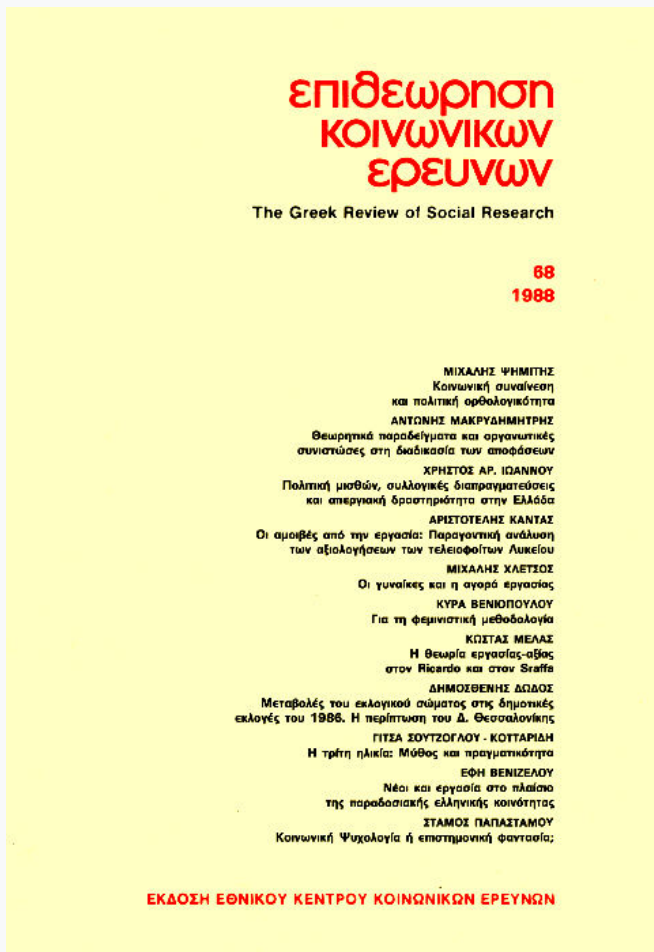


The Greek Review of Social Research

Vol 68 (1988)

68



Πολιτική μισθών, συλλογικές διαπραγματεύσεις και απεργιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα

Χρήστος Αρ. Ιωάννου

doi: [10.12681/grsr.856](https://doi.org/10.12681/grsr.856)

Copyright © 1988, Χρήστος Αρ. Ιωάννου



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

To cite this article:

Ιωάννου Χ. Α. (1988). Πολιτική μισθών, συλλογικές διαπραγματεύσεις και απεργιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα. *The Greek Review of Social Research*, 68, 73–110. <https://doi.org/10.12681/grsr.856>

Χρήστος Αρ. Ιωάννου*

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΩΝ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΕΡΓΙΑΚΗ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια γίνεται ευρύτερα αποδεκτό ότι η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας επιβάλλει την υιοθέτηση εισοδηματικών πολιτικών ικανών, πρώτον, να βοηθήσουν στην αποκατάσταση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της ελληνικής βιομηχανίας, και, δεύτερον, να ορθολογικοποιήσουν τη διαμόρφωση των αμοιβών στον δημόσιο τομέα της οικονομίας. Επιπλέον, η ανάγκη για μεγαλύτερη ελαστικότητα στην αγορά εργασίας και στη διαδικασία ρύθμισης των μισθών, φέρνει το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων στην ημερήσια διάταξη οποιασδήποτε οικονομικής πολιτικής.

Μέχρι σήμερα, όλες σχεδόν οι εισοδηματικές πολιτικές των εκάστοτε κυβερνήσεων έχουν υλοποιηθεί μέσω του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καθιερώθηκε το 1955, βάσει του νόμου 3239. Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας έχει υπάρξει έντονη συζήτηση κυρίως σχετικά με εκείνες τις διατάξεις του νόμου που αφορούν την υποχρεωτική διαίτησία. Η εκάστοτε πολιτική αντιπολίτευση και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ζητούν σταθερά, αν όχι την κατάργηση, τουλάχιστον τη μεταρρύθμιση των διατάξεων περί υποχρεωτικής διαίτησίας.

Πρόσφατα, ακόμη και η Τράπεζα της Ελλάδος¹ σχετικά αφ' ενός με τις

* London School of Economics.

** Το παρόν κείμενο είναι συντομευμένη μετάφραση μελέτης στα αγγλικά σχετικά με το ίδιο θέμα, που συντάχθηκε την άνοιξη του 1986 για να παρουσιαστεί σε εσωτερικό σεμινάριο του Department of Industrial Relations στο London School of Economics. Η πρωτότυπη μελέτη φέρει τον τίτλο «Incomes Policies, Pay Bargaining and Strike Activity in Greece».

1. Τράπεζα της Ελλάδος, 1986, σ. 42.

αναγκαίες πολιτικές που ενδέχεται να οδηγήσουν την οικονομία έξω από την τρέχουσα κρίση, και αφ' ετέρου με τις δυσκαμψίες της αγοράς εργασίας που αποτρέπουν την οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη, ανέφερε ότι, μετά το τέλος του προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης, θα ήταν επιθυμητό να επιδιωχθεί η εισαγωγή ενός αποκεντρωμένου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επίπεδο της επιχείρησης ώστε να είναι δυνατή η με κάποιο τρόπο σύνδεση των μισθών με την παραγωγικότητα.

Έτσι, σήμερα φαίνεται ότι σχεδόν κανείς δεν είναι υπέρ της διατήρησης του παρόντος συγκεντρωτικού και κρατικά ελεγχόμενου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όμως οι δεοντολογικές προσεγγίσεις σχετικά με την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας απλώς εγγίζουν το πλήθος των ζητημάτων που συνδέονται με την ισχύουσα νομοθεσία περί συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας έχουν υπάρξει αξιοσημείωτες εξελίξεις σχετικά με τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αποτελεσματικότητα των εισοδηματικών πολιτικών. Κατά συνέπεια, η διαμόρφωση της πολιτικής που άπτεται των εργασιακών σχέσεων οφείλει, πριν προχωρήσει στην υιοθέτηση της όποιας, λίγο ή πολύ, ριζοσπαστικής μεταρρύθμισης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, να λάβει υπόψη της τις πρόσφατες εξελίξεις στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις, ιδιαίτερα αυτές που αφορούν τη διαδικασία ρύθμισης των μισθών και των ημερομισθίων.

Δεδομένου ότι, λόγω ιδεολογικών, μεθοδολογικών και στατιστικών περιορισμών, δεν έχει υπάρξει στη χώρα μας συστηματική έρευνα σχετικά με την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και τις οικονομικές συνέπειές της, οι δυσκολίες είναι μεγάλες. Όμως παρά τις δυσκολίες, για τη συναγωγή θετικών συμπερασμάτων βασισμένων στην υπάρχουσα εμπειρία είναι απαραίτητη η υπέρβαση των δεοντολογικών συζητήσεων και προσεγγίσεων. Τούτη η μελέτη παρουσιάζει μια πρώτη και συνοπτική ανάλυση σχετικά με τη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Συνίσταται σε μια συνολική θεώρηση των συσχετίσεων μεταξύ του επίσημου συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των αλληπάλληλων εισοδηματικών πολιτικών και της συνδικαλιστικής συλλογικής συμπεριφοράς των μισθωτών, όπως αυτή έχει μορφοποιηθεί στην απεργιακή δραστηριότητά τους.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα κύρια χαρακτηριστικά του επίσημου συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι εισοδηματικές πολιτικές, πιο συγκεκριμένα οι πολιτικές μισθών και ημερομισθίων, που προωθήθηκαν μέσω του επίσημου συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας, αναλύονται στο δεύτερο κεφάλαιο. Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την ανάλυση των κύριων χαρακτηριστικών της απεργιακής δραστηριότητας που ανέπτυξαν οι μισθωτοί στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας. Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της μελέτης η

οποία, με δυο λόγια, επικεντρώνεται στη διερεύνηση της υπόθεσης ότι το επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκεται σε κρίση, και, στην πράξη, έχει υποκατασταθεί ή συμπληρωθεί από μια δυαδική δομή συλλογικών διαπραγματεύσεων η οποία περιλαμβάνει, ταυτόχρονα, αφ' ενός το επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και αφ' ετέρου ένα ανεπίσημο σύστημα.

1. ΤΟ ΕΠΙΣΗΜΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

1.α. Τα επίπεδα και οι αρμόδιοι φορείς των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η Ελλάδα ανήκει στην κατηγορία των χωρών όπου η νομοθεσία διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Από το 1955, η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων κυριαρχείται από τις διατάξεις του νόμου 3239, ο οποίος ορίζει το θεσμικό και διαδικαστικό πλαίσιο διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ο νόμος 3239 ορίζει σαφώς τα επίπεδα ή τις κατηγορίες, τους αρμόδιους φορείς, τις διαδικασίες, τις μορφές και το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, έτσι ώστε, στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος, είναι έγκυρο ό,τι είναι νόμιμο και αντιστρόφως.² Οι επίσημες και νόμιμες συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν επιτρέπεται να πραγματοποιούνται σε οποιοδήποτε επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης των μισθωτών και των εργοδοτών, και μεταξύ οποιουδήποτε συνόλου μισθωτών και εργοδοτών. Η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας για να είναι έγκυρη και νομικά ισχυρή, οφείλει να ακολουθεί ορισμένες τυπικές διαδικασίες στις οποίες εμπλέκεται το υπουργείο Εργασίας και τα, προβλεπόμενα από τον νόμο 3239, διαιτητικά δικαστήρια.

Σύμφωνα με τον νόμο 3239, είναι δυνατή η σύναψη ετήσιων συλλογικών συμβάσεων εργασίας τεσσάρων κατηγοριών. Πρώτον, Εθνικών Γενικών σ.σ.ε., δεύτερον, Εθνικών Ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε., τρίτον, Τοπικών Ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. και τέταρτον, Ειδικών σ.σ.ε. Σύμφωνα με τις

2. Υπάρχει εκτενής βιβλιογραφία σχετικά με το ισχύον νομικό καθεστώς περί συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Μεταξύ άλλων, ο Α. Μετζιτάκος, 1981, παρέχει μια εκτενή ανάλυση του νομικού πλαισίου. Ο Θ. Θεοδώρου, 1985, παρέχει μια συνοπτικότερη και περιεκτική αναφορά στο θέμα. Εμείς, σε τούτη τη μελέτη, δεν προτιθέμεθα να αναφερθούμε διεξοδικά στις ισχύουσες διατάξεις κατ' άρθρο. Ο ενδιαφερόμενος ας ανατρέξει στη νομική βιβλιογραφία και τη νομολογία.

διατάξεις του νόμου 3239 δεν υπάρχει δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο επίπεδο της επιχείρησης μεταξύ ενός μεμονωμένου εργοδότη και των μισθωτών που απασχολεί ή μέρους αυτών. Οι Ειδικές σ.σ.ε. αποτελούν εξαίρεση, αλλά επιτρέπονται μόνο για σαφώς ορισμένες επιχειρήσεις και οργανισμούς που ανήκουν στον δημόσιο ή τον ημιδημόσιο τομέα της οικονομίας.

Είναι αξιοσημείωτο ότι οι εν λόγω τέσσερις κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων και τα επίπεδα, οι αρμόδιοι φορείς και οι μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης που νομιμοποιούνται και αναγνωρίζονται ως επίσημες βάσει των διατάξεων του νόμου 3239, έχουν τις ρίζες τους στις νομοθετικές ρυθμίσεις της προπολεμικής περιόδου και ιδιαίτερα του νόμου 1367 του 1938, και συνδέονται με τις τότε κρατικές προσπάθειες οργάνωσης και θεσμοθέτησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων μετά την ταραχώδη εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στη διάρκεια του μεσοπολέμου.³

Από τις τέσσερις κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν έχουν όλες την ίδια σημασία και βαρύτητα. Κατά κανόνα, η Εθνική Γενική σ.σ.ε. λειτουργεί ως πιλότος ή νόρμα για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων στα κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας του επίσημου εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συνήθως οι υπόλοιπες συμβάσεις υπογράφονται αφού πρώτα υπογραφεί η Εθνική Γενική σ.σ.ε. Αυτό είναι, σαφώς, ενδεικτικό της συγκεντρωτικής δομής του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

1.β. Το επίσημο σύστημα και η δομή του συνδικαλιστικού κινήματος

Η θεσμοθέτηση και η τυποποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω του νόμου 3239 έχει επηρεάσει αποφασιστικά τη δομή του συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι μισθωτοί που προτίθενται να αναλάβουν συλλογική διαπραγματευτική δραστηριότητα, είναι υποχρεωμένοι να προσαρμοστούν και να κινηθούν στο πλαίσιο των επιπέδων, των αρμόδιων φορέων, των μορφών και των διαδικασιών που ορίζει η νομοθεσία. Βέβαια, αυτό δεν σημαίνει ότι η νομοθεσία περί συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος αλλά ότι, τουλάχιστον, η νομοθεσία θέτει όρια ως προς τις δομές και τις διαδικασίες μέσω των οποίων επιτρέπεται να αναληφθεί η συνδικαλιστική συλλογική δραστηριότητα των μισθωτών για τη διαπραγμά-

3. Περιεκτικές περιγραφές της εξέλιξης του συνδικαλιστικού κινήματος στη διάρκεια του μεσοπολέμου υπάρχουν στον Κ. Σεφέρη, 1976, και στον Ch. Jechinis, 1967.

τευση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, η νομοθεσία απαγορεύοντας τη συλλογική διαπραγμάτευση στο επίπεδο των επιχειρήσεων και των παραγωγικών μονάδων, στην ουσία ενισχύει και συμβάλλει στην αναπαραγωγή αφ' ενός των συγκεντρωτικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και αφ' ετέρου του ομοιοεπαγγελματικού και κλαδικού ομοσπονδιακού συνδικαλισμού. Είναι γεγονός ότι ο ελληνικός συνδικαλισμός αναπτύχθηκε κατά το πρώτο μισό του αιώνα σε ομοιοεπαγγελματική βάση, και κατά συνέπεια η νομοθεσία ήρθε, όσον αφορά τον προσδιορισμό των αρμόδιων φορέων για τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων, να επικυρώσει την τότε υπάρχουσα δομή και λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η δομή του συνδικαλιστικού κινήματος και της επίσημης διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων που προκύπτει από τις διατάξεις και την εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας είναι δυνατό να αναπαρασταθεί με τη μορφή μιας πυραμίδας αποτελούμενης από τρία διαφορετικά επίπεδα, όπως στο Σχήμα Ι. Για τη σύνθεση της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος είναι εμφανές πως πλησιέστερα στη βάση της πυραμίδας καθίσταται περισσότερο ετερογενής.

