

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ»

1  
«Ιστορική ανασκόπηση της  
εξέλιξης των εργασιακών  
σχέσεων στην Ελλάδα»



Επιβλέπουσα Εργασίας: Οικονόμου Αθηνά,  
Επίκουρος Καθηγήτρια

Υπεύθυνη Φοιτήτρια: Κανάρη Ελένη

A.M.: M011618007

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ 2020-2021

## **Ευχαριστίες**

Θερμές ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω σε όλους όσους συνέβαλαν στην εκπόνηση και την επιτυχή ολοκλήρωση της εργασίας μου. Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την ηθική και έμπρακτη στήριξη που μου παρείχε αδιάλειπτα καθ' όλο το διάστημα που απαιτήθηκε, χωρίς την οποία η ολοκλήρωση της εργασίας μου δεν θα ήταν εφικτή.

Επίσης ευχαριστώ ιδιαίτερα την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου η οποία με βοήθησε με πολλή υπομονή και με καθοδήγησε απολύτως αποτελεσματικά σε όλα τα στάδια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>5</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
<b>1.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ: ΕΡΓΑΣΙΑ &amp; ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</b>	
<b>1.1.1. ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>7</b>
<b>1.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</b>	
<b>1.2.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ</b>	<b>7</b>
<b>1.2.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</b>	<b>10</b>
<b>1.2.3. ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ &amp; ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</b>	<b>12</b>
<b>1.2.4. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>13</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
<b>2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>17</b>
<b>2.2. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ</b>	<b>18</b>
<b>2.3. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ</b>	<b>21</b>
<b>2.4. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ</b>	<b>25</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>	
<b>3.1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ</b>	<b>27</b>
<b>3.2. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ</b>	<b>33</b>
<b>3.3 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ</b>	<b>36</b>

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4</b>	
<b>4.1. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>39</b>
<b>4.2. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>41</b>
<b>4.3. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>47</b>
<b>4.4. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>56</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	<b>59</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>63</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει τις κυριότερες μεταρρυθμίσεις που έλαβαν χώρα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Ο τομέας των εργασιακών σχέσεων αποτελεί ένα πεδίο ερευνητικής μελέτης πολύπλευρο και πολυδιάστατο το οποίο έχει διαφορετικές διαστάσεις και επιπτώσεις ανάλογα με την εκάστοτε μελέτη περίπτωσης και την χώρα που βρίσκεται υπό μελέτη. Για να γίνει μια ενδεδειγμένη ανάλυση του φαινομένου των εργασιακών σχέσεων η εργασία διαμορφώθηκε σε τέσσερα κεφάλαια.

Στο Πρώτο Κεφάλαιο παρουσιάζεται βιβλιογραφική ανασκόπηση των κύριων εννοιολογικών προσεγγίσεων τις οποίες θα συναντήσουμε και θα πλαισιώσουμε στα επόμενα κεφάλαια. Η ανάλυση επομένως ξεκινά από πιο απλές έννοιες, όπως είναι η ευρύτερη έννοια της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Στη συνέχεια θα μελετήσουμε τους κύριους παράγοντες που επηρέασαν την εξέλιξη και την διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, όπως και τις σχέσεις του εργοδότη και του εργαζομένου που παίζουν σημαντικό ρόλο. Ένα σημαντικό κομμάτι του κεφαλαίου αυτού είναι η ανάλυση της ιδεολογίας που επικρατεί στις εργασιακές σχέσεις τις τελευταίες δεκαετίες, τόσο στην Ελλάδα όσο και στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο, και είναι η υπαίτιος για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και συμπερασματικά για την εφαρμογή πολιτικών για την αντιμετώπιση κινδύνων και προβλημάτων. Η κύρια τάση επομένως που περιγράφεται αναλυτικά στην τελευταία ενότητα του τελευταίου κεφαλαίου είναι η νεοθεσμική αντίληψη.

Το πεδίο των εργασιακών σχέσεων καλύπτει πολλούς τομείς που υπάγονται σε αυτό όπως είναι η δυναμικότητα και η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το ασφαλιστικό σύστημα, η μισθολογική εξέλιξη, οι συνθήκες εργασίας, η υγιεινή και ασφάλεια, τα επίπεδα ανισοτήτων και διακρίσεων, τα ασφαλιστικά δικαιώματα και οι απεργιακές κινητοποιήσεις. Στην παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε με το ασφαλιστικό σύστημα και κυρίως το κομμάτι των συντάξεων, με την εξέλιξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων με έμφαση στις απεργιακές τους κινητοποιήσεις και τέλος με την μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων. Στο Δεύτερο Κεφάλαιο θα αναλύσουμε τις θεωρητικές προσεγγίσεις που παρουσιάζονται πάνω σε αυτούς τους τομείς.

Στο Τρίτο Κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση του ασφαλιστικού συστήματος και συγκεκριμένα των συντάξεων, της εξέλιξης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και

συγκεκριμένα των απεργιακών κινητοποιήσεων και της μισθολογικής προσέγγισης, σε διάφορες χώρες που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, για να μπορέσουμε να αποκτήσουμε μια συνολική εικόνα της εξέλιξης αυτών και για να μπορέσουμε στην συνέχεια να περάσουμε στο Τέταρτο Κεφάλαιο και πιο συγκεκριμένα στην μελέτη περίπτωσης που είναι η Ελλάδα.

Στο τέλος παρατίθενται τα συμπεράσματα τα οποία έρχονται να επιβεβαιώσουν την συνάφεια της θεωρητικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης με την ανάλυση δεδομένων της διπλωματικής εργασίας. Η σύγκριση της κατάστασης που επικρατεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση μας βοηθά να καταλήξουμε σε συμπεράσματα ως προς την εικόνα και τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στον ελληνικό χώρο, κάνοντας αναγωγή από το γενικό σύνολο στην ειδική περίπτωση.

# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

## **1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ: ΕΡΓΑΣΙΑ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

### **1.1.1. ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η ανάγκη του ανθρώπου για επιβίωση παλαιότερα και η ανάγκη για κοινωνική και οικονομική καταξίωσή του μεταγενέστερα τον οδηγεί, στην εύρεση εργασίας. Στην ενότητα αυτή θα μελετήσουμε τον διαχωρισμό ανάμεσα στις έννοιες δουλειά (work) και εργασία (labor) και στην συνέχεια θα μελετήσουμε τι ορίζεται βιβλιογραφικά ως εργασιακές σχέσεις και θα εξετάσουμε ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη αυτών.

Για να δώσουμε την ερμηνεία της δουλειάς (work) αρχικά ερευνούμε εάν είναι επί πληρωμή ή όχι. Συνήθως η απλήρωτη εργασία εμφανίζεται στο οικιακό περιβάλλον του σπιτιού, σε εργασίες όπως είναι το μαγείρεμα, το σιδέρωμα, η φύλαξη παιδιών και άλλα. Πέρα όμως από αυτό υπάρχει και η απλήρωτη εθελοντική εργασία. Εάν η δουλειά είναι πληρωμένη δουλειά, ανταλλάσσεται δηλαδή με ένα μισθό τότε ονομάζεται εργασία (labor). Η έννοια της δουλειάς συμπεριλαμβάνει και την έννοια της ανεξάρτητης επιχειρηματικότητας από την απλή μορφή του αυτοαπασχολούμενου έως για παράδειγμα την πιο σύνθετη μορφή ενός χρηματιστή διεθνούς εμβέλειας (Lucassen, 2013).

## **1.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

### **1.2.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ**

Σύμφωνα με τον Dunlop (1958) ο όρος εργασιακές σχέσεις συμπεριλαμβάνει όλες τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργοδότες, στους εργαζόμενους και στους φορείς του συνδικαλισμού. Επομένως οι εργασιακές σχέσεις είναι σχέσεις που διαμορφώνονται ανάμεσα στους τρεις βασικούς εταίρους της κοινωνίας. Εναλλακτικά μπορεί να εντοπισθεί στην βιβλιογραφία και ο όρος βιομηχανικές σχέσεις καθώς οι σχέσεις αυτές απασχόλησαν

ιδιαίτερα τον επιστημονικό κλάδο και την κοινωνία μετά την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης.

Σε μια πρώτη προσέγγιση ως εργασιακές σχέσεις, θα ορίζαμε τις σχέσεις που δημιουργούνται όπου υπάρχει εξαρτημένη εργασία, σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, των επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών και του κράτους, ως τρίτου κοινωνικού εταίρου (Thelen, 2003). Ο όρος εργασιακές σχέσεις αφορά στις σχέσεις που αναπτύσσονται όχι μόνο μέσα στον επαγγελματικό χώρο αλλά και σε μια ευρύτερη κλίμακα της κοινωνίας και της εργασίας. Πέρα από τις σχέσεις, ο όρος εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνει τους κανόνες που διέπουν την παραγωγική διαδικασία, τις συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία και η διαδικασία μέσω της οποίας θα ληφθεί η απόφαση για την διανομή των αποτελεσμάτων της εργασίας ανάμεσα στους δυο βασικούς εταίρους, δηλαδή τους εργοδότες και τους εργαζόμενους (Cahuc et al., 2013).

Όταν οι άνθρωποι συνεργάζονται με την ευρεία έννοια, αναδύονται οι εργασιακές σχέσεις, οι οποίες ποικίλλουν από σχέσεις που χαρακτηρίζονται από ισονομία έως τα χειρίστα είδη εξουσίας ή υποταγής. Σε όλη την ιστορία των εργασιακών σχέσεων έως σήμερα, όλη η προσοχή επικεντρώνεται στη σχέση μεταξύ υπαλλήλου και εργοδότη. Σε παλαιότερα χρόνια η σχέση αυτή παρουσιάζεται ανάμεσα στο σκλάβο και τον ιδιοκτήτη σκλάβων. Υπάρχουν και άλλου είδους εργασιακές σχέσεις σε άλλα περιβάλλοντα, όπως οι εργασιακές σχέσεις στα νοικοκυριά. Για παράδειγμα σύζυγοι που μοιράζονται το νοικοκυριό ή οικογένειες που μοιράζονται μια επιχείρηση με αδέρφια ή γονείς, όπως για παράδειγμα ένα μαγαζί ή μια αγροτική επιχείρηση. Σύμφωνα με τον Lucassen (2013) η σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη χαρακτηρίζεται ως εξωτερική. Προέρχεται δηλαδή από το εξωτερικό περιβάλλον και τη σχέση που αναπτύσσεται στη συνεργασία στο εσωτερικό ενός νοικοκυριού, μέσα στα πλαίσια της ίδιας επιχείρησης και οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργαζόμενους ή στους σκλάβους ονομάζονται εσωτερικές. Με την εμφάνιση των κρατών προκύπτουν οι προϋποθέσεις για τουλάχιστον δυο ειδών εργασίας, της δουλείας και της μισθωτής εργασίας. Πιθανότητα να δημιουργήθηκαν ταυτόχρονα, εφόσον η αρχαιότερη κατηγορία μισθωτών εργατών που συναντούμε σε μεγάλους αριθμούς σε αρχαίες ιστορικές καταχωρήσεις είναι οι στρατιώτες.

Εάν ερευνήσουμε από την πλευρά των εργαζομένων που εμπλέκονται, οι μεγαλύτερες διαρθρωτικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, που παρατηρούνται έως και σήμερα, προκύπτουν με δυο τρόπους: είτε επιβεβλημένες από έξωθεν είτε από πρωτοβουλία



που προέρχεται εκ των έσω από τα εργαζόμενα άτομα. Σύμφωνα με τον Lucassen (2013) οι αλλαγές αυτές ονομάζονται κάθετες και οριζόντιες. Ως κάθετες ορίζονται από τον συγγραφέα οι επιβεβλημένες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που αναφέρονται στην υποδούλωση των ατόμων που ως πρότινος εκτελούσαν αμοιβαία εργασία, αυτοαπασχολούμενη εργασία ή μισθωτή εργασία. Για παράδειγμα εάν γίνουν όμηροι πολέμου μπορούν να πωληθούν ξαφνικά σε ένα σκλαβοπάζαρο. Οι οριζόντιες αλλαγές είναι αλλαγές που δεν επιβάλλονται από εξωγενείς παράγοντες, όπως για παράδειγμα το κράτος και συνήθως συμβαίνουν σταδιακά ως το άθροισμα πολλών ατομικών αποφάσεων. Το κλασικό παράδειγμα είναι άτομα τα οποία αποφάσισαν να εγκαταλείψουν τις μικρές φάρμες τους ή επιχειρήσεις και άρχισαν να εργάζονται σε τοπικές βιομηχανίες.

Πέρα από τις κάθετες ή οριζόντιες αλλαγές που προκύπτουν, πρέπει να εκτιμήσουμε ότι υπάρχει ένας τρίτος παράγοντας στην δουλειά ο οποίος κινητοποιεί τους δυο προηγούμενους, ο οποίος χαρακτηρίζεται ως κινητήριος δύναμη που κρύβεται πίσω από την ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων (Lucassen, 2013). Η κινητήριος αυτή δύναμη τεκμηριώνεται από τους Adam Smith, Karl Marx και Max Weber οι οποίοι θεωρούν ότι υπάρχει ένα είδος κινητήριας δύναμης το οποίο ενεργοποιεί τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις. Λεπτές διαφορές υπήρχαν στις θεωρίες τους αλλά στην βάση τους όλοι πίστευαν ότι υπάρχει μια καθοριστική δύναμη, την οποία απέδιδαν στην αγορά, ειδικά από την στιγμή που μπορούσε να εξελιχθεί ελεύθερα στην Δυτική Ευρώπη. Ο Smith πίστευε στην απόλυτη δημιουργική επίδραση των αγορών, ο Marx στην απόλυτη καταστρεπτική επίδραση. Ο Weber θεωρεί ότι υπάρχει ένα καπιταλιστικό πνεύμα, μια ιδιαίτερη νοητική συμπεριφορά προσανατολιζόμενη στην αναζήτηση κέρδους, ως μια απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχημένη έκβαση της οικονομίας της αγοράς.

Τα βασικά συμπεράσματα που ανακύπτουν από την έρευνα όσον αφορά στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, είναι τα ακόλουθα: Πρώτον οι οικονομίες της αγοράς δεν αναδύθηκαν μόνο μια φορά αλλά πολλές φορές στην ιστορία και στα διαφορετικά μέρη του κόσμου και σε ορισμένες περιπτώσεις εξαφανίστηκαν ξανά. Οι αντίστοιχοι βαθύτεροι μετασχηματισμοί στις εργασιακές σχέσεις μπορούν να εντοπισθούν σε διάφορες περιοχές. Δεύτερον, η μισθωτή εργασία σε ευρύτερο πλαίσιο, η εργασία των σκλάβων και η αυτοαπασχολούμενη εργασία προέκυψαν σε διαφορετικές χρονικές στιγμές στην ιστορία και επίσης αρκετές φορές εξασθένησαν επίσης. Το επίπεδο των αποδοχών του εργασιακού μισθού δεν έλκεται απαραίτητα προς το κατώτερο επίπεδο διαβίωσης αλλά επέδειξε έντονες διακυμάνσεις ανάμεσα σε ένα φυσικό ελάχιστο επίπεδο αποδοχών και ένα επίπεδο δυο ή

τρεις φορές υψηλότερο. Τρίτον, οι διακυμάνσεις αυτές στα επίπεδα αποδοχών δεν είναι μόνο τα αποτελέσματα αοράτων εργασιακών δυνάμεων αλλά ατομικές και συλλογικές ενέργειες των μισθωτών εργατών.

### **1.2.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

Πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και είναι σημαντικό να αναφερθούν γιατί διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Ένας από τους σημαντικότερους και βασικούς θεμελιωτές της προσέγγισης της έννοιας των εργασιακών σχέσεων ήταν ο Dunlop (1958), ο οποίος τοποθετεί τις εργασιακές σχέσεις ως υπομονάδα του κοινωνικού και οικονομικού συστήματος. Μέσα στο υποσύστημα αυτό λαμβάνουν χώρα οι ιδεολογικές κατευθύνσεις των κοινωνικών συμφερόντων από την μία πλευρά και της κρατικής πολιτικής από την άλλη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την διαμόρφωση του τρόπου οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας.

Σύμφωνα με την παραπάνω προσέγγιση του Dunlop (1958) οι εργασιακές σχέσεις είναι ένα κοινωνικό πλέγμα που κυριαρχείται από θεσμούς και κανόνες. Στην πυραμίδα της ιεραρχίας αυτής βρίσκονται οι διευθυντές με τους εκπροσώπους τους και από την άλλη πλευρά υφίσταται η αντίστοιχη ιεραρχία εργαζομένων με τους εκπροσώπους τους (Μοσχονάς και Κονιόρδος, 2004). Τέλος υπάρχουν και οι διαμεσολαβητές που ρυθμίζουν την έκβαση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με τον Craig (1980) τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων διακρίνονται σε πολιτικά και νομικά συστήματα, σε οικολογικά συστήματα, σε οικονομικά συστήματα και σε κοινωνικά. Η διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα ανάμεσα στις ιεραρχίες, καθορίζεται από ένα συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο, ρυθμίζεται από τους διαμεσολαβητές και έχει ως αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας (Μοσχονάς και Κονιόρδος, 2004).

Σύμφωνα με τον Dunlop (1958) οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται από αρκετούς συντελεστές όπως είναι η τακτική των εργοδοτών απέναντι στους εργαζόμενους και η στάση των εργαζόμενων απέναντι στους εργοδότες, το ωράριο εργασίας, οι συνθήκες υπό τις οποίες εργάζεται το άτομο, οι απεργίες και οι διαπραγματεύσεις, η ανεργία και η υπογεννητικότητα, η επιμόρφωση και η εκπαίδευση, καθώς επίσης και το φύλο των εργαζομένων. Δημογραφικοί και κοινωνικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων είναι το εργατικό δυναμικό μιας χώρας και η κατηγοριοποίηση της απασχόλησης

όπως για παράδειγμα με βάση το χώρο που επιτελείται μία παραγωγική δραστηριότητα και τον τόπο απασχόλησης των εργαζομένων, με βάση το μορφωτικό επίπεδο, με βάση το χειρωνακτικό ή το πνευματικό πλαίσιο άσκησης της εργασίας (Λύτρας, 1992).

Σημαντικό ρόλο, για την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος και κατά προέκταση των εργασιακών σχέσεων, έχει η δομή και εξέλιξη της οικονομίας. Τα αντικρουόμενα συμφέροντα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και του κράτους διαμορφώνονται σε μεγάλο βαθμό από την επιρροή που έχουν διαφόρων ειδών παράγοντες από την οικονομία, την κοινωνία αλλά και την πολιτική. Σε ευρύτερο πλαίσιο, το επίπεδο ανταγωνισμού ανάμεσα σε διαφορετικές αγορές, ο κοινωνικός διάλογος, οι νόμοι και οι θεσμοί που διέπουν την εργασία και το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις εργασιακές σχέσεις. Μια άλλη διάκριση παραγόντων που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις, είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την ενδογενή δυναμικότητα των σωματείων και αυτοί είναι το είδος και η ευρύτητα της βιομηχανικής ανάπτυξης, το εξειδικευμένο εργατοτεχνικό προσωπικό, το φύλο, οι ώρες και το επίπεδο απασχόλησης.

Μια ακόμη πολύ σημαντική διάκριση παραγόντων που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις είναι η «υγιεινή» στο χώρο της εργασίας. Ως παράγοντες υγιεινής ορίζονται οι παράγοντες οι οποίοι δημιουργούν ευχάριστο συναίσθημα στους εργαζόμενους και τους εμπνέουν να διεκπεραιώσουν την εργασία τους. Οι παράγοντες αυτοί συμπεριλαμβάνουν τον τρόπο οργάνωσης της επιχείρησης, τον τρόπο λειτουργίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις που διαμορφώνονται ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη, και ανάμεσα στους εργαζόμενους πέρα από τις επαγγελματικές σχέσεις, τον τρόπο ελέγχου κατά την διεκπεραίωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας ως προς την ασφάλεια και την χρηματική ανταμοιβή. Στους ψυχολογικούς παράγοντες συμπεριλαμβάνονται περιπτώσεις που γεννούν συναισθήματα που προκαλούν χαρά, περηφάνια και όρεξη για να συνεχίζει ένα άτομο την εργασία του και τέτοια παραδείγματα είναι η αναγνώριση της προσπάθειας και το είδος της εργασίας. Οι παράγοντες υγιεινής καθώς και οι ψυχολογικοί παράγοντες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία του έργου των διαμορφωτών πολιτικής των επιχειρήσεων (Webber και Williams, 2008).

Η επιβολή της βιομηχανίας στην κοινωνία και η ανάδειξή της σε κύριο οικονομικό παράγοντα της σύγχρονης κοινωνίας, αποτέλεσε τον προάγγελο της επιρροής που θα ασκούσε η τεχνολογία στις εργασιακές σχέσεις (Κατσανέβας, 2007). Παρατηρούμε επιδράσεις που αφορούν στο κοινωνικό, πολιτικό, πολιτιστικό και διεθνολογικό επίπεδο.

Στην σύγχρονη εποχή οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται και προσαρμόζονται διαχρονικά με την τεχνολογική εξέλιξη. Η τεχνολογία συντελεί στην αύξηση των κερδών μέσω της μείωσης του κόστους αφού με τους ίδιους παραγωγικούς συντελεστές αυξάνεται η παραγωγή αλλά αυτό ευνοεί ταυτόχρονα και την μείωση των θέσεων εργασίας. Η πορεία του εργαζόμενου εξελίχθηκε και ενώ αρχικά ήταν ένας απλός εργάτης υπηρεσιών, συνετέλεσε συνεπικουρικά στην βιομηχανική παραγωγή καταλαμβάνοντας μια σημαντικότερη θέση στην οικονομία.

### **1.2.3. ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ & ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Η οργάνωση των εργασιακών σχέσεων έχει ως πρωταρχικό της στόχο να ρυθμίσει ορισμένα βασικά θέματα οργάνωσης της παραγωγής και της ποιότητας της εργασιακής ζωής και αποσκοπεί στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία (Λύτρας, 1992, σελ. 42). «Οι σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων τίθενται με την έννοια ότι, ακριβώς επάνω σε αυτές τις σχέσεις, κρίνεται αυτή καθαυτή η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων αρχικά, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας στη συνέχεια και η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων τελικά, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα διαβίωσής τους» (Κατσανέβας, 2007, σελ. 55).

Η συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρήσεις συμβάλλει στην διαμόρφωση ενός πλαισίου σχέσεων. Η μεταχείριση και η εκμετάλλευση των δυο εταίρων είναι συναφής. Από την μια οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τους εργαζόμενους προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης και από την άλλη οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν την επιχείρηση ως μέσο για να μπορέσουν να επιτύχουν τις επιδιώξεις τους.

«Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία είναι το σύνολο των ευσυνείδητων και συστηματικών ενεργειών της ηγεσίας και του προσωπικού συγκεκριμένης επιχείρησης για αμοιβαία δημιουργία και διατήρηση ομαλής επικοινωνίας, για κοινότητα ιδεών, αξιών και συμφερόντων, ακόμη για αξιοπρέπεια και σεβασμό της προσωπικότητας και των αναγκών κάθε ανθρώπου, μέσα και έξω από την επιχείρηση, με στόχο την επίτευξη του σκοπού της επιχείρησης» (Κατσανέβας, 2007, σελ. 56).

