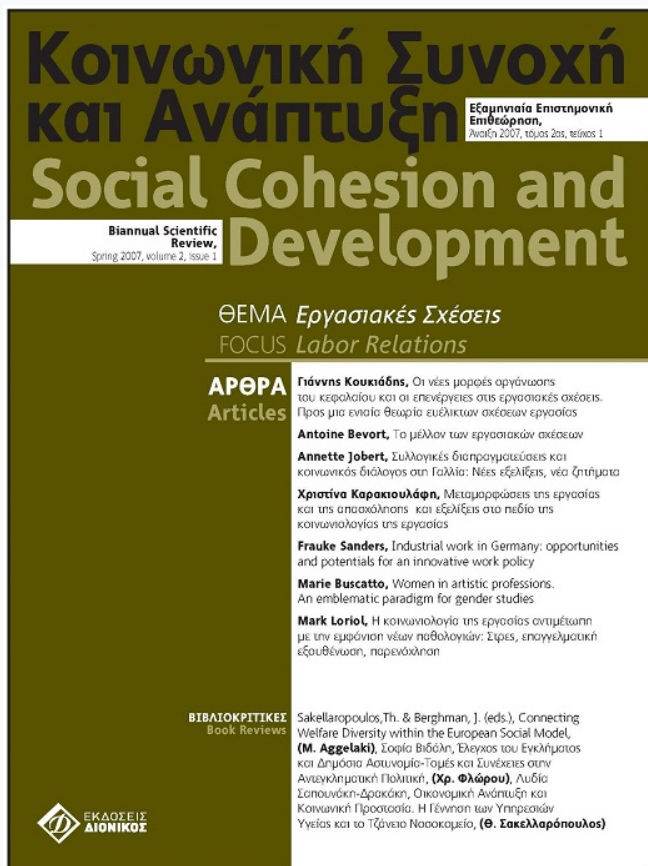


## Social Cohesion and Development

Vol 2, No 1 (2007)

Labor Relations



### Collective bargaining and social dialogue in France: recent developments, new issues

Annette Jobert

doi: [10.12681/scad.9037](https://doi.org/10.12681/scad.9037)

Copyright © 2016, Annette Jobert



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

#### To cite this article:

Jobert, A. (2016). Collective bargaining and social dialogue in France: recent developments, new issues. *Social Cohesion and Development*, 2(1), 33–42. <https://doi.org/10.12681/scad.9037>

# Συλλογικές διαπραγματεύσεις και κοινωνικός διάλογος στη Γαλλία: σύγχρονες εξελίξεις, νέα ζητήματα

Annette Jobert, IDHE, Πανεπιστήμιο Paris X, Παρίσι

## Collective bargaining and social dialogue in France: recent developments, new issues

Annette Jobert, IDHE, Université de Paris X, Paris

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια, νέες εξελίξεις που αφορούν τις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και κοινωνικού διαλόγου, όπως η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, τα νέα προς συζήτηση ζητήματα και οι νέοι δρώντες θέτουν υπό αμφισβήτηση τον τρόπο με τον οποίο οι μελετητές εξετάζαν μέχρι σήμερα αυτά τα θέματα. Οι νέες ερευνητικές προβληματικές επικεντρώνουν την προσοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, στον τρόπο και τις μεθόδους λειτουργίας του κράτους ακολουθώντας τις πλέον σύγχρονες προσεγγίσεις στο πεδίο των κοινωνικών επιστημών. Οι έννοιες της «πολιτικής ανταλλαγής», της «διακυβέρνησης», του «γνωστικού πλαισίου δράσης» χρησιμοποιούνται όλο και συχνότερα ως αναλυτικά εργαλεία στην έρευνα των εργασιακών σχέσεων. Το παρόν άρθρο εξετάζει δύο παραδείγματα αυτών των νέων τάσεων. Το πρώτο αφορά τον χρόνο εργασίας, που φαίνεται να αποτελεί ένα σημαντικό θέμα της διαπραγματευτικής ατζέντας στη Γαλλία. Το δεύτερο συνδέεται με τον περιφερειακό κοινωνικό διάλογο, όπου εμπλέκονται άμεσα και δημόσιοι φορείς.

**ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ:** Συλλογική διαπραγμάτευση, διαπραγματεύσεις για τον χρόνο εργασίας, περιφερειακός κοινωνικός διάλογος, Γαλλία

### ABSTRACT

Recently, changes in the processes of social bargaining and social dialogue, such as the decentralization of bargaining, the emergence of new issues and actors, challenge the approaches undertaken thus far for their study. Current analysis focus on the processes of decision making and the methods of state operation using the most recent approaches in political science. Notions such as “political exchange”, “governance” and “cognitive action framework” are being used more frequently than ever as analytical tools for industrial relations research. The paper examines two examples of these new trends; working time which constitutes an important issue within the French bargaining agenda and territorial social dialogue, where public actors are also involved, though indirectly.

**KEY WORDS:** Collective bargaining, working time negotiations, territorial social dialogue, France

## 1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος παρουσιάζουν τρία βασικά χαρακτηριστικά: Αποκέντρωση, νέα ζητήματα, νέους δρώντες. Τα χαρακτηριστικά αυτά θέτουν υπό αμφισβήτηση τον τρόπο με τον οποίο οι ερευνητές εξετάζουν όλα αυτά τα θέματα.

Αρχικά θα παρουσιάσω αυτές τις εξελίξεις πριν αναφέρω δύο παραδείγματα των νέων ερευνητικών προβληματικών που αναδύονται στη Γαλλία. Οι εξελίξεις αυτές αφορούν στις διαπραγματεύσεις για τον χρόνο εργασίας και τον τοπικό κοινωνικό διάλογο. Αν και θα εσιτάσω κυρίως στην περίπτωση της Γαλλίας, πιστεύω ότι η ανάλυση αυτή μπορεί να επεκταθεί και σε άλλες χώρες.