Το πρωτοβάθμιο επίπεδο της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος περιλαμβάνει κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά, τοπικά και επιχειρησιακά ή εργοστασιακά σωματεία. Κατά κανόνα, κανένα από αυτά δεν έχει το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

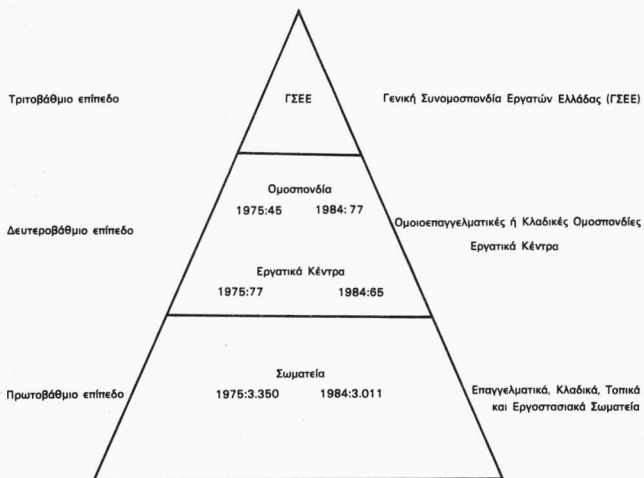
Το δευτεροβάθμιο επίπεδο περιλαμβάνει αφ' ενός τις Ομοσπονδίες οι οποίες είναι οργανωμένες σύμφωνα με την ομοιοεπαγγελματική και την κλαδική κατανομή του εργατικού δυναμικού, αφ' ετέρου τα Εργατικά Κέντρα όπου οργανώνονται τα πρωτοβάθμια σωματεία των επιμέρους γεωγραφικών περιοχών σύμφωνα με τη διοικητική διαίρεση της χώρας. Εδώ το σημαντικό στοιχείο είναι πως μόνον οι Ομοσπονδίες δικαιούνται να διεξάγουν συλλογικές διαπραγματεύσεις και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο. Συνεπώς, κατέχουν κεντρικό ρόλο στη λειτουργία του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το τριτοβάθμιο επίπεδο περιλαμβάνει τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας η οποία αναγνωρίζεται από τη νομοθεσία ως η μόνη αντιπροσωπευτική κεντρική συνδικαλιστική οργάνωση και, ως εκ τούτου, μόνον αυτή δικαιούται να συμμετέχει στις ετήσιες κεντρικές εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και να συνάπτει την ετήσια Εθνική Γενική σ.σ.ε.

Τούτη η σχηματική παρουσίαση της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος δεν υπονοεί ότι κάθε πρωτοβάθμιο σωματείο ανήκει σε μια Ομοσπονδία και κάθε Ομοσπονδία είναι μέλος της ΓΣΕΕ. Αντίθετα, η ιστορία του ελ-

ΣΧΗΜΑ Ι

Η δομή και η σύνθεση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος



Πηγή: ΓΣΕΕ

Σημείωση: Ο αριθμός Σωματείων, Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων αφορά τα μέλη της ΓΣΕΕ.

ληνικού συνδικαλιστικού κινήματος βρίθει οργανωτικών προβλημάτων (αποκλεισμών, άκρυων και μη αντιπροσωπευτικών συνεδρίων κ.λπ.⁴). Αυτό που επιδιώκεται με τη σχηματική παρουσίαση της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος σε συνάρτηση με τη δομή του επίσημου εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι η οροθέτηση μεταξύ, αφ' ενός, του επίσημου συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και, αφ' ετέρου, ενός άτυπου ή ανεπίσημου συστήματος του οποίου η σύσταση και λειτουργία αποτελεί βασική υπόθεση εργασίας για τούτη τη μελέτη.

Η διαφορά μεταξύ επίσημου και ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων αφορά κυρίως τις συλλογικές δραστηριότητες των μελών της εργασιακής σχέσης. Ενώ κάθε μικρό σύνολο μισθωτών έχει το δικαίωμα να συστήσει σωματείο, και κάθε σωματείο έχει μια θέση στην πυραμίδα του συνδικαλιστικού κινήματος, δεν ισχύει το ίδιο όσον αφορά το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Με αυτήν την έννοια, οι πρακτικές και οι διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης που επιτελούνται έξω από το εθνικό επίπεδο, το ομοσπονδιακό επίπεδο (εθνικό ή τοπικό), καθώς και το επίπεδο των ορισμένων επιχειρήσεων και οργανισμών που δικαιούνται να συνάπτουν Ειδικές σ.σ.ε., αποτελούν τμήμα ενός άτυπου ή ανεπίσημου συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Η ύπαρξη και λειτουργία ενός τέτοιου άτυπου ή ανεπίσημου συστήματος είναι λογικό να συνεπάγεται την αποδυνάμωση του συγκεντρωτικού και κρατικά ελεγχόμενου επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

1.γ. Η κεντρικότητα της υποχρεωτικής διατησίας

Στο πλαίσιο του επίσημου εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην περίπτωση που οι εκπρόσωποι των μισθωτών και των εργοδοτών δεν κατορθώνουν να καταλήξουν σε συμφωνία και οικειοθελή υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας, ο νόμος 3239 παρέχει τη δυνατότητα παραπομπής της συλλογικής διαφοράς στην αρμοδιότητα της υποχρεωτικής διατησίας. Οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη (τα συνδικάτα, οι ενώσεις εργοδοτών ή το υπουργείο Εργασίας) δικαιούται να ζητήσει την παραπομπή της διαφοράς στην υποχρεωτική διατησία ανεξαρτήτως της θέσης και της βούλησης των υπόλοιπων μερών. Σε αυτή την περίπτωση η συλλογική δια-

4. Τα οργανωτικά προβλήματα που διέπουν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα έχουν περιγραφεί από τον Θ. Κατσάνεβα, 1981, 1984.

φορά επιλύεται από το διαιτητικό δικαστήριο του οποίου η σύνθεση περιλαμβάνει: α) έναν δικαστικό ως πρόεδρό του, β) έναν ανώτερο υπάλληλο του υπουργείου Εργασίας, γ) έναν εκπρόσωπο του συνδικαλιστικού κινήματος ορισμένο από τη ΓΣΕΕ, και δ) έναν εκπρόσωπο των εργοδοτικών ενώσεων.

Στην πράξη, είναι ο εκπρόσωπος του υπουργείου Εργασίας που επηρεάζει αποφασιστικά, ή ακόμη και υπαγορεύει, το αποτέλεσμα της διαιτητικής διαδικασίας. Οι δικαστικοί είναι κατά κύριο λόγο υπεύθυνοι για τη διαδικαστική και την τυπική πλευρά της διαιτητικής διαδικασίας. Η βαρύτητα της κρατικής παρέμβασης στη λειτουργία της υποχρεωτικής διαιτησίας μετά την ψήφιση του νόμου 3239 φαίνεται από το γεγονός ότι έως το 1974 το υπουργείο Εργασίας διαιτηρούσε το δικαίωμα να απορρίπτεται και να τροποποιεί κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας που είχε συναφθεί οικειοθελώς μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων μισθωτών και εργοδοτών, αλλά και αποφάσεις της υποχρεωτικής διαιτησίας, εάν θεωρούσε ότι η ρύθμιση δεν ήταν σύμφωνη με τους στόχους της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής.⁵

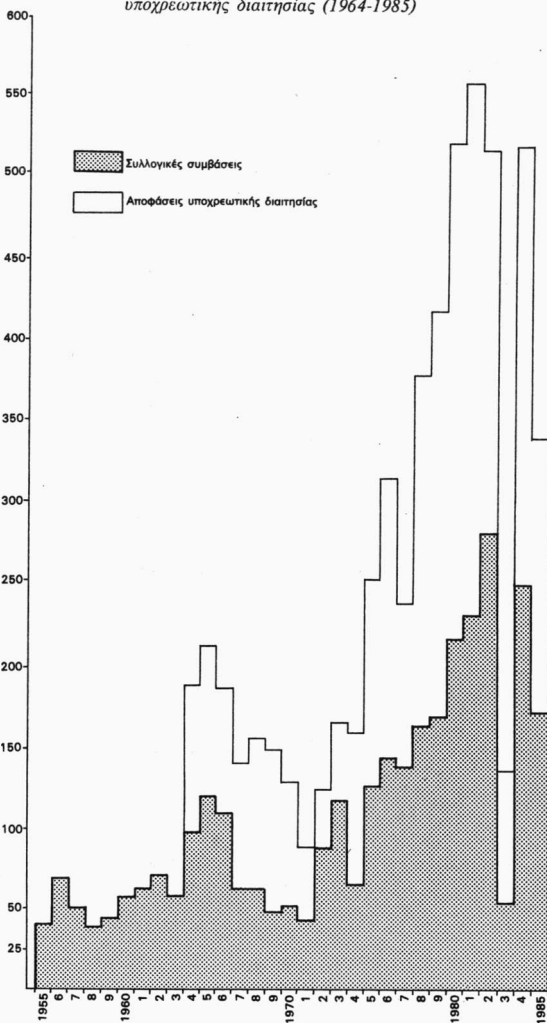
Στο Διάγραμμα I παρουσιάζεται ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των αποφάσεων της υποχρεωτικής διαιτησίας μέσω των οποίων ρυθμίστηκε επίσημα στη διάρκεια των τελευταίων τριάντα χρόνων η αμοιβή της εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο της μισθωτής απασχόλησης. Όπως φαίνεται, είναι εντυπωσιακή η έκταση χρησιμοποίησης της υποχρεωτικής διαιτησίας στη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών. Αν διαθέταμε στατιστικά στοιχεία που να περιγράφουν τον αριθμό των μισθωτών, των οποίων η αμοιβή ρυθμίστηκε βάσει των αποφάσεων της υποχρεωτικής διαιτησίας, θα είχαμε μια ακριβέστερη εικόνα για την κεντρικότητα της υποχρεωτικής διαιτησίας. Όμως, ούτε το υπουργείο Εργασίας συγκεντρώνει τέτοιου είδους στοιχεία ούτε υπάρχουν έγκυρα στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων που καλύπτονται από τις αποφάσεις της υποχρεωτικής διαιτησίας.

Ωστόσο, η σύγκριση μεταξύ του ποσοστού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάφθηκαν οικειοθελώς και των συλλογικών διαφορών που επιλύθηκαν βάσει αποφάσεων της υποχρεωτικής διαιτησίας, ενισχύει το συμπέρασμα ότι η υποχρεωτική διαιτησία έχει διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Τουλάχιστον από το 1964 και πέρα, άλλωστε, λιγότερες από τις μισές συλλογικές

5. Το δικαίωμα του υπουργείου Εργασίας να τροποποιεί συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις, τις οποίες θεωρούσε ασύμφωνες με την πολιτική μισθών της εκάστοτε κυβέρνησης, στηριζόταν στο άρθρο 20 του νόμου 3239, το οποίο καταργήθηκε το 1974. Σύμφωνα με μελέτη του Δ. Δερτούζου, την οποία αναφέρει ο Θ. Κατσανέβας, 1983, σ. 86-87, κατά την περίοδο 1958-1962 το υπουργείο Εργασίας τροποποίησε το 80% των αποφάσεων της υποχρεωτικής διαιτησίας και το 27% των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ Ι

Συλλογικές συμβάσεις (1955-1985) και αποφάσεις υποχρεωτικής διαίτησας (1964-1985)



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας

διαφορές, αλλά κατά κανόνα οι περισσότερες από τις μισές, έχουν ρυθμιστεί μέσω της υποχρεωτικής διαίτησας. Επιπλέον, είναι εμφανές από τα στοιχεία του Διαγράμματος Ι ότι με την πάροδο των ετών ο απόλυτος αριθμός αλλά και το ποσοστό των συλλογικών διαφορών που ρυθμίζονται μέσω της υποχρεωτικής διαίτησας παρουσιάζουν μια μακροχρόνια ανοδική τάση.

Ο Πίνακας 1 παρέχει αναλυτικότερες πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των τεσσάρων κατηγοριών συλλογικών συμβάσεων και των αντίστοιχων αποφάσεων της υποχρεωτικής διαίτησας. Είναι εμφανές ότι η υποχρεωτική διαίτησία έχει διαδραματίσει κεντρικό ρόλο σε όλα τα επίπεδα του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συγκριτικά, ο ρόλος της είναι περισσότερο αποφασιστικός στον τομέα των ετήσιων Εθνικών Γενικών σ.σ.ε. και στον τομέα των Εθνικών Ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. Καθώς οι δύο αυτές κατηγορίες συμβάσεων αποτελούν το σπουδαιότερο τμήμα της επίσημης δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προκύπτει το συμπέρασμα πως η προσφυγή στην υποχρεωτική διαίτησία δεν είναι ένα φαινόμενο το οποίο είναι δήθεν κυρίαρχο στις δεκαετίες του '50 και του '60, όταν το κράτος είναι σαφώς αυταρχικό και παρεμβατικό λόγω του μετεμφυλιακού κλίματος, και το οποίο στη συνέχεια τείνει να διαδραματίζει δευτερεύοντα ρόλο. Αντίθετα, στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας η υποχρεωτική διαίτησία έχει χρησιμοποιηθεί εκτενέστατα, σε τέτοιο βαθμό που, απ' ό,τι φαίνεται, η κρατική παρέμβαση στη ρύθμιση των μισθών και των ημερομισθίων είναι αυξανόμενη παρά μειούμενη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις
κατά κατηγορία (1974-85)

Κατηγορία Έτος	Εθνικές Γενικές		Εθνικές Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές				Ειδικές		Σύνολο	
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ
7/74-75	3	—	29	80	22	19	92	71	146	170
1976	—	1	30	37	24	16	88	43	142	97
1977	1	—	29	80	15	29	191	70	146	179
1978	—	1	37	65	14	17	115	131	166	214
1979	—	2	41	94	16	25	116	126	173	247
1980	—	1	54	112	25	27	141	159	220	299
1981	—	—	54	130	26	30	153	170	233	330
1982	—	1	70	141	42	38	172	52	284	232
1983	—	—	9	46	8	9	40	25	57	80
1984	1	—	47	170	22	15	182	79	252	264
1985	1	—	51	103	29	19	94	45	175	167

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας
Σημείωση: ΣΣΕ=Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ΔΑ=Διαιτητικές Αποφάσεις

1.δ. Ένα κορπορατιστικό μοντέλο;

Οι νομικές ρυθμίσεις και οι μηχανισμοί του νόμου 3239 που παρέχουν στην εκάστοτε κυβέρνηση κεντρικό ρόλο ως προς τη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας, και η εμπειρία τριάντα χρόνων λειτουργίας της υποχρεωτικής διαιτησίας, δείχνουν πως στη χώρα μας το καθεστώς συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι σαφώς διαφορετικό από εκείνο των δυτικοευρωπαϊκών χωρών. Το ζήτημα, φυσικά, δεν είναι η διάγνωση της διαφοροποίησης, αλλά ο προσδιορισμός των αιτιών και των χαρακτηριστικών της. Προς αυτήν την κατεύθυνση υπάρχουν στην ελληνική βιβλιογραφία χρήσιμες αναλύσεις.

