



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

Τίτλος

**Η πορεία εξέλιξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο
ευρωπαϊκό χώρο**

**Συγκριτική ανάλυση μεταξύ Σουηδίας, Γερμανίας,
Ηνωμένου Βασιλείου και Ελλάδας**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής, επιβλέπων
Βενιέρης Δημήτρης, Καθηγητής, μέλος
Φερόνας Ανδρέας, Επίκουρος, μέλος

Κόρινθος, 2017

Copyright 2017

© Φωθιαδάκης Α. Κώνσταντίνος

Με επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματος

Πίνακας περιεχομένων

Πίνακας περιεχομένων	i
Λίστα πινάκων και σχεδιαγραμμάτων	iii
Περίληψη	v
Abstract	vi
Εισαγωγή	1
Κεφάλαιο 1	3
Βασικές έννοιες και ορισμοί	3
1.1 Κοινωνικός διάλογος	3
1.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις	7
1.3 Επίπεδα διαπραγμάτευσης και συντονισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων	16
1.4 Η εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου στον ευρωπαϊκό χώρο	19
Κεφάλαιο 2	21
Το περίγραμμα των χωρών (Σουηδία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, και Ελλάδα) ..	21
2.1 Τρία κοινωνικά μοντέλα	21
2.2 Σουηδία	27
2.2.1 Πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο	27
2.2.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις	28
2.2.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων	29
2.3 Γερμανία	31
2.3.1 Πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο	31
2.3.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις	34
2.3.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων	35
2.4 Ηνωμένο Βασίλειο	37
2.4.1 Πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο	37

2.4.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις.....	39
2.4.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	40
2.5 Ελλάδα	42
2.5.1 Πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό πλαίσιο	42
2.5.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις.....	44
2.5.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	45
Κεφάλαιο 3.....	48
3.1 Συγκριτική ανάλυση των χωρών (Σουηδία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ελλάδα).....	48
3.1.1 Ανεργία.....	49
3.1.2 Κατώτατος Μισθός	52
3.1.3 Εκπροσώπηση Κοινωνικών Εταίρων	53
3.1.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις	55
Κεφάλαιο 4.....	70
Συμπεράσματα.....	70
Βιβλιογραφία.....	75

Λίστα πινάκων και σχεδιαγραμμάτων

- Πίνακας 1. Οφέλη και πλεονεκτήματα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις
- Πίνακας 2. Η ανεργία στους νέους των χωρών της ΕΕ, 1990,1998,2006,2013
- Πίνακας 3. Το ποσοστό ανεργίας 2005-2016 στην Ευρώπη
- Πίνακας 4. Επίπεδα διαπραγμάτευσης των μισθών στις χώρες της ΕΕ, 1999-2001
- Πίνακας 5. Η συνδικαλιστική πυκνότητα στα κράτη μέλη της ΕΕ, 1995
- Πίνακας 6. Σύγκριση των ποσοστών κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη μέλη της ΕΕ, 1997-1999 και 2011-2013
- Πίνακας 7. Μεταβολή του κυρίαρχου επιπέδου διαπραγμάτευσης από τα τέλη της δεκαετίας του 1990
- Πίνακας 8. Μεταρρυθμίσεις στο κανονιστικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2000
- Πίνακας 9. Πρακτικές απόκλισης πριν και μετά το 2008
- Πίνακας 10. Αλλαγές στα θέματα εξέτασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Σχεδιάγραμμα 1. Επίπεδα Συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες της Ε.Ε.
- Σχεδιάγραμμα 2. Η ανεργία στην Ευρώπη
- Σχεδιάγραμμα 3. Ο κατώτατος μισθός στην Ευρώπη, 2008-2017
- Σχεδιάγραμμα 4. Ο ρόλος της κυβέρνησης και υπόλοιπων δρώντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- Σχεδιάγραμμα 5. Η συνδικαλιστική πυκνότητα στα κράτη μέλη της ΕΕ
- Σχεδιάγραμμα 6. Η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2002-2013
- Σχεδιάγραμμα 7. Επίπεδα διαπραγμάτευσης στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2001-2013
- Σχεδιάγραμμα 8. Ο συντονισμός των μισθολογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2001-2013

Σχεδιάγραμμα 9. Χαρακτηριστικά και τάσεις του συντονισμού των επιπέδων διαπραγμάτευσης

Σχεδιάγραμμα 10. Συντονισμός και επίπεδα διαπραγμάτευσης 1999

Σχεδιάγραμμα 11. Συντονισμός και επίπεδα διαπραγμάτευσης, 2014

Περίληψη

Λέξεις κλειδιά – Κοινωνικός Διάλογος, Κοινωνικοί Εταίροι, Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες οι εξελίξεις στο παγκόσμιο οικονομικό σύστημα και η ευρωπαϊκή οικονομική ολοκλήρωση έχουν οδηγήσει σε ραγδαίες θεσμικές αλλαγές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Η επικράτηση του νεοφιλελεύθερου μοντέλου για μια ανοιχτή παγκόσμια αγορά και διεθνείς ανταγωνιστικές συνθήκες παράλληλα με την οικονομική κρίση του 2008 και την ύφεση που ακολούθησε έφεραν στο προσκήνιο νέες προκλήσεις για πολλά από τα ευρωπαϊκά κράτη. Η αποσταθεροποίηση και η απορρύθμιση των συνθηκών εργασίας, η συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους, η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο περιορισμός του ρόλου των κοινωνικών εταίρων είναι οι τάσεις που ισχύουν στην αγορά εργασίας των χωρών με άλλοτε μικρότερη και άλλοτε μεγαλύτερη ένταση.

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τις επιπτώσεις αυτών των τάσεων σε τέσσερα ευρωπαϊκά κράτη, τη Σουηδία, τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ελλάδα λαμβάνοντας υπόψη τα στατιστικά δεδομένα. Οι χώρες αυτές είναι αντιπροσωπευτικά παραδείγματα τεσσάρων διαφορετικών μοντέλων κοινωνικού κράτους του σοσιαλδημοκρατικού, του συντηρητικού, του φιλελεύθερου και του ελληνικού συστήματος που αποτελεί συνδυασμό των παραπάνω. Σκοπός είναι να αναδειχτεί η εξελικτική πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα από την παράλληλη εξέλιξη της αγοράς εργασίας και του κράτους πρόνοιας σε κάθε μία από τις χώρες αυτές. Κεντρικό ερώτημα στο οποίο καλείται να απαντήσει η μελέτη είναι εάν υπάρχουν συγκλίσεις ή αποκλίσεις μεταξύ των χωρών στην προσπάθεια να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της νέας εποχής.

Abstract

Key words – Social Dialogue, Social Partners, Collective Bargaining

Over the last decades, developments in the global economic system and European economic integration have led to rapid institutional changes in the field of industrial relations. The prevalence of the neoliberal model for an open global market and international competitive conditions alongside the 2008 economic crisis and the recession that followed has brought new challenges to many of the European states. The destabilization and deregulation of working conditions, the shrinking welfare state, the decentralization of collective bargaining and the limited role of social partners are the main trends in the countries' labor markets, sometimes appear with less and sometimes with more intense.

This study examines the impact of these trends on four European countries, Sweden, Germany, the United Kingdom and Greece, taking into account the statistical data. These countries are representative examples of four different welfare states, social-democratic, conservative, liberal and Greek system, a combination of the above. The purpose of the study is to highlight the evolution of collective bargaining through the parallel development of the labor market and the welfare state in each of these countries. The central question to be answered by the study is whether there are convergences or divergences between countries in the effort to meet the challenges of the new era.

Εισαγωγή

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 συντελείται στην Ευρώπη ένας σταδιακός μετασχηματισμός του πολιτικού και κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος. Οι νέες συνθήκες που διαμορφώνονται ακολουθούν τη νεοφιλελεύθερη αντίληψη για τις απελευθερωμένες αγορές και το διεθνή ανταγωνισμό. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η προσαρμογή της εργασίας και του κράτους πρόνοιας στις τεχνολογικές και παραγωγικές εξελίξεις.

Σύμφωνα με τη νέα τάση η σταθεροποίηση και η βιωσιμότητα της οικονομίας επιτυγχάνεται μέσα από την αποσταθεροποίηση των συνθηκών εργασίας, την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη διαπραγματευτική ευελιξία των επιχειρήσεων και την εξατομίκευση των συμβάσεων εργασίας. Η οικονομική κρίση του 2008 και η επακόλουθη ύφεση επέκτεινε τις επιπτώσεις και έπληξε πολλές από τις ευρωπαϊκές χώρες.

Αύξηση της ανεργίας, μείωση της απασχόλησης, περιορισμός των κρατικών δαπανών, αλλαγή των συνθηκών εργασίας και περιορισμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων, είναι ορισμένες μόνο από τις προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι κοινωνίες των ευρωπαϊκών κρατών. Το Κοινωνικό Κράτος συρρικνώνεται και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων περιθωριοποιείται. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις οδηγούνται σε ένα αποκεντρωμένο επίπεδο με ανεξέλεγκτες συνέπειες για το εργατικό δυναμικό.

Βέβαια, οι επιπτώσεις δεν έπληξαν ομοιόμορφα ολόκληρη την Ευρώπη. Περισσότερο επηρεάστηκαν οι χώρες που βρέθηκαν κάτω από επιτήρηση για αυστηρή δημοσιονομική προσαρμογή, όπως η Ελλάδα. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις άλλες χώρες επηρεάστηκαν περισσότερο και άλλες λιγότερο.

Στην παρούσα μελέτη γίνεται ανάλυση αυτών των ραγδαίων εξελίξεων μέσα από την παράλληλη σύγκριση τεσσάρων χωρών, της Σουηδίας, της Γερμανίας, του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ελλάδας. Οι παραπάνω χώρες αποτελούν αντιπροσωπευτικά παραδείγματα τεσσάρων διαφορετικών μοντέλων κοινωνικού κράτους. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία τα κυρίαρχα μοντέλα κοινωνικού κράτους είναι τρία.

Το πρώτο μοντέλο είναι το *σοσιαλδημοκρατικό ή σκανδιναβικό* μοντέλο, με αντιπροσωπευτική χώρα εφαρμογής τη Σουηδία. Το δεύτερο είναι το *συντηρητικό ή κορπορατιστικό* μοντέλο που αντιπροσωπεύεται εδώ από τη Γερμανία. Το τρίτο είναι το *φιλελεύθερο* μοντέλο με αντιπροσωπευτικότερο παράδειγμα το ηνωμένο Βασίλειο. Το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα αποτελεί ξεχωριστή περίπτωση, κατά μία άποψη ανήκει στο *μεσογειακό (Νότιο)* μοντέλο και ουσιαστικά συνδυάζει στοιχεία από τα τρία βασικά συστήματα.

Σκοπός της μελέτης είναι η ανάδειξη της εξελικτική πορείας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε συνδυασμό με το γενικότερο κοινωνικό-οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο στις τέσσερις χώρες, και των αλλαγών που συντελούνται τις τελευταίες δεκαετίες στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Ενώ, η μέθοδος που χρησιμοποιήσαμε ήταν η βιβλιογραφική έρευνα.

Ενδιαφέρον προκαλεί η προσπάθεια εύρεσης συγκλίσεων και αποκλίσεων στις πολιτικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων από τα διαφορετικά συστήματα λαμβάνοντας υπόψη και τις επιπτώσεις της πρόσφατης παγκόσμιας οικονομικής κρίσης.

Στο *πρώτο* κεφάλαιο, αποσαφηνίζονται βασικές έννοιες, όπως ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στο *δεύτερο* κεφάλαιο γίνεται αναλυτική παρουσίαση των κοινωνικών μοντέλων και ακολουθεί παρουσίαση των χωρών με βάση καθοριστικά κριτήρια, όπως η αγορά εργασίας, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ακολουθεί, στο *τρίτο κεφάλαιο* η συγκριτική ανάλυση των χωρών με έμφαση στις μεταβολές από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 ως την περίοδο της ύφεσης του 2008 και κατά τη διάρκεια αυτής. Τέλος, στο *τέταρτο* κεφάλαιο εξάγονται βασικά συμπεράσματα από τη συγκριτική ανάλυση με γνώμονα την εξέλιξη στις εργασιακές σχέσεις και στο κοινωνικό κράτος των χωρών.

Κεφάλαιο 1

Βασικές έννοιες και ορισμοί

1.1 Κοινωνικός διάλογος

Συμμετοχικές διαδικασίες και πιο συγκεκριμένα όροι όπως ο κοινωνικός διάλογος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η διαβούλευση αποτελούν συστατικά στοιχεία της θεμελιώδους αρχής της συλλογικής αυτονομίας. Η συλλογική αυτονομία αποτελεί με τη σειρά της, έκφραση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η προστασία και η ενίσχυσή της παράλληλα, αποτελεί τόνωση της δημοκρατίας και της ισότητας, ενώ προάγει την συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, όντας θεσμός εκπροσώπησης συλλογικών συμφερόντων.

Η συλλογική αυτονομία αποτελεί το δικαίωμα των εργαζόμενων και των εργοδοτών να προβαίνουν στη συλλογική αυτόνομη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών και των θεμάτων που άπτονται εν γένει της διαχείρισης των συμφερόντων τους (Κουκιάδης Ι., 2013). Ανάλογα με τον τρόπο διευθέτησης των εργασιακών σχέσεων σε μία χώρα και ανάλογα με το σύστημα κοινωνικής εκπροσώπησης η συλλογική αυτονομία μπορεί να έχει, είτε συμπληρωματικό, είτε κυρίαρχο ρόλο απέναντι στη κρατική ρύθμιση και παρέμβαση. Θα πρέπει ωστόσο, να αναγνωρίζεται θεσμικά, ότι ο κύριος ρυθμιστικός παράγοντας των εργασιακών σχέσεων είναι η συλλογική αυτονομία με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ο όρος «κοινωνικός διάλογος» πρωτοεμφανίστηκε στη δεκαετία του 1960 σε γαλλόφωνες περιοχές, όπως η Γαλλία και το Βέλγιο και στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Στη Γαλλία είναι διαδεδομένος ο όρος «concertation», που αναφέρεται στην τριμερή συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και πολιτείας, θέλοντας να περιγράψει κυρίως, τη θέληση συνεργασίας για την εξεύρεση αποδεκτών συμβιβαστικών λύσεων. Περικλείει δηλαδή, τόσο την έννοια της συμφωνίας, όσο και την συναπόφαση για την από κοινού δράση.

Έπειτα, από τη δεκαετία του 1970 και του 1980 ο κοινωνικός διάλογος, παράλληλα με τον όρο «κοινωνικοί εταίροι», κατέχει ουσιαστική θέση στη

διαμόρφωση της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Οι κοινωνικοί εταίροι νομιμοποιούνται να συμμετάσχουν στο διάλογο εκπροσωπώντας τα μέλη των οργανώσεων από τις οποίες προέρχονται. Επί της ουσίας, οι Ενώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων συναπαρτίζουν τις δύο πλευρές του διμερούς διαλόγου.

Σύμφωνα με τον ορισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), ο «κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει όλους τους τύπους διαπραγματεύσεων, διαβουλεύσεων ή ανταλλαγής πληροφοριών ανάμεσα σε εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος που αφορούν στην οικονομική και κοινωνική πολιτική». Λειτουργεί άλλοτε ως τριμερής διαδικασία, με την κυβέρνηση να λαμβάνει επίσημα μέρος στο διάλογο, και άλλοτε συνίσταται σε διμερείς σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών (ή συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων), με ή χωρίς την έμμεση συμμετοχή της κυβέρνησης. Ενίοτε όμως, δύναται να είναι και πολυμερής με μεγάλο αριθμό εκπροσωπούμενων ομάδων συμφερόντων και φορέων.

Επομένως, οι διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου μπορεί να είναι άτυπες ή θεσμοθετημένες, ακόμη και ένας συνδυασμός των δύο. Παράλληλα, μπορεί να λάβει χώρα σε όλα τα επίπεδα από τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, σε εθνικό, περιφερειακό ή και σε επιχειρησιακό επίπεδο και μπορεί να είναι διάλογος διεπαγγελματικός, τομεακός ή συνδυασμός των δύο (International Labour Organisation, 2011). Πιο συγκεκριμένα, ο κοινωνικός διάλογος πραγματοποιείται σε *ευρωπαϊκό επίπεδο*, σε *εθνικό επίπεδο* και σε *επίπεδο επιχείρησης* είτε σε εθνικό στάδιο, είτε σε ευρωπαϊκό μέσω των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (Carls, Bridgford, 2012). Σύμφωνα πλέον, με την κοινοτική οδηγία 2009/38 τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι εκλεγμένα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο που ενημερώνονται από την εργοδοσία και διαβουλεύονται με αυτή σε διακρατικά ζητήματα.

Ο κοινωνικός διάλογος λοιπόν, παίρνει διάφορες μορφές, ανάλογα με το εύρος των συμμετεχόντων και τα επίπεδα που αυτός διεξάγεται. Σε κάποιες περιπτώσεις η μορφή του περιορίζεται σε απλή πληροφόρηση ή ενημέρωση των συνομιλητών. Σε άλλες περιπτώσεις, βαθμίδα διαλόγου αποτελεί η διαβούλευση ως προς την εκφορά γνώμης και τη διατύπωση προτάσεων, χωρίς οι δρώντες όμως να υποχρεούνται σε συμφωνία και άλλοτε η διαβούλευση μπορεί να καταλήξει και στην

υπογραφή νομικά δεσμευτικών κειμένων, όπως συμβαίνει με τις διμερείς ή τριμερείς συλλογικές διαπραγματεύσεις (Σπυρόπουλος Γ.,2000).

Ακριβώς εδώ, έγκειται και η διαφορά ανάμεσα στους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και τους συμμετοχικούς θεσμούς των εργαζομένων ή τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ο κοινωνικός διάλογος κινείται στα πλαίσια είτε της ενημέρωσης είτε της διαβούλευσης και παράγει ηθικά, γνωμοδοτικά και πολιτικά αποτελέσματα, τα οποία όμως δεν είναι νομικά δεσμευτικά, αντίθετα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, αποτελούν το επιστέγασμα του κοινωνικού διαλόγου, καταλήγοντας σε νομικά δεσμευτικά κείμενα για όλα τα μέρη, μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Επίσης, μπορεί ο διάλογος να συντελείται στα πλαίσια θεσμών που στόχο έχουν την απευθείας ανάπτυξη κοινωνικού διαλόγου για επιμέρους ζητήματα (μέσω επιτροπών), την ανάπτυξη κοινωνικής διαπραγμάτευσης μέσω συμμετοχικών θεσμών (κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης) και τέλος, την αναζήτηση κοινά αποδεκτών λύσεων μεταξύ εκπροσώπων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, μέσω του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Κουζής Γ.-Ρομπόλης Σ.,2000).

Όπως προκύπτει από τον ορισμό, ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να λάβει πολλές διαφορετικές μορφές, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά και άλλες μορφές διαπραγμάτευσης, όπως η διαβούλευση και η επικοινωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και ενδεχομένως και των κυβερνήσεων. Αντίθετα, σαφώς οι μονομερείς ρυθμίσεις, δεν μπορούν να θεωρηθούν μορφές κοινωνικού διαλόγου.

Ως όρος λοιπόν, είναι γενικός και δεν επιφέρει συγκεκριμένες νομικές συνέπειες ως προς την επίτευξη των αποτελεσμάτων του. Ο στόχος του βρίσκεται στην επίτευξη της μέγιστης δυνατής συναίνεσης όσον αφορά κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα. Ο όρος λοιπόν, παραπέμπει σε θεσμοθετημένες ή μη διαδικασίες μέσω των οποίων αντιπροσωπευτικές κοινωνικές οργανώσεις που εκφράζουν διαφορετικά ή αντιτιθέμενα συμφέροντα, συνδιαλέγονται, συνομιλούν και συνεργάζονται προς την εξεύρεση κοινά αποδεκτής λύσης ή στη διατύπωση γνώμης. Η θεωρητική αφετηρία του κοινωνικού διαλόγου βρίσκεται στην αντίληψη πως για τα κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα απαιτούνται κοινωνικές συνααινέσεις και κοινά αποδεκτές λύσεις (Κουζής Γ.-Ρομπόλης Σ.,2000).

Για την επιτυχία του διαλόγου μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών πρέπει να τηρούνται κάποιες βασικές προϋποθέσεις, όπως η ύπαρξη ισχυρών, αντιπροσωπευτικών και ανεξάρτητων οργανώσεων. Παράλληλα, θα πρέπει να υπάρχει κυβερνητική σταθερότητα και ένα επίπεδο σχετικού συγκεντρωτισμού στις δομές λήψης αποφάσεων των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Ταυτόχρονα οι θεσμοί αυτοί, θα πρέπει να αναγνωρίζουν το δικαίωμα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων προς τους κοινωνικούς συνομιλητές. Και τέλος, την σημαντική αναγνώριση από όλες τις πλευρές για την ανάγκη κοινωνικής συνεργασίας, συμβιβασμού και αμοιβαίων παραχωρήσεων με στόχο την επίτευξη συμφωνίας και παράλληλα την από κοινού συμμόρφωση με τα συμφωνηθέντα (Σπυρόπουλος Γ.,2000).

Οι υποστηρικτές της διαδικασίας του κοινωνικού διαλόγου πιστεύουν ότι για την προώθηση των κοινών κοινωνικών και οικονομικών συμφερόντων, απαιτούνται κοινά αποδεκτές λύσεις και συναινέσεις. Στη λογική αυτή επικρατεί η άποψη ότι τα συμφέροντα είναι διαφορετικά, αλλά όχι αντιτιθέμενα. Από την άλλη μεριά, οι επικριτές του, θεωρούν πως υπάρχουν αντιτιθέμενα συμφέροντα και με βάση το γεγονός πως ο ισχυρότερος πόλος των συμμετεχόντων, αυτός του κεφαλαίου, δεν προτίθεται μέσω διαλόγου να μειώσει τις ανισότητες, αλλά αντίθετα προσπαθεί ενσωματώσει τα αιτήματα του αδύνατου πόλου, των εργαζομένων. Άλλοτε πάλι, ο διάλογος είναι προσχηματικός και προωθεί προειλημμένες πολιτικές αποφάσεις.

Είναι δεδομένο και κοινά αποδεκτό ότι στη παρούσα συγκυρία, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι τουλάχιστον επιφυλακτικές, εξαιτίας των παραχωρήσεων στις οποίες υποβάλλονται ελέω οικονομικής κρίσης. Παρ' όλα αυτά, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ο κοινωνικός διάλογος δεν ευνοήθηκε την περίοδο της κρίσης, αντίθετα περιορίστηκε μέσω μονομερών θεσμικών παρεμβάσεων σε όλα τα επίπεδα.

Η αναζήτηση και η συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο από μεριάς των οργανώσεων των εργαζομένων δεν σημαίνει και αποδοχή της ενσωμάτωσης των αιτημάτων τους στη λογική του κεφαλαίου. Με βάση και τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις για την διενέργεια ορθού και παραγωγικού διαλόγου, μπορεί να προωθηθούν αμοιβαίες και επωφελής λύσεις. Άλλωστε η ιστορία και η εξέλιξη των κοινωνικών δικαιωμάτων δείχνει πως όσο διεκδικήθηκαν μέσω κοινωνικών αγώνων,

άλλο τόσο φέρουν και το στίγμα της παραχώρησης μέσω κοινωνικών συμφωνιών (Κουζής Ι.-Ρομπόλης Σ., 2000). Στο τέλος της ημέρας όμως, ό,τι κερδήθηκε, κατακτήθηκε, διεκδικήθηκε ή παραχωρήθηκε, είχε στόχο να μειώσει τις ανισότητες από τις τυφλές επιπτώσεις της αγοράς (Βενιέρης Δ.,2013). Μέσα σε αυτά τα πλαίσια εντάσσεται και η συλλογική αυτονομία, η συνδικαλιστική ελευθερία και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις οι οποίες αποτελούν αναφαίρετο κοινωνικό κι εργασιακό δικαίωμα σε μία προσπάθεια επαναφοράς της ισορροπίας μεταξύ κεφαλαίου-αγοράς και εργασίας στη σύγχρονη εποχή με βάση πάντα, τα κεκτημένα προηγούμενων δεκαετιών και σε συνάθροιση με τις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις.

Τέλος, ο κοινωνικός διάλογος έχει σημαντικές επιπτώσεις στις σχέσεις κράτους, κεφαλαίου και εργασίας και παράλληλα αποτέλεσε βάση της διαδικασίας του εξευρωπαϊσμού (Αρανίτου Β., 2012), όταν κατά τη δεκαετία του 1980 εδραιώθηκε και χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο άσκησης και χάραξης της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Μπορεί να λειτουργήσει επίσης, με πολλαπλασιαστικά οφέλη για την κοινωνία, οικοδομώντας τις συμμετοχικές διαδικασίες και λειτουργώντας παράλληλα ως απαγκίστρωση από τις αυθαίρετες λογικές κρατικού και εργοδοτικού παρεμβατισμού.

1.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις βρίσκονται στο επίκεντρο του κοινωνικού διαλόγου. Πρόκειται για μια ουσιαστική διαδικασία που περιλαμβάνει διαπραγματεύσεις μεταξύ ενός ή περισσότερων εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και ενός ή περισσότερων συνδικάτων, με σκοπό την επίτευξη συλλογικής συμφωνίας που να ρυθμίζει τους όρους εργασίας και τις σχέσεις μεταξύ των μερών. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παρόλο που μπορεί να σχετίζονται με άλλες διαδικασίες, όπως η διαβούλευση και ο τριμερής κοινωνικός διάλογος, παραμένουν μια μοναδική και ξεχωριστή μορφή κοινωνικού διαλόγου (International Labour Office, 2015). Η διαφορά τους έγκειται στη διαδικασία, την υποχρεωτικότητα ή μη και στη νομοθεσία από την οποία διέπονται.

Ο κοινωνικός διάλογος, από τη μία πλευρά, γίνεται επί συγκεκριμένων θεμάτων μεταξύ κοινωνικών εταίρων, συλλογικών οργάνων που εκπροσωπούν εργοδότες και εργαζομένους, χωρίς να απαιτείται κατάληξη σε κοινές θέσεις και κοινή απόφαση. Από την άλλη πλευρά, η συλλογική διαπραγμάτευση πραγματοποιείται με συγκεκριμένους κανόνες με σκοπό την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, δεσμευτικής και για τα δύο μέρη. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται ως επί το πλείστον βάσει εθνικών νομοθεσιών. Ενώ η διαβούλευση βασίζεται σε κοινοτικές οδηγίες και σε αντίστοιχους εθνικούς νόμους, χωρίς να υπάρχουν σαφείς κανόνες και η διαδικασία δεν είναι δεσμευτική.

Εκτός από την εθνική νομοθεσία κάθε κράτους, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) βασίζονται παράλληλα στην κοινοτική νομοθεσία (άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ), αλλά και στη διεθνή νομοθεσία (ΟΗΕ, ΔΟΕ).

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αναγνωρίζονται από τη διεθνή κοινότητα ως σημαντική αρχή και δικαίωμα στην εργασία. Η Σύμβαση περί Δικαιώματος Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης (*Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, No. 98, 1949) είναι μία από τις οκτώ θεμελιώδεις συμβάσεις της ΔΟΕ. Η σύμβαση αυτή εξασφαλίζει τον εθελοντικό χαρακτήρα της συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ των μερών που διατηρούν την ανεξαρτησία τους. Σύμφωνα με το άρθρο 154 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (1981), «ο όρος συλλογική διαπραγμάτευση καλύπτει όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα μεταξύ ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών, ή μιας ή περισσότερων εργοδοτικών οργανώσεων και μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων με σκοπό:

1. τον καθορισμό των όρων και των συνθηκών εργασίας, και/ή
2. τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, και/ή
3. τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών ή των οργανώσεών τους και μιας εργατικής οργάνωσης ή των οργανώσεων των εργαζομένων» (*Collective Bargaining Convention, No 154, 1981*)

Στις συνθήκες εργασίας και στους όρους απασχόλησης περιλαμβάνονται εργασιακά ζητήματα όπως ο καθορισμός του μισθού, το ωράριο εργασίας, τα ετήσια επιδόματα, η άδεια μητρότητας, η ετήσια άδεια, η κοινωνική ασφάλιση και η υγεία.

