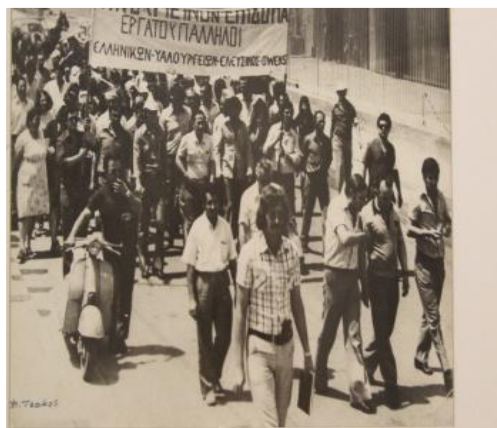
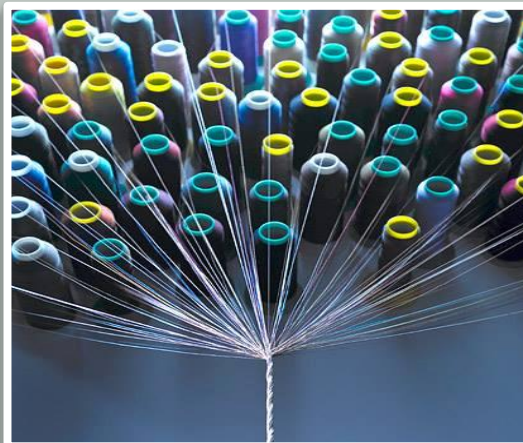




Οικονομική και Κοινωνική

Σημασία των Κλαδικών Σ.Σ.Ε.



Βασιλική Ν. Γεωργακοπούλου

Δρ. Οικονομικών Επιστημών -Οικονομίας της Εργασίας

Αθήνα, Δεκέμβριος 2016.

A. «ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΙ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ» ENANTION «ΘΕΣΜΙΚΙΣΤΩΝ».

Οι ιεραρχικά δομημένες, με βάση την αρχή της εύνοιας, διεπιχειρησιακές και ιδίως οι κλαδικές ΣΣΕ, αποτέλεσαν θεμελιώδες στοιχείο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου ανασύνταξης και ανάπτυξης των οικονομιών μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Ένα εργαλείο συλλογικής διαμόρφωσης μισθών και όρων εργασίας, το οποίο διασφάλιζε τις μακροοικονομικές ισορροπίες και τις θεμελιώδεις αρχές συνοχής του μεταπολεμικού μοντέλου ανάπτυξης και διανομής, σε επιτελική και συντονισμένη βάση.

Κεντρικός του άξονας, ήταν η διαμόρφωση και η βελτίωση των μισθών, σε συμπίεση με την παραγωγικότητα και με την αύξηση του κόστους διαβίωσης.

Η λειτουργία, με άλλα λόγια, συλλογικών ρυθμιστικών μηχανισμών για την επίτευξη μιας συνεκτικής, βιώσιμης και κοινωνικά αποδεκτής μακροοικονομικής ισορροπίας, ενός «ιστορικού συμβιβασμού» στη διανομή του πλεονάσματος ανάμεσα σε μισθούς και κέρδη, που διασφάλιζε έναν «ενάρετο κύκλο» ανατροφοδότησης της συσσώρευσης από την ενεργή ζήτηση, με παράλληλη βελτίωση της απασχόλησης και των όρων αμοιβής των εργαζομένων στις ευρωπαϊκές οικονομίες.¹

Βέβαια, λόγω των παραγωγικών αναδιαρθρώσεων και της προϊούσας διεθνοποίησης ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '70 άρχισε μια αντεπίθεση αμφισβήτησης του μεταπολεμικού status quo. Ο Θατσερισμός και οι συναφείς πολιτικοοικονομικές προσεγγίσεις και από τις δυο πλευρές του Ατλαντικού, έφεραν στο προσκήνιο την αξίωση για «συγκράτηση» μισθών και για μεγαλύτερες ευελιξίες παραγωγικής προσαρμογής.

¹ Glyn A, Hughes A. Lipietz A. and Singh A. "The rise and fall of the golden age " in Marglin s. and Scher J. (eds) "The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the post-war experience" Oxford, Clarendon press, : 1-38.

Ο μεταπολεμικός «ενάρετος κύκλος» υποτάχθηκε στα νέα κελεύσματα των αγορών² και παράλληλα μπολιάστηκε με τα σπέρματα της υπερχρέωσης νοικοκυριών και επιχειρήσεων, προκειμένου και η εισοδηματική διανομή να ευνοήσει τα κέρδη, αλλά και οι εισοδηματικοί περιορισμοί των νοικοκυριών και των μικρομεσαίων να συμπληρωθούν με τραπεζικό δανεισμό, ώστε να συνεχίσουν να αυξάνονται η κατανάλωση και η μεγέθυνση.

Την ίδια περίοδο, πολλαπλασιάστηκαν οι επικρίσεις των ακραιφνών οπαδών της αγοράς για τη λεγόμενη «Ευρωσκλήρυνση», με το επιχείρημα ότι οι εκτός αγοράς θεσμοί και ρυθμίσεις συνιστούν «ανεπίτρεπτες ακαμψίες», που πλήττουν την αποτελεσματικότητα και την απόδοση της οικονομίας.

Με τον ίδιο τρόπο αντιμετωπίστηκαν και συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται, από τους οικονομολόγους, κυρίως, του νέο-φιλελεύθερου παραδείγματος, ως «ανεπιθύμητες ακαμψίες, στρεβλώσεις και βαρίδια» τα συνδικάτα, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) με επίκεντρο τις κλαδικές, οι αρχές συντονισμού και ιεράρχησής τους, η ίδια η εργατική νομοθεσία.

Το αντίπαλο, γνωστό και ως θεσμικιστικό ή «κορπορατιστικό» παράδειγμα, αντλεί κυρίως τις θέσεις του από νεοκεϋνσιανές και νεομαρξιστικές θεωρίες της μακροοικονομικής ρύθμισης. Το παράδειγμα αυτό αντιμετωπίζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ιδίως τις διεπιχειρησιακές - κλαδικές, ως αναγκαία εργαλεία σταθεροποίησης και ρύθμισης, που διορθώνουν και λειτουργούν αντισταθμιστικά στις εγγενείς αδυναμίες της οικονομίας της αγοράς.

Θεωρεί ότι οι διεπιχειρησιακές Σ.Δ. διαμεσολαβούν τις οικονομικές και κοινωνικές πιέσεις, παρέχοντας λύσεις στα προβλήματα συνοχής που εγγενώς αντιμετωπίζουν οι οικονομίες της αγοράς.

² ETUI «Wage bargaining under the new European Governance” 2015.

Β. ΜΙΑ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΗ ΔΙΑΜΑΧΗ ΜΟΝΤΕΛΩΝ, ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΙΣΕΩΝ, ΜΕ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ ΤΙΣ ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΣΕ.

Από τη δεκαετία του 1990 μέχρι και το 2000, στην Ε.Ε. προωθούντο ήδη διαδικασίες αποκέντρωσης των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στο υποτιθέμενο «ιδεώδες» επίπεδο της επιχείρησης.

Παράλληλα, εμφανίστηκε πληθώρα οικονομετρικών προσεγγίσεων και αναλύσεων, οι οποίες προσπαθούσαν να αποδείξουν ότι οι αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις, με πρωτοκαθεδρία στις επιχειρησιακές ΣΣΕ, ήταν προτιμότερες σε όρους οικονομικής αποτελεσματικότητας, μετρούμενης με διάφορους δείκτες, όπως παραγωγικότητα, απασχόληση, καταπολέμηση ανεργίας κλπ.

Προς μεγάλη απογοήτευση αυτών των αναλυτών, **δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις των διαφόρων δεικτών οικονομικής αποτελεσματικότητας** με την περισσότερο ή λιγότερο συγκεντροποιημένη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Με μια εξαίρεση: από νωρίς φάνηκε ότι οι οικονομίες με πιο συγκεντροποιημένες (σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο) δομές Συλλογικής Διαπραγμάτευσης (Σ.Δ.), με ρυθμίσεις γενικής ισχύος και με ΣΣΕ ιεραρχημένες βάσει της αρχής της εύνοιας, εμφάνιζαν σημαντικά μικρότερες εισοδηματικές ανισότητες.

Επίσης, διαπιστώθηκε (όχι πάντα με στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις) ότι οι οικονομίες με πιο συγκεντροποιημένες και συντονισμένες Σ.Δ. εμφάνιζαν χαμηλότερη ανεργία και υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης.³

Η πιο πρόσφατη βιβλιογραφία, αλλά και τα ευρήματα μελετών διεθνών Οργανισμών (ακόμα και ειδικών του ΔΝΤ...)⁴, επιβεβαιώνουν τα παραπάνω. “Όπως

³ OECD, Employment Outlook, 1997; Gordon Betcherman-“Labor Market Institutions-A Review of the Literature”, Univ. of Ottawa, background paper for the World development Report 2013 ; Toke Aidt & Zafiris Tzannatos “The costs and benefits of Collective Bargaining”, 2002, University of Cambridge; ETUI 2015 “Wage bargaining under the new European Governance”, 2015

⁴Jaumotte F and C Osorio Buitron (2015), “[Inequality and Labour Market Institutions](#)” IMF Staff Discussion Note No. 15/14 (Washington: International Monetary Fund).

μάλιστα θα δούμε στη συνέχεια, οι μελέτες αυτές αναδεικνύουν τη σημασία της κλαδικής συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Δείχνουν ότι αυτή υπερτερεί, συγκρινόμενη με την αθρόα και ασυντόνιστη αποκέντρωση-αποδιάρθρωση των Σ.Δ. την οποία εξακολουθούν ωστόσο να συνιστούν οι οπαδοί της απρόσκοπτης και ανόθευτης λειτουργίας της αγοράς, περισσότερο **αξιωματικά** παρά στηριγμένοι σε ισχυρά ερευνητικά και πραγματικά επιχειρήματα.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα, οι μειοψηφούντες «Σοφοί», της Επιτροπής Δανειστών-Ελληνικής Κυβέρνησης για τη διαμόρφωση Πορίσματος, με βάση «βέλτιστες Ευρωπαϊκές πρακτικές», για την επικείμενη αναθεώρηση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

Στις θέσεις τους για τις κλαδικές ΣΣΕ,⁵ οι μειοψηφούντες οικονομολόγοι ουσιαστικά παραβλέπουν τις συγκριτικές μελέτες και τις όποιες καλές πρακτικές στην Ε.Ε.