Η ιδιαιτερότητα του ελληνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων συνδέεται τόσο με το βαθμό ανάπτυξης των θεσμών συλλογικής διαπραγμάτευσης όσο και με τον τύπο ανάπτυξής τους. Ο βαθμός ανάπτυξης των θεσμών συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι χαμηλός, και αυτό περιγράφεται, πρώτον, από τη σχετικά χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα που κυμαίνεται γύρω στο 30%,⁶ και δεύτερον από το μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από οικειοθελώς συναπτόμενες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ο τύπος ανάπτυξης των θεσμών συλλογικής διαπραγμάτευσης καθορίζεται από μια σχέση, συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργοδοτών και κράτους, πελατειακού τύπου. Η αναπαραγωγή στο χώρο της μίσθωσης απασχόλησης μιας σχέσης πελατειακού τύπου συνδέεται, πρώτον, με τη διαπραγματευτική αδυναμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των μισθωτών,⁷ δεύτερον, με την έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας των συνδικάτων,⁸ και τρίτον, με τον άμεσο κρατικό παρεμβατισμό στη ρύθμιση της εσωτερικής ζωής των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ο Α. Flanders αντλώντας από τη διεθνή εμπειρία και, κυρίως, από την εμπειρία της Μεγάλης Βρετανίας, σημείωσε πως εκτός από τη μέθοδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης «είναι, θεωρητικά, δυνατό να προσδιοριστούν άλλες πέντε μέθοδοι ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Κριτήριο είναι η

6. Υπολογισμοί της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα έχουν γίνει από τον Ρ. Φακιολά, 1978, σ. 128, και τον Θ. Κατσανέβα, 1984, σ. 132-133. Όμως φαίνεται πως μετά το 1981, βάσει των στοιχείων συμμετοχής στα συνέδρια της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι γύρω στο 40%. Τέτοιο επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι χωρίς αμφιβολία το υψηλότερο που παρατηρείται στην Ελλάδα. Οφείλεται αφ' ενός στην κυβερνητική πολιτική υποστήριξης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφ' ετέρου στον σχετικό εκδημοκρατισμό και την εγγραφή όλων των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων στη δύναμη της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ.

7. Διεξοδική ανάλυση αυτού που αποκαλούμε συνδικαλισμό πελατειακού τύπου, και αναλυτικά στατιστικά στοιχεία σχετικά με τη διαπραγματευτική ισχύ και αποτελεσματικότητα των μισθωτών παρέχονται από τον Χρ. Ιωάννου, 1985.

8. Το πρόβλημα της οικονομικής αυτοδυναμίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει τεκμηριωθεί από τον Γ. Κουκουλέ, 1984.

συμβολή και ο ρόλος των κοινωνικών μερών στον προσδιορισμό των κανόνων και των διαδικασιών ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η πρώτη είναι αυτή όπου τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων υπακούουν σε κανόνες στη διαμόρφωση των οποίων η “άλλη πλευρά” δεν είχε καμιά συμμετοχή. Η δεύτερη μέθοδος είναι όταν οι εργοδοτικές ενώσεις επιβάλλουν παρόμοιους κανόνες στις εταιρείες μέλη. Υπάρχει επίσης η μέθοδος της τριμερούς ρύθμισης, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των Wage Councils, όπου συμμετέχουν εκπρόσωποι εργοδοτών, μισθωτών και κράτους. Η τέταρτη και πέμπτη μέθοδος είναι η κρατική ρύθμιση βάσει του νόμου και του καταναγκασμού, και η κοινωνική ρύθμιση βάσει της συνήθειας και των κοινωνικών συμβάσεων, αντίστοιχα.⁹

Υπό το πρίσμα αυτών των διακρίσεων, το ελληνικό σύστημα ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας εμφανίζεται ως μια υβριδική μορφή συλλογικών διαπραγματεύσεων υποκείμενων σε άμεσο κρατικό έλεγχο. Εξαιτίας της ισχύουσας τυπικής διαδικασίας που οδηγεί από τη συλλογική διαπραγμάτευση στην υποχρεωτική διαιτησία, και εξαιτίας της εκτεταμένης χρησιμοποίησης της υποχρεωτικής διαιτησίας, είναι δυνατό να χαρακτηριστεί ως σύστημα δεσμευμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παράλληλα, το γεγονός ότι δεν έχει σχεδόν ποτέ υπάρξει ηγεσία της ΓΣΕΕ με πολιτικό προσανατολισμό διαφορετικό από εκείνο των εκάστοτε κυβερνήσεων, δίνει την εντύπωση ενός κορπορατιστικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων, του οποίου λυδία λίθος είναι το επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στην πραγματικότητα, λόγω του εμφύλιου πολέμου και των συνεπειών του στη σφαίρα του συνδικαλισμού και των εργασιακών σχέσεων,¹⁰ ο μεταπολεμικός ελληνικός κορπορατισμός είναι σαφώς διαφορετικός από τον «εθελοντικό» και από τον «υπό διαπραγμάτευση» νεοκορπορατισμό της μεταπολεμικής βόρειας Ευρώπης.¹¹ Η ελληνική περίπτωση μοιάζει περισσότερο με τον κορπορατισμό του μεσοπολέμου, γιατί στο μείγμα του εθελοντισμού και του καταναγκασμού, ο τελευταίος διαδραμάτισε, τουλάχιστον ως τα 1974, τον αποφασιστικό ρόλο. Όμως μέχρις εδώ η προσέγγισή μας παραμένει ελ-

9. A. Flanders, 1970, σ. 72.

10. Για τις συνέπειες του εμφύλιου πολέμου και της μετεμφυλιακής περιόδου στο συνδικαλισμό, βλέπε στην Α. Πόλλις, 1984, και τον Ν. Αλιβιζάτο, 1983.

11. Οι C. Crouch, 1977, και P. Schmitter, G. Lembbruch, 1979, παρέχουν μια βάση για τη συνεχιζόμενη συζήτηση σχετικά με την έννοια, τη φύση, το ρόλο και την προοπτική του κορπορατισμού ή του νεοκορπορατισμού στην Ευρώπη. Εδώ ας σημειώσουμε πως η έννοια του κορπορατισμού αφορά τις σχέσεις κράτους, εργοδοτών και υποχρεωτικού συνδικαλισμού του τύπου που αναπτύχθηκε στη Γερμανία και την Ιταλία του μεσοπολέμου. Αντίθετα, η έννοια του νεοκορπορατισμού αφορά το μεταπολεμικό φαινόμενο τριμερούς συνεργασίας σε εθνικό επίπεδο μεταξύ κράτους, συνδικαλιστικών ενώσεων και εργοδοτικών ενώσεων, που αναπτύχθηκε σε συνθήκες πολιτικής δημοκρατίας και οικονομικής μεγέθυνσης σε χώρες της Βόρειας Ευρώπης.

λειπτική, και μένει να εξεταστεί η τυχόν ύπαρξη και άλλων πλευρών στη διαδικασία ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων των μισθωτών. Προς αυτήν την κατεύθυνση, η διερεύνηση της τυχόν λειτουργίας ενός άτυπου ή ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο ενδέχεται να αντιπροσωπεύει τις προσπάθειες των μισθωτών προς ένα καθεστώς, ή μια κοινωνική περιοχή, μη κρατικά ελεγχόμενων συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα βοηθήσει στη σφαιρικότερη, και όχι νομικιστική, κατανόηση του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

2. Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.α. Πολιτικές μισθών σε μόνιμη βάση

Στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης οι συλλογικές διαπραγματεύσεις προηγήθηκαν της χρήσης των εισοδηματικών πολιτικών. Οι πρώτες κυβερνήσεις που υιοθέτησαν και άσκησαν συστηματικά πολιτικές μισθών είχαν να αντιμετωπίσουν την ήδη εδραιωμένη ισχύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών. Στην ουσία επιχειρούσαν να επηρεάσουν τη λειτουργία και τα οικονομικά αποτελέσματα μιας ήδη θεσμοθετημένης διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Κατά τη μεταπολεμική περίοδο οι εισοδηματικές πολιτικές των δυτικοευρωπαϊκών κυβερνήσεων θεωρούνταν ως επεμβάσεις που έθεταν όρια στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων.¹²

Σε μια σχηματική διατύπωση θα λέγαμε πως στην ελληνική περίπτωση τα πράγματα ακολούθησαν την αντίθετη εξέλιξη. Το πλαίσιο για την άσκηση πολιτικής μισθών σε διαρκή βάση εισήχθη χωρίς να έχει προϋπάρξει σημαντική παράδοση συλλογικών διαπραγματεύσεων και παρουσία ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, ως τα μέσα της δεκαετίας του '50, οι πολιτικές μισθών αποτελούσαν οργανικό μέρος των μακροοικονομικών πολιτικών της ανασυγκρότησης. Ως μέσα άσκησης της μακροοικονομικής πο-

12. Οι Ch. Ambrosi, M. Baleste, M. Tagel, 1982, παρέχουν μια συνολική θεώρηση των οικονομικών πολιτικών που ακολούθηθηκαν διεθνώς από τη δεκαετία του '30 ως τη δεκαετία του '80. Οι R. Flanagan, D. Soskice, L. Ulman, 1983, παρουσιάζουν μια εκτενή επισκόπηση των εισοδηματικών πολιτικών που υιοθετήθηκαν από τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις στη διάρκεια της μεταπολεμικής περιόδου.

λιτικής επανεμφανίστηκαν στις αρχές της δεκαετίας του '60, με σκοπό τον έλεγχο του επιταχυνόμενου πληθωρισμού μισθών.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, η δεκαετία που ακολούθησε μετά το τέλος του εμφυλίου χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων, από τη δημιουργία του νομικού και θεσμικού πλαισίου περί συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο, έκτοτε, αποτελεί πλαίσιο για την άσκηση πολιτικής μισθών σε μόνιμη βάση. Αυτό συνέβη παρά το γεγονός ότι ο καλπάζων πληθωρισμός του τέλους της δεκαετίας του '40 και των αρχών της δεκαετίας του '50 ελέγχθηκε μέσω του προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης της διετίας 1952-53. Έτσι, κατά τη διάρκεια, και αμέσως μετά την ολοκλήρωση, του προγράμματος, οι κυβερνήσεις αναζητούσαν τρόπους θεσμοθέτησης των εργασιακών σχέσεων και, ιδιαίτερα, της ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας προς την κατεύθυνση των κρατικά ελεγχόμενων συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹³

Η λογική των αλληλέλληλων κρατικών παρεμβάσεων στη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας δεν είναι προφανής. Και δεν έχει υπάρξει συστηματική έρευνα σχετικά με αυτό το ζήτημα. Χωρίς αμφιβολία, η ερμηνεία των εισοδηματικών πολιτικών οφείλει να λάβει υπόψη τις μακροοικονομικές συνθήκες και πολιτικές, τα δομικά χαρακτηριστικά της οικονομίας και την κατάσταση των θεσμών. Ωστόσο, οι ρίζες ορισμένων κεντρικών και σταθερών χαρακτηριστικών, όπως ο άμεσος κρατικός παρεμβατισμός στη ρύθμιση των μισθών, πρέπει να αναζητηθεί στις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες της πρώτης μετεμφυλιακής περιόδου, το μεγάλο πρόβλημα της οικονομικής ανάπτυξης και την εναγώνα επιδίωξη της εκβιομηχάνισης.

Η ταχεία εκβιομηχάνιση θεωρήθηκε ως η λύση των αδιεξόδων της μετεμφυλιακής οικονομίας και ως η μόνη οδός για την προσέγγιση των ανεπτυγμένων οικονομιών. Η πολιτική της εκβιομηχάνισης μέσω εκτενούς προστασίας και ευρείων επιδοτήσεων επιδίωκε να υπερβεί την έλλειψη επιχειρηματικού πνεύματος και επιχειρηματικών ικανοτήτων για τη διαχείριση των βιομηχανικών παραγωγικών μονάδων, καθώς και την απροθυμία των ιδιωτών για επενδύσεις στη βιομηχανία. Αυτή η πολιτική συμπληρώθηκε με την προσφορά κρατικά εγγυημένης φτηνής εργατικής δύναμης. Από αυτήν την άποψη, η κύρια επιδίωξη των διαρκών εισοδηματικών πολιτικών ήταν η εξασφάλιση φτηνού εργατικού δυναμικού ή, ακριβέστερα, η συντήρηση του χα-

13. Χαρακτηριστικά, το 1952 ο νόμος 2053 προέβλεπε τη δημιουργία ενός συμβουλίου αρμόδιου για τον έλεγχο, την έγκριση, την απόρριψη ή την τροποποίηση των συλλογικών συμβάσεων. Ο νόμος 3086 του 1954 καθιέρωνε υποχρεωτικές συλλογικές διαπραγματεύσεις υπό την εποπτεία κρατικών λειτουργών. Το σημερινό σύστημα ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας καθιερώθηκε με το νόμο 3239 το 1955.

μηλού κόστους της εργασίας και η θεσμοθέτηση της συλλογικής αδυναμίας των μισθωτών στην πλευρά της προσφοράς.¹⁴

Αν και η εξέλιξη από το 1955 και πέρα δεν είναι ομαλή και γραμμική, παραμένει σταθερή η λειτουργία των βασικών πλευρών του επίσημου συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας. Μέσω αυτού ασκείται μια διαρκής πολιτική μισθών, όμως εισοδηματικές πολιτικές, με την αυστηρή σημασία του όρου, ασκούνται μετά το 1974. Οι κυβερνήσεις της περιόδου θεώρησαν ότι δεν υπήρχε ανάγκη να δημιουργήσουν ένα νέο νομικό και θεσμικό πλαίσιο για τη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την άσκηση της εισοδηματικής πολιτικής. Συνέχισαν να χρησιμοποιούν το υπάρχον σύστημα, που είχε συσταθεί στα μέσα της δεκαετίας του '50.

