

ΝΟ: 18418

ΚΩ: 18287



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΤΟΜΕΑΣ ΝΕΟΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

*Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και συνδικαλισμός: Οι θέσεις των
συνδικάτων*

Ντόμης Δημήτριος

A.M.: 302053

Τριμελής Επιτροπή

Επιβλέπων:

Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Μέλη:

Ψαλιδόπουλος Μιχάλης, Καθηγητής Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών.

Κουζής Ιωάννης, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής.

Αθήνα 2009

 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πίνακες	5
Ευχαριστίες	7
Εισαγωγή	9

Κεφάλαιο 1^ο: Το τεχνολογικό-παραγωγικό πρότυπο στις αρχές του 21^{ου} αιώνα

1.1	Εισαγωγή.....	15
1.2	Επιστημονική Διοίκηση Επιχειρήσεων (Γεΐλορισμός).....	16
1.3	Φορντισμός.....	19
1.4	Η κρίση του Φορντισμού.....	23
1.5	Η ευέλικτη ρύθμιση ως εναλλακτική πρόταση βιομηχανικής οργάνωσης.....	30
1.6	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	43

Κεφάλαιο 2^ο: Οι εργασιακές σχέσεις υπό το νέο τεχνολογικό-παραγωγικό πρότυπο. Θεωρητικές προσεγγίσεις και υποθέσεις.

2.1	Εισαγωγή.....	47
2.2	Η Ενωτική Προσέγγιση.....	49
2.3	Η Πλουραλιστική Προσέγγιση.....	51
2.3.1	Η Σχολή της Οξφόρδης.....	52
2.3.2	Το Συστημικό Μοντέλο.....	56
2.3.3	Η θεωρία της Κοινωνικής Δράσης.....	61

2.4	Η Ριζοσπαστική Προσέγγιση.....	63
2.5	Οι νεότερες προσεγγίσεις για τις εργασιακές σχέσεις.....	67
2.6	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	74

Κεφάλαιο 3^ο: Τα συνδικάτα και οι νέες εργασιακές σχέσεις

3.1	Εισαγωγή.....	77
3.2	Πως επηρεάζουν οι νέες εργασιακές σχέσεις την εξέλιξη των συνδικάτων.....	78
3.3	Οι θέσεις των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων για τις νέες εργασιακές σχέσεις.....	116
3.4	Στρατηγικές των συνδικάτων για το μέλλον τους.....	127
3.5	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	134

Κεφάλαιο 4^ο: Η περίπτωση της Ελλάδας

4.1	Εισαγωγή.....	138
4.2	Η ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.....	139
4.3	Η αγορά εργασίας και ο χαρακτήρας της εργασίας στην Ελλάδα.....	151
4.4	Κριτική αποτίμηση των θέσεων της ΓΣΕΕ για την ευελιξία.....	163
4.5	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	181

Επίλογος	189
-----------------	-------	-----

Βιβλιογραφία	195
---------------------	-------	-----

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1:	Ποσοστά (%) συνολικής απασχόλησης στις χώρες της E.E.-27, 1997-2007.....	80
Πίνακας 2:	Ποσοστά (%) ανδρικής απασχόλησης στις χώρες της E.E.-27, 1997-2007.....	82
Πίνακας 3:	Ποσοστά (%) γυναικείας απασχόλησης στις χώρες της E.E.-27, 1997-2007.....	83
Πίνακας 4:	Ποσοστά απασχόλησης (%) στην E.E.-27 ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο, 2007.....	84
Πίνακας 5:	Κλαδική σύνθεση απασχόλησης στις χώρες της E.E.-27 (ποσοστά % επί της συνολικής απασχόλησης), 1997-2007..	86
Πίνακας 6:	Ποσοστά (%) μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της E.E.-27, 1997-2007.....	93
Πίνακας 7:	Ποσοστά (%) συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της E.E.-27, 1997-2007.....	95
Πίνακας 8:	Ποσοστά (%) ανεργίας στις χώρες της E.E.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+), 1997-2007.....	97
Πίνακας 9:	Ποσοστά (%) ανεργίας στην E.E.-27 κατά ηλικιακή ομάδα και φύλο, 2000-2007.....	98
Πίνακας 10:	Καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα στις χώρες της E.E., 2003 (%).....	110
Πίνακας 11:	Συνδικαλιστική πυκνότητα στην E.E., 1970-2003 (%).....	111
Πίνακας 12:	Εξέλιξη ποσοστών ανεργίας στην Ελλάδα και στην E.E.-27, 2000-2007.....	153
Πίνακας 13:	Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης. Α΄ τρίμηνο 2008 (σε χιλιάδες).....	154

Πίνακας 14:	Εξέλιξη ποσοστών εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης και εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα και στην Ε.Ε., 1997-2007.....	156
Πίνακας 15:	Αριθμός επιχειρήσεων κατά κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας και τάξεις μεγέθους απασχόλησης στο σύνολο της Ελλάδας το 2002.....	158
Πίνακας 16:	Ποσοστά αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα και στην Ε.Ε., 2000-2007.....	159
Πίνακας 17:	Επίπεδα μηνιαίου κατώτατου μισθού στις χώρες της Ε. Ε. 2008.....	160
Πίνακας 18:	Κόστος εργασίας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-27, 1996-2005.....	161
Πίνακας 19:	Ποσοστό πληθυσμού κοντά στο όριο της φτώχειας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-25, 2000-2005.....	162

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλλαν από τη θέση τους, στην ολοκλήρωση της παρούσας διδακτορικής διατριβής.