Υποστηρίζουν, αντίθετα, ότι οι κλαδικές ΣΣΕ, εφόσον υπάρχουν, πρέπει να επεκτείνονται με αυστηρές προϋποθέσεις στις μη συμβαλλόμενες επιχειρήσεις, για να μη «νοθεύεται ο ανταγωνισμός» με το να δημιουργούνται «εμπόδια εισόδου» σε νέες επιχειρήσεις στον κλάδο ή καταναγκασμοί που οδηγούν σε έξοδο από τον κλάδο οριακά βιώσιμες (ή και μη βιώσιμες...) επιχειρήσεις, από μη «πλήρως αντιπροσωπευτικά» συμβαλλόμενα μέρη.⁶

Παράλληλα, ζητούν να υπάρχει ευρεία χρήση επιχειρησιακών εξαιρέσεων σε δυσμενέστερη βάση από την κλαδική ΣΣΕ, εφόσον το αποφασίζουν τα μέρη στο επιχειρησιακό επίπεδο, χωρίς καν να ερωτηθούν τα συμβαλλόμενα μέρη (υπερκείμενες οργανώσεις), που θέτουν τους κλαδικούς κανόνες!

⁵Βλ. «Recommendations Expert Group for the Review of Greek Labor Market Institutions», 27/9/2016, p.p. 56-60

⁶ Πέραν του γνωστού κριτηρίου **αντιπροσωπευτικότητας** των συμβαλλόμενων (οι συμβαλλόμενες στην ΣΣΕ οργανώσεις να καλύπτουν τουλάχιστον 50% των εργαζόμενων του πεδίου αναφοράς της ΣΣΕ ή και μικρότερα ποσοστά, εάν στον κλάδο κυριαρχούν ΜΜΕ που είναι δυσκολότερο να οργανωθούν), για την επέκταση-κήρυξη μιας κλαδικής ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικής σε ορισμένες χώρες Ε.Ε. υπάρχει και ένα δεύτερο κριτήριο, αυτό του «δημοσίου συμφέροντος». Λ.χ. στη Γερμανία με πρόσφατο νόμο (2014), οι κλαδικές ΣΣΕ μπορεί να κηρυχθούν γενικά υποχρεωτικές **και για λόγους δημοσίου συμφέροντος**, κυρίως για αντιμετώπιση πρακτικών εξοντωτικού ανταγωνισμού (dumping) σε βάρος μισθών ή σε κλάδους με υψηλό βαθμό παραβατικότητας και αρρυθμιστων εργασιακών σχέσεων, κλάδους με μεγάλο αριθμό ανοργάνωτων επιχειρήσεων, κυρίως ΜΜΕ κλπ.

Η σύγχρονη ανταγωνιστικότητα, την οποία στα λόγια τουλάχιστον προκρίνει η Ε.Ε⁷, οφείλει να στηρίζεται κυρίως σε επινοητικότητα, καινοτομίες και σύγχρονες τεχνολογίες, με άλλα λόγια σε παράγοντες που ενδυναμώνουν την παραγωγικότητα και κυρίως στα ποιοτικά στοιχεία της ανταγωνιστικότητας, όχι στη συρρίκνωση των μισθών και την υποβάθμιση των όρων εργασίας.

Με αυτό ως δεδομένο, εύλογα διερωτάται κανείς, **τι άραγε έχει να προσφέρει η προσθήκη σε ένα κλάδο κάποιων νέων επιχειρήσεων, που θα επιβιώνουν μόνον απορρυθμίζοντας την εργασία ή/και η διατήρηση μη βιώσιμων επιχειρήσεων, που θα επιβιώνουν μόνο βασιζόμενες σε ανεξέλεγκτες ή και ακραίες εργασιακές πρακτικές;**

Οι εργοδοτικές οργανώσεις των μικρομεσαίων στην Ελλάδα, που επίσημα στηρίζουν τον θεσμό των κλαδικών ΣΣΕ, όπως και της ΕΓΣΣΕ, αυτά τα γνωρίζουν.

Γνωρίζουν τον παραδοσιακά υψηλό ρυθμό γέννησης και θανάτου ΜΜΕ στη χώρα μας, σε όλους τους κλάδους, που συνήθως συνδέεται με άλλους σοβαρότατους παράγοντες (λ.χ. έλλειψη χρηματοδότησης, καινοτομίας, προβλήματα επιχειρηματικότητας, γραφειοκρατίας, ζήτησης), παρά στις...κλαδικές ΣΣΕ.. Γνωρίζουν καλύτερα από όλους ότι οι χαμηλοί μισθοί, η ακραία εργασιακή ευελιξία και απορρύθμιση, μπορεί να βολεύουν μεμονωμένα κάποιους μικρομεσαίους (όπως η εισφοροδιαφυγή και η φοροδιαφυγή, που κανείς δεν θα τολμούσε, στην ίδια λογική, να τις συστήσει ως...φάρμακο για την οικονομία...)και να συμβάλουν στην επιβίωσή τους, βλέπουν όμως πολύ περισσότερο την πελατεία και την αγορά για το σύνολο...⁸

Πόσο μάλλον που έχει ήδηδειχθεί⁹ ότι η εργασιακή αποσταθεροποίηση και η απορρύθμιση συσχετίζονται αρνητικά με την παραγωγικότητα.

⁷βλ. Competitiveness web page της Κομισιόν, 11/7/2016 "Ανταγωνιστική είναι μια οικονομία με διατηρήσιμα υψηλό ρυθμό βελτίωσης της παραγωγικότητας, κάτι που αποτελεί μια από τις προτεραιότητες-κλειδιά της Ε.Ε.... Για να είναι ανταγωνιστική, η Ε.Ε. πρέπει να ξεπεράσει τους ανταγωνιστές της σε όρους έρευνας και καινοτομίας, τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας, σε επιχειρηματικότητα, συνθήκες ανταγωνισμού, εκπαίδευση και επιμόρφωση".

⁸ Βλ. λ.χ. την τοποθέτηση της ΓΣΕΒΕΕ, δια του προέδρου της και της ΕΣΕΕ, στο Συνέδριο του ΥΠΕΚΑ «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το μέλλον της Εργασίας» (Ζάππειο, 16-17/9/2016)

⁹βλ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Ενδιάμεση έκθεση 2016, σελ. 31-36

Νέες, πραγματικά δυναμικές και καινοτόμες επιχειρήσεις δεν θα φοβηθούν τα ελάχιστα εργασιακά πλαίσια που συνήθως θέτει μια κλαδική ΣΣΕ για να εισέλθουν σε ένα κλάδο. **Και εάν τα εμπόδια εισόδου που υποτίθεται θέτουν οι κλαδικές ΣΣΕ είναι, για τους νεοφιλελεύθερους, «στρέβλωση», δεν αποτελούν, άραγε, εξίσου και πολύ χειρότερη στρέβλωση οι άλλες παρενέργειες της ακραίας αποκέντρωσης των Σ.Δ στον ανταγωνισμό, όπως θα δούμε στη συνέχεια;**

Σε πείσμα των παραπάνω και στο όνομα μιας αποσπασματικής «μικρο - ευελιξίας», οι οικονομολόγοι αυτοί καλούν τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις «να παρέχουν άλλες υπηρεσίες στα μέλη τους και όχι ΣΣΕ...» (!!!), προκειμένου οι μισθοί να αυξομειώνονται ανεξέλεγκτα ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης, με όριο μόνο τους νομοθετικά θεσπισμένους κατώτατους και υποκατώτατους των...ανειδίκευτων, καθιστάμενοι πλήρη υποχείρια της αγοράς, όπως η τιμή οποιουδήποτε εμπορεύματος¹⁰

Παράλληλα εκφράζουν την ανησυχία για το ότι οι κλαδικές ΣΣΕ, όταν επεκτείνονται και υπερσχύουν των επιχειρησιακών, θίγουν το δικαίωμα των εργαζομένων να μη συνδικαλίζονται (συνεπώς είναι προτιμότερο να...θίξουμε αυτούς που επιλέγουν το αντίθετο...) και ταυτόχρονα “περιορίζουν τα κίνητρα για όσους θα ήθελαν να συνδικαλιστούν” (μια και ούτως ή άλλως θα απολαμβάνουν τα οφέλη που οι συνδικαλισμένοι διεκδίκησαν...) Εδώ, οι εργασιακές κατακτήσεις μάλλον αντιμετωπίζονται ως...συντεχνιακά “προνόμια” κάποιων «κλειστών κύκλων», και όχι ως αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης και σύνθεσης για την κάλυψη πραγματικών αναγκών όλων των εργαζομένων.

Όσο για τις μακρο-οικονομικές ισορροπίες, που είναι ωστόσο απαραίτητες για την ανάπτυξη και τη συνοχή κάθε οικονομικού συστήματος, οι εν λόγω οικονομολόγοι μάλλον πιστεύουν ότι αυτές θα διασφαλιστούν... «αυτόματα», όταν οι επιχειρήσεις

¹⁰ Σε αντίθεση με ILO “Declaration on Social Justice for a fair Globalisation” , Geneva 2008, :“Παρ’ ότι η Εργασία εισάγεται στις αγορές σαν οποιοδήποτε άλλο εμπόρευμα, είναι από ορισμένες πλευρές ένα μοναδικό αγαθό, γιατί η εργασία ενσωματώνεται σε και δεν μπορεί να διαχωριστεί από το ανθρώπινο ον που την παρέχει....Ο πωλητής εργασίας είναι αχώριστος με την εργασία του αυτή καθαυτή και πρέπει να είναι φυσικά παρών στο σημείο παραγωγής και να αντιλαμβάνεται αυτοπροσώπως εάν η εργασία είναι επίπονη ή ευχάριστη, εάν το περιβάλλον είναι ζεστό ή κρύο, εάν ο εργοδότης είναι δίκαιος ή άδικος. Αυτά κάνουν τη συναλλαγή της εργασίας μακράν πολυπλοκότερη κάθε άλλης(...) και μακράν μεγαλύτερης κοινωνικής σημασίας, στο μέτρο που άνθρωποι με σάρκα και οστά χρησιμοποιούνται στην παραγωγή»

θα καθορίζουν απρόσκοπτα τα του οίκου τους, χωρίς δεσμεύσεις από κλαδικές ΣΣΕ και γραφειοκρατική εργατική νομοθεσία...