2.β. Οι πολιτικές μισθών μετά το 1974

Στη δεκαετία του '60, η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από χαμηλό πληθωρισμό που κυμαίνεται, κατά μέσο όρο, γύρω στο 3% — ένα από τα χαμηλότερα επίπεδα των χωρών μελών του ΟΟΣΑ. Η μαζική εξωτερική μετανάστευση και η επιτάχυνση της οικονομικής αύξησης συνέβαλαν στον περιορισμό του προβλήματος της ανεργίας. Αυτή η κατάσταση άλλαξε ριζικά στη διάρκεια της δεκαετίας του '70. Αφ' ενός οι επεκτατικές πολιτικές των τελευταίων χρόνων της στρατιωτικής δικτατορίας, αφ' ετέρου οι επιδράσεις των πετρελαιοικών κρίσεων συνέβαλαν στη δημιουργία ισχυρών πληθωριστικών πιέσεων. Έκτοτε, η ελληνική οικονομία αντιμετωπίζει υψηλούς ρυθμούς πληθωρισμού, αυξανόμενο, αργά αλλά σταθερά, ποσοστό ανεργίας, συρρικνούμενη ανταγωνιστικότητα και κρίσεις στο ισοζύγιο πληρωμών.

Η εισοδηματική πολιτική αποτελεί ένα συστατικό στοιχείο όλων των μακροοικονομικών πολιτικών της περιόδου μετά το 1974. Ανεξαρτήτως των στόχων που επιδίωκαν, ο κύριος μηχανισμός υλοποίησής τους ήταν ο παρεχόμενος από τις ρυθμίσεις του νόμου 3239. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως αυτές του παγώματος των ονομαστικών μισθών και ημερομισθίων, η εισοδηματική πολιτική στηρίχτηκε σε έκτακτες νομοθετικές ρυθμίσεις. Στην πράξη, από το 1974 ως το 1985, με πάντοτε φιλοκυβερνητικά διακείμενες διοικήσεις στη ΓΣΕΕ, μόνον τέσσερις χρονιές (1975, 1977, 1984, 1985) έγινε δυνατό να συναφθούν οικειοθελώς οι Εθνικές Γενικές σ.σ.ε. Οι υπόλοιπες των περιπτώ-

14. Η συνοπτική ανασκόπηση και αξιολόγηση των οικονομικών πολιτικών της μεταπολεμικής περιόδου και ο χαρακτηρισμός της βιομηχανικής πολιτικής και της πολιτικής στην αγορά εργασίας, στηρίζεται στις ετήσιες εκθέσεις για την ελληνική οικονομία διεθνών οργανισμών, όπως του ΟΕΕΚ και του ΟΕCD, και της Τράπεζας της Ελλάδος.

σεων ρυθμίστηκαν είτε μέσω της υποχρεωτικής διαιτησίας είτε βάσει έκτακτων κυβερνητικών νομοθετικών ρυθμίσεων.

Η διάκριση μεταξύ «ονομαστικών» και «πραγματικών» εισοδηματικών πολιτικών παρέχει μια χρήσιμη και παραγωγική αφετηρία για τον προσδιορισμό του χαρακτήρα των αλληπάλληλων εισοδηματικών πολιτικών της περιόδου 1975-1985. Ονομαστικές θεωρούνται οι εισοδηματικές πολιτικές που σχεδιάζονται με σκοπό τη συγκράτηση του πληθωρισμού χωρίς τον περιορισμό των πραγματικών μισθών ή τον επηρεασμό του ποσοστού της ανεργίας. Για παράδειγμα, τέτοιες είναι οι εισοδηματικές πολιτικές που προσπαθούν να αποκλιμακώσουν τις πληθωριστικές προσδοκίες των μισθωτών. Πραγματικές είναι οι εισοδηματικές πολιτικές που επιδιώκουν να περιορίσουν τους πραγματικούς μισθούς, να αυξήσουν τα κέρδη των επιχειρήσεων, να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα ή να επιτρέψουν τη μείωση της ανεργίας.¹⁵

Αν και δεν υφίσταται ριζική διχοτόμηση μεταξύ πραγματικών και ονομαστικών εισοδηματικών πολιτικών, τόσο οι —ρητές ή άρρητες— επιδιώξεις τους όσο και τα κριτήρια επί των οποίων στηρίζεται ο σχεδιασμός τους αρκούν για την κατάταξή τους στη μια ή την άλλη κατηγορία.

Μετά το 1974 έχει υπάρξει μια ακολουθία ονομαστικών εισοδηματικών πολιτικών που διακόπτεται το 1979-1980, το 1983 και στο τέλος του 1985, από πραγματικές εισοδηματικές πολιτικές. Στη διετία 1979-1980 επιχειρείται η αποκλιμάκωση των πληθωριστικών προσδοκιών των μισθωτών και η συγκράτηση της αύξησης του κόστους της εργασίας. Το 1983 και το 1985 επιχειρείται, μέσω του παγώματος των ονομαστικών μισθών, να αποφευχθεί η μείζων κρίση στο ισοζύγιο πληρωμών και να δημιουργηθούν περιθώρια αναπνοής για τη συρρικνούμενη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής βιομηχανίας.¹⁶

Επίσης, είναι αξιοσημείωτο ότι τόσο η πρώτη δεξιά κυβέρνηση της μεταπολίτευσης όσο και η πρώτη σοσιαλιστική κυβέρνηση, μετά την ανάληψη των καθηκόντων τους, υιοθέτησαν μέτρα πραγματικής εισοδηματικής πολιτικής προς τη θετική κατεύθυνση, δηλαδή της αύξησης των πραγματικών μισθών και ημερομισθίων, με σκοπό να αποκαταστήσουν, όπως διακήρυσσαν, την αγοραστική δύναμη των μισθωτών, η οποία είχε υποσκαφθεί από την οικονομική πολιτική των προκατόχων τους.¹⁷

15. Οι R. Flanagan, D. Soskice, L. Ulman, 1983, αναλύουν τη διαφοροποίηση των εισοδηματικών πολιτικών σε ονομαστικές και πραγματικές.

16. Οι ετήσιες εκθέσεις του διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος και των εμπειρογνομόνων του OECD για την ελληνική οικονομία, παρέχουν αναλυτικότερα στοιχεία σχετικά με την οικονομική λογική των εισοδηματικών πολιτικών μετά το 1977.

17. Αυτός ο πολιτικός κύκλος στην άσκηση της εισοδηματικής πολιτικής είναι καθαρός στις διατυπώσεις των διοικητών της Τράπεζας της Ελλάδος το 1975 και το 1982, από τους Ξ. Ζολώτα και Γ. Αρσένη αντίστοιχα.

Οι εισοδηματικές πολιτικές της εξεταζόμενης περιόδου, σε γενικές γραμμές, μορφοποιήθηκαν σε δύο διαφορετικά σχήματα. Το πρώτο σχήμα ήταν η κυβερνητική νόρμα των επιτρεπόμενων επιθυμητών αυξήσεων στους ονομαστικούς μισθούς σε δύο δόσεις, που χρησιμοποιήθηκε στη διάρκεια της περιόδου 1975-1981. Το δεύτερο σχήμα ήταν η ανά τετράμηνο αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή των ονομαστικών μισθών και ημερομισθίων. Στην πρώτη περίπτωση ο προσδιορισμός της κυβερνητικής νόρμας γινόταν με κριτήριο τη διαμόρφωση της μέσης παραγωγικότητας, το ρυθμό πληθωρισμού και το μερίδιο των μισθών και ημερομισθίων στο Εθνικό Εισόδημα.¹⁸ Στην περίπτωση της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής ανά τετράμηνο, κριτήριο της αναπροσαρμογής ήταν απλώς ο ρυθμός πληθωρισμού του προηγούμενου τετραμήνου.

Η θεμελιακή διαφορά μεταξύ των δύο σχημάτων εφαρμογής της εισοδηματικής πολιτικής είναι πως το σχήμα της κυβερνητικής νόρμας παρείχε στην εκάστοτε κυβέρνηση περιθώρια ελιγμών και αναπροσαρμογών της πολιτικής μισθών, ενώ το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής καθαυτό ήταν ανελαστικό. Περιθώρια ελιγμών διατηρούνταν λόγω της μη νομοθετικής κατοχύρωσης του σχήματος και της συνάρτησής του με τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της υποχρεωτικής διαιτησίας. Η εσωτερική ανελαστικότητα του σχήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής οδήγησε στη ριζική τροποποίησή του για την εφαρμογή του προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης 1985-1987. Τα βασικά χαρακτηριστικά των εισοδηματικών πολιτικών της περιόδου μετά το 1974 συνοψίζονται στον Πίνακα 2.

2.γ. Η διάρθρωση οικονομικών και θεσμικών αποτελεσμάτων

Αξιολογώντας κανείς την παρούσα κατάσταση της ελληνικής οικονομίας θα μπορούσε να υποστηρίξει ότι οι εισοδηματικές πολιτικές, όλες ή μέρος τους, απέτυχαν. Όμως το να υποστηρίξει κανείς ότι οι εισοδηματικές πολιτικές απέτυχαν, ή ότι δεν είναι αυτές υπεύθυνες για την παρούσα κατάσταση της ελληνικής οικονομίας, δεν φωτίζει καθόλου σχετικά με τα τεκταινόμενα στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό και ιδιαίτερα την αγορά εργασίας και το εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Επίσης, δεν είναι δυνατό να γνωρίζουμε τι θα είχε συμβεί αν είχαν υιοθετηθεί εισοδηματικές πολιτικές άλλου τύπου ή αν δεν είχαν υιοθετηθεί καθό-

18. Ο Γ. Οικονόμου, 1981, που διετέλεσε και σύμβουλος των κυβερνήσεων της περιόδου, περιγράφει σαφώς τη λογική των εισοδηματικών πολιτικών που ασκήθηκαν στην περίοδο 1975-1978.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Οι κυβερνητικές πολιτικές μισθών μετά το 1974
(περίοδοι 1974-1981, 1982-1986)

α.-Περίοδος 1974-1981				Κυβερνητική Πολιτική Ονομαστικών Αυξήσεων
Έτος	Ετήσιος πληθωρισμός	Ημερομηνία	Ποσοστό	
1974	26.9%	1/9	10%	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου Κυβερνητική νόρμα για αυξήσεις σε δύο δόσεις » » » Κυβερνητική νόρμα για αυξήσεις σε μία δόση Κυβερνητική νόρμα για αυξήσεις σε δύο δόσεις και ρήτρα συμπληρωματικής αύξησης αν ο πληθωρισμός υπερέβαινε το «κατώφλι» της νόρμας.
1975	13.4%	1/3	12%	
		1/8	8%	
1976	13.3%	13/2	10%	
		1/7	7%	
1977	12.2%	15/2	10%	
		1/7	5%	
1978	12.5%	1/2	16%	
		1/7	6%	
1979	19.0%	1/2	15%	
1980	24.9%	1/1	15%	
1981	24.5%	1/1	19%	
β.-Περίοδος 1982-1986				Κυβερνητική Πολιτική Ονομαστικών Αυξήσεων
Έτος	Ετήσιος πληθωρισμός	Ημερομηνία		
1982	21.0%	1/1		Εισαγωγή του συστήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής ανά τετράμηνο Κλιμακωτή τιμαριθμοποίηση: 35 χιλ. - 55 χιλ. - 80 χιλ. Έκτακτη γενική διορθωτική αύξηση ίση με το 25% του βασικού κατώτατου μισθού. Αναστολή συστήματος αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής από 1/1 έως 30/8. Επιστροφή στο σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής με τη χορήγηση αυξήσεων ίσων με τον πληθωρισμό της περιόδου 1/1-30/8. Εφαρμογή του συστήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και αναπροσαρμογή των κλιμακίων σε 50 χιλ. - 75 χιλ. - 100 χιλ. Εφαρμογή του συστήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής έως την 1/9. Αναστολή συστήματος αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής από 1/9 έως 31/12. Επανεισαγωγή του με αφαίρεση του εισαγόμενου πληθωρισμού και χορήγηση αυξήσεων βάσει του προβλεπόμενου και όχι του πραγματοποιημένου πληθωρισμού.
1983	20.2%	1/1		
		30/8		
1984	18.5%	1/1		
1985	19.3%	1/1		
		16/10		
1986	23.0%	1/1		

λου. Τα τελευταία 35 χρόνια, τουλάχιστον, δεν υπήρξε περίοδος χωρίς ασκούμενη κρατική πολιτική μισθών. Από αυτή την άποψη το ενδιαφέρον ερώτημα δεν είναι τι θα είχε συμβεί εάν... αλλά τι ακριβώς συνέβη, ιδιαίτερα στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας. Δεδομένου ότι σε αυτό το διάστημα οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν ταχύτερα από την παραγωγικότητα, όπως αυξήθηκε και το σχετικό μερίδιο των μισθών και των ημερομισθίων στο εθνικό εισόδημα, ενώ μειώθηκαν τα κέρδη και οι ιδιωτικές επενδύσεις,¹⁹ πρέπει να αναλυθούν τα οικονομικά αποτελέσματα ως κοινωνικά αποτελέσματα και όχι απλώς να επαινεθούν ή να κατηγορηθούν αυτές ή εκείνες οι οικονομικές πολιτικές. Ενώ η οικονομολογική αξιολόγηση των εισοδηματικών πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας δεν περιλαμβάνεται στους στόχους τούτης της μελέτης, εδώ είναι απαραίτητο να τεθούν οι προϋποθέσεις μιας τέτοιας αξιολόγησης. Από μεθοδολογική άποψη υφίσταται σαφής διαχωρισμός μεταξύ των μακροοικονομικών και των εισοδηματικών πολιτικών καθ' εαυτές, και των θεσμών ή των μηχανισμών μέσω των οποίων υλοποιούνται οι οικονομικές επιλογές.

Το ζήτημα της διάρθρωσης οικονομικών και θεσμικών αποτελεσμάτων των εισοδηματικών πολιτικών συνοψίζεται στην κεντρική υπόθεση εργασίας περί δημιουργίας και λειτουργίας ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, και πιο συγκεκριμένα στο ερώτημα σε ποιο βαθμό οι διαπιστωμένες οικονομικές εξελίξεις σχετικά με την αμοιβή της εργασίας, την παραγωγικότητα κ.λπ., οφείλονται και στη δυσλειτουργία του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων ή, με άλλα λόγια, σε ποιο βαθμό οφείλονται και στην ύπαρξη ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο υποσκάπτει το επίσημο σύστημα και οδηγεί στην υπέρβαση των εισοδηματικών πολιτικών.

