

## Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 7 (2017)

Κοινωνική Πολιτική Τεύχος 7



### Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την Κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση

Κουτρούκας Θεόδωρος

doi: [10.12681/sp.14168](https://doi.org/10.12681/sp.14168)

Copyright © 2017, Κουτρούκας Θεόδωρος



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Βιβλιογραφική αναφορά:

Θεόδωρος Κ. (2017). Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την Κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση. *Κοινωνική Πολιτική*, 7, 43–52. <https://doi.org/10.12681/sp.14168>

## **Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την Κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση**

**Θεόδωρος Κουτρούκης**

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών

### Περίληψη

Εξαιτίας ενός πελώριου δημόσιου χρέους η Ελλάδα υποχρεώθηκε να ζητήσει εξωτερική χρηματοδότηση από την ΕΕ, την ΕΚΤ και το ΔΝΤ και δεσμεύθηκε να εφαρμόσει μεταρρυθμιστικά μετρά (Μνημόνια). Το πραγματολογικό υλικό των ετών 2010-16 δείχνει τις ακόλουθες εξελίξεις: α) υψηλότερη ευελιξία στην αγορά εργασίας β) μείωση των κατώτερων μισθών στο εθνικό και το κλαδικό επίπεδο γ) αποκέντρωση των διαδικασιών και μια τάση της διαπραγματευτικής διεργασίας από το κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο προς το επιχειρησιακό δ) εγκατάλειψη ή δραστικό περιορισμός του ρόλου της διαιτησίας για αρκετά χρόνια ε) προώθηση των τοπικών συμφώνων απασχόλησης. Σκοπός της εργασίας είναι να αποτιμήσει την επίδραση των προγραμμάτων των ΕΕ-ΕΚΤ-ΔΝΤ στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, με τη χρήση της ανάλυσης των θεσμικών μεταβολών στην αγορά εργασίας και τις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου. Συνοψίζοντας, η κρίση επιτάχυνε την οργανωμένη αποκέντρωση και ενίσχυσε την τάση προς την κυριαρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων.

### Abstract

Due to a huge public debt Greece has been obliged to ask for external financing by the EU, ECB and IMF and was committed to implement measures of reform (Memoranda). The evidence of the years 2010-2016 indicates the following developments: a) higher flexibility in the labour market b) reduction of minimum wages at the national and the sectoral level c) decentralization of the collective bargaining procedures and a shift of the bargaining process from the sectoral and/or professional level to the company level d) abandonment or extreme limitation of the arbitration procedure for several years e) promotion of the local employment pacts. Aim of this paper is to assess the impact of joint EC-ECB-IMF Programmes on the Greek industrial relation system, using an analysis of the institutional changes in the labour market and the social dialogue

procedures. To sum up, the crisis has accelerated the organized decentralization and increased the shift to the domination of company level agreements.

## **1. Εισαγωγικά**

Πριν από την κρίση του 2008 (Koutsoukis and Roukanas, 2011, Βενιέρης, 2011) οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ήταν αρκετά συγκεντρωτικές (Ιωάννου, 2011), με υψηλό επίπεδο ρύθμισης τόσο στις ατομικές, όσο και τις συλλογικές σχέσεις απασχόλησης (Koukiadaki and Kretsos, 2012). Τον Μάιο του 2010 ανακοινώθηκε η συμφωνία της χώρας να ενταχθεί στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης και υπογράφηκε το πρώτο Μνημόνιο, που συνοδεύτηκε από ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής καθώς και το εγχείρημα μείωσης του κόστους εργασίας (Κυριακουλίας, 2012). Η εφαρμογή των μέτρων των Μνημονίων 1, 2 και 3 είχε παράπλευρες συνέπειές και στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου.

## **2. Μνημόνια και Εργατική Πολιτική**

Τα Μνημόνια περιείχαν μέτρα για την εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών, τη ρύθμιση και εποπτεία του χρηματοπιστωτικού τομέα, την εφαρμογή διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που θα βελτίωναν την ανταγωνιστικότητά. Επιπλέον, συμπεριλήφθηκαν μέτρα παρέμβασης στην αγορά εργασίας, το θεσμικό πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και τους μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου σε ποικίλα επίπεδα (Κυριακουλίας, 2012). Ειδικά για τον κοινωνικό διάλογο η μετατόπιση του κέντρου βάρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τον κλάδο/επάγγελμα στην επιχείρηση σηματοδότησε τον ριζικό αναπροσανατολισμό του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας, μετά από περίπου μια 20ετία (Κυριακούλιας, 2012). Οι κύριες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας προώθησαν την ευελιξία της εργασίας διαμέσου της διευκόλυνσης των απολύσεων και προσλήψεων και της μείωσης του κόστους αυτών, της διάδοσης των ευέλικτων μορφών εργασίας (προσωρινή και μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών», τηλεργασία), της διευθέτησης του χρόνου εργασίας (υπολογισμός εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών)

και της ευελιξίας αμοιβών (μείωση των κατώτατων μισθών, αποκέντρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων).