Μέχρι σήμερα, ωστόσο, κανένα εμπειρικό «μοντέλο» δεν κατάφερε να αποδείξει κάποια οικονομική (πόσο μάλλον κοινωνική...) ανωτερότητα των αποκεντρωμένων Σ.Δ. με πρωτοκαθεδρία των επιχειρησιακών ΣΣΕ, έναντι των συγκεντροποιημένων Σ.Δ. με επεκτασιμότητα και τήρηση της αρχής της εύνοιας στη σχέση κλαδικών - επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Αντίθετα, οι αναλύσεις των Piketty(2014), Atkinson (2015)¹¹, ακόμα και της ίδιας της Κομισιόν (2011)¹² και του ΟΟΣΑ (2015), κρούουν τον κώδωνα του κινδύνου κατά της αλόγιστης αποκέντρωσης-αποδιάρθρωσης των Σ.Δ και της συνακόλουθης έξαρσης των εισοδηματικών ανισοτήτων, που συνιστούν ευρύτερη απειλή για τις σύγχρονες οικονομίες.

Το ζητούμενο για την Ευρώπη, τονίζουν, προκειμένου να αποφύγει την παγίδα στασιμότητας αλλά και την προϊούσα αποξένωση και αμφισβήτησή της από τους πολίτες της, είναι μια συνεκτική ανάπτυξη. Μια ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς και με περιορισμένες εισοδηματικές ανισότητες.

“Όπως το θέτει το European Foundation for Working and Living Conditions (Eurofoundation) ¹³ «Η άτακτη –χωρίς αρχές αποκέντρωση των Σ.Δ. που παρατηρείται σε ορισμένα Κράτη-Μέλη, καταλήγει σε μια αντίστροφη πόλωση-έξαρση ανισοτήτων και έχει σοβαρές παρενέργειες, όπως η πτώση στα ποσοστά συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στο μέτρο που αυτές οι παρεμβάσεις διαβρώνουν ευρύτερα τις Σ.Δ, αυτές οι τάσεις είναι ανησυχητικές. Υπονομεύουν τη δικαιοσύνη, τη συνοχή στις αγορές εργασίας και στην κοινωνική συγκρότηση”.

Η ακραία και χωρίς αρχές αποκέντρωση των Σ.Δ. έτσι όπως την οραματίζονται οι ακραιφνείς υποστηρικτές της οικονομίας της αγοράς, με τις εθνικές και τις κλαδικές

¹¹ Piketty, “Capital in the 21st Century”, Cambridge, Harvard University Press, 2014; Atkinson “Inequality, what can be done?” Cambridge MA, Harvard University Press, 2015., also Stiglitz, J (2012), *The Price of Inequality: How Today’s Divided Society Endangers Our Future* (New York: W.W. Norton).

¹² European Commission “Industrial relations in Europe 2010”, Brussels 2011, η οποία προειδοποίησε για τις παρενέργειες της ανοργάνωτης-ανεξέλεγκτης αποκέντρωσης των Σ.Δ.

¹³ Eurofoundation “Collective Bargaining in Europe in the 21st Century”, Dublin 2015.

Σ.Δ. υπό εξαφάνιση και με μοναδική πρωτοκαθεδρία των ΕΣΣΕ, αλλιώς επικράτηση της ατομικής διαπραγμάτευσης, αποδείχθηκε, ωστόσο, **ένα εξαιρετικά δραστικό εργαλείο μιας μονοδιάστατης «εσωτερικής υποτίμησης»**, για συγκράτηση ή και μείωση μισθών στις χώρες όπου εφαρμόστηκαν πιεστικές αλλαγές στα εθνικά συστήματα διαπραγμάτευσης (λ.χ. Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία). **(Διάγραμμα 1)**

Στην καλύτερη όμως περίπτωση, αποτελεί **εργαλείο προσωρινής προσαρμογής σε μια έκτακτη κατάσταση**, με τις δραματικές κοινωνικο-οικονομικές παρενέργειες που οι περισσότεροι βιώνουμε.

Αυτό καθόλου δεν το καθιστά κατάλληλο, ούτε έχει αποδειχθεί κάτι τέτοιο, να υποκινήσει και να στηρίξει σε μονιμότερη βάση ένα βιώσιμο καθεστώς ολοκληρωμένης δυναμικής ανάπτυξης, χωρίς αποκλεισμούς, όπως αυτό που στα λόγια τουλάχιστον προωθούν οι ηγέτες της Ε.Ε...

Όπως αντίθετα διαπιστώνει πρόσφατη, διεξοδική μελέτη του ETUI¹⁴, **η μονομερής εσωτερική υποτίμηση** (σ.σ. σχεδόν αποκλειστικά των μισθών), παρά τη δραματική πτώση των πραγματικών μισθών, παρά την κατακόρυφη αύξηση της εισοδηματικής ανισότητας και παρά τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας κόστους, **δεν οδήγησε στην επιδιωκόμενη ανάκαμψη δια των εξαγωγών**. Οδήγησε, αντίθετα, σε πολύ ισχυρότερη κάμψη της εγχώριας ζήτησης, με στασιμότητα ή ύφεση και αυξημένη ανεργία, όπως διαπιστώνουν εξειδικευμένες αναλύσεις και μελέτες.¹⁵

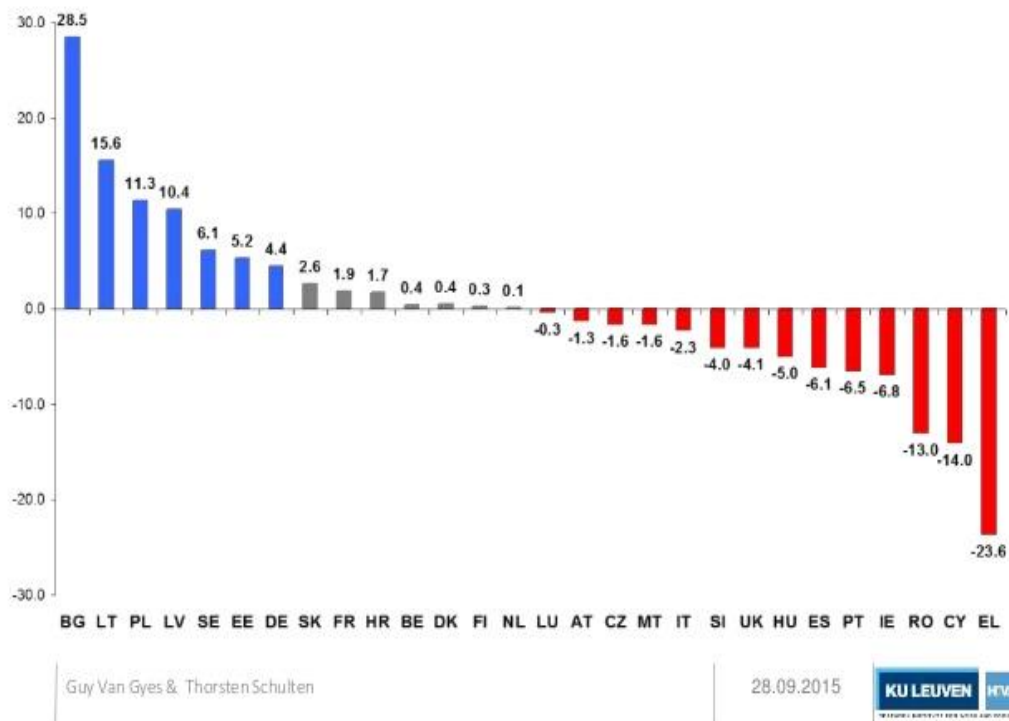
¹⁴ETUI, Ibid :403-405.

¹⁵Le Bayon S., Plane M., Riffart C. and Sampognaro R. (2014) Devaluation through wages in the euro zone: a lose-lose adjustment. <http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/devaluation-wages-euro-zone-lose-lose-adjustment/> Επίσης, Uxo' J. Paul J. and Febrero E. (2014) "Internal Devaluation in the European periphery: the story of a failure" UCLM Working Papers, DT 2014/2.

Διάγραμμα1 :

Πραγματικές αποδοχές στην Ε.Ε, εξέλιξη 2010-2014

Real compensation in the EU 2010-2014

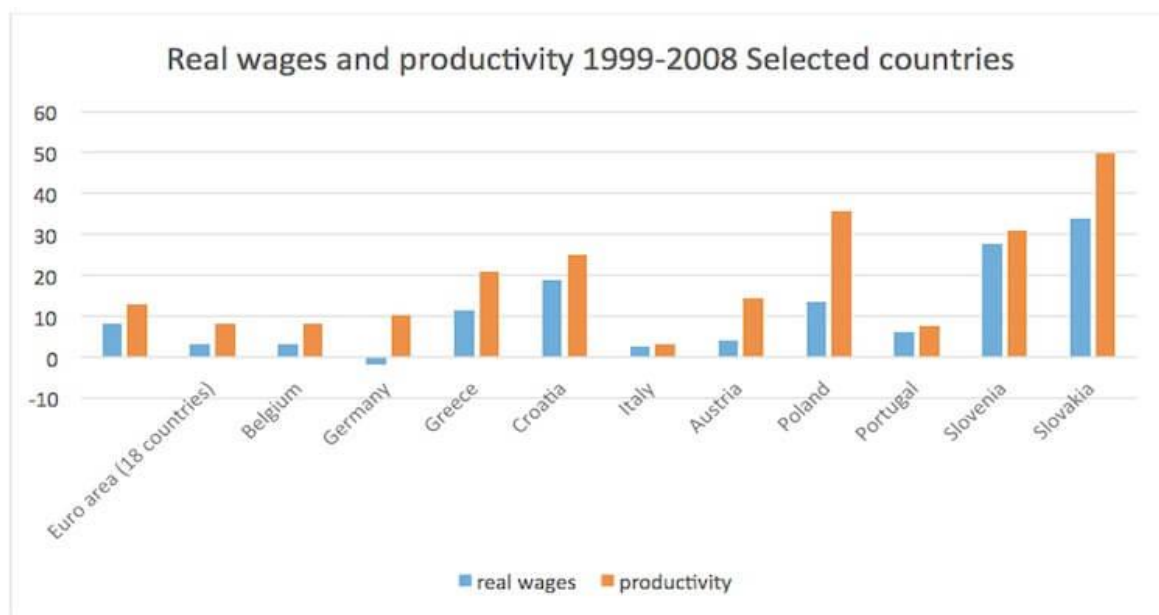


Πηγή: ETUI (2015), Guy Van Gyes & Thorsten Schulten

Αμφισβητείται, εξ άλλου, έντονα η θέση ότι «η υπέρμετρη αύξηση μισθών σε σχέση με την παραγωγικότητα ευθύνεται για την κρίση ανταγωνιστικότητας», δείχνοντας ότι ήδη από το 2000 επικράτησαν λογικές μισθολογικού περιορισμού στις περισσότερες χώρες και σημειώθηκε υστέρηση της εξέλιξης των πραγματικών μισθών έναντι της παραγωγικότητας, με συνέπεια τη μείωση του μεριδίου της εργασίας στο εθνικό εισόδημα. (Διαγράμματα 2,3)¹⁶

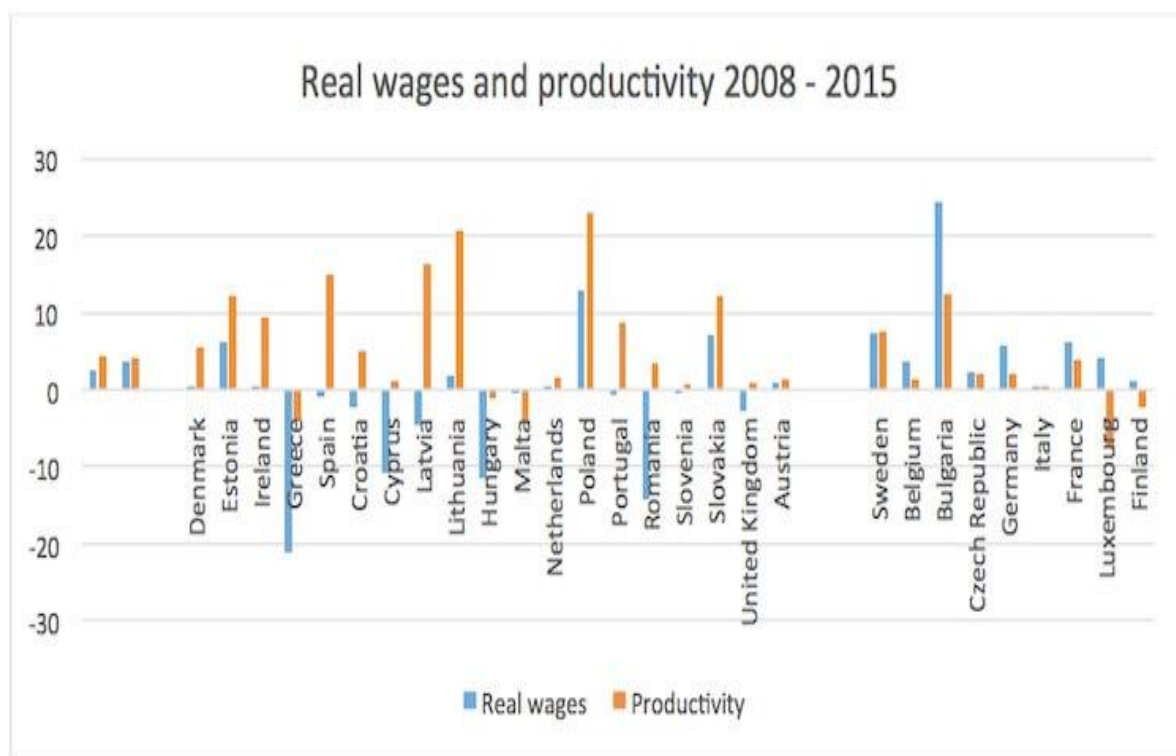
¹⁶ «European Wage Depression Since 1999» by [Ronald Janssen](#), *Social Europe* 30 May 2014

Διάγραμμα 2



Πηγή: Ronald Jannsen, (2014)

Διάγραμμα 3



Πηγή: Ronald Jannsen (2014)

Στο μέτρο δε, που άλλοι παράγοντες ανταγωνιστικότητας, εκτός των τιμών, φαίνεται σήμερα να παίζουν τον σημαντικότερο ρόλο για την ανάπτυξη των εξαγωγών στις χώρες Ε.Ε, **η ίδια η λογική της εσωτερικής υποτίμησης αποδεικνύεται ακατάλληλη «συνταγή» ανάκαμψης και αναδιάρθρωσης των Ευρωπαϊκών οικονομιών.**

Ακόμα και εκεί που εντοπίζονται θετικές επιπτώσεις από την μείωση μισθών σε σχέση με την ανταγωνιστικότητα τιμής στους εξαγωγικούς κλάδους, αυτές υπεραντισταθμίζονται από την αρνητική επίπτωση της εσωτερικής υποτίμησης στην εγχώρια ζήτηση, με συνολικό αποτέλεσμα σαφέστατα αρνητικό για την ανάπτυξη της οικονομίας.¹⁷

Αντλώντας από την πρόσφατη διεθνή βιβλιογραφία, στη συνέχεια παρουσιάζουμε μια σειρά παραγόντων, που θεμελιώνουν την ανάγκη πλήρους αποκατάστασης των κλαδικών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ, με επεκτασιμότητα και τήρηση της αρχής της εύνοιας στη σχέση τους με τις επιχειρησιακές.

¹⁷ Torsten Müller, Thorsten Schulten and Sepp Zuckerstätter “Wages And Economic Performance – Three Fallacies Of Internal Devaluation” www.SocialEurope.eu 24 November 2016

Γ. 10 ΚΑΙ ΠΛΕΟΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ, ΠΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΛΗΡΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΣΕ.

1. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ-ΔΙΚΑΙΟΤΕΡΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ- ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ.

Έχει δειχθεί ότι όσο πιο συγκεντροποιημένο και ιεραρχημένο είναι το επίπεδο των Σ.Δ (κλαδικό, εθνικό), τόσο περιορίζονται οι εισοδηματικές ανισότητες και η δημιουργία «εργαζόμενων φτωχών». ¹⁸

Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, ειδικά στις σημερινές συνθήκες, γιατί όπως τονίζει ο Piketty¹⁹ «*μια οικονομία της αγοράς έχει ισχυρές δυνάμεις σύγκλισης. Έχει όμως και ισχυρές δυνάμεις απόκλισης, που δυνητικά απειλούν τις δημοκρατικές κοινωνίες και τις αξίες κοινωνικής δικαιοσύνης, πάνω στις οποίες αυτές θεμελιώνονται...*»

Ειδικότερα, έχει διαπιστωθεί **θετική συσχέτιση αυτών των συστημάτων:**

- ✓ με την κάλυψη των εργαζομένων από ΣΣΕ, συνεπώς με την καλύτερη προστασία των δικαιωμάτων τους
- ✓ με ισχυρή συνδικαλιστική πυκνότητα των εργατικών και των εργοδοτικών οργανώσεων. Αντίθετα, ο κατακερματισμός των Σ.Δ. τις αποδυναμώνει, με αποτέλεσμα να εκλείπει κάθε δημοκρατικό αντίβαρο στα ισχυρά λόμπι συμφερόντων.
- ✓ με μικρότερες μισθολογικές ανισότητες, ιδιαίτερα λόγω των υψηλότερων αυξήσεων που διασφαλίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ για εργαζόμενους στα κατώτερα όρια της μισθολογικής κλίμακας.
- ✓ με μικρότερο βαθμό ανάπτυξης ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ιδιαίτερα των mini jobs και των συμβάσεων μηδενικών ωρών, που όχι μόνο είναι ακραία βλαπτικές

¹⁸Εισήγηση Gerhard Bosch, Καθηγητή Κοινωνιολογίας στο Παν/μιο Duisburg-Essen “TheNeoliberalLabormarket”, στο Συνέδριο ΥΠΕΚΑ «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το μέλλον της Εργασίας», (Ζάππειο, 16-17/9/2016)

¹⁹Piketty (2014), *ibid.*

για τους εργαζόμενους²⁰, αλλά οδηγούν σε εργασιακή αποσταθεροποίηση και απορρύθμιση, οι οποίες έχει δειχθεί ότι συσχετίζονται αρνητικά με την παραγωγικότητα και τη δυναμική της.²¹

✓ με καλύτερους όρους συνδυασμού οικογενειακής-εργασιακής ζωής, διαμόρφωσης και τήρησης των ωραρίων εργασίας. Σύμφωνα με μελέτες του Eurofoundation²², όταν επικρατεί η συλλογική διαπραγμάτευση, ιδίως η κλαδική, στη διαμόρφωση των προδιαγραφών του χρόνου εργασίας, οι υπερωρίες περιορίζονται σημαντικά και το επίπεδο συμμόρφωσης με τις συλλογικά συμφωνημένες ώρες εργασίας είναι υψηλότερο, ιδιαίτερα εάν αυτό συγκριθεί με το επίπεδο συμμόρφωσης που προκύπτει από ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη-εργαζόμενου.