Η σημασία της συμμετοχής του εργαζομένου στα κυριότερα μέτρα της επιστημονικής οργάνωσης και της προκαταρκτικής ενημέρωσης του στα συμβούλια των επιχειρήσεων κρίνεται απαραίτητη. Η σημασία της ενθάρρυνσης που δίνεται με τα πριμ, στις τεχνικές βελτιώσεις ή προτάσεις που αφορούν την θέση της εργασίας, η μεγάλη σημασία των

επαγγελματικών σεμιναρίων, που χαρίζουν στον εργαζόμενο στοιχειώδεις γνώσεις μπορούν να συμβάλλουν στην καλή λειτουργία των ανθρώπινων σχέσεων σε μια επιχείρηση (Friedman, 1984).

#### **1.2.4. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Μια από τις βασικές προσεγγίσεις που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις είναι η **θεσμική** προσέγγιση. Ο πιο διαδεδομένος ορισμός όσον αφορά στους θεσμούς είναι αυτός του North (1990) ως νόρμες και κανόνες ενός παιχνιδιού που καθοδηγούν την δομή των οργανισμών. Οι θεσμοί είναι ιστορικά κατασκευάσματα που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο τα συμφέροντα δομούνται. Οι θεσμικές συμφωνίες μιας κοινωνίας συντονίζουν τους οικονομικούς παίκτες και παρέχουν εργαλεία, πηγές και γνωστικό πλαίσιο που τους επιτρέπει να αντιδρούν στις προκλήσεις (Hollingsworth et al., 2002). Η θεσμική θεωρία υποστηρίζει ότι το κράτος, οι κυβερνήσεις και άλλοι επίσημοι θεσμοί είναι εξίσου σημαντικοί με τις αγορές στην οικονομική διοίκηση. Οι παρεμβάσεις τους ρυθμίζουν την απόδοση των αγορών και κατ' επέκταση την συμπεριφορά των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα οι θεσμοί είναι ένας μηχανισμός που ενισχύει την εμπιστοσύνη (North, 1990).

Η **θεσμική** προσέγγιση αυτή δίνει ιδιαίτερη προσοχή στον τρόπο με τον οποίο οι κοινωνικοί θεσμοί επιδρούν στην αγορά εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα το φύλο. Οι εκπρόσωποι της θεσμικής ανάλυσης απορρίπτουν τη νεοκλασική άποψη. Δεν συμμερίζονται την βασική επιδίωξη της μεγιστοποίησης των κερδών. Επίσης οι εκπρόσωποι της θεσμικής προσέγγισης δεν χρησιμοποιούν ως εργαλείο τις καμπύλες αδιαφορίας και τα αξιώματα που διέπουν αυτές και την συμπεριφορά του καταναλωτή (Κατσανέβας, 1996).

Οι **νεοθεσμικοί** μελετούν τόσο τους δομικούς περιορισμούς της δράσης όσο και τους γνωστικούς, πολιτισμικούς και πολιτικούς παράγοντες, που μπορεί να την καθορίζουν. Στο επίκεντρο του επιστημονικού τους ενδιαφέροντος είναι οι άτυποι κανόνες συμπεριφοράς, οι κοινές αντιλήψεις, οι «αυτονόητοι», δεδομένοι τρόποι δράσης και συμπεριφοράς (Hira and Hira, 2000).

Η **νεοθεσμική** αντίληψη εξετάζει τις οργανωτικές μορφές της οικονομίας μέσω του παράγοντα της αγοράς, του κράτους και των θεσμών. Σύμφωνα με τον ορισμό του Hall και Taylor (1996) οι θεσμοί αποτελούν τυπικούς κανόνες και διαδικασίες που καθορίζουν τη σχέση μεταξύ των εργαζομένων που εργάζονται σε έναν οργανισμό, αλλά και μεταξύ των οργανισμών μιας οικονομίας. Οι θεσμοί επηρεάζουν τα εργασιακά αποτελέσματα με δύο τρόπους: Πρώτον επηρεάζουν την κατανομή των πόρων δίνοντας περισσότερη ισχύ σε συγκεκριμένα πρόσωπα και φορείς εκπροσώπησης κοινωνικών συμφερόντων συγκριτικά με άλλους και δεύτερον θέτουν τα όρια του εφικτού και κοινωνικά αποδεκτού έτσι ώστε να αντιλαμβάνονται τα άτομα τα συμφέροντά τους (Steinmo και Thelen, 1992).

Βασικός στόχος των οικονομιών την μεταπολεμική περίοδο ήταν η οικονομική μεγέθυνση και η επίτευξη πλήρους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Η ανόρθωση των κατεστραμμένων από τον πόλεμο δυτικών οικονομιών που στηριζόταν σε εντατική οικονομική ανάπτυξη, επέφερε την πλήρη απασχόληση στην αγορά εργασίας για μια αρκετά μεγάλη χρονική περίοδο. Η πλήρης απασχόληση που επετεύχθη έχει βάσεις στην ασκούμενη οικονομική πολιτική, η οποία είχε ως κύριο σκοπό την τόνωση της ενεργούς ζήτησης και σε ένα συγκεκριμένο τρόπο οργάνωσης της κοινωνίας που επικράτησε μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και εκφράστηκε από το κράτος πρόνοιας. Το κράτος πρόνοιας αποτελεί μια συγκεκριμένη κοινωνικοπολιτική αλλά και οικονομική διαδικασία όπου η συσσώρευση του κεφαλαίου, ο ρόλος της μισθωτής εργασίας και η θέση του ατόμου μέσα στην κοινωνία, αποκτούν μια διαφορετική βαρύτητα σε σχέση με προηγούμενες περιόδους (Ρομπόλης, 2010, σελ. 43).

Η διάσπαση των νεοσυντεχνιακών οργανώσεων στις αρχές της δεκαετίας του '80 που επικρατούσε σε πολλές ευρωπαϊκές δυτικές κοινωνίες, έδωσε την ώθηση σε πολλούς επιστήμονες να ανακηρύξουν το τέλος των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων (centralized collective bargaining) και των κοινωνικών συμφωνιών (social pact agreement), με μία τάση προς τις αποκεντρωποιημένες διαπραγματεύσεις, οι οποίες υποκινούνται από τις δυνάμεις της αγοράς (Crouch and Streeck, 1997).

Η τεχνολογική αναδόμηση και η οικονομική διεθνοποίηση αποδυνάμωσαν την αγορά εργασίας και κατέστησαν τις κεντρικές συμφωνίες απαρχαιωμένες (Zambarloukou, 2006). Επιπλέον υιοθετείται ότι η διεθνοποίηση και η αναδιάρθρωση της εργασιακής αγοράς επιβάλλουν περικοπές στην δημόσια ευημερία και ενισχύουν την εξάρτηση από τους μηχανισμούς της αγοράς. Παρόλα αυτά οι ισχυρισμοί αυτοί αμφισβητήθηκαν ευρέως και

κυρίως από τους νεοθεσμικούς (neo institutionalist perspective). Όλες οι χώρες της Ευρώπης παρουσίασαν την ανάγκη να επαναδιαμορφώσουν τις εργασιακές τους σχέσεις και τα αντίστοιχα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Η κατεύθυνση ανανέωσης που επέλεξε η καθεμία ήταν διαφορετική με αποτέλεσμα να επικρατεί ανομοιομορφία (Stephens, 1999). Οι μηχανισμοί που χρησιμοποιήθηκαν για να φέρουν εις πέρας τις μεταρρυθμίσεις διέφεραν σε μεγάλο βαθμό επηρεάζοντας το αποτέλεσμα. Η οργανωμένη συλλογική διαπραγμάτευση όχι μόνο συνέχισε να υφίσταται αλλά επικρατούσε και μία εκτεταμένη αναζωπύρωση της που αποτελούσε την βάση των οικονομικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων (Siegel, 2005).

Οι νέο θεσμικές αντιλήψεις (neo institutionalist theories) επικεντρώνονται στην ποικιλομορφία των κοινωνικών και οικονομικών διακανονισμών και ρυθμίσεων που λάμβαναν χώρα στις σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες. Οι εκάστοτε χώρες αντιδρούν διαφορετικά στις οικονομικές προκλήσεις ανάλογα με τις προγενέστερες θεσμικές ρυθμίσεις που επικρατούσαν (Zambarloukou, 2006). Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν επιλογές που μπορεί να ακολουθήσει η εκάστοτε οικονομική κυβέρνηση, ακόμη και εάν οριοθετείται από τρέχουσες θεσμικές ρυθμίσεις. Το συμπέρασμα επομένως είναι ότι η συμπεριφορά των «παικτών» (των χωρών) είναι ήδη οριοθετημένη και εξαρτώμενη από τους ήδη διαμορφωμένους θεσμούς.

Η **νεοφιλελεύθερη** θεωρία διαχωρίζει τη διαδικασία της αναπαραγωγής του ατόμου και της εργατικής του δύναμης από τη διαδικασία κατανομής του στην αγορά εργασίας. Η έννοια της απασχόλησης είναι ταυτόσημη με την κατανομή στην αγορά εργασίας και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Ρομπόλης, 2013, σελ. 117).

Η **νεοκλασική** σχολή έχει ως κύριο εκπρόσωπο τον Milton Freedman και έχει τις ρίζες της στην θεωρία του «αόρατου χεριού» του Adam Smith. Η νεοκλασική σχολή αλλάζει τα δεδομένα, κυρίως της συστημικής αντίληψης, και δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη λειτουργία των αγορών εργασίας. Η αγορά εργασίας θα διαμορφώσει το ύψος των μισθών και τον τρόπο που θα κατανεμηθούν οι θέσεις της εργασίας. Οι θεσμοί όπως οι επιχειρήσεις και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα και δεν παίζουν σημαντικό ρόλο. Η νεοκλασική θεωρία δίνει βαρύτητα στο οικονομούν άτομο το οποίο έχει ως βασική επιδίωξη την μεγιστοποίηση της ευημερίας του με το ελάχιστο δυνατό κόστος.

Σύμφωνα με τη νεοκλασική αντίληψη η μείωση του πληθωρισμού οδηγεί την οικονομία σε σταθερότητα κι ακολούθως σε οικονομική ανάπτυξη, άρα και σε μείωση της ανεργίας. Η νεοκλασική αντίληψη για την πολιτική απασχόλησης αναπροσαρμόζει τις ιδέες της την

δεκαετία του '80 καθώς το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι πλέον αμελητέο. Η νέα πολιτική απασχόλησης στρέφεται προς την επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας, ερχόμενη σε αντίθεση με την παραδοσιακή πολιτική στήριξης του εισοδήματος των ανέργων (Ρομπόλης, 2013, σελ. 119).

Η νεοκλασική θεωρία επομένως, αναδεικνύει τις επιδιώξεις του μέσου ανθρώπου, ο οποίος χαρακτηρίζεται από ορθολογική συμπεριφορά και επιδιώκει το βέλτιστο επίπεδο ευημερίας για τον ίδιο με το ελάχιστο δυνατό κόστος (Κατσανέβας 1996).

Επίσης καταγράφεται και η **νεομαρξιστική ή ριζοσπαστική** σχολή που θεμελιώνεται στη μαρξιστική φιλοσοφία. Κύριο χαρακτηριστικό της είναι οι εργασιακές αντιθέσεις που αντικατοπτρίζουν τις σύγχρονες ταξικές αντιθέσεις. Σύμφωνα με τη νεομαρξιστική θεωρία τα συνδικάτα έχουν τον πρωταγωνιστικό ρόλο. Τα συνδικάτα είναι αυτά που κινούν τα νήματα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η ριζοσπαστική αυτή άποψη τάσσεται αντίθετα στο καπιταλιστικό σύστημα (Κατσανέβας 1996).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εξελίξεις στην Ευρώπη σχετικά με το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων αποτελούν πεδίο μελέτης με ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η παρακολούθηση αυτών των εξελίξεων στον ευρωπαϊκό χώρο είναι σημαντική, διότι μας δίνει τη δυνατότητα να κατανοήσουμε το διεθνές πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας που συνεπακόλουθα επηρεάζει τις εξελίξεις και στον ελληνικό χώρο. Λαμβάνοντας υπ' όψιν λοιπόν το πλαίσιο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων, παρατηρούμε μια επιδείνωσή τους λόγω της συνεχώς διογκούμενης ανεργίας αλλά και της υποβάθμισης των όρων και των συνθηκών εργασίας (Μέντης, 2007)

Το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων είναι πολυεπίπεδο και ευρύ. Περιλαμβάνει κάθε σχέση που διαμορφώνεται μέσα στην αγορά εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι έχει μελετηθεί βιβλιογραφικά ως προς διάφορες εκφάνσεις του όπως μισθολογική εξέλιξη, δημιουργία και εξέλιξη σωματείων, συνθήκες εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια, συντάξεις, επίπεδα ανισοτήτων και διακρίσεων, ασφαλιστικά δικαιώματα, πολιτικές εργάσιμου χρόνου και απεργιακές κινητοποιήσεις.

Στην παρούσα εργασία θα προσεγγίσουμε τις εργασιακές σχέσεις μέσω των μισθολογικών εξελίξεων, των συντάξεων και των εργατικών συνδικάτων και συγκεκριμένα την ανάπτυξη αυτών και την απεργιακή τους κινητοποίηση. Τα εργατικά σωματεία αποτελούν βασικό θεσμό στην αγορά εργασίας και η σχέση μεταξύ μισθών, συντάξεων και εργατικών σωματείων θα αποτελέσει βασικό ερευνητικό στόχο της εργασίας.

## 2.2. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν κάθε οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, που έχουν ως στόχο την διασφάλιση των συμφερόντων και των δυο πλευρών (Μπίτχαβα και Σιώκη, 2012). Οι διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων γίνονται ανάλογα με την επαγγελματική θέση του μέλους, για παράδειγμα εάν είναι μισθωτός, ελεύθερος επαγγελματίας ή δημόσιος υπάλληλος και ανάλογα με το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας στην οποία απασχολείται (Μπίτχαβα και Σιώκη, 2012).

Για να μπορέσουμε να προχωρήσουμε πρέπει να καταστήσουμε σαφείς δυο βασικές έννοιες που διέπουν τα εργατικά σωματεία και τις εργασιακές σχέσεις. Αυτές είναι η συνδικαλιστική πυκνότητα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σύμφωνα με τους Μπιθυμήτη και Κοτσονονόπουλο (2018), ο όρος «συνδικαλιστική πυκνότητα» χρησιμοποιείται προκειμένου να υποδείξει το ποσοστό των συνδικαλισμένων μισθωτών στο σύνολο του μισθωτού πληθυσμού της οικονομίας. Η συνδικαλιστική πυκνότητα δίνει μια εικόνα των αλλαγών που συντελούνται στις σχέσεις μεταξύ συνδικάτων και μισθωτών εργαζομένων. Επίσης, ως συλλογικές διαπραγματεύσεις ορίζονται οι διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων που στοχεύουν στην υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας ώστε να ορισθούν θέματα εργασιακής φύσεως, όπως είναι οι μισθοί και οι συνθήκες εργασίας (Μπιθυμήτη και Κοτσονονόπουλος, 2018).

Στα πλαίσια του ευρωπαϊκού χώρου η συνδικαλιστική πυκνότητα τα τελευταία χρόνια χαρακτηρίζεται από αρνητική και φθίνουσα πορεία. Για να μπορέσουν να αναχαιτίσουν την κατάσταση αυτή τα συνδικάτα της εκάστοτε χώρας κάνουν προσπάθειες να ξεπεράσουν την φθίνουσα αυτή πορεία και να μπορέσουν να συμβαδίσουν με τις επιταγές της σύγχρονης οικονομίας και κοινωνίας, ώστε να καταστεί και το έργο των συνδικάτων αποτελεσματικότερο (Waddington, 2015). Οι επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής δυσπραγίας στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση έχουν αρχίσει να γίνονται ορατές σε όλες τις χώρες. Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. (2009, ΣΕΛ.7) «Οι σύγχρονες πολιτικές των οικονομιών και των αγορών εργασίας, επηρεασμένες από τις αρχές των νεοφιλελεύθερων θεωριών και ιδεολογιών, που αναπτύξαμε και παραπάνω, ευνοούν την υποχώρηση της προστασίας του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Η μεγάλη αύξηση της ανεργίας επηρεάζει των εργασιακά δικαιώματα των μισθωτών, ενώ παράλληλα

επιδιώκεται η ευρύτερη ευελιξία στην απασχόληση, μέσα σε ένα γενικότερο πλαίσιο αναθεώρησης της φιλοσοφίας του εργατικού δικαίου, χωρίς πολλές φορές την συναίνεση των άμεσα ενδιαφερομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων» (I.N.E.,2009, σελ.7).

Παρά του ότι το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο ποικίλλει ευρέως μεταξύ των χωρών, υπάρχουν αρκετές καθολικές αρχές στον πυρήνα που παραμένουν κοινές. Ανάμεσα σε αυτές τις θεμελιώδεις αρχές είναι η κοινή αποδοχή ότι ορισμένες φόρμες πολιτικής συντονισμού είναι απαραίτητες ώστε να εξελιχθεί η οικονομική δυναμική της αγοράς εργασίας (Dolvik and Waddington, 2004). Οι φόρμες αυτές άπτονται στο ότι η κοινωνική πολιτική ευημερίας δεν μπορεί εύκολα να διαχωρισθεί από την οικονομική πολιτική της επιδίωξης της πλήρους απασχόλησης μέσω ενεργών πολιτικών δημιουργίας θέσεων εργασίας, ότι θα έπρεπε να ορίζονται τα κατώτερα όρια, σχέσεις και συνθήκες εργασίας τα οποία εγγυάται το κράτος και ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα στην ανεξάρτητη συλλογική αντιπροσώπευση (Dolvik and Waddington, 2004).

Μέσα στα πλαίσια της ευρωπαϊκής ένωσης μια κοινωνική διάσταση, η οποία συμπληρώνει μια ευρύτερη διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, είναι προγραμματισμένη να επεκτείνει τις θεμελιώδεις αρχές του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου σε ένα διεθνές επίπεδο και να λειτουργήσει ως άμυνα στις εθνικές παραλλαγές που μπορεί να υποστεί το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Στην βάση αυτής της κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης βρίσκεται η κοινωνική συνεργασία και ο κοινωνικός διάλογος. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αντιμετωπίζονται ως οι τρόποι κλειδιά ώστε να ορισθούν οι όροι και οι συνθήκες εργασίας (Marginson and Sisson, 2004).

Η θεωρία των διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τους Cahuc et al. (2014) αποτελεί μια προσέγγιση κατανόησης της αποτυχίας της αγοράς εργασίας να παραμείνει ανταγωνιστική και να προσεγγίσει την εξέλιξη των εργατικών συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες που χαρακτηρίζονται από καπιταλισμό. Σύμφωνα με τον Ρομπόλη (2013, σελ.13): «Το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων είναι η αύξηση του ποσοστού ανεργίας εξαιτίας της ακαμψίας η οποία υπάρχει στην αγορά εργασίας αναφορικά με τους μισθούς και την απασχόληση, καθόσον οι συνδικαλιστικές ενώσεις προστατεύουν τα μέλη τους από τα άτομα που βρίσκονται απ' έξω». Άλλη μία θεωρία ως προς την δυαδικότητα στην αγορά εργασίας είναι η θεωρία των **Insiders - Outsiders** (Lindbeck and Snower, 2002). Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, τα άτομα τα οποία βρίσκονται στην αγορά εργασίας (**insiders**) επιτυγχάνουν και υπερασπίζονται υψηλούς μισθούς με τη βοήθεια των

συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, που δυσχεραίνουν την απασχόληση των ατόμων που βρίσκονται έξω από την αγορά εργασίας (**outsiders**).

Τρεις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο πρέπει να τονισθούν. Πρώτον η παγκοσμιοποίηση απειλεί την εθνική ενσωμάτωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Η φιλελευθεροποίηση του εμπορίου σε αγαθά και υπηρεσίες, τα υψηλά επίπεδα διεθνικών εταιρικών συγχωνεύσεων, οι εξαγορές και οι άμεσες ξένες επενδύσεις και συνεπακόλουθα το καθεστώς αγοράς από εργοδότες, εισήγαγαν μια σειρά από πιέσεις στο ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, εξωτερικευμένο στο εθνικό επίπεδο, περιορίζοντας τον χώρο για πολιτικές μανούβρες ανάμεσα στα έθνη κράτη. Δεύτερον, το κοινωνικό ευρωπαϊκό μοντέλο απειλείται από τις αξιώσεις για αποκανονικοποίηση και ιδιωτικοποιήσεις από νεοφιλελεύθερους πολιτικούς και οικονομολόγους που ενισχύονται από ένα μεγάλο αριθμό εργοδοτών, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η απόδοση του νεοφιλελεύθερου συστήματος είναι ανώτερη. Τρίτον οι εργοδότες συχνά αναζητούν να αποκεντρώνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλους εργασιακούς δεσμούς, ώστε να υπονομεύσουν φόρμες συντονισμένης κυριαρχίας (Waddington, 2015). Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις βασίζονται στην κινητοποίηση των μελών τους να διατηρήσουν μια αντιπροσωπευτική θέση, να ασκήσουν επιρροή και να χρηματοδοτήσουν οργανισμούς. Η έκταση της πτωτικής πορείας στην συμμετοχή των μελών τα τελευταία χρόνια είναι ένας συνδρομητικός παράγοντας στην αμυντική στάση που υιοθετούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (Waddington, 2015).

### 2.3. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση είναι ένα από τα πιο δυσεπίλυτα και έντονα αμφισβητούμενα θέματα στην πολιτική ατζέντα, ειδικότερα στα κράτη πρόνοιας της ηπειρωτικής Ευρώπης, όπου εξωτερικές πιέσεις για προσαρμογή, όπως αρνητικές δημογραφικές τάσεις και ένα περιοριστικό μακροοικονομικό περιβάλλον, συνδυάζονται με σοβαρές, εντελώς εσωτερικές δομικές ανισορροπίες.

Συγκεκριμένα, καθώς αυτά τα κράτη πρόνοιας δίνουν μεγάλη έμφαση σε ανταποδοτικά οφέλη, χρηματοδοτούμενα μέσω φόρων μισθωτών υπηρεσιών, πέφτουν θύματα ενός φαύλου κύκλου χαμηλής ζήτησης εργατικού δυναμικού οδηγώντας σε αποβολή εργασίας, μέσω απωλειών θέσεων εργασίας και συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης. Επομένως, αυτό συνεπάγεται υψηλές δαπάνες σε κοινωνικές παροχές με αποτέλεσμα να αυξηθούν οι κοινωνικές εισφορές και κατά συνέπεια χαμηλή ζήτηση εργασίας (Schludi, 2005).