Κατά πρώτο λόγο ευχαριστώ θερμά την τριμελή μου επιτροπή των επιβλέποντα καθηγητή κ. Θεόδωρο Σακελλαρόπουλο, για την ευγενική επίβλεψη, τον κριτικό σχολιασμό και γενικότερα τη συνεργασία μας όλα αυτά τα χρόνια. Οι γόνιμες συζητήσεις μαζί του, οι συμβουλές και οι υποδείξεις του όλο αυτό το διάστημα ήταν πραγματικά ανεκτίμητες. Επίσης, τον καθηγητή κ. Μιχάλη Ψαλιδόπουλο για την ακαδημαϊκή του υποστήριξη και τη συνεργασία στις διάφορες φάσεις εκπόνησης του κειμένου. Παράλληλα, τον αναπληρωτή καθηγητή κ. Ιωάννη Κουζή για την προσεκτική ανάγνωση του κειμένου, τις υποδείξεις και τις συμβουλές που μου παρείχε, διαφωτίζοντας την αντίληψη μου σε κρίσιμα σημεία.

Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω τη φιλόλογο Βασιλική Ντόμη για τη βοήθεια που μου προσέφερε στα σημεία που απαιτούνταν φιλολογική επιμέλεια.

Τέλος αλλά όχι λιγότερο, ευχαριστώ την οικογένεια μου για την ενθάρρυνση και κυρίως για την υπομονή που έδειξε. Χωρίς την υποστήριξη τους θα ήταν πραγματικά αδύνατη η ολοκλήρωση της παρούσας διατριβής.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης -όπως αναφέρει και ο τίτλος- είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ο συνδικαλισμός. Συγκεκριμένα, σκοπός της είναι να παρέχει μια τεκμηριωμένη ανάλυση γύρω από τις κοινωνικές επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τον αντίκτυπο τους πάνω στο συνδικαλιστικό κίνημα και τις πολιτικές διαχείρισης των κοινωνικών επιπτώσεων που αναπτύσσει το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα τα τελευταία χρόνια.

Σε σχέση με το θέμα, δύο στοιχεία χρίζουν διευκρίνησης: Γιατί οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και γιατί ο συνδικαλισμός;

Στις αρχές του 21ου αιώνα, άκαμπτες και αυστηρά ιεραρχημένες δομές και διαδικασίες που κάποτε αποτελούσαν στόχους μιας ορθολογικής οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, πλέον θεωρούνται ολοένα και περισσότερο εμπόδιο στην αναπτυξιακή πορεία των επιχειρήσεων και της ευρωπαϊκής οικονομίας συνολικά. Κομβικό σημείο των εναλλακτικών στρατηγικών για τις μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας αποτελεί η ενίσχυση της ευελιξίας, ως βασικό συστατικό απόκτησης του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2008 European Commission, 2006).

Στο πλαίσιο που διαμορφώνουν οι παραπάνω τάσεις, το εργασιακό πρότυπο που κυριάρχησε μεταπολεμικά υπόκειται σε μια διαδικασία αναδιάρθρωσης με κύριο άξονα την προαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Kallinikos & Hasselbladh, 2003:3 Sennett, 2000). Η τυπική σχέση εργασίας που αφορούσε στη σταθερή και πλήρη απασχόληση και η οποία συνδέθηκε με ένα σύνολο εγγυήσεων και προστατευτικών ρυθμίσεων, φαίνεται να συρρικνώνεται και να υποβάλλεται σε μια διαδικασία διάβρωσης της δεσμευτικότητας της.

Στις μέρες μας ο πλέον πρόσφατος διάλογος που διεξάγεται, έχει ως επίκεντρο τη σύνδεση της ευελιξίας και της ασφάλειας (flexicurity) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,2007a). Τούτη προωθείται στη βάση δημιουργίας ενός βιώσιμου και σταθερού μοντέλου ανάπτυξης που θα αντανακλά το αίτημα για ‘περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας’ όπως αυτό τέθηκε με την αναθεωρημένη στρατηγική της Λισαβόνας (Commission of the European Communities,2007 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,2007b). Οι ορισμοί που παραπέμπουν τόσο στην ευελιξία όσο και στην ασφάλεια αφορούν στην προσπάθεια σύζευξης δύο βασικών παραμέτρων· αφενός της ανάγκης για την ενίσχυση της ευελιξίας της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργασιακών σχέσεων αποσκοπώντας στην βέλτιστη προσαρμογή στις σημερινές συνθήκες, αφετέρου στην παροχή εγγυήσεων όσον αφορά στην ασφάλεια της απασχόλησης και του περιεχομένου της εργασίας (Commission of the European Communities,ό.π.). Με άλλα λόγια το διακύβευμα βρίσκεται στην ενίσχυση της ευελιξίας με την παράλληλη αποδυνάμωση των παρενεργειών που δημιουργεί. Τούτο σηματοδοτεί τη μετατόπιση από το μοντέλο ασφάλειας της εργασίας προς μια φιλοσοφία διασφάλισης της απασχόλησης των εργαζομένων και μετάθεσης της ευθύνης της εργασιακής κατάστασης προς τον εργαζόμενο.