✓ με την καλύτερη και καταλληλότερη για τις ανάγκες τους προστασία ομάδων εργαζόμενων με περιορισμένη διαπραγματευτική ικανότητα (λ.χ. ΑΜΕΑ, εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη, εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις κ.λπ), κάτι που δεν θα μπορούσαν να διασφαλίσουν κάποιες «νησίδες» επιχειρησιακής συλλογικής ρύθμισης για λίγους, σε έναν ωκεανό άνισης ατομικής διαπραγμάτευσης και εργασιακής απορρύθμισης.

Αντίθετα, ανάμεσα στα πιο ισχυρά ευρήματα της εμπειρικής έρευνας συγκαταλέγεται ότι στις χώρες όπου κυριαρχούν οι αποκεντρωμένες Σ.Δ. με περιορισμένη επεκτασιμότητα, μόνο μια μειοψηφία εργαζομένων προστατεύεται από ΣΣΕ, ενώ η κατανομή μισθών και εισοδημάτων είναι σαφώς πιο άνιση.

Συνεπώς διαμορφώνεται ένα μοντέλο εργασιακών σχέσεων καταφανώς ασύμβατο με το στόχο της δίκαιης, συνεκτικής και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, το οποίο προωθεί-στις διακηρύξεις της τουλάχιστον- η Ε.Ε.²³

²⁰ Η ανάπτυξη των mini-jobs στη Γερμανία από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, συνοδεύεται από μια αυξανόμενη μερίδα εργαζομένων που αποκλείονται από τις υψηλότερες αυξήσεις αμοιβών που διασφαλίζουν οι ΣΣΕ. Έτσι, το ποσοστό των χαμηλά αμειβόμενων/εργαζόμενων φτωχών στην Γερμανία αυξήθηκε από 18,8% το 1995 σε 24,3% το 2012. (ETUI, 2015, *ibid.* :. 79)

²¹βλ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Ενδιάμεση έκθεση 2016, σελ. 31-36

²²Eurofoundation “Mapping key dimensions of industrial relations”, 2016, :57.

²³ Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 8/9/2016, σελ. 16.

Η κατάλυση των κλαδικών Σ.Δ. στην Ελλάδα, στο όνομα της «ευέλικτης προσαρμογής» μέσω των επιχειρησιακών ΣΣΕ έφερε δραστική «εσωτερική υποτίμηση», αλλά μόνο για τους μισθούς και πολύ λιγότερο για τις τιμές...Μεγάλο μέρος της μονομερούς υποτίμησης των μισθών μεταφράστηκε μάλιστα σε υψηλότερα κέρδη, όπως αποδεικνύουν οι μελέτες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Και ενώ την περίοδο 2010-2015 η χώρα μας υπήρξε πρωταθλήτρια στις μειώσεις των μέσων πραγματικών αποδοχών (-20,1% στις αποδοχές)²⁴, η ανταγωνιστικότητα ουσιαστικά δεν βελτιώθηκε και επενδύσεις δεν ήλθαν.

Ήλθε, αντίθετα, επιδείνωση του δείκτη κοινωνικής δικαιοσύνης, με τη χώρα μας στην τελευταία θέση της Ε.Ε.²⁵, με αλματώδη άνοδο του δείκτη και του κινδύνου φτώχειας²⁶. (Πίνακας 1)

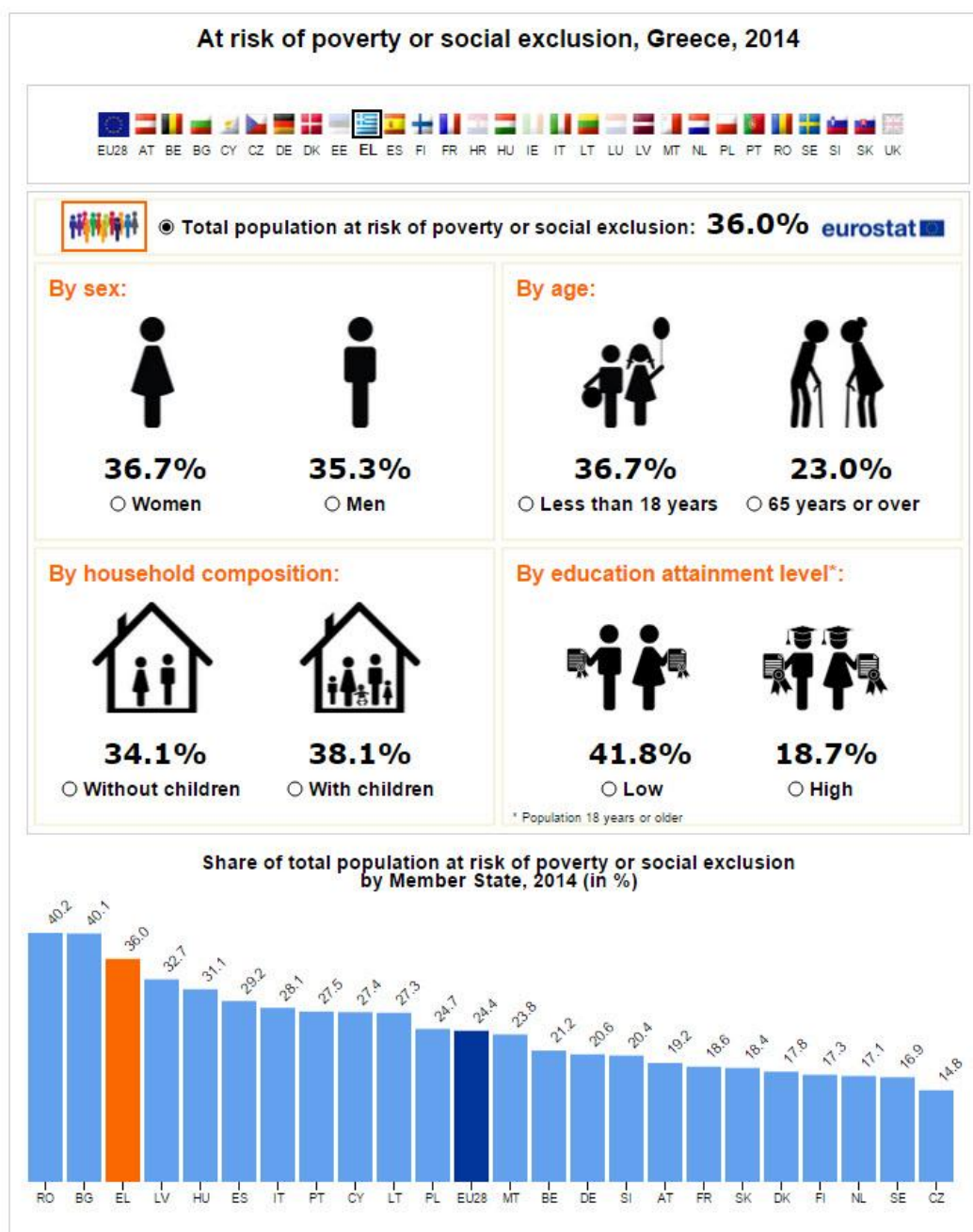
²⁴Ακολουθούν με -10,4% η Κύπρος, -7,5% η Πορτογαλία και -4,2% η Ισπανία

²⁵Berthelsman Stiftung "Social Justice in the E.U- Index», Report 2016. Ο σταθμισμένος δείκτης για την Ελλάδα είναι μόλις 3,66, έναντι 5,75 για τον μέσο όρο Ε.Ε.

²⁶ΟΟΣΑ, Νοέμβριος 2016.: 35,2% του πληθυσμού βρίσκονται πλέον στο όριο της φτώχειας, έναντι 11,4% προ εφαρμογής μνημονίων, Μέσος όρος ΟΟΣΑ 10%.

Πίνακας 1

Πληθυσμός σε κίνδυνο φτώχειας-κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα, 2014.



Κατά συνέπεια, εάν δεχθούμε ότι, σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρώπης (2008), «Κοινωνική συνοχή είναι η ικανότητα μιας κοινωνίας να διασφαλίζει την ευημερία όλων των μελών της, ελαχιστοποιώντας τις ανισότητες και αποφεύγοντας

την περιθωριοποίηση», οι κλαδικές ΣΣΕ αποτελούν εργαλείο προαγωγής τόσο της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, όσο και της κοινωνικής συνοχής.

Αντίθετα, η αλόγιστη αποκέντρωση των Σ.Δ, με επίκεντρο τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, έχει αποδεδειγμένα παρενέργειες, που όχι μόνο δεν υπηρετούν, αλλά σαφώς εντείνουν τις ανισότητες και υποσκάπτουν την κοινωνική συνοχή, με ό,τι αυτό συνεπάγεται και για την πολιτική σταθερότητα.²⁷

2. ΑΠΟΤΡΟΠΗ ΑΘΕΜΙΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ/ DUMPING ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .

Οι επικριτές των κλαδικών ΣΣΕ κάνουν λόγο για «νόθευση του ανταγωνισμού» από υποτιθέμενες στρεβλώσεις και εμπόδια εισόδου στον κλάδο, εάν οι μισθοί και τα εργασιακά δικαιώματα που ορίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ «βάλουν ψηλά τον πήχη», ιδίως όταν τα μέρη, που τα καθορίζουν, δεν είναι «επαρκώς αντιπροσωπευτικά».

Δεν δείχνουν, ωστόσο, εξίσου ευαίσθητοι στις στρεβλώσεις του ανταγωνισμού από αθέμιτες εργοδοτικές πρακτικές ή και κοινωνικό dumping σε βάρος των μισθών και των συνεπών εργοδοτών που διαπραγματεύονται, συμφωνούν και τηρούν τις κλαδικές ΣΣΕ. Δεν τους απασχολεί ο αθέμιτος ανταγωνισμός που μπορεί να προκληθεί, όταν επικρατούν οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ και δεν υπάρχει επεκτασιμότητα των κλαδικών.

Κι ως έχει δειχθεί ότι η εργασιακή αποσταθεροποίηση και η απορρύθμιση συσχετίζονται αρνητικά με την παραγωγικότητα. Ότι, στην

²⁷Σε κοινή μελέτη του Eurofoundation & Berthelsman Foundation (2014c, :6) τονίζεται ότι «Μια συνεκτική κοινωνία χαρακτηρίζεται από ανθεκτικές κοινωνικές σχέσεις, θετική συναισθηματική συνδεσιμότητα ανάμεσα στα μέλη της και την κοινότητα, καθώς και από μια ισχυρή επικέντρωση στο κοινό καλό. Σ' αυτό το πλαίσιο, οι κοινωνικές σχέσεις είναι το οριζόντιο πλέγμα μεταξύ ατόμων και ομάδων μέσα στην κοινωνία. Η συνδεσιμότητα αναφέρεται στους θετικούς δεσμούς ανάμεσα στα άτομα, τη χώρα και τους θεσμούς της. Η έμφαση στο κοινό καλό, τέλος, αντανakλάται στις ενέργειες και τις στάσεις των μελών της κοινωνίας έναντι των άλλων και έναντι της κοινότητας στο σύνολό της. Αυτές είναι οι τρεις διαστάσεις της (κοινωνικής) συνοχής. »

πραγματικότητα, δαιωνίζουν μια ανταγωνιστικότητα οικονομικής και κοινωνικής οπισθοδρόμησης.

Είναι, αλήθεια, αναπτυξιακά και κοινωνικά ανεκτή -πόσο μάλλον επιθυμητή- η τεχνητή επιβίωση επιχειρήσεων που θα στηρίζονται σε αθέμιτες πρακτικές, οι οποίες τους επιτρέπουν να ανταγωνίζονται άνισα τους συνεπείς εργοδότες;

Τέτοιες αθέμιτες πρακτικές μπορεί να απορρέουν από επιχειρήσεις και εργαζόμενους που συλλογικά δεν καλύπτονται από την κλαδική ΣΣΕ, λόγω μη επεκτασιμότητας, ή και από ανεξέλεγκτες επιχειρησιακές εξαιρέσεις από τα ελάχιστα κλαδικά δικαιώματα που ορίζουν οι κλαδικές ΣΣΕ.

Νέες, πραγματικά δυναμικές ή και καινοτόμες επιχειρήσεις, δεν έχουν τίποτα να φοβηθούν από τα ελάχιστα εργασιακά πλαίσια που θέτει μια κλαδική ΣΣΕ. Είτε για να εισέλθουν, είτε για να παραμείνουν στον κλάδο...

3. ΑΠΟΤΡΟΠΗ ΠΡΙΜΟΔΟΤΗΣΗΣ ΚΑΚΟΠΙΣΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, ΜΕ ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ Ή ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.

Πρωτοκαθεδρία των ΕΣΣΕ έναντι των κλαδικών ΣΣΕ σημαίνει ότι ο κάθε κακόπιστος εργοδότης θα μπορούσε να «τα βρει» με το σωματείο του ή και να στήσει δικό του σωματείο/ένωση προσώπων, προκειμένου να ακυρώσει όρους υπερκείμενων ρυθμίσεων, όταν δεν ισχύει επεκτασιμότητα και αρχή της εύνοιας στις κλαδικές ΣΣΕ, ανταγωνιζόμενος αθέμιτα και κακόβουλα άλλους εργοδότες στον κλάδο του.

Όπως επανειλημμένα κατέδειξαν οι ετήσιες εκθέσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, στην Ελλάδα ζήσαμε έντονα αυτό το φαινόμενο, με ένα «κύμα» Επιχειρησιακών ΣΣΕ από ενώσεις προσώπων.

Όπως φάνηκε, πρωταρχικός τους σκοπός ήταν να διευβολίσουν και να καταργήσουν κλαδικά δικαιώματα και, βέβαια, να μειώσουν τις αμοιβές κοντά στα

εθνικά κατώτατα. Μετά από αυτό, οι περισσότερες Ενώσεις Προσώπων «διαλύθηκαν ησύχως» και οι αντίστοιχες ΕΣΣΕ μειώθηκαν δραστικά...

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΜΕ ΟΡΟΥΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.

Μέχρι σήμερα, δεν έχει θεμελιωθεί η ύπαρξη κάποιας στατιστικά σημαντικής σχέσης ανάμεσα στην αποκέντρωση των Σ.Δ., με επίκεντρο τις επιχειρησιακές ΣΣΕ (ΕΣΣΕ), και τη βελτίωση της οικονομικής αποτελεσματικότητας.

Αντίθετα, πρόσφατες μελέτες²⁸ κατέδειξαν τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των συγκεντροποιημένων-συντονισμένων Σ.Δ με επίκεντρο τις κλαδικές ΣΣΕ, σε σύγκριση με αυτήν ενός αποκεντρωμένου-κατακερματισμένου συστήματος Σ.Δ, με επίκεντρο τις ΕΣΣΕ.

Αυτό έχει ελεγχθεί για διάφορα κριτήρια αποτελεσματικότητας, όπως τη μείωση της ανεργίας, τη συμπίεση των μισθών με την παραγωγικότητα, την αύξηση της παραγωγικότητας, τη μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων και τη μεγέθυνση της οικονομίας.

Με την ύπαρξη ενιαίων ελάχιστων δικαιωμάτων, κατάλληλα προσαρμοσμένων για κάθε κλάδο (κάτι που εξ ορισμού δεν θα μπορούσαν να διασφαλίσουν μόνο οι ΕΓΣΣΕ, πόσο μάλλον η νομοθεσία, με οριζόντιες ρυθμίσεις ελάχιστων μισθών και δικαιωμάτων για το σύνολο οικονομίας), περιορίζονται οι κοινωνικές εντάσεις, το κόστος των οποίων δεν είναι αμελητέο.

²⁸ ILO Technical Note: Application and Extension of Collective Agreements” 2016, “World Employment and Social Outlook 2016 – Transforming jobs to end poverty”, “Building a social Pillar for European Con vergence”, Geneva 2016, Hayter, S. and Weinberg, B. 2011. “Mind the gap: collective bargaining and wage inequality”, chapter 6 in Hayter (ed) “The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for Social Justice.” Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing – International Labour Organization, 2011, Braakmann N. and Brandl B. “The efficacy of hybrid collective bargaining systems: An analysis of the impact of collective bargaining on company performance in Europe” MPRA Paper 70025, Munich 2016, Eurofoundation “Pay in Europe in Different Wage bargaining Regimes” Dublin 2015, Traxler F. Blaschke S. and Kittel B. “National Labour Relations in Internationalised Markets. A comparative study of institutions, change, and performance” Oxford, Oxford University Press, 2001.

Παράλληλα, δημιουργείται ένα αρκετά **σταθερό περιβάλλον κανόνων**, που διευκολύνει τις επενδύσεις, ενώ **οι εργοδότες έχουν πλέον κίνητρο να επικεντρωθούν σε ποιοτικές επενδύσεις για ανταγωνιστικότητα-καινοτομία**, χωρίς να υφίστανται τον άνισο ανταγωνισμό που αναλύσαμε παραπάνω (βλ. 3), από εργοδότες που δεν καλύπτονται από ΣΣΕ, ή επιβάλλουν μέσω ΕΣΣΕ δυσμενέστερους όρους στο προσωπικό τους.

Άλλωστε, διεθνείς μελέτες για την Ελλάδα, ακόμα και των πιο ακραιφνών κύκλων της αγοράς, αναδεικνύουν άλλους παράγοντες ως πλέον αποτρεπτικούς για την επιχειρηματικότητα και τις επενδύσεις στη χώρα μας (Πίνακας 2) .

Πίνακας 2

Οι πιο προβληματικοί παράγοντες για την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα

Παράγοντες	Σταθμισμένη Βαθμολογία*
Αστάθεια των εφαρμοζόμενων πολιτικών	17,8
Φορολογικοί συντελεστές	17,1
Αναποτελεσματική κυβερνητική γραφειοκρατία	15,8
Πρόσβαση σε χρηματοδότηση	14,0
Φορολογικές ρυθμίσεις	12,1
Κυβερνητική αστάθεια	9,3
Ακατάλληλες υποδομές	3,8
Διαφθορά	3,6
Περιοριστικές εργασιακές ρυθμίσεις	3,5
Συναλλαγματικές ρυθμίσεις	1,0
Χαμηλή «εργασιακή ηθική» - του εγχώριου εργατικού δυναμικού	0,9

Ανεπαρκής καινοτομική ικανότητα	0,8
Ανεπαρκώς εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό	0,6
Κακή δημόσια υγεία	0,1
Πληθωρισμός	0,1
Εγκληματικότητα-κλοπές	0,0

*Πηγή: Έρευνα γνώμης στελεχών επιχειρήσεων από το World Economic Forum «The Global Competitiveness Report 2016-2017», σελ. 192. Ζητήθηκε να αναφερθούν, κατά σειρά σπουδαιότητας, οι 5 σημαντικότεροι αποτρεπτικοί παράγοντες, η δε συνολική σταθμισμένη βαθμολογία προέκυψε από τη συχνότητα και τη σπουδαιότητα αναφοράς κάθε παράγοντα. Όσο υψηλότερη η συνολική βαθμολογία, τόσο σημαντικότερος ο παράγοντας.

Ας σημειωθεί ότι τα όργανα διακυβέρνησης της Ε.Ε. προωθούν σήμερα, σύμφωνα τουλάχιστον με τις δηλώσεις τους, μια σύγχρονη ανταγωνιστικότητα,²⁹...“ με διατηρήσιμα υψηλό ρυθμό βελτίωσης της παραγωγικότητας, κάτι που αποτελεί μια από τις προτεραιότητες-κλειδιά της Ε.Ε...»

Τονίζουν, επίσης, ότι «...Για να είναι ανταγωνιστική, η Ε.Ε. πρέπει να ξεπεράσει τους ανταγωνιστές της σε όρους έρευνας και καινοτομίας, τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας, σε επιχειρηματικότητα, συνθήκες ανταγωνισμού, εκπαίδευση και επιμόρφωση».

Δεν είναι τυχαίο ότι, σε πρόσφατη έκθεσή της και, η DG Employment³⁰ της Κομισιόν επισημαίνει ότι «...χώρες με ισχυρούς θεσμούς κοινωνικού διαλόγου συγκαταλέγονται ανάμεσα στις χώρες-μέλη Ε.Ε. με τις καλύτερες επιδόσεις και τις πιο ανταγωνιστικές οικονομίες, με κοινωνικές συνθήκες καλύτερες και πιο ανθεκτικές.»

²⁹Competitiveness web page της Κομισιόν, 11/7/2016

³⁰“Industrial relations report” D.G. Employment, 2015, :3

Κατά συνέπεια, κάθε χώρα που θέλει να επιτύχει υψηλή ανταγωνιστικότητα, οφείλει να δημιουργήσει ένα πλαίσιο ποιοτικών εργασιακών σχέσεων με καλά δομημένες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις σε όλα τα επίπεδα.³¹

5. ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Οι κλαδικές ΣΣΕ διασφαλίζουν μεγαλύτερη διαφάνεια μισθών και ασφαλιστικών εισφορών, συνακόλουθα καλύτερο έλεγχο εφαρμογής, κάτι που έχει ιδιαίτερη σημασία για οικονομίες με υψηλή εργασιακή και ασφαλιστική παραβατικότητα όπως η Ελλάδα.

Διασφαλίζουν, επίσης, χαμηλότερα συναλλακτικά κόστη και κόστη συμμόρφωσης για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες συνήθως δεν έχουν οργανωμένα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού για να θεσπίσουν και να εφαρμόσουν κατάλληλες εργασιακές προδιαγραφές.

6. ΟΙ ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΣΕ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΕΠΙΤΕΛΙΚΗΣ ΣΥΝΕΝΝΟΗΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ ΓΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΕΝΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

“Όπως τονίζουν μελετητές του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO), έχει ιστορικά αποδειχθεί, ιδιαίτερα από τον Β’ Παγκόσμιο Πόλεμο και μετά, ότι οι διεπιχειρησιακές Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και ΣΣΕ είναι μέρος της λύσης, όχι του προβλήματος. Αυτό ισχύει πολύ περισσότερο στις σημερινές συνθήκες, όπου απαιτείται πολύπλευρη και επιτελική συνεννόηση των μερών για το ξεπέρασμα της κρίσης.”³²

³¹ Eurofoundation “Mapping key dimensions of Industrial Relations”, ibid. :23-26.

³² Αντίστοιχη και η παρέμβαση της εκπροσώπου του ILO Deborah Greenfield, στο Συνέδριο του ΥΠΕΚΑ «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο και το μέλλον της Εργασίας» (Ζάππειο, 16-17/9/2016).

7. ΤΑ ΚΛΑΔΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΗΣ ΚΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΒΑΣΗ ΕΚΚΙΝΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ.

Οι κλαδικές ΣΣΕ, που από τη φύση τους ορίζουν τις ελάχιστες αλλά ενιαίες κλαδικές εργασιακές προδιαγραφές, μπορούν κάλλιστα να συνυπάρξουν με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ σε συμπληρωματική βάση, λειτουργώντας ομαλά, όπως είχε δείξει λ.χ. η εμπειρία στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα, ιδιαίτερα πριν την εφαρμογή της ΠΥΣ 6/2012.

Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ μπορούν και πρέπει να εξειδικεύουν, να συμπληρώνουν και να προεκτείνουν τις κλαδικές κατακτήσεις, αντί να τις υπονομεύουν και να τις ακυρώνουν, αποδυναμώνοντας συνολικά το σ.κ. με κίνδυνο να υποβαθμιστούν και οι ίδιες, καταλήγοντας στην επικράτηση της ατομικής διαπραγμάτευσης.

Παράλληλα, η ύπαρξη ελάχιστων κλαδικών δικαιωμάτων με επεκτασιμότητα σε ομοειδείς και συναφείς επιχειρήσεις, περιορίζει τις τάσεις εξωτερίκευσης εργασιών μιας επιχείρησης σε αντίστοιχες επιχειρήσεις τρίτων, με μόνο κριτήριο την εργασιακή «ευελιξία», δηλαδή το χαμηλότερο μισθολογικό κόστος και τα περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα.

8. ΕΛΛΕΙΨΕΙ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΣΕ, ΟΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.

Ελλείπει κλαδικών ΣΣΕ, οι περισσότερες πολιτικο-κοινωνικές συγκρούσεις που αφορούν στον κλάδο παραπέμπονται πλέον για λύση στο επιχειρησιακό επίπεδο, με δυνητικά πρόσθετο κόστος και τριβές για την επιχείρηση, ιδιαίτερα εάν το επιχειρησιακό συνδικάτο είναι ισχυρό.³³

9. Η ΠΡΩΤΟΚΑΘΕΔΡΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ ΟΔΗΓΕΙ ΣΕ ΕΞΑΦΑΝΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ.

Σύμφωνα με πρόσφατη συγκριτική μελέτη του Eurofoundation³⁴, τις τελευταίες δεκαετίες στην Ε.Ε. παρατηρείται συνεχής τάση μείωσης της κάλυψης των εργαζόμενων από ΣΣΕ. Παρά ταύτα, το μέσο επίπεδο συλλογικής κάλυψης παραμένει αρκετά υψηλό, στο 60% (Σχήμα 1)

Στον αντίποδα, η χώρα μας κατέχει τα πρωτεία στην Ευρώπη, με απώλεια 70-80 ποσοστιαίων μονάδων συλλογικής κάλυψης μεταξύ 2000 και 2015 και ιδιαίτερα μετά το 2011.

Εξαιτίας, κυρίως, της μνημονιακής αναστολής της επεκτασιμότητας των ΣΣΕ, σήμερα το ποσοστό συλλογικής κάλυψης των εργαζομένων στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα εκτιμάται σε μόνο 20-30%, έναντι σχεδόν 100% το 2000 ³⁵

³³ Koukiadakis, Tavora, Lucio 20/4/2016 “Structural Market Reforms and the Collective Bargaining Landscape in Europe”

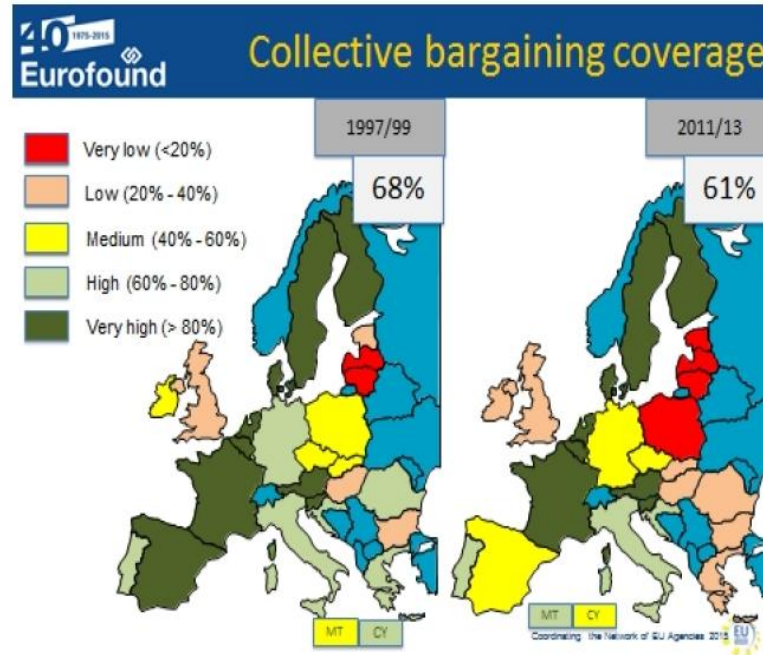
³⁴ Eurofound “Developments in collective wage bargaining in the European Union 2015”, Dublin October 2016.

³⁵ Ibid. p. 8. Αρκετά χαμηλότερες σε έκταση μειώσεις της συλλογικής κάλυψης παρατηρούνται στη Ρουμανία (40 ποσοστ. μονάδες), τη Σλοβενία (25 ποσοστ. μονάδες) τη Βουλγαρία (23 ποσοστ. μονάδες), τη Σλοβακία (16-21 ποσοστ. μονάδες) και την Κροατία (15 ποσοστ. μονάδες).

Σχήμα 1

Σύγκριση των επιπέδων συλλογικής κάλυψης στις χώρες Ε.Ε,
1997-99 και 2011-2013

**Comparison of collective bargaining coverage rates in EU Member States,
1997-1999 and 2011-2013**



Πηγή: Eurofoundation

Εξίσου δραματική είναι και η μείωση του αριθμού των διεπιχειρησιακών ΣΣΕ, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών³⁶.

Ενώ το 2008 είχαμε 230 εθνικές διεπιχειρησιακές ΣΣΕ, το 2015 συνάφθηκαν μόνο 25, το δε 2016, μέχρι και τον Αύγουστο, μόλις 8, έναντι 248 ΕΣΣΕ από επιχειρησιακά σωματεία ή ενώσεις προσώπων.

Με αποδυναμωμένη την ΕΓΣΣΕ και τις κλαδικές ΣΣΕ, παραμένει σοβαρό ζήτημα, **τι χώρος απομένει για τη συλλογική αυτονομία και τη συλλογική**

³⁶ Δεν είναι εύκολη η διάκριση, διότι τουλάχιστον μέχρι πρόσφατα, το Υπουργείο Εργασίας εφαρμόζε χαλαρά τα κριτήρια διάκρισης μεταξύ των εν λόγω ΣΣΕ, με αποτέλεσμα αρκετές, στην ουσία τους ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, να καταχωρούνται ως «κλαδικές».