19. Τα στοιχεία για τη διαμόρφωση των πραγματικών μισθών, της παραγωγικότητας, του μεριδίου των μισθών και ημερομισθίων στο εθνικό εισόδημα, την εξέλιξη των ιδιωτικών επενδύσεων στη βιομηχανία κ.λπ. είναι λίγο-πολύ γνωστά και δεν επιδέχονται αμφισβήτηση, αλλά διαφορετικές ερμηνείες ανάλογα με την ιδεολογική, θεωρητική και πολιτική τοποθέτηση του καθενός.

3.α. Απεργιακή δραστηριότητα και επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων

Το νομικό πλαίσιο που συστήθηκε βάσει του νόμου 3239 όχι μόνο θεσμοθέτησε και τυποποίησε τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων δίνοντας ταυτόχρονα στην εκάστοτε κυβέρνηση κεντρικό ρόλο στη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας, αλλά, μέσω των διατάξεων σχετικά με τη λειτουργία της υποχρεωτικής διαιτησίας, έθεσε εμμέσως, αλλά σαφώς, περιορισμούς στο δικαίωμα της απεργίας. Η υποχρεωτική διαιτησία προωθήθηκε ως μέσο ελαχιστοποίησης των εργασιακών συλλογικών συγκρούσεων και του κοινωνικοοικονομικού κόστους που αυτές συνεπάγονται. Έτσι, αφαιρέθηκε από τους μισθωτούς το δικαίωμα της απεργίας κατά τη διάρκεια της υποχρεωτικής διαιτητικής διαδικασίας. Μετά την παραπομπή της συλλογικής διαφοράς στη διαιτησία, οι μισθωτοί οφείλουν να εγκαταλείψουν κάθε είδους απεργιακή δραστηριότητα. Μέχρι πρόσφατα η μη αναστολή της απεργιακής δραστηριότητας συνεπαγόταν ποινικές κυρώσεις για τη διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης που απεργούσε.

Η εμπειρία τριάντα χρόνων λειτουργίας του μηχανισμού της υποχρεωτικής διαιτησίας δείχνει πως, είτε λόγω της γραφειοκρατικής διαδικασίας είτε λόγω προθέσεων, η παραπομπή της συλλογικής διαφοράς στη διαιτησία και η διαδικασία έκδοσης της διαιτητικής απόφασης έχουν χρησιμοποιηθεί ευρύτατα ως μέθοδος παγώματος για σημαντικό χρονικό διάστημα, ενός ως και δύο μηνών, των συλλογικών διαφορών και των εργασιακών συγκρούσεων.

Όμως, εκτός από την υποχρέωση αναστολής της απεργιακής δραστηριότητας και το χρόνο που απαιτείται για την έκδοση της διαιτητικής απόφασης, που λειτουργούν ως άμεσοι και εμφανείς περιορισμοί της απεργιακής δραστηριότητας, υφίστανται και έμμεσοι, λιγότερο εμφανείς, περιορισμοί της. Αν και εκ πρώτης όψεως φαίνεται παράδοξο, υφίστανται, στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους μισθωτούς, ισχυρά κίνητρα προσφυγής στην υποχρεωτική διαιτησία. Ας δούμε γιατί.

Κατά κανόνα, η διαιτητική απόφαση που επιλύει τη συλλογική διαφορά και λειτουργεί ουσιαστικά ως συλλογική σύμβαση εργασίας, έχει αναδρομική ισχύ, που αρχίζει συνήθως από την ημερομηνία παραπομπής της συλλογικής διαφοράς στην υποχρεωτική διαιτησία. Υπό αυτή την προϋπόθεση, με δεδομένη μια ορισμένη διαιτητική απόφαση, οι μισθωτοί έχουν συμφέρον, αν τελικά η συλλογική διαφορά οδηγείται στην υποχρεωτική διαιτησία, να την οδηγήσουν εκεί το νωρίτερο δυνατόν, ώστε να επωφεληθούν από την ανα-

δρομικότητα της ισχύος της διαιτητικής απόφασης. Αυτό φυσικά ισχύει όταν οι μισθωτοί και η συνδικαλιστική οργάνωσή τους κινούνται στο πλαίσιο, και με βάση τη λογική, του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στη βάση της ίδιας λογικής φαίνεται πως οι εργοδότες έχουν συμφέρον να καθυστερήσουν την παραπομπή της συλλογικής διαφοράς στην υποχρεωτική διαιτησία με σκοπό να ελαχιστοποιήσουν το πρόσθετο κόστος που συνεπάγεται η αναδρομική ισχύς των νέων μισθών και ημερομισθίων που ορίζονται από τη διαιτητική απόφαση. Όμως δεν είναι έτσι. Αυτό το κόστος δεν είναι ο μόνος, ούτε ο αποφασιστικός, παράγοντας που λαμβάνουν υπόψη τους οι εργοδότες. Υπάρχει το κόστος που προκύπτει από την εργασιακή σύγκρουση και την απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών καθ' εαυτήν. Αν το διαιτητικό δικαστήριο καταλήγει, κατά κανόνα, σε ρύθμιση πλησιέστερη στην προσφορά των εργοδοτών παρά στη διεκδίκηση των μισθωτών, τότε η ωφέλεια από την καθυστέρηση της παραπομπής της διαφοράς στη διαιτησία είναι μάλλον μικρότερη από το όφελος που προκύπτει από τη διακοπή της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών και τη ρύθμιση της εργασιακής σύγκρουσης. Αν μάλιστα ληφθεί υπόψη και το κόστος, πολιτικό και οικονομικό, που συνεπάγεται μια παρατεταμένη συλλογική εργασιακή σύγκρουση, φαίνεται λογική η υπόθεση πως, τελικά, στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, και οι εργοδότες έχουν ισχυρά κίνητρα για τη σύντομη προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία.

Κατά συνέπεια, οι άμεσοι περιορισμοί που προκύπτουν από τις διατάξεις του 3239 και η εγγενής λογική λειτουργίας της υποχρεωτικής διαιτησίας καθιστούν τη χώρα μας μια περίπτωση όπου η νομοθεσία περιορίζει αποφασιστικά, αμέσως και εμμέσως, τη δυνατότητα και την πιθανότητα εκτενούς και ανεξέλεγκτης χρήσης της απεργίας ως μέσου συλλογικής διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Από αυτήν την άποψη, η τάση διαμόρφωσης της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών αποκτά αποφασιστική σημασία ως δείκτης της ομαλής λειτουργίας ή της κρίσης του ελληνικού επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3.β. Η εξάπλωση της απεργιακής δραστηριότητας κατά την τελευταία δεκαετία

Στη βιβλιογραφία σχετικά με την εξέλιξη της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών, η νομοθεσία θεωρείται ως ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν το χαρακτήρα των εργασιακών συλλογικών συγκρούσεων και την εξέλιξη της απεργιακής συμπεριφοράς των μισθωτών. Όμως δεν είναι ο μο-

ναδικός ούτε ο κύριος παράγοντας που ερμηνεύει τη διαμόρφωση της απεργιακής δραστηριότητας. Αυτή επηρεάζεται από μακροοικονομικούς και πολιτικούς παράγοντες, κοινωνικά και δομικά χαρακτηριστικά μιας χώρας κ.λπ.²⁰

Όσον αφορά δύο παράγοντες στους οποίους μέχρι τώρα αναφερθήκαμε αναλυτικά, την ισχύουσα νομοθεσία και την άσκηση εισοδηματικών πολιτικών, είναι, αφ' ενός, κοινά αποδεκτό ότι η περιοριστική νομοθεσία επιδρά αρνητικά στην εξέλιξη της απεργιακής δραστηριότητας, όταν δεν υφίστανται συνθήκες γενικευμένης κρίσης του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, και αφ' ετέρου η διεθνής εμπειρία, όπως αυτή της Μεγάλης Βρετανίας και των ΗΠΑ, δείχνει ότι η άσκηση βραχυπρόθεσμων εισοδηματικών πολιτικών ασκεί προσωρινή αρνητική επίδραση επί της απεργιακής δραστηριότητας.²¹

Ισχύουν ανάλογες διαπιστώσεις για την περίπτωση της νομοθεσίας και των εισοδηματικών πολιτικών στις συνθήκες του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων; Σε ποιο βαθμό το επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν αποτελεσματικό ως προς τον έλεγχο και την επίλυση των εργασιακών συλλογικών συγκρούσεων και της απεργιακής δραστηριότητας;

Χρησιμοποιώντας τις στατιστικές σειρές του αριθμού των απεργιών, των απεργών και των χαμένων ημερών εργασίας λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων, από το 1953 και πέρα, υπολογίσαμε τρεις αντιπροσωπευτικούς δείκτες της απεργιακής δραστηριότητας των ελλήνων μισθωτών. Οι δείκτες είναι οι ακόλουθοι:

α) η πυκνότητα απεργών, υπολογιζόμενη βάσει της σχέσης του αριθμού των απεργών ενός έτους προς τον αριθμό των μισθωτών του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στο ίδιο έτος·

β) η συχνότητα απεργιών, υπολογιζόμενη βάσει της σχέσης του αριθμού των απεργιών ενός έτους προς τον αριθμό των μισθωτών·

γ) οι σχετικές χαμένες ημέρες εργασίας, υπολογιζόμενες βάσει της σχέσης του αριθμού των χαμένων λόγω απεργιών ημερών εργασίας προς τον αριθμό των μισθωτών.

Η πρώτη διαπίστωση που προκύπτει από την παρατήρηση των τριών δεικτών απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών είναι πως, παρά τις ετήσιες μικροδιακυμάνσεις, από την εποχή της εισαγωγής του επίσημου συστή-

20. Οι B. Hirsch, J. Addison, 1986, σ. 75-112, παρουσιάζουν μια συνοπτική και αρκετά πλήρη ανάλυση των θεωριών και των μοντέλων που φιλοδοξούν να ερμηνεύσουν τα αίτια και την εξέλιξη της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών.

21. Για την εμπειρία της Μεγάλης Βρετανίας ως προς την επίδραση της εισοδηματικής πολιτικής επί της απεργιακής δραστηριότητας, βλ. τη μελέτη του R. Davies, 1979. Για την εμπειρία των ΗΠΑ, βλ. τις παρατηρήσεις των D. Hamermesh, Al. Rees, 1985, σ. 238-243.

ματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στα μέσα της δεκαετίας του '50 ως το 1980, επιτελείται μια σταθερή επέκταση της απεργιακής δραστηριότητας ως προς την πυκνότητα, ως προς τη συχνότητα και ως προς τις σχετικές ημέρες εργασίας που χάνονται λόγω απεργιών. Η εν λόγω επέκταση κορυφώνεται στη διετία 1979-1980.

Επιχειρώντας την περιοδολόγηση της διαδικασίας επέκτασης της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών καταλήξαμε, με κριτήριο τη διαμόρφωση των πολιτικών συνθηκών, τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, το χαρακτήρα των μακροοικονομικών πολιτικών, και, φυσικά, το επίπεδο της απεργιακής δραστηριότητας, στον προσδιορισμό τριών ευδιάκριτων περιόδων.²² Η πρώτη περίοδος είναι από το 1953 ως το 1962, η δεύτερη από το 1963 ως το 1966 και η τρίτη από το 1975 ως το 1980.²³

Η περίοδος 1953-1962 χαρακτηρίζεται από το αυταρχικό πολιτικό καθεστώς, τη χαλαρή, λόγω υψηλής ανεργίας και υποαπασχόλησης, αγορά εργασίας, και, κατά κανόνα, περιοριστικές μακροοικονομικές πολιτικές.

Η περίοδος 1963-1966 χαρακτηρίζεται από ένα πολιτικό καθεστώς περισσότερο φιλελεύθερο, χαμηλότερη ανεργία λόγω της μαζικής μετανάστευσης στο εξωτερικό, και επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές.

Η περίοδος 1975-1980 χαρακτηρίζεται από τη σταθερή κοινοβουλευτική δημοκρατία, χαμηλά επίπεδα ανεργίας, τα οποία όμως παρουσιάζουν ανοδική τάση, υψηλούς ρυθμούς πληθωρισμού και επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές.

Αν και τούτη η περιοδολόγηση και οι υπονοούμενες αιτιακές σχέσεις παραμένουν αντικείμενο περαιτέρω διερεύνησης, οι δείκτες της απεργιακής δραστηριότητας φαίνεται να επιβεβαιώνουν την εγκυρότητά της. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, από την περίοδο 1953-1962 ως την περίοδο 1976-1981 η πυκνότητα απεργιών σχεδόν οκταπλασιάζεται, οι σχετικές χαμένες ημέρες δεκαπλασιάζονται και η συχνότητα των απεργιών τριπλασιάζεται. Στη συνέχεια, κατά την περίοδο 1982-1984 παρουσιάζεται, ως προς τους δείκτες πυκνότητας και χαμένων ημερών, μια επιβράδυνση της απεργιακής δραστηριότητας. Η συντομία της περιόδου 1982-1984 και η, λόγω του προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης 1985-1987, ιδιαιτερότητα των χρόνων που ακολούθησαν, δεν αφήνουν, προς το παρόν, περιθώρια για τη διατύπωση θέ-

22. Στα κριτήρια περιοδολόγησης της πορείας επέκτασης της απεργιακής δραστηριότητας είναι δυνατό να προστεθεί και το κριτήριο της σταθερά μετασχηματιζόμενης δομής και σύνθεσης του εργατικού δυναμικού που υπάγεται σε σχέσεις μισθωτής εργασίας.

23. Η περίοδος 1967-1974 παραλείπεται λόγω του γεγονότος ότι η στρατιωτική δικτατορία περιόρισε τα λιγιστά περιθώρια συλλογικής διαπραγμάτευσης και άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.

