΒΕΕ)-Αντιπρόεδρος

⁵¹⁹ Ανδρεάδης (ΠΟΞ)-Πρόεδρος

αφετέρου για τους ίδιους τους εργαζόμενους που εργάζονται σεζόν να μαζέψουν τα απαραίτητα 101 ένησημα για το επίδομα ανεργίας τον χειμώνα. Επομένως σύμφωνα με την ΠΟΞ θα πρέπει να εξαιρεθούν οι εποχικές τουριστικές επιχειρήσεις από τη σχετική ρύθμιση.

Επίσης, έγινε αναφορά στην πρακτική αδυναμία **κατάρτισης τριμηνιαίου προγράμματος εργασίας** και των δυσκολιών **ενημέρωσης του ΣΕΠΕ** μέσω FAX για την έκτακτη αλλαγή του προγράμματος εργασίας λόγω των ιδιαιτεροτήτων του κλάδου και ζητήθηκε μεγαλύτερη ευελιξία για τις ξενοδοχειακές μονάδες (ενημέρωση εντός 24 ωρών ή της ίδιας ημέρα). Εκφράστηκε η ικανοποίηση για τις πρωτοβουλίες του Υπουργείου Εργασίας για το **πρόγραμμα διατήρησης και αύξησης των θέσεων** σε εποχικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και ζητήθηκε η διεύρυνση αυτού και στα ξενοδοχεία δωδεκάμηνης λειτουργίας.

Τέλος, σε απάντηση σχετικών ερωτήσεων, ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ δήλωσε πως τα εξαντλητικά **πρόστιμα** και οι δρακόντειοι **νόμοι** λειτουργούν ακριβώς αντίθετα από τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Σε ό,τι αφορά στα **μπλοκάκια** πως *«..είναι μια μορφή απασχόλησης, η οποία δεν απασχολεί τα μέλη της ΓΣΕΒΕΕ. Είναι μακριά από εμάς τέτοια φαινόμενα απασχόλησης, μακριά από εμάς οι ελαστικές μορφές απασχόλησης, οι οποίες ακριβώς το αντίθετο κάνουν. Βοηθούν τους πολύ μεγάλους, τις πολυεθνικές και τα πολυκαταστήματα σε βάρος των μικρών χιλιάδων επιχειρήσεων, που δεν μπορούν να τους ανταγωνιστούν»*. Σχετικά με την **υποβολή συμπληρωματικών πινάκων στις επιθεωρήσεις**, πως δεν διευκολύνει τις μικρές επιχειρήσεις και δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό και ότι το 30% πρόστιμο στη μη καταβολή των εισφορών συνιστά τοκογλυφία τη στιγμή που το δημόσιο πληρώνει 1,2% τον μήνα, 14% το έτος. Οι επαγγελματίες που δυσκολεύονται αποκλείεται στη συνέχεια να καταβάλλουν τις εισφορές τους εάν τους επιβληθεί ένα τόσο μεγάλο πρόστιμο.

3863/2010: Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.

ΓΣΕΒΕΕ:⁵²⁰ Μεταξύ άλλων τεχνικών θεμάτων που αφορούν στο **ασφαλιστικό** επισημάνθηκε για την επαναφορά των επιδομάτων, δηλαδή για τη **13^η και 14^η σύνταξη**, ότι πρέπει να γίνει και πάλι μια προσπάθεια, διότι είναι άστοχη η καθαίρεση αυτών των συντάξεων. Έγιναν αναφορές για αλλαγές σε συγκεκριμένα άρθρα του ασφαλιστικού νομοσχεδίου και τονίστηκε η σημασία του άρθρου 69 με το οποίο για πρώτη φορά στην Ελλάδα εισάγεται προνοιακό καθεστώς και για τους αυτοαπασχολούμενους, έναν άρθρο που προέκυψε μετά από τριετή συνεργασία με την ΕΣΣΕ και τον Υφυπουργό Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Για τα **εργασιακά** κατατέθηκε αναλυτική επιστολή και για το ζήτημα του καθεστώτος της διαιτησίας για το οποίο, θεωρείται από τη ΓΣΕΒΕΕ ότι «**υπάρχουν τεράστια περιθώρια, έτσι ώστε και να διατηρηθεί, αλλά και να απαλειφθούν οι αρρυθμίες και οι αστοχίες της λειτουργίας, που υπήρξαν έως τώρα**».

Σε σχετικές ερωτήσεις απαντήθηκε πως «Όσον αφορά στο θέμα της **συλλογικής διαπραγμάτευσης** θα την υπογράψουμε, θα καταλήξουμε, θα ακολουθήσουμε το Μνημόνιο σε ότι αφορά στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της χώρας και θα το ερμηνεύσουμε όπως πρέπει. Πολλοί ερμήνευσαν το Μνημόνιο σε άλλα θέματα έτσι όπως πρέπει ή έπρεπε, **όπως και εμείς βάλαμε μέσα κάποια πράγματα που θέλαμε με τη βοήθεια της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου..**».

Όσον αφορά στο θέμα της **διαιτησίας** «**..έχω να πω ευθέως ότι υπάρχει πρόβλημα. Η διαιτησία έχει γίνει «σχοινί-κορδόνι» στα χέρια ορισμένων που θέλουν να παίζουν με τη διαδικασία. Το πρόβλημα θα ήταν μεγαλύτερο αν καταργηθεί. Σύντομα θα καταθέσουμε εναλλακτική πρόταση... Στην εναλλακτική πρόταση πρέπει να δεις ποιό είναι το πρόβλημα και ποιά είναι τα θετικά της διαιτησίας, ενός θεσμού, δηλαδή, πρωτοποριακού στην Ευρώπη που δεν σημαίνει, όμως, ότι είναι άχρηστος. Λέμε ότι θα ήταν καλό να μπορείς να προσφύγεις μια φορά στην τριετία, δηλαδή συλλογική σύμβαση, παρα συλλογική σύμβαση. Συγκεκριμένες αρμοδιότητες του διαιτητή, χωρίς παρεμβάσεις στα θεσμικά αλλά μόνο στα οικονομικά. Εμπιστοσύνη και τέτοια διαδικασία για την επιλογή των διαιτητών έτσι ώστε να κερδίσουν την**

⁵²⁰ Ασημακόπουλος (ΓΣΕΒΕΕ)-Πρόεδρος

εμπιστοσύνη όλων των κοινωνικών εταίρων». Επειδή, «Με αυτό τον τρόπο προστατεύεται ο εργαζόμενος και ο εργοδότης και, αν θέλετε, περισσότερο ο εργαζόμενος. Θα ήθελα, επίσης, να αναφέρω και μια ιδεολογική άποψη για τη διαιτησία. Θεωρώ ότι **η διαιτησία έχει κάνει κακό και στο κίνημα των εργαζομένων**. Αν και δεν συνηθίζεται να μιλάει κάποιος για άλλους, επιτρέψτε μου να εκφράσω τη γνώμη μου. Θεωρώ ότι έκανε τους εργαζόμενους λίγο πιο μαλθακούς. Λειτουργούν με βάση την εξής λογική: Διεκδικούμε κάτι, πάμε στη μεσολάβηση, πάμε στη διαιτησία και, αφού η διαδικασία είναι μόνιμη θα πάρουμε κάτι παραπάνω. Δεν αναφέρουμε στο εσωτερικό μας κάτι παραπάνω, το παρουσιάζουμε ως επιλογή της διαιτησίας και το θέμα τελείωσε. Αν το δούμε έτσι, **η διαιτησία, με τον τρόπο που λειτούργησε όλα αυτά τα χρόνια στην Ελλάδα, σκότωσε και την κουλτούρα των διαπραγματεύσεων και την κουλτούρα της κοινωνικής σύγκρουσης, εκεί που έπρεπε και στους τόπους που έπρεπε, για διεκδίκηση**»

Σχετικά με το ζήτημα των **αποζημιώσεων** υπήρξε ταύτιση απόψεων με τον εκπρόσωπο της ΕΣΕΕ ενώ για το ζήτημα των **διαδηλώσεων** αναφέρθηκε πως η νομοθεσία είναι δύσκολο να τις ελέγξει και πως στο κέντρο της Αθήνας έχουν κάνει μεγάλη ζημιά στα μικρομάγαζα, με ωφελημένους τις μεγάλες επιχειρήσεις των malls.

ΣΕΒ:⁵²¹ Ο εκπρόσωπος του ΣΕΒ ξεκαθάρισε πως τα μέτρα για το Ασφαλιστικό και την Αγορά Εργασίας εντάσσονται στο ανελαστικό πλαίσιο που καθορίζονται από το Μνημόνιο και αποτελούν μέρος των επίσημων δεσμεύσεων που έχει αναλάβει η χώρα έναντι των δανειστών της. «Ο Σ.Ε.Β. δεν επιχαίρει για τα μέτρα αυτά, γιατί στην ουσία είναι μέτρα, που σήμερα πλέον, κατέστησαν αναπόφευκτα, διότι εδώ και χρόνια αποφεύγαμε να προχωρήσουμε στις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις για την επιβίωση της ελληνικής οικονομίας στο διεθνές και ευρωπαϊκό περιβάλλον». Εάν υπήρχε πραγματικός διάλογος τόσο σε επίπεδο κράτους, πολιτικού συστήματος όσο και κοινωνίας, οι αναγκαίες αλλαγές ίσως είχαν γίνει νωρίτερα και σταδιακά την περίοδο ανάπτυξης, επομένως θα ήταν και λιγότερο επώδυνες.

Όσον αφορά στα μέτρα για την αγορά εργασίας αναφέρθηκε πως «..παρατηρείται μια σχεδόν **αντανακλαστική τάση δαιμονοποίησης οποιασδήποτε αλλαγής**. Υπάρχει, ωστόσο, στη χώρα μας ένα αποτελεσματικό και πολύπλευρο

⁵²¹ Δασκαλόπουλος (ΣΕΒ)-Πρόεδρος

εποικοδόμημα εργασιακής προστασίας, που αποτελείται από πάρα πολλούς και λεπτομερείς νόμους, διατάξεις, ερμηνευτικές εγκυκλίους, ελεγκτικούς μηχανισμούς και κρατικούς οργανισμούς. Υπάρχει, βέβαια, και το καθεστώς της συλλογικής αυτονομίας, της εργατικής αυτοδιάθεσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. **Όλο αυτό το σύστημα προστατεύεται, επιπλέον, από τη δικαιοσύνη και από τη νομολογία που έχει αναπτυχθεί.** Αυτό δεν κατεδαφίζεται, όπως διατείνονται ορισμένοι. Υπό τις οικονομικές, όμως, συνθήκες που διαμορφώθηκαν, πρέπει να γίνει λίγο πιο ευέλικτο, για να αντέξει η οικονομία στην συνθλιπτική πίεση της κρίσης. Δεν διολισθαίνουμε σε εργασιακό μεσαίωνα, όταν τροποποιούμε κάποιες από τις περιοριστικές διατάξεις ορισμένων από τους πολλούς νόμους. Αντίθετα, τείνουμε περισσότερο προς τη σημερινή σύγχρονη Ευρώπη, όπου συνυπάρχουν αρμονικά το αποτελεσματικό κοινωνικό κράτος και οι ευέλικτες μορφές εργασίας, ως εργαλείο οικονομικής ανάπτυξης και αύξησης της απασχόληση».

Σχετικά με τις **απολύσεις**, ο εκπρόσωπος του ΣΕΒ τόνισε ότι «Επίσης, μεγάλη φασαρία γίνεται για τις απολύσεις. Ό,τι και αν θέλουν να πιστεύουν ή να προωθούν ορισμένοι, οι απολύσεις δεν αποτελούν ούτε πράξη αναληθσίας ούτε μέσο αυθαιρεσίας του εργοδότη. Είναι ένα έσχατο και όχι προληπτικό μέτρο, και αφορά μια ύστατη προσπάθεια για να μην κλείσει μια επιχείρηση που δεν πηγαίνει καλά. Στην πράξη, δηλαδή, **η δυνατότητα προσαρμογής μιας επιχείρησης στις οικονομικές αντιξοότητες, που εκ των πραγμάτων αντιμετωπίζει, προστατεύει την απασχόληση των πολλών.** Η συχνότερη εναλλακτική κατάληξη, όπως έχουμε δει, είναι η ανεργία όλων με το κλείσιμο της επιχείρησης» και διευκρίνισε ότι θα πρέπει «να κατανοηθεί ότι οι σύγχρονες επιχειρήσεις δε ρυθμίζουν τη λειτουργία τους με βάση τη μεζούρα του όποιου νόμου περί απολύσεων και αποζημιώσεων. Γι' αυτό και σήμερα στην πραγματικότητα, αν και το όριο των απολύσεων είναι 2%, δεν έχουμε απολύσεις 2% επί του συνόλου των εργαζομένων. Η βάση με την οποία προσπαθούν να λειτουργήσουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις, είναι η καθημερινή συνεργασία και η συνεννόηση εργαζομένων-εργοδοτών, για να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητα της δουλειάς τους. Αυτό είναι που διασφαλίζει τα κοινά τους συμφέροντα και την κοινή τους πρόοδο». Η ελληνική κοινωνία είναι αναγκαίο να μην απορρίπτει εύκολα, φοβικά και συλλήβδην μέτρα που αποσκοπούν στην ανάσχεση της ανεργίας και στον περιορισμό των λουκέτων των επιχειρήσεων, «Να αντιμετωπίσουν, δηλαδή, δύο από

τις πλέον επώδυνες και απειλητικές επιπτώσεις της κρίσης. Αποσκοπούν στην άμβλυση του κρίσιμου προβλήματος της **ανεργίας των νέων**, που κινδυνεύει άμεσα, πλέον, να εξελιχθεί σε μια τεράστια συγκρουσιακή κοινωνική πληγή. Παραγνωρίζουμε, ακόμα, ότι περιέχουν μέτρα που παρέχουν πρόσθετη προστασία στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους».

Ο ΣΕΒ πίστευε πως τα επίμαχα μέτρα συνεπάγονταν, καλώς ή κακώς, **προσαρμογή της ελληνικής αγοράς εργασίας στα ευρωπαϊκά δεδομένα**, όπως αυτά εκφράζονται τόσο με τις κοινοτικές οδηγίες όσο και με τις ευρωπαϊκές πρακτικές. Η ανάγκη της προσαρμογής αυτής είναι επιτακτική, με ιδιαίτερη αναφορά στο θέμα της **διαιτησίας** «Είμαστε η μοναδική χώρα που η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει μονομερώς. Είναι σαφής η δική μας θέση, ότι η επίκληση της διαδικασίας αυτής πρέπει να γίνεται με την κοινή συναίνεση των εμπλεκόμενων μερών. Όποια άλλη λύση, αντιβαίνει στο πνεύμα και στο γράμμα των κανόνων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, αλλά και στην ίδια την έννοια της συλλογικής αυτονομίας, η οποία επιδιώκει, προωθεί και αναδεικνύει τη διαπραγμάτευση και τη συνεννόηση, έναντι της έξωθεν επιβολής».

Όσον αφορά στο **ασφαλιστικό** «οι πελατειακές υπερβολές και καταχρήσεις και η ανοχή στην κακοδιαχείριση και την διαφθορά τόσα πολλά χρόνια, μετέτρεψαν το ασφαλιστικό μας σύστημα, από εποικοδόμημα κοινωνικής προστασίας σε δημοσιονομική νάρκη». Ως εκ τούτου, η κυβέρνηση σύρεται σε αναγκαία και επώδυνα μέτρα τα οποία ανατρέπουν τους σχεδιασμούς των πολιτών, «αυτό είναι το αναπόφευκτο, σκληρό τίμημα της αβελτηρίας του παρελθόντος». Πέραν όμως των συγκεκριμένων μέτρων, εκκρεμεί πάντα το μεγάλο διαχειριστικό νοικοκύρεμα όλου του συστήματος, η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και η μείωση της σπατάλης στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας.

Τέλος, διευκρινίστηκε για άλλη μία φορά ότι «Με περίσσια ευκολία, κατηγορείται σήμερα ο Σ.Ε.Β, ότι επιχαιρεί για όλα αυτά τα μέτρα, αν δεν τα υπαγόρευσε κιόλας. **Δεν επιχαιρούμε για αλλαγές που δεν επιδιώξαμε. Δεν επιχαιρούμε αλλά αντίθετα θλιβόμαστε, γιατί επιβεβαιωθήκαμε στα όσα είχαμε προβλέψει και για όσα είχαμε προειδοποιήσει**». Η έξοδος από την κρίση εξασφαλίζεται μόνο με την ανάπτυξη και για αυτό ο ΣΕΒ πιστεύει ότι είναι αναγκαίο

να υλοποιηθούν οι αναγκαίες διαρθρωτικές αλλαγές που θα απελευθερώσουν την επιχειρηματική δράση, τον ανταγωνισμό και τις επενδύσεις.

Σε απαντήσεις σχετικών ερωτήσεων και σχολίων, ο εκπρόσωπος του ΣΕΒ απάντησε (στον εκπρόσωπο της ΓΣΕΕ) ότι όλες οι **πρωτοβουλίες** που είχε πάρει ο σύνδεσμος τα τελευταία χρόνια για συμπόρευση, συνεργασία, πρόληψη, συμπαράταξη και κοινή προσπάθεια, **αντιμετώπισαν την άρνηση της ΓΣΕΕ** (ενεργοποίηση του βήματος διαλόγου, κάλεσμα για σχεδιασμό μέτρων αναχώματος στην ανεργία, καταπολέμηση της ανεργίας, της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας, νέο αναπτυξιακό μοντέλο και ΕΓΣΣΕ 2010-2011). Πιο αναλυτικά σχετικά με την **ΕΓΣΣΕ** «..επανέρχεται το ερώτημα. Εδώ δεν χρειάζονται λόγια, μιλούν οι πράξεις πολλών ετών. Ο ΣΕΒ σέβεται, στηρίζει και υπηρετεί τον θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ίδιο ισχύει και σήμερα. Σε ό,τι αφορά, ακόμη και σήμερα, σ' εμάς - τους κοινωνικούς εταίρους - οι συζητήσεις για τη νέα συλλογική σύμβαση προχωρούν και ελπίζω ότι, σύντομα θα καταλήξουν».

Σχετικά με τον θεσμό της **Διαιτησίας** «...δεν αμφισβητείται και ούτε πρέπει ν' αλλάξει. Η αλλαγή είναι στο τρόπο και στη διαδικασία. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι, όλα αυτά τα χρόνια, η διαιτησία ξέφυγε από τον αρχικό της σκοπό και έγινε ένα εύκολο «καταφύγιο», ιδίως για την εργατική πλευρά, για να πετυχαίνει το αποτέλεσμα που θέλει, πολλές φορές, με υπερβολές και καταχρήσεις του τύπου, να καλείται η εργοδοτική πλευρά σε διαπραγμάτευση και ταυτοχρόνως ή την άλλη μέρα να γίνεται προσφυγή στη διαιτησία. Σαν να λέει δεν δίνουμε σημασία στη διαπραγμάτευση» και «Γι' αυτό λέμε, η **κοινή συναίνεση στην προσφυγή στη διαιτησία** είναι απολύτως υγιής, γιατί δίνει μεγαλύτερη έμφαση σε δύο προγενέστερα σημαντικά στάδια». Μόνο η κοινή προσφυγή αποτελεί αλλαγή του καθεστώτος ουσιαστική και συμβατή με το διεθνές δίκαιο σύμφωνα με τον ΣΕΒ.

ΕΣΕΕ:⁵²² Ο εκπρόσωπος της ΕΣΕΕ εξέφρασε τους προβληματισμούς του για την πορεία του **ασφαλιστικού** και το **νέο μοντέλο ασφάλισης** και ξεκαθάρισε πως οι εργοδότες του εμπορίου, οι οποίοι είναι στην ουσία και αυτοί εργαζόμενοι συμπάσχουν με την απόγνωση και τον φόβο της εργασιακής ανασφάλειας. **Εκτίμησε πως οι εργοδότες**

⁵²² Κορκίδης (ΕΣΕΕ)-Πρόεδρος

είναι διατεθειμένοι να εξαντλήσουν όλα τα οικονομικά τους περιθώρια και να επιμείνουν σε θυσίες για να διατηρήσουν τους εργαζόμενους τους. Για αυτόν τον λόγο η ανεργία στο εμπόριο είναι 6,3% ενώ ο μέσος όρος είναι 11,7%. Τα μέτρα που αποφασίζονται δημιουργούν επώδυνες συνθήκες εργασίας «Ποιός γονιός, σήμερα, θα πείσει τα παιδιά του, ότι με την εργασία που θα τους προσφερθεί αύριο, θα έχουν αυτά που ονειρεύονται και δεν θα τους αφήσει να πίνουν φραπέ στις καφετέριες με το επίδομα ανεργίας» και «Αφού, κανένας επιχειρηματίας και κανένας πολιτικός δεν θεωρεί ότι, είναι αποδοτική για την ανταγωνιστικότητα η αύξηση της ανεργίας και η μείωση του κόστους εργασίας, γιατί καταλήξαμε εδώ; Δηλαδή, στις εύκολες απολύσεις, στις φθηνές προσλήψεις, στα επιδόματα γήρανης αντί για συντάξεις; **Ουσιαστικά, βρισκόμαστε εδώ γιατί το θέλουν οι δανειστές μας**». Εν τούτοις, υπάρχουν ορισμένες γκρίζες ζώνες στο ασφαλιστικό που ήταν αναγκαίο να αποσαφηνιστούν αλλά δυστυχώς οι προοπτικές και η δυναμική του ασφαλιστικού συστήματος το καθιστούν μέγιστο κοινωνικό πρόβλημα.

Κατατέθηκε φυλλάδιο με τις θέσεις της ΕΣΕΕ για τα εργασιακά και το ασφαλιστικό και έγινε ιδιαίτερη αναφορά σε τρεις θέσεις της ΕΣΕΕ για τα εργασιακά. Πρώτον, προτάθηκε **ισομερής καταμερισμός του χρόνου προειδοποίησης και του χρόνου αποζημίωσης**. Τρεις μήνες προειδοποίηση, τρεις μήνες αποζημίωση, έξι μήνες προειδοποίηση, έξι μήνες αποζημίωση. Δεύτερον, **κίνητρα για τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας**, αντίστοιχα με αυτά των νέων κάτω των 25 και 21 ετών. Δηλαδή, το 15% και το 20%, να επιδοτείται ο μισθός και οι ασφαλιστικές εισφορές, από τον Ο.Α.Ε.Δ. Τρίτον, σχετικά με τη διασφάλιση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού έγινε πρόταση για **ενσωμάτωση του στις 12 μηνιαίες αποδοχές**.