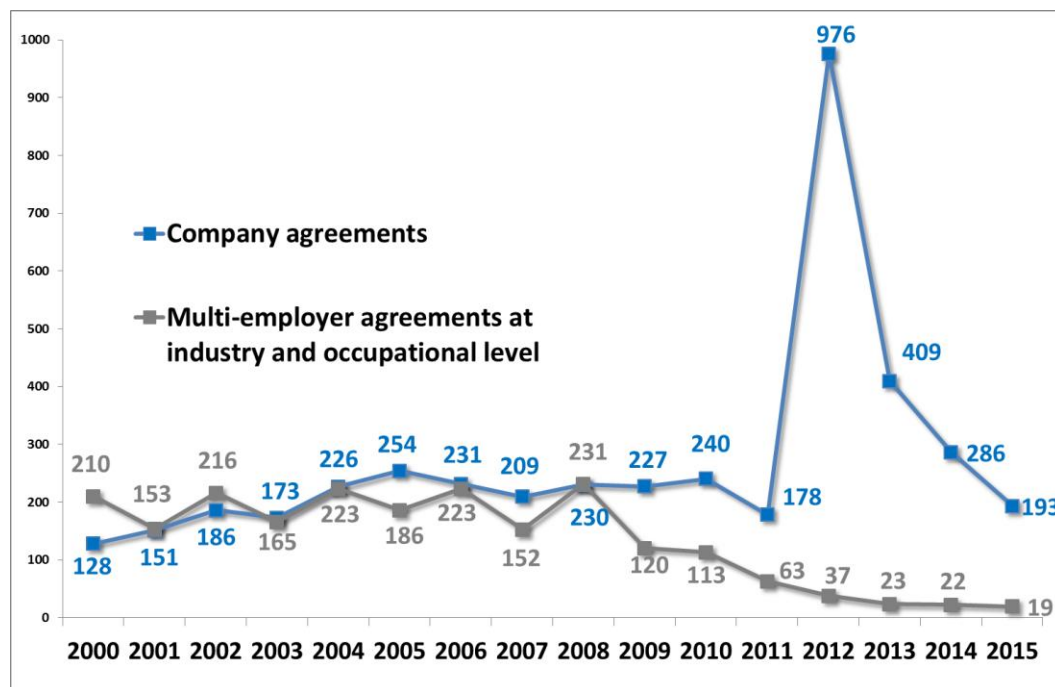
διαπραγμάτευση. Πόσες «γνήσιες» ΕΣΣΕ χωρούν σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, όπου οι μεγάλες επιχειρήσεις, στους περισσότερους κλάδους είναι ελάχιστες;

Εάν μάλιστα αποδυναμωθούν ή εκλείψουν οι δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, θα εκλείψει κάθε δημοκρατικό αντίβαρο στα ισχυρά λόμπι συμφερόντων.

Διάγραμμα 4

Διαχρονική εξέλιξη των επιχειρησιακών (company agreements) και των διεπιχειρησιακών ΣΣΕ (multi-employer agreements) στην Ελλάδα,

2000-Αύγουστος 2015



Πηγή: Thorsten Schulten (2015) [Greek Collective Bargaining after the Third Memorandum](#)

Ουσιαστικά, η απουσία κλαδικού «πατώματος» δικαιωμάτων οδηγεί στο παράδοξο κάθε επιχείρηση να θεσπίζει και να επιβάλει ένα «δικό της» Εργατικό Δίκαιο...

Αυτές οι λογικές οδηγούν εν τέλει στην **απαξίωση** αν όχι στην **πλήρη κατάλυση των συλλογικοτήτων** (εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων), στην περιθωριοποίηση των συνδικάτων και στο επιχειρησιακό επίπεδο και, τελικά, στην επικράτηση των ατομικών διαπραγματεύσεων, που είναι κατά κανόνα σε βάρος του μισθωτού.

Αντίθετα, χώρες με υψηλό δείκτη επέκτασης ΣΣΕ και εφαρμογή της αρχής της εύνοιας παραμένουν ψηλά στους δείκτες ανταγωνιστικότητας (λ.χ. Φινλανδία).

Παράλληλα, τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι εργοδότες έχουν κίνητρο να πλαισιώνουν τις οργανώσεις τους, προκειμένου να έχουν λόγο στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν, με αποτέλεσμα να μη χρειάζεται, ουσιαστικά, επέκταση των ΣΣΕ, αφού τα συμβαλλόμενα μέρη διαθέτουν de facto την ισχύ να τις επιβάλουν στο σύνολο του κλάδου τους.

10. Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΛΟΓΙΚΗ ΕΙΝΑΙ ΣΥΝΗΘΩΣ ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΗ ΚΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΙΚΗ.

Αντίθετα, οι κλαδικές ΣΣΕ είναι πιο επιτελικές. Βλέπουν και αντιμετωπίζουν προβλήματα πέρα από τον αναγκαστικά στενό ορίζοντα και τα συμφέροντα μιας μεμονωμένης επιχείρησης. Είναι επίσης δυνητικά συμβατές με μεσομακροπρόθεσμες οικονομικές προτεραιότητες.

Η προσαρμογή των εργασιακών ρυθμίσεων στα δεδομένα κάθε κλάδου από τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη μειώνει τη γραφειοκρατία και τις ανάγκες κρατικής νομοθετικής παρέμβασης.

Δυνητικά, ενθαρρύνει τη διαπραγμάτευση για την επίλυση ειδικών αναγκών και προβλημάτων λ.χ. επαγγελματικών περιγραμμάτων και επιμόρφωσης, επίλυσης διαφορών, ίσης μεταχείρισης, πρόσθετων κλαδικών προγραμμάτων ασφάλισης-ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, κοινωνικής αλληλεγγύης, κλαδικών αναγκών προστασίας της απασχόλησης κ.λ.π.

Δ. ΕΝ ΟΛΙΓΟΙΣ

Οι υπάρχουσες ποσοτικές και ποιοτικές μελέτες οικονομολόγων, διεθνών οργανισμών και ερευνητικών φορέων (ΟΟΣΑ, ΔΓΕ, Eurofoundation, ETUI, ακόμα και οικονομολόγων του ΔΝΤ), αμφισβητούν ευθέως τις θέσεις των ακραιφνών υποστηρικτών της «Ελεύθερης Οικονομίας της αγοράς, χωρίς θεσμικές ακαμψίες και καταναγκασμούς».

Οι μελέτες αυτές:

- καταδεικνύουν τη σημασία των συγκεντροποιημένων, συντονισμένων και ιεραρχημένων σε συμπληρωματική βάση, συστημάτων Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, με επίκεντρο τις κλαδικές ΣΣΕ. Με επεκτασιμότητα, τήρηση της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο ρύθμισης (αρχή της εύνοιας) και με στήριξη της συλλογικής αυτονομίας.
- αποδεικνύουν ότι αυτά τα συστήματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων υπηρετούν καλύτερα και με διάρκεια τους στόχους της σύγχρονης, ποιοτικής ανταγωνιστικότητας που χρειάζεται σήμερα η Ε.Ε, την επιδιωκόμενη «ολοκληρωμένη βιώσιμη Ανάπτυξη χωρίς ανισότητες και αποκλεισμούς» και την αναγκαία κοινωνική συνοχή. Οι στόχοι αυτοί βρίσκονται σήμερα ψηλά στις διακηρύξεις και τις προτεραιότητες των οργάνων διακυβέρνησης της Ε.Ε, τόσο για το ξεπέρασμα της επαπειλούμενης υφεσιακής παγίδας, όσο και για την αντιμετώπιση φαινομένων κοινωνικής αποδιάρθρωσης αλλά και τάσεων απονομιμοποίησης- συνολικής αμφισβήτησης του ευρωπαϊκού εγχειρήματος από τους πολίτες των χωρών-μελών.

Κατά συνέπεια, η θέση των νεοφιλελεύθερων, κυρίως, οικονομολόγων ότι ένα αποκεντρωμένο σύστημα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, με πρωτοκαθεδρία των επιχειρησιακών ΣΣΕ, χωρίς επεκτασιμότητα των κλαδικών και χωρίς εφαρμογή της αρχής της εύνοιας, είναι πιο αποτελεσματικό για την οικονομία προβάλλεται αξιωματικά, χωρίς βάσιμη εμπειρική και συγκριτική ερευνητική τεκμηρίωση, ακόμα κι όταν ένα τέτοιο σύστημα, ως «αναγκαίο κακό», αποδεδειγμένα διευρύνει τις εισοδηματικές ανισότητες και υποσκάπτει την κοινωνική συνοχή.

- Αντλώντας από την πρόσφατη διεθνή βιβλιογραφία, εντοπίσαμε **10 βασικούς παράγοντες**, που θεμελιώνουν την ανάγκη πλήρους αποκατάστασης των κλαδικών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ, με επεκτασιμότητα και τήρηση της αρχής της εύνοιας στη σχέση τους με τις επιχειρησιακές.
- Οι «καλές πρακτικές» στην Ευρώπη δείχνουν ότι τα συγκεντροποιημένα και συντονισμένα επίπεδα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων έχουν καλύτερες επιδόσεις . Και με οικονομικά και με κοινωνικά κριτήρια.
- Σε ένα τέτοιο περιβάλλον το Κράτος μπορεί και πρέπει να παίξει ουσιαστικό ρόλο στη δημιουργία περιβάλλοντος καινοτομίας, που να ενθαρρύνει τους κοινωνικούς συνομιλητές να εντοπίσουν και να συνθέσουν ολοκληρωμένα τις ανάγκες του κλάδου τους, καθώς και να επεκτείνουν το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεών τους σε νέες και βιώσιμες λύσεις για την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη.
- Ειδικά στις σημερινές συνθήκες της οικονομίας και της κοινωνίας, η πλήρης αποκατάσταση των κλαδικών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ κρίνεται και ωφέλιμη και αναγκαία για την οικονομική αποτελεσματικότητα, την κοινωνική συνοχή, την ενίσχυση της συλλογικής αυτονομίας και την αποτροπή πρακτικών στρέβλωσης του ανταγωνισμού σε βάρος των εργαζομένων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- Όμως, από τα τέλη του 2011 η Ελλάδα βιώνει ένα καθεστώς ακραίας και γενικευμένης «εξαίρεσης» σε βάρος των κλαδικών ΣΣΕ, με τα γνωστά αποτελέσματα...
- Το ζητούμενο, λοιπόν, δεν είναι να διαιωνίσουμε μια δογματική, εν τέλει βλαπτική για την οικονομία και την κοινωνία, «εξαίρεση».
- Είναι να θεσπίσουμε τον κατάλληλο κανόνα!