

Η ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ «ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ»

Γιώργος Μπιθυμήτρης

Η δεκαετία του 1990 και πιο emphaticά η περίοδος μετά το 2000 εγκαινιάζουν και στην Ελλάδα μια εποχή κυριαρχίας του κάθε άλλο παρά ιδεολογικά αποφορτισμένου λόγου περί διακυβέρνησης. Το εγχείρημα της θεσμικής αναδιάταξης, όπου η κρατική εξουσία φαινομενικά διαχέεται και αποκεντρώνεται συμπεριλαμβάνοντας περισσότερους δρώντες στη διαχείρισή της, άφησε ευδιάκριτα ίχνη όχι μόνο στο πολιτικό σύστημα, στα κόμματα και στο κράτος, αλλά και στα συνδικάτα. Οι διαβουλευτικοί θεσμοί, και κυρίως ο Κοινωνικός Διάλογος, θεμέλιος λίθος του Κοινωνικού Εταιρισμού και, επομένως, του «διακυβερνητικού» προτάγματος, έδωσαν (και) στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα ένα ρόλο που σύντομα αποδείχθηκε αντιφατικός: συμμετοχή και θεσμική αναβάθμιση, για ένα συνδικαλιστικό κίνημα που επί δεκαετίες βίωνε είτε τον θεσμικό αποκλεισμό, είτε τον κρατικό εναγκαλισμό, αλλά και εθελοντική αναδίπλωση σε θέσεις και κυρίως πρακτικές συναινετικές, με κόστος στην ικανότητα κινητοποίησης εσωτερικών πόρων. Επιχειρώντας να ιχνογραφήσουμε την αντιφατική αυτή προσαρμογή, κινηθήκαμε σε δύο επίπεδα ανάλυσης: α) στο ιστορικό-θεσμικό, όπου αναλύεται ο κυρίαρχος λόγος του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε συνάφεια με το θεσμικό περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσεται, και β) στο λειτουργικό-οργανωσιακό, όπου αναλύονται οι μετασχηματισμοί που υφίσταται δομικά η ΓΣΕΕ καθώς προσαρμόζεται στον νέο ρόλο του «υπεύθυνου» συνομιλητή, εγγυητή της κοινωνικής ειρήνης και του κοινωνικού διαλόγου.

Το «διακυβερνητικό» πρόταγμα και ο κόσμος της εργασίας

Παρά τον σχετικό εννοιολογικό πληθωρισμό της «Διακυβέρνησης», συνέπεια των διάφορων πεδίων ορισμού της (ΕΕ, δίκτυα, εθνικά κράτη), μας είναι απαραίτητος ένας ορισμός που να συγκεντρώνει κάποια κεντρικά χαρακτηριστικά. Διατυπώνοντας έναν τέτοιο συμπεριληπτικό ορισμό, ο Rhodes (2003: 53) περιγράφει ως εξής τα βασικά της συστατικά μέρη:

1) Αλληλεξάρτηση μεταξύ οργανώσεων. Η διακυβέρνηση αποτελεί κάτι ευρύτερο από την κυβέρνηση και καλύπτει μη κρατικούς φορείς. Τα όρια μεταξύ δημόσιου, ιδιωτικού και εθελοντικού τομέα γίνονται εύκαμπτα και ασαφή.

2) Διαρκείς διαδράσεις μεταξύ των μελών των δικτύων, που προκαλούνται από την ανάγκη να ανταλλάσσονται πόροι και να γίνονται αντικείμενο διαπραγμάτευσης κοινοί σκοποί.

3) Διαδράσεις βασισμένες στην εμπιστοσύνη και ρυθμιζόμενες από κανόνες του διαπραγματευτικού παιχνιδιού, συμπεφωνημένοι από τους συμμετέχοντες.

4) Σημαντικός βαθμός αυτονομίας από το κράτος. Τα δίκτυα δεν είναι πλέον υπόλογα προς το κράτος. Είναι αυτο-οργανωμένα και, παρόλο που το κράτος δεν κατέχει μια κυρίαρχη θέση, μπορεί έμμεσα και ατελώς να τα προσανατολίσει.

Αν και το πεδίο ανάλυσης του συγγραφέα είναι η βρετανική εκδοχή της διακυβέρνησης, είναι προφανές ότι τα παραπάνω χαρακτηριστικά εντοπίζονται διάσπαρτα στη θεσμική αρχιτεκτονική της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δη στη διαδικασία ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης των τελευταίων δύο δεκαετιών, η οποία με τη σειρά της διαχέεται σε εθνικό-τοπικό επίπεδο. Έτσι, στα θεμελιώδη σήμερα εργαλεία συντονισμού στο πλαίσιο της διαβουλευτικής πρακτικής των Βρυξελλών, κυρίαρχα σε ό,τι αφορά στις πολιτικές απασχόλησης, διακρίνουμε τη διακυβερνητική λογική αρθρωμένη σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό:

– *Η αλληλεξάρτηση των οργανώσεων και η εμπλοκή μη κρατικών φορέων στην άσκηση και υλοποίηση πολιτικής παραπέμπει στη μετάβαση από την κλασική Κοινοτική πολιτική της εναρμόνισης στην «ήπια ρύθμιση» και τη μέθοδο του Ανοιχτού Συντονισμού, σηματοδοτεί τη μετάβαση από το Μάαστριχτ στο Άμστερνταμ και τη Νίκαια και συμπυκνώνεται σε αυτό που στη γλώσσα των Βρυξελλών μεταφράζεται ως «πολυεπίπεδη διακυβέρνηση».¹*

1. Στην προσέγγιση της «πολυεπίπεδης διακυβέρνησης» θα μπορούσαμε να πούμε ότι η πολιτική εξουσία διαχέεται μεταξύ ευρωπαϊκών και εθνικών θεσμών. Στο νεολειτουργισμό η εξουσία μεταφέρεται από το εθνικό στο ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ, αντίθετα, στο διακυβερνητισμό (intergovernmentalism) προτεραιότητα έχουν οι εθνικοί παίκτες (Eising 2004: 212).

– Η κοινότητα των σκοπών που προκαλεί τις διαδράσεις μεταξύ των φορέων χαρακτηρίζει δομικά τον Κοινωνικό Διάλογο, βασικό εργαλείο διαβούλευσης σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο. Ο Κοινωνικός Διάλογος θα μας απασχολήσει περισσότερο, αφού εδώ εντοπίζονται και τα υπόλοιπα δύο χαρακτηριστικά της διακυβερνητικής λογικής: οι φορείς διαπραγματεύονται σε κλίμα εμπιστοσύνης και συμπεφωνημένων κανόνων, ενώ απολαμβάνουν μια σχετική αυτονομία από το κράτος, το οποίο παράλληλα διατηρεί τη δυνατότητα προσανατολισμού των διαπραγματεύσεων.

Και ενώ οι πειραματισμοί σε επίπεδο ΕΕ προσφέρουν στους ερευνητές επαρκές εμπειρικό υλικό για να δώσουν περιεχόμενο στην πανταχού παρούσα έννοια της «διακυβέρνησης», μας είναι σχετικά άγνωστο πώς προσλαμβάνουν οι εργαζόμενοι, όχι βέβαια την ίδια την έννοια, αλλά τις υποδηλώσεις και τις συνδηλώσεις της, όπως εμφανίζονται μέσα από την εμπειρία τους. Αντιπαραβάλλοντας τους βασικούς σταθμούς εξέλιξης της «πολυεπίπεδης διακυβέρνησης» της ΕΕ προς τα μειούμενα επίπεδα νομιμοποίησης της οποίας τυγχάνει η ίδια η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, αποτελεί ίσως ένα βήμα προς την κατανόηση αυτής της πρόσληψης. Ακόμα όμως και αν συνταχθούμε με το κάπως προκλητικό συμπέρασμα των Imig & Tarrow (2001: 40), ότι: «Η Ευρώπη μπορεί να εξελίσσεται στο απόγειό της ως η “Ευρώπη των Τραπεζών”, αλλά οι ευρωπαϊκές συγκροσιακές πολιτικές αναδύονται ως η “Ευρώπη των εργαζομένων”», ακόμα και αν συμφωνήσουμε ότι κείμενα όπως αυτό της Ενδιάμεσης Αναθεώρησης της Στρατηγικής της Λισαβόνας είναι δηλωτικά μιας φιλοεπιχειρηματικής προοπτικής,² ακόμα και αν ερμηνεύσουμε ως ευθεία επίθεση στα εργασιακά δικαιώματα εξελίξεις όπως η σχετικά πρόσφατη δημοσίευση της *Πράσινης Βίβλου* για το Εργατικό Δίκαιο, παραμένει αναπάντητο το εξής ερώτημα: γιατί οι εκπρόσωποι των εργατικών συμφερόντων νομιμοποιούν συμπεφωνημένους κανόνες που υπονομεύουν αυτά τα συμφέροντα; Γιατί τα ευρωπαϊκά συνδικάτα ενστερνίζονται το λόγο της διακυβέρνησης και πώς αντιλαμβάνονται τη σχέση κόστους-οφέλους; Δείχνουν άραγε αυτοκτονικές τάσεις ή απλώς προσαρμόζονται, καθοδηγούμενα ακριβώς από έ-

2. Οι προτεινόμενες δομικές μεταρρυθμίσεις που θα αυξήσουν την παραγωγικότητα της εργασίας στην ΕΕ επικεντρώνονται σε τέσσερις αρχές: στην αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων· στην προσέλκυση περισσότερων ανθρώπων στην παραγωγική διαδικασία (ιδιαίτερα μεγαλύτερων ηλικιακά)· στην πιο αποτελεσματική επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη Διά Βίου Μάθηση· στην εξασφάλιση υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων μέσω καλύτερης διακυβέρνησης (COM 2005: 2). Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση καλούνται να επιτύχουν μεγαλύτερη πολιτική νομιμοποίηση στο εσωτερικό των χωρών, γεγονός που δείχνει την ανησυχία των οργάνων της ΕΕ για την αυξανόμενη αδιαφορία, που φτάνει μέχρι και την απόρριψη της ΕΣΑ.

να ένστικτο αυτοσυντήρησης; Μήπως όμως, απαντώντας καταφατικά στο επιχείρημα των αντιπάλων τους «Adapt or Die» (*The Economist* 1995: 55-57), τελικά προσεγγίζουν το «Adapt to Die»; Ας δούμε πώς μπορεί να συνεισφέρει σε αυτά τα ερωτήματα η μελέτη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στην εποχή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης: από τον αποκλεισμό στη συναίνεση

Στο πεδίο της Κοινωνικής Ιστορίας του ελληνικού εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος έχουν περιγραφεί με ενάργεια οι απόπειρες του ελληνικού κράτους να ελέγξει το συνδικαλιστικό κίνημα, πριν ακόμα και από την ίδρυση της ΓΣΕΕ.³ Εντελώς σχηματικά, για λόγους οικονομίας, παραθέτουμε τους βασικούς σταθμούς αυτής της απόπειρας.

Η κλιμάκωση των αυταρχικών κρατικών παρεμβάσεων στο εσωτερικό της τριτοβάθμιας οργάνωσης κατά το μεσοπόλεμο έφτασε στο ζενίθ της επι δικτατορίας Μεταξά, οπότε και ο έλεγχος γίνεται απόλυτος, με ένταση και παγίωση των διαλυτικών επενεργειών: διεύρυνση της κατηγορίας των εργατοπατέρων, επισημοποίηση συνεργασίας συνδικαλιστών με διωκτικές αρχές, παγίωση λαθροχειριών στις συνδικαλιστικές διαδικασίες, απονομή μονοπωλιακής εκπροσώπησης στην Εθνική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΕΣΕΕ), προικοδότησή της με υψηλά χρηματικά ποσά ως αντίτιμο της πλήρους υποταγής της. Η μετεμφυλιακή πραγματικότητα τερμάτισε γρήγορα την ανάταση και τη χειραφετητική πορεία που χαρακτήρισαν τόσο το Εργατικό ΕΑΜ, όσο και τη ΓΣΕΕ μέχρι το 8ο Συνέδριο, το αντιπροσωπευτικότερο μέχρι τότε συνδικαλιστικό συνέδριο. Η περιόδος του ασφυκτικού κρατικού ελέγχου και της θεσμικής υποβάθμισης του συνδικαλιστικού κινήματος φαίνεται να διαρκεί μέχρι και αρκετά χρόνια μετά την πτώση της χούντας. Μόλις στις αρχές της δεκαετίας του 1980 το συνδικαλιστικό κίνημα καταφέρνει να κάνει σημαντικά βήματα προς τον εκδημοκρατισμό του, με σημείο αναφοράς το ν. 1264/82.

Ωστόσο η μετάβαση από τον αποκλεισμό και την υλική αποστέρηση στη θεσμι-

3. Για μια μακροσκοπική ιστορική εξέταση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, πολλά πονήματα θα μπορούσαν να προταθούν. Μεταξύ άλλων, κλασικές πλέον θεωρούνται οι συμβολές των Κορδάτου (1972) και Μοσκόφ (1985). Για μια κριτική αναδρομή, βλ. Κουκουλές 1997.

κή συμπερίληψη και τον εκδημοκρατισμό δεν ανέτρεψε εκ βάθρων την κληρονομιά ενός επί δεκαετίες κρατικοδίαιτου, γραφειοκρατικοποιημένου συνδικαλισμού (Kritsantonis 1992: 614). Η κρίση της ΓΣΕΕ και η διάσπαση της ΠΑΣΚΕ στα μέσα της δεκαετίας του 1980 έχουν αναδειχθεί ως δηλωτικά ενός «ιδιότυπου κομματισμού» (Σπουρδαλάκης 2007: 148), όπου τον σφιχτό εναγκαλισμό κράτους-συνδικάτων διαδέχεται ο εναγκαλισμός συνδικάτων-κομμάτων και, στην προκειμένη περίπτωση, η υποταγή του συνδικαλιστικού κινήματος στο κυβερνών κόμμα.

Αυτό που μας ενδιαφέρει ωστόσο είναι τα αντανακλαστικά των συνδικάτων στην εποχή της «Διακυβέρνησης». Αφήνοντας στην άκρη τις συνέχειες που χαρακτηρίζουν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα μέχρι σήμερα και νοθεύουν το σχήμα της μετάβασης σε μια εποχή μεγαλύτερης αυτονομίας από το κράτος και τα κόμματα,⁴ θα εστιάσουμε στο διακύβευμα της συναίνεσης, θεμελιώδες συστατικό του διακυβερνητικού λόγου.

Προκλήσεις και απαντήσεις υπό το φως της συναίνεσης: οι συνέπειες της προσαρμογής

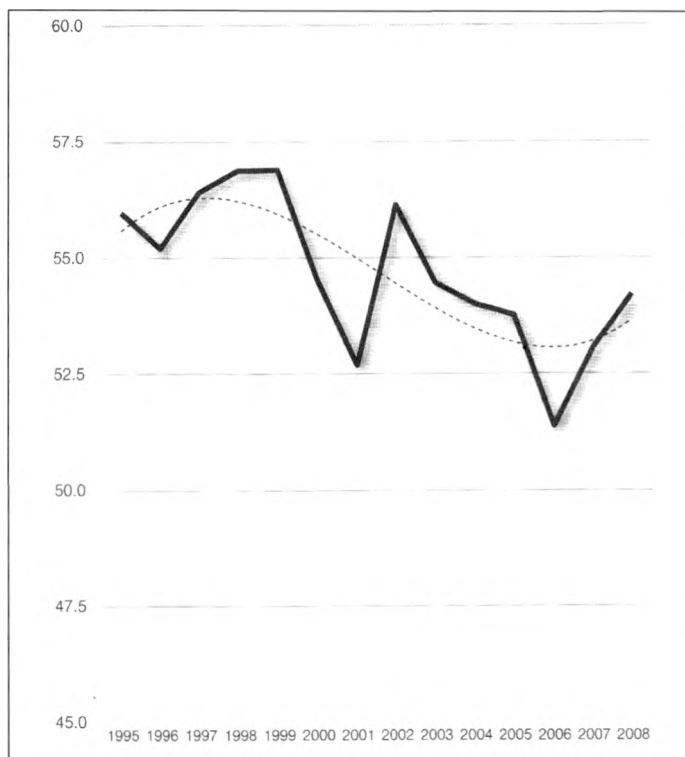
Όπως έχει επισημανθεί (Δεδουσόπουλος 2007: 131), η επιδείνωση της κατάστασης των εργαζομένων ως προς τις κυριότερες πτυχές της εργασιακής ζωής (μισθοί και συντάξεις, ανεργία, προστασία της εργασίας, εργάσιμος χρόνος, ασφαλιστικό και εργασιακές σχέσεις) ερμηνεύεται από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες ως περίπου αναπόφευκτη συνέπεια μεταβολών στο παραγωγικό περιβάλλον και εν προκειμένω ως συνέπεια των διαρθρωτικών μεταβολών που υπέστη η ελληνική οικονομία, ιδιαίτερα τη δεκαετία του 1990, στο πλαίσιο της λεγόμενης παγκοσμιοποίησης.

Πρακτικά, αυτή η πλαισίωση οδήγησε στην υιοθέτηση της στρατηγικής της Συναίνεσης (Αρανίτου 2007: 33-34) και νομιμοποίησε το λόγο του Κοινωνικού Εταιρισμού, και μάλιστα σε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων όπου τα ερείσματα τέτοιων πλαισίων υπήρξαν ιστορικά περιορισμένα. Η λογική του Κοινω-

4. Αν και δεν αποτελούν μοναδικό δείκτη εξάρτησης, τα οικονομικά των οργανώσεων επαναφέρουν τα σοβαρά ερωτηματικά για την ουσιαστική αυτόνομη παρουσία του συνδικαλιστικού κινήματος (Κουκουλές 1994). Πολύ περισσότερο δε η ύπαρξη μηχανισμών αναπαραγωγής των συνδικαλιστικών ηγεσιών υποδηλώνει πως μόνο σχετικά μπορεί να γίνει λόγος για θεσμική αναβάθμιση και ρήξη με το κρατικόδίαιτο ή κομματικόδίαιτο παρελθόν.

νικού Εταιρισμού αφομοιώνεται πιο συστηματικά από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, κάτι το οποίο η θεσμική αρχιτεκτονική διευκολύνει, χωρίς όμως να προκαλεί. Μετά το 1991 τα συνδικάτα επέδειξαν μια χωρίς προηγούμενο μετριοπάθεια για τα μεταπολιτευτικά δεδομένα: οι μισθολογικές διεκδικήσεις κυμάνθηκαν σταθερά σε χαμηλά επίπεδα (Διάγραμμα 1), ενώ, όπως θα δούμε και παρακάτω, τα μέσα πίεσης προσαρμόζονται ανάλογα.

Διάγραμμα 1.
Μερίδιο μισθών στο ΑΕΠ σε τιμές αγοράς (%)



Πηγή: Annual Marco economic Database. Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ας δούμε τους κύριους σταθμούς της πορείας που διένυσε το τριτοβάθμιο όργανο του συνδικαλιστικού κινήματος στον ιδιωτικό τομέα από τις απαρχές της μετάβασης μέχρι σήμερα, σε συνάφεια με τις θεσμικές μεταβολές.

Στο 27ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ, το 1992, η πλειοψηφία των συνέδρων «επικυρώνει» άτυπα μέσω τοποθετήσεων και ψηφισμάτων τη συνθήκη του Μάαστριχτ, ενώ εισηγητικά η «αναζήτηση ενεργητικού ρόλου για το συνδικαλιστικό κίνημα

στις νέες συνθήκες» μοιάζει με προοικονομία στο δίλημμα «προσαρμογή ή καταστροφή». Έχει προηγηθεί η υπογραφή της διετούς ΕΓΣΣΕ 1991-1992, η οποία στο προοίμιο της διαπιστώνει «την αναγκαιότητα εξάλειψης των ελλειμμάτων του Δημοσίου Τομέα» (μονεταριστική κατεύθυνση), καθώς και την αναγκαιότητα «βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας».

Το 1997 η τριμερής (από συνδικάτα-κράτος-εργοδότες) αποδοχή του συναινετικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων ενσωματώθηκε στο λεγόμενο *Σύμφωνο Εμπιστοσύνης μεταξύ Κυβέρνησης και Κοινωνικών Εταίρων*. Το διακύβευμα δεν ήταν άλλο από την προσαρμογή του συστήματος εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση μείωσης της ανεργίας και τόνωσης της απασχόλησης (όχι όμως της πλήρους και σταθερής), με μέσο το περαιτέρω «πάγωμα» των μισθολογικών απαιτήσεων των μισθωτών. Τα διακυβερνητικά προτάγματα της αμοιβαίας εμπιστοσύνης και των κοινά αποδεκτών κανόνων διέπουν ξεκάθαρα τη λογική του Συμφώνου.⁵

Το 1998 η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις βρίσκει το θεσμικό της αποτύπωμα στο ν. 2639, στο άρθρο 4 του οποίου γίνεται πρόβλεψη για τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης, μία νόμιμη μέθοδο καταστρατήγησης των ΣΣΕ. Η ΓΣΕΕ συναινεί, με την προϋπόθεση η παράκαμψη των ΣΣΕ να συναποφασίζεται από το όμορο ΕΚ.

Το 2000 η κυβέρνηση με νέα νομοθετική πρωτοβουλία προωθεί εκ νέου την ευελικτοποίηση, αυτή τη φορά του εργάσιμου χρόνου, με τη ΓΣΕΕ να εκφράζει την αντίθεσή της (Zambarloukou 2006: 221). Ωστόσο η αντίθεση αυτή υπονομεύεται τόσο από την αποσύνδεση του αιτήματος για 35ωρο από το αίτημα για σταθερό χρόνο εργασίας, όσο και, κυρίως, από τη διαφορετική πρακτική της ΓΣΕΕ, στο βαθμό που με την ΕΓΣΣΕ 2004-2005 επεκτείνεται το διευθυντικό δικαίωμα για την υπερωριακή απασχόληση χωρίς την άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας (Δεδουσόπουλος 2007: 128). Εξάλλου την άνοιξη του 2000 η ΓΣΕΕ τοποθετείται με επίσημη ανακοίνωση υπέρ των αποφάσεων του Συμβουλίου της Λισαβόνας, αποδεχόμενη τον θεμελιώδη συμπεφωνημένο κανόνα της «πολυεπίπεδης διακυβέρνησης»: την ανάδειξη της ανταγωνιστικότητας σε στρατηγικό στόχο.⁶ Σε ξε-

5. Το 1997 σε ομιλία του ο τότε πρόεδρος της ΓΣΕΕ Χ. Πρωτόπαππας υποστήριξε χαρακτηριστικά ότι «ο υγιής ανταγωνισμός δεν μπορεί να θεωρείται πλέον απειλή, αλλά αναπτυξιακό εργαλείο» (Αρανίτου 2007: 31).

6. Το συγκεκριμένο κείμενο των θέσεων της ΓΣΕΕ αντανάκλα πολύ καθαρά αυτό που ο Panitch (1994: 83) περιγράφει κριτικά ως «προοδευτική ανταγωνιστικότητα», στρατηγική που «ενθαρρύνει εργάτες και εργοδότες προς υψηλής τεχνολογίας/υψηλής προστιθέμενης αξίας/υψηλού μισθού παραγωγή [...] με όλη την έμφαση στην κατάρτιση, αυτή είναι στην πραγματικότητα μια στρατηγική που αφορά ακριβώς το πώς να μαθαίνεις να αποδίδεις γρηγορότερα σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης».

χωριστό κεφάλαιο των θέσεών της για τη Λισαβόνα, η ΓΣΕΕ αναφέρεται στις προϋποθέσεις της ανταγωνιστικότητας: *«αύξηση παραγωγικών δυνατοτήτων με στόχο την ταχύτερη εξυπηρέτηση της ζήτησης και εμπορίας νέων προϊόντων, ποιότητα του προϊόντος, ικανότητα επιχείρησης για διαφοροποίηση των προϊόντων, εξειδίκευση (επιλογή αγορών), αποτελεσματικότητα δικτύων μεταξύ επιχειρήσεων, ενσωμάτωση νέας τεχνολογίας»* (ΓΣΕΕ 2000).

Το 2005, με αφορμή την Ενδιάμεση Αναθεώρηση της Λισαβόνας, η κριτική του προέδρου της ΓΣΕΕ για την πορεία από το Συμβούλιο του 2000 και εντεύθεν εστίαζε στο ότι, ενώ οι επιδιώξεις και οι στόχοι που συμφωνήθηκαν από τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις στη Λισαβόνα *«δεν μπορούσαν παρά να βρουν σύμφωνες τις οργανώσεις των εργαζόμενων [...], το σύνολο των ποιοτικών και ποσοτικών στόχων που ονομάστηκε “Στρατηγική της Λισαβόνας” δεν διέθετε τα κατάλληλα και εξίσου φιλόδοξα μέσα»* (Πολυζωγόπουλος 2005). Αν και στο κείμενο γίνεται αναφορά στις αρνητικές για την εργασία εξελίξεις που συνόδευσαν τη Λισαβόνα, στο βαθμό που αυτές αποσυνδέονται από την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς και την προώθηση ενός πιο ευνοϊκού επιχειρηματικού κλίματος, γίνεται φανερό ότι η Κοινωνική Ειρήνη –προϋπόθεση της «πολυεπίπεδης διακυβέρνησης»– δεν αμφισβητείται.⁷

Το 2001 ωστόσο η «εργασιακή ειρήνη» στην Ελλάδα είχε δοκιμαστεί προσωρινά με τις προτάσεις της κυβέρνησης για τη μεταρρύθμιση της Κοινωνικής Ασφάλισης, οι οποίες συνάντησαν έντονες κοινωνικές αντιδράσεις και κινητοποιήσαν μετά από χρόνια τη βάση του συνδικαλιστικού κινήματος. Ωστόσο ούτε η γενική στρατηγική του τρίτοβάθμιου οργάνου αναιρέθηκε, ούτε ο ρόλος των συνδικάτων μετασχηματίστηκε σε κάτι άλλο από αυτό που ήταν ήδη στο πλαίσιο του Κοινωνικού Εταιρισμού (Κιουκίας 2003: 128). Καίτοι η δυσπιστία απέναντι στην κυβέρνηση, ακόμα και στις παρυφές της ΓΣΕΕ, μεγάλωσε (Zambarloukou 2006: 221, Papadimitriou 2005: 391, Matsaganis 2007: 548), η συναινετική αξιακή πλαισίωση δεν απειλήθηκε σοβαρά και αυτό φάνηκε λίγους μήνες αργότερα, όταν ψηφίστηκε η μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος με το ν. 3029/2002 (Νόμος «Ρέππα»), ο οποίος θεωρήθηκε τελικά κατάκτηση από την ηγεσία της ΓΣΕΕ.⁸

7. «Θεωρούμε, επίσης, σημαντική την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στην επεξεργασία εθνικών προγραμμάτων και θα εργαστούμε προς αυτή την κατεύθυνση, από τη στιγμή βέβαια που θα μας δοθεί η δυνατότητα μιας ουσιαστικής παρέμβασης στη συζήτηση» (Πολυζωγόπουλος 2005).

8. Όπως διαβάζουμε στις Θέσεις της ΓΣΕΕ για το άτυπο Συμβούλιο των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της ΕΕ: *«Από την άποψη αυτή, οι εμπειρίες από την*

Οι κινητοποιήσεις του 2007 και του 2008 ενάντια στη νέα ασφαλιστική μεταρρύθμιση (ν. 3655), αυτή τη φορά από την κυβέρνηση της ΝΔ, αν και ακολούθησαν το μοτίβο της συμβολικής διαμαρτυρίας που διαπιστώσαμε και παραπάνω (τρεις 24ωρες απεργίες σε διάστημα έξι μηνών, με μεγάλη συμμετοχή απεργών και διάθεση για ανάληψη δυναμικών πρωτοβουλιών), οδήγησαν –πρώρα, κατά τη γνώμη μου– μερικούς συνδικαλιστές να υπαινιχθούν τη «διάρρηξη του κύκλου της συναίνεσης» και την αρχή ενός νέου συγκρουσιακού κύκλου μεταξύ συνδικάτων και κυβερνήσεων-εργοδοτών. Και πάλι η εφαρμογή της μεταρρύθμισης στην πράξη επιβεβαίωσε τη συναινετική πλαισίωση του συνδικαλιστικού κινήματος και το δισταγμό της ηγεσίας του να διακινδυνεύσει το ρόλο του Κοινωνικού Εταίρου προς όφελος μιας περισσότερο συγκρουσιακής και λιγότερο ενδοτικής στρατηγικής. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην κρίσιμη «τελική» φάση της ενοποίησης των Ταμείων, όπου πλέον τα δυσμενή για τα ασφαλιστικά δικαιώματα των μισθωτών αποτελέσματα γίνονται πιο ορατά, η θέση ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ήταν η διεκδίκηση παράτασης της προθεσμίας των ενοποιήσεων. Η ασυνέπεια μεγαλώνει αν αναλογιστεί κανείς ότι ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ τον Νοέμβριο του 2007, σε συνάντηση κορυφής που είχε με τον υπουργό Απασχόλησης σχετικά με το ενδεχόμενο ενοποιήσεων, είχε προειδοποιήσει την κυβέρνηση ότι «θα γίνει της Γαλλίας». Ταυτόχρονα όμως αποσαφήνιζε ότι η αντίθεση αφορούσε μόνο στις υποχρεωτικές ενοποιήσεις, με το αιτιολογικό ότι δεν στηρίζονται σε αναλογιστικές μελέτες (*Καθημερινή* 2007).

Εξάλλου λίγους μήνες αργότερα, και ενώ το κλίμα κοινωνικής πόλωσης δεν έχει ακόμα εκτονωθεί, η ΓΣΕΕ υπογράφει με τους υπόλοιπους Κοινωνικούς Εταίρους μία ακόμα χαμηλών προσδοκιών ΕΓΣΣΕ. Επιπλέον αρνητική πρωτοτυπία αποτελεί το γεγονός ότι η σύναψή της προηγείται του καθορισμού των μισθολογικών αυξήσεων στο Δημόσιο, κάτι που διευκόλυνε, φυσικά, την πολιτική λιτότητας της κυβέρνησης. Ο χαρακτηρισμός της Σύμβασης ως «σύγχρονου συμφώνου κοινωνικής ειρήνης» από τον πρόεδρο του ΣΕΒ (*Ναυτεμπορική* 2008) είναι ενδεικτικός του κλίματος εκτόνωσης που επικράτησε. Τουλάχιστον διαφορετική, τέλος, μπορεί να θεωρηθεί η τακτική της ΓΣΕΕ απέναντι στην αναθεώρη-

πρόσφατη μεταρρύθμιση της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα (ν. 3029/2002) ως προς τις παραμέτρους, την προοπτική αναδιοργάνωσης του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος και του χρηματοδοτικού συστήματος, είναι πολύτιμες. Γι' αυτούς τους λόγους η ΓΣΕΕ υποστηρίζει και διεκδικεί την υλοποίηση της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης στην Ελλάδα και τη διαμόρφωση, στα πλαίσια της πραγματικής και κοινωνικής σύγκλισης, μιας ευρωπαϊκής κοινωνικοασφαλιστικής στρατηγικής, όπου οι κατάλληλες πολιτικές θα οδηγήσουν στο άμεσο μέλλον σ' ένα ευρωπαϊκό σύστημα κοινωνικής προστασίας» (ΓΣΕΕ 2003).

ση της λίστας των ΒΑΕ: συμμετέχοντας στην Επιτροπή Μπεχράκη, νομιμοποίησε την ανάγκη αναθεώρησης, ακολούθως κατήγγειλε το διάλογο, και μάλιστα σε υψηλούς τόνους,⁹ χωρίς όμως να αναλάβει έγκαιρα κάποια απεργιακή δράση, παρά τις μεμονωμένες πρωτοβουλίες που πήραν συγκεκριμένοι κλάδοι (τουρισμός-επισιτισμός, ηλεκτροτεχνίτες, χημική βιομηχανία, ενώ απεργιακή απόφαση με ανοικτή ημερομηνία έλαβαν πρωτοβάθμια σωματεία και ομοσπονδίες που συσπειρώνονται στο ΠΑΜΕ, βλ. *Ριζοσπάστης* 2008: 13).

Προσαρμογή δομών και λειτουργιών στα πρότυπα της Διακυβέρνησης

Παραπάνω σταχυολογήθηκαν κάποιοι βασικοί σταθμοί στην πορεία παγίωσης των συναινετικών χαρακτηριστικών που ανέπτυξε το συνδικαλιστικό κίνημα σε επίπεδο λόγου και πρακτικής, κυρίως από το 1991 και μετά. Όπως είδαμε, η συναινετική πλαισίωση συνάδει με βασικές πτυχές της λογικής της Διακυβέρνησης. Αν υποθέσουμε ότι πράγματι η ανάλυση των πιο δυναμικών στοιχείων στην εξέλιξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή ο λόγος και η πρακτική, αναδεικνύουν μία ευθυγράμμιση με τις επιταγές της Διακυβέρνησης, τι μπορεί να κομίσει άραγε μία ανάλυση δομών και λειτουργιών των ίδιων οργανώσεων; Επικεντρώνοντας και πάλι στην εκπροσώπηση των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, θα αναφερθώ στις παρακάτω ταξινομηκές κατηγορίες δομής και λειτουργίας: *ανθρωπογεωγραφία, γραφειοκρατικοποίηση, δομές τεκμηρίωσης, πόρους, μέσα πίεσης, συμμετοχή στον Κοινωνικό Διάλογο*. Οι κατηγορίες αυτές αποτελούν μερικούς από τους επιχειρησιακούς άξονες ενός ευρύτερου συλλογικού ταξινομικού εγχειρήματος του ερευνητικού προγράμματος «Πυθαγόρας II» του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών με αντικείμενο τα «Οργανωμένα συμφέροντα στη μεταπολιτευτική Ελλάδα».

9. Με ανακοίνωση της στις 29/8/2008 η ΓΣΕΕ ξεκαθάριζε με απόλυτο τρόπο ότι «οποιαδήποτε πολιτική απόφαση περικοπής ή και ανατροπής της ενιαίας λίστας των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών αποτελεί αιτία πολέμου με τα συνδικάτα και την κοινωνία» (*Ελευθεροτυπία* 2008).

Ανθρωπογεωγραφία

Οι Baccaro et al. (2003) διακρίνουν μεταξύ δύο βασικών ιδεότυπων οργανωσιακής λογικής: ο πρώτος αντιστοιχεί στο μοντέλο της συμμετοχής, όπου η έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη των σωματείων βάσης, με τακτική κινητοποίηση ακτιβιστών με στόχο τη στρατολογία· ο δεύτερος αντιστοιχεί στο μοντέλο της θεσμικής επιρροής, όπου η έμφαση δίνεται περισσότερο στη βελτίωση των διαχειριστικών-επιτελικών αρμοδιοτήτων, ειδικά όσον αφορά στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγματεύσης. Αν και ο διαχωρισμός μεταξύ των δύο μοντέλων είναι κάπως σχηματικός, η εξέλιξη της ανθρωπογεωγραφίας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος δείχνει ότι η μεταβολή κάποιων κρίσιμων δεικτών σηματοδοτούν μία μετάβαση εντοπίσιμη με βάση την παραπάνω διάκριση.

Όπως φαίνεται με μια πρώτη ματιά από τον Πίνακα 1, σε απόλυτους αριθμούς τα τελευταία δέκα χρόνια σημειώνεται μια ανάκαμψη στη συμμετοχή των εργαζόμενων στα συνδικάτα. Ωστόσο τρία χαρακτηριστικά προκύπτουν με μια προσεκτικότερη μελέτη των στοιχείων:

– Πρώτον, η απόσταση μεταξύ ψηφισάντων-εγγεγραμμένων διευρύνεται διαρκώς (από 316.000 το 1992, η διαφορά ανέβηκε στα 398.000 μέλη το 2007). Αυτό σημαίνει ότι ένας σταθερά αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων γράφονται στο σωματείο τους, αλλά δεν προσέρχονται στις αρχαιρεσίες.

– Δεύτερον, παρά την ανάκαμψη σε απόλυτους αριθμούς, η συνδικαλιστική πυκνότητα υποχωρεί, αφού το μέγεθος της μισθωτής εργασίας αυξάνεται με πολύ μεγαλύτερους ρυθμούς. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς του Γ. Κουζή (2007: 63), το 2004 η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα βρισκόταν στο 28%, συνεχίζοντας τη διαρκή πτώση από το 1992 (37,1%) και εντεύθεν, πτώση που γίνεται πιο έντονη αν απομονώσουμε τον ιδιωτικό τομέα, που εξάλλου αφορά στο 65% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης.

– Τρίτον, παρά τον οργανωτικό κερματισμό που εκδηλώνεται μέσα από την ύπαρξη ενός διογκωμένου αριθμού οργανώσεων, δυσανάλογου προς τον αριθμό των φυσικών μελών (Πίνακας 1: στήλες 4, 5, 6), η συντριπτική πλειοψηφία των εργασιακών χώρων του ιδιωτικού τομέα (95,7%) παραμένει χωρίς εκπροσώπηση, ενώ μόλις το 2,8% των ιδιωτικών επιχειρήσεων διαθέτει επιχειρησιακό σωματείο (Κουζής 2007: 166).

Τέλος, ιδιαίτερα προβληματική είναι η κατάσταση εκπροσώπησης τμημάτων της αγοράς εργασίας που στη βιβλιογραφία αναφέρονται ως περιφερειακά ή *outsiders*. Με βάση δημοσκοπικά ευρήματα από την έρευνα ESS Round 1 (2002/2003), η συνδικαλιστικοποίηση της βασικής κατηγορίας των επίσημα καταγεγραμμένων ως «ευέλικτα απασχολούμενων» (μερικώς απασχολούμενοι και συμβασιούχοι), όσον αφορά στους εργατοϋπαλλήλους, υστερεί έναντι των εργαζομένων με πλήρη

Πίνακας 1.

Συνέδρια ΓΣΕΕ (ημερομηνίες)	Αριθμός φυσικών μελών πρωτοβάθμιων οργανώσεων		Αριθμός πρωτοβάθμιων οργανώσεων	Αριθμός ΕΚ	Αριθμός ομοσπονδιών
	Ψηφίσαντες	Εγγεγραμμένοι			
25ο Συνέδριο (1989)	564.477		3.020	69	47
27ο Συνέδριο (27-29/3/92)	482.337	798.689	2.676	63	60
28ο Συνέδριο (16-19/3/95)	430.581	775.115	2.318	66	53
29ο Συνέδριο (12-15/3/98)	413.843	754.142	2.295	68	57
30ο Συνέδριο (15-18/3/01)	420.610	768.484	2.264	68	58
32ο Συνέδριο (15/3/04)	448.754	839.383	2.373	70	60
33ο Συνέδριο (15-18/3/07)	472.304	870.415	2.245	74	83

Πηγή: ΓΣΕΕ 2007.

και σταθερή σχέση εργασίας (Μπιθιμήτρης & Καφέ 2008). Η κατάσταση σαφώς επιδεινώνεται αν συνυπολογίσουμε την παράνομη ευελιξία της «αδήλωτης εργασίας», που, σύμφωνα με τον Κουζή (2007: 73), φτάνει μέχρι και το 20% επί της συνολικής απασχόλησης (αφορά κατά 70% σε Έλληνες και κατά 30% σε μετανάστες, που ούτως ή άλλως δυσκολεύονται να συνδικαλιστούν). Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι η οργανωσιακή ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος γενικά απηχεί περισσότερο τις ανάγκες του κοινωνικού εταίρου παρά του κοινωνικού ανταγωνιστή, που προαπαιτεί υψηλό βαθμό κινητοποίησης των μελών του.

Γραφειοκρατικοποίηση

Ο λόγος μεταξύ διοικητικού προσωπικού μίας οργάνωσης και των μελών που εκπροσωπεί η οργάνωση αυτή έχει αξιοποιηθεί ως δείκτης γραφειοκρατικοποίησης και σε μελέτες του κομματικού πεδίου (Παπαβλασσόπουλος 2004: 188-190). Με βάση το διαθέσιμο οργανόγραμμα της ΓΣΕΕ, το διοικητικό προσωπικό που απασχολεί ανέρχεται σε 137 άτομα. Αυτό σημαίνει ότι ο λόγος είναι περίπου 1/3000. Δεδομένου ότι δεν διαθέτουμε δεδομένα από προηγούμενες περιόδους, η μόνη σύγκριση που μπορούμε να κάνουμε είναι με το βαθμό γραφειοκρατικοποίησης κεντρικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, όπως η Ομοσπονδία

Μετάλλου (1/8000), η Ομοσπονδία Οικοδόμων (1/10000), το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (1/7000). Είναι φανερό ότι η ΓΣΕΕ έχει σημαντικά πιο γραφειοκρατικοποιημένη δομή, και αυτό σε ένα βαθμό εξηγείται από τα πιο σύνθετα καθήκοντα που έχει ως τριτοβάθμια οργάνωση. Ωστόσο, παρατηρώντας και τη διάρθρωση των δαπανών της (Πίνακας 2),¹⁰ γίνεται πιο ισχυρό το επιχείρημα της στροφής προς ένα πιο τεχνοκρατικό προφίλ, που απαντά καλύτερα σε σχέση με μια κινηματική φυσιογνωμία στις ανάγκες συμμετοχής στους θεσμούς του Κοινωνικού Διαλόγου και της Διακυβέρνησης.

Δομές τεκμηρίωσης

Η μετάβαση σε ένα προφίλ περισσότερο υπεύθυνου κοινωνικού εταίρου και λιγότερο κοινωνικού ανταγωνιστή θα ήταν αδύνατη χωρίς τον εκσυγχρονισμό της τεχνοδομής των συνδικαλιστικών οργάνωσης, κυρίαρχα των τριτοβάθμιων (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ). Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ιδρύθηκε το 1993 και έκτοτε διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην τεκμηρίωση των εργατικών διεκδικήσεων. Το 1996 ιδρύθηκε το Αρχείο Ιστορίας Συνδικάτων (ΑΡΙΣΤΟΣ), ενώ από το 2004 λειτουργεί το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, ως κρίκος ανάμεσα στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Αν και η βελτίωση της επιστημονικής υποδομής δεν διαθέτει *a priori* ούτε συναινετικό ούτε συγκρουσιακό πρόσημο, τα αποτελέσματά της δεν μπορούν να αυτονομηθούν πλήρως από τη λογική που διέπει τους προσανατολισμούς της τριτοβάθμιας οργάνωσης. Ενίοτε αυτή η υπαγωγή είναι αμεσότερη: για παράδειγμα, ο κύριος φορέας συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, η Ακαδημία Εργασίας της ΓΣΕΕ (υπάγεται στο ΚΑΝΕΠ), αποτελεί δομικό στοιχείο κοινωνικοεταίρικού σχεδιασμού. Πέραν των συζητήσεων που προκάλεσε για την *de facto* νομιμοποίηση λειτουργίας μη κρατικών πανεπιστημίων στην Ελλάδα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η αναζήτηση πόρων, τόσο από το κράτος (το 2007 η κυβέρνηση χρηματοδότησε με 9 εκατ. € τα προγράμματα «διά βίου κατάρ-

10. Όπως βλέπουμε, οι δαπάνες οργάνωσης είναι αναλογικά πολύ μικρότερες από τις δαπάνες λειτουργίας, που βαίνουν αυξανόμενες. Σε δευτεροβάθμιο επίπεδο ενδεχομένως η εικόνα των οικονομικών των συνδικάτων να είναι πιο απογοητευτική. Ενδεικτικά να πούμε ότι μία από τις μεγαλύτερες ομοσπονδίες της ΑΔΕΔΥ, η ΔΟΕ, μέσω εισήγησης του ΔΣ σε συνεδρίαση στις 16/11/2004, κήρυξε ουσιαστικά πτώχευση, δηλώνοντας την αδυναμία της οργάνωσης να ανταποκριθεί στις οικονομικές υποχρεώσεις της προς το τριτοβάθμιο όργανο. Στις συνεδριάσεις των οργάνων μία από τις κριτικές προς την πλειοψηφία του ΔΣ αφορούσε και στο ύψος των αυξήσεων των αντιμισθιών των μελών του ΔΣ (ΕΣΑΚ-ΔΕΕ 2004).

Πίνακας 2.

	1983-1986	1998-2001	2004-2007
Δαπάνες διοίκησης (%)	6	3,5	4
Δαπάνες λειτουργίας (%)	37	50	48
Δαπάνες οργάνωσης (%)	27	20	3

Πίνακας 3.

Πηγές εσόδων	1983-1986	1998-2001	2004-2007
Επιχορηγήσεις Εργατικής Εστίας (%)	81	79	90
Συνδρομές (%)	0,9	0,4	0,5

τισης» ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, στα οποία συμπεριλαμβάνονται δαπάνες της Ακαδημίας Εργασίας – βλ. *Ριζοσπάστης* 2007: 17) όσο και από τον ιδιωτικό τομέα.¹¹

Πόροι-χρηματοδότηση

Παρότι η αυτονομία των παικτών είθισται να θεωρείται ισχυρό κίνητρο του διακυβερνητικού παιχνιδιού, η πάγια εξάρτηση του συνδικαλιστικού κινήματος από την κρατική χρηματοδότηση όχι μόνο δεν ανατρέπεται, αλλά ενισχύεται. Όπως βλέπουμε και από τον Πίνακα 3, οι πόροι από την Εργατική Εστία¹² σημειώνουν διαρκή άνοδο ως ποσοστό επί του συνόλου των πόρων της ΓΣΕΕ, ενώ, αντίθετα, οι πόροι που προέρχονται από τις συνδρομές των μελών, δείκτης αυτόνομης λειτουργίας και επαφής των οργανώσεων με τα μέλη τους, συμπιέζονται διαρκώς σε αξιοσημείωτα χαμηλά επίπεδα.

11. Στα εγκαίνια της έναρξης λειτουργίας της Ακαδημίας ο τότε πρόεδρος της ΓΣΕΕ, προσπαθώντας να διασκεδάσει τις αρνητικές εντυπώσεις που άφηνε μεταξύ άλλων το θολό πλαίσιο χρηματοδότησης, αναφέρθηκε στους πόρους της ΓΣΕΕ, καθώς και «τη συμβολή δημόσιων και ιδιωτικών φορέων» (*Καθημερινή* 2005).

12. Ο θεσμός της Εργατικής Εστίας εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και στη διοίκησή της συμμετέχει το κράτος, όπως και στην άμεση χρηματοδότησή της κατά 25% (*Κουζής* 2007: 178).

Πίνακας 4.
Διακύμανση αριθμού υποθέσεων μεσολάβησης

Έτη	Σύνολο υποθέσεων μεσολάβησης
1992	86
1993	109
1994	110
1995	102
1996	113
1997	120
1998	132
1999	123
2000	145
2001	100
2002	129
2003	113
2004	145
2005	145

Πηγή: ΟΜΕΑ 2008.

Μέσα πίεσης

Αν και τα στοιχεία για την απεργιακή δραστηριότητα των ελληνικών συνδικάτων χαρακτηρίζονται από ασυνέχεια, τουλάχιστον όσον αφορά σε δείκτες όπως η συμμετοχή των εργαζομένων, ωστόσο μπορούμε να έχουμε μια εικόνα με βάση είτε το αρχειακό υλικό της ΓΣΕΕ που έχουμε συλλέξει, είτε τη σχετική βιβλιογραφία. Πολύ χρήσιμες για την αποτίμηση της απεργιακής δραστηριότητας είναι οι παρατηρήσεις του Δεδουσόπουλου (2007: 117), σύμφωνα με τον οποίο η απεργιακή δραστηριότητα των τελευταίων δεκαπέντε χρόνων όχι μόνο μειώνεται, αλλά αλλάζει και χαρακτήρα: η πτώση του αριθμού των απεργιών, με ταυτόχρονη αύξηση αναλογικά του αριθμού των απεργών, παραπέμπει σε εκδηλώσεις συμβολικής διαμαρτυρίας και όχι διεκδίκησης.

Με βάση αδημοσίευστα αρχεία της ΓΣΕΕ, την εξαετία 1988-1994 η τριτοβάθμια οργάνωση των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα προκηρύσσει 19 εικοσιτετράωρες και 2 σαρανταοκτάωρες απεργίες. Στα 11 σχεδόν χρόνια που μεσολάβησαν από το 1995 μέχρι το 2006 οι εικοσιτετράωρες απεργίες που προκηρύχθηκαν είναι μόλις 30, ενώ δεν προκηρύχθηκε καμία σαρανταοκτάωρη. Και όλα αυτά σε μία περίοδο όπου οι θεσμικές τομές και πολιτικές παρεμβάσεις οδήγησαν, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της ΓΣΕΕ, σε υποβάθμιση κεκτημένων και δικαιωμά-

των των εργαζομένων (εργασιακά, ασφαλιστικό, ιδιωτικοποιήσεις, ακρίβεια, συλλογικές συμβάσεις).

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Κιούκias σχετικά με τη νέα συναινετική τακτική της δεκαετίας του 1990: «μια νέα πολιτική κουλτούρα αναδύοταν: πραγματιστική και θεματικά επικεντρωμένη. Το παλιό συγκρουσιακό στυλ πιθανώς πέθαινε» (Κιούκias 2003: 128). Παράλληλα, στο ρεπερτόριο δράσεων των συνδικάτων ενισχύονται λιγότερο συγκρουσιακές μορφές πίεσης, όπως η προσφυγή στον ΟΜΕΔ (Πίνακας 4).

Συμμετοχή σε θεσμούς Κοινωνικού Διαλόγου

Αν το ταξινομικό κριτήριο των μέσων πίεσης, και ειδικότερα της απεργιακής δράσης, είναι ενδεικτικό της εγκατάλειψης του συγκρουσιακού ρεπερτορίου, το κριτήριο της συμμετοχής σε θεσμούς Κοινωνικού Διαλόγου αποτελεί κρίσιμο δείκτη ενσωμάτωσης στη λογική της Διακυβέρνησης και του παράγωγου Κοινωνικού Εταιρισμού. Όπως σχολιάζει ο Κουζής (2007: 234), «το 2007 περί τους 150 εκπροσώπους της ΓΣΕΕ συμμετέχουν σε μια ποικιλία θεσμών κοινωνικοοικονομικού χαρακτήρα, είτε ως εκπρόσωποι σε επιτροπές είτε ως μέλη διοικήσεων αντίστοιχων φορέων». Σύμφωνα με αδημοσίευτα στοιχεία που συλλέξαμε από τη ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της έρευνας για τα Οργανωμένα Συμφέροντα στη Μεταπολιτευτική Ελλάδα, συνολικά οι επιτροπές στις οποίες συμμετέχει η τριτοβάθμια οργάνωση με εκπροσώπους της ξεπερνούν τις 210, οι οποίες κατανέμονται σε τρία επίπεδα: κρατικό, περιφερειακό και υπερεθνικό. Σε κρατικό επίπεδο ξεχωρίζουν οι επιτροπές των Υπουργείων Εργασίας, Ανάπτυξης, Υγείας-Πρόνοιας, Εσωτερικών, Περιβάλλοντος, Οικονομικών, Μεταφορών, Παιδείας, Εθνικής Άμυνας, Πολιτισμού. Σε περιφερειακό επίπεδο διακρίνουμε μεταξύ άλλων Περιφερειακά Συμβούλια – ΠΕΕΚΑ&ΠΠΕ, Νομαρχίας Αττικής, Πειραιά, Επιτροπές του ν. 1264/82, ΟΑΕΔ, Επιτροπές Παρακολούθησης Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Σε υπερεθνικό επίπεδο ενδεικτικά αναφέρουμε τις Επιτροπές Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Επίσης, η ΓΣΕΕ συμμετέχει μέσω αντιπροσώπων της και σε όργανα άσκησης κοινωνικής πολιτικής, όπως είναι:

- ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)
- ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ)
- η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ)
- το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΕΛΙΝΥΑΕ)
- το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ).

Θα είχε ιδιαίτερο ερευνητικό (και κατ' επέκταση θεωρητικό) ενδιαφέρον μια βιογραφική ανίχνευση της επίδρασης αυτών των θεσμικών συμμετοχών στους συνδικαλιστές που εκπροσωπούν τη ΓΣΕΕ, δεδομένου του υψηλού επιπέδου για τη συμμετοχή σε ΔΣ οργανισμών όπως ο ΟΑΕΔ και ο ΟΕΚ (*Καθημερινή* 2009).

Παρέκβαση: τα υπόγεια ρεύματα της αμφισβήτησης

Η εκτίμηση που υποστηρίχθηκε και παραπάνω, περί ουσιαστικής διατήρησης του συναινετικού κύκλου, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, δεν υποτιμά τις αντιφάσεις που διέπουν αυτό τον κύκλο. Αντιθέτως, θεωρούμε ότι η άμβλυνση της συγκρουσιακότητας, απότοκο της ιδεολογικής κατίσχυσης του διακυβερνητικού λόγου, διαπερνάται από ασυνέχειες, οι οποίες με τη σειρά τους οφείλονται σε ρήγματα της ιδεολογικής μήτρας που παράγει τη συναινετική πρακτική. Όπως φαίνεται από ξεχωριστή μελέτη για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συσπειρώνονται στο Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ), τόσο το διεκδικητικό πλαίσιο όσο και το ρεπερτόριο δράσης διαφοροποιούνται αισθητά από την κυρίαρχη γραμμή της ανταγωνιστικότητας (Μπιθυμήτρης 2008). Αποκλίνουσες τάσεις παρατηρούνται και σε νεοπαγείς σωματειακές εκπροσωπήσεις σε κλάδους του λεγόμενου μεταφορντιστικού τομέα, όπως πληροφορική, άτυπος τομέας χρηματοπιστωτικού συστήματος (βλ. χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες με πυκνή χρήση ενοικιαζόμενων εργαζομένων), υπηρεσίες πρόνοιας (π.χ. Βοήθεια στο Σπίτι), ιδιωτική εκπαίδευση, βιβλίο (Τσακίρης 2008). Σε όλους αυτούς τους κλάδους τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε –πολλές φορές εξ ανάγκης– συνδικαλιστική δραστηριότητα με πιο ευρηματικές και κινηματικές μορφές έκφρασης. Όπως παρατηρούν οι Waterman & Timms (2004), οι συνθήκες που προϋποθέτουν δομές λειτουργίας περισσότερο movement-oriented εντοπίζονται στη μορφολογία της απασχόλησης σε αυτούς τους κλάδους: ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα επισφαλών εργασιών, συγκριτικά χαμηλότερος ηλικιακός μέσος όρος, υψηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, χρήση νέων τεχνολογιών, συχνά σκληρές εργοδοτικές τακτικές που υπονομεύουν το διαβουλευτικό κλίμα. Ωστόσο η κυρίαρχη στρατηγική στο συνδικαλιστικό κίνημα, όπως αποτυπώνεται και στους συχετισμούς δύναμης σε τρίτοβάθμιο επίπεδο, εξακολουθεί να εμφορείται από το λόγο του Κοινωνικού Εταιρισμού και των διακυβερνητικών διακυβευμάτων, κάτι που έχει τις αναπόφευκτες απολήξεις του και στα μέσα πίεσης.

Συμπεράσματα

Παρακολουθώντας τόσο τις παρεμβάσεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις κρατικές αναδιαρθρώσεις από το 1991 μέχρι σήμερα, όσο και κάποια βασικά σύγχρονα οργανωσιακά χαρακτηριστικά της ΓΣΕΕ, διαπιστώσαμε μία διττή διεύθυνση των διακυβερνητικών προταγμάτων: πρώτον σε επίπεδο αξιακής πλαισίωσης και δεύτερον σε επίπεδο λειτουργικής υποδοχής. Οι όποιες ασυνέχειες και/ή ρήγματα στον κυρίαρχα συναινετικό συνδικαλιστικό λόγο της «προοδευτικής ανταγωνιστικότητας» δεν απειλούν προς το παρόν σοβαρά τις στρατηγικές κατευθύνσεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

Στο επίπεδο της αξιακής πλαισίωσης, η λιγότερο ή περισσότερο έκδηλη προσαρμογή των συνδικάτων στον νέο ρόλο του Κοινωνικού Εταίρου στο πλαίσιο του διακυβερνητικού παιχνιδιού συνοδεύτηκε από την ταυτόχρονη μετάβαση από το συγκρουσιακό κλίμα της δεκαετίας του 1980 στο περιβάλλον της «κοινωνικής ειρήνης». Οι «συμπεφωνημένοι κανόνες» του διακυβερνητικού παιγνίου συνοψίζονται στην ανάδειξη της ανταγωνιστικότητας ως εθνικού στόχου, η επίτευξη του οποίου θεωρήθηκε ότι επιδιαικλεύει οφέλη σε όλους τους κοινωνικούς παίκτες.¹³ Εκ του αποτελέσματος όμως είδαμε ότι τα οφέλη για τον κόσμο της εργασίας κρίνονται μάλλον πενιχρά, ενώ, αντίθετα, κρίνοντας τη συμβολή της παραγωγικότητας στην αύξηση των εταιρικών κερδών, βγαίνει αβίαστα το συμπέρασμα ότι ο επιχειρηματικός κόσμος βγήκε πολλαπλώς κερδισμένος.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, κυρίαρχα σε τριτοβάθμιο επίπεδο, προσάρμοσαν ανάλογα τις θεσμικές και λειτουργικές υποδοχές: βελτίωσαν θεαματικά την επιστημονικοτεχνική τους υποδομή, αύξησαν το βαθμό γραφειοκρατικοποίησής τους, πύκνωσαν τη θεσμική τους παρουσία στα περιφερειακά, εθνικά και υπερεθνικά διαβουλευτικά fora. Αυτή η προσαρμογή θεωρήθηκε από την ηγε-

13. Οι Γνώμες της ΟΚΕ αποτελούν ένα από δείγμα των κοινωνικοεταιρικών συγκλίσεων στο έδαφος κοινών αξιολογικών ιεραρχήσεων. Στη Γνώμη για το Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα 2008-2010, στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνας, οι κοινωνικοί συνομιλητές αξιολογούν θετικά τη δημοσιονομική πειθαρχία προς όφελος της ανταγωνιστικότητας, ζητώντας μάλιστα εγγύηση μακροχρόνιας προσήλωσης σε αυτή: «Με βάση τις εξελίξεις [...] μπορεί να υποστηριχθεί ότι στον τομέα αυτό υπήρξε πρόοδος η οποία όμως παραμένει επισφαλής. Μέσα όμως στο κλίμα αβεβαιότητας για τις διεθνείς εξελίξεις και την αναμενόμενη αναθεώρηση των στόχων για το ΑΕΠ και τον πληθωρισμό, είναι βέβαιο ότι χρειάζεται μεγαλύτερη επαγρύπνηση για την αποφυγή των υπερβάσεων και εντατικοποίηση των προσπαθειών για διαρθρωτικές αλλαγές στο δημόσιο τομέα, ώστε να υποστηριχθεί η δημοσιονομική προσαρμογή σε πιο μακροχρόνια βάση» (ΟΚΕ 2008: 9).

σία του συνδικαλιστικού κινήματος ως μονόδρομος στην προσπάθεια των συνδικάτων να διατηρήσουν τις διαπραγματευτικές τους θέσεις, δεδομένου του αρνητικού συσχετισμού εις βάρος της εργασίας στον παγκοσμιοποιημένο μεταψυχροπολεμικό κόσμο. Το αν τελικά οι θέσεις αυτές διατηρήθηκαν ακέραιες είναι προς διερεύνηση.

Αυτό που φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από την ελληνική εμπειρία είναι αυτό που έχει επισημανθεί ως απώλεια της νομιμοποιητικής τους βάσης (Βερναρδάκης κ.ά. 2007), ή αλλιώς ως αποξένωση της βάσης από τις οργανώσεις (Wahl 2004). Η εξισορρόπηση μεταξύ αφοσίωσης στον Κοινωνικό Εταιρισμό και κινηματικής διεκδικητικής πρακτικής αποδεικνύεται ανέφικτη. Ο Moody (1997), δανειζόμενος έναν ορισμό του J. Visser (1994: 17) για τα συνδικάτα και αναφερόμενος στις σύγχρονες προκλήσεις του αμερικανικού συνδικαλιστικού κινήματος, σημειώνει στα μέσα της δεκαετίας του 1990: «ως “αντιπολιτεύσεις που δεν θα γίνουν ποτέ κυβέρνηση” τα συνδικάτα πρέπει να μάχονται απ’ έξω. Στην πραγματικότητα, σήμερα εργαζόμενοι και συνδικάτα γίνονται ολοένα και περισσότερο *outsiders*, όταν αρνούνται ή αντιστέκονται στην εταιρική ατζέντα της ανταγωνιστικότητας που ισοπεδώνει τα πάντα [...] Πολλοί συνδικαλιστές ηγέτες επιθυμούν και τους δύο δρόμους, αλλά με δεδομένη τη σύγχρονη ατζέντα του κεφαλαίου [...] κάτι τέτοιο είναι αδύνατο». Αν όντως ο Visser αποδίδει σωστά τον πυρήνα της ταυτότητας των συνδικάτων ως «αντιπολιτεύσεις που δεν θα γίνουν ποτέ κυβέρνηση», τότε η εκ μέρους τους αναζήτηση θεσμικού ρόλου στο διακυβερνητικό εποικοδόμημα και πολύ περισσότερο η προσκόλλησή τους σε αυτό απειλούν την ίδια την ταυτότητά τους. Η αντικατάσταση του «Adapt or die» από το «Adapt to die» γίνεται, έτσι, μια πιθανή έκβαση της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος. Ας μην επιχαιρούν ωστόσο οι αντίπαλοί του. Τίποτα δεν προδικάζει ότι το τέλος δεν θα αφορά απλώς στον συναινετικό συνδικαλισμό...

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αρανίτου, Β. (2007), «Ο εργατικός συνδικαλισμός ως παράγοντας ενίσχυσης των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων», στο *Εργασία και πολιτική: συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, Πρακτικά 10ου Συνεδρίου Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα, σσ. 21-36.
- Baccaro, L. – Hamman, K. – Turner, L. (2003), «The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective», *British Journal of Industrial Relations*, 9: 113-133.
- ΓΣΕΕ (2000), *Θέσεις της ΓΣΕΕ για την υλοποίηση των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβόνας (23-24/03/2000)*.

- ΓΣΕΕ (2003), «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την οικονομία, την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», *Ενημέρωση*, 93.
- ΓΣΕΕ (2007), αδημοσίευστα αρχεία.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2007), «Διαρθρωτικές αλλαγές και συνδικαλιστικό κίνημα», στο *Εργασία και πολιτική: συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, Πρακτικά 10ου Συνεδρίου Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα, σσ. 110-142.
- Economist (The)* (1995), «Adapt or Die: Trade Unions», 1/7/1995, σσ. 56-57.
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1991-1992, στην ηλεκτρονική διεύθυνση http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=7&p2_id=31.
- Eising, R. (2004), «Multilevel Governance and Business Interests in the European Union», *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 17(2): 211-245.
- Ελευθεροτυπία* (2008), «ΓΣΕΕ: Casus belli η ανατροπή της λίστας Βαρέων», 30/8/2008.
- ΕΣΑΚ-ΔΕΕ (2004), «Δυστυχώς... επτωχεύσαμεν!», στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.esakdee.org/>.
- European Commission (2005), *Draft Joint Employment Report*, COM (2005) yyy final.
- Imig, D. – Tarrow, S. (2001), «Studying Contention in an Emerging Polity», στο Imig, D. – Tarrow, S. (επιμ.), *Contentious Europeans: Protest and Politics in an Emerging Polity*, Rowman & Littlefield.
- Καθημερινή* (2005), «Ακαδημαϊκό “πέιραμα” ΓΣΕΕ για συνδικαλιστές», 25/2/2005.
- Καθημερινή* (2007), «ΓΣΕΕ συνταξιούχων;», 18/11/2007.
- Καθημερινή* (2009), «Η αφύπνιση των πληβείων της εργασίας», 15/2/2009.
- Kioukias, D. (2003), «Reorganizing Social Policies through Social Partnerships: Greece in European Perspective», *Social Policy & Administration*, 37(2): 121-132.
- Κορδάτος, Γ. (1972), *Ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος: με βάση άγνωστες πηγές και ανέκδοτα αρχεία*, Αθήνα: Μπουκουμάνης.
- Κουζής, Γ. (2007), *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουκουλές, Γ. (1994), *Ελληνικά συνδικάτα, οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση, 1938-1984: συμβολή στην υπόθεση ανυπαρξίας ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*, Αθήνα: Οδυσσέας.
- Κουκουλές, Γ. (1997), «Αναδρομή σ' ένα αμφιλεγόμενο παρελθόν», στο Κασιμάτη, Κ. (επιμ.), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα*, Αθήνα: Gutenberg / ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Kritsantonis, N. D. (1992), «Greece: From State Authoritarianism to Modernization», στο Ferner, A. – Hyman, R. (επιμ.), *Industrial Relations in the New Europe*, Basil Blackwell.
- Matsaganis, M. (2007), «Union Structures and Pension Outcomes in Greece», *British Journal of Industrial Relations*, 45: 537-555.
- Moody, K. (1997), «Towards an International Social-Movement Unionism», *New Left Review*, 225(1).
- Μοσχώφ, Κ. (1985), *Εισαγωγικά στην Ιστορία του Κινήματος της Εργατικής Τάξης: η διαμόρφωση της εθνικής και κοινωνικής συνείδησης στην Ελλάδα*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Μπιθυμήτρης, Γ. (2008), *Στρατηγικές του συνδικαλιστικού κινήματος: η συγκρουσιακή διά-*

- σταση – Η περίπτωση του ΠΑΜΕ (Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο), κείμενο εργασίας στο πλαίσιο του Ερευνητικού Προγράμματος «Πυθαγόρας II» με αντικείμενο «Οργανωμένα Συμφέροντα στη Μεταπολιτευτική Ελλάδα», υπό έκδοση.
- Μπιθυμήτρης, Γ. – Καφέ, Α. (2008), *Η κρίση συμμετοχής και εκπροσώπησης στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα: η περίπτωση των ανέργων και των ενέλικτα απασχολούμενων*, ανακοίνωση στο Η' Συνέδριο της ΕΕΠΕ (υπό έκδοση).
- Ναυτεμπορική (2008), στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.naftemporiki.gr/news/topic.asp?id=000439&pageno=8>, 27/3/2008.
- ΟΚΕ (2008), *Γνώμη της ΟΚΕ με θέμα: «Προτάσεις της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ) στο Νέο Κύκλο της Στρατηγικής της Λισαβόνας 2007-2013*.
- ΟΜΕΔ (2008), στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.omed.gr/index.php?module=page_master&PAGE_user_or=view_page&PAGE_id=42&MMN_position=88:9
- Παπαβλασσόπουλος, Ε. (2004), *Η ανασυγκρότηση του ελληνικού συντηρητισμού: η οργάνωση της Νέας Δημοκρατίας 1974-1993*, διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τμήμα Νομικής.
- Πολυζωγόπουλος, Χ. (2005), «Η στρατηγική της Λισαβόνας και η ανάγκη μετάβασης σε ένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο», *Ενημέρωση*, 119.
- Panitch, L. (1994), «Globalisation and the State», *The Socialist Register*, 30: 60-93.
- Papadimitriou, D. (2005), «The Limits of Engineering Collective Escape: The 2000 Reform of the Greek Labour Market», *West European Politics*, 28(2): 381-401.
- Ριζοσπάστης (2008), στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www1.rizospastis.gr/page.do?publDate=28/9/2008&id=10101&pageNo=13&direction=-1>, 28/9/2008.
- Ριζοσπάστης (2007), στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www1.rizospastis.gr/page.do?publDate=19/9/2007&id=8963&pageNo=17&direction=1>, 19/9/2007.
- Rhodes, R. A. W. (2003), *Understanding Governance: Policy Networks, Governance, Flexibility, Accountability*, Maidenhead: Open University Press.
- Σεφεριάδης, Σ. (2006), «Συγκρουσιακή πολιτική, συλλογική δράση, κοινωνικά κινήματα: μια αποτύπωση», *Επιθεώρηση Εταιρείας Πολιτικής Επιστήμης*, 27: 7-42.
- Σπουρδαλάκης, Μ. (2007), «Πολιτικά κόμματα και συνδικάτα. Βίοι παράλληλοι», στο *Εργασία και πολιτική: συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, Πρακτικά 10ου Συνεδρίου Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα, σσ. 143-151.
- Τσακίρης, Θ. (2008), *Ένα πείραμα άμεσης δημοκρατίας: ο χώρος του βιβλίου και του χάρτον*, ανακοίνωση στο Η' Συνέδριο της ΕΕΠΕ (υπό έκδοση).
- Visser, J. (1994), «The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations», στο Regini, M. (επιμ.), *The Future of the Labour Movements*, London: Cornell University Press.
- Wahl, A. (2004), «European Labor: The Ideological Legacy of the Social Pact», *Monthly Review*, (55)8.
- Waterman, P. – Timms, J. (2004), «Trade Union Internationalism and Global Civil Society in the Making», στο Helmut, A. – Glasius, M. – Kaldor, M. (επιμ.), *Global Civil Society 2004/2005*, London: Sage.
- Zambarloukou, S. (2006), «Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective», *European Journal of Industrial Relations*, 12(2): 211-229.