## **2. Οι πρόσφατες εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου** *Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων*

**Ε**ν πρώτοις, όπως και στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Γαλλία υπόκεινται σε μια διαδικασία αποκέντρωσης. Ακόμα και αν οι διαπραγματεύσεις στο κλαδικό επίπεδο παίζουν έναν σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση των βασικών στοιχείων της τυπικής σταθερής απασχόλησης, ενισχύονται η σημασία και η αυτονομία του επιχειρησιακού επιπέδου. Στην πράξη, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα κυρίως στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, αλλά πολλές φορές παραμένουν αδύναμες στις μικρές.

Στη Γαλλία, δόθηκε μια μεγάλη νομική ώθηση στην αποκέντρωση το 1982. Σύμφωνα με έναν από τους επονομαζόμενους «νόμους Αυρουκ»<sup>1</sup>, στις επιχειρήσεις όπου υπάρχουν συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι οι εργοδότες υποχρεώνονται κάθε χρόνο να ξεκινούν διαπραγματεύσεις για τους μισθούς και το ωράριο εργασίας. Από το 1982, η υποχρεωτική διαπραγμάτευση στο επιχειρησιακό επίπεδο επεκτάθηκε σε ζητήματα όπως η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, οι πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης και τα προγράμματα αποταμίευσης για τους εργαζομένους. Παρ' όλα αυτά, δεν υπάρχει υποχρέωση τα δύο μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία και ο εργοδότης έχει τον τελευταίο λόγο. Αυτές οι διατάξεις είχαν ως στόχο να ενθαρρύνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσα στις επιχειρήσεις. Οι νόμοι του 1998 και του 2000 για τις 35 ώρες εργασίας την εβδομάδα, γνωστοί και ως «Νόμοι Aubry», έδωσαν μια νέα ώθηση στην επιχειρησιακή διαπραγμάτευση. Ένας πρόσφατος νόμος για τη μεταρρύθμιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης που υιοθετήθηκε τον Μάιο του 2004 μπορούσε επίσης να παρακινήσει τη συλλογική διαπραγμάτευση στο επιχειρησιακό επίπεδο. Ο νόμος αυτός αλλάζει την προηγούμενη ιεραρχία των συλλογικά συμφωνημένων κανόνων, δίνοντας τη δυνατότητα στις συμφωνίες στο επιχειρησιακό επίπεδο να παρεκκλίνουν των κλαδικών συμφωνιών<sup>2</sup>.

Ο περιφερειακός κοινωνικός διάλογος σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο αποτελεί μια πιο πρόσφατη τάση. Η ανάπτυξή του σχετίζεται με αρκετές αλλαγές: Πρώτον, με τις αλλαγές στις δημόσιες πολιτικές, που στοχεύουν στην αποκέντρωση της λήψης των δημόσιων αποφάσεων, στη μεταβίβαση των αρμοδιοτήτων στις τοπικές Αρχές, ιδιαίτερα για θέματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και τις πολιτικές κατάρτισης. Δεύτερον, με τις αλλαγές στα παραγωγικά συστήματα μέσω της εισαγωγής νέων οργανωτικών πρακτικών (δίκτυα, υπεργολαβίες), οι οποίες δίνουν έμφαση στον οριζόντιο συντονισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, ο παγκόσμιος ανταγωνισμός αυξάνει την κινητικότητα των επιχειρήσεων και μετατρέπει τους τοπικούς πόρους σε στρατηγικό ζήτημα. Τρίτον, με τις αλλαγές στις ευρωπαϊκές πολιτικές από τα τέλη της δεκαετίας του '90, οι ευρωπαϊκοί θεσμοί προωθούν τον περιφερειακό κοινωνικό διάλογο, θεωρώντας τον ως ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, σε ένα πλαίσιο όπου οι αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από υψηλή ανεργία, κατάρτιση και ανελαστικότητα, όπως επίσης και από έντονη κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων και

των κλάδων. Έτσι, φαίνεται σωστό να διευκολυνθεί η απασχόληση των πιο αδύναμων κοινωνικών ομάδων (νέοι, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι κ.λπ.), μέσω της προσαρμογής των προτύπων απασχόλησης.

## **Νέα Ζητήματα**

Το δεύτερο βασικό χαρακτηριστικό είναι η ανάδυση νέων θεμάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης και κοινωνικού διαλόγου.

Στο πεδίο της θεσμικά κατοχυρωμένης συλλογικής διαπραγμάτευσης που λαμβάνει χώρα στο διακλαδικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο, υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός συμφωνιών για ποιοτικά και καινοτόμα ζητήματα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συνέλεξε για το 2004 το υπουργείο Εργασίας και Απασχόλησης, έχουμε:

Σε κλαδικό επίπεδο, το πρώτο ζήτημα αφορά στην αύξηση των βασικών μισθών και των επιδομάτων. Οι συμφωνίες για αυτό το ζήτημα αντιπροσωπεύουν το 30% από τις 1.000 συμφωνίες που προέκυψαν σε αυτό το επίπεδο (ποσοστό που δείχνει ύφεση, καθώς τη δεκαετία του '80 το αντίστοιχο ποσοστό αντιστοιχούσε στο 50-60% επί του συνόλου). Το δεύτερο ζήτημα αφορά στην επαγγελματική κατάρτιση, που αποτελεί μείζον θέμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο κλαδικό επίπεδο από τα μέσα της δεκαετίας του '80. Όσον αφορά στο συγκεκριμένο ζήτημα, οι διαπραγματεύσεις στο διακλαδικό επίπεδο παρέχουν το πλαίσιο για μια περαιτέρω διαπραγμάτευση στο επιχειρησιακό επίπεδο. Έτσι έγινε, για παράδειγμα, στην περίπτωση της διακλαδικής συμφωνίας για τη διά βίου κατάρτιση που υπογράφηκε το 2003. Επιπροσθέτως, ψηφίστηκε τον Μάιο του 2004 ένας νόμος για τη διά βίου κατάρτιση, που βασίστηκε στα αποτελέσματα αυτής της συμφωνίας και εν συνεχεία πραγματοποιήθηκαν διαπραγματεύσεις σε κάθε κλάδο για την υιοθέτηση των διατάξεών του. Πρόκειται για έναν πρωτότυπο μηχανισμό, που παράγει κανόνες οι οποίοι μας επιτρέπουν να μιλάμε για «διαπραγματευόμενους νόμους» στη Γαλλία. Το τρίτο ζήτημα αφορά στις συντάξεις και την κοινωνική προστασία (ταμεία επικουρικής σύνταξης, οικογενειακά επιδόματα). Το τέταρτο σχετίζεται με τον χρόνο εργασίας, το πέμπτο με τις ίσες ευκαιρίες και το έκτο αφορά τις κλίμακες ιεράρχησης των εργασιών.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο, τα ζητήματα που κυριαρχούν είναι διαφορετικά. Τα οικονομικά θέματα έρχονται πρώτα με ποσοστό 35% των συμφωνιών και αφορούν στα προγράμματα αποταμίευσης, κατανομής των κερδών και άλλες μορφές κατανομής του κεφαλαίου. Το ωράριο εργασίας έρχεται δεύτερο στη σειρά, με ποσοστό 24% των συμφωνιών. Οι μισθοί και τα επιδόματα καταλαμβάνουν την τρίτη θέση και ακολουθούν οι συνθήκες εργασίας, η απασχόληση, τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και η κατάρτιση.

Αυτός ο περιφερειακός διάλογος ασχολείται με διάφορα ζητήματα, που η συλλογική διαπραγμάτευση στο εθνικό ή στο επιχειρησιακό επίπεδο δεν μπορεί πάντα να πραγματοποιήσει: Την οικονομική ανάπτυξη, την ανεργία, τον κοινωνικό αποκλεισμό, τα προγράμματα μετάβασης από το σχολείο στην εργασία, την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα, την πληροφόρηση σχετικά με τις θέσεις εργασίας και τα προσόντα, τις ίσες ευκαιρίες, την ευελιξία της εργασίας και των αγορών εργασίας, το περιβάλλον κ.λπ.

## **Νέοι Δρώντες**

Μια σημαντική τάση των διαπραγματεύσεων εντοπίζεται στη συμμετοχή πλέον σε αυτές και άλλων δρώντων πλην των παραδοσιακών εταίρων: Των συνδικάτων ή εκπροσώπων των εργαζομένων και

των εργοδοτικών οργανώσεων. Αυτή η τάση εμφανίζεται στις διαπραγματεύσεις στο επιχειρησιακό και το τοπικό επίπεδο, όχι όμως στο κλαδικό. Στις μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο περιφέρειας έχουν τη δυνατότητα να εξουσιοδοτήσουν έναν εργαζόμενο προκειμένου αυτός να διαπραγματευτεί. Αυτή η δυνατότητα εισήχθη με τους νόμους για το ωράριο εργασίας και περιορίζεται στις διαπραγματεύσεις για το συγκεκριμένο ζήτημα. Από το 2004, οπότε ψηφίστηκε η «Πράξη για τη μεταρρύθμιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης», εάν μια κλαδική σύμβαση το προβλέπει, τότε υπάρχει η δυνατότητα διαπραγμάτευσης στις επιχειρήσεις με τους (εκλεγμένους) εκπροσώπους των εργαζομένων ή με τους εξουσιοδοτημένους από τα συνδικάτα εργαζομένους για όλα τα θέματα.

Αν και δεν είναι επίσημο, οι διαπραγματεύσεις στις οποίες λαμβάνουν μέρος ειδικοί γίνονται διαρκώς συχνότερες. Ο ολοένα και μεγαλύτερος ρόλος των ειδικών υπογραμμίστηκε στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για τον χρόνο εργασίας στις μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις. Οι κρατικές ή τοπικές Αρχές παρείχαν οικονομική βοήθεια στις επιχειρήσεις που δεσμεύονταν να μειώσουν τον χρόνο εργασίας και να χρησιμοποιήσουν γραφεία συμβούλων. Τα γραφεία αυτά βοήθησαν τους εργοδότες να βρουν συμβιβαστικές λύσεις, προτείνοντας μια νέα οργάνωση του χρόνου εργασίας, νέους τρόπους χρησιμοποίησης του χρόνου εφοδιασμού κ.λπ., προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος εργασίας, χωρίς να σημειωθεί μείωση της παραγωγικότητας και με σταθερό κόστος.

Ο περιφερειακός κοινωνικός διάλογος χαρακτηρίζεται από την ενεργό συμμετοχή διάφορων δρώντων, δημόσιων και ιδιωτικών: Τοπικές Αρχές, αποκεντρωμένες υπηρεσίες των υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης, εμπορικά επιμελητήρια, μη κερδοσκοπικοί τομείς, επαγγελματικές ενώσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ομάδες για την προστασία του περιβάλλοντος, μεμονωμένες επιχειρήσεις και τράπεζες κ.λπ.

### ***Νέοι προβληματισμοί στον χώρο της έρευνας***

Αυτές οι διαδικασίες εγκαινίασαν νέους ερευνητικούς προβληματισμούς τα τελευταία χρόνια και συνδυάζουν πιο στενά τις μεταμορφώσεις των δημόσιων πολιτικών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το κράτος, σύμφωνα με την προσέγγιση του Dunlop, δεν είναι μόνο ένας από τους τρεις πρωταγωνιστές του συστήματος των εργασιακών σχέσεων, που διαδραματίζει τον ρόλο του νομοθέτη ή εγγυάται τον σεβασμό της διαδικασίας. Αυτές οι προβληματικές δίνουν μεγαλύτερη σημασία στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, στις μεθόδους που εφαρμόζει και στον τρόπο που λειτουργεί το κράτος (χρησιμοποιώντας, για παράδειγμα, εργαλεία «συμβασιοποίησης»), ακολουθώντας τις πρόσφατες προσεγγίσεις στις πολιτικές επιστήμες. Οι έννοιες της πολιτικής ανταλλαγής, της διακυβέρνησης, του πλαισίου της γνωστικής πράξης χρησιμοποιούνται σήμερα συχνά στις μελέτες των εργασιακών σχέσεων. Για παράδειγμα, ο Michael Lallement, καθηγητής Κοινωνιολογίας και Εργασιακών Σχέσεων, στο βιβλίο του "Governance of employment", στο οποίο συγκρίνει τις εργασιακές σχέσεις στη Γαλλία και τη Γερμανία, ορίζει τον όρο «διακυβέρνηση» ως έναν συνδυασμό τριών στοιχείων: Των νέων πολιτικών απασχόλησης που εγκαθιδρύονται από τους τοπικούς δρώντες, της αποκέντρωσης των εργασιακών σχέσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, που προσδίδει έναν κανονιστικό ρόλο στην επιχείρηση, και της αύξησης των μικρών παραγωγικών μονάδων.

Θα αναφέρουμε δύο παραδείγματα αυτών των τάσεων. Το πρώτο αφορά στον χρόνο εργασίας, που φαίνεται να αποτελεί ένα σημαντικό θέμα της ατζέντας των διαπραγματεύσεων στη Γαλλία και έχει οδηγήσει στη διεξαγωγή διάφορων μελετών. Το δεύτερο αφορά στον περιφερειακό κοινωνικό διάλογο, στον οποίο συμμετέχουν άμεσα οι δημόσιοι δρώντες.

### 3. Οι έρευνες για τον χρόνο εργασίας και τον περιφερειακό διάλογο

#### *Οι έρευνες για τον χρόνο εργασίας*

Υπάρχουν πολλές έρευνες σχετικά με τον χρόνο εργασίας, οι οποίες ασχολούνται με διάφορα θέματα και πολύ λεπτομερή ζητήματα. Πολλές από αυτές χρηματοδοτήθηκαν από το Τμήμα Ερευνών και Στατιστικής του υπουργείου Εργασίας, προκειμένου να αξιολογηθεί η εφαρμογή των νόμων.

Όσον αφορά στο περιεχόμενο των νόμων:

Ο πρώτος «νόμος Aubry», που ψηφίστηκε τον Ιούνιο του 1998, κατοχύρωσε την εισαγωγή των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα από τον Ιανουάριο του 2000 (2002 για τις μικρές επιχειρήσεις) και ενθάρρυνε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευτούν για το θέμα αυτό στο επιχειρησιακό και στο κλαδικό επίπεδο. Ο δεύτερος «νόμος Aubry», που υιοθετήθηκε τον Ιανουάριο του 2000, περιλαμβάνει πιο αναλυτικές νομικές διατάξεις για το καινούργιο καθεστώς του χρόνου εργασίας.

Κατά συνέπεια, από τη μείωση του νόμιμου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας προέκυψαν τα θέματα της «πραγματικής εργασίας», των υπερωριών, της μερικής απασχόλησης και του νομικά κατοχυρωμένου ελάχιστου μισθού. Επίσης, ανέκυψε και το θέμα του διευθυντικού και του εξειδικευμένου προσωπικού (διακρίθηκαν τρεις ομάδες, ανάλογα με τον τομέα ευθύνης τους).

Οι νόμοι είχαν τέσσερις αντικειμενικούς σκοπούς (Boisard, 2004). Πρώτον, να δημιουργήσουν απασχόληση σε μια εποχή που η ανεργία είχε φτάσει σε υψηλά επίπεδα και που οι περισσότερες στρατηγικές για την αντιμετώπισή της έδειχναν να μην έχουν αποτελέσματα. Όλα τα μέτρα στόχευαν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Δεύτερον, να δώσουν ώθηση στη συλλογική διαπραγμάτευση και στον κοινωνικό διάλογο, που χαρακτηρίζονταν από αδυναμία. Τρίτον, να εκσυγχρονίσουν και να βελτιώσουν τις συνθήκες παραγωγής. Τέταρτον, να βελτιώσουν τις συνθήκες ζωής και εργασίας των εργαζομένων.

Το βιβλίο με τίτλο «*L' action publique négociée, Approche à partir des 35 heures*», που επιμελήθηκε ο Guy Groux (2001), αποτελεί ένα καλό παράδειγμα αυτής της νέας προβληματικής. Η ανάλυση αποδεικνύει την ακρίβεια των μελετών που συνδέουν τις δημόσιες δράσεις και τη συλλογική διαπραγμάτευση. Η περίπτωση του χρόνου εργασίας εντάσσεται σε μια τέτοια προσέγγιση για τους ακόλουθους λόγους:

Πρώτον, οι δημόσιες δράσεις και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνδυάζονται έντονα. Όπως γράφει ο Guy Groux, «*η συλλογική διαπραγμάτευση έχει θεσμοθετηθεί ως μια μορφή δημόσιας δράσης*». Ο νόμος παρέχει κίνητρα, όπως εκείνο για τη μείωση των κοινωνικών εισφορών, ως αντάλλαγμα για τη μείωση του χρόνου εργασίας και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Ο νόμος περιλαμβάνει επίσης διατάξεις για τη χρηματοδότηση της χρήσης των υπηρεσιών των γραφείων συμβούλων, που θα βοηθήσουν στην αναδιοργάνωση της επιχείρησης κατά το στάδιο μετάβασης στις 35 ώρες εργασίας την εβδομάδα. Επίσης, τα Περιφερειακά Συμβούλια έλαβαν μέτρα για να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν τους νόμους (διαγνωστικές έρευνες από ειδικούς κ.λπ.).