Στο πλαίσιο που διαμορφώνουν οι εξελίξεις στο εργασιακό τοπίο και στις εργασιακές σχέσεις, το συνδικαλιστικό κίνημα καλείται να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις εφόσον επιθυμεί να διατηρήσει τον κεντρικό χαρακτήρα που είχε τα προηγούμενα χρόνια. Για τα συνδικάτα μολονότι η ανάγκη είναι σαφής, ο δρόμος προς τα εμπρός δεν είναι.

Ως ένα βαθμό τα συνδικάτα στον ευρωπαϊκό χώρο φαίνεται να αντιλαμβάνονται τη σημαντικότητα των εξελίξεων. Χαράσσουν νέες πολιτικές με επίκεντρο τον καθορισμό ενός αποτελεσματικού μοντέλου που θα ανταποκρίνεται στις διαφοροποιημένες ανάγκες των εργαζομένων σήμερα (Waddington,2005:529 Waddington,2000:323 Croucher & Brewster,1998:449). Οι συγχωνεύσεις μεταξύ των συνδικάτων προβάλλονται συχνά ως μια αμυντικού χαρακτήρα απάντηση στις εξελίξεις (Waddington,2001:453 Gold & Weiss,1998:72). Σε άλλες χώρες τα συνδικάτα ενισχύουν τις προσπάθειες στρατολόγησης νέων μελών κυρίως από

υποεκπροσωπούμενες ομάδες, μέσα από την αύξηση του αριθμού των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και την ενδυνάμωση της επικοινωνιακής τους πολιτικής (Jose,2002:7 Kloosterboer,2007:12).

Στην Ελλάδα, το συνδικαλιστικό κίνημα επιχειρεί να εκφράσει τον προγραμματικό λόγο των ευρωπαϊκών συνδικάτων και να διαδραματίσει ενεργό ρόλο στις εξελίξεις. Ωστόσο, η επιρροή του ήταν και παραμένει αναιμική (Παλαιολόγος,2006). Στις περισσότερες επιστημονικές αναλύσεις τούτη η διαπίστωση τείνει να ερμηνεύεται στη βάση μιας σειράς αλληλοσυνδεόμενων παραμέτρων που αφορούν στην ελληνική περίπτωση. Σε πολλές έρευνες το ενδιαφέρον εστιάζεται στη μόνιμη παρουσία εσωτερικών παθογενειών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος όπως ο οργανωτικός κατακερματισμός, η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας, η έντονη παραταξιοποίηση, το έλλειμμα του διεθνούς προσανατολισμού των ελληνικών συνδικάτων (Κουζής,2007 Μαυρογορδάτος,2001 Νικολόπουλος,1987 Κουκουλές,1997 Κουκουλές,1984). Άλλοι θεωρητικοί έχουν αναδείξει τη σημασία διάφορων εξωγενών αρνητικών παραγόντων όπως η καθυστερημένη και περιορισμένη βιομηχανική ανάπτυξη, το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, η ανεργία, η σύγχρονη δομή της μισθωτής εργασίας και η επέκταση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ο ιδιότυπος χαρακτήρας του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων (Ρηγίνο,2002:179 Κασμάτη,1997:12 Ιωάννου,1989:54-55 Σακελλαρόπουλος,2005 Αλεξανδρόπουλος,1990).

Παρά το γεγονός ότι σε όλες τις αναλύσεις αποτυπώνονται οι τάσεις, τα διλήμματα και οι προϋποθέσεις μιας καλύτερης προοπτικής για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, οι μελέτες που αποτιμούν τον τρόπο με τον οποίο τα συνδικάτα ερμηνεύουν και εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργαζομένων σήμερα, είναι ακόμη περιορισμένες. Τούτο συμβαίνει διότι η έρευνα δεν έχει συνδεθεί με την αποτίμηση των πολιτικών που έχουν αναπτύξει τα συνδικάτα για τη διαχείριση των επιπτώσεων των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Προς αυτή τη κατεύθυνση, σκοπός της διατριβής είναι να δώσει μια τεκμηριωμένη απάντηση για τις κοινωνικές επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τον αντίκτυπο τους στο συνδικαλιστικό κίνημα και τις στρατηγικές διαχείρισης των κοινωνικών επιπτώσεων της ευελιξίας που έχουν αναπτύξει τα συνδικάτα.