Τα ζητήματα που αφορούν στις σχέσεις μεταξύ των μερών είναι κυρίως διαδικασίες επίλυσης διαφορών, συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών, διευκολύνσεις των εκπροσώπων των συνδικάτων και η διαβούλευση.

Το Άρθρο 28 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ (*EU Charter of Fundamental Rights*, 2000) ορίζει ότι: «Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα καθώς και να προσφεύγουν, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας».

Ο στόχος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, είναι η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Οι συμβάσεις εργασίας είναι έγγραφες συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και καθορίζουν τους όρους εργασίας. Καλύπτουν κατά κύριο λόγο κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια, δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών και συμπληρώνουν σχετικούς νόμους. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορεί να είναι εθνικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές ή κλαδικές.

Οι διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι συνάρτηση των κρατικών δομών και της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων σε κάθε χώρα. Στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο παρατηρούνται χώρες με παράδοση στις εργασιακές σχέσεις και με εμφανή και σπουδαίο ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της διαβούλευσης και συνολικά του κοινωνικού διαλόγου. Χώρες με παράδοση μόνο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και χώρες όπου οι εργασιακές σχέσεις δεν έχουν αναπτυχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό.

Είναι σημαντικό οι συλλογικές συμβάσεις να δεσμεύουν τα συμβαλλόμενα μέρη και εκείνους για λογαριασμό των οποίων συνάπτονται. Εφαρμόζονται και ισχύουν για όλους τους εργαζομένους των εν λόγω επιχειρήσεων, εκτός εάν η συμφωνία προβλέπει ρητά κάτι διαφορετικό. Ακόμη, υπερισχύουν των ατομικών συμβάσεων εργασίας αναγνωρίζοντας παράλληλα διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους. Ο ελεύθερος και εθελοντικός χαρακτήρας της συλλογικής διαπραγμάτευσης συνεπάγεται ότι οι αποφάσεις που λαμβάνονται και που

περιέχονται στις συλλογικές συμβάσεις παράγονται από τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη (International Labour Office, 2015).

Ουσιαστικά η διαπραγμάτευση αφορά στην προσπάθεια εξεύρεσης κοινής επιθυμητής επίλυσης και σύναψη συμφωνίας μεταξύ αντικρουόμενων συμφερόντων. Θεωρείται το βασικό μέσο κοινωνικού διαλόγου και μία από τις κυριότερες δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η έννοια της διαπραγμάτευσης όμως έχει περισσότερο το χαρακτήρα υπεράσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων μέσω της επίτευξης κάποιου είδους συμβιβασμού με τους εργοδότες για την αποφυγή μιας απευθείας αντιπαράθεσης. Ωστόσο, μέσα από τη συλλογική δράση ενισχύεται η θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων (Carls, Bridgford, 2012).

Προκειμένου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να είναι αποτελεσματικές, είναι σημαντικό να διεξαχθούν αμοιβαία με βάση την καλή πίστη. Έτσι αποτελούν ένα σύστημα λήψης αποφάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, που συμβάλλει στην οικοδόμηση της εμπιστοσύνης και του αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ των μερών, με αποτέλεσμα να βελτιώνεται κατά αυτόν τον τρόπο η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων.

Η διαπραγμάτευση περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή συζήτησης, τυπική ή ανεπίσημη, με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας και διεξάγεται σε διαφορετικές φάσεις – αρχικά γίνεται προετοιμασία, ακολουθεί η ουσιαστική διαπραγμάτευση, και τέλος η επίτευξη συμφωνίας και η εφαρμογή.

Για την αποτελεσματικότητα της διαπραγμάτευσης είναι απαραίτητο να προσδιοριστούν τα προβλήματα που διακυβεύονται, να αναλυθούν οι αιτίες και οι συνέπειές τους. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει τον προσδιορισμό των διαφορετικών εμπλεκόμενων μερών, των συμφερόντων της κάθε πλευράς και των αντίστοιχων θέσεων εξουσίας. Στη συνέχεια, θα πρέπει να καθορίζονται οι στόχοι των διαπραγματεύσεων και να τίθενται κατά προτεραιότητα.

Τα οφέλη που προκύπτουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ποικίλουν και εντοπίζονται σε διάφορα, ξεχωριστά πεδία.

Πίνακας 1. Οφέλη και πλεονεκτήματα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Πεδία	Οφέλη
Ποιότητα εργασίας	<ul style="list-style-type: none"> • Βελτίωση και ρύθμιση της μισθολογίας και ενίσχυση της παραγωγικότητας • Ρύθμιση του ωραρίου • Εξισορρόπηση των συμφερόντων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών • Κοινωνική ασφάλιση και προστασία της απασχόλησης • Μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις λήψεις αποφάσεων
Δικαιοσύνη	<ul style="list-style-type: none"> • Ισότητα των φύλων • Ισότητας μεταξύ των εργαζομένων
Εκπαίδευση	<ul style="list-style-type: none"> • Συνεχής επαγγελματική κατάρτιση και προσαρμογή στις ανάγκες των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και του κλάδου
Εργασιακές σχέσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Αναγνώριση δικαιωμάτων • Προώθηση των δημοκρατικών αρχών • Επίλυση των διαφορών και σταθερότητα των εργασιακών σχέσεων • Νομιμοποίηση των κανόνων και ενίσχυση της συμμόρφωσης (με διατάξεις νόμου ή συλλογικές συμβάσεις)
Απόδοση των επιχειρήσεων	<ul style="list-style-type: none"> • Διευκόλυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων • Δέσμευση των εργαζομένων και ενίσχυση της ανταλλαγής πληροφοριών (π.χ. στις διαδικασίες εργασίας) • Σύνδεση με τη μείωση του κύκλου εργασιών, γεγονός που αυξάνει το κίνητρο για την παροχή ειδικής κατάρτισης σε επιχειρήσεις. Αυτό με τη σειρά του συμβάλλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας των προϊόντων

	<ul style="list-style-type: none"> • Θετικά αποτελέσματα στις τεχνολογικές αλλαγές • Ενίσχυση της διαπραγμάτευσης κινήτρων παραγωγικότητας ή καθεστώτων επιμερισμού των κερδών
Μακροοικονομικά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση των ανισοτήτων και δικαιότερη κατανομή του εθνικού εισοδήματος • Προσαρμογή στις οικονομικές κρίσεις • Οι συντονισμένες διαπραγματεύσεις μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στα οικονομικά μεγέθη της χώρας (πληθωρισμός, απασχόληση κ.λπ.) • Η μεγαλύτερη κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις συνδέεται με την αύξηση των δημόσιων δαπανών για δραστικές πολιτικές που αφορούν την αγορά εργασίας

Πηγή: Hayter, S. 2015, *Unions and collective bargaining*, στο J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*, Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO.

Η εισαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί σοβαρή τομή για μια χώρα και επιφέρει αλλαγές στο ίδιο το πολιτικό σύστημα. Στόχος των εθνικών κυβερνήσεων είναι η λήψη κατάλληλων μέτρων για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με σεβασμό στον εθελοντικό χαρακτήρα τους και την αυτονομία των μερών. Κατά τη διαμόρφωση μιας στρατηγικής για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι κυβερνήσεις θα πρέπει να εξετάζουν το ρόλο των δημόσιων αρχών στην εκτέλεση των ακόλουθων λειτουργιών:

1. Προώθηση της πλήρους ανάπτυξης και αξιοποίησης των διαδικασιών και μηχανισμών συλλογικής διαπραγμάτευσης.
2. Ενθάρρυνση εποικοδομητικών και ουσιαστικών διαπραγματεύσεων.
3. Πρόληψη και επίλυση εργασιακών διαφορών.
4. Εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων.
5. Ενίσχυση της ικανότητας των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διαπραγματεύονται αποτελεσματικά.

Ως αφετηρία, είναι σημαντικό να κατανοηθεί το πλαίσιο, τα σχετικά ζητήματα και οι προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Η ενεργή συμμετοχή των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη διαδικασία καθορισμού της ατζέντας είναι ο καλύτερος τρόπος για να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα που θεσπίζονται είναι κατάλληλα, και ότι η συλλογική διαπραγμάτευση λειτουργεί αποτελεσματικά. Οι δημόσιες αρχές δύσκολα θα επιτύχουν την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων εάν οι κοινωνικοί εταίροι δε συμμετέχουν και δεν χρησιμοποιούν τα θεσμικά όργανα για τη στήριξη αυτών των διαπραγματεύσεων.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον προσδιορισμό, την αποσαφήνιση των ζητημάτων και στον σχεδιασμό στρατηγικών και πολιτικών για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να πραγματοποιηθεί με διάφορους τρόπους.

- 1) *Οικονομικά και κοινωνικά συμβούλια.* Αυτά τα συμβούλια συμβουλεύουν τις δημόσιες αρχές για βασικά κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα και πολιτικές.
- 2) *Τριμερείς συμβουλευτικές επιτροπές για ζητήματα απασχόλησης και εργασίας.* Αυτές οι μόνιμες επιτροπές ή φόρουμ αποτελούνται γενικά από ισάριθμους εκπροσώπους των συνδικάτων, των εργοδοτικών οργανώσεων και της κυβέρνησης και συμβουλεύουν τις δημόσιες αρχές για θέματα απασχόλησης, ζητήματα που αφορούν την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση.
- 3) *Ειδικές ομάδες εργασίας.* Οι δημόσιες αρχές μπορούν να δημιουργήσουν προσωρινή ομάδα εργασίας αποτελούμενη από εμπειρογνώμονες εργασιακών σχέσεων. Ο στόχος της ομάδας αυτής θα είναι να εξετάσει τα θέματα που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να διατυπώσει σχετικές συστάσεις. Μια τέτοια ομάδα εργασίας συχνά τελεί υπό την προεδρία ενός ανεξάρτητου εμπειρογνώμονα και τα μέλη της επιλέγονται από υποψήφιους που προτείνονται από τους κοινωνικούς εταίρους.
- 4) *Κοινοβουλευτική επιλεγμένη ή μόνιμη επιτροπή.* Η επιτροπή έχει ως ρόλο τη διερεύνηση και την υποβολή εκθέσεων για ζητήματα που σχετίζονται με το δημόσιο ενδιαφέρον και τις κοινές ανησυχίες (International Labour Organization, 2013).

Η οικονομική κρίση του 2008 έφερε στο προσκήνιο τη διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου και την απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας. Οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων συνθέτουν νέα δεδομένα για τις εργασιακές σχέσεις (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012).

Τα τελευταία χρόνια λόγω της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών οικονομιών και των αγορών εργασίας στο πλαίσιο του παγκοσμιοποιημένου καπιταλιστικού συστήματος και της οικονομία της αγοράς, τα συστήματα και οι πρακτικές των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υφίστανται σοβαρές πιέσεις.

Από το 2008 και έπειτα, επιβλήθηκαν σημαντικές μεταρρυθμίσεις που έπληξαν τα εθνικά συστήματα προκαλώντας μείζονες αλλαγές στο εσωτερικό των κρατών, με αποτέλεσμα ο διάλογος περί συλλογικών διαπραγματεύσεων να οδηγηθεί σε πόλωση και να μεταφερθεί από το κεντρικό, διακυβερνητικό επίπεδο σε επίπεδο επιχείρησης ή ακόμη και σε επίπεδο τοπικό.

Από την πλευρά των οργανώσεων των εργοδοτών, αυτή η πόλωση και η δυνατότητα πλέον των εταιρειών να χρησιμοποιούν πρακτικές απόκλισης από τις καθιερωμένες συλλογικές συμβάσεις, θεωρούνται απαραίτητα εργαλεία που συμβάλλουν στην προσαρμογή τους στην αυξανόμενη πίεση που προκαλεί ο παγκόσμιος ανταγωνισμός. Όμως, από την άλλη πλευρά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάνουν λόγο για επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, καθοδική πορεία των μισθών, αύξηση του αθέμιτου ανταγωνισμού, απώλεια της αλληλεγγύης και φυσικά απώλεια του κοινωνικού χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με ό,τι αυτό συνεπάγεται (Eurofound, 2015).

Στις πρόσφατες αλλαγές στο εργατικό δίκαιο στην Ευρώπη συγκαταλέγονται εκτός από τις αλλαγές στις συλλογικές συμβάσεις, αλλαγές στο ωράριο εργασίας, νέες μορφές απασχόλησης, και απολύσεις. Οι αλλαγές αυτές σε αρκετές περιπτώσεις δεν έγιναν κατόπιν διαβούλευσης αλλά με τη διαδικασία του κατεπείγοντος. Οι νέες μορφές εργασίας πλέον έχουν να κάνουν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, προσωρινή εργασία, εκ περιτροπής εργασία, ανασφάλιστη εργασία.

Ως προς τον τομέα των συλλογικών συμβάσεων, υπήρξε αντικατάσταση των εθνικών συμβάσεων με επιχειρησιακές ή και ατομικές, κατάργηση της ισχύος της ευνοϊκότερης ρύθμισης εργασίας, δυνατότητα υπογραφής συλλογικής σύμβασης από άλλα όργανα εργαζομένων εκτός από τα σωματεία. Επίσης είναι συχνές οι δυσκολίες στην επίλυση των διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε περίπτωση ασυμφωνίας κατά τη συλλογική διαπραγμάτευση.

Παρατηρείται γενικότερα η προώθηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο άλλων μορφών κοινωνικού διαλόγου, όπως η ενημέρωση ή η διαβούλευση. Αντιθέτως οι εθνικές νομοθεσίες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις γίνονται όλο και πιο δυσμενείς για τους εργαζομένους.

Το συνδικαλιστικό κίνημα απαντά με ορισμένες προτάσεις απέναντι στις αλλαγές της νομοθεσίας λόγω της κρίσης. Προτείνει βελτίωση της κοινοτικής νομοθεσίας, εκμετάλλευση του κοινοτικού κεκτημένου και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου, μεταφορά των κοινοτικών οδηγιών στην εθνική νομοθεσία κάθε χώρας, βελτίωση της εθνικής νομοθεσίας και διεκδίκηση των αιτημάτων του σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.

Οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει το συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα είναι η μείωση του ποσοστού των εργαζομένων που εγγράφονται στα συνδικαλιστικά σωματεία και η μείωση του ποσοστού όσων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, αφού πλέον οι συμβάσεις συνάπτονται σε επιχειρησιακό επίπεδο ή σε ατομικό, αλλά και η κινητικότητα που κεφαλαίου που αυξάνεται.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έλαβαν σημαντική υποστήριξη μέσω δημόσιων πολιτικών κατά τη διάρκεια της Ύφεσης του μεσοπολέμου, αλλά και μετά το 1945. Αντίθετα, σήμερα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν δεχτεί ισχυρή πίεση σε πολλές χώρες μετά τους κλυδωνισμούς που προκάλεσε η οικονομική κρίση του 2008.

Την κρίση σε πολλές περιπτώσεις ακολούθησε μια μακροπρόθεσμη μείωση στα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα και ένας περιορισμός της δυναμικής τους. Χώρες στις οποίες η κάλυψη της συλλογικής διαπραγμάτευσης παρέμεινε σταθερή ή αυξήθηκε είναι εκείνες που υποστήριξαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσω μιας σειράς πολιτικών μέτρων.

Όπως προαναφέρθηκε, οι συλλογικές διαδικασίες και οι αλλαγές που επήλθαν σε αυτόν τον τομέα δεν είναι ίδιες για όλες τις χώρες. Ωστόσο, είναι σαφές ότι οι κυβερνητικές πολιτικές διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην υποστήριξη των διαπραγματεύσεων.

Για να επιτύχουν οι κυβερνητικές πολιτικές χρειάζονται πρώτα απ' όλα ένα ικανοποιητικό νομικό πλαίσιο που να διασφαλίζει τον σεβασμό των οργανωτικών δικαιωμάτων και να αναγνωρίζει τα συνδικάτα και τις οργανώσεις των εργοδοτών ως ισότιμους φορείς μέσα στην κοινωνία. Απαιτείται επίσης από τις κυβερνήσεις να λάβουν ευθέως τα κατάλληλα μέτρα και να υιοθετήσουν πολιτικές που προάγουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (International Labour Office, 2015).

1.3 Επίπεδα διαπραγμάτευσης και συντονισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Από τη συγκριτική ανάλυση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών παρατηρούνται διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα επίπεδα διαπραγμάτευσης για βασικά ζητήματα εργασιακά σχέσεων όπως ο καθορισμός του κατώτατου μισθού και η διαμόρφωση της μυθολογίας. Με μια γενική διάκριση έχουμε τρία συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης:

1. Το συγκεντρωτικό σύστημα, σύμφωνα με το οποίο οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται κατά κύριο λόγο σε κεντρικό εθνικό επίπεδο μεταξύ των αντιπροσωπειών των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτικών ενώσεων (Κουζής, 2001).

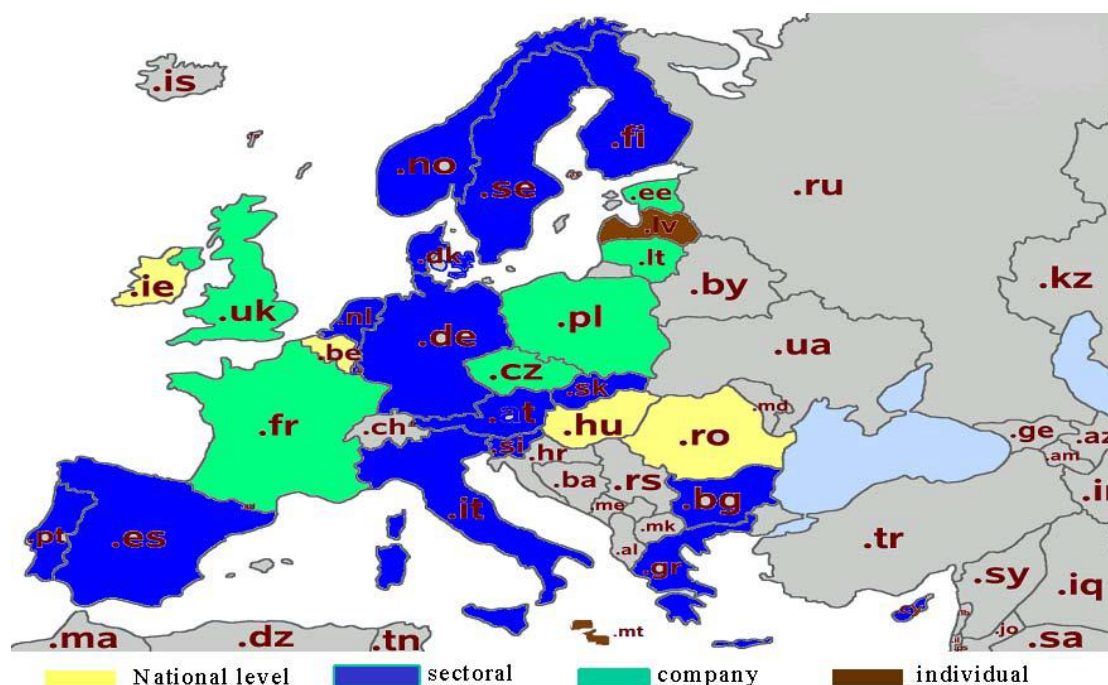
Στο συγκεντρωτικό σύστημα έχουν σημαντικό ρόλο και το διατομεακό επίπεδο διαπραγμάτευσης και οι επαγγελματικές συμφωνίες (Schulten, Th., 2005). Στο σύστημα αυτό ανήκει Σουηδία.

2. Το σχετικά συγκεντρωτικό σύστημα, σύμφωνα με το οποίο οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται κυρίως σε κλαδικό επίπεδο, ανεξάρτητα διεξάγονται διαπραγματεύσεις και σε εθνικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Στο σύστημα αυτό συμπεριλαμβάνεται Γερμανία.

3. Το αποκεντρωμένο σύστημα, στο οποίο κυρίαρχο ρόλο παίζει διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα το Ηνωμένο Βασίλειο (Κουζής, 2001).

Υπάρχουν ακόμη ενδιάμεσα εναλλασσόμενα συστήματα πολυεπίπεδων διαπραγματεύσεων, όπως η περίπτωση της Ελλάδα (Eurofound, 2015) που αποτελεί μια ξεχωριστή περίπτωση, στην οποία λαμβάνουν χώρα διεπαγγελματικές και κλαδικές διαπραγματεύσεις που παρέχουν το γενικό πλαίσιο, παράλληλα με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.

Σχεδιάγραμμα 1. Επίπεδα Συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες της Ε.Ε.



Πηγή: Eurofound, 2009, "Sweden – A country profile", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Από τα τέλη της δεκαετίας 1990 ως σήμερα οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και η ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία οδήγησαν σε σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και τη δομή των διαπραγματεύσεων. Η σημαντικότερη αλλαγή στα εθνικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι τάση αποκέντρωσης τους, δηλαδή η στροφή προς χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης.

Με άλλα λόγια παρατηρείται στροφή προς το επιχειρησιακό επίπεδο προκειμένου να αποκτήσουν ευελιξία οι επιχειρήσεις και να συμπεριλάβουν στις

διαπραγματεύσεις τις επιμέρους ιδιαιτερότητες και ανάγκες τους. Παράλληλα γίνεται στροφή σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο με σκοπό να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των τοπικών και περιφερειακών αγορών.

Η αποκέντρωση επιφέρει σοβαρές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, με σημαντικότερη την απουσία κατώτατου μισθού σε αρκετές χώρες, στην αποδυνάμωση των συνδικάτων, στην έλλειψη συντονισμού και στην ανάπτυξη ενδοκρατικών ανισοτήτων στην εσωτερική αγορά εργασίας (Κουζής 2001).

Ο συντονισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ των επιπέδων διαπραγμάτευσης. Αφορά τη σχέση μεταξύ των διαφόρων επιπέδων διαπραγμάτευσης (κάθετος συντονισμός) ή τα συμβαλλόμενα μέρη στο ίδιο επίπεδο διαπραγμάτευσης (οριζόντιος συντονισμός).

Ο συντονισμός βασίζεται σε διαφορετικές πτυχές των συστημάτων διαπραγμάτευσης: Ρυθμιστικές ικανότητες (για παράδειγμα κανόνες που θεσπίζονται σε διαπραγματεύσεις υψηλού επιπέδου), οργανωτική ικανότητα (για παράδειγμα ο έλεγχος που ασκείται από τα υψηλότερα στα χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης) η συνδυασμός των δύο παραπάνω.

Ωστόσο, από το 2008, σε γενικές γραμμές ο συντονισμός δεν έχει ενισχυθεί, παρά την αυξανόμενη ανάγκη λόγω της αποκέντρωσης. Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίζονται σε δύο κύριες ομάδες όσον αφορά το συντονισμό, τις χώρες της κεντρικής και βορειοδυτικής Ευρώπης με ισχυρό συντονισμό, και τις χώρες της κεντρικής και βορειοανατολικής Ευρώπης, με αδύναμο συντονισμό.

Υπάρχουν ορισμένες χώρες, μεταξύ των οποίων και η Σουηδία, όπου δεν παρατηρείται κάποια ιδιαίτερη αλλαγή από τα τέλη της δεκαετίας του 90, και ο συντονισμός εξακολουθεί να υφίσταται σε υψηλά και σταθερά επίπεδα. Υπάρχουν επίσης χώρες στις οποίες έχει αποδυναμωθεί ο συντονισμός από το 2008 κι έπειτα, όπως συμβαίνει με τη Γερμανία και την Ελλάδα. Από την άλλη πλευρά αρκετές χώρες, στις οποίες συγκαταλέγεται και το Ηνωμένο Βασίλειο, έχουν σταθερά χαλαρό, αδύναμο συντονισμό (Eurofound, 2015).

1.4 Η εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου στον ευρωπαϊκό χώρο

Σύμφωνα με το Άρθρο 151 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) (*Treaty on the Functioning of the European Union*, 2012), η προώθηση του διαλόγου μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων αναγνωρίζεται ως κοινός στόχος της ΕΕ και των κρατών μελών. Σκοπός του κοινωνικού διαλόγου είναι η βελτίωση της ευρωπαϊκής διακυβέρνησης με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία λήψης και εφαρμογής αποφάσεων.

Το 1985 αποτελεί το έτος κατά το οποίο ο κοινωνικός διάλογος έκανε την εμφάνιση του ως όρος στους κόλπους της ΕΕ. Η διαδικασία Val Duchesse άρχισε το ίδιο έτος με πρωτοβουλία του Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jacques Delors με στόχο τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία της εσωτερικής αγοράς, οι οποίοι εκπροσωπούνται από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Βιομηχανιών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (UNICE) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Κατόπιν αυτής της πρωτοβουλίας και μιας σειράς διεργασιών που ακολούθησαν ο κοινωνικός διάλογος από τότε διαδραμάτισε ενεργό ρόλο στην οικοδόμηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Ο διάλογος βασίστηκε στη στρατηγική για τη ώθηση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Στα πρώτα έξι χρόνια παράλληλα με σημαντικές θεσμικές εξελίξεις, όπως η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και η θέσπιση του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, αυξανόμενο ενδιαφέρον υπήρχε για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διακρατικό επίπεδο. Απαραίτητη ήταν η κατανόηση της συγκεκριμένης διαπραγματευτικής κουλτούρας με τους κοινωνικούς εταίρους σε κάθε ένα από τα κράτη μέλη, προκειμένου να συνδυαστεί η κουλτούρα κάθε κράτους μέλους με μια κοινή κουλτούρα που να διέπει τις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το δεύτερο στάδιο του κοινωνικού διαλόγου έληξε τον Οκτώβριο του 1991 με την έγκριση της συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τη συμμετοχή τους στη διαμόρφωση της κοινοτικής πολιτικής και νομοθεσίας. Η κοινή δήλωση κοινωνικών εταίρων και Ευρωπαίων αξιωματούχων ανέφερε ότι η συμφωνία

αυτή προαναγγέλλει τη σημαντική συμβολή και τον καθοριστικό ρόλο που θα πρέπει να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι στη μελλοντική ανάπτυξη των κοινωνικών υποθέσεων της Κοινότητας.

Δύο μήνες αργότερα, τον Δεκέμβριο του 1991, υιοθετήθηκε το κοινωνικό πρωτόκολλο της Συνθήκης του Μάαστριχτ που ενσωμάτωσε την προαναφερθείσα συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, αποδίδοντας τους το ρόλο των ρυθμιστικών φορέων με συμμετοχή σε υποχρεωτική διαβούλευση με την Επιτροπή και με δυνατότητα αναστολής της νομοθετικής πρωτοβουλίας για όσο χρονικό διάστημα χρειάζεται για να διεξαχθούν οι διαπραγματεύσεις πάνω ένα συγκεκριμένο θέμα.

Οι εξελίξεις αυτές σηματοδότησαν ένα ουσιαστικό βήμα στην ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Οι κοινωνικοί εταίροι, τον Ιούλιο του 1992, αποφάσισαν να οργανωθούν με τη σύσταση μόνιμης Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου (SDC). Σκοπός της ίδρυσης του SDC ήταν η οργάνωση των δράσεων σχετικά με μείζονα εργασιακά ζητήματα, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των διαπραγματευτικών διαδικασιών και η ενημέρωση των ενδιαφερόμενων φορέων για τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου.

Το τρίτο στάδιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου σημειώνεται από το 1991 μέχρι σήμερα με την πλήρη εφαρμογή των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σήμερα, τριάντα δύο χρόνια μετά την πρώτη συνάντηση του Val Duchesse, και έχοντας μεσολαβήσει η κατάρρευση από την χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, οι Ευρωπαίοι αξιωματούχοι και κοινωνικοί εταίροι τονίζουν τη σπουδαιότητα της επανεκκίνησης του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρώπη, θέτοντας τα εξής απαραίτητα κριτήρια:

- Σαφής κατανόηση και αναγνώριση της έννοιας του «κοινωνικού εταίρου».
- Πλήρης σεβασμός της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.
- Σαφής εντολή, από αναγνωρισμένους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, για τη διασφάλιση της νομιμότητας των ενεργειών.
- Σαφής Εσωτερικός Κανονισμός για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο.

Ο κοινωνικός διάλογος σε ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί να αποτελέσει ισχυρό μέσο προώθησης και βελτίωσης των εργασιακών ζητημάτων. Μέχρι στιγμής, η

επανεναρξη των διαδικασιών συλλογικής διαπραγμάτευσης που δρομολόγησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επικεντρώνεται στον διατομεακό διάλογο σε επίπεδο ΕΕ. Προκειμένου ο κοινωνικός διάλογος να ανταποκριθεί στις προσδοκίες που τίθενται εκ νέου, η επανεκκίνηση πρέπει να επιτύχει ορισμένους βασικούς στόχους. Ως αφετηρία, θα πρέπει να καταστεί σαφές σε όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ τι σημαίνει στην πραγματικότητα η έννοια του «κοινωνικού εταίρου» και τι μπορεί ή δεν μπορεί να προσφέρει ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος.

Στη συνέχεια, είναι σημαντικό να μελετήσουμε τα αποτελέσματα αυτών των εξελίξεων μέσα από μια συγκριτική ανάλυση τεσσάρων ευρωπαϊκών χωρών, Σουηδία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ελλάδα, με διαφορετικό μοντέλο κοινωνικού κράτους στην καθεμία χώρα.

Κεφάλαιο 2

Το περίγραμμα των χωρών (Σουηδία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, και Ελλάδα)

2.1 Τρία κοινωνικά μοντέλα

Η κοινωνική ιδιότητα του πολίτη εκφράζεται συχνά ως το αποκορύφωμα μιας διαδικασίας εκδημοκρατισμού που διήρκησε τρεις αιώνες. Η εξέλιξη αυτή συνδέεται με την αναγνώριση ουμανιστικών αξιών. Τον 18^ο αιώνα τέθηκαν τα θεμέλια των ατομικών δικαιωμάτων, τον 19^ο τα πολιτικά και τον 20^ο τα κοινωνικά δικαιώματα (Βενιέρης, 2015). Τα πολιτικά δικαιώματα επανεμφανίστηκαν πιο ισχυρά στην πολιτική σκηνή των δημοκρατικών χωρών το 19^ο αιώνα και κατά τον 20^ο με τη θεσμοθέτηση της ιθαγένειας. Μελετώντας, ωστόσο, την πορεία εξέλιξης των δικαιωμάτων προκύπτουν ορισμένες αμφιβολίες για το αν τα κοινωνικά κράτη μπορούν να συμβαδίσουν με το πρότυπο του μοντέρνου, παγκοσμιοποιημένου μεταβιομηχανικού καπιταλισμού.

Επικρατεί έτσι το εξής παράδοξο. Αν και τα νομικά και πολιτικά δικαιώματα προστατεύονται περισσότερο στα δημοκρατικά καθεστώτα που συναντώνται στις προηγμένες βιομηχανικές χώρες, δε συμβαίνει το ίδιο με τα κοινωνικά δικαιώματα. Κυρίως από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 τα κοινωνικά δικαιώματα είναι ολοένα

και πιο ευάλωτα. Στο παγκόσμιο καπιταλιστικό σύστημα επικρατεί η αντίληψη ότι η κοινωνικές πολιτικές στρεβλώνουν την οικονομία της αγοράς, καταστρέφουν τα κίνητρα για εργασία, ενώ τροφοδοτούν την εξάρτηση των πολιτών. Οι δημογραφικές και κοινωνικές αλλαγές, ιδίως η γήρανση του πληθυσμού θα καταστήσουν προοδευτικά τα κοινωνικά κράτη δημοσιονομικά μη βιώσιμα. Επιπλέον, η παγκόσμια οικονομία της αγοράς, με τον ανταγωνισμό ως ισχυρότερο χαρακτηριστικό, επιβάλλει στις κυβερνήσεις δημοσιονομική πειθαρχία, περιορισμό των δαπανών και κατ' επέκταση περιορισμό της κοινωνικής προστασίας για να ανταπεξέλθουν στις παγκόσμιες ανταγωνιστικές προκλήσεις (Huber, Ragin, Stephens, 1993).

Η οικονομική κρίση φαίνεται να έδωσε ερέθισμα και μια ρεαλιστική διάσταση σε αυτά τα επιχειρήματα. Όμως τα εθνικά κοινωνικά κράτη έχουν ανταποκριθεί πολύ διαφορετικά στις επιδράσεις του διεθνούς ανταγωνισμού και της παγκόσμιας οικονομίας. Στο σημείο αυτό ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στον τρόπο με τον οποίο το κοινωνικό κράτος αναδιαρθρώνεται ώστε να αντιμετωπιστούν οι νέες προκλήσεις και να ανταποκριθεί στις αναδυόμενες ανάγκες, αλλά έμφαση θα πρέπει επίσης να δοθεί στους στόχους και στον αναπροσαρμοσμένο ρόλο του σύγχρονου κοινωνικού κράτους.

Τα κοινωνικά κράτη στις δυτικές δημοκρατίες παρουσιάζουν τεράστιες αποκλίσεις. Ο Esping Andersen στο έργο του «Οι Τρεις Κόσμοι του Καπιταλισμού της Ευημερίας» (“The Tree Worlds of Welfare Capitalism”) διαχωρίζει τα μοντέλα κοινωνικού κράτους σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες. Κριτήρια για το διαχωρισμό είναι πρωτίστως η πολιτική ιδεολογία, οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις και η ανάπτυξη που σημειώνουν (Esping-Andersen, G., 2014). Η θεωρία των καθεστώτων αρχικά διατυπώθηκε για να εξηγήσει την επέκταση του κοινωνικού κράτους κατά τον 20^ο αιώνα και τις διαφορές που παρουσιάζουν οι χώρες με παρόμοιες πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές δομές. Στη συνέχεια εφαρμόστηκε σε μια σειρά μελετών ώστε να σκιαγραφηθούν τα σύγχρονα πρότυπα του κράτους ευημερίας στο νέο πολιτικό-οικονομικό πλαίσιο και οι μεταρρυθμιστικές διαδικασίες που ακολουθούν μέσα σε αυτό το πλαίσιο. Ωστόσο, η θεωρία των καθεστώτων κρίνεται συχνά ως αναποτελεσματική και ανεπαρκής (Klitgaard, 2005).

Η τυπολογία που εισήγαγε ο Esping Andersen βασίστηκε στη συγκριτική ιστορική ανάλυση της ανάπτυξης της κοινωνικής πολιτικής σε 18 χώρες του ΟΟΣΑ

κατά τη δεκαετία του 1980 (Esping-Andersen, 2014). Τα βασικά κριτήρια της τυπολογίας και της κατηγοριοποίησης είναι, πρώτον, ο βαθμός «από-εμπορευματοποίησης» (de-commodification). Η έννοια της από-εμπορευματοποίησης βασίζεται στο γεγονός ότι οι ανθρώπινες ανάγκες και η εργασία μετατράπηκαν σε εμπόρευμα (εμπορευματοποίηση) θέτοντας σε κίνδυνο το δικαίωμα των ατόμων να υποστηρίξουν ένα ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στην αγορά (Βενιέρης, 2015). Δεύτερον, λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός κοινωνικής διαστρωμάτωσης (social stratification) που προωθείται από την εκάστοτε κοινωνική πολιτική σε κάθε κράτος. Τρίτον, η παροχή κοινωνικής προστασίας και στη σχέση που διαμορφώνει ανάμεσα στο κράτος, την οικογένεια και την αγορά. Η απόδοση κοινωνικών δικαιωμάτων παίζει επομένως, σημαντικό ρόλο στα κριτήρια της διάκρισης των κοινωνικών κρατών. Συνδέονται με την ιδιότητα του πολίτη, άρα με την κοινωνική διαστρωμάτωση και την ταξική θέση (Βενιέρης, 2015).

Η πρώτη κατηγορία στην οποία ομαδοποιεί τα κράτη πρόνοιας ο Esping Andersen είναι τα φιλελεύθερα καθεστώτα, στην οποία συμπεριλαμβάνει τα αγγλοσαξονικά κράτη (Ηνωμένες Πολιτείες, Ηνωμένο Βασίλειο, Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία). Τα φιλελεύθερα καθεστώτα ακολουθούν πολιτικές δέσμευσης για ελαχιστοποίηση του κράτους και προώθηση λύσεων της αγοράς για την ευημερία των πολιτών. Χαρακτηρίζεται από τον σημαντικό ρόλο της αγοράς και την εμπορευματοποίηση των κοινωνικών παροχών.

Οι σκανδιναβικές χώρες (Σουηδία, Νορβηγία, Δανία) αποτελούν τα σοσιαλδημοκρατικά καθεστώτα. Αυτό το μοντέλο κράτους ευημερίας προωθεί την ισότητα των πολιτών και την αλληλεγγύη μεταξύ των διάφορων κοινωνικών ομάδων (Pierson, Smith, 1993). Παρέχουν εκτεταμένες δημόσιες υπηρεσίες, όπως υγεία, εκπαίδευση και υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας.

Η τρίτη κατηγορία κοινωνικού κράτους είναι αυτή των συντηρητικών καθεστώτων. Στην κατηγορία αυτή συγκαταλέγονται κυρίως οι χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης (Γερμανία, Αυστρία, Γαλλία, Ιταλία, Ολλανδία, Ισπανία). Τα συντηρητικά κράτη πρόνοιας προωθούν την οικογένεια και την εκκλησία ως παράγοντες ευημερίας έναντι της αγοράς. Οι εκκλησιαστικές και θρησκευτικές οργανώσεις έχουν σημαντικό ρόλο στην παροχή κοινωνικής πρόνοιας (Esping-Andersen, 2014).

Τα διαφορετικά καθεστώτα παράγουν ποικίλες δυναμικές αναδιάρθρωσης της κοινωνικής πολιτικής και ποικίλες μεταρρυθμιστικές πολιτικές του κοινωνικού κράτους. Η δομή των καθεστώτων αποτελεί το σημαντικότερο παράγοντα για το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων. Ως εκ τούτου, γίνεται αντιληπτή η διάσταση των μεταρρυθμιστικών πολιτικών που ακολουθούνται στα διαφορετικά κράτη πρόνοιας, τα οποία έχουν διαφορετική πολιτική υποστήριξη. Προκύπτει το ερώτημα ποια είναι η δυναμική της μεταρρυθμιστικής στρατηγικής σε κάθε είδος κοινωνικού κράτους.

Συγκεκριμένα, στα φιλελεύθερα καθεστώτα επικρατεί χαμηλή λαϊκή υποστήριξη, μέτρια πίεση για μεταρρυθμιστική προσαρμογή και περιορισμός των κρατικών δαπανών για κοινωνικές παροχές. Οι μεταρρυθμιστικές στρατηγικές είναι βασισμένες στο μοντέλο των ατομικών επιλογών. Η στρατηγική αυτή θεωρείται ότι αυξάνει τον ανταγωνισμό και ο ανταγωνισμός βελτιώνει την ποιότητα των παροχών και αυξάνει την αποτελεσματικότητα των θεσμών εντός της οικονομίας της αγοράς. Η νομιμότητα της στρατηγικής εδράζεται στη θεώρηση των πολιτών ως καταναλωτών και ως καταναλωτές είναι ελεύθεροι να επιλέξουν μεταξύ της μιας ή της άλλης εναλλακτικής παροχής. Οι δημόσιες πολιτικές λειτουργούν ως οιονεί αγορές και έτσι αυξάνεται η αποδοτικότητα του δημοσίου τομέα (Klitgaard, 2005).

Στα σοσιαλδημοκρατικά κράτη όπου η λαϊκή υποστήριξη είναι μεγάλη και οι μεταρρυθμιστικές πιέσεις μέτριες, η μεταρρυθμιστική στρατηγική έγκειται στον εξορθολογισμό των δαπανών με σκοπό την επίτευξη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας. Όπως αποδεικνύεται από έρευνες κοινής γνώμης και εκλογικής συμπεριφοράς, οι πολίτες στις σκανδιναβικές χώρες υποστηρίζουν έντονα το σοσιαλδημοκρατικό κοινωνικό κράτος. Αναμένεται έτσι, οι σκληρές μεταρρυθμίσεις να απολαμβάνουν τη μικρότερη νομιμοποιητική βάση, όμως η προοπτική της ελεύθερης επιλογής παρέχει την απαραίτητη νομιμοποίηση.

Σε αντίθεση, ωστόσο, με τα φιλελεύθερα κράτη, η επιλογή περιορίζεται μεταξύ δημόσιων υπηρεσιών, αφού επικρατεί η αντίληψη ότι οι ιδιωτικές εναλλακτικές λύσεις υπονομεύουν το δημόσιο σύστημα και ως εκ τούτου το κοινωνικό κράτος. Αυτό πηγάζει από το γεγονός ότι στα σοσιαλδημοκρατικά κράτη οι πολίτες θεωρούνται χρήστες των δημόσιων υπηρεσιών και όχι καταναλωτές.

Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση υπάρχει τάση της αποκέντρωσης με ανάθεση της πολιτικής εξουσίας στην τοπική αυτοδιοίκηση (Rothstein, 1998). Η αποκέντρωση παράλληλα με την αυξανόμενη συμμετοχή των πολιτών είναι παράγοντες που βελτιώνουν την παροχή των δημοσίων υπηρεσιών οι οποίες με τη σειρά τους ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των πολιτών.

Στα συντηρητικά καθεστώτα, τέλος, όπου συναντάμε ταυτόχρονα και τη λαϊκή υποστήριξη και ισχυρές μεταρρυθμιστικές πιέσεις του κοινωνικού κράτους, η κοινωνική πολιτική επικεντρώνεται στον εξορθολογισμό των δαπανών για τη μεταρρύθμιση παλαιότερων συστημάτων με σκοπό την κάλυψη των νέων αιτημάτων. Τα σοσιαλδημοκρατικά κράτη, σε αντίθεση με τα φιλελεύθερα και τα σοσιαλδημοκρατικά καθεστώτα, υιοθετούν στρατηγικές μεταρρυθμίσεων στις ήδη υπάρχουσες θεσμοθετημένες δομές.

Αυτό συμβαίνει, πρώτον, επειδή οι πολίτες παραμένουν υποστηρικτικοί προς την υπάρχουσα δομή κοινωνικού κράτους και δεύτερον, επειδή η σύνδεση μεταξύ των θρησκευτικών οργανώσεων και των φορέων κοινωνικών υπηρεσιών εμποδίζει την αντιμετώπιση των κοινωνικών υπηρεσιών ως καταναλωτικών αγαθών. Ο κρατισμός και ο ισχυρός κορπορατισμός επίσης αποτελούν εμπόδιο στις εκτεταμένες θεσμικές μεταρρυθμίσεις στα συντηρητικά καθεστώτα (Klitgaard, 2005).

Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι τα καθεστώτα κράτους ευημερίας εκκινούν από διαφορετική νομιμοποιητική βάση για την προώθηση των απαιτούμενων μεταρρυθμίσεων και κατά συνέπεια ακολουθούν διαφορετικές μεταρρυθμιστικές στρατηγικές. Αυτές οι θεωρητικές προσεγγίσεις προέρχονται τόσο από τη θεωρία των καθεστώτων όσο και από τις μελέτες για την αναδιάρθρωση των παροχών του κοινωνικού κράτους (Schmidt, 2000).

Η θεωρία των καθεστώτων προσφέρει γόνιμο έδαφος για τη μελέτη των μεταρρυθμίσεων των κοινωνικών υπηρεσιών. Ωστόσο, η τεκμηρίωση της θεωρίας με ισχυρά εμπειρικά στοιχεία αποτελεί τροχοπέδη. Η τυπική διάκριση των καθεστώτων σε τρεις κατηγορίες έχει αποτελέσει αντικείμενο έντονης κριτικής από μεταγενέστερους μελετητές, που τάσσονται υπέρ άλλοτε τεσσάρων και άλλοτε περισσότερο κατηγοριοποιήσεων (Wil, Gelissen, 2002).

Η τυπολογία των τριών κατηγοριών δεν περιλαμβάνει τις χώρες της νότιας Ευρώπης, Ελλάδα, Πορτογαλία και Ισπανία. Οι χώρες αυτές αποτελούν για αρκετούς μελετητές ένα ξεχωριστό μοντέλο κοινωνικού κράτους, ένα «μεσογειακό», «νότιο» μοντέλο. Η ομαδοποίηση αυτή στηρίζεται σε βασικά χαρακτηριστικά όπως, τα συστήματα εισοδηματικής κατανομής, η άνιση προστασία απέναντι στους καθιερωμένους κινδύνους, η σύμπλευση δημόσιων και ιδιωτικών φορέων στις κοινωνικές παροχές, το θεσμικό κατακερματισμό του κοινωνικού κράτους με την παράλληλη ανάπτυξη πελατειακών πρακτικών και, τέλος, την παροχή των υπηρεσιών υγείας από ενιαία δημόσια συστήματα ιατρικής περίθαλψης (Ferrera, 1996). Στην περίπτωση του Νότιου μοντέλου, χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Ελλάδας.

Επίσης, η διάλυση της Σοβιετικής Ένωσης (ΕΣΣΔ) και η παράλληλη πτώση του υπαρκτού σοσιαλισμού, εισήγαγε τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης στο μοντέλο του φιλελεύθερου εκδημοκρατισμού και του καπιταλισμού της ελεύθερης αγοράς. Η πρόσφατη έρευνα επιδιώκει να επεκτείνει την τυπολογία στην ομαδοποίηση και αυτών των χωρών μελετώντας τη μετάβαση από τη μετασοσιαλιστική κοινωνική προστασία στην επιρροή από τους Διεθνείς Οργανισμούς και το φιλελεύθερο καπιταλιστικό σύστημα, καθώς δώδεκα από αυτές τις χώρες προσχώρησαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2004 και το 2007. Εντούτοις, οι χώρες αυτές σπανία λαμβάνονται υπόψη στην τυπολογία εξαιτίας του ασταθούς πολιτικού πλαισίου και της μεταβατικής κατάστασης στο εσωτερικό τους (Ebbinghaus, 2012).

Τα ευρωπαϊκά κοινωνικά κράτη αντιμετωπίζουν δύο ουσιαστικές προκλήσεις. Η πρώτη πρόκληση προκύπτει από την οικονομία του καπιταλιστικού κράτους που έχει ως κύριο χαρακτηριστικό την υπερσυσώρευση του κεφαλαίου προς όφελος της ανάπτυξης και της αύξησης της παραγωγικότητας, ασκώντας δημοσιονομική πίεση στα κοινωνικά συστήματα για περιστολή δαπανών. Με αυτό τον τρόπο, ειδικά κατά την περίοδο της οικονομική κρίσης, φαίνεται να διαταράσσεται η ισορροπία μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας αντίστοιχα και η ισορροπία κράτους-αγοράς. Η δεύτερη πρόκληση σχετίζεται με τη διάσταση των υφιστάμενων καθεστώτων κοινωνικής προστασίας και τις νέες ανάγκες, όπως οι διαρθρωτικές αλλαγές στις αγορές εργασίας και το δημογραφικό ζήτημα, που απαιτούν παραδοσιακά συστήματα κοινωνικής προστασίας (Diamond, Lodge, 2013). Πέρα λοιπόν, από τη δημοσιονομική πίεση για

αλλαγή και μεταρρυθμίσεις ασκούνται μεγάλες πιέσεις που οδηγούν σε πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας.

2.2 Σουηδία

2.2.1 Πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο

Η Σουηδία είναι μια από τις πιο ανταγωνιστικές οικονομίες στο κόσμο κατέχοντας την τέταρτη θέση στην κατάταξη του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ. Προσχώρησε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 1995 χωρίς να αποτελεί παράλληλα μέλος και της νομισματικής ένωσης διατηρώντας το εθνικό νόμισμα της. Βασίζεται ως επί το πλείστον στις εξαγωγές, γεγονός που την καθιστά ευάλωτη απέναντι στις διεθνείς αγορές και στο διεθνή ευρωπαϊκό ανταγωνισμό (Eurofound, 2009).

Το σουηδικό σύστημα προκαλεί το ενδιαφέρον των επιστημόνων καθώς έχει υιοθετήσει ένα συνδυασμό καπιταλιστικής ανοικτής αγοράς και ισχυρής κοινωνικής πολιτικής που χαρακτηρίζεται από ένα καθολικό κοινωνικό κράτος.

Η οικονομική ανάπτυξη της χώρας απορρέει από μία σειρά κοινωνικοοικονομικών πολιτικών που εφαρμόστηκαν από τα μέσα της δεκαετίας του 1930 με την άνοδο του Σοσιαλδημοκρατικού Κόμματος στην εξουσία (Social Democratic Party, SDP).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η ανατίμηση της κορώνας και ο υψηλός πληθωρισμός οδήγησαν τη χώρα σε σοβαρή οικονομική κρίση που διήρκεσε από το 1992 έως το 1994. Η κυβέρνηση έλαβε γρήγορα οικονομικά μέτρα και προχώρησε σε μεταρρυθμίσεις, ιδιωτικοποιήσεις, νέες κοινωνικές πολιτικές για ενίσχυση των πολιτών και σύστημα για την αντιμετώπιση του πληθωρισμού.

Όπως συμβαίνει σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, στη Σουηδία συντελείται μία δομική αλλαγή στον τομέα της αγοράς εργασίας. Παράλληλα όλο και περισσότερες επιχειρήσεις συνάπτουν με τους εργαζόμενους συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή συνεργάζονται με αυτοαπασχολούμενους. Αυτές οι δύο τάσεις είναι το αποτέλεσμα των αυξημένων πιέσεων που υφίστανται οι επιχειρήσεις για να γίνουν πιο ευέλικτες στην αγορά εργασίας, με σοβαρές συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις

(Barnard, 2012), αμφισβήτηση του εργατικού δικαίου και αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Westregard, Milton, 2016).

Όμως ακόμα και σήμερα η χώρα καταφέρει να διατηρεί χαμηλό πληθωρισμό και χαμηλή ανεργία, αύξηση του Α.Ε.Π. και των δεικτών ανάπτυξης και παράλληλα μια ισότιμη κοινωνία. Το σουηδικό μοντέλο παρουσιάζεται από πολλούς μελετητές ως μια πιθανή εναλλακτική λύση μακρό οικονομικής πολιτικής. Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι το σουηδικό μοντέλο αντιπαράκειται σε ορισμένες από τις πιο δυναμικές παραδοχές της νεοφιλελεύθερης θεωρίας και κυρίως στην προσέγγιση ότι η αγορά από μόνη της είναι ικανή να μεγιστοποιήσει την ευημερία της κοινωνίας με ελάχιστη ή ακόμα και χωρίς παρέμβαση του κράτους.

Αρκετοί επιστήμονες και πολιτικοί ισχυρίζονται ότι η Σουηδία είναι ένα επιτυχημένο πολιτικό και κοινωνικό οικονομικό πρότυπο, με υψηλό ποσοστό ευημερίας και υψηλό προσδόκιμο ζωής. Οι παράγοντες που καθιστούν τη χώρα ξεχωριστή, είναι οι ιδιαίτερες πολιτικές που ακολουθεί, σε πολλές περιπτώσεις αντιφατικές, και αναμφισβήτητα η κουλτούρα των πολιτών (Viana, Cunha, 2016).

2.2.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις

Στη Σουηδία η συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων πραγματοποιείται σε μεγάλο βαθμό με άτυπες συμφωνίες, είναι εθελοντική και κάθε φορέας διατηρεί την ανεξαρτησία και την αυτονομία του. Όταν δρουν από κοινού λειτουργούν υπό την ονομασία Σουηδικές Συνδικαλιστικές Ενώσεις (The Swedish Unions).

Δραστηριοποιούνται τρεις εθνικές ομοσπονδίες συνδικάτων, μέλη των Σουηδικών Συνδικαλιστικών Ενώσεων. Η Σουηδική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία είναι η παλαιότερη και ιδρύθηκε το 1898. Συμμετέχουν σε αυτήν 14 συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν περίπου 1,5 εκατομμύρια εργαζομένων τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα. Η Σουηδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών εργαζομένων είναι η επόμενη μεγαλύτερη εθνική συνομοσπονδία που απαρτίζεται από 14 συνδικάτα και αριθμεί συνολικά 1,2 εκατομμύρια μέλη. Ιδρύθηκε το 1944 και εκπροσωπεί επαγγελματίες εργαζόμενους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Τέλος, η Σουηδική Συνομοσπονδία Επαγγελματικών Σωματείων ιδρύθηκε το 1947,

συμμετέχουν σε αυτή 22 συνδικάτα και επαγγελματικές ενώσεις στις οποίες είναι οργανωμένοι περίπου 645.000 καταρτισμένοι υπάλληλοι (Arvidsson, 2014).

Οι σημαντικότερες εργοδοτικές ενώσεις είναι τρεις. Η Συνομοσπονδία Σουηδικών Επιχειρήσεων, που ιδρύθηκε το 2001 μετά από συγχώνευση και αντιπροσωπεύει περίπου 50 εργοδοτικές ενώσεις στον ιδιωτικό τομέα. Η Σουηδική Ένωση Τοπικών Αρχών και Περιφερειών που εκπροσωπεί εργοδότες και επαγγελματικές ενώσεις 290 δήμων, 18 κομητειακών συμβουλίων και δύο περιφερειών. Τέλος, η Σουηδική Υπηρεσία Κρατικών Εργοδοτών που είναι κρατική υπηρεσία υπεύθυνη για την πολιτική απασχόλησης και διαπραγματεύεται με 270 δημόσιες υπηρεσίες. Όπως διαπιστώνεται, η πυκνότητα της συμμετοχής είναι υψηλή και αγγίζει το 80% (Eurofound, 2009).

Η δράση των κοινωνικών εταίρων περιορίζεται στον ορισμό των εννοιών του μισθωτού, του εργοδότη και το αυτοαπασχολούμενου. Το πρόβλημα έγκειται στη διάσταση ανάμεσα στις συλλογικές συμβάσεις και στο δίκαιο του ανταγωνισμού, που δεν ρυθμίζουν τις συνθήκες εργασίας και τους μισθούς.

Ως φυσικό επακόλουθο ο ρόλος των συνδικάτων περιορίζεται αφού η διαμόρφωση των μισθών γίνεται με άτυπες συμφωνίες χωρίς εγγυήσεις. Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει πλέον αλλάξει από την εκπροσώπηση και τη διαπραγμάτευση στην απλή υποστήριξη των εργαζομένων (Westregard, Milton, 2016).

2.2.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι συλλογικές συμβάσεις διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη Σουηδία. Επειδή οι εργατικοί νόμοι είναι ελλιπής, οι κοινωνικοί εταίροι διαμορφώνουν μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων ένα ρυθμιστικό πλαίσιο που να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε εταιρείας.

Η πρώτη συλλογική σύμβαση υπογράφηκε στη Στοκχόλμη το 1869 μετά από απεργία σε ένδειξη διαμαρτυρίας για τις μειώσεις των μισθών. Αρκετές από τις προβλέψεις της σύμβασης εξακολουθούν να ισχύουν ακόμη και σήμερα. Το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης στη Σουηδία αναπτύχθηκε με τη σύναψη της συμφωνίας Saltsjobad το 1938. Σύμφωνα με τη συμφωνία το κράτος δεν εμπλέκεται

στη διαδικασία καθορισμού της μισθολογίας αλλά είναι προϊόν διαπραγμάτευσης μεταξύ εξολοκλήρου των κοινωνικών εταίρων. Ο ρόλος του κράτους ως προς τη διαμόρφωση των μισθών είναι διαμεσολαβητικός. Μέσω της Εθνικής Υπηρεσίας Διαμεσολάβησης το κράτος εξασφαλίζει την ομαλή διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων και προβαίνει στην επίλυση των διαφορών εάν χρειαστεί (Westregard, Milton, 2016).

Η κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων είναι υψηλή. Στο δημόσιο τομέα οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν περίπου το 100% των εργαζομένων και στον ιδιωτικό τομέα το 82 με 92% του συνόλου. Οι συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν ζητήματα όπως:

- Σαφής για καθορισμένους κανόνες που διέπουν τις μισθολογικές αποδοχές, το ωράριο εργασίας και τις υπερωρίες, τις άδειες και τη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Δικαίωμα διαπραγμάτευσης επί της μισθολογικής αύξησης σε ετήσια βάση.
- Δικαίωμα ενημέρωσης και διαπραγμάτευσης των συνθηκών εργασίας.
- Εγγυημένο σύστημα ασφάλισης και συντάξεων (IndustriArbetsgivarerna.se)

Στη Σουηδία δεν έχει θεσπισθεί νομοθετική ρύθμιση για τον κατώτατο μισθό. Ολόκληρη η αγορά εργασίας καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις, αφού οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι το μόνο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Ο κατώτατος μισθός αποτελεί το σημαντικότερο μέρος των συλλογικών συμβάσεων που διεξάγονται σε τομεακό επίπεδο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η συμφωνία για τη διαμόρφωση των μισθών επικυρώθηκε για πρώτη φορά το 1997 και ανανεώθηκε το 2011. Η συμφωνία σημειώθηκε με βάση το υψηλό μισθολογικό κόστος που μειώνει την αγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Εξάλλου οι υψηλές αποδοχές των εργαζομένων δεν ήταν πραγματικές και αυτό αποδεικνυόταν από τον υψηλό πληθωρισμό. Η συμφωνία συνάφθηκε μεταξύ των κοινωνικών εταίρων του ιδιωτικού τομέα, πέντε συνδικαλιστικών οργανώσεων και 12 εργοδοτικών οργανώσεων αλλά καλύπτει ολόκληρη τη σουηδική αγορά εργασίας.

Το εθνικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης στη Σουηδία έχει αλλάξει τα τελευταία χρόνια. Παρατηρείται μία τάση αποκέντρωσης προς το τοπικό επίπεδο

διαπραγμάτευσης όσον αφορά στις αμοιβές και στον καθορισμό των μισθών. Εξακολουθούν παρόλα αυτά να συνάπτονται διεπαγγελματικές συμφωνίες μεταξύ εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων, κυρίως σε ό,τι αφορά τις συντάξεις και τα θέματα ασφάλισης, που όμως δεν είναι δεσμευτικές για τα μέρη που δεν έλαβαν μέρος του διαπραγμάτευση. Ως τη δεκαετία του 1990 η διαπραγμάτευση γινόταν κατά βάση σε επίπεδο εθνικό. Από τη δεκαετία του 1990 και συντελείται στροφή προς το επιχειρησιακό επίπεδο (Eurofound, 2009).

2.3 Γερμανία

2.3.1. Πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο

Η Γερμανία είναι μια από τις σημαντικότερες προηγμένες και βιομηχανικές χώρες παγκοσμίως, μια από τις πολυπληθέστερες χώρες στην Ευρώπη και κινητήριος δύναμη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελώντας τη σημαντικότερη εθνική οικονομία της. Η γερμανική οικονομία στηρίζεται στο βιομηχανικό τομέα, στην παροχή υπηρεσιών, αλλά κυρίως στο εμπόριο. Ο τομέας εμπορίου της Γερμανίας είναι ο δεύτερος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η πολιτική οικονομία της μεταπολεμικής Γερμανίας συνίστατο στην ανασυγκρότηση των θεσμικών μηχανισμών για το συντονισμό της δημόσιας διοίκησης, του κεφαλαίου και του εργατικού δυναμικού. Ο φεντεραλισμός, το ισχυρό συνταγματικό δικαστήριο, η ανεξάρτητη κεντρική τράπεζα και μία αντιμονοπωλιακή αρχή είναι μερικοί από τους μηχανισμούς που είτε εισήχθηκαν για πρώτη φορά είτε μετασχηματίστηκαν μετά το 1945. Απόρροια των συγκεκριμένων πολιτικών ήταν η πολιτικοοικονομική σταθερότητα που με τη σειρά της ενθάρρυνε τη μακρόχρονη επιχειρηματική δραστηριότητα (Legislative Council Secretariat, 2015).

Από τα μέσα του 20ού αιώνα, η οικονομική πολιτική της Γερμανίας βασίστηκε στην έννοια της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς. Το βασικό επιχείρημα της οικονομίας της αγοράς είναι ότι ο καπιταλισμός αποτελεί την κατάλληλη οικονομική δομή για την προώθηση της επιχειρηματικότητας, της καινοτομίας και της απασχόλησης. Όμως ο ανεξέλεγκτος καπιταλισμός έρχεται σε σύγκρουση με την κοινωνική ευημερία. Έτσι, προκύπτει η πεποίθηση ότι ο καπιταλισμός μπορεί να γίνει κοινωνικά αποδεκτός μέσα από τη θέσπιση ενός ρυθμιστικού πλαισίου. Αυτή η

προσέγγιση έγινε αργότερα γνωστή ως *κοινωνική οικονομία της αγοράς*.¹ Αποδείχτηκε στη συνέχεια πως το συγκεκριμένο οικονομικό σύστημα προάγει εν μέρει την ευημερία, την απασχόληση και έναν ισχυρό κοινωνικό ιστό.

Το σύστημα της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς στηρίζεται σε δύο βασικούς πυλώνες. Ο πρώτος πυλώνας είναι η ανοιχτή αγορά. Η κυβέρνηση είναι αρμόδια να καθιερώνει και να διατηρήσει ένα ρυθμιστικό πλαίσιο που να προάγει τον ανταγωνισμό και να δίνει κίνητρα στους πολίτες να ενεργούν με δική τους πρωτοβουλία. Ο δεύτερος πυλώνας είναι το ισχυρό σύστημα κοινωνικής προστασίας που έχει ως στόχο την παροχή κοινωνικής ασφάλισης σε όσους το έχουν ανάγκη. Η παροχή αυτή προέρχεται σε μεγάλο βαθμό από τους ίδιους τους υπαλλήλους. Περίπου το 20% του εισοδήματός τους διοχετεύεται στην παροχή κοινωνικής ασφάλισης.

Στην κοινωνική οικονομία της αγοράς ουσιαστικό ρόλο παίζει η συμμετοχή των εργαζομένων. Για ζητήματα εργασιακών σχέσεων, μισθού, συνθηκών εργασίας, ωραρίου, γίνεται διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή μεταξύ των εργοδοτικών ενώσεων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έτσι και στη Γερμανία στα ζητήματα εργασιακών σχέσεων το κράτος δεν παρεμβαίνει.

Η εταιρική κοινωνική σχέση επεκτείνεται στις εσωτερικές δομές των εταιρειών μέσω της *συναπόφασης*, με την οποία οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν στις αποφάσεις, από κοινού με τους εργοδότες για ζητήματα εργασιακών σχέσεων. Αρκετές γερμανικές επιχειρήσεις βλέπουν αυτό το σύστημα να έχει θετικές επιδράσεις στην επιχειρηματική δραστηριότητα, ενώ σύμφωνα με μια αντίθετη άποψη που υποστηρίζεται επίσης συχνά, η τόσο μεγάλη επιρροή στη διαχείριση της εταιρείας απομακρύνει τους ξένους επενδυτές. Ωστόσο, η εμπειρία και στατιστικά στοιχεία αποδεικνύουν ότι η κριτική δεν είναι βάσιμη, καθώς η Γερμανία

¹ Ο όρος *κοινωνική οικονομία της αγοράς* αναφέρεται στην έννοια που αποτέλεσε τη βάση της οικονομικής πολιτικής της Δυτικής Γερμανίας από το 1948. Η κοινωνική οικονομία της αγοράς είναι ένας τρόπος θεώρησης του κράτους, της οικονομίας και της κοινωνίας, ως συνδεδεμένους και όχι ανεξάρτητους φορείς, που συνεργάζονται ώστε να προάγουν την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα. (Hasse, and others, 2008)

είναι εδώ και αρκετά χρόνια ανάμεσα στις 10 πρώτες χώρες στην προσέλκυση άμεσων ξένων επενδύσεων (Hasse, 2008).

Παρά τις καλές επιδόσεις της Γερμανίας στον τομέα της αγοράς εργασίας υπάρχουν αρκετές προκλήσεις όπως η γήρανση του πληθυσμού και η έλλειψη καταρτισμένων υπαλλήλων με δεξιότητες. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων η Γερμανία στοχεύει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, στην ένταξη των μακροχρόνια ανέργων και των μεταναστών και στην προσέλκυση εξειδικευμένων εργαζόμενων από το εξωτερικό. Παρά το γεγονός ότι το συνολικό ποσοστό ανεργίας είναι χαμηλό, στο 5%, η μακρόχρονη ανεργία απασχολεί αρκετά ομοσπονδιακά κρατίδια στα οποία υπερβαίνει το 10%.

Το 2003 ανακοινώθηκε από τον καγκελάριο Σρέντερ η Ατζέντα 2010 που περιλάμβανε μεταρρυθμίσεις για την ανόρθωση της οικονομίας και την αντιμετώπιση της ανεργίας (Klaus, 2015). Μέρος της Ατζέντας 2010 αποτελούν οι νόμοι Hartz. Οι δύο πρώτοι νόμοι Hartz I και II τέθηκαν σε ισχύ την 1^η Ιανουαρίου 2003, ο Hartz III το 2004 και ο IV το 2005. Με τους νόμους αυτούς εισήχθη αρχικά η έννοια των “mini jobs”, δηλαδή θέσεις εργασίας με αποδοχές ως 400 ευρώ και προσωρινής απασχόλησης, 50 ημέρες το χρόνο.

Επιπλέον μειώθηκε το επίδομα ανεργίας, συγχωνεύτηκε με το κοινωνικό βοήθημα και μειώθηκαν παράλληλα ο χρόνος και οι προϋποθέσεις παροχής του. Ειδικότερα, ο τελευταίος νόμος εισήγαγε όρο για θέσεις εργασίας του ενός ή δύο ευρώ την ώρα με σκοπό τη δημιουργία θέσεων εργασίας στις οποίες θα διοχετευτούν οι μακροχρόνια άνεργοι (Τριανταφυλλίδου, 2013). Η Ατζέντα 2010 και οι νόμοι Hartz ουσιαστικά έθεσαν τις βάσεις για την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και την κατάλυση του κοινωνικού κράτους

2.3.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 η πυκνότητα των συνδικάτων μειώνεται όλο και περισσότερο. Μόνο το ένα πέμπτο των εργαζόμενων στη Γερμανία είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σημαντικότερη είναι η Συνομοσπονδία των Γερμανικών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (DGB). Τα συνδικάτα που την

αποτελούν αριθμούν περίπου 6 εκατομμύρια μέλη από όλους τους τομείς (Worker-participation.eu²).

Η Ver.di είναι η μεγαλύτερη οργάνωση μέλος της συνομοσπονδίας. Ιδρύθηκε το 2001 από τη συγχώνευση πέντε συνδικαλιστικών οργανώσεων που κάλυπταν εργαζόμενους στον τομέα μεταφορών, στις δημόσιες υπηρεσίες, στα ταχυδρομεία και τις τηλεπικοινωνίες και στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης. Σήμερα αριθμεί περίπου 2 εκατομμύρια μέλη τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα. Η Τρίτη μεγαλύτερη οργάνωση είναι το IG BCE που ιδρύθηκε το 1997 και αποτελείται από περίπου 660.000 εργαζόμενους του τομέα ενέργειας.

Η Γερμανική Ένωση Εργαζομένων Εμπορίου και Βιομηχανίας (DHV) είναι μία ακόμα συνδικαλιστική οργάνωση που αποτελείται από εργαζόμενους στον τομέα εμπορίου αλλά με μικρότερη επιρροή. Συνεργάζεται με τη Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (CGB) και εκπροσωπεί τα συμφέροντα περίπου 80.000 διοικητικών υπαλλήλων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης η οργάνωση IG Metall ιδρύθηκε το 1949 αρχικά για να εκπροσωπεί τους μεταλλοτεχνίτες στη Γερμανία, αλλά σήμερα εκπροσωπεί εργαζομένους σε πολλούς τομείς της βιομηχανίας.

Η Γερμανική Ένωση Λιανικού Εμπορίου (HDE) και η Ομοσπονδιακή Ένωση Χονδρικής Πώλησης, Εσωτερικού Εμπορίου και Υπηρεσιών (BGA) εκπροσωπούν την πλευρά των εργοδοτών. Η BGA εκπροσωπεί 120.000 επιχειρήσεις με 1,2 εκατομμύρια εργαζόμενους. Η HDE έχει έδρα το Βερολίνο και τις Βρυξέλλες και εκπροσωπεί περίπου 400.000 επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου με 2,7 εκατομμύρια εργαζομένους (Eurofound, 2011).

2.3.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Από τη δεκαετία του 1990 οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Γερμανία, όπως και στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρουσιάζουν τάση αποκέντρωσης. Οι συλλογικές πράγματευσης τη Γερμανία ως τη δεκαετία του 1990 διεξαγόταν κυρίως σε επίπεδο κλαδικό και το σύστημα ήταν σχετικά συγκεντρωτικό.

² <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Trade-Unions>

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ολοένα και περισσότερο στροφή προς το επιχειρησιακό επίπεδο διαπραγμάτευσης. Αυτός ο μετασχηματισμός συντελείται σε διάφορα επίπεδα.

Πρωτίστως, η κάλυψη των κλαδικών συμφωνιών παρουσιάζει σημαντική μείωση, αφού όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι καλύπτονται από εταιρικές συμβάσεις εργασίας. Επιπλέον, οι *ανοιχτές ρήτρες* που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο των κλαδικών συμφωνιών διευκολύνουν πολλές επιχειρήσεις, περισσότερο από το ένα τρίτο, να αποκλίνουν από συλλογικά συμφωνημένα πρότυπα υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Η σημαντικότερη ίσως απόρροια της αποκέντρωσης είναι το γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις έχουν θεσπίσει *ειδικές συμφωνίες για την απασχόληση*. Σύμφωνα με τις παραπάνω συμφωνίες οι εργαζόμενοι, από τη μία πλευρά, αναγκάζονται να υποχωρήσουν χωρίς διαπραγμάτευση σε κρίσιμα γι' αυτούς ζητήματα, όπως οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας, με αντάλλαγμα από την πλευρά των επιχειρήσεων, εγγυήσεις για περιορισμένη απασχόληση παραβιάζοντας συχνά συλλογικές συμφωνίες. Όλες αυτές οι εξελίξεις έχουν αποδυναμώσει τη σημασία των κλαδικών διαπραγματεύσεων έναντι των επιχειρησιακών (Eurofound, 2004).

Σύμφωνα, επίσης με στατιστικά στοιχεία της κυβέρνησης το 2013 το 60% των εργαζομένων στην πρώην δυτική Γερμανία καλύπτονταν από συλλογικές συμβάσεις. Από αυτές το 52% πραγματοποιήθηκαν σε τομεακό επίπεδο και μόνο το 8% σε επιχειρησιακό επίπεδο. Στην πρώην ανατολική Γερμανία τα στοιχεία είναι εντελώς διαφορετικά, το 47% μόνο των εργαζομένων καλύπτονται από συμφωνίες, 35% τομεακές και 12% επιχειρησιακές συμφωνίες. Σύμφωνα με το συνολικό ποσοστό των εργαζομένων το 57% καλύπτεται άμεσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις στη Γερμανία ρυθμίζουν ένα ευρύ φάσμα των εργασιακών σχέσεων. Ρυθμίζουν τις μισθολογικές αμοιβές, τις υπερωρίες, το ωράριο, τη μερική απασχόληση, την εκπαίδευση και κατάρτιση. Ακόμη ρυθμίζουν τις προϋποθέσεις απόλυσης, τις άδειες, ακόμα και την ειδική μεταχείριση των ηλικιωμένων εργαζομένων. Πρόοδος έχει σημειωθεί στη νομοθεσία για την θέσπιση του κατώτατου μισθού η οποία θα αξιολογηθεί συνολικά το 2020 (European Commission, 2015). Μετά από συνεχείς πιέσεις από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις θεσπίστηκε το 2013 νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό η οποία ισχύει από το 2015.

Ωστόσο έως σήμερα ισχύουν κλαδικές συλλογικές συμβάσεις με χαμηλότερες αμοιβές.

Οι τομεακές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται κυρίως σε περιφερειακό και όχι σε εθνικό επίπεδο με αποτέλεσμα να υπάρχουν αποκλίσεις μεταξύ των περιφερειών. Ωστόσο βασικά στοιχεία των συμφωνιών, όπως ο καθορισμός των αμοιβών είναι σχεδόν ίδια σε όλες τις περιφέρειες. Εξαιρέση η πρώην ανατολική Γερμανία, όπου οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας είναι ακόμη συχνά κατώτερες από εκείνες που επικρατούν στην πρώην δυτική Γερμανία.

Τα συμβούλια εργασίας δεν είναι νομικά κατοχυρωμένα να διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας εκτός από δύο συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως η αύξηση των αμοιβών και ζητήματα άδειας, αλλά και όπου η συλλογική σύμβαση αφήνει περιθώρια με τις ανοιχτές ρήτρες διαπραγμάτευσης. Τα συμβούλια των εργαζομένων μπορούν επίσης να συνάψουν συμφωνίες με τους εργοδότες για θέματα που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, όπως η ασφάλεια της απασχόλησης, η οργάνωση του χρόνου εργασίας, η χρήση του διαδικτύου και η εργασία από το σπίτι.

Το γερμανικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκεται υπό πίεση καθώς η κάλυψη των κλαδικών συμφωνιών μειώνεται χρόνο με το χρόνο. Αυτή η πτωτική πορεία είναι αποτέλεσμα της μείωσης της συμμετοχής των εργοδοτών στις ομοσπονδίες ή της συμμετοχής τους στις ενώσεις χωρίς δέσμευση όμως από τις συμφωνίες που υπογράφουν.

Μέχρι πρόσφατα μία από τις βασικές αρχές της διαπραγμάτευσης ήταν ότι μία επιχείρηση μπορεί να καλύπτεται μόνο από μία συλλογική συμφωνία. Εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις όπου συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες, όπως οι γιατροί και οι πιλότοι, είναι σε θέση να διαπραγματευτούν χωριστές συμφωνίες. Όμως με απόφαση του εργατικού δικαστηρίου από το 2010, ενώ ένας εργαζόμενος μπορεί να καλύπτεται μόνο από μία συμφωνία, μέσα στην ίδια επιχείρηση είναι δυνατόν να συνυπάρχουν πολλές διαφορετικές ατομικές συμβάσεις εργασίας. Αυτή η εξέλιξη

οδήγησε σε μεγάλο κατακερματισμό τις διαπραγματεύσεις (Worker-participation.eu³).

2.4 Ηνωμένο Βασίλειο

2.4.1 Πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο

Η Μεγάλη Βρετανία ήταν η πρώτη κοινοβουλευτική δημοκρατία στη σύγχρονη Ευρώπη. Έχει μακρά ιστορία ανεξαρτησίας και χαρακτηρίζεται από ισχυρή δέσμευση προς τη δημοκρατία και τους αντιπροσωπευτικούς κυβερνητικούς θεσμούς, που βασίζονται στις τακτικές και ελεύθερες εκλογές, στις φιλελεύθερες αξίες και τα ατομικά δικαιώματα. Το βρετανικό πολιτικό σύστημα χαρακτηρίζεται από σταθερότητα και συνέχεια. Η έλλειψη γραπτού Συντάγματος δίνει ώθηση για εξέλιξη και προσαρμογή στις νέες ανάγκες και προκλήσεις (Watts, 2003).

Η οικονομία του Ηνωμένου Βασιλείου στηρίζεται στο καπιταλιστικό σύστημα και σε ένα εθνικό επιχειρηματικό μοντέλο. Τα βρετανικά θεσμικά όργανα συχνά συμπλέουν με πολιτικές που εξυπηρετούν το χρηματοδοτικό τομέα στην εγχώρια αγορά, στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και διεθνώς. Από τη δεκαετία του 1990 το καπιταλιστικό μοντέλο της Βρετανίας ενισχύθηκε από την ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ως αποτέλεσμα, περίπου το 50% των εξαγωγών του Ηνωμένου Βασιλείου προοριζόταν για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έγινε γρήγορα για το Ηνωμένο Βασίλειο η μεγαλύτερη αγορά εξαγωγών χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών με εμπορικό πλεόνασμα ύψους 15 δισεκατομμυρίων λιρών Αγγλίας, περίπου το ένα τρίτο του συνολικού εμπορικού πλεονάσματος της χώρας. Ταυτόχρονα, το ευέλικτο καθεστώς αγοράς εργασίας παρέμεινε ανέπαφο χωρίς την παρέμβαση από μία δεσμευτική ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική.

Το βρετανικό μοντέλο χαρακτηρίζεται δυναμικό και δυσλειτουργικό παράλληλα. Παρουσιάζει υψηλά επίπεδα απασχόλησης παράλληλα όμως, χαρακτηρίζεται από τεράστιες ανισότητες στο εισόδημα, επισφαλείς μορφές εργασίας

³ https://www.worker-participation.eu/National-Industrial_Relations/Countries/Germany/Collective-Bargaining

και περιφερειακές ανισότητες. Το Brexit είναι μια κρίσιμη πρόκληση για την επιτυχία του βρετανικού χρηματοπιστωτικού τομέα και για τη διατήρηση της υπεροχής του Λονδίνου ως παγκόσμιου χρηματοπιστωτικού κέντρου. Όμως τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα εξαρτώνται ουσιαστικά από τη μεταβατική και τελική συμφωνία που θα συναφθεί μεταξύ του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Lavery, and others, 2017).

Το Ηνωμένο Βασίλειο είναι μία χώρα στην οποία οι αρχές του φιλελευθερισμού υποστηρίχθηκαν τόσο έντονα και άφησαν ένα μακράιωνα αποτύπωμα στην οικονομία, στην πολιτική και στην κοινωνία (Kaufmann, 2013). Το 1942, ο William Beveridge Έθεσε τις βάσεις για τη δημιουργία του βρετανικού κοινωνικού κράτους. Ο Beveridge προχώρησε σε ένα φιλόδοξο πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων θεσπίζοντας την καθολική υγειονομική περίθαλψη, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την προστασία των ανέργων και τις συντάξεις. Η δημιουργία του κοινωνικού κράτους συντελέστηκε σε μία περίοδο σημαντικής οικονομικής ανάπτυξης, γενικότερης ευημερίας και αύξησης των εισοδημάτων (Franklin, B. and others, 2016).

Κατά τη δεκαετία του 1990 το εργατικό δυναμικό στο Ηνωμένο Βασίλειο ανερχόταν περίπου στο 71% του πληθυσμού, ηλικίας 15 έως 64 ετών. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού και η παράλληλη μείωση της ανεργίας άλλαξαν τις μορφές απασχόλησης. . Επίσης, ιδιαίτερα έντονη ήταν η αύξηση της μερικής απασχόλησης. Μία στις τέσσερις θέσεις εργασίας συνολικά ήταν μερικής απασχόλησης, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό ήταν περισσότερο από δύο στις πέντε (Sisson and others, 2011).

Σε γενικές γραμμές στο Ηνωμένο Βασίλειο σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες διαθέτει ευέλικτη αγορά εργασίας και αρκετά περιορισμένο ρόλο του κράτους. Συνοπτικά, οι δύο κύριες τάσεις που επικρατούν στην απασχόληση στα τελευταία χρόνια είναι η ανάγκη για ακόμα μεγαλύτερη ευελιξία και η αύξηση της μερικής απασχόλησης, κυρίως για ανταγωνιστικούς λόγους και για λόγους κόστους.

Οι συμβάσεις εργασίας στο γενικό και χονδρικό εμπόριο είναι εντελώς διαφορετικές. Στην πρώτη περίπτωση οι συμβάσεις εργασίας είναι κατά 90% μόνιμης απασχόλησης, εργάζονται κυρίως γυναίκες αλλά και νέοι, η απασχόληση είναι μερική και οι αμοιβές χαμηλές. Στη δεύτερη περίπτωση, η απασχόληση είναι προσωρινή και κυρίως μέσω γραφείων διαμεσολάβησης.

Πριν από την ύφεση που σημειώθηκε κατά τα έτη 2008 – 2009 η κυβέρνηση προέβη σε ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της οικονομικής ανισότητας και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων (European Parliament, 2013). Από τον Οκτώβριο του 2010 παρατηρήθηκε μικρή αύξηση του κατώτατου μισθού σε όλους τομείς (Eurofound, 2011).

2.4.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις

Πάνω από το ¼ (περίπου 26%) των εργαζομένων είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, 56% στο δημόσιο τομέα και μόλις 14% στον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με ετήσια επίσημη Έρευνα Εργατικού Δυναμικού οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αριθμούν συνολικά 7.504.445 μέλη, εκ των οποίων 6.455.000 είναι υπάλληλοι, ενώ οι υπόλοιποι πιθανόν αυτοαπασχολούμενοι. Η πλειοψηφία είναι οργανωμένοι στη μοναδική ομοσπονδία εργαζομένων του Ηνωμένου Βασιλείου, την TUC (Trade Union Congress). Η TUC απαρτίζεται κατά 60% από τα τρία μεγαλύτερα συνδικάτα, που ιδρύθηκαν έπειτα από συγχωνεύσεις (Worker-participation.eu⁴).

Η TUC δε συμμετέχει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις με ενώσεις εργοδοτών. Οι αρμοδιότητες που περιλαμβάνουν: α) εκπροσώπηση των συνδικάτων στην κυβέρνηση και σε άλλους δημόσιους φορείς, β) επίλυση των διαφορών μεταξύ των συνδικάτων και συντονισμό των δράσεων τους, γ) προώθηση της διεπαγγελματικής συνεργασίας μέσω τομεακών επιτροπών, δ) παροχή υπηρεσιών και συμβούλων στα συνδικάτα, περιλαμβανομένης της έρευνας και της εκπαίδευσης (Sisson and others, 2011).

Η μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση είναι η Unite που ιδρύθηκε το 2007 μετά τη συγχώνευση των ενώσεων Amicus και T&G. Σε αυτήν συμμετέχουν περίπου 1,4 εκατομμύρια κυρίως ιδιωτικοί υπάλληλοι σχεδόν από όλους τους τομείς. Η δεύτερη μεγαλύτερη οργάνωση είναι η Unison με 1,3 εκατομμύρια μέλη, εργαζόμενους κατά κύριο λόγο του δημόσιου τομέα. Η τρίτη κατά σειρά οργάνωση είναι η GMB με 610.116 μέλη περίπου, εργαζόμενους στο βιομηχανικό τομέα.

⁴ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Trade-Unions>

Δύο σημαντικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν είναι μέλη της ομοσπονδίας TUC είναι το RCN, συνδικάτο Νοσηλευτών 415.000 μέλη περίπου και το BMA στο οποίο είναι οργανωμένοι 144.428 γιατροί (Worker-participation.eu⁵).

Η Συνομοσπονδία Βρετανικών Βιομηχανιών (CBI) αναγνωρίζεται ως ο κύριος εκπρόσωπος των βρετανικών επιχειρήσεων. Αποτελείται από περίπου 150 οργανώσεις εργοδοτών μαζί με μεμονωμένες επιχειρήσεις, συνολικά ανέρχονται στις 240.000 εταιρείες, και εκπροσωπούν το 80% των μεγαλύτερων βιομηχανιών. Η CBI δεν έχει διαπραγματευτικό ρόλο στις συνομιλίες με τα συνδικάτα και τους κυβερνητικούς θεσμούς. Παρόλα αυτά ασκεί σημαντική επιρροή διαμεσολαβώντας για την προώθηση των απόψεων των εργοδοτών, εκπροσωπώντας τα συμφέροντά τους δημόσιους φορείς και παρέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Η Τεχνική Ομοσπονδία Εργοδοτών (EEF) είναι η κυρίαρχη οργάνωση στον τομέα της μηχανικής. Απαρτίζεται από 15 τοπικές ενώσεις, 5000 επιχειρήσεις και 700.000 εργαζόμενους. Η EEF έπαψε να συμμετέχει στις διαπραγματεύσεις το 1990, ασκεί όμως σημαντική επιρροή μέσω της εκπροσώπησης, της συμβουλευτικής υπηρεσίας και της συμμετοχής σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης (Sisson and others, 2011).

2.4.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι δεκαετίες 1980 και 1990 για το Ηνωμένο Βασίλειο, όπως και για άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, χαρακτηρίζονται από έντονες αναταραχές στις εργασιακές σχέσεις. Το σύστημα εργασιακών σχέσεων έχει περισσότερο εθελοντικό χαρακτήρα. Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες δεν υπάρχει νομοθεσία που να ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, ούτε αντίστοιχη διάταξη που να αναγνωρίζει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλες μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων. Οι συλλογικές συμβάσεις δεσμεύουν εθελοντικά και όχι νομικά, ενώ για την κατάρτιση τους είναι υπεύθυνοι μεμονωμένοι εργοδότες και εργαζόμενοι με ελάχιστη συμμετοχή του κράτους. Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι ότι υπάρχουν αρκετές οργανώσεις

⁵ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Trade-Unions>

εργοδοτών σε συγκεκριμένους τομείς, ενώ άλλοι τομείς δεν εκπροσωπούνται από καμιά οργάνωση.

Η αποκεντρωμένη δομή συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί το κυρίαρχο πρότυπο. Η αποκέντρωση από το κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο μεμονωμένων επιχειρηματικών μονάδων ακολουθείται από τις μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου. Δεν υπάρχει θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ούτε σαφής διάκριση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργάνωσεων, των διαβουλεύσεων και του συστήματος εκπροσώπησης (Sisson and others, 2011).

Λιγότερο από το ένα τρίτο, το 29% του συνόλου των εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στον ιδιωτικό τομέα η κάλυψη αγγίζει μόλις το 16%, ενώ στο δημόσιο τομέα περίπου το 63%. Η διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο δίνει τη δυνατότητα στις εταιρείες να καθορίζουν τους δικούς τους όρους και προϋποθέσεις εργασίας.

Υπάρχει επίσης η Επιτροπή Χαμηλού Εισοδήματος που υποβάλλει συστάσεις στην κυβέρνηση και έτσι καθορίζεται ένας εθνικός κατώτατος μισθός. Την επιτροπή συγκροτούν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και ανεξάρτητοι ακαδημαϊκοί, εμπειρογνώμονες. Η διαπραγματευτική ευελιξία όμως παρέχει στους εργοδότες τη δυνατότητα να αναπροσαρμόσουν τους μισθούς ανάλογα με τις δεξιότητες κάθε εργαζομένου (Worker-participation.eu⁶). Το συγκεκριμένο πολιτικό και οικονομικό εκπροσώπησης είχε σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις.

2.5 Ελλάδα

2.5.1 Πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό πλαίσιο

Η Ελλάδα συχνά έχει προσελκύσει τη διεθνή προσοχή αλλά όχι για τα επιτεύγματα της. Το έτος 1974 αποτελεί σταθμό στην ιστορία της σύγχρονης Ελλάδας καθώς σηματοδοτεί την πτώση της επταετούς δικτατορίας, την εγκαθίδρυση της Τρίτης

⁶ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Collective-Bargaining>

Ελληνικής Δημοκρατίας και ενός σταθερού ενοποιημένου δημοκρατικού πολιτικού συστήματος. Η χώρα προσέλυσε και πάλι το ενδιαφέρον το 2008 στις αρχές της οικονομικής κρίσης.

Η δημοσιονομική πολιτική, οι πελατειακές σχέσεις, η διαφθορά, οι λαϊκίστικες πρακτικές που ακολουθούσαν τα τελευταία χρόνια τα ελληνικά πολιτικά κόμματα, η αναποτελεσματικότητα της κρατικής μηχανής αλλά και τα θεσμικά και πολιτικά προβλήματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης, είναι οι κυριότερες αιτίες που οδήγησαν τη χώρα στο αδιέξοδο.

Οι παθογένειες του ελληνικού κράτους οφείλονται κατά κύριο λόγο στην προσπάθεια δημιουργίας νέων δημόσιων δομών και κοινωνικού κράτους με κριτήρια εκλογικά, πελατειακά και όχι ορθολογικά, κοινωνικών αναγκών και οικονομικά. Αυτή η κομματική στρατηγική φέρνει στο προσκήνιο την έννοια του λαϊκισμού που χαρακτηρίζει την ελληνική πολιτική τις τελευταίες δεκαετίες (Lyrintzis, 2005).

Μέσω του κρατικού μηχανισμού τα πολιτικά κόμματα μπορούσαν να διεισδύουν και να ελέγχουν τις δημόσιες υπηρεσίες, τοπικές και περιφερειακές αρχές ακόμη και τα οργανωμένα συμφέροντα (Σωτηρόπουλος, 2001). Ιδιαίτερα κατά τις δεκαετίες του 1970 και του 1980 τα κόμματα ήταν ισχυροί παράγοντες ικανοί να επηρεάσουν τις πολιτικές και κοινωνικοοικονομικές συνθήκες της χώρας σε όλους τους τομείς (Καζαμιάς, 2005).

Η αρχή της δεκαετίας του 2000 βρήκε την Ελλάδα έτοιμη να ενταχθεί στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ). Όμως, στη συνέχεια οι μεταρρυθμίσεις στις εκσυγχρονιστικές διαδικασίες απέτυχαν παταγωδώς. Η δεκαετία αυτή χαρακτηρίστηκε από πολλούς ως «χαμένη δεκαετία». Το αποτέλεσμα για την κοινωνία ήταν πολιτική απάθεια και πολιτική αλλοτρίωση, δυσπιστία και απογοήτευση για το πολιτικό σύστημα. Η οικονομική κρίση έπληξε βαθύτατα την ελληνική κοινωνία. Οι επιπτώσεις στο πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο είναι πολλές. Σήμερα τα κόμματα θεωρούνται συνυπεύθυνα για την κατάσταση στην οποία έχει βρεθεί η χώρα. Μία δεύτερη σημαντική επίπτωση είναι η αποτυχία των υλοποιούμενων μεταρρυθμίσεων σε όλους τους τομείς, υγεία, εκπαίδευση, κοινωνική ασφάλιση, αγορά εργασίας.

Οικονομική κρίση και η δημοσιονομική προσαρμογή οδήγησαν σε δραματική αύξηση της ανεργίας και σε σοβαρή μείωση της απασχόλησης. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας για λόγους ανταγωνιστικότητας ωφελεί μόνο την αύξηση των άτυπων μορφών εργασίας. Υπάρχει άμεση ανάγκη παρέμβασης ώστε να αποκατασταθούν οι αρνητικές συνέπειες με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2015).

Σε αυτήν την εξελικτική πορεία έχουν συμβάλει εθνικοί και υπερεθνικοί οικονομικοί και πολιτικοί παράγοντες με πρόσχημα την ελληνική οικονομική και πολιτική κρίση. Η αλλαγή στα δεδομένα της αγοράς εργασίας πραγματοποιείται παράλληλα με την αποδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους και των εργασιακών σχέσεων εν γένει. Η στοχοποίηση των εργασιακών σχέσεων είναι το αποτέλεσμα των νεοφιλελεύθερων δοξασιών περί ανταγωνιστικότητας και ευελιξίας (Κουζής, 2010).

Τα τελευταία χρόνια την ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζει μακροχρόνια ανεργία. Το 2007, λίγο πριν την έλευση της χρηματοπιστωτικής κρίσης, η ανεργία βρισκόταν στα επίπεδα του 7,7% (INE ΓΣΣΕ, 2014). Έξι χρόνια αργότερα, το 2013, με το 2ο Πρόγραμμα Δημοσιονομικής Προσαρμογής ενεργό, σημειώθηκε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας της μεταπολεμικής περιόδου φτάνοντας στο 27,9%.

Σύμφωνα με τα στοιχεία, η ανεργία αφορά περισσότερο τους νέους. Ενδεικτικά, για το έτος 2015, το ποσοστό ανεργίας για τους νέους 15 έως 19 ετών ανήλθε στο 58,1%. Όσο αυξάνεται η ηλικία αναφοράς το ποσοστό μειώνεται. Για τις ηλικίες 20-24 ετών η ανεργία ήταν στο 47,7%, στις ηλικίες 25-29 ήταν στο 34,3%, στις ηλικίες 30-44 ετών στο 23,4% ενώ στις ηλικίες 45-64 ετών και άνω η ανεργία ήταν στο 18,4%. Ένα από τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ανεργίας είναι η κλαδική διάρθρωση.

Παραδοσιακοί κλάδοι, όπως ένδυση-υπόδηση, οικοδομή και ναυπηγοεπισκευή έχουν το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας. Συνεπώς, οι παραδοσιακοί κλάδοι της οικονομίας έχουν πληγεί σφοδρότερα με άμεσο επακόλουθο την αποδόμηση της παραγωγικής βάσης. Σε γενικές γραμμές στην ελληνική αγορά εργασίας έχει αυξηθεί η ανασφάλεια των εργαζομένων, παράλληλα με την αύξηση της μερικής απασχόλησης, της υποαπασχόλησης και της επισφαλούς εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2016).

2.5.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές ενώσεις

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα διέρχεται τα τελευταία χρόνια μια βαθιά δομική κρίση. Η συνεχόμενη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σε συνδυασμό με το χαμηλό ποσοστό μισθωτής εργασίας, περιορίζουν το ρόλο των ελληνικών συνδικαλιστών οργανώσεων. Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα είναι η έλλειψη συλλογικής εκπροσώπησης. Το 55% των οργανωμένων συνδικαλιστικά είναι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα. Ενώ, από την άλλη πλευρά, υπάρχει σοβαρή υποεκπροσώπηση των νέων ηλικιακά αλλά και ελλιπής εκπροσώπηση των γυναικών.

Θεωρητικά, οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων είναι ανεξάρτητες. Χαρακτηριστικό του ελληνικού συστήματος αποτελεί το γεγονός ότι υπάρχουν συνδικαλιστικές παρατάξεις που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένους κομματικούς σχηματισμούς. Ενώ, η ανεξαρτησία και η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων φαίνεται ως γεγονός που δεν ισχύει στην περίπτωση της Ελλάδας. Υπάρχει επίσης οργανωτική πολυδιάσπαση με 3.500 πρωτοβάθμιες και 200 δευτεροβάθμιες οργανώσεις.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, ιδιαίτερα στα χρόνια της κρίσης, ο θεσμικός ρόλος των συνδικάτων έχει περιοριστεί και οι θεσμοί της διαπραγμάτευσης και της διαβούλευσης τείνουν να απαξιωθούν (Καψάλης, 2012). Παράλληλα, οι προαναφερθείσες παθογένειες είχαν ως αποτέλεσμα την μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας την τελευταία 20ετία από 42% σε 28% σε εθνικό επίπεδο (Κουζής, 2007)

Οι σημαντικότερες ελληνικές συνομοσπονδίες συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας ή Γ.Σ.Ε.Ε. που είναι το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας ή ΓΣΕΒΕΕ, που είναι τριτοβάθμια πανελλαδική οργάνωση εργοδοτών. Οι δύο αυτές οργανώσεις συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.). Επίσης σημαντικό ρόλο έχει η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων ή Α.Δ.Ε.Δ.Υ., συνομοσπονδία ενώσεων εργαζομένων του δημοσίου τομέα.

2.5.3 Εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Ως το 1955 το συνδικαλιστικό κίνημα στηριζόταν στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι. Με το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώθηκε το δικαίωμα στη συλλογική αυτονομία και στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η νομοθεσία που εισήχθη τη δεκαετία του 1990 έδωσε νέα διάσταση σε εργασιακές σχέσεις. Η συλλογική διαπραγμάτευση έπαψε να είναι απλώς το μέσο για την επίλυση συλλογικών διαφορών, και είναι πλέον το κατάλληλο πλαίσιο για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων.

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας επίσης διευρύνθηκε και περιλαμβάνει όλα εκείνα τα ζητήματα που αφορούν στις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Ενισχύθηκε η αποτελεσματικότητα του διαλόγου με την υποχρέωση των συμβαλλομένων μερών να διαπραγματεύονται βάσει καλής πίστης. Επιπλέον θεσμοθετήθηκε ένα ανεξάρτητο σύστημα επίλυσης διαφορών χωρίς την παρέμβαση του κράτους. Ενώ εισήχθησαν και καθιερώθηκαν οι κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας διαμορφώνοντας ένα αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγμάτευσης (Κουζής, 1999).

Συγκεκριμένα, το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιλαμβάνει όρους σχετικά με την εφαρμογή και τη λήξη των συμβάσεων, όρους και προϋποθέσεις σχετικά με τη διαπραγμάτευση, τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία. Ακόμη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ρυθμίζονται ζητήματα συνδικαλιστικά, κοινωνικής ασφάλισης, βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, ζητήματα απεργίας και οριοθετούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών (Κουκιιάδης, 2011).

Ικανότητα διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδοτικές ενώσεις αλλά και μεμονωμένοι εργοδότες. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων γίνεται από την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση (Ληξιουριώτης, 1992).

Απαραίτητες προϋποθέσεις για τη διεξαγωγή συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι η καλή πίστη, η επαρκής πληροφόρηση όλων και πληροφόρηση των μερών από τις δημόσιες αρχές αλλά και η ανεμπόδιστη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών. Οι συλλογικές συμβάσεις διακρίνονται ανάλογα με το εύρος των εργαζομένων που καλύπτουν. Αν αφορούν δηλαδή, το σύνολο ή μια συγκεκριμένη

κατηγορία εργαζομένων διαχωρίζονται σε *εθνικές*, δηλαδή γενικές συλλογικές συμβάσεις που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων της χώρας, σε *εθνικές ομοιοεπαγγελματικές* ή *τοπικές ομοιοεπαγγελματικές* συλλογικές συμβάσεις, που αφορούν τους εργαζόμενους συναφούς επαγγέλματος σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο αντίστοιχα, σε *κλαδικές*, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας ή περισσότερων συναφών επιχειρήσεων και σε *επιχειρησιακές* που αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης (Άρθρο 3, Νόμος 1876/1990).

Το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων κυριαρχείται από κλαδικού και επιχειρησιακού τύπου συμβάσεις. Ωστόσο, οι νομοθετικές ρυθμίσεις χαρακτηρίζονται από κενά που ενισχύουν την πολυπλοκότητα του συστήματος και δυσχεραίνουν την αποτελεσματική λειτουργία του.

Παράλληλα, από το 2010 έως και το 2013 στα πλαίσια των Προγραμμάτων Δημοσιονομικής Προσαρμογής και του Μηχανισμού Στήριξης της ελληνικής οικονομίας υπήρξε σωρεία νομοθετικών παρεμβάσεων που στόχευαν στον πυρήνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο πυρήνας των εν λόγω παρεμβάσεων αποσκοπεί στην μείωση του κόστους της εργασίας μέσω της απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Κουζής, 2014).

Ενδεικτικά αξίζει ν' αναφέρουμε το ν.3845/10 («Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της ζώνης του Ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο») απορρυθμίζεται το σύστημα των συλλογικών συμβάσεων και ο τρόπος διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού, με εκτεταμένες παρεμβάσεις παράλληλα, στο σύστημα των απολύσεων. Εισάγεται επίσης, μεταξύ άλλων και η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης (άρθρο 2, παράγραφος 7) και της νόμιμης διάβρωσης του περιεχομένου των κατώτατων κλαδικών συμβάσεων (Κουζής, 2010).

Εν συνεχεία, με τον ν.3863/2010, συνεχίζεται η διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων με την αύξηση του μηνιαίου ορίου επιτρεπόμενων απολύσεων (άρθρο 74, παράγραφος 1) και την παράλληλη μείωση του ποσού προκαταβολής της αποζημίωσης και της μείωσης του χρόνου προειδοποίησης για τις ατομικές απολύσεις (άρθρο 74, παράγραφος 2). Καθιερώνεται μεταξύ άλλων, η μη εφαρμογή του κατώτατου μισθού (εναλλακτικά εφαρμογή υποκατώτατου μισθού) με βάση ηλικιακά κριτήρια των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, δημιουργώντας εργαζόμενους

πολλαπλών ταχυτήτων. Συγκεκριμένα για τους νεοεισερχόμενους 18 έως 24 ετών δίνεται η δυνατότητα πρόσληψης με αμοιβή που αντιστοιχεί στο 84% του βασικού μισθού (άρθρο 74, παράγραφος 8).

Αντίστοιχα με τον ν.3899/10 επέρχεται μία βαθιά τομή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ενισχύοντας περαιτέρω την τάση αποκέντρωσης που επιταχύνεται την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Με αυτό το δεδομένο λοιπόν, εισάγονται οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας με διάβρωση του κατώτατου κλαδικού μισθού (άρθρο 13). Με το ν. 4024/11 οι επιχειρησιακές συμβάσεις κατισχύουν των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σε περίπτωση συρροής (άρθρο 37, παράγραφος 5). Αντίστοιχα, αναστέλλεται η επέκταση εφαρμογής κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων μέχρι το τέλος του 2013 (άρθρο 37, παράγραφος 6).

Οι ραγδαίες παρεμβάσεις συνεχίζονται με την εφαρμογή του ν. 4046/12 στα πλαίσια του δεύτερου προγράμματος. Ο εν λόγω νόμος επιφέρει μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22/% (άρθρο 1 παράγραφος 6) και παράλληλη κατάργηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2010-2012 (Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου άρθρο 1, παράγραφος 1). Επιπρόσθετα, μειώνεται ο χρόνος της μετενέργειας μετά τη λήξη των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από έξι μήνες, στους τρεις (ΠΥΣ άρθρο 2 παράγραφος 4). Τέλος καθιερώνεται η ανώτατη διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων στα τρία έτη (ΠΥΣ άρθρο 2, παράγραφος 4).

Άλλη μία παρέμβαση στον στενό πυρήνα των συλλογικών συμβάσεων επέρχεται με τον ν. 4093/12 (άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ). Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού, γίνεται πλέον με Υπουργική Απόφαση αφαιρώντας παράλληλα, την σχετική αρμοδιότητα από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Παράλληλα οι μισθολογικοί όροι των Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων εφαρμόζονται μόνο σε επιχειρήσεις – μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τις υπογράφουν. Με αυτό τον τρόπο παρακινούνται οι επιχειρήσεις στην αποχώρησή τους από τις εργοδοτικές ενώσεις και αίρεται η καθολικότητα της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Επιπρόσθετα, δίνεται η δυνατότητα ώστε ειδικότερες συμβάσεις να αλλοιώνουν τα μισθολογικά όρια της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης, μέχρι το ύψος του κατώτατου μισθού.

Παράλληλα, με το ν.4172/13 (άρθρο 103) θεσμοθετούνται οι όροι διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού μέσω Υπουργικής Απόφασης και με το ν.4254/14 (άρθρο 1 παράγραφος ΙΑ) μειώνονται περαιτέρω τα οι περιορισμοί στις ατομικές απολύσεις.

Συνέπεια των προαναφερθέντων στοιχείων ήταν η επικράτηση των επιχειρησιακών συμβάσεων, που το 2015 αντιπροσώπευαν το 94% του συνολικού αριθμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (INE ΓΣΣΕ, 2016).

Τέλος, τον Μάιο του 2017 ψηφίστηκε στην Βουλή των Ελλήνων ο νόμος 4472 που σφράγισε την δεύτερη αξιολόγηση, που προέβλεπε το Μνημόνιο Κατανόησης, ανάμεσα στην Ελληνική Κυβέρνηση και τους Ευρωπαϊκούς θεσμούς με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Με το άρθρο 16 του εν λόγω νόμου επανέρχονται σε ισχύ οι αρχές της επεκτασιμότητας των κλαδικών συμβάσεων και της ευνοϊκότερης ρύθμισης κατά τη συρροή των συλλογικών συμβάσεων, στα πλαίσια που ίσχυαν με το νόμο 1876/1990.

Με τις εν λόγω ρυθμίσεις γίνεται μία προσπάθεια να επιστρέψει η Ελλάδα στην εργασιακή νομιμότητα και το Ευρωπαϊκό Κεκτημένο.

Κεφάλαιο 3

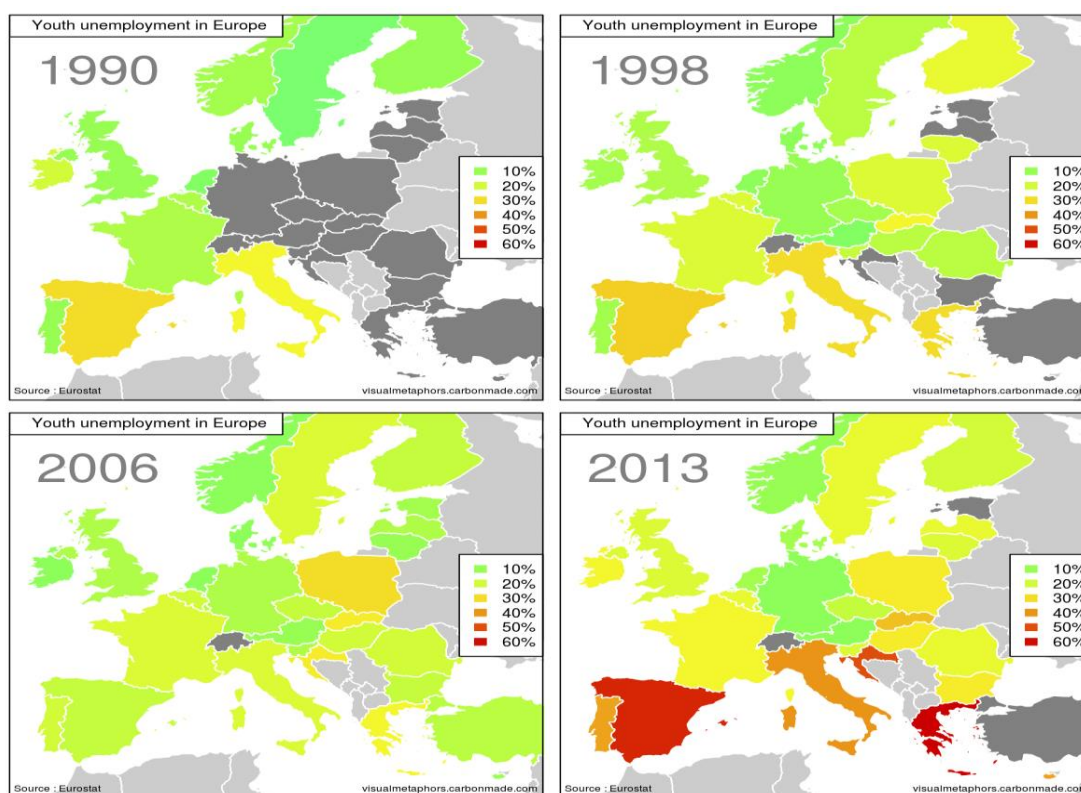
Συγκριτική ανάλυση των χωρών (Σουηδία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ελλάδα)

Ήδη από τη δεκαετία του 1990 έχουν σημειωθεί στον ευρωπαϊκό χώρο σημαντικές αλλαγές στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και σε θέματα που αυτές επηρεάζουν ή αλληλεπιδρούν. Την τελευταία δεκαετία, κυρίως μετά το 2008, οι αλλαγές αυτές επιταχύνθηκαν επηρεάζοντας το σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών χωρών και όχι μόνο τις χώρες που γνώρισαν τις έντονες επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Το αποτέλεσμα των αλλαγών σταδιακά, επηρέασε την εργασιακή κανονικότητα στην υπό απορρύθμιση αγορά εργασίας, αλλά και τις εργασιακές σχέσεις στον Ευρωπαϊκό χώρο. Παρακάτω, γίνεται μία προσπάθεια συγκριτικής ανάλυσης στο μοτίβο των εν λόγω αλλαγών.

3.1.1 Ανεργία

Μια σημαντική εξέλιξη για την αγορά εργασίας στις ευρωπαϊκές χώρες συνολικά είναι η τάση μείωσης της ανεργίας τα τελευταία χρόνια ακόμα και σε χώρες με ποσοστό ανεργίας κάτω του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Το αντίστοιχο ποσοστό βέβαια για την Ελλάδα παραμένει το μεγαλύτερο στην Ευρώπη αγγίζοντας το 23%.

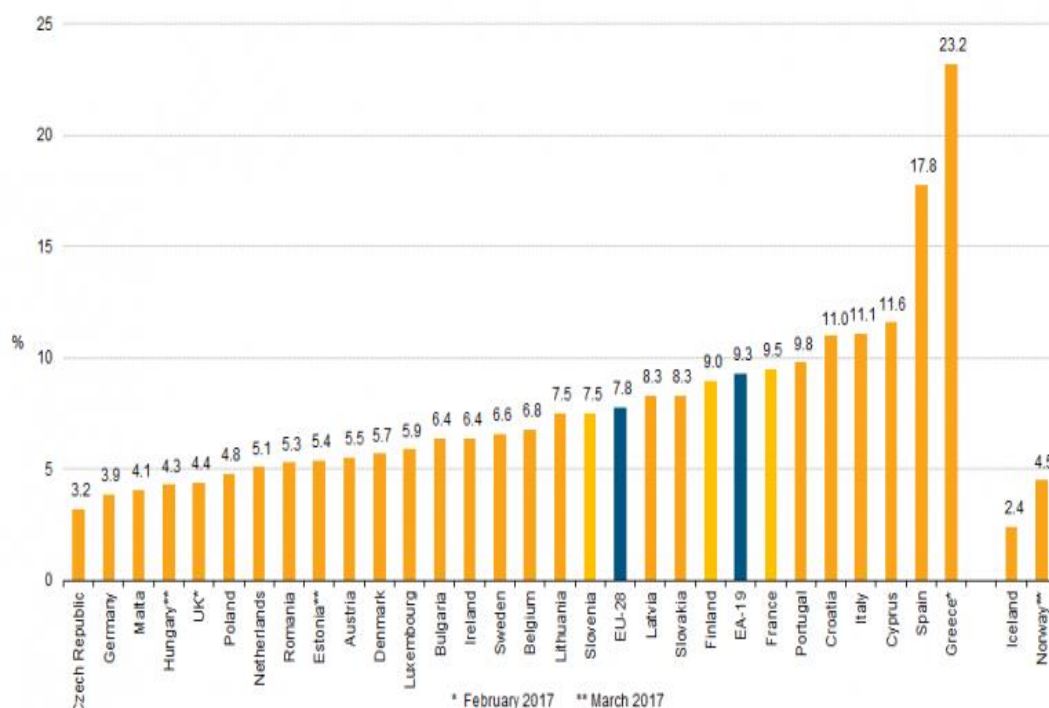
Πίνακας 2. Η ανεργία στους νέους των χωρών της ΕΕ, 1990,1998,2006,2013



Πηγή: Eurostat

Στον πίνακα 2 διαφαίνεται η εξέλιξη της αύξησης της ανεργίας στις νέες ηλικίες κατά την χρονική περίοδο από το 1990 έως το 2013. Ακολουθώντας στο σχεδιάγραμμα 2 παρατηρείται μια τάση μείωσης σε αρκετές χώρες τα τελευταία χρόνια. Δραματικότερη εξέλιξη σημειώνεται στην Ελλάδα, όπου η ανεργία έχει ανέλθει σε υψηλά επίπεδα.

Σχεδιάγραμμα 2. Η ανεργία στην Ευρώπη, 2017



Πηγή: Eurostat

Στις αρχές του 2000 το ποσοστό ανεργίας στις 28 χώρες της Ε.Ε. αντιστοιχούσε στο 9,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού με συνολικά πάνω από 20.000.000 ανέργους. Ακολούθησε μία περίοδος μικρής αύξησης της ανεργίας, μέχρι το 2004, με ποσοστό πάλι στο 9,2%, αλλά 21.100.000 ανέργους περίπου. Από το 2005 όμως, μέχρι και το 2008, έβαινε μειούμενη στις 28 χώρες τις Ε.Ε.

Εκείνη την περίοδο το ποσοστό της ανεργίας φτάνει το 7% για να ακολουθήσει η βίαιη αύξηση τα χρόνια της κρίσης με αποκορύφωμα, αρχικά το 2010 όπου το ποσοστό αγγίζει το 9,6% που αποτελεί το μεγαλύτερο στην εν λόγω δεκαετία.

Το 2013 το ποσοστό της ανεργίας ανέρχεται στο 10,9% για να μειωθεί στο 9,2% την επόμενη χρονιά, στο τέλος του 2014. Όπως φαίνεται λοιπόν, και στο σχεδιάγραμμα 2, τον Μάρτη του 2017 το ποσοστό ανεργίας στις 28 χώρες της Ε.Ε. βρίσκεται στο 7,8% και στις χώρες της Ζώνης του Ευρώ στο 9,3%.

Η ανεργία στη Γερμανία από το 2005 κι έπειτα βαίνει μειούμενη, εκκινώντας από το 11,2% φτάνει το 2016 στο 4,1%. Σταθερή ανεργία παρουσιάζει αντίθετα, το Ηνωμένο Βασίλειο που το 2005 η αγγίζει το 4,8%, ακολουθεί έπειτα μία περίοδος

ανόδου της ανεργίας που διαπερνάται από την οικονομική κρίση και φτάνει το 2011 στο μεγαλύτερο ποσοστό της δεκαετίας, στο 8,1%. Από εκεί και πέρα, ακολουθεί μείωση του ποσοστού για να φτάσει ξανά στο 4,8% το 2016.

Στην Ελλάδα η αγορά εργασίας επηρεάστηκε από την οικονομική κρίση και την ύφεση στην οικονομία. Με το μείγμα της ακολουθούμενης πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης, η ανεργία στη χώρα αγγίζει το ιστορικά υψηλό ποσοστό 27,5% το 2013. Το ποσοστό αυτό πιστοποιεί την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και αποτελεί το υψηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση εκείνη την περίοδο.

Στη Σουηδία το ποσοστό το 2005 βρίσκεται στο 7,7%, την περίοδο της αρχής της οικονομικής κρίσης φτάνει στο 8,7% το 2010 που αποτελεί και το υψηλότερο ποσοστό της χώρας, επηρεασμένο σαφώς και από την ύφεση. Από κι έπειτα ακολουθεί μία περίοδος μείωσης και το 2016 το ποσοστό βρίσκεται στο 6,9%.

Πίνακας 3. Το ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη 2005-2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EU-28	9.0	8.2	7.2	7.0	9.0	9.6	9.7	10.5	10.9	10.2	9.4	8.5
Euro area	9.1	8.4	7.5	7.6	9.6	10.2	10.2	11.4	12.0	11.6	10.9	10.0
Belgium	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.4	8.5	8.5	7.8
Bulgaria	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13.0	11.4	9.2	7.6
Czech Republic	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0
Denmark	4.8	3.9	3.8	3.4	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.6	6.2	6.2
Germany	11.2	10.1	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1
Estonia	8.0	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10.0	8.6	7.4	6.2	6.8
Ireland	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3	9.4	7.9
Greece	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.7	17.9	24.5	27.5	26.5	24.9	23.6
Spain	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.6
France	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1
Croatia	13.0	11.6	9.9	8.6	9.3	11.8	13.7	15.8	17.4	17.2	16.1	13.3
Italy	7.7	6.8	6.1	6.7	7.7	8.4	8.4	10.7	12.1	12.7	11.9	11.7
Cyprus	5.3	4.6	3.9	3.7	5.4	6.3	7.9	11.9	15.9	16.1	15.0	13.1
Latvia	10.0	7.0	6.1	7.7	17.5	19.5	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9	9.6
Lithuania	8.3	5.8	4.3	5.8	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9
Luxembourg	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.0	6.5	6.3
Hungary	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.0	11.0	10.2	7.7	6.8	5.1
Malta	6.9	6.8	6.5	6.0	6.9	6.9	6.4	6.3	6.4	5.8	5.4	4.7
Netherlands	5.9	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.3	7.4	6.9	6.0
Austria	5.6	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0
Poland	17.9	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2
Portugal	8.8	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.4	14.1	12.6	11.2
Romania	7.1	7.2	6.4	5.6	6.5	7.0	7.2	6.8	7.1	6.8	6.8	5.9
Slovenia	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0	8.0
Slovakia	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5	9.6
Finland	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4	8.8
Sweden	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4	6.9
United Kingdom	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1	5.3	4.8
Iceland	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0	3.0
Norway	4.5	3.4	2.5	2.5	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5	3.5	4.4	4.7

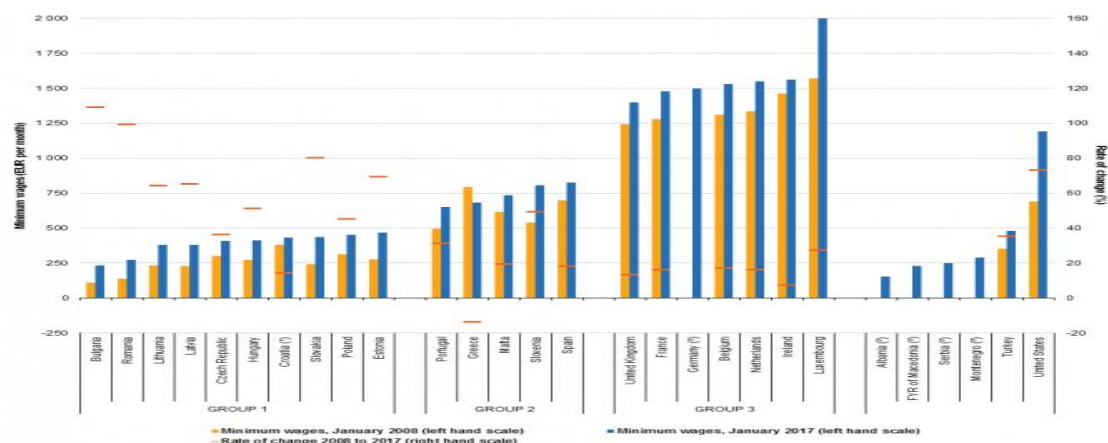
Πηγή: Eurostat ⁷

⁷ [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2005-2016_\(%25\)_new.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2005-2016_(%25)_new.png)

3.1.2 Κατώτατος Μισθός

Ενώ καταγράφονται μισθοί πολλών ταχυτήτων στην Ευρώπη, είκοσι δύο ευρωπαϊκές χώρες έχουν θεσπίσει κατώτατο μισθό. Το όριο ποικίλλει από χώρα σε χώρα, όπως και η αγοραστική δύναμη.

Σχεδιάγραμμα 3. Ο κατώτατος μισθός στην Ευρώπη, 2008-2017



Note: Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.
(*) June 2008 instead of January 2008.
(†) January 2008 and rate of change: not available.

Source: Eurostat (online data code: eam_mw_cur)

Πηγή: Eurostat

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ένας ανεξάρτητος φορέας – η Επιτροπή Χαμηλού Εισοδήματος, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διατύπωση συστάσεων προς την κυβέρνηση σχετικά με την ετήσια προσαρμογή του κατώτατου μισθού. Στην Ελλάδα, η νομοθεσία που τέθηκε σε ισχύ το 2017, προβλέπει ότι ο κατώτατος μισθός θα καθορίζεται μέσα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και ειδικούς εμπειρογνώμονες από την κυβέρνηση. Όπως και στο Ηνωμένο Βασίλειο οι εμπειρογνώμονες θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διατύπωση προτάσεων που είναι όμως, μη δεσμευτικές..

Η Γερμανία αντιπροσωπεύει άλλη περίπτωση. Μια ειδική επιτροπή που ορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους προτείνει επικαιροποιήσεις για την αλλαγή του κατώτατου μισθού, χωρίς δεσμευτική ισχύ για την κυβέρνηση. Έξι ευρωπαϊκές χώρες δε διαθέτουν κατώτατο μισθό σε εθνικό επίπεδο, όπως η Σουηδία. Το όριο στις αμοιβές καθορίζεται από συλλογικές συμβάσεις σε κλαδικό επίπεδο ή ορισμένες φορές σε επιχειρησιακό και καλύπτουν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού (European Commission, 2016).

Σχεδιάγραμμα 4. Ο ρόλος της κυβέρνησης και υπόλοιπων δρώντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

Table II.1.1: **Role of the government and other actors in the decision-making process**

Statutory minimum wage							Non-institutionalised decisions	Non-statutory minimum wage
Institutionalised decisions					Indexation			
Independent experts-led process	Bilateral / social partners experts led process	Gov't following tripartite consultations process	Gov't after consulting social partners	Bipartite/tripartite negotiations possible, else government decides				
EL	DE	HU	ES	EE	BE	BG	AT	
IE		LT	HR	PL	FR	CZ	CY	
UK		LV	RO	SK	LU		DK	
		PT			MT		FI	
					NL		IT	
					SI		SE	

Source: Relevant national legislation; ILO Working Conditions Laws Database / Minimum wage fixing database

Πηγή: European Commission, 2016, "Labor market and wage developments in Europe", Annual Review 2016

Όπως διαπιστώνεται από τον Πίνακα 4, κατά τα έτη 1999-2001 η διαπραγμάτευση των μισθών στη Σουηδία, στη Γερμανία και την Ελλάδα λάμβανε χώρα σε διατομεακό επίπεδο. Ενώ, στο Ηνωμένο Βασίλειο οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται ήδη από το τέλος της δεκαετίας του 1990 σε επίπεδο επιχειρησιακό.

Πίνακας 4: Επίπεδα διαπραγμάτευσης των μισθών στις χώρες της ΕΕ, 1999-2001

	Intersectoral level	Sectoral level	Company level
Austria		△	□
Belgium	△	□	□
Denmark	○	○	□
Finland	△	□	□
France		□	△
Germany		△	□
Greece	□	△	□
Ireland	△	□	□
Italy		△	□
Luxembourg		○	○
Netherlands		△	□
Portugal		△	□
Spain		△	□
Sweden		△	□
UK		□	△

□ = existing level of wage bargaining;
 ○ = important, but not dominant level of wage bargaining;
 △ = dominant level of wage bargaining.

Πηγή: EIRO, 2000, "Wage policy and EMU", July, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/07/study>

3.1.3 Συμμετοχή και εκπροσώπηση των Κοινωνικών Εταίρων

Η εκπροσώπηση και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων διαφέρει από χώρα σε χώρα και σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το πολιτικό και κοινωνικό σύστημα της. Η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν σχετικά απλούστερο σύστημα εκπροσώπησης με μία ενιαία δεσπόζουσα συννομοσπονδία, παράλληλα με μικρότερες οργανώσεις, στο Ηνωμένο Βασίλειο συγκεκριμένα πολλές ανεξάρτητες. Στη Σουηδία

συναντάμε χωριστές ομοσπονδίες για διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες. Ενώ στην Ελλάδα, γίνεται διάκριση των κοινωνικών εταίρων που δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα (Carley, 2002).

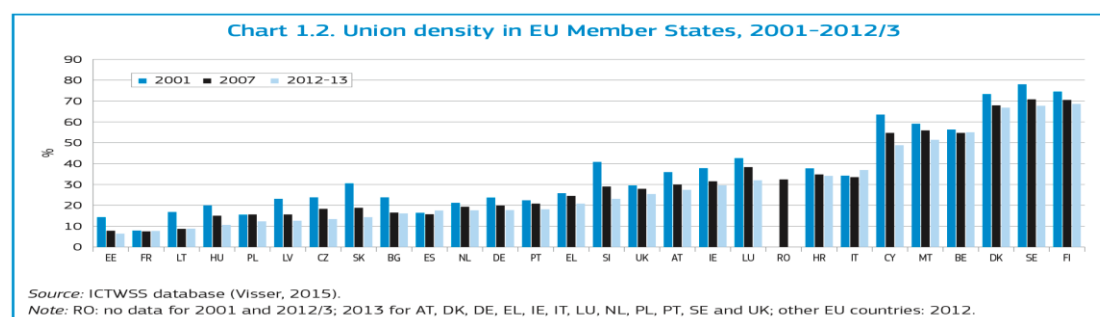
Πίνακας 5: Η συνδικαλιστική πυκνότητα στα κράτη μέλη της ΕΕ, 1995

Country	Union density ¹
Austria	41.2%
Denmark	80.1%
Finland	79.3%
France	9.1%
Germany	28.9%
Greece	24.3%
Italy	44.1%
Netherlands	25.6%
Norway ²	57.2%
Portugal	25.6%
Spain	18.6%
Sweden	91.1%
UK	32.9%

Πηγή: EIRO, 1997, “A review of developments in European industrial relations”, Eurofound (European Industrial Relations Observatory)

Από τη δεκαετία του 1980 η συνδικαλιστική πυκνότητα στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών έχει μειωθεί. Η πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σημειώθηκε περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως στην παροχή υπηρεσιών. Η αύξηση της ανεργίας τείνει να ασκεί πτωτική πίεση στην ένταξη στις οργανώσεις και κατ’ επέκταση στη συμμετοχή τους στον κοινωνικό διάλογο.

Σχεδιάγραμμα 5. Η συνδικαλιστική πυκνότητα στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2001-2013



Πηγή: European Commission, 2014, “Industrial relations in EU 2014”

Αξιοσημείωτη εξαίρεση από αυτή την τάση είναι η Σουηδία, όπου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συμμετέχουν στην παροχή επιδομάτων ανεργίας και η συνδικαλιστική πυκνότητα κινείται σε υψηλά και σταθερά επίπεδα. Αυτό το θεσμικό πλαίσιο είναι γνωστό ως σύστημα της Γάνδης. Σε ορισμένες χώρες η πτώση της

πυκνότητας ήταν πιο έντονη και σημειώθηκε πιο απότομα, όπως στην Ελλάδα και στο Ηνωμένο Βασίλειο (European Commission, 2014).

3.1.4 Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο για τις εργασιακές σχέσεις. Βέβαια, τα εθνικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων διαφέρουν μεταξύ τους ανάλογα με το επίπεδο, την κάλυψη και το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων. Η σημαντικότερη εξέλιξη από τη δεκαετία του 1990 είναι η μετατόπιση προς τα αποκεντρωμένα συστήματα διαπραγμάτευσης.

α) Βαθμός κάλυψης των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

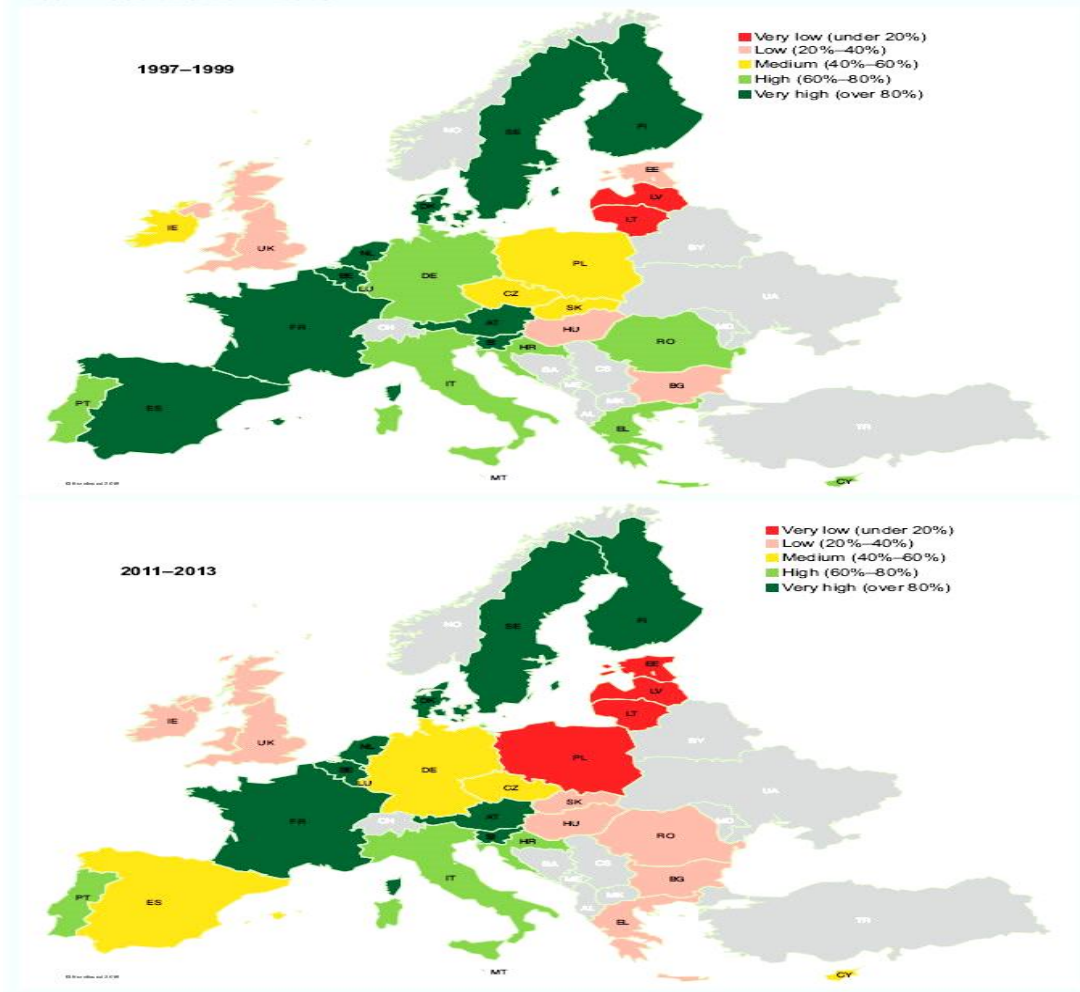
Στην προσπάθεια διάκρισης των χωρών ανάλογα με το βαθμό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρατηρείται αυξανόμενη πόλωση μεταξύ των εθνικών συστημάτων διαπραγμάτευσης. Το μεγαλύτερο ποσοστό κάλυψης από τη δεκαετία του 1990, άνω του 80% του εργατικού δυναμικού, παραμένει σταθερά σε χώρες όπως η Σουηδία. Υψηλό ποσοστό κάλυψης των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, 60-80%, σημειώθηκε αρχικά σε χώρες όπως η Γερμανία και η Ελλάδα.

Πίνακας 6. Σύγκριση των ποσοστών κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη μέλη της ΕΕ, 1997-1999 και 2011-2013

	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

Comparison of collective bargaining coverage rates in EU Member States, 1997–1999 and 2011–2013



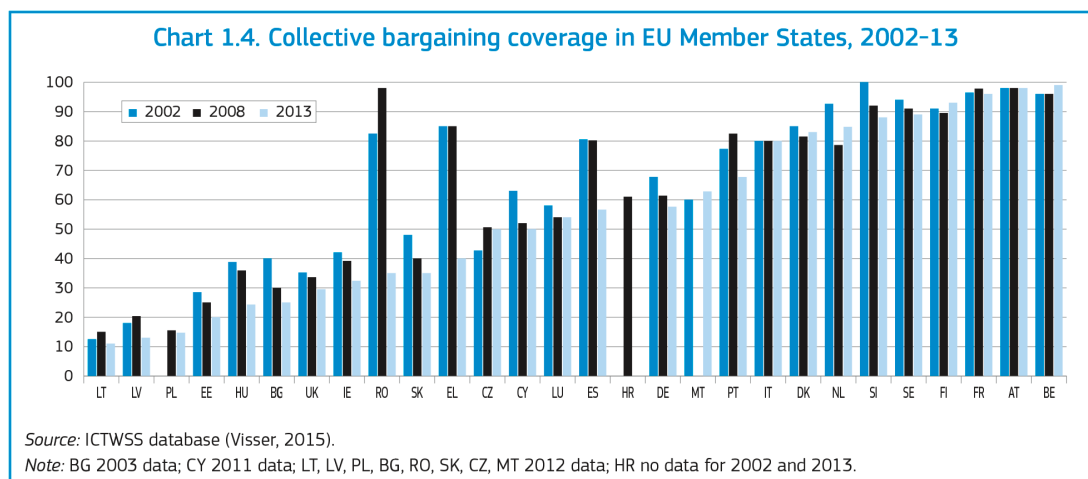
Notes: For 1997–1999, the EU average was 68%; by 2011–2013, it had dropped to 61%.
Sources: European Commission (2013 and 2015a). Data based on ICTWSS Database, Version 4.0

Πηγή: European Commission, 2013

Στις χώρες αυτές το ποσοστό κάλυψης σταδιακά μειώθηκε στο 40-60% για τη Γερμανία και ακόμη περισσότερο για την Ελλάδα, στο 20-40%. Σταθερά χαμηλό ποσοστό κάλυψης 20-40%, καθ' όλη την υπό εξέταση χρονική περίοδο παρουσιάζεται στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στον παρακάτω πίνακα διαφαίνεται αναλυτικά η εξέλιξη της κάλυψης από το 1997 έως το 2013.

Η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων την περίοδο πριν την κρίση και μετά, από το 2002 στο 2013, στη Σουηδία παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα με μικρή μείωση της τάξεως του 5%, από 94% στο 89%. Στη Γερμανία η μείωση άγγιξε το 10%, από 68% στο 58%. Στο Ηνωμένο Βασίλειο παρέμεινε σε χαμηλά επίπεδα με τάση μείωσης από το 35% στο 29%.

Σχεδιάγραμμα 6. Η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2002-2013



Πηγή: Eurostat

Η κατάσταση άλλαξε ριζικά μετά το 2008 στις χώρες που έλαβαν βοήθεια για τη χρηματοπιστωτική σταθερότητα. Στην Ελλάδα η πτώση της κάλυψης ήταν δραματική. Από το 85% που ήταν ως το 2008 έπεσε στο 40%.

Συνοπτικά, από τα στοιχεία προκύπτει σαφής τάση αυξανόμενης μείωσης της κάλυψης των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στις περισσότερες χώρες. Σταθερά σε χαμηλό επίπεδο κάλυψης, το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου τόσο κατά το τέλος της δεκαετίας του 1990, όσο και την περίοδο 2011 – 2013 τοποθετείται στην ομάδα χωρών με ποσοστό κάλυψης μεταξύ 20%-40%, όπως φαίνεται από τον πίνακα 6. Η Σουηδία παραμένει σε σταθερά επίπεδα υψηλής κάλυψης για την αντίστοιχη περίοδο. Ενώ Γερμανία και Ελλάδα μετακινούνται, με βάση τα στοιχεία, σε χαμηλότερα ποσοστά κάλυψης από την περίοδο 1997-1999, ως και το 2011-2013. Αξίζει τέλος, να τονιστεί και η μείωση του Ευρωπαϊκού Μέσου Όρου για την αντίστοιχη περίοδο από 68% σε 61%, η οποία αντανακλά και τις μακροπρόθεσμες τάσεις αναδιάρθρωσης των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

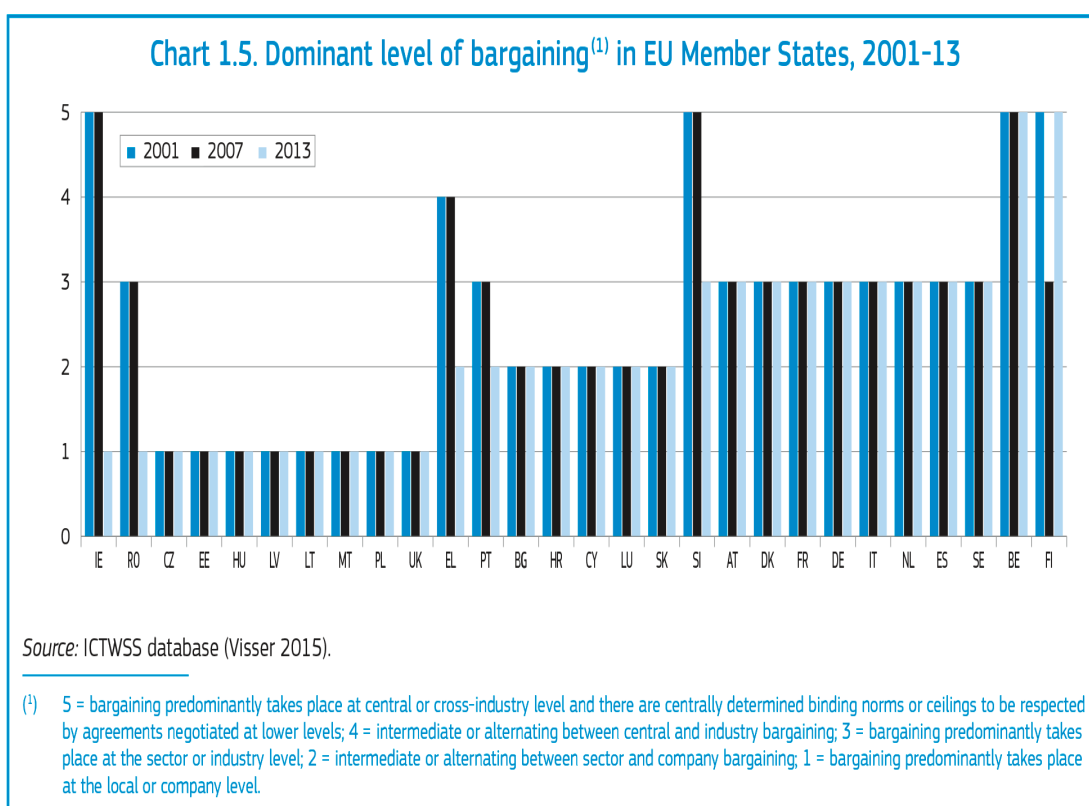
β) Επίπεδα διαπραγμάτευσης και συντονισμού

Το επίπεδο διαπραγμάτευσης διαφέρει σε κάθε εθνικό σύστημα. Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται σχεδόν στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών μία τάση προς αποκεντρωμένες δομές διαπραγμάτευσης. Οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις είναι όλο και πιο συχνές σε σχέση με τις κλαδικές ή τις τομεακές.

Η οικονομική ολοκλήρωση και η αυξανόμενη ανταγωνιστικότητα μειώνει την αποτελεσματικότητα των κλαδικών συμφωνιών και οδηγεί σε χάσμα μεταξύ των συμβάσεων σε συγκεντρωτικό, εθνικό επίπεδο και των συνθηκών σε κάθε μεμονωμένη εταιρεία και των αναγκών τους.

Στη συνέχεια, την περίοδο μετά το 2001, στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται, είτε σε κλαδικό, είτε σε επιχειρησιακό επίπεδο, ή σε πολλές περιπτώσεις με ένα συνδυασμό μεταξύ των επιπέδων.

Σχεδιάγραμμα 7. Επίπεδα διαπραγμάτευσης στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2001-2013



Πηγή: Eurostat

Από την εξέταση της περιόδου 2001-2013 στη Σουηδία οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται σταθερά σε κλαδικό και σε επίπεδο βιομηχανίας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο διεξάγονται σε επίπεδο τοπικό ή κατά βάση επιχειρησιακό. Στην Ελλάδα παρατηρείται η μεγαλύτερη αλλαγή. Ως το 2007 οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται σε κεντρικό επίπεδο ή σε επίπεδο βιομηχανίας, ενώ στη συνέχεια κυρίαρχο είναι το κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

Πίνακας 7. Μεταβολή του κυρίαρχου επιπέδου διαπραγμάτευσης από τα τέλη της δεκαετίας του 1990

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

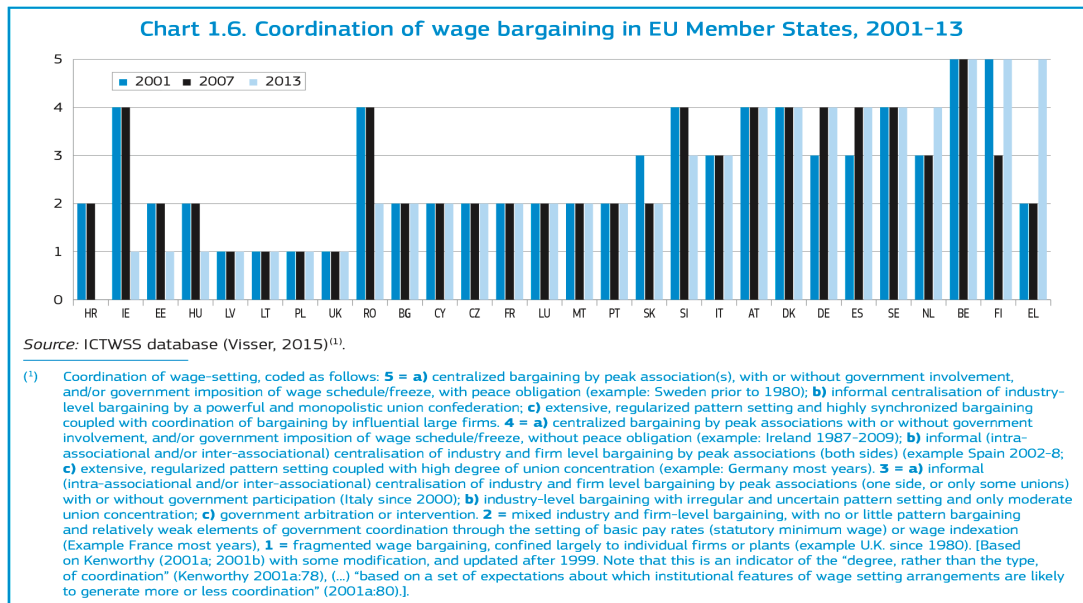
Πηγή Eurofound, 2015

Οι περισσότερες χώρες της ΕΕ διαθέτουν ένα πολυεπίπεδο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης που χαρακτηρίζεται από μια ιεραρχική ή λειτουργική αλληλεπίδραση μεταξύ των διαφόρων επιπέδων διαπραγμάτευσης.

Από τον πίνακα 7 συνάγεται ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο σταθερά τόσο πριν, όσο και μετά το σημείο καμψής του 2008, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα κυρίως σε εταιρικό επίπεδο. Στη Γερμανία το κυρίαρχο μοντέλο διαπραγμάτευσης κινείται μεταξύ του τομεακού – κλαδικού και του εταιρικού – επιχειρησιακού. Η ελληνική περίπτωση, μέχρι το 2010, αποτελούσε μία ειδική κατηγορία. Χαρακτηριζόταν από ένα ενδιάμεσο - μεικτό σύστημα διαπραγμάτευσης που καθορίστηκε σε μεγάλο βαθμό από συμφωνίες που επιτεύχθηκαν σε κεντρικό επίπεδο. Το γεγονός αυτό άλλαξε το 2010 λόγω της μεταρρύθμισης του νομικού πλαισίου της αρχής της ευνοϊκής ρύθμισης οδηγώντας, στη μεταβολή του επιχειρησιακού επιπέδου σε κυρίαρχο χώρο διαπραγμάτευσης.

Όσον αφορά στο συντονισμό, δεν υπάρχει κοινή τάση ανάμεσα στα ευρωπαϊκά κράτη. Ενώ ο συντονισμός και το επίπεδο διαπραγμάτευσης είναι θεωρητικά δύο ξεχωριστές έννοιες, υπάρχει όμως, συσχέτιση μεταξύ τους αν ληφθεί υπόψη ότι ο συντονισμός είναι πιο αποτελεσματικός στα συγκεντρωτικά συστήματα διαπραγμάτευσης.

Σχεδιάγραμμα 8. Ο συντονισμός των μισθολογικών διαπραγματεύσεων σε κράτη μέλη της ΕΕ, 2001-2013



Πηγή: Eurostat

Ο συντονισμός παραμένει σε σταθερά υψηλά επίπεδα στη Σουηδία και στη Γερμανία όπου τα επίπεδα διαπραγμάτευσης είναι πιο σταθερά. Στις χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου κυριαρχεί η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση, ο συντονισμός είναι αδύναμος. Στην Ελλάδα η απότομη αύξηση στο επίπεδο συντονισμού από το 2010 είναι αποτέλεσμα του παγώματος των μισθών (European Commission, 2014).

Ο συντονισμός, η παράλληλη αποκέντρωση και η μετατόπιση της διαπραγμάτευσης προς το επιχειρησιακό επίπεδο δεν είναι γεγονότα που μπορούν να εξεταστούν ξεχωριστά, καθώς είναι προφανές και αποδεκτό ότι αλληλεπιδρούν. Επομένως, η ανάγκη για ενισχυμένο συντονισμό μεταξύ των επιπέδων είχε διαφανεί από τη δεκαετία του 1990.

Σχεδιάγραμμα 9. Χαρακτηριστικά και τάσεις του συντονισμού των επιπέδων διαπραγμάτευσης

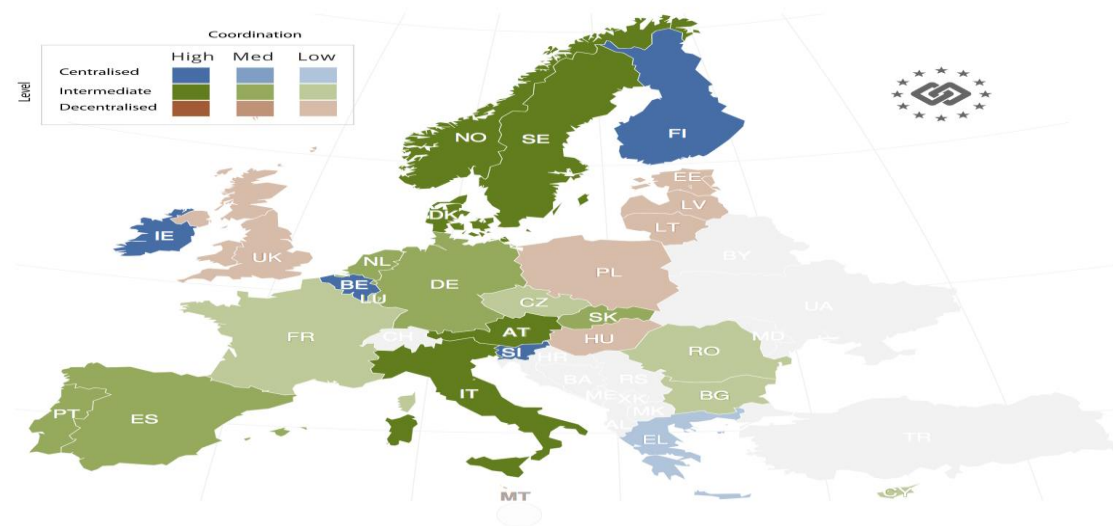


Source: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents and ICTWSS 4.0

Πηγή Eurofound

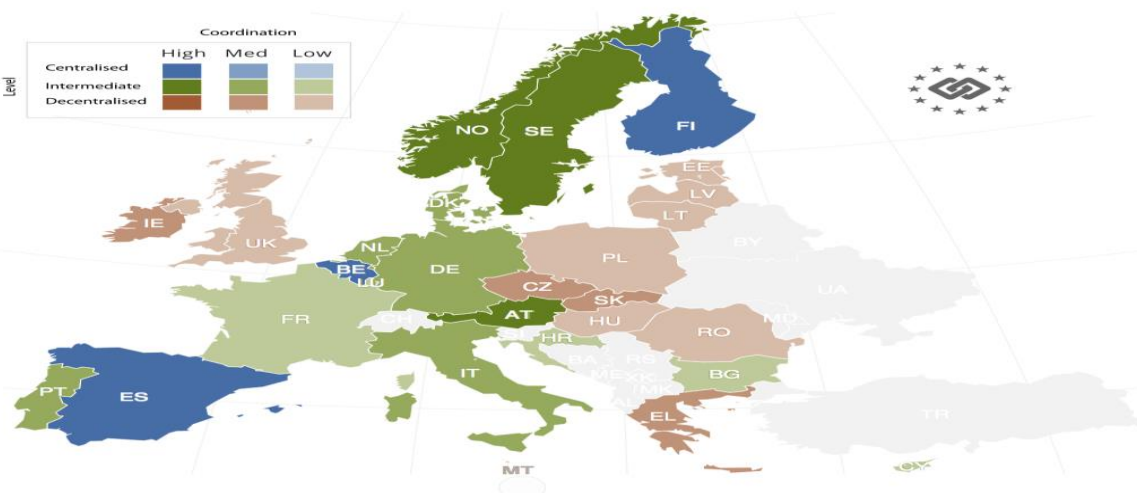
Το σχεδιάγραμμα 9 δείχνει πως ο συντονισμός από το 2008 κι έπειτα δεν έχει ενισχυθεί. Παρατηρούμε ότι και πάλι η Σουηδία παραμένει σταθερή στο βαθμό ισχυρού συντονισμού και το Ηνωμένο Βασίλειο από την αντίθετη μεριά, με αδύναμο συσχετισμό. Ελλάδα και Γερμανία βιώνουν την μετατόπιση του συντονισμού σε πιο αδύναμα επίπεδα από το 2008 και έπειτα. Στην Ελλάδα, η εξασθένηση του συντονισμού πιθανόν οφείλεται στην αναστολή της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και στην κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Ενώ, είχε δοθεί το δικαίωμα υπογραφής συμβάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, στις ενώσεις προσώπων, διαβρώνοντας περαιτέρω τις κατακερματισμένες Συλλογικές Συμβάσεις.

Σχεδιάγραμμα 10. Συντονισμός και επίπεδα διαπραγμάτευσης 1999



Πηγή Eurofound. 2015

Σχεδιάγραμμα 11. Συντονισμός και επίπεδα διαπραγμάτευσης 2014



Πηγή Eurofound. 2015

Όλες οι προαναφερθείσες αλλαγές στο επίπεδο και τον συντονισμό των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων έχουν διαφοροποιήσει το πεδίο των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σχέση με τη δεκαετία του 1990. Με την αυξανόμενη ένταση της αποκέντρωσης, ο συντονισμός καθίσταται αναγκαίος για την εξισορρόπηση των επιπέδων της διαπραγμάτευσης.

γ) Μεταρρυθμίσεις στο κανονιστικό πλαίσιο των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

Η περίοδος από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 μέχρι και την έναρξη της οικονομικής κρίσης είχε σχετικά μεγάλο αριθμό μεταρρυθμίσεων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο εν μέρει οφείλονται στην προσπάθεια προσαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ανάγκες της οικονομίας της αγοράς, μέσω της αντίστοιχης προσαρμογής της εθνικής νομοθεσίας.

Πίνακας 8. Μεταρρυθμίσεις στο κανονιστικό πλαίσιο των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων από το 2000

	Before 2008		Since 2008
2000	Greece: improving collective bargaining processes in public services Romania: defining of duties of employer organisations UK: statutory union recognition procedure	2008	Austria: amendment to the Constitution recognising the central role of the social partners in the country's system of policymaking Latvia: defining of employer organisations
2001	Czech Republic: harmonisation with European law Poland: establishment of regional social dialogue committees, amended in 2005	2008, 2010 and 2012	Greece: mediation and arbitration (see Table 6)
2001-2004	Ireland: rights of union members in companies that did not recognise unions	2009	Luxembourg: single status
2002	Latvia: integration of existing regulations on company-level collective bargaining into the new Labour Law Slovakia: new Labour Code abolishing the previous limits on the scope of collective bargaining	2010	France: extending the scope of collective bargaining in public services France: enabling workers in small companies to participate in elections for union representation
2003	Bulgaria: tripartite cooperation and procedures Greece: creation of new social dialogue bodies on social protection and employment policy Portugal: promotion of collective agreements at company level between management and groups of workers that were not organised in trade unions Romania: strengthening trade unions in small companies and employee representative rights to participate in collective bargaining Slovakia: strengthening autonomous collective bargaining	2011	Hungary: restriction of bargaining rights Greece: possibility of simple associations of employees signing a collective agreement if there is no trade union Romania: new social dialogue Act abolishing or weakening collective bargaining processes above company level
2004	UK: strengthening the rights of trade union members and coverage by collective agreements	2012	Czech Republic: collective bargaining at company group level Spain: mandatory arbitration (see below)
2006	Czech Republic: strengthening collective bargaining Slovenia: Law on Collective Agreements	2013	France: company board-level representation Lithuania: strengthening trade union membership rights
2007	Czech Republic: Law on Collective Agreements and Labour Code Estonia: information and consultation obligations and rights France: strengthening role of social partners on government proposals for changes in employment law Romania: single-table bargaining processes		

Source: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents and other sources

Πηγή Eurofound

Στην Ελλάδα το 2000 υπήρξε δημιουργία του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον Δημόσιο τομέα με το νόμο 2738/1999. Ο νέος νόμος μέσω της εισαγωγής των συλλογικών συμφωνιών, ρύθμιζε τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των εργαζόμενων στο Δημόσιο τομέα. Παρ' όλα αυτά, από το 2010 και με τους νόμους που έχουμε ήδη αναφέρει, υπήρξε σωρεία παρεμβάσεων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η δημιουργία φραγμών κατά την προσφυγή στη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία είχε ξεκινήσει από το 2008.

Στη Γερμανία επίσης υπήρξε μία σημαντική αλλαγή στο κανονιστικό πλαίσιο για τις διαπραγματεύσεις το 2014, με το νόμο για την ενίσχυση της αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την παρέμβαση στον μηχανισμό της επέκτασης των συμβάσεων. Από το 2015 παράλληλα, στην Γερμανία ισχύει ο υποχρεωτικός κατώτατος μισθός. Το Ηνωμένο Βασίλειο το 2003, προχώρησε στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

δ) Μηχανισμοί επέκτασης και πρακτικές απόκλισης

Στον ευρωπαϊκό χώρο οι πρακτικές επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων είναι αρκετά διαδεδομένες. Αυτό συμβαίνει τόσο στο επίπεδο των εργαζόμενων που δεν έχουν συνδικαλιστική κάλυψη, όσο και στις επιχειρήσεις που δεν ανήκουν στις εργοδοτικές οργανώσεις. Όσο αφορά την κάλυψη των μη συνδικαλισμένων εργαζόμενων, στις περιπτώσεις που οι συμφωνίες είναι νομικά δεσμευτικές μόνο για τα συνδικάτα, όπως ισχύει στη Γερμανία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, επί της ουσίας η πρακτική των εργοδοτών είναι παρέχουν παρόμοιες ή ακόμα και τις ίδιες με τις προβλεπόμενες συνθήκες των συμφωνιών σε όλους τους εργαζόμενους.

Σχετικά με την κλαδική ή τομεακή επέκταση των συμφωνιών εξακολουθεί να μην υπάρχει νομικό πλαίσιο στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Παράλληλα, ενδέχεται η εφαρμογή της επέκτασης να υπόκειται σε συγκεκριμένο πλαίσιο που αφορά το ελάχιστο ποσοστό κάλυψης ή την αντιπροσωπευτικότητα των υπογραφόντων.

Πίνακας 9: Χρήση μηχανισμών επέκτασης

Main features	Countries
Extension is widespread, and most collective agreements are declared generally binding	Belgium, Finland, France, Greece (until 2011), Luxembourg, Netherlands, Portugal (until 2012), Spain
Extension is widespread due to functional equivalents	Austria, Ireland (until 2009–2011), Italy, Slovenia (until 2008), Romania (until 2011)
Extension is possible but used infrequently or never	Croatia, Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Germany, Hungary, Ireland, Latvia, Lithuania, Norway, Poland, Slovakia, Slovenia
Extension is not possible	Cyprus, Denmark, Ireland (since 2011), Malta, Sweden, UK

Sources: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents; Eurofound, 2011a and 2014a

Πηγή Eurofound

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, στην Ελλάδα, μέχρι το 2011 οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας μπορούσαν να επεκταθούν σε όλους τους εργαζόμενους στον κλάδο εάν οι υπογράφωντες τη συμφωνία εργοδότες απασχολούσαν το 51% του συνόλου των εργαζόμενων στον κλάδο. Ο νόμος 4024/2011 ανέστειλε αρχικά, το εν λόγω μέτρο μέχρι το 2015 και πλέον αναμένεται η επανενεργοποίησή του, μετά τη λήξη του τρίτου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, όπως ακριβώς περιγράφεται στον νόμο 4472/2017. Αντίστοιχα, το 2012 μειώθηκε η διάρκεια ισχύος της σύμβασης μετά τη λήξη της, από έξι μήνες σε τρεις (μετενέργεια). Αυτό σημαίνει πως, εάν δεν καταστεί δυνατή η επίτευξη νέας συμφωνίας, θα παύσουν να ισχύουν όλοι οι όροι της σύμβασης που έχει λήξει, εκτός από τους όρους του βασικού μισθού και των κοινωνικών επιδομάτων.

Στη Γερμανία, ο νόμος του 2014 για την ενίσχυση της αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων τροποποίησε τους όρους επέκτασης της συμφωνίας και θέσπισε αντίστοιχο μηχανισμό επέκτασης στην προσωρινή απασχόληση. Το προηγούμενο καθεστώς επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων είχε ως προϋπόθεση την κάλυψη των εργαζόμενων κατά 50%, με το νέο νομικό πλαίσιο η επέκταση πρέπει να συνεπάγεται το δημόσιο συμφέρον. Παράλληλα, πρέπει να είναι αντιπροσωπευτική, δηλαδή να υπογράφεται από την πολυπληθέστερη συνδικαλιστική οργάνωση.

Το συμπέρασμα που εξάγεται είναι από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 για την Ελλάδα είναι πως χαρακτηριζόταν από ευρεία χρήση πρακτικών επέκτασης, μετά το 2008 επήλθε αντιστροφή αυτής της πορείας. Στη Γερμανία αντίστοιχα έχει σημειωθεί αυξανόμενη χρήση αυτών των πρακτικών που φαίνεται να προκύπτει από

τον αυξανόμενο αριθμό των κλαδικών συμβάσεων και μάλιστα μετά από μία μακρά περίοδο συνεχόμενης μείωσης των κλαδικών συμβάσεων (1997-2007). Το 2008 οι επεκτάσεις βρίσκονταν σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα, από το 2008 έως το 2012 ο αριθμός των συμβάσεων που επεκτάθηκαν αυξήθηκε σε 502 (Eurofound, 2015). Στην Γερμανία παράλληλα, οι μηχανισμοί επέκτασης κατά το παρελθόν ενώ υπήρχαν, είχαν χρησιμοποιηθεί σπάνια.

Σε γενικότερο πλαίσιο, η χρήση των μηχανισμών επέκτασης μειώνεται, ενώ όπου χρησιμοποιούνταν ελάχιστα, οι αλλαγές ήταν αμελητέες, ενώ διαπιστώνουμε για άλλη μία φορά ότι η ύφεση του 2008 και η περίοδος της κρίσης επιτάχυνε τις διαδικασίες μεταβολής στο λειτουργικό πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κατ' επέκταση των συμβάσεων.

Αντίστοιχα, μετά την οικονομική κρίση του 2008, παρατηρείται αύξηση των αποκλίσεων από τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων. Οι εργοδοτικοί φορείς θεωρούν πως μέσα από την δημιουργία ευέλικτου πλαισίου για τις αποκλίσεις από τα ισχύοντα στις συμφωνίες πλαίσια, μπορεί να δημιουργηθεί οικονομικός χώρος για τις επιχειρήσεις, ώστε να προσπεράσουν τις οικονομικές δυσκολίες της συγκυρίας χωρίς να καταφύγουν σε ακραία μέτρα, όπως οι μαζικές απολύσεις.

Οι μορφές απόκλισης έχουν ερμηνευθεί ως μείζονες τάσεις της ροπής προς την αποκέντρωση των συστημάτων και η αφετηρία τους τοποθετείται τη δεκαετία του 1990 στην Δυτική Ευρώπη. Μορφές απόκλισης αποτελούν οι ρήτρες ανοίγματος ή αποκλίσεων των συμβάσεων σε χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης ή αντίστοιχα η δυνατότητα συμβάσεων χαμηλότερων επιπέδων να αποκλίνουν από τους συμφωνηθέντες όρους των συμβάσεων υψηλότερου επιπέδου.

Πίνακας 9. Πρακτικές απόκλισης πριν και μετά το 2008

		Opening clauses	Opt-outs	Other deviation practices
Introduction or strengthening of deviation possibilities	Before 2008	Finland, Germany, Italy, Norway	Estonia	Denmark, France, Italy, Lithuania, Poland, Slovenia
	Since 2008	Austria, Cyprus, Germany, Italy, Norway, Portugal, Sweden	Bulgaria, France, Greece, Ireland, Italy, Slovenia, Spain	Croatia, Cyprus, Denmark, France, Lithuania, Romania
No change		Belgium, Czech Republic, Hungary, Latvia, Luxembourg, Malta, Netherlands, Slovakia, UK		

Sources: Authors, based on contributions from Eurofound's network of correspondents; Eurofound, 2014a

Πηγή Eurofound

Παρατηρούμε, σύμφωνα με τον πίνακα 9, ότι καταγράφεται αύξηση των ρητρών εξαίρεσης έχει αυξηθεί και πλέον μετά τις μεταρρυθμίσεις των τελευταίων ετών εισήχθησαν και στην Ελλάδα δυνατότητες ανοίγματος και παρέκκλισης από τους όρους των συμβάσεων. Στη Σουηδία το 2010, εισήχθησαν ρήτρες απόκλισης στη σύμβαση σχετικά με τη βραχυπρόθεσμη απασχόληση στον κλάδο της μεταποίησης σε επίπεδο εταιρίας. Αντίστοιχα και στη Γερμανία στον κλάδο του μετάλλου όπου σε αντάλλαγμα για τις χαμηλές μισθολογικές αυξήσεις, εισήχθησαν διατάξεις για τη μείωση του χρόνου εργασίας και της απασχόλησης σε επίπεδο επιχείρησης. (Eurofound, 2015).

Στην Γερμανία, οι δυνατότητες απόκλισης περιλαμβάνονται σε μεγάλο αριθμό κλαδικών συμβάσεων και ενεργοποιούνται σε περίπτωση που εταιρίες βρεθούν σε δυσχερή οικονομική θέση. Το Ηνωμένο Βασίλειο ανήκει στην ομάδα των χωρών που δεν έχει υπάρξει κάποια αλλαγή εξαιτίας του προτύπου των εργασιακών σχέσεων με βάση τον εθελοντικό (και όχι νομικό), αλλά και αποκεντρωμένο χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων.

Τέλος, επίσης από το 2008 και κυρίως σε χώρες που πλήττονταν από την οικονομική κρίση οι αλλαγές είχαν και άμεση επίδραση στην αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, διευκολύνοντας τις παρεκκλίσεις από τις κλαδικές ή και τις Εθνικές συλλογικές συμβάσεις. Σε χώρες με πολυεπίπεδα συστήματα διαπραγμάτευσης η αρχή αυτή καθιέρωνε την ιεραρχία μεταξύ των επιπέδων όπου ρύθμιζε και κατοχύρωνε την ισχύ θεμάτων που έχουν συναφθεί σε υψηλότερο επίπεδο ως σημείο βελτίωσης υπέρ των εργαζόμενων, το οποίο δεν μπορεί να επιδεινωθεί προς τα κάτω. Η καταστρατήγηση αυτής της αρχής αποτελεί πλήγμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες καθώς δίνει δυνατότητα κατίσχυσης των εθνικών ή κλαδικών συμβάσεων έναντι των επιχειρησιακών ή τοπικών. Μία τέτοια περίπτωση συναντάμε και στην Ελλάδα το 2010 με την εισαγωγή νέου πλαισίου που επέτρεψε σε εταιρικές συμφωνίες να παρεκκλίνουν από συμφωνίες υψηλότερου επιπέδου.

ε) Αλλαγές στη θεματολογία των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ένα βασικό εργαλείο που καθορίζει εν πολλοίς, το πλαίσιο των συμβάσεων. Η θεματολογία των

διαπραγματεύσεων, ανάλογα με την διεύρυνση ή τον περιορισμό υποδεικνύει τον συσχετισμό μεταξύ πολυεπίπεδων και συντονισμένων συστημάτων.

Πίνακας 10. Αλλαγές στα θέματα εξέτασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων

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

Πηγή Eurofound

Η Γερμανία και η Σουηδία βρίσκονται στη μεγαλύτερη ομάδα χωρών που καταγράφεται διεύρυνση των θεμάτων που εξετάζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Και στις δύο χώρες, το γεγονός αυτό οφείλεται στην τάση της αποκέντρωσης των συστημάτων. Το άνοιγμα αφορά την αύξηση της ευελιξίας με θέματα κατάρτισης και δεξιοτήτων, αλλά και αύξησης της ευελιξίας των εργαζόμενων. Το Ηνωμένο Βασίλειο καταγράφεται με σταθερές, χρόνιες τάσεις που τείνουν να περιορίζουν τα θέματα που απασχολούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το ίδιο ισχύει και για την Ελλάδα, μονάχα που εδώ ο περιορισμός της θεματολογίας υπαγορεύεται από την οικονομική κρίση και τις δομικές αλλαγές που αυτή έφερε.

Συμπερασματικά, αυτό που παρατηρείται συνολικά είναι μια τάση προς απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και περιορισμός της κοινωνικής προστασίας. Η ευρωπαϊκή οικονομική ανάπτυξη και η πίεση για μεταρρυθμίσεις, με αυξανόμενη ένταση τα τελευταία χρόνια, με ταυτόχρονο περιορισμό των κοινωνικών δαπανών, διαταράσσουν την ισορροπία μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Με τις ακολουθούμενες πολιτικές υποβαθμίζονται τα εργασιακά δικαιώματα και αποδιαρθρώνεται η διαδικασία της αποεμπορευματοποίησης (Βενιέρης, 2013)

Οι τέσσερις χώρες που εξετάζονται στην παρούσα μελέτη αντιπροσωπεύουν τέσσερα διαφορετικά συστήματα κοινωνικού κράτους με εντελώς διαφορετική προσέγγιση και εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής το κάθε ένα, εκτός από την περίπτωση της Ελλάδας όπου διαπιστώνουμε να συγκλίνουν χαρακτηριστικά από τα άλλα τρία συστήματα, πολλές φορές ακόμη και αντιφατικά.

Ωστόσο, οι ανάγκες από τις προκλήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού και της παγκόσμιας οικονομίας της αγοράς με την παράλληλη ανάγκη για αναδιάρθρωση της οικονομίας και την αντιμετώπιση της ανεργίας οριοθετούν το πλέγμα των μεταρρυθμίσεων που απαιτούνται. Εξαιρέση ίσως αποτελεί το Ηνωμένο Βασίλειο που εδώ και αρκετές δεκαετίες έχει υιοθετήσει το μοντέλο της ευέλικτης αγοράς εργασίας και του ελάχιστου Κοινωνικού Κράτους και πρωτοστατεί στην προώθηση της ανοιχτής οικονομίας στο βωμό των επενδύσεων και της ανάπτυξης.

Χώρες όπως η Γερμανία ακολουθούν το μοντέλο αυτό με σκληρή δημοσιονομική πολιτική και περιορισμό των κοινωνικών δαπανών. Στα ίδια χνάρια βρίσκεται και η Ελλάδα με την ιδιαιτερότητα της ύπαρξης του αέναου χρέους και της παντελούς απομάκρυνσης από αναπτυξιακές πολιτικές. Η Σουηδία ίσως αποτελεί μια θετική εξαιρέση καθώς φαίνεται ως έναν βαθμό να αντιστέκεται από αυτές τις τάσεις, ωστόσο το πολιτικό και κοινωνικοοικονομικό σύστημα της έχει σαφώς επηρεαστεί από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις.

Η ανεργία, εάν και πλέον μειώνεται, λόγω της κρίσης και ως αποτέλεσμα της προωθούμενης ευελιξίας της αγοράς εργασίας από τα τέλη σχεδόν της δεκαετίας του 1990, είχε αυξητικές τάσεις. Ακόμα και η Σουηδία στα πρώτα χρόνια της κρίσης, το 2010, έφτασε το υψηλότερο ποσοστό της δεκαετίας στο 8,7% που απέχει βέβαια, από τη ραγδαία άνοδο που είχε η Ελλάδα με το 27,5% και την θλιβερή πρωτιά στον Ευρωπαϊκό χώρο.

Μετά από μία περίοδο σχετικής σταθερότητας στη δεκαετία του 1990, τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων περνάνε σε μία νέα κατάσταση μεταρρύθμισης και έντονων δομικών αλλαγών. Η οικονομική κρίση και η ύφεση που ακολούθησε τα έτη από το 2008 και έπειτα εντείνει αυτές τις αλλαγές και πιέζει τα συστήματα προς μεγαλύτερη ευελιξία και αποκέντρωση με πιο αδύναμο συντονισμό μεταξύ των επιπέδων της διαπραγμάτευσης.

Οι βασικοί δείκτες που αναλύσαμε στο παρόν κεφάλαιο, σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η κάλυψη τους και κατ' επέκταση και των συμβάσεων, οι αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο των συμβάσεων, οι οποίες άπτονται του πυρήνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι μηχανισμοί επέκτασης του πεδίου εφαρμογής των συμβάσεων, η δυνατότητες απόκλισης από το πλαίσιο των συμφωνηθέντων μέσω ανοίγματος προς τα κατώτερα επίπεδα διαπραγμάτευσης ή ρητρών απόκλισης και ο περιορισμός ή το άνοιγμα της ατζέντας των διαπραγματεύσεων.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα σταδιακά μειώνεται σε όλες τις χώρες, αλλά η Σουηδία καταφέρνει να παραμένει σε πολύ υψηλά επίπεδα. Το Ηνωμένο Βασίλειο αν και ιστορικά από τη δεκαετία του 1990 είχε αρκετά χαμηλά ποσοστά, τα επόμενα χρόνια μειώθηκε κι άλλο.

Ο βαθμός κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων βαίνει κι αυτός μειούμενος ακόμα και στη Σουηδία, που παρ' όλα αυτά διατηρεί ακόμα το υψηλό ποσοστό της. Αντίθετα στη Γερμανία και την Ελλάδα η πτώση ήταν κατακόρυφη, κυρίως λόγω της αποκέντρωσης και των αλλαγών στην αγορά εργασίας. Ο Βαθμός κάλυψης αποτελεί ένα κύριο δείκτη για τη μεταβολή και την στόχευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στα επίπεδα διαπραγμάτευσης η ελληνική περίπτωση αποτέλεσε, μέχρι το 2010 περίπου μία ειδική περίπτωση, το γεγονός αυτό άλλαξε μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων με αποτέλεσμα την πλήρη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σχετικά με τον συντονισμό δεν υπάρχει κάποια κοινή τάση ανάμεσα στις χώρες, παρ' όλα αυτά κινείται ακόμα σε υψηλά επίπεδα στη Σουηδία και τη Γερμανία. Στην Ελλάδα η εξασθένηση του συντονισμού είναι αποτέλεσμα της αναστολής των βασικών αρχών της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο χαρακτηρίζεται από ιστορικά αδύναμο συντονισμό. Στη Γερμανία αντίθετα, υπήρξε σημαντική αλλαγή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω της νομοθετικής παρέμβασης το 2014 στον μηχανισμό επέκτασης των συμβάσεων και με την υποχρεωτική κατοχύρωση του κατώτατου μισθού το 2015. Ενώ, σε όλες τις χώρες παρουσιάζεται αύξηση της χρήσης των ρητρών απόκλισης, εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου που βάση του εθελοντικού και

όχι νομικού/υποχρεωτικού χαρακτήρα των συμβάσεων δεν έχει παρατηρηθεί κάποια σημαντική μεταβολή.

Στη Σουηδία και τη Γερμανία αντίστοιχα η διεύρυνση των θεμάτων των διαπραγματεύσεων οφείλεται κυρίως από στην στήριξη ευέλικτων πρακτικών που μεταφράζονται σε όρους των συλλογικών συμβάσεων. Στην Ελλάδα ο περιορισμός της θεματολογίας απορρέει από την οικονομική κρίση, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο έχει σταθερά την τάση περιορισμού της ατζέντας.

Εν τέλει, θεωρούμε ότι χωρίς να μπορεί να διαμορφωθεί ένα ενιαίο μοντέλο αλλαγών παρουσιάζεται μία σύγκλιση των συστημάτων, που όμως βαίνει προς την αποκέντρωση και την αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Χώρες όμως με ισχυρό ή μεσαίο συντονισμό, όπως η Σουηδία και η Γερμανία αντίστοιχα φαίνεται πως μπορούν ακόμα να αντιμετωπίζουν τις νέες προκλήσεις διατηρώντας ένα επίπεδο προστασίας και αυτονομίας των διαπραγματεύσεων. Αντίθετα το χάσμα με τις χώρες του Νότου φαίνεται πως βαθθαίνει, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο δεν παρουσιάζει σημαντικές αλλαγές.

Η μελέτη των τεσσάρων χωρών είναι ενδεικτική για την περαιτέρω κατανόηση των ζυμώσεων που γίνονται στο εσωτερικό της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής. Παρατηρείται, ως εκ τούτου, ταύτιση σε μεγάλο βαθμό των τεσσάρων συστημάτων, άλλοτε περισσότερο και άλλοτε λιγότερο, για να ανταπεξέλθουν στις νέες οικονομικές συνθήκες, ενισχύοντας την ευελιξία των επιχειρήσεων με όποιο κόστος για τους εργαζομένους.

Κεφάλαιο 4

Συμπεράσματα

Από τα τέλη του 2008, η παγκόσμια οικονομική κρίση επηρέασε την οικονομία και το Κοινωνικό Κράτος των ευρωπαϊκών χωρών, άλλων λιγότερο και άλλων περισσότερο. Ο αντίκτυπος της κρίσης άλλαξε όλο το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας σε ολόκληρη της Ευρώπη, παρατηρούμε συνολικά ότι *«κατά το πέρασμα από την πλήρη απασχόληση της μεταπολεμικής εποχής στην ευέλικτη απασχόληση της μετανεωτερικής εποχής αποκλείστηκαν οι εκτός των τειχών εργασίας και υποβαθμίστηκαν οι εντός»* (Βενιέρης, 2013: 474). Επιπλέον,

φαίνεται να μετατοπίζεται και η σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση και τη λήψη αποφάσεων.

Τα μέτρα που προώθησε η ΕΕ έθεσαν ως στόχο την επίτευξη ισχυρότερου οικονομικού συντονισμού για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της σύγκλισης. Οι επιπτώσεις των μέτρων στα επιμέρους εθνικά συστήματα ήταν εντελώς διαφορετικές. Κυρίως επηρεάστηκαν χώρες που ζήτησαν επιπλέον χρηματοδοτική βοήθεια, όπως η Ελλάδα, λόγω της αυστηρής δημοσιονομικής προσαρμογής που επιβλήθηκε.

Το χαρακτηριστικό αποτέλεσμα από τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις ήταν η τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες. Η κρίση οδήγησε σε αναθεώρηση των μηχανισμών συλλογικής διαπραγμάτευσης, ιδιαίτερα στα κράτη που έπληξε περισσότερο η ύφεση. Μείωση της απασχόλησης, υψηλά επίπεδα ανεργίας, μερική ή προσωρινή απασχόληση, νέες μορφές εργασίας, χαμηλές αμοιβές και μη αμειβόμενες υπερωρίες είναι ορισμένες εξελίξεις των νέων συνθηκών στην αγορά εργασίας πολλών ευρωπαϊκών χωρών.

Αυτές οι τάσεις έχουν προκαλέσει αλλαγές στις δομές των κοινωνικών εταίρων και στη σχέση μεταξύ τους, περιορισμό του ρόλου τους, μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και ανασφάλεια των εργαζομένων. Όσο αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το κατά πόσο επηρεάζουν τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα φαίνεται ότι το χάσμα των χωρών βαθιάει. Χώρες που αντιμετωπίζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως συνιστώσα του κοινωνικού κράτους και με θεσμοθετημένο σύστημα κοινωνικής προστασίας και κάλυψης των κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως η Σουηδία δείχνουν πως μπορούν να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις της οικονομίας της αγοράς. Καταφέρνοντας παράλληλα να επηρεάσουν την κατανομή του εισοδήματος, την κοινωνική δικαιοσύνη και τη βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων.

Ενώ, χώρες με ανεπαρκές κοινωνικό κράτος και κατακερματισμένες υποδομές, όπως η Ελλάδα, φαίνεται να μην μπορούν να αντέξουν τις οικονομικές δυσχέρειες και μέσω προγραμμάτων εσωτερικής υποτίμησης καταλήγουν να περιορίζουν τα εργατικά και κοινωνικά δικαιώματα.

Το Ηνωμένο Βασίλειο που παραδοσιακά χαρακτηρίζεται από εθελοντικά σχήματα διαπραγματεύσεων και απορυθμισμένη αγορά εργασίας φαίνεται να συγκρατεί χαμηλά ποσοστά ανεργίας με ένα αδύναμο συντονισμό και αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγμάτευσης.

Η Γερμανία, έπειτα και από τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας στις αρχές του 2000 που οδήγησαν σε μία πιο ευέλικτη αγορά εργασίας, παράλληλα είδε μείωση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αύξηση της ανεργίας. Παρ' όλα αυτά προχώρησε σε ρυθμίσεις συγκράτησης του συντονισμού των διαπραγματεύσεων με παρέμβαση στο νομοθετικό πλαίσιο και την κατοχύρωση κατώτατου μισθού.

Η τάση μείωσης της κάλυψης από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στα τέλη της δεκαετίας του 1990 ήταν λιγότερο έντονη και φαίνεται πως επιταχύνθηκε από την οικονομική κρίση. Η αποδυνάμωση των μηχανισμών επέκτασης και η δυνατότητα αποκλίσεων που πλέον χρησιμοποιούνται ευρέως, ευθυγραμμίζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις αιτιάσεις των εργοδοτικών φορέων. Τα συστήματα πλέον δεν είναι άκαμπτα και βρίσκονται πιο κοντά στις ανάγκες της αγοράς.

Ενώ παράλληλα, διευρύνεται και το χάσμα μεταξύ των χωρών που έχουν υψηλή οργανωτική κάλυψη και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Πλέον υπάρχει απόσταση μεταξύ της Σουηδίας με την Ελλάδα, ακόμα όμως και με τη Γερμανία, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο παραμένει παραδοσιακά σε χαμηλά επίπεδα.

Οι διαδικασίες αποκέντρωσης περιορίστηκαν αρκετά στη Σουηδία, ενώ στη Γερμανία προωθήθηκαν με συντονισμένο τρόπο. Στη Γερμανία οι αυξημένες ρήτρες αποκλίσεων στις κλαδικές συμφωνίες, αλλά και η δυνατότητα μελών εργοδοτικών οργανώσεων να μην υπόκεινται στις συλλογικές συμφωνίες σηματοδοτούν την επιτάχυνση των πρακτικών ευελιξίας.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις υπήρξαν πάντα μία προσπάθεια αμοιβαίου συμβιβασμού διαφορετικών όμως, συμφερόντων. Εργοδότες και εργαζόμενοι, ο δυνατός πόλος της διαπραγμάτευσης και αντίστοιχα ο πιο αδύναμος είχαν και έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για το πλαίσιο και τη δομή των συστημάτων διαπραγμάτευσης.

Ως γενικό πλαίσιο αναγνωρίζονται δύο διαφορετικές κατευθύνσεις. Η λογική του άκαμπτου συστήματος που χρήζει περεταίρω ευελιξίας για την εναρμόνιση με την παραγωγικότητα και τη μείωση του κόστους εργασίας, από τη μεριά των εργοδοτών. Η πιο αλληλέγγυα πτυχή των συλλογικών διαπραγματεύσεων που θα συμβάλλουν στην κοινωνική συνοχή, στην ισότητα και θα ενισχύσουν τις αναδιανεμητικές διαστάσεις των συστημάτων, από την μεριά των οργανώσεων των εργαζομένων.

Η ανάλυση μας οδηγεί ότι στα πλαίσια που αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει καταστεί σαφής τάση, φαίνεται να ενισχύεται η θέση των εργοδοτικών φορέων με αποτελέσματα που οδηγούν τα συστήματα, ακόμα και αυτά που ανταπεξέρχονται, σε μία ανισορροπία, αποδυναμώνοντας τις κοινωνικές πτυχές των συστημάτων, αλλά και ευρύτερα της εργασίας. Αυτό επιφέρει άμεσα αποτελέσματα σε πτυχές του κοινωνικού κράτους, σχετικές με την ασφάλεια, την ισότητα και την ένταξη.

Ως αποτέλεσμα λοιπόν, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν κυρίαρχο ρόλο στις εργασιακές σχέσεις και στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας, αποτελούν επομένως ένα σημαντικό παράγοντα διεύρυνσης των κοινωνικών δικαιωμάτων και περιορισμού της ανισότητας εντός του κοινωνικού συνόλου.

Εν τέλει όμως, το αποτέλεσμα της διαρκούς τάσης αποκέντρωσης και το μείγμα ευελιξίας έχει καταστήσει τις διαφορές πιο ορατές από ποτέ στα συστήματα διαπραγματεύσεων. Το δίλημα είναι σαφές, θα περιοριστούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σ' ένα δρόμο που θα καθορίζεται από την απόδοση των εταιριών με πλαίσιο την ανταγωνιστικότητα ή θα υπάρξει μία ευρύτερη κοινωνική και αλληλέγγυα διάσταση των συστημάτων;

Η κοινή τάση που παρατηρείται σε όλες τις χώρες, προς την ευελιξία των διαπραγματεύσεων και η στροφή προς την εναρμόνιση με την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει διαφορετικά αποτελέσματα. Δεν φαίνεται να υπάρχει επίσης ομοιόμορφη αντιμετώπιση. Για αυτό το λόγο εξετάστηκε και το διαφορετικό σημείο εκκίνησης των χωρών της μελέτης, αλλά και οι εξωτερικοί, φαινομενικά, παράγοντες, όπως η ανεργία και το κοινωνικό-οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον των χωρών.

Η παρούσα μελέτη προσπάθησε να αναδείξει τις επιπτώσεις των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και των συστημάτων συλλογικής διαπραγματεύσεως εξετάζοντας βασικούς παράγοντες, όπως το πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο, την διαμόρφωση της αγοράς εργασίας, τους κοινωνικούς εταίρους που εμπλέκονται και το ρόλο τους και την εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για τις ανάγκες της μελέτης εξετάστηκαν τέσσερις διαφορετικές χώρες, Σουηδία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ελλάδα, οι οποίες αντιπροσωπεύουν διαφορετικά συστήματα Κοινωνικού Κράτους, το σοσιαλδημοκρατικό, το συντηρητικό, το φιλελεύθερο ή αγγλοσαξονικό και ένα συνδυαστικό ή μεσογειακό, αντίστοιχα.

Σκοπός της διάκρισης ήταν η ανάδειξη των συγκλίσεων ή αποκλίσεων στις πολιτικές που ακολουθήθηκαν στα διαφορετικά συστήματα για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις από το νέο ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον και τις συνθήκες μετά την οικονομική κρίση.

Αποτέλεσμα ήταν η διαπίστωση ότι, με ελάχιστες εξαιρέσεις, η αγορά εργασίας τείνει προς απορρύθμιση, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν προς αποκέντρωση με αυξανόμενες τις διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο ώστε να ενισχυθεί η ευελιξία των επιχειρήσεων, ενώ από την άλλη πλευρά, το κοινωνικό κράτος και οι κοινωνικές παροχές ελαχιστοποιούνται. Αυτές οι τάσεις έχουν ως αποτέλεσμα την ανασφάλεια των εργαζομένων και το αβέβαιο μέλλον των εργασιακών κεκτημένων.

Αντίστοιχα, οι προτάσεις μας με βάση και την παρούσα ανάλυση καταλήγουν στην ενίσχυση του θεσμικού, εθνικού και ευρωπαϊκού, πλαισίου των διαπραγματεύσεων. Το πρώτο μέλημα όλων των εμπλεκόμενων φορέων πρέπει να είναι η αντιστροφή της πορείας αποκέντρωσης των διαπραγματεύσεων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις όμως, δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ένα ζήτημα με επίκεντρο μόνο την προστασία των εργαζομένων ή αντίστοιχα την αύξηση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων. Έχουν πτυχές που εφάπτονται με τα κοινωνικά δικαιώματα και γενικότερα τα θεμελιώδη δικαιώματα.

Την περίοδο που διανύουμε επιβάλλεται, να ενισχυθεί ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω της ενίσχυσης της καθολικότητας και της δεσμευτικότητας της ισχύος των όρων που απορρέουν από αυτές. Παράλληλα θα πρέπει να ενισχυθεί ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της

συνδικαλιστικής ελευθερίας, ώστε να τονωθεί η αυτονομία τους, δίνοντάς τους την απαραίτητη ώθηση για ένα υγιή και παραγωγικό διάλογο. Από την άλλη μεριά δεν θα πρέπει να αμελούμε και τον σημαντικό ρόλο του θεσμού των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων στην οικονομία. Η ενίσχυση των εισοδημάτων μέσω της θωράκισης των μισθολογικών όρων των συμβάσεων εργασίας θα επιφέρει τόνωση της εγχώριας ζήτησης και επομένως στήριξη των επιχειρήσεων.

Όπως φαίνεται λοιπόν, από τα στοιχεία της συγκριτικής ανάλυσης, σχεδόν αλώβητες από την οικονομική κρίση εμφανίζονται οι χώρες που ενίσχυσαν ή συγκράτησαν το θεσμικό τους πλαίσιο. Επομένως, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να στραφούν στην αντίθετη κατεύθυνση από την σημερινή τους πορεία, όπου θα επικεντρώνονται στην ευρύτερη κοινωνική και αλληλέγγυα διάσταση των συστημάτων.

Βιβλιογραφία

Arvidsson, M., 2014, *“Changes to the Swedish model, Trade Unions under pressure”*, Friedrich Ebert Stiftung

Αρανίτου Β., 2012, «Κοινωνικός Διάλογος και Εργοδοτικές Οργανώσεις - από την συνεργασία των κοινωνικών εταίρων στην ηγεμονία των αγορών», Σαββάλας, Αθήνα

Barnard,C., 2012, *“EU employment law”*, Oxford University Press

Βενιέρης Δ., 2015, *«Κοινωνική Πολιτική- Έννοιες και Σχέσεις»*, Τόπος, Αθήνα

Βενιέρης Δ., 2013, *«Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνικά Δικαιώματα-Το τέλος των ύμνων»*, Τόπος, Αθήνα

Ebbinghaus, B., 2012, *“Comparing Welfare State Regimes: Are Typologies an Ideal or Realistic Strategy?”*, University of Mannheim

Carley, M., 2002, *“Industrial relations in the EU member states and candidate countries”*, European Foundation for the improvement of living and working conditions, Eurofound

Diamond, P., Lodge, G., 2013, *“European Welfare States after the Crisis: Changing public attitudes”*, Foundation for European Progressive Studies, Policy Network, London

Esping-Andersen, G., 2014, *«Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της ενημερίας»*, Αθήνα, Εκδόσεις Τόπος

EIRO, 2000, *“Wage policy and EMU”*, July, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/07/study> , Eurofound (European Industrial Relations Observatory)

EIRO, 1997, *“A review of developments in European industrial relations”*, Eurofound (European Industrial Relations Observatory)

Eurofound, 2004, *“European Industrial Relations Observatory”*, European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Eurofound, 2009, *“Sweden – A country profile”*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Eurofound, 2011, *“Industrial relations developments in the commerce sector in Europe, Country report: Germany”*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Dublin, Ireland

Eurofound, 2015, *Συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ευρώπη τον 21ο αιώνα*

Eurofound, 2015, *“Collective bargaining in Europe in the 21st century”*, Network of EU Agencies

European Commission, 2014, *“Industrial relations in EU 2014”*

European Commission, 2015, *“Macroeconomic imbalances, Country Report-Germany 2015”*, Brussels

European Commission, 2016, *“Labor market and wage developments in Europe”*, Annual Review 2016

European Parliament, 2013, *“The employment and social situation in the UK with a focus on migration of workers and their social protection”*, Policy Department

Fahlbeck, R., 2000, *“Open Heart Surgery: Reform of labour mediation regime in Sweden”*, The International Journal of Comparative law and industrial relations, Vol. 16

Ferrera, M., 1996, *“The Southern Model of Welfare in Social Europe”*, Journal of European Social Policy, Vol. 6

Franklin, B. and others, 2016, *“Towards a new age: The future of UK welfare state”*, Internation Longevity Centre, UK, London

Hasse, R. H. and others, 2008, *“Social Market Economy History, Principles and Implementation – From A to Z”*, Ferdinand Schöningh, Paderborn, Germany

Hayter, S. 2015, *Unions and collective bargaining*, στο J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*, Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO

Huber, E., Ragin, C., Stephens, J.D. (1993) *“Social Democracy, Christian Democracy, Constitutional Structure, and the Welfare State”*, American Journal of Sociology, Volume 99.

International Labour Organization, 1949, *Right to Organise and Collective Bargaining Convention, Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively*, (No. 98)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

International Labour Organization, 1981, *Convention concerning the Promotion of Collective Bargaining* (No. 154)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

International Labour Organization, 2013, *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance*, Governance and Tripartism Department. - Geneva

International Labour Office, 2015, *Collective bargaining: a policy guide*, Geneva

International Labour Office, 2015, *Labour relations and collective bargaining, Trends in Collective Bargaining Coverage*, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)

INE/ΓΣΕΕ, 2014, «*Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*», Ετήσια Έκθεση,

INE/ΓΣΕΕ, 2015, «*Η αγορά εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*», Τεύχος 225

INE/ΓΣΕΕ, 2016, «*Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*», Ετήσια Έκθεση

Kaufmann, F.X., 2013, “*Variations of the welfare state: Great Britain, Sweden, France and Germany between capitalism and socialism*”, Springer, Berlin

Καψάλης Α., Τριανταφύλλου Χρ., 2012, «*Καθορισμός των αποδοχών σε περιβάλλον ύφεσης και κρίσης*», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Καψάλης Α., 2012, «*Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης*», Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ, Αθήνα

Καζαμίας, Α., 2005, «*Η άνοδος και η πτώση του κρατικού κομματισμού*» στο Πελαγίδης, Θ. (επιμ.), «*Η εμπλοκή των μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα*», Παπαζήσης, Αθήνα

- Klaus, D.**, 2015, «*Το Γερμανικό εργασιακό θαύμα, μοντέλο για την Ευρώπη*», Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ, Βρυξέλλες
- Klitgaard, M.**, 2005, “*Welfare State Regimes and Public Sector Reforms: Searching for the Connection*”, University of Southern Denmark
- Κουζής, Ι.**, 1999, «*Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*» στο Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ.), «*Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*», Κριτική
- Κουζής Γ. – Ρομπόλης Σ.**, 2000, Εισαγωγή στο «*Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου – Ανταγωνιστικότητα-Απασχόληση-Εργασιακές σχέσεις-Κοινωνική Ασφάλιση*», Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Gutenberg, Αθήνα
- Κουζής, Γ.**, 2001, «*Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*», Μελέτες, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, No. 14, Αθήνα
- Κουζής Γ.**, 2007, «*Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος :Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*», Gutenberg, Αθήνα
- Κουζής, Γ.**, 2010, «*Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης*» στο Μαραγκόπουλος, Α. (επιμ.), «*Ο χάρτης της κρίσης, Το τέλος της αυταπάτης*», Τόπος, Αθήνα
- Κουζής Γ.**, 2014 «*Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων*» στο Ζαμπάρλουκου Σ. Και Κούση Μ. (επιμ.), «*Κοινωνικές όψεις της κρίσης στην Ελλάδα*», Πεδίο, Αθήνα
- Κουκιάδης, Ι.**, 2011, «*Εργατικό δίκαιο: Συλλογικές διαπραγματεύσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συλλογικές διαφορές εργασίας*», Τόμος ΙΙ, Σάκκουλα
- Κουκιάδης Ι.**, 2013, «*Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις*», Σάκκουλα
- Kristin Carls, Jeff Bridgford**, 2012, *Social Dialogue, A Manual for Trade Union Education*, International Training Centre of the International Labour Organization
- Lavery, Sc., and others**, 2017, “*The Political Economy of Brexit and the UK’s National Business Model*”, University of Sheffield, Speri, No. 41
- Legislative Council Secretariat**, 2015, “*Fact Sheet Political System of Germany*”, Research Office Legislative Council Secretariat

Ληξιουριώτης, Ι., 1992, «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», Σάκκουλα

Lyrantzis, Chr., 2005, “*The changing party system: Stable democracy, contested modernization*”, West European Politics, Vol. 28, No.2

Rothstein, Bo, 1998, “*Just Institutions Matter*”, Cambridge University Press

Schulten, Th., 2005, “*Main characteristics of national collective bargaining systems, Changes in national collective bargaining systems since 1990*”, European Observatory of Working Life (Eurowork)

Schmidt, Vivien A., 2000, “*Values and Discourse in the Politics of Adjustment*”, Oxford University Press, Oxford

Sisson, K. and others, 2011, “*Social Implications of EMU, UK*”, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound

Σπυρόπουλος Γ., 2000, «*Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ευρωπαϊκή Ένωση*» στο «*Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου – Ανταγωνιστικότητα – Απασχόληση - Εργασιακές σχέσεις -Κοινωνική Ασφάλιση*», Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Gutenberg, Αθήνα

Σωτηρόπουλος, Δ., 2001, «*Η κορυφή του πελατειακού κράτους*», Ποταμός, Αθήνα

Treaty on the Functioning of the European Union, 2012, No. 151

Viana, A.G. and Cunha, P.H., 2016, “*The Swedish model: an alternative to macroeconomic policy*”, Brazilian Journal of Political Economy, Vol. 36, No. 2

Watts, D., 2003, “*Understanding US and UK government and politics, A comparative guide*”, Manchester University Press, Manchester, New York

Westregard, A. and Milton, J., 2016, “*Recent trends in collective bargaining structures in the Swedish model*”, European Congress in Milan

Wil, A., Gelissen, J., 2002, “*Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A State of the Art Report*”, Journal of European Social Policy, Vol. 12

Νόμοι

Άρθρο 3, Νόμος 1876/1990

Άρθρο 2, Νόμος 3845/10

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=d7ec2044-faa2-4a09-a9e8-cd0240b98bf5

Άρθρο 74, Νόμος 3863/10

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=dc6b107e-da79-4751-9150-83d3ac08e663

Άρθρο 13, Νόμος 3899/10

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=48538553-be05-4034-a299-db79492a20a2

Άρθρο 37, Νόμος 4024/11

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=b5992ad2-8db5-4824-89a6-5ca1879c1baa

Άρθρο 1, Νόμος 4046/12

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=d9259d98-e056-443e-8cc8-761522dc6f88

Άρθρο 1, Νόμος 4093/12

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=7f3c54cd-82e0-407c-a348-71c4491651fb

Άρθρο 103, Νόμος 4172/13

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=c8aed8b4-ce03-4c5d-a920-c47f3b097aa8

Άρθρο 1, Νόμος 4254/14

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=b1a33699-f268-4d4a-84f5-8da6898eaddd

Άρθρο 16, Νόμος 4472/17

http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=f35e89db-30c6-4047-b7dc-a7720174ef4f

Διαδικτυακές πηγές

Τριανταφυλλίδου, Χ., 2013, «*One euro jobs και άλλες αθέατες πλευρές του «Γερμανικού θαύματος»*», barikat.gr, <https://barikat.gr/content/one-euro-jobs-kai-alles-atheates-pleyres-toy-germanikoy-thaymatos> (30/6/2017)

IndustriArbetsgivarna.se, “The Swedish Labour Market”, <http://www.industriarbetsgivarna.se/in-english/employers-information/the-swedish-labour-market> , (12/6/2017)

International Labour Organisation, 2001, *Social dialogue*, <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>, (10/6/2017)

Worker-participation.eu, “*Trade Unions*”, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Trade-Unions> (21/6/2017)

Worker-participation.eu, *Collective Bargaining*, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Collective-Bargaining> , (21/06/2017)

Worker-participation.eu, “*Trade Unions*”, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Trade-Unions> , (22/6/2017)

Worker-participation.eu, “*Collective bargaining*”, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Collective-Bargaining> , (22/6/2017)