



# Κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας πριν και πέραν της πανδημίας του COVID-19.

Μια επανεξέταση του ελληνικού συστήματος  
συλλογικών διαπραγματεύσεων\*

του Γιάννη Ζησιμόπουλου

\* Μια εκδοχή της παρούσας εργασίας παρουσιάστηκε στο συνέδριο *International Conference on Political Economy - ICOPEC2021*.

Ιανουάριος /Μάρτιος 2022

| 17 |





## Περίληψη

Μέχρι το 2010 το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων χαρακτηριζόταν ως ιδιαίτερα συγκεντροποιημένο, καθώς κυριαρχούσαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος. Τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής (Μνημόνια) τα οποία επιβλήθηκαν την περίοδο 2011-2018 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, εστίαζαν στη δραστική μεταβολή του θεσμικού πλαισίου για τη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Την εν λόγω περίοδο έλαβε χώρα η «άτακτη αποκέντρωση» του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, η κατάρρευση των συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος, η δραματική μείωση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις και η ευρεία διάδοση των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Στην παρούσα εργασία διερευνούμε εμπειρικά την εξέλιξη των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων την περίοδο 2000-2020, ο όγκος των οποίων αποτελεί σαφή ένδειξη για τον συγκεντροποιημένο ή μη χαρακτήρα του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Υποστηρίζουμε πως το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει εισέλθει σε νέα περίοδο κρίσης μετά την τυπική λήξη των μνημονίων (2018) και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, στην οποία ο αποκεντρωμένος χαρακτήρας του γίνεται μόνιμος. Σε αυτή τη νέα περίοδο παγιώνεται η θεσμική απαξίωση των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών ρυθμίσεων, ενώ το νέο στοιχείο είναι πως η πολιτική των κυβερνήσεων στοχεύει στην θεσμική αποδυνάμωση της κρίσιμης μεταβλητής για την ύπαρξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αυτή της συλλογικής δράσης των συνδικάτων.<sup>1</sup>

### 1. Εισαγωγή

Ήδη από τη δεκαετία του 1980 αναπτύχθηκε στις ευρωπαϊκές χώρες μια τάση αποκέντρωσης των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων (Marginson *et al.*, 2003: 165). Ωστόσο, οι πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις παρέμεναν κυρίαρχες, συνιστώντας έναν εκ των βασικών πυλώνων του λεγόμενου

<sup>1</sup> Λέξεις κλειδιά: συλλογικές διαπραγματεύσεις, αποκέντρωση, οικονομική κρίση στην Ελλάδα, COVID-19.





«Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου» (Zisimopoulos *et al.*, 2019: 47; Zisimopoulos, 2019: 88). Οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου κυριαρχούσαν έναντι των διαπραγματεύσεων στο επίπεδο της επιχείρησης ή/και των ατομικών ρυθμίσεων των όρων εργασίας. Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 2010, επιτάχυνε την προϋπάρχουσα τάση αποκέντρωσης, ακόμα και σε χώρες με ισχυρή παρουσία των πολυ-εργοδοτικών διαπραγματεύσεων (βλ. Leonardi and Pedersinim, 2018).

Στην Ελλάδα, μέχρι το 2010 το θεσμικό πλαίσιο (συλλογικό εργατικό δίκαιο) επικύρωνε το συγκεντροποιημένο χαρακτήρα του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων (Zisimopoulos, 2019: 49-51). Δεδομένης της διασποράς της απασχόλησης σε μικρού μεγέθους επιχειρήσεις, οι πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος εξασφάλιζαν υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Η επιβολή των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής (Μνημόνια) από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ), την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), οδήγησε σε μια δραστική αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οδηγώντας το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στο μονοπάτι της «άτακτης αποκέντρωσης». Η διαδικασία αυτή – που έλαβε χώρα σε συνθήκες μείωσης του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ), αύξησης της ανεργίας και αποδυνάμωσης των συνδικάτων – οδήγησε στη δραστική μείωση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην επιδείνωση των όρων εργασίας για πάνω από 1.200.000 μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Η επιβίωση των λιγιστών συλλογικών συμβάσεων την περίοδο των μνημονίων 2011-2018 (βλ. Zisimopoulos *et al.*, 2019), καθώς και η μερική αποκατάσταση των αρχών της «ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας» των συλλογικών συμβάσεων μετά την τυπική λήξη των μνημονίων τον Αύγουστο του 2018 (Καψάλης, 2021: 149), δημιούργησαν προσδοκίες για την αναβίωση του θεσμού των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων και ως εκ τούτου για τη βελτίωση των όρων εργασίας του μεγαλύτερου τμήματος των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, προσδοκίες που διαψεύστηκαν ήδη από την πολιτική της προηγούμενης κυβέρνησης (ΣΥΡΙΖΑ). Η εκδήλωση της πανδημίας του COVID-19 δημιουργεί περαιτέρω πίεση στις δυνάμεις της μισθωτής εργασίας και θέτει υπό αμφισβήτηση τη δυνατότητα αναβίωσης των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο. Βασικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τον χαρακτήρα του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν και κατά την περίοδο της πανδημίας, εξετάζοντας την εξέλιξη των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων κατά την περίοδο 2000-2020, η μείωση του όγκου των οποίων επικυρώνει τη μετάβαση από ένα συγκεντροποιημένο σύστημα σε ένα αποκεντρωμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων.





Στη βάση των παραπάνω, η παρούσα εργασία δομείται ως εξής: Στην ενότητα 2 εξετάζουμε τον ρόλο του θεσμικού πλαισίου και της ισχύος των συνδικάτων για την ύπαρξη συγκεντροποιημένων συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και την τάση αποκέντρωσής τους. Στην ενότητα 3 εξετάζουμε το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα την περίοδο που προηγήθηκε της εκδήλωσης της πανδημίας του COVID-19. Η ενότητα 4 αφιερώνεται στις επιδράσεις της πανδημίας στις εργασιακές σχέσεις. Στην ενότητα 5 παρουσιάζεται η μεθοδολογία της εμπειρικής διερεύνησης, ενώ στην ενότητα 6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματά της. Η εργασία ολοκληρώνεται με τη διατύπωση συμπερασμάτων και συζήτηση στην ενότητα 7.

## **2. Πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις: ο ρόλος του θεσμικού πλαισίου, η ισχύς των συνδικάτων και οι τάσεις αποκέντρωσης**

Το επίπεδο στο οποίο διεξάγονται κατά κύριο λόγο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (επίπεδο επιχείρησης ή κλαδικό/εθνικό επίπεδο, δηλαδή διαπραγματεύσεις με έναν εργοδότη ή πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις) αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό ενός συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων (Zisimopoulos, 2019: 83). Στις εμπειρικές έρευνες, ένα επίπεδο διαπραγματεύσεων θεωρείται κυρίαρχο εάν σε αυτό αντιστοιχούν τα δύο τρίτα του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις (Visser, 2019: 8). Το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις εκφράζει το τμήμα των μισθωτών που καλύπτονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως ποσοστό του συνόλου των μισθωτών που έχουν το δικαίωμα της διαπραγματεύσεως (ό.π.: 22). Η έκταση στην οποία κυριαρχούν οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις έναντι των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επίπεδο της επιχείρησης, καθορίζει τον βαθμό συγκεντροποίησης του συστήματος, δηλαδή το αν πρόκειται για συγκεντροποιημένο ή αποκεντρωμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων (βλ. European Commission, 2011: 97' βλ. και σε Economakis *et al.*, 2016: 53' Ζησιμόπουλος, 2018' Zisimopoulos *et al.*, 2019' Zisimopoulos, 2019: 83). Στα συγκεντροποιημένα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι σημαντικά υψηλότερο συγκριτικά με τις χώρες όπου κυριαρχούν οι διαπραγματεύσεις με έναν εργοδότη. Στις τελευταίες είναι διευρυμένες οι δυνατότητες ατομικής ρύθμισης των όρων εργασίας (Traxler, 2003: 7).

Το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις εκφράζει την αποτελεσματικότητα ενός συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το ύψος του καθορίζεται από δύο στοιχεία: α) την ύπαρξη ενός ισχυρού εργατικού κινήματος και β) τη διασφάλιση της συνοχής-συνάρθρωσης των συλλογικών συμβάσεων στα διαφορετικά επίπεδα διαπραγματεύσεων που αυτές συνάπτονται (Zisimopoulos, 2019: 83). Το πρώτο διασφαλίζει τη διεξαγωγή





των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αντιρροπεί τη δυνατότητα του κεφαλαίου να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας, ενώ το δεύτερο διασφαλίζει την διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο (πολυεργοδοτικές διαπραγματεύσεις). Είναι αναγκαίο να επισημάνουμε πως το δεύτερο στοιχείο (διασφάλιση ή μη του θεσμικού πλαισίου για συγκεντροποιημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις) δεν μπορεί να γίνεται αντιληπτό ως ανεξάρτητο από το πρώτο στοιχείο (ισχύς των συνδικάτων), αλλά ως επικαθοριζόμενο από αυτό, δηλαδή, ως αποτέλεσμα του συσχετισμού δυνάμεων στην ταξική πάλη.

Οι παράγοντες που σχετίζονται με την ισχύ των συνδικάτων και ως εκ τούτου με το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας έχουν διερευνηθεί σε διάφορες μελέτες (Ebbinghaus and Visser, 1999· Groot and Van den Berg, 1992, 1994· Freeman and Medoff, 1984: 30· Ebbinghaus *et al.*, 2011· Schnabel and Wagner, 2007· Arleen, 1995· Visser, 2006: 47· Bean and Holden, 1992). Σε αυτές αναδεικνύεται μεταξύ άλλων παραγόντων, η εντονότερη τάση για συμμετοχή στα συνδικάτα: των εργαζομένων μέσης ηλικίας, των ανδρών, των αποφοίτων μεσαίων βαθμίδων εκπαίδευσης, των εργαζόμενων στο βιομηχανικό δευτερογενή τομέα παραγωγής, των χειρωνακτών, των εργαζόμενων με τυπικές μορφές απασχόλησης (σταθερή εργασία πλήρους ωραρίου), των μισθωτών του δημόσιου τομέα, των εργαζόμενων σε μεγάλο μέγεθος επιχειρήσεις, των μισθωτών που καλύπτονται από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις.

Η περίοδος που μεσολάβησε από τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και μέχρι την οικονομική κρίση του 1973 είναι παγκοσμίως περίοδος αύξησης της συμμετοχής στα συνδικάτα. Η περίοδος που ακολούθησε την οικονομική κρίση του 1973 είναι περίοδος πτώσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας (βλ. Ebbinghaus and Visser, 1999), πτώση η οποία υπήρξε πιο έντονη κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων δεκαετιών (βλ. μεταξύ άλλων εργασιών Groot and Van den Berg, 1994· Western, 1995· Scruggs, 2002· Visser, 2006). Στη βιβλιογραφία η πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας αποδίδεται στην άνοδο του νεοφιλελευθερισμού (Κουζής, 2007: 81-89), στην αποδυνάμωση των εργατικών κομμάτων (Western, 1995: 196), στις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και στη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ιδιαίτερα μεταξύ των νέων και των γυναικών (Visser, 2006: 45-47). Άλλοι παράγοντες που συνέβαλαν στην πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι η συρρίκνωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα λόγω των ιδιωτικοποιήσεων, η συρρίκνωση του τομέα της μεταποίησης απ' όπου παραδοσιακά προερχόταν ο σκληρός πυρήνας του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος και συνακόλουθα η επέκταση του τομέα των υπηρεσιών (όπ.π.).

Η συνοχή-συνάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων βασίζεται σε δύο θεσμικούς πυλώνες: α) στην αρχή της «ευνοϊκότερης ρύθμισης» και β) στην αρχή της «επεκτασιμότητας» των συλλογικών συμβάσεων (Marginson, 2015:





98' βλ. Visser, 2013: 35' Economakis *et al.*, 2016: 54' Ζησιμόπουλος, 2018: 302). Η «αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης» διασφαλίζει τον ρόλο και την αξία των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται στο επίπεδο της επιχείρησης δεν μπορούν να εμπεριέχουν δυσμενέστερους όρους από εκείνους που θέτουν οι συλλογικές συμβάσεις που είναι αποτέλεσμα πολυ-εργοδοτικών διαπραγματεύσεων (κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο). Η αρχή της «επεκτασιμότητας» εξασφαλίζει την υποχρεωτικότητα της ισχύος των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ακόμα και στους εργαζόμενους εκείνους που δεν καλύπτονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις, αυξάνοντας έτσι το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις και περιορίζοντας δραστικά τη χρήση ατομικών συμβάσεων που περιέχουν δυσμενέστερες αμοιβές και όρους εργασίας (Zisimopoulos, 2019: 84). Επιπλέον, στις χώρες εκείνες όπου το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι χαμηλό και τα συνδικάτα δεν μπορούν να εξασφαλίσουν την κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις για το σύνολο των εργαζόμενων, η «επεκτασιμότητα» λειτουργεί ως υποκατάστατο του χαμηλού ποσοστού συνδικαλιστικής πυκνότητας (Visser, 2009: 51) και της αδυναμίας του εργατικού κινήματος, αυξάνοντας το ποσοστό κάλυψης. Έτσι, η ύπαρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό ή ανώτερο του κλαδικού επίπεδο, αποτελεί «ακρογωνιαίο λίθο» για την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις και για την ικανότητα των συνδικάτων να μειώνουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται σε διαφορετικές επιχειρήσεις (Visser and Kaminska, 2009: 22-23).

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες πριν από την εκδήλωση της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, αναπτύχθηκε παγκοσμίως μια τάση αποκέντρωσης των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σταδιακής μετατόπισής του από τις πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο του κλάδου, στις διαπραγματεύσεις με έναν εργοδότη στο επίπεδο της επιχείρησης. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αυτή η διαδικασία πήρε τη μορφή είτε (κυρίως) της διατήρησης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων αλλά με σταδιακή υπονόμυσή τους προς όφελος των επιχειρησιακών (οργανωμένη αποκέντρωση), είτε (δευτερευόντως) τη μορφή της υποκατάστασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων από τις επιχειρησιακές και τις ατομικές συμβάσεις (άτακτη αποκέντρωση) (Traxler, 1994: 186' Traxler, 2003: 19' Marginson *et al.*, 2003: 165' βλ. και σε Zisimopoulos, 2019: 87-90' Economakis *et al.*, 2016: 53). Η αποκέντρωση και στις δύο μορφές της συνδέεται με την υπονόμηση της αρχής της «ευνοϊκότερης ρύθμισης» και ειδικά στην περίπτωση της άτακτης αποκέντρωσης συνοδεύεται από κατάργηση της αρχής της «επεκτασιμότητας». Στην περίπτωση της άτακτης αποκέντρωσης: α) μειώνεται το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, β) επιδεινώνονται τα ελάχιστα πρότυπα αμοιβών και όρων εργασίας που θα έθεταν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και από τα οποία θα μπορούσε να εκκινήσει η δια-





πραγμάτευση στο επίπεδο της επιχείρησης, γ) διευρύνεται ο έλεγχος επί των αμοιβών και των όρων εργασίας από την πλευρά του κεφαλαίου μέσω ατομικών συμβάσεων στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις όπου δεν μπορεί να συναφθεί επιχειρησιακή σύμβαση (Zisimopoulos, 2019: 87) και ως εκ τούτου, δ) διευρύνονται οι μισθολογικές διαφορές.

Παράλληλα με την αποκέντρωση των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις δεκαετίες που προηγήθηκαν της οικονομικής κρίσης, αναπτύχθηκε παγκοσμίως μια τάση πτώσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Η πτώση αυτή αποδίδεται με βάση τη βιβλιογραφία σε θεσμικές μεταβολές, με κυριότερες την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αποδυνάμωση των εργατικών κομμάτων (Western, 1995: 196). Επίσης, αποδίδεται, όπως ήδη επισημάνθηκε, στη μείωση της εργασιακής ασφάλειας, στην αύξηση της ανεργίας, στη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κυρίως μεταξύ των νέων και των γυναικών, στη συρρίκνωση του δημόσιου τομέα που συνεπάγονται οι ιδιωτικοποιήσεις (Visser, 2006: 45-47). Η συρρίκνωση του βιομηχανικού τομέα ο οποίος αποτελούσε παραδοσιακά το σκληρό πυρήνα του συνδικαλιστικού κινήματος και η αντίστοιχη μεγέθυνση του (ιδιωτικού) τομέα των υπηρεσιών, αποτελεί επιπλέον παράγοντα απομυζοποίησης των συνδικάτων (όπ.π. βλ. και Κατσορίδας, 1999: 10).

Στην περίοδο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης ενισχύθηκε η τάση αποκέντρωσης των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων (βλ. Marginson, 2015) και η υπονόμηση των πολυ-εργοδοτικών διαπραγματεύσεων. Μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. μεταβλήθηκε η αναλογία ανάμεσα στις χώρες όπου κυριαρχούν οι πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις (16 χώρες το 2007, 12 χώρες το 2014), στις χώρες με μεικτό σύστημα (3 χώρες το 2007, 5 χώρες το 2014) και στις χώρες όπου κυριαρχούν οι διαπραγματεύσεις με έναν εργοδότη (9 χώρες το 2007, 11 χώρες το 2014). Επιπλέον, στην πλειονότητα των χωρών στις οποίες κυριαρχούν το 2014 οι διαπραγματεύσεις με έναν εργοδότη, μειώθηκε τόσο το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, όσο και η συνδικαλιστική πυκνότητα (Zisimopoulos, 2019: 86, 90).

Η διαδικασία της αποκέντρωσης τροφοδοτήθηκε σε πολλές χώρες (μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα) από την πολιτική των διεθνών οργανισμών, οι οποίοι θεωρούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως βασική πηγή ακαμψίας των αγορών εργασίας (Marginson, 2015: 97). Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενθάρρυνε τη διάβρωση των θεσμών ρύθμισης και προστασίας της απασχόλησης (Hyman, 2018: 569) αποδομώντας το λεγόμενο (και υπερ-προβαλλόμενο ως κεκτημένο της Ε.Ε.) «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο των Εργασιακών Σχέσεων» (Zisimopoulos *et al.*, 2019: 47 Ζησιμόπουλος, 2018: 279 κ.ε.). Σε αυτή την κατεύθυνση, η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι σύμφωνα με τον Hermann τμήμα των κοινών σε πολλές χώρες της Ε.Ε. δομικών μεταρρυθμίσεων, που υιοθετούνται σε διαφορετικό βαθμό σε κάθε μία για την αντιμετώπιση της κρίσης, οι οποίες «διαφέρουν από τα





συνηθισμένα μέτρα λιτότητας επειδή τα προτεινόμενα μέτρα όχι μόνο δεν μειώνουν τις δημόσιες δαπάνες, αλλά ο κύριος στόχος τους είναι να μεταβάλλουν το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τα ζητήματα της απασχόλησης και της κοινωνικής πρόνοιας καθώς και άλλες πτυχές της οικονομίας» (Hermann 2016: 53).

Ωστόσο, αν στην Ευρώπη φαίνεται να παραμένει και να ενισχύεται η τάση αποδυνάμωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω της διαδικασίας αποκέντρωσης των συστημάτων, στις ΗΠΑ διαφαίνεται μια τάση επαναφοράς στο προσκήνιο της συζήτησης σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό μοιάζει να είναι αποτέλεσμα – κατά την εκτίμηση του *Editorial* του τεύχους 156 των *Θέσεων* – από τη μια των στοιχείων ριζοσπαστισμού που αναδύθηκαν μετά τη δολοφονία του Τζωρτζ Φλόυντ και από την άλλη της προσπάθειας ενσωμάτωσής τους από το κράτος<sup>2</sup> – η οποία είναι αναγκαία να ιδωθεί στο πλαίσιο της «σχετικής αυτονομίας»<sup>3</sup> του – ώστε να μην αποσταθεροποιηθούν λόγω της πανδημίας, του τρόπου διαχείρισής της και των επιπτώσεών της οι κοινωνικές συμμαχίες που υποστηρίζουν την ηγεμονία του κεφαλαίου. Χαρακτηριστικό επ’ αυτού είναι το Νομοσχέδιο για την προστασία του δικαιώματος της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση (PRO Act 2021), το οποίο εστάλη στο Κογκρέσο το Μάρτιο του 2021 και εισήχθη στη Γερουσία τον Οκτώβριο του 2021.<sup>4</sup> Αλλά και στο «Εκτελεστικό Διάταγμα για τη σύσταση της Ομάδας Εργασίας του Δευκού Οίκου για την οργάνωση και την ενδυνάμωση των εργαζομένων» που εξέδωσε ο Πρόεδρος των ΗΠΑ τον Απρίλιο του 2021, τίθενται ως στόχοι της Ομάδας Εργασίας: α) η λειτουργία της ομοσπονδιακής κυβέρνησης ως «πρότυπος εργοδότης»<sup>5</sup> στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων με τους υπαλλήλους του κράτους, διευκολύνοντας τη συνδικαλιστική τους οργάνωση και τη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης· β) η υιοθέτηση πολιτικών που διευκολύνουν τη συνδικαλιστική οργάνωση και τη συλλογική διαπραγμάτευση· γ) η αύξηση της δύναμης των εργαζομένων και της δυνατότητας συλλογικής διαπραγμάτευσης και κυρίως εκείνων που προέρχονται από υποεκπροσωπούμενες κοινωνικές ομάδες, από χώρους εργασίας με χαμηλή εργασιακή προστασία καθώς και από κλάδους που χαρακτηρίζονται από εμπόδια στη

<sup>2</sup> Βλ. αναλυτικά στο *Editorial* του τ. 156 των *Θέσεων*, σελ. 11-14.

<sup>3</sup> Στο πλαίσιο της σχετικής του αυτονομίας, το κράτος μπορεί να δρα ενάντια στα βραχυπρόθεσμα οικονομικά συμφέροντα του συνασπισμού εξουσίας ή ακόμα και της ηγεμονικής τάξης, αλλά για τη διατήρηση της ηγεμονίας της (Οικονομάκης και Μπούρας, 2007: 9, 31), παρέχοντας σε ορισμένες από τις κυριαρχούμενες τάξεις μια ορισμένη εγγύηση των οικονομικών τους συμφερόντων (Πουλαντζάς, 1975: 16· 2009: 712). Βλ. σχετικά και σε Ζησιμόπουλος και Οικονομάκης (2018: 114-115, υποσημείωση 1).

<sup>4</sup> <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/842>.

<sup>5</sup> Για τον ρόλο του κράτους στις εργασιακές σχέσεις και τη λειτουργία του ως «πρότυπου εργοδότη» βλ. σε Ζησιμόπουλος και Οικονομάκης (2013: 15-16).







συλλογική διαπραγμάτευση· δ) η αύξηση της συνδικαλιστικής συμμετοχής στο σύνολο της επικράτειας των ΗΠΑ.<sup>6</sup> Μένει να αποδειχθεί το αν και σε ποιο βαθμό η συζήτηση για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις ΗΠΑ θα μετουσιωθεί και σε μια πραγματική αναβίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων, κάτι που θα εξαρτηθεί – όχι από τις «προθέσεις-διακηρύξεις» του αστικού κράτους αλλά – από το αν και σε ποιο βαθμό τα όποια στοιχεία ριζοσπαστισμού που αναδύθηκαν μετά τη δολοφονία του Τζωρτζ Φλόυντ θα συνδεθούν με μαζικούς μαχητικούς εργατικούς αγώνες, ικανούς να επιβάλλουν τη συλλογική διαπραγμάτευση της μισθωτής εργασίας με το κεφάλαιο για τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων.

### **3. Το παρελθόν των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα και τα συνδικάτα**

#### **3.1. Η περίοδος πριν την οικονομική κρίση**

Η ανάλυση της περιόδου πριν από την οικονομική κρίση μπορεί να διαιρεθεί στις περιόδους 1955-1990 και 1990-2010. Η πρώτη περίοδος χαρακτηρίζεται από τον ιδιαίτερα συγκεντροποιημένο χαρακτήρα του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη σχετικά σταθερή δύναμη του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, ενώ η δεύτερη από την (περιορισμένη) τάση αποκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και την πτωτική πορεία της δύναμης του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος.<sup>7</sup>

Κατά την περίοδο 1955-1990, το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται ως ιδιαίτερα συγκεντροποιημένο. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονταν κυρίως σε εθνικό και επαγγελματικό επίπεδο. Οι διαπραγματεύσεις στο επίπεδο της επιχείρησης διεξάγονταν μόνο κατ' εξαίρεση σε μεγάλες επιχειρήσεις ή/και σε ορισμένες Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας, ενώ δεν προβλέπονταν συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο του κλάδου. Σε αυτή την περίοδο ήταν σε ισχύ οι αρχές της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας. Το κράτος ασκούσε υποχρεωτική διαιτησία για την επίλυση των συλλογικών διαφορών (Zisisporoulos, 2019: 91). Επιπλέον, η συνδικαλιστική πυκνότητα παρέμενε σε υψηλά επίπεδα (48,22% το 1977) κυρίως λόγω των ισχυρών συνδικάτων σε συγκεντρωμένους κλάδους παραγωγής (τράπεζες, βιομηχανίες, ναυτιλία), καθώς και σε επαγγέλματα που σχετίζονταν με κλάδους έντονης παραγωγικής δραστηριότητας (κατασκευές) (όπ.π.: 93-94).

<sup>6</sup> <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/26/fact-sheet-executive-order-establishing-the-white-house-task-force-on-worker-organizing-and-empowerment/>.

<sup>7</sup> Για μια συστηματική περιοδολόγηση του ελληνικού εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος βλ. Μπιθουμήτρης και Κωτσονόπουλος (2018).





Κατά την περίοδο 1990-2010 επιχειρείται από την πλευρά του κράτους μια περιορισμένης έκτασης αποκέντρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία όμως δεν υπονόμει το συγκεντρωτικό χαρακτήρα του (Zisimopoulos *et al.*, 2019: 50 Ζησιμόπουλος, 2018: Economakis *et al.*, 2016: Koukiadaki and Kokkίου, 2016). Στο θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις εντάσσεται η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο κλάδου και επιχείρησης, ενώ είναι σε ισχύ οι αρχές της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας. Η ίδρυση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη διατήρηση των συλλογικών συμβάσεων ως θεσμού, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούσαν να προσφεύγουν στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ όταν οι εργοδότες αρνούσαν να διαπραγματευτούν και ο οργανισμός να εκδίδει απόφαση για τις αμοιβές και τους όρους εργασίας, η οποία εξομοιωνόταν με συλλογική σύμβαση (Zisimopoulos, 2019: 92). Σχεδόν το 50% των συλλογικών ρυθμίσεων (συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων) σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος συνήφθησαν έπειτα από προσφυγή των συνδικάτων στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ, γεγονός που καταδεικνύει τη σπουδαιότητά του για τη διατήρηση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων (βλ. επ' αυτού Zisimopoulos, 2019: 92). Είναι αναγκαίο να σημειωθεί πως την ίδια περίοδο μειώνεται το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας (από 37,6% το 1992 σε 22,23% το 2010) (Visser, 2019: βλ. και σε Zisimopoulos, 2019: 94), σαν αποτέλεσμα – μεταξύ άλλων παραγόντων – των εκτεταμένων ιδιωτικοποιήσεων, της διάδοσης των ευέλικτων μορφών εργασίας και της αύξησης της ανεργίας (βλ. Zisimopoulos, 2019: 94).

Κοινό χαρακτηριστικό και των δύο παραπάνω περιόδων είναι η διατήρηση ενός συγκεντροποιημένου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο εξασφάλιζε υψηλά ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ο ιδιαίτερα συγκεντροποιημένος χαρακτήρας του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων σε αυτήν την περίοδο, είναι αναγκαίο να ιδωθεί υπό το πρίσμα παραγόντων όπως:

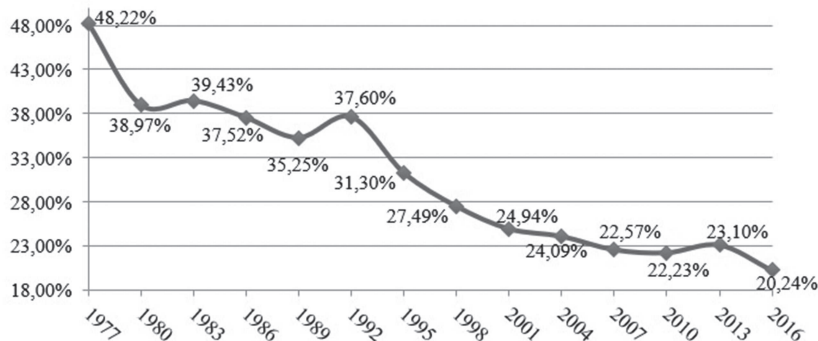
α) Ο συσχετισμός δυνάμεων μεταξύ των δυνάμεων του κεφαλαίου και της εργασίας. Ιδιαίτερα την περίοδο που ακολούθησε την πτώση της δικτατορίας (1974), ο συσχετισμός δυνάμεων ήταν ευνοϊκός για τις δυνάμεις της μισθωτής εργασίας (Zisimopoulos, *et al.*, 2019: 50 Ζησιμόπουλος, 2018: 255 κ.ε. Ζησιμόπουλος και Οικονομάκης, 2018: 120-121) όπως φαίνεται από τα υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας (48,22% το 1977 και 39,43% το 1983, βλ. παρακάτω Διάγραμμα 1, βλ. και σε Visser, 2016). Αυτός ο συσχετισμός δυνάμεων και η προσπάθεια του κράτους να ενσωματώσει τον πολιτικό ριζοσπαστισμό, οδήγησαν στη διατήρηση του συγκεντροποιημένου χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και σε μια σειρά ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας που ήταν ευνοϊκές για τις δυνάμεις της εργασίας σε σχέση





με το προϋπάρχον θεσμικό πλαίσιο, όπως ο νόμος 1264/1982 «για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος» (Zisiopoulos, *et al.*, 2019: 50· Ζησιμόπουλος, 2018: 255 κ.ε· Ζησιμόπουλος και Οικονομάκης, 2018: 120-121).

**Διάγραμμα 1.** Συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, 1977-2016.



Πηγή: Visser (2019).

β) Η ανάγκη του κράτους να διατηρήσει την «κοινωνική ειρήνη» προκειμένου να επιτευχθούν οι βασικές προτεραιότητες του κεφαλαίου τη δεκαετία 2000-2010 (ένταξη στην Ευρωζώνη, διεξαγωγή ολυμπιακών αγώνων) (Zisiopoulos, 2019: 93).

γ) Η κυριαρχία των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία, η οποία δεν επέτρεπε την ανάπτυξη σε ευρεία κλίμακα μορφών διαπραγμάτευσης στο επίπεδο της επιχείρησης (Zisiopoulos, *et al.*, 2019: 50· Ζησιμόπουλος, 2018: 255 κ.ε· Ζησιμόπουλος και Οικονομάκης, 2018: 120-121). Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, δεδομένης της δομής της ελληνικής οικονομίας και της διασποράς της απασχόλησης στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις. Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία (μέχρι το 2010), η ίδρυση συνδικάτου απαιτούσε κατ' ελάχιστο τη συμμετοχή 20 εργαζόμενων, ενώ η υπογραφή συλλογικής σύμβασης σε επιχειρησιακό επίπεδο ήταν δυνατή μόνο σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν 50 και πλέον εργαζόμενους. Σύμφωνα με τους Πίνακες 1 και 2, για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα ήταν αδύνατη όχι μόνο η υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, αλλά και η ίδρυση επιχειρησιακού συνδικάτου. Ως εκ τούτου οι πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις αποτελούσαν το βασικό όχημα για τον συλλογικό καθορισμό των αμοιβών και των όρων εργασίας, εξασφαλίζοντας υψηλά ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις.





**Πίνακας 1.** Μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα ανά μέγεθος επιχείρησης (με βάση τον αριθμό απασχολούμενων) και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2000-2007 (γ' τρίμηνο)

Τομέας/κλάδος παραγωγής	Μέχρι 20		Μέχρι 50	
	2000	2007	2000	2007
<i>Πρωτογενής Τομέας</i>	85,33%	90,71%	92,64%	94,13%
A	85,98%	93,50%	93,12%	94,97%
B	80,89%	73,93%	89,36%	89,09%
<i>Δευτερογενής Τομέας</i>	65,97%	63,87%	77,98%	72,51%
C	54,06%	36,39%	80,33%	48,41%
D	55,18%	49,19%	70,37%	61,84%
E	27,05%	45,52%	54,31%	54,63%
F	89,75%	87,08%	94,05%	89,58%
<i>Τριτογενής Τομέας</i>	74,18%	71,34%	83,75%	79,45%
G	78,05%	73,75%	86,54%	81,79%
H	75,77%	75,53%	83,89%	83,99%
I	61,62%	58,83%	76,05%	70,80%
J	53,80%	49,52%	73,03%	56,87%
K	75,13%	69,68%	82,92%	77,62%
L	41,00%	μ.δ.*	57,78%	μ.δ.*
M	76,39%	74,99%	88,82%	81,54%
N	63,92%	56,44%	74,51%	65,79%
O	75,39%	70,02%	83,28%	80,18%
P	98,23%	99,42%	98,77%	99,42%
Q	100,00%	8,42%	100,00%	18,02%
Σύνολο	71,20%	69,04%	81,67%	77,27%

A. Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	M. Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες
B. Ορυχεία και λατομεία	N. Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες
C. Μεταποίηση	O. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση
D. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	P. Εκπαίδευση
E. Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	Q. Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα
F. Κατασκευές	R. Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία
G. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	S. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών
H. Μεταφορά και αποθήκευση	T. Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών, μη διαφοροποιημένες δραστηριότητες νοικοκυριών, που αφορούν την παραγωγή αγαθών - και υπηρεσιών - για ιδία χρήση
I. Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	U. Δραστηριότητες ετερόδοικων οργανισμών και φορέων
J. Ενημέρωση και επικοινωνία	
K. Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	
L. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, επεξεργασία του συγγραφέα

Σημείωση: η ταξινόμηση των κλάδων παραγωγής έχει γίνει σύμφωνα με την ταξινόμηση NACE Rev. 1.1.

\*Μη διαθέσιμα στοιχεία





**Πίνακας 2.** Μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα ανά μέγεθος επιχείρησης (με βάση τον αριθμό απασχολούμενων) και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2008-2016 (γ' τρίμηνο)

Τομέας/κλάδος παραγωγής*	Μέχρι 20		Μέχρι 50	
	2008	2016	2008	2016
Πρωτογενής Τομέας	85,18%	85,39%	91,85%	89,04%
A	85,18%	85,39%	91,85%	89,04%
Δευτερογενής Τομέας	65,07%	50,12%	73,86%	63,66%
B	40,43%	43,08%	51,69%	55,06%
C	49,90%	44,20%	62,86%	60,19%
D	55,20%	22,28%	56,68%	43,20%
E	47,45%	44,65%	67,14%	51,51%
F	87,51%	72,10%	90,32%	77,96%
Τριτογενής Τομέας	70,47%	63,01%	79,40%	73,81%
G	72,94%	66,79%	81,73%	78,09%
H	52,72%	46,84%	67,70%	62,93%
I	76,64%	71,88%	84,32%	79,87%
J	41,41%	30,29%	50,65%	42,21%
K	48,10%	41,13%	62,58%	56,93%
L	76,16%	100,00%	76,16%	100,00%
M	75,14%	68,95%	82,56%	78,83%
N	67,91%	61,35%	77,22%	73,21%
P	75,74%	65,75%	84,06%	78,80%
Q	55,81%	53,09%	71,60%	64,81%
R	65,18%	58,74%	70,91%	64,09%
S	86,05%	86,39%	91,31%	91,72%
T	99,39%	98,69%	99,39%	98,69%
U	9,14%	23,86%	16,70%	58,71%
Σύνολο	68,87%	60,77%	77,71%	71,98%

\*Οι ονομασίες των κλάδων όπως στον Πίνακα 1.

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, επεξεργασία του συγγραφέα

Σημείωση: η ταξινόμηση των κλάδων παραγωγής έχει γίνει σύμφωνα με την ταξινόμηση NACE Rev. 2.

### 3.2. Η περίοδος της οικονομικής κρίσης

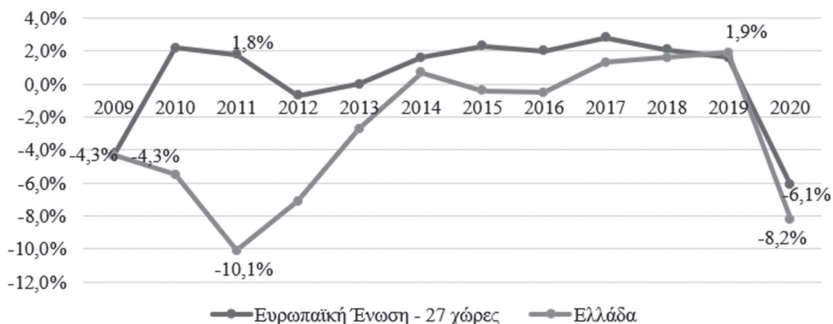
Η ελληνική οικονομία αντιμετώπισε από το 2009 μια βαθιά ύφεση (βλ. Διάγραμμα 2). Το 2011 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ ήταν -10,1% και μόνο μετά το 2016 φάνηκε να επιστρέφει η ελληνική οικονομία σε θετικούς ρυθμούς μεγέθυνσης.

Η ύφεση επηρέασε αρνητικά το σύνολο των κλάδων της ελληνικής οικονομίας, γεγονός που εκφράστηκε σε πτώση της κλαδικής Ακαθάριστης Προστιθέμενης Αξίας.





**Διάγραμμα 2.** Ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ στην Ελλάδα και στην ΕΕ-27, 2009-2020



Πηγή: Eurostat

Η κάλυψη του ελλείμματος του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών και του διογκωμένου δημοσίου χρέους κατά τη διάρκεια της κρίσης – το οποίο είχε διογκωθεί τα χρόνια που προηγήθηκαν της οικονομικής κρίσης – βασίστηκε στον επίσημο δανεισμό από το μηχανισμό στήριξης της Τρόικα (ΕΕ-ΕΚΤ-ΔΝΤ) (Econoimakis *et al.*, 2016: 55-58). Η προσφυγή των ελληνικών κυβερνήσεων στον μηχανισμό στήριξης συνοδεύθηκε από τα Μνημόνια τα οποία επέβαλαν οι ΕΕ-ΕΚΤ-ΔΝΤ. Αυτά εστίαζαν όχι μόνο στο πρόβλημα του δημόσιου χρέους αλλά και της βελτίωσης της «χαμηλής ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας», μέσω της πολιτικής της «εσωτερικής υποτίμησης», βασικοί πυλώνες της οποίας είναι η μείωση του κόστους εργασίας και η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας μέσω της αναμόρφωσης του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Zisimopoulos *et al.*, 2019: 51-52; Econoimakis *et al.*, 2016: 57).

Η χρηματοδότηση των ελλειμμάτων του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών πριν από την κρίση του 2008 και την προσφυγή των ελληνικών κυβερνήσεων στο μηχανισμό στήριξης το 2010, βασίστηκε κυρίως στην άντληση κεφαλαίων από τη διεθνή χρηματοπιστωτική αγορά (Econoimakis *et al.*, 2016: 55-56). Το κυρίαρχο (νεοφιλελεύθερο) επιχείρημα των διεθνών οργανισμών (βλ. IMF, 2012) και των ελληνικών κυβερνήσεων ήταν (και είναι ακόμα) πως η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας εξαρτάται από τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τιμών, μέσω της επιβολής της λεγόμενης «εσωτερικής υποτίμησης», δηλαδή της μείωσης του κόστους εργασίας μέσω των δομικών αλλαγών στην αγορά εργασίας και τη πολιτική της λιτότητας σε μακροπρόθεσμη βάση.

Σε αυτή την κατεύθυνση, η προσφυγή των ελληνικών κυβερνήσεων στο μηχανισμό στήριξης συνοδεύτηκε από τα Μνημόνια που επιβλήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, το Διεθνές





Νομισματικό Ταμείο και ενσωματώθηκαν στην ελληνική νομοθεσία. Τα μνημόνια εστίασαν σε μέτρα λιτότητας (βλ. Zisisporoulos and Economakakis, 2018) και στην αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Zisisporoulos *et al.*, 2019' Economakakis *et al.*, 2016), ενώ έλαβαν χώρα σε συνθήκες αυξανόμενης ανεργίας (Πίνακας 3) και ως εκ τούτου έντονης πίεσης στο εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα (μείωση της συμμετοχής στα συνδικάτα κατά 26,45%, βλ. Zisisporoulos, 2019: 98).

**Πίνακας 3.** Ανεργία κατά τομέα και κλάδο παραγωγής στην Ελλάδα, 2008-2019 (γ' τρίμηνο)

Τομέας/κλάδος παραγωγής*	2008	2013	2019	Μεταβολή ποσοστού ανεργίας 2008-2019
Πρωτογενής	1,01%	3,43%	2,62%	1,61
A	1,01%	3,43%	2,62%	1,6
Δευτερογενής	5,44%	33,16%	15,48%	10,04
B	5,27%	21,93%	6,37%	1,1
C	6,12%	26,38%	12,82%	6,7
D	4,13%	19,07%	10,79%	6,66
E	11,62%	36,16%	23,69%	12,07
F	4,07%	45,08%	21,34%	17,27
Τριτογενής	4,35%	20,47%	11,56%	7,21
G	4,37%	23,28%	12,07%	7,7
H	3,36%	21,89%	8,67%	5,32
I	7,05%	26,86%	14,09%	7,04
J	6,01%	23,96%	8,85%	2,84
K	2,78%	10,84%	4,31%	1,54
L	0,00%	27,56%	17,57%	17,57
M	2,98%	15,04%	7,93%	4,95
N	6,39%	31,50%	15,71%	9,33
O	2,71%	15,57%	9,57%	6,86
P	4,47%	14,77%	12,10%	7,63
Q	3,16%	13,99%	9,47%	6,31
R	8,18%	29,62%	21,20%	13,02
S	4,81%	22,33%	16,80%	11,98
T	4,82%	27,55%	21,20%	16,38
U	0,00%	16,74%	3,33%	3,33
Σύνολο	7,27%	27,20%	16,36%	9,09

\*Οι ονομασίες των κλάδων όπως στον Πίνακα 1.

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, επεξεργασία του συγγραφέα

Σημείωση: η ταξινόμηση των κλάδων παραγωγής έχει γίνει σύμφωνα με την ταξινόμηση NACE Rev. 2.

Μέσω των μνημονίων που ενσωματώθηκαν στην ελληνική νομοθεσία και ίσχυαν κατά την περίοδο 2010-2018, το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων οδηγήθηκε στην «άτακτη αποκέντρωση». Οι σημαντικότε-





ρες παρεμβάσεις σε αυτή την κατεύθυνση ήταν οι ακόλουθες (βλ. μεταξύ άλλων εργασιών σε Kornelakis and Voskeritsian, 2014<sup>8</sup> Yannakourou and Tsimproukis, 2014<sup>8</sup> Economakidis *et al.*, 2016<sup>8</sup> Kouzis, 2018<sup>8</sup> Zisimopoulos *et al.*, 2019<sup>8</sup> Zisimopoulos, 2019):

α) Αποδυναμώθηκε η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού έπαψε να είναι αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο και καθορίζεται πλέον με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

β) Καταργήθηκαν οι αρχές της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας, γεγονός που οδήγησε σε απαξίωση των συλλογικών συμβάσεων στο επίπεδο του κλάδου και του επαγγέλματος.

γ) Αποδυναμώθηκε ο ρόλος του ΟΜΕΔ μέσω του περιορισμού της μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στις υπηρεσίες του (ιδιαίτερα μέχρι το 2014).

δ) Ενισχύθηκαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο της επιχείρησης, ακόμα και σε εκείνες με λιγότερους από 20 εργαζόμενους όπου δεν είναι δυνατό να υπάρξει συνδικάτο με βάση την εργατική νομοθεσία.

Η άμεση συνέπεια της «άτακτης αποκέντρωσης» του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν η δραστική μείωση των συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος και η περιορισμένη αύξηση (σε όρους κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις) των συλλογικών συμβάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο (βλ. Zisimopoulos, 2019: 97-98). Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι που καλύπτονταν από κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις οι οποίες δεν ανανεώθηκαν, καλύφθηκαν από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις σε εξαιρετικά περιορισμένο βαθμό και κυρίως οδηγήθηκαν στην υπογραφή ατομικών συμβάσεων εργασίας με δυσμενέστερους όρους και αμοιβές. Έτσι η «άτακτη αποκέντρωση» οδήγησε σε μια δραστική μείωση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις από 100% το 2010 σε 21,93% το 2014 και σε 25,46% το 2016 (βλ. Πίνακα 4). Αυτή η μεταβολή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων έλαβε χώρα σε συνθήκες επιδείνωσης του ταξικού συσχετισμού για το εργατικό κίνημα, καθώς από το 2007 μέχρι το 2016 η συμμετοχή στα συνδικάτα μειώθηκε κατά 26,45% (όπ.π.: 98). Στην αποδυνάμωσή τους συνέβαλε πρωτίστως η τεράστια αύξηση της ανεργίας (βλ. Πίνακα 3), αλλά και η αποδυνάμωση του θεσμικού ρόλου τους στις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος (όπ.π.: 99).

Για πολύ σύντομο χρονικό διάστημα (Αύγουστος 2018 - Οκτώβριος 2019) μετά την τυπική λήξη των μνημονίων υπήρξε μια αδύναμη αναβίωση της αρχής της «ευνοϊκότερης ρύθμισης» και της επεκτασιμότητας των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων.<sup>8</sup> Ωστόσο, δεν οδήγησε σε μια

<sup>8</sup> Μετά την τυπική αναβίωση της αρχής της «επεκτασιμότητας» τον Αύγουστο του 2018 και μέχρι τον Ιούνιο του 2019 μόνο 5 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) κηρύχθηκαν γενικώς υποχρεωτικές. Αυτές ήταν: ηλεκτρο-







αξιοσημείωτη αύξηση των συλλογικών συμβάσεων (Zisimopoulos *et al.*, 2019: 54 κ.ε' βλ. επ' αυτού και στη συνέχεια στην ενότητα 7), καθώς η εγκυρότητα των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εξαρτιόταν από τις εργοδοτικές ομοσπονδίες και την υποβολή ή μη του μητρώου μελών τους στο Υπουργείο Εργασίας.

**Πίνακας 4.** Ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, 2007-2016

Έτος	Εργαζόμενοι με δικαίωμα συμμετοχής σε συλλογικές διαπραγματεύσεις		Εργαζόμενοι που αποκλείονται εκ του νόμου από συλλογικές διαπραγματεύσεις	Σύνολο μισθωτών	Ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις*
	Εργαζόμενοι καλυπτόμενοι από συλλογικές συμβάσεις	Εργαζόμενοι με ατομικές συμβάσεις (εκτίμηση)			
2007	2.068.111	0	882.489	2.950.600	100,00%
2008	2.120.228	0	875.547	2.995.775	100,00%
2009	2.071.276	0	877.349	2.948.625	100,00%
2010	1.958.827	0	867.573	2.826.400	100,00%
2011	1.581.568	179.323	825.184	2.586.075	89,82%
2012	1.206.948	384.191	749.186	2.340.325	75,85%
2013	937.020	547.537	728.693	2.213.250	63,12%
2014	339.600	1.208.806	714.719	2.263.125	21,93%
2015	391.500	1.258.142	698.233	2.347.875	23,73%
2016	431.800	1.264.350	724.400	2.420.550	25,46%

Πηγή: Visser, 2019, επεξεργασία του συγγραφέα.

\*Χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης AdjCon (μισθωτοί που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, ως ποσοστό του συνόλου των μισθωτών που έχουν το δικαίωμα συμμετοχής σε συλλογικές διαπραγματεύσεις).

Τον Οκτώβριο του 2019 η νεοφιλελεύθερη κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας δημιούργησε νέους περιορισμούς ως προς την «αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης» (στη λογική της οργανωμένης αποκέντρωσης) και της «επεκτασιμότητας» των συλλογικών συμβάσεων,<sup>9</sup> ενώ κατήργησε εκ νέου τη δυνατότη-

τεχνιτών ανελκυστήρων (ΦΕΚ Β' 2167/7-6-2019), εργαζομένων καπνοβιομηχανίας (ΦΕΚ Β' 2392/19-6-2019), ναυτιλιακών πρακτορείων και ναυτιλιακών επιχειρήσεων (ΦΕΚ Β' 2392/19-6-2019), ξενοδοχούπαλλήλων Χανίων (ΦΕΚ Β' 1604/10-5-2019), τραπεζοϋπαλλήλων (ΦΕΚ Β' 1604/10-5-2019).

<sup>9</sup> Εντός του 2020 καμία κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. δεν κηρύχθηκε γενικώς υποχρεωτική, ενώ το 2021 μόνο δύο Σ.Σ.Ε. ήταν σε ισχύ ως γενικώς υποχρεωτικές.





τα μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ (Zisisimopoulos, 2019: 100-101).

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων η πολιτική των κυβερνήσεων και της Τρόικα επικεντρώθηκε κυρίως στον έναν από τους δύο πυλώνες που εξασφάλιζαν υψηλά ποσοστά κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις, στο θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μόνο στο τέλος αυτής της περιόδου η πολιτική της κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ (τον Ιανουάριο του 2018, Νόμος 4512/2018) και της κυβέρνησης της Νέας Δημοκρατίας (τον Οκτώβριο του 2019, Νόμος 4635/2019) επεδίωξαν να θέσουν περιορισμούς στην δράση των συνδικάτων και ειδικότερα στην δυνατότητά τους να προκηρύσσουν απεργία. Ο περιορισμός του δικαιώματος της απεργίας δυσχεραίνει και αποδυναμώνει συνολικά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος και επιχείρησης, καθώς αποτελεί το βασικό μέσο άσκησης πίεσης από την πλευρά των εργαζομένων κατά την περίοδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Zisisimopoulos, 2019: 99-100· Ασημακόπουλος 2021).

#### 4. Η περίοδος της πανδημίας

Η έξαρση της πανδημίας και η επιβολή του lockdown βρήκε το ελληνικό εργατικό κίνημα σε ήδη δυσχερή θέση, λόγω των συνθηκών που είχαν διαμορφωθεί ήδη από την περίοδο της οικονομικής κρίσης και αμέσως μετά την τυπική λήξη των μνημονίων. Όπως αναφέρθηκε, στην περίοδο πριν από την έναρξη της πανδημίας διαμορφώθηκε το πλαίσιο ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας, απαξίωσης των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων που κάλυπταν πάνω 1.200.000 εργαζόμενους (περισσότερο από το 75% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα), ενώ τέθηκαν οι βάσεις για τον περιορισμό της συλλογικής δράσης των εργαζομένων.

Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπου τα μέτρα προστασίας της εργασίας στις συνθήκες της πανδημίας ήταν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα συνδικάτα και αποτυπώνονταν σε συλλογικές συμβάσεις (Καψάλης, 2021: 154-155), στην Ελλάδα ήταν αποτέλεσμα μονομερούς επιβολής από την πλευρά της κυβέρνησης, γεγονός που συνιστά απαξίωση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Βασικά χαρακτηριστικά των μέτρων που ελήφθησαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας και των lockdown (Μάρτιος 2020-Μάιος 2021) είναι (όπ.π.: 150-154):

α) Για τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που δεν ανέστειλαν τις συμβάσεις των εργαζόμενων τους:

- 1) καμία προστασία έναντι των απολύσεων,

---

Αυτές ήταν: ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της Ελλάδας (ΦΕΚ Β' 2546/16-06-2021) και των τραπεζοϋπαλλήλων που είχε ήδη κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτική από το 2019 (βλ. και υποσημείωση 3).





2) επιβολή μονομερώς από τον εργοδότη εκ περιτροπής εργασίας, μεταφοράς προσωπικού μεταξύ διαφορετικών επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου, εξ αποστάσεως εργασία.

β) Για τους εργαζόμενους που επιχειρήσεις ανέστειλαν τις συμβάσεις τους:

- 1) βραχεία προστασία έναντι των απολύσεων,
- 2) αναστολή καταβολής μισθού και οριζόντια χορήγηση «επιδόματος ειδικού σκοπού» χωρίς καμία σύνδεση με το ύψος του μισθού,
- 3) παράνομη απασχόληση υπό την πίεση των εργοδοτών χωρίς καταβολή μισθού.

Είναι αναγκαίο να σημειωθεί πως η αναστολή των συμβάσεων δημιουργεί συνθήκες οιονεί ανεργίας με αρνητικές συνέπειες για τα συνδικάτα, τη συσπείρωσή τους και τη δυναμική τους στη συλλογική διαπραγμάτευση. Ειδικότερα, τον Μάρτιο του 2020 τέθηκαν σε αναστολή λειτουργίας 205.984 επιχειρήσεις που αντιπροσωπεύουν το 14,6% του συνόλου των ελληνικών επιχειρήσεων, ενώ σε αυτές απασχολούνταν 1.063.098 εργαζόμενοι που αντιπροσωπεύουν το 25,4% της απασχόλησης (Κρητικίδης, 2021: 4). Στο κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης» όπου διατηρήθηκαν οι κλαδικές συμβάσεις ακόμα και κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, ανέστειλαν τη λειτουργία τους 92.272 επιχειρήσεις που αντιπροσώπευαν το 88,81% των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ σε αυτές απασχολούνταν 483.231 εργαζόμενοι που αντιπροσώπευαν, το 90,88% των εργαζόμενων του κλάδου, το 45,45% του συνόλου των εργαζόμενων των οποίων αναστάλησαν οι συμβάσεις και το 11,56% του συνόλου των απασχολούμενων στην Ελλάδα (ό.π.: 6).

Αποτέλεσμα του τοπίου που έχει διαμορφωθεί για τις εργασιακές σχέσεις την περίοδο της πανδημίας είναι το 52% των εργαζομένων να εργάζεται παραπάνω από το κανονικό ωράριό του, το 40% να μην αμείβεται για τις υπερωρίες του, ενώ το 60% των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων να εργάζεται περισσότερες ώρες από το κανονικό του ωράριο (INE/ΓΣΕΕ, 2021). Σε έρευνα του Eurofound (2021) επισημαίνεται πως μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Ελλάδα εντοπίζεται το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που έχασαν τη δουλειά τους κατά την περίοδο της πανδημίας. Όλα τα παραπάνω αποτελούν παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην συνδικαλιστική πυκνότητα, αποδυναμώνουν τα συνδικάτα και τη θέση τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

## 5. Μεθοδολογία εμπειρικής διερεύνησης

Το βασικό ερώτημα που διερευνάται εμπειρικά είναι η εξέλιξη των συλλογικών ρυθμίσεων (συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων οι οποίες εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις) σε επίπεδο κλάδου και





επαγγέλματος κατά τη διάρκεια της περιόδου 2000-2020. Για τη διερεύνηση αυτή χρησιμοποιούμε την μέθοδο της ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου.<sup>10</sup>

Ο προσδιορισμός του κλάδου παραγωγής στον οποίο συγκεντρώνονται οι κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις αποτελεί το ερευνητικό ερώτημα. Η πηγή από την οποία αντλούνται δεδομένα είναι η on-line βάση δεδομένων του ΟΜΕΔ. Τα δεδομένα αποτελούνται από 2.284 συλλογικές συμβάσεις οι οποίες συνάφθηκαν την περίοδο 2000-2020 σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος. Η συλλογική σύμβαση ή η διαιτητική απόφαση αποτελεί τη δειγματοληπτική μονάδα, ενώ το κείμενο της συλλογικής σύμβασης ή διαιτητικής απόφασης τη μονάδα ανάλυσης. Οι ταξινομικές κατηγορίες που χρησιμοποιούνται είναι η χρονική περίοδος (πριν, κατά τη διάρκεια, μετά την τυπική λήξη των μνημονίων και η περίοδος της πανδημίας), το έτος σύναψης της σύμβασης ή της διαιτητικής απόφασης, ο τομέας παραγωγής (πρωτογενής, δευτερογενής, τριτογενής) και ο κλάδος παραγωγής (σύμφωνα με την ταξινόμηση οικονομικών δραστηριοτήτων NACE Rev. 2).

Δεδομένου ότι οι συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο κλάδου/επαγγέλματος καλύπτουν εργαζόμενους και εργοδότες από διαφορετικούς υπο-κλάδους μιας οικονομικής δραστηριότητας, η ταξινόμηση κατά κλάδο γίνεται σε ένα επίπεδο αφαίρεσης. Ως εκ τούτου ταξινομούμε τις συλλογικές ρυθμίσεις με βάση την ταξινόμηση οικονομικών δραστηριοτήτων NACE Rev. 2 (μονοψήφια ταξινόμηση) και λαμβάνοντας υπόψη τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των εργοδοτών/επιχειρήσεων οι οποίοι καλύπτονται από τη συλλογική ρύθμιση.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στην ανάλυση των προηγούμενων ενοτήτων η έννοια του «κλάδου» είναι ταυτόσημη με την έννοια του «κλάδου οικονομικής δραστηριότητας». Επιπλέον, χρησιμοποιούμε τον όρο «κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις» επειδή σε πολλές περιπτώσεις συλλογικών συμβάσεων ή/και διαιτητικών αποφάσεων σε επίπεδο κλάδου δεν καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι του κλάδου, αλλά εργαζόμενοι ορισμένων επαγγελμαμάτων εντός του κλάδου. Αυτός είναι ένας περιορισμός της έρευνας ο οποίος δεν μας επιτρέπει να ταξινομήσουμε διακριτά τις συλλογικές ρυθμίσεις σε «γνησίως κλαδικές» και «γνησίως ομοιοεπαγγελματικές» και να διερευνήσουμε πιθανές μεταξύ τους διαφοροποιήσεις.

## 6. Αποτελέσματα: η εξέλιξη των συλλογικών ρυθμίσεων

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων των συλλογικών ρυθμίσεων της περιόδου 2000-2020 (Πίνακας 5) προκύπτει πως το 2020 – που είναι η χρονιά εκδή-

<sup>10</sup> Αντίστοιχη μεθοδολογία είχε υιοθετηθεί και στο Zisimopoulos *et al.* (2019). Σε εκείνη την εργασία είχαμε χρησιμοποιήσει μικρότερο δείγμα (701 συλλογικές συμβάσεις), συντομότερη περίοδο αναφοράς (2008-2019). Στην παρούσα εργασία έχει γίνει επαναταξινόμηση των συλλογικών ρυθμίσεων κατά κλάδο παραγωγής.





λωσης της πανδημίας – αποτελεί τη χρονιά όπου συνήφθησαν οι λιγότερες συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος. Επίσης, από τον Πίνακα 5 προκύπτει ότι η πλειονότητα των συλλογικών ρυθμίσεων εντοπίζεται στον τριτογενή τομέα παραγωγής, λόγω του ειδικού βάρους αυτού του τομέα στο σύνολο της απασχόλησης, αλλά και εξαιτίας της διασποράς της απασχόλησης σε μικρού μεγέθους επιχειρήσεις όπου μέχρι το 2010 δεν ήταν δυνατή η σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Επιπλέον, από την ανάλυση των αποτελεσμάτων προκύπτει πως μέχρι το 2010 υπογράφονταν κατά μέσο όρο ετησίως 182 συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις.

**Πίνακας 5.** Τομεακή κατανομή συλλογικών ρυθμίσεων, 2000-2020

	Πρωτογενής	Δευτερογενής	Τριτογενής	Κάλυψη σε περισσότερους από έναν τομείς παραγωγής	Σύνολο
2000	1	81	81	13	176
2001	1	45	104	11	161
2002	2	84	95	12	193
2003	1	46	115	10	172
2004	2	91	137	13	243
2005	1	50	125	10	186
2006	1	95	126	11	233
2007	2	50	100	6	158
2008	3	97	134	11	245
2009	0	44	64	6	114
2010	0	42	69	5	116
2011	2	22	38	3	65
2012	0	5	31	1	37
2013	0	5	16	3	24
2014	0	4	14	1	19
2015	0	5	16	2	23
2016	0	3	20	0	23
2017	0	6	13	2	21
2018	0	8	25	2	35
2019	0	7	14	1	22
2020	0	3	13	2	18
Σύνολο	16	793	1350	125	2284

Μ.Ο.	Πρωτογενής	Δευτερογενής	Τριτογενής	Κάλυψη σε περισσότερους από έναν τομείς παραγωγής	Σύνολο
2000-2010	1	66	105	10	182
2011-2012	1	14	35	2	51
2013-2014	0	5	15	2	22
2015-2018	0	6	19	2	26
2019-2020	0	5	14	2	20

Πηγή: ΟΜΕΔ, επεξεργασία του συγγραφέα

Από το 2011 μέχρι και το 2018 (περίοδος των μνημονίων) υπήρξε μια δραστηκή μείωση των συλλογικών ρυθμίσεων σε όλους τους τομείς παραγωγής.





Η μερική επαναφορά των αρχών της «ευνοϊκότερης ρύθμισης» και της «επεκτασιμότητας» φαίνεται πως οδήγησε σε μια μικρή αύξηση των συλλογικών ρυθμίσεων το 2018 (βλ. Ενότητα 4.2.). Ωστόσο, η εκ νέου υπονόμηση του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (2019) και η έξαρση της πανδημίας (2020) ερμηνεύουν τη μείωση των συλλογικών ρυθμίσεων την περίοδο 2019-2020.

Ο Πίνακας 6 δείχνει πως από το 2010 και εντεύθεν έχει συντελεστεί μια σημαντική ανακατανομή των συλλογικών ρυθμίσεων μεταξύ δευτερογενούς και πρωτογενούς τομέα. Μεταξύ των συνολικά λιγότερων συλλογικών ρυθμίσεων που επιβιώνουν αυτή την περίοδο, αυξάνεται το μερίδιο εκείνων που συνάπτονται στον τριτογενή τομέα.

**Πίνακας 6.** Τομεακή κατανομή συλλογικών ρυθμίσεων ως % του συνόλου των συλλογικών ρυθμίσεων, 2000-2020

Μ.Ο	Πρωτογενής	Δευτερογενής	Τριτογενής	Κάλυψη σε περισσότερους από έναν τομείς παραγωγής	Σύνολο
2000-2010	0,70%	36,30%	57,59%	5,41%	100%
2011-2012	1,96%	26,47%	67,65%	3,92%	100%
2013-2014	0,00%	20,93%	69,77%	9,30%	100%
2015-2018	0,00%	21,57%	72,55%	5,88%	100%
2019-2020	0,00%	25,00%	67,50%	7,50%	100%

Πηγή: ΟΜΕΔ, επεξεργασία του συγγραφέα.

Η μεγαλύτερη μείωση των συλλογικών συμβάσεων στον δευτερογενή τομέα τροφοδοτείται κυρίως από τη μείωση των συλλογικών ρυθμίσεων στον κλάδο της μεταποίησης και των κατασκευών (βλ. Πίνακα 7). Στον κλάδο της μεταποίησης υπήρξε μια δραστική μείωση των συλλογικών ρυθμίσεων ενώ στον κλάδο των κατασκευών οι συλλογικές ρυθμίσεις εξαφανίστηκαν. Μια πιθανή ερμηνεία είναι πως στον κλάδο της μεταποίησης που παρουσιάζει υψηλότερο βαθμό συγκέντρωσης της απασχόλησης σε μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις (βλ. Πίνακα 1), οι συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο κλάδου/επαγγέλματος υποκαταστάθηκαν από επιχειρησιακές συμβάσεις. Επιπλέον, ο δευτερογενής τομέας συνολικά και ο κλάδος των κατασκευών ειδικά αντιμετώπισαν την περίοδο από το 2010 και εντεύθεν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας (βλ. Πίνακα 3), αποδυναμώνοντας τα συνδικάτα και τη συλλογική διαπραγμάτευση.

Εστιάζοντας στους κλάδους παραγωγής είναι προφανής από τον Πίνακα 7 η δραστική μείωση των συλλογικών ρυθμίσεων από το 2010 και εντεύθεν στο σύνολο των κλάδων παραγωγής καθώς και η παντελής απουσία συλλογικών ρυθμίσεων σε ορισμένους από αυτούς.

Στον Πίνακα 8 βλέπουμε ότι από τις συλλογικές ρυθμίσεις που συνάφθηκαν την περίοδο της αποκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγμα-



**Πίνακας 7. Κλαδική κατανομή συλλογικών ρυθμίσεων ως % του συνόλου των συλλογικών ρυθμίσεων, 2000-2020**

Κλάδος*	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Σύνολο	
A	1	1	2	1	2	1	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
B	6	2	5	6	6	3	6	3	5	3	3	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	53
C	70	38	73	33	78	42	82	41	84	36	38	17	3	4	2	4	3	4	5	5	2	2	664
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	15
F	4	3	5	5	5	3	5	4	5	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45
G	7	6	9	7	11	8	8	6	10	2	5	3	4	2	1	0	1	1	1	1	1	0	93
H	7	8	8	6	10	7	11	7	13	5	7	4	4	3	1	2	3	2	5	2	2	2	117
I	7	7	10	5	12	10	11	5	10	3	10	0	7	1	4	1	6	3	6	5	4	4	127
J	5	13	11	15	18	11	18	15	21	8	13	4	6	1	1	3	3	0	2	1	1	3	172
K	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	28
L	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M	2	0	2	1	2	4	2	2	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
N	3	7	5	14	15	10	12	6	10	4	7	5	2	3	2	4	4	3	5	1	1	1	123
O	15	22	13	26	27	23	23	25	25	14	11	5	0	0	2	0	1	0	4	1	1	1	238
P	8	8	7	8	8	8	8	8	10	6	6	3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	92
Q	12	15	14	16	12	15	11	6	12	7	1	4	1	0	2	2	1	1	0	0	0	0	132
R	4	5	3	8	5	14	7	8	6	6	3	6	4	3	1	2	0	2	0	1	1	1	89
S	4	5	4	4	5	5	4	1	4	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	40
T	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
U	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Άλλο	17	16	18	14	21	18	19	15	19	10	9	4	2	4	2	4	0	4	4	3	2	2	205
<b>Σύνολο</b>	<b>176</b>	<b>161</b>	<b>193</b>	<b>172</b>	<b>243</b>	<b>186</b>	<b>233</b>	<b>158</b>	<b>245</b>	<b>114</b>	<b>116</b>	<b>65</b>	<b>37</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>2284</b>	

\*Οι ονομασίες των κλάδων όπως στον Πίνακα 1.

Πηγή: ΟΜΕΔ, επεξεργασία του συγγραφέα.

Σημείωση: Ταξινόμηση των κλάδων παραγωγής κατά NACE Rev.2.



τεύσεων, οι περισσότερες εντοπίζονται στους κλάδους «Μεταποίηση», «Μεταφορά και Αποθήκευση», «Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης» και «Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες». Ειδικά οι τρεις τελευταίοι κλάδοι αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο τμήμα των συλλογικών ρυθμίσεων του τριτογενούς τομέα και είναι κλάδοι που σχετίζονται με τις λεγόμενες τουριστικές βιομηχανίες.

**Πίνακας 8.** Συλλογικές ρυθμίσεις σε κλαδικό/ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο ανά κλάδο παραγωγής ως % του συνόλου των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων

Τομέας	Κλάδος*	2000-2010	2011-2018	2019-2020
Πρωτογενής	A	0,70%	0,81%	0,00%
Δευτερογενής	B	2,40%	2,02%	0,00%
	C	30,80%	17,00%	17,50%
	D	0,00%	0,00%	0,00%
	E	0,45%	1,62%	5,00%
	F	2,15%	0,81%	0,00%
Τριτογενής	G	3,96%	5,26%	2,50%
	H	4,46%	9,72%	10,00%
	I	4,51%	11,34%	22,50%
	J	7,41%	8,10%	10,00%
	K	1,10%	1,62%	5,00%
	L	0,00%	0,00%	0,00%
	M	0,95%	0,40%	0,00%
	N	4,66%	11,34%	5,00%
	O	11,22%	4,86%	5,00%
	P	4,26%	2,83%	0,00%
	Q	6,06%	4,45%	0,00%
	R	3,46%	7,29%	5,00%
	S	1,90%	0,81%	0,00%
T	0,35%	0,00%	0,00%	
U	0,40%	0,00%	0,00%	
Κάλυψη σε περισσότερους του ενός τομείς και κλάδους παραγωγής		8,81%	9,72%	12,50%
<b>Σύνολο</b>		100,00%	100,00%	100,00%

\*Οι ονομασίες των κλάδων όπως στον Πίνακα 1.

Πηγή: ΟΜΕΔ, 2021, επεξεργασία του συγγραφέα.

Σημείωση: Ταξινόμηση των κλάδων παραγωγής κατά NACE Rev.2.

## 7. Συμπεράσματα

Το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα συγκεντροποιημένο μέχρι το 2010, εξασφαλίζοντας υψηλά







ποσοστά κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μέχρι το 1990, αυτό ήταν αποτέλεσμα του θεσμικού πλαισίου και της δύναμης των συνδικάτων, ενώ από το 1990 και εντεύθεν ήταν κυρίως αποτέλεσμα της διατήρησης του θεσμικού πλαισίου και δευτερευόντως της δύναμης των συνδικάτων η οποία μειωνόταν με γρήγορους ρυθμούς.

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η «εσωτερική υποτίμηση» που επιβλήθηκε μέσω των μνημονίων, οδήγησε στην «άτακτη αποκέντρωση» του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε δραματική μείωση του αριθμού των συλλογικών ρυθμίσεων και σε πτώση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές ρυθμίσεις. Βασική κατεύθυνση την περίοδο 2010-2018 μέσω της εφαρμογής των μνημονίων, ήταν η υπονόμηση του ενός από τους δυο πυλώνες που εξασφάλιζαν υψηλά ποσοστά κάλυψης από συλλογικές ρυθμίσεις, δηλαδή του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στο τέλος αυτής της περιόδου και μέχρι την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19, η πολιτική των κυβερνήσεων επιχείρησε να καταστήσει μόνιμη την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και να υπονομεύσει τη λειτουργία και τη συλλογική δράση των συνδικάτων. Σε αυτό το πλαίσιο που είχε ήδη διαμορφωθεί την περίοδο 2010-2019, οι συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος αποδυναμώθηκαν περαιτέρω την περίοδο της πανδημίας του COVID-19.

Η νεοφιλελεύθερη κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας ψήφισε τον Ιούνιο του 2021 νέο νόμο (Νόμος 4808/2021) ο οποίος ελαστικοποιεί περαιτέρω τις σχέσεις εργασίας, απαξιώνει τις πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις και κυρίως στοχεύει στον περιορισμό της συλλογικής λειτουργίας και δράσης των συνδικάτων, η οποία αποτελεί την κρίσιμη μεταβλητή για τη δυναμική των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη διασφάλιση της ύπαρξης συλλογικών συμβάσεων. Η υπονόμηση της συλλογικής λειτουργίας και δράσης των συνδικάτων αναβαθμίζει το πλαίσιο κρατικού ελέγχου των συνδικάτων και αποτελεί το νέο ποιοτικό στοιχείο σε αυτή τη νέα κρίση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία θα επηρεάσει σε μεγαλύτερο βαθμό τα συνδικάτα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο του κλάδου/επαγγέλματος.

Σύμφωνα με τον Ασημακόπουλο (2021: 29) «[ο] άξονας γύρω από τον οποίο οργανώνεται το “εργασιακό παράδειγμα” της κυβέρνησης, είναι ο εργαζόμενος ως απομονωμένο άτομο, η αποδυνάμωση της οργανωμένης μισθωτής εργασίας, της εργατικής συλλογικής ταυτότητας, ο μηχανισμός αναδιανομής εισοδήματος και χρόνου υπέρ των “από πάνω” σε βάρος των “από κάτω”». Με τον εν λόγω νόμο:

α) Υιοθετείται ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (δυνατότητα υπέρβασης των 8 ωρών ημερήσιας εργασίας για συγκεκριμένα διαστήματα χωρίς πρόσθετη αμοιβή) χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων (όπως ίσχυε μέχρι σήμερα).





β) Αυξάνεται ο ετήσιος αριθμός επιτρεπόμενων υπερωριών ενώ ταυτόχρονα μειώνεται το κόστος τους, επεκτείνεται το ωράριο των μερικώς απασχολούμενων με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Τα μέτρα συνιστούν υποκατάστατο νέων προσλήψεων, διευκολύνουν τη μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική και ενθαρρύνουν τις απολύσεις.

γ) Υπονομεύεται ο ρόλος των κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών συνδικάτων καθώς αποκλείονται από τη συμμετοχή τους στους ελέγχους για τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ διευκολύνεται περαιτέρω η ίδρυση ενώσεων προσώπων στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις προκειμένου να παρακάμπτονται οι κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις.

δ) Περιορίζεται το δικαίωμα στην απεργία μέσω των αυστηρότερων προϋποθέσεων για την κήρυξή της (υποχρεωτική ηλεκτρονική ψηφοφορία, αύξησή του προσωπικού ασφαλείας σε κρίσιμους κλάδους) και την υπεράσπισή της από τους εργαζόμενους (ουσιαστικά απαγόρευση της περιφρούρησης της απεργίας).

ε) Υπονομεύεται η λειτουργία και η ύπαρξη των συνδικάτων μέσω του περιορισμού της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών έναντι της απόλυσης.

Σε αυτές τις συνθήκες το εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα καλείται να αντιμετωπίσει το χαμηλό (και φθίνοντα) βαθμό οργάνωσης των εργαζομένων στα σωματεία και ειδικότερα στα κλαδικά σωματεία.<sup>11</sup> Η κλαδική οργάνωση αποτελεί τη μορφή οργάνωσης εκείνη που μπορεί να εξασφαλίσει τη συμμετοχή σε συνδικάτα και συλλογική δράση για την πλειονότητα των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις. Επίσης, είναι ιδιαίτερα σημαντική και για τη μεγάλη μάζα των νέων εργαζόμενων (χωρίς πείρα συνδικαλιστικής δράσης και εφαρμογής Σ.Σ.Ε.) που εργάζονται σε συνθήκες κινητικότητας και ευελιξίας, εξασφαλίζοντας σχετικά σταθερούς δεσμούς με το εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα.

Η απώλεια σε μεγάλο βαθμό του βασικού ρόλου των κλαδικών σωματείων

<sup>11</sup> Η έμφαση στην κλαδική οργάνωση δεν σημαίνει σε καμία περίπτωση πως υποτιμούμε την οργάνωση σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η τάση συγκεντροποίησης σε κλάδους της οικονομίας θα φέρει αντικειμενικά στο προσκήνιο την αναγκαιότητα οργάνωσης των εργαζομένων και στο επίπεδο της επιχείρησης. Άλλωστε, τα επιχειρησιακά συνδικάτα μπορούν να αποτελέσουν τροφοδότη των κλαδικών συνδικάτων, εξασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό μεγαλύτερη ενότητα των εργαζομένων στο επίπεδο του κλάδου. Σημειώνουμε δε, πως δεδομένου του υπάρχοντος οργανωτικού κατακερματισμού του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος - μεγάλος αριθμός επικαλυπτόμενων πρωτοβάθμιων σωματείων και ομοσπονδιών, βλ. αναλυτικά σε Ζησιμόπουλος (2018: 193-195) και σε Κουζής (2007: 105-114) - δεν μπορεί να υποτιμάται η ύπαρξη και δράση των υπαρχόντων ομοιοεπαγγελματικών σωματείων, τα οποία επίσης μπορούν να αποτελέσουν τροφοδότη των κλαδικών σωματείων σε μια πορεία άρσης του οργανωτικού κατακερματισμού μέσω της οργανωτικής ενσωμάτωσής τους στις κλαδικές μορφές οργάνωσης.





– δηλαδή, η διαπραγματέυση των όρων αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης, η κατοχύρωσή τους μέσω των Σ.Σ.Ε. και η διασφάλιση της εφαρμογής τους στο επίπεδο του κλάδου – δυσχεραίνει την προσέλευση και διατήρηση μελών εντός της δομής τους. Η διεύρυνση του πλαισίου δράσης τους και πέραν των οικονομικών-εργασιακών διεκδικήσεων (π.χ. δράσεις αλληλεγγύης) και η ύπαρξη νέων/παράλληλων μορφών οργάνωσης και συλλογικής δράσης των εργαζομένων (επιτροπές, λέσχες εργαζομένων), είναι δυνατόν να συμβάλουν στη διατήρηση των υπαρχόντων και στην προσέλευση νέων μελών.

Ολοκληρώνοντας την παρούσα εργασία είναι σημαντικό να αναφερθούμε σε δύο σημαντικούς εργατικούς αγώνες της περιόδου οι οποίοι αναπτύχθηκαν με καθοριστική τη συμβολή των ταξικών δυνάμεων του εργατικού κινήματος, στις απεργίες των διανομέων της e-food<sup>12</sup> και των λιμενεργατών της COSCO.<sup>13</sup> Η νικηφόρα έκβαση του απεργιακού αγώνα και στις δύο περιπτώσεις αφήνει σημαντικές παρακαταθήκες αντιστροφής του αρνητικού – για τις δυνάμεις της μισθωτής εργασίας – συσχετισμού δυνάμεων, ενίσχυσης των συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Και αυτό γιατί: α) φαίνεται να μπαίνουν στο προσκήνιο των νέων εργατικών αγώνων της περιόδου οι εργαζόμενοι από εργασιακούς χώρους με επισφαλείς σχέσεις εργασίας, παραδοσιακά χαμηλή συνδικαλιστική συμμετοχή, ανυπαρξία συλλογικών συμβάσεων και έλλειψη εμπειρίας από εργατικούς αγώνες (η περίπτωση της e-food), από εργασιακούς χώρους με έντονη την παρουσία της εργοδοτικής τρομοκρατίας ακόμα και ύπαρξης εργοδοτικών σωματείων (η περίπτωση της COSCO)· β) οι εν λόγω απεργιακοί αγώνες και η νικηφόρα έκβασή τους αποτέλεσαν απτή απόδειξη για χιλιάδες εργαζόμενους περί της αναγκαιότητας των συνδικάτων, προσελκύοντας νέα μέλη, αποκαθιστώντας σε έναν βαθμό την κλονισμένη (λόγω της ηγεμονίας του κυβερνητικού και εργοδοτικού συνδικαλισμού) εμπιστοσύνη των εργαζομένων έναντι των συνδικάτων· γ) η απήχηση και των δύο αυτών εργατικών αγώνων ήταν πολύ πέραν του αριθμού των εργαζομένων των συγκεκριμένων κλάδων, κάτι που αποτυπώθηκε στο τεράστιο κύμα αλληλεγγύης από πληθώρα πρωτοβάθμιων συνδικάτων, κλαδικών ομοσπονδιών, εργατικών κέντρων και από χιλιάδες εργαζόμενους (στην περίπτωση της e-food ακόμα και με μαζικό μπόϊκοτάζ των υπηρεσιών της)· δ) κοινή συνισταμένη μετά την νικηφόρα έκβαση των απεργιών και στους δύο κλάδους ήταν η συνέχιση των αγώνων με βασικό στόχο την υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

<sup>12</sup> <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=11391176>.

<sup>13</sup> <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=11452800>.





## Βιβλιογραφία

- Arleen, H. (1995). The impact of part-time employment on union density. *Journal of Labor Research*, 16(4): 485-491. doi: 10.1007/BF02685722.
- Bean, R. and Holden, K. (1992). Cross-national differences in trade union membership in OECD countries. *Industrial Relations Journal*, 23(1): 52-59. doi:10.1111/j.1468-2338.1992.tb00557.x.
- Ebbinghaus, B. and J. Visser (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. *European Sociological Review*, 15(2): 135-158. doi:10.1093/oxfordjournals.esr.a018257.
- Ebbinghaus, B., C. Göbel, and S. Koos (2011). Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2): 107-124. doi:10.1177/0959680111400894.
- Economakis, G., V. Frunzaru, and I. Zisimopoulos, (2016). The economic crisis and industrial relations: Greece and Romania in comparison. *EAST-WEST Journal of Economics and Business*, XIX(1): 51-77.
- Eurofound (2021). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. Publications Office of the European Union. doi:10.2806/76802.
- European Commission (2011). *Industrial Relations in Europe 2010*. Luxembourg: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Freeman, R. and J. Medoff (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.
- Groot, W. and A. Van den Berg (1992). Union membership in the Netherlands: A cross-sectional analysis. *Empirical Economics*, 17: 537-564. doi:10.1007/BF01205395.
- Groot, W. and A. Van den Berg (1994). Why union density has declined. *European Journal of Political Economy*, 10: 749-763. doi: 10.1016/0176-2680(94)90036-1.
- Hermann, C. (2016). Crisis, structural reform and the dismantling of the European Social Model(s). *Economic and Industrial Democracy*, 38(1): 51-68. doi:10.1177/0143831X14555708.
- Hyman, R. (2018). What future for industrial relations in Europe? *Employee Relations*, 40(4): 569-579. doi:10.1108/ER-02-2018-0056.
- International Monetary Fund (IMF) (2012). *Greece: Request for Extended Arrangement Under the Extended Fund Facility-Staff Report; Staff Supplement; Press Release on the Executive Board Discussion; and Statement by the Executive Director for Greece*. Washington: IMF, Country Report No. 12/57.
- Kornelakis, A. and H. Voskeritsian (2014). The Transformation of Employment Regulation in Greece: Towards a Dysfunctional Liberal Market Economy? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 69(2): 344-365.
- Koukiadaki, A. and C. Kokkinou (2016). Deconstructing the Greek System of Industrial Relations, *European Journal of Industrial Relations*, 22(3): 205-219.
- Kouzis, G. (2018). Labour under Attack during the Period of Crisis and Austerity. In





- Sotiris, P. (Ed.) *Crisis, Movement, Strategy: The Greek Experience* (pp. 119-130). Leiden/Boston: Brill.
- Leonardi, S. and R. Pedersinim (eds) (2018). *Multi-employer bargaining under pressure: Decentralisation trends in five European countries*. Brussels: ETUI.
- Marginson, P. (2015). Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault? *European Journal of Industrial Relations* 21(2): 97-114. doi:10.1177/0959680114530241.
- Marginson, P., K. Sisson and J. Arrowsmith (2003). Between Decentralisation and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors. *European Journal of Industrial Relations*, 9(2): 163-187. doi:10.1177/0959680103009002003.
- Schnabel, C. and J. Wagner (2007). Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03. *Industrial Relations Journal*, 38(1): 5-32. doi: 10.1111/j.1468-2338.2007.00433.x.
- Scruggs, L. (2002). The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996. *Political Research Quarterly*, 55(2): 275-297. doi:org/10.1177/106591290205500201.
- Traxler, F. (1994). Collective Bargaining: Levels and Coverage. In *OECD Employment Outlook* (pp. 167-208). Paris: OECD.
- Traxler, F. (2003). Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), 1-27. doi:10.1111/1467-8543.00259.
- Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 Countries, *Monthly Labor Review*, January, 38-49.
- Visser, J. (2009). The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy. In *Industrial Relations in Europe 2008* (pp.45-72). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Visser, J. (2013). *Wage bargaining institutions – from crisis to crisis*, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Economic Papers 488, Brussels.
- Visser, J. (2019). ICTWSS Data base. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Retrieved from: [https://aias.s3.eu-central-1.amazonaws.com/website/uploads/ICTWSS\\_6\\_1\\_Codebook.pdf](https://aias.s3.eu-central-1.amazonaws.com/website/uploads/ICTWSS_6_1_Codebook.pdf).
- Visser, J. and M.E. Kaminska (2009). Europe's industrial relations in a global perspective. In *Industrial Relations in Europe 2008* (pp. 19-44). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Western, B. (1995). A Comparative Study of Working-Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries. *American Sociological Review*, 60(2): 179-201. doi: 10.2307/2096383.
- Yannakourou, M. and C. Tsimpoukis (2014). Flexibility Without Security and Deconstruction of Collective Bargaining: The New Paradigm of Labor Law in Greece. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 35(3): 331-370.
- Zisimopoulos, I. (2019). Industrial Relations in Greece: Before, during and beyond the economic crisis. *EAST-WEST Journal of Economics and Business*, XXII(2): 81-108.
- Zisimopoulos, I. and G. Economakis (2018). The Class Dimension of the Greek Pub-





- lic Debt Crisis. In Sotiris, P. (Ed.) *Crisis, Movement, Strategy: The Greek Experience* (pp. 67-86). Leiden/Boston: Brill.
- Zisimopoulos, I., K. Fagogenis, and G. Economakis (2019). Sectoral distribution of collective agreements in a decentralized collective bargaining system. In S. Mavroudeas, S. Akar and J. Dobрева (Eds.), *Globalization, Poverty, Inequality & Sustainability* (pp. 47-61). London: IJOPEC Publication.
- Ασημακόπουλος, Β. (2021). Η ελληνική εργατική νομοθεσία: Από τη θεσμοποίηση της συλλογικής εργατικής ταυτότητας στον εργαζόμενο ως απομονωμένο άτομο. *Θέσεις*, 156: 17-36.
- ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2000-2019 (γ' τρίμηνο).
- Ζησιμόπουλος, Ι. (2018). *Ταξική σύνθεση των συνδικάτων και προσδιοριστικοί παράγοντες της συνδικαλιστικής πυκνότητας* (Διδακτορική διατριβή). Διαθέσιμο σε: <http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/43332#page/12/mode/2up>.
- Ζησιμόπουλος, Γ. και Γ. Οικονομάκης (2013). Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Ο αντίκτυπος της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα. *Θέσεις*, 122: 13-36.
- Ζησιμόπουλος, Γ. και Γ. Οικονομάκης (2018). Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στο ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. *Θέσεις*, 144: 113-146.
- ΙΝΕΓΣΕΕ (2021). *Δείκτες κλίματος Αγοράς Εργασίας*. Διαθέσιμο σε: <https://gsee.gr/?p=37204>.
- Κατσορίδας, Δ. (1999). Το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, 48/49: 8-12.
- Καψάλης, Χ. (2021). Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του COVID-19. *Τετράδια Μαρξισμού*, Χειμώνας 2020-2021, 13: 147-160.
- Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κρητικίδης, Γ. (2021). Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 σε όρους μεταβολής του κύκλου εργασιών στην ελληνική οικονομία. *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, 249: 1-39.
- Μπιθυμήτρης, Γ. και Λ. Κωτσονόπουλος (2018). Μετασηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις. *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 44(1): 99-122. doi.org/10.12681/hrsa.15923.
- Οικονομάκης, Γ. και Φ. Μπούρας (2007). Ο κοινωνικοοικονομικός και πολιτικός ρόλος των μικροϊδιοκτητών αγροτών στη Γαλλία των μέσων του 19<sup>ου</sup> αιώνα: σημείωμα πάνω στη μαρξική ανάλυση και πλευρές της θεωρητικής της αξιοποίησης από τον Νίκο Πουλαντζά. *Θέσεις*, 99: 57-89.
- ΟΜΕΔ (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας) (2021). *Συλλογικές Ρυθμίσεις και Κωδικοποιήσεις* [Αρχεία Συλλογικών Ρυθμίσεων]. Διαθέσιμο σε: <https://www.omed.gr/el/sylogikes-rythmiseis>.
- Πουλαντζάς, Ν. (1975). *Πολιτική εξουσία και κοινωνικές τάξεις*, Τόμος Β'. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Πουλαντζάς, Ν. (2009). *Πολιτική εξουσία και κοινωνικές τάξεις*. Στο Α. Βλάχου (επ.), *Πολιτική οικονομία του καπιταλισμού*. Αθήνα: Κριτική.

