ePublishing

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
EKT
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

The Greek Review of Social Research

Vol 134 (2011)

134-135, A-B



Tectonic changes in the wage formation system in Greece

Χρήστος Α. Ιωάννου

doi: 10.12681/grsr.33

Copyright © 2011, Χρήστος Α. Ιωάννου

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0.

To cite this article:

Ιωάννου Χ. Α. (2011). Tectonic changes in the wage formation system in Greece. *The Greek Review of Social Research*, *134*, 133–164. https://doi.org/10.12681/grsr.33

https://epublishing.ekt.gr | **e-Publisher:** EKT | **Downloaded at:** 29/03/2024 01:03:24

Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 134-135, Α΄- Β΄ 2011, 133-164

Χρήστος Α. Ιωάννου

ΤΕΚΤΟΝΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το παρόν άρθρο πραγματεύεται τις τεκτονικές αλλαγές που υφίσταται το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών στην Ελλάδα ως αποτέλεσμα τόσο εξωγενών όσο και ενδογενών παραγόντων. Στους εξωγενείς παράγοντες περιλαμβάνονται η χρηματο-πιστωτικοποίηση της διεθνούς οικονομίας και η συνακόλουθη μεγάλη οικονομική κρίση. Στους ενδογενείς παράγοντες κυρίαρχη θέση έχουν οι εκκρεμότητες της τελευταίας εικοσαετίας, που δεν αντιμετωπίστηκαν και οι οποίες αφορούν τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαμόρφωσης των μισθών. Η μετάβαση που συντελείται σήμερα, από ένα σύστημα συλλογικής προς ένα σύστημα ατομικής ρύθμισης της αμοιβής εργασίας, συνδέεται άμεσα με την κατάρρευση του εγχώριου νομικο-διοικητικού συστήματος διαμόρφωσης των μισθών που βασίσθηκε στον ν. 1876/90 και τον τρόπο που αυτός εφαρμόσθηκε. Κατάρρευση που επισπεύσθηκε από τις απαιτήσεις του Μνημονίου για ριζικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες ανατρέπουν κεκτημένα δεκαετιών. Το άρθρο καταλήγει με την επισήμανση ότι η απότομη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και οι δραστικές αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών, όπως έγιναν, κινδυνεύουν να φέρουν την πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την επικράτηση των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΣΥΝΟΨΗ

Το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών στην Ελλάδα υφίσταται τις συνέπειες εξωγενών και ενδογενών παραγόντων που συνδέονται, αφενός, με τις επιπτώσεις της κρίσης που προέκυψε από τη χρηματοπιστωτικοποίηση της διεθνούς οικονομίας, η οποία οδήγησε στη νέα μεγάλη οικονομική κρίση, αφετέρου, με τις εγχώριες πλευρές της δημοσιονομικής κρίσης-χρεοκοπίας και, ειδικότερα, με τις εκκρεμότητες που έμειναν μετέωρες τα τελευταία είκοσι χρόνια, ως προς το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Εκκρεμότητες, οι οποίες, μη έχοντας αντιμετωπισθεί εγκαίρως, οδήγησαν σε επιλογές που επιφέρουν τεκτονικές αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Η μετάβαση από ένα σύστημα συλλογικής ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας σε ένα σύστημα ατομικής ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας αποτελεί την πιθανότερη συνέπεια αυτών των τεκτονικών αλλαγών. Κι αυτό δεν είναι μία τάση που ούτως ή άλλως κυριαρχεί στο ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο, αλλά συνδέεται κυρίως με την κατάρρευση του εγχώριου νομικο-διοικητικού συστήματος διαμόρφωσης των μισθών.

Οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις για την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας (που «βασίλευε» στο ελληνικό σύστημα διαμόρφωσης των μισθών από το 1955) και η στροφή προς τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, αντί να πραγματοποιηθούν το 1974-1975 ή έστω το 1981, καθυστέρησαν σημαντικά. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να διατηρηθεί η πρωτοκαθεδρία του κρατικού παρεμβατισμού έως το 1990, όταν επί οικουμενικής κυβέρνησης ψηφίσθηκε ομόφωνα από τη Βουλή ο νόμος 1876 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το 2010, ο νόμος αυτός έγινε αντικείμενο νέων ρυθμίσεων ως προς τη διαιτησία, αλλά και ως προς την συνάρθρωση των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ο ν. 1876/90, του οποίου η εφαρμογή και η αξιολόγηση έμεινε επί 20 σχεδόν χρόνια στο περιθώριο νομικών και συνταγματικών αντιπαραθέσεων, είχε τις προβλέψεις ώστε να είναι λειτουργικός και αποτελεσματικός τόσο στο στάδιο της μεσολάβησης όσο και στο στάδιο της διαιτησίας. Όμως, αντί ν' αξιοποιηθούν αυτά τα χαρακτηριστικά του, αντιμετωπίσθηκε ως μέρος του προβλήματος.

Σήμερα, οι νέες γενικευμένες και –για μια ακόμη φορά– νομικοδιοικητικού χαρακτήρα παρεμβάσεις για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα παραμένουν μέρος της κρίσης και όχι μέρος της λύσης. Ενώ η διέξοδος από την κρίση συνδέεται τόσο με άλλες προτεραιό-

τητες για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα (π.χ. το θέμα των κατώτατων μισθών μέσα στην κρίση), όσο και με άλλον προσανατολισμό σε ό,τι απέμεινε από τους παραγωγικούς τομείς της οικονομίας, το «σύστημα» διαμόρφωσης των μισθών (και ημερομισθίων που διατηρούνται ως κάτι διακριτό από τους μισθούς σε αντίθεση με ό,τι ισχύει στην υπόλοιπη Ευρώπη και τον ανεπτυγμένο κόσμο) αδυνατεί να αξιοποιήσει τα στοιχειώδη μαθήματα της ευρωπαϊκής και της εθνικής εμπειρίας και κινδυνεύει με κατάρρευση και υποκατάσταση των συλλογικών ρυθμίσεων με ατομικές ρυθμίσεις.

Η χρηματοπιστωτική κρίση έφερε κρίση απασχόλησης και αναταράξεις στα συστήματα διαμόρφωσης των μισθών

Διανύουμε μια διεθνή οικονομική κρίση ιστορικών διαστάσεων, ανάλογη, παρά τις πολλές διαφορές, εκείνης που άρχισε με τη Μεγάλη Ύφεση του 1929, και η οποία εξελίσσεται σε μεγάλη κρίση απασχόλησης. Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 και η ύφεση που την ακολούθησε είχαν και έχουν αντίκτυπο στις διεθνείς κι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Σημειώθηκε παγκοσμίως αύξηση των ανέργων κατά 34 εκατ. το 2009 έναντι του 2007. Το 2009 οι άνεργοι ήταν περισσότεροι από 212 εκατ., ενώ ο αριθμός εξακολουθεί ν' αυξάνεται και το 2010-2011, όπως και οι «εργαζόμενοι φτωχοί» καθώς και οι ευπαθείς - ευάλωτες θέσεις εργασίας.[1] Ως συνέπεια της κρίσης, η τάση αύξησης των μισθών επιβραδύνεται διεθνώς, ενώ εντείνονται οι βραχυπρόθεσμες μεταβολές στο μερίδιο των μισθών στην οικονομία. Κι αυτό ενώ πριν την κρίση έχει ήδη προηγηθεί μία περίοδος μισθολογικής συγκράτησης με έντονη, μετά το 1990, τη μακροχρόνια τάση αύξησης των μισθολογικών διαφορών.[2]

Στην Ευρώπη, ύστερα από μια περίοδο οικονομικής μεγέθυνσης και δημιουργίας θέσεων εργασίας (9,7 εκατ. νέες θέσεις δημιουργήθηκαν μεταξύ του 2005-2008), η κρίση ακύρωσε, σε μεγάλο βαθμό, την αύξηση της απασχόλησης που είχε επιτευχθεί. Παρά το γεγονός ότι σε ορισμένα κράτη-μέλη οι απώλειες θέσεων εργασίας έχουν συγκριτικά περιορισθεί μέσω της εφαρμογής διευθετήσεων συντομό-

1. IMF-ILO, 2010, *The challenges of growth, employment and social cohesion*, Joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, International Monetary Fund, International Labour Organization, Norway, September, σ. 4-5 και 15-17. Επίσης, ILO, 2011, *Global employment trends, The challenge of a jobs recovery*, ILO Geneva.

2. ILO, 2010, *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, ILO, Geneva.

τερου χρόνου εργασίας ή «προσωρινής μερικής ανεργίας», δεν αποφεύχθηκε η συνολική απώλεια περισσότερων από 7 εκατ. θέσεων εργασίας το 2009-10, ενώ και η ανεργία αναμένεται να διατηρηθεί οριακά κάτω του 10% το 2011.[3]

Στην ΕΕ η κρίση απασχόλησης έπληξε αναλογικά περισσότερο το βιομηχανικό τομέα, με τα περισσότερα θύματα στην Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σημαντικές απώλειες στις υπηρεσίες συνδέονται με τον τομέα των ακινήτων (π.χ. Ισπανία, Ιρλανδία, Γαλλία). Οι απώλειες απασχόλησης αφορούν κυρίως τους άνδρες, λόγω της δημογραφίας των κλάδων που πλήττονται, ενώ είναι συνεχής και ισχυρή η άνοδος ανεργίας των νέων. Η κρίση απασχόλησης ήταν ήδη σοβαρότερη για τους ανειδίκευτους εργάτες και τους μετανάστες σε κλάδους με μεγαλύτερη κρίση (π.χ. βιομηχανία, κατασκευές). Οι «ευέλικτοι» εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπέστησαν τη μεγαλύτερη συρρίκνωση της απασχόλησης, ενώ η ανεργία μεταξύ των νέων τείνει προς νέα ιστορικά ύψη.[4]

Η νεοφιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση της εικοσαετίας 1990-2009 έφερε το διπλασιασμό της παγκόσμιας αγοράς εργασίας. Πριν από το 1990 το μισό του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού ζούσε σε χώρες που είχαν μόνον οριακή επιρροή στο διεθνές εμπόριο και τις επενδύσεις. Σήμερα, υπολογίζεται ότι την επόμενη δεκαετία οι αναδυόμενες οικονομίες θα χρειαστούν επιπλέον 440 εκατ. θέσεις εργασίας. Η μέχρι σήμερα παγκοσμιοποίηση δεν έφερε «καθαρή» μαζική μεταφορά θέσεων εργασίας από τον παγκόσμιο Βορρά στον παγκόσμιο Νότο, από τη Δύση στην Ανατολή. Το 1990-2009, παρά την κινητικότητα της παγκοσμιοποιημένης παραγωγής, η βιομηχανική απασχόληση παρέμεινε, ακόμη και στο «εργοστάσιο του κόσμου», την Κίνα, σχεδόν στα ίδια ποσοστά. Άλλαξε η τεχνολογία, η οργάνωση εργασίας εντατικοποιήθηκε, απογειώθηκε η παραγωγικότητα, ενώ παλαιές και νέες θέσεις εργασίας έγιναν επισφαλείς.[5] Αυτό διαχύθηκε στο Βορρά και στη Δύση, θίγοντας την απασχόληση σε Ευρώπη και Ελλάδα.

---

3. European Commission, 2010, *Employment in Europe 2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ. 17-40.

4. European Commission, 2010, *Employment in Europe 2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ. 17-40.

5. Ghosh Jayati, 2010, *Global crisis and beyond: Sustainable growth trajectories for the developing world*, International Labour Review, vol. 149, no 2, σ. 215-216.

Η διεθνής κρίση προκάλεσε κρίση απασχόλησης τόσο στο Βορρά όσο και στο Νότο. Αν και μεταξύ 2008 και 2009 η απασχόληση μειώθηκε περισσότερο στον παγκόσμιο Νότο από ό,τι στον παγκόσμιο Βορρά, το ποσοστό ανεργίας εμφανίζεται λιγότερο αυξημένο στον Νότο (10%) έναντι του Βορρά (40%). Η εμπειρία από προηγούμενες υφέσεις δείχνει ότι το 40% των ανέργων εγκαταλείπει την αγορά εργασίας. Μόνον σε χώρες με κατάλληλες πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας αυτό μειώνεται δραστικά. Στο δε Νότο, χωρίς κοινωνικό κράτος και πολιτικές απασχόλησης, η αυτοαπασχόληση και η άτυπη εργασία καθίστανται οι μοναδικές επιλογές για την ενεργό παραμονή στην αγορά εργασίας.[6] Ταυτόχρονα, η κρίση ενίσχυσε τη στασιμότητα των μισθών στο Βορρά και τη σύγκλιση των μισθών του Νότου προς το Βορρά.[7] Αυτό το φαινόμενο είναι κρίσιμο για την εξέλιξη των ελληνικών αγορών εργασίας και των θεσμών της μεταξύ των οποίων και το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών.

Την προηγούμενη φορά που η ΕΕ (τότε των 15) αντιμετώπισε ανεργία ύψους 10% (1994-1997), προέκυψε ως πολιτική αντίδραση το 1997 η «Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση», που απέκτησε νομική βάση με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Έκτοτε, όμως, δεν υπήρξε ανάλογη πολιτική πρόοδος και εμβάθυνση καθώς απασχόληση και κοινωνική Ευρώπη πέρασαν σε δεύτερη μοίρα. Το 2010, έτος-ορόσημο κατά το οποίο η «Στρατηγική της Λισαβόνας» (του 2000) φιλοδοξούσε να έχει επιτευχθεί ο στόχος της πλήρους απασχόλησης, αποδείχθηκε τελικά έτος με ρεκόρ ευρωπαϊκής ανεργίας στο 10%. Η τρέχουσα ιστορική ύφεση επαναφέρει στο προσκήνιο την ανάγκη διαμόρφωσης μιας πολιτικής για την απασχόληση που θα αποτελεί ένα κρίσιμο και ισότιμο εργαλείο οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Η μείωση της ανεργίας προβάλλει πλέον ως στόχος σημαντικότερος εκείνων που δέσποζαν (πληθωρισμός, επιτόκια) στη

6. Ghosh Jayati, ό.π., σ. 216.

7. Patrick Belser, 2011, «Global wage trends: The great convergence?», *Global Labour Column*, Tuesday, March 22. Αν και αυτό είναι μια μακρά διαδικασία, καθώς η βάση εκκίνησης του Κινέζου εργάτη είναι πολύ χαμηλή, σε σημείο ώστε ο μέσος Αμερικανός εργάτης να κερδίζει σε ένα μήνα ό,τι κερδίζει σε ένα χρόνο ο αντίστοιχος Κινέζος εργάτης. Ωστόσο ο μεν κινέζικος μισθός παρακολουθεί την αύξηση της παραγωγικότητας του Κινέζου εργάτη, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο με τον αμερικάνικο μισθό, που έχει από ετών αποσυνδεθεί από την παραγωγικότητα του Αμερικανού εργάτη. Εξ ου και η ανάγκη για πιστωτική επέκταση ώστε να διατηρηθεί το καταναλωτικό επίπεδο του Αμερικανού στην Αμερική.

μονομερή μονεταριστική ατζέντα κεντρικών τραπεζών και υπουργείων Οικονομίας. Η κρίση, πλήττοντας αδιακρίτως αγορές εργασίας «ευέλικτες» (ισπανική, αγγλική, ιρλανδική) και μη, φέρνει τη συζήτηση για την απασχόληση στην ουσία της, στο μοντέλο ανάπτυξης. Κι αυτό περιλαμβάνει τόσο τη σχέση απασχόλησης και μισθών, όσο και το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Το κρίσιμο ζήτημα δεν είναι μόνον ότι η απασχόληση αντιδρά με καθυστέρηση στην οικονομική συγκυρία και ότι οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, όπως συνήθως συμβαίνει, θα εξακολουθήσουν να επιδεινώνονται για αρκετό διάστημα ακόμα και μετά την επιδιωκόμενη έναρξη ανάκαμψης της οικονομίας. Είναι ότι η κρίση απασχόλησης αποσταθεροποιεί το νομικο-διοικητικό σύστημα διαμόρφωσης των μισθών καθώς και το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η ελληνική κρίση και η κρίση απασχόλησης ανέδειξαν χρόνιες ανεπάρκειες στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών

Στην Ελλάδα, η μείωση της απασχόλησης μεταξύ 2008 και 2010 επέφερε μεγάλη μείωση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών, περί το 2%: από το 66,5% του 2008, που είναι ιστορικά υψηλό και αντιστοιχεί στο μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ, μειώθηκε σε 64,5% το β΄ τρίμηνο του 2010. Η αυξητική τάση του 2000-2008 διακόπηκε και το ποσοστό απασχόλησης έπεσε στα επίπεδα του 2005. Η μείωση είχε ήδη αρχίσει το 2008, εδραιώθηκε το 2009, επιταχύνθηκε το β΄ τρίμηνο του 2010 σε 1%, και το 2010 ήταν ακόμη μεγαλύτερη, κλείνοντας στο -2,7%. Συνολικά, ο αριθμός των απασχολουμένων το δ΄ τρίμηνο του 2010 ήταν χαμηλότερος κατά 5,6% από ό,τι το δ΄ τρίμηνο του 2008 όταν άρχισε η ελληνική κρίση.[8]

Την περίοδο 2000-2008 η Ελλάδα υποτίθεται ότι επεδίωξε, όπως όλη η Ευρωπαϊκή Ένωση, «περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας». Παρά το έλλειμμα πολιτικών απασχόλησης, είχε, λόγω οικονομικής μεγέθυνσης, «περισσότερες» θέσεις εργασίας, αλλά μέσα στην κρίση φαίνεται να τις χάνει γρήγορα. Δεν ήταν όμως «καλύτερες» θέσεις εργασίας. Ευέλικτες μεν, χαμηλότερης ειδίκευσης δε, με λιγότερα δικαιώματα και προοπτικές εργασιακού βίου, συνδέθηκαν με περαιτέρω κατακερματισμό στις αγορές εργασίας. Κι αυτό

8. Βλ. αναλυτικά στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδος, Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2010, Αθήνα, 2011, σ. 85-86.

συνδέεται με το περιεχόμενο της «ανάπτυξης» που προηγήθηκε. Κατ' ουσίαν, αυτό που προηγήθηκε τη δεκαετία του 2000 και χαρακτηρίστηκε με όρους όπως «θωρακισμένη οικονομία», «βελτιούμενη ανταγωνιστικότητα» και «πραγματική σύγκλιση» δεν ήταν ανάπτυξη, ήταν μία «φούσκα», με την οικονομική έννοια του όρου, ακριβέστερα μία συστάδα από «φούσκες» που έσκασαν: του κρατικού τομέα, του τομέα κατοικίας-real estate, του τραπεζικού χρηματο-πιστωτικού τομέα και του τομέα των ενδιάμεσων υπηρεσιών[9] με ραγδαίες επιπτώσεις στην απασχόληση.

Με άλλα λόγια, το 2008-2009, η ελληνική οικονομία δεν εισήλθε σε μια απλή κυκλική ύφεση αλλά σε μια διαρθρωτική κατάρρευση. Οι υψηλοί ρυθμοί μεγέθυνσης του ΑΕΠ το 2000-2009 δεν ήταν βιώσιμοι διότι: α) το έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών ως ποσοστό του ΑΕΠ απογειώθηκε από το ήδη υψηλό 7,7% το 2000 στο 14,6% το 2008, β) οι εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών υποχώρησαν από το ήδη χαμηλό 25% του ΑΕΠ το 2000, στο 19% το 2009, γ) το μερίδιο του κράτους στο ΑΕΠ αυξήθηκε από το ήδη υψηλό 44% το 2005 στο «σοβιετικό» 53,6% το 2009. Γι' αυτό και η απασχόληση που δημιουργήθηκε δεν ήταν σε βιώσιμες θέσεις εργασίας, καθώς η παραγωγική δυναμικότητα της χώρας έφθινε διαρκώς και καλύφθηκε προσωρινά από τα ετησίως διευρυνόμενα δημοσιονομικά ελλείμματα. Ελλείμματα που τροφοδοτούσαν την κρατική οικονομική «φούσκα» και τους τροφίμους του ευρύτατου ελληνικού ιδιωτικοδημόσιου τομέα, ο οποίος αναπτύχθηκε χωρίς καμία έκθεση στον ανταγωνισμό των «διεθνώς εμπορευσίμων προϊόντων» και επιβίωνε «δημιουργώντας δουλειές» με το ελληνικό Δημόσιο. Έτσι, τα συνεχώς διευρυνόμενα δημοσιονομικά ελλείμματα, αφενός, δεν είχαν καμία αναπτυξιακή ή κοινωνική βιωσιμότητα, αφετέρου, δεν είχαν ούτε στοιχειώδη αντικυκλική λειτουργία στην οικονομία· η τελευταία θα ήταν αναγκαία, καθώς την περίοδο 2008-2010 μετά τις πρόωρες εκλογές για τη διαχείριση του δημοσιονομικού ελλείμματος, ενώ η οικονομία βυθιζόταν στην υποτιθέμενη «ύφεση» (2008: 2,0%, 2009: -2,0%, 2010: -4,5%), και ταυτόχρονα τα ελλείμματα της γενικής κυβέρνησης εκτροχιάζονταν (2008: 9,4%, 2009: 15,4%, 2010 10,3%).

9. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός ότι ο ταχύτερα αναπτυσσόμενος κλάδος στη μητροπολιτική οικονομία της Αττικής μετά το 2000 ήταν η «Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες». Βλ. Ιωάννου Χρ., 2010, «Μητροπολιτική Αθήνα – Οικονομία και απασχόληση στην Αττική», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Απρ - Ιουν., τεύχ. 58, σ. 6-28.

Αυτό, σε συνδυασμό με τη ραγδαία άνοδο της ανεργίας επέφερε μοιραία πλήγματα στη διαπραγματευτική ισχύ της εργασίας του ιδιωτικού τομέα σε ένα σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, που είχε βασισθεί κυρίως σε νομικο-διοικητικά ερείσματα και δεν είχε αναπτύξει τα αναγκαία οικονομικά και κοινωνικά ερείσματα.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της διαδικασίας ήταν ο κύκλος συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αμοιβή των μισθωτών, με προεξάρχουσα τη διαπραγμάτευση για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που ξεκίνησε το 2010 για να εξελιχθεί εντός ενός ριζικά διαφορετικού οικονομικού περιβάλλοντος έναντι των προηγουμένων ετών: μια αρνητική και επιδεινούμενη οικονομική μεγέθυνση έναντι του μέσου ετήσιου +4% της περιόδου 2000-2008, μειούμενη και όχι πλέον αυξανόμενη απασχόληση όπως συνέβαινε την προηγούμενη περίοδο, ένας πληθωρισμός που ξεκινούσε από το 2% για να απογειωθεί άνω του 5% έναντι του μέσου ετήσιου όρου +3,4% της περιόδου 2000-2008. Οι διαπραγματεύσεις για την ΕΓΣΣΕ του 2010 ήταν ένα σοκ σε σχέση με ό,τι είχε προηγηθεί την περίοδο 2000-2008.

Η αυταπάτη της ευρωπαϊκής σύγκλισης των μισθών…

Με την είσοδο της Ελλάδας στην ευρωζώνη στις αρχές της δεκαετίας του 2000, τα αιτήματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης «εμπλουτίστηκαν» με το επιχείρημα της «σύγκλισης στους μισθούς» της Ένωσης. Το ευρώ έφερε σχεδόν πλήρη διαφάνεια τιμών και μισθών και ευχέρεια για συγκρίσεις αμοιβών μεταξύ χωρών, κλάδων και ειδικοτήτων. Η συγκρισιμότητα των μισθών από το εθνικό επίπεδο επεκτάθηκε στην ευρωζώνη. Εξέλειπε η «αυταπάτη του εθνικού χρήματος» που συγκάλυπτε διαφορές παραγωγικότητας και εθνικού κόστους διαβίωσης. Στην ευρωζώνη υπήρχε ήδη μεγάλη διασπορά τιμών για τα διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά, πλέον του 20% των μέσων τιμών, ποσοστό διπλάσιο από τις ΗΠΑ. Ήταν λίγο πολύ αναμενόμενο ότι οι διαφορές τιμών θα περιορισθούν αλλά, λόγω φορολογίας, υποδομής των αγορών και διαφορών σε προτιμήσεις, δεν επρόκειτο να εξαλειφθούν. Διαφορές παραγωγικότητας και εθνικού κόστους διαβίωσης δεν θα οδηγούσαν σε ευρω-μισθούς για παρόμοιες εργασίες. Το ευρώ επέτρεπε μεγαλύτερη απορρύθμιση αγορών, διεθνοποίηση αλλά και γεωγραφική διαφοροποίηση των αμοιβών.

Στην Ευρώπη και στην ευρωζώνη οι μισθοί μεγάλου τμήματος του ανθρώπινου δυναμικού διαμορφώνονταν μέσα από συλλο-

γικές συμβάσεις εργασίας. Η ευρω-διαφάνεια ενίσχυσε την ευρω-συγκρισιμότητα στις διαπραγματεύσεις. Ήδη από τα πρώτα βήματα της ευρωζώνης, τα συνδικάτα επιχείρησαν το συντονισμό μεταξύ τους (π.χ. IG Metal με Βέλγους και Ολλανδούς). Η ευρω-συγκρισιμότητα άρχισε να λειτουργεί από την πλευρά των διεκδικήσεων. Ήδη από τα πρώτα βήματα του ευρώ Γερμανοί, Ισπανοί και Ιρλανδοί πιλότοι διεκδικούσαν εξομοίωση μισθών με πιλότους άλλων χωρών. Οι Γερμανοί πιλότοι ζητούσαν εξομοίωση με την KLM (αύξηση 30-80% κατά περίπτωση), οι Ιρλανδοί επεδίωξαν αύξηση κατά 70%, οι Ισπανοί κατά 16%. Οι πιλότοι αποτελούν μια ιδιαίτερη αγορά εργασίας, αλλά και οι γιατροί στην Φιλανδία ζητούσαν εξομοίωση των αμοιβών με τους (εκτός ευρωζώνης) Σκανδιναβούς γιατρούς.[10] Στο νέο μακροοικονομικό πλαίσιο, η ευρω-συγκρισιμότητα επηρεάζει τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Ήδη από το 1996 το Βέλγιο, με νόμο για την ανταγωνιστικότητα, επέβαλε σύνδεση της εξέλιξης των μισθών με την προβλεπόμενη μέση αύξηση μισθών σε Γαλλία, Γερμανία, Ολλανδία. Σε χώρες εκτός ευρωζώνης (Δανία και Σουηδία) συνδικάτα και εργοδότες συμφώνησαν οι μισθοί να μην αυξάνονται γρηγορότερα από ό,τι στην ευρωζώνη. Στις εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις λαμβάνονταν περισσότερο υπόψη οι εξελίξεις μισθών σε άλλες χώρες της ΟΝΕ. Το Doorn Group των συνδικάτων (Βέλγιο, Γερμανία, Ολλανδία και Λουξεμβούργο) εξέταζε κάθε Σεπτέμβρη την εξέλιξη μισθών και ποιοτικών παραγόντων της εργασίας. Πλέον αυτών, οι ευρω-μισθοί θεωρούνταν βασική μακροοικονομική μεταβλητή. Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα παρακολουθούσε την εξέλιξη των μισθών και ανέπτυξε ένα πρόγραμμα με την Eurostat για τον υπολογισμό ενός *Δείκτη Εργατικού Κόστους* (Labour Cost Index) και ενός *Δείκτη Τιμών Εργασίας* (Labour Price Index). Ανάλογο ενδιαφέρον έδειξαν και οι *Γενικές Κατευθυντήριες Γραμμές Οικονομικής Πολιτικής* (Broad Economic Policy Guidelines). Όλοι στα αρχικά στάδια του ευρώ συνιστούσαν την αποκέντρωση και την περιφερειοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (Ο. Issing) και Ευρωκοινοβούλιο (μελέτη D. Gros) υποστήριζαν την ίδια κατεύθυνση, υπογραμμίζοντας τη σημασία της πολιτικής μισθών για τον πληθωρισμό, την απασχόληση και την ανεργία. Στην Ελλάδα η ευρω-διαφάνεια των μισθών

10. Ιωάννου Χρ., 2001, «Πώς επηρεάζει η εισαγωγή του ευρώ τη διαμόρφωση των μισθών;», *Οικονομική Καθημερινή*, 20 Μαΐου.

ανέδειξε θέματα διανομής και την ανάγκη πραγματικής σύγκλισης. Απλοϊκά, εισερχόμενοι στην ευρωζώνη οφείλαμε να μειώσουμε το κόστος εργασίας στην περίπτωση που ήταν συγκριτικά υψηλότερο στη μεταβολή του έναντι άλλων κρατών-μελών, και, επειδή η αμοιβή της εργασίας στην Ελλάδα ήταν χαμηλή οφείλαμε να αυξήσουμε τη χαμηλή παραγωγικότητα των τομέων της οικονομίας που παράγουν διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά. Πώς; Αξιοποιώντας τα πακέτα Ντελόρ και Πρόντι (Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης) που διοχετεύτηκαν στην ελληνική οικονομία, με πολιτικές ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου, αύξησης της ποιότητας, προώθησης της επιχειρηματικότητας και βελτίωσης των αναγκαίων βασικών υποδομών για την ανάπτυξη. Τέτοια θέματα, όμως, ουδέποτε ετέθησαν στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ούτε φώτισαν αντίστοιχα τη λειτουργία του συστήματος διαμόρφωσης των μισθών.

Δέκα χρόνια μετά, με αυξήσεις που δεν ήταν ούτε οι χαμηλότερες ούτε οι υψηλότερες στις 20 από τις 27 χώρες της Ένωσης που έχουν κατώτατο μισθό, η Ελλάδα παρέμεινε στη «μεσαία ταχύτητα» κατώτατων μισθών (με Ισπανία, Πορτογαλία, Μάλτα, Σλοβενία, Πολωνία). Ο ελληνικός κατώτατος μισθός των 450,90 ευρώ τον Ιανουάριο 2000 διαμορφώθηκε σε 701,01 ευρώ τον Δεκέμβριο 2008 και 739,56 ευρώ τον Δεκέμβριο 2009. Οι βάσει της ΕΓΣΣΕ ποσοστιαίες αυξήσεις του ήταν, κατά κανόνα, οδηγός για μεγαλύτερες αυξήσεις στις σχεδόν 100 κλαδικές και σχεδόν 90 ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που «έπονται» στον κύκλο των διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, πριν την κρίση ο μέσος μισθός τον Δεκέμβριο 2008 (διαθέσιμα στοιχεία ΙΚΑ) ανερχόταν σε 1.350 ευρώ (1.459 ευρώ των ανδρών, 1.208 ευρώ των γυναικών) και το 50% των ασφαλισμένων μισθωτών κέρδιζε λιγότερο από 1.090 ευρώ τον μήνα.

Οι μισθοί του ελληνικού ιδιωτικού τομέα πριν την έναρξη της ελληνικής οικονομικής κρίσης δείχνουν ότι η «απλοϊκή» λογική της «σύγκλισης των μισθών» δεν ευοδώθηκε. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι διευρωπαϊκές ανισότητες κατώτατων και μέσων μισθών, εκτός από εθνικές, κλαδικές κ.λπ. διαφορές στα συστήματα διαμόρφωσης των μισθών, εμπεριέχουν και διαφορές επιπέδου τιμών, παραγωγικότητας και καταμερισμού της κοινωνικής παραγωγής. Π.χ., η ανισότητα 1 προς 13 μεταξύ χαμηλότερου και υψηλότερου ονομαστικού κατώτατου μισθού στην Ένωση, με τη σύγκριση σε «ισότιμα αγοραστικής δύναμης» μειώνεται στο 1 προς 6.[11]

11. Eurostat, 2009, «Minimum Wages in January 2009», *Data in focus* – 29/2009.

Η συλλογική διαπραγμάτευση για τους μισθούς αφορούσε και τη διανομή του προϊόντος/εισοδήματος. Πριν απ' την κρίση, μία ουσιαστική πλευρά της διανομής στην Ελλάδα ήταν η συγκριτική «φτώχεια» των μισθών, που επιτείνεται από τη χρόνια ελλειμματικότητα του ψευδεπίγραφου «κοινωνικού μισθού» για τα δημόσια αγαθά «δημόσια δωρεάν παιδεία, υγεία» κ.λπ. Τον ελληνικό οικογενειακό προϋπολογισμό των 1000-2000 ευρώ βαρύνουν υπέρμετρα, περισσότερο από κάθε άλλη χώρα, οι ιδιωτικές δαπάνες εκπαίδευσης (φροντιστήρια, «ιδιαίτερα μαθήματα», φοιτητική δαπάνη) για κάθε βαθμίδα της, και, συνεπώς, σε κάθε στάδιο του εργασιακού βίου των μισθωτών.[12] Ως αποτέλεσμα, ο διαθέσιμος μισθός γίνεται «φτωχότερος», ο μισθωτός παρωθείται στην υπερωρία, στη δεύτερη, και συχνά «αδήλωτη», εργασία, κ.ο.κ. Οι δε μισθοί «φτωχαίνουν» περαιτέρω από την ανάγκη για ιδιωτικές δαπάνες υγείας, για εξόφληση του στεγαστικού δανείου σε μια υπερτιμημένη αγορά κατοικίας, κ.ο.κ. Πριν από την κρίση αλλά ακόμη περισσότερο εν μέσω της κρίσης είναι αναγκαία η αντιμετώπιση και αυτής της πλευράς της διανομής του εισοδήματος, αλλά και του ερωτήματος τι και πώς παράγει η χώρα στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας. Όπως αποδείχτηκε, τα συλλογικά υποκείμενα δεν ήταν έτοιμα για τέτοιες προσεγγίσεις και λύσεις.

Η καθυστερημένη προσαρμογή της ατζέντας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η κατάρρευση του συστήματος διαμόρφωσης των μισθών...

Τι θα μπορούσαν να κάνουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως αυτή για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), όπου οι κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων αναζητούν συμφωνία για τους κατώτατους μισθούς, μέσα σε συνθήκες «ύφεσης», που ενδέχεται να βαθύνει, συνδυασμένη με το συγκριτικά υψηλό πληθωρισμό;

Στο ισχύον από τη δεκαετία του 1990 «μοντέλο» διαπραγματεύσεων, η λογική των ΕΓΣΣΕ ήταν «αυξήσεις στο ύψος του πληθωρισμού, συν μέρος από την ανάπτυξη», σε ένα σχήμα όπου οι κορυφαίες οργανώσεις συμφωνούν για τους μισθούς των «κατωτάτων

12. European Commission, 2011, «The challenge of shadow education - Private tutoring and its implications for policy makers in the European Union», the NESSE network of experts.

ορίων». Εν συνεχεία, τα μέλη τους καθορίζουν με ίδιο ή υψηλότερο ποσοστό αυξήσεων τους λίγο ή πολύ υψηλότερους μισθούς των κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ. Μέσα από αυτήν τη διαδικασία, η σχέση κατώτατου και μέσου μισθού σιγά-σιγά διευρυνόταν, και αυτό συχνά χρησιμοποιούνταν ως επιχείρημα – κριτική της αυξανόμενης ανισότητας των μισθών. Στις νέες συνθήκες χωρίς ανάπτυξη, με μείωση του παραγόμενου προϊόντος – ύφεση και με πληθωρισμό θα έπρεπε να αναζητηθεί μία νέα συνταγή για τη λειτουργία της ΕΓΣΣΕ και των κατώτατων μισθών. Το πρώτο κρίσιμο ζήτημα που είχε αναδειχθεί και προ ετών αλλά έμεινε εκκρεμές[13] είναι σε ποιον βαθμό τα ποσοστά αυξήσεων στους κατώτατους μισθούς (πρέπει να) είναι «οδηγός» για τις ΣΣΕ κλάδων, επαγγελμάτων και επιχειρήσεων. Από τη μια, σε συνθήκες ύφεσης, η γενική συγκράτηση/μείωση των κατώτατων μισθών και των μισθών γενικότερα μπορεί να ενισχύσει την ύφεση, από την άλλη, η μεταβολή των σχετικών μισθών μεταξύ κλάδων/επαγγελμάτων κ.λπ. είναι μία πλευρά της αναγκαίας αναδιάρθρωσης-αναδιανομής. Το δεύτερο κρίσιμο ζήτημα, που αναδεικνύεται λόγω συμμετοχής της χώρας στην ΟΝΕ και «ακριβού» ευρώ, είναι ότι ο εγχώριος πληθωρισμός τον οποίο «κυνηγούν» οι εγχώριοι μισθοί, όντας υψηλότερος εκείνου της ευρωζώνης, συμβάλλει σε μείωση ανταγωνιστικότητας της εγχώριας παραγωγικής δομής. Ναι μεν οι εταίροι της ΕΓΣΣΕ θέλουν κατώτατους μισθούς, που να παρακολουθούν τον πληθωρισμό και να τον υπερβαίνουν, αλλά, σε αυτήν την περίπτωση, πρέπει να αναζητείται ένας συνδυασμός, ώστε να μην προκαλούνται πιέσεις στις χαμηλής ανταγωνιστικότητας παραγωγικές περιοχές της οικονομίας. Μία λύση που θα προϋπέθετε τριμερή και όχι διμερή συμφωνία θα ήταν η αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος με μείωση των φορολογικών και ασφαλιστικών κρατήσεων, κάτι ιδιαίτερα δύσκολο (και ιδιαίτερα «επαναστατικό») στις τρέχουσες συνθήκες της διευρυνόμενης δημοσιονομικής και ασφαλιστικής κρίσης.

Έτσι, πέρα από τη μινιμαλιστική έκβαση της συλλογικής διαπραγμάτευσης για την ΕΓΣΣΕ 2010-2012, το μενού των επιλογών

13. Το ζήτημα του ρόλου της ΕΓΣΣΕ είχε ήδη τεθεί από το 2004. Βλ. Ioannou Ch., 2010, «Odysseus or Sisyphus», Revisited: Failed Attempts to conclude Social-liberal Pacts in Greece, στο Pochet Ph., Keune M., Natali D. (eds), *After the euro and enlargement: Social pacts in the European Union*, σ. 83-108, Observatoire Social Europeen & ETUI, Brussels, σ. 99-100. Αναλυτικότερα στο Ioannou Ch., 2010, «The failed Hellenic attempts for social-liberal pacts», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων,* Ιούλιος-Σεπτέμβριος, τεύχ. 59, σ. 4-29.

για το ζήτημα των μισθών ήταν ιδιαίτερα περιοριστικό και «εκρηκτικό», καθώς σε συνθήκες παραγωγικής κατάρρευσης και «ύφεσης», συμμετοχής στην ευρωζώνη, συρρικνούμενης επί σειρά ετών παραγωγικής δομής, στρεβλής λειτουργίας των αγορών και χαμηλής ανταγωνιστικότητας, ήρθε να προστεθεί και η πολιτική και οικονομική πίεση για καθήλωση των μισθών και «εσωτερική υποτίμηση». «Εσωτερική υποτίμηση» συνιστούσαν και οι προτάσεις για μείωση μισθών στο δημόσιο τομέα (στα πρότυπα της Ιρλανδίας), ενώ, στην ίδια λογική, ήλθαν και επανήλθαν τους επόμενους μήνες μετά την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 τον Ιούνιο 2010 και την υιοθέτηση του Μνημονίου το Μάιο 2010 οι συστάσεις για μειώσεις στους (κατώτατους) μισθούς του ιδιωτικού τομέα, τη στιγμή που οι εταίροι της ΕΓΣΣΕ δεν συμφωνούσαν ότι υφίσταται τέτοιο θέμα. Αντιθέτως, από την κοινωνία αναδεικνυόταν το ζήτημα της περικοπής των ανώτατων μισθών στο δημόσιο τομέα και στις παρυφές του.

Υπό αυτές τις συνθήκες, εάν η ελληνική οικονομία δεν ανήκε στην ευρωζώνη, θα είχε ήδη πραγματοποιήσει αρκετές υποτιμήσεις του εθνικού νομίσματός της. Υπό τις ισχύουσες συνθήκες εκλήθη να πραγματοποιήσει τις αναγκαίες προσαρμογές «εγκλωβισμένη στο ευρώ», καθώς κρίθηκε ότι, επί του παρόντος, το κόστος εξόδου από την ευρωζώνη είναι πολλαπλάσιο του όποιου οφέλους. Προσαρμογές που εμπεριείχαν την «εσωτερική υποτίμηση» και απαιτούσαν «οδικό χάρτη», ώστε αυτή να είναι μέρος της λύσης και όχι μέρος του επιδεινούμενου προβλήματος. Πλευρά της εσωτερικής υποτίμησης ήταν η μείωση των αμοιβών του δημόσιου τομέα με σκοπό τη μείωση των δημόσιων δαπανών, η οποία άρχισε τον Μάρτιο 2010 με τον ν. 3833/2010 και συνεχίσθηκε. Άλλη πλευρά της εσωτερικής υποτίμησης ήταν η κυβερνητική δέσμευση στο Μνημόνιο με ΕΕ-ΕΚΤ-ΔΝΤ για τις οικονομικές πολιτικές, ότι «σε εναρμόνιση με τη μείωση των μισθών του δημόσιου τομέα οι μισθοί του ιδιωτικού τομέα πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτοι, ώστε να καταστεί δυνατή η συγκράτηση του κόστους για μια εκτεταμένη χρονική περίοδο».[14]

Με την ανεργία σε απογείωση και τις επικείμενες μεταβολές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η επιζητούμενη συγκράτηση του μισθολογικού κόστους ήταν μεν δυνατόν να επιτευχθεί, όμως θα ισοδυναμούσε με ευρεία αρνητική αναδιανομή του εισοδήματος και βαθύτερη «ύφεση», εάν δεν συνοδευόταν όχι μόνο

14. Ν. 3845/ 2010, ΦΕΚ τεύχος πρώτο, αρ. φύλλου 65, 6 Μαΐου 2010, σ. 1346.

από ανάλογη συγκράτηση αλλά ακόμη και από σημαντική μείωση των τιμών και του κόστους ζωής. Αυτό θα αποτελούσε τεκτονική αλλαγή έναντι της πρώτης ελληνικής δεκαετίας στην ευρωζώνη, όταν οι διαμορφωτές των μισθών, αφενός, αρκούνταν στην επιδιωκόμενη αυταπάτη της «σύγκλισης των μισθών» με την ΕΕ και την ευρωζώνη, αφετέρου, «κυνηγούσαν» σε κάθε ετήσιο κύκλο συλλογικών διαπραγματεύσεων τη σύγκλιση με τον υψηλότερο του ευρωπαϊκού εγχώριο πληθωρισμό· ενώ, ταυτοχρόνως, η σχέση αμοιβών μεταξύ κλάδων «προστατευμένων» από τον ανταγωνισμό και κλάδων «ανοιχτών» στο διεθνή ανταγωνισμό είχε πλήρως αντιστραφεί, με την πρωτοκαθεδρία των προστατευμένων κλάδων.

Στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας εσωτερικής υποτίμησης των μισθών, οι παραδοσιακές προσεγγίσεις της προηγούμενης περιόδου δεν αρκούν. Το «κυνήγι» του πληθωρισμού ήταν και είναι αυτοκαταστροφικό, η δε ρητορική αντιπαράθεση για το αν ο δείκτης τιμών καταναλωτή δείχνει τον πραγματικό πληθωρισμό ήταν και είναι μυωπική. Για όσους ζούσαν με τους μισθούς και τις συντάξεις τους, το ζήτημα ήταν και είναι το κόστος των τροφίμων, των καυσίμων, των «δημόσιων (υποτίθεται) αγαθών» της παιδείας και της υγείας, το κόστος της κατοικίας και των συναφών υπηρεσιών και, κυρίως, το «πάρτι ανατιμήσεων» που πραγματοποιήθηκε κατ' αρχάς με τη μετάβαση από τη δραχμή στο ευρώ και έκτοτε συστηματικά κατά τη διάρκεια της πρώτης ελληνικής δεκαετίας στο ευρώ. Γι' αυτό η κρισιμότερη πλευρά στη διαδικασία της εσωτερικής υποτίμησης ήταν η υλοποίηση μιας αποτελεσματικής πολιτικής ανταγωνισμού για την αντιμετώπιση του τεράστιου ελλείμματος ανταγωνισμού στις «εγχώριες» αγορές προϊόντων και υπηρεσιών (αυτό ήταν κοινός τόπος των ευρωπαϊκών αξιολογήσεων).[15] Σε αυτό οφειλόταν διαχρονικά ο υψηλότερος έναντι της ευρωζώνης πληθωρισμός, το συγκριτικά υψηλότερο κόστος ζωής, η χαμηλότερη αγοραστική δύναμη των πολιτών (που τώρα μειώνεται περαιτέρω) και οι λιγότερες (εγχώριες και ξένες) επενδύσεις που δεν «επιχειρούνται» λόγω των «κλειστών» ή «μπλοκαρισμένων» αγορών. Όμως, το ισχύον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και η ατζέντα του διμερούς και του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου ήταν παντελώς απροετοίμαστη

15. Βλ. χαρακτηριστικά σε Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008, «Macro Fiscal Assessment of the December 2007 update of the Stability Programme of Greece», και ΕΚΤ Internal Market Restrictiveness Index.

για τέτοιου είδους ζητήματα. Επρόκειτο για μία ακόμη τεκτονική πρόκληση που έμεινε αναπάντητη, με αποτέλεσμα να επέλθουν κοσμογονικές αλλαγές.

Η περιπέτεια του Μνημονίου Ελλάδας – ΕΕ, ΕΚΤ, ΔΝΤ και το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών

Ήδη, αμέσως μετά την υιοθέτηση του Μνημονίου το Μάιο 2010, τόσο οι δηλώσεις του τότε γενικού διευθυντή του ΔΝΤ, που ζητούσε «μείωση μισθών και στον ιδιωτικό τομέα», όσο και του τότε υπουργού Οικονομικών που απαντούσε «η ανταγωνιστικότητα είναι κυρίως θέμα τιμών και όχι μισθών», δημιουργούσαν σύγχυση. Ωστόσο, ανεξαρτήτως προθέσεων, το σύστημα διαμόρφωσης της αμοιβής της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα όχι μόνο άρχισε να υφίσταται «αναταράξεις», λόγω εκκρεμοτήτων (εκκρεμούσε ακόμη η υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας), αλλά και να κινδυνεύει από ένα πολυετές «κενό αέρος».

Το επιχείρημα στελεχών του ΔΝΤ, της ΕΚΤ και της ΕΕ, επί του οποίου εδραζόταν η τότε απαίτησή τους για ονομαστική μείωση των αμοιβών του ιδιωτικού τομέα, ήταν ότι από την εποχή της εισόδου της Ελλάδας στην ΟΝΕ και στο ευρώ το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα αυξήθηκε σχεδόν κατά 25% περισσότερο έναντι της Γερμανίας. Το ίδιο συνέβη και σε άλλες χώρες, όπως η Ισπανία, η Πορτογλία, κ.ο.κ. Όμως, αυτοί οι όχι ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικοί δείκτες[16] είναι

16. Βλέπε μία κριτική αξιολόγηση σε Wyplosz Charles «Why Angela Merkel's competitiveness pact is a bad idea, and what else she should do», 17.02.2011 http://www.eurointelligence.com/article/article/why-angelas-merkel-competitiveness-pact-is-a-bad-idea-and-what-else-she-should-do.html,όπου σημειώνει «This is a scary story, but it is misleading in many ways. Start with the diagnosis. We have been presented with the same data over and again: since 1999 when the euro was introduced, unit labor costs have risen by 25% to 30% relative to Germany in Greece, Spain, Portugal and Italy. This is impressive, but well short of a proof. First, is 1999 a good base to make comparisons? We know that Germany mistakenly converted deutschemarks into euros at an inflated value, thereby knocking off its competitiveness. Wage moderation was needed and impressively achieved over the first decade of the euro. So, yes, German unit labor costs have increased much less than in the rest in the Euro Area, by some 15%, mission accomplished. But that does not mean that anything wrong occurred outside of Germany. Second, why are we comparing Greek costs to German costs? Greece trades with many countries, inside and outside of the Euro Area, not just Germany. So we need to compare its costs relative to those of all its trading partners. Indeed, relatively to 35 industrialized countries, European Commission data show that Greek labor costs have risen by 9%. Importantly, this comparison does not include other trade partners of Greece, for example

το αποτέλεσμα και όχι η αιτία. Η διαφορετική και υψηλότερη έναντι της Γερμανίας και του μέσου όρου της ευρωζώνης μεταβολή του μοναδιαίου κόστους εργασίας είναι, κυρίως, και αυτό δεν ισχύει μόνον στην Ελλάδα, προϊόν, αφενός, του υψηλότερου έναντι της ευρωζώνης πληθωρισμού, αφετέρου, των αποκλίσεων στη μεταβολή της παραγωγικότητας έναντι της Γερμανίας και του μέσου όρου της ευρωζώνης. Η όλο και μεγαλύτερη αποσύνδεση της μεταβολής των μισθών από τη μεταβολή της παραγωγικότητας, και, επιπλέον, η παντελής απουσία από την εγχώρια ατζέντα των εκάστοτε θεσμικών διαμορφωτών των μισθών, των ουσιαστικών παραγόντων που καθορίζουν την παραγωγικότητα, είναι φαινόμενο ιδιαίτερα έντονο την περίοδο της σύγκλισης για την ΟΝΕ (δεκαετία 1990). Ενισχύθηκε δε με την είσοδο στην ΟΝΕ (δεκαετία 2000). Όμως, έστω κι εν μέσω κρίσης και παραγωγικής κατάρρευσης – «ύφεσης», οι μισθοί του ιδιωτικού τομέα συνδεόμενοι περισσότερο με τις παραγωγικές επιδόσεις του κλάδου και της επιχείρησης θα μπορούσαν να είναι μέρος της λύσης, εάν ο παραγωγικός τομέας της οικονομίας δεν υφίστατο και τη στέρηση ρευστότητας από την πλευρά του σε κρίση ευρισκόμενου χρηματοπιστωτικού συστήματος της χώρας.

