

Social Cohesion and Development

Vol. 1, 2006



Industrial Relations in Greece: Between “concertation” and “decentralization”

Καρακιουλάφη Χριστίνα
 Μοσχονάς Ανδρέας
<https://doi.org/10.12681/scad.9002>

Copyright © 2016 Χριστίνα Καρακιουλάφη,
 Ανδρέας Μοσχονάς



To cite this article:

Καρακιουλάφη, , & Μοσχονάς, (2016). Industrial Relations in Greece: Between “concertation” and “decentralization”. *Social Cohesion and Development*, 1(1), 37-48. doi:<https://doi.org/10.12681/scad.9002>

Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ “συγκεντρωτισμού” και “αποκέντρωσης”

Χριστίνα Καρακιουλάφη, Πανεπιστήμιο Κρήτης
Ανδρέας Μοσχονάς, Πανεπιστήμιο Κρήτης

Industrial Relations in Greece: Between “concertation” and “decentralization”

Christina Karakioulafis, University of Crete
Andreas Moschonas, University of Crete

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια, τόσο λόγω των συστάσεων και των περιορισμών που θέτει η Ε.Ε., όσο και στο πλαίσιο ενός λιγότερο συγκρουσιακού κλίματος που τείνει να επικρατήσει στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, λαμβάνουν χώρα διάφορες μορφές «κοινωνικής συνεργασίας», με κύρια έκφανση τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα (Social Pacts). Στο παρόν άρθρο, θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε την περίπτωση της Ελλάδας, προκειμένου να διαπιστώσουμε εάν μπορούμε να μιλήσουμε με όρους (επανα-) συγκεντρωτισμού ή όχι, λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή, υπό μια ευρεία έννοια, της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στις διαδικασίες χάραξης της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: Ελλάδα, Κοινωνικά Σύμφωνα, κορπορατισμός, κοινωνικός διάλογος, συλλογική διαπραγμάτευση

ABSTRACT

In recent years, due to EU recommendations and restrictions, as well as to the predominance of a more consensus climate within the industrial relations field, one can observe the establishment of different types of social concertation, taking mainly the form of the so-called “Social Pacts”. In this article we will try to examine the case of Greece in order to understand whether we can talk about a new form of concertation or not, when taking into consideration the evolutions in the collective bargaining and social dialogue area, or in a broader sense the developments regarding workers participation in the elaboration of socioeconomic policy.

KEYWORDS: Greece, Social Pacts, Corporatism, Social Dialogue, Collective Bargaining

1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, τόσο λόγω των συστάσεων και των περιορισμών που θέτει η Ε.Ε., όσο και στο πλαίσιο ενός λιγότερο συγκρουσιακού (και περισσότερο συναινετικού) κλίματος που τείνει να επικρατήσει στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, λαμβάνουν χώρα διάφορες μορφές “κοινωνικής συνεργασίας”, με κύρια έκφανση τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα (Social Pacts).

Η ανάπτυξη αυτών των πρακτικών “κοινωνικής συνεργασίας” ώθησε πολλούς μελετητές στο να μιλούν για γενικότερη τάση (επανα-) συγκεντρωτισμού στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, με τον ίδιο τρόπο που μέχρι πρόσφατα γινόταν ακόμα λόγος για τάση αποκέντρωσης ή/και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Στο παρόν άρθρο, θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε την περίπτωση της Ελλάδας, προκειμένου να διαπιστώσουμε εάν μπορούμε να μιλήσουμε με όρους (επανα-) συγκεντρωτισμού ή όχι, λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ή, υπό μια ευρεία έννοια, της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στις διαδικασίες χάραξης της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής. Προς αυτόν τον σκοπό, θα επιχειρήσουμε, αρχικά, να σκιαγραφήσουμε και να ορίσουμε την τάση (επανα-) συγκεντρωτισμού (σε αντιπαράθεση με την έννοια της αποκέντρωσης) και, εν συνεχεία, να εξετάσουμε τις εξελίξεις στα προαναφερθέντα πεδία. Τέλος, για την ερμηνεία των εξελίξεων στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, θα αναφερθούμε –μεταξύ άλλων– στον θεωρητικό διάλογο περί απόκλισης ή σύγκλισης των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

2. Εργασιακές σχέσεις: (Επανα-) Συγκεντρωτισμός ή αποκέντρωση;

Aπό τα τέλη της δεκαετίας του '80 και μέχρι περίπου τα μέσα της δεκαετίας του '90, οι μελετητές του πεδίου συνέκλιναν προς την άποψη μιας σταδιακής απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η οποία δεν περιοριζόταν μονάχα στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, αλλά και σε μια αποκέντρωση των διαδικασιών ρύθμισης των όρων εργασίας, προκειμένου αυτές να είναι πιο προσαρμοσμένες στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, στόχος ήταν ενίσχυση των λεγόμενων “ρυθμίσεων εγγύτητας” (επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή λιγότερο θεσμοθετημένες συμφωνίες, μονομερείς αποφάσεις από πλευράς εργοδοτών κ.λπ.), ενώ υπό αμφισβήτηση τέθηκαν οι πιο συγκεντρωτικοί θεσμοί ρύθμισης, όπως λ.χ. οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι νομοθετικές ρυθμίσεις. Αυτή η διαδικασία “αποκέντρωσης” νοήθηκε ως δείγμα μιας γενικότερης απορρύθμισης, ειδικά στις περιπτώσεις στις οποίες αυτή έλαβε πιο άναρχη μορφή, και αυτό γιατί συνεπαγόταν ανατροπή της παραδοσιακής ιεραρχίας των κανόνων (Leonard, 2001, Supriot, 1999, Traxler, 2003, Katz, 1993, Καρακιουλάφη, 2002 και 2003).

Στα μέσα όμως της δεκαετίας του '90, και κυρίως λόγω των “πιέσεων” που ασκούσαν από την Ε.Ε. στα κράτη μέλη της προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της Οικονομικής και Νομισματικής Ενοποίησης (ΟΝΕ), πολλές κυβερνήσεις, στα πλαίσια των οικονομικά “συντηρητικών” πολιτικών που έπρεπε να προωθήσουν, προσανατολίστηκαν προς νέους τρόπους ρύθμισης, οι οποίοι θα εξασφάλιζαν τη συμμετοχή (και συναίνεση) των κοινωνικών συνομιλητών στη διαδικασία χάραξης των εν λόγω πολιτικών.¹ Σε αυτές τις εξωγενείς “πιέσεις” ήρθαν να προστεθούν και ενδογενείς παράγοντες, που επέβαλαν τέτοιες συμμετοχικές-συναινετικές διαδικασίες. Έτσι, λοιπόν, ενώ ορισμένες κυβερνήσεις εισήγαγαν μονομερώς τις όποιες μεταρρυθμίσεις “... άλλες αναζήτησαν τη συμφωνία προκειμένου να συντονίσουν την προσαρμογή και να επιτύχουν μια ευρύτερη κοινωνική συναίνεση προς την κατεύθυνση της αλλαγής” (Ebbinghaus and Hassel, 2000: 44).

Ορισμένοι μελετητές, όπως οι Ebbinghaus και Hassel (2000), ερμηνεύουν αυτή την εξέλιξη με όρους “πολιτικής ανταλλαγής” μεταξύ των κυβερνήσεων και των κοινωνικών τους συνομιλητών, στην οποία οι πρώτες εξασφαλίζουν από τους συνομιλητές τους (ειδικά τα συνδικάτα) την κοινωνική αποδοχή των μεταρρυθμίσεών τους, επιτυγχάνοντας με αυτόν τον τρόπο και έναν ορισμένο βαθμό “κοινωνικής ειρήνευσης”, ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές, από την πλευρά τους, εξασφαλίζουν μεγαλύτερη συμμετοχή στα δρώμενα, καθώς και πολιτική υποστήριξη.

Οι νέες πρακτικές χάραξης και άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής βασίζονται στην “κοινωνική συνεργασία”, και περιλαμβάνουν, αφ’ ενός, τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα (για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη κ.λπ.), εθνικού χαρακτήρα, μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών συνομιλητών, με απώτερο στόχο μια πιο συναινετική ρύθμιση των θεμάτων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, και, αφ’ ετέρου, αλλά σε μικρότερο βαθμό, τη δημιουργία νέων ή την ενίσχυση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των υπάρχουσών πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαβούλευσης (Meriaux, 2004).

Αναφορικά με αυτές τις πρακτικές “κοινωνικής συνεργασίας”, το ενδιαφέρον των ερευνητών συγκεντρώνουν τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα, των οποίων η βαρύτητα και ο ρόλος αξιολογούνται και αποτιμώνται με πολύ διαφορετικό τρόπο.

Το πλέον αποδεκτό, όμως, φαίνεται να είναι το γεγονός ότι αν και στην αρχική τους φάση τα Σύμφωνα αυτά συνιστούν ειδικές πρωτοβουλίες, με συγκεκριμένο σκοπό και χρονική διάρκεια, εν συνεχεία αποκτούν ορισμένο βαθμό θεσμοποίησης, διαμορφώνοντας με αυτόν τον τρόπο ένα νέο επίπεδο εργασιακών σχέσεων (Rhodes, 2003) –σε αναλογία με το κλαδικό, το επιχειρησιακό κ.λπ. Επιπλέον, η ανάπτυξή τους στον ευρωπαϊκό χώρο ευνοήθηκε από την επικρατούσα σε αυτόν οικονομική συγκυρία: «Κατ’ αρχάς, η ανάπτυξη της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ΟΝΕ), σε συνδυασμό με τους οικονομικούς και κοινωνικούς περιορισμούς που αυτή επιβάλλει, έχει οδηγήσει στη διαμόρφωση σε πολλές χώρες μέλη ενός συναινετικού κλίματος, με κατάληξη τον περιορισμό των απεργιών και τη σύναψη συμφωνιών ανάμεσα στους “κοινωνικούς εταίρους”» (Μοσχονάς και Κονιόρδος, 2004: 19).

Όπως προαναφέρθηκε, η βαρύτητα αυτών των Συμφώνων αποτιμάται με πολύ διαφορετικό τρόπο. Ορισμένοι βλέπουν τα εν λόγω Σύμφωνα ως ένδειξη αναβίωσης του παλαιότερου, κορπορατιστικού μοντέλου διαχείρισης και άσκησης πολιτικής, υποστηρίζοντας ότι αυτά, σε συνδυασμό άλλες πρακτικές/θεσμούς τριμερούς διαβούλευσης, που εγκαθιδρύθηκαν τα τελευταία χρόνια, αποτελούν την καλύτερη απάντηση σε αυτούς που βιάστηκαν να “αναγγείλουν τον θάνατο” του κορπορατισμού στα τέλη της δεκαετίας του ’70 (Grote and Schmitter, 1999, Royo, 2002). Από την άλλη πλευρά, άλλοι μελετητές θεωρούν ότι αυτός ο νέος τύπος συγκεντρωτισμού δεν διαθέτει και πολλά κοινά με τον “παλαιού τύπου” κορπορατισμό, ο οποίος διακρινόταν από τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων, την αυστηρή ρύθμιση της αγοράς εργασίας, την επέκταση των κοινωνικοασφαλιστικών προνομίων κ.λπ. (Ζαμπαρλούκου, 1997, Reutter, 1991, Royo, 2002, Triantafyllou, 2003, Zambarloukou, 2004).

Σύμφωνα με τον M. Regini (2000: 16), κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νέου συγκεντρωτισμού είναι “...η αναζήτηση ενός μεγαλύτερου μισθολογικού συντονισμού για την εξισορρόπηση των συνεπειών της αποκέντρωσης, ο πιο στενός έλεγχος επί του επιλεκτικού και πειραματικού χαρακτήρα των διαδικασιών ελαστικοποίησης και η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στην αναμόρφωση του κοινωνικού κράτους, προκειμένου να καταστεί συμβατή με την ανταγωνιστικότητα, χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η συναίνεση”.

Επιπλέον, δεν πρέπει να αγνοηθεί ότι, πέραν των τυπικών χαρακτηριστικών, οι κύριες διαφορές με τον παλαιότερου τύπου κορπορατισμό αφορούν τόσο στο κοινωνικοοικονομικό

και πολιτικό πλαίσιο άσκησης του συγκεντρωτισμού της δεκαετίας του '90 (λ.χ. οικονομική διεθνοποίηση, περιορισμοί και κριτήρια που τέθηκαν στα πλαίσια της ONE), όσο και στις σχέσεις ισχύος μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (λ.χ. αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων).

Εν τούτοις, όπως και να αξιολογείται ο ρόλος αυτών των Συμφώνων αναφορικά με τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, δεν πρέπει να αγνοηθούν τα ακόλουθα: Πρώτον, πολλές φορές αυτά τα Σύμφωνα δεν είναι παρά μονάχα το αποτέλεσμα ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών ή συστάσεων/υποδείξεων των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων _ κάτι το οποίο δεν εξασφαλίζει αυτομάτως και την επιτυχία τους. Δεύτερον, πολύ συχνά είναι το αποτέλεσμα κρατικής πρωτοβουλίας (Rhodes, 2003), γεγονός το οποίο σχετικοποιεί τη διάσταση της διαβούλευσης και της ισομερούς συμμετοχής στη χάραξη διαφόρων πολιτικών. Τέλος, ένα ακόμα θέμα που πιθανά θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη κατά την εξέταση αυτών των Συμφώνων είναι ότι αυτά μάλλον λειτουργούν γιατί οι εμπλεκόμενοι στις σχετικές διαδικασίες αναζητούν σε δύσκολες περιόδους τις λιγότερο κακές λύσεις (Rhodes, 2003).

Αυτές, λοιπόν, οι παρατηρήσεις δεν αποσκοπούν στο να αμφισβητήσουν τη σημασία αυτών των νέων μορφών κοινωνικής συνεργασίας, αλλά απλώς στο να τη σχετικοποιήσουν. Αν και ορισμένοι μελετητές τείνουν να υπερτονίσουν αυτήν τη διαδικασία (επανα-) συγκεντρωτισμού (στον ίδιο βαθμό που παλαιότερα ορισμένοι υπερτόνιζαν τις επιπτώσεις της αποκέντρωσης-απορρύθμισης), στην πράξη συνήθως τείνουν να συνυπάρχουν και οι δύο στο εσωτερικό του εκάστοτε εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, ενώ πολλές φορές υιοθετούνται και αντιφατικές λύσεις από το ένα πεδίο πολιτικής στο άλλο (Regini, 2000).

3. Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, θα επιχειρήσουμε να ερμηνεύσουμε τις αλλαγές στο ελληνικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων, εξετάζοντας ειδικότερα τις εξελίξεις στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Μέχρι τη δεκαετία του '80, και κατά κύριο λόγο τις αρχές της δεκαετίας του '90 –σε αναλογία με συστήματα εργασιακών σχέσεων της Ισπανίας και της Πορτογαλίας– το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν από κρατικό κορπορατισμό, η επικράτηση του οποίου συνδεόταν, μεταξύ άλλων, και με την άνοδο των αυταρχικών καθεστώτων στις εν λόγω χώρες (Ζαμπαρλούκου, 1997, Ζαμπαρλούκου, 2004).

Ο ελληνικός αυτός κρατικός κορπορατισμός διακρινόταν από την ύπαρξη συγκεντρωτικά οργανωμένων ομάδων συμφερόντων, ελεγχόμενων από το κράτος, την πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία, καθώς και την ύπαρξη φορέων τριμερούς εκπροσώπησης για τη χάραξη της οικονομικής πολιτικής. Ενώ όμως στις περισσότερες χώρες η πτώση των αυταρχικών καθεστώτων σήμανε και την κατάρρευση του κρατικού κορπορατισμού, στην Ελλάδα ανάλογες πρακτικές συνεχίστηκαν και κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης. Σύμφωνα με τη Σ. Ζαμπαρλούκου (1997), την περίοδο αυτή διαμορφώνεται ένας ιδιότυπος κρατικός κορπορατισμός περιορισμένης εμβέλειας, με χαρακτηριστικά διαφορετικά από εκείνα του "ιδεατού τύπου" του κρατικού κορπορατισμού, και αυτό για δύο κυρίως λόγους: Τα χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και την ύπαρξη συνδικαλιστικής αντιπο-

λίτευσης και συνδικαλιστικών οργανώσεων εκτός της ΓΣΕΕ, παρά τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα εκπροσώπησης των συμφερόντων.

Μια από τις βασικές εκφάνσεις του κρατικού παρεμβατισμού στην Ελλάδα υπήρξε ο Νόμος 3239/1955 "Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λπ.", ο οποίος ρύθμιζε και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νόμου ήταν ο κρατισμός, καθώς και η νομικοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ντότσινα, 1998). Ουσιαστικά, η συλλογική διαπραγμάτευση δεν νοούνταν ανεξάρτητα από το ενδεχόμενο σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ), ενώ ακόμα και η ΣΣΕ δεν γινόταν αντιληπτή παρά μονάχα ως μια απλή διαδικασία διευθέτησης των συλλογικών διαφορών, διαδραματίζοντας ως εκ τούτου ρόλο ανάλογο με εκείνο της διαιτησίας (Σπυρόπουλος, 1998). Η παράλληλη θέσπιση ενός συστήματος υποχρεωτικής (κρατικής) διαιτησίας, η οποία και έθετε περιορισμούς στη διαδικασία και το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, "... αιτιολογήθηκε με αναφορά στην ανάγκη ελέγχου της αύξησης των εργατικών αμοιβών, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της οικονομίας, για την προώθηση της ανάπτυξης και τη συγκράτηση του πληθωρισμού" (Μοσχονάς, 2003: 121).

Ο εκτεταμένος αυτός κρατικός παρεμβατισμός δεν περιορίστηκε μονάχα στο πεδίο των διαπραγματεύσεων, αλλά εκφράστηκε σε μεγάλο βαθμό και στο πεδίο της συμμετοχής και της διαβούλευσης, δεδομένου ότι συνήθως, στα πλαίσια των επονομαζόμενων φορέων τριμερούς συμμετοχής (ΙΚΑ, ΟΕΕ, ΟΕΚ, ΟΑΕΔ κ.λπ.) κυρίαρχος ήταν ο ρόλος των εκπροσώπων του κράτους. Τέλος, ο παρεμβατισμός αυτός νομιμοποιήθηκε σε μεγάλο βαθμό λόγω της απουσίας οικονομικής αυτοδυναμίας και της συνακόλουθης οικονομικής εξάρτησης του συνδικαλιστικού κινήματος από το κράτος, σε συνδυασμό με την πολυδιάσπασή του, βάσει κομματικών κριτηρίων, παράγοντας που εν μέρει ευνόησε και τις παρεμβάσεις στο εσωτερικό του.

Η δεκαετία του '90 σηματοδοτεί, τουλάχιστον σε θεσμικό επίπεδο και τυπικά, το τέλος αυτού του ιδιότυπου κρατικού κορπορατισμού της μεταπολιτευτικής Ελλάδας, τόσο λόγω του νέου νομοθετικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όσο και λόγω της ανάπτυξης πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαλόγου και συμμετοχής.

Αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο Νόμος 1876/1990 αναμορφώνει ριζικά το προϋπάρχον πλαίσιο ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με κύρια χαρακτηριστικά την αποκέντρωση και την εθελοντικότητα (Ντότσινα, 1998). Οι βασικές αλλαγές αφορούν στη διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων προς πιο ποιοτικά θέματα, στην εγκαθίδρυση των επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, στην κατάργηση της υποχρεωτικής κρατικής διαιτησίας και στη σύσταση ενός αυτόνομου φορέα μεσολάβησης και διαιτησίας (ΟΜΕΔ), στη θέσπιση δικαιώματος και υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση, στην κατοχύρωση του καλόπιστου διαλόγου προκειμένου να ενθαρρύνονται οι συμφωνίες και η προσφυγή στη διαιτησία να είναι μονάχα επικουρική κ.λπ.

Με το νέο νομοθετικό πλαίσιο, παρατηρείται εκ των πραγμάτων μια διαφοροποίηση όσον αφορά στο είδος των υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων, αν και ο συνολικός αριθμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν παρουσιάζει αύξηση σε σχέση με την προηγούμενη χρονική περίοδο (Πίνακας 1).

Πίνακας 1
Συγκεντρωτικά στοιχεία συλλογικών συμβάσεων πανελλαδικά (1961-2001)

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

Πηγή: ΟΚΕ, Υπουργείο Εργασίας.

Όσον αφορά στο περιεχόμενο των συμβάσεων, από ό,τι φαίνεται, δίνεται ακόμα έμφαση σε παραδοσιακού και αμυντικού χαρακτήρα αιτήματα, με κυρίαρχα τα οικονομικά και μισθολογικά θέματα έναντι πιο θεσμικών ή/και ποιοτικών θεμάτων (Μουρίκη, 2001).

Παράλληλα με την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, εγκαινιάστηκε μια σειρά από νέες πρακτικές και θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαβούλευσης. Εδώ μπορούμε να διακρίνουμε, αφ' ενός, τον λιγότερο ή περισσότερο θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο, επαναλαμβανόμενο ή μη, ο οποίος καταλήγει ή όχι στην υπογραφή κάποιου Συμφώνου και, αφ' ετέρου, τους διαρκείς θεσμούς τριμερούς διαβούλευσης.

Αναφορικά με την πρώτη μορφή κοινωνικής συνεργασίας, η οποία δεν είχε πάντα ως επακόλουθο την υπογραφή κάποιου κοινωνικού συμφώνου, παρατηρείται ότι: "Με σημαντική καθυστέρηση και διστακτικότητα και με την καθοριστική προτροπή της Ε.Ε., επιχειρήθηκε και στη χώρα μας η θεσμοθετημένη εμπλοκή των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής" (Μουρίκη, 2002:148). Στις σχετικές πρωτοβουλίες συγκαταλέγονται: Η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου του 1997 για την "ανάπτυξη - ανταγωνιστικότητα - απασχόληση", ο διάλογος σχετικά με την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος την άνοιξη του 2001 ή για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας το 2000 κ.λπ. Σε αυτές τις πρωτοβουλίες μπορούν να προστεθούν και οι πιο "θεσμοθετημένες" και τακτικές διαδικασίες διαβούλευσης, όπως τα Ετήσια Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης κ.λπ.

Πέρα από αυτές τις διαδικασίες και πρακτικές διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου –οι οποίες έλαβαν συχνά χώρα κατόπιν συστάσεων της Ε.Ε. ή μιμούμενες ανάλογες πρακτικές σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες– δημιουργήθηκε και μια σειρά από φορείς (διμερούς ή τριμερούς συμμετοχής), στο πλαίσιο μιας προσπάθειας περιορισμού του κρατικού παρεμβατισμού και ενθάρρυνσης του κοινωνικού διαλόγου. Μεταξύ αυτών αξίζει να γίνει μνεία στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), έναν γνωμοδοτικό φορέα που ιδρύθηκε το 1994 και στον οποίο εκπροσωπούνται οι σημαντικότερες επαγγελματικές και κοινωνικές κατηγορίες, καθώς και στις Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές (ΝΟΚΕ), οι οποίες επίσης λειτουργούν από 1994 σε νομαρχιακό επίπεδο.²

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι την πορεία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων από τις αρχές του '90 χαρακτηρίζει η συνύπαρξη δύο αντιφατικών τάσεων: Αφ' ενός, μια προσπάθεια "εκσυγχρονισμού" και απαλλαγής από την κρατική κηδεμονία, βάσει των υποδείξεων και των συστάσεων της Ε.Ε. ή σε εναρμόνιση με τις πρακτικές άλλων χωρών της Ε.Ε., και αφ' ετέρου, τα "κατάλοιπα του παλαιότερου συστήματος". Οι όποιες, λοιπόν, εκσυγχρονιστικές προσπάθειες συγκρούονται με τις δυνάμεις διατήρησης του παλαιότερου συστήματος.

Η συνύπαρξη αυτών των συχνά αντιφατικών τάσεων εξηγεί και εν μέρει τη δυσκολία ένταξης της ελληνικής περίπτωσης στις τυπολογίες που έχουν προταθεί αναφορικά με τις κυρίαρχες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Με άλλα λόγια, είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποτιμηθεί η πρόσφατη πορεία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, είτε με όρους αποκέντρωσης ή συγκεντρωτισμού, είτε ακόμα και με όρους συνύπαρξης αυτών των δύο τάσεων, ανάλογα με τις επιμέρους πολιτικές και τα θέματα.

Στην περίπτωση που κάποιος θα επιχειρούσε να αποτιμήσει την ελληνική περίπτωση, μιλώντας με όρους "αποκέντρωσης", θα έπρεπε να λάβει υπόψη του ότι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αυτή εκφράστηκε κυρίως μέσα από ουσιαστική αμφισβήτηση του ρόλου και της εγκυρότητας των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, καθώς και μέσα από την αριθμητική αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων και των συμφωνιών (εις βάρος των κλαδικών) (Καρακιουλάφη, 2002).

Πρακτικά, όμως, στην Ελλάδα, δεν υπάρχει καμία τέτοια ένδειξη αποκέντρωσης, τουλάχιστον στον βαθμό που αυτή εκφράστηκε σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η διατήρηση ενός πιο συγκεντρωτικού τύπου διαπραγμάτευσης αιτιολογείται τόσο μέσα από υποκειμενικούς, όσο και μέσα από αντικειμενικούς παράγοντες.

Στην κατηγορία των αντικειμενικών παραγόντων, μπορούν να συγκαταλεχθούν: Η καθυστερημένη νομιμοποίηση αυτού του επιπέδου διαπραγμάτευσης (συγκριτικά με άλλες χώρες), η ελλειμματική παρουσία των θεσμών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις κ.λπ.³

Στους υποκειμενικούς παράγοντες συγκαταλέγεται η βούληση των ίδιων των κοινωνικών συνομλητών, οι οποίοι συχνά για στρατηγικούς λόγους δεν θέλησαν να προωθήσουν, από κοινού, αποκεντρωμένες διαδικασίες ρύθμισης των όρων εργασίας. Από πλευράς συνδικάτων, η προτίμηση για πιο συγκεντρωτικό (και παραδοσιακό) τρόπο ρύθμισης εξηγείται μέσα από παράγοντες όπως οι δυσκολίες παρέμβασής τους σε μια οικονομία όπου οι μικρές επιχειρήσεις κατέχουν τη σημαντική θέση. Σε αυτό μπορεί να προστεθεί πιθανά και η πεποίθησή τους ότι η σύνδεσή τους με το κομματικό σύστημα τους παρέχει εξουσία, κάτι το οποίο τους απέτρεψε από το να επιδιώξουν μείωση της κρατικής παρέμβασης και αποκέντρωση των διαδικασιών ρύθμισης (Zambarloukou, 2004). Αναφορικά με τους εργοδότες, η προσήλωση σε πιο συγκεντρωτικό τρόπο ρύθμισης εξηγείται πιθανά από το γεγονός ότι αυτός τους εξασφάλιζε τη συμμετοχή στη χάραξη της οικονομικής πολιτικής, ενώ παράλληλα διασφάλιζε και ορισμένο βαθμό κοινωνικής ειρήνευσης στο εργασιακό τοπίο (Zambarloukou, 2004).

Τέλος, εάν λάβουμε υπόψη ότι ως βασικό επιχείρημα υπέρ της αποκέντρωσης των διαδικασιών ρύθμισης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προβλήθηκε ο θεωρούμενος ως δεσμευτικός και περιοριστικός χαρακτήρας των συγκεντρωτικών διαδικασιών ρύθμισης (κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, νομοθετικών ρυθμίσεων κ.λπ.), σε μια χώρα όπου λόγω του μικρού αριθμού επιχειρήσεων και κάποιων άλλων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας (υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης, αδήλωτης εργασίας, της θέσης που κατέχει η μαύρη εργασία κ.λπ.), ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού βρίσκεται εκτός του πεδίου κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τότε το επιχείρημα αυτό φαίνεται μάλλον άστοχο.

Αναφορικά τώρα με τις εξελίξεις στον κοινωνικό διάλογο, αξίζει να επισημανθεί ότι παρά τις σημαντικές προόδους (ποσοτικές και ποιοτικές) που έχουν σημειωθεί σε αυτό το πεδίο, συχνά η Ελλάδα κατατάσσεται μεταξύ των χωρών εκείνων όπου οι σχετικές πρωτοβουλίες απέτυχαν. Αυτό είτε γιατί θεωρείται ότι ο βαθμός συναίνεσης δεν ήταν παρά μερικός, είτε διότι ο ρόλος των διαφόρων φορέων τριμερούς διαβούλευσης και συμμετοχής παραμένει περιθωριακός και αυτοί δεν αξιοποιούνται επαρκώς⁴ (Γιαννακούρου, 2003, Zambarloukou, 2004, Μουρίκη, 2002, Ebbinghaus and Hassel, 2000, Leonard, 2001, Hassel, 2003, ΟΚΕ, 2002).

Μια πρόσφατη Γνώμη της ΟΚΕ σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα μάς δίνει μια σαφή εικόνα όσον αφορά τις εξελίξεις σε αυτό το πεδίο (ΟΚΕ, 2002). Αν και διαπιστώνεται ο περιορισμός του έντονου κρατικού παρεμβατισμού, επισημαίνεται ότι η κρατική νομοθεσία παραμένει η βασική πηγή ρύθμισης και ότι το κράτος εξακολουθεί να διαδραματίζει τον πρωταρχικό ρόλο. Αναφορικά με τον ρόλο της ίδιας της ΟΚΕ, φαίνεται ότι, παρά την προσπάθεια εναρμόνισης και σύμπλευσης με το κοινοτικό κεκτημένο και τις ευρωπαϊκές συστάσεις και παροτρύνσεις, ο διάλογος δεν είναι πάντα ουσιαστικός. Και αυτό για δύο κυρίως λόγους: Αφ' ενός, η ΟΚΕ δεν αξιοποιείται όσο θα έπρεπε, δεδομένου ότι κατά την περίοδο 1995-2001 λιγότερα από τα μισά νομοσχέδια οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της εστάλησαν για γνωμοδότηση. Αφ' ετέρου, θεωρείται ότι οι προτάσεις της δεν εισακούονται στον επιθυμητό βαθμό, κάτι που έχει συχνά ως συνέπεια οι όποιες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες να οδηγούνται σε αδιέξοδο και να καταλήγουν σε ελλειπείς ή ανεφάρμοστους

νόμους (ΟΚΕ, 2002, Γιαννακούρου, 2003). Επιπλέον, η μέχρι τώρα λειτουργία των ΝΟΚΕ δεν έχει επιδείξει ουσιαστικά αποτελέσματα, οι γνώμες που εκφέρουν δεν φαίνεται να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, ενώ η απουσία νομιμοποίησης από τις τοπικές κοινωνίες και η ελλιπής χρηματοδότηση φαίνεται να δρουν ανασταλτικά για τη λειτουργία τους (ΟΚΕ, 2002).

Τα παραπάνω αναδεικνύουν τη δυσκολία ερμηνείας των εξελίξεων στο πεδίο με όρους αποκέντρωσης ή (επανα-) συγκεντρωτισμού, παρά την ύπαρξη του σχετικού θεσμικού πλαισίου, καθώς και πρακτικών που γνώρισαν επιτυχία σε διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά πλαίσια. Προκύπτει, λοιπόν, ότι η παρουσία των τυπικών προϋποθέσεων δεν επαρκεί από μόνη της για τη διασφάλιση της επιτυχημένης λειτουργίας ορισμένων θεσμών ή πρακτικών. Δεν αρκεί λοιπόν να περιορίζεται κανείς σε μια θεσμικού τύπου ανάλυση, αλλά σκόπιμο θα ήταν να λαμβάνει υπόψη του και τις ειδικότερες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συγκυρίες, τις οποίες δεν μπορεί να συλλάβει μια θεσμικού χαρακτήρα ανάλυση.⁵

4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η παραπάνω ανάλυση αποσκοπούσε κυρίως στο να αναδείξει τα προβλήματα που ενέχουν οι προσπάθειες διαμόρφωσης πολύ γενικών τυπολογιών, καθώς και οι κατηγοριοποιήσεις χωρών βάσει των κατευθύνσεων που υιοθετούνται ή των τάσεων που παρατηρούνται σε μια σειρά από πεδία, όπως είναι αυτό των εργασιακών σχέσεων.

Παράλληλα, έδειξε τον τρόπο με τον οποίο ένα εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων “φιλτράρει” ή “ερμηνεύει” με πολύ διαφορετικό τρόπο κάποια κοινά δεδομένα ή προκλήσεις (Kerr, Dunlop, Harbison and Myers, 1971, Hall and Soscice, 2001, Καρακιουλάφη, 2003, Maurice, 1989, Regini, 2003) _ κάτι το οποίο με τη σειρά του εγείρει ερωτηματικά σχετικά με τις λεγόμενες διαδικασίες σύγκλισης ή εξευρωπαϊσμού. Κάνοντας λόγο για τις διαδικασίες εξευρωπαϊσμού, αναφερόμαστε τόσο στα λιγότερο ή περισσότερο δεσμευτικά ευρωπαϊκά κείμενα (Οδηγίες, Συστάσεις κ.λπ.), όσο και σε πρακτικές που διαχέονται στον ευρωπαϊκό χώρο, που, επιπροσθέτως, “...λειτουργούν και ως μέσο εκσυγχρονισμού και εκδημοκρατισμού των εργασιακών σχέσεων και της συνδικαλιστικής δράσης στις χώρες μέλη της Ένωσης. Αυτή δε η διαδικασία κοινωνικού και πολιτικού εξορθολογισμού ... εμφανίζεται ισχυρότερη σε συγκριτικά λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες μέλη της Ε.Ε., όπως η Ελλάδα...” (Μοσχονάς, 2003: 198).

Τέλος, ανέδειξε και τα όρια μιας ανάλυσης που επιχειρεί να ερμηνεύσει την πορεία και τις μεταμορφώσεις ενός εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, παραμένοντας μονάχα στην εξέταση και γνώση των επίσημων πτυχών και του θεσμικού πλαισίου. Ουσιαστικά, η καλή γνώση του προϋπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και της ιστορίας δεν επιτρέπει παρά μια μερική κατανόηση των όποιων εξελίξεων και αλλαγών, δεδομένης της βαρύτητας και των “ανεπίσημων πτυχών” ως αναλυτικών εργαλείων. Στις ανεπίσημες πτυχές ενός εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων μπορούν να συγκαταλεχθούν οι σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (βαθμός εμπιστοσύνης κ.λπ.) και οι σχέσεις μεταξύ πολιτικών κομμάτων και συνδικαλιστικών οργανώσεων (βαθμός εξάρτησης από τα πολιτικά κόμματα κ.λπ.) (Zambarloukou, 2004). Σε αυτές πρέπει να προστεθεί και η γνώση της εκάστοτε οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής συγκυρίας, η οποία μπορεί να συνεπάγεται και πολύ διαφοροποιημένες στρατηγικές από την πλευρά των δρώντων του πεδίου.

Σημειώσεις:

- 1) Αν και βέβαια είναι δύσκολο να γίνει μια τέτοιου είδους διάκριση, ειδικά στην προ-ONE εποχή, οπότε πολλές μεταρρυθμιστικές προσπάθειες συνδέονταν λιγότερο ή περισσότερο άμεσα με τους στόχους της ONE.
- 2) Βεβαίως δεν αγνοείται η σημασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), καθώς και του Ελληνικού Ινστιτούτου Έγχεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛΙΝΕΑΕ), του οποίου η ίδρυση προβλέφθηκε από μια ΕΓΣΕΕ.
- 3) Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (2002), σε δείγμα 2.016 επιχειρήσεων, μόνο το 2,8% του δείγματος είχε επιχειρησιακό σωματείο, ενώ στο 1,1% υπήρχε Συμβούλιο Εργαζομένων.
- 4) Συνήθως, ως παράδειγμα μιας τέτοιας αποτυχημένης προσπάθειας θεωρείται η διαδικασία κοινωνικού διαλόγου που ξεκίνησε το 1997 με κυβερνητική πρωτοβουλία. Αν και εν τέλει υπογράφηκε ένα "Σύμφωνο Εμπιστοσύνης", η διαδικασία αυτή αποτιμάται με αυτόν τον τρόπο, πρώτον, γιατί το τελικό Σύμφωνο δεν περιελάμβανε τα πλέον ακανθώδη ζητήματα και, δεύτερον, διότι δεν έχαιρε καθολικής αποδοχής (ούτε από την πλευρά των συνδικαλιστικών, αλλά ούτε και από τη πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων) και, τέλος, γιατί οι διάφορες πλευρές παρέμειναν, με ελάχιστες εξαιρέσεις, στις αρχικές τους θέσεις (Κουζής, 1999, Μουρίκη, 2002). Οι πρωτοβουλίες κοινωνικού διαλόγου που ακολούθησαν το 2000-2001 σχετικά με τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος και του θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της αγοράς εργασίας "...χρωματίστηκαν από έντονη καχυποψία, κλίμα αντιπαράθεσης και μικροπολιτικές σκοπιμότητες, που οδήγησαν τελικά στη ματαίωση της διαδικασίας" (Μουρίκη, 2002: 148).
- 5) Για παράδειγμα, προκειμένου να κατανοήσει κανείς την επιτυχία ή μη κάποιων πρακτικών ή θεσμών στην Ελλάδα, θα έπρεπε να λάβει υπόψη του τους ακόλουθους παράγοντες: Τον κεντρικό ρόλο του κράτους, που παραμένει βασικός ρυθμιστής και υποκινητής των εξελίξεων, τις πελατειακές σχέσεις που κυριαρχούν στο πολιτικό πεδίο και την απουσία αυτόνομων και καλά οργανωμένων οργανώσεων (Lyberaki and Tsakalotos, 2002). Σε αυτούς τους παράγοντες πρέπει να προστεθούν η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ κοινωνικών συνομιλητών και η απουσία κουλτούρας διαλόγου.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Boyer R., (1996), 'Le capitalisme etatique a la francaise a la croisee des chemins', in: Crouch C. and Streeck W., (eds), *Les capitalismes en Europe*, p.p. 99-137, Paris: La Decouverte.
- Γιαννακούρου Μ., (2003), «Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Αποτίμηση, τάσεις, προοπτικές», *EIRO News*.
- Ebbinghaus B. and Hassel A., (2000), 'Striking deals: Concertation in the reform of continental European welfare states', *Journal of European Public Policy* 7 (1): 44-62.
- Ζαμπαρλούκου Σ., (1997), *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα. 1936-90*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Grote J. and Schmitter P., (1999), 'The renaissance of national corporatism: Unintended side-

- effects of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy?', *Transfer* 1-2.
- Hall P. and Soscice D., (eds), (2001), *Varieties of capitalism*, Oxford: Oxford University Press.
- Hassel A., (2003), 'The politics of social pacts', *British Journal of Industrial Relations* 41(4): 707-726.
- INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, (2002), «Ειδικό τεύχος: Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα, τάσεις, προοπτικές», *Τετράδια του ΙΝΕ*, Οκτώβριος.
- Καρακιουλάφη Χ., (2002), «Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γερμανία. Οι εκφάνσεις και οι προσπάθειες ελέγχου της», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων* 27: 65-75.
- Καρακιουλάφη Χ., (2003), «Παγκοσμιοποίηση και εργασιακές σχέσεις: "Μύθοι" και πραγματικότητα - Η "societal analysis" ("κοινωνιακή ανάλυση") ως εργαλείο διεθνικής-συγκριτικής έρευνας στις εργασιακές σχέσεις», στο: CD-ROM 2 με τα *Πρακτικά του 2ου Διεθνούς Συνεδρίου Κοινωνιολογίας «Η Κοινωνιολογία: Μάθημα ελευθερίας»*.
- Katz H., (1993), 'The decentralization of collective bargaining', *Industrial and Labour Relations Review* 47 (1): 3-22.
- Kerr C., Dunlop J., Harbison F. and Myers C., (1971), *Industrialism and Industrial Man*, Middlesex: Penguin Books.
- Κουζής Γ., (1999), «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», στο: Σακελλαρόπουλος Θ. (επιμ.), *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*, σ.σ. 253-310, Αθήνα: Κριτική.
- Κουζής Γ., (2000), «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος», στο: Κουζής Γ. και Ρομπόλης Σ., (επιμ.), *Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου*, σ.σ. 89-167, Gutenberg: Αθήνα.
- Κουζής Γ., (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ ΑΔΕΔΥ.
- Kritsantonis N., (1992), 'Greece: From state authoritarianism to modernization', in: Ferner A. and Hyman R., (eds), *Industrial relations in the new Europe*, p.p. 601-628, Oxford: Blackwell.
- Leonard E., (2001), 'Industrial relations and the regulation of employment in Europe', *European Journal of Industrial Relations* 7 (1): 27-47.
- Lyberaki A. and Tsakalotos E., (2002), 'Reforming the Economy without society: Social and institutional constraints to economic reform in post-1974 Greece', *New Political Economy* 7 (1): 93-114.
- Maurice M., (1989), 'Methode comparative et analyse societale', *Sociologie du travail* 2:175-191.
- Meriaux O., (2004), «Το γαλλικό μοντέλο ανασυγκρότησης της κοινωνικής συνεργασίας», στο: Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., (επιμ.), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό επίπεδο*, σ.σ. 195-216, Αθήνα: Gutenberg.
- Μοσχονάς Α., (2003), *Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση*, Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
- Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., «Εισαγωγή: Η προβληματική των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη», στο: Μοσχονάς Α. και Κονιόρδος Σ., (επιμ.), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: Προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό επίπεδο*, σ.σ. 17-28, Αθήνα: Gutenberg.

- Μουρίκη Α., (2002), «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση», στο: Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ., (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, σ.σ. 145-152, Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Ντότσικα Μ., (1998), «Πολιτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992-1998)», *EIRO News*.
- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, (2002), *Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Αποτίμηση - τάσεις - προοπτικές*, Αθήνα: ΟΚΕ.
- Πολίτης Δ., «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο Ν. 1876/1990: Οι εργασιακές σχέσεις και τα συνδικάτα», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων* 9: 5-27.
- Regini M., (2000), 'Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to Globalization', *Politics & Society* 28 (1): 5-33.
- Regini, M., (2003), 'Tripartite concertation and varieties of capitalism', *European Journal of Industrial Relations* 9 (3): 251-263.
- Rhodes M., (2003), «Παγκοσμιοποίηση, αγορές εργασίας και κράτη πρόνοιας: Ένα μέλλον ανταγωνιστικού κορπορατισμού», στο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μ. και Ιωαννίδης Σ., (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση: Οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές όψεις*, σ.σ. 281-317, Αθήνα: Ι. Σιδέρης.
- Reutter W., (1991), *Korporatismustheorien*, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Royo S., (2002), 'A new century of corporatism: Corporatism in Spain and Portugal', *West European Politics* 25 (3) : 77-104.
- Σπυρόπουλος Γ., (1998), *Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Streeck W., (1996), 'Le capitalisme allemand: existe-t-il ? A-t-il des chances a survivre', in: Crouch C. and Streeck W., (eds), *Les capitalismes en Europe*, p.p. 47-70, Paris: La Decouverte.
- Supiot A., (ed.), (1999), *Au-dela de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris: Flammarion.
- Traxler F., (2003), 'Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations', *European Journal of Industrial Relations* 9 (2): 141-161.
- Traxler F., (2004), 'The metamorphoses of corporatism: From classical to lean patterns', *European Journal of Political Research* 43: 571-598.
- Triantafyllou P., (2003), 'Reflection on where the theory of neo-corporatism in Greece has stopped and where the praxis (or the absence?) of neo-corporatism may be going', *Εισήγηση στο 1st LSE PhD Symposium on Modern Greece*, Hellenic Observatory-LSE.
- Zambarloukou S., (2004), 'Collective bargaining and social pacts in Greece: Social actors' responses to change', *Εισήγηση στο συνέδριο 'Economic Sociology: Problems and prospects'*, Ρέθυμνο.