

ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις

του
Γιάννη Κουζή

Α. Οι εργασιακές σχέσεις στην πορεία προς την ΟΝΕ

1. Η Συνθήκη του Μάαστριχτ διαμορφώνοντας τους όρους για την πορεία προς την Οικονομική και Νομισματική Ένωση αναπαράγει την κεντρική φιλοσοφία του κοινοτικού εγχειρήματος που αποσκοπεί στην επίτευξη οικονομικών στόχων, υποβαθμίζοντας αντίστοιχα την πολιτική της απέναντι στον κοινωνικό παράγοντα¹. Παρά τα όποια βήματα εντοπίζονται κατά τα τελευταία χρόνια στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, εντούτοις το στίγμα των όποιων πρωτοβουλιών χαρακτηρίζεται από μια αποσπασματικότητα παραμένοντας στο περιθώριο των κρίσιμων αποφάσεων της Ένωσης².

Η προσήλωση στους όρους της οικονομικής σύγκλισης σε συνάρτηση με τις διαμορφούμενες εθνικές πολιτικές επίτευξης των στόχων για την ένταξη στην ΟΝΕ κυριαρχούνται από επιλογές νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, σε συνδυασμό με την μονοδιάστατη προσήλωση στην έννοια της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται ουσιαστικά με την μονομερή αντίληψη για την ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους³. Η ριζική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας που επαγγέλλεται η Ευρωπαϊκή Ένωση, με στόχο την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την τόνωση της απασχόλησης συνίσταται στην περαιτέρω ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις που εστιάζονται στον τομέα της απασχόλησης, των αποδοχών και του χρόνου εργασίας. Οι κατευθύνσεις αυτές υιοθετούνται άλλωστε και από το Λευκό Βιβλίο⁴ για την «ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και απασχόληση», τις συνόδους κορυφής του

1. Γ. Κουζή: Κοινωνική Ευρώπη και Μάαστριχτ, *Δελτίο ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.*, τευχ. 18-19, 1992.

V. Vogel-Polsky: *Rapport pour le Parlement Européen sur la politique sociale*, 1991.

2. Γ. Κουζή: Το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης στα πλαίσια της αναθεώρησης της Συνθήκης του Μάαστριχτ, *Τετράδια ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.*, τευχ. 2, 1995.

3. Η. Ιωακείμογλου: Η οικονομική πολιτική, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία, *Τετράδια του ΙΝ.Ε* τευχ. 10-11, σελ. 61-74.

4. Γ. Κουζή: Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις από τον συλλογικό τόμο *Το Λευκό Βιβλίο και το εργατικό κίνημα*, εκδ. Ιαμός, 1995, σελ. 33-68.

Έσσαν και του Άμστερνταμ, το Πράσινο Βιβλίο για την οργάνωση της εργασίας κ.λ.π.⁵

Οι πολιτικές ευελιξίας της εργασίας⁶ εντείνονται, τα τελευταία χρόνια ενισχυόμενες από ένα ευρύτερο συσχετισμό δυνάμεων υπέρ του κεφαλαίου που αξιοποιεί σε όφελός του την διεύρυνση της διεθνοποίησης των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων. Στα πλαίσια αυτά οι επιχειρούμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας⁷ στιγματίζονται αρνητικά ως προς τις συνολικές επιδράσεις απέναντι στον συντελεστή της εργασίας και συνδέονται με την ανάπτυξη των πολλαπλών ταχυτήτων στους κόλπους του , θέτοντας παράλληλα σε αμφισβήτηση και αλλοιώνοντας το περιεχόμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

2. Η ελληνική πραγματικότητα ως προς το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων χαρακτηρίζεται από μια ιδιαίτερη ευελιξία⁸. Τόσο από πλευράς θεσμικών παρεμβάσεων διαπιστώνεται πως η ελληνική αγορά εργασίας δεν στερείται, ιδιαίτερα κατά την τελευταία 7ετία, μέτρων που στοχεύουν στην αύξηση της ευελιξίας, ενώ παράλληλα εντοπίζεται η ιδιαιτερότητα της παράνομης ευελιξίας που αφορά τόσο σε σημαντικό τμήμα του ελληνικού εργατικού δυναμικού όσο και στην συντριπτική πλειοψηφία των αλλοδαπών⁹.