Δεύτερον, οι νόμοι έδωσαν την ώθηση για την ανάπτυξη σημαντικών συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επιχειρησιακό επίπεδο. Πρόκειται για ένα παράδοξο αποτέλεσμα, το οποίο επισημάνθηκε από αρκετές μελέτες. Σε επιχειρησιακό επίπεδο, υπογράφηκαν περίπου 45.000 συμφωνίες, οι περισσότερες σε μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες προηγουμένως δεν υπήρχαν σωματεία και διαπραγματεύσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, οι συμφωνίες υπογράφηκαν από «εντεταλμένους» από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο περιφέρειας εργαζομένου.

Τρίτον, ένα απροσδόκητο αποτέλεσμα ήταν οι διάφορες συμφωνίες που υπογράφηκαν σε

κλαδικό επίπεδο. Οι εν λόγω συμφωνίες διαμόρφωσαν και προώθησαν τις διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο και επίσης λειτούργησαν ως «φίλτρο» του νόμου.

Τέταρτον, δημιουργήθηκαν νέοι τρόποι διαπραγμάτευσης με την εμφάνιση νέων δρώντων, όπως αναφέραμε παραπάνω (ειδικοί και εντεταλμένοι εργαζόμενοι), καθώς και νέες πηγές νομιμοποίησης μέσω της διάταξης για την «επικύρωση των συμφωνιών από την πλειοψηφία» (οι συμφωνίες πρέπει να υπογραφούν από τις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που έλαβαν την πλειοψηφία στις τελευταίες εκλογές για τον ορισμό των εκπροσώπων των εργαζομένων). Εάν δεν υπογραφεί συμφωνία κατά πλειοψηφία, τότε πρέπει να οργανωθεί μια διαβούλευση με τους εργαζόμενους, για να εγκρίνουν ή όχι τη συμφωνία.

Ένας τελευταίος λόγος έχει σχέση με την πολυπλοκότητα των διαπραγματεύσεων λόγω του περίπλοκου περιεχομένου των συμφωνιών. Οι διαπραγματεύσεις αφορούν διάφορα θέματα: Τον χρόνο εργασίας (μείωση και οργάνωση), την ευελιξία, την απασχόληση, την οργάνωση της παραγωγής, τους μισθούς. Οι μελέτες έχουν επίσης υπογραμμίσει τα διάφορα πλαίσια γνωστικής δράσης που συνεπάγονται αυτού του είδους οι διαπραγματεύσεις.

### **Οι έρευνες για τον περιφερειακό κοινωνικό διάλογο**

Στη Γαλλία, οι πρώτες μελέτες στον τομέα αυτόν επικεντρώθηκαν στην κατάρτιση στο περιφερειακό επίπεδο μετά την ψήφιση των νόμων για την αποκέντρωση.

Η διαδικασία της περιφερειοποίησης ξεκίνησε με τους νόμους του 1983, με τους οποίους η αρμοδιότητα για την επαγγελματική κατάρτιση και τις μαθητείες μεταβιβάστηκε στις 22 Περιφέρειες. Ολοκληρώθηκε με τον νόμο του 1993, που είχε ως στόχο τη δημιουργία μιας νέας δυναμικής αποκέντρωσης, η οποία δίνει προβάδισμα στην «ανάπτυξη προγραμμάτων» μέσω της διαβούλευσης με τους οικονομικούς και κοινωνικούς εταίρους και της εγκαθίδρυσης πολλαπλών συνεργασιών. Μέσω της μεταβίβασης της εξουσίας από το κράτος στις Περιφέρειες, αναμενόταν η βελτίωση της αποτελεσματικότητας των μέτρων κατάρτισης για τη διευκόλυνση της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας και προκειμένου να γίνει αυτή η πρόσβαση περισσότερο δημοκρατική. Οι διαφορετικές μελέτες που αναλύουν τις συνέπειες του νόμου του 1993 τονίζουν, πέρα από τις διαφορές μεταξύ Περιφερειών, τις διαφορετικές δυναμικές διαλόγου και συντονισμού που ο νόμος αυτός ενθαρρύνει (Lamanthe et Verdier, 1999; Géhin et Jobert, 2001; Jobert, 2002). Επισημαίνουν τη δημιουργία και την ενίσχυση των διαδράσεων μεταξύ των συμμετεχόντων, που γενικά καθοδηγούνται από τρεις κύριους δημόσιους δρώντες στην περιφέρεια: Τα Περιφερειακά Συμβούλια, τα οποία είναι τα κύρια πολιτικά σώματα σε περιφερειακό επίπεδο, και τις δύο αποκεντρωμένες υπηρεσίες των υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης, οι στρατηγικές και οι πρακτικές των οποίων πολλές φορές διαφέρουν. Οι μελέτες επιμένουν επίσης στην ποικιλομορφία και στις αντιφάσεις που παρατηρούνται μεταξύ των πλαισίων γνωστικής δράσης τα οποία επιστρατεύουν οι δρώντες, που, σε μερικές περιφέρειες, δυσκολεύουν τη δημιουργία ενός κοινού πλαισίου γνωστικής δράσης.