Επίσης σε σχετικές απαντήσεις αναφέρθηκε ότι «οι μικρομεσαίοι επιχειρηματίες, έμποροι έχουν την πρόθεση και έχουν πάρει την απόφαση μάλιστα ομόφωνα να υπογράψουμε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και μάλιστα, μέχρι την Παρασκευή με τη Γ.Σ.Ε.Ε.Β.Ε. και τους εμποροϋπαλλήλους, την κλαδική σύμβαση εργασίας. Αυτές είναι οι αποφάσεις μας και τις δηλώνουμε στη Βουλή και μετά όποιος έχει σειρά.» και «για τον **ΟΜΕΔ** δεν έχουμε ούτε το περιθώριο αλλά ούτε το δικαίωμα να διαφωνήσουμε. Η μονομερής αν θέλετε και από τις δύο πλευρές προσφυγή στην διαμεσολάβηση και την διαιτησία είναι ένα βήμα και θα το κάνουμε αυτό το βήμα. Ίσως, δεν ξέρετε ότι μέχρι σήμερα δεν επιτρεπόταν να προσφύγουν οι

εργοδότες στην διαιτησία. Τώρα μας δίνεται το δικαίωμα να προσφύγουμε και εμείς στη διαιτησία. Όμως, θα πρέπει να ξέρουμε ότι σε 70 χώρες δεν υπάρχει πουθενά υποχρεωτική διαιτησία. Υπάρχει υποχρεωτική διαμεσολάβηση. Επίσης, το κυριότερο από όλα υπάρχει υποχρεωτική συμφωνία. Δηλαδή, όποιοι πάνε στη διαμεσολάβηση είναι υποχρεωμένοι να συμφωνήσουν. Το ίδιο θα κάνουμε και εμείς. **Συμφωνούμε με την πρόταση του κυρίου Ασημακόπουλου, για να έχει δικαίωμα να προσφύγει κανείς μια φορά στα τρία χρόνια.** Επίσης, αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι οι αποφάσεις της διαιτησίας να είναι τεκμηριωμένες και όχι αυθαίρετες. Επίσης, συμφωνούμε με την πρόταση του Υπουργείου Εργασίας και του Υπουργού για **κοινή επιλογή κοινά αποδεκτών διαιτητών και διαμεσολαβητών**»..

ΣΕΤΕ:⁵²³ Ο εκπρόσωπος του ΣΕΤΕ έθεσε έναν αρχικό προβληματισμό ότι οι συζητήσεις των τελευταίων μηνών για την κρίση μοιάζουν πιο πολύ για το πώς θα διαχειριστούμε την επικείμενη χρεωκοπία σαν χώρα και όχι για το τί θα κάνουμε για να παράξουμε προϊόντα και υπηρεσίες που θα έχουν ζήτηση στο εξωτερικό. Αν και το τουριστικό προϊόν είναι εξαγωγίμο, αντιμετωπίζει μεγάλο ανταγωνισμό και οι εθνικές πολιτικές δυσχεραίνουν τη βιωσιμότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. **Αν και οι μισθοί δεν είναι μεγάλοι στην Ελλάδα, οι ασφαλιστικές εισφορές είναι οι μεγαλύτερες.** Το εν λόγω νομοσχέδιο χαρακτηρίζεται ως «σκληρό» το οποίο όμως κατευθύνεται μοιραία προς μία κατεύθυνση η οποία είναι καταρχάς σωστή. Αναγνωρίζονται ορισμένες αδικίες που πρέπει να βελτιωθούν και επισημαίνεται ότι **ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα πρέπει να παραμείνει.** **Η ενσωμάτωση δεν μπορεί να γίνει για τεχνικούς λόγους** και «είναι προφανές, ότι πρέπει να υπάρχει για 3 χρόνια μια μεγάλη συγκράτηση του κόστους, ώστε να μπορέσει η χώρα σταδιακά να γίνει πιο ανταγωνιστική στο προϊόν το οποίο παράγει και το οποίο εξάγει, όπως είναι το τουριστικό προϊόν».

Κατά ένα μεγάλο μέρος, η **εισφοροδιαφυγή** οφείλεται στις πάρα πολύ υψηλές εισφορές και σχετικά με το ζήτημα της **Διατησίας** «δεν πιστεύουμε ότι το πρόβλημα της διαιτησίας πάσχει τόσο στο κεντρικό επίπεδο των κοινωνικών εταίρων. Εκεί δεν είχαμε, κατ' αρχάς, χρήση του θεσμού της διαιτησίας τόσο πολύ. Εκεί που πάσχει είναι κυρίως στις τοπικές και στις κλαδικές, κυρίως στις τοπικές. Εκεί είναι

⁵²³ Ανδρεάδης (ΣΕΤΕ) -Πρόεδρος

δεδομένο ότι ο διαιτητής «σφυρίζει» από τη μια πλευρά μόνο, ενώ σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων υπάρχει και η ευαισθησία και η συνολική αντίληψη για τη εθνική γενική συλλογική».

3868/2010: Αναβάθμιση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
Δεν αφορά σε ζητήματα της αγοράς εργασίας τα οποία εξετάζονται στην παρούσα.

3919/2011: Αρχή της επαγγελματικής ελευθερίας, κατάργηση αδικαιολόγητων περιορισμών στην πρόσβαση και άσκηση επαγγελμάτων.

ΓΣΕΒΕΕ:⁵²⁴ Σε ό,τι αφορά τα επαγγέλματα που επηρεάζονταν από τις διατάξεις ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ ανέφερε ότι οι επιπτώσεις θα είναι τεράστιες και «Γι' αυτό λέμε ότι πρώτα πάμε να φτιάξουμε το επάγγελμα και μετά πάμε να **ανοίξουμε όλα τα επαγγέλματα**. Υπάρχει ένα τετράμηνο, υπάρχει μια ασάφεια σ' αυτό το κομμάτι. Φανταστείτε, θα πάει μια πολυεθνική, θα εκπαιδεύει συγκεκριμένους ηλεκτρολόγους να φτιάχνουν πρίζες. Όλοι τότε θα γίνουμε υπάλληλοι πολυεθνικών. Και φυσικά θα υπάρξει **μείωση μισθών με την οποία η ΓΣΕΒΕΕ δεν συμφωνεί**. Διότι **δεν είναι πρόβλημα για την ανάπτυξη της χώρας το μισθολογικό κόστος**. Η χώρα δεν μπορεί να πάει μπροστά με μισθούς Λαϊκής Δημοκρατίας της Κίνας. Να είμαστε ξεκάθαροι σε ό,τι αφορά τουλάχιστον τη ΓΣΕΒΕΕ. Θα στείλουμε σε όλα κόμματα και τον αριθμό των επαγγελμάτων και τι πιστεύουμε εμείς».

3985/2011: Μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.

ΓΣΕΒΕΕ:⁵²⁵ Η ΓΣΕΒΕΕ συνδέει την επικείμενη αύξηση του **ΦΠΑ στις επισιτιστικές** επιχειρήσεις με περαιτέρω επιδείνωση της οικονομικής δραστηριότητας και επακόλουθη αύξηση της ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα «..είναι επιλογή αυτοκτονίας για αυτές τις επιχειρήσεις. Αυτές οι επιχειρήσεις που διαθέτουν περίπου 600.000 θέσεις εργασίας είναι **ο μοναδικός πυλώνας απασχόλησης για τους νέους και τις νέες που η ανεργία είναι σε πολύ υψηλό ποσοστό. Αυτός που έχει μεταπτυχιακά και**

⁵²⁴ Καβαθάς (ΓΣΕΒΕΕ)-Αντιπρόεδρος

⁵²⁵ Ασημακόπουλος (ΓΣΕΒΕΕ)-Πρόεδρος

δεν μπορεί να βρει δουλειά θα πάει σε μια καφετέρια, σε ένα εστιατόριο και θα δουλέψει εποχιακά για να βγάλει ένα μεροκάματο. Είναι έγκλημα αυτό που γίνεται με την αύξηση Φ.Π.Α κατά δέκα μονάδες σε αυτές τις επιχειρήσεις, που είναι το μοναδικό αυτή τη στιγμή καταφύγιο για τους νέους και τις νέες».

Σε ερώτηση εάν οι ανησυχίες ότι θα μειωθούν τα συνολικά έσοδα από την μείωση του **ΦΠΑ** έχουν συζητηθεί με την Τρόικα σχολιάστηκε ότι «Ετέθη το ερώτημα, αν έχουμε συζητήσει με την τρόικα. Η ΓΣΕΒΕΕ έχει από την αρχή μια θέση αρχής. **Συζητάμε με την κυβέρνηση της χώρας και με το πολιτικό προσωπικό της.** Δεν συζητάμε, όχι διότι περιφρονούμε, αλλά διότι δεν θέλουμε να εμπλεκόμαστε σ' αυτές τις ιστορίες. Η υπόθεση έχει εμπλακεί. Διάφορα οικονομικά κέντρα, τραπεζίτες και άλλοι, συζητάνε, πείθουν και φέρνουν διαφορετικά επιχειρήματα από την τρόικα και πολλές φορές από την κυβέρνηση. **Η αρχή μας είναι, εάν θέλει η κυβέρνηση με την παρουσία της να συζητήσουμε με την τρόικα, λέμε ναι. Αλλά μόνοι μας, ποτέ.»**

ΕΣΕΕ:⁵²⁶ Ο εκπρόσωπος της ΕΣΕΕ κατέθεσε υπόμνημα με πίνακα λαθών που έχουν γίνει στους υπολογισμούς για το νομοσχέδιο και αναρωτήθηκε εάν **τα αρνητικά αποτελέσματα της διαπραγμάτευσης οφείλονται στα επιχειρήματα που βασίζονταν σε λάθος στοιχεία και υπολογισμούς.** Σχετικά με τις ιδιωτικοποιήσεις αναφέρθηκε ότι παρά τις μειώσεις στις χρηματιστηριακές αξίες το τελευταίο έτος **«Επίσης, για το θέμα των ιδιωτικοποιήσεων, η θέση μας είναι γνωστή, εφόσον αυτά έχουμε, αυτά πρέπει να δώσουμε για να σωθούμε».** Τέλος, δηλώθηκε ότι «Εμείς, σαν μικρομεσαίο εμπόριο, ζητάμε από τη Διαρκή Επιτροπή Οικονομικών Υποθέσεων της Βουλής, αλλά και από το Ελληνικό Κοινοβούλιο, να παραιτηθείτε από το μεσοπρόθεσμο και να ανασχηματίσετε το μνημόνιο, γιατί μόνο έτσι θα σώσετε τη χώρα, την οικονομία και την αγορά. Σας ευχαριστώ.»

«Πραγματικά, τα επιμελητήρια και οι σύλλογοι βοηθούν και δεν βοηθούν συνδικαλιστικά πλέον, αλλά **σαν φορείς πληροφόρησης,** σαν φορείς, οι οποίοι πραγματικά μπορούν να προλάβουν το κακό, σαν φορείς να τους ενημερώσουν σε ποια προγράμματα μπορούν να μπουν, τι πρέπει να προσέξουν, ποιες είναι οι υποχρεώσεις τους, ποια τα δικαιώματά τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο μπορούμε να βοηθήσουμε. Άλλωστε, ξέρετε πολύ καλά, ότι ούτε το ρόλο του συνδικαλιστή ξέρουμε

⁵²⁶ Κορκίδης (ΕΣΕΕ)-Πρόεδρος

να παίζουμε εμείς, ούτε τον έχουμε μάθει ποτέ. Είμαστε άνθρωποι της αγοράς και προσπαθούμε να σώσουμε συναδέλφους μας.» και «..για εμάς, το μισθολογικό κόστος υπήρχε. Το **μισθολογικό κόστος** το ξέρουμε χρόνια και του δίνουμε προτεραιότητα. Δεν είναι κάτι έκτακτο και κάτι έξτρα, το οποίο προέκυψε. Όταν ένας στήνει μια επιχείρηση, ξέρει ότι χρειάζεται τρεις, τέσσερις, πέντε, εννιά, γιατί μέχρι εκεί φτάνει το μέγεθος των επιχειρήσεων μας. Δεν είναι το μισθολογικό κόστος αυτό το οποίο, πραγματικά βάζει λουκέτο σε μια επιχείρηση του μεγέθους μας. Εμείς λοιπόν, ούτε το 13ο και 14ο μισθό συζητάμε να κόψουμε, γιατί θεωρούμε ότι με αυτό τον τρόπο συντηρούμε, έστω και αυτή την ελάχιστη κατανάλωση που υπάρχει σήμερα στην αγορά και θεωρούμε ότι αυτούς που απασχολούμε, δεν είναι το υπέρβαρο δημόσιο, αν θέλετε, **αλλά απασχολούμε όσους χρειαζόμαστε**. Εάν απολύσουμε κάποιον δεν μπορεί να λειτουργήσει σωστά η επιχείρηση μας και δεν προσλαμβάνουμε και παραπάνω, αν θέλετε, από αυτούς που αντέχουμε, που μπορούμε και μας χρειάζονται. Οπότε, δεν νομίζω ότι σ' αυτό το θέμα έχει χαθεί η ισορροπία.»

3996/2011: Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις Θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.

ΕΣΕΕ:⁵²⁷ Σχετικά με τις αλλαγές του ΣΕΠΕ ο εκπρόσωπος της ΕΣΕΕ δήλωσε πως «Η μεταβολή της διοικητικής διάρθρωσης του Σ.ΕΠ.Ε. σε ειδική γραμματεία μας βρίσκει απολύτως σύμφωνους. Με τη νέα διάρθρωση ελπίζεται να αντιμετωπισθούν τα χρόνια προβλήματα της έλλειψης προσωπικού, εξοπλισμού και ελεγκτικής μεθόδου, ωστόσο οι υπηρεσίες είναι αρκετές και η γραφειοκρατία είναι ακόμα αρκετή και νομίζω ότι εκεί υπάρχει δουλειά να γίνει. Το νέο σχήμα νομίζω ότι θα κριθεί από την αποτελεσματικότητά του, αλλά εμείς πιστεύουμε ότι θα έχει σίγουρα καλύτερα αποτελέσματα».

Επίσης, «Η **συμφιλιωτική διαδικασία** που προωθείται για την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών με στόχο να επιλύονται εξωδικαστικά, όσο το δυνατόν γίνεται, περισσότερες εργατικές διαφορές, νομίζω ότι πολύ σωστά πράττει. Ζητούμε περισσότερη υποστήριξη των μικροεργοδοτών από το Σ.ΕΠ.Ε. στα πλαίσια

⁵²⁷ Κορκίδης (ΕΣΕΕ)-Πρόεδρος

της προληπτικής καταπολέμησης της ακούσιας παρανομίας και αυτό νομίζω ότι είναι κάτι το οποίο ήδη εξετάζεται».

Όσον αφορά στις σχετικές διατάξεις για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, αν και κρίνεται θετικό ότι ενοποιούνται οι **μηχανισμοί ελέγχου** της αδήλωτης εργασίας καθώς και η πρόβλεψη για τη σύσταση κοινών μικτών κλιμακίων με σκοπό τον αποτελεσματικό έλεγχο, πρέπει το φοβικό κλίμα που προκύπτει από το δικαίωμα του ελεγκτή να εισέρχεται στην επιχείρηση οποτεδήποτε, χωρίς παρουσία δικαστικού λειτουργού. Σχετικά όμως με τις κυρώσεις, δεν είναι αποδεκτή η **προσωρινή διακοπή της λειτουργίας** της επιχείρησης για παραβάσεις και εκφράζονται επιφυλάξεις για την αυξημένη ποινική ευθύνη που επιφυλάσσεται στον εργοδότη. Ειπώθηκε χαρακτηριστικά «*Ας κοιτάξουμε πρώτα να βάλουμε ένα σωστό πλαίσιο και να ενημερώσουμε αυτούς που πρέπει να ενημερώσουμε, το τί πρέπει να κάνει κανείς, ποιες είναι οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματά του και ας αφήσουμε για αργότερα τις ποινές*».

Σχετικά με την **κάρτα εργασίας** η ΕΣΕΕ συμφωνεί αλλά διαφωνεί για την υποχρεωτικότητα της και επίσης συμφωνεί σχετικά με την επέκταση της προστασίας για τις εργαζόμενες μητέρες από απόλυση και για ακόμη επιπλέον 6 μήνες.

Τέλος, σε σχετικές ερωτήσεις απαντήθηκε ότι «*αδήλωτη, ανέλεγκτη εργασία, είναι καταδικαστέα τουλάχιστον από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που εμείς γνωρίζουμε πόσους εργαζόμενους έχουμε και επομένως απασχολούμε αυτούς που χρειαζόμαστε, σε σύγκριση με κάποιες άλλες επιχειρήσεις εποχιακές ή πολυεθνικές, που εφαρμόζουν **ελαστικές μορφές εργασίας και μεθόδους που δε νομίζω ότι εντάσσονται στο σωστό ανταγωνισμό της αγοράς**. Για εμάς το εργασιακό κόστος, το έχουμε επαναλάβει πάρα πολλές φορές, είναι πολύ μικρό ποσοστό στο σύνολο των λειτουργικών μας εξόδων και δεν έχουμε σκοπό να αδικήσουμε τους εργαζόμενους και απόδειξη είναι ότι από αύριο δίνουμε αύξηση 1,6% στους μισθούς των εργαζομένων*».

ΓΣΕΒΕΕ:⁵²⁸ Η ΓΣΕΒΕΕ πιστεύει πως το **βασικό της παθογένειας του ελληνικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος** και κατ' επέκταση της μειωμένης ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων, είναι η **γραφειοκρατία** και

⁵²⁸ Καβαθάς (ΓΣΕΒΕΕ)-Αντιπρόεδρος

ορισμένες **ανορθολογικές αγκυλώσεις** της αγοράς εργασίας. Το γραφειοκρατικό κόστος μας οδηγεί σε μια σημαντική απώλεια πόρων από τα δημόσια ταμεία, ενώ, εξ ορισμού, δημιουργεί σημαντικές συνθήκες ανισότητας στην αγορά και κατ' επέκταση στρέβλωση του ανταγωνισμού. Όταν, μάλιστα, αυτά τα δύο χαρακτηριστικά συνδυάζονται, το αποτέλεσμα μόνο θετικό δεν είναι, αφενός για το επιχειρηματικό περιβάλλον και αφετέρου για την ασφάλεια της εργασίας και την καταπολέμηση των αδήλων πτυχών της.

Το σχέδιο νόμου για την αναμόρφωση του κατεχοχόν **ελεγκτικού μηχανισμού** της αγοράς της εργασίας του **Σ.ΕΠ.Ε.**, θα μπορούσε να αποτελέσει μια πραγματική ευκαιρία, ώστε παράλληλα με τον αναγκαίο εκσυγχρονισμό του Σ.ΕΠ.Ε., να απλοποιηθεί και να αποσαφηνιστεί ένα σύνολο διαδικασιών που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις και αποτελούν το κατεχοχόν πεδίο διαμάχης μεταξύ ελεγκτών και ελεγχόμενων. Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ συμφώνησε σε αρκετά σημεία με τον Πρόεδρο της Ε.Σ.Ε.Ε. και ιδιαίτερα ότι πρόκειται για **ένα νομοσχέδιο το οποίο φέρνει φόβο στην αγορά**. Τα μηνύματα που παίρνει η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος είναι ότι *«από πάνω μας υπάρχει η Δαμόκλειος σπάθη και πολλές φορές, αυτοί οι μηχανισμοί που δημιουργούνται, φέρνουν ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα και δημιουργούν ανήθικες συμπεριφορές μεταξύ ελεγχόμενων και ελεγκτών»* και *«Όταν τα πρόστιμα είναι από 500 ευρώ έως 50.000, χωρίς να υπάρχει έστω μια κλιμάκωση, αντιλαμβάνεστε ότι, πολλές φορές, θα υπάρχουν συναλλαγές κάτω από το τραπέζι»*.

Η **ηλεκτρονική διασύνδεση** των εμπλεκόμενων με την αγορά εργασίας φορέων Σ.ΕΠ.Ε, Ι.Κ.Α. και ο Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 18 και 30) είναι κομβικής σημασίας για την καταπολέμηση χρόνιων ανεπαρκειών και γραφειοκρατικών αγκυλώσεων του συστήματος, ωστόσο, η μεταξύ τους διασύνδεση πρέπει να αποτελέσει ένα πρώτο βήμα, ώστε η μεταξύ τους συνεργασία να οδηγήσει άμεσα στην επιχειρησιακή τους συνεργασία.

Επίσης, έχουν γίνει βήματα προόδου με το **γραφείο ενημέρωσης, υποδοχής, αξιολόγησης και διαχείρισης των καταγγελιών** που δημιουργείται (άρθρο 11) στην κεντρική υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. και θα μπορούσε να λειτουργήσει ως ένα ολοκληρωμένο υποστηρικτικό κέντρο για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες και θα μπορούσε να αξιοποιηθεί με αυτόν τον τρόπο. Για τις επιχειρήσεις που

παρουσιάζουν ιδιαίτερη, υψηλή εποχικότητα, αξίζει να σημειωθεί ότι ο **προγραμματισμός των ωραρίων προσωπικού βάρδιας** γίνεται πολύ συχνά σε καθημερινή βάση και κάποιες φορές τροποποιείται κατά τη διάρκεια της ίδιας της ημέρας. Συνεπώς, είναι ιδιαίτερα χρήσιμο να δοθεί η δυνατότητα εκτάκτων αλλαγών, εκτός διαδικασίας κοινοποίησης σε ένα ποσοστό των συνολικών εβδομαδιαίων βαρδιών. Παράλληλα, *«το βιβλίο των περιλαμβανομένων, έχει καταντήσει ένα βιβλίο παραλόγου. Για τη μη εγγραφή στο βιβλίο των περιλαμβανομένων από αμέλεια, ενώ υπάρχει σύμβαση εργασίας επισύρει πρόστιμο για την επιχείρηση. Οι τοπικές επιτροπές του Ι.Κ.Α. επιβάλλουν αυτά τα πρόστιμα με την ονομασία «κουστουμάκια».* Αυτό είναι ένα μεγάλο θέμα και οι διορθώσεις που γίνονται εφόσον δεν αλλοιώνουν ημερομηνίες με μπλάνκο ή με οτιδήποτε άλλο, δημιουργούν τεράστια προβλήματα στην αγορά εργασίας και επιβαρύνουν τις επιχειρήσεις». Επιπλέον, το εργόσημο μπορεί να λειτουργήσει θετικά και για άλλες επιχειρήσεις και κρίνεται αναγκαίο να ληφθεί μέριμνα για τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου **δικτύου κοινωνικής προστασίας των ελεύθερων επαγγελματιών** στη λογική διασφάλισης του **ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος** και ενός υπαρκτού κοινωνικού μισθού, διότι οι επιχειρήσεις κλείνουν η μία μετά την άλλη.