Στις σελίδες που ακολουθούν θα επιχειρήσουμε να θεμελιώσουμε την άποψη ότι κάθε απόπειρα να δοθούν απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα, οφείλει να μην υποτιμήσει μια σειρά από ιδιομορφίες της ελληνικής περίπτωσης. Βέβαια, σαφώς και πρέπει να συνυπολογιστούν επισημάνσεις για τη μεταβολή του περιεχομένου της εργασίας που συνεπάγεται ο ευέλικτος καταμερισμός. Επίσης, δεν πρέπει να αγνοηθούν οι τάσεις παρέκκλισης από παραδοσιακές συλλογικές συσσωματώσεις και η υιοθέτηση ενός λιγότερου ενεργού ρόλου για τα συνδικάτα που διαμορφώνουν οι νέες μορφές διευθέτησης των σχέσεων εργοδοσίας-εργαζομένων. Τέλος, σαφώς και πρέπει να ληφθούν υπόψη οι τρέχουσες διεθνείς εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και ο διάλογος που αναπτύσσει το συνδικαλιστικό κίνημα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ωστόσο η υπόθεση εργασίας που διατυπώνεται εδώ είναι ότι οι επιπτώσεις της επέκτασης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η κατανόηση και η διαχείριση αυτών από το συνδικαλιστικό κίνημα στην χώρα μας, μπορούν να ερμηνευθούν καλύτερα εφόσον αποσαφηνιστούν οι προτεραιότητες που θέτουν οι υποδομές του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων και οι εσωτερικές παθογένειες του συνδικαλιστικού κινήματος.

Για τους σκοπούς της παρούσας διδακτορικής διατριβής αξιοποιήθηκε η σχετική ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία από ένα ευρύ φάσμα επιστημονικών πεδίων όπως η βιομηχανική κοινωνιολογία και η κοινωνιολογία της εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις, η διοίκηση επιχειρήσεων κ.λπ. Παράλληλα δόθηκε μεγάλη έμφαση σε πρόσφατα επίσημα κείμενα της Ε.Ε., των διαφόρων ιδρυμάτων και επιστημονικών ινστιτούτων ευρωπαϊκής εμβέλειας καθώς επίσης και των επίσημων θέσεων των εργοδοτικών και εργατικών ευρωπαϊκών συνομοσπονδιών στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Τέλος, αξιοποιήθηκε ένα μεγάλο μέρος των πιο πρόσφατων στατιστικών στοιχείων που έχουν δημοσιευτεί από τη Eurostat, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την εθνική στατιστική υπηρεσία και άλλους επιστημονικούς ερευνητικούς φορείς.

Όσον αφορά στη διάρθρωση της διδακτορικής διατριβής πέρα από το εισαγωγικό κομμάτι περιλαμβάνονται τέσσερα ακόμα κεφάλαια και ο επίλογος.

Στο πρώτο κεφάλαιο, αναλύονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις που αναφέρονται στις εξελίξεις στο τεχνολογικό-παραγωγικό μοντέλο μέχρι και σήμερα. Ένας βασικός στόχος της ανάλυσης είναι να αποτυπωθούν τα στοιχεία που συνθέσαν τα διάφορα

πρότυπα παραγωγής, ώστε να φανούν οι δομικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας. Ο δεύτερος στόχος είναι να γίνουν κατανοητές οι σχέσεις ελέγχου του εργατικού δυναμικού που αναπαρήγαγε και αναπαράγει κάθε μοντέλο, ο τρόπος με τον οποίο αυτές αφομοιώνονται και εκχέονται, δημιουργώντας νέες πολιτικές ζωής. Προς αυτή τη κατεύθυνση, η ανάλυση ξεκινά με την Επιστημονική Διοίκηση Επιχειρήσεων, όπως αυτή εκφράστηκε αρχικά από τον F.W. Taylor στις αρχές του προηγούμενου αιώνα. Δίνεται έμφαση στους βασικούς παράγοντες που την καθιέρωσαν ως σημείο αναφοράς για τη συστηματική εφαρμογή μεθόδων διοίκησης και ελέγχου της παραγωγής και της εργασίας. Ακολούθως, εξετάζεται το Φορντικό πρότυπο και τα κεντρικά χαρακτηριστικά του, το οποίο αφομοίωσε βασικά στοιχεία της Επιστημονικής Διοίκησης Επιχειρήσεων και γενίκευσε πρακτικές που αποσκοπούσαν στην παραπέρα ενίσχυση της λογικής του εξορθολογισμού της παραγωγικής διαδικασίας και του ελέγχου της εργασίας. Παρατίθεται ο διάλογος που αναπτύσσεται στην τρέχουσα βιβλιογραφία, για τους παράγοντες που οδήγησαν στην κρίση του Φορντισμού και την αναζήτηση νέων προοπτικών διεξόδου από αυτή. Αναλύεται διεξοδικά η έννοια της ευελιξίας, όπως αυτή προβάλλεται στο πλαίσιο προσπαθειών αναδιάρθρωσης της βιομηχανικής οργάνωσης σήμερα και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο καταγράφονται και αναλύονται κριτικά οι βασικές θέσεις των θεωρητικών σχολών των εργασιακών σχέσεων, ώστε να γίνουν κατανοητές οι κυριότερες ερμηνείες και προτάσεις που έχουν υποβληθεί για την κατανόηση και τη διευθέτηση βασικών ζητημάτων των εργασιακών σχέσεων. Η διάρθρωση του δευτέρου κεφαλαίου χαράσσεται στη βάση συγκεκριμένων θεωρητικών σχολών, οι οποίες εμπεριέχουν μια σειρά άλλων. Αρχικά αναλύονται η ενωτική και η πλουραλιστική προσέγγιση και οι υποθεωρίες που εντάσσονται σε αυτές. Στη συνέχεια αναπτύσσεται η ριζοσπαστική προσέγγιση η οποία προέκυψε ως κριτική στις προαναφερόμενες θεωρήσεις και τέλος, οι νεότερες προσεγγίσεις για τις εργασιακές σχέσεις.

Στο τρίτο κεφάλαιο, στο επίκεντρο της ανάλυσης τίθενται οι εργασιακές σχέσεις στις χώρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Καταγράφονται οι τρέχουσες εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ιδίως πάνω στους τομείς της απασχόλησης, της κλαδικής

σύνθεσης αυτής, της ανεργίας, στα συστήματα εργασιακών σχέσεων στις ευρωπαϊκές χώρες, στη συνδικαλιστική συμμετοχή και πυκνότητα. Αναλύονται οι θέσεις των ευρωπαϊκών συνομοσπονδιακών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι οποίες αποτελούν όχι μόνο τον κεντρικό εκφραστή άσκησης πολιτικών αλλά και τον πυρήνα από τον οποίο απορρέουν οι θέσεις προς τις αντίστοιχες εθνικές οργανώσεις. Τέλος, η έρευνα εστιάζεται στους βασικούς άξονες των στρατηγικών που ακολούθησαν τα εργατικά συνδικάτα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, η ανάλυση επικεντρώνει στην ελληνική περίπτωση, ώστε να γίνουν κατανοητές οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Στην ενότητα μετά την εισαγωγή, η μελέτη πραγματεύεται την ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Διαπιστώνεται η καθυστερημένη εμφάνιση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες και η παρουσία αρνητικών φαινομένων κυρίως διότι το σύστημα εργασιακών σχέσεων στη χώρα, διαμορφώθηκε στη βάση των δεδομένων ιστορικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών συνθηκών. Τέλος, αναλύονται οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την ευελιξία, όπου διαπιστώνεται η δυσπιστία των συνδικάτων απέναντι σε πολιτικές ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η απόρριψη των πρόσφατων αιτημάτων για σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ-ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ 21^{ΟΥ} ΑΙΩΝΑ

1.1 Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια έχει αναπτυχθεί ένας έντονος διάλογος γύρω από την φύση και τις κοινωνικές συνέπειες της ευέλικτης ρύθμισης της εργασίας. Ένας βασικός άξονας γύρω από τον οποίο περιστρέφεται αυτός ο προβληματισμός είναι η δυναμική και οι τάσεις που διαμορφώνουν οι νέες πολιτικές οργάνωσης της παραγωγής.

Σε αυτή τη βάση, το παρόν κεφάλαιο επιχειρεί να εντοπίσει και να αναλύσει τις βασικές όψεις της αναδιάρθρωσης του τεχνολογικού-παραγωγικού μοντέλου, μέχρι και σήμερα. Εντούτοις, ο σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι διττός. Σε ένα πρώτο επίπεδο, στόχος του είναι η αποτύπωση των κεντρικών στοιχείων που συνέθεσαν τα διάφορα πρότυπα παραγωγής, ώστε να γίνουν κατανοητές οι δομικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, αποσκοπεί στην ανάδειξη των σχέσεων ελέγχου του εργατικού δυναμικού που αναπαράγει κάθε μοντέλο, και του τρόπου με τον οποίο αυτές αφομοιώνονται και εκχέονται, δημιουργώντας νέες πολιτικές ζωής.

Υπό αυτό το πρίσμα, μετά την εισαγωγή, στο δεύτερο μέρος αναλύεται η Επιστημονική Διοίκηση Επιχειρήσεων, όπως αυτή εκφράστηκε από τον F.W. Taylor

στις αρχές του προηγούμενου αιώνα και επισημαίνονται τα στοιχεία που την καθιέρωσαν ως σημείο αναφοράς για την εφαρμογή μεθόδων διοίκησης και ελέγχου της παραγωγής και της εργασίας. Στο τρίτο μέρος, αντικείμενο εξέτασης τίθεται το Φορντικό πρότυπο, το οποίο, έχοντας αφομοιώσει βασικά στοιχεία της Επιστημονικής Διοίκησης Επιχειρήσεων, προώθησε παραπέρα τη λογική του εξορθολογισμού της παραγωγικής διαδικασίας και τον έλεγχο της εργασίας. Στο τέταρτο μέρος του πρώτου κεφαλαίου, αντικείμενο μελέτης είναι οι παράγοντες που οδήγησαν στην κρίση του Φορντισμού και στην αναζήτηση νέων προοπτικών διεξόδου από αυτή. Στο πέμπτο μέρος αναλύεται διεξοδικά η φύση της ευελιξίας, όπως αυτή νοείται στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης της βιομηχανικής οργάνωσης σήμερα, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης. Τέλος, καταγράφονται τα κεντρικά σημεία του κεφαλαίου και διατυπώνονται ορισμένα βασικά συμπεράσματα.

1.2 Επιστημονική Διοίκηση Επιχειρήσεων (Τεϊλορισμός)

Το πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώθηκε το κίνημα της Επιστημονικής Διοίκησης (Scientific Management) τοποθετείται μέσα σε μία περίοδο-αφετηρία της μονοπωλιακής οργάνωσης της βιομηχανίας και της μεγέθυνσης των βιομηχανικών μονάδων (Braverman,1974). Οι πρώτες προσπάθειες προσέγγισης σε θέματα οργάνωσης της εργασίας είχαν ήδη αρχίσει να τίθενται από την εποχή του Adam Smith, μέχρι τα πειράματα των Gilbreth και Ure και τις μελέτες του Babbage αντίστοιχα. Εντούτοις, η ευρύτερη συστηματοποίηση μηχανισμών διοίκησης και ελέγχου, ανεξάρτητα από τον τύπο, τη μορφή της βιομηχανικής παραγωγής και το υλικοτεχνικό υπόβαθρο (ό.π.:85), επήλθε με το κίνημα της Επιστημονικής Διοίκησης Επιχειρήσεων στις αρχές του εικοστού αιώνα (Friedmann,1977:37), με κυριότερο εκφραστή τον F. W. Taylor.

Με βάση τις απόψεις που εκφράζει ο ίδιος στο *“Principles of Scientific Management”*, εφαλτήριο στο θεωρητικό σχηματισμό και στην πρακτική εφαρμογή

των βασικών αρχών της Επιστημονικής Διοίκησης αποτέλεσε το ζήτημα της ανορθολογικής οργάνωσης προηγούμενων παραγωγικών μοντέλων, στα οποία οι επιστάτες και οι ειδικευμένοι εργάτες κατείχαν στο μεγαλύτερο βαθμό τον έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας. Συγκεκριμένα, το πρόβλημα της ανορθολογικότητας εδραζόταν στην ελλειμματική οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, στο σημείο όπου δεν ήταν δυνατόν να εξασφαλιστούν δύο βασικές αρχές οι οποίες θα έπρεπε να διέπουν κάθε επιστημονικά οργανωμένη διοίκηση: πρώτον, η εξεύρεση και η αποκλειστική εφαρμογή των βέλτιστων μεθόδων σχεδιασμού και ελέγχου της παραγωγής από την διεύθυνση και δεύτερον, η εξάλειψη κάθε αντικρουόμενου συμφέροντος μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων (Taylor, 1967:10).

Κοινή συνισταμένη των προσπαθειών για την άσκηση Επιστημονικής Διοίκησης υπήρξε η αντιμετώπιση της περιορισμένης απόδοσης του εργατικού δυναμικού και οι απώλειες πολύτιμου χρόνου κατά τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας. Σύμφωνα με τον Taylor, αυτά τα φαινόμενα ήταν αποτέλεσμα τριών παραγόντων. Ο πρώτος παράγοντας αφορούσε στη λαθεμένη πεποίθηση της πλειοψηφίας των εργαζομένων πως η αύξηση της παραγωγικότητας θα σήμαινε την ελάττωση του εργατικού δυναμικού (ό.π.:16-17), θέση που κατά τον Taylor προέκυπτε λόγω αναπαραγωγής μεμονωμένων στερεότυπων και κατευθυντήριων ιδεολογικών γραμμών, που προωθούσαν κυρίως τα συνδικάτα. Ο δεύτερος είχε σχέση με τις υφιστάμενες σχέσεις εργοδοσίας και εργαζομένων, οι οποίες δεν απέτρεπαν τη φυσική προδιάθεση του εργαζομένου να μην αποδίδει στο μέγιστο (ό.π.:19) και δεν απέκλειαν κάθε πιθανότητα καλλιέργειας μιας άτυπης νόρμας παραγωγής, κατώτερης από το επιθυμητό (ό.π.:20). Τέλος, ο τρίτος παράγοντας συνδέθηκε με τις αναποτελεσματικές εμπειρικές μεθόδους οργάνωσης, που άφηναν περιθώρια για απώλειες μεγάλου ποσοστού της καταβαλλόμενης εργατικής προσπάθειας (ό.π.:16).

Προς την κατεύθυνση της ανατροπής των δεδομένων, η επιστημονική οργάνωση της εργασίας στηρίχθηκε σε συγκεκριμένες καινοτομίες-απολήξεις των αρχών της Επιστημονικής Διοίκησης (ό.π.:36-37,128). Ειδικότερα, διαχωρίστηκαν οι λειτουργίες σχεδιασμού και εκτέλεσης της παραγωγικής διαδικασίας, μεταφέροντας την ευθύνη του συντονισμού των καθηκόντων και τον έλεγχο του χώρου εργασίας από τους εργαζόμενους στα διευθυντικά στελέχη. Εφαρμόστηκε η λεπτομερής ανάλυση -αποκλειστικά από τη διεύθυνση- των απαιτούμενων χρόνων και κινήσεων

που θα εξασφάλιζαν τον σταθερό, προς όφελος του κάθε εργαζομένου, ρυθμό παραγωγής και ταυτόχρονα τον οικονομικά αποδοτικότερο για την επιχείρηση. Παράλληλα προσδιορίστηκε επακριβώς το πρόγραμμα κάθε εργάσιμης ημέρας, που σήμαινε τη λειτουργία βάσει ενός προσχεδιασμένου πλάνου εκτέλεσης των επιμέρους καθηκόντων και σηματοδοτούσε την γενίκευση ενός καθεστώτος περάτωσης απλοποιημένων καθηκόντων (ό.π.:38-39) υπό συνθήκες αυστηρού καταμερισμού της εργασίας.