σεων σχετικά με το αν η μετά το 1981 περίοδος διέπεται από κοινή τάση της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
Δείκτες απεργιακής δραστηριότητας

<i>Μέσοι όροι περιόδων 1953-1962, 1963-1966, 1976-1981, 1982-1984</i>			
Δείκτης Περίοδος	Πυκνότητα	Συχνότητα	Χαμένες ημέρες
1953-62	.057	13	79.6
1963-66	.170	33	360.9
1976-81	.450	40	795.9
1982-84	.142	40	395.9

Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Υπουργείου Εργασίας

Αναμφισβήτητα, η περίοδος 1976-1981 είναι η περίοδος στη διάρκεια της οποίας οι μισθωτοί εμφανίζουν το υψηλότερο επίπεδο απεργιακής δραστηριότητας που έχει ποτέ εκδηλωθεί στην Ελλάδα. Επιπλέον, οι εισοδηματικές πολιτικές που μορφοποιήθηκαν στο σχήμα της κυβερνητικής νόρμας αυξήσεων στις ονομαστικές αμοιβές, συνδέονται με τις ανεπανάληπτα υψηλές επιδόσεις της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών. Αντίθετα, η περίοδος εφαρμογής εισοδηματικών πολιτικών βάσει του σχήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής συνδέεται με την τάση επιβράδυνσης και συρρίκνωσης της απεργιακής δραστηριότητας. Ωστόσο, η τροποποίηση του σχήματος της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής μετά το 1985 φαίνεται να οδήγησε και πάλι στην επέκταση της απεργιακής δραστηριότητας.

Από μεθοδολογική άποψη υπάρχει το ζήτημα αν στην ανάλυση της συσχέτισης μεταξύ εισοδηματικών πολιτικών και απεργιακής δραστηριότητας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη μόνον τα στοιχεία που αφορούν το μέρος των απεργών που διεκδικούν αυξήσεις μισθών και ημερομισθίων, αντί του συνόλου των απεργών. Προφανώς ένας τέτοιος διαχωρισμός είναι αναλυτικά χρήσιμος, αλλά στην ελληνική περίπτωση της περιόδου 1975-1981 δεν έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς οι περισσότερες, αν όχι όλες, οι γενικές και πολιτικές απεργίες της περιόδου αφορούν σαφώς την πολιτική μισθών και ημερομισθίων.²⁴

Η θετική συσχέτιση μεταξύ εισοδηματικών πολιτικών και απεργιακής δραστηριότητας είναι κεντρικό χαρακτηριστικό της περιόδου 1976-1981. Τα κατά κατηγορία αιτήματα στοιχεία της απεργιακής δραστηριότητας που πα-

24. Αναλυτική καταγραφή των απεργιών που εκδηλώθηκαν σε ανώτερο επίπεδο με πρωτοβουλία της ΓΣΕΕ ή κατά περίπτωση συμμαχικών Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων δίνονται από τον Χρ. Ιωάννου, 1985.

ρατίζονται στον Πίνακα 4 βεβαιώνουν πως η εν λόγω συσχέτιση αφορά τόσο τη συνολική πυκνότητα απεργών όσο και την πυκνότητα απεργών με αίτημα την αύξηση των ονομαστικών μισθών και ημερομισθίων. Πιο συγκεκριμένα, ο συνδυασμός των στοιχείων του Πίνακα 2 και του Πίνακα 4 οδηγεί στο συμπέρασμα πως όσο περισσότερο περιοριστική είναι η κυβερνητική νόρμα άσκησης της εισοδηματικής πολιτικής, όπως συμβαίνει κυρίως το 1979-1980, τόσο υψηλότερη εμφανίζεται η πυκνότητα απεργών που διεκδικούν είτε μεγαλύτερους ονομαστικούς μισθούς είτε γενικότερες πολιτικές ρυθμίσεις του προβλήματος της αμοιβής της εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Πυκνότητα απεργών ανάλογα με το κύριο αίτημα της απεργίας

<i>Αιτήματα</i>	<i>Αυξήσεις</i>	<i>Χρόνος και συνθήκες εργασίας Απολύσεις</i>	<i>Διάφορα γενικά πολιτικά</i>	<i>Σύνολο</i>
Έτη				
1976	.083	.008	.105	.196
1977	.160	.023	.174	.357
1978	.114	.013	.168	.295
1979	.470	.077	.226	.773
1980	.627	.052	.166	.845
1981	.093	.020	.123	.236
1976-81	.258	.032	.160	.450

Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Υπουργείου Εργασίας.

Το μεγαλύτερο μέρος των απεργιών και των απεργών με διάφορα γενικά και πολιτικά αιτήματα δεν ήταν παρά μια επίδειξη δυσφορίας και αντίθεσης στις ασκούμενες εισοδηματικές πολιτικές, και μια διεκδίκηση υψηλότερης νόρμας ονομαστικών αυξήσεων, σχημάτων αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και χαμηλότερης φορολογικής επιβάρυνσης των μισθωτών. Απεργίες τέτοιου τύπου που οργανώθηκαν και εκδηλώθηκαν σε επίπεδο ανώτερο του δευτεροβάθμιου (ας θυμηθούμε εδώ την αναπαράσταση της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος που γίνεται στο Σχήμα Ι) συνέβαλαν στην ανεπάρληπτη επέκταση της απεργιακής δραστηριότητας κατά την περίοδο 1976-1981, και, κυρίως, στη διετία 1979-1980. Το βεβαιώνουν τα στοιχεία του Πίνακα 5, όπου η πυκνότητα απεργών αναλύεται σε δύο βασικές κατηγορίες με κριτήριο το επίπεδο οργάνωσης της απεργιακής δραστηριότητας.

Ο ίδιος τύπος απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών κατά των εισοδηματικών πολιτικών μείωσης των πραγματικών μισθών και ημερομισθίων επανεμφανίστηκε κατά την περίοδο 1985-1987, λόγω της υλοποίησης του διετούς προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης, το οποίο, μεταξύ

άλλων, επιδίωκε τη μείωση των πραγματικών μισθών και ημερομισθίων.²⁵ Κατά συνέπεια, φαίνεται πως όταν η εισοδηματική πολιτική επιδιώκει τη μείωση των πραγματικών μισθών και ημερομισθίων, η αντίδραση των μισθωτών παίρνει τη μορφή κυμάτων απεργιακής δραστηριότητας με διπλή κατεύθυνση ως προς τα αιτήματα και ως προς τα επίπεδα διοργάνωσής τους.²⁶

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
Πυκνότητα απεργιών κατά επίπεδο οργάνωσης

<i>Επίπεδο Έτη</i>	<i>Κατώτερο του Ομοσπονδιακού ή Δευτεροβάθμιου</i>	<i>Ανώτερο του Ομοσπονδιακού ή Δευτεροβάθμιου</i>	<i>Συνολική πυκνότητα</i>
1976	.190	.006	.196
1977	.354	.003	.357
1978	.204	.091	.295
1979	.356	.407	.773
1980	.456	.389	.845
1981	.229	.007	.256
1976-81	.298	.152	.450

Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Υπουργείου Εργασίας

Εκτός από την επίδραση των εισοδηματικών πολιτικών πρέπει να ληφθεί υπόψη το νέο στοιχείο που εισέβαλε στην ελληνική οικονομία και στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις μετά την πληθωριστική κρίση του 1973. Αν και παραμένει θέμα για περαιτέρω διερεύνηση το σε ποιο βαθμό τα κύματα της απεργιακής δραστηριότητας συμβάλλουν στην αναπαραγωγή των υψηλών ρυθμών πληθωρισμού, είναι, νομίζουμε, αναμφισβήτητο ότι κατά την περίοδο 1974-1975 ήταν οι υψηλοί ρυθμοί πληθωρισμού που προκάλεσαν την έκτοτε έντονη δραστηριότητα των μισθωτών. Άλλωστε, η ικανότητα των κοινωνικών ομάδων με χαμηλά εισοδήματα από μισθούς και ημερομίσθια να διατηρήσουν το επίπεδο κατανάλωσης και διαβίωσής τους εξαρτάται,

25. Περισσότερο από το 40% του αριθμού των απεργιών κατά το 1985 οφείλεται σε δύο γενικές απεργίες εναντίον του προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης που ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 1985. Περισσότερο από το 83% των απεργιών της περιόδου Ιανουαρίου - Ιουνίου 1986 οφείλεται σε δύο ακόμη απεργίες που οργανώθηκαν από Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα κατά του προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης. Βλ. σχετικά στο άρθρο του Λ. Σμαίλη, 1986.

26. Το πάγωμα των μισθών το 1983, μέσω του ετεροχρονισμού της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής δεν προκάλεσε τη δημιουργία απεργιακού κύματος. Φαίνεται πως η μαχητικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων αμβλύθηκε λόγω της κυβερνητικής έκκλησης προς το δημόσιο αίσθημα. Όμως κατά την περίοδο 1985-1987 η κυβέρνηση απέτυχε να εξασφαλίσει την ανοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την εφαρμογή του προγράμματος οικονομικής σταθεροποίησης.

σε πολύ μεγάλο βαθμό, από την αποτελεσματικότητα της συνδικαλιστικής συλλογικής δραστηριότητάς τους.

Τελικά, η ραγδαία επέκταση της απεργιακής δραστηριότητας κατά την περίοδο 1976-1981 υποδηλώνει τη δυσλειτουργία ή την ανεπάρκεια του επίσημου συγκεντρωτικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η σύνθεσή της εν λόγω απεργιακής δραστηριότητας υποδηλώνει τη διπλή λειτουργία τους στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Η δραστηριότητα που εκδηλώνεται πάνω από το δευτεροβάθμιο επίπεδο της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος υποδηλώνει την έκταση μετατροπής των μισθολογικών ζητημάτων σε πολιτικά ζητήματα, ενώ η δραστηριότητα που εκδηλώνεται κάτω από το δευτεροβάθμιο επίπεδο υποδηλώνει τις πιθανές οδούς υπέρβασης των κρατικών εισοδηματικών πολιτικών και τις δυνατότητες υπέρβασης των λειτουργιών του επίσημου εθνικού συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

3.γ. Το ανεπίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών είναι, κατά κανόνα, μέρος μιας διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης — επίσημης ή ανεπίσημης. Οι απεργοί κινούνται συχνά στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος, και το ίδιο συχνά ενδέχεται να αποτελούν μέρος ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ένα ανεπίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι δυνατό να συσταθεί τόσο με πρωτοβουλία των μισθωτών όσο και με πρωτοβουλία των εργοδοτών. Κατά κανόνα, η απεργιακή δραστηριότητα αποτελεί τη μοναδική οδό μέσω της οποίας οι μισθωτοί διεκδικούν τη δημιουργία ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτό συμβαίνει γιατί η ανάπτυξη μιας νέας διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης προϋποθέτει την ύπαρξη ή δημιουργία μιας νέας συλλογικής διαπραγματευτικής σχέσης. Η απεργιακή δραστηριότητα, υποδηλώνοντας τη διαπραγματευτική ισχύ των μισθωτών, παρέχει τα μέσα για τη σύσταση αλλά και την αναπαραγωγή μιας νέας διαπραγματευτικής σχέσης και διαδικασίας, της οποίας ο άτυπος χαρακτήρας δεν υπόκειται σε νομική ρύθμιση και την καθιστά δύσκολα θεσμοθετήσιμη και κεφαλοποιήσιμη.

Για την αμφισβήτηση της υπόθεσης περί δημιουργίας και λειτουργίας ενός άτυπου ή ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι δυνατό να προβληθεί το επιχείρημα πως η αυξανόμενη απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών επιτελείται στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, και γι' αυτό ακριβώς παρατηρείται, παράλληλα με την αύξηση της απεργιακής δραστηριότητας, αυξανόμενη χρησιμο-

ποίηση των διαιτητικών δικαστηρίων και της υποχρεωτικής διαιτησίας. Αν η ακολουθία των γεγονότων είναι: πρώτον, αυξημένη προσφυγή των μισθωτών στην απεργιακή δραστηριότητα και δεύτερον, αυξημένη παραπομπή των εγχειρόμενων συλλογικών διαφορών στην υποχρεωτική διαιτησία, με πρωτοβουλία των εργοδοτών και του υπουργείου Εργασίας, τότε δεν υφίσταται θέμα λειτουργίας ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όμως κάτι τέτοιο δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

Στη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου, οι υψηλοί δείκτες της απεργιακής δραστηριότητας παρατηρούνται ταυτόχρονα με υψηλούς, απόλυτα και ποσοστιαία, αριθμούς διαιτητικών αποφάσεων. Η συσχέτιση υφίσταται, αλλά η αιτιακή σχέση μάλλον λειτουργεί προς την πλευρά της απεργιακής δραστηριότητας, δηλαδή η αυξανόμενη χρήση της υποχρεωτικής διαιτησίας προκαλεί την έντονη απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών. Ο σαφής προσδιορισμός των ορίων μεταξύ του επίσημου και του ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, που πραγματοποιήσαμε σε προηγούμενη ενότητα της μελέτης, μας βοηθά εδώ να αξιολογήσουμε τα αποτελέσματα της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών ως προς τη συμβολή της στη δημιουργία ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Αριθμός απεργιών κατά επίπεδο οργάνωσης

<i>Επίπεδο Έτος</i>	<i>Ομοσπονδιακές</i>	<i>Ανώτερες των Ομοσπονδιακών</i>	<i>Συνολικός αριθμός απεργιών</i>
1976	19	2	947
1977	21 ^α	1	563
1978	30	13	616
1979	41	13	588
1980	55	17	726
1981	— ^β	3	466

Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Υπουργείου Εργασίας.
 Σημειώσεις: α) από τον Μάρτιο ως τον Δεκέμβριο 1977
 β) δεν έχουμε διαθέσιμα στοιχεία

Κατά τη διάρκεια της περιόδου 1976-1980, ένα υψηλότατο ποσοστό απεργιών επιτελέστηκε σε επίπεδο κατώτερο του δευτεροβάθμιου και του τριτοβάθμιου, και, συνεπώς, έλαβε χώρα εκτός του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 6, στη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, λιγότερο από το 10% του συνόλου των απεργιών αφορούσε άμεσα τα επίπεδα και τις διαδικασίες του επίσημου συστήμα-

τος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αν μάλιστα λάβουμε υπόψη πως μια απεργία σε όσο υψηλότερο επίπεδο οργάνωσης διεξάγεται τόσο ευκολότερα και ασφαλέστερα καταγράφεται από τη στατιστική των απεργιών, ενώ, αντίθετα, οι αδυναμίες στατιστικής παρακολούθησης των συλλογικών εργασιακών συγκρούσεων αφορούν κυρίως τις μεμονωμένες επιχειρήσεις και τις παραγωγικές μονάδες, με αποτέλεσμα να υποεκτιμάται η απεργιακή δραστηριότητα που διεξάγεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων και των παραγωγικών μονάδων, τότε ενισχύεται η διαπίστωση πως μέγα ποσοστό των απεργιών αφορά τη λειτουργία ενός ανεπίσημου συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Ο σχετικά χαμηλός αριθμός των απεργιών που αναλήφθηκαν σε επίπεδο ομοσπονδιακό και ανώτερο του ομοσπονδιακού, δείχνει πως από τις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που δικαιούνται, στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος, να διεξάγουν συλλογικές διαπραγματεύσεις και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μόνον ένα μικρό ποσοστό προσφεύγει στην ανάληψη απεργιακής δραστηριότητας για την ενίσχυση της διαπραγματευτικής θέσης του. Για παράδειγμα, το 1977 υπήρχαν 70 Ομοσπονδίες μισθωτών, από τις οποίες οι 18 δεν ήταν εγγεγραμμένες στη δύναμη της ΓΣΕΕ. Από τις 70 Ομοσπονδίες μόνο το ένα τρίτο ανέλαβε απεργιακή δραστηριότητα, ενώ ορισμένες από αυτές δεν έχουν ποτέ κατέλθει σε απεργία. Αυτό μπορεί να οφείλεται είτε στο γεγονός ότι έχουν ήδη επιδείξει τη διαπραγματευτική δύναμή τους και απλώς χρησιμοποιούν το όπλο της απεργίας ως μέσο «εκφοβισμού», είτε στο γεγονός ότι λόγω περιορισμένης διαπραγματευτικής ισχύος είναι αναγνωρισμένης αναποτελεσματικότητας και απλώς επικυρώνουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή υφίστανται αποφάσεις της υποχρεωτικής διαιτησίας.