Τέλος, για την **ηλεκτρονική πληρωμή των μισθών μέσω τραπέζης** με τις παράλληλες ασφαλιστικές εισφορές, **ζητήθηκε η εξαίρεση των επιχειρήσεων και μέχρι 50 άτομα** λόγω οικονομικής συγκυρίας και των καθυστερήσεων στις πληρωμές που μπορεί να προκαλέσει και λόγω δυσκολιών που μπορούν να προκύψουν εξαιτίας προκαταβολών που ζητούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.

ΣΕΤΕ:⁵²⁹ Ο ΣΕΤΕ ως εκπρόσωπος του τουριστικού κλάδου αποδέχεται τη θεσμοθέτηση της **κάρτας εργασίας** αλλά διαφωνεί με τη μετάθεση ισχύος της συγκεκριμένης διάταξης από 1η Σεπτεμβρίου 2011. Η εφαρμογή της κάρτας εργασίας είχε συνδυαστεί με μια έκπτωση 10% στις ασφαλιστικές εισφορές για τις ενήμερες ασφαλιστικά, επιχειρήσεις και αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό. Ο ΣΕΤΕ επιθυμεί η έκπτωση 10% για τις ενήμερες ασφαλιστικά επιχειρήσεις να ισχύσει από 1ης Ιουλίου, με τη δέσμευση της επιχείρησης και του επιχειρηματία μέσω υπεύθυνης δήλωσης ότι

⁵²⁹ Ρέτσος (ΣΕΤΕ)-Αντιπρόεδρος

θα εφαρμόσει αμέσως την κάρτα εργασίας στην επιχείρησή του, όταν η Κυβέρνηση και το Κράτος θα είναι έτοιμο να την εφαρμόσει.

Σχετικά με το άρθρο 28 και τις **ποινικές κυρώσεις**, η εφαρμογή της **αυτόφωρης διαδικασίας για τον επιχειρηματία, σε περίπτωση που υπάρχει διαφωνία στον τρόπο καταβολής ή στην καταβολή ή στο ύψος καταβολής της αποζημίωσης** μετά από καταγγελία σύμβασης εργαζόμενου είναι λάθος γιατί μπορεί να οδηγήσει την επιχείρηση στο κλείσιμο, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τις υπόλοιπες θέσεις εργασίας. Επιπλέον, υπάρχουν πάρα πολλές δικαστικές αποφάσεις σχετικά με τις αποζημιώσεις, οι οποίες έχουν δικαιώσει την επιχείρηση. Αυτό πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη πριν μετατραπεί σε ποινικό αδίκημα η οποιαδήποτε **διαφωνία για την καταβολή αποζημίωσης** από καταγγελίες σύμβασης εργασίας.

Ο ΣΕΤΕ αν και είναι υπέρ της καταπολέμησης της **μαύρης εργασίας** και έχει καταθέσει και πρόταση στο Υπουργείο και στην Κυβέρνηση για να εφαρμοστεί η διάταξη που έχει ψηφιστεί για ισχύ από 1ης Ιουλίου της **καταβολής της μισθοδοσίας μέσω τραπεζών για όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους**, δηλώνει πως τα ξενοδοχεία εξαιτίας ιδιαιτεροτήτων δεν μπορούν να τηρήσουν τον **εξαμηνιαίο προγραμματισμό της βάρδιας προσωπικού** και πρέπει να υπάρξει ευελιξία. Επίσης, υπάρχει μία αδικία που αφορά στα ξενοδοχεία έως 10 άτομα προσωπικό και τη δυνατότητα ασφάλισης τους στον ΟΓΑ ή τον ΟΑΕΕ. Για τον ΟΑΕΕ οι 5000 ευρώ το χρόνο ανά ασφαλισμένο άτομο ξεπερνά τον συνολικό τζίρο μίας οικογενειακής επιχείρησης αυτού του μεγέθους που πρέπει να ασφαλίσει όλα τα συνβοηθούμενα μέλη.

Επίσης σε απαντήσεις σχετικών ερωτήσεων απαντήθηκε ότι *«..σε επίπεδο αρχής πρέπει να δεχτούμε τη **μαθητεία** ως μία καλή πρακτική διαδικασία για ανεύρεση νέων στελεχών. Από κει και πέρα, στην πράξη έχουν παρατηρηθεί επανειλημμένως, εδώ και πάρα πολλά χρόνια, αυθαιρεσίες στον τρόπο εφαρμογής της συγκεκριμένης διαδικασίας. Εμείς από την αρχή είπαμε ότι θέλουμε τα πράγματα να είναι όπως πρέπει και για το λόγο αυτό θεσμοθετήθηκε η ποσόστωση, δηλαδή έως το 17% του συνόλου των εργαζομένων μπορεί να είναι μαθητές ή 40 άτομα σε απόλυτο νούμερο αν η επιχείρηση έχει εργαζόμενους τόσους που το 17% βγάζει νούμερο περισσότερο από 40»*, επομένως **είναι ζήτημα ελέγχου εφαρμογής και όχι θεσμοθέτησης των περιορισμών**. Επίσης, για την ηλεκτρονική εφαρμογή της

μισθοδοσίας και της καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών ο ΣΕΤΕ αν και εκπροσωπεί στην πλειοψηφία του μικρές επιχειρήσεις, **τάχθηκε από την αρχή υπέρ της εφαρμογής της υποχρέωσης για ηλεκτρονική πληρωμή για όλους ανεξαρτήτως μεγέθους** πιστεύοντας ότι ο νόμος ή θα εφαρμοστεί για όλους ή για κανέναν (σε αντίθεση με την ΓΣΕΒΕΕ).

4024/2011: Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.

ΓΣΕΒΕΕ:⁵³⁰ Στη συγκεκριμένη συνεδρίαση έγιναν πολλά σχόλια και ερωτήσεις από τους συμμετέχοντες σχετικά με το πώς και εάν ευσταθούν φήμες και πληροφορίες ότι **μη θεσμικοί εκπρόσωποι επιχειρηματικών συμφερόντων επηρέασαν και επηρεάζουν τα κλιμάκια της τρόικας** τα οποία είναι υπεύθυνα για τις διαπραγματεύσεις με την ελληνική κυβέρνηση. Σχετικώς ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ σχολίασε *«Να θέσω ένα ζήτημα που το θεωρώ εξαιρετικά σοβαρό και που, αν θέλετε, αυτό παρήγαγε και αυτό το νομοσχέδιο. Ουσιαστικά, και το λέω με μεγάλη θλίψη, όσοι θέλουν να προωθήσουν απόψεις και θέσεις, είτε συντεχνιακές, είτε συνδικαλιστικές, είτε διαφόρων συμφερόντων το κάνουμε επισκεπτόμενοι την τρόικα, είτε τα χαμηλόβαθμα, είτε τα υψηλόβαθμα στελέχη της, ανάλογα με τις προσβάσεις και τη δύναμη που έχουν. Αυτό γίνεται αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα. Είναι τα γνωστά και ισχυρά λόμπι συμφερόντων, αλλά και κάποιων σκληρών ιδεολογικών απόψεων, που χωρίς καμία διαφάνεια, διότι εγώ αποδέχομαι ο οποιοσδήποτε να υποστηρίζει οτιδήποτε. Γιατί, όμως, όταν συνδιαλέγεται με την ελληνική κυβέρνηση μετά τα βγάξει όλα στην τηλεόραση και στα κανάλια κι όταν αυτό γίνεται με την τρόικα αυτά όλα αποκρύπτονται; Δηλαδή, εκεί δεν τηρείται ούτε η στοιχειώδης διαδικασία. Εμείς, στη ΓΣΕΒΕΕ, έχουμε αντισταθεί σε αυτή την τακτική, όχι στο ότι δεν θέλουμε να δούμε την τρόικα, γιατί αυτή είναι μια σκληρή πραγματικότητα, αλλά όταν τη δούμε θα ζητήσουμε συμπαράσταση και από την ελληνική κυβέρνηση, για να είναι ξεκάθαροι οι ρόλοι όλων, διότι αυτό και άλλα νομοσχέδια είναι, δυστυχώς, αποτελέσματα τέτοιων διαδικασιών και δεν πρέπει να*

⁵³⁰ Ασημακόπουλος (ΓΣΕΒΕΕ)-Πρόεδρος

κρυβόμαστε πια. Το κακό, όμως, σε αυτή την ιστορία, είναι ότι **σε πολλούς στην ελληνική κυβέρνηση αρέσει αυτή ιστορία να μιλάνε με λόμπι συμφερόντων που δεν βγαίνουν έτσι τα πράγματα. Είναι πολύ πιο εύκολη η διαδικασία, γίνονται συμφωνίες, προφορικά, στον καφέ ή στο γεύμα. Θεωρούν ότι είναι κουραστική η διαδικασία με τα θεσμικά όργανα που υπάρχουν, αν και οι ίδιοι εκπροσωπούν, ως πολιτικοί, ένα κορυφαίο θεσμό. Θα πρέπει να τα αποφύγουμε όλα αυτά και θα πρέπει και η ελληνική κυβέρνηση να τα αποφεύγει όλα αυτά και οι πατριώτες, για να χρησιμοποιήσω μια έκφραση του συρμού αυτών των ημερών. Να αποφεύγουν να εξάγουν πατριωτισμό στην τρόικα. Ας τον κάνουν εδώ, εσωτερικά, για να κρίνονται».**

Επιπλέον, σχετικά με το **μέλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων** εκφράστηκε ότι «..αφήστε μας να ρυθμίζουμε τα του οίκου μας. Όσα λάθη έγιναν στο παρελθόν, διότι πράγματι έγιναν λάθη με τις κλαδικές συμβάσεις και από τους εργαζόμενους και από εμάς, θα τα διορθώσουμε μόνοι μας, μην επεμβαίνετε, μην παρεμβαίνετε στην εθνική συλλογική σύμβαση, θα καταστραφούμε όλοι». Επίσης εκφράστηκε η πρόθεση της συνομοσπονδίας να προσβάλλει εξαιτίας **αντισυνταγματικότητας τη μη δυνατότητα των ελεύθερων επαγγελματιών να αφαιρούν από το φορολογητέο εισόδημα τους τις ασφαλιστικές εισφορές.**

Σε σχετικές ερωτήσεις απαντήθηκε πως «.. δεν έχει σημασία αυτό τώρα που ψηφίζεται, είναι τι θα γίνει στο μέλλον. Γιατί πραγματικά αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν, ούτε πρόκειται να υπάρξουν κλαδικές συμβάσεις για τα επόμενα ένα-δύο, τρία χρόνια, η πραγματικότητα είναι αυτή. Και υποθέτω, ότι είναι σαν τον λύκο που του πετάς ένα κομμάτι κρέας μην φάει το πρόβατο. Αυτή είναι ιστορία εδώ. Γιατί στην πραγματικότητα, όπως σας είπα, ποιός εργοδότης και ποιός εργαζόμενος θα πάνε να υπογράψουν κλαδική σύμβαση έστω και με ένα πενηνταράκι αύξηση, αφού η κατάσταση είναι δραματική. **Αν όμως αυτό ισχύσει εσασί, τότε μιλάμε για διάλυση των θεσμών,** είτε μας αρέσει, είτε όχι. Διότι πέστε μου, όταν θα υπογράψει μια Ομοσπονδία Εργοδοτών μιας σύμβαση, γιατί ο άλλος να πάει να γραφτεί στην Ομοσπονδία εργοδοτών ή στο Σωματείο, για να πληρώσει παραπάνω; Και γιατί, και ξέρετε υπάρχει και το άλλο που δεν το είπε ο κ. Παναγόπουλος, και όταν εγώ θα πάρω κάποιον στη δουλειά μου, θα του πω φέρε μου ένα χαρτί να δεις, αν είναι γραμμένος στο Σωματείο. Θα πάμε σε διάλυση, για να είμαστε ειλικρινείς».

ΕΣΕΕ:⁵³¹ Η ΕΣΕΕ δεν συμφωνεί ούτε με τη δυνατότητα των **ενώσεων προσώπων** να υπογράψουν συμβάσεις ούτε με την κατάργηση της **επέκτασης**. Τα ζητήματα αυτά **τα προωθούν μερίδες συμφερόντων** και «*Αυτοί που το θέλουν είναι αυτοί που, αν ήταν εδώ ο Σ.Ε.Β. θα ζητούσαν δημοψήφισμα για το άρθρο 37. Αν ήταν ο Σ.Ε.Τ.Ε., θα ζητούσε συμβάσεις ενοικιαζόμενων εργαζομένων, κατά προτίμηση από τα Βαλκάνια, από τη Βουλγαρία και από την Ουκρανία. Αν ήταν οι τράπεζες εδώ, θα ζητούσαν να μην ισχύει ο νόμος Κατσέλη και σε όλα τα νοικοκυριά θα είχαν πάρει την πρώτη κατοικία. Γι' αυτό ζητήσαμε την επέκταση της πρώτης κατοικίας του νόμου Κατσέλη και αν είναι δυνατόν να πάει και στην πρώτη επαγγελματική στέγη. Αυτοί είναι αυτοί που δεν θέλουν όλα αυτά, τα οποία εμείς συζητάμε εδώ μέσα και αυτά που εσείς θέλετε να τοποθετηθείτε και να ψηφίσετε και δεν μπορείτε. Βεβαίως είναι αυτοί οι οποίοι είναι πηγαίνουν κάθε τρεις και λίγο. Εμείς και η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. δεν δεχτήκαμε να δούμε την Τρόικα παρά μόνο με την παρουσία της ελληνικής κυβέρνησης. Εμείς δεν ψηφίσαμε πριν δύο χρόνια καμία Τρόικα, δεν βρήκαμε καμία Τρόικα. Ψηφίσαμε για μια αυτοδύναμη ελληνική κυβέρνηση και από αυτή έχουμε απαίτηση να μας εκπροσωπήσει. Δεν μπορούν να τα ισοπεδώνουν όλα».*

Σε απαντήσεις ερωτήσεων αναφέρθηκε ότι η ΕΣΕΕ έχει κάνει πρόταση στην οποία δεν έχει πάρει απάντηση «*Η δεύτερη πρότασή μας είναι, ότι θα πρέπει να συνδυαστεί η μείωση της φορολογίας των επιχειρήσεων, με τη μείωση της ανεργίας. Είπαμε να μειώσετε πέντε μονάδες τη φορολογία των επιχειρήσεων, τους φορολογικούς συντελεστές- πρόταση που είχαμε εξετάσει μαζί με τον κ. Μαγκούφη και να μειώσετε πέντε μονάδες επιπλέον τους συντελεστές φορολόγησης των επιχειρήσεων που θα προσλάβουν έστω και έναν άνεργο, έστω με πρόγραμμα του ΟΑΕΔ. Είμαστε 800.000 μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αν είχε το 30% αυτή τη δυνατότητα, θα δημιουργηθούν 240.000 θέσεις εργασίας. Είναι κάτι που θα δώσει μια ανάσα; Είναι συγκεκριμένες προτάσεις; Γιατί δεν εισακούονται;».* Επίσης η ΕΣΕΕ **επιμένει στην αποφυγή της μείωσης των μισθών και προτείνει πάγωμα** «*Οι μικρές επιχειρήσεις πρώτα βάζουν λουκέτο και μετά απολύουν. Ξέρετε πόσοι μας έχουν στηρίξει; Ξέρετε σε πόσους οφείλουμε δύο ή τρία μηνιάτικα, δεν διαμαρτύρονται και στηρίζουν την μικρομεσαία επιχειρηματικότητα; Γι' αυτό λέμε να μειώσετε τους*

⁵³¹ Κορκίδης (ΕΣΕΕ)-Πρόεδρος

μισθούς. Μόνο πάγωμα. Είναι ουσιαστικά μια μείωση και μπορούμε οι κοινωνικοί εταίροι. Ακόμη και αυτούς που κατηγορήσαμε σήμερα και κακώς το κάναμε, επειδή δεν ήταν παρόντες για να απαντήσουν. Αλλά μας απαντούν με άλλους τρόπους, όπως είπε και ο κ. Ασημακόπουλος. **Είναι βέβαιο ότι θα δεχτούμε το 2014 να παγώσουμε τα επίπεδα των κλαδικών συμβάσεων και να μην πάμε στην κατάργησή τους. Ας προστατεύσουμε τους εαυτούς μας».**

II. Μνημόνιο II

Οι νόμοι του 2^{ου} Μνημονίου που συζητήθηκαν στην αρμόδια Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής με συμμετοχή των εργοδοτών ήταν τέσσερεις από τους δεκαπέντε στο σύνολο της περιόδου. Η ΓΣΕΒΕΕ είχε και πάλι ανελλιπή παρουσία, η ΕΣΕΕ συμμετείχε σε δύο ακροάσεις, ο ΣΕΒ και ο ΣΕΤΕ σε μία μόνο (Ν.4144).

4144/2013: Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

ΣΕΤΕ:⁵³² Ο Πρόεδρος του ΣΕΤΕ εξέφρασε τη μεγάλη ικανοποίηση της Οργάνωσης του η οποία καθίσταται ισότιμος κορυφαίος εθνικός κοινωνικός εταίρος. Έδωσε στοιχεία για τον τουρισμό και τη συμβολή του στην εθνική οικονομία, καθώς και το μέγεθος των μελών των ομοσπονδιών μελών οι οποίες μέσω του ΣΕΤΕ εκπροσωπούνται θεσμικά σε τριτοβάθμιο επίπεδο.

ΕΣΕΕ:⁵³³ Η ΕΣΕΕ καταρχήν βλέπει θετικά το νομοσχέδιο για την **αντιμετώπιση της παραβατικότητας** στην κοινωνική ασφάλιση και στην αγορά εργασίας. Για τις τακτικές επιδοτήσεις ανεργίας θεωρεί ότι θα πρέπει να υπάρχει και **ένα σύστημα επιδότησης εισφορών**, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, ώστε να δοθεί η δυνατότητα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις να μπορέσουν να απασχολήσουν ένα σημαντικό αριθμό ανέργων. Συμφωνεί στην καταδίκη της αδήλωτης και «μαύρης» εργασίας, αλλά *«Συμφωνούμε ότι είναι ένα θέμα, το οποίο πρέπει να παταχθεί και τα πρόστιμα*

⁵³² Ανδρεάδης (ΣΕΤΕ)-Πρόεδρος

⁵³³ Πολιτάκης (ΕΣΕΕ)-Αντιπρόεδρος

πρέπει να υπάρχουν. Πρέπει όμως, να λαμβάνεται υπόψη και η ιδιαίτερη περίπτωση, ειδικά του πολύ μικρού επιχειρηματία, του ανθρώπου που τα κάνει όλα μόνος του και που δεν μπορεί να υποστηριχθεί από λογιστικό σύστημα και συμβούλους». Τέλος, καλωσόρισε ιδιαίτερα **θετικά** ως ΕΣΕΕ τη **συμμετοχή του ΣΕΤΕ** στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΕΔ και την αναγνώρισή του ως **κοινωνικού εταίρου**.

ΣΕΒ:⁵³⁴ Ο ΣΕΒ έχει πάγια θέση ότι η παραβατικότητα κάθε μορφής πρέπει να καταπολεμάται. Εντούτοις, σε ένα ευνομούμενο κράτος η **αυτοδέσμευση** θα μπορούσε να αποτελέσει το πιο αποτελεσματικό όπλο αλλά την Ελλάδα αυτό δεν ισχύει δυστυχώς. Ο ΣΕΒ πιστεύει πως «**Χρειαζόμαστε αποτελεσματικούς νόμους που να εφαρμόζονται χωρίς διακρίσεις. Η παραβατικότητα τόσο στον τομέα της φοροδιαφυγής, όσο και της εισφοροδιαφυγής που είναι συγγενή προβλήματα αποτελεί μια από τις χειρότερες, ισχυρότερες και πιο αποτελεσματικές μορφές αθέμιτου ανταγωνισμού. Οι σύγχρονες και οργανωμένες επιχειρήσεις της πραγματικής οικονομίας είναι αυτές που υφίστανται αυτόν τον αθέμιτο ανταγωνισμό με τον πιο δυνατό τρόπο**» και «**Στηρίζουμε, λοιπόν, την προσπάθεια που αναλαμβάνετε εδώ, διότι μεταξύ άλλων, είναι χρέος της πολιτείας να προστατεύσει και τους χιλιάδες εργαζόμενους σε μικρές και διάσπαρτες επιχειρήσεις στους τομείς της βιοτεχνίας και των υπηρεσιών που προκειμένου να επιζήσουν υποχρεώνονται να αποδεχθούν καταστάσεις και καθεστώτα, όπως αυτό της μαύρης εργασίας**».

Επίσης, όσον αφορά στην καθιέρωση **πιστοποιητικής ασφαλιστικής συμμόρφωσης**, η σύνδεσή του με το φορολογικό πιστοποιητικό ο ΣΕΒ πιστεύει ότι θα συμβάλλει στην καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και κυρίως, στην επιβράβευση των επιχειρήσεων που κινούνται στα πλαίσια της νομιμότητας».