Η λογική της Περιφέρειας προσανατολίζεται προς μια ισορροπημένη ανάπτυξη των περιφερειών· η λογική της διαχείρισης της εκπαίδευσης, προς την αύξηση των επιπέδων της εκπαίδευσης· η λογική των εργοδοτικών οργανώσεων αποσκοπεί στην κατάρτιση ειδικευμένων στον τομέα τους εργαζομένων· η λογική των συνδικάτων έχει ως στόχο τη βοήθεια των νέων ανθρώπων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αγορά εργασίας.

Οι μελέτες αυτές επισήμαναν ακόμη τη δυσκολία κινητοποίησης των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η δυσκολία αυτή προέρχεται κυρίως από την απουσία τους ή την αδυναμία των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε επίπεδο Περιφέρειας. Το γαλλικό σύστημα εργασιακών σχέσεων είναι οργανωμένο κυρίως σε επίπεδο κλάδων και επιχειρήσεων.

Τα Περιφερειακά Συμβούλια κατέχουν μια συγκεκριμένη και κεντρική θέση σε αυτές τις πολλαπλές διαδράσεις. Χρησιμοποιούν αυτά τα εργαλεία της «συμβασιοποίησης» προκειμένου να υλοποιήσουν τις αποφάσεις. Για παράδειγμα, στις «συμβάσεις στόχων» (*contrats d'objectives*) εμπλέκονται τα Περιφερειακά Συμβούλια και ορισμένοι σημαντικοί κλαδικού επιπέδου φορείς. Αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων μεταξύ Περιφερειακών Συμβουλίων και των εργοδοτικών οργανώσεων, οι συμβάσεις αυτές –η νομική φύση των οποίων δεν είναι αρκετά σαφής– προσδιορίζουν τους προς επίτευξη σκοπούς όσον αφορά στην εξειδίκευση, στην (επαγγελματική) ένταξη των νέων, στην κατάρτιση. Τα Περιφερειακά Συμβούλια παρέχουν οικονομική βοήθεια στους κλαδικούς φορείς, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους που έχουν προσδιορίσει.

Από το 2000 και μετά, έχουν διεξαχθεί και άλλες μελέτες σε αυτό το ερευνητικό πεδίο στην Ευρώπη. Ορισμένες από αυτές ασχολούνται με τις περιφερειακές κοινωνικές συμβάσεις –σύμφωνα με την ορολογία των Βρυξελλών– που υπογράφηκαν σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Άλλες ασχολούνται με τον περιφερειακό κοινωνικό διάλογο, με μια πιο ευρεία έννοια, που περιλαμβάνει πολλές πρακτικές. Θα παρουσιάσω τα αποτελέσματα μιας εκ των μελετών αυτών, στην οποία συμμετείχα πρόσφατα με άλλους συναδέλφους (Jobert, 2005). Η μελέτη αυτή συγκρίνει την κατάσταση στη Γαλλία, στη Γερμανία και στην Ιταλία. Η ανάλυση βασίστηκε σε περιπτώσιολογικές μελέτες, στις οποίες συμμετείχαν οι κοινωνικοί εταίροι. Ένας από τους αντικειμενικούς σκοπούς ήταν να προσδιορίσουμε τις στρατηγικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την αποτελεσματικότητα του ρόλου τους στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου.

Όπως αναφέραμε παραπάνω, στον περιφερειακό κοινωνικό διάλογο συμμετέχουν διάφοροι –και πολλές φορές πολυάριθμοι– φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Ο εν λόγω διάλογος καλύπτει ποικίλες πρακτικές και μια ευρεία γκάμα δημόσιων πολιτικών. Σε πολλές περιπτώσεις μπορεί κανείς να παρατηρήσει την ενεργό συμμετοχή των δημόσιων δρώντων, κυρίως των τοπικών Αρχών και των αποκεντρωμένων υπηρεσιών των υπουργείων Εργασίας. Συμμετέχουν τόσο στο αρχικό στάδιο της διαδικασίας όσο και σε αυτό της εφαρμογής. Σε ορισμένες περιπτώσεις (ιδίως στα περιφερειακά «κοινωνικά σύμφωνα», που χρηματοδοτούνται από την Ε.Ε.), οι δημόσιοι φορείς έχουν έναν ηγετικό ρόλο. Αυτό, όμως, δεν ισχύει πάντα. Για παράδειγμα, στο νότιο τμήμα του κρατιδίου της Κάτω Σαξωνίας, στη Γερμανία, αυτόν τον ηγετικό ρόλο μοιράζονται μία μεγάλη εταιρεία (Volkswagen), ένα Συμβούλιο Εργαζομένων (της VW) και μια τοπική Αρχή (η πόλη Wolfsburg). Στην Γαλλία, η εταιρεία Alstom παίζει έναν τέτοιο ρόλο στη διαδικασία του περιφερειακού διαλόγου, που έλαβε χώρα στην περιοχή του Saint Nazaire, προκειμένου να ρυθμίσει τις σχέσεις ανάμεσα στην Alstom και στους υπερεργολάβους της και για να καθιερώσει κοινούς κανόνες ασφαλείας για τους εργαζομένους. Οι συνδικαλιστικοί φορείς (τόσο οι περιφερειακοί όσο και οι επιχειρησιακοί) συμμετείχαν επίσης σε αυτόν τον κοινωνικό διάλογο.

Εάν σε ορισμένες περιπτώσεις ο περιφερειακός κοινωνικός διάλογος οδηγεί στην παραγωγή κανόνων για τις συνθήκες εργασίας (όπως προαναφέρθηκε), τις περισσότερες φορές παρέχει σχέδια, πληροφόρηση, υπηρεσίες στις επιχειρήσεις, μηχανισμούς για τη στήριξη της απασχολησιμότητας, της επιχειρηματικότητας και των ίσων ευκαιριών.

Οι πρακτικές αυτές βασίζονται στην ιδέα της συνεργασίας, η οποία προσδίδει έναν μεγάλο ρόλο στη συναίνεση και στη διαβούλευση. Η εμπιστοσύνη και η αμοιβαία υποστήριξη στις σχέσεις ανάμεσα στους δρώντες παίζουν επίσης έναν ρόλο-κλειδί. Η έννοια της διαπραγμάτευσης, που αναφέρεται στη θεσμική διαπραγμάτευση, με πολλούς εργοδότες ή με έναν, δεν αρμόζει στην ανάλυση πρακτικών που έχουν ως στόχο τους τον προσδιορισμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κοινού ενδιαφέροντος. Οι πρακτικές αυτές μπορεί να οδηγούν σε συμφωνίες και δεσμεύσεις των πρωταγωνιστών, όπως, για παράδειγμα, στην περίπτωση των «περιφερειακών κοινωνικών συμφώνων», τα



οποία στηρίζουν οι ευρωπαϊκοί φορείς και τα ευρωπαϊκά κράτη: Οι δημόσιες Αρχές δεσμεύονται να επενδύσουν στις πολιτικές για τις υποδομές, στην παρακολούθηση των τοπικών αγορών εργασίας, στην πληροφόρηση ή στα μέτρα ενάντια στην παραοικονομία. Σε αντάλλαγμα, τα εργατικά σωματεία αποδέχονται την περιστολή των εργασιακών στάνταρ, τη μεγαλύτερη ευελιξία κ.λπ.

Ποια είναι τα αποτελέσματα του περιφερειακού κοινωνικού διαλόγου για τις στρατηγικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων;

Η αναγκαιότητα της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στα διαφορετικά δίκτυα και όργανα του στρατηγικού συντονισμού σε τοπικό επίπεδο είναι ευρέως αναγνωρισμένη. Η ευρωπαϊκή πολιτική ενθαρρύνει αυτή τη συμμετοχή.

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, τα συνδικάτα έχουν πράγματι αναπτύξει αποτελεσματικές στρατηγικές για να γίνουν ενεργά μέλη της περιφερειακής ρύθμισης. Θεωρούν ότι η ρύθμιση σε περιφερειακό επίπεδο είναι περισσότερο προσαρμοσμένη στην αναζήτηση λύσεων για προβλήματα που οι παραδοσιακοί –εθνικοί και/ή επαγγελματικοί– θεσμοί δεν μπορούν εύκολα να λύσουν. Στη Γερμανία, από τη δεκαετία του '80 και μετά συμμετείχαν στις περιφερειακές πολιτικές για την εφαρμογή καινοτόμων συστημάτων στη βιομηχανία και για τις δομικές αλλαγές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, είχαν ακόμα και την πρωτοβουλία αυτού του διαλόγου. Στην Ιταλία, η συμμετοχή των συνδικάτων σε επαρχιακό και περιφερειακό επίπεδο είναι πιο πρόσφατη και χρονολογείται από τη δεκαετία του '90 –αν και οι περιφερειακές ταυτότητες είναι ισχυρές. Οι βιομηχανικές περιφέρειες (οι οποίες αντιστοιχούν στους κλάδους που καλύπτουν παραδοσιακά μικρές επιχειρήσεις) αποτελούν εξαίρεση. Σε αυτές τις περιφέρειες, η συνεργασία ανάμεσα στα συνδικάτα, στις εργοδοτικές οργανώσεις και στις κοοπερατίβες έγινε σε περιφερειακό επίπεδο (και όχι σε κλαδικό ή επίπεδο εργοστασίων): Στόχος αυτής της συνεργασίας είναι η υποστήριξη της ανταγωνιστικότητας των μικρών επιχειρήσεων όσον αφορά την ανάπτυξη της ευελιξίας της απασχόλησης. Στη δεκαετία του '90 υπογράφηκαν στην Ιταλία πολλά περιφερειακά κοινωνικά σύμφωνα (περίπου 350 με 400) για πολλά διαφορετικά θέματα (όπως μέτρα για την πάταξη της παραοικονομίας).

Στη Γαλλία, οι δύο κύριες ομοσπονδίες, οι CGT και CFDT, θεωρούν ότι ο περιφερειακός κοινωνικός διάλογος συνιστά μια καινούργια πρόκληση για αυτές. Επεκτείνει τη συμμετοχή τους στις δημόσιες συζητήσεις, μπορεί να ενισχύσει την επιρροή τους στις δημόσιες πολιτικές που αφορούν στην τοπική οικονομική ανάπτυξη, την αγορά εργασίας, την κατάρτιση, την πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες κ.λπ. Μέσω αυτής της συμμετοχής, οι ομοσπονδίες ελπίζουν να αποκτήσουν μια καινούργια νομιμότητα, που θα τις βοηθήσει να κερδίσουν νέα μέλη και να βγουν από την κρίση στην οποία βρίσκονται εδώ και πολύ καιρό. Έχουμε ήδη αναφέρει τη συμμετοχή τους στις περιφερειακές πολιτικές για την κατάρτιση. Σήμερα συμμετέχουν σε πολλά πειράματα του περιφερειακού κοινωνικού διαλόγου, που αφορούν τις αναδιαρθρώσεις, την ασφάλεια και την προστασία στον χώρο εργασίας, την παράνομη απασχόληση και τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας.

Η συμμετοχή των συνδικάτων εγείρει αρκετά ζητήματα:

Οι μελέτες και οι αξιολογήσεις –μερικές από τις οποίες έχει διεξαγάγει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή– έχουν υπογραμμίσει τις δυσκολίες σύνδεσης των τοπικών κοινωνικών εταίρων με τις τοπικές αναπτυξιακές πρωτοβουλίες ή με τους συνεταιρισμούς. Σε πολλές περιπτώσεις, η συμμετοχή είναι περισσότερο τυπική από ουσιαστική ή περιορίζεται στο στάδιο της διάγνωσης. Πολλές φορές, τα συνδικάτα δεν λαμβάνουν μέρος ούτε στις αποφάσεις ούτε στο στάδιο εφαρμογής των δράσεων.

Οι μελέτες τονίζουν επίσης ότι η συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο έχει ενισχύσει τη νομιμότητα των συνδικάτων μεταξύ άλλων τοπικών φορέων (τοπικές Αρχές κ.λπ.), αλλά οι συνδικαλιστές και οι εργαζόμενοι γενικώς αγνοούν αυτή τη δραστηριότητα.

Ορισμένοι συνδικαλιστές υπογραμμίζουν έναν ακόμα κίνδυνο του περιφερειακού κοινωνικού διαλόγου, που θα μπορούσε να είναι καταστρεπτικός για τη συλλογική διαπραγμάτευση η οποία ρυθμίζεται ως επί το πλείστον από τον νόμο. Δεν πρόκειται για τον κοινωνικό διάλογο, που πολλές φορές ακολουθεί ανεπίσημες διαδικασίες και δεν οδηγεί σε συμφωνίες με τη νομική έννοια, αλλά αφορά τα σχέδια, τους αντικειμενικούς σκοπούς, τα εργαλεία. Για τους συνδικαλιστές αυτούς, ο περιφερειακός κοινωνικός διάλογος μπορεί να ενσωματωθεί στον ελαστικό/μη-προτρεπτικό νόμο (soft law), ο οποίος αποκλείει τις υποχρεωτικές διαδικασίες. Θα μπορούσε να ενσωματωθεί σε άλλα εργαλεία των ευρωπαϊκών πολιτικών, όπως είναι η «ανοιχτή μέθοδος συντονισμού». Για αυτούς, υπάρχει ο κίνδυνος της απώλειας της ρυθμιστικής ικανότητας της εθνικής συλλογικής διαπραγμάτευσης.

## 4. Επίλογος

**A**πό τη μια πλευρά, τα μοντέλα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης που δημιουργήθηκαν μετά το τέλος του Δεύτερου Παγκόσμιου Πολέμου (και πολλές φορές και πιο πριν) εξαρτώνται έντονα από τα βασικά χαρακτηριστικά της συλλογικής διαπραγμάτευσης, που βασίζεται στο κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο (Goetschy, Jobert, 2004). Τα μοντέλα αυτά πρέπει να αλλάξουν, προκειμένου να προσαρμοστούν στις νέες οριζόντιες προσεγγίσεις της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου. Η στρατηγική και οι συλλογικές δράσεις θα πρέπει επίσης να επαναπροσδιοριστούν (Caruso, 2003).

Από την άλλη, εάν ο περιφερειακός κοινωνικός διάλογος συνεχίσει να διευρύνεται και στο μέλλον, αναρωτιέται κανείς ποια θα είναι η σύνδεσή του με τα άλλα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ιδίως το εθνικό; Ο ρόλος αυτών των επιπέδων, που έχει ήδη αποδυναμωθεί από τη διεθνοποίηση των αγορών και την ευρωπαϊκή ενοποίηση, θα μπορούσε να εξασθενήσει πιο πολύ. Σε αυτή την περίπτωση, η διαφοροποίηση των περιφερειών θα μπορούσε να γίνει πιο έντονη. Έτσι, θα επηρεαζόταν πιθανότατα και η αλληλεγγύη και συνοχή των συστημάτων των εργασιακών σχέσεων των περιφερειών από τη διαφορετική λειτουργία.

## Σημειώσεις

1. Ονομάστηκαν έτσι από τον τότε υπουργό Εργασίας. Πρόκειται για μια σειρά νόμων, που αφορούν μεταξύ άλλων τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τους θεσμούς εκπροσώπησης των εργαζομένων στο επιχειρησιακό επίπεδο (Σ.τ.Ε).
2. Ο νόμος αυτός εισάγει μια ακόμα καινοτομία: Οι συλλογικές συμφωνίες, προκειμένου να είναι έγκυρες, πρέπει να έχουν τη στήριξη (ή την ανοχή) της πλειοψηφίας των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των συνδικαλιστικών οργανώσεων που αντιπροσωπεύουν την πλειοψηφία των εργαζομένων.

## Βιβλιογραφικές αναφορές

- Boisard P., (2004), 'Working time police in France', *Document de travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, no 34.
- Caruso B., (2002), 'Decentralized Social Parts, Trade unions and collective bargaining', *WP CSDL* "Massimo D'Antona", no 2.
- Gehin J.-P., Jobert A., (2001), 'Training and development in France', *International Journal of Training and Development*, 5 ( 1): 81-93.
- Goetschy J., Jobert A., (2004), 'Employment relations in France', in: G. Bamber, R. Lansbury, N. Wailes, (eds.), *International and Comparative Employment Relations. Globalisation and the Developed Market Economies*, p.p. 176-210, Allen & Unwin: London.
- Groux G., (2001), *L'action publique négociée. Approches à partir des "35 heures" – France – Europe*, L' harmattan: Paris.
- Jobert A., (2002), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octarés: Toulouse.
- Jobert A., (2005), *Les nouveaux cadres du dialogue social: l'espace européen et les territoires*, Rapport final de la recherche réalisée pour le Commissariat Général du Plan.
- Jobert A., (2005), 'The territorial social dialogue: challenges and prospects for the trade unions', *Transfer*, 11 (4): 589-604.
- Jobert, A., (2006), 'Les relations professionnelles', in: J. Freyssinet, (ed.), *Travail et emploi en France aujourd'hui, Etats des lieux et perspectives*, p.p. 105-133, La Documentation française: Paris.
- Lamanthe A., Verdier E., (1999), 'La décentralisation de la formation professionnelle des jeunes: la cohérence problématique de l'action publique', *Sociologie du travail*, 4: 385-409.