Η ευελιξία της εργασίας και οι συνεπαγόμενες πρακτικές μείωσης ή και συμπίεσης του εργασιακού κόστους αποτέλεσαν επί μακρόν, τον βασικό άξονα της πολιτικής των επιχειρήσεων στον τομέα της ανταγωνιστικότητας¹⁰. Παράλληλα όμως η εμμονή προς αυτή την κατεύθυνση και η υποβάθμιση των βασικών ποιοτικών συντελεστών αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγω-

5. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: *Πράσινο Βιβλίο για την οργάνωση της εργασίας*, 1997

6. Β. Γεωργακοπούλου: *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, εκδ. ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε., 1996.

Β. Γεωργακοπούλου - Γ. Κουζή: *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*, εκδ. ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε., 1996.

7. Δ. Τραυλού - Τζανετάτου: *Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή*, εκδ. Οδυσσέας, 1990

Α. Μητροπούλου: *Νεοφιλελευθερισμός και υποβάθμιση της εργασίας*, εκδ. Τολίδη, 1991

Γ. Κουζή: *Για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων*, *Τετράδια του ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.*, τευχ. 8-9, 1997.

8. Γ. Κουζή: *Για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων*, *Τετράδια του ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.*, τευχ. 8-9, 1993.

9. Π. Λινάρδου - Ρυλμόν: *Αλλοδαποί εργαζόμενοι και αγορά εργασίας στην Ελλάδα*, εκδ. ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε., 1993.

10. Η. Ιωακείμογλου: *Αναδιάρθρωση και διεθνής εξειδίκευση της ελληνικής βιομηχανίας*, εκδ. ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε., 1997.

νιστικότητας της ελληνικής οικονομίας (ανάπτυξη κρατικών υποδομών και οργάνωσης, εισαγωγή και αξιοποίηση των επιτευγμάτων της νέας τεχνολογίας, υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, σύγχρονες μέθοδοι οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων, περιεχόμενο - κίνητρο συνθηκών εργασίας και αμοιβής για αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας) οδηγεί σε χαμηλά επιτεύγματα ανταγωνιστικότητας¹¹.

Σήμερα απέναντι σε μια ήδη ευέλικτη αγορά εργασίας οι πολιτικές περαιτέρω αύξησής της με άξονα την μείωση του εργασιακού κόστους αποτελεί την συνέχεια της ίδιας, μονομερούς αντίληψης με για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, πολιτικής που ήδη κατά τα τελευταία χρόνια (1990-96) παρά την ένταση και έκταση των μέτρων που εισήγαγε μειώνοντας το συνολικό μισθολογικό κόστος κατά 11% (έναντι 4% του μέσου κοινοτικού όρου) η Ελλάδα εξακολουθεί να βρίσκεται μαζί με την Πορτογαλία στους ουραγούς, σε επίπεδα ανταγωνιστικότητας, ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης.

3. Στην προοπτική προς την ΟΝΕ και ενόψει της αναζήτησης επίτευξης των ονομαστικών όρων για την ευρωπαϊκή σύγκλιση, η Ελλάδα κινείται σε επιλογές ειδικότερων ρυθμίσεων αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Άλλωστε το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου που επεδίωξε η κυβέρνηση και έλαβε χώρα κατά το 1997, εστιάσθηκε στην ανάγκη αύξησης της ευελιξίας της εργασίας¹². Ανεξάρτητα από το περιεχόμενο της συμφωνίας που προέκυψε με την υπογραφή του σχετικού «Συμφώνου εμπιστοσύνης προς το 2000»¹³ διαφαίνονται οι ακόλουθες τάσεις για τα αμέσως προσεχή έτη:

- α) Επέκταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας
- β) Έμφαση ιδιαίτερη στην ευελιξία της εργασίας στον δημόσιο τομέα
- γ) Μετατροπή της παράνομης ευελιξίας σε νόμιμη, συμπιέζοντας το περιεχόμενο της επίσημης αγοράς εργασίας.

Στα πλαίσια αυτών των κατευθύνσεων που εναρμονίζονται και με τις αντίστοιχες επιδιώξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχεδιάζονται οι ακόλουθες

11. Η. Ιωακείμογλου: Η οικονομική πολιτική, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία, *Τετράδια ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.*, τευχ. 10-11, 1998.

12. Βλ. σχετικές προτάσεις κυβέρνησης και εργοδοτών κατά την διάρκεια του κοινωνικού διαλόγου για τις εργασιακές σχέσεις (Μάιος - Νοέμβριος 1997).

13. «Σύμφωνο εμπιστοσύνης προς το 2000» μεταξύ κυβέρνησης εργοδοτικών οργανώσεων και συνδικάτων, Νοέμβριος 1997.

παρεμβάσεις¹⁴ με αφορμή και την πρόσφατη υποτίμηση της δραχμής ενόψει της προοδευτικής ένταξής της στο κοινό νόμισμα.

- Συγκράτηση των αμοιβών στα επίπεδα του πληθωρισμού.
- Θέσπιση κινήτρων για αύξηση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και επέκτασή τους στον δημόσιο τομέα.
- Μείωση του μη μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικών εισφορών) για τους εργοδότες σαν κίνητρο για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών του εργατικού δυναμικού (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι κ.λ.π.).
- Διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας σε 9μηνη ή ετήσια βάση με στόχο την μείωση του εργασιακού κόστους που θα προκύψει από την μη πληρωμή των υπερωριών.
- Αναγνώριση τοπικού χαρακτήρα κοινωνικών συμφωνιών (π.χ. τοπικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας) με περιεχόμενο που να διαφοροποιείται αρνητικά από το αντίστοιχο των κλαδικών συμβάσεων.
- Αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς των ΔΕΚΟ μέσα από μονομερείς ρυθμίσεις, από πλευράς διοίκησης, στο επίπεδο των κανονισμών προσωπικού.

Οι παρεμβάσεις αυτές είναι προφανές ότι τουλάχιστον μεσοπρόθεσμα θα έχουν συνολικά αρνητικές επιπτώσεις στον χώρο της μισθωτής εργασίας μέσα από την επέκταση των ανισοτήτων και των διαφορετικών ταχυτήτων στην επίσημη αγορά εργασίας, στην συνολική συμπίεση των αμοιβών των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων με καθεστώς πλήρους και «τυπικής» απασχόλησης, την διατήρηση και διαιώνιση της παράνομης εργασίας, σαν μέσου συμπλήρωσης του εισοδήματος αλλά και την αμφίβολης αποτελεσματικότητας «αύξηση» της απασχόλησης που πιθανότατα θα στηρίζεται σε πρόσκαιρες και ασταθείς θέσεις εργασίας περιορισμένων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Και όλα αυτά την στιγμή που οι ποιοτικοί παράγοντες και ουσιαστικοί συντελεστές αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας φαίνεται ότι εξακολουθούν να βρίσκονται ουσιαστικά στο περιθώριο των επιλογών των κυρίαρχων αντιλήψεων.

14. Εξαγγελίες του υπουργού Εθν. Οικονομίας μετά την υποτίμηση της δραχμής τον Μάρτιο 1998.

B. Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ONE

1. Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων¹⁵ στα πλαίσια πλέον της ένταξης στην ONE και του κοινού νομίσματος με όρους ονομαστικής σύγκλισης των οικονομιών, διαφαίνονται να κινούνται σε λογικές συνεχούς αύξησης της ευελιξίας τους. Οι πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και της περαιτέρω μείωσης εργασιακού κόστους αναμένεται ότι θα βρίσκουν προ-σφορότερο έδαφος και θα εντείνονται στις χώρες εκείνες, όπως η Ελλάδα, που εγκλωβισμένες στο κοινό νόμισμα, με χαμηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας και ποιοτικών δεικτών αύξησής της θα στερούνται πλέον και των δυνατοτήτων να παρεμβαίνουν, με πολιτικές συναλλαγματικών ελιγμών, στοχεύοντας την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών προϊόντων.

2. Η ένταξη στην ONE οδηγεί σε εξελίξεις στην αγορά εργασίας με σημαντικές αλλαγές στο ευρύ πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Η απελευθέρωση μέσα σ' ένα πλαίσιο ενιαίας αγοράς συμβάλλει αντικειμενικά σε πολιτικές και πρακτικές εξατομίκευσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, αποκέντρωση των διαδικασιών διαμόρφωσής τους ενώ επιδρά σημαντικά στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, διαμορφώνοντας νέα και αντιφατικά μεταξύ τους δεδομένα, είτε συρρικνώνοντας την έννοια του συλλογικού προτύπου και των παρεπόμενων δράσεών του είτε ευνοώντας νέα πεδία συλλογικής δράσης και ταξικής αντιπαράθεσης.

Η δυναμική της ONE πέραν της έντασης και επέκτασης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας σε όλο το φάσμα των επί μέρους πτυχών της που ήδη άλλωστε αναπτύσσονται, φαίνεται να έχει ιδιαίτερες συνέπειες στην πολιτική διαμόρφωσης των αμοιβών και της συλλογικής διαπραγμάτευσης¹⁶. Σε αυτά τα πλαίσια αναμένεται η ένταση του φαινομένου της αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης με έμφαση στις διαφοροποιήσεις των μισθών, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, την ατομική ή συλλογική απόδοση. Μια τέτοια εξέλιξη ατονίζει τον ρόλο των υπερκείμενων πεδίων διαπραγμάτευσης (εθνικής και κλαδικής) ενώ οι πολιτικές αποκέντρωσης των αμοιβών δημιουργεί σοβαρές ανησυχίες για το μέλλον των εργα-

15. Χ. Ιωάννου: *Ευρωπαϊκή ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 1997.

Α. Μητροπούλου: *ONE και απασχόληση*, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 7, 1997.

16. J. Freyssinet: *L' impact de l' UEM sur la politique des salaires et la négociation collective*, IRES, 1995.

σιακών σχέσεων στις μικρομεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις που στην μεγάλη τους πλειοψηφία στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

Η αποκέντρωση προς την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ευνοείται περισσότερο στις χώρες εκείνες που κυριαρχεί η αντίστοιχη κλαδική ενώ για τις χώρες όπου λειτουργεί ο θεσμός των εθνικών διεπαγγελματικών συμβάσεων η εξέλιξη αυτή δεν φαίνεται να εκδηλώνεται με εντυπωσιακούς ρυθμούς στο άμεσο μέλλον, αφού κρίνεται σαν πιθανότατη η εκδοχή του κρατικού παρεμβατισμού είτε άμεσα, είτε μέσω τριμερών κοινωνικών συμβολαίων που θα εισάγουν περιορισμούς στις ονομαστικές αυξήσεις των μισθών και θα παρέχουν δυνατότητες αύξησης της ευελιξίας τους.

Ανεξάρτητα όμως από το σύστημα διαπραγμάτευσης που λειτουργεί σε κάθε χώρα, η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης αποτελεί μια προοπτική τουλάχιστον μεσοπρόθεσμη. Απέναντι σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο η δημιουργία όρων για την συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων στις ΜΜΕ και την παρεπόμενη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης στο αντίστοιχο πεδίο αποτελεί επιτακτική ανάγκη. Και τούτο γιατί πρέπει να αποφευχθούν ή να περιορισθούν στο ελάχιστο οι μονομερείς από τον εργοδότη ρυθμίσεις επί των εργασιακών σχέσεων, αφού είναι γνωστό ότι το 99,5% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα δεν έχουν λόγω μεγέθους (μέχρι 20 εργαζόμενους) την δυνατότητα σύστασης επιχειρησιακών συνδικάτων, ενώ οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους δεν υποχρεώνονται να προβούν στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης με το συνδικάτο.

Παράλληλα η αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση και η υποβάθμιση του ρόλου των υπερκείμενων, δεσμευτικού χαρακτήρα, επιπέδων διαπραγμάτευσης εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους και για τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης στην Ελλάδα ως μηχανισμού διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων. Δεν ελλείπουν άλλωστε οι πιέσεις για την αλλαγή του τρόπου διαμόρφωσης των κατώτατων αμοιβών¹⁷ και για την ανάγκη διάβρωσής τους σε έκτακτες περιπτώσεις (π.χ. σε περιοχές με έντονο το πρόβλημα της απασχόλησης).

Τέλος, η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης είναι πιθανόν να οδηγήσει στην παράλληλη αποκέντρωση και την αλλοίωση της συνοχής του συνδικαλιστικού κινήματος, ενώ ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος για τα συνδικάτα να ενσω-

17. Βλ. θέσεις κυβερνητικών και εργοδοτικών εμπειρογνομόνων κατά τον κοινωνικό διάλογο σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα για τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (Μάιος - Νοέμβριος 1997).

ματωθούν στην λογική της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και να εντείνουν τους μεταξύ τους ανταγωνισμούς υιοθετώντας μονοδιάστατες επιλογές μείωσης του εργασιακού κόστους.

3. Η διαγραφόμενη πορεία δημιουργεί παράλληλα, σειρά αντιφάσεων ώστε να αποτελεί ζητούμενο ο τρόπος αντιμετώπισης και διαχείρισής τους. Για παράδειγμα η ένταξη στο κοινό νόμισμα μπορεί να συμβάλλει στην διαμόρφωση μιας καθαρότερης εικόνας των ανισοτήτων ανάμεσα στα Κράτη-μέλη και σε περιοχές της Ένωσης. Η εικόνα αυτή είναι σε θέση να δημιουργήσει την ψυχολογία εκείνη και τις τάσεις που θα ωθούν σε διεκδικήσεις των εργαζόμενων προς την κατοχύρωση όρων πραγματικής σύγκλισης. Μια τέτοια εξέλιξη μπορεί να ευνοήσει την προοπτική της κοινωνικής σύγκλισης, να σμικρύνει τις αποστάσεις στους μισθούς (πεδίο ρητής εξαίρεσης της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής¹⁸) στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Απέναντι βέβαια σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι δεδομένη η σθεναρή αντίδραση των εργοδοτών που θα επικαλούνται τα διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας για την διατήρηση των αποστάσεων, ενώ βέβαια υπάρχει πάντα για τους ίδιους και η λύση της σύγκλισης προς τα κάτω (κοινωνικό dumping). Η νέα ψυχολογία που επικαλούμαστε είναι ευκολότερο να επιδράσει στο επίπεδο των πολυεθνικών επιχειρήσεων που λειτουργούν στις χώρες της Ένωσης και όπου, αντίθετα με την ώθηση της διαπραγμάτευσης από την εργοδοσία σε επίπεδο παραγωγικής μονάδας, αντιτείνεται η ύπαρξη του ενιαίου κέντρου διεύθυνσής της καθώς και οι κεντρικά προσδιορισμένοι παραγωγικοί στόχοι που υλοποιούνται στις ανά χώρα εκμεταλλεύσεις στα πλαίσια μιας συνολικής ενιαίας παραγωγικότητας.

4. Η δημιουργία τέλος, του κοινού νομίσματος και η ένταξη στην ONE σαν έκφραση της ένταξης της επιχειρούμενης διεθνοποίησης, ευνοεί αντίστοιχα και την ανάπτυξη του θεσμού των ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων (διακλαδικού, κλαδικού, επιχειρησιακού, διασυνοριακού χαρακτήρα¹⁹).

Παρά τις αντικειμενικές δυσκολίες που εντοπίζονται σήμερα στις αντιδράσεις της εργοδοσίας ως προς το περιεχόμενο των ευρωπαϊκών συμβάσεων, στην περιορισμένη παρουσία δομών για την λειτουργία τους αλλά και στις διαφορετικές αντιλήψεις και νοοτροπίες που συναντώνται στο ευρωπαϊκό

18. Ρητή εξαίρεση στο Κοινωνικό Πρωτόκολλο της Συνθήκης του Μάαστριχτ, 1991.

19. Χ. Ιωάννου: Η επίδραση της Συνθήκης του Μάαστριχτ στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τευχ. 1, 1996.

συνδικαλιστικό κίνημα²⁰, η προοπτική αυτή αποτελεί μονόδρομο και αναγκαία πρώτη μορφή της διεθνοποιημένης παρέμβασης του κόσμου της εργασίας απέναντι στην διεθνοποίηση του κεφαλαίου. Η μέχρι τώρα εξέλιξη καθιστά σχετικά ευκολότερη μια τέτοια πρακτική σε επίπεδο πολυεθνικών επιχειρήσεων (λόγω και της ύπαρξης των ευρωπαϊκών συμβουλίων επιχείρησης²¹) ή ακόμα και σε κλαδικό επίπεδο από την στιγμή που ήδη υφίστανται οι ευρωπαϊκές κλαδικές δομές συνδικάτων και εργοδοτών. Σε αυτό το σημείο κρίνεται απαραίτητη η οργανωτική αναδιάρθρωση και προσαρμογή των ελληνικών αντίστοιχων οργανώσεων, που χαρακτηρίζονται από πολυκερματισμό και πολυδιάσπαση ώστε να είναι σε θέση να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις και να ενταχθούν ουσιαστικά στην λειτουργία των ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων. Αντίθετα δεν φαίνεται να αναπτύσσεται ιδιαίτερα ο θεσμός της διατομεακής - διακλαδικής ευρωπαϊκής ΣΣΕ από την στιγμή που η αντίστοιχη εθνική ΣΣΕ αποτελεί πρακτική ελάχιστων χωρών.

Γ. Επίλογος

Η προοπτική της ONE, με τους όρους που αυτή υλοποιείται συνδέεται με την περαιτέρω αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με συνέπειες, στο σύνολό τους, δυσμενείς για το περιεχόμενο εργασιακών σχέσεων, τουλάχιστον σε μεσοπρόθεσμη βάση. Οι επερχόμενες αλλαγές επιβάλλουν την διαμόρφωση των προϋποθέσεων εκείνων για την άμβλυνση των διαγραφόμενων αρνητικών συνεπειών με την προσαρμογή των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στην νέα κατάσταση. Παράλληλα οι δυνάμεις της εργασίας οφείλουν να δραστηριοποιούνται σε καινούργιους δρόμους λαμβάνοντας υπ' όψη δύο βασικές νέες παραμέτρους:

- εκείνη της διεθνοποίησης που επιβάλλει νομοτελειακά την διεθνοποιημένη παρέμβαση του κόσμου της εργασίας σαν το αντίδοτο απέναντι στην διεθνοποιημένη δράση και σημερινή κυριαρχία του πολυεθνικού κεφαλαίου.
- εκείνη της διεύρυνσης των δυνάμεων της εργασίας με τις νέες κατηγορίες των «άτυπα» απασχολούμενων με καθεστώς δεύτερης ταχύτητας, γεγονός

20. Γ. Κουζή: *Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, 1996.

21. Θ. Κουτρούκη - Πετρά: *Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων: Η επόμενη μέρα του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρώπη, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τευχ. 7, 1997.

που καθιστά αναγκαία την συνεύρεση και δημιουργική συνεργασία του τρίπτυχου: σταθερά απασχολούμενοι, ευέλικτα απασχολούμενοι και άνεργοι.

Οι δύο αυτές προϋποθέσεις αποτελούν άλλωστε και βασικούς άξονες στην κατεύθυνση της δημιουργίας εναλλακτικών όρων διεθνοποίησης που θα συνοδεύονται από κριτήρια πραγματικής σύγκλισης ώστε και με την θεσμοθέτηση διεθνών κανόνων και τον συντονισμό των παρεμβάσεων σε εθνικό και διεθνικό επίπεδο να κατοχυρώνεται στην πράξη η έννοια της κοινωνικής συνοχής.

Abstract

EMU and Industrial Relations

The course towards EMU is associated with increased flexibility in the European labour market, in keeping with the guidelines of recent summit meetings (Essen, Amsterdam, etc.), the White Paper on Growth, Competitiveness and Employment, and the Green Paper on organisation of work.

In this framework, the Greek labour market which is characterised by particular flexibility (mainly illegal but also legal) is moving in the direction of a further increase in flexibility. Through the relevant social dialogue process which it has set in motion, and through the measures it has recently announced and is promoting, the government is endeavouring without delay to increase overall labour market flexibility, with particular emphasis on increasing flexibility in the public sector of the economy, and transform illegal into legal flexibility by compressing the social content of the official labour market. These options, which involve reduced labour costs, are within the framework of what is for Greece a traditional practice of low labour costs, together with low competitiveness indices. This fact shows that the problem of low development and competitiveness is not to be found in the degree of flexibility of labour relations.

Finally, in view of the probability that Greece will join EMU in 2001, a greater increase in labour market flexibility is expected, especially in view of the fact that exchange manoeuvres will no longer be used to increase competitiveness of domestic products. In particular, and apart from the pressures already being brought to bear to increase flexibility of employment, wages and working time, changes are expected in the manner in which wages are de-

terminated and collective bargaining is carried out, focusing on decentralisation. This development will have an important impact on the field of collective labour relations. It may widen the gap and increase inequalities between EU countries, and even create social dumping. To counterbalance these developments, on the one hand the necessary interventions should be made to mitigate or eliminate the social consequences of increased flexibility in the labour market, and on the other the labour and trade union movement should exploit the possibilities for internationalising their interventions in the face of internationalised action of capital in the framework of European integration.

Giannis Kouzis