Μολονότι δεν μπορεί να μιλήσει κανείς για ένα καθολικό πρότυπο εφαρμογής καθότι αφομοιώθηκε με ανομοιογενή τρόπο στις διάφορες χώρες και κλάδους βιομηχανικής παραγωγής, τα προφανή αποτελέσματα που είχε, όσον αφορά το μέγεθος της παραγωγικότητας, διέυρναν το ενδιαφέρον γύρω από τις κεντρικές αρχές της Επιστημονικής Διοίκησης (Friedmann,1977:45). Πέρα από τις επιμέρους ρυθμίσεις ή τη συστηματοποίηση προηγούμενων μεθόδων τις οποίες γενίκευσε η κίνηση της Επιστημονικής Διοίκησης, η καινοτομία την οποία εμπέδωσε, αποδεχόμενη τη φυσικότητα του καπιταλιστικού συστήματος, αναπτύχθηκε γύρω από την βελτίωση της παραγωγής και την εξάλειψη κάθε αυτοσχεδιασμού σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης όπου τα πάντα οργανώνονται, προβλέπονται και σχεδιάζονται επιστημονικά με στόχο τη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας. Υπό αυτό το πρίσμα, έθεσε τις βάσεις για την παγίωση συγκεντρωτικών ιεραρχικών δομών, στο εσωτερικό των οποίων η ελίτ θα ασκεί όλες τις εξουσίες και θα καθιστά τη διοίκηση της επιχείρησης ένα καθαρά τεχνοκρατικό ζήτημα που θα αποβλέπει στην εξεύρεση και εφαρμογή των βέλτιστων και ορθολογικά τεκμηριωμένων μεθόδων (Waring,1991:11-12).

Η ανάλυση του θέματος της συγκεντροποίησης έχει παραγάγει διάφορους και ποικίλους ορισμούς για το τι πραγματικά σημαίνει. Οι περισσότεροι όμως συγκλίνουν στη διαπίστωση ότι το κομβικό σημείο διαμόρφωσης των αρχών Επιστημονικής Διοίκησης, νομιμοποιήθηκε στη βάση μιας αντίληψης περί προϋπαρξής χαμηλού επιπέδου σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοσίας και εργατικού δυναμικού (Pruijt,1997:4). Τούτη βοήθησε στην επεξήγηση του γιατί η μηχανοποίηση και η εξειδίκευση των εργασιών, πέρα από τη μείωση των δαπανών για αμοιβές και κατάρτιση, είχε ως πρόθεση την μεταφορά του ελέγχου και τη μεγέθυνση της διαπραγματευτικής δύναμης της διοίκησης μέσα από την ομογενοποίηση προς τα

κάτω του απαιτούμενου επιπέδου προσόντων και ικανοτήτων (Waring,1991:11). Παράλληλα, ερμήνευε την παροχή εξατομικευμένων κινήτρων εντατικοποίησης του ρυθμού παραγωγής που συσχέτισαν την υψηλή παραγωγικότητα με καλύτερες συνθήκες εργασίας και κυρίως με πιο ευνοϊκές οικονομικές απολαβές. Για τους Watson και Thompson, τέτοιες πολιτικές υποδήλωναν τη βούληση για την απόσπαση της εργασιακής πειθαρχίας και για την ελάττωση της επιρροής των εργαζομένων και των συνδικάτων, ελαχιστοποιώντας οποιαδήποτε προοπτική συλλογικής οργάνωσης μέσω της διασποράς κάθε κοινού συμφέροντος (Watson,1995:44 Thompson,1989:75).

1.3 Φορντισμός

Μολονότι είναι δύσκολο να μιλήσει κάποιος για την απαρχή μιας περιόδου νέων τεχνολογιών και οργανωτικών αρχών (Wood,1989:10-11) καθώς οι καινοτομίες, ή καλύτερα, οι αναδιαρθρώσεις, τόσο σε επίπεδο τεχνολογίας όσο και οργάνωσης, αποτελούσαν ως επί το πλείστον κράμα «...ορθολογικοποίησης των εμπειριών χρήσης παλαιότερων τεχνολογιών...» (Harvey,1997:125) καθώς και των μεθόδων διοίκησης που προϋπήρχαν, η συστηματοποίηση των πολιτικών που συνέθεσαν το φορντικό μοντέλο παραγωγής-συσσώρευσης αποδόθηκε στον Henry Ford, όταν δημιούργησε τις πρώτες κινούμενες γραμμές παραγωγής στο εργοστάσιο Ford's Model-T Highland Park του Michigan.