ΓΣΕΒΕΕ:⁵³⁵ Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ μετέφερε τη δυσαρέσκειά του Προεδρείου της ΓΣΕΒΕΕ γιατί **δεν υπήρξε καμία συνεργασία για την σύνταξη του νομοσχεδίου** σε πολύ σοβαρά ζητήματα για την αγορά εργασίας και τον κόσμο των επιχειρήσεων. Επίσης, διατύπωσε πως τον τελευταίο καιρό, η **ουσιαστική απευθείας διαβούλευση** που όλα τα προηγούμενα χρόνια και ανεξαρτήτως κυβερνήσεων υπήρχε με την

⁵³⁴ Κυριαζής (ΣΕΒ)-Αντιπρόεδρος

⁵³⁵ Βαρδαρός (ΓΣΕΒΕΕ)-ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

πολιτική ηγεσία του Υπουργείου, τόσο σε αυτό το νομοσχέδιο, όσο και στην περίφημη Υπουργική Απόφαση για το επίδομα ανεργίας, **φαίνεται να έχει ατονήσει.**

Πέραν τούτου, έγιναν διάφορες παρατηρήσεις για διατάξεις του νομοσχεδίου όπως το θετικό της θέσπισης του συστήματος Αριάδνη και τη συνεργασία της υπηρεσίας της Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος με το ΣΕΠΕ και το Ι.Κ.Α. Εν τούτοις, η ΓΣΕΒΕΕ πιστεύει πως χάρη στις ώριμες συνθήκες που υπάρχουν, η μετεξέλιξη αυτής της συνεργασίας θα έπρεπε να εξετάζεται σε μια **ενιαία ελεγκτική αρχή για την αγορά εργασίας** ώστε να αποφεύγεται η κατασπατάληση πόρων και διάχυση δυνάμεων προσωπικού και υποδομών.

Θα πρέπει να θεσπιστεί για τους κατόχους άδειας άσκησης επαγγέλματος, η δυνατότητα για τους επαγγελματίες που αποδεδειγμένα, δεν ασκούν πια επαγγελματική δραστηριότητα και είναι στην ουσία άνεργοι, με μηδενικές φορολογικές δηλώσεις -δεν ασκούν το επάγγελμα κατ' ουσία- αλλά **επειδή αδυνατούν να κλείσουν τις επιχειρήσεις τους, λόγω χρεών και γραφειοκρατίας, να μπορούν να γράφονται στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.** Επίσης, αναφορικά με τη **χρηματοδότηση των Ινστιτούτων** και των εκπαιδευτικών κέντρων, των κοινωνικών εταιρών και του ΕΛΙΝΥΕ, από ποσοστό των ετήσιων εισφορών υπέρ ΛΑΕΚ, υπάρχει ομόφωνη απόφαση σε προηγούμενη εθνική, γενική συλλογική σύμβαση εργασίας του 2008 - 2009, ώστε αυτό το 15% να φτάσει έως και 20%, συμφωνία η οποία μπορεί να αποτελέσει σημαντικό υποστηρικτικό εργαλείο της κυβέρνησης, στην προσπάθεια τεκμηρίωσης αιτημάτων και πρωτοβουλιών, στο πλαίσιο της διαρκούς διαπραγμάτευσης με την Τρόικα.

Τέλος, η ΓΣΕΒΕΕ για τα προγράμματα **κοινωνικού τουρισμού** και τη μεταφορά ειδικών λογαριασμών από τον ΟΑΕ στον ΟΑΕΔ, προτείνει την χορήγηση έκτακτου επιδόματος στους επαγγελματίες που δεν καλύπτονται από την τυπική διαδικασία, καθώς και για τους λουπούς του ΕΤΑΑ ασφαλισμένους, ως διακοπή επαγγέλματος θα μπορούσε να θεωρείται και ένα πολύ χαμηλό εισόδημα, που δεν θα υπερβαίνει το μισό της πρώτης ασφαλιστικής κατηγορίας.

4172/2013⁵³⁶: Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις.

ΓΣΕΒΕΕ:⁵³⁷ Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ σχολίασε το γεγονός ότι **δεν εκλήθησαν οι κοινωνικοί εταίροι στην διαβούλευση της Επιτροπής** και δέχεται ότι αυτό έγινε από παράλειψη. Η ΓΣΕΒΕΕ έχει διάφορες ενστάσεις για σημεία του νομοσχεδίου τα οποία αναφέρθηκαν λεπτομερώς και τα οποία είναι είτε τεχνικής φύσης είτε αφορούν τη **φορολόγηση των επαγγελματιών**. Εκφράστηκε δυσαρέσκεια ότι «*Διατηρείται η διαφοροποίηση των φορολογουμένων ανάλογα με την πηγή και όχι από το ύψος του εισοδήματος. Εγώ αισθάνομαι ως πολίτης β΄ κατηγορίας. Θα βάλω και ένα περιβραχιόνιο, όπως έβαζαν οι ναζί στους Εβραίους στο Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, γιατί έτσι αισθάνομαι. Εγώ είμαι ο υπεύθυνος και οι συνάδελφοί μου για την κατάσταση της χώρας, γιατί προσπαθείτε να λειτουργήσετε τον κοινωνικό αυτοματισμό. Σε αυτό δεν πρόκειται να μας βρείτε συνοδοιπόρους*».

Σχετικά με την τεχνική εκπαίδευση αναφέρθηκε ότι «*Έρχομαι στην **τεχνική εκπαίδευση**, άρθρο 82. Χωρίς καμία ουσιαστική τεκμηρίωση το Υπουργείο Παιδείας, χωρίς καμία συνεννόηση - δεν υπάρχει κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα, δεν το λέω εγώ το λέει ο Ευρωπαίος Επίτροπος, ότι έχει καταργηθεί εδώ και τρία χρόνια ο κοινωνικός διάλογος- με τους ενδιαφερόμενους φορείς, χωρίς το παραμικρό ίχνος σχεδιασμού, καταργεί με μια αιφνιδιαστική και αναιτιολόγητη απόφαση ειδικότητες που λειτουργούν επιτυχώς στα ελληνικά τεχνικά λύκεια εδώ και δεκαετίες. Καταργεί 46 από τις 110» και «*Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι ακριβώς την επόμενη μέρα από την αναγγελία της κατάργησης, στις 10/7/13, το Υπουργείο Παιδείας ανακοίνωσε σε πανηγυρική εκδήλωση, την επικύρωση της **ρύθμισης των επαγγελματικών δικαιωμάτων** κατόχων τίτλων και ειδικότητες **ΕΠΑΛ, ΕΠΑΣ**, πολλές εκ των οποίων μόλις είχαν καταργηθεί. Έτσι συντελείται το πρωτοφανές, να ρυθμίζονται επαγγελματικά δικαιώματα αποφοίτων - απόφαση απόλυτα ορθή κατά την άποψή μας και διαχρονικό αίτημα όλων των φορέων- και την ίδια στιγμή να καταργούνται οι ειδικότητες των δημόσιων σχολείων που βγάζουν πολλούς από τους αποφοίτους εκτός. Ας μην κρυβόμαστε βέβαια η απόφαση αυτή εκτός από ανθρωποθυσία στα πλαίσια της τρόικα για τη μείωση του δημόσιου τομέα είναι δώρο στις διάφορες**

⁵³⁶ 11,12,15 Ιουλίου Διαρκής Επιτροπή Οικονομικών Υποθέσεων

⁵³⁷ Καββαθάς (ΓΣΕΒΕΕ)-Πρόεδρος

εταιρείες παροχής της ιδιωτικής εκπαίδευσης που αναμένουν να τρέξουν να καλύψουν το κενό που δημιουργείται στην τεχνική εκπαίδευση. Και δεν έχω δει πολλούς Υπουργούς Παιδείας να εγκαινιάζουν δημόσια σχολεία, αλλά έχω δει πολλούς Υπουργούς, να εγκαινιάζουν ιδιωτικά ΙΕΚ».

Τέλος, «σε ό,τι αφορά στην **εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας**, η ΓΣΕΒΕΕ ταυτίζεται με την άποψη που εξέφρασε ο συνάδελφος, ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ. Ζητάμε να επανέλθει η ελεύθερη συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και να καθορίζουν ελεύθερα τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα. Το έχουμε πει και στον κ. Παπαδήμο, πριν από ενάμιση χρόνο. Εάν η Ελλάδα δεν μπορούσε να διασφαλίσει τα 751 ευρώ ως κατώτατο μισθό, στα πλαίσια της ανταγωνιστικότητας δήθεν της ελληνικής οικονομίας και της αύξησης της απασχόλησης - η ανεργία εκτινάσσεται στα ύψη- τότε καλύτερα να είχαμε πτωχεύσει και επίσημα».

4225/2013: Αναβάθμιση και βελτίωση των μηχανισμών είσπραξης των ασφαλιστικών φορέων, πρόστιμα για την ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

ΓΣΕΒΕΕ:⁵³⁸ Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ ανέφερε ότι το σημείο του νομοσχεδίου το οποίο την αφορά περισσότερο και χρήζει άμεσης αλλαγής, είναι «το νέο εξωφρενικό **πρόστιμο** των 10.550 ή 9.500 περίπου για τις διαφορές, που θα προκύψουν μεταξύ καταστάσεων προσωπικού και υποβολής Α.Π.Δ. ή όταν δεν υποβληθεί καθόλου Α.Π.Δ.. Αυτή η διαφορά στην ανακρίβεια των καταστάσεων πρέπει να πούμε ότι, ήδη, υπάρχει και σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να είναι παραπάνω και από αυτό το πρόστιμο και αφορά στο 30% επί της διαφοράς». Τόνισε για την **ηλεκτρονική διασύνδεση** των υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας ότι η ΓΣΕΒΕΕ την ζητάει επίμονα πολύ καιρό πριν την επιβάλλει η Τρόικα και εκεί θα έπρεπε να είναι το βάρος του Υπουργείου και όχι στο να νομοθετεί «υπέρμετρα πρόστιμα». Επίσης ανέφερε διάφορα τεχνικά ζητήματα που προκαλούνται για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν οργανωμένα λογιστήρια. Τέλος για το άρθρο 6 είπε πως είναι

⁵³⁸ Καμπάνης (ΓΣΕΒΕΕ)- ΔΣ ΓΣΕΒΕΕ

ανάγκη το μέτρο του **εργόσημου** να συμπεριλάβει και τα επισιτιστικά επαγγέλματα ώστε να καλυφθούν τα κενά των ρεπό. Ακόμη ότι πρέπει να ισχύσει για περιορισμένο αριθμό ημερών το μήνα για να μη γίνεται καταστρατήγηση του μέτρου και ότι ένα τέτοιο νούμερο θα μπορούσε να είναι τα 8 ημερομίσθια το μήνα.

4387/2016: Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις.

ΓΣΕΒΕΕ.⁵³⁹ Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ έκανε παράπονα για τις κινήσεις της ελληνικής κυβέρνησης και τη στάση πολιτικής εξώθησης στα άκρα που τηρούν οι δανειστές. Η ΓΣΕΒΕΕ πιστεύει πως το επικείμενο νομοσχέδιο πετυχαίνει την **πλήρη φτωχοποίηση της μεσαίας τάξης** «*ό,τι δηλαδή έχει απομείνει αυτήν τη στιγμή στη χώρα*». Σχετικά με την πρόσκληση του Πρωθυπουργού πριν από μερικούς μήνες να συζητήσει με τους Προέδρους των κοινωνικών εταίρων για το ασφαλιστικό «*Αναλογιζόμενοι εμείς τότε την αναγκαιότητα για την ολοκλήρωση της αξιολόγησης και τη διαμόρφωση μιας κοινής ενιαίας γραμμής απέναντι στους δανειστές, δεχτήκαμε για να μην κοπούν οι επικουρικές συντάξεις το 1% αύξηση των **εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών**. Δυστυχώς, όμως, με την τροπή που πήρε η διαπραγμάτευση, οι επιβαρύνσεις αυτές δεν επιτεύχθηκαν. Στη διάρκεια μάλιστα της διαβούλευσης, η οποία, δυστυχώς, κύριε Υπουργέ, θα πρέπει να τονίσω, ότι **μάλλον προσηματική ήταν**, διότι καμία από τις θέσεις της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος δεν υιοθετήθηκε από την πλευρά σας, επανερχόμαστε στην ίδια λάθη του παρελθόντος*». Δυστυχώς και με το σημερινό νομοσχέδιο δημιουργείται τεράστιο πρόβλημα για τους ελεύθερους επαγγελματίες οι οποίοι καταβάλλουν μόνο τους το σύνολο των εισφορών τους και όχι κατά το 1/3 όπως οι μισθωτοί αντίστοιχα. Επίσης, διαιωνίζεται το πρόβλημα με αυτούς οι οποίοι τους λείπουν ορισμένα χρόνια εργασίας ώστε να συμπληρώσουν τα νέα αυξημένα συντάξιμα όρια και οι οποίοι αποκλείεται να καταφέρουν να τα συμπληρώσουν ώστε να πάρουν σύνταξη. Τέλος, για το άρθρο 46 εκφράστηκε η έκπληξη της Συνομοσπονδίας ότι «*Άρθρο 46. Ποιος το σοφίστηκε αυτό; **Ελάχιστη σύνθεση εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα; Είναι***

⁵³⁹ Καβαθάς (ΓΣΕΒΕΕ)- Πρόεδρος

πρωτάκουστο. Θα φέρετε ακριβώς τα αντίθετα αποτελέσματα κι αυτό είναι ένα λάθος που βάλλει ευθέως την επιχειρηματικότητα».

ΕΣΕΕ:⁵⁴⁰ Η ΕΣΕΕ κατέθεσε υπόμνημα με 10 θέσεις για το ασφαλιστικό και επικαλέστηκε μία πρόσφατη έρευνα η οποία δεικνύει ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων του δείγματος πιστεύει πως με **το νέο σύστημα θα επιβαρυνθεί περισσότερο σε σχέση με παλιότερα**. Επίσης όπως και η ΓΣΕΒΕΕ επεσήμανε πως δεν έχει προβλεφθεί κανένας μηχανισμός ένταξης των οφειλετών οι οποίοι έχουν ληξιπρόθεσμες οφειλές. Τέλος, ζητήθηκε η αναθεώρηση πλειάδας άρθρων και διατάξεων του νέου ασφαλιστικού νομοσχεδίου.

III. Μνημόνιο III

Οι αντίστοιχες συμμετοχές των εργοδοτών στις διαβουλεύσεις του συνόλου των οκτώ νόμων του 3^{ου} Μνημονίου οι οποίες αφορούν στα εργασιακά ήταν πέντε. Η ΓΣΕΒΕΕ συμμετείχε σε τέσσερις από τις πέντε, ο ΣΕΒ και η ΕΣΕΕ σε τρεις και ο ΣΕΤΕ ή η ΠΟΞ σε δύο. Πιο αναλυτικά:

4472/2017 Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν.4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.

ΕΣΕΕ:⁵⁴¹ Ο Πρόεδρος της ΕΣΕΕ εξέφρασε τη δυσαρέσκεια της Οργάνωσης και των συναδέλφων του, καθώς και τη λύπη για το **αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων** με την Τρόικα. Είπε δε ότι **«Επίσης, επιτρέψτε μου να διαφωνήσω και με τον εκσυγχρονισμό που φέρνει αυτή η διαπραγμάτευση, εγώ θα τον έλεγα αναχρονισμό που μας επιστρέφει στο 1910, όταν η Κυριακή καθιερώθηκε ως επίσημη αργία. Εκσυγχρονισμός θα ήταν να μπορούσαμε να αναπτύξουμε το ηλεκτρονικό εμπόριο στη χώρα μας, να μπορούν να είναι ανοιχτές οι επιχειρήσεις 24 ώρες το 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα.. ότι υπήρχε και μία σιγή ιχθύος για τα 10 νέα και παλιά μέτρα του νέου μνημονίου, του μνημονίου 3 plus, του 4^{ου} μνημονίου, όπως θέλετε πείτε το,**

⁵⁴⁰ Κορκίδης (ΕΣΕΕ)-Αντιπρόεδρος

⁵⁴¹ Κορκίδης (ΕΣΕΕ)-Αντιπρόεδρος

του μεταμνημονίου, το οποίο απλώνεται σαν χταπόδι από το 2017 έως το 2021». Φωτογράφησε ιδιωτικά μεγάλα συμφέροντα που απειλούν την επιβίωση των μικρών εμπόρων: «Θα πάω στην Κυριακή. Σε καμία περίπτωση αργία μήτηρ πάσης κακίας δεν ισχύει για την κυριακάτικη αργία. Τρία ζήτησαν οι δανειστές, όλα τα δώσατε και μάλιστα, θα σας πω ότι δεν αντιγράψατε το κείμενο των δανειστών το αγγλικό κείμενο, αλλά αυτό που σας υπέδειξε η Τρόικα του εσωτερικού. Στις 30 Κυριακές μας κάνετε μία Κυριακή δώρο. Θα πάρετε το άρθρο 49. Λέει το άρθρο 49 και πείτε μου εάν το είπε η Τρόικα, ότι τη δεύτερη Κυριακή του Αυγούστου να είναι κλειστά τα μαγαζιά και εάν πέφτει 15 Αύγουστος τη δεύτερη Κυριακή να είναι την πρώτη Κυριακή κλειστά. Αυτά σας τα είπε η Τρόικα;

Αυτά σας είπε η Τρόικα ή μήπως το εκπτωτικό χωριό, επειδή έχει πολλή ζέστη τον Αύγουστο και δεν μπορούν να περπατήσουν οι καταναλωτές; Θέλετε να μου πείτε και για τις τουριστικές περιοχές που επιλέξατε βαφτίζοντας αυθαίρετα τις τουριστικές περιοχές από τον Πειραιά έως το Σούνιο; Πηγαίνετε απέναντι από το Ίδρυμα Νιάρχου, δίπλα στο Tae Kwon Do για το εμπορικό κέντρο, συνεχίζετε στην τουρκική μαρίνα του Φλοίσβου, πηγαίνετε στο Ελληνικό και δίνετε προίκα, που θα γίνει αραβικό σε λίγο καιρό, δίνετε την Γλυφάδα και όλες τις περιοχές για τους **πελάτες του Αστέρα** και πάμε και στα **χωράφια γύρω από το αεροδρόμιο**, που μόνο χωράφια δεν είναι. Εκεί είναι το εκπτωτικό χωριό και απέναντι από τις αφίξεις - αναχωρήσεις είναι όλα τα outlet.

Αυτές είναι οι νέες τουριστικές περιοχές της Ελλάδας και ο τουρίστας θα βγει από το αεροδρόμιο «Ελ. Βενιζέλος», θα πάει να πάρει έναν καναπέ και ένα ψυγείο και θα το πάει σπίτι του. Λυπάμαι πάρα πολύ για αυτό. Διαβάστε το άρθρο 49 και αν πραγματικά πιστεύετε αυτά τα οποία λέγατε πριν λίγο καιρό, νομίζω ότι θα διαφωνήσετε και με τον εαυτό σας. Είναι ποτέ δυνατόν, πραγματικά, να μπορούμε να μιλάμε με τέτοιους όρους; **Αυτό μας το έδωσαν και το αντιγράψαμε. Αυτό είναι υπαγόρευση. Τι σας έχουμε κάνει οι μικρομεσαίοι και δεχόμαστε τέτοια επίθεση;** Εμείς είμαστε υπεύθυνοι για όλα αυτά τα κακά που συμβαίνουν στον τόπο;».

[ΓΣΕΒΕΕ](#).⁵⁴² Σύμφωνα με τον Πρόεδρο της ΓΣΕΒΕΕ το νομοσχέδιο που καταθέτει η Κυβέρνηση στο Εθνικό Κοινοβούλιο, με τη διαδικασία του επείγοντος, ολοκληρώνει

⁵⁴² Καββαθάς (ΓΣΕΒΕΕ)- Πρόεδρος

έναν ακόμη **κύκλο βίαιων παρεμβάσεων** στην ελληνική οικονομία και κοινωνία. Πιστεύει πως μετά από 7 χρόνια υπαγωγής στο πιο αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής λιτότητας που έχει εφαρμοστεί ποτέ στην οικονομική ιστορία που δεν έχει επιβληθεί ούτε σε ηττημένους πολέμων, είναι προφανές ότι η χώρα οδεύει σε έναν ακόμη γύρο επιπρόσθετων επιβαρύνσεων, ο οποίος επιδρά ανασταλτικά στις προοπτικές ανάκαμψης και συντηρεί την οικονομία σε μια κατάσταση παγίδας στασιμότητας. Η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. θεωρεί ότι από αυτήν τη συμφωνία, αντί να απελευθερωθούν παραγωγικές δυνάμεις του τόπου, καθλώνονται ακόμη περισσότερο σε ένα **σπινάλ εσωτερικής υποτίμησης και υποβάθμισης** και «*Η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. εκτιμά ότι τα νέα μέτρα θα πλήξουν μεσοπρόθεσμα κυρίως την ραχοκοκαλιά των ελληνικών επιχειρήσεων και της ελληνικής οικονομίας προς όφελος των μεγάλων επιχειρήσεων, αλλοδαπών και εγχώριων συμφερόντων*».

Για το θέμα των **ανοικτών Κυριακών** εξέφρασε για άλλη μία φορά την έκπληξη του για τη σπουδή της κυβέρνησης να νομοθετήσει και να ρυθμίσει περεταίρω την αγορά τη στιγμή την οποία αυτή έχει βρει την ισορροπία της και στις τουριστικές περιοχές. **Διαμαρτυρήθηκε για το γεγονός ότι η κυβέρνηση εκτελεί κατά γράμμα και υπόδειξη των δανειστών τις εντολές τους** «*Ξεχνάτε την απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας την 100/2017 της Ολομέλειας-3 μηνών απόφαση- η οποία λέει, πέραν των περιορισμών ότι το άνοιγμα των Κυριακών δεν μπορεί να γίνει κανόνας αλλά εξαίρεση; Έχω ζήσει και στην προηγούμενη κυβέρνηση. Το έγγραφο της κυρίας Λαγκάρντ, -το οποίο συνεχίζετε εσείς σήμερα-, το step by step, έχετε κάνει αυτά, να κάνετε εκείνα. Την προηγούμενη φορά μιλάγαμε για να ανοίξει η Ραφήνα και το Πικέρμι. -το ήξερε η κυρία Λαγκάρντ-, να ανοίξει η Τσιμισκή όχι στο ιστορικό κέντρο της Θεσσαλονίκης, αλλά σε όλο της το μήκος. Τώρα λένε να ανοίξει το Εμπορικό Πάρκο, που δεν το λέει Εμπορικό Πάρκο γιατί θα το καθορίσει ο Υπουργός, αλλά να ανοίξει η περιοχή πέριξ του Αεροδρομίου. Πόση είναι αυτή η ακτίνα του πέριξ;»*

Για τα **εργασιακά** σχολίασε ότι «*Τα άλλα πολιτικά κόμματα κρύβονται πίσω από τη θέση που διατύπωσε στο νομοσχέδιο η Κυβέρνηση για τις Κυριακές, εγώ θα τα παρακαλούσα όλα του συνταγματικού δημοκρατικού τόξου να τοποθετηθούν και να μας πουν με ποιους είναι, με εκείνους που είπε ο κύριος Κορκίδης προηγουμένως ή με το σύνολο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που έχουν το 85%*

της απασχόλησης στη χώρα; Για να ξέρουμε και εμείς, δεν αρκεί να ξέρετε εσείς. Για τα εργασιακά, γιατί ανοίγουν τα εργασιακά ξανά; Ο κύριος Βρούτσος είναι εδώ, στη Γενεύη στις 30/09/2014 οι Εθνικοί Κοινωνικοί Εταίροι και η κυβέρνηση παρουσία του Γενικού Διευθυντού του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας του Guy Ryder συμφωνήσαμε. Ξανασυμφωνήσαμε στο Ζάμπειο με την παρουσία της ελληνικής Κυβέρνησης και τον κ. Κατρούγκαλο. Ξανασυμφωνήσαμε τον Ιούλιο του 2016. Γιατί ανοίγουμε πάλι το θέμα των εργασιακών; Ποιος κινεί τα νήματα;»⁵⁴³.

4481/2017 Συλλογική διαχείριση δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας και συγγενικών δικαιωμάτων, χορήγηση πολυεδαφικών αδειών για επιγραμμικές χρήσεις μουσικών έργων και άλλα θέματα αρμοδιότητας Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού.

Δεν αφορά σε ζητήματα της αγοράς εργασίας τα οποία εξετάζονται στην παρούσα.

4512/2018 Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις.

ΣΕΒ:⁵⁴⁴ Ο ΣΕΒ πιστεύει πως παρά τις όποιες ατέλειες και ατολμίες του, το πολυνομοσχέδιο έχει εν γένει θετικό αναπτυξιακό αποτύπωμα. Σχετικά με τη διάταξη για τη ρύθμιση της απεργίας *«Πρόκειται για θετική ρύθμιση οριακού χαρακτήρα. Ωστόσο, εδώ τίθεται ένα ζήτημα εκδημοκρατισμού των διαδικασιών, που αφορούν στη λήψη απόφασης για την κήρυξη απεργίας. Για να μιλάμε χωρίς συνθήματα και με πραγματικούς όρους, σε μια υποθετική επιχείρηση 250 ατόμων, αν έχει ένα σωματείο 100 ατόμων, η σημερινή νομοθεσία προβλέπει ότι 11 άνθρωποι μπορούν να αποφασίσουν για την κήρυξη απεργίας. Η ρύθμιση, που εισηγείται η Κυβέρνηση, προβλέπει ότι αυτό μπορεί να γίνει από 26 ανθρώπους. **Αν θεωρείτε ότι αυτό αποτελεί καταστρατήγηση του δικαιώματος στην απεργία, νομίζω ότι ο καθένας***

⁵⁴³ Η Πρόεδρος της Επιτροπής στο τέλος της παρέμβασης του κ. Καββαθά σημείωσε πως «όλοι οι προσκεκλημένοι φορείς είναι ισότιμοι. Όλοι αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο από το προεδρείο», υποβαθμίζοντας όμως με αυτόν τον τρόπο τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, γεγονός που δεικνύεται και από τη σειρά που μίλησαν προς το μέσον και κάτω της συνεδρίασης μετά από άλλους φορείς.

⁵⁴⁴ Σκέρτσος (ΣΕΒ)-Γεν. Διευθυντής

μπορεί να βγάλει τα συμπεράσματά του». Τα λοιπά ζητήματα στα οποία σχολίασε ο ΣΕΒ δεν αφορούν στην αγορά εργασίας ή στις εργασιακές σχέσεις.

4549/2018 Διατάξεις για την ολοκλήρωση της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2019-2022 και λοιπές διατάξεις.

ΕΣΕΕ:⁵⁴⁵ Η ΕΣΕΕ σχετικά με τις μεταβολές στα εργασιακά και τις τρεις νέες διατάξεις που τα αφορούν έκανε την εξής τοποθέτηση. **«Για τη διεύρυνση της δυνατότητας του μεσολαβητή στα πλαίσια του Ο.ΜΕ.Δ. να φτάσει η προθεσμία στα μέρη, στους κοινωνικούς εταίρους, μήπως και καταλήξουν σε συμφωνία. Συμφωνούμε ασμένως με αυτή τη διάταξη, δεν έχουμε θέματα».** Η δεύτερη διάταξη έχει να κάνει με την προσφυγή στη διαιτησία στα πλαίσια του Ο.ΜΕ.Δ. και στα πλαίσια της συλλογικής διαφοράς, Πλέον, στο δεύτερο επίπεδο, της διαιτησίας, **θα μπορεί να προσφύγει μόνο όποιο μέρος έχει αποδεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή,** ενώ αυτό δεν ίσχυε προηγουμένως **«Δεν μπορώ να καταλάβω πως μια πρόταση με την οποία εν δυνάμει διαφωνώ και, ενδεχομένως, έχω και επιχειρήματα εναντίον της δείχνει την καλή μου πίστη, θα πρέπει να παραμείνει το ισχύον πλαίσιο ως έχει.».** Τέλος, σχετικά με την Τρίτη διάταξη και τη διεύρυνση της υποχρέωσης του διαιτητή, ο οποίος στη συγκρότηση και στη σύνθεση της απόφασής του για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς θα είναι, πλέον, υποχρεωμένος μαζί με τα κριτήρια της δραστηριότητας του κλάδου να πρέπει να συνυπολογίζει και την **αγοραστική δύναμη του μισθού** δηλώθηκε ότι **«Θα συμφωνούσαμε με αυτό το μέτρο, αν εντός του παρόντος πλαισίου δεν ήταν απλά μια κίνηση εντυπωσιασμού και εν δυνάμει επικίνδυνη, κυρίως, για τις οργανώσεις των εργοδοτών».** Επιπλέον, **«Εξηγούμαι: Έρχεται ο διαιτητής υποχρεωτικά να λάβει υπόψη του στην κατάρτιση της απόφασής του την αγοραστική δύναμη του μισθού και τι θα πει; Ότι ο μισθός είναι μεγάλος; Υποχρεωτικά θα φτάσει στο συμπέρασμα, ότι η αγοραστική δύναμη του μισθού είναι μικρή. Τι θα κάνει; Θα αποφασίσει αυξήσεις που με τις δυσκολίες που υπάρχουν σήμερα στην επεκτασιμότητα των διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες έρχονται και παίρνουν τη θέση των συλλογικών συμβάσεων, θα ισχύουν μόνο για τα μέλη μου και**

⁵⁴⁵ Μέγγουλης (ΕΣΕΕ)-Γεν. Διευθυντής

τα μέλη μου θα μπορούν να φύγουν έχοντας απέναντι τον αθέμιτο ανταγωνισμό που τους ασκεί το ίδιο το κράτος, το οποίο αφού αποστέρησε τους κοινωνικούς εταίρους από την αρμοδιότητα καθορισμού του κατώτατου μισθού, τον τοποθέτησε με το «έτσι θέλω» στα 586 ευρώ.

Τα μέλη μου θα μπορούν να απόσχουν από αυτές τις αυξήσεις με μια απλή δήλωση αποχώρησης και η κυβέρνηση και η Βουλή θα μείνει χωρίς κοινωνικούς συνομιλητές από την πλευρά της εργοδοσίας, το ίδιο και η ΓΣΕΕ στα πλαίσια της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Εάν θέλει πραγματικά το κράτος να πάρει και τη δική μας ουσιαστική συμφωνία σε αυτό το μέτρο και να βοηθήσει και την αγορά, το καλούμε να υιοθετήσει την πρόταση της ΕΣΣΕ, η οποία έχει υποβληθεί εδώ και τρία χρόνια και δεν είναι καινούργια, να αυξηθεί ο κατώτατος μισθός στα 751 ευρώ που ήταν και η τελευταία Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση των κοινωνικών εταίρων το 2010, γιατί με το βασικό μισθό στα 586 ευρώ και την υποχρέωση του διαιτητή να λαμβάνει υπόψη του την αγοραστική δύναμη του μισθού στον κλάδο, μόνο ζημιά στις εργοδοτικές οργανώσεις θα προκαλέσει».

Πρόεδρος ΟΚΕ: Ο Πρόεδρος της ΟΚΕ παραπονέθηκε για το γεγονός ότι προσκλήθηκε μόλις το προηγούμενο βράδυ και εξέφρασε την ελπίδα-επιθυμία του να μην υπάρχουν άλλα νομοσχέδια στο μέλλον τα οποία αν και είναι τόσο σημαντικά περνάνε από την Βουλή με τέτοιες διαδικασίες. Παρατήρησε ότι με τη χρεοκοπία της χώρας και με τα μνημόνια, ο κοινωνικός διάλογος υποβαθμίστηκε ακόμα περισσότερο, ιδιαίτερα σε μία εποχή όπου όλο και περισσότερο ενδυναμώνονται αυταρχικές μορφές διοίκησης, η ανάγκη να επανέλθουμε το συντομότερο δυνατό στον κοινωνικό διάλογο πρέπει να αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα κάθε κυβέρνησης. Παρότρυνε του Βουλευτές και τους Προέδρους των Επιτροπών να ζητάνε από τα υπουργεία πριν την κατάθεση νομοσχεδίων να ακολουθείται η διαδικασία της οικονομικής και κοινωνικής επιτροπής και υπενθύμισε ότι πολύ πρόσφατα η ΟΚΕ κατέθεσε στον Πρόεδρο της Βουλής και στα πολιτικά κόμματα την κοινή συμφωνία των κοινωνικών εταίρων και των παραγωγικών τάξεων για το εθνικό αναπτυξιακό σχέδιο που μπορεί να αποτελέσει και βάση για τα πολιτικά προγράμματα όλων των κομμάτων.

ΓΣΕΒΕΕ:⁵⁴⁶ Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ δήλωσε ότι το νομοσχέδιο έχει ορισμένα θετικά και ορισμένα αρνητικά σημεία. Στα θετικά είναι η ρύθμιση και η υπαγωγή των **οφειλών στον εξωδικαστικό μηχανισμό** και η πρόβλεψη για **επιπλέον έκπτωση των ασφαλιστικών εργοδοτικών εισφορών από τα ακαθάριστα έσοδα των επιχειρήσεων, στην περίπτωση δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης**, η κατάργηση του φόρου υπεραξίας στα ακίνητα και οι επιπρόσθετες μεταποιητικές δραστηριότητες οι οποίες εντάσσονται στην κατηγορία των επιχειρήσεων και για τις οποίες το πλαίσιο αδειοδότησης είναι πιο απλοποιημένο. Πέραν των θεμάτων που δεν αφορούν την αγορά εργασίας, ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ επισήμανε πως «**όσο αφορά στα εργασιακά και στον καθορισμό του κατώτατου μισθού, η ΓΣΕΒΕΕ έχει κατ' επανάληψη υποστηρίξει ότι η διαδικασία αυτή πρέπει, να γίνεται μέσα απ' τη διαπραγμάτευση εργοδοτών κι εργαζομένων για την κατάρτιση και υπογραφή μιας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με την ελάχιστη δυνατή παρέμβαση του Κράτους, κάτι που μέχρι σήμερα δεν έχει επιτευχθεί, συνεχίζοντας την πολιτική που εγκαινίασε η Κυβέρνηση Παπαδήμου για τον καθορισμό του κατώτερου μισθού**».

ΣΕΒ:⁵⁴⁷ Ο εκπρόσωπος τους ΣΕΒ έκανε την εξής τοποθέτηση «**Σε ό,τι αφορά τα εργασιακά, η πρόσφατη Έκθεση της ΔΟΕ κάλεσε την Ελληνική Κυβέρνηση να εξασφαλίσει, ότι η μονομερής προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία θα προβλέπεται μόνο σε περιπτώσεις ουσιωδών υπηρεσιών και όταν τίθεται σε κίνδυνο η κοινωνική ειρήνη. Αντίθετα, στο άρθρο 15 παρ.2, η πρόταση μεσολαβητή δεν αποκαθίσταται ως δικαίωμα, αλλά μένει υποχρέωση, ενισχύοντας την υποχρεωτική διαιτησία, η οποία δίνει τη δυνατότητα στην μια πλευρά, εσκεμμένα να προκαλέσει ναυάγιο των διαπραγματεύσεων.**

Τις υπόλοιπες λεπτομέρειες θα σας τις παρουσιάσουμε σε ένα υπόμνημα, προσθέτω μόνο ότι **δεν δημιουργήθηκε υποδομή, που να διασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα των κλαδικών συμβάσεων, που όφειλε να ρυθμιστεί νομοθετικά.** Αυτή η παράλειψη μπορεί να οδηγήσει σε καταχρήσεις, με δυσμενείς επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα κλάδων, συνολικά της οικονομίας και τελικά της απασχόλησης». Επίσης τελείωσε την τοποθέτηση του δηλώνοντας πως «**Τέλος, σε ό,τι**

⁵⁴⁶ Τσαμόπουλος (ΓΣΕΒΕΕ)- ΔΣ ΓΣΕΒΕΕ

⁵⁴⁷ Μητσόπουλος (ΣΕΒ)-Στέλεχος

αφορά τα φορολογικά, ακόμη δεν φαίνεται να έχει γίνει συνείδηση ότι η Ελλάδα δεν μπορεί να χρεώνει τους επενδυτές και τους εργαζόμενους με φόρους κεντρικών ευρωπαϊκών χωρών, ανεπτυγμένων. Απλώς, δεν αγοράζουν το «πακέτο», ούτε οι επενδυτές ούτε οι εργαζόμενοι και πάνε αλλού. Αυτό έχει σχέση και με τη φυγή των εργαζομένων του αύριο, που θα δώσουν τη φορολογητέα ύλη σε δέκα χρόνια».

4554/2018 Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις.

ΣΕΒ:⁵⁴⁸ Ο εκπρόσωπος του ΣΕΒ αρχικά σχολίασε για ότι τα αποτελέσματα του προγράμματος του ILO για την **αδήλωτη εργασία** δεν λήφθηκαν υπόψη κατά το σχεδιασμό του νόμου γεγονός που οδήγησε σε νομικές και νομοτεχνικές «κακοτεχνίες» που θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί όπως, για παράδειγμα σε άρθρο που αφορά την **υπερεργασία και την υπερωρία**. Δεν είναι λογικό το πρόστιμο που αφορά στη μη δήλωση υπερωρίας να είναι μεγαλύτερο από την απασχόληση ανασφάλιστου-μη δηλωμένου εργαζόμενου «Έτσι, δημιουργείται ένα ωραίο κίνητρο να έχεις **αδήλωτο, παρά να έχεις υπερεργαζόμενο και μη δηλωμένο υπερωριακά**. Αν κάνατε κανονική διαβούλευση, θα τα βλέπατε αυτά και θα τα διορθώνατε. Πρέπει να διορθωθεί αυτό, επίσης και οι διαδικασίες της επιβολής των προστίμων, για να μην έχουμε τα παράλογα που διορθώνονται εδώ, όπου για την ίδια παράβαση και το Ι.Κ.Α. και το ΣΕΠΕ επιβάλλει το ίδιο πρόστιμο και χρειαζόταν το Συμβούλιο της Επικρατείας να σας το πει και να μας το πει και να γίνει νομοθετική ρύθμιση».

Όσον αφορά το **άρθρο 9** «..το οποίο, σε κάθε παράγραφο του βρίθει νομικών κακοτεχνιών. Θα πρέπει να ρυθμιστεί εκ νέου το θέμα. Η πρότασή μας είναι να αποσυρθεί το άρθρο 9 ή στην καλύτερη περίπτωση να επεκταθεί ότι ισχύει με το 702 για τον Αστικό Κώδικα για τα οικοδομικά. Νομίζω ότι αυτή είναι η γνώμη και της ΟΚΕ και των εργοδοτικών και των εργατικών ενώσεων, ώστε να υπάρχει μια ρύθμιση για την **εργολαβία και τις υπεργολαβίες**, διότι, δεν είναι πρώτη φορά που έρχεται ρύθμιση. Έχουν υπάρξει ρυθμίσεις και το 2010 και το 2013 και **χρειάζεται μια πιο προσεκτική προσέγγιση στο πρόβλημα, ώστε και το πρόβλημα να λύνεται και να μη**

⁵⁴⁸ Ιωάννου (ΣΕΒ)-Διευθυντής

δημιουργείται βάρος στις επιχειρήσεις, διότι, έτσι όπως είναι διατυπωμένος ο νόμος, είναι η χαρά του παραβατικού εργοδότη που δεν θα πληρώνει εργαζόμενους, εισφορές, αποζημιώσεις και θα τα φορτώνει όλα στον αναθέτοντα. Έτσι όπως είναι διατυπωμένο το άρθρο έχει πιάσει όλη την οικονομία και όλη την παροχή υπηρεσιών μεταξύ των επιχειρήσεων.

Τέλος σχετικά με το άρθρο 41 «..την συλλογική αυτονομία θα πρέπει να την υπερασπιζόμαστε σε αυτή τη χώρα, να το λέμε και να το κάνουμε. Δεν είναι σύνηθες με κρατική παρέμβαση να ορίζεται ισότιμος κοινωνικός εταίρος και σε προηγούμενες περιπτώσεις οι κοινωνικοί εταίροι στα πλαίσια της συλλογικής αυτονομίας το έλυναν το θέμα. Αναφέρομαι στο 41 και **στο Σύνδεσμο Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος. Αξιότιμος και σεβαστός, αλλά υπάρχουν και άλλες περιφέρειες με περιφερειακούς συνδέσμους, οι οποίοι, ενδεχομένως, να ζητήσουν ισότιμη μεταχείριση. Ενδεχομένως αυτό να είναι και ένα θέμα, για το οποίο, η χώρα θα καταδικαστεί άλλη μια φορά από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας για παραβίαση των κανόνων της συλλογικής αυτονομίας»**

ΕΣΕΕ:⁵⁴⁹ Ο εκπρόσωπος της ΕΣΕΕ σημείωσε ορισμένα προβλήματα για κατηγορίες ασφαλισμένων σχετικά με τις οφειλές οι οποίες είχαν δημιουργηθεί επειδή οι **οφειλότες δεν είχαν ενημερωθεί από τις αρμόδιες υπηρεσίες** σχετικώς και τόνισε ότι οι υπηρεσίες πρέπει να ενημερώνουν καλύτερα τους ασφαλισμένους σχετικά με τις υποχρεώσεις τους. Σχετικά με τα 5 έως 8 για την **αδήλωτη εργασία**, το Υπουργείο δεν έκανε σωστή διαβούλευση με αποτέλεσμα τα προβλήματα που **δίνουν λάθος κίνητρα για τη μη ασφάλιση του εργαζόμενου σε σχέση με το ύψος των προστίμων για την υπερωριακή εργασία**. Για το **άρθρο 9** είπε πως κακώς καθιστά την ευθύνη για τους εργαζόμενους των εργολάβων και υπεργολάβων με καθολική εφαρμογή και «*Η διάταξη της καθολικής εφαρμογής δημιουργεί έναν αστικό δεσμό ανάμεσα στον εργαζόμενο του εργολάβου και στον εργοδότη, ο οποίος μπορεί να μην έχει ιδέα. Ας ακολουθήσουμε το πρότυπο που μας δίνει το άρθρο 702 του αστικού κώδικα, που περιορίζει μια ρύθμιση μόνο στο χώρο των οικοδομικών εργασιών και να τελειώνουμε. Γιατί πρέπει να επεκταθεί σε όλα τα είδη; Πώς είναι δυνατόν ένας εργοδότης να μπορεί να ελέγξει τον εργολάβο του, για κάθε κίνηση και εάν τηρεί*

⁵⁴⁹ Μέγγουλης (ΕΣΕΕ)-Γεν. Διευθυντής

όλες τις υποχρεώσεις προς τους εργαζόμενους; Τι πρέπει να του ζητήσει, τη μερίδα του στο ΕΡΓΑΝΗ; Μόνο έτσι, μπορεί να ενημερωθεί. Ακόμα και εξοφλητικές αποδείξεις να ζητάει, πως είναι σίγουρος πάντα ότι οι υποχρεώσεις του εργολάβου προς τους εργαζόμενους είναι αυτές πραγματικά; Στην ουσία το Υπουργείο ζητάει από τον οποιονδήποτε εργοδότη, να αποτελέσει έναν έμμεσο ελεγκτικό μηχανισμό, εκεί που θα έπρεπε να είναι το ΙΚΑ, οι υπηρεσίες του ΕΦΚΑ, η επιθεώρηση εργασίας, που δεν μπορεί να το κάνει και πλήττεται ο εργοδότης ως προς αυτό. Θα έχει δικαστικούς αγώνες, θα έχει παράπονα, θα έχει ψυχικό φόρτο, που στο μόνο που τελικά θα οδηγήσει θα είναι στον περιορισμό των συμβάσεων έργου».

Για τον **Σύνδεσμο Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος** τόνισε πώς «..τη σεβαστή αυτή οργάνωση κατά τα λοιπά- ο οδηγός που έχουμε για τον καθορισμό τον ορισμό του κοινωνικού εταίρου προκύπτει μέσα από το άρθρο 3 του ν.1876/1990 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης. Ο ΣΒΒΕ δεν είναι οργάνωση ευρύτερης εκπροσώπησης, είναι μια οργάνωση με γεωγραφικό προσδιορισμό, γιατί η βιομηχανία της βόρειας Ελλάδας και όχι το εμπόριο της νησιωτικής Ελλάδας που έχει ακόμα μεγαλύτερα προβλήματα. Αυτό θα οδηγήσει στον κατακερματισμό του εργοδοτικού συνδικαλισμού και αυτό μόνο καλό δεν θα κάνει στο κοινωνικό διάλογο. Οι πανελλαδικές οργανώσεις είναι που λειτουργούν σαν φίλτρα ώστε όλα τα αιτήματα τα τοπικά και τα γενικά να έρχονται εν τέλει εδώ σε εσάς να γνωρίζονται σε εσάς με το αναγκαίο φιλτράρισμα που απαιτείται, ώστε να πραγματοποιείται δουλειά ουσίας στον κοινωνικό διάλογο».

Επίσης, ο **ΣΕΒ διαμαρτυρήθηκε για την 19μηνη περαιτέρω καθυστέρηση** του οδικού χάρτη της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων στο πρόγραμμα του ILO, για την **εφαρμογή της μαύρης λίστας των εργολάβων** για οφειλές ασφαλιστικών εισφορών.

Τέλος, επί τη ευκαιρία απαντήσεων σε ερωτήσεις ειπώθηκε πως «*Κυρία Υπουργέ, μπορεί να συζητάμε για την αύξηση του κατώτατου μισθού, αλλά ήδη είναι νομοθετημένο ότι ο κατώτατος μισθός των 586 θα μειωθεί 20%, διότι θα υπάρξει φορολογία. Άρα ποιο είναι το αποτέλεσμα όταν υπάρχει φορολόγηση και του κατώτατου μισθού και των 600 ευρώ. Άρα πώς θα γίνει αποτελεσματική η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας; Πρέπει να μειωθεί η υπερφορολόγηση με ασφαλιστικές εισφορές και φόρους. Γι' αυτό πρέπει να γίνει μια σοβαρή συζήτηση*».

Επιπρόσθετα, «Ο ΣΒΕ προφανώς είναι ένας κοινωνικός εταίρος. Υπάρχει και ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου που θέλει να έχει την ίδια μεταχείριση. Υπάρχει ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής και Πειραιώς. Απευθύνομαι στον κύριο Μαυρωτά. Υπάρχει ο Σύνδεσμος Στερεάς Ελλάδος, Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος. Όλες οι περιφέρειες στη χώρα είναι ίσες και, επίσης, επιτρέψτε μου να επαναλάβω ότι **τα θέματα λύνονται στα πλαίσια της συλλογικής αυτονομίας**. Νομίζω ότι έτσι λύθηκε στο παρελθόν και το θέμα του ΣΕΤΕ, στα πλαίσια της συνεννόησης των κοινωνικών εταίρων και όχι με επιλογές οι οποίες δείχνουν μια πρόθεση τακτικού χειρισμού τού διαίρει και βασίλευε».

ΓΣΕΒΕΕ.⁵⁵⁰ Ο εκπρόσωπος της ΣΕΒΕΕ, καταρχήν, για το θέμα της **αδήλωτης εργασίας**, είπε πως με τις ρυθμίσεις που εισάγονται επιχειρείται μια πρώτη αλλά κομβικής σημασίας **αλλαγή του προστίμου για την αδήλωτη εργασία**. Το κομμάτι αυτό αποτέλεσε αντικείμενο σειράς συνεδριάσεων της κεντρικής επιτροπής και στο πλαίσιο του οδικού χάρτη που έχει καταρτιστεί με την πολύτιμη συνδρομή του ΙΛΟ. Η ΓΣΕΒΕΕ, όπως και η ΕΣΕΕ, είχε καταθέσει προτάσεις στην Επιτροπή αυτή αρκετά πιο προωθημένες από αυτές του νομοσχεδίου. Ο στόχος ήταν η σύνδεση του προστίμου με την καλλιέργεια της συμμόρφωσης μέσω της ενίσχυσης της επαγγελματικής κουλτούρας και την αύξηση της απασχόλησης. Ωστόσο με τις διατάξεις που εισάγονται η ΓΣΕΒΕΕ θεωρεί ότι καλύπτεται ο στόχος αυτός και επί της αρχής τις αξιολογούν ως θετική.

Όσον αφορά το **άρθρο 9 για τις εργολαβίες** «*επί της ουσίας, με το άρθρο αυτό μεταφέρεται μεγάλο μέρος της ευθύνης ελέγχου από τις δημόσιες αρχές στον ιδιωτικό τομέα. Θεωρούμε, καταρχάς, ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να υπάρξει ένας λειτουργικός τρόπος ελέγχου της τήρησης των υποχρεώσεων εκάστου εργολάβου έναντι του προσωπικού του από τον αναθέτοντα. Είναι, επίσης, κατά κάποιο τρόπο, προβληματικό ότι το Δημόσιο εξαιρείται. Προσοχή, δεν λέμε να μην υπάρχει καμία απολύτως ρύθμιση στο κομμάτι αυτό, ωστόσο αυτή η ρύθμιση που εισάγεται έτσι, γενικά και οριζόντια, θα δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα, πρόσθετο και ιδιαίτερα βαρύ και γραφειοκρατικό και διοικητικό κόστος συμμόρφωσης, ιδιαίτερα*

⁵⁵⁰ Θανόπουλος (ΓΣΕΒΕΕ)-ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

για τις μικρές και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, που αποτελούν το 96% της επιχειρηματικότητας και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής».

Τέλος, όσον αφορά στο άρθρο 41, σχετικά με το **Σύνδεσμο Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος** ως νέου κοινωνικού εταίρου ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ συμφώνησε με τη θέση της ΕΣΕΕ και του ΣΕΒ.

ΠΟΞ:⁵⁵¹ Σχετικά με το άρθρο 5 που αφορά τις διοικητικές κυρώσεις για την αδήλωτη εργασία, η ΠΟΞ πιστεύει ότι η **παροχή κινήτρων για την πρόσληψη του εργαζόμενου ο οποίος βρέθηκε να εργάζεται αδήλωτος κινείται στη σωστή κατεύθυνση**. Αυτό που θα ήθελε να προβλεφθεί επιπλέον είναι η δυνατότητα έκπτωσης που υπάρχει σε περίπτωση που ο εργοδότης προσλάβει τον εργαζόμενο με σύμβαση εργασίας τουλάχιστον ενός έτους, **θα πρέπει να επεκταθεί και για τις εποχικές επιχειρήσεις**, υπό την έννοια ότι θα μπορούσε το χρονικό διάστημα αυτό του έτους να σπάει σε δύο συνεχόμενες τουριστικές περιόδους. Με δεδομένο ότι υπάρχει ρητή ρύθμιση μέσα στη διάταξη πως το δικαίωμα επαναπρόσληψης δεν θίγεται, η ΠΟΞ πιστεύει ότι είναι προς το συμφέρον και του εργαζομένου να γνωρίζει εκ των προτέρων πού θα απασχοληθεί και τις δύο προσεχείς τουριστικές περιόδους.

Ως προς το **άρθρο 9**, το **μεγάλο πρόβλημα είναι ότι είναι πρακτικά αδύνατο να μπορεί ο επιχειρηματίας να διασφαλίσει ότι ο εργολάβος που χρησιμοποιεί τηρεί τις προσωπικές του υποχρεώσεις**. Ακόμη κι εάν ζητάει και λαμβάνει τις εξοφλητικές αποδείξεις και τα υπόλοιπα έγγραφα που αναφέρονται, και πάλι δεν είναι βέβαιος. Το πρόβλημα είναι ότι ακόμη και ο επιχειρηματίας που δείχνει άκρα επιμέλεια, λαμβάνει όλα τα έγγραφα που απαιτούνται, προσέχει κατά το δυνατόν κ.λπ., και πάλι ευθύνεται. Το δικαίωμα αναγωγής που προβλέπεται, στην περίπτωση αυτή, ενδεχομένως να είναι και άνευ ουσίας, γιατί εξαρτάται, στην πραγματικότητα, από το κατά πόσον ο εργολάβος έχει κάποια περιουσία στο όνομά του, αλλιώς είναι άνευ αντικειμένου να υπάρχει το δικαίωμα αναγωγής.

Αναφορικά με το άρθρο 12 που αφορά τις **υπερωρίες** και την **υπερεργασία**, η ΠΟΞ έχει επισημάνει κατ' επανάληψη πως τα πρόστιμα για τις περιπτώσεις της μη εμπρόθεσμης γνωστοποίησης αλλαγών ωραρίου είναι αδικαιολόγητα υψηλά και εξοντωτικά. Είναι απόλυτα ξεκάθαρο πως δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται ως ίδιας

⁵⁵¹ Ζωητός (ΠΟΞ)-Γεν. Διευθυντής

βαρύτητας παράβαση η απασχόληση σε άλλη βάρδια ενός εργαζομένου που είναι νόμιμα δηλωμένος για πενθήμερη επτάωρη απασχόληση με την περίπτωση ενός μερικώς απασχολούμενου που εργάζεται επί οκτώ ώρες ημερησίως.

Τέλος, ως προς το άρθρο 41, «..αναφέρθηκαν ήδη και οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΒΕΕ, της ΕΣΕΕ και του ΣΕΒ και συγκεκριμένα για το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος, ο **ΣΒΒΕ** είναι, εξ όσων γνωρίζουμε, μια περιφερειακή οργάνωση που καλύπτει έναν τομέα της οικονομίας που ήδη εκπροσωπείται στο επίπεδο των εθνικών κοινωνικών εταίρων από τον ΣΕΒ. **Αδυνατούμε, λοιπόν, να αντιληφθούμε πού αποσκοπεί η προσθήκη μιας ακόμη οργανώσεως που καλύπτει τον ίδιο τομέα της οικονομίας και έχει, μάλιστα, πιο περιορισμένο τοπικό πεδίο εκπροσώπησης.** Μια τέτοια ενέργεια, ασφαλώς θα δημιουργήσει προηγούμενο και για άλλες οργανώσεις, που έχουν, ίσως, και ευρύτερο πεδίο εκπροσώπησης από τον ΣΒΒΕ, να υποβάλουν παρόμοιο αίτημα και είναι βέβαιο πως στο τέλος θα οδηγήσει σε κατακερματισμό και αποδυνάμωση του συνδικαλισμού».

IV. Ο πρώτος νόμος μετά το πέρας των μνημονίων

4611/2019 Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις.

ΣΕΒ:⁵⁵² Αρχικά, ο εκπρόσωπος του ΣΕΒ παραπονέθηκε για το γεγονός ότι η πρόσκληση για τη συμμετοχή στη συνεδρίαση έγινε μόλις 1,5 ώρα πριν την έναρξη της, γεγονός που κατέστησε αδύνατη τη συμμετοχή εκπροσώπων φορέων εκτός Αττικής. Πέραν αυτού υπάρχουν και **πολλά σημεία κακής νομοθεσίας** εκ των οποίων έγινε αναφορά σε δύο. Σχετικά με το **άρθρο 58** με την **αναστολή προθεσμιών κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία** και τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών «Στην Ελλάδα του 2018 έγιναν 450.000 απολύσεις στη διάρκεια του έτους. Στο πρώτο τρίμηνο και μέχρι τώρα έχουν γίνει πάνω από 100.000. Από αυτές τις απολύσεις υπήρχε με το νόμο όπως ίσχυε και όπως λειτουργούσε το τρίμηνο για να προσφύγει

⁵⁵² Ιωάννου (ΣΕΒ)-Διευθυντής

για την ακυρότητα ο εργαζόμενος και το εξάμηνο για την διόρθωση της αποζημίωσης κ.λπ.. Αναστέλλεται αυτή η αποσβεστική προθεσμία και αυτή γίνεται αόριστη διότι παρεμβάλλεται με τη ρύθμιση που προτείνεται πρώτα να εκφέρει γνώμη το ΣΕΠΕ επί της διαφοράς της εργασιακής και στη συνέχεια να αρχίσει η αποσβεστική προθεσμία. Αν ανατρέξετε στα δεδομένα της διαδικασίας και του ΣΕΠΕ για τις εργατικές διαφορές αλλά ακόμη περισσότερο των εργατικών δικαστηρίων μία απόλυση για να δικαστεί συνήθως παίρνει και κανένα χρόνο, στο πρώτο βαθμό ίσως και παραπάνω και για να τελεσιδικήσει χρειάζεται και δύο και τρία χρόνια». Ακόμη **«Ανασφάλεια δικαίου εισάγετε** με αυτό και την εισάγετε επίσης διότι τροποποιώντας και το άρθρο 48 με το ψευδεπίγραφο ενδιαφέρον το οποίο εμφανίζει για τον αναθεωρημένο ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη, τα πράγματα γίνονται πιο περίπλοκα. Είναι ψευδεπίγραφο το ενδιαφέρον για τον ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη διότι αν υπήρχε πραγματικό ενδιαφέρον θα έπρεπε πρώτον να έχουν κυρωθεί όλα τα άρθρα του όπως και το άρθρο 6 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και την εθελοντική διαιτησία και όπως και το άρθρο εκείνο που αφορά τους γιατρούς εργασίας και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Όσον αφορά στο **βάσιμο λόγο** που εισάγεται γίνεται με μία παρερμηνεία του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη διότι ο χάρτης λέει ή θα έχεις βάσιμο λόγο και δεν θα οφείλεται απόλυση ή δεν θα έχεις βάσιμο αποζημίωση ή θα έχεις βάσιμο λόγο και θα έχεις αποζημίωση. Εμείς έτσι με την παρερμηνεία που μπαίνει τώρα θα έχουμε και υποχρέωση βάσιμου λόγου και υποχρέωση αποζημίωσης. Είναι, βέβαια, μια καλή ευκαιρία να ξαναδούμε συνολικά το σύστημα της διαδικασίας των απολύσεων και της αποδοτικότητας του δικαιοσύνη συστήματος, ώστε πολλές εκατοντάδες και χιλιάδες επιχειρήσεις που ανοίγουν και κλείνουν κάθε χρόνο και προσλαμβάνουν και απολύουν να μη βρίσκονται σε ανασφάλεια δικαίου για τρία, τέσσερα και πέντε χρόνια, διότι σε όλο αυτό το διάστημα πολλές από αυτές δεν υπάρχουν πια, ειδικά όταν είναι μικρές και μεσαίες».

ΓΣΕΒΕΕ:⁵⁵³ Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ τόνισε πως οι περισσότερες των ρυθμίσεων που εισάγονται είναι σε θετική κατεύθυνση και ιδιαίτερα όσον αφορά στη ρύθμιση για τις ασφαλιστικές εισφορές για τους επαγγελματίες, εμπόρους και βιοτέχνες.

⁵⁵³ Καββαθός (ΓΣΕΒΕΕ)-Πρόεδρος

Εξακολουθεί να υπάρχουν όμως ζητήματα στη ρύθμιση των φορολογικών εκκρεμοτήτων και των προστίμων από ΟΤΑ (δεν αφορά στην αγορά της εργασίας).

Στα ζητήματα που αφορούν στα σημεία που αναφέρθηκε και ο ΣΕΒ **«παρόλο που είναι κύρωση διεθνούς σύμβασης θα πρέπει να το ξαναδούμε και ίσως είναι από τα θέματα που πρέπει να μην περάσουν στην παρούσα διάταξη**. Εγώ από την πλευρά μου θα ζητήσω την απόσυρση για έναν και μοναδικό λόγο, γιατί πάντα γίνονται κινήσεις χωρίς να υπάρχει διαβούλευση σε προγενέστερο στάδιο με τους εμπλεκόμενους φορείς και τις εκφράσεις τους στην κοινωνία. Όπως επίσης **δεν αντιλαμβάνομαι γιατί π.χ. πρέπει να αναγγείλω μία ώρα μετά την άδεια του εργαζόμενου μέσω του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ», σε τι ωφελεί αυτό; Μήπως βάζουμε γραφειοκρατικές διαδικασίες; Στα οικοδομικά γιατί θα πρέπει πριν αναλάβει εργασία κάποιος στις 6 ή στις 7 η ώρα το πρωί, ποιος θα κάνει την αναγγελία στις 6; Δεν έχουμε λύσει, δηλαδή, τεχνικά τα θέματα αυτά και έχουμε τεράστια προβλήματα»**.

Όσον αφορά στις διατάξεις για την ασφάλεια και την υγεία στη διανομή και μεταφορά προϊόντων δε γίνεται αντιληπτός ο λόγος γιατί το 15% στην καταβολή μηνιαίας αποζημίωσης πρέπει να εμπεριέχεται σε διάταξη νόμου και να μην είναι αποτέλεσμα ένταξης αυτών των μισθολογικών ή μη μισθολογικών κοστών στην κλαδική σύμβαση της εστίασης. **«Είναι θέμα που καθορίζουν οι δύο πλευρές, γιατί πρέπει να έρθει η Κυβέρνηση να καθορίσει πόσο θα είναι το ποσοστό που θα πρέπει να πάρει κάποιος για τη χρήση μοτοποδήλατου ή οποιουδήποτε άλλου οχήματος; Δεν αναφέρομαι στα μέτρα προστασίας. Θα συμφωνήσουμε στα μέτρα προστασίας»**.

ΕΣΕΕ:⁵⁵⁴ Ο Πρόεδρος της ΕΣΕΕ αναφέρθηκε σε διάφορα θέματα φορολογικής και ασφαλιστικής φύσεως και όσον αφορά τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και των εργασιακών δεν αναφέρθηκε αλλά συμφώνησε σε όλα με τον προλαλήσαντα Πρόεδρο της ΓΣΕΒΕΕ.

ΣΕΒΕ:⁵⁵⁵ Η εκπρόσωπος του Συνδέσμου Εξαγωγέων Βορείου Ελλάδος κατέθεσε ορισμένες θέσεις για τις κύριες εργασιακές διατάξεις καθώς και ενημέρωσε ότι θα

⁵⁵⁴ Καρανίκας (ΕΣΕΕ)-Πρόεδρος, Μέγγουλης (ΕΣΕΕ)-Γεν. Διευθυντής/Νομικός Σύμβουλος

⁵⁵⁵ Σύνδεσμος Εξαγωγέων Βορείου Ελλάδος, Δασκαλάκη (στέλεχος ΣΕΒ)

αποτυπωθούν σε **κοινό υπόμνημα** που θα κατατεθεί από τον ΣΕΒ, τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής και Πειραιώς, τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδας, από τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Στερεάς Ελλάδας, από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδος, από τον Σύνδεσμο Θεσσαλικών Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, από τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Επιχειρήσεων Βιομηχανικών Περιοχών και από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων ΒΙΠΕ Ηρακλείου.

Σε συνέχεια των όσων αναφέρθηκαν ήδη σχετικά με το **άρθρο 48** «..είναι παραπλανητικό και εσφαλμένο αυτό που αναφέρει η αιτιολογική έκθεση του νέου νόμου, ότι το ελληνικό δίκαιο υστερούσε έναντι άλλων ή σε σχέση με τις επιταγές του αναθεωρημένου ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη, όσον αφορά το επίπεδο προστασίας από την απόλυση. Η νέα ρύθμιση στην ουσία υιοθετεί επιλεκτικά το σύστημα του αναθεωρημένου ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη, στην ουσία πρόκειται για μια a la cart προσαρμογή, μόνο ως προς το σκέλος του βάσιμου λόγου καταγγελίας. Άρα, παραλείποντας το δεύτερο σκέλος, δηλαδή τη δυνατότητα που προβλέπει ο χάρτης, σε περίπτωση μη συνδρομής βάσιμου λόγου, να λύεται η σύμβαση μονομερώς από τον εργοδότη με καταβολή ενός προσήκοντος ανταλλάγματος, για παράδειγμα μια αυξημένη αποζημίωση. Επίσης, η νέα ρύθμιση δεν κάνει καμία διαφοροποίηση ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, όταν είναι διεθνώς απολύτως αποδεκτό, ότι για τις μικρές επιχειρήσεις απαιτείται ελαστικότητα και ως προς τις προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας, όσο και ως προς τις συνέπειες που έχει η καταγγελία χωρίς βάσιμο λόγο.

Σχετικά με το **άρθρο 49**, περί της ευθύνης των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας επιχειρείται να περιοριστεί η ευθύνη εργαζομένου σε περίπτωση που προξενεί ζημιά στον εργοδότη λόγω αμέλειας και ο ΣΕΒΕ θεωρεί, ότι η ισχύουσα διάταξη του αστικού κώδικα δίνει με σαφήνεια και πληρότητα την ευχέρεια στα ελληνικά δικαστήρια να κρίνουν λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης και να απαλλάξουν ανάλογα με τις περιστάσεις τον εργαζόμενο από την ευθύνη.

Σχετικά το **άρθρο 53**, «..ένα σημαντικό πρόβλημα που δημιουργεί είναι η καταχώρηση της ετήσιας άδειας του ΕΡΓΑΝΗ. Είναι προφανές, ότι δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη μόνο μία ώρα πριν την χορήγηση της άδειας, να

καταχωρηθεί στο ΕΡΓΑΝΗ, δεν είναι πάντα πολλές φορές εφικτό αυτό, γιατί οι άδειες πολλές φορές που δίνονται είτε στη συνέχεια πρέπει να μετατεθούν, είτε να διαγραφούν, αλλά και ανακύπτουν και έκτακτες ανάγκες, ιδιαίτερα σε συγκεκριμένους κλάδους, οι οποίοι εξαρτώνται από την τρέχουσα επικαιρότητα και οι άδειες εγκρίνονται την τελευταία στιγμή ή μπορεί να αλλάξουν κατά τη διάρκεια της, οπότε συμβαίνουν και έκτακτα γεγονότα. Επιπλέον, υπάρχουν περιπτώσεις όπου δεν μπορεί να διευκολυνθεί το προσωπικό που λείπει εκτάκτως μια μέρα και ζητά να αφαιρεθεί αυτή η μέρα από την άδειά του. Υπάρχουν και κάποιες άλλες διατάξεις που δημιουργούν προβλήματα. Συνοπτικά θα αναφέρω: Η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία κατοχυρώνεται - μάλλον θεσμοθετείται- υποχρέωση έγγραφου τύπου, που σε περίπτωση μη τήρησης του δημιουργεί ακυρότητα για περιπτώσεις, όπως η απόλυση, η εκ περιτροπής εργασία και η αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη».