Οι περικοπές-απομειώσεις των μισθών του ιδιωτικού τομέα δεν ήταν μέρος των «προϋποθέσεων» (conditionalities) του μνημονίου. Οι ίδιοι οι επιτηρητές της τριμερούς επιτροπής το αναγνωρίζουν ρητά, αποδεχόμενοι ότι η περικοπή-απομείωση των μισθών του ιδιωτικού τομέα δεν είναι το «ζητούμενο», για σαφείς και κρίσιμους λόγους.[17] Η ολιγοπωλιακή δομή πολλών τομέων της οικονομίας θα απέκλειε το πέρασμα των περικοπών στις τιμές και στη βελτίωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας τιμών της οικονομίας. Απλώς θα βελτίωνε περαιτέρω τα περιθώρια κέρδους. Οι περικοπές μισθών θα οδηγούσαν σε βαθύτερη ύφεση και περιδίνηση της οικονομικής δραστηριότητας, με αρνητικές συνέπειες στη δημοσιονομική σταθεροποίηση. Οι περι-

---

the emerging market economies in its neighborhood. Anyway, 9% is not negligible, but not dramatic either. Furthermore, on average, since its creation, the euro has appreciated by some 16% relative to this same group of industrialized countries. This appreciation explains more than Greece's competitive loss! Since what goes up often comes down, the euro could well depreciate further, which would eliminate all the "excessive" increase in Greek labor costs. In fact, this could well happen in the future when and if China, followed by the herd of Asian dragons that tie their currencies informally to the Chinese renmimbi, lets its currency appreciate».

17. European Commission, 2010, «The Economic Adjustment Programme for Greece, European Economy», Occasional Papers 61, May 2010, σ. 21, para 29-30.

κοπές μισθών του ιδιωτικού τομέα θα επέτειναν την ήδη αυξημένη ανισότητα των μισθών και του εισοδήματος. Επιπλέον, οι περισσότεροι εξαγωγικοί κλάδοι είναι εντάσεως κεφαλαίου και, συνεπώς, το μισθολογικό κόστος είναι μικρό μόνο μέρος του συνολικού κόστους, ενώ στον τομέα των υπηρεσιών, η διεθνής ζήτηση δεν συνδέεται με την ελαστικότητα της τιμής και του εργατικού κόστους. Αντί των περικοπών, το Μνημόνιο δίνει προτεραιότητα στην επιστροφή της εξωτερικής ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, όπως αυτή «μετράται» από τον εκτιμώμενο δείκτη της «πραγματικής συναλλαγματικής ισοτιμίας» έναντι των εμπορικών εταίρων-ανταγωνιστών της χώρας (REER). Γι' αυτό ο στόχος ήταν «σε εναρμόνιση με τη μείωση των μισθών του δημόσιου τομέα, οι μισθοί του ιδιωτικού τομέα πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτοι, ώστε να καταστεί δυνατή η συγκράτηση του κόστους για μια εκτεταμένη χρονική περίοδο».[18]

Και αυτό, όχι μέσω διοικητικών παρεμβάσεων στους μισθούς, αλλά ως μέρος των διαρθρωτικών πολιτικών, με αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των αμοιβών της εργασίας, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της καλύτερης «λειτουργίας των μηχανισμών της αγοράς». Άλλωστε, τα οικονομικά του μνημονίου δεν προέβλεπαν μείωση των αμοιβών κατά κεφαλήν το 2011-2013 και ήλπιζαν σε εξαιρετικά χαμηλότερο πληθωρισμό ή και αποπληθωρισμό, ώστε μέσω αυτού να καλυφθεί το έλλειμμα ανταγωνιστικότητας και η εκτιμώμενη (REER) να κινηθεί γρηγορότερα προς το σημείο ισορροπίας.

Παρά το ότι οι συμπεριφορές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Εθνική Γενική ΣΣΕ και κλαδικές) κινήθηκαν κατά τι σε αυτήν τη λογική, δεν κινήθηκε αναλόγως ο πληθωρισμός – που «ξέφυγε» και ως ποσοστό και ως θεμελιακός στόχος της πολιτικής του Μνημονίου. Οι δε πολιτικές μισθών για τον ιδιωτικό τομέα παρέμειναν «τυφλές» ως προς τα ουσιώδη, αρκούμενες σε «κακοτεχνίες» άρθρων και τροπολογιών για το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων της χώρας. Παρά το γεγονός ότι πλέον δεν ευθύνονταν οι μισθοί του ιδιωτικού τομέα για τον πληθωρισμό, ούτε επαναλαμβανόταν το παλιό λάθος να τον «ακολουθούν» και να τον αναπαράγουν, τόσο ο πληθωρισμός όσο και η μεταρρύθμιση του συστήματος διαμόρφωσης των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα ήταν σοβαρά ζητήματα, που αντιμετωπίσθηκαν ανεπαρκώς. Άλλωστε δεν λειτούργησε η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου για τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά

18. Ν. 3845/2010, ΦΕΚ τεύχος πρώτο, αρ. φύλλου 65, 6 Μαΐου 2010, σ. 1346.

εργασίας και στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών που προβλεπόταν στο Μνημόνιο.[19]

Τεκτονικές αλλαγές έναντι του πολιτικού και οικονομικού κύκλου της Μεταπολίτευσης στη διαμόρφωση των μισθών

Ο λόγος για τον οποίο τα ουσιαστικά ζητήματα της διανομής του εισοδήματος-προϊόντος αλλά και, κυρίως, της ***παραγωγής*** του εισοδήματος-προϊόντος δεν ετέθησαν στο τραπέζι της εφαρμοσμένης πολιτικής και των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η πρωτοκαθεδρία μιας νομικο-διοικητικής (και όχι σπάνια νομικίστικης) προσέγγισης των ζητημάτων. Άλλωστε, επί σειρά δεκαετιών, το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών στην Ελλάδα, με την πρωτοκαθεδρία κράτους και κυβερνητικών εισοδηματικών πολιτικών, ήταν και παραμένει νομικό-διοικητικό. Έτσι, τα ζητήματα διανομής και παραγωγής, που, κατά κύριο λόγο, είναι οικονομικο-κοινωνικά, «ατρόφησαν» υπό το βάρος του νομικο-διοικητικού υπερκαθορισμού της διαμόρφωσης των αμοιβών και των ρηχών και κατακερματισμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων, το κέντρο βάρους των οποίων ήταν στις πάλαι ποτέ ΔΕΚΟ και στις άτυπες συλλογικές διαπραγματεύσεις των υπουργείων, ήτοι, εν γένει, στον «προστατευμένο» από το διεθνή ανταγωνισμό τομέα. Εξαιτίας αυτού του κέντρου βάρους σε συνδικαλισμό και διαπραγματεύσεις, και, κυρίως, εξαιτίας της συνολικής εικόνας της επί δύο-τρεις δεκαετίες φθίνουσας παραγωγικής βάσης της χώρας, εντάθηκε η μισθολογική στρέβλωση σε βάρος του φθίνοντος (και υστερούντος μισθολογικά), εκτεθειμένου στο

19. European Commission, 2010, «The Economic Adjustment Programme for Greece, European Economy», *Occasional papers 61*, May, σ. 22, para 31 όπου σημειώνεται «Labour and wage reforms will help to curb undue wage pressures, which affect Greek competitiveness negatively. Reforms will ease entry to the formal labour market for groups like women and the young, and facilitate transition from temporary to permanent contracts. Labour market and wage reforms should also enable the public sector reforms to rapidly put downward pressure on private wages and improve competitiveness. Given the sensitivity of labour market and wage reforms, it was decided to follow a two-step approach after consultation with the authorities (in particular with the Ministry of Labour) and social partners. Firstly, the government will launch a social pact with social partners to forge consensus on decentralization of wage bargaining (to allow the local level to opt-out from the wage increases agreed at the sectoral level), the introduction of sub-minima wages for the young and long-term unemployed, the revision of important aspects of firing rules and costs, and the revision of part-time and temporary work regulations. Secondly, the government will enforce the required changes in the wage- setting mechanisms and labour market institutions. .

διεθνή ανταγωνισμό και στο «σκληρό ευρώ», ανοικτού-ιδιωτικού τομέα της οικονομίας.

Η ιστορική τάση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και η σύνθεσή της ήταν προάγγελος για τις επερχόμενες προκλήσεις για τον ελληνικό συνδικαλισμό. Την τελευταία εικοσαετία η συνδικαλιστική πυκνότητα των μισθωτών με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου φθίνει ραγδαία.[20] Από 43,3% το 1986 πέφτει σε 23,5% το 1998, και εκτιμάται περί το 15% το 2007. Διατηρείται σε υψηλότερα ποσοστά για τους μισθωτούς του δημόσιου τομέα: από 26,9% το 1983, ανεβαίνει στο «ιστορικό υψηλό» 51,3% το 1992, διαμορφώνεται στο 49,4% το 1998 και εκτιμάται σε 42% το 2006. Οι εκτιμήσεις μας, βασιζόμενες στα «ψηφίσαντα μέλη» στα συνέδρια της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, δεν επιτρέπουν ασφαλείς συγκρίσεις συνδικαλιστικής πυκνότητας με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην Ελλάδα, πρόκειται για ψηφίσαντες σε περίοδο ενός και δύο ετών, και με συνεχιζόμενη, σε μεγάλο βαθμό, την οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων του ιδιωτικού τομέα από τις υποχρεωτικές εισφορές που εισπράττονται και διανέμονται μέσω του κράτους (της Εργατικής Εστίας). Σε άλλα ευρωπαϊκά μοντέλα έχουμε, κατά κανόνα, πολίτες-μέλη που μήνα το μήνα συντηρούν τα συνδικάτα με τη συνδρομή τους, απολαμβάνοντας τις υπηρεσίες τους. Συνδικάτα που έφτιαξαν και χρηματοδοτούν εργατικά, σοσιαλδημοκρατικά ή δημοκρατικά κόμματα, τα οποία, ωστόσο, παραμένουν ανεξάρτητα και από τα κόμματα και από το κράτος.

Οι εκτιμήσεις μας μπορούν πλέον να διασταυρωθούν με στοιχεία και από νεότερες πηγές. Σύμφωνα με τα στοιχεία της European Social Survey, η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα το 2002-2003 εκτιμάται στο 22%. Η σύνθεσή της αναλύεται ηλικιακά σε 16% για τους κάτω των 30 ετών, 23% για τους 30-49 ετών, 30% για τους άνω των 50 ετών. Στους μεν άντρες, η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται στο 24%, στις δε γυναίκες στο 19%. Στη μεταποίηση ανέρχεται στο 20%, στις υπηρεσίες στο 14%, και στη διοίκηση και τις κοινωνικές υπηρεσίες στο 36%. Στους υπαλλήλους στο 12%, στους ειδικευμένους εργατοτεχνίτες στο 27%, και στους ανειδίκευτους εργάτες στο 11%.[21] Αν εντάξουμε το συνδικαλισμό στη «συνολική εικόνα» της

20. Βλ. Ioannou Ch., 2005, «From divided "Quangos" to fragmented "social partners": The lack of trade unions" mergers in Greece», στο Waddington Jeremy (ed.), *Restructuring representation: The merger process and trade union structural development in ten countries*, P.I.E-Peter Lang, Bruxelles, σ. 139-164.

21. European Commission, 2006, *Industrial Relations in Europe*, σ. 26.

κοινωνικής συμμετοχής, το 2002-2003 αφορούσε μόνο το 7% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, σε αντίθεση με το 51%, 48% και 47% αντιστοίχως σε Σουηδία, Φινλανδία, Δανία, 23% σε Ιταλία, 20% σε Ιρλανδία και Αυστρία, και 12% στη Γερμανία.[22]

Στη διεθνή συγκριτική ανάλυση για τις δομές και τις λειτουργίες του συνδικαλισμού, ο ελληνικός συνδικαλισμός έμοιαζε από ετών ν' αποτελεί «εξαίρεση». Παρά τη μείωση της πυκνότητας και την ισχνή παρουσία σε αρκετούς κλάδους, στην Ελλάδα παρατηρείται και αναπαράγεται ένας μοναδικός οργανωτικός κατακερματισμός. Ενώ διεθνώς οι εξελίξεις στις αγορές εργασίας και στα συστήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και οι σχεδιασμοί των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών διαμορφώνουν ισχυρές τάσεις αναδιαρθρώσεων και συγχωνεύσεων των ιδίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην Ελλάδα ο κατακερματισμός μορφοποιείται σε πλέον των εβδομήντα ομοσπονδιών, (που τείνουν να πληθύνονται ακόμη και σε κλάδους που σχεδόν εξαφανίζονται π.χ. στην καπνεργασία), με 5.500 μέλη κατά μέσο όρο, σε περί τα 2.200 σωματεία των 150 μελών κατά μέσο όρο και με τους μέσους σταθερά φθίνοντες. Οι ιεραρχικές δομές παραμένουν προσκολλημένες στη μήτρα της οικονομίας του 1950 και του 1970, με διαρκή την άνιση ανάπτυξη μεταξύ ΔΕΚΟ (νυν και πρώην) και ιδιωτικού τομέα.[23] Παρά τις αποφάσεις προηγούμενων συνεδρίων της ΓΣΕΕ για αυτονομία, αναδιοργάνωση και οικονομική αυτοδυναμία, ο ελληνικός συνδικαλισμός συναρτημένος σε κράτος και κόμματα, σ' ένα μείγμα, αφενός, τριτο-διεθνιστικών προτύπων, με τις συνδικαλιστικές παρατάξεις ως προμετωπίδες των πολιτικών κομμάτων, αφετέρου, πελατειακού κομματισμού, εμφανίζεται, λόγω δομής και λειτουργίας, ως ιδιαιτερότητα στην παλαιά Ένωση.

Οι σχέσεις κράτους – συνδικάτων, κόμματος – συνδικάτων και συνδικαλισμού – εργαζομένων, τρεις δεκαετίες και πλέον από τη Μεταπολίτευση εξελίσσονται αργόσυρτα, δίχως να οδηγούν σε συνδικαλισμό ευρωπαϊκής δομής, ρόλου και προοπτικής, έστω ανάλογου με αυτόν άλλων νότιο-ευρωπαϊκών χωρών, όπου ευρείς κλάδοι και περιφερειακές δομές αποκτούν κυρίαρχο ρόλο. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση ο συνδικαλισμός έχει προσλάβει, μέσα από τις Συνθήκες, θεσμικό ρόλο. Επίσης, κράτη-μέλη με οικονομίες μεγέθους ανάλογου της ελληνικής, με υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, συντονισμό και

22. European Commission, Industrial Relations in Europe, 2006, σ. 24.

23. Βλ. Ioannou Christos, 2005, ό.π., σ. 139-164.

συναινέσεις, προσαρμόζονται αποτελεσματικότερα στην παγκοσμιοποίηση. Διατηρούν ανταγωνιστική παραγωγική βάση, υψηλότερη παραγωγικότητα, ανάλογες αμοιβές και μικρότερη ανεργία (π.χ. Δανία, Ολλανδία, Αυστρία, Φινλανδία και Ιρλανδία). Οικονομίες και κοινωνίες που, μέσω συγκρούσεων και αντιπαραθέσεων, δεν συντονίζονται είναι λιγότερο αποτελεσματικές, οικονομικά και κοινωνικά. Κι αυτό επιβεβαιώθηκε στην τρέχουσα ελληνική κρίση.

Στο οικονομικά και κοινωνικά επώδυνο τέλος της 37ετούς μεταπολιτευτικής περιόδου, το «σύστημα» διαμόρφωσης των μισθών και ημερομισθίων (τα οποία διατηρούνται ως κάτι διακριτό από τους μισθούς, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει στην υπόλοιπη Ευρώπη και τον ανεπτυγμένο κόσμο), έδειξε να αδυνατεί να αξιοποιήσει τα στοιχειώδη μαθήματα της μακράς περιόδου της Μεταπολίτευσης.

Το *πρώτο* μάθημα ήταν ότι σε κενό (και σε κρίση) αντιπροσώπευσης (κοινωνικής και επαγγελματικής), σε συνθήκες εγχώριων αγορών που πολλαπλασίαζαν το διεθνή –λόγω πετρελαϊκών κρίσεων– πληθωρισμό, ο παραγωγικός ιδιωτικός τομέας, εξαιτίας και των αλλεπάλληλων νομικο-διοικητικών παρεμβάσεων, οδηγήθηκε σε άγονες κοινωνικές συγκρούσεις που έφεραν την πρώτη σημαντική «έκτρωση» στην παραγωγική βάση της χώρας. Έτσι, ο δημόσιος τομέας –στενός και ευρύτερος– άρχισε να γίνεται το «καταφύγιο» της απασχόλησης, το «καταφύγιο» του συνδικαλισμού, ενώ ταυτόχρονα η σχέση αμοιβών ιδιωτικού-δημόσιου άρχισε να στρεβλώνεται υπέρ του δημόσιου. Το *δεύτερο* μάθημα ήταν ότι οι κρατικές παρεμβατικές πολιτικές, χρησιμοποιώντας παλαιά και αναποτελεσματικά εργαλεία, όπως η υποχρεωτική κρατική διαιτησία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, απλά γινόταν μέρος της εκάστοτε κρίσης και όχι μέρος της ήδη από τότε και έκτοτε αναγκαίας λύσης. Οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις για την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας (που «βασίλευε» από το 1955 και μετά) και η στροφή προς τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αντί να γίνουν το 1974-1975 ή έστω το 1981, καθυστέρησαν, διατηρώντας την πρωτοκαθεδρία του κρατικού παρεμβατισμού έως το 1990, όταν επί οικουμενικής κυβέρνησης ψηφίσθηκε ομόφωνα από τη Βουλή ο νόμος 1876 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις· αυτός που γίνεται σήμερα αντικείμενο νέων ρυθμίσεων ως προς τη διαιτησία. Το *τρίτο* μάθημα είναι ότι ο ν. 1876/90, του οποίου η εφαρμογή και η αξιολόγηση έμεινε επί 20 σχεδόν χρόνια στο περιθώριο νομικών και συνταγματικών αντιπαραθέσεων, είχε τις προβλέψεις ώστε να είναι λειτουρ-

γικός και αποτελεσματικός, τόσο στο στάδιο της μεσολάβησης όσο και στο στάδιο της διαιτησίας. Το *τέταρτο* μάθημα είναι ότι η δημοσιονομική εκτροπή και χρεοκοπία, οφειλόμενη μεταξύ άλλων (αλλά όχι κυρίως) και στην αντιπαραγωγική διεύρυνση της απασχόλησης στους δημόσιους τομείς μέσω του πελατειακού συστήματος, όπως και η συστηματική στρέβλωση στη σχέση αμοιβών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, έλαβε χώρα ερήμην κάθε επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο δημόσιο τομέα ουδέποτε λειτούργησαν επίσημες συλλογικές διαπραγματεύσεις, παρά τη νομοθετική πρωτοβουλία του 1999 (ν. 2738). Αντίθετα, με προσλήψεις τύπου «αγροφυλάκων» και όσες προηγήθηκαν και με δημόσιο δανεισμό για τη μισθοδοσία τους, «αυξανόταν» το ΑΕΠ, το οποίο, διαιρούμενο με την απασχόληση, δημιουργούσε την αυταπάτη μεγέθυνσης της απασχόλησης και της παραγωγικότητας.

Οι νομικοδιοικητικές παρεμβάσεις στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών το 2010 και το ατελές εγχείρημα της αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων με ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Παρά τα μαθήματα αυτά, στη διάρκεια του 2010 η πολιτεία προσέφυγε, για μια ακόμη φορά, σε γενικευμένες νομικο-διοικητικές παρεμβάσεις στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, αφενός, μέσω αλλεπάλληλων νομοθετικών παρεμβάσεων και αλλαγών στο σύστημα παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας του ΟΜΕΔ (όπως αυτό είχε εισαχθεί βάσει του ν. 1876/90 και λειτουργούσε από το 1992 βάσει των άρθρων 14, 15, 16 και 17) και, αφετέρου, μέσω της προσπάθειας αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις ξεκίνησαν με τον ν. 3845/2010 και την πρόβλεψη του άρθρου 2 παρ. 9 εδαφ. α) για έκδοση Προεδρικού Διατάγματος «για την διαδικασία προσφυγής στον ΟΜΕΔ», και με την πρόβλεψη στο παράρτημα ΙΙ του ν. 3845/2010 (στο σημείο 22 που αναφέρεται στις Διαρθρωτικές Πολιτικές, σ. 1346) ότι «μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους εντός του πλαισίου της κοινοτικής νομοθεσίας, η κυβέρνηση θα μεταρρυθμίσει το νομικό πλαίσιο για τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένης και της εξάλειψης της ασυμμετρίας στην διαιτησία». Συγκεκριμένα, με το άρθρο 2 παρ. 9 του ν. 3845/2010

ετέθη το θέμα της διαιτησίας. Οι παρεμβάσεις συνεχίσθηκαν με τον ν. 3863/2010 και συγκεκριμένα με το άρθρο 73 σχετικά με τη Μεσολάβηση – Διαιτησία και την πρόβλεψη για έκδοση Προεδρικού Διατάγματος σχετικά με τα άρθρα 14, 15, 16 και 17 για θέματα μεσολάβησης και διαιτησίας του ΟΜΕΔ, και ειδικότερα:

«α) τον τρόπο επίλυσης των συλλογικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με βάση τις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας, β) τη δυνατότητα, τον τρόπο και τις περιπτώσεις προσφυγής των ενδιαφερόμενων μερών στη μεσολάβηση και τη διαιτησία, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μερών, γ) τον καθορισμό ξεχωριστών σωμάτων μεσολαβητών και διαιτητών με την ομόφωνη γνώμη των προέδρων της ΓΣΕΕ, του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ και της ΕΣΕΕ ή τους από αυτούς οριζομένων, νομίμων αντικαταστατών τους, δ) τον καθορισμό των προσόντων των μεσολαβητών και των διαιτητών, τον τρόπο διορισμού τους και της τυχόν ανανέωσης της θητείας τους, ε) τον τρόπο επιλογής των διαιτητών σε περίπτωση συμφωνίας ή ασυμφωνίας των ενδιαφερόμενων μερών, στ) τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η εκδιδόμενη διαιτητική απόφαση θα προσβάλλεται ενώπιον των αρμόδιων πολιτικών δικαστηρίων, ζ) το σκοπό, την οργάνωση, τη διοίκηση, τη λειτουργία, τη διαχείριση και την περιουσία του ΟΜΕΔ, κάθε ζήτημα σχετικό με τη λειτουργία του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα». Ήτοι με το άρθρο 73 του ν. 3863/2010, στο θέμα της διαιτησίας προσετέθη το θέμα της επίλυσης των συλλογικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με βάση τις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας και του τρόπου επιλογής των μελών των χωριστών πλέον σωμάτων μεσολαβητών και διαιτητών. Ακολούθησε ο ν. 3871/2010 με το άρθρο 51 περί απαγόρευσης χορήγησης μισθολογικών αυξήσεων μέσω Διαιτητικών Αποφάσεων, πέραν των αυξήσεων της ΕΓΣΣΕ 2010-2012, καθώς και της δυνατότητας έφεσης στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ για όσες Διαιτητικές Αποφάσεις εκδόθηκαν μετά τον ν. 3845/2010 και χορήγησαν αυξήσεις πέραν των όσων παρείχε η ΕΓΣΣΕ 2010-2012. Εν συνεχεία, οι νομοθετικές παρεμβάσεις φάνηκε να ολοκληρώθηκαν με τον ν. 3899/2010 που «αναθεώρησε» με τα άρθρα 14, 15 και 16 βασικές επιλογές του ν. 1876/90 όσον αφορά τη μεσολάβηση, τη διαιτησία και τη λειτουργία του ΟΜΕΔ. Οι ανωτέρω παρεμβάσεις συνιστούσαν τεκτονικές αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, με αποτέλεσμα ο ν. 1876/90 να «νικηθεί στα σημεία» κατά την εφαρμογή

του από τη λογική και την πρακτική του ν. 3239/55.[24] Θα λέγαμε μάλιστα ότι ορισμένες από τις ρυθμίσεις του ν. 3899/2010 (π.χ. η άρση της προϋπόθεσης αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή για τη δυνατότητα προσφυγής στην διαιτησία) μας γυρίζουν κατ' ευθείαν στην αναποτελεσματική λογική του ν. 3239/55.

Οι Ειδικές Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΕΣΣΕ), όπως νομοθετήθηκαν το Δεκέμβριο 2010 με το άρθρο 13 του ν. 3899/2010, παρέμειναν μια εκκρεμότητα, ένα ερώτημα που τίθεται έκτοτε στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων με την τριμερή επιτροπή (ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ): «Πού χάθηκαν» και «γιατί δεν λειτουργούν» οι ΕΕΣΣΕ ως μέσο αλλαγών στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαμόρφωσης των μισθών;

Η απάντηση είναι ότι αγνοούνται μεταξύ διεθνούς βιβλιογραφίας και ελληνικού νομικισμού. Λόγω έλλειψης κατανόησης πώς λειτουργεί ή δεν λειτουργεί το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Στη διεθνή βιβλιογραφία είναι από ετών τεκμηριωμένο ότι με κριτήριο τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων (bargaining structures), τόσο τα «συγκεντρωτικά», όσο και τα «αποκεντρωμένα» συστήματα αποδίδουν καλύτερα ως προς τις οικονομικές επιδόσεις (για εργαζόμενους, επιχειρήσεις, μακροοικονομία), ιδιαίτερα σε συνθήκες κρίσης και αναγκαίων προσαρμογών. Τα «ενδιάμεσα» και κατακερματισμένα –όπως το ελληνικό– «υστερούν». Επελέγη, λοιπόν, να πάει η Ελλάδα προς «αποκεντρωμένο» σύστημα διαπραγματεύσεων, βασισμένο στις επιχειρησιακές και μάλιστα τις «ειδικές» συμβάσεις (ΕΕΣΣΕ). Όμως, άλλο η βιβλιογραφία και άλλο η εφαρμοσμένη πολιτική. Το εγχείρημα της επιδιωκόμενης μισθολογικής προσαρμογής στην Ελλάδα μέσω των Ειδικών ΕΣΣΕ, παρά τις θετικές προθέσεις που εδράζονται σε άλλες πρόσφατες ευρωπαϊκές εμπειρίες (π.χ. Γερμανία), πάσχει στην ελληνική διάγνωση και συνταγή, όσον αφορά τόσο τις δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης όσον και τις διαπραγματευτικές συμπεριφορές. Διότι ακόμη και οι απλές –πόσο μάλλον οι «Ειδικές» Επιχειρησιακές ΣΣΕ, κατά το κοινώς λεγόμενο της εποχής– σχεδόν δεν υφίστανται.

Ας εξηγηθούμε:

Πρώτον, οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ τυπικά νομιμοποιήθηκαν το 1990. Όμως, όπως διαπιστώσαμε σε πρόσφατη μελέτη για λογαρια-

24. Βλ. Ιωάννου Χρήστος, 2011, «Προλεχθέντα: Τι πήγε λάθος με τον ΟΜΕΔ του ν.1876/90;», *Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου*, τόμ. 70, τεύχ. 7 (1677), 1/4/2011, σ. 385-393.

σμό του ΟΜΕΔ,[25] ο αριθμός τους, αφενός, δεν υπερέβαινε ιδιαίτερα αυτόν της περιόδου πριν από την τυπική «νομιμοποίηση» τους, αφετέρου, ήταν και παρέμειναν εξαιρετικά ασταθείς και ασυνεχείς, λόγω, κατά κανόνα, συγκρουσιακών εργασιακών σχέσεων και διαρθρωτικών μεταβολών στους κλάδους των επιχειρήσεων (κλείσιμο) που κάλυπταν.

Δεύτερον, η πλειονότητα των υφιστάμενων Επιχειρησιακών ΣΣΕ δείχνει ότι ούτε αυθύπαρκτες είναι ούτε αυτοτελείς, καθώς, κατά κανόνα, ετεροπροσδιορίζονται πολλαπλώς από τις αμοιβές των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Τα ζητήματα που εν μέσω κρίσης και χρεοκοπίας τίθενται, όπως η ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, η διατήρηση θέσεων εργασίας, η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας κ.ο.κ., μόνον σε εξαιρετικές περιπτώσεις ετίθεντο σε αυτές.

Τρίτον, η ανάγκη συλλογικής εκπροσώπησης στην επιχείρηση, με τη σύσταση και λειτουργία επιχειρησιακού σωματείου, προσκρούει στην εδραιωμένη πρωτοκαθεδρία θεσπισμένων και αθέσπιστων μηχανισμών αποτροπής. Η σύστασή τους ήταν κοινωνικά επίπονη και γραφειοκρατική διαδικασία, ακόμη και στην τυπική συστατική διαδικασία. Αιτία, η συγκρουσιακή προδιάθεση βάσει της παρεξήγησης πως «ό,τι κινείται (μπορεί να) είναι κόκκινο» (όπου το «κόκκινο» είναι συνώνυμο του μεταπολεμικού «κακού»).

Έτσι, εν μέσω της κρίσης, για να καταστεί η ΕΕΣΣΕ ένα εργαλείο για τη στήριξη, μεταξύ άλλων, θέσεων εργασίας και τη βιωσιμότητα επιχειρήσεων, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η στροφή από θεσμούς και καταστάσεις χαμηλής εμπιστοσύνης, σε θεσμούς και συμπεριφορές υψηλής εμπιστοσύνης. Γι' αυτό η υφιστάμενη διάγνωση, συνταγή και προδιάθεση για τις ΕΕΣΣΕ χρήζουν αναθεώρησης και εμπλουτισμού. Κι αυτό δεν ήταν και δεν είναι μόνον ή κυρίως νομοθετικό ζήτημα. Κρίσιμο γι' αυτό είναι η κατανόηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας.

Ειδικότερα, για την απόκλιση και την κατίσχυση των ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, που ανεδείχθη ως μείζον θέμα το β΄ εξάμηνο του 2010, είχε σημασία εάν επιλέγεται μια «κακοτεχνία», η οποία εδράζεται στην ατελή ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 7 του ν. 3845/2010, ή εάν αξιοποιείται η εμπειρία των ευρωπαϊκών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Η αντίθεση στη

25. ΟΜΕΔ, 2011, «Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις μετά τον Νόμο 1876/90», Αθήνα, Ιανουάριος (υπό έκδοση).

δυνατότητα απόκλισης δεν είναι «θέμα αρχής», εάν ληφθούν υπόψη τα «μαθήματα» χωρών και οικονομιών που με αποτελεσματικά συστήματα εργασιακών σχέσεων διατηρούν θέσεις εργασίας, υποστηρίζουν την ανταγωνιστικότητά τους, στέκονται αποτελεσματικά μέσα στην κρίση. Χαρακτηριστικό, αλλά όχι μοναδικό, παράδειγμα η Γερμανία, της οποίας η πολυετής εμπειρία είναι εξόχως διδακτική.

Στη Γερμανία, οι κλαδικές ΣΣΕ αποτελούν τον κανόνα στη ρύθμιση των αμοιβών και των σχέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τη γερμανική νομοθεσία, η διοίκηση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν έχουν δικαίωμα να ρυθμίζουν σε επίπεδο επιχείρησης θέματα που ρυθμίζονται από τις κλαδικές ΣΣΕ, αλλά εφαρμόζονται μηχανισμοί εξαιρέσεων με επιχειρησιακές συμβάσεις. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δύνανται να αποκλίνουν από τις ρυθμίσεις της ισχύουσας κλαδικής ΣΣΕ, αν υπάρχει στην κλαδική ΣΣΕ δικαίωμα ρήτρας εξαίρεσης και υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Οι προϋποθέσεις, το εύρος, το περιεχόμενο και οι τυπικές διαδικασίες της επιχειρησιακής ΣΣΕ που δύναται να αποκλίνει ορίζονται κατά κανόνα από τις κλαδικές ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.[26] Η υπερδεκαετής γερμανική εμπειρία επιχειρησιακών ΣΣΕ απεδείχθη χρήσιμο εργαλείο στις διαδικασίες ενοποίησης δυτικής και ανατολικής Γερμανίας, στην αντιμετώπιση των συνεπειών της παγκοσμιοποίησης και, κυρίως, στη διατήρηση θέσεων εργασίας κατά την παρούσα ύφεση και κρίση. Αντίστοιχες πρακτικές εφάρμοσε τα τελευταία χρόνια και η Αυστρία.

Ανάλογες προβλέψεις δυνατότητας αποκλίσεων των επιχειρησιακών ΣΣΕ από τις κλαδικές περιελάμβανε και η μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, που συζητήθηκε μεταξύ κυβέρνησης, συνδικάτων, και εργοδοτών το 2009 στην Ιταλία, αν και η εργατική συνομοσπονδία CGIL διαφώνησε με τις ιδιαίτερες ρυθμίσεις για την εξαίρεση επιχειρησιακών από κλαδικές ΣΣΕ που υιοθετήθηκαν. Στη συμπάσχουσα, λόγω Μνημονίου, Ιρλανδία υπήρξαν ήδη από το 2009 ανάλογες ρυθμίσεις. Οι εργοδότες που είναι σε θέση να αποδείξουν «αδυναμία καταβολής των μισθών» είχαν δικαίωμα να αποφύγουν τη χορήγηση των αυξήσεων που είχαν συμφωνηθεί σε εθνικό-κλαδικό επίπεδο. Το δε δικαστήριο μπορεί να χορηγήσει σε επιχείρηση ευρισκόμενη σε οικονομική δυσκολία εφάπαξ εξαίρεση, έως έναν χρόνο, από τις υποχρεωτικές κλαδικές κα-

26. Zagelmeyer Stefan, 2010, «Company-level bargaining in times of crisis: The case of Germany», *Working Paper* No. 9, March, International Labour Office, Geneva.

τώτατες αποδοχές. Ο εργοδότης πρέπει να έχει τη σύμφωνη γνώμη της πλειονότητας των εργαζομένων.[27] Γι' αυτό και στην ελληνική περίπτωση, η δυνατότητα απόκλισης που υπάρχει στο άρθρο 2 παρ. 7 του ν. 3845/2010 έπρεπε, βάσει της εμπειρίας άλλων ευρωπαϊκών χωρών, να οδηγεί σε συντεταγμένες ρυθμίσεις για τον τρόπο εφαρμογής της, ώστε να αποτελεί λύση για επιχειρήσεις και εργαζόμενους, όταν εκείνοι την κρίνουν αναγκαία και να μην καθίσταται αιτία πρόσθετων συγκρούσεων και προβλημάτων. Η πλήρης απορρύθμιση δεν είναι κάτι που συναντάται σε ανταγωνιστικές οικονομίες, οι οποίες δίνουν ρόλο στους κοινωνικούς ανταγωνιστές/εταίρους.

Η απόκλιση και κατίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων από τις κλαδικές ΣΣΕ, που εμφανίσθηκε ως μείζον θέμα, αποτελεί μία από τις «κακοτεχνίες» και «λάθος συνταγές» που υιοθέτησαν η τρόικα και το Μνημόνιο. Η δυνατότητα απόκλισης ίσχυε και ισχύει ήδη με το άρθρο 2 παρ. 7 του ν. 3845/2010. Στο ερώτημα τι όφελος αναμένεται από την εφαρμογή της εν λόγω εξαίρεσης επιχειρησιακών ΣΣΕ από τις κλαδικές, η τρόικα επικαλείται τη δυνατότητα προσαρμογής του κόστους εργασίας των επιχειρήσεων στα δεδομένα παραγωγικότητας και επιδόσεων των ίδιων επιχειρήσεων. Πρόκειται για θεωρητικά ορθή «μικροοικονομική» προσέγγιση.

Το θέμα, όμως, συνδέεται με μια συζήτηση (επιστημονική, τεχνική, πολιτική) που για την Ελλάδα δεν είχε και δεν έχει γίνει, με αποτέλεσμα η πολιτική να προωθηθεί με ανεπεξέργαστες «κακοτεχνίες», που μάλλον αγνοούσαν τα δεδομένα: το πόσες επιχειρησιακές ΣΣΕ πράγματι «λειτουργούν» στην Ελλάδα και πόσες επιχειρήσεις κι εργαζόμενους «καλύπτουν». Τα στοιχεία λένε ότι οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ανέρχονταν σε κατά μέσο όρο 158 την περίοδο 1990-2008, 126 το 1990-1999, και σε 193 το 2000-2008. Το 2005 κατεγράφη ο μέγιστος ετήσιος αριθμός της πρόσφατης περιόδου, με 254 επιχειρησιακές ΣΣΕ, εξ αυτών δε το 25% αφορά τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Για την επιδιωκόμενη προσαρμογή του μισθολογικού κόστους στον ιδιωτικό τομέα απομένουν 100-150 επιχειρησιακές ΣΣΕ. Ο αριθμός των 100-150 επιχειρησιακών ΣΣΕ σε σχέση με τα πραγματικά δεδομένα της δομής και του αριθμού των επιχειρήσεων στην Ελλάδα δείχνει ότι μόνον μικρό μέρος εξ αυτών «καλύπτονται» από επιχειρησιακές ΣΣΕ. Πριν από την κρίση του 2008 υπήρχαν λιγότερες από 500 επιχειρήσεις που απασχολούσαν

27. Keune M., 2010, *Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries*, Eurofound, Dublin.

περισσότερους από 250 εργαζομένους. Σε αυτές απασχολούνταν το 13% εκ του συνόλου των απασχολουμένων στις επιχειρήσεις όλων των μεγεθών. Το υπόλοιπο 87% των απασχολουμένων εργάζονταν σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Μόνον σε ορισμένες εξ αυτών, τις μεσαίες, υπήρχε σύμφωνα με το νόμο, δικαίωμα για υπογραφή επιχειρησιακής ΣΣΕ. Αυτό το δικαίωμα αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα. Πριν από την κρίση, το 2008, υπήρχαν στην Ελλάδα σχεδόν 4.000 επιχειρήσεις με απασχόληση μεγαλύτερη των 50 ατόμων. Σε όλες αυτές, τις μεσαίες και τις μεγάλες, όπου απασχολούνταν περί τα 650.000 άτομα, συνάπτονταν λιγότερες από 170 επιχειρησιακές ΣΣΕ που καλύπτουν λιγότερους από 50.000 εργαζομένους. Δηλαδή, αν εξαιρέσουμε τις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ του ιδιωτικού τομέα «καλύπτουν» σχετικά μικρό μερίδιο των μισθωτών και της αγοράς εργασίας. Η ρύθμιση της εργατικής αμοιβής γίνεται και στην Ελλάδα, όπως και στα περισσότερα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυρίως σε επίπεδο κλάδου. Μία σοβαρή πολιτική για τη δομή και τις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων που να στηρίζουν την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, την εξωστρέφεια, την κοινωνική συνοχή έπρεπε να συνδέεται και με τα πραγματικά δεδομένα της παραγωγικής δομής. Οι δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης έχουν σημασία ως προς την αποτελεσματική λειτουργία των αγορών εργασίας με κριτήρια αποτελεσματικότητας την (αν)ισότητα στη διανομή του εισοδήματος, την υψηλή ή χαμηλή απασχόληση και ανεργία, το συγκρουσιακό ή συναινετικό κλίμα στις εργασιακές σχέσεις κ.ο.κ. Η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων προϋποθέτει επέκταση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους. Η δυνατότητα απόκλισης των επιχειρησιακών από τις κλαδικές ΣΣΕ (που έχουν τον πρώτο ρυθμιστικό ρόλο στα περισσότερα κράτη-μέλη της ΕΕ) δεν ήταν και δεν είναι «θέμα αρχής», αλλά μπορούσε να βασίζεται σε επιτυχημένες πρακτικές εφαρμογές της, όπως στη Γερμανία, στη Γαλλία, στην Αυστρία, όπως επιτυχώς συζητήθηκε στην Ιταλία ή την Ιρλανδία. Εκτός αν θεωρούνταν ότι μπορεί η Ελλάδα να πάει σε πλήρη αποκέντρωση της ρύθμισης των μισθών και των εργασιακών σχέσεων και «εσωτερική υποτίμηση» τύπου χωρών της Βαλτικής. Και για να μην γίνει αυτό ήταν αναγκαίος ο τριμερής συντονισμός στην αναζήτηση λύσεων.

Τι θα άλλαζε στη ρύθμιση της αμοιβής και των συνθηκών εργασίας με την ψηφισθείσα δυνατότητα σύναψης Ειδικών Επιχειρησι-

ακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΕΣΣΕ) που μπορούν να αποκλίνουν από τις ισχύουσες κλαδικές; Κατ' αρχάς, σε σχέση με το παρελθόν, θα άλλαζε, εν μέρει, η φορά των πραγμάτων. Μέχρι τότε για τη σύναψη-ανανέωση των σχεδόν 400 ΣΣΕ (100 κλαδικών, 100 ομοιοεπαγγελματικών, 200 επιχειρησιακών) που ρύθμιζαν τα κατώτατα όρια αμοιβών και συνθηκών εργασίας στην ελληνική οικονομία, την πρωτοβουλία αναλάμβανε η εργατική πλευρά. Στη σύναψη των Ειδικών Επιχειρησιακών ΣΣΕ, για αρνητική απόκλιση από τις ισχύουσες Κλαδικές ΣΣΕ, την πρωτοβουλία θα αναλαμβάνει η επιχείρηση. Πόσες επιχειρήσεις δύνανται να κινηθούν σ' αυτήν την κατεύθυνση; Ο εν δυνάμει αριθμός θα ήταν μεγάλος. Δικαίωμα για ειδικές ΕΣΣΕ έχουν οι επιχειρήσεις, που ήδη είχαν δικαίωμα «κανονικής» ΕΣΣΕ (που απασχολούσαν 50 και πλέον εργαζόμενους). Άλλωστε απ' αυτές τις σχεδόν 4.000 (με περί τους 700.000 εργαζόμενους), μόνον 200 «λειτουργούν» με «κανονικές» ΕΣΣΕ και άλλες τόσες με ανεπίσημες συμφωνίες. Δικαίωμα, όμως, τώρα, αποκτούσαν και όσες απασχολούν από 10 έως 49 εργαζόμενους, σχεδόν 25.000 μικρές επιχειρήσεις, με 460.000 εργαζόμενους. Οι δε πολύ μικρές, με λιγότερα των 10 ατόμων, δεν αποκλείονται. Πόσες επιχειρήσεις πράγματι ήταν δυνατόν να κινηθούν για σύναψη ειδικών ΕΣΣΕ; Μέχρι τη ρύθμιση, οι επιχειρήσεις δεν είχαν κίνητρο συμμετοχής σε συλλογική διαπραγμάτευση για σύναψη «κανονικής» ΕΣΣΕ, που βελτίωνε τις παροχές της κλαδικής. Το αντίθετο συνέβαινε. Τώρα ο μηχανισμός των κινήτρων αντιστρέφεται καθώς με τις ειδικές ΕΣΣΕ οι επιχειρήσεις αποκτούν κίνητρο να επιδιώξουν συλλογική διαπραγμάτευση για την εξαίρεσή τους από τις κλαδικές ΣΣΕ.

Το πόσες επιχειρήσεις θα ασκήσουν αυτό το δικαίωμα εξαρτάται, πρώτον, από το «συναλλακτικό κόστος» της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της σύναψης και της διαχείρισης επιχειρησιακών ΣΣΕ. Αυτό το σημαντικό «συναλλακτικό κόστος» αιτιολογεί και την πρωτοκαθεδρία, διεθνώς, των κλαδικών ΣΣΕ. Βάσει αυτού οι επιχειρήσεις κρίνουν την ανάγκη / δυνατότητα απόκλισης από τις κλαδικές ΣΣΕ. Δεύτερον, εν μέσω της κρίσης εξαρτάται από την ύπαρξη σημαντικού οικονομικού κόστους-οφέλους. Ήδη δεκάδες επιχειρήσεις «μετρούν» τη συγκριτική θέση των επιχειρησιακών αμοιβών τους είτε έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, είτε, στην περίπτωση που ήδη καταβάλλουν μόνον κλαδικές αμοιβές, έναντι των κατωτάτων ορίων της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Μετρούν αν θα έχουν οικονομικό όφελος ή αν «θα μπλέξουν». Σημειωτέον ότι τα εν λόγω κατώτατα αφορούν ανειδίκευτη

εργασία, οι δε κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ κατηγορίες ειδικευμένης –λιγότερο ή περισσότερο– εργασίας. Τρίτον, εξαρτάται από την ύπαρξη συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης – συμφωνίας με αυτήν, κι αν δεν υπάρχει, με την αντίστοιχη πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων. Επιχειρησιακά σωματεία δεν «λειτουργούν» ούτε στο 10% των επιχειρήσεων όπου δύνανται να υφίστανται. Τα δε πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια δεν είναι μονταρισμένα για λειτουργία σε επίπεδο επιχείρησης. Συνεπώς, ενώ ο εν δυνάμει αριθμός ΕΕΣΣΕ είναι μεγάλος, ο πιθανός αριθμός είναι πολύ μικρότερος. Μένει να δούμε αν θα ενεργοποιηθούν, με πρωτοβουλία επιχειρήσεων, διαδικασίες για σύναψη κάποιων εκατοντάδων ειδικών ΕΣΣΕ, που θα κινητοποιήσουν, εν μέσω κρίσης, υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις επιχειρήσεων ή θα ενεργοποιήσουν τις (γραφειοκρατικές) διαδικασίες για δημιουργία-σύσταση νέων, ή θα κινητοποιήσουν και τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων. Η εμπειρία του α΄ εξαμήνου 2011 δείχνει ισχνή εφαρμογή της δυνατότητας ειδικών ΕΣΣΕ και, αντιθέτως, εκτενή χρήση των ατομικών συμβάσεων εργασίας για την αναπροσαρμογή του μισθολογικού κόστους.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Περιγράψαμε τις τεκτονικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο ελληνικό σύστημα διαμόρφωσης των μισθών, όπως αρχικά αυτό διαμορφώθηκε από την Μεταπολίτευση του 1974 και εντεύθεν και όπως μεταρρυθμίσθηκε και λειτούργησε με τον ν. 1876 το 1990 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σήμερα, εγκλωβισμένοι στη διεθνή κρίση, την κρίση προσανατολισμού της ευρωζώνης και την εγχώρια δημοσιονομική κρίση και χρεοκοπία, είναι σαφές ότι, όχι μόνον λόγω απουσίας «οδικού χάρτη» για το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών στην Ελλάδα και το εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, υπό το βάρος εξωγενών και ενδογενών παραγόντων, το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών δεν θα ξανα-υπάρξει όπως υπήρξε την περίοδο 1992-2009. Το κρίσιμο ερώτημα είναι αν θα παραμείνει σύστημα συλλογικής ρύθμισης (και ποιο) ή σύστημα ατομικής ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Ιωάννου Χρ., 2010, «Μητροπολιτική Αθήνα - Οικονομία και απασχόληση στην Αττική», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Απρ - Ιουν., τεύχ. 58.

Ιωάννου Χρ., 2011, «Προλεχθέντα: Τι πήγε λάθος με τον ΟΜΕΔ του ν.1876/90;», *Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου*, τόμ. 70, τεύχ. 7 (1677), 1/4/2011, σ. 385-393.

Ιωάννου Χρ., 2001, «Πώς επηρεάζει η εισαγωγή του ευρώ τη διαμόρφωση των μισθών;» *Οικονομική Καθημερινή*, 20 Μαΐου.

ΟΜΕΔ, 2011, «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μετά τον Νόμο 1876/90», Αθήνα, Ιανουάριος 2011 (υπό έκδοση).

Τράπεζα της Ελλάδος, 2011*, Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2010*, Αθήνα.

Ξενόγλωσση

Belser P., 2011, «Global wage trends: The great convergence?», Global Labour Column, Tuesday, March 22.

European Commission, 2011, «The challenge of shadow education - Private tutoring and its implications for policy makers in the European Union», the NESSE network of experts.

European Commission, 201), «The economic adjustment programme for Greece», *European Economy Occasional papers 61*, May.

European Commission, 2010, *Employment in Europe 2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels.

European Commission, 2006, *Industrial relations in Europe*.

Eurostat, 2009, «Minimum Wages in January 2009», *Data in focus* — 29/2009.

Zagelmeyer Stefan, 2010, «Company-level bargaining in times of crisis: The case of Germany», *Working Paper* No. 9, March, International Labour Office, Geneva.

Ghosh Jayati, 2010, «Global crisis and beyond: Sustainable growth trajectories for the developing world», *International Labour Review*, vol. 149, no 2.

IMF-ILO, 2010, *The challenges of growth, employment and social cohesion*, Joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, International Monetary Fund, International Labour Organization, Norway, September.

ILO, 2011, *Global employment trends 2011: The challenge of a jobs recovery*, ILO Geneva.

ILO, 2010), *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, ILO, Geneva.

Ioannou Ch., 2010, «Odysseus or Sisyphus' Revisited: Failed attempts to conclude social-liberal pacts in Greece», Pochet Ph., Keune M., Natali D. (eds), *After the euro and enlargement: Social pacts in the European Union*, Observatoire Social Europeen & ETUI, Brussels, pp. 83-108.

Ioannou Ch., 2010, «The failed Hellenic attempts for social-liberal pacts», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων,* Ιούλιος-Σεπτέμβριος, τεύχ. 59, σ. 4-29.

Ioannou Ch., 2005, «From divided "Quangos" to fragmented "social partners": The lack of Trade unions' mergers in Greece», Waddington Jeremy (ed.), *Restructuring representation: The merger process and trade union structural development in ten countries*, P.I.E-Peter Lang, Bruxelles, pp. 139-164.

Keune M., 2010, *Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries*, Eurofound, Dublin.

Wyplosz Ch., 2011, «Why Angela Merkel's competitiveness pact is a bad idea, and what else she should do», 17.02.2011 http://www.eurointelligence.com/article/article/why-angelas-merkel-competitiveness-pact-is-a-bad-idea-and-what-else-she-should-do.html