Ωστόσο, αν και ορισμένες Ομοσπονδίες δεν έχουν ποτέ κηρύξει απεργιακή κινητοποίηση, δεν ισχύει το ίδιο για τους μισθωτούς τους οποίους, υποτίθεται ότι, αντιπροσωπεύουν. Τα στοιχεία του Πίνακα 6 οδηγούν στο συμπέρασμα πως η απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών που διεξάγεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων και των παραγωγικών μονάδων είναι, εν δυνάμει, αιτία δημιουργίας ενός ανεπίσημου συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Αν η απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών έρχεται σαν απάντηση στην εκτενή χρήση της υποχρεωτικής διαιτησίας και της χαμηλής μαχητικότητας ή αποτελεσματικότητας των Ομοσπονδιών που κινούνται στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος, τότε η σε επίπεδο επιχειρήσεων και παραγωγικών μονάδων απεργιακή δραστηριότητα συνιστά απόπειρα δημιουργίας και λειτουργίας ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω του οποίου οι μισθωτοί επιχειρούν να υπερβούν τις ρυθμίσεις που επιβάλλονται στο πλαίσιο του επίσημου

συστήματος. Έτσι, ενώ το επίσημο σύστημα ορίζει τους κατώτερους μισθούς και τα ημερομίσθια σε εθνικό, κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο, στη συνέχεια οι μισθωτοί αναπροσαρμόζουν τις αποδοχές τους ανάλογα με τη διαπραγματευτική δύναμη που διαθέτουν στο επίπεδο της επιχείρησης και της παραγωγικής μονάδας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7
Η αποτελεσματικότητα απεργιών και απεργών
 1976-81

Έτος	Πλήρης ή μερική ικανοποίηση Απεργίες Απεργοί επί τοις %		Διακοπή για διεξαγωγή διαπραγματεύσεων Απεργίες Απεργοί επί τοις %	
	1976	26.3	17.9	10.3
1977	22.7	6.1	16.0	33.3
1978	22.2	4.0	15.1	11.4
1979	20.9	2.0	9.3	1.6
1980	15.9	4.5	6.6	0.8
1981	18.2	3.5	6.3	1.3
1976-81	21.1	6.4	10.6	10.6

Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Υπουργείου Εργασίας

Είναι αποτελεσματική η απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών στο επίπεδο της επιχείρησης; Δυστυχώς, δεν συγκεντρώνονται στοιχεία αποκλειστικά για τις απεργίες στο επίπεδο των επιχειρήσεων. Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν τον συνολικό αριθμό των απεργιών και των απεργών ανεξαρτήτως του επιπέδου διεξαγωγής της απεργίας. Τα περιθώρια της αποτελεσματικότητας των απεργιών και των απεργών περιγράφονται από τα στοιχεία του Πίνακα 7, όπου φαίνονται τα ποσοστά των απεργών και των απεργιών που έληξαν με πλήρη ή μερική ικανοποίηση των αιτημάτων, ή διακόπηκαν για τη διεξαγωγή περαιτέρω διαπραγματεύσεων, οι οποίες ενδέχεται να οδήγησαν σε μερική ικανοποίηση των απεργών και των απεργιών. Κατά μέσο όρο, στη διάρκεια της περιόδου 1976-1981, μόνο το 21.1% των απεργιών ήταν ολική ή εν μέρει επιτυχής, ενώ μόνο το 6.4% του συνολικού αριθμού των απεργών πέτυχε ολική ή μερική ικανοποίηση των αιτημάτων του. Ένα ποσοστό 10.6% των απεργιών και των απεργών διέκοψε την κινητοποίηση με σκοπό τη συνέχιση ή τη διεξαγωγή της συλλογικής διαπραγματεύσεως. Η απόκλιση μεταξύ του ποσοστού αποτελεσματικών απεργιών και αποτελεσματικών απεργών δείχνει σαφώς ότι οι απεργίες που διεξάγονται στα χαμηλότερα επίπεδα της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με μέγεθος συμμετεχόντων απεργών χαμηλότερο του μέσου όρου, ήταν στη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου

δου περισσότερο αποτελεσματικές. Και αυτή η διαπίστωση υποστηρίζει την εγκυρότητα της υπόθεσης περί λειτουργίας ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Μάλιστα, ανεξαρτήτως του βαθμού επέκτασης και της αποτελεσματικότητας του ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, φαίνεται πως δεν υφίσταται διχοτόμηση μεταξύ επίσημου και ανεπίσημου συστήματος. Μάλλον αποτελούν μια δυαδική δομή εντός της οποίας οι συνδικαλιστικές μορφοποιήσεις των μισθωτών ανά επιχείρηση ή παραγωγική μονάδα, όταν διαθέτουν επαρκή διαπραγματευτική ισχύ, επιχειρούν να υπερβούν τις ρυθμίσεις του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3.6. Το ανεπίσημο σύστημα και η υπέρβαση της πολιτικής μισθών

Καταρχήν είναι απαραίτητο να σημειωθεί πως το να αποδοθεί η δημιουργία του ανεπίσημου συστήματος στην απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών, και μόνο σε αυτήν, θα ήταν μονομερής θεώρηση του θέματος. Εν γένει τέτοιου τύπου άτυπα ή ανεπίσημα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι δυνατό να δημιουργηθούν και με πρωτοβουλία των εργοδοτών. Κάτι τέτοιο, για παράδειγμα, είναι δυνατό να συμβεί όταν, σε συνθήκες υπερβάλλουσας ζήτησης στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες επιδιώκουν την προσέλκυση ή τη συγκράτηση παραγωγικού ή ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Συνεπώς, η όποια υπέρβαση της πολιτικής μισθών δεν προέρχεται αποκλειστικά από την απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών και από το, με πρωτοβουλία των μισθωτών, συσταθέν ανεπίσημο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας. Επιπλέον, η υπερβάλλουσα ζήτηση στην αγορά εργασίας ή αλλαγές στα συστήματα μισθοδοσίας είναι εξίσου πιθανό να προκαλούν αποκλίσεις μεταξύ των ετήσιων στόχων της κυβερνητικής πολιτικής μισθών και ημερομισθίων και της καταβαλλόμενης αμοιβής της εργασίας.

Τα στοιχεία που περιέχονται στον Πίνακα 8 σχετικά με την ετήσια μεταβολή των μέσων αποδοχών των μισθωτών σε επιλεγμένους κλάδους δείχνουν πως η εξέλιξη της αμοιβής της εργασίας χαρακτηρίζεται από αρκετά διαφορετικούς ρυθμούς αύξησης, οι οποίοι σε πολλές περιπτώσεις υπερβαίνουν τους στόχους της κάθε φορά ετήσιας εισοδηματικής πολιτικής αλλά και τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή. Μια αντιπαραβολή με τα στοιχεία που περιέχονται στον Πίνακα 2 το βεβαιώνει. Ωστόσο, πρέπει να ληφθεί υπόψη πως οι δείκτες μεταβολής των μέσων αποδοχών του Πίνακα 8 δεν έχουν απαλλαγεί από τις επιδράσεις των μεταβολών του χρόνου εργασίας που οφείλονται στις αυξομειώσεις της υπερωριακής απασχόλησης και τις αλλα-

γές της εργάσιμης εβδομάδας. Επίσης, δεν έχουν απαλλαγεί από τις επιδράσεις των επιδομάτων και, εν γένει, των μεταβολών στα συστήματα υπολογισμού των τελικών αποδοχών. Τέτοιοι παράγοντες σαφώς επηρεάζουν τις αποκλίσεις μεταξύ στόχων και πραγματοποιήσεων της εισοδηματικής πολιτικής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

Ετήσια μεταβολή μέσων αποδοχών (1975-80), πυκνότητα απεργιών (1976-81) και πυκνότητα ικανοποιηθέντων απεργιών (1976-81) κατά κλάδους

Κλάδος	Ετήσιες μεταβολές αποδοχών							Πυκνότητα απεργιών	
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1980/74	Σύνολο	Ικανοποιηθέντες
Κεντρική Διοίκηση	17.5	21.6	18.8	25.0	20.0	19.1	303.2	.073	.011
Τοπ. Αυτοδιοίκηση	17.5	15.0	15.0	25.0	17.0	18.5	269.3		
ΔΕΗ	30.7	24.0	28.9	23.7	29.3	26.3	422.0	1.096	.017
ΟΤΕ	35.4	19.6	9.6	18.2	18.7	17.5	292.6		
ΟΣΕ	15.6	26.3	14.0	19.6	10.4	18.1	259.5		
ΕΛΤΑ	18.0	17.7	19.9	24.2	20.6	11.9	279.1	.513	.038
Αστικές συγκοινων.	34.8	19.1	16.6	16.5	13.3	18.1	291.8		
Τράπεζες	25.9	24.0	16.4	18.2	13.5	19.7	291.8	.993	.079
Βιομηχανία								.175	.032
Εργάτες	21.4	26.0	18.7	24.2	20.4	24.2	337.2		
Υπάλληλοι	20.4	22.9	19.8	19.0	18.6	22.0	305.2		
Οικοδομήσεις	21.0	19.9	21.5	21.5	18.0	18.0	298.2	.739	.003
Δείκτης Τιμών Καταναλωτού							241.0		
Πηγές: Τράπεζα της Ελλάδος Επεξεργασία Στοιχείων Υπουργείου Εργασίας									

Στη διάρκεια της περιόδου 1974-1980 η μεγαλύτερη αύξηση των μέσων αποδοχών παρατηρείται στην περίπτωση των μισθωτών της ΔΕΗ και των εργατών της βιομηχανίας. Αυτή η εξέλιξη ταιριάζει απόλυτα με την πορεία του ελληνικού συνδικαλισμού μετά το 1974 στους δύο αυτούς κοινωνικούς χώρους. Μετά το 1974 εμφανίστηκε στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας αλλά και στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς ένα μαχητικό συνδικαλιστικό κίνημα, που έδρασε κυρίως στο επίπεδο των παραγωγικών μονάδων. Ός το 1977 οι μισθωτοί εργάτες της βιομηχανίας ηγούνταν αυτού του συνδικαλιστικού κινήματος. Στη συνέχεια οι μισθωτοί των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών ανέλαβαν ρόλο «ατμομηχανής» του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Η περίπτωση των μισθωτών της ελληνικής βιομηχανίας παρέχει, στη

διάρκεια της δεκαετίας του '70, το πλέον αντιπροσωπευτικό παράδειγμα της δυσλειτουργίας και της υπέρβασης του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η δομή του συνδικαλισμού τροποποιήθηκε αποφασιστικά. Οι βιομηχανικοί εργάτες απαλλάχθηκαν από τις ομοιοεπαγγελματικές και τις κλαδικές μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης και δημιούργησαν το εργοστασιακό συνδικαλιστικό κίνημα.²⁷ Το εργοστασιακό κίνημα επιδίωξε να καθιερώσει το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επίπεδο των παραγωγικών μονάδων, υπερβαίνοντας τις περιοριστικές διατάξεις του νόμου 3239 και το ίδιο το επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Με αυτή την έννοια συνέβαλε στη δημιουργία ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο των παραγωγικών μονάδων μεταξύ εργοστασιακών σωματείων και εργοδοτών έγιναν καθιερωμένη παράδοση, όμως ποτέ δεν αναγνωρίστηκαν επίσημα και δεν νομιμοποιήθηκαν. Μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων αυτού του τύπου οι βιομηχανικοί εργάτες πέτυχαν κατά περίπτωση ονομαστικές αυξήσεις που υπερέβησαν τις κυβερνητικές νόρμες, τις συμβάσεις του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και τις αποφάσεις της υποχρεωτικής διατησίας.

Το εργοστασιακό κίνημα, αν και ως φαινόμενο παρουσιάστηκε στο σύνολο της ελληνικής βιομηχανίας, δεν αναπτύχθηκε ενιαία και ισομερώς σε όλους τους κλάδους. Καθώς η απεργιακή δραστηριότητα ήταν η βασική οδός για την εδραίωσή του, και καθώς η μέση πυκνότητα απεργών στη βιομηχανία υποκρύπτει σημαντικές ανισότητες της απεργιακής δραστηριότητας μεταξύ των διαφόρων βιομηχανικών κλάδων, είναι φυσικό το ανεπίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων να έχει λειτουργήσει σε άλλον κλάδο περισσότερο και σε άλλον λιγότερο. Ενδεικτικά αυτής της ανισότητας είναι τα στοιχεία του Πίνακα 9 σχετικά με την πυκνότητα απεργών κατά βιομηχανικό κλάδο.

Ακολουθώντας διαφορετική τροχιά, το συνδικαλιστικό κίνημα των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών πέτυχε σταδιακά να δημιουργήσει μια ομοσπονδιακή δομή οργάνωσης. Όσον αφορά το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ μέσω των Ειδικών σ.σ.ε. πετύχαινε θετικές κεντρικές ρυθμίσεις της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, είχε, μέσω διαπραγματεύσεων σε τοπικό επίπεδο και σε επίπεδο των επιμέρους μονάδων και τμημάτων, τη δυνατότητα να διατηρεί μια ελαστικότητα ως προς τις κεντρικές ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων και της αμοιβής της εργασίας.