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adams, R. J. (1981). A theory of employer attitudes and behaviour towards trade unions in Western Europe and North America.
- Aiken, M., & Hage, J. (1968). Organizational interdependence and intra-organizational structure. *American sociological review*, 912-930.
- Andor, L. (2013). Rebuilding Social Dialogue: SPEECH/13/570, 25 June.
- Arcq, É. (1993). *Les relations collectives du travail*: CRISP.
- Arcq, E., Dufresne, A., & Pochet, P. (2003). The employers: the hidden face of European industrial relations. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 9(2), 302-321.
- Balanyá, B., George, S., Gaboriaud, M., Cotton, F., & Vincent, B. (2000). *Europe Inc: liaisons dangereuses entre institutions & milieux d'affaires européens*: Agone.
- Barreto. (1992). Portugal: industrial relations under democracy. In A. a. H. Ferner, R. (Ed.), *Industrial Relations in the New Europe* (pp. 445-481). London: Blackwell
- Barry, M. (1995). Employer associations: Assessing Plowman's reactivity thesis. *Journal of Industrial Relations*, 37(4), 543-561.
- Barry, M. (2011). 6 Concerted capital: understanding employer interests and the role of employer coordination in contemporary employment relations. *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, 111.
- Barry, M., & Wilkinson, A. (2011a). Reconceptualising employer associations under evolving employment relations countervailing power revisited. *Work, Employment & Society*, 25(1), 149-162.
- Barry, M., & Wilkinson, A. (2011b). *Research handbook of comparative employment relations*: Edward Elgar Publishing.
- Baum, J. A., & Oliver, C. (1996). Toward an institutional ecology of organizational founding. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1378-1427.
- Bean, R. (1994). *Comparative industrial relations: An introduction to cross-national perspectives*: Cengage Learning EMEA.
- Behrens, M. (2004). New Forms of Employers' Collective Interest Representation? *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 77-91.
- Behrens, M. (2018). Structure and competing logics: the art of shaping interests within German employers' associations. *Socio-Economic Review*, 16(4), 769-789.
- Behrens, M., & Helfen, M. (2009). *Interest heterogeneity and the effectiveness of German employer associations*. Paper presented at the IIRA 15th World Congress, Sydney, August.
- Behrens, M., & Traxler, F. (2004). Employers' organisations in Europe. *EIROnline*, TN, 31, 1101.
- Bell, S. (1994). Australian business associations: New opportunities and challenges. *Australian Journal of Management*, 19(2), 137-158.
- Bispinck, R., & Schulten, T. (2003). Decentralisation of German collective bargaining? Current trends and assessments from a works and staff council perspective. *WSI MITTEILUNGEN*, 56, 24-33.
- Black, A. (1984). *Guilds and civil society in European political thought from the twelfth century to the present*: Routledge.
- Blanpain, R., & Baker, J. (2010). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*: Kluwer Law International.
- Blavoukos, S. (2002). Socio-Economic Pressure Groups in Greece and Enlargement: the Case of the Confederation of Greek Industrialists (SEV).
- Bomers, G. B. (1976). *Multinational corporations and industrial relations*.
- Bowden, B. (1999). Employer associations in road transport. *Employer Associations and Industrial Relations Change: Catalysts or Captives*, 94-114.

- Bowkett, C., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2017). Exploring the role of employer forums—the case of Business in the Community Wales. *Employee Relations*.
- Brandl, B., & Lehr, A. (2016). The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X16669842.
- Brewster, C. (2004). European perspectives on human resource management. *Human Resource Management Review*, 14(4), 365-382.
- Brewster, C. (2006). Comparing HRM policies and practices across geographical borders. *Handbook of Research in International Human Resource Management*, Cheltenham: Edward Elgar, 68-90.
- Brewster, C., Sparrow, P., & Harris, H. (2005). Towards a new model of globalizing HRM. *The International Journal of Human Resource Management Group*, 16(6), 949-970.
- Brown, E. (1959). Phelps, The Growth of British Industrial Relations: Macmillan, London.
- Brown, W. (1981). The Changing Contours of. *British Industrial Relations*.
- Bunel, J., & Saglio, J. (1984). Employers associations in France. *Windmuller and Gladstone*.
- Bunn, R. F. (1958). Codetermination and the Federation of German Employers' Associations. *Midwest Journal of Political Science*, 2(3), 278-297.
- Bunn, R. F. (1960). The Federation of German Employers' Associations: A Political Interest Group. *Western Political Quarterly*, 13(3), 652-669.
- Bunn, R. F. (1965). Employers' Associations and Collective Bargaining in the German Federal Republic. *The Southwestern Social Science Quarterly*, 155-163.
- Carley, M. (2010). Developments in social partner organisations—employer organisations: Eurofound.
- Clegg, H. A. (1979). *The changing system of industrial relations in Great Britain*: Blackwell.
- Coen, D. (1997). The evolution of the large firm as a political actor in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 4(1), 91-108.
- Coen, D. (1998). The European business interest and the nation state: large-firm lobbying in the European Union and member states. *Journal of Public Policy*, 18(01), 75-100.
- Coleman, J. S. (1982). *The asymmetric society*: Syracuse University Press.
- Coleman, W., & Grant, W. (1988). The organizational cohesion and political access of business: a study of comprehensive associations. *European Journal of Political Research*, 16(5), 467-487.
- Coleman, W. D. (1990). State traditions and comprehensive business associations: a comparative structural analysis. *Political Studies*, 38(2), 231-252.
- Commission, U. S. I., Meyer, B. H., & McCrea, R. C. (1901). *Report of the Industrial Commission on Transportation*: U.S. Government Printing Office.
- Commons, J. R. (1909). American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution. *The Quarterly Journal of Economics*, 39-84.
- Compston, H., & Greenwood, J. (2001). *Social partnership in the European Union*: Palgrave.
- Cowles, M. (1998). The Changing Architect of Big Business. *Collective Action in the European Union*, London: Routledge.
- Cowles, M. G. (1995). Setting the agenda for a new Europe: the ERT and EC 1992. *Journal of Common Market Studies*, 33, 501-526.
- Crouch, C. (1993). *Industrial relations and European state traditions*: Oxford University Press.
- Croucher, R., Tyson, S., & Wild, A. (2006). 'Peak'Employers' Organizations: International Attempts at Transferring Experience. *Economic and Industrial Democracy*, 27(3), 463-484.
- Dedoussopoulos, A., Aranitou, V., Koutentakis, F., & Maropoulou, M. (2013). Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations: International Labour Organization.

- Deery, S., & Mitchell, R. (1999). *Employment relations: individualisation and union exclusion: an international study*: Federation Press.
- Delorme, F., Fortin, R., & Gosselin, L. (1994). L'organisation du monde patronal au Québec: un portrait diversifié. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 49(1), 9-40.
- Doner, R. F., & Schneider, B. R. (2000). Business associations and economic development: Why some associations contribute more than others. *Business and politics*, 2(3), 261-288.
- Edwards, P., Hall, M., Hyman, R., Marginson, P., & Sisson, K. (1992). Waddington, J. and Winchester, D. (1992) "Great Britain: Still Muddling Through,". *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Blackwell, 1-68.
- Eising, R. (2007). Institutional context, organizational resources and strategic choices: Explaining interest group access in the European Union. *European Union Politics*, 8(3), 329-362.
- Fajertag, G. (1997). *Collective Bargaining in Western Europe: 1996-1997*: ETUI.
- Farr, J. R., & Farr, J. R. (2000). *Artisans in Europe, 1300-1914* (Vol. 19): Cambridge University Press.
- Featherstone, K., & Papadimitriou, D. (2008). *The limits of Europeanization: reform capacity and policy conflict in Greece*: Springer.
- Ferner, A. (1994). Multinational Companies and Human Resource Management: an Overview of Research Issues1. *Human Resource Management Journal*, 4(3), 79-102.
- Ferner, A., & Hyman, R. (1992). *Industrial relations in the new Europe*: Blackwell Business.
- Ferner, A., & Hyman, R. (1998). *Changing industrial relations in Europe*: Wiley-Blackwell.
- Fine, M. (1976). Un instrument pour la réforme: l'Association française pour le progrès social (1927-1929). *Le mouvement social*, 3-29.
- Flanders, A. D. (1974). *The tradition of voluntarism*: University of Warwick.
- Flecker, J., & Schulten, T. (1999). The end of institutional stability: what future for the 'German Model'? *Economic and Industrial Democracy*, 20(1), 81-115.
- Fox, A. (1975). Collective bargaining, Flanders, and the Webbs. *British Journal of Industrial Relations*, 13(2), 151-174.
- Gennard, J., & Judge, G. (2005). *Employee relations*: CIPD Publishing.
- Gladstone, A. (1984). Employers associations in comparative perspective: functions and activities. *John P.*
- Goberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2017). A typology of employers' organisations in the United Kingdom. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X17704499.
- Goberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2018). Contemporary employer interest representation in the United Kingdom. *Work, employment and society*, 32(1), 114-132.
- Goberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2019). The decline of Employers' Associations in the UK, 1976–2014. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 11-32.
- Grant, W., Nekkers, J., & van Waarden, F. (1991). *Organising business for war: corporatist economic organisation during the Second World War*: Berg Publishers.
- Greenwood, J. (1995). *European casebook on business alliances*: Prentice Hall London.
- Greenwood, J. (1997). *Representing interests in the European Union*: Macmillan International Higher Education.
- Greenwood, J. (2000). EU Interest Groups and their Members: When is Membership a Collective Action Problem *στο Richard Balme, Didier Chabanet and Vincent Wright (eds.) Collective Action in Europe*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Greenwood, J. (2002a). *The effectiveness of EU business associations*: Palgrave.
- Greenwood, J. (2002b). *Inside the EU business associations*: Palgrave.
- Greenwood, J., Grote, J. R., & Ronit, K. (1992). *Organized interests and the European Community*: Sage London.

- Greenwood, J., & Ronit, K. (1994). Interest groups in the European Community: newly emerging dynamics and forms. *West European Politics*, 17(1), 31-52.
- Grossman, E., & Woll, C. (2007). Associations matter: reconsidering the political strategies of firms in the European Union.
- Grote, J. R., & Lang, A. (2009). The Representation of Small and Medium-Sized Enterprises: Yet Another Two Logics of Collective Action? *Available at SSRN 1355482*.
- Gustafsson, B. (1987). The rise and economic behaviour of medieval craft guilds an economic-theoretical interpretation. *Scandinavian economic history review*, 35(1), 1-40.
- Haipeter, T. (2011). 'Unbound' employers' associations and derogations: erosion and renewal of collective bargaining in the German metalworking industry. *Industrial Relations Journal*, 42(2), 174-194.
- Hamada, Y. (2007). The impact of the traditional business–government relationship on the Europeanization of Japanese firms. *Journal of European Public Policy*, 14(3), 404-421.
- Harris, H., Brewster, C., & Sparrow, P. (2003). *International human resource management*: CIPD Publishing.
- Haucap, J., Pauly, U., & Wey, C. (1999). The incentives of employers' associations to raise rivals' costs in the presence of collective bargaining: WZB Discussion Paper.
- Hayward, J. (1975). Employers' associations and the state in France and Britain'. *Industrial Policies in Western Europe*, New York.
- Helfen, M., & Behrens, M. (2009a). Interest heterogeneity and the effectiveness of German employer associations.
- Helfen, M., & Behrens, M. (2009b). Interest heterogeneity and the effectiveness of German employer associations. *Fifteenth IIRA World Congress, Sydney, Australia, 24-28 August 2009*.
- Hodgson, G. M. (2003). John R. Commons and the foundations of institutional economics. *Journal of Economic Issues*, 37(3), 547-576.
- Hoffmann, J. (2002). *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature review*: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Hornung-Draus, R. (2004). *The Role of National and European Employers Organisations in the 21st Century*: Industrial Relations Research Unit, Warwick Business School.
- Hotz-Hart, B. (1992). Switzerland: Still as Smooth as Clockwork. *Industrial Relations in the New Europe* (Oxford: Blackwell Publishers, 1992).
- Howell, C. (2005). *Trade unions and the state: the construction of industrial relations institutions in Britain, 1890-2000*: Princeton University Press.
- Hoxie, R. (1920). „Scientific Management and Labor", New-York u: London.
- Huiskamp, R. (1986). Large corporations, industry bargaining structures and national industrial relations: a comparative and organisational approach.
- Hyman, R., & Ferner, A. (1992). *New frontiers in European industrial relations*: Blackwell.
- Ibsen, C. L. (2016). Making sense of employer collectivism—the case of Danish wage bargaining under recession. *Journal of Industrial Relations*, 58(5), 669-687.
- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(4), 371-384.
- Ioannou, C. (2000). Social pacts in Hellenic industrial relations: Odysseus or Sisyphus? *Social pacts in Europe—new dynamics*, Brussels: ETUI, 219-236.
- Ioannou, C. A. (2019). 2 Collective bargaining decentralisation and wage adjustment for internal devaluation. *Greek Employment Relations in Crisis: Problems, Challenges and Prospects*, 31.

- Jackson, P., & Sisson, K. (1976). EMPLOYERS 'CONFEDERATIONS IN SWEDEN AND THE UK AND THE SIGNIFICANCE OF INDUSTRIAL INFRASTRUCTURE. *British Journal of Industrial Relations*, 14(3), 306-323.
- Jones, G., & Zeitlin, J. (2008). The Oxford handbook of business history. . OUP Oxford.
- Kaplan, S. L., & Minard, P. (2004). *La France, malade du corporatisme?: XVIIIe-XXe siècles*: Belin.
- Kapstein, E. B. (1996). Workers and the world economy: breaking the postwar bargain. *Foreign affairs*, 75(3), 16-37.
- Katsaroumpas, I., & Koukiadaki, A. (2019). Greece:'contesting' collective bargaining. *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, 267.
- Katz, H. C., & Darbishire, O. R. (2000). *Converging divergences: worldwide changes in employment systems* (Vol. 32): Cornell University Press.
- Kenis, P., & Traxler, F. (2007). The association of small and medium sized enterprises in The Netherlands. *The handbook of business interest associations, firm size and governance: A comparative analytical approach*, 245-257.
- Kieser, A. (1989). Organizational, institutional, and societal evolution: Medieval craft guilds and the genesis of formal organizations. *Administrative Science Quarterly*, 540-564.
- Kinderman, D. (2005). Pressure from without, subversion from within: The two-pronged German employer offensive. *Comparative European Politics*, 3(4), 432-463.
- Kochan, T. A. (2004). Collective actors in industrial relations: what future? *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 11(1/2), 6-14.
- Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. B. (1986). *The transformation of American industrial relations*: Cornell University Press.
- Kocka, J. (1981). Capitalism and bureaucracy in German industrialization before 1914. *The Economic History Review*, 34(3), 453-468.
- Korpi, W. (2006). Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism: Protagonists, consenters, and antagonists. *World Politics*, 58(2), 167-206.
- Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016a). Deconstructing the Greek system of industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 205-219.
- Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016b). The Greek system of collective bargaining in (the) crisis. *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, 135.
- Koukiadaki, A., & Kretsos, L. (2012). Opening Pandora's box: The sovereign debt crisis and labour market regulation in Greece. *Industrial Law Journal*, 41(3), 276-304.
- Kritsantonis, N. (1998). Greece: The maturing of the system. *Changing Industrial Relations in Europe*, 504-528.
- Lanza, O., & Lavdas, K. (2000). The disentanglement of interest politics: Business associability, the parties and policy in Italy and Greece. *European Journal of Political Research*, 37(2), 203-235.
- Lanzalaco, L. (1992). Coping with heterogeneity: peak associations of business within and across Western European nations. *Organized interests and the European Community*, 172-205.
- Lanzalaco, L. (1995). Constructing Political Unity by Combining Organizations: UNICE as a European Peak Association. *European Casebook on Business Alliances*, London: Prentice-Hall.
- Lanzalaco, L. (2008). Business interest associations *The Oxford handbook of business history*.
- Lehmkuhl, D. (1999). *The importance of small differences: European Integration and Road Haulage Associations in Germany and the Netherlands*: Amsterdam, Thela Thesis.
- Lehmkuhl, D. (2000). Under stress: Europeanisation and trade associations in the members states. *European Integration online Papers (EIoP)*, 4(14).

- Lindblom, C. E. (1977). *Politics and markets: The world's political-economic systems*: Basic Books, Incorporated, Publishers.
- Lorwin, V. R. (1954). *The French labor movement*: Harvard University Press.
- Mahnkopf, B., & Altvater, E. (1995). Transmission belts of transnational competition? Trade unions and collective bargaining in the context of European integration. *European Journal of Industrial Relations*, 1(1), 101-117.
- Mares, I. (2003). The sources of business interest in social insurance: Sectoral versus national differences. *World Politics*, 55(2), 229-258.
- Marginson, P. (2000). The Eurocompany and Euro industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 9-34.
- Marginson, P., Buitendam, A., Deutschmann, C., & Perulli, P. (1993). The emergence of the Euro-company: towards a European industrial relations? *Industrial Relations Journal*, 24(3), 182-190.
- Marginson, P., & Sisson, K. (1994). The structure of transnational capital in Europe: the emerging Euro-company and its implications for industrial relations. *New frontiers in European industrial relations*, 15-51.
- Marginson, P., & Sisson, K. (2001). The Impact of Economic and Monetary Union on Industrial Relations: A Comparative Sector and Company Perspective: Warwick Papers in Industrial Relations, No. 6. *Google Scholar*.
- Martin, A., & Ross, G. (2004). *Euros and Europeans: monetary integration and the European model of society*: Cambridge University Press.
- Martin, C. J. (2004). Reinventing welfare regimes employers and the implementation of active social policy. *World Politics*, 57(1), 39-69.
- Martin, C. J. (2006). Sectional parties, divided business. *Studies in American Political Development*, 20(2), 160-184.
- Martin, C. J., & Swank, D. (2004). Does the organization of capital matter? Employers and active labor market policy at the national and firm levels. *American Political Science Review*, 98(4), 593-611.
- Martin, C. J., & Swank, D. (2008). The political origins of coordinated capitalism: Business organizations, party systems, and state structure in the age of innocence. *American Political Science Review*, 102(2), 181-198.
- Maurice, M., & Sellier, F. (1979). Societal analysis of industrial relations: A comparison between France and West Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 17(3), 322-336.
- Maurice, M., Sellier, F., & Silvestre, J.-J. (1986). *The social foundations of industrial power: a comparison of France and Germany*: MIT Press.
- McCaffree, K. M. (1962). *A Theory of the Origin and Development of Employer Associations*. Paper presented at the Proceedings of 15th Annual IRRA Meeting.
- McCann, L. (2013). *International and Comparative Business: Foundations of Political Economies*: SAGE Publications.
- McLaughlin, A. M., Jordan, G., & Maloney, W. A. (1993). Corporate lobbying in the European Community. *J. Common Mkt. Stud.*, 31, 191.
- Morley, M., Brewster, C., Gunnigle, P., & Mayrhofer, W. (1996). Evaluating change in European industrial relations: Research evidence on trends at organizational level. *International Journal of Human Resource Management*, 7(3), 640-656.
- Mouriki, A., & Traxler, F. (2007). Greece. *στο Traxler, F., & Huemer (eds.), Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance: A Comparative Analytical Approach: Routledge, pp. 177-191.*
- Moussis, N. S. (1969). *Greek Industrialists: And the Association of Greece with the Common Market*: George Skouras.

- Offe, C., & Wiesenthal, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political power and social theory*, 1(1), 67-115.
- Olson, M. J. (1965). *The logic of collective action: public goods and the theory of groups*: Harvard University Press.
- Papadakis, K., & Ghellab, Y. (2014). *The governance of policy reforms in southern Europe and Ireland: Social dialogue actors and institutions in times of crisis*: ILO Geneva.
- Paster, T. (2015). Bringing power back in: A review of the literature on the role of business in welfare state politics.
- Plowman, D. (1978). Employer Associations: challenges and responses. *Journal of Industrial Relations*, 20(3), 237-262.
- Plowman, D. (1985). Industrial Legislation and the Rise of Employer Associations, 1890-1906. *Journal of Industrial Relations*, 27(3), 283-309.
- Plowman, D., & Smith, G. F. (1986). Moulding Federal Arbitration: The Employers and the High Court 1903-1935-. *Australian Journal of Management*, 11(2), 203-229.
- Plowman, D. H. (1987). Models of National Employer Co-ordination, 1890-1980. *Journal of Industrial Relations*, 29(4), 493-518.
- Plowman, D. H. (1988a). Employer associations and bargaining structures: an Australian perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 26(3), 371-396.
- Plowman, D. H. (1988b). Employer associations and industrial reactivity. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 1(2), 287-305.
- Plowman, D. H. (1989a). Countervailing power, organisational parallelism and Australian employer associations. *Australian Journal of Management*, 14(1), 97-113.
- Plowman, D. H. (1989b). *Holding the Line: Compulsory arbitration and national employer co-ordination in Australia*: Cambridge University Press.
- Plowman, D. H., & Rimmer, M. (1992). The fruits of abdication: Australian multi-employer award responsiveness. *The Economic and Labour Relations Review*, 3(1), 153-176.
- Pontusson, J., & Swenson, P. (1996). Labor markets, production strategies, and wage bargaining institutions: The Swedish employer offensive in comparative perspective. *Comparative political studies*, 29(2), 223-250.
- Poole, M. (1986). *Industrial relations: origins and patterns of national diversity*: Routledge.
- Power, P. F. (1968). American Employer Behavior in the International Labor Organization. *Midwest Journal of Political Science*, 259-278.
- Pyle, W. (2006). Collective action and post-communist enterprise: The economic logic of Russia's business associations. *Europe-Asia Studies*, 58(4), 491-521.
- Regalia, I., & Regini, M. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. Changing industrial relations in Europe. A. Femer and R. Hyman. Malden, MA: Blackwell Publishers.
- Reveley, J., & Ville, S. (2010). Enhancing industry association theory: a comparative business history contribution. *Journal of Management Studies*, 47(5), 837-858.
- Robbins, J. J. (1942). *The government of labor relations in Sweden*: University of North Carolina Press.
- Roy, W. G., & Parker-Gwin, R. (1999). How many logics of collective action? *Theory and Society*, 28(2), 203-237.
- Royle, T. (2002). Multinational corporations, employers' associations and trade union exclusion strategies in the German fast-food industry. *Employee Relations*, 24(4), 437-460.
- Sablowski, H. (2013). "Die Europapolitik des deutschen Machtblocks und ihre Widersprüche. Eine Untersuchung der Positionen deutscher Wirtschaftsverbände zur Eurokrise": Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Schattschneider, E. E. (1960). *77ie Semisovereign People*: New York: Holt, Rinehart and Winston.