Τα προβλήματα που εμφανίζονται στον ασφαλιστικό κλάδο είναι πολλά και είναι κοινά στα περισσότερα κράτη. Το πιο σοβαρό από τα προβλήματα αυτά που εντοπίζονται στον ασφαλιστικό κλάδο είναι ότι τα ασφαλιστικά ταμεία δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις είτε λόγω έλλειψης εισφορών είτε λόγω έλλειψης οργάνωσης (Τσιτσάνη, 2015). Η σπουδαιότερη αιτία παγκοσμίως είναι το πρόβλημα της γήρανσης του πληθυσμού η οποία προέρχεται από τη συνεχή αύξηση του προσδόκιμου ορίου ζωής των ανθρώπων σε συνδυασμό με το δείκτη υπογεννητικότητας της κάθε χώρας. Το αποτέλεσμα είναι η αναλογία μεταξύ των συνταξιούχων και των εργαζομένων να αλλάζει διαρκώς σε βάρος των δεύτερων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα στο συνταξιοδοτικό σύστημα της κάθε χώρας την αύξηση του αριθμού των συντάξεων και του χρόνου καταβολής τους, ενώ αντιθέτως μειώνεται ο αριθμός των ατόμων που καταβάλουν εισφορές. Το πρόβλημα των ασφαλιστικών συστημάτων επηρεάζει την οικονομία του κράτους και μικροοικονομικά αλλά και μακροοικονομικά λόγω του επηρεασμού των επενδύσεων αλλά και της αποταμίευσης των ανθρώπων (Τσιτσάνη, 2015).

Σύμφωνα με τον Pierson (1998) η ασφάλιση στηρίζεται σε τρεις πυλώνες: Ο πρώτος πυλώνας είναι τα κρατικά, συνταξιοδοτικά σχήματα, τα οποία στις περισσότερες περιπτώσεις είναι αναδιανεμητικά, δηλαδή οι πόροι ανακατανέμονται από τον ενεργό πληθυσμό, που καταβάλλει εισφορές, στους συνταξιούχους. Ο δεύτερος πυλώνας είναι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα οποία εμπεριέχουν σχέση εργαζομένων και εργοδοτών και είναι κεφαλαιοποιητικά και ανταποδοτικά. Σε αυτά το κράτος συμβάλλει συνήθως μέσω της παροχής φορολογικών κινήτρων ή με άλλου είδους επιχορήγηση, ενώ συχνά συμμετέχει έως έναν βαθμό στην εποπτεία τους. Ο τρίτος πυλώνας είναι τα ιδιωτικά συστήματα ( Pierson 1998).

Η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση είναι γεμάτη με συγκρούσεις. Όπως έχει υποστηρίξει ο Pierson (1998), το κράτος κοινωνικής πρόνοιας ίσως είναι το πιο ανθεκτικό κομμάτι της μεταπολεμικής πολιτικής οικονομίας και οι συντάξεις είναι πιθανώς η πιο ανθεκτική του πλευρά. Τα συνδικάτα θα τείνουν να ταυτιστούν με τις τρέχουσες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και να υιοθετήσουν πολιτικές θέσεις οι οποίες για ένα αριθμό λόγων είναι κοντά στη παρούσα κατάσταση. Ένα μεγάλο μερίδιο των συνταξιούχων ανάμεσα στα μέλη του συνδικάτου, μπορεί να δημιουργήσουν μια προκατάληψη αρχαιότητας, αποτέλεσμα της οποίας, είναι οι αρχηγοί των συνδικάτων να υπερασπίζονται τα συμφέροντα των ηλικιωμένων εργαζομένων (Pierson, 1998). Από την άλλη πλευρά, από την ίδια τους τη φύση, τα συνδικάτα αντιπροσωπεύουν τα συμφέροντα των μισθωτών ή μέρη αυτών, και των συνταξιούχων, ενώ ακόμη και αριστερά πολιτικά κόμματα πρέπει να απευθυνθούν σε ευρύτερες εκλογικές περιφέρειες. Εν τέλει, τρέχουσες ρυθμίσεις που προσφέρουν στους εργαζομένους πρόσβαση σε συνταξιοδότηση με ευνοϊκούς όρους δρουν ως πολύτιμες "επιλογές εξόδου", που αυξάνουν την διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων σε σχέση με τους εργοδότες (Schludi 2005).

Ενώ οι παραπάνω παράγοντες φαίνονται να δρουν κατά το σχηματισμό συναίνεσης στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση μεταξύ συνδικάτων και κυβερνήσεων, άλλες δυνάμεις δείχνουν προς την αντίθετη κατεύθυνση. Ως μια προηγούμενη βιβλιογραφία για την εταιρικότητα πρότεινε (Schludi 2005), οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι, στη θεωρία, ικανές να υποστηρίξουν πολιτικές που είναι προς το δημόσιο συμφέρον, παρά προς το βραχυπρόθεσμο συμφέρον κάποιων μελών τους. Για παράδειγμα, τα συνδικάτα έχουν ένα κίνητρο να υποστηρίξουν μεταρρυθμίσεις σχεδιασμένες να βελτιώσουν τη μακροπρόθεσμη

απόδοση κοινωνικών προγραμμάτων (Anderson, 2004). Εξάλλου, επειδή τα συνδικάτα δεν συναγωνίζονται με τις κυβερνήσεις στην εκλογική αρένα, προτιμούν συναινετικές λύσεις στις συγκρούσεις από συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση (Schludi, 2005). Η συμμετοχή των συνδικάτων στη διαπραγμάτευση για συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση μπορεί επίσης να εξασφαλίσει ότι το βάρος της προσαρμογής είναι δίκαια διανεμημένο και να αποτρέψει το κίνδυνο μιας μονομερούς επιβολής σκληρότερων μέτρων από τη κυβέρνηση χωρίς τη συναίνεση των σωματείων (Ebbinghaus και Hassel, 2000; Pierson 2001; Schludi, 2005).

Γενικά, τα εργατικά συνδικάτα θα διαφέρουν στην προθυμία τους να υιοθετήσουν μια ευρύτερη προοπτική: τα σωματεία είναι πιθανό να εξετάσουν τον μακροοικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο των πράξεων τους, ενώ εκείνα που αντιπροσωπεύουν στενά ενδιαφέροντα έχουν κίνητρα να επιδείξουν ιδιοτελή συμπεριφορά. Συνδικάτα με υψηλή πυκνότητα και κεντρικά οργανωμένα θα τείνουν να υιοθετήσουν ανιδιοτελείς θέσεις πολιτικής, ενώ το αντίθετο ισχύει για διαιρεμένα, χαμηλής πυκνότητας συνδικάτα (Anderson, 2004). Ενώ τα πλήρη συνδικάτα είναι πιο πιθανό να συνεργαστούν στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση επιδιώκοντας να εσωτερικεύσουν το κόστος προσαρμογής, εκείνα του στενού ενδιαφέροντος δεν έχουν κανένα κίνητρο να συνεργαστούν και επομένως θα επιδιώξουν να εξωτερικεύσουν τα έξοδα προσαρμογής. Παρομοίως, ο σχηματισμός προτίμησης του συνδικάτου επηρεάζεται επίσης από την σύνθεση των μελών του. Μεγάλα συνδικάτα που αντιπροσωπεύουν τόσο νεότερους όσο και μεγαλύτερους εργαζόμενους, και τόσο ανδρικό όσο και γυναικείο προσωπικό, έλκονται προς πολύπλευρες στρατηγικές επειδή πρέπει να εξισορροπήσουν τα συμφέροντα όλων. Σε αντίθεση, χαμηλά επίπεδα πυκνότητας του συνδικάτου και η σύνθεση μεροληπτικής ιδιότητας μέλους θέτουν τις προϋποθέσεις για την επιδίωξη στενών συμφερόντων (Anderson, 2004).

Σε σχέση με τη προκατάληψη αρχαιότητας, η επικρατέστερη άποψη, για παράδειγμα όπως εκφράστηκε από τον Boeri et al. (2001) είναι ότι η σύνθεση των μελών των συνδικάτων ενισχύει τα κρατικά ιδρύματα κοινωνικής πρόνοιας για να παράγει αποτελέσματα πολιτικής για να επωφεληθούν δυσανάλογα οι μεγαλύτεροι και συνταξιοδοτημένοι εργάτες σε βάρος των νεότερων και μελλοντικών εργατών. Μια πρόκληση για αυτήν την άποψη τοποθετήθηκε πρόσφατα από τους Anderson και Lynch (2007), οι οποίοι υποστήριξαν ότι γενικά, οι συνταξιούχοι έχουν ένα ισχυρό κίνητρο να υποστηρίξουν τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση εάν αυτή ενισχύει τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του συστήματος στο οποίο βασίζονται για το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους, ακόμη περισσότερο διότι το τυπικό

μεταρρυθμιστικό πακέτο εξαιρεί τους τρέχοντες συνταξιούχους από το πόνο της προσαρμογής.

Τα περισσότερα κράτη που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση δίνουν έμφαση και μελετούν τα όρια συνταξιοδότησης και την αύξησή τους ανάλογα με το προσδόκιμο όριο ζωής. Για να καταπολεμηθεί το πρόβλημα αυτό έχει γίνει προσπάθεια να περιοριστούν οι πρόωρες συντάξεις και να εξισωθούν τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών. Σε αρκετές χώρες, όπως η Ελλάδα, τα μέτρα αυτά έχουν ήδη ληφθεί και σε ορισμένες άλλες περιπτώσεις δόθηκαν κίνητρα για παράταση της χρονικής διάρκειας του εργασιακού βίου.



## 2.4. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Σύμφωνα με τους Sachs and Gordon (1983) και την θεωρία των αποτελεσματικών μισθών, για τον καθορισμό του επιπέδου του μισθού δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν μόνο η προσφορά της ποσότητας εργασίας αλλά και ποιοτικά χαρακτηριστικά όπως η αποτελεσματικότητά της μετρούμενη ως προς το τελικό αγαθό, η έντασή της, η συστηματικότητα και γενικότερα η ποιότητά της. Το ύψος των μισθών δεν αποτελεί τον μόνο παράγοντα που ευθύνεται για την ανεργία, για τα υψηλά ποσοστά της και για την διαιώνιση της. Υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που είναι σημαντικοί και πρέπει να συμπεριληφθούν όπως το ύψος του μισθού, το επίπεδο παραγωγικότητας, το επίπεδο των τιμών και ο πληθωρισμός.

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (2009,σελ. 7) «οι πολιτικές αμοιβών στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το έτος που διανύθηκε εξακολουθούν να εντάσσονται στο πλαίσιο των πολιτικών που θέτει το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης για τις χώρες που συνδέονται με το κοινό νόμισμα, ενώ στο ευρύτερο φάσμα των χωρών της Ένωσης κυριαρχούν οι πολιτικές των συγκρατημένων αυξήσεων». Στην ίδια έκθεση της ΓΣΕΕ (2009, σελ. 30) αναφέρεται ότι «οι επί σειρά ετών ασκούμενες μισθολογικές πολιτικές έχουν δημιουργήσει σοβαρές παρενέργειες ενισχύοντας τις επιμέρους κατηγοριοποιήσεις και κατατμήσεις διευρύνοντας τις ανισότητες στον χώρο της μισθωτής εργασίας. Οι ανισότητες και οι διακρίσεις στους εργασιακούς χώρους διατηρούνται σε υψηλά επίπεδα. Οι ανισότητες στους μισθούς και στα εργασιακά δικαιώματα συνδέονται με διακρίσεις με έμφαση στο φύλο και στο διαφορετικό καθεστώς απασχόλησης».

Η ελαστικότητα των μισθών είναι μια έκφραση της ευελιξίας της απασχόλησης και εκφράζει τη δυνατότητα να θέσει τους μισθούς σε διαφορετικά πλαίσια από τα ήδη υπάρχοντα, όπως καθορίζονται από το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Το κύριο επιχείρημα για την ευελιξία των μισθών, η οποία είναι κύρια έκφραση της μείωσης του κόστους εργασίας, είναι ότι με τον παραδοσιακό τρόπο καθορισμού των μισθών, μέσω του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, θεωρείται άκαμπτη (Ravn and Sterk, 2017).

Οι μισθολογικές ανισότητες και οι διαφορές ανάμεσα στους μισθούς των διάφορων κατηγοριών της μισθωτής εργασίας, αποτελούν ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα στον

εργασιακό χώρο. Για να μπορέσουν να βρεθούν λύσεις στις διαφορές των μισθών, προτείνονται μέτρα για να επιτευχθεί αύξηση των επιπέδων μισθών των χαμηλόμισθων σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες μισθωτών, μέτρα όπως : α) αναλογικά επίπεδα αυξήσεων για τους χαμηλόμισθους σε σχέση με τους μισθωτούς άλλων κατηγοριών και β) συγκρότηση τριμελών επιτροπών με τη συμμετοχή και κρατικών φορέων έτσι ώστε να διερευνηθούν και να καταγραφούν προτάσεις για αύξηση των μισθών των χαμηλόμισθων εργαζομένων με απώτερο στόχο τη σύγκλιση των μισθών και την άμβλυση των έντονων ανισοτήτων (Ravn and Sterk, 2017).

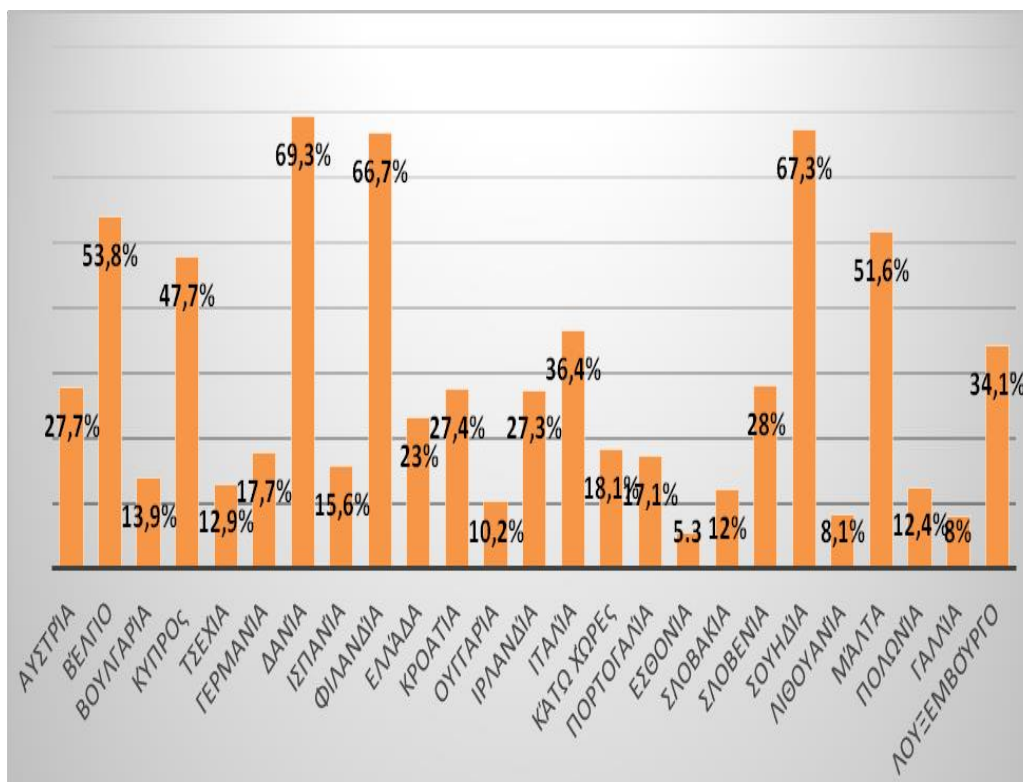
## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### 3.1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Όπως αναφέραμε και στο προηγούμενο Κεφάλαιο, η πορεία και η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η δυναμική τους παρουσιάζει πτωτική τάση τις τελευταίες δεκαετίες και συγκεκριμένα στο ευρωπαϊκό χώρο.

Η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει φθίνουσα πορεία από το 40% το 1980 στην Δυτική Ευρώπη, στο 32,6% το 1995, στο 26,4% το 2001. Η απότομη και μακροπρόθεσμη αυτή πτωτική πορεία που χαρακτήριζε την Γαλλία, την Γερμανία, την Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, εξαπλώνεται και στις σκανδιναβικές περιοχές που είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Αυστρία, τις Κάτω Χώρες, την Ελλάδα και την Πορτογαλία. Οι ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσωπούν μια πολύ μικρή αναλογία της εργατικής δύναμης από κάθε άλλη φορά από το 1950 και έπειτα (Waddington, 2015).

Διάγραμμα 1: Συνδικαλιστική Πυκνότητα των Χωρών ΕΕ- 27, 2014



Πηγή: ILOSTAT DATABASE, Ίδια επεξεργασία

Στο Διάγραμμα 1 παρουσιάζεται η συνδικαλιστική πυκνότητα στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης-27 για το έτος 2014. Παρατηρούμε ότι τα υψηλότερα ποσοστά τα καταλαμβάνουν οι Σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Φιλανδία, Σουηδία) με ποσοστά που ξεπερνούν το 60%. Η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι επίσης υψηλή στις χώρες της Μάλτας, της Κύπρου και του Βελγίου, όπου κυμαίνεται γύρω στο 50%. Οι χώρες με ποσοστά γύρω στο 35% είναι η Ιταλία και το Λουξεμβούργο. Η Κροατία, η Αυστρία, η Ιρλανδία, η Ελλάδα και η Σλοβενία έχουν ποσοστά από 25 έως 30%. Όλες οι υπόλοιπες χώρες κυμαίνονται από 12% έως 18%, με χαμηλότερα ποσοστά, να παρουσιάζουν η Γαλλία και η Λιθουανία με 8% και χαμηλότερη όλων η Εσθονία με 5,3%.

Άλλες παρατηρήσεις που προκύπτουν σύμφωνα με τον Waddington (2015) είναι ότι η συνδικαλιστική συμμετοχή των ανδρών είναι πολύ πιο έντονη από ότι του γυναικείου φύλου. Επίσης οι εργαζόμενοι νεότερης ηλικίας συμμετέχουν πολύ λιγότερο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις από τους αντίστοιχους μεγαλύτερης ηλικίας. Ένα ακόμη χαρακτηριστικό είναι ότι οι υπάλληλοι συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε μικρά ποσοστά ενώ αντίθετα τα ποσοστά συμμετοχής των εργατών είναι μεγάλα. Μία ακόμη παρατήρηση του εργασιακού τομέα είναι ότι οι μετανάστες και γενικότερα τα άτομα που προέρχονται από μειονότητες δεν συνδικαλίζονται. Η τελευταία παρατήρηση αφορά στο δημόσιο τομέα, όπου οι εργαζόμενοι του τομέα αυτού συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις με έντονη παρουσία και συμμετοχή εν αντιθέσει με εργαζομένους σε άλλους παραγωγικούς τομείς όπως η βιομηχανία και οι ιδιωτικές υπηρεσίες που παίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο στην παραγωγικότητα της χώρας.

Σύμφωνα με τον Waddington (2015) από την πτωτική πορεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων παρατηρήθηκαν και άλλες εσωτερικές αλλαγές στην σύνθεση της εργατικής συνδικαλιστικής δύναμης. Οι πιο σημαντικές από αυτές είναι μια μεγάλη συγκέντρωση των μελών τους στον δημόσιο τομέα. Αν και αυτή η τάση είναι σχεδόν διεθνής είχε παρατηρηθεί συγκεκριμένα σε κάποια από τα νέα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως είναι η Λετονία, η Πολωνία, η Σλοβενία, η Σλοβακία και η Ουγγαρία, όπου περίπου το 70% όλων των μελών των συνδικαλιστικών ενώσεων απασχολούνται στον δημόσιο τομέα. Ένα δεύτερο σημαντικό χαρακτηριστικό που πρέπει να παρατηρηθεί είναι ότι στα σωματεία έχουν αυξηθεί κατά πολύ οι συμμετοχές του γυναικείου φύλου. Στην Τσέχικη Δημοκρατία, στην Λετονία, την Πολωνία, την Σουηδία και την Φιλανδία ένα ποσοστό άνω του 50% των μελών των σωματείων είναι γυναίκες. Το ποσοστό των γυναικών μελών στα σωματεία αντανακλά τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας μεταξύ των εθνών. Όπου η γυναικεία ποσόστωση

συμμετοχής πέφτει κάτω από το 40%, όπως στην Ιταλία, την Ιρλανδία, την Ολλανδία, την Αυστρία, την Γερμανία και την Μάλτα η απουσία φιλικά προσκείμενων και αντιπροσώπευσης του γυναικείου φύλου από τα εργατικά σωματεία μπορεί επίσης να συμβάλλει στην χαμηλή συμμετοχή του γυναικείου φύλου. Τρίτο χαρακτηριστικό είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν συνταξιούχοι και άνεργοι. Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι το 15 έως 20% των μελών των εργατικών ενώσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι είτε άνεργοι είτε συνταξιούχοι με τα ποσοστά να ποικίλλουν από 1% στην Σλοβενία στο 49,3% στην Ιταλία. Τέταρτος παράγοντας είναι το γεγονός ότι σε αρκετές χώρες δεν γίνονται μέλη στις οργανώσεις με αποτέλεσμα να μην καλύπτουν το κενό των μεγαλύτερων εργαζομένων που χάθηκαν από τις παραδοσιακές θέσεις της ισχύος των εργατικών ενώσεων, κι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι αρκετά μέλη των ενώσεων προσλήφθηκαν σε διευθυντικές θέσεις. Σε γενικές γραμμές οι σχέσεις μεταξύ των μελών και των εργατικών ενώσεων με την πάροδο των χρόνων έχουν διαφοροποιηθεί από τις παραδοσιακές σχέσεις που χαρακτήριζαν τις ενώσεις των εργατών χειρωνακτικής εργασίας. Με εξαίρεση τη Δανία και το Λουξεμβούργο, μετά το 1975 στην Ε.Ε.- 15 επικρατεί μια τάση για πτώση του επιπέδου των εργασιακών συγκρούσεων. Το τρέχον επίπεδο απεργιών στην Φιλανδία, την Γερμανία, την Ιρλανδία, την Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο βρίσκεται κοντά στο χαμηλότερο επίπεδο που έχει σημειωθεί από το 1950 και έπειτα. Η έναρξη αυτής της εργατικής αδράνειας σημειώνεται σε κάποιες χώρες στη μέση της δεκαετίας του '80 και στην συνέχεια εξαπλώνεται. Η πτωτική πορεία της απεργιακής δραστηριότητας συμπίπτει με την πτωτική τάση συμμετοχής στα εργατικά σωματεία. Σύμφωνα με τον Piazza (2005) η συνδικαλιστική πυκνότητα λειτουργεί ως διαμεσολαβητής της συνδυαστικής επιρροής της παγκοσμιοποίησης, του χαμηλού πληθωρισμού και των υψηλών επιπέδων ανεργίας με την απεργιακή δραστηριότητα. Ανεξαρτήτως των συγκεκριμένων λόγων που υποστηρίζουν την πτώση της απεργιακής κινητοποίησης, το κύριο σημείο παραμένει ότι η εργατική κινητοποίηση με την μορφή της συλλογικής εργατικής δράσης βρίσκεται σε πτώση.

Αθροιστικά στην συνολική πτωτική πορεία είναι ακόμη εμφανές ότι υπάρχει μία αλλαγή στην κλαδική τοποθέτηση των απεργιών, μακριά από τον κλάδο των βιομηχανιών, στρεφόμενη προς τον κλάδο των υπηρεσιών. Η αλλαγή αυτή αρχίζει να λαμβάνει χώρα σε αρκετές χώρες από το 1980 και έπειτα, με αυξητικές τάσεις από το 1990 και έπειτα και συγκεκριμένα καθώς οι εργαζόμενοι προσπάθησαν να αντισταθούν στην ιδιωτικοποίηση και την χηρεία των θέσεων στον δημόσιο τομέα. Η αντίσταση αυτή φαίνεται να είναι ακόμη πιο

έντονη εκεί όπου οι συνδικαλιστικές ενώσεις παραμένουν πιο συγκεντρωτικά οργανωμένες (Waddington, 2015).