27. Για το εργοστασιακό συνδικαλιστικό κίνημα της περιόδου 1974-1981 βλ. τις μελέτες των Ν. Μανίκα, 1984, και Χρ. Ιωάννου, 1983, 1986. Αυτούσια και εκτενή αποσπάσματα αυτών των μελετών σχετικά με το εργοστασιακό κίνημα υπάρχουν (χωρίς σαφή αναφορά στην πηγή αντιγραφής τους) στη μελέτη του Α. Μητρόπουλου, 1985, σ. 38-41 και 162-175.

Επίσης, μέσω της διεκδίκησης και της κατάκτησης «θεσμικών» αιτημάτων, που είχαν σαφώς οικονομικό αντίκρισμα, δημιουργήθηκε μια παράδοση ρυθμίσεων που οδηγούσαν συστηματικά στην υπέρβαση των εισοδηματικών πολιτικών και συνέβαλαν στη μετατροπή των συστημάτων μισθοδοσίας των δημόσιων οργανισμών και επιχειρήσεων σε συστήματα ιδιαίτερα σύνθετα και περίπλοκα, σε τέτοιο βαθμό που η συγκρισιμότητα μεταξύ τους είναι σχεδόν αδύνατη.²⁸

ΠΙΝΑΚΑΣ 9
Πυκνότητα απεργιών σε επιλεγμένους κλάδους
της βιομηχανίας (1976-81)

Κλάδος	Πυκνότητα απεργιών
Μεταλλουργία	1.279
Χαρτοβιομηχανία	.561
Ηλεκτρικές συσκευές	.395
Ξύλο και Φελλός	.317
Εκτυπώσεις και Εκδόσεις	.310
Ένδυση και Υπόδηση	.257
Μη μεταλλικά ορυκτά	.257
Ελαστικό και Πλαστικό	.246
Μεταφορικά μέσα	.218
Υφαντικές ύλες	.194
Μέσος όρος όλων (19) των κλάδων	.175

Πηγή: Χρ. Ιωάννου, 1986, σ. 56.
Σημείωση: Στον Πίνακα περιλαμβάνονται οι κλάδοι με δείκτη πυκνότητας απεργιών υψηλότερο του μέσου όρου του συνόλου των βιομηχανικών κλάδων.

Παρ' όλα αυτά, αν οι υψηλότερες αυξήσεις των μέσων αποδοχών στη βιομηχανία και στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς συσχετίζονται θετικά με την απεργιακή δραστηριότητα των μισθωτών στους εν λόγω κλάδους, η απεργιακή δραστηριότητα δεν πρέπει να θεωρηθεί ως ο κύριος ή ο μοναδικός παράγοντας που ερμηνεύει το ρυθμό μεταβολής των μέσων αποδοχών. Οι περιπτώσεις αφ' ενός των μισθωτών της κεντρικής διοίκησης, όπου παρατηρείται χαμηλός δείκτης απεργιακής δραστηριότητας, και αφ' ετέρου των μισθωτών στις οικοδομές όπου παρατηρείται υψηλός δείκτης απεργιακής δραστηριότητας, δείχνουν, αντίστοιχα, πως οι υψηλές αυξήσεις των μέσων αποδοχών δεν προέρχονται από υψηλή απεργιακή δραστηριότητα, ενώ οι υψηλοί δείκτες απεργιακής δραστηριότητας δεν συνεπάγονται υψη-

28. Για τα αποτελέσματα των ειδικών ρυθμίσεων και των «θεσμικών» αιτημάτων στα μισθολόγια των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών, βλ. τη μελέτη των Β. Νότη, Σ. Ρόμπολη, 1985.

λους ρυθμούς αυξήσεων στις μέσες αποδοχές των μισθωτών. Ενώ οι μισθωτοί των υπηρεσιών της κεντρικής διοίκησης έχουν επωφεληθεί από τις διαδοχικές μεταρρυθμίσεις και συμπληρώσεις των συστημάτων μισθολογικής και βαθμολογικής εξέλιξης, οι μισθωτοί εργάτες των οικοδομήσεων, αν και ήταν ιδιαίτερα μαχητικοί, ήταν λιγότερο αποτελεσματικοί λόγω της χαλάρωσης στην αγορά των δημόσιων έργων και της κατασκευής κατοικιών.

Τελικά, τα στοιχεία του Πίνακα 8 οδηγούν στη διαπίστωση πως δεν υπάρχει απλή μονοαιτιακή ερμηνεία των υπερβάσεων της κυβερνητικής πολιτικής μισθών και ημερομισθίων. Αυτές οι υπερβάσεις δεν πρέπει να αποδοθούν εξ ολοκλήρου στη λειτουργία ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η κατανόηση των μηχανισμών διαμόρφωσης των μισθών και των ημερομισθίων απαιτεί να ληφθεί υπόψη η κατάσταση των επιμέρους αγορών προϊόντος και εργασίας σε συνδυασμό με την κατάσταση των θεσμών και το ρόλο της νομοθεσίας, σε ένα πλαίσιο ανάλυσης κατά κλάδο. Όσον αφορά το θέμα του ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν πως δεν είναι ομοιογενές και ισομερώς ανεπτυγμένο στο σύνολο των κλάδων της οικονομίας.

Περισσότερη έρευνα είναι αναγκαία για να φωτιστεί η λειτουργία του ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και η εξέλιξη της δυαδικής δομής του επίσημου και του ανεπίσημου συστήματος, καθώς εμφανίζονται να λειτουργούν συμπληρωματικά παρά ως υποκατάστατα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από το 1955, διαδοχικές κυβερνήσεις έχουν διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Αυτό έγινε μέσω του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και την άσκηση εισοδηματικής πολιτικής —πιο συγκεκριμένα πολιτική μισθών και ημερομισθίων— σε διαρκή και μόνιμη βάση. Η εκτενώς χρησιμοποιηθείσα διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας για την επίλυση των συλλογικών διαφορών αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Από το 1974, διαδοχικές κυβερνήσεις, επιδιώκοντας είτε να ελέγξουν τον επιταχυνόμενο ρυθμό μεταβολής των τιμών και τον πληθωρισμό μισθών είτε να επιτύχουν την αναδιανομή του εθνικού εισοδήματος και την προστασία του πραγματικού εισοδήματος των μισθωτών, υιοθέτησαν διάφορα σχήματα εισοδηματικής πολιτικής. Ένα τέτοιο σχήμα ήταν οι κυβερνητικές νόρ-

μες για την επιθυμητή αύξηση των μισθών και των ημερομισθίων (1975-1981). Άλλο τέτοιο σχήμα ήταν το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των ονομαστικών μισθών και ημερομισθίων (1982-1985). Σε περιόδους κρίσεων επιβλήθηκαν σχήματα παγώματος των μισθών και των ημερομισθίων (1983, 1986-1987), με σκοπό να αποφευχθεί η επιδείνωση του ισοζυγίου πληρωμών της χώρας. Αυτές οι εισοδηματικές πολιτικές, όλες ανεξαιρέτα, ασκήθηκαν και επιβλήθηκαν μέσω του επίσημου εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό κρατικό έλεγχο.

Η αντίδραση των μισθωτών έναντι των εισοδηματικών πολιτικών της περιόδου ήταν εντυπωσιακή. Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, ιδίως κατά την περίοδο 1976-1980, επιτελέστηκε μια ανεπανάληπτη επέκταση της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών. Οι εισοδηματικές πολιτικές που βασίστηκαν στο σχήμα της κυβερνητικής νόρμας συνδέονται σαφώς με την αυξημένη απεργιακή δραστηριότητα, ιδιαίτερα όταν η νόρμα απέβλεπε στη μείωση των πραγματικών μισθών και ημερομισθίων. Η απεργιακή δραστηριότητα είχε διττό προσανατολισμό. Αφ' ενός προσανατολίστηκε προς γενική πολιτική διαμαρτυρία για το χαρακτήρα της εισοδηματικής πολιτικής. Αφ' ετέρου προσανατολίστηκε σε συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο των επιχειρήσεων και των παραγωγικών μονάδων.

Στο επίπεδο των επιχειρήσεων και των παραγωγικών μονάδων, η απεργιακή δραστηριότητα είχε αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός ανεπίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Αυτό το ανεπίσημο σύστημα, μαζί με το επίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελούν, ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '70, μια δυαδική δομή. Στην πραγματικότητα, στο πλαίσιο του επίσημου συστήματος ορίζονται τα κατώτερα επίπεδα μισθών και ημερομισθίων για τους επιμέρους κλάδους και τις ειδικότητες της μισθωτής απασχόλησης σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Στη συνέχεια, οι μισθωτοί αναπροσαρμόζουν την αμοιβή τους και τις συνθήκες εργασίας ανάλογα με τη συλλογική διαπραγματευτική ισχύ που διαθέτουν στο επίπεδο των επιχειρήσεων και των παραγωγικών μονάδων.

Ωστόσο, η απεργιακή δραστηριότητα δεν αποτελεί τη μοναδική αιτία υπέρβασης των κρατικών εισοδηματικών πολιτικών. Αν οι εισοδηματικές πολιτικές καθίστανται αναποτελεσματικές, δεν είναι μόνο το ανεπίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων υπεύθυνο γι' αυτό. Το ανεπίσημο σύστημα δεν είναι ομοίως και ισομερώς ανεπτυγμένο στους κλάδους του δευτερογενούς και του τριτογενούς τομέα. Κλάδοι που περιλαμβάνουν δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην υπέρβαση των εισοδηματικών πολιτικών τόσο μέσω του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων όσο και μέσω του ανεπίσημου. Όμως είναι στη με-

ταποίηση όπου, ως αποτέλεσμα της σε πρωτοβάθμιο επίπεδο απεργιακής δραστηριότητας, έχει κυρίως αναπτυχθεί το ανεπίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η ύπαρξη και η λειτουργία της δυαδικής δομής συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί έναν παράγοντα που μειώνει την αποτελεσματικότητα της εκάστοτε εισοδηματικής πολιτικής. Η συζήτηση και ο σχεδιασμός για τη μεταρρύθμιση του εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων οφείλει να λάβει υπόψη της την εμπειρία και τα συμπεράσματα της τελευταίας δεκαετίας. Το συγκεντρωτικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει εισέλθει, τουλάχιστον από τα μέσα της δεκαετίας του '70, σε κρίση, της οποίας ένα σύμπτωμα, ή μία διάσταση, είναι η ανάδυση του ανεπίσημου και αποκεντρωμένου συστήματος ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

A. Ελληνικές

- Αλιβιζάτος Ν., 1983, *Οι πολιτικοί θεσμοί σε κρίση 1922-1974*, Αθήνα, Θεμέλιο.
- Θεοδόρου Θ., 1985, *Το ελληνικό Εργατικό Δίκαιο σήμερα*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
- Ιωάννου Χρ., 1983, *Πρόταση μελέτης για την εργατική τάξη*, Αθήνα, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών.
- , 1985, *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, υπό έκδοση.
- , 1986, «Η βιομηχανική εργατική τάξη στο συνδικαλιστικό κίνημα» στο *Κοινωνικές τάξεις, κοινωνική αλλαγή και οικονομική ανάπτυξη στην Μεσόγειο*, Αθήνα, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών.
- Κατοανέβας Θ., 1981, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Αθήνα, Νέα Σύνορα.
- , 1983, *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΚΕΠΕ.
- Κουκουλές Γ., 1984, *Ελληνικά συνδικάτα, οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση 1938-1984*, Αθήνα, Οδυσσεύς.
- Μανίκας Ν., 1984, «Το εργοστασιακό κίνημα 1974-1981. Συνοπτικός απολογισμός», στο Μανίκας Ν., Χαραλαμπίδης Μ., 1984, *Για ένα νέο συνδικαλιστικό κίνημα*, Αθήνα, Αλέτρι.
- Μετσητάκος Α., 1981, *Συλλογικοί διαφοραί εργασίας και εργατικοί αγώνες*, Αθήνα.
- Μητρόπουλος Α., 1985, *Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα*, Αθήνα, Σάκουλας.
- Νότης Β., Ρόμπολης Σ., 1985, *Έκθεση για τη μισθολογική διάρθρωση στη ΔΕΗ, τον ΟΣΕ, τον ΟΓΕ, την ΟΑ και τις Τράπεζες. Συμπεράσματα και προτάσεις εισοδηματικής πολιτικής*, Αθήνα, ΚΕΠΕ.
- Οικονόμου Γ., 1981, *Η πολιτική τιμών και εισοδημάτων στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΚΕΠΕ.
- Πόλλις Α., 1984, «Η επέμβαση των ΗΠΑ στα ελληνικά εργατικά σωματεία 1947-1950», στο *Η Ελλάδα τη δεκαετία 1940-1950*, Αθήνα, Θεμέλιο.
- Σεφέρης Κ., 1976, *Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα 1860-1975*, Αθήνα, Νέο Συνδικαλιστικό Κίνημα.
- Σμαλής Λ., 1986, «Ρεκόρ απεργιών στην Ελλάδα», *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 7 Αυγούστου 1986, σ. 13.

Τράπεζα της Ελλάδος, διάφορα έτη, Έκθεση του διοικητή, Αθήνα.
Φακτολάς Ρ., 1978, *Εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα, Παπαζήσης.

β. Ξένες

- Ambrosi Ch., Baleste M., Tagel M., 1982, *Economie Contemporaine*, Παρίσι, Delagrave.
Grouch C., 1977, *Class Conflict and Industrial Relations Crisis*, Λονδίνο, Heinemann.
Davies R., 1979, «Economic Activity incomes Policy and Strikes: a Quantitative Analysis», *British Journal of Industrial Relations*, XVII, σ. 205-223.
Flanagan R., Soskice D., Ulman L., 1983, *Unionism, Economic Stabilization and incomes Policies*, Ουάσινγκτον D.C., The Brookings Institution.
Flanders A., 1970, *Management and Unions*, Λονδίνο, Faber.
Hamermesh D., Rees A., 1985, *The Economics of Work and Pay*, Νέα Υόρκη, Harper and Row.
Hirsch B., Addison J., 1986, *The Economic Analysis of Unions*, Νέα Υόρκη, Allen an Unwin.
Jechinis Ch., 1967, *Trade Unionism in Greece*, Σικάγο, Roosevelt University.
Katsanevas Th., 1984, *Trade Unions in Greece*, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
Schmitter P., Lembruch G. (επιμ.), 1979, *Trends Towards Corporatist Intermediation*, Νέα Υόρκη, Sage.