- Schaumayer, A. (2009). Koordination und Selbstregulierung in Japan. Netzwerke zwischen Wirtschaftsverbänden im intersektoralen Vergleich *Politiknetzwerke* (pp. 271-284): Springer.
- Schmitter, P. C. (1979). Interessenvermittlung und Regierbarkeit. *Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente, Opladen*, 92-114.
- Schmitter, P. C., & Lehbruch, G. (1979). *Trends toward corporatist intermediation*: Sage.
- Schmitter, P. C., & Streeck, W. (1981). The organization of business interests: a research design to study the associative action of business in the advanced industrial societies of Western Europe.
- Schroeder, W., & Ruppert, B. (1996). Austritte aus Arbeitgeberverbänden. Eine Gefahr für das deutsche Modell?
- Schulten, T. (1996). European Works Councils: Prospects for a new system of European industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 2(3), 303-324.
- Seferiades, S. (2003). The European employment strategy against a Greek benchmark: a critique. *European Journal of Industrial Relations*, 9(2), 189-203.
- Sheldon, P., Nacamulli, R., Paoletti, F., & Morgan, D. E. (2016). Employer Association Responses to the Effects of Bargaining Decentralization in Australia and Italy: Seeking Explanations from Organizational Theory. *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 160-191.
- Sheldon, P., Paoletti, F., & Nacamulli, R. (2009). *Clients or Members? Organisational Strategies of Employer Associations in Australia and Italy in Response to Industrial Relations Decentralisation*. Paper presented at the Refereed Proceedings of the 15th World Congress of the International Industrial Relations Association.
- Sheldon, P., & Thornthwaite, L. (2004). Business or association? The strategic responses of employer associations to the decentralisation of bargaining in Australia. *The Economic and Labour Relations Review*, 15(1), 128-158.
- Sheldon, P., & Thornthwaite, L. (2005). Employability skills and vocational education and training policy in Australia: An analysis of employer association agendas. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(3), 404-425.
- Siebert, H. (1997). Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe. *The Journal of Economic Perspectives*, 37-54.
- Silvia, S. J. (1997). German Unification and Emerging Divisions within German Employers' Associations: Cause or Catalyst? *Comparative Politics*, 187-208.
- Silvia, S. J., & Schroeder, W. (2007). Why are German employers associations declining? Arguments and evidence. *Comparative political studies*.
- Sisson, K. (1987). *The Management of Collective Bargaining: an international comparison*: Blackwell.
- Sisson, K. (1990). Introducing the human resource management journal. *Human Resource Management Journal*, 1(1), 1-11.
- Sisson, K. (1991). Employers and the structure of collective bargaining. Distinguishing cause and effect *Tolliday, S., & Zeitlin, J. (1991). The power to manage?: employers and industrial relations in comparative historical perspective.* : Routledge.
- Sisson, K. (2015). In praise of collective bargaining: the enduring significance of Hugh Clegg's trade unionism under collective bargaining. *Historical Studies in Industrial Relations*(36), 137-158.
- Sisson, K., & Marginson, P. (2002). Co-ordinated Bargaining: A Process for Our Times? *British Journal of Industrial Relations*, 40(2), 197-220.
- Slate, D. M. (1957). Trade union behavior and the local employers' association. *Industrial and Labor Relations Review*, 42-55.
- Speth, R. (2014). LOBBYING IN GERMANY, Transparency International Deutschland e.V.

- Spourdalakis. (2007). Greek Democracy in the Post-Euro Era. *Relay A Socialist Project Review N.15 (January/February)*.
- Stearns, P. N. (1968). Against the strike threat: employer policy toward labor agitation in France, 1900-1914. *The Journal of Modern History*, 40(4), 474-500.
- Stigler, G. J. (1974). Free riders and collective action: An appendix to theories of economic regulation. *The Bell Journal of Economics and Management Science*, 359-365.
- Streeck, W. (1987). The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, Employment & Society*, 1(3), 281-308.
- Streeck, W. (1989). Interest Heterogeneity and Organizing Capacity. Two Class Logics of Collective Action? Berlin: WZB: Discussion Paper.
- Streeck, W. (1991). Interest Heterogeneity and Organizing Capacity. *Two Class Logic of collective action*.
- Streeck, W., & Schmitter, P. C. (1985a). Community, market, state—and associations? The prospective contribution of interest governance to social order. *European sociological review*, 1(2), 119-138.
- Streeck, W., & Schmitter, P. C. (1985b). Private interest government. *Beyond market and state*.
- Swenson, P. (1991). Bringing capital back in, or social democracy reconsidered: employer power, cross-class alliances, and centralization of industrial relations in Denmark and Sweden. *World Politics*, 43(4), 513-544.
- Swenson, P. (2004). Varieties of capitalist interests: Power, institutions, and the regulatory welfare state in the United States and Sweden. *Studies in American Political Development*, 18(01), 1-29.
- Swenson, P., & Pontusson, J. (2000). The Swedish employer offensive against centralized wage bargaining. *Unions, employers, and central banks*, 77-106.
- Thelen, K. (2003). The Paradox of Globalization Labor Relations in Germany and Beyond. *Comparative political studies*, 36(8), 859-880.
- Thelen, K., & Kume, I. (1999). The effects of globalization on labor revisited: Lessons from Germany and Japan. *Politics & Society*, 27(4), 477-505.
- Thelen, K., & van Wijnbergen, C. (2000). The Paradox of Globalization: Turning the Tables on Labor and Capital in German Industrial Relations: Institute for Policy Research at Northwestern University.
- Thompson, E. (1963). *The Making of the English Working Class* (London, Victor Gollancz). and William M. Reddy (1992), *The Concept of Class, in ML Bush (Ed.) Social Orders and Social Classes in Europe since, 1500*, 16.
- Tolliday, P. E. S. H. S., Tolliday, S., Zeitlin, D. F. P. P. G. J., & Zeitlin, J. (2005). *The Power to Manage?: Employers and Industrial Relations in Comparative Historical Perspective*: Taylor & Francis.
- Tolliday, S., & Zeitlin, J. (1991). Employers and industrial relations between theory and history. *The power to manage*, 1-31.
- Traxler, F. (1993). Business associations and labor unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organizability. *British Journal of Sociology*, 673-691.
- Traxler, F. (1995). Two logics of collective action in industrial relations. *Organized industrial relations in Europe: What future*, 23-44.
- Traxler, F. (1996). Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of eighteen OECD countries. *European sociological review*, 12(3), 271-287.
- Traxler, F. (1998). Employers and employer organisations. *INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL-LONDON-*, 28, 99-112.

- Traxler, F. (1999). Employers and employer organisations: the case of governability. *Industrial Relations Journal*, 30(4), 345-354.
- Traxler, F. (2000). Employers and employer organisations in Europe: membership strength, density and representativeness. *Industrial Relations Journal*, 31(4), 308-316.
- Traxler, F. (2003a). Bargaining (de) centralization, macroeconomic performance and control over the employment relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), 1-27.
- Traxler, F. (2003b). *Economic Change and its Impact on Employer Associations: A Crossnational Comparison*. Paper presented at the IIRA 13th World Congress, Berlin September.
- Traxler, F. (2004). Employer associations, institutions and economic change: a crossnational comparison. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 42-60.
- Traxler, F. (2006a). Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations. *Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization*. London: Routledge, 93-114.
- Traxler, F. (2006b). Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations: A comparison of 20 OECD countries *Governing Interests* (pp. 107-128): Routledge.
- Traxler, F. (2007). *The theoretical and methodological framework of analysis*.
- Traxler, F. (2008). Employer Organizations. *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, 225.
- Traxler, F. (2010). The long-term development of organised business and its implications for corporatism: A cross-national comparison of membership, activities and governing capacities of business interest associations, 1980–2003. *European Journal of Political Research*, 49(2), 151-173.
- Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*: Oxford University Press Oxford.
- Traxler, F., Brandl, B., & Pernicka, S. (2007). Business associability, activities and governance. Cross national findings. *The Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance*.
- Traxler, F., & Huemer, G. (2007). *Handbook of business interest associations, firm size and governance: A comparative analytical approach*: Routledge.
- Traxler, F., & Kittel, B. (2000). The bargaining system and performance: A comparison of 18 OECD countries. *Comparative political studies*, 33(9), 1154-1190.
- Tyszkiewicz, Z. (1991). UNICE: The Voice of European Business and Industry in Brussels-A Programmatic Self-Presentation. *Employers' Associations in Europe: Policy and Organization, Baden-Baden: Nomos*, 85-103.
- Tyszkiewicz, Z. (1999). The European Social Dialogue 1985-1998: A Personal View. *European Trade Union Yearbook, Bruxelles: ETUI*.
- Van Cleave, J. W. (1910). The Work of Employers' Associations in the Settlement of Labor Disputes. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 36(2), 119-126.
- Van Schendelen, M. P., & Jackson, R. J. (1987). *The politicisation of business in Western Europe*: London [England]: Croom Helm.
- Van Waarden, F. (1991). Two logics of collective action? Business associations as distinct from trade unions: the problems of associations of organisations. *Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft*.
- Vatta, A. (1999a). The attitude of employers' organisations towards concertation: a discussion of explanatory factors. *ECPR Joint Sessions of Workshops 1999 (Mannheim, 26-31 March 1999) Workshop on Concertation and Public Policy*.
- Vatta, A. (1999b). Employers' Organizations and Concertation: Internal Dynamics and Institutional Influence. *European Journal of Industrial Relations*, 5(3), 245-264.

- Viet, V. (2011). Les républicains face aux grèves: intervenir pour ne plus avoir à intervenir (1880-1914). *Cahiers Jaurès*(1), 53-69.
- Visser, J. (1991). Trends in trade union membership. *Employment Outlook*, 1991, 97-134.
- Visser, J., & Wilts, A. (2006). Governing Interests: Business Associations Facing Internationalism. 21.
- Vogel, D. (2003). *Fluctuating fortunes: The political power of business in America*: Beard Books.
- Voskeritsian, H., & Kornelakis, A. (2011). Institutional change in Greek industrial relations in an era of fiscal crisis.
- Voskeritsian, H., Kornelakis, A., Kapotas, P., & Veliziotis, M. (2020). United We Stand? Marketization, institutional change and employers' associations in crisis. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X20935511.
- Voss, E., Schöneberg, K., & Contreras, R. R. (2015). *Collective bargaining in Europe in the 21st century*: Publications Office of the European Union.
- Wagemann, C. (2008). Complex Associations in the Dairy Sector: A Comparison of Development in Four Countries *Organized Business Interests in Changing Environments* (pp. 153-175): Springer.
- Walker, K. F. (1956). *Industrial relations in Australia*: Harvard University Press.
- Webb, S., & Webb, B. (1897). *Industrial democracy* (Vol. 2): Longmans, green, and Company.
- Weiler, P. (1996). Organised Capital: Employers' Associations and Industrial Relations in Northern England, 1880–1939. By Arthur J. McIvor. New York: Cambridge University Press, 1996. xvii+ 305 pp. \$59.95. ISBN 0-521-55094-7. *Business History Review*, 70(4), 625-627.
- Wheelen Thomas, L., & David, H. J. (2004). Strategic management and business policy: Pearson Prentice Hall International.
- Wigham, E. (1973). The Government Takes Over 1914–1919 *The Power to Manage* (pp. 86-109): Springer.
- Williamson, O. E. (1963). Selling expense as a barrier to entry. *The Quarterly Journal of Economics*, 112-128.
- Williamson, O. E. (1968). Wage rates as a barrier to entry: the Pennington case in perspective. *The Quarterly Journal of Economics*, 85-116.
- Wilts, A. (2001). Europeanization and means of interest representation by national business associations. *European Journal of Industrial Relations*, 7(3), 269-286.
- Wilts, A., & Meyer, M. (2005). Small firm membership in national trade associations. *Journal of Public Affairs: An International Journal*, 5(2), 176-185.
- Windmuller, J. P. (1984). Employers associations in comparative perspective: organization, structure, administration. *Employers Associations and Industrial Relations*, 1-23.
- Windmuller, J. P., & Gladstone, A. (1984). *Employers associations and industrial relations: a comparative study*: Oxford University Press, USA.
- Windolf, P. (1989). Productivity coalitions and the future of European corporatism. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 28(1), 1-20.
- Wright, C. (1995). *The management of labour: A history of Australian employers*: Oxford University Press Melbourne.
- Yamazaki, H., & Miyamoto, M. (1988). *Trade associations in business history: the International Conference on Business History 14: proceedings of the Fuji Conference*: University of Tokyo Press.
- Yarmie, A. H. (1980a). Employers' organizations in mid-Victorian England. *International Review of Social History*, 25(2), 209-235.
- Yarmie, A. H. (1980b). Employers' Organizations in Mid-Victorian England. *International Review of Social History*, 25(02), 209-235.

- Yeu, K., & Barry, M. (2016). Intra-industry competition among employer associations: a case study of the retail sector. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 26(2), 120-137.
- Αρανίτου, Β. (2002). Η εκπροσώπηση των εργοδοτικών/επιχειρηματικών οργανώσεων. Οι εθνικές οργανώσεις στη δυναμική της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 20(1), 87-106.
- Αρανίτου, Β. (2006). *Ο Συνδικαλισμός των Ελλήνων Εμπόρων: Ιστορία και Παράδοση, Το μικρό εμπόριο στη μεταπολεμική Ελλάδα, η πολιτική μίας αμφίβολης επιβίωσης: Παπαζήση.*
- Αρανίτου, Β. (2007). Ο εργατικός συνδικαλισμός σε ενίσχυση των εργοδοτικών ενώσεων (10ο Επιστημονικό Συνέδριο 18-21 Μαΐου 2005) *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004 Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004* εκδ. Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα.
- Αρανίτου, Β. (2012). *Κοινωνικός διάλογος και εργοδοτικές οργανώσεις: Από τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων στην ηγεμονία των αγορών.*
- Αργεΐτης, Γ. (2012). Χρεοκοπία και Οικονομική κρίση. *Εκδόσεις Αλεξάνδρεια. Αθήνα.*
- Δεδουσόπουλος, Α. (2002). Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση–Ευελιξίες Απορρύθμιση: Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής. *Τόμος Β, Τυπωθήτω, Αθήνα.*
- Δημουλας, Κ., & Κουζής, Γ. (2019). Κρίση και κοινωνική πολιτική: αδιέξοδα και λύσεις *Τόπος.*
- Ζαμπαρούκου, Σ., & Κιούση, Μ. (2014). Κοινωνικές όψεις της Κρίσης στην Ελλάδα: *συλλογικός τόμος Εκδόσεις Πεδίο.*
- Ιωάννου, Δ., & Ιωάννου, Χ. (2017). Το επιπλέον ναυάγιο. *Andy's Publishers, 2017.*
- Ιωάννου, Χ. (1988). Πολιτική μισθών, συλλογικές διαπραγματεύσεις και απεργιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 68(68), 73-110.
- Ιωάννου, Χ. (1996). Ευρωπαϊκή Ενοποίηση & Εργασιακές Σχέσεις: επαγγελματικές οργανώσεις και σύγκλιση. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων.*
- Ιωάννου, Χ. (2011). ΤΕΚΤΟΝΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 134(134-135), 133-164.
- Κατσούδας. (2019). Η ΓΣΕΒΕΕ στον 20ό αιώνα. *Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (σε συνεργασία με τον Κώστα Κορόζη).*
- Κιούκας. (1994). *Οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα: Εξάντας.*
- Κοσμά, Θ., Παύλου, Γ., Παπαπέτρου, Ε., Τσόχατζη, Χ., & Ζιούτου, Π. (2017). Προσαρμογή της αγοράς εργασίας και διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της κρίσης ευρήματα από την τρίτη έρευνα πεδίου για την ανάλυση της δυναμικής των μισθών. *Τράπεζα της Ελλάδος ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΤΕΥΧΟΣ 45 Ιούλιος.*
- Κουζής, Γ. (2000). Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση από τη σκοπιά των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. *Κέντρο Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου ΑΠΘ.*
- Κουζής, Γ. (2007). Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο. *Gutenberg.*
- Κουζής, Γ. (2011). Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις. *Περιοδικό Ουτοπία Τευχ.97, Νοέμβριος –Δεκέμβριος.*
- Κουζής, Γ. (2015). Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 7-18.
- Κουζής, Γ. (2016). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20.
- Κουζής, Γ. (2022). Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση: τα 30+ χρόνια πρὸς το ευέλικτο πρότυπο. *Εκδόσεις Τόπος.*

- Κουζής, Γ., & Καψάλης, Α. (2020). Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου Τα επίμαχα πεδία της διαπραγματεύσεως με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον. *ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων*.
- Κουζής, Γ., & Ρομπόλης, Σ. (2000). Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου. *Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Gutenberg*.
- Κουκουλές, Γ. (1984). Ελληνικά Συνδικάτα: Οικονομική Αυτοδυναμία και Εξάρτηση, 1938-1984. *Αθήνα: Οδυσσέας*.
- Κουτρούκης, Θ. (2017). Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την Κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση. *Κοινωνική Πολιτική, 7, 43-52*.
- Λάβδας. (2004). *Συμφέροντα και πολιτική Παπαζήση*.
- Μαυρογορδάτος, Γ. (1988). *Μεταξύ Πιτυοκάμπη και Προκρούστη: Οι επαγγελματικές οργανώσεις στη σημερινή Ελλάδα: Εκδόσεις Οδυσσέας*.
- Μαυρογορδάτος, Γ. (2001). Ομάδες πίεσης και δημοκρατία: Πατάκη, Αθήνα.
- Μισσός, Β., Παπαθεοδώρου, Χ., & Παπαναστασίου, Σ. (2020). Κοινωνικές επιπτώσεις της κρίσης και των πολιτικών λιτότητας στην Ελλάδα. *ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*.
- Μοσχονάς, Α. (1990). Ταξική πάλη στην Ελλάδα και Ε.Ο.Κ. Ένταξη και κοινωνικά συμφέροντα: Μελέτη για τις κοινωνικές και πολιτικές επιπτώσεις από την ένταξη της χώρας στη διαδικασία της κοινοτικής ολοκλήρωσης. *Αθήνα : Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών*.
- Μουδόπουλος. (1994). *Οι εργοδοτικές ενώσεις και η προβληματική της οργάνωσης των ελεύθερων επαγγελματιών: Αντ. Σάκκουλα Αθήνα – Κομοτηνή*.
- Νικολόπουλος, Α. (1987). Ο Συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις: προσδιοριστικοί παράγοντες, διεθνείς συγκρίσεις, εξελικτικές τάσεις, στρατηγικές'. *Παπαζήση*.
- Παλούκης. (2020). Σύγχρονη ιστορία της ΓΣΕΒΕΕ 1997-2018. *Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*.
- Πανσεληνά, Γ. (2014α). Νίκος Αναλυτής: Ο Επιμένων συλλογικά. *ΣΕΒ*.
- Πανσεληνά, Γ. (2014β). Οραματιστές και Συγχρόνως Ρεαλιστές - Λόγοι Προέδρων 1945-2014. *ΣΕΒ*.
- Πετράκη, Γ. (1998). Κοινωνικοί Συσχετισμοί και Εργοδοτικές πολιτικές Διαχείρισης και Ελέγχου της Εργασίας 1950-1963. *Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*.
- Πετράκη, Γ. (2007). Η χρήση της ανταγωνιστικότητας ως αναλυτικής κατηγορίας στο πολιτικό πρόγραμμα του ΣΕΒ: Η ανθρωπολογία της γενικευμένης εμπορευματοποίησης'. *Εργασία που παρουσιάστηκε στο σεμινάριο Ομάδες Συμφερόντων του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης Μαΐος 2007*.
- Πετράκη, Γ. (2008). Η πολιτική κοινωνία στο πρόγραμμα του ΣΕΒ. *Εισήγηση στο 11ο Επιστημονικό Συνέδριο του Ιδρύματος ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ «Δημοκρατία και κρατικές πολιτικές στην Ελλάδα»*.
- Πολυχρονίδης, Μ. (2007). Για τον εργοδοτικό λόγο περί συνδικαλισμού στη Μεταπολίτευση', *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004 10ο Επιστημονικό Συνέδριο 18-21 Μαΐου 2005*, εκδ. *Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα*.
- Ποταμιάνος, Ν. (2019). 1919-2019 100 χρόνια ΓΣΕΒΕΕ. *Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*.
- Ρομπόλης, Σ. (2012). Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος. από το κράτος προνοίας στο κράτος φιλανθρωπίας *Επίκεντρο*.
- Ρομποτή, & Φερώνας. (2016). Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας των χωρών υπό το καθεστώς δημοσιονομικής προσαρμογής: Μια συγκριτική ανάλυση. *Κοινωνική Πολιτική, 5, 38-63*.
- Σπουρδαλάκης, Μ. (2007). Πολιτικά Κόμματα και Συνδικάτα. Βίοι Παράλληλοι', *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004 (10ο Επιστημονικό Συνέδριο 18-21 Μαΐου 2005)*, εκδ. *Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα*.

- Τσακλόγλου, Π., Οικονομίδης, Γ., Παγουλάτος, Γ., Τριαντόπουλος, Χ., & Φιλιπόπουλος, Α. (2016). Χάρτης εξόδου από την κρίση Ένα νέο παραγωγικό μοντέλο για την Ελλάδα. *διαΝΕΟσις*.
- Χατζηβασιλίου, Ο. (1987). Συνδικαλισμός και Κοινωνική Αντίδραση 1947-1987. *Εκδόσεις Οδυσσέας*.
- Χριστοδουλάκης, Ν. (2011). Σώζεται ο Τιτανικός; Από το Μνημόνιο ξανά στην ανάπτυξη, Εκδόσεις Πόλις, Αθήνα: ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.

5109Δ004