Ένα από τα διακριτά στοιχεία του φορντισμού είναι ότι πρόκειται για ένα σύστημα οργάνωσης που ανήγαγε τη μαζική παραγωγή ως κύρια πηγή δυναμισμού. Ωστόσο η κυριαρχία της μαζικής παραγωγής σε μια επιχείρηση δεν απέκλεισε άλλες διαδικασίες εργασίας. Αντ' αυτού τις υπέταξε σε αυτήν τη λογική, με την έννοια ότι οι άλλες διαδικασίες και δραστηριότητες οργανώθηκαν με γνώμονα την υποστήριξη, ενίσχυση ή συμπλήρωσή της (Jessop & Sum,2006:59). Στην κλασική εκδοχή του επίσης αναφέρεται ως ένα πρότυπο σχεδιασμού που αποσκοπούσε στην παραγωγή τυποποιημένων και ομοιόμορφων προϊόντων (ό.π.:59). Τούτη ήταν απόρροια όχι

μόνο της τυποποιημένης λειτουργίας του μηχανολογικού εξοπλισμού που έχει κάποιο σταθερό ρυθμό και θέση στην αλυσίδα παραγωγής, αλλά και του επανασχεδιασμού ολόκληρης της παραγωγικής διαδικασίας, με κεντρική φιλοσοφία τον περιορισμό της αυτονομίας για τη λήψη αποφάσεων και δράσεων (Beynon,1984:389) στο χώρο εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα τεχνικού και κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας, χρησιμοποιήθηκαν εξειδικευμένα τεχνολογικά και υπολογιστικά συστήματα, που κατέστησαν δυνατή την εφαρμογή των συνεχών γραμμών παραγωγής, συνεισφέροντας στη μείωση τόσο των απαιτούμενων χρόνων για την περάτωση των εργασιών όσο και του κόστους παραγωγής (Allen et al.,1992:230-2). Παράλληλα όμως, καθώς το παραγόμενο προϊόν περνούσε από εργαζόμενο σε εργαζόμενο σε προκαθορισμένο ρυθμό (Aglietta,1979:118) μέχρι να φτάσει στο τελικό του στάδιο, το ανθρώπινο κεφάλαιο της εργασίας μεταβλήθηκε σε στατικό μέρος της παραγωγικής διαδικασίας, μεταφέροντας κατ' αυτό τον τρόπο τον έλεγχο του ρυθμού εργασίας από τον άνθρωπο στη μηχανή (Beynon,1984).

Διάφορες απόψεις συνέδεσαν αυτές τις τεχνολογικές-οργανωτικές αναδιαρθρώσεις με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, ενώ στον αντίποδα βρίσκονται θεωρητικοί, όπως ο Braverman, που τις συσχέτισαν με την αποειδίκευση και την απλοποίηση της εργασιακής διαδικασίας, επιπτώσεις οι οποίες καθιστούσαν δυνατή την ανειδίκευτη ή χαμηλής ειδίκευσης εργασία (Braverman,1974). Σε κάθε περίπτωση, η αποτίμηση των διαφορετικών αυτών απόψεων παρουσιάζει αρκετές δυσκολίες κυρίως διότι εκφράστηκαν με βάση υπαρκτά στοιχεία. Αφενός οι μεγάλες επιχειρήσεις ανέπτυξαν υπηρεσίες υποστήριξης της παραγωγής τους, προσλαμβάνοντας μεγάλο αριθμό τεχνικών και διοικητικών στελεχών, των οποίων η επάρκεια των προσόντων συνδέθηκε με την εξειδίκευση δηλαδή την απόκτηση ειδικών γνώσεων για την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων και την εκτέλεση ορισμένου έργου (Mercure,2006:19). Αφετέρου, ο μεγάλος αριθμός απασχολούμενων σε χαμηλού επιπέδου εργασίες και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού που πλέον προσλαμβάνονταν (Beynon,1984:100-103), δεν αποτύπωνε την ανάγκη ύπαρξης υψηλού επιπέδου εξειδίκευσης. Ακριβώς αυτό το φαινόμενο της αποειδίκευσης αποδίδεται παραστατικά από τους Womack, Jones και Roos, αναφερόμενοι στην περίπτωση των εργατών συναρμολόγησης (1991:31):

«...ο συναρμολογητής...είχε μόνο ένα καθήκον...δεν παρήγγειλε τα προϊόντα που χρησιμοποιούσε, δεν προμηθευόταν τα εργαλεία του, δεν επισκεύαζε τον

εξοπλισμό του, δεν επιθεωρούσε την ποιότητα του προϊόντος, ούτε ακόμα καταλάβαινε τι έκαναν οι άλλοι εργαζόμενοι γύρω του...ο ρόλος του συναρμολογητή είχε το χαμηλότερο status στο εργοστάσιο...σε μερικά εργοστάσια, η διεύθυνση στην πραγματικότητα έλεγε στους συναρμολογητές πως ήταν απαραίτητοι, επειδή η αυτοματοποίηση δεν μπορούσε να τους αντικαταστήσει ακόμα...»

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά, όπως έδειξαν έρευνες του Beynon στην αυτοκινητοβιομηχανία Ford στη μονάδα του Merseyside, ήταν το πολύ υψηλό ποσοστό -γύρω στο 60%- πρόσληψης μη έμπειρων ατόμων στην βιομηχανική εργασία (ό