Τα Μνημόνια δρομολόγησαν ριζικές ανατροπές στο πλαίσιο προσδιορισμού των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (δυνατότητα απόκλισης των όρων μεταξύ των ΣΣΕ ως προς την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, απαγόρευση χορήγησης αυξήσεων πέραν εκείνων της ΕΓΣΣΕ, αλλαγές στη διαδικασία και το περιεχόμενο των θεσμών Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ενίσχυση του θεσμού της Συμφιλίωσης). Με αυτόν τον τρόπο προωθήθηκε η αποκέντρωσή της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το επίπεδο του κλάδου/επαγγέλματος προς το επίπεδο της επιχείρησης (Ιωάννου, 2011), αλλά και περαιτέρω προς την ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη-εργαζόμενου (Κυριακούλιας, 2012).

Τα ειδικότερα μέτρα της εργατικής πολιτικής των Μνημονίων για τις συλλογικές σχέσεις εργασίας αποτυπώνονται στον πίνακα 1.

Πίνακας 1: Μέτρα Μνημονίων για συλλογικές σχέσεις εργασίας

Απόκλιση όρων συλλογικών συμβάσεων (Ν. 3845/10)
α) Εκπροσώπηση εργοδοτών στον κλάδο των Τραπεζών, (β) Ηλεκτρονικό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων (Ν. 3846/10)
Απαγόρευση μισθολογικών αυξήσεων (Ν. 3871/10)
(α) Μεσολάβηση και Διαιτησία, (β) Λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)
Θεσμοθέτηση ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ
(α) Κατάργηση ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ, (β) ΣΣΕ με ενώσεις προσώπων, (γ) Υπερίσχυση επιχειρησιακών ΣΣΕ, (δ) Συρροή, επέκταση, κατάργηση και αναστολή διατάξεων Ν. 1876/90 (Ν. 4024/11)
Συμφιλίωση Ν. (3996/11)
Κατίσχυση νομοθετικών διατάξεων έναντι ΣΣΕ στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα
(α) Μείωση κατώτατων μισθών ΕΓΣΣΕ, (β) Διάρκεια, παράταση, μετενέργεια ΣΣΕ, (γ) Πάγωμα αυξήσεων και ωριμάνσεων, (δ) Κατάργηση μονιμότητας σε ΔΕΚΟ, (ε) Κατάργηση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία (Ν. 4046/12, ΠΥΣ Αριθ. 6/29-2-2012)
Μισθολογικές περικοπές (αναμένεται η ολοκλήρωσή τους)
Νομοσχέδιο για τις Εργασιακές Σχέσεις (αναμένεται)
Νομοσχέδιο για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις (αναμένεται)

Πηγή: Επεξεργασία από Κυριακούλιας, 2012, Κουζής, 2015 και ΟΜΕΔ, 2012α.

### **3. Η δυναμική του κοινωνικού διαλόγου πριν το Μνημόνιο**

Με τον όρο *κοινωνικό διάλογο* (ΚΔ) εννοούμε την *«προσπάθεια επικοινωνίας και συνεννόησης κοινωνικών ομάδων διαφορετικών συμφερόντων, για την επίλυση προβλημάτων που τους αφορούν ή για την αναζήτηση, ανάδειξη ή και κατάκτηση κοινών στόχων ή απλώς για ανταλλαγή απόψεων μεταξύ τους»* (ΟΚΕ, 1999).

Η αναγκαιότητα εγκαθίδρυσης και ενεργοποίησης διαδικασιών κοινωνικής εταιρικότητας/ κοινωνικού διαλόγου έχει διεθνώς αναγνωριστεί ως απαραίτητη προϋπόθεση για την πληρέστερη επιτυχία της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής (Koutroukis and Kretsos, 2004, 2008).

Μια διαδικασία κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα ξεκίνησε τη δεκαετία του 1990 όταν η κυβέρνηση δεσμεύτηκε να συζητά με τους κοινωνικούς εταίρους πριν να αναλάβει νομοθετικές πρωτοβουλίες για την οικονομική και κοινωνική πολιτική (ΟΚΕ, 2002).

Μετά το 1990 ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων σταδιακά άλλαξε και το νέο πλαίσιο χαρακτηρίστηκε από το μειωμένο ρόλο του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, την επικράτηση ενός συστήματος ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και εθελοντική διευθέτηση των εργασιακών διαφορών. Η Ελλάδα στις αρχές του 21ου αιώνα ανήκε στις χώρες της Ε.Ε., στις οποίες που η διεθνής τάση για αποκέντρωση των μισθολογικών διαπραγματεύσεων είχε προσκρούσει στο πλαίσιο κεντρικής ρύθμισης των αμοιβών της εργασίας (Lavdas, 2007). Αυτή η συγκεντρωτική διαπραγμάτευση έπαιξε ένα κομβικό ρόλο στον καθορισμό των μισθών σε κλαδικό, επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο (Ιωάννου, 2011, Lavdas, 2007).

Ειδικά στη χώρα μας, παρά τη σχετικά επιτυχή λειτουργία της ΟΚΕ τα τελευταία χρόνια πριν τη χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, οι αντικειμενικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου εκπληρώθηκαν σε μικρό βαθμό (Vogiatzoglou, 2014, Κουζής, 2015, Ζαμπαρλούκου, 2014), με συνέπεια την μερική αποτελεσματικότητα των περισσότερων θεσμών κοινωνικού διαλόγου (Κουτρούκης, 2004).

## **4. Το θνησιγενές εγχείρημα του κοινωνικού διαλόγου μετά το Μνημόνιο**

### **4.1.Ο διάλογος σε μακροοικονομικό επίπεδο**

Μετά το Μνημόνιο Ι η κυβέρνηση επιχείρησε να δρομολογήσει έναν υποτυπώδη κοινωνικό διάλογο για θέματα οικονομικής, κοινωνικής κι εργατικής πολιτικής, αλλά η ΓΣΕΕ αρνήθηκε να συμμετάσχει (Patra, 2012). Μολονότι, η πρόβλεψη για διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την οριστικοποίηση των μέτρων εργατικής πολιτικής προβλέφθηκε στο Μνημόνιο, τα εργατικά συνδικάτα απέφυγαν να συμμετέχουν, πεπεισμένα ίσως ότι οι διαβουλεύσεις θα γινόταν επι ματαιώ.

Ο πιο σημαντικός θεσμός κοινωνικού διαλόγου Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) ελάχιστα συμμετείχε σε διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου καθώς οι περισσότερες νομοθετικές πρωτοβουλίες για την αγορά εργασίας θεσπίστηκαν με τη διαδικασία του κατεπείγοντος (Lanara-Tzotze, 2013). Ούτως ή άλλως, οι περισσότερες επίσημες ή άτυπες προτάσεις των κοινωνικών εταίρων απορρίφθηκαν από την των Πιστωτών (Patra, 2012). Στις ad hoc διμερείς διαπραγματεύσεις εργοδοτικών κι εργατικών οργανώσεων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) δεν προέκυψαν πορίσματα, που ήταν πιθανό να αποδεχτεί το Υπουργείο Εργασίας (Patra, 2012). Ωστόσο, στις 15-7-2010 οι εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις υπέγραψαν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2010-2012

Στις 14-05-2013 συνομολογήθηκε η ΕΓΣΣΕ για το 2013 που στα κύρια σημεία της προβλέπει ότι δεν μεταβάλλονται οι μισθοί, διατηρείται το επίδομα γάμου, ενώ παράμειναν σε ισχύ οι θεσμικοί όροι προηγούμενων συμβάσεων. Ανάλογες ΕΓΣΣΕ υπογράφηκαν για το 2014 (Π.Κ. 3/26-03-2014), που στη συνέχεια παρατάθηκε και για το 2015.

Ακόμη και στο Τρίτο Μνημόνιο, οι συνθήκες συνομολόγησης του το καλοκαίρι του 2015 έγιναν με μια «διαδικασία του επείγοντος», επομένως, ο χρόνος και ο χώρος για να διεξαχθεί κάποιο είδος κοινωνικού διαλόγου ήταν εξαιρετικά περιορισμένος (Ζαμπαρλούκου, 2014).

### **4.2.Το νέο τοπίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων: ορισμένα στοιχεία**

Τα Μνημόνια επέφεραν σαρωτικές αλλαγές στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε μια μελέτη των Ιωάννου και Παπαδημητρίου (2013) αποτυπώνεται μια σημαντική υποχώρηση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ προς όφελος των επιχειρησιακών (πίνακας 2)

Ιδιαίτερα αισθητή είναι και η τάση για αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ από το 2012 και μέχρι το 2014 δεν εκδόθηκαν διαιτητικές αποφάσεις.

Την περίοδο 2011-2014 διαπιστώνεται ο περιορισμός του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (κυρίως λόγω της προσωρινής άρσης του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία) και ο πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ. Την ίδια χρονική περίοδο είναι εξαιρετικά χαμηλός ο βαθμός κάλυψης της αγοράς εργασίας από ΣΣΕ. Ακόμη υφίσταται ραγδαία υποχώρηση ή/και κατάρρευση των διεπιχειρησιακών ΣΣΕ δηλ. των κατά μ.ο. 100 κλαδικών και 90 ομοιοεπαγγελματικών που ρύθμιζαν τους όρους αμοιβής κι εργασίας σε ευρύτατους παραγωγικούς τομείς (Ιωάννου, 2015).

Στο τέλος του 2015 ούτε το 10% των ρυθμίσεων μέσω ΣΣΕ δεν ίσχυε κι αυτές ελάχιστα επηρέαζαν (σταθεροί ή μειωμένοι μισθοί αλλά ισχύς θεσμικών όρων). Ακόμη διαπιστώθηκε πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των παρελθόντων ετών (Ιωάννου, 2015), τάση που, ωστόσο, επιβραδύνθηκε -ως τάση αποκέντρωσης των ΣΣΕ- πέραν ορισμένου σημείου (την περίοδο 2012-2015 μειώθηκαν οι αποδοχές έως και 15% και σχεδόν ολοκληρώθηκε η αναπροσαρμογή τους στην ΕΓΣΣΕ)

Οι ενώσεις προσώπων ήταν το εργαλείο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για να επιτευχθεί η απόκλιση από τις κλαδικές ΣΣΕ. Το 2012 είχαν συνολοκληρωθεί 976 επιχειρησιακές ΣΣΕ (83,4% με Ενώσεις Προσώπων, 5,1% με επιχειρησιακά σωματεία και 11% με πρωτοβάθμια κλαδικά τοπικά σωματεία). Τέλος, με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ αποκεντρώθηκαν οι ΣΣΕ σε όλη τη χώρα, ενώ η καταγγελία των ΣΣΕ γίνεται πλέον κυρίως από την εργοδοτική πλευρά (Ιωάννου και Παπαδημητρίου 2013). Μετά την επικαιροποίηση του θεσμικού πλαισίου για την διαιτησία στις συλλογικές εργασιακές διαφορές το φθινόπωρο του 2014, τα αρμόδια διαιτητικά όργανα του ΟΜΕΔ (Διαιτητές, Τριμελείς Επιτροπές Διαιτησίας, Πενταμελείς Επιτροπές Διαιτησίας) άρχισαν εκ νέου να εκδίδουν διαιτητικές αποφάσεις (Ιωάννου, 2015).

Η αδυναμία αναπαραγωγής κλαδικών/ομοιοπεαγγελματικών ΣΣΕ συνδέεται με (Ιωάννου, 2015) : α) διαπραγματευτικές ασυμφωνίες των μερών για τους μισθούς και παροχές β) θεσμικές αλλαγές της περιόδου 2012-14 (κατάργηση μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία) γ) δομικά αίτια κατάρρευσης της οικονομίας (μεγάλη μείωση της απασχόλησης και του αριθμού επιχειρήσεων εξαιτίας της κρίσης).

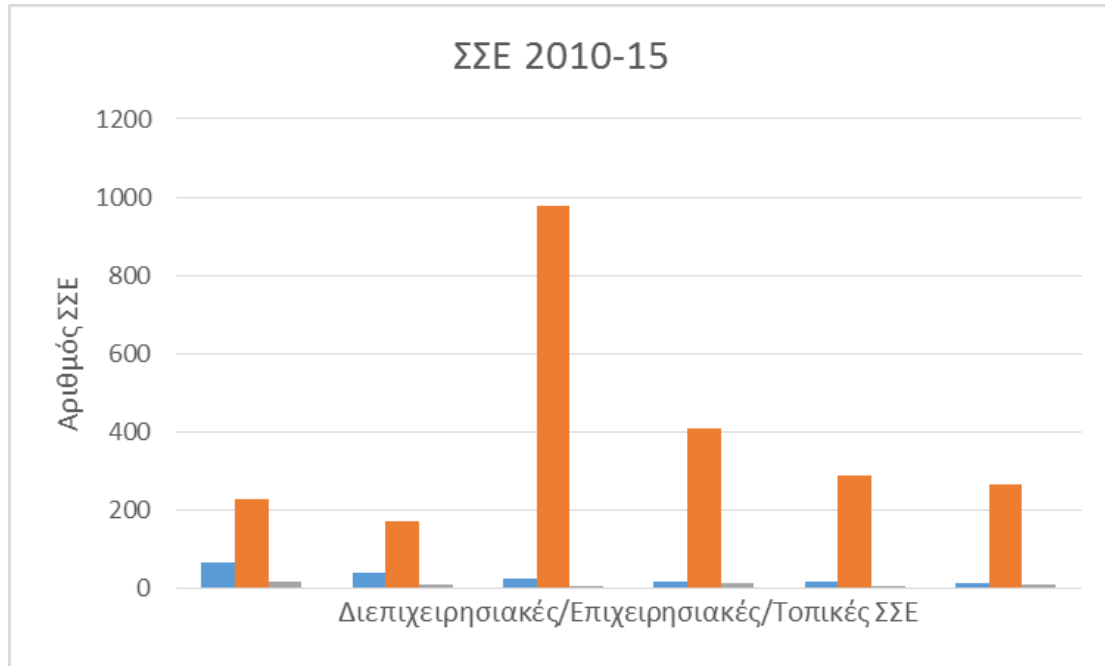
Πίνακας 2: Εξέλιξη μεριδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά είδος και αποτέλεσμα 2008-2012

Έτος	Ομοιοεπαγγελματικές				Κλαδικές		Επιχειρησιακές		Σύνολο			Ποσοστό %	
	Εθνικές		Τοπικές		ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ+ ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ									
2008	43	17	27	2	117	25	215	15	403	59	462	87,2	12,8
2009	15	11	12	5	47	30	215	12	289	58	347	83,3	16,7
2010	33	8	14	6	31	21	227	11	306	46	352	86,9	13,1
2011	15	5	7	1	23	12	170	9	215	27	242	88,9	11,1
2012	4	1	6	4	19	7	975	-	1004	8	1012	99,2	0,8
2013	4	-	10	-	9	-	409	-	433	-	433	100	0,0
2014	3	-	5	-	10	2	286	-	305	2	307	99,3	0,7
2015	5	-	7	-	6	11	263	1	282	12	294	95,9	4,1

Πηγή: Επεξεργασία από ΟΜΕΔ 2012β, 2013, 2014, 2015, 2016

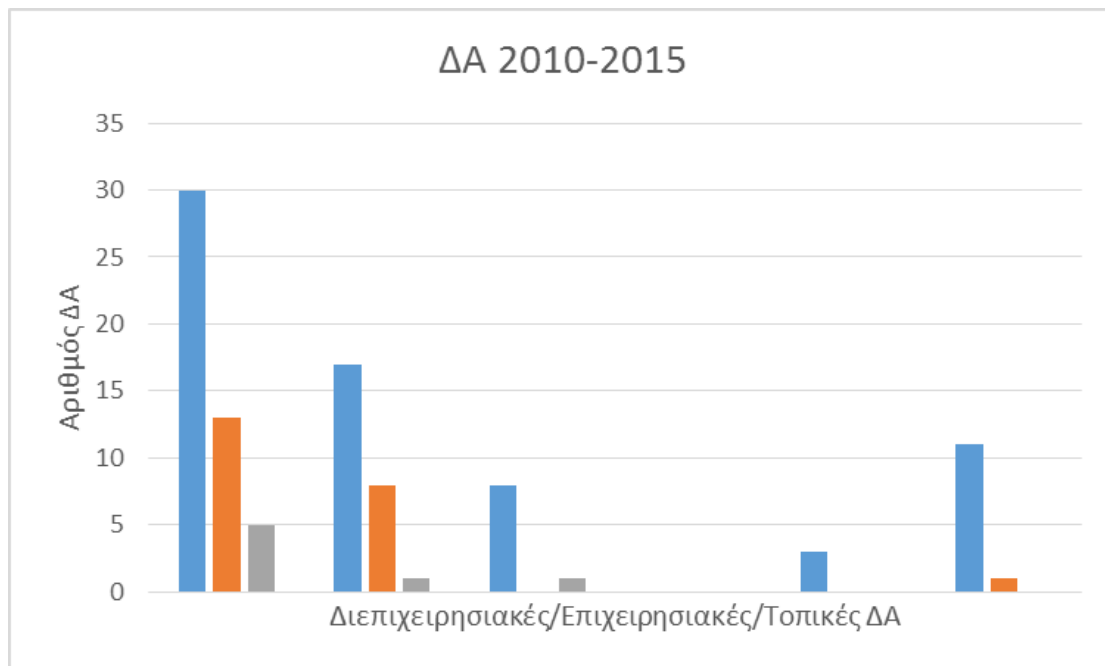
Στο γράφημα 1 απεικονίζεται η εξέλιξη του αριθμού των ΣΣΕ την περίοδο 2010-15, ενώ στο γράφημα 2 η εξέλιξη των διαιτητικών αποφάσεων την ίδια περίοδο.

Γράφημα 1: Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας την περίοδο 2010-15



Πηγή: Επεξεργασία από ΟΜΕΔ 2012β,2013, 2014, 2015,2016

Γράφημα 2: Οι Διαιτητικές Αποφάσεις την περίοδο 2010-15



Πηγή: Επεξεργασία από ΟΜΕΔ 2012β,2013, 2014, 2015,2016

## 5. Συμπεράσματα

Την τελευταία εικοσαετία η χώρα μας βίωσε ένα ατελές πλην όμως αξιοσημείωτο εγχείρημα κοινωνικής εταιρικότητας (Vogiatzoglou, 2014). Κυρίως στα θέματα

οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, άρχισε να εμπεδώνεται μια κάποια κουλτούρα διαλόγου των κοινωνικών εταίρων, ενώ θεσμοί όπως η ΟΚΕ, ο ΟΜΕΔ, κ.λπ. ανέπτυξαν αξιόλογη δραστηριότητα. Η κατάσταση αυτή άλλαξε ριζικά τα τελευταία χρόνια υπό την επίδραση των Μνημονίων.

Το 2010 η ελληνική κυβέρνηση, αντιμετωπίζοντας ένα τεράστιο δημόσιο χρέος, ζήτησε οικονομική βοήθεια από την ΕΕ και το ΔΝΤ (Tsarouhas, 2012) και δεσμεύθηκε να υιοθετήσει μέτρα λιτότητας, μεταρρυθμίσεων στις αγορές και δημοσιονομικής πειθαρχίας, που ελέγχονται για πιθανολογούμενες παραβιάσεις του Συντάγματος και ορισμένων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (Βενιέρης, 2011, Κουζής 2015).

Επιχειρώντας να δικαιολογηθεί η κυβέρνηση ισχυρίστηκε -και αυτό ήταν εν μέρει ακριβές- ότι οι ασφυκτικές πιέσεις των αγορών δεν παρείχαν επαρκή χρόνο για να τεθούν οι συμφωνίες με τους πιστωτές μας σε διαδικασία κοινωνικής διαβούλευσης (Κυριακουlias, 2012). Εθισμένο να λειτουργεί αποτελεσματικά σε έτη ευημερίας, το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων του νόμου 1876/90 βρέθηκε απροετοίμαστο για να συζητήσει εμβριθώς τα θέματα ανταγωνιστικότητας και εσωτερικής υποτίμησης που ανέδειξαν η οικονομική κρίση και η συμφωνία της χώρας για την ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης (Ιωάννου, 2011, Ζαμπαρλούκου, 2014).

Στη νέα πραγματικότητα η τριμερής συνεργασία των κοινωνικών εταίρων παραμερίστηκε και η Τρόικα –αργότερα Κουαρτέτο- (συν)αποφάσισε με την κυβέρνηση μια σειρά από μέτρα αναφορικά με την προσαρμογή της αγοράς εργασίας.

Η εμφανής κυριαρχία της συνήθους προσέγγισης του ΔΝΤ στη χάραξη της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής παραμέρισε την κουλτούρα τριμερούς συνεργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και συντέλεσε στην κατάρρευση των όποιων ερεισμάτων κοινωνικής εταιρικότητας (Koutroukis and Roukanas, 2016).

Οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων προωθήθηκαν δίχως ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο, επιβεβαιώνοντας τον Hyman, που ισχυρίστηκε ότι στις χώρες όπου οι σχετικοί θεσμοί κοινωνικής εταιρικότητας δεν ήταν επαρκώς εδραιωμένοι, το κατεπείγον της κατάστασης διαχείρισης της κρίσης ελαχιστοποίησε τους λόγους για τη λειτουργία τους (2010).

Η νεόδμητη νομοθεσία και τα μέτρα λιτότητας δημιούργησαν ένα νέο περιβάλλον που επέδρασε καταλυτικά στην ανακατανομή της ισχύος και το ρόλο των πρωταγωνιστών του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Ελέω των Μνημονίων, ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιθωριοποιήθηκαν, προς όφελος του μονολόγου των εκπροσώπων των Πιστωτών (Lanara-Tzotze, 2013). Η στρατηγική και οι πολιτικές που προωθήθηκαν από την κυβέρνηση ανταποκρίνονταν κυρίως στις επιταγές των Δανειστών και πολύ λιγότερο στη βούληση των κοινωνικών εταίρων, καθώς οι εργοδοτικές και ιδίως οι εργατικές ενώσεις διέθεταν περιορισμένες δυνατότητες παρέμβασης και συρρικνωμένη διαπραγματευτική ισχύ.

Το -μάλλον ζοφερό- μέλλον του κοινωνικού διάλογου θα επηρεαστεί δραστικά από την εξασθένηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων (λόγω της ραγδαίας μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της μισθωτής απασχόλησης στους προνομιακούς για τα εργατικά συνδικάτα τομείς, όπως οι τράπεζες) και την απώλεια της οικονομικής τους αυτονομίας (Koutroukis and Roukanas, 2016).

Επιπλέον, η υψηλή ανεργία και η διευρυνόμενη ευελιξία της εργασίας ούτως ή άλλως υποσκάπτουν την όποια απόπειρά των εργατικών συνδικάτων να στρατολογήσουν νέα μέλη στον ιδιωτικό τομέα. Σε αυτές τις συνθήκες φαίνεται πως η προθυμία των συνδικάτων να προβούν σε υποχωρήσεις έναντι της εργοδοσίας ελπίζοντας να περισώσουν θέσεις απασχόλησης έχει κατά πολύ αυξηθεί (Glasner and Keume, 2010).

Σε κάθε περίπτωση, η παγκοσμιοποίηση έχει προ πολλού επιτείνει την ανισορροπία ισχύος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας και σε συνδυασμό με την κρίση ελαχιστοποιεί την πιθανότητα για σύναψη συμφωνιών win-win (Hyman, 2010)

Στο νέο τοπίο της αγοράς εργασίας οι επιχειρήσεις δεν κινητροδοτούνται επαρκώς για να προσχωρήσουν στη φιλοσοφία της κοινωνικού διαλόγου, αντιθέτως μπορούν εύκολα να προσπεράσουν τις δι-επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και να ρυθμίσουν de facto (μονομερώς) τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας (Koukiadaki and Kretsos, 2012, Patra, 2012). Επομένως, κυρίαρχο ρόλο στον καθορισμό των όρων αμοιβής κι εργασίας θα διαδραματίζει πλέον η αγορά κι όχι η κυβέρνηση ή οι κοινωνικοί εταίροι σε συλλογικό επίπεδο (Ζαμπαρλούκου, 2014).

Καθώς η διαπραγμάτευση των όρων εργασίας οδηγείται πλέον δυσκολότερα σε κάποιου είδους διαιτησία, φαίνεται πως οι μελλοντικές συνθήκες παροχής της μισθωτής εργασίας θα προσδιορίζονται κυρίως με επιχειρησιακές και ατομικές συμβάσεις σε μια αγορά εργασίας με αυξημένο βαθμό ευελιξίας. Η εναλλακτική συναινετική προσέγγιση της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης θεωρήθηκε «πολυτέλεια» που θα καθυστερούσε την εφαρμογή των μέτρων κι εγκαταλείφθηκε ακριβώς τη στιγμή που θα μπορούσε να αποδώσει κάποια χειροπιαστά αποτελέσματα (Ζαμπαρλούκου, 2014, Lanara-Tzotze, 2013).

Συγκεφαλαιώνοντας, η διμερής ή τριμερής προσέγγιση στις μεταρρυθμίσεις έχει καταστεί εν πολλοίς κενό γράμμα. Αν οι προβλέψεις των Μνημονίων εκτελεστούν στο έπακρο, στο πεδίο της ελληνικής αγοράς εργασίας δε θα υπάρχει χώρος ούτε για κοινωνικό διάλογο, ούτε για υπερ-επιχειρησιακή συλλογική διαπραγμάτευση (Ιωάννου, 2015). Οι οργανισμοί που εκπροσωπούν τους πιστωτές και οι δυνάμεις της Αγοράς, με τις κυβερνήσεις να συμπαρατάσσονται ασμένως, φαίνεται πως θα παραμείνουν οι ισχυροί «εταίροι» στο ξεθωριασμένο ελληνικό «όνειρο» της κοινωνικής εταιρικότητας (Koutroukis and Roukanas, 2016).

Μεσομακροπρόθεσμα και δεδομένης της τρέχουσας ισορροπίας δυνάμεων κεφαλαίου-εργασίας, μια ρεαλιστική απάντηση στην κρίση θα μπορούσε να ήταν η υιοθέτηση μιας «οργανωμένης αποκέντρωσης» του κοινωνικού διαλόγου, δηλ. μιας διαδικασίας με την οποία οι υψηλότερου επιπέδου συμφωνίες θα θέτουν το πλαίσιο αρχών και κανόνων, εντός του οποίου θα διεξάγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο αποκεντρωμένο επίπεδο (π.χ. τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, επιχειρησιακές ΣΣΕ). Με αυτόν τον τρόπο θα γίνει εφικτός ο καθορισμός κάποιων ελάχιστων όρων αμοιβής κι εργασίας στο αποκεντρωμένο επίπεδο διαμέσου μιας διαδικασίας κοινωνικού διαλόγου (Glasner and Keume, 2010, Hyman, 2010) και θα αποφευχθεί η ανεξέλεγκτη ευελιξία και ο εξατομικευμένος καθορισμός των όρων της σύμβασης εργασίας, υπεράνω των οποιωνδήποτε εθνικών και κλαδικών ρυθμίσεων, αν αυτό είναι το επιθυμητό.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βενιέρης, Δ. (2011) «Κρίση Οικονομίας, Απορρύθμιση Κοινωνικής Πολιτικής: η νέα «μικροελληνική» καταστροφή 2010-11», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, σελ. 134-135, Α'-Β', σελ. 101-131.

Ζαμπαρλούκου, Σ. (2014), «Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πριν και μετά την κρίση», στο Σ.Ζαμπαρλούκου και Μ.Κούση, *Κοινωνικές όψεις της κρίσης στην Ελλάδα*, Αθήνα: Πεδίο, σελ. 247-272.

Glassner, V. Keune, M. (2010), “Negotiating the crisis? Collective Bargaining in Europe during the economic downturn”, WP 10, Geneva, International Labour Office.

Hyman, R. (2010), “*Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?*”, WP 10, Geneva, International Labour Office.

Ιωάννου, Χ, και Παπαδημητρίου, Κ. (2013), «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012: Τάσεις και Προοπτικές», Αθήνα: ΟΜΕΔ (Μελέτες-Έρευνες No 2).

Ιωάννου, Χ. (2011), «Τεκτονικές Αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης μισθών, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*», 134-135, Α-Β, σελ. 133-164.

Ιωάννου, Χ. (2015), «Συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΣΣΕ και μισθοί στην ελληνική οικονομική κρίση», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, 74 (11), σελ. 1373-1401

Κουζής, Γ. (2015), «Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της Κρίσης και των Μνημονίων», *Κοινωνική Πολιτική*, 3, σελ. 7-18.

Koukiadaki, A. and Kretsos, L. (2012), “Opening Pandora’s box: the sovereign debt crisis and labour market regulation in Greece”, *Industrial Law Journal*, 41 (3), pp. 276-304.

Κουτρούκης, Θ. (2004), «Ο κοινωνικός διάλογος σε τοπική κλίμακα: Το παράδειγμα της Ημαθίας», *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 40, σελ. 149-169.

Koutroukis, T. and Kretsos, L. (2004), “Social Dialogue in Greece: the national and the local dimension, in *Labour*”, Athens: Institute for Urban Environment and Human Resources.

Koutroukis, T. and Kretsos, L. (2008), “Social Dialogue in areas and times of depression: Evidence from social Greece”, *African Journal of Business Management*, 2 (3).

Koutroukis, T. and Roukanas, S. (2016) “Social Dialogue in the Era of Memoranda: The consequences of Austerity and Deregulation measures on the Greek Social Partnership Process”, in A. Karassavoglou, Z. Aranelović, S. Marinković and P. Polychronidou (Eds), *The first decade of living with the Global Crisis, Economic and Social Developments in the Balkans, and Eastern Europe*, Cham: Springer, pp. 73-82

Koutsoukis, N-S. and Roukanas, S. (2011), “The [Greek] Crisis that should have been avoided”, *Scientific Bulletin/Economic Sciences*, 10(1), pp. 20-27.

Κυριακουλίας, Π. (2012), «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο: Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας: 2010-1012», ΕΙΕΑΔ, Άρθρα και Μελέτες, 2/2012.

Lanara- Tzotze, Z. (2013) “*The impact of anti-crisis measures and the social and employment situation: Greece*”, European Economic and Social Committee.

Lavdas, K. (2007), “Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European ‘Competitive Corporatism’”, *West European Politics*, 28:2, pp. 297 – 316.

ΟΚΕ (1999), «Κοινωνικός διάλογος στη Νοτιανατολική Ευρώπη», Γνώμη 29, Αθήνα.

ΟΚΕ (2002), “*Social Dialogue in Greece: Assessment-Trends- Prospects*”, (opinion), Athens.

ΟΜΕΔ (2012α), *Θεσμικό Πλαίσιο Συλλογικών Διαπραγματεύσεων Μεσολάβησης και Διαιτησίας* (επικαιροποιημένη νομοθεσία) Αθήνα, ΟΜΕΔ.

ΟΜΕΔ (2012β), *Ετήσια Εκθεση 2011*, Αθήνα: ΟΜΕΔ

ΟΜΕΔ (2013), *Ετήσια Εκθεση 2012*, Αθήνα: ΟΜΕΔ

ΟΜΕΔ (2014), *Ετήσια Εκθεση 2013*, Αθήνα: ΟΜΕΔ

ΟΜΕΔ (2015), *Ετήσια Εκθεση 2014*, Αθήνα: ΟΜΕΔ

ΟΜΕΔ (2016), *Ετήσια Εκθεση 2015*, Αθήνα: ΟΜΕΔ

Patra, E. (2012), “*Social dialogue and Collective bargaining in the time of Crisis: The case of Greece*”, Working paper No 38, Geneva, ILO.

Tsarouhas, D. (2012), “The political origins of the Greek Crisis Domestic Failures and the EU Factor”, *Insight Turkey*, 14, 2, pp. 83-98.

Vogiatzoglou, M (2014), “Die griechische Gewerkschaftsbewegung: Protest und Sozialbewegungen im Kontext der austeritätspolitik”, *WSI Mitteilungen*, 5.