Πολλά μέτρα μείωσης κόστους που συνδέονται με την ιδιωτικοποίηση και τη μείωση θέσεων εισήχθησαν από κυβερνήσεις όλων των πολιτικών αποχρώσεων, ώστε να συμμορφωθούν με τους στόχους που έθεσε η Agenda της Λισσαβόνας. Πρόσφατες απεργίες του δημοσίου τομέα που οργανώθηκαν από συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία και την Ισπανία οργανώθηκαν ενάντια στα μέτρα που επέβαλαν οι εθνικές τους κυβερνήσεις ώστε να ταυτιστούν με στόχους που επεβλήθησαν στα πλαίσια των εκσυγχρονισμένων κινήτρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συμπερασματικά οι εργαζόμενοι αντιτάσσονται στα μέτρα που εισάγουν τα κράτη με σκοπό να συμβαδίσουν με τη νεοφιλελεύθερη διάσταση της ευρωπαϊκής στρατηγικής.

Σε όλη την Ευρώπη την δεκαετία του '70 οι απεργίες συνέβαλαν σε καμπάνιες ακολουθούμενες από τις συνδικαλιστικές ενώσεις, ώστε να επεκταθεί το πεδίο των διαφορετικών εκδοχών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου. Συγκεκριμένα οι αλλαγές στην αγορά εφαρμόστηκαν στα θεμέλια που υποστήλωναν τους θεσμούς της συμμετοχής των εργατών στην αγορά εργασίας και περισσότερη επιρροή εξασφαλίστηκε για τους εκπροσώπους των εργαζόμενων μέσα στα πλαίσια τέτοιων θεσμών, νομοθετικών ρυθμίσεων, θεσπισμένα στην Αυστρία, Φιλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Ιταλία, Ισπανία και Σουηδία, μεταξύ των χρονολογιών 1970 και 1980. Περαιτέρω την ίδια περίοδο η εργασιακή δράση ήταν αυτή η οποία είχε επιρροή στο να διασφαλίσει τις συντάξεις σε εργασιακό χρόνο για πλήρους απασχόλησης εργαζομένους, την βελτίωση στις παροχές υγείας και ασφάλειας, νομοθεσία ισότητας και βελτίωση των επιπέδων διαβίωσης (Waddington, 2015).

Αντιθέτως το μεγαλύτερο ποσοστό της απεργιακής κινητοποίησης στρέφεται προς την προάσπιση υφιστάμενων μέτρων. Ορισμένες από αυτές τις πρωτοβουλίες είχαν επιτυχία. Στην Ιταλία για παράδειγμα μια ημέρα δράσης που οργανώθηκε από την Confederazione Generale Italiana del Lavoro, τον Φεβρουάριο του 2004, ακολουθήθηκε από μια ολόημερη γενική απεργία, η οποία υποστηρίχθηκε από τρεις συνομοσπονδίες, ενάντια στα κυβερνητικά σχέδια για περικοπές των συντάξεων. Παρομοίως στην Αυστρία, η απεργιακή κινητοποίηση το 2003 έφτασε σε υψηλά επίπεδα συμμετοχής καθώς οι συνδικαλιστές ανέλαβαν δράση για να αντισταθούν στις πιέσεις της κεντροδεξιάς κυβέρνησης να μεταβάλλει τις συντάξεις και να αναδιαμορφώσει τον Οργανισμό Σιδηροδρόμων Αυστρίας. Στις Κάτω Χώρες οι απεργίες οργανώθηκαν κατά την διάρκεια της άνοιξης του 2004 ενάντια στις προτάσεις της

κυβέρνησης να αναδιαμορφώσει διατάξεις για πρόωρη συνταξιοδότηση και να περικόψουν τα κόστη που προκύπτουν από τα επιδόματα ανεργίας. Στην περίπτωση της Αυστρίας και της Ολλανδίας η κατάσταση βελτιώθηκε ως προς αυτά που πρότειναν οι κυβερνήσεις και πέτυχαν τον στόχο τους. Αντιθέτως για παράδειγμα απεργιακές κινητοποιήσεις που οργανώθηκαν από τον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα από την ΑΔΕΔΥ το 2004 απέτυχαν να επιτύχουν τον σκοπό τους και να αναστείλουν μια σειρά από αλλαγές στην μισθολογική σκάλα, την επέκταση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα και τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η πληρωμή στον δημόσιο τομέα. Μέσα στα πλαίσια της γενικότερης πτωτικής τάσης της δραστηριότητας των απεργιακών κινητοποιήσεων έλαβαν χώρα και νίκες και ήττες ως προς την υπεράσπιση των υφιστάμενων δεδομένων (Visser, 2006).

Η πτωτική τάση συμμετοχής που επικρατεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις η οποία εκφράζεται και με την μορφή της συμμετοχής ως μέλος στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και με την εργατική δράση παρουσίασε ευκαιρίες για τους εργοδότες να εκμεταλλευτούν την αδυναμία των ενώσεων, όσον αφορά στην άσκηση παρασκηνιακής πίεσης αποτελεσματικά και με την διασφάλιση δικαιωμάτων στην διαπραγμάτευση. Σύμφωνα με τον Edwards (1999) υπάρχουν σαφείς ενδείξεις μιας τάσης προς την υιοθέτηση πιο αγγλοσαξονικών στοιχείων μιας επιχειρηματικής κυβέρνησης από ευρωπαϊκού τύπου επιχειρήσεις με το αποτέλεσμα ότι η επιρροή των μετοχών αναπτύσσεται εις βάρος αυτής άλλων μετοχών.

Ασφαλώς οι εργοδότες είτε ατομικά είτε συλλογικά έχουν ασκήσει πίεση στις κυβερνήσεις. Το κύριο σημείο είναι ότι η εκλογή των κεντροαριστερών κυβερνήσεων σε συνδυασμό με τους περιορισμούς της επιρροής και της κινητοποίησης των εργατικών ενώσεων, ανάγκασαν τους εργοδότες να ασκήσουν πίεση σε μεγαλύτερο επίπεδο.

Τα παραπάνω αποδεικνύονται από τρία παραδείγματα. Τα κινήματα MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) και CGPME (Confederation des petites et moyennes entreprises) εναντιώθηκαν το 1998 στη νομοθεσία που αφορούσε το ωράριο εργασίας το οποίο εισήχθη από την σοσιαλιστική κυβέρνηση ενώ αντίθετα οι γαλλικές εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις υποστήριζαν το μέτρο. Παρόμοιες πιέσεις έχουν χρησιμοποιηθεί από εργοδότες στην Γερμανία στην προσπάθειά τους να οπισθοχωρήσουν τα όρια του κεντρικού ευρωπαϊκού μοντέλου. Μια κοιμισιόν κυριαρχούμενη από εργοδότες, η Codetermination Commission, συνέστησε ότι η υπάρχουσα νομοθεσία πρέπει να αλλάξει δραστικά ώστε να συμβαδίζει με τους όρους της ECS. Ένα τρίτο παράδειγμα της κυρίαρχης

επιρροής των εργοδοτών επί της κυβερνητικής πολιτικής εις βάρος των συνδικαλιστικών οργανώσεων έλαβε χώρα στις Κάτω Χώρες, όπου η VNO-NCW (Confederation of Netherlands Industry and Employers), ο μεγαλύτερος ολλανδικός σύλλογος εργοδοτών δημοσίευσε μια σειρά από προτάσεις με στόχο την ανάγκη να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα, οι οποίες προτάσεις είχαν άμεση συσχέτιση με τις αλλαγές που πρότεινε η Christian Democratic Liberal κυβέρνηση.

Με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο η διαπραγματευτική κάλυψη παρέμεινε σταθερή στην ΕΕ των 15. Στα νέα μέλη και συγκεκριμένα αυτά της Ανατολικής Ευρώπης η κάλυψη της διαπραγμάτευσης είναι αρκετά χαμηλότερη. Μια συνέπεια αυτού είναι ότι όλο και ένα μικρότερο ποσοστό εργατικής δύναμης της Ευρωπαϊκής Ένωσης διέπεται από όρους και συνθήκες εργασίας που καθορίζονται από την συλλογική διαπραγμάτευση.

Εν κατακλείδι συνοψίζουμε τους λόγους στους οποίους οφείλεται η πτωτική τάση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Η μείωση των μελών σε συνδυασμό με την έλλειψη εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων στους κύκλους των ιδιωτικών επιχειρήσεων δημιούργησε προβληματισμό σε σχέση με τον τρόπο με τον οποίο θα ανανεώσουν τα μέλη τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και τον τρόπο με τον οποίο θα μπορέσουν να διατηρήσουν και να ενδυναμώσουν τα ήδη υπάρχοντα μέλη. Για την μείωση αυτή ευθύνονται οι αλλαγές στον κλάδο της απασχόλησης, η μείωση του αριθμού των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και η αντικατάσταση αυτών με μερικής απασχόλησης εργαζόμενους. Επομένως τα συνδικάτα πρέπει να αναδιαμορφωθούν και να ανανεωθούν προσελκύοντας εργαζόμενους από νέες ομάδες που δεν υπήρχαν στην μέχρι τώρα ιστορία του εργασιακού χώρου αφού οι τάσεις της σύγχρονης οικονομίας αλλάζουν. Πρέπει να δημιουργηθούν νέες ομάδες στις οποίες θα συμμετέχουν εργαζόμενες γυναίκες, εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και εργαζόμενοι εθνικών μειονοτήτων. Η αποκέντρωση αποτελεί ακόμα ένα λόγο μείωσης της συνδικαλιστικής τάσης και ωθεί τα συνδικάτα να διαμορφώσουν πολιτικές που να εξαπλώνονται και στον περιφερειακό τομέα. Η αντιπροσώπευση των συνδικάτων στους παραδοσιακούς κλάδους που αποτελούν ισχυρό χαρτί στον συνδικαλισμό δεν χρίζει ιδιαίτερης προσοχής καθώς σε αυτούς τους κλάδους η θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ήδη παγιωμένη, μεγαλύτερη σημασία είναι επιτακτικό να δοθεί στους νέους αναπτυσσόμενους κλάδους απασχόλησης. Τέλος δυο ακόμη σημαντικοί λόγοι που έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι η πολύ περιορισμένη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις μειονοτήτων και μεταναστών και



η αυξημένη ανεργία η οποία μειώνει αισθητά τους εργαζόμενους άρα και την συμμετοχή αυτών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

### **3.2. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ**

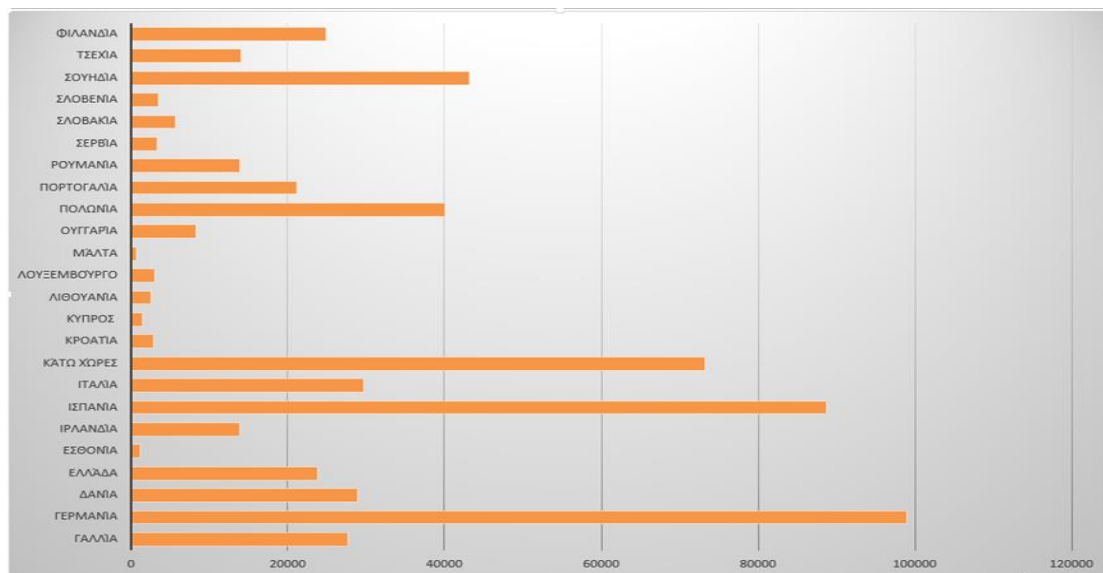
« Η ασφάλιση είναι το αντισταθμιστικό μέτρο που δημιουργήθηκε ως αντίποδας της αβεβαιότητας που αντιμετωπίζει το άτομο σε βραχυπρόθεσμους χρόνους αλλά κυρίως μακροπρόθεσμα. Αποτελεί δηλαδή μια μεταφορά του κινδύνου από μια οντότητα σε μια άλλη με αντάλλαγμα μια ρυθμισμένη αμοιβή. Η κινητήριος δύναμη ήταν ότι κανένα οικονομούν όν δεν έχει την δυνατότητα να δώσει λύση στους κινδύνους που του παρουσιάζονταν και την αβεβαιότητα που χαρακτηρίζει την ζωή και πιο συγκεκριμένα την οικονομική ζωή. Για τον λόγο αυτό, δημιουργήθηκε ο κλάδος της ασφάλειας, ο οποίος είχε ως αποτέλεσμα την ασφάλιση με την έννοια της αλληλοβοήθειας» (Τσιτσάνη, 2015,σελ. 28).

Αυτό αποτέλεσε το έναυσμα για να δημιουργηθούν οι δομές για το ασφαλιστικό σύστημα στο οποίο στηρίζεται η ευημερία και η επιβίωση του εργαζόμενου πληθυσμού. Στη σύγχρονη κοινωνία το κράτος πρέπει να συμμετάσχει ενεργά, να διαχειριστεί και να ρυθμίσει ένα επίπεδο ευημερίας για την τρίτη ηλικία. Η κύρια παροχή είναι η σύνταξη που δίνεται από την στιγμή που σταματάει να εργάζεται το άτομο μέχρι το τέλος της ζωής του. Το δικαίωμα της σύνταξης κατοχυρώνεται από τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με την πληρωμή εισφορών και η φύση της είναι αποταμιευτική.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, εννέα από τις 10 χώρες με υψηλότερο ποσοστό πολιτών ηλικίας άνω των 60 ετών είναι ευρωπαϊκές, καθώς στη γηραιά ήπειρο το προσδόκιμο όριο ζωής συνεχώς αυξάνεται, αλλά οι γεννήσεις ακολουθούν φθίνουσα πορεία. Αμέσως μετά την Ιαπωνία, που βρίσκεται στην κορυφή (30%), συναντάμε την Ιταλία (27%), τη Γερμανία (26%) και τη Φινλανδία (25%). Η Ελλάδα μοιράζεται την έκτη θέση (25%) με Βουλγαρία και Πορτογαλία. Στην έκθεση του έτους 2015 για τη

Γήρανση του Πληθυσμού η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπολογίζει ότι εξαιτίας αυτών των δημογραφικών τάσεων η αναλογία εργαζομένων προς συνταξιούχους στην Ε.Ε. θα εξελιχθεί σε δύο προς έναν έως το έτος 2060 από τέσσερις προς έναν που είναι σήμερα. Σε χώρες που συνδυάζουν υψηλά επίπεδα γήρανσης με υψηλά ποσοστά ανεργίας, οι συνθήκες είναι ήδη δραματικές. Η Κομισιόν υπολογίζει ότι ο αριθμός των απασχολούμενων (ηλικίας 20-64 ετών) στην Ε.Ε. θα κορυφωθεί στα 215 εκατομμύρια το έτος 2022, αλλά στη συνέχεια θα μειώνεται, υποχωρώντας στα 202 εκατομμύρια το έτος 2060. Εκείνη τη χρονιά οι εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα είναι δηλαδή 9 εκατομμύρια λιγότεροι σε σχέση με το 2013.

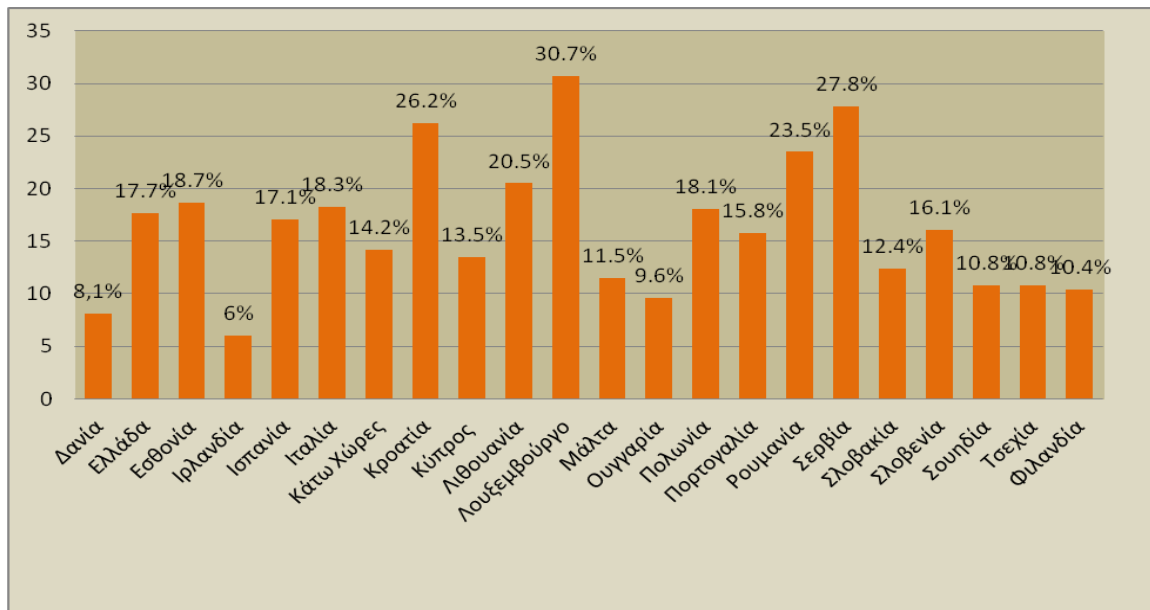
Διάγραμμα 2: Διάγραμμα: Συνταξιοδοτικές Δαπάνες ΕΕ, 2018



Πηγή: EUROSTAT DATABASE , Ίδια Επεξεργασία

Το σύστημα ασφάλισης έχει αναδιανεμητικό χαρακτήρα και παίζει πολύ σημαντικό ρόλο σε πολλές χώρες της Ευρώπης παράδειγμα των οποίων αποτελεί η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία που καλύπτει πάνω από το 75% του εισοδήματος των συνταξιούχων. Σε άλλες περιπτώσεις όπως η Βρετανία, η Ιρλανδία και η Ολλανδία και τα τρία συστήματα συνταξιοδότησης, δηλαδή το αναδιανεμητικό, το κεφαλαιοποιητικό και το ιδιωτικό κατέχουν σημαντικά ποσοστά. Το κεφαλαιοποιητικό κατέχει ποσοστό 40% και τα υπόλοιπα ποσοστό 60%. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η φτώχεια και καλύπτονται οι εισοδηματικές ανάγκες. Σε κράτη όπως η Δανία, η Νορβηγία και η Σουηδία η ιδιωτική ασφάλιση παίζει σημαντικό ρόλο.

Διάγραμμα 3: Ποσοστό σχετικού κινδύνου φτώχειας σε ηλικιωμένα άτομα ΕΕ, 2019



Πηγή: EUROSTAT DATABASE , Ίδια Επεξεργασία

Όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 3 με τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που αφορά στους συνταξιούχους την πρώτη θέση με ποσοστό 30% καταλαμβάνει το Λουξεμβούργο και στην συνέχεια η Κροατία, η Σερβία και η Βουλγαρία με ποσοστά από 25 έως 30%. Η Ιταλία, η Ελλάδα, η Εσθονία, η Πολωνία και η Ισπανία κυμαίνονται γύρω σε ποσοστό περίπου 18%. Πολύ χαμηλά ποσοστά εμφανίζει η Δανία και η Ιρλανδία, με τα ποσοστά να είναι 8,1% και 6% αντίστοιχα.

Με βάση την βιβλιογραφική ανασκόπηση που έγινε καταλήξαμε στο συμπέρασμα πως τα συνδικάτα που περιέχουν μεγάλα και καλά οργανωμένα λόμπι συνταξιούχων δεν είναι πιθανό να αποτελέσουν τα πιο σημαντικά εμπόδια σε αξιόλογη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση στην Ευρώπη (Anderson και Lynch 2007). Ως απάντηση σε αυτό το επιχείρημα, οι Molina και Rhodes (2003) υποστήριξαν πως η εμπειρία από τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση στην Ιταλία και τη Γαλλία υποδεικνύει ότι ένας εναλλακτικός μηχανισμός βρίσκεται σε λειτουργία: τα συνδικάτα είναι έτοιμα να ανταλλάξουν την άμυνα των κεντρικών τους εκλογικών περιφερειών με "απώλειες για κάποιον άλλο", μετατοπίζοντας το βάρος του περιορισμού εξόδων σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Στη περίπτωση της Ιταλίας, αυτός ο μηχανισμός είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση των ανισοτήτων μεταξύ των γενεών, μεγάλες περιόδους μετάβασης από το παλιό σύστημα στο καινούργιο, αλλά ελάττωσε τις ενδογενετικές ανισότητες, οδήγησε στην εναρμόνιση των συνταξιοδοτικών

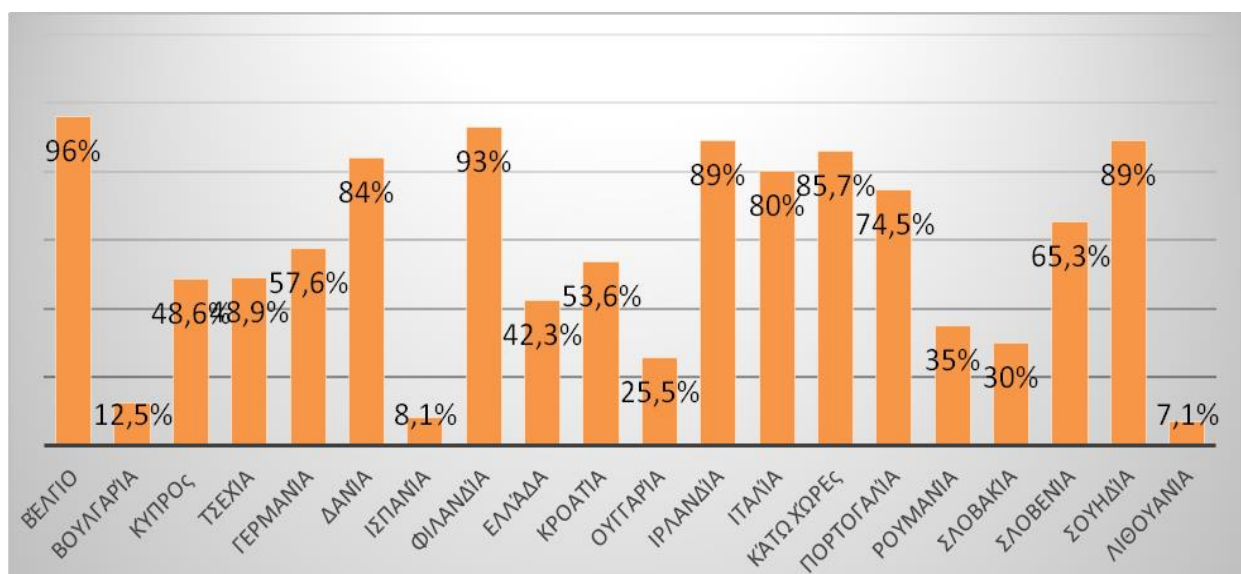
δικαιωμάτων σε όλες τις κατηγορίες. Στη Γαλλία, οι θέσεις των συνδικάτων επηρέασαν τη συνταγματική μεταρρύθμιση με τέτοιο τρόπο που η ανισότητα και των δύο τύπων βάρυνε.

### 3.3 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Με την εισαγωγή του νομίσματος του ευρώ οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετώπισαν καίριες αλλαγές στον κλάδο των εργασιακών σχέσεων, όπου οι εργαζόμενοι ήρθαν αντιμέτωποι με μειώσεις μισθών. Παράλληλα εισήχθη μια ακόμη σημαντική αλλαγή στον εργασιακό χώρο που άρχισε να κερδίζει όλο και μεγαλύτερο έδαφος και αυτή είναι η εργασία σε θέσεις με ημιαπασχόληση. Τα παραπάνω στοιχεία οδηγούν στη διαπίστωση ότι ο ρόλος της εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο υποβαθμίζεται, μέσα σε ένα ευρύτερο σχέδιο με στόχο να μειωθεί το εργασιακό κόστος, να αποδομηθεί το κοινωνικό κράτος πρόνοιας όπως διαμορφώθηκε και το γνωρίζουμε μεταπολεμικά, με απώτερο στόχο να επικρατήσει ο νεοφιλελευθερισμός (Schludi, 2005).

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο διατηρήθηκαν ως η κυρίαρχη μορφή διαπραγματεύσεων, ενώ οι εργασιακές, βιομηχανικές παραμένουν κατά κύριο λόγο συλλογικές. Η επιμονή στις συλλογικές συμφωνίες μπορεί να βρει έδαφος στην παραδοχή ότι οι περισσότεροι υπάλληλοι συνεχίζουν να προτιμούν τις ήδη υπάρχουσες συμφωνίες ως μια πηγή σταθερότητας και κοινωνικής ειρήνης (Schludi, 2005).

Διάγραμμα 4: Ποσοστό κάλυψης Συλλογικών Διαπραγματεύσεων ΕΕ-27, 2013



Πηγή: ILOSTAT DATABASE, Ίδια επεξεργασία

Όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 4 η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό κάλυψης διαπραγματεύσεων είναι το Βέλγιο με ποσοστό 96% και ακολουθεί η Φιλανδία και η Σουηδία, με πολύ υψηλά ποσοστά επίσης. Οι χώρες με χαμηλά επίπεδα είναι η Βουλγαρία με ποσοστό 12,5%, η Ισπανία με ποσοστό 8,9% και η Λιθουανία με ποσοστό 7%. Οι υπόλοιπες χώρες κυμαίνονται σε υψηλά επίπεδα. Η Κύπρος, η Τσεχία, η Ελλάδα και η Γερμανία κυμαίνονται περίπου σε ποσοστό 50%.

Στην Ευρώπη οι αλλαγές εμφανίζονται περισσότερο στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου η ασθενής θεσμοθέτηση των μη εμπορικών δυνάμεων διευκολύνει την ετερόπλευρη δράση των εργοδοτών και της κυβέρνησης στο να εισάγουν αποκεντρωμένες και απελευθερωμένες βιομηχανικές σχέσεις και εργασιακές συνθήκες (Ebbinghaus και Hassel, 2000). Ο ρόλος των εμπορικών συμφωνιών περιορίστηκε στις συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων και τα ιδιωτικά συμφωνητικά γίνονται ο συνήθης κανόνας. Οι παροχές και τα επιδόματα πρόνοιας περιορίζονται και οι μηχανισμοί της αγοράς καθορίζουν τις εργασιακές σχέσεις. Στις νεοθεσμικές αγορές τέτοιες σαρωτικές αλλαγές απετράπησαν και οι κυβερνήσεις ήταν πιο πρόθυμες να επιφέρουν μεταρρυθμίσεις σε ένα πιο συλλογικό επίπεδο, αλλά αυτό είναι δυνατόν να είναι πάντα εφικτό (Baccaro, 2002). Στο γενικό σύνολο αποδεικνύεται σχετικά ευκολότερο να επιτευχθεί συμφωνία με βάση μια στρατηγική συλλογικής διαπραγμάτευσης παρά να έρχονται αντιμέτωποι με πιέσεις που έχουν ως στόχο να μεταρρυθμίσουν το κοινωνικό σύστημα ασφαλείας. Ακόμη και εάν οι τάσεις για αποκέντρωση δεν έχουν πλήρως αποφευχθεί, με εξαίρεση την Σουηδία, οι περισσότερες χώρες δεν μεταβάλλουν ριζικά τις δομές των συλλογικών διαπραγματεύσεων και σε μερικές περιπτώσεις υπάρχει μια στροφή προς έναν ευρύτερο συντονισμό (Anderson, 2004).

Η Ιταλία από πλευράς της είναι η τελευταία όσον αφορά τις αλλαγές που επέρχονται μέσω της συγκέντρωσης και των συμφωνιών (Baccaro, 2002). Παραδόξως, δεδομένου της μακράς ιστορίας των ανταγωνιστικών βιομηχανικών σχέσεων και των ασθενών θεσμών όσον αφορά στις συλλογικές συμφωνίες. Το 1993 έχοντας στο προσκήνιο μια πολιτική και οικονομική κρίση, η πρώτη τεχνοκρατική κυβέρνηση του Amato προώθησε μια συμφωνία μεταξύ των σωματείων (συνδικάτων), των εργαζομένων και των κυβερνήσεων, η οποία δέσμευε τα σωματεία να περιορίσουν τις μισθολογικές αυξήσεις και να εξαλείψουν το κόστος διαβίωσης της «κυλιώμενης σκάλας». Σε αντάλλαγμα αντικατέστησε την διαδικασία συμφωνιών με ένα πιο ιεραρχημένο και συγκεντρωτικό σύστημα, επιτρέποντας στα σωματεία να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στην διαμόρφωση πολιτικής (Baccaro, 2002).

Οι περιπτώσεις της Ελλάδας και της Ιταλίας παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες αλλά παράλληλα και πολλές διαφορές. Και οι δυο χώρες έχουν παράδοση στις ανταγωνιστικές εργασιακές σχέσεις και τα σωματεία προσεγγίζονται από κομματικές παρατάξεις (Ferrera and Gualmini, 2004). Οι οικονομικές πιέσεις και η αυξανόμενη ανασφάλεια ανάμεσα στους εργαζομένους δημιούργησαν ανασφάλειες όσον αφορά στην ικανότητα των σωματείων να υπερασπίζονται τα αιτήματά τους. Η ανάγκη για μεγαλύτερη σταθερότητα οδήγησε την κυβέρνηση να βελτιώσει και να αυξήσει την αξία του ρόλου της εργασίας, ενώ σε αντάλλαγμα τα σωματεία υποχωρούν σε μια μισθολογική μετριοπάθεια (Matsaganis, 2002).

Η οικονομία του Βελγίου έχει θεσπίσει ανώτατο όριο αυξήσεων στους μισθούς για να μπορέσει να διατηρήσει σε εγρήγορση την ανταγωνιστικότητα στην οικονομία της. Η Γερμανία είναι ακόμα ένα παράδειγμα χώρας που αντιμετωπίζει αλλαγές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και συγκεκριμένα στο μισθολογικό, καθώς οι μισθοί μειώθηκαν κατά 11% την πρώτη δεκαετία μετά την κυκλοφορία του ευρώ. Η Γερμανία καταλαμβάνει την υψηλότερη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως προς την κατηγορία των χαμηλόμισθων εργαζομένων με ποσοστό που αντιστοιχεί στο 23% του συνόλου των εργαζομένων κι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι περίπου 5 εκατομμύρια εργαζόμενοι της απασχολούνται σε θέσεις εργασίας με καθεστώς ημιαπασχόλησης (Matsaganis, 2002).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### 4.1. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με την Zambarloukou (2006) αλλαγές που συντελούνται στον τομέα της εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα, την περίοδο μετά το 2008, χαρακτηρίζονται από μια ανατροπή των εργασιακών σχέσεων που καταγράφεται με βραδύτερους ρυθμούς, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 στη χώρα.

Σύμφωνα με τον Κουζή (2018) και την Ετήσια έκθεση του 2008 για τις Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα «η περίοδος μετά το 2008 αποτελεί την έναρξη για την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και συμβάλλει στην διαμόρφωση ενός εντελώς νέου εργασιακού τοπίου. Οι εξελίξεις αυτές και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας συνεπάγονται σοβαρές παρενέργειες στο πεδίο των συνθηκών εργασίας, των εργασιακών σχέσεων και του ελληνικού κράτους πρόνοιας. Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, ο τρόπος διαμόρφωσης των μισθών, η απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, η ευελιξία των ωραρίων και η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης αποτελούν τους κύριους άξονες στους οποίους κινούνται οι εν λόγω αλλαγές. Αυτές συμπληρώνονται από περιορισμό της απασχόλησης της εργασίας στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της σύγκλισης του εργασιακού καθεστώτος του Δημοσίου με το αντίστοιχο που ισχύει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Οι αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα, έχουν ως σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους. Για τον λόγο αυτό εισάγεται και μεγάλη ποικιλία μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας»(Kouzis, 2018, σελ. 175). Οι πολιτικές αυτές, άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης (Papatheodorou et al.,2018).

Στον τομέα επομένως των εργασιακών σχέσεων δημιουργούνται νέες συνθήκες που αλλάζουν το μέχρι τώρα πρότυπο που κυριαρχεί στον τομέα αυτό. Κυρίαρχο ρόλο παίζει ο ανταγωνισμός ανάμεσα στις επιχειρήσεις και είναι αυτό που επικρατεί εις βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων (Markantonatou, 2013). Με την υποκατάσταση της μισθωτής απασχόλησης πλήρους ωραρίου με ημιαπασχόληση θίγεται κυρίως ο τομέας των αμοιβών και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Αποσυντονίζεται ο τρόπος οργάνωσης των συλλογικών συμβάσεων, ο καθορισμός των αποδοχών και περιορίζεται ο χρόνος εργασίας. Όλα τα παραπάνω αναδιαμορφώνονται πάνω στις επιταγές και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργοδοτών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην προστατεύεται επαρκώς ο εργαζόμενος απέναντι στις απολύσεις και συμβάλλει επίσης στην σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης (Kouzis, 2018).



## 4.2. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η δομή του συνδικάτου στην Ελλάδα είναι κάπως παράξενη καθώς υπάρχουν δύο μη ανταγωνιστικές, συνομοσπονδίες κορυφαίου επιπέδου. Οι γραμμές οριοθέτησης είναι κατηγορηματικές: οι δημόσιοι υπάλληλοι και άλλοι εργαζόμενοι διαρκείας στο δημόσιο τομέα ανήκουν στην Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), άλλοι μισθωτοί καλύπτονται από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ). Αξίζει να σημειώσουμε ότι και οι δύο συνομοσπονδίες έχουν περάσει ψηφίσματα υπέρ μιας μελλοντικής συγχώνευσης. Παρόλα αυτά, μέχρι στιγμής λίγη πρόοδος έχει γίνει από αυτή την άποψη, εκτός από τη δημιουργία του Ινστιτούτου Εργασίας ως μια κοινή πηγή πόρων για την υποστήριξη της πολιτικής και τη προώθηση ερευνών.

Στο επίπεδο των απλών πολιτών, οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν να ενταχθούν είτε σε ένα συνδικάτο εταιρικού επιπέδου είτε σε μία συστατική ένωση με βάση τη βιοτεχνία. Το όριο για τη νόμιμη αναγνώριση μιας ένωσης είναι 21 μέλη, αλλά καθώς το 97% των ιδιωτικών επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι και 20 εργαζόμενους, το πεδίο εφαρμογής για σωματεία εταιρικού επιπέδου είναι περιορισμένο. Συστατικά συνδικάτα μπορούν να ενταχθούν σε μια τομεακή ομοσπονδία ή, στη περίπτωση της ΓΣΕΕ, σε ένα εδαφικό εργασιακό κέντρο. Περίπου 2.400 συστατικά συνδικάτα, 62 τομεακές ομοσπονδίες και 73 εργατικά κέντρα ανήκουν στη ΓΣΕΕ, ενώ η ΑΔΕΔΥ αριθμεί 1.300 συστατικά συνδικάτα και 45 τομεακές ομοσπονδίες. Οι τομεακές ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα εκλέγουν αντιπροσώπους για τα συνομοσπονδιακά συνέδρια, τα οποία γίνονται κάθε τρία χρόνια. Στη ΓΣΕΕ, οι αντιπρόσωποι ψηφίζουν για ένα 45μελές συμβούλιο, το οποίο με τη σειρά του εκλέγει ένα πρόεδρο και άλλα εφτά προεδρικά μέλη, καθώς και ένα 15μελές εκτελεστικό σώμα. Η ΑΔΕΔΥ διοικείται από ένα 85μελές συμβούλιο και ένα 17μελές εκτελεστικό σώμα (INE, 2009).

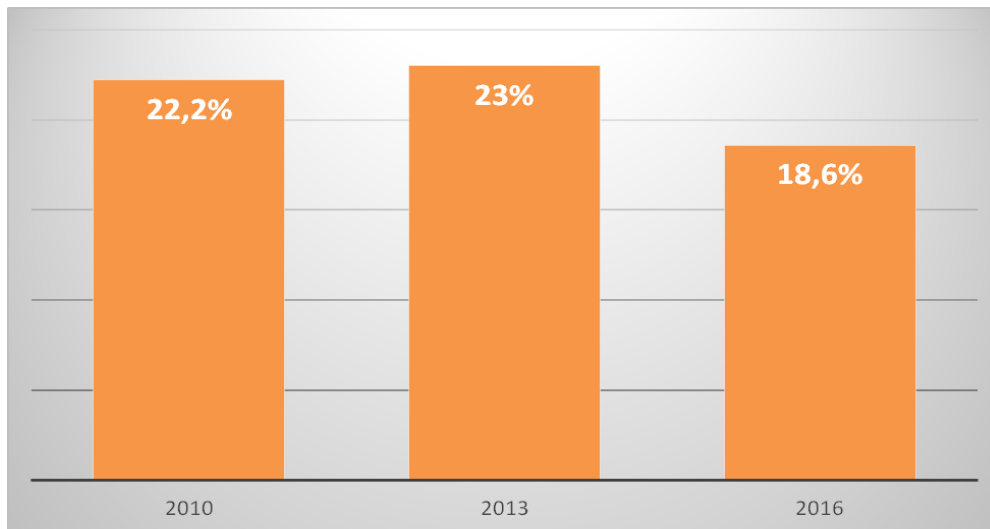
Παρόλο που είναι ιδιαίτερα διαιρεμένα σε οργανωτική σχέση, τα Ελληνικά συνδικάτα, σε αντίθεση με τα Ιταλικά και τα Γαλλικά, είναι ενιαία σε ότι αφορά τη πολιτική. Ανταγωνιστικές παρατάξεις, συνήθως συνεργαζόμενες με ένα πολιτικό κόμμα, συμμετέχουν ενεργά στις εκλογές των συνδικάτων σε όλα τα επίπεδα. Παρ' όλα αυτά, έχουν παραμείνει δεσμευμένες σε αυτή τη δράση εντός μιας ενιαίας δομής. Ακόμη και η κομμουνιστικά ελεγχόμενη παράταξη η οποία έχει πρόσφατα χρηματοδοτήσει την ίδρυση του σχισματικού "εργατικού μετώπου" ΠΑΜΕ, έχει σταματήσει λίγο πριν αποσχιστεί από τις συνομοσπονδιακές ενώσεις. Από τα μέσα της δεκαετίας του '80, η σοσιαλιστική παράταξη

ΠΑΣΚΕ έχει κρατήσει την προεδρία και μία σχεδόν απόλυτη πλειοψηφία στις θέσεις των συμβουλίων και των δύο συνομοσπονδιών, επί του παρόντος 21 από τις 45 στη ΓΣΕΕ και 41 από τις 85 στην ΑΔΕΔΥ. Η συντηρητική παράταξη ΔΑΚΕ ελέγχει περίπου το ένα τέταρτο των θέσεων. Οι κομμουνιστές κρατούν 10 θέσεις στο συμβούλιο της κάθε συνομοσπονδίας, ενώ οι υπόλοιπες μοιράζονται μεταξύ μιας μικρότερης αριστερής παράταξης και των ανεξάρτητων συνδικαλιστών (Sotiropoulos, 2004).

Το πεδίο δραστηριότητας του συνδικάτου είναι σημαντικά περιορισμένο από τη δομή της οικονομίας. Η αυτοαπασχόληση σε αγροτικές και αστικές περιοχές αντιπροσωπεύει το 40% όλων των εργαζομένων. Σε μερικούς τομείς της οικονομίας, όπως στη κατασκευαστική βιομηχανία, στο τουρισμό και άλλες υπηρεσίες, η άτυπη απασχόληση είναι ο κανόνας, επιτρέποντας σε πολλούς εργοδότες να παραβιάζουν τους ρυθμιστικούς περιορισμούς σε ότι αφορά την προστασία από απόλυση, τον ελάχιστο μισθό και την κοινωνική ασφάλιση (OECD, 2005). Το μικρό μέγεθος των περισσότερων Ελληνικών εταιριών ισοδυναμεί με επιπλέον περιορισμό στη παρουσία των συνδικάτων στο χώρο εργασίας. Συνεπώς, τα συνδικάτα έχουν αντλήσει την υποστήριξή τους από τα προστατευόμενα τμήματα της αγοράς εργασίας: τη δημόσια υπηρεσία, τις εταιρίες κοινής ωφέλειας και το τραπεζικό τομέα (Katsoridas, 2005). Ακόμη και ο τραπεζικός τομέας παρέμεινε υπό τον έλεγχο του κράτους μέχρι πρόσφατα. Από τις αρχές της δεκαετίας το '90, η δύναμη του συνδικάτου έχει διαβρωθεί από την μερική ιδιωτικοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών κοινής ωφέλειας και τη σταδιακή παραίτηση του κρατικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα (Pagoulatos, 2003), ενώ ταυτόχρονα, η ταχεία εισροή 500.000 αλλοδαπών εργαζομένων έχει αυξήσει τη προσφορά φθηνής εργασίας. Σαν αποτέλεσμα, η καθαρή πυκνότητα των συνδικάτων μειώθηκε από 41,3% το 1993 σε 27,1% το 2004 (OECD, 2005).

Τα στοιχεία της μέσης πυκνότητας αποκρύπτουν μεγάλη ποικιλία ανά τομέα. Πάνω από τα δύο τρίτα των δημόσιων υπαλλήλων είναι μέλη της ΑΔΕΔΥ, συγκρινόμενο με το 19,6% όλων των άλλων μισθωτών οι οποίοι είναι οργανωμένοι στη ΓΣΕΕ. Αποκλίσεις στη πυκνότητα σωματείων μπορεί να είναι ευρείς ακόμη και εντός των συνομοσπονδιών. Ενώ στις περισσότερες δημόσιες υπηρεσίες η ιδιότητα μέλους της ΑΔΕΔΥ είναι πρακτικά αυτόματη, ο στρατός και το δικαστικό σώμα παραμένουν αυστηρά μη συνδικαλισμένα. Στη ΓΣΕΕ, έξω από τους θύλακες του τραπεζικού τομέα και των εταιριών κοινής ωφέλειας (με άλλα λόγια στις εταιρίες που απασχολούν πάνω από τα τρία τέταρτα όλων των μισθωτών), η πυκνότητα των συνδικάτων πέφτει στο 15,6% (OECD, 2005).

Διάγραμμα 5: Συνδικαλιστική Πυκνότητα της Ελλάδας

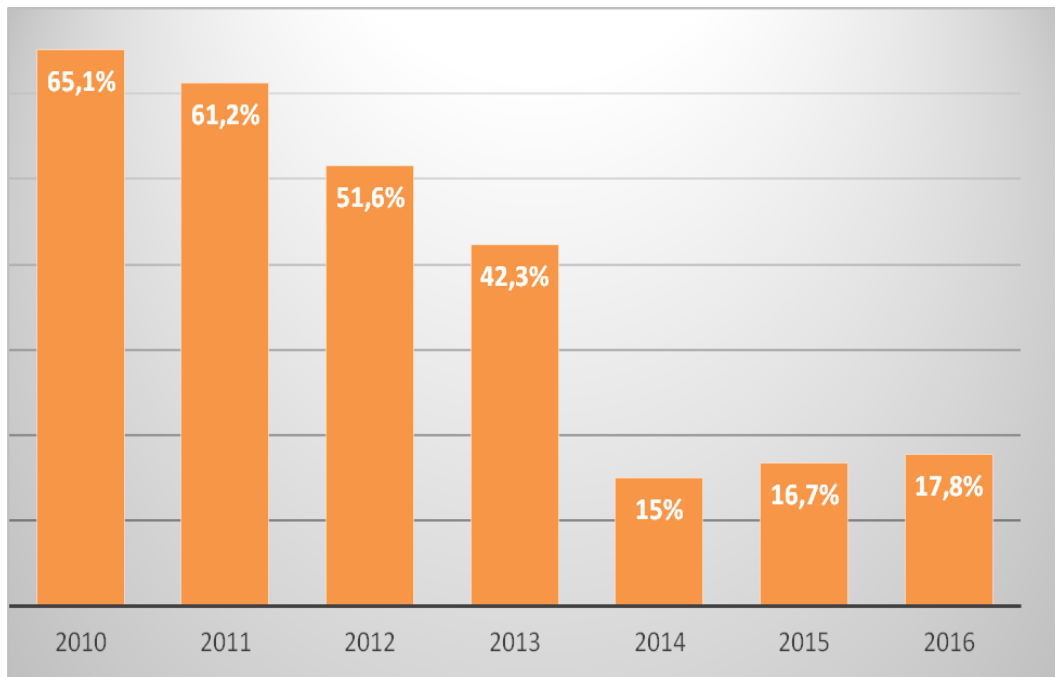


Πηγή: ILOSTAT DATABASE , Ίδια επεξεργασία

Όπως φαίνεται και στο παραπάνω Διάγραμμα 5 η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα από το έτος 2010 έως και το έτος 2013 παρέμεινε στα ίδια επίπεδα, κοντά στο 23% αλλά την περίοδο κοντά στο έτος 2016 υπέστη μία μικρή πτώση, της τάξεως του 5%.

Σαφώς, το κενό πυκνότητας συνδικάτων μεταξύ τομέων είναι επίσης αισθητό και αλλού στην Ευρώπη (Visser 2006). Για παράδειγμα, ενώ στη Σουηδία η πυκνότητα συνδικάτου στο δημόσιο τομέα είναι μόνο 1,2 φορές υψηλότερη από ότι είναι στον ιδιωτικό τομέα, η αντίστοιχη αναλογία στη Γερμανία είναι 2,6 και στη Γαλλία 2,9. Ωστόσο, πουθενά αλλού δεν είναι το κενό τόσο μεγάλο όσο στην Ελλάδα, όπου η πυκνότητα συνδικάτων στο δημόσιο τομέα είναι τουλάχιστον 3,3 φορές υψηλότερη από ότι είναι στις ιδιωτικές εταιρίες. Η διαδικασία επιλογής αρχηγών συνδικάτων διαστρεβλώνει ακόμη περισσότερο την εκπροσώπηση. Ο πρωταρχικός καθοριστικός παράγοντας της ψήφου των περισσότερων εκπροσώπων του συμβουλίου, είναι η κομματική-πολιτική τους προσχώρηση; αλλά η σχετική ισχύς των τομεακών συνδικάτων μπορεί επίσης να ασκήσει σημαντική επιρροή. Συνεπώς, παρόλο που οι εργαζόμενοι στο τραπεζικό τομέα και στις εταιρίες κοινής ωφέλειας αντιπροσωπεύουν ένα απλό 8% όλων των μισθωτών εκτός κυβερνήσεως, στη ΓΣΕΕ οι δύο τομεακές ομοσπονδίες σε συνδυασμό ελέγχουν όχι λιγότερο από το 60% του εκτελεστικού και 75% του προεδρείου (Sotiropoulos, 2004).

Διάγραμμα 8: Ποσοστά Κάλυψης των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Ελλάδα 2010- 2016



Πηγή: EUROSTAT DATABASE , Ίδια Επεξεργασία

Στο Διάγραμμα 8 φαίνονται τα ποσοστά κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα από το έτος 2010 έως το έτος 2016. Το ποσοστό την χρονιά 2010 ήταν πάρα πολύ υψηλό, πάνω από 60% και έκτοτε εμφανίζει μια συστηματική πτώση, με το ποσοστό να πέφτει απότομα στο 15% το 2014 και να παραμένει σχετικά στα ίδια επίπεδα. Σύμφωνα με τον Κουζή (2018, σελ. 316) I.N.E. «η πτώση το 2014 οφείλεται, σύμφωνα με την Επιτροπή Διεθνών Κανόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στην υποχρεωτική διατιησία του Ν. 4303/2014, που εξαιρεί την Ελλάδα από την τήρηση των Διεθνών Κανόνων Εργασίας για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Περιορίζει δηλαδή την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αντίκειται στις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. Το αρμοδιότερο διεθνώς όργανο για τη συμμόρφωση της χώρας με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας έκρινε ότι πρέπει να γίνουν κι άλλα βήματα από τη χώρα μας για την «επιστροφή των συλλογικών διαπραγματεύσεων» και ζήτησε από την Ελληνική κυβέρνηση και το Υπουργείο Εργασίας να συμμορφωθεί προς τις υποδείξεις του».

Σε ότι αφορά το φύλο, τα Ελληνικά συνδικάτα είναι ανδροκρατούμενα. Σε κάποιο βαθμό, δεδομένων των χαμηλών ποσοστών της συνολικής γυναικείας απασχόλησης και της "θηλυκοποίησης" πολλών άτυπων θέσεων εργασίας, αυτό είναι αναπόφευκτο – και όχι ασυνήθιστο αλλού (Visser 2006). Ωστόσο, ακόμη και σε προστατευόμενους τομείς όπου

απασχολείται μεγάλος αριθμός γυναικών, η παρουσία των γυναικών συνδικαλιστών γίνεται αισθητή δια της απουσίας τους. Πράγματι, η λίστα των συνδικάτων με ομοσπονδιακά συμβούλια στελεχωμένα εξολοκλήρου από άντρες το 2001 περιλάμβανε όχι μόνο εργαζόμενους στους σιδηρόδρομους, πυροσβέστες, εργάτες μετάλλων, ναυτικούς άλλες παρόμοιες ειδικότητες, αλλά επίσης δασκάλους, προσωπικό στη πολιτική αεροπορία, τοπικούς κρατικούς υπαλλήλους και εργαζόμενους στη Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (ΚΕΘΙ 2005). Επιπλέον, οι γυναίκες εμφανίζονται σπανιότερα στις υψηλότερες θέσεις της ιεραρχίας των συνδικάτων. Για παράδειγμα, το 5,5% των αντιπροσώπων της συνέλευσης της ΓΣΕΕ το 2001 ήταν γυναίκες, αλλά μόνο μία εκλέχτηκε στο ομοσπονδιακό συμβούλιο, ενώ το εκτελεστικό όργανο και το προεδρείο παρέμειναν στελεχωμένα μόνο από άντρες. Θα μπορούσε να ισχύει πως το 2001 ήταν μια εξαιρετικά κακή χρονιά για τις γυναίκες μέλη του συνδικάτου; παρόλα αυτά, ο μέσος αριθμός παρουσίας τους το 1992-2004 ήταν 3,4(από 45) στο συμβούλιο και 0,8 (από 15) στο εκτελεστικό όργανο. Ένα παρόμοιο σχήμα μπορεί να παρατηρηθεί στην ΑΔΕΔΥ; εκεί, παρά το σχετικά υψηλό ποσοστό γυναικών στις δημόσιες υπηρεσίες, ο αριθμός των γυναικείων μελών του συμβουλίου το 1992-2004 ήταν κατά μέσο όρο 9,8 (από 85), ενώ το 17μελές εκτελεστικό όργανο, με την εξαίρεση μιας συνδικαλίστριας που εκλέχθηκε το 1998, έχει παραμείνει στελεχωμένο αποκλειστικά από άντρες από το 1989 (Matsaganis, 2007).

Όσον αφορά την ηλικία/ομάδα, οι συνταξιοδοτημένοι Έλληνες εργαζόμενοι είναι οργανωμένοι ξεχωριστά σε συνδικάτα συνταξιούχων παρά σε κλαδικά ή εδαφικά. Το 2004, τα συνταξιοδοτικά σωματεία αντιστοιχούσαν περίπου στο 5,5% του συνολικού αριθμού μελών. Στη ΓΣΕΕ, τρεις θέσεις στο συνομοσπονδιακό συμβούλιο κρατούνται για τους συνταξιούχους ως παρατηρητές, χωρίς δικαιώματα ψήφου. Στην Ιταλία αντίθετα, όπου ξεχωριστά οργανωμένοι συνταξιούχοι απολαμβάνουν πλήρη δικαιώματα ψήφου εντός της δομής των συνομοσπονδιακών ενώσεων (Anderson, 2004). Συνεπώς, η επιρροή των Ελλήνων συνταξιούχων στη πολιτική γραμμή των συνδικάτων είναι έμμεση και μάλλον περιορισμένη. Σε κάθε περίπτωση, δεν υπάρχει καμία απόδειξη ότι τα σωματεία συνταξιούχων είναι λιγότερο αντίθετα σε συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση από τις συνομοσπονδιακές ενώσεις. Από την άλλη πλευρά, μεταξύ των ενεργών εργαζόμενων, υπάρχει ένα ξεκάθαρο χάσμα γενεών στα μέλη των σωματείων (Kouzis, 2005). Παρόλο που δυνατά στοιχεία είναι δύσκολο να βρεθούν, μια δημοσκόπηση αποκάλυψε μια απότομη ηλικιακή κλίση: μόνο 9% των συμμετεχόντων ηλικίας 18-24 ήταν μέλη συνδικάτων, με το

αντίστοιχο ποσοστό να ανεβαίνει στο 27% στις ηλικίες των 25-34 και στο 47% ανάμεσα σε όσους ήταν ηλικίας 35-54.

Σε σχέση με την εθνικότητα, τουλάχιστον 500.000 εργαζόμενοι (12% του εργατικού δυναμικού) είναι ξένοι μετανάστες, περισσότεροι από τους οποίους είναι Αλβανοί. Μερικοί από αυτούς έχουν αποκτήσει άδειες προσωρινής εργασίας, αλλά σχεδόν όλοι εργάζονται άτυπα σε δουλειές με χαμηλό μισθό. Εκμεταλλεζόμενοι, ανεπαρκώς αμειβόμενοι και συνήθως ανασφάλιστοι, οι ξένοι εργάτες μπορεί να θεωρηθούν από τα συνδικάτα ως ένα βασικό εκλογικό σώμα (Matsaganis, 2007). Για την ακρίβεια, συγκρινόμενο με τη τυπική στάση του γενικού πληθυσμού προς τους μετανάστες, το ιστορικό των συνδικάτων φαίνεται σαφώς διαφωτισμένο κι αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι τα σωματεία των εκπαιδευτικών έχουν, σε πολλές περιπτώσεις, υπερασπιστεί τα δικαιώματα των ξένων μαθητών (Kapsalis, 2004). Επιπλέον, το μαχητικό ΠΑΜΕ και τα σωματεία που ελέγχει έχουν προσπαθήσει με συνέπεια να έρθουν σε επαφή με τους ξένους εργαζόμενους, με κάποια επιτυχία. Η ΓΣΕΕ έχει επίσης δεσμευτεί επίσημα να υποστηρίξει τα αιτήματα των μεταναστών εργατών. Παρ' όλα αυτά, αν και λίγα κλαδικά σωματεία έχουν εκλέξει ξένους εργάτες ως μέλη συμβουλίου σε τοπικό επίπεδο, οι αλλοδαποί είναι εντελώς απόντες σε ομοσπονδιακό και συνομοσπονδιακό επίπεδο (Kapsalis, 2004).

Τελικά, δεδομένου του κατακερματισμού της κοινωνικής ασφάλισης κατά μήκος των επαγγελματικών γραμμών, η διαφοροποιημένη ισχύς των κλαδικών συνδικάτων αντανakλάται αναπόφευκτα στη σχέση κοινωνικής ασφάλισης των μελών των σωματείων και των ηγετών. Στην πραγματικότητα όμως, παρόλο που 90% των μισθωτών εκτός των δημόσιων υπηρεσιών είναι καλυμμένο από το γενικό σύστημα ΙΚΑ, μόνο το ένα τρίτο των μελών συμβουλίου της ΓΣΕΕ είναι καλυμμένο; οι υπόλοιποι εντάσσονται στα πολύ πιο προνομιακά "ειδικά ταμεία" (Matsaganis, 2007). Το παραμορφωτικό αποτέλεσμα που αυτό μπορεί να έχει, επιδεινώνεται περαιτέρω από το γεγονός ότι οι λειτουργοί των συνδικάτων δικαιούνται γενναιόδωρες συμπληρωματικές συντάξεις μέσω ενός ξεχωριστού, δικού τους ταμείου (Kazakos, 2004).

Τα αποδεικτικά στοιχεία που έχουν παρουσιαστεί μέχρι στιγμής όσον αφορά τη σύνθεση μελών, τόσο στις βάσεις όσο και στα ηγετικά επίπεδα, δείχνουν πως ο τυπικός συνδικαλιστής – και ειδικά ο ηγέτης του συνδικάτου – είναι ένας μόνιμος εργαζόμενος του δημοσίου, μέλος ενός ειδικού ταμείου, κυρίως άντρας, μεσήλικας και αποκλειστικά Έλληνας. Σε αντίθεση, ο μέσος εργαζόμενος είναι νεότερος, απασχολούμενος σε ιδιωτικές

επιχειρήσεις, ασφαλισμένος με το γενικό ταμείο, σε ένα πολυεθνικό εργατικό δυναμικό με ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών σε αυτό (Matsaganis, 2007). Συγκρινόμενα με τα Ευρωπαϊκά τους ομόλογα, τα Ελληνικά συνδικάτα φαίνονται να είναι πιο άνισα εκτεινόμενα μεταξύ των διαφορετικών τμημάτων της αγοράς εργασίας, και να έχουν υποστεί μια πιο απότομη πτώση στην πυκνότητα ένωσης τα τελευταία χρόνια.

### **4.3. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

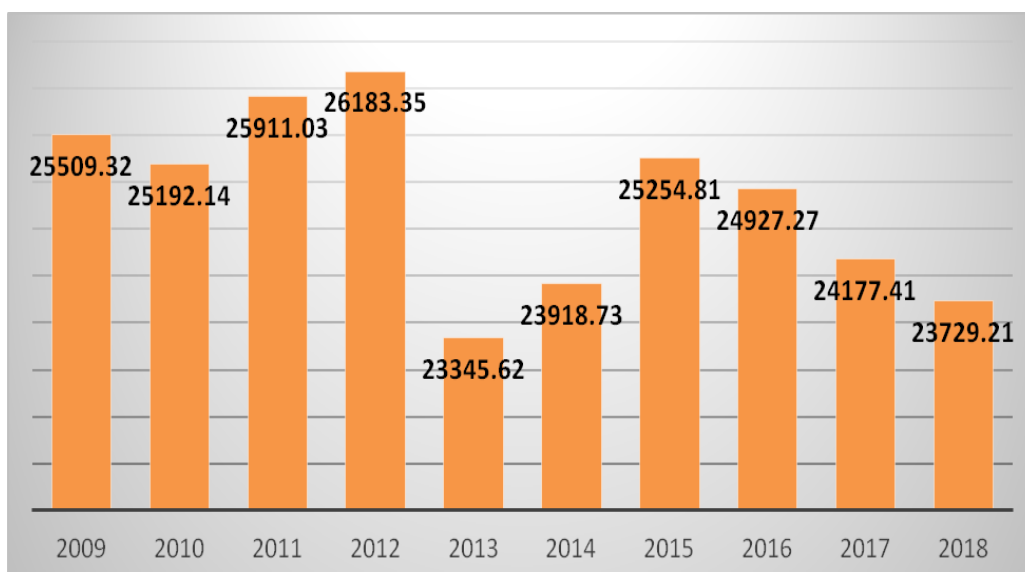
Το άρθρο του Matsaganis (2007) περιγράφει τη προσπάθεια της Ελληνικής Κυβέρνησης το 2001 να μεταρρυθμίσει το συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας, αναμφίβολα το πιο εμφανώς μη βιώσιμο και το πιο εξαιρετικά άνισο από όλα τα Ευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά συστήματα. Παρόλο που αρκετοί παράγοντες συνέβαλαν σε αυτό το αποτέλεσμα, η αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων με το συνταξιοδοτικό τους παρόν σύστημα και την ένθερμή τους αντίθεση σε μεταρρύθμιση ξεχωρίζει (Featherstone 2005). Σε μία παραλλαγή του γνωστού σεναρίου των συνδικαλιστικών οργανώσεων που μάχονται ενάντια σε μία εχθρική κυβέρνηση, κινητοποίησης ενάντια στο συνταξιοδοτικό σχέδιο από μέρος των δύο συνομοσπονδιακών οργανώσεων, εκ των οποίων και τα δύο βρίσκονταν κάτω από σοσιαλιστικό έλεγχο, έφεραν την ήττα της σοσιαλιστικής κυβέρνησης, πρώτα στο πεδίο των κλαδικών συμφερόντων, μετά στο πεδίο των εκλογών (Featherstone 2005). Ενώ η διαμάχη μεταξύ συνδικάτων και κυβερνήσεων αριστερά του κέντρου δεν είναι ασυνήθιστες, όπως δείχνει η γερμανική περίπτωση των πολιτικών συντάξεων υπό τη κυβέρνηση Schroder (Anderson, 2004; Schludi 2005), η κατάρρευση της συνεννόησης κάτω από φαινομενικώς ευνοϊκές πολιτικές συνθήκες πρέπει να ληφθεί συγκεκριμένα υπόψη. Η κατάρρευση της συνεννόησης μπορεί να αποδοθεί σε αρκετούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων της αδυναμίας των κλαδικών παραδόσεων, το στυλ χάραξης πολιτικής της κυβέρνησης, και το περιεχόμενο του πακέτου μεταρρύθμισης που προτάθηκε (Baccaro 2003; Ebbinghaus και Hassel 2000; Molina και Rhodes 2002; Schludi 2005).

Η πίεση για τη μεταρρύθμιση των συντάξεων στην Ελλάδα προέρχεται κυρίως από τις ανησυχίες για τις δημόσιες δαπάνες. Η δαπάνη των συντάξεων, εάν αφεθεί ανεξέλεγκτη, εκτιμάται πως θα φτάσει σχεδόν το 25% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος το 2050, ενώ στην υπόλοιπη «παλιά» Ευρώπη των 15 μελών, είναι καθορισμένη να αυξηθεί πιο προσεκτικά περίπου στο 13% (CEC 2003). Παρά το γεγονός ότι το βέλτιστο επίπεδο

συνταξιοδοτικής δαπάνης πρέπει να αντικατοπτρίζει τις κοινωνικές και πολιτικές προτιμήσεις και δε μπορεί να καθοριστεί εκ των προτέρων, το προβλεπόμενο βάρος στη δημόσια οικονομία είναι καθαρά μη βιώσιμο (Matsaganis, 2005).

Οι υπερβολικές συνταξιοδοτικές δαπάνες μπορούν επίσης να είναι επιζήμιες στη διατήρηση ενός υψηλού και βιώσιμου επιπέδου κοινωνικής προστασίας. Οι συνταξιοδοτικές παροχές στην Ελλάδα αντιπροσωπεύουν το 91% όλων των κοινωνικών παροχών, ενώ η αντίστοιχη αναλογία στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 είναι, κατά μέσο όρο, μόνο 68% (CEC 2003). Η άλλη πλευρά των υπερχρηματοδοτούμενων συντάξεων είναι η παροχή λιγότερων πόρων στην οικογένεια, η ανεργία, η στέγαση, οι ειδικές ανάγκες και άλλες κοινωνικές παροχές. Όσον αφορά τα διανεμητικά αποτελέσματα, τα εκτός ελέγχου αυξανόμενα ελλείμματα επηρεάζουν δυσμενώς την ισότητα μεταξύ των γενεών, αλλά οι Ελληνικές συντάξεις είναι εξίσου ανεπαρκείς και για την τρέχουσα γενιά συνταξιούχων. Η ανέχεια στα γηρατειά είναι αρκετά πάνω από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης; Επιπλέον, ενώ στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες τα ποσοστά ανέχειας των ηλικιωμένων είναι χαμηλότερα από αυτά του γενικού πληθυσμού, στην Ελλάδα ισχύει το αντίθετο (CEC 2003). Το ίδιο μοτίβο παρατηρείται όσον αφορά την κοινωνική ανισότητα. Κάνοντας μία ανακεφαλαίωση, το συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας αποτυγχάνει να χρησιμοποιήσει τους σημαντικούς πόρους που ελέγχει ώστε να ικανοποιήσει βασικούς στόχους διανομής τους.

Διάγραμμα 6: Συνταξιοδοτικές Δαπάνες σε εκ. ευρώ Ελλάδα 2009- 2018



Πηγή: EUROSTAT DATABASE , Ίδια Επεξεργασία



Σε ένα πολύ μεγάλο βαθμό, οι ενδογενείς ανισότητες προκαλούνται από το κατακερματισμό των θεσμών. Οι συνταξιοδοτικές παροχές που σχετίζονται με τα έσοδα πληρώνονται από εκατοντάδες ταμεία κοινωνικής ασφάλισης, το καθένα από τα οποία υπόκειται σε μία ακατανόητη συχνά σειρά κανόνων (Featherstone 2005). Συνεπώς, οι παράμετροι που καθορίζουν τα δικαιώματα συνταξιοδότησης διαφέρουν υπερβολικά. Για να δοθεί μόνο ένα παράδειγμα, η τρέχουσα θεσπισμένη ηλικία συνταξιοδότησης για τους άντρες κυμαίνεται από 45 ως 65 έτη (Matsaganis, 2005). Οι αποκλίσεις είναι επίσης ευρείες όσον αφορούν στα ποσοστά συνεισφοράς, στα κέρδη αναφοράς, στην ελάχιστη διάρκεια της περιόδου συνεισφοράς, καθώς επίσης και στα ποσοστά αντικατάστασης. Η γενική εικόνα είναι περίπλοκη, αλλά τα συστηματικά χάσματα στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα μπορούν να αναγνωριστούν μεταξύ ομάδων συνταξιούχων, τωρινών ή μελλοντικών (Matsaganis, 2005). Γενικά, οι τρέχοντες κανόνες ευνοούν τους ελεύθερους επαγγελματίες έναντι των μισθωτών, τους δημοσίους υπαλλήλους έναντι αυτών του ιδιωτικού τομέα, τους εργαζόμενους που ανήκουν σε σωματεία έναντι εκείνων σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, τους μεσήλικες έναντι των νέων, και τους άντρες έναντι των γυναικών (Sotiropoulos, 2004).

Τα έγγραφα των σωματείων που αφορούν τη συνταξιοδοτική πολιτική γενικά τείνουν να υποβαθμίζουν τα αποτελέσματα της κατανομής, και συγκεκριμένα τις ενδογενείς ανισότητες. Σε ότι αφορά τις ενδογενείς ανισότητες, αναγνωρίζουν πως το προβλεπόμενο συνταξιοδοτικό έλλειμμα θα είναι τεράστιο, αλλά αυτό δεν συνεπάγεται πως το βλέπουν ως μη βιώσιμο. Όπως ένα ψήφισμα του συμβουλίου της ΓΣΕΕ ανέφερε: 'δεν υπάρχει ο παραμικρός κίνδυνος πιθανής κατάρρευσης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, καθώς ο τελικός εγγυητής των παροχών είναι το κράτος; συνεπώς, μόνο αν το ίδιο το κράτος χρεοκοπήσει μπορεί να προκύψει η - θεωρητική - πιθανότητα μιας κατάρρευσης της κοινωνικής ασφάλισης' (ΓΣΕΕ, 2002). Κατά την άποψη των συνδικάτων, το πρόβλημα είναι η ανεπαρκής χρηματοδότηση και όχι οι υπερβολικές δαπάνες, το οποίο είναι ο λόγος που αντιστέκονται σθεναρά να αυξήσουν την ισχύουσα ηλικία συνταξιοδότησης ή να κάνουν περικοπές στις παροχές. Ως προς το πώς να αυξήσουν τα έσοδα, τα συνδικάτα αποφεύγουν να υποστηρίξουν μια αύξηση του ποσοστού των εισφορών – συνετά, καθώς στο 43,2% των εσόδων αυτό είναι ήδη υψηλό. Τα συνδικάτα επισημαίνουν την απώλεια εσόδων που έχει προκληθεί από την ανεργία και την αποφυγή πληρωμής εισφορών, αλλά αυτοί εκλαμβάνονται ως εξωγενείς παράγοντες, παρά που σε κάποιο βαθμό σχετίζονται με υψηλούς φόρους μισθοδοσίας και με τα διεστραμμένα κίνητρα του παρόντος συστήματος. Επομένως, η μόνη επιλογή που μένει είναι « η διάσωση από μια απρόσμενη πηγή». Τα

συνδικάτα επιμένουν πως ο κρατικός προϋπολογισμός θα πρέπει απλά να πληρώσει το λογαριασμό, συνεπώς, και οι απαιτήσεις τους να εφαρμοστεί τριμερής χρηματοδότηση (ΓΣΕΕ 2002). Βασικά, τα συνδικάτα φαίνεται να μη βλέπουν κάποιο λάθος με ένα συνταξιοδοτικό σύστημα που παράγει κολοσσιαία ελλείμματα και άνισα επιδόματα που δεν μπορεί να διορθωθεί με μία ολοένα αυξανόμενη δόση εισροής χρήματος από τη κυβέρνηση.

Ωστόσο η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση έχει υπάρξει στο πρόγραμμα όλων των Ελληνικών κυβερνήσεων τουλάχιστον από τις αρχές της δεκαετίας του '90. Εκείνη τη περίοδο, μια συντηρητική κυβέρνηση, αντιμέτωπη με σοβαρές δημοσιονομικές δυσκολίες, ψήφισε δύο καίρια νομοσχέδια για τις συντάξεις. Πρώτα, ανακοινώθηκε ένα ολοκληρωμένο πακέτο μεταρρυθμίσεων, αλλά αποσύρθηκε όταν ένα απεργιακό κύμα δύο εβδομάδων καθοδηγούμενο από τα συνδικάτα των δημοσίων συγκοινωνιών, των κρατικών τραπεζών και της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού έπληξε τη χώρα το Σεπτέμβριο του 1990 (Matsaganis, 2005). Μια εξαιρετικά τροποποιημένη μορφή του αρχικού σχεδίου παρουσιάστηκε στο κοινοβούλιο. Το νομοσχέδιο ουσιαστικά στοχοποίησε το γενικό πρόγραμμα του ΙΚΑ, αφήνοντας επί το πλείστον ανέγγιχτα τα προνόμια των προστατευμένων κατηγοριών. Η στρατηγική έφερε αποτελέσματα, καθώς τα συννομοσπονδιακά σωματεία συναίνεσαν σιωπηρά. Ο Νόμος 1902/1990 ακολουθήθηκε δύο χρόνια αργότερα από το Νόμο 2084/1992 (ΓΣΕΕ, 2002). Ξανά, η συντηρητική κυβέρνηση προσπάθησε να αποφύγει άμεση αντιπαράθεση με τα συνδικάτα, μετατοπίζοντας το βάρος του περιορισμού των δαπανών κυρίως σε μελλοντικές ομάδες εργαζομένων. Οι νέες διατάξεις (ένα χαμηλότερο ποσοστό αντικατάστασης της τάξης του 60% έναντι του 80%, υψηλότερες εισφορές, και μια ηλικία συνταξιοδότησης των 65 ετών για άντρες και γυναίκες) αφορούσαν τους εργαζόμενους των οποίων η εισαγωγή σε επίσημη απασχόληση ξεκινούσε τη 1 Ιανουαρίου 1993 (Matsaganis, 2005). Οι ενεργοί εργαζόμενοι ήρθαν αντιμέτωποι με μία μικρή αύξηση των εισφορών τους και μια πιο σταδιακή μείωση στη διαφορά της ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ του ΙΚΑ και των ξεχωριστών ταμείων των δημοσίων υπαλλήλων, των ελεύθερων επαγγελματιών και των εργαζομένων στις τράπεζες και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (Matsaganis, 2005).

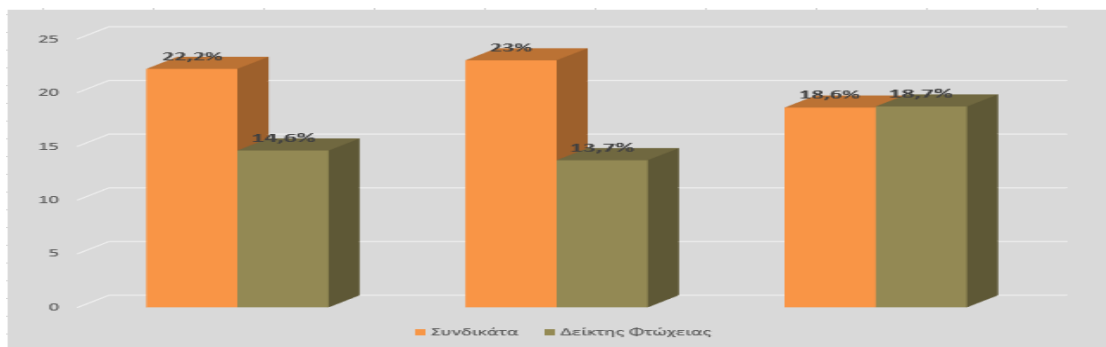
Οι σοσιαλιστές επέστρεψαν στη κυβέρνηση το 1993, έχοντας ταχθεί κατά της συντηρητικής νομοθεσίας και υποσχθεί να την αντιστρέψουν όταν ανεβούν στην εξουσία. Αντί αυτού, μια νέα μεταρρύθμιση ανακοινώθηκε για το μέλλον, η οποία θα πραγματοποιούνταν μετά από συναίνεση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, που θα επιτυγχάνονταν μέσω κοινωνικού διαλόγου. Η μεταρρύθμιση φαινόταν να επιταχύνεται όταν

οι σοσιαλιστικοί νεωτεριστές υπό την ηγεσία του Κώστα Σημίτη ανέβηκαν στην εξουσία το 1996. Αμέσως συστάθηκε μια επιτροπή εμπειρογνομόνων για να μελετήσει τα δομικά προβλήματα της οικονομίας. Η αναφορά πάνω ‘στις συντάξεις και την οικονομία’, που δημοσιεύθηκε τον Οκτώβριο του 1997, περιείχε μία ελαφρώς απαισιόδοξη διάγνωση του προβλήματος και μερικές σαφείς προτάσεις σχετικά με τη πολιτική – αλλά πάλι προκάλεσε μια δημόσια κατακραυγή που οδήγησε τη κυβέρνηση να πάρει αποστάσεις από την αναφορά και να σηματοδοτήσει τη πρόθεσή της να επιστρέψει στο στάδιο του σχεδιασμού (Matsaganis, 2005).

Το κυβερνητικό σχέδιο, που τελικά δόθηκε στη δημοσιότητα τον Απρίλιο του 2001, προέβλεπε μία ενιαία ηλικία συνταξιοδότησης των 65 ετών, την ανάγκη μιας μεγαλύτερης περιόδου ασφάλισης για την εξασφάλιση μιας σύνταξης αρχαιότητας (από 35 ως 40 έτη), και ένα χαμηλότερο ποσοστό αντικατάστασης (60% των μισθών αναφοράς, που κερδήθηκαν στα καλύτερα 10 από τα 15 χρόνια τελευταία χρόνια) (Kouzis, 2005). Η μειωμένη ηλικία συνταξιοδότησης για μητέρες ανήλικων παιδιών, μια ρύθμιση άκρως δαπανηρή και πλήρως παρερμηνευμένη ως οικογενειακή πολιτική, θα έδινε τη θέση της σε μια πίστωση εισφορών δύο χρόνων για κάθε παιδί (Kouzis, 2005). Η ελάχιστη σύνταξη, που προβλεπόταν να πέσει σε πολύ χαμηλά επίπεδα για μελλοντικούς συνταξιούχους σαν αποτέλεσμα της συντηρητικής νομοθεσίας, θα αυξάνονταν αλλά θα γίνονταν υπό δοκιμή. Αντί αυτού, το σχέδιο έγινε δεκτό σαν να σήμαινε ‘το τέλος της πρόνοιας όπως τη ξέρουμε’, και η άποψη ότι τα μέτρα ήταν ‘άσκοπα σκληρά’ επικράτησε (Kouzis, 2005). Η κυβέρνηση αποφάσισε να αποσύρει το συνταξιοδοτικό της σχέδιο και να κάνει έκκληση, για ακόμη μια φορά, για ‘κοινωνικό διάλογο’. Τον Ιούνιο του 2002, παρουσιάστηκε ένα νέο συνταξιοδοτικό νομοσχέδιο στη βουλή. Αυτή τη φορά, οι εμπειρογνώμονες των συνδικάτων είχαν ασχοληθεί εντατικά με τη σύνταξή του. Προέβλεπε για ένα γενικό ποσοστό αντικατάστασης της τάξης του 70%, εκτεταμένα κέρδη αναφοράς και μια ελάχιστη σύνταξη καθορισμένη στο 70% του ελάχιστου μισθού για όσους ξεκίνησαν να εργάζονται μετά το 1993. Επίσης, εισήγαγε μια κατώτατη σύνταξη χαμηλότερου τέλους για όσους ασφαλιζόμενους δεν πληρούσαν τη πάγια προϋπόθεση των 15 ετών ασφάλισης. Εκτός από αυτό, το ΙΚΑ αναδιαμορφώθηκε ως το ‘μοναδικό ταμείο των μισθωτών’, με σκοπό να ενσωματωθούν σε αυτό όλα τα ειδικά ταμεία, και δόθηκε υπόσχεση για επιπλέον ενίσχυσή του από το κράτος (Kouzis, 2005). Στο γενικό πνεύμα της επαναπροσέγγισης με τα συνδικάτα, το νέο νομοσχέδιο δεν ασχολήθηκε με το πρόβλημα της νομοθετημένης ηλικίας συνταξιοδότησης. Ωστόσο, επειδή επέκτεινε τις συντάξεις αρχαιότητας και την εξάσκηση ‘σκληρών και επίπονων’ επαγγελματιών στις

δημόσιες υπηρεσίες, 2,5 εκατομμύρια ασφαλιζόμενοι αναμένονταν να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα και άλλο ένα εκατομμύριο από αυτούς να μείνει ανεπηρεάστο. Ακόμη μια φορά, ανακοινώθηκε γενική απεργία – αλλά αυτή τη φορά τα συνδικάτα φαίνονταν απλά να κρατούν τα προσχήματα στον αγώνα τους κατά της μεταρρύθμισης χωρίς να εύχονται ή να ελπίζουν πραγματικά ότι θα την εμποδίσουν. Τελικά, το νομοσχέδιο έγινε δεκτό από τη βουλή ως Νόμος 3029/2002 (Κουζις, 2005). Η τελική μορφή του έγινε ακόμη πιο ήπια, καθώς η ένταξη των ειδικών ταμείων στο νέο ΙΚΑ έγινε εθελοντική. Σχεδόν καμία φωνή δεν υψώθηκε σε διαμαρτυρία. Η υποχώρηση από την άτολμη ισονομία του σχεδίου του 2001 ήταν ολοκληρωτική, ενώ το πρόβλημα της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας των Ελληνικών συντάξεων αφέθηκε να επιλυθεί από μελλοντικές κυβερνήσεις (Κουζις, 2005).

Διάγραμμα 7: Συνδικαλιστική Πυκνότητα – Δείκτης Ορίου Φτώχειας



Πηγή: ILOSTAT, Ίδια Επεξεργασία

Το Διάγραμμα 7 παρουσιάζει για τις χρονιές 2010, 2013 και 2016 την συνδικαλιστική πυκνότητα σε συνδυασμό με τα επίπεδα φτώχειας στην Ελλάδα. Παρατηρούμε ότι πυκνότητα είναι υψηλότερη από τα ποσοστά φτώχειας. Οι αντιθέσεις στον εργασιακό και τον κοινωνικό τομέα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο οι Έλληνες πολίτες αντιλαμβάνονται την οικονομική και κοινωνική κατάσταση. Οι Έλληνες αναφέρουν ότι τα σημαντικότερα ζητήματα που αντιμετωπίζουν σε προσωπικό επίπεδο είναι οι κοινωνικές ανησυχίες για την άνοδο των τιμών, την υγεία και την κοινωνική ασφάλιση, τις συντάξεις και την οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού τους. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2019) προκύπτει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μειώνουν τη διασπορά των μισθών, ότι η υψηλότερη συγκέντρωση των μισθολογικών διαπραγματεύσεων συνδέεται με χαμηλότερη εισοδηματική ανισότητα και ότι η υψηλότερη πυκνότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων συνδέεται με χαμηλότερα ποσοστά φτώχειας των

ηλικιωμένων. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων εν γένει τείνει να βελτιώνει την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η ανάλυση που παρουσιάστηκε παραπάνω δείχνει πως παρόλη την επιτακτική ανάγκη για προσαρμογή, η αντίθεση των συνδικάτων στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση έχει υπάρξει ανυποχώρητη. Την ίδια στιγμή, η σύνθεση μελών των συνδικάτων αποκαλύφθηκε πως είναι μεροληπτική όσον αφορά το κλάδο, το φύλο, την ηλικία/σειρά, την εθνικότητα και τη σχέση με τη κοινωνική ασφάλιση. Συγκεκριμένα, τα Ελληνικά συνδικάτα είναι ουσιαστικά περιορισμένα στους τομείς των δημοσίων υπηρεσιών και των πρώην προπυργίων των κρατικά ελεγχόμενων τραπεζών και των δημόσιων επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, που τώρα έχουν πλήρως ή μερικώς ιδιωτικοποιηθεί, ενώ είναι αδύναμα ή εντελώς απόντα στις ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν τη συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών. Επιπλέον, όλα τα είδη προκατάληψης γίνονται σταδιακά πιο εμφανή καθώς μεταβαίνουμε από τα απλά μέλη στους ηγέτες των συνδικάτων. Ξέροντας πως μία μεροληπτική ιδιότητα μέλους, σε συνδυασμό με τη χαμηλή πυκνότητα μελών των συνδικάτων, είναι ευνοϊκή για την επιδίωξη περιορισμένων συμφερόντων, μπορούμε να συμπεράνουμε πως η δομή των Ελληνικών συνδικάτων εξηγεί την αδιαλλαξία τους προς τη συνταγματική μεταρρύθμιση.

Όπως τονίστηκε νωρίτερα, η αντίθεση των συνδικάτων στη συνταγματική μεταρρύθμιση ήταν μόνο ένας από τους λόγους που αυτή απέτυχε. Υπήρχαν και άλλοι παράγοντες που έπαιξαν ρόλο, συμπεριλαμβανομένης και της αδέξιας διαπραγματευτικής προσέγγισης της κυβέρνησης και, πιο γενικά, την αδυναμία των συντεχνιακών θεσμών, την αναξιοπιστία πολλών εργοδοτών ως κοινωνικοί εταίροι, η διεισδυτικότητα μιας ανταγωνιστικής πολιτικής κουλτούρας, και το χαμηλό επίπεδο εμπιστοσύνης στη κοινωνία (Featherstone, 2005). Όλοι αυτοί οι παράγοντες παρέχουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο γίνονται οι διαπραγματεύσεις, επηρεάζοντας το αποτέλεσμα τους με τρόπους που συχνά ενισχύουν την αδιαλλαξία των συνδικάτων. Σαν αποτέλεσμα, το καθήκον της αναγνώρισης μιας ανεξάρτητης επίδρασης της σύνθεσης μελών στην αντίθεση των συνδικάτων στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση και της απεμπλοκής αυτής της επίδρασης από άλλους παράγοντες, είναι μια επισφαλής εργασία (Zambarloukou, 2006).

Στις αρχές της δεκαετίας του '90, τα συνδικάτα αντέδρασαν στο συνταξιοδοτικό σχέδιο της συντηρητικής κυβέρνησης με κινητοποιήσεις μεγάλης κλίμακας, καταλήγοντας σε μια γενική απεργία διάρκειας δύο εβδομάδων (Lymberaki και Tsakalotos, 2002). Το χάος που ακολούθησε οδήγησε τη κυβέρνηση να διαφοροποιήσει το μεταρρυθμιστικό της πακέτο,

εξασφαλίζοντας ότι τα κεκτημένα δικαιώματα των μεσήλικων εργαζομένων στα προπύργια των συνδικάτων του (τότε μεγαλύτερου) δημόσιου τομέα θα έμεναν επί το πλείστον άθικτα. Σε απάντηση σε αυτό, τα συνδικάτα συναίνεσαν σε διατάξεις που έριξαν το βάρος της προσαρμογής σε λιγότερο προστατευόμενους εργαζόμενους (τους ασφαλισμένους στο γενικό ταμείο ΙΚΑ) και σε μελλοντικούς εισερχόμενους στην αγορά εργασίας (Lymberaki και Tsakalotos, 2002). Στην ουσία, η συνταξιοδοτική κρίση λύθηκε με ένα τρόπο που επιδείνωσε τις ενδογενείς ανισότητες και έκανε αναπόφευκτη την εισαγωγή μιας επιπλέον διάστασης στις ανισότητες μεταξύ των γενεών (Lymberaki και Tsakalotos, 2002).

Δέκα χρόνια αργότερα, τα συνδικάτα αντιμετώπισαν ξανά τη κυβέρνηση (μία σοσιαλιστική αυτή τη φορά), αντιτιθέμενα σε ένα μεταρρυθμιστικό σχέδιο που δεσμευόταν να αυξήσει τις κατώτατες συντάξεις για μελλοντικές σειρές χαμηλόμισθων εργαζομένων και να εισάγει μια πίστωση εισφορών για να βοηθήσει τις εργαζόμενες μητέρες ώστε να πληρούν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας για μια δική τους σύνταξη, ως αντάλλαγμα για μια εναρμονισμένη ηλικία συνταξιοδότησης των 65, συντάξεις αρχαιότητας μετά από 40 εργάσιμα έτη, και επιδόματα καθορισμένα στο 60% των αναφερόμενων κερδών για όλους. Η απόρριψη, εκ μέρους των συνδικάτων, του σχεδίου συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης του 2001 (το οποίο προωθούσε την ισονομία περισσότερο από οποιοδήποτε άλλο στην ιστορία) έστειλε ένα ηχηρό μήνυμα σε ολόκληρη τη πολιτική αριστοκρατία πως το καθεστώς της κατάστασης των συντάξεων παρέμεινε απαραβίαστο (Sotiropoulos, 2004). Το περιεχόμενο του Νόμου 3029/2002, σχεδιασμένου ειδικά με το σκοπό να κατευνάσει τα συνδικάτα, φαινόταν να ρίχνει αμφιβολίες στο σκεπτικό πως μπορεί να είναι εφικτή, ίσως ακόμη και επιθυμητή, μια σημαντική και συναινετική μεταρρύθμιση των συντάξεων (Pagoulatos, 2003).

Και στις δύο αυτές περιπτώσεις, η επιτυχημένη υπεράσπιση των κεκτημένων δικαιωμάτων επέτρεψε στα συνδικάτα να ανταλλάξουν τα συμφέροντα του κεντρικού σώματος τους με 'τις απώλειες για κάποιους άλλους' (Pagoulatos, 2003). Η σύγκριση με τη Γαλλία και την Ιταλία είναι διδακτική. Και στις τρεις χώρες οι νεότεροι και μελλοντικοί εργαζόμενοι βγήκαν χαμένοι. Ζωτικής σημασίας είναι το γεγονός ότι, οι χαμένοι συμπεριλάμβαναν λιγότερο προστατευμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού, εκτός από την Ιταλία. Αυτό συνέβαινε επειδή στην Ελλάδα (όπως, σε κάποιο βαθμό, στη Γαλλία) το μοτίβο της άνισης πρόσβασης στις συνταξιοδοτικές παροχές αντανakλούσε άμεσα τη σχετική δύναμη κάθε κατηγορίας μελών μέσα στα συνδικάτα (Matsaganis, 2005). Συγκεκριμένα, τα συνδικάτα είναι ισχυρότερα σε αυτές τις κατηγορίες εργαζομένων, κυρίως δημοσίων υπαλλήλων, τραπεζικών υπαλλήλων και εργαζομένων στις επιχειρήσεις κοινής

ωφέλειας, που απολαμβάνουν προνομιακή πρόσβαση σε πιο γενναιόδωρα επιδόματα. Μια περαιτέρω ιδιαιτερότητα της Ελληνικής υπόθεσης είναι ότι το γενικό ταμείο του ΙΚΑ, που καλύπτει το 90% των μισθωτών εκτός των δημοσίων υπηρεσιών, ασφαλίζει μόνο το ένα τρίτο των συνδικαλιστικών αρχηγών τους (Matsaganis, 2005). Σε αντίθεση, πριν τη μεταρρύθμιση, οι υψηλά συνδικαλισμένοι Ιταλοί εργαζόμενοι στον κατασκευαστικό τομέα στερούνταν κάποιων προνομίων σχετικά με τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα (Baccaro, 2002).

Η διαφοροποιημένη ισχύς των κλαδικών συνδικάτων αλληλεπιδρά με το χάσμα μεταξύ των καθοριστικών κοινωνικών προγραμμάτων. Όταν, όπως είναι συχνά πιθανό, τα δύο αυτά συμπίπτουν σε ένα παρόμοιο μοτίβο, η διαφοροποιημένη ισχύς των συνδικάτων και τα άνισα κοινωνικά δικαιώματα ενισχύουν το ένα το άλλο, αυξάνοντας τη πιθανότητα η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση να παράγει αρνητικά διανεμητικά αποτελέσματα (Matsaganis, 2005).

#### 4.4. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα η νομοθεσία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με τον Ρομπόλη (1992, σελ. 52) «οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορούν μια ουσιαστική διαδικασία που περιλαμβάνει διαπραγματεύσεις μεταξύ ενός ή περισσότερων εργοδοτών και ενός ή περισσότερων συνδικάτων. Ουσιαστικά αφορά εξεύρεση κοινής λύσης από δυο διαφορετικές πλευρές με αντικρουόμενα συμφέροντα (Ρομπόλης, 1992, σελ.52)

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. Η θεσμοθέτηση και η τυποποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω του νόμου 3239 έχει επηρεάσει αποφασιστικά τη δομή του συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας. Επομένως οι μισθωτοί που έχουν την διάθεση να είναι ενεργοί ως προς τη συλλογική διαπραγμάτευση πρέπει να ακολουθήσουν τα όρια και τις διαδικασίες που επιβάλλει η νομοθεσία.

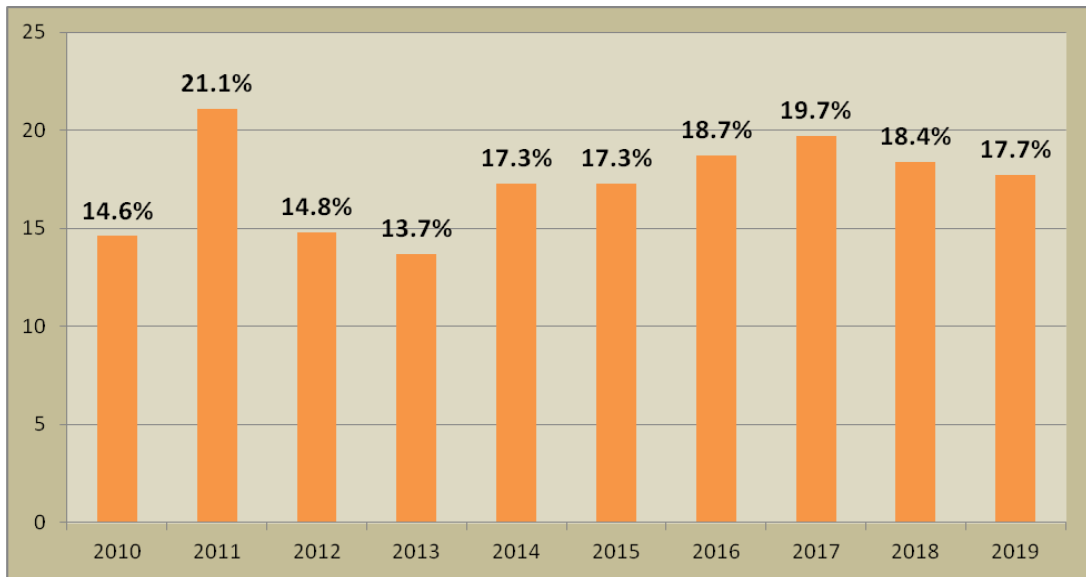
Η έναρξη της οικονομικής κρίσης και η επιβολή των μνημονίων έδωσαν το έναυσμα να γίνουν κάποιες τροποποιήσεις και παρεμβάσεις που είχαν δυσμενείς συνέπειες. Οι συνέπειες αυτές σύμφωνα με τον Κουζή (2018, σελ.318) είναι «η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα η οποία συντελείται με την σταδιακή μείωση της σχέσης προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την κατάργηση θέσεων εργασίας, την εισαγωγή των μέτρων της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας». Η απασχόληση στον δημόσιο τομέα μειώθηκε κατά 22%, πολύ μεγάλο ποσοστό σε σχέση με την πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών και αυτό στην συνέχεια έχει αντίκτυπο και στις αποδοχές με μείωση της τάξης του 20% με 55% , ακολούθησε η κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και η αύξηση του ωραρίου των εργαζομένων ανά εβδομάδα από τις 37,5 στις 40 ώρες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (2020) φαίνεται πως, ενώ σε όλες τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. των 27 έχουν γίνει προσπάθειες θετικού χαρακτήρα να επανέλθει στα αρχικά του επίπεδα ο μισθός που επιβλήθηκε την περίοδο των μνημονίων, μόνο στην Ελλάδα ο κατώτατος μισθός παραμένει χαμηλότερος την τελευταία δεκαετία αν και ο μισθός της Ελλάδας παραμένει συγκριτικά σε καλά επίπεδα σε σχέση με τον μέσο όρο της υπόλοιπης Ευρώπης και αυτό γιατί καταβάλλεται 14 φορές τον χρόνο.



Η οικονομική κρίση ήταν η αφορμή για μια σωρεία νέων μεταρρυθμίσεων ως προς τις απολύσεις των εργαζομένων. Με το πρώτο μνημόνιο μειώνεται το κόστος των απολύσεων καθώς μειώνεται από τους 24 στους 4 μήνες ο ανώτατος χρόνος προειδοποίησης και μειώνεται στο μισό η αποζημίωση απόλυσης για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία. Ακόμη αυξάνεται ο αριθμός των δόσεων-ενώ μειώνεται αντίστοιχα το ποσό των δόσεων- που καλείται να πληρώσει ένα εργοδότης όταν απολύει ένα υπάλληλο και οι ομαδικές απολύσεις μπορούν να αυξηθούν από 4 άτομα που ίσχυε σε 6 άτομα όταν η επιχείρηση είναι της τάξεως των 20 με 150 εργαζομένων (Kouzis, 2018). Ως προς την μερική απασχόληση επεκτείνονται από τα 2 στα 3 έτη ο ανώτατος χρόνος ανανέωσης των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης και η κατάργηση της αμοιβής σε περιπτώσεις των υπερωριών και της εργασίας κάτω των 20 ωρών εβδομαδιαίως. Επομένως καταργούνται οι ευνοϊκές ρυθμίσεις υπέρ του εργαζόμενου. Σύμφωνα με τον Κουζή (2018, σελ. 320) «αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%. Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η δημιουργία των προϋποθέσεων για την διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης».

Οι γενικότερες συνέπειες των μέτρων των μνημονίων είναι η αύξηση της ανεργίας που προσεγγίζει το 28%, η μείωση των μισθών που κυμαίνεται από 15% έως και 60%. Στον δημόσιο τομέα η μείωση τοποθετείται στο 20% έως και 55% ενώ στον ιδιωτικό τομέα είναι της τάξης του 22% και 24% (Kouzis, 2018). Τέλος οι μισθοί των συμβάσεων εργασίας είναι αποτέλεσμα ατομικής διαπραγμάτευσης αντί της συλλογικής γεγονός που δεν ίσχυε πριν από την επιβολή των μνημονίων. Επίσης αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας από το 22% στο 40%, αύξηση από το 21% στο 33% του ποσοστού της φτώχειας, μείωση κατά 50% της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης (Markantonatou, 2013). Μία από τις συνέπειες της κρίσης είναι το ποσοστό κινδύνου φτώχειας που μαστίζει τα ηλικιωμένα άτομα στην Ελλάδα, όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 9, το οποίο κυμαίνεται τα τελευταία χρόνια κατά μέσο όρο στο 18%. Μια μικρή πτώση εμφάνισε τις χρονιές 2012 και 2013.

Διάγραμμα 9: Ποσοστό Κινδύνου Φτώχειας σε Ηλικιωμένα Άτομα, 2010- 2019



Πηγή: ILOSTAT, Ίδια Επεξεργασία

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στόχος της συγκεκριμένης εργασίας είναι να παρουσιάσει την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Για να καταστεί αυτό εφικτό πρέπει πρώτα να αναλυθούν σε θεωρητικό και βιβλιογραφικό επίπεδο έννοιες και θεσμοί που πλαισιώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Σε επόμενο στάδιο θα εξετάσουμε πως οι έννοιες αυτές βρίσκουν εφαρμογή σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στην συνέχεια θα εξετάσουμε συγκεκριμένα ως μελέτη περίπτωσης την Ελλάδα. Καθώς οι εργασιακές σχέσεις βρίσκουν εφαρμογή σε διάφορα πεδία, επιλέξαμε να επικεντρωθούμε στην συνδικαλιστική πυκνότητα, την μισθολογική πολιτική και το συνταξιοδοτικό σύστημα.

Οι εργασιακές σχέσεις είναι πολυεπίπεδες επομένως για να μελετήσουμε την πορεία τους πρέπει να εξετάσουμε συγκεκριμένους θεσμούς. Αυτοί είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η συνδικαλιστική πυκνότητα και πώς αυτοί συμβάλλουν στην διαμόρφωση του επιπέδου συντάξεων στην Ελλάδα, στην διαμόρφωση της μισθολογικής πολιτικής και την εξέλιξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ο όρος συνδικαλιστική πυκνότητα χρησιμοποιείται προκειμένου να υποδείξει το ποσοστό των συνδικαλισμένων μισθωτών στο σύνολο του μισθωτού πληθυσμού της οικονομίας. Η συνδικαλιστική πυκνότητα δίνει μια εικόνα των αλλαγών που συντελούνται στις σχέσεις μεταξύ συνδικάτων και μισθωτών εργαζομένων. Εκτός όμως από τη συνδικαλιστική πυκνότητα, έχει σημασία και ο βαθμός κάλυψης των μισθωτών από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ως συλλογικές διαπραγματεύσεις ορίζονται οι διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων που στοχεύουν στην υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας ώστε να ορισθούν θέματα εργασιακής φύσεως, όπως είναι οι μισθοί και οι συνθήκες εργασίας. Οι δύο αυτές έννοιες είναι σημαντικές στην ερμηνεία του συνταξιοδοτικού επιπέδου στην Ελλάδα, στην μισθολογική εξέλιξη και στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων. Στην Ελλάδα υπάρχουν δυο σημαντικές συνομοσπονδίες. Οι δημόσιοι υπάλληλοι και άλλοι εργαζόμενοι διαρκείας στο δημόσιο τομέα ανήκουν στην Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), άλλοι μισθωτοί εκπροσωπούνται από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ).

Όπως προέκυψε και από την ανάλυση που έγινε στην εργασία το ποσοστό της συνδικαλιστικής πυκνότητας, τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Ελλάδα είναι φθίνον. Οι

λόγοι που συντέλεσαν σε αυτό είναι αρκετοί. Πρώτον, ένας από τους κυριότερους λόγους της μείωσης είναι η αλλαγή στην σύνθεση του εργατικού δυναμικού. Η αλλαγή αυτή στην απασχόληση οφείλεται στη είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σε αντίθεση με τα παλαιότερα χρόνια μειώθηκε η απασχόληση στους περισσότερους κλάδους της βιομηχανίας και συγκεκριμένα της ανειδίκευτης χειρονακτικής εργασίας, η οποία πλέον καταλαμβάνει ένα πολύ μικρό ποσοστό στις ευρωπαϊκές χώρες . Η ανεργία που εμφανίστηκε έντονα την περίοδο της οικονομικής κρίσης συνέβαλε σημαντικά στην μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Το μεγάλο ποσοστό εργαζομένων μεταναστών, άλλων εθνικοτήτων και η αύξηση της μερικής έναντι της πλήρους απασχόλησης συνέβαλαν στην πτωτική αυτή τάση. Η ένταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων φαίνεται και αυτή με την σειρά της να εξασθενεί και να φθίνει στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και στην Ελλάδα.

Η πτωτική αυτή πορεία όπως είναι αναμενόμενο έχει επηρεάσει την μισθολογική, συνταξιοδοτική και εργασιακή εξέλιξη στην Ευρώπη και συγκεκριμένα στην Ελλάδα, καθώς η δύναμη, η επιρροή και η εκπροσώπηση των εργατικών σωματείων έχει εξασθενήσει. Από την έρευνα που έγινε ως προς τις εργασιακές σχέσεις και την εξέλιξη αυτών στην Ελλάδα εντοπίστηκαν τα παρακάτω βασικά χαρακτηριστικά. Πρώτον στον ελληνικό συνδικαλιστικό χώρο εμφανίζεται σαφής διαχωρισμός ανάμεσα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, με σαφώς μεγαλύτερη συμμετοχή στον πρώτο τομέα. Αυτό συνεπάγεται ότι ο συνδικαλισμός είναι άμεσα συνδεδεμένος με το επίπεδο σταθερής απασχόλησης. Δεύτερον η κοινωνική βάση των ελληνικών συνδικάτων στηρίζεται σε βάσεις ηλικιακής γήρανσης, αφού τα μέλη της είναι μεγάλης ηλικίας, κοντά στην συνταξιοδότηση, χωρίς να τροφοδοτείται με τους ίδιους ρυθμούς, με νέα μέλη. Τέλος, τα ελληνικά εργατικά συνδικάτα στερούνται συμμετοχής δυο βασικών κοινωνικών ομάδων: των ανέργων και των μεταναστών.

Από την άλλη πλευρά οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μειώνουν τη διασπορά των μισθών, η υψηλότερη συγκέντρωση των μισθολογικών διαπραγματεύσεων συνδέεται με χαμηλότερη εισοδηματική ανισότητα και η υψηλότερη πυκνότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων συνδέεται με χαμηλότερα ποσοστά φτώχειας των ηλικιωμένων. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων εν γένει τείνει να βελτιώνει την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η πτωτική τάση όμως με βάση τα δεδομένα της έρευνας δεν εμφανίζεται μόνο στην συνδικαλιστική πυκνότητα αλλά και στο ποσοστό των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επομένως αυτό έχει αρνητικές επιπτώσεις στην αντιπροσώπευση των εργαζομένων και στην

επίτευξη ευνοϊκότερων όρων που θα εξασφαλίσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας, καλύτερα μισθολογικά επίπεδα, υψηλότερα επίπεδα συνταξιοδότησης και χαμηλότερα ποσοστά επιπέδου φτώχειας.

Στην Ελλάδα η πτωτική τάση των δύο αυτών παραμέτρων ως προς το συνταξιοδοτικό επίπεδο είχε ως αποτέλεσμα ο τελευταίος νόμος που ψηφίσθηκε να περιλαμβάνει σκληρά μέτρα, που αφορούν σαράντα χρόνια συμπλήρωσης εργασίας και δικαίωμα συνταξιοδότησης στα 67 χρόνια. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης των τελευταίων δέκα ετών οι συντάξεις στην Ελλάδα μειώθηκαν σε μεγάλο ποσοστό. Από την άλλη πλευρά παρατηρούμε ότι το ποσοστό φτώχειας ηλικιωμένων στην Ελλάδα βρίσκεται κοντά στο αντίστοιχο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με το ποσοστό να έχει αυξητικές τάσεις τα τελευταία χρόνια και να κυμαίνεται κοντά στο 18%. Από την άλλη πλευρά όσον αφορά τις μισθολογικές μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat φαίνεται πως η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα από την Ε.Ε. των 27 στην οποία ο κατώτατος μισθός που επιβλήθηκε με αφορμή τα μνημόνια, δεν έχει επανέλθει στα πρότερα επίπεδά του αν και το επίπεδο στο οποίο κυμαίνεται είναι σε καλή κατάταξη σε σχέση με των υπολοίπων χωρών αφού δίνονται δεκατέσσερις μισθοί.

Συνοψίζοντας καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι ηλικιωμένοι στην Ελλάδα πλήττονται όλο και περισσότερο από τον κίνδυνο της φτώχειας και ότι αυξήθηκε το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης. Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν χαμηλότερα επίπεδα κατώτατου μισθού, έχουν περισσότερες ώρες εργασίας εβδομαδιαίως και υφίστανται μείωση θέσεων εργασίας στον δημόσιο κυρίως τομέα. Σε αυτά ένας από τους λόγους που συνέβαλε είναι η αποδυναμωμένη θέση των συνδικάτων, η μειωμένη συνδικαλιστική πυκνότητα και οι εξασθενημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι μελλοντικές προτάσεις που πρέπει να ακολουθηθούν αφορούν στην ενίσχυση της θέσης των συνδικάτων, καθώς είναι αναγκαία, αφού βιβλιογραφικά αποδεικνύεται ότι τα συνδικάτα βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων και τις μισθολογικές και συνταξιοδοτικές τους αποδοχές. Για να μπορέσουν να το πετύχουν αυτό πρέπει να βασιστούν σε μια πιο οργανωμένη δομή στο εσωτερικών των συνδικαλιστικών ομοσπονδιών. Για να γίνει αυτό είναι αναγκαία η ανανέωση των μελών τους με μικρότερης ηλικίας άτομα και να αποσυρθούν μεγάλης ηλικίας άτομα τα οποία συντηρούν θέσεις για πολλά χρόνια. Επίσης πρέπει να προσελκυθεί περισσότερο το γυναικείο φύλο το οποίο αποδεικνύεται ότι έχει υποβαθμισμένη θέση μέσα στην οργάνωση των συνδικάτων. Ένα πολύ σημαντικό μέτρο που

μπορεί να βοηθήσει είναι να προσεταιρίσει τους μετανάστες και τους ανέργους, που καλύπτουν ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού και παρόλαυτά δεν συνυπολογίζονται στην εργατική εκπροσώπηση. Σε γενικές γραμμές οι δυο βασικές συνομοσπονδίες στην Ελλάδα χρειάζονται ανανέωση ακολουθώντας τις σύγχρονες τάσεις εργασιακών δεομένων που συμπεριλαμβάνουν τον γυναικείο πληθυσμό, τις μειονότητες των μεταναστών και τους ανέργους.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anderson, K. (2004) “Pension politics in three small states: Denmark, Sweeden and the Netherlands” *Canadian Journal of Sociology*, **29** (2) , p.p.: 289-312
- Anderson, K. and Lynch, J. (2007). ‘Reconsidering seniority bias: ageing, internal institutions, and union support for pension reform’. *Comparative Politics*, **39** (2), p.p.: 198–208.
- Baccaro, L. (2002) ‘The Construction of “Democratic” Corporatism in Italy’, *Politics and Society*, **30** (2), p.p.: 327–57.
- Boeri, T., Brugiavini, A. and Calmfors, L. (2001). *The Role of Unions in the TwentyFirst Century: A Report for the Fondazione Rodolfo Debenedetti*. Oxford: Oxford University Press.
- Bonoli, G. (2000). *The Politics of Pension Reform: Institutions and Policy Change in Western Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Zylberberg, A. (2014) “Labor Economics”: MIT Press
- CEC Special Report: Pensions (2003 ): GMB National Pensions Department
- Crouch, C. and Sreeck, W. (1997) “Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity”, London: Sage Publication.
- Dolvik, J.-E. and J. Waddington (2004), ‘Organizing Marketized Services: Are Trade Unions up to the Job?’, *Economic and Industrial Democracy*, 25, 1, 9–40.
- Ferrera, M. and Gualmini, E. (2004) *Rescued by Europe? Social and Labour Market Reforms in Italy from Maastricht to Berlusconi*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Hall, P.A. and Taylor, R. (1996) “Political Science and the Three New Institutionalisms” *Political Studies*, XLIV, p.p. 936- 957
- Hira, A. and Hira, R. (2000) “The New Institutionalism: Contradictory Notions of Change” *American Journal of Economics and Sociology*, **59** (2) p.p. 267- 282
- Hollingsworth, J.R., Müller K.H. and Hollingsworth E.J. (2002) ‘On Institutional Embeddedness’, *Advancing Socio-economics: An Institutional Perspective*, pp. 87–108. Lanham: Rowman and Littlefield.
- GSEE(2001).The Policy Positions of GSEE on Social Insurance.Enhmerwsh692-13. Athens: Labour Institute.
- Ebbinghaus, B. and Hassel, A. (2000) ‘Striking Deals: Concertation in Reform of Continental European Welfare States’, *Journal of European Public Policy*, **7** (1), p.p.: 44–56.
- Esping-Andersen, G. (1996) “Equality or employment? The interaction of wages, welfare states and family change”, *European Review of Labour and Research*, **2** (4), p.p.: 615-634
- Kapsalis A. (2004). Actions and Policy Positions of the Greek Union Movement on Immigrants. Athens Labour Centre.
- Katsoridas D. (2005). ‘The Question of Union Representation’. Paper presented at the 10th conference of the Karageorgas Foundation, Athens, 18–21 May
- Kazakos, P. (2004). ‘Europeanisation, public goals and group interests: convergence policy in Greece, 1990–2003’. *West European Politics*, **27** (5), p.p.: 901–18.
- Kousis, M. and Karakioulafi, C. (2013) “Labour Unions confronting Unprecedented Austerity in Greece, 2010-2013” Paper for panel P301, Southern European Labour Contention: New and Old Repertoires, Social Alliances, and Party Relations, ECPR General Conference, Bordeaux



- Kouzis, Y. (2005). *The Trade Union Movement in Greece*. Enhmerwsh 122 6-14. Athens: Labour Institute.
- Kouzis, G. (2018) “Labour under Attack during the Period of Crisis and Austerity” Koninklijke Brill: Leiden
- Lindbeck, A. and Snower, D.J. (2002) “The insider- outsider theory: a survey” IZA – Institute of Labor Economics
- Lucassen, J. (2013) “Outlines of a history of Labor” *International Institute of Social History* 51, 4- 46
- Lymberaki, A. and Tsakalotos, E. (2002) ‘Reforming the Economy Without Society: Social and Institutional Constraints to Economic Reform in Post1974 Greece’, *New Political Economy*, 7 (1), p.p.: 93–114.
- Marginson, P. and Sisson, K. (2004) “European integration and industrial relations: multi- level governance in the making” Springer Link
- Markantonatou, M. (2013) “Diagnosis, Treatment, and Effects of the Crisis in Greece: A “Special Case” or a “Test Case”?” Discussion Paper: Max Planck Institute for the Study of Societies: Cologne
- Matsanganis, M. (2002) ‘Yet Another Piece of Pension Reform in Greece’, *South European Society and Politics*, 7(3), p.p.: 109–22.
- Matsaganis, M. (2005) “Union Structure and Pension Outcomes in Greece” *British Journal of Industrial Relations*, 45 (3), p.p.: 537-555
- Molina, O. and Rhodes, M. (2002). ‘Corporatism: the past, present and future of a concept’. *Annual Review of Political Science*, 5, p.p.: 305–31.
- North, D.C. (1990) “Institutions, Institutional Change and Economic Performance” New York: *Cambridge University Press*.

- OECD (2005). Labour Force Statistics. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Pagoulatos G. (2003). Greece's New Political Economy: State, Finance and Growth from Postwar to EMU. Basingstoke Palgrave Macmillan
- Papatheodorou, C., Sevik, S., Paitaridis, D., Yilmaz, G. (2018)" Political Economy of Labour, Income Distribution & Exclusion" IJOPEC Publication No: 2018/42
- Pierson, P. (1998). 'Irresistible forces, immovable objects: post-industrial welfare states confront permanent austerity' *Journal of European Public Policy*, **5** (4), p.p.: 539–60.
- Ravn, M.O., Sterk, V. (2017) "Job uncertainty and deep recessions", *Journal of Monetary Economics*, **90**, p.p. 125-141.
- Sacks, J.D. and Gordon, R.J. (1983) "Real wages and unemployment in the OECD countries" (1) p.p.255- 304.
- Schludi, M. (2005). The Reform of Bismarckian Pension Systems: A Comparison of Pension Politics in Austria, France, Germany, Italy and Sweden. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Siegel, A.N. (2005) 'Social Pacts Revisited: Competitive Concertation and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms', *European Journal of Industrial Relations*, **11** (1), p.p.: 107–26.
- Soskice, D. (1990) 'Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries', *Oxford Review of Economic Policy*, **6** (4), p.p.: 36–61.
- Sotiropoulos, D. A. (2004). 'The EU's impact on the Greek welfare state: Europeanization on paper?' *Journal of European Social Policy*, **14** (3), p.p.: 267–84.
- Steinmo, S. and Thelen, K. (1992) "Historical institutionalism in comparative politics" Cambridge University Press

- Stephens J.D. (1999) “Continuity and Change in Contemporary Capitalism”, pp. 194–230. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thelen, K. (2003) “The Paradox of Globalization: Labor Relations in Germany and beyond” *Comparative Political Studies*, **26** (8)
- Visser, J. (2006). ‘Union membership statistics in 24 countries’. *Monthly Labor Review*, 1: 38–49.
- Waddington, J. (2015) “Trade unions and the defence of the European Social Model” *Industrial Relations Journal* 36 (6), pp. 518- 540
- Webber, G. and Williams, C. (2008) “Part-time work and the Gender Division of Labor” *Qualitative Sociology* **31**, p.p. 15- 36.
- Zambarloukou, S. (2006) “Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comperative Perspective”, *European Journal of Industrial Relations*, **12** (2), p.p.: 211- 229.

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ετήσια έκθεση Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών (2002)
- Ι.Ν.Ε./ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2009) « Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα), Αθήνα: Εκθεσιακές Εργασιακές Σχέσεις
- ΕΟΚΕ (2019) «Βιώσιμη ανάπτυξη για όλους: επιλογές για το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης»: Βρυξέλλες
- Κατσανέβας, Θ. (1996) «Οικονομικά της Εργασίας και των Εργασιακών Σχέσεων: Η εξέλιξη των Θεωρητικών Προσεγγίσεων» Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 3-13
- Κατσανέβας Θ. (2007) « Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις» Εκδόσεις Σταμούλη: Αθήνα

- Μπιθουμήτρης, Γ. και Κοτσονόπουλος, Λ.(2018) «Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις» *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*
- Νερκίζογλου Θ., (2007), «Εργασιακές Σχέσεις», Θεσσαλονίκη
- Μέντης, Γ.(2007) «Εργασιακές Σχέσεις »,εκδόσεις Έλλην: Αθήνα
- Μοσχονάς, Α., Κονιόρδος, Σ. (2004). «Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Gutenberg: Αθήνα
- Μπίτχαβα, Α. και Σιώκη, Ε. (2012) «Η σημασία και η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στο σύγχρονο περιβάλλον» Τ.Ε.Ι. Ηπείρου: Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής.
- Λύτρας, Π. (1992) «Εργασιακές Σχέσεις» Εκδόσεις INTERBOOKS: Αθήνα
- Ρομπόλης, Σ. (2010) «Η κρίση της Ελληνικής Οικονομίας: από το αδιέξοδο στην έξοδο», Αθήνα: Εκδόσεις ΙΝ.Ε.
- Ρομπόλης, Σ. (2013) «Οικονομική κρίση και Κοινωνικό Κράτος» *Κοινωνική Πολιτική*, Τεύχος **13**
- Τσιτσάνη, Β. (2015) «Ηλικία Συνταξιοδότησης, συστήματα συντάξεων και ευημερία συνταξιούχων στην Ελλάδα και στην Ευρώπη : Θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση», Πανεπιστήμιο Πειραιώς: Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης