

# ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ: ΜΙΑ ΜΙΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΚΛΙΝΟΥΣΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ

Χρήστος Α. Ιωάννου, Οικονομολόγος, Δ/ντής Προγράμματος ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

## 1. Εισαγωγή και Σύνοψη

Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 παρατηρείται διεθνώς η αλλαγή του ιδεολογικού και πολιτικού κλίματος όσον αφορά την ανάγκη ύπαρξης και τον επιθυμητό ρόλο του δημόσιου τομέα στην οικονομία. Στην Ελλάδα η εν λόγω αλλαγή αρχίζει μετά το 1985 και εντείνεται μετά το 1990. Εχουμε σε προηγούμενη μελέτη (Ιωάννου, 1993) αναφερθεί στις τάσεις "νεοφιλελεύθερης σύγκλισης" που αναπτύσσονται την περίοδο 1985-90, και οι οποίες επιτείνονται την περίοδο 1990-94, αλλά και τη δυσκολία εμπέδωσης των πρακτικών της "νεοφιλελεύθερης σύγκλισης" όπως π.χ. της ιδιωτικοποίησης στην Ελλάδα.

Ένα από τα πολλά θέματα που τίθενται στην ιδεολογική και πολιτική αντιπαράθεση σχετικά με τη σχέση δημόσιου και ιδιωτικού τομέα είναι και ο ρόλος του εργατικού συνδικαλισμού. Ενδεικτικό του διαφορετικού κλίματος καθώς πλησιάζουμε στο δευτερομισό της δεκαετίας είναι το ότι όταν γίνεται συζήτηση-αντιπαράθεση για θέματα σχετικά με το ρόλο του εργατικού συνδικαλισμού στην ελληνική κοινωνία και οικονομία, αυτή αναφέρεται στο συνδικαλισμό του ευρέος δημόσιου τομέα και, κατά κανόνα, με αρνητική προδιάθεση.

Όσον αφορά τη διαμόρφωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος αποτελεί κοινή διαπίστωση η διαφορά μεταξύ επιχειρήσεων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς το σύστημα εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλισμού, στην περίοδο μετά τη μεταπολίτευση έως σήμερα, είναι πορεία άνισης ανάπτυξης. Όμως η απλοϊκή προσέγγιση δημόσιου-ιδιωτικού τομέα ως προς τις εργασιακές σχέσεις δεν είναι επαρκής για την κατανόηση των περιοχών και των τάσεων του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Χρειάζεται προσδιορισμός των διαφορετικών περιοχών του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, που να υπερβαίνει την απλοϊκή προσέγγιση δημόσιου-ιδιωτικού και να βασίζεται στη συγκριτική ανάλυση των δομών και των συμπεριφορών του ελληνικού συνδικαλισμού (συλλογικές διαπραγματεύσεις, συνδικαλιστική πυκνότητα, απεργιακή δραστηριότητα). Επιπλέον, μετά την περιγραφή χρειάζεται η ερμηνεία.

Η παρούσα μελέτη αντί μιας γενικής περιγραφικής προσέγγισης, προτείνει την ερμηνεία της πορείας δύο δευτεροβάθμιων επαγγελματικών οργανώσεων (εργατικών ομοσπονδιών) του ιδιωτικού (βιομηχανία- Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργοστασιακών Σωματείων ΟΒΕΣ) και του δημόσιου τομέα (κοινή ωφέλεια - Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού - ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ). Η προτεινόμενη ερμηνεία για τις αποκλίνουσες τάσεις των δύο εξεταζομένων περιπτώσεων δίνει έκφραση στη μικροοικονομική θεωρία, και ειδικότερα, στις τέσσερις συνθήκες του Marshall, υπό τις οποίες διαμορφώνεται

η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων, με έμφαση στο εάν, υπό ποιές προϋποθέσεις και σε ποίο βαθμό η ζήτηση για συνδικαλισμένη εργασία καθίσταται ανελαστική.

Τέλος, η μελέτη συζητά τις προοπτικές των επαγγελματικών οργανώσεων στις επιχειρήσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Οι διαπιστώσεις μας συνδέονται με τη διεθνή συζήτηση και εμπειρία για την αναδιάρθρωση/υποχώρηση του εργατικού συνδικαλισμού στη δεκαετία του 80 υπό την επίδραση του διεθνούς κύματος των ιδιωτικοποιήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο επιχειρείται η εκτίμηση των προοπτικών της άνοσης ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλισμού, και συζητείται το εάν και σε ποίο βαθμό η επέκταση του ιδιωτικού τομέα, σε βάρος του δημόσιου, είναι δυνατόν να οδηγήσει σε ένα εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χωρίς συνδικαλισμό.

## 2. Δημόσιο - Ιδιωτικό: Οι Περιοχές του Εθνικού Συστήματος Εργασιακών Σχέσεων

Η άνοση ανάπτυξη του εργατικού συνδικαλισμού στον ιδιωτικό και τον ευρύ δημόσιο τομέα, επιβεβαιώνεται σε κάθε προσπάθεια περιγραφικής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας. Ενδεικτικά στοιχεία της άνοσης ανάπτυξης του εργατικού συνδικαλισμού είναι τα ακόλουθα:

Πρώτον, οι διαφορετικές επιδόσεις στην απεργιακή δραστηριότητα, οι οποίες διαγράφονται ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 (Ιωάννου, 1986), και οι οποίες επιτείνονται τη δεκαετία του 90 (Πίνακας 1). Καθώς οι δείκτες απεργιακής δραστηριότητας τη δεκαετία του 90 μειώνονται, η απεργιακή δραστηριότητα εκδηλώνεται κυρίως στον ευρύ δημόσιο τομέα, των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών. Στην παρατηρούμενη ποσοτική διαφοροποίηση των δεικτών πρέπει να προσθέσουμε και την ποιοτική διαφοροποίηση της δεκαετίας του 90. Οι απεργίες στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς είναι κυρίως αμυντικού χαρακτήρα και συνδέονται με προωθούμενες αλλαγές στα ασφαλιστικά δικαιώματα, τις αποκρατικοποιήσεις-ιδιωτικοποιήσεις, θέματα αναπροσαρμογής του χρόνου εργασίας, και συναφή θέματα που εγείρονται με πρωτοβουλία των κυβερνήσεων και των διοικήσεων των επιχειρήσεων. Παρατηρείται με άλλα λόγια ολοκληρωτική αλλαγή σε σχέση με το πρότυπο απεργιακής δραστηριότητας του τέλους της δεκαετίας του 70 και των αρχών του 80, όταν η πρωτοβουλία και η "ατζέντα" της συλλογικής διαπραγμάτευσης βρισκόταν στην πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Δεύτερον, οι διαφορετικές σχέσεις μισθωτής εργασίας μεταξύ του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα ευρύτερου ή στενού που έχουν αναπτυχθεί ιστορικά και συνδέονται με την επέκταση της δημόσιας απασχόλησης (Τσουκάλας, 1986), με ιδιαίτερο χαρακτηριστικό ότι την περίοδο 1971-81 κυριαρχεί η επέκταση της μισθωτής απασχόλησης σε θέσεις του τομέα που χαρακτηρίζεται από μονιμότητα της απασχόλησης έξω από το χώρο της δευτερογενούς παραγωγής (Ιωάννου, 1989) υπό την παράλληλη και συνεχή λειτουργία του κομματικού-πελατειακού συστήματος δημιουργίας και πλήρωσης θέσεων εργασίας. Μιλάμε εδώ κυρίως για τους δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις όπου απασχολούνται περί τις 120.000 εργαζόμενοι (Πίνακας 2).



χαρακτηριστικά των επιμέρους περιοχών του. Όμως αυτό είναι πέρα από τους στόχους της παρούσας μελέτης. Εδώ θα αρκεσθούμε στον εντοπισμό των κυρίων περιοχών, ή υποσυστημάτων, του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων που αφορούν τη μισθωτή εργασία.

Πρώτη περιοχή, ή υποσύστημα, εργασιακών σχέσεων είναι αυτό των δημοσίων υπαλλήλων, όπου κυριαρχεί η παράδοση. Ενώ η αναγνώριση του δικαίωματος συνδικαλιστικής οργάνωσης των δημοσίων υπαλλήλων συνοδεύεται από υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, ενώ το δικαίωμα της απεργίας είναι επίσης εδραιωμένο, οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις στην δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζονται από την έλλειψη του επίσημου δικαίωματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις και σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Όμως άτυπες συλλογικές διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα εδώ και, τουλάχιστον, δύο δεκαετίες. Η διευθέτηση αυτής της θεσμικής αταξίας αποτελεί, σε συνθήκες περιοριστικών εισοδηματικών πολιτικών, το κύριο πρόβλημα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στη δημόσια διοίκηση.

Δεύτερη περιοχή, ή υποσύστημα, εργασιακών σχέσεων είναι αυτό των δημόσιων οργανισμών και επιχειρήσεων, όπου στην ουσία βρίσκονται τα προπύργια του ελληνικού συνδικαλισμού, όπου το εργατικό δυναμικό είναι συγκριτικά ιδιαίτερα μαχητικό και διαπραγματευτικά ισχυρό, και το οποίο για την επόμενη περίοδο θα βρίσκεται στο επίκεντρο των αντιπαραθέσεων και των αναπροσαρμογών, λόγω των επιτελούμενων ή/και των επικείμενων αλλαγών στην οργάνωση εργασίας και στις σχέσεις εργασίας.

Τρίτη περιοχή, ή υποσύστημα, εργασιακών σχέσεων είναι αυτό των μικρομεσαίων, για τα ελληνικά δεδομένα, επιχειρήσεων οι οποίες σε μεγάλο βαθμό χαρακτηρίζονται από την πρωτοκαθεδρία των εξατομικευμένων εργασιακών σχέσεων (έναντι των συλλογικών) και, συνεπώς, από σχέσεις απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων και άτυπης ευελιξίας, και οι οποίες καθώς βρίσκονται υπό συνθήκες συμπίεσης της ζήτησης και έντασης του ανταγωνισμού, τείνουν προς πρακτικές αναπαραγωγής της άτυπης ευελιξίας.

Τέταρτη περιοχή, ή υποσύστημα, εργασιακών σχέσεων είναι αυτό των μεγάλων και σχετικά μοντέρνων επιχειρήσεων όπου οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και εργασιακών σχέσεων επηρεάζονται από σύγχρονες πρακτικές του human resource management και στις οποίες ακόμη και όταν οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις (έναντι των εξατομικευμένων) παραμένουν σε προτεραιότητα, οι προτιμήσεις και των δύο πλευρών είναι υπέρ της αποκέντρωσης και της αυτονόμησης των διμερών ρυθμίσεων.

Η ανωτέρω περιγραφή των περιοχών του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων επιβεβαιώνει την ανάγκη να υπερβούμε την απλοϊκή αντιμετώπιση του διαχωρισμού δημόσιο - ιδιωτικό ως προς τις εργασιακές σχέσεις. Βέβαια, μεταξύ των προαναφερθεισών περιοχών υπάρχουν και "γκρίζες" περιοχές, όπως π.χ. εκείνες των εργαζομένων που απασχολούνται με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου στη δημόσια διοίκηση ή σε Νομικά Πρόσωπα ελεγχόμενα και διοικούμενα από δημόσιες υπηρεσίες.

### 3. Συνδικαλιστικοί Στόχοι και Αποτελέσματα της Συλλογικής Δράσης : Ένα Παράδειγμα Άνισης Ανάπτυξης του Ελληνικού Συνδικαλισμού

Πέρα από τα βασικά χαρακτηριστικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ορίζονται με βάση δείκτες που χρησιμοποιούνται στην περιγραφή της φυσιογνωμίας του ελληνικού συνδικαλισμού (συνδικαλιστική πυκνότητα, αντιπροσωπευτικότητα, απεργιακή δραστηριότητα), είναι δόκιμη η αναφορά στην άνιση ανάπτυξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η διαφορά μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων ενδέχεται να οφείλεται στους διαφορετικούς στόχους, τη διαφορετική ιδεολογία, ή τη διαφορετική λειτουργία τους στην κοινωνία και την οικονομία. Συνεπώς, εάν δεν έχουν τις ίδιες επιδιώξεις, την ίδια ιδεολογία, τις ίδιες μεθόδους, είναι ταυτολογία να διαπιστώνουμε την άνιση ανάπτυξή τους και έχει απλά ενδιαφέρον να συγκρίνουμε συνδικαλιστικές οργανώσεις ή χώρους του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων ως διαφορετικές εκφάνσεις της συλλογικής δράσης.

Ιστορικοί και πολιτισμικοί παράγοντες οδηγούν σε διαφοροποιήσεις μεταξύ των εθνικών συνδικαλιστικών κινήματων, στο εσωτερικό των οποίων οι επιδιώξεις σχετικά με την αγορά εργασίας, τις σχέσεις εξουσίας και την κοινωνική πολιτική διαρθρώνονται κάθε φορά με διαφορετικό τρόπο. Όμως παρά τις εθνικές διαφορές, η οικονομία και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας αποτελούν, κατά κανόνα, το κύριο πεδίο επιδιώξεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σε κάθε περίπτωση είναι δυνατόν να προσδιοριστεί μία σχέση συμψηφισμού (trade-off) μεταξύ στόχων ως προς την αγορά εργασίας και τις σχέσεις εξουσίας στον τομέα της αγοράς εργασίας και μεταξύ στόχων ως προς τις σχέσεις εξουσίας και την κοινωνική εξέλιξη στο επίπεδο της πολιτικής κοινωνίας.

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε περιοχής, ή υποσυστήματος, του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, όπως προσδιορίστηκαν στην προηγούμενη ενότητα, αναδεικνύουν το ζήτημα της διαφορετικής διαπραγματευτικής ισχύος των επιμέρους συνδικαλιστικών οργανώσεων, και ενδεχομένως του διαφορετικού ρόλου τους στην εθνική οικονομία, στις πολιτικές σχέσεις, στην εσωτερική ζωή του συνδικαλιστικού κινήματος, ακόμη και στην εσωτερική ζωή των πολιτικών κομμάτων, στο βαθμό που η ανάπτυξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, συνδικαλιστικών παρατάξεων και πολιτικών κομμάτων, κατά την περίοδο μετά το 1974, ήταν παράλληλη και αλληλοτροφοδοτούμενη.

Ο σύγχρονος, άνισα αναπτυγμένος, ελληνικός συνδικαλισμός είναι το αποτέλεσμα της συνδικαλιστικής έκρηξης που πραγματοποιήθηκε την περίοδο μετά τη μεταπολίτευση του 1974 και της συλλογικής δράσης δύο δεκαετιών. Διαπιστώνοντας την άνιση ανάπτυξη του, μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων, πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα της περιόδου περιλαμβάνει πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις με διαφορετικές παραδόσεις και ιστορίες, κυριαρχούμενες από διαφορετικά ιδεολογικά και πολιτικά ρεύματα τα οποία χαρακτηρίζουν τις δράσεις του. Συνεπώς είναι ορθότερο να συγκρίνουμε, και να ερμηνεύσουμε, την άνιση ανάπτυξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ενταγμένων σε όμοια ιδεολογικά και πολιτικά ρεύματα της περιόδου 1974-94.

Από το σύνολο των 60 Ομοσπονδιών (δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων) που έλαβαν μέρος στο 27ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (Μάρτιος 1992) επιλέξαμε να συγκρίνουμε

ως παράδειγμα άνισης ανάπτυξης την Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργοστασιακών Σωματείων (ΟΒΕΣ) και τη Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ), δηλαδή Ομοσπονδίες που δραστηριοποιούνται στο δευτερογενή τομέα της οικονομίας, και, αντιστοίχως, μία Ομοσπονδία του χώρου των ιδιωτικών επιχειρήσεων και μία Ομοσπονδία του χώρου των δημοσίων επιχειρήσεων. Βέβαια δεν είναι οι μόνες που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις. Στην επιλογή τους βάρινε το ότι συνδέονται με σειρά άλλων κοινών χαρακτηριστικών. Και οι δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις αναδύθηκαν στη διάρκεια της έντονης συνδικαλιστικής δραστηριότητας της περιόδου 1976-81, συνδεόμενες με την πολιτική ανάδυση του ΠΑΣΟΚ, και σε μεγάλο βαθμό, πρωταγωνίστησαν στις πολιτικο-συνδικαλιστικές εξελίξεις τις δεκαετίες του 1980. Η ΟΒΕΣ που ιδρύθηκε το 1979 με σκοπό να συνενώσει το συνδικαλιστικό κίνημα των εργοστασιακών σωματείων, και η ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ που είχε πρωταγωνιστικό ρόλο στην ανάπτυξη των συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων στη λεγόμενη "κοινή ωφέλεια".

Οι δύο οργανώσεις παρέχουν μία πολύ καλή βάση για σύγκριση γιατί παρουσιάζουν, επιπλέον, τα εξής κοινά χαρακτηριστικά. Οι ηγεσίες τους, συνδεόμενες με την ΠΑΣΚΕ και το ΠΑΣΟΚ, αναπτύχθηκαν στη διάρκεια της περιόδου μετά τη μεταπολίτευση, παράλληλα με την πολιτική άνοδο του ΠΑΣΟΚ. Επιπλέον της σύνδεσης με το ίδιο πολιτικό κόμμα και τις κοινές ιδεολογικές αφετηρίες, οι συνδικαλιστικές ηγεσίες των δύο Ομοσπονδιών είχαν κοινή πορεία την περίοδο 1974-81 που ήταν περίοδος πολιτικής κυοφορίας και ιδεολογικής διαμόρφωσης. Είχαν κοινή πορεία την περίοδο 1981-85 που ήταν περίοδος πολιτικής ανάπτυξης και εδραίωσης της κοινής ιδεολογικής αφετηρίας, με έμφαση στην ιδεολογία της αυτοδιαχείρισης εντός του ΠΑΣΟΚ και της ΠΑΣΚΕ, η οποία θεβαιώνεται στις εκδόσεις των εν λόγω Ομοσπονδιών (βλέπε ΟΒΕΣ: εφημερίδα "για την Εργατική Αυτοδιαχείριση", ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ: περιοδικό "Παλμός και Εκφραση") στα πρακτικά των Συνεδρίων και των Διασκέψεών τους. Την ίδια περίοδο οι συνδικαλιστικοί ηγέτες των εν λόγω Ομοσπονδιών ανέπτυξαν στενές σχέσεις πολιτικής συνεργασίας με τον τότε Υπουργό Εθνικής Οικονομίας. Επίσης είχαν κοινή πορεία στην πολιτική και συνδικαλιστική κρίση που εκδηλώθηκε στο ΠΑΣΟΚ, την ΠΑΣΚΕ και την ΓΣΕΕ, με την υιοθέτηση, τον Οκτώβριο του 1995, του σταθεροποιητικού προγράμματος της περιόδου 1986-88. Σημειώτεον ότι, στις αρχές της δεκαετίας του 90, οι συνδικαλιστικοί ηγέτες των εν λόγω Ομοσπονδιών, επανενταχθέντες στο ΠΑΣΟΚ και την ΠΑΣΚΕ, μπαίνουν στη Βουλή των Ελλήνων εκλεγόμενοι στην Αιτωλοακαρνανία και την Εύβοια αντιστοίχως.

Με βάση τα ανωτέρω κοινά χαρακτηριστικά της ΟΒΕΣ και της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, και μί παραγνωρίζοντας τις υπαρκτές διαφορές μας, συγκρίναμε τη συνδικαλιστική αποτελεσματικότητά τους και τη διαπραγματευτική ισχύ τους, και οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα της άνισης ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλισμού. Η εμπειρία (μίας και πλέον δεκαετίας) των δύο Ομοσπονδιών στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνδικαλιστικής κινητοποίησης, δείχνει ότι η μεν ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ ήταν ιδιαίτερα αποτελεσματική, η δέ ΟΒΕΣ ήταν ιδιαίτερα αναποτελεσματική.

Κριτήρια για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των συγκρινόμενων Ομοσπονδιών είναι οι επιδόσεις τους όσον αφορά τις αυξήσεις μισθών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όσον αφορά την προστασία της απασχόλησης, και όσον αφορά τη

βιομηχανική δημοκρατία στις εργασιακές σχέσεις, τρία κριτήρια που συνδέονται με τις κεντρικές επιδιώξεις των δύο Ομοσπονδιών.

Στον τομέα της πολιτικής μισθών, όπως δείχνουν οι συναπτόμενες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ επετύγχανε σχεδόν σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου τη σύναψη ΣΣΕ με τις οποίες υπερέβαινε σταθερά την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική για το δημόσιο τομέα και έτσι προστάτευε, ή σε ορισμένες περιπτώσεις αύξανε, τους πραγματικούς μισθούς των εργαζομένων στη ΔΕΗ. Στη διάρκεια της δεκαετίας του 80 η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ μάλλον κατείχε τη θέση του "ηγετικού" κλάδου στην υπέρβαση της εισοδηματικής πολιτικής - (wage leadership βλέπε Mc Carthy et al 1975). Η θέση του "ηγετικού" κλάδου μπορεί να της αποδοθεί τόσο λόγω του ρυθμού αύξησης των μισθών όσο και λόγω της θέσης του κλάδου στη μισθολογική ιεραρχία (τα "ρετιρέ" κατά την έκφραση του τότε πρωθυπουργού). Σημειωτέον ότι ακόμη και το 1991 η ΟΤΟΕ σε ανακοίνωσή της ουσιαστικά αναγνωρίζει τον "ηγετικό" ρόλο της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ σημειώνοντας: "Οι εργαζόμενοι στη ΔΕΗ υπέγραψαν πρόσφατα μια ιδιαίτερα ικανοποιητική συλλογική σύμβαση. Οι δυνατότητες λοιπόν υπάρχουν. ΕΜΕΙΣ;" (Ανακοίνωση ΟΤΟΕ Νο 53, 26.4.91).

Από την άλλη πλευρά η ΟΒΕΣ, η οποία επιδίωκε να συνάπτει ΣΣΕ για διαφορετικούς κλάδους της βιομηχανίας, δεν κατορθώνει παρά να συνάπτει ΣΣΕ ή να αποσπά Διαιτητικές Αποφάσεις (ΔΑ) στο ύψος των αυξήσεων που προβλεπόταν από την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική της κάθε περιόδου. Μάλιστα, είναι αξιοσημείωτο ότι από το 1989 δεν έχει καταφέρει να υπογράψει καμία ΣΣΕ. Βέβαια σε επίπεδο επιχειρήσεων υπήρχαν εξαιρέσεις σύναψης επιχειρησιακών (ειδικών σύμφωνα με την τότε ισχύουσα νομοθεσία) ΣΣΕ που υπερέβαιναν την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ένα από τα συνδικαλιστικά προπύργια της ΟΒΕΣ, η ΠΥΡΚΑΛ Ελευσίνας, όπου το 1983-84 για παράδειγμα χορηγούνταν αυξήσεις ύψους 32.3% και 44.7% αντιστοίχως.

Στον τομέα της απασχόλησης η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ έχει σταθεί αποτελεσματική στο να προστατεύει και να αυξάνει την εξασφαλισμένη εργασία (job security) των μελών της ακόμη και του έκτακτου προσωπικού που περιοδικά απασχολούνταν με σχέσεις-συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου -εντάσσοντάς στο τακτικό προσωπικό της επιχείρησης, ακόμη και σε εποχές που η επίσημη εκτίμηση, τόσο της κυβέρνησης όσο και της επιχείρησης, ήταν ότι διαθέτει πλεονάζον εργατικό δυναμικό. Έτσι η απασχόληση στη ΔΕΗ αυξάνεται σταθερά (1975: 25378, 1981: 27566, 1985: 27633, 1991: 29048) ενώ, εξίσου σταθερά, οι επίσημες οργανικές θέσεις (1991:34770) υπερέβαιναν το σύνολο του πράγματι απασχολούμενου προσωπικού.

Από την άλλη πλευρά η ΟΒΕΣ βρισκόταν από το 1981, αν όχι από την πρώτη στιγμή της ίδρυσής της το 1979, και επί σειρά ετών, αντιμέτωπη με το πρόβλημα των μαζικών απολύσεων και το φαινόμενο του κλεισίματος βιομηχανικών επιχειρήσεων-μελών της, με αποτέλεσμα να έχει αποδυναμωθεί ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 80 ως προς τη συνδικαλιστική πυκνότητά της. Ηδη από τα μέσα του 1985, από τα 135 επιχειρησιακά σωματεία μέλη της ΟΒΕΣ, είχαν διαλυθεί τα 35, λόγω κλεισίματος των επιχειρήσεων (χαρακτηριστικά παραδείγματα οι ακόλουθες: ΕΒΙΟΠ-ΤΕΜΠΟ, ΑΝΚΟ, ΜΑΖΝΤΑ, ΓΕΝΚΑ, ΑΣΤΥ Αθηνών, ΒΙΟΤΣΑΛ, ΜΙΣΤΕΡ ΤΣΙΠΣ, ΤΕΥΕΛΛΑΣ, ΕΛΙΝΤΑ, ΕΛΙΚΑ, ΜΑΡΤΙΝ ΚΛΕΠΦΕΡ, ΓΚΟΡΕΝΙΕ, ΤΟΥΥΟΤΑ Θεσσαλονίκης, ΝΟΡΤΕΧ, ΑΛΛΑΤΙΝΗ, Ναυπηγεία ΑΡ. ΖΕΗΣ, κ.ά.) Η

πλειοψηφία των λοιπών επιχειρήσεων μείωνε τα επίπεδα απασχόλησης, ενώ η ΟΒΕΣ κάλυπτε αρκετές επιχειρήσεις που ήταν υπό τη διαχείριση του ΟΑΕ. Έως το 1990 έκλεισαν άλλες 41 επιχειρήσεις με επιχειρησιακά σωματεία μέλη της ΟΒΕΣ.

Στον τομέα της βιομηχανικής δημοκρατίας στη ΔΕΗ μέσω της Κοινωνικοποίησης το 1983 είχε καθιερωθεί η συμμετοχή των εργαζομένων σε μεγάλο αριθμό επιχειρησιακών διαδικασιών, από την Ανωτάτη Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου (ΑΣΚΕ) έως την καθημερινή άσκηση της επιχειρησιακής πολιτικής μέσα από την οργανωτική ανάπτυξη των λειτουργιών της Ομοσπονδίας σε Περιφερειακά και Τομεακά Γραφεία, με αποτέλεσμα στην πράξη να παρατηρούνται πρακτικές "εργατικού ελέγχου", "συνδιαχείρισης" ή "μεσο-κορπορατισμού". Από την άλλη πλευρά τα εργοστασιακά σωματεία μέλη της ΟΒΕΣ βρίσκονταν επί σειρά ετών σε μια ισούφεια προσπάθεια να εδραιώσουν την παρουσία τους στις επιχειρήσεις, με εξαίρεση τις υπό κρατικό έλεγχο επιχειρήσεις (ΟΑΕ κλπ) και τελικά, όπως προαναφέρθηκε, ένας μεγάλος αριθμός από αυτά διαλύθηκαν μαζί με τις επιχειρήσεις. Αποτέλεσμα ήταν η ραγδαία μείωση, στο τέλος της δεκαετίας του 80, της συνδικαλιστικής πυκνότητας των επιχειρησιακών σωματείων της ΟΒΕΣ, η οποία στις αρχές της δεκαετίας ήταν σχετικά συγκρίσιμη με εκείνη της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, κυμαινόμενη γύρω στο 80%, με εργατικό δυναμικό ιδιαίτερα μαχητικό. Στο 27ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (Μάρτιος 1992) η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ συμμετείχε με 18725 ψηφίσαντα μέλη, ενώ η ΟΒΕΣ με 4780 ψηφίσαντα μέλη. Βέβαια ένα μέρος πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων των δύο Ομοσπονδιών συμμετείχε στο Συνέδριο ψηφίζοντας μέσω των 63 Εργατικών Κέντρων της χώρας.

Η συγκριτική ανάλυση της εμπειρίας των ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΟΒΕΣ στη διάρκεια της δεκαετίας του 80 δείχνει ότι η πρώτη Ομοσπονδία ήταν ιδιαίτερα αποτελεσματική σε αντίθεση με την ΟΒΕΣ που φαίνεται αναποτελεσματική στην προώθηση των επιδιώξεών της όσον αφορά την πολιτική μισθών, το επίπεδο της απασχόλησης και την προώθηση της βιομηχανικής δημοκρατίας. Οι δύο αυτές οργανώσεις παρά το ότι είχαν τις ίδιες ιδεολογικές αφετηρίες, πολιτικούς προσανατολισμούς και παράλληλες συνδικαλιστικές επιδιώξεις στον δευτερογενή τομέα της οικονομίας πέτυχαν διαφορετικά αποτελέσματα.

#### 4. Ερμηνεία της Άνισης Ανάπτυξης : Οι Τέσσερις Συνθήκες του Marshall

Η ανάλυση που προηγήθηκε δίνει στοιχεία μίας ερμηνείας, αλλά δεν ορίζει σαφώς τους παράγοντες που προσδιορίζουν τη διαφορετική διαπραγματευτική ισχύ των δύο Ομοσπονδιών. Τηρουμένων των αναλογιών, σε κλίμακα δεκαετίας, είναι οι διαφορετικές συνθήκες στην αγορά εργασίας που ερμηνεύουν τη διαφορετική αποτελεσματικότητα και την άνιση ανάπτυξη των δύο Ομοσπονδιών. Με άλλα λόγια, η βασική ερμηνεία της ανισότητας, ερμηνεία που συμβάλλει στον προσδιορισμό των παραμέτρων που θα ορίσουν περαιτέρω αλλαγές στη διαπραγματευτική ισχύ των δύο Ομοσπονδιών, μπορεί να έχει μικροοικονομικό χαρακτήρα. Καθώς τα όρια του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα αλλάζουν, τίθεται το ερώτημα εάν και υπό ποιές συνθήκες είναι δυνατόν να αλλάξει το συγκεκριμένο "μοντέλο" άνισης ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλισμού. Οφείλεται απλά στο γεγονός ότι στη μία περίπτωση έχουμε ιδιωτικές επιχειρήσεις, ενώ στην άλλη έχουμε δημόσια επιχείρηση;

Αν η θεωρία υφίσταται για να οργανώνει και να προσανατολίζει την επιστημονική έρευνα, και καθώς η επιστημονική σκέψη του 20ού αιώνα έπαψε να αναζητά θεωρίες γενικής ισχύος και συνολικές λύσεις, τότε, η μαρσαλλιανή προσέγγιση της παραγωγού ζήτησης της εργασίας αποτελεί μία καλή αφετηρία για τη συζήτηση της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων. Παρά το γεγονός ότι στη χώρα μας οι προσεγγίσεις του συνδικαλισμού είναι, κατά κανόνα, επηρεασμένες αφενός από την ελληνική μαρξιστική πολιτική παράδοση, αφετέρου από το νομικισμό που διέπει τόσο τη ρύθμιση όσο και τη συζήτηση των εργασιακών σχέσεων, οι μαρσαλλιανές νεοκλασικές παρατηρήσεις, παρέχουν απλά θεωρητικά εργαλεία για μία παραγωγική ανάλυση της άνοσης ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλισμού, όπως αυτή περιγράφηκε στο παράδειγμα ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΟΒΕΣ, ή όπως μπορεί να περιγραφεί σε άλλα παραδείγματα.

Στην περίπτωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων όπου κύριες επιδιώξεις τους είναι η αύξηση μισθών και το επίπεδο απασχόλησης, η επιτυχία τους εξαρτάται από τη διαπραγματευτική ισχύ της συλλογικής δράσης τους. Συνδέεται, συνεπώς πρώτον, με το γεγονός ότι λειτουργούν σε συγκεκριμένες συνθήκες της αγοράς εργασίας, και, δεύτερον, συνδέεται με το ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ενεργούν σε συγκεκριμένο πλαίσιο θεσμών και πολιτικών συνθηκών (σχέσεων εξουσίας). Υπό όμοιες συνθήκες θεσμών και εξουσίας, δεδομένου ότι μιλάμε για πολλά μεμονωμένα συνδικάτα σε κατατμημένες αγορές εργασίας, είναι δυνατόν συνδικάτα με όμοιους στόχους να επιτυγχάνουν διαφορετικά αποτελέσματα. Με τη σειρά τους, οι ανόμοιες εκβάσεις των ομοίων αρχικών επιδιώξεων οδηγούν τα εν λόγω συνδικάτα στην υιοθέτηση νέων ανόμοιων συνδυασμών αιτημάτων και διεκδικήσεων, τακτικών και στρατηγικών.

Για την ανάλυση των διαφορών στη διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων, σε διαφορετικές ή/και κατατμημένες αγορές εργασίας, είναι χρήσιμη η προσέγγιση του Marshall σχετικά με τις συνθήκες υπό τις οποίες η ζήτηση για συνδικαλισμένο εργατικό δυναμικό καθίσταται ανελαστική (Marshall, 1948:384-386, 852-853).

Σύμφωνα με τις συνθήκες του Marshall το εργατικό συνδικάτο είναι σε καλύτερη θέση διαπραγματευτικής ισχύος έναντι του εργοδότη (για την επίτευξη υψηλότερων μισθών)

- α) όσο λιγότερο ελαστική είναι η ζήτηση για το τελικό προϊόν,
- β) όσο δυσκολότερο είναι να υποκατασταθεί η υπό διαπραγμάτευση συνδικαλισμένη εργασία,
- γ) όσο μικρότερο είναι το μερίδιο της εργασίας στο συνολικό κόστος παραγωγής ("σπουδαιότητα του να μην είναι σημαντικό το συνδικάτο"),
- δ) όσο χαμηλότερη είναι η ελαστικότητα της προσφοράς των συνεργών (συμπληρωματικών ή υποκατάστατων) συντελεστών παραγωγής.

Στη βιβλιογραφία έχει υπάρξει διεξοδική συζήτηση για την ισχύ της τρίτης (περιπτώσεις που το συνδικάτο είναι "σπουδαίο να είναι σημαντικό") και για της τέταρτης συνθήκης. Ωστόσο, σύμφωνα με την ανάλυση του Marshall όσο πιο ανελαστική είναι η ζήτηση για εργατικό δυναμικό τόσο ισχυρότερα είναι τα συνδικάτα. Η δυνατότητα ζήτησης για εργατικό δυναμικό τόσο ισχυρότερα είναι τα συνδικάτα. Η δυνατότητα υποκατάστασης της συνδικαλισμένης εργασίας με μη-συνδικαλισμένη εργασία ή με νέα υποκατάσταση της συνδικαλισμένης εργασίας με μη-συνδικαλισμένη εργασία ή με νέα τεχνολογία, η ελαστικότητα της ζήτησης για το τελικό προϊόν, ο λόγος του εργατικού κόστους προς το συνολικό κόστος και η ελαστικότητα της προσφοράς των συντελεστών

παραγωγής -πλην της εργασίας- είναι, σύμφωνα με τη μαρσαλλιανή ανάλυση, οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την ελαστικότητα της ζήτησης για συνδικαλισμένη εργασία

Ας υποθέσουμε την ύπαρξη ομοίων συνδικαλιστικών οργανώσεων όσον αφορά τις επιδιώξεις τους. Αν αντιμετωπίζουν διαφορετικές συναρτήσεις παραγωγής, σχέσεις εργατικού προς συνολικό κόστος κλπ. θα χαρακτηρίζονται από διαφορετική διαπραγματευτική ισχύ. Παρά το γεγονός ότι επιδιώκουν ίδιους στόχους θα έχουν διαφορετικά αποτελέσματα. Με άλλα λόγια τα συνδικάτα επιτυγχάνουν διαφορετικά αποτελέσματα όχι μόνο λόγω του ότι έχουν διαφορετικές επιδιώξεις, αλλά και λόγω του ότι έχουν διαφορετική ισχύ στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συνεπώς, η συναγωγή συμπερασμάτων για τις επιδιώξεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων μόνον από τα αποτελέσματά τους είναι παραπλανητική.

Τι ερμηνεύει τη διαφορά της διαπραγματευτικής ισχύος και την άνιση ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλισμού στην περίπτωση της ΟΒΕΣ και της ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ;

Η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ ήταν αποτελεσματική γιατί στην περίπτωση της η ζήτηση εργασίας είναι ιδιαίτερα, αν όχι πλήρως, ανελαστική. Επιπλέον η επίτευξη αυξήσεων των μισθών ονομαστικών και πραγματικών δεν οδήγησε αμέσως ή εμμέσως σε μείωση της απασχόλησης.

Η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ αντιπροσωπεύει, κατά μέσο όρο, το 80% του εργατικού δυναμικού της ΔΕΗ (καθώς υπάρχουν και άλλες μικρότερες Ομοσπονδίες - η ΕΝΟΠ, η ΟΜΕ και η ΝΟΠ-ΔΕΗ). Καθώς η πλειοψηφία της προσφοράς εργασίας είναι συνδικαλισμένη, η απεργία έχει τη δυνατότητα να σταματήσει την παραγωγή και διανομή ηλεκτρικής ενέργειας. Παρά την ύπαρξη νομικής υποχρέωσης να παρέχεται προσωπικό ασφαλείας στη διάρκεια της απεργίας, αυτή δεν φαίνεται να επηρέαζε, στην πράξη, τη διαπραγματευτική ισχύ της Ομοσπονδίας. Η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ κατέχει μία στρατηγική θέση στην επιχείρηση αλλά και στην εθνική οικονομία. Η ατμομηχανή της Ομοσπονδίας ήταν και είναι η Ένωση Τεχνικών ΔΕΗ (ΕΤΕ) η οποία με τα 13000 μέλη της ελέγχει την παραγωγή της επιχείρησης. Η ικανότητα της επιχείρησης να υποκαταστήσει την εργασία των τεχνικών ήταν χαμηλή - σχεδόν ανύπαρκτη. Αυτό συνεπάγεται μία εξαιρετικά ανελαστική ζήτηση για τη συνδικαλισμένη εργασία.

Η ζήτηση για το τελικό προϊόν, την ηλεκτρική ενέργεια, ήταν και είναι, επίσης, εξαιρετικά ανελαστική. Αυξήσεις στην τιμή της δεν οδηγούν σε σημαντικές απώλειες-μειώσεις στην κατανάλωση. Η τιμή του ηλεκτρικού ρεύματος δεν διαμορφώνεται σε συνθήκες αγοράς και ανταγωνισμού. Ορίζεται με κυβερνητική απόφαση μετά από εισήγηση της Διοίκησης της Εταιρείας. Κάθε επιπλέον επιβάρυνση που προκύπτει, για παράδειγμα λόγω αυξήσεων του εργατικού κόστους, είτε μεταφέρεται στην τελική τιμή του ηλεκτρικού ρεύματος, είτε καλύπτεται με κρατική επιδότηση.

Όσον αφορά το λόγο εργατικού κόστους προς συνολικό κόστος, τα παραπάνω δείχνουν ότι η περίπτωση της ΔΕΗ και της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ υπάγεται στην περίπτωση όπου το συνδικάτο "είναι σπουδαίο να είναι σημαντικό" παρά στην περίπτωση "είναι σπουδαίο να μην είναι σημαντικό". Καθώς η ζήτηση για ηλεκτρική ενέργεια είναι ανελαστική και η δυνατότητα υποκατάστασης της εργασίας του προσωπικού, κυρίως των τεχνικών είναι εξαιρετικά χαμηλή, ένας χαμηλότερος λόγος εργατικού κόστους/συνολικού κόστους δεν συνεπάγεται αυξημένη συνδικαλιστική ισχύ.

Μακροπρόθεσμα, η προσφορά των συντελεστών παραγωγής πλην της εργασίας δεν είναι ανελαστική. Αυτό μπορεί να έχει μικτές επιδράσεις επί της διαπραγματευτικής ισχύος της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Γενικά, η εργασία των τεχνικών είναι συμπληρωματική σε κάθε αύξηση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου στην παραγωγή και διανομή ηλεκτρικής ενέργειας στο βαθμό που αυτό αποτελεί ανάπτυξη της επιχείρησης. Τέτοιες επενδύσεις δεν οδηγούν σε εξασθένηση της διαπραγματευτικής ισχύος των τεχνικών. Ωστόσο η εργασία των υπαλλήλων διοίκησης μπορεί να υποκατασταθεί και αυτό επιδρά στην διαπραγματευτική ισχύ των διοικητικών υπαλλήλων. Είναι με άλλα λόγια, και θέμα της στρατηγικής του συνδικάτου να μην δεχθεί την κατάπτωση της διαπραγματευτικής ισχύος ανάλογα με την ειδικότητα. Για μια μακρά περίοδο η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ λειτουργεί ως μία ενιαία μονάδα διαπραγμάτευσης στο σύνολο της επιχείρησης.

Αντίθετα με την ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, η ΟΒΕΣ, εμφανίζεται στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 80 αδύναμη και ασθενής. Οι τέσσερις συνθήκες του Marshall παρέχουν μία βασική ερμηνεία.

Στην περίπτωση των βιομηχανικών επιχειρήσεων που καλύπτονταν συνδικαλιστικά από επιχειρησιακά σωματεία μέλη της ΟΒΕΣ η ζήτηση για συνδικαλισμένη εργασία ήταν ιδιαίτερα ελαστική. Λαμβανομένων υπόψη των λοιπών συνθηκών στην αγορά προϊόντων και κεφαλαίου, η αύξηση των μισθών είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση, ή την ενδυνάμει μείωση, του επιπέδου της απασχόλησης. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι η καθήλωση των μισθών θα οδηγούσε στην επιβίωση των επιχειρήσεων που έκλεισαν.

Η ΟΒΕΣ αντιπροσώπευε πλέον του 80% του εργατικού δυναμικού των επιχειρησιακών σωματείων μελών της, στην περίοδο της ακμής της (1981-83) αλλά η πείρα έδειξε ότι οι επιχειρήσεις ήταν σε θέση να υποκαταστήσουν μερικώς ή πλήρως τη συνδικαλισμένη εργασία με μη-συνδικαλισμένη εργασία, σε περιόδους απεργιών, και μεσοπρόθεσμα χρησιμοποιώντας συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χρησιμοποιώντας την υπεργολαβία και τις εργασίες μέσω τρίτων επιχειρήσεων, είτε στον επίσημο τομέα της οικονομίας είτε στον τομέα της παραοικονομίας, είτε μεταφέροντας παραγωγικές μονάδες και επιχειρήσεις. Αυτοί ήταν οι κύριοι τρόποι για την υποκατάσταση της συνδικαλισμένης εργασίας με μη-συνδικαλισμένη εργασία. Μέσω αυτών των μεθόδων αυξάνονταν η ελαστικότητα της ζήτησης για συνδικαλισμένη εργασία και, συνέπως, εξασθενούσε η διαπραγματευτική ισχύς της Ομοσπονδίας, η οποία σχεδόν εκμηδενίσθηκε με το κλείσιμο των μισών και πλέον επιχειρήσεων μελών της.

Η ζήτηση για τα τελικά προϊόντα των βιομηχανικών επιχειρήσεων που κάλυπτε η ΟΒΕΣ δεν ήταν ανελαστική. Πολλές από αυτές τις βιομηχανίες ανήκαν σε κλάδους με φθίνουσα ανταγωνιστικότητα και μειούμενα μερίδια στην εσωτερική και τη διεθνή αγορά (κλωστούφαντουργία, ένδυση υπόδηση, χημική βιομηχανία, κλπ.). Σε ορισμένες ακραίες περιπτώσεις, οι επιχειρήσεις όπου υπήρχαν επιχειρησιακά σωματεία μέλη της ΟΒΕΣ, αντιμετώπιζαν πλήρη έλλειψη ζήτησης για τα προϊόντα και τα αποθέματά τους. Υπό αυτές τις συνθήκες της ελαστικής ζήτησης για το τελικό προϊόν, και την ελαστική ζήτηση για τις συνθήκες της ελαστικής ζήτησης για το τελικό προϊόν, και την ελαστική ζήτηση για εργασία συνδικαλισμένη ή μή, η διαπραγματευτική ισχύς των συνδικάτων εξανεμιζονταν.

Καθώς πολλές από τις επιχειρήσεις που κάλυπτε η ΟΒΕΣ ήταν εντάσεως εργασίας χαρακτηριζόμενες από υψηλό λόγο εργατικού κόστους προς συνολικό κόστος, η

διαπραγματευτική ισχύς της Ομοσπονδίας επηρεαζόταν αρνητικά. Στις ακραίες περιπτώσεις της έλλειψης ζήτησης για τα προϊόντα των επιχειρήσεων, η εκδήλωση απεργιών ήταν ένας αποτελεσματικός τρόπος για τη συγκράτηση των βραχυπρόθεσμων παγίων δαπανών της επιχείρησης. Προφανώς σε αυτές τις περιπτώσεις, η διαπραγματευτική ισχύς της Ομοσπονδίας ήταν μηδενική και τα μέσα πίεσης ήταν κυρίως πολιτικά, με την έννοια της επίκλησης του κοινωνικού-πολιτικού κόστους. Υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις όπου απεργίες των εργαζομένων λειτουργούσαν επιβληθτικά ώστε οι πληττόμενες από την απεργία επιχειρήσεις να εξασφαλίσουν ευνοϊκές ρυθμίσεις έναντι των τραπεζών, του δημόσιου, των κρατικών προμηθειών, κλπ. Ωστόσο υπήρχαν και εξαιρετικές περιπτώσεις αποτελεσματικών και αποδοτικών επιχειρήσεων εντάσεων κεφαλαίου όπου ο χαμηλός λόγος εργατικού κόστους / συνολικού κόστους επηρέασε ευνοϊκά τη διαπραγματευτική ισχύ των επιχειρησιακών σωματείων. Αυτό όμως ενέτεινε τις τάσεις αποκέντρωσης και αυτονομίας της πρωτοβάθμιας οργάνωσης (επιχειρησιακό σωματείο) έναντι της δευτεροβάθμιας (Ομοσπονδία).

Η προσφορά των λοιπών -πλην της εργασίας- συντελεστών παραγωγής δεν φαίνεται να ήταν ανελαστική. Όσον αφορά την επένδυση σε νέες τεχνολογίες, διαδοχικές κυβερνήσεις την επιδοτούσαν και την υποστήριζαν με παραδοσιακά μέσα (κίνητρα τύπου νόμου 1262, νόμου 1862 κλπ.). Ωστόσο η επιδότηση των ιδιωτικών επενδύσεων, με την εξαίρεση της περιόδου 87-88, ήταν αρνητική. Η ύφεση και η διαδικασία αποβιομηχάνισης (με την έννοια της μείωσης της παραγωγικής δυναμικότητας της ελληνικής βιομηχανίας)/αναπροσαρμογής τουλάχιστον ακύρωσε την όποια επίδραση επί της διαπραγματευτικής ισχύος της Ομοσπονδίας εκ μέρους της προσφοράς των συντελεστών παραγωγής πλην της εργασίας.

Συνοψίζοντας, η εμπειρία της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και της ΟΒΕΣ δείχνει ότι παρά τις όμοιες ιδεολογικές και πολιτικές αφητηρίες και επιδιώξεις, οι δύο Ομοσπονδίες επέτυχαν εξαιρετικά ανόμοια αποτελέσματα. Αυτή η ανομοιότητα οφείλεται στις διαφορές της διαπραγματευτικής ισχύος της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και της ΟΒΕΣ. Οι διαφορές της διαπραγματευτικής ισχύος οφείλονται κυρίως στις ιδιαίτερες συνθήκες που περιγράφονται αποτελεσματικά με τα τέσσερα κριτήρια του Marshall. Η έμφαση που δίδεται στην μαρσαλλιανή προσέγγιση δεν ισοδυναμεί με οικονομικό ντετερμινισμό. Πράγματι, η πρώτη συνθήκη σχετικά με την αγορά προϊόντος (ελαστικότητα τελικής ζήτησης) ορίζει τα περιθώρια ανάπτυξης αποτελεσματικών συνδικάτων. Όμως, ιδιαίτερα η δεύτερη συνθήκη του Marshall επηρεάζεται από την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις συνδικαλιστικές πυκνότητες.

Η ανάπτυξη αποτελεσματικότερου συνδικαλισμού στη ΔΕΗ οφείλεται πρώτον, στην ανελαστική ζήτηση για το τελικό προϊόν της επιχείρησης, και δεύτερον, στο ότι η πιθανότητα για οικειοθελή συλλογική δράση συνδέεται στενά με το μέγεθος της ομάδας που θα επωφεληθεί από τη συλλογική δράση. Ούτε μικρές ομάδες είναι δυνατόν να είναι αποτελεσματικές, λόγω δυνατοτήτων υποκατάστασης, ούτε μεγάλες είναι δυνατόν να αναπτύξουν συλλογική δράση. Για την περαιτέρω ανάλυση της εμπειρίας της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, στη διάρκεια της δεκαετίας του 80, θα μπορούσε να αξιοποιηθεί η προσέγγιση των Frohlich, Oppenheimer and Young 1971, σύμφωνα με την οποία όταν μία ομάδα συμφερόντων είναι επαρκώς μικρή και υπάρχει χρόνος για συνεχείς και προοδευτικές διαπραγματεύσεις

τα επιδιωκόμενα για την ομάδα συλλογικά αγαθά θα αποκτηθούν με οικειοθελή συνεργασία. Αυτή η προσέγγιση είναι δυνατόν να ερμηνεύσει τις πρακτικές "εργατικού ελέγχου" ή "συνδιαχείρισης" ή "μεσο-κορπορατισμού" που παρατηρούνται στην ΔΕΗ.

Τέλος, η προσφυγή στις μαρσαλλιανές συνθήκες για την ερμηνεία της άниσης ανάπτυξης του συνδικαλισμού μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων δείχνει την κατάλληλη μεθοδολογία για τη συστηματική προσέγγιση της διαπραγματευτικής ισχύος ανεξάρτητα του δημόσιου ή ιδιωτικού ιδιοκτησιακού καθεστώτος των επιχειρήσεων. Επίσης, η εμπειρία της ΟΒΕΣ και της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ έρχεται να επιβεβαιώσει τις παρατηρήσεις του Adam Smith ότι οι περισσότερο ωφελημένοι από τη συλλογική δράση δεν είναι σε καμία περίπτωση οι πλέον φτωχοί ή οι πλέον χαμηλόμισθοι ή έστω αυτοί που βρίσκονται στο μέσο όρο της μισθολογικής -εισοδηματικής ιεραρχίας. Ωστόσο, ακόμη και εάν οι εργαζόμενοι στη ΔΕΗ βρίσκονται στο "ρετιρέ" του ελληνικού συνδικαλισμού, η μισθολογική και εισοδηματική ιεραρχία των επαγγελματικών ομάδων είναι σύνθετη και δεν εξαντλείται στην ιεραρχία των μισθωτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους.

## 5. Οι Προοπτικές της Άниσης Ανάπτυξης του Ελληνικού Συνδικαλισμού

Η εικόνα της άниσης ανάπτυξης του εργατικού συνδικαλισμού στην Ελλάδα που προκύπτει από τη συγκριτική ανάλυση της εμπειρίας της ΟΒΕΣ και της ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ δίνει μία μερική ένδειξη των τάσεων που διαγράφονται στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Όμως, ενώ η ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, παρά την ύπαρξη τριών ακόμη μικρών Ομοσπονδιών, αποτελεί αναμφισβήτητη την κεντρική συνδικαλιστική οργάνωση στο χώρο της ηλεκτρικής ενέργειας, δεν ισχύει το ίδιο για την ΟΒΕΣ στο χώρο της βιομηχανίας. Η ΟΒΕΣ ήταν και είναι μία μεταξύ σχεδόν 15 κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Ομοσπονδιών που δραστηριοποιούνται στο χώρο της ελληνικής βιομηχανίας, εκ των οποίων οι μαζικότερες είναι η ΠΟΕ Μετάλλου (ΠΟΕΜ), η Ομοσπονδία Κλωστούφαντουργίας Ιματισμού Δέρματος (ΟΕΚΙΔΕ), και οι κλαδικές των Τοιμέτων, της Χημικής Βιομηχανίας και των Πετρελαιοειδών. Μάλιστα, στο χώρο της βιομηχανίας ο διαχωρισμός των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν αντιστοιχεί απόλυτα στην κλαδική κατανομή της απασχόλησης, και η συζητούμενη ήδη από τις αρχές τις δεκαετίας του 80 οργανωτική αναδιάρθρωση της ΓΣΕΕ σε επίπεδο δευτεροβάθμιων οργανώσεων, με ενοποιήσεις, συγχωνεύσεις κλπ αντιμετωπίζει ανυπέρβλητα εμπόδια. Η δημιουργία και η προσπάθεια ανάπτυξης της ΟΒΕΣ στην ελληνική βιομηχανία ανεξαρτήτως κλάδου, προκάλεσε εσωπαταξιακές - εσωκομματικές και διαπαταξιακές - διακομματικές τριβές. Σημειώτεον ότι η ΟΒΕΣ απουσιάζει από τα σχέδια ανασυγκρότησης των Ομοσπονδιών της ΓΣΕΕ. Όμως ανάλογα προβλήματα με αυτά τις ΟΒΕΣ, όπως κλείσιμο των Ομοσπονδιών και διάλυση πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων γνώρισαν και οι επιχειρήσεων και οι λοιπές Ομοσπονδίες της βιομηχανίας. Σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό οι εξελίξεις επιβεβαιώνουν την τάση άниσης ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλισμού, μεταξύ δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών αφενός, ιδιωτικών επιχειρήσεων αφετέρου.

Στη δεκαετία του 90 καθώς η οικονομία αλλάζει, καθώς παρατηρούνται αλλαγές στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, τίθεται το ερώτημα εάν οι τάσεις της άниσης

ανάπτυξης θα επιταθούν. Ενδεχομένως τα συνδικαλιστικά πράγματα, καθώς πλησιάζει το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας δεν θα είναι στάσιμα. Η αργή και παλινδρομική επιδίωξη ιδιωτικοποιήσεων των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών θα επιδράσει αποφασιστικά στην αλλαγή των εργασιακών σχέσεων στις υπό ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεις.

Έχει ο συνδικαλισμός σήμερα τη δυνατότητα να επιδράσει στη διαμόρφωση των ορίων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα; Μάλλον όχι. Όταν ακόμη ο εργατικός συνδικαλισμός ήταν σε ανοδική φάση, η επιρροή του στην επέκταση του δημόσιου τομέα στην βιομηχανία ήταν δευτερεύουσας σημασίας και σε ορισμένες περιπτώσεις οριακή, λόγω του μεγέθους της κρατικοποιούμενης επιχείρησης (πχ Ναυπηγεία). Στην επέκταση του δημόσιου τομέα στην "κοινή ωφέλεια" ήταν μηδενική. Ήταν θέμα στρατηγικών επιλογών της πολιτικής τάξης στα πλαίσια της οικονομικής ορθοδοξίας της εποχής. Κατά την περίοδο 1974-81 η επέκταση του δημόσιου τομέα κάθε άλλο παρά συνδέεται με το συνδικαλισμό. Στην περίοδο 1981-89 η επέκταση του δημόσιου τομέα συνδέεται με το συνδικαλισμό μόνο στην αρχική περίοδο 1981-85 όταν επιχειρείται η διάσωση της προβληματικής βιομηχανίας. Στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις η επιρροή του συνδικαλισμού συνδέεται με την κυβερνητική προσπάθεια του ΠΑΣΟΚ για νέα διευθέτηση των εργασιακών σχέσεων και τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων και οργανισμών μέσα από το σχήμα της κοινωνικής συμμετοχής. Υπάρχουν εξαιρέσεις στην πρόσφατη περίοδο 1993-94, όπως αυτή των αστικών συγκοινωνιών και της ΕΑΣ (the importance of being important?), οι οποίες όμως δεν αποτελούν δείγματα τάσεως αναστροφής του ρεύματος των αποκρατικοποιήσεων-ιδιωτικοποιήσεων. Κατά κανόνα, στις περισσότερες των περιπτώσεων απλά αναζητούνται τρόποι "κάλυψης" των εργαζομένων στις υπό ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεις.

Οι μεσοπρόθεσμες προοπτικές που διαγράφονται για τον ελληνικό συνδικαλισμό είναι η επίταση της άνισης ανάπτυξης. Το εάν ο συνδικαλισμός θα μείνει κυρίως υπόθεση του δημόσιου τομέα, συνδέεται με το βαθμό που ο δημόσιος τομέας θα παραμείνει τέτοιος, καθώς η διαδικασία της ιδιωτικοποίησης μάλλον θα παραμείνει στην ατζέντα της οικονομικής πολιτικής. Η αλλαγή του κλίματος αλλά και τα σοκ (ιδιωτικοποίηση αστικών συγκοινωνιών) προκαλούν αλλαγές στη συμπεριφορά των συνδικάτων. Χαρακτηριστική περίπτωση είναι οι εργαζόμενοι στις αστικές συγκοινωνίες (ΕΘΕΛ ΑΕ), οι εργαζόμενοι στις τηλεπικοινωνίες (ΟΤΕ), και στην πολιτική αεροπορία (ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ) όπου παρατηρούνται αλλαγές, μικρότερες ή μεγαλύτερες, στη συμπεριφορά των συνδικάτων, είτε με τη διεκδίκηση εγγυήσεων για το τί θα επακολουθήσει της μερικής ιδιωτικοποίησης (ΟΤΕ), είτε εξαγορά της αποδοχής του προγράμματος εξυγίανσης (ΟΑ), είτε συνολική αλλαγή της διαπραγματευτικής συμπεριφοράς και υποστήριξη της νέας προσπάθειας επιστροφής σε δημόσιες αλλά αποτελεσματικότερες αστικές συγκοινωνίες (ΕΑΣ και ΕΘΕΛ ΑΕ).

Η υπεράσπιση του δημόσιου χαρακτήρα των επιχειρήσεων για λόγους εθνικούς και στρατηγικούς αντιμετωπίζει προβλήματα λόγω των ανεπαρειών του δημόσιου τομέα και της διαπλοκής του με το σύστημα των προμηθειών από τη μία, το πελατειακό σύστημα από την άλλη, τα οποία δημιουργούν ένα σύστημα μεσοκορπορατισμού του οποίου η οικονομική και κοινωνική αποδοτικότητα είναι αζήτησιμη. Οι "μεγάλες" πελατειακές σχέσεις, δηλαδή οι προμήθειες είναι το σημαντικό στις δημόσιες επιχειρήσεις. Οι "μικρές" πελατειακές σχέσεις, δηλαδή οι προσλήψεις μέσω του κομματικού-πελατειακού συστήματος, είναι

δευτερεύουσας σημασίας για το κράτος-κυβέρνηση εξ ου και οι σχετικές αυτονομίες διοικήσεων και συνδικαλιστικών ηγεσιών στην πολιτική αναπαραγωγή τους μέσα από την αξιοποίηση των προσλήψεων. Βέβαια η αυτονομία τους είναι σχετική διότι τα δικαιώματα επιμερίζονται μεταξύ διοικητών, βουλευτών-πολιτευτών, συνδικαλιστικών ηγεσιών κλπ. Η πρόοδος των ιδιωτικοποιήσεων συνδέεται κυρίως με τις "μεγάλες" πελατειακές σχέσεις, και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αν και παρεμβαίνουν και στις "μεγάλες" ο ρόλος τους είναι μάλλον επικουρικός. Δεν φαίνεται να είναι σε θέση να πρωταγωνιστήσουν στην αλλαγή των ορίων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Ταυτόχρονα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών εμπλέκονται για πρώτη φορά από τα μέσα του 1994 στη λειτουργία νέων θεσμών ρύθμισης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Σε συνέχεια της δημιουργίας των νέων θεσμών της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας από το Σώμα των ανεξάρτητων Μεσολαβητών Διαιτητών του ΟΜΕΔ βάσει του νόμου 1876/90, που αντικατέστησαν την υποχρεωτική διαιτησία του νόμου 3239/55, εισήχθη με τον νόμο 2224/94 η διαδικασία της Μεσολάβησης και στον ορισμό του προσωπικού ασφαλείας κατά την απεργία σε επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, "η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου" και ενισχύθηκε η υποχρέωση για διεξαγωγή Δημόσιου Διαλόγου μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη ενώπιον μεσολαβητή πριν την κήρυξη απεργίας στις προαναφερθείσες επιχειρήσεις.

Όσον αφορά τη μεσολάβηση και τη διαιτησία, όπως και στο παρελθόν, πριν την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας του νόμου 3239/55 είναι οι αδύνατες συνδικαλιστικές οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα και οι αναιμικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου σε νομικά πρόσωπα και οργανισμούς του δημόσιου που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ. Οι ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών απείχαν και απέχουν των υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, λόγω της διαπραγματευτικής ισχύος που διαθέτουν.

Με τη νέα θεσμική αλλαγή στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, όσον αφορά το δημόσιο διάλογο και το προσωπικό ασφαλείας κατά την απεργία, οι όροι προσφυγής στη μεσολάβηση αντιστρέφονται. Είναι η εργοδοσία που προσφεύγει για τον ορισμό προσωπικού ασφαλείας και είναι αρκετές οι περιπτώσεις όπου ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων τυπικά προσέρχονται ουσιαστικά δεν συμμετέχουν, με άλλα λόγια οι αλλαγές στις διαπραγματευτικές συμπεριφορές είναι ακόμη οριακές. Στην περίπτωση του δημόσιου διαλόγου η εργατική πλευρά έχει κίνητρο να προσφύγει στη μεσολάβηση ώστε να νομιμοποιήσει την επερχόμενη απεργιακή κινητοποίηση. Με άλλα λόγια, στο σύστημα εργασιακών σχέσεων των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών εισέρχεται σιγά-σιγά η λογική του "τρίτου μέρους" που συμβάλλει στην επίλυση των εργασιακών συγκρούσεων.

Οι εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς εισέρχονται σταδιακά σε μία μεταβατική περίοδο. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι το δεύτερο ζήτημα που συζήτησε η νεοσύστατη Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) ήταν ο "θεσμικός εκσυγχρονισμός των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών". Η

αιτιολογημένη γνώμη της ΟΚΕ (19 Ιουλίου 1995), δηλαδή η κοινή άποψη των εργοδοτικών και των εργατικών εκπροσώπων σημειώνει μεταξύ άλλων ότι "η ΟΚΕ ζητά από την κυβέρνηση να προσδιορίσει ποιές από τις σημερινές ΔΕΚΟ θα παραμείνουν υπό τον έλεγχο του Δημοσίου, και γιατί, και να αποκρατικοποιήσει τις υπόλοιπες". Επίσης "η ΟΚΕ δέχεται ότι μπορεί να κριθεί σκόπιμο να παραμείνουν υπό δημόσιο έλεγχο οι ΔΕΚΟ που παρέχουν υπηρεσίες κοινής ωφέλειας όπως ο ΟΤΕ". Για τα θέματα προσωπικού στις ΔΕΚΟ η ΟΚΕ σημείωσε ότι "οι Γενικοί Κανονισμοί Προσωπικού των ΔΕΚΟ θα πρέπει να εκσυγχρονισθούν στα πλαίσια της νέας λειτουργίας και των προοπτικών τους, με συνεργασία και συμφωνία με τις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις". Επίσης αναγνώρισε την ανάγκη εισαγωγής του "τρίτου μέρους" στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις σημειώνοντας ότι "ο αναγκαίος εκσυγχρονισμός των εργασιακών σχέσεων μπορεί να γίνει με ΣΣΕ και με τη συνδρομή του ΟΜΕΔ όπου κριθεί σκόπιμο".

Ο λόγος των εν λόγω συνδικαλιστικών οργανώσεων, ακόμη και όταν παραμένει παραδοσιακός, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη μόνον ως *prima facie* ένδειξη, πέρα και πίσω από την οποία υπάρχει μίγμα αναπροσαρμοζόμενων επιδιώξεων σχετικά με την αγορά εργασίας, τις σχέσεις εξουσίας και την κοινωνία, επιδιώξεις που απαιτούν οικονομική, κοινωνιολογική και πολιτική ανάλυση λόγω των νέων συνθηκών που διαμορφώνονται υπό την επίδραση της Ευρωπαϊκής ενοποίησης και του προγράμματος σύγκλισης στην ΟΝΕ. Είναι δυνατόν να διατυπωθεί η υπόθεση ότι όσο μειώνεται η αποτελεσματικότητα των συνδικάτων στην αγορά εργασίας, τόσο περισσότερο θα προσανατολίζονται σε πρακτικές διαλόγου με την εμπλοκή του "τρίτου μέρους" στη διαδικασία ή/και θα εξαρτώνται από πολιτικές επιδιώξεις και εξελίξεις. Άλλωστε τα θέματα των ιδιωτικοποιήσεων θα λυθούν στην πολιτική αρένα και όχι στην αρένα των σχέσεων διοίκησης - συνδικάτου στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΓΣΕΕ, 1995α: *Μισθωτοί Εργαζόμενοι και Συνδικάτα στην Ελλάδα, Βασικά συμπεράσματα Έρευνας*, Φεβρουάριος, mimeo, Αθήνα.
- ΓΣΕΕ, 1995β: *28ο Συνέδριο ΓΣΕΕ, Προφίλ Συνέδρων*, Μάρτιος, mimeo, Αθήνα.
- Frolich, N. Oppenheimer, J. and Young, O. 1971: *Political Leadership and Collective Boards*, Princeton University Press.
- Κωάννου Χρ. 1986: *Η Βιομηχανική Εργατική Τάξη στο Συνδικαλιστικό Κίνημα 1974-1984*, στο Κοινωνικές Τάξεις, Κοινωνική Αλλαγή και Οικονομική Ανάπτυξη στη Μεσόγειο, τόμος Α, σελ.31-56, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα.
- Κωάννου Χρ. 1989: *Η Κοινωνική Σύμβαση της Μισθωτής Απασχόλησης στην Ελλάδα*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Τεύχος 73.
- Κωάννου Χρ. 1993: *Η Αγορά Εργασίας μπροστά στην Κρίση: Αναδιάρθρωση της Απασχόλησης και Θέματα Πολιτικής*, στο "Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής Σήμερα", σελ.204-219, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα.

- Mc Carthy, W.E.J., O' Brien, J.F., Dowd, Y.G. 1975: *Wage Inflation and Wage Leadership: A Study of the Role of Key Wage Bargains in the Irish System of Collective Bargaining*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.
- Marshall, A. 1948 (8th Edition): *Principles of Economics*, Macmillan, London.
- Τουτζαράκης, Γ. 1992: *Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, Σε Αναζήτηση ενός Νέου Θεσμικού Καθεστώτος*, Ανακοίνωση στο Συνέδριο "Κοινωνία και Διοίκηση, Συλλογικές Διεκδικήσεις και Κρατικές Πολιτικές", Αθήνα 3-4 Δεκεμβρίου 1992, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Πρακτικά Συνεδρίου (υπό έκδοση), Σάκκουλας.
- Τσουκαλάς, Κ. 1986: *Κράτος, Κοινωνία και Εργασία*, Θεμέλιο, Αθήνα.

Πίνακας 1

## Μερίδιο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών στην Απεργιακή Δραστηριότητα 1985-94

Έτος	Απεργίες %	Απεργοί %	Χαμένες Ημέρες %
1985	8,9	26,7	22,0
1986	15,2	27,0	26,6
1987	18,4	18,6	25,2
1988	16,2	18,6	28,1
1989	19,2	20,4	27,4
1990	24,5	30,2	33,0
1991	28,1	21,6	26,2
1992	33,7	62,6	61,2
1993	33,1	25,8	25,8
1994	18,8	46,0	41,6

Σημείωση:

Μερίδιο (%) των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΛΤΑ, ΟΣΕ, ΗΛΠΑΠ, Τράπεζες, κλπ.) στον αριθμό των απεργιών, των απεργών και των χαμένων ημερών εργασίας λόγω απεργίας του συνόλου της οικονομίας.

Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Υπουργείου Εργασίας.

Πίνακας 2

## Η Απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα

	1991	1992	1993
Κεντρική Διοίκηση	236223	238557	233151
ΝΠΔΔ	89230	84234	85361
ΟΤΑ	39995	41078	41575
Δημόσιες Επιχειρήσεις	137500	133565	115867
ΟΑΕ	21899	13644	4163
Σύνολο	524847	510078	480117

Πηγή: Υπουργείο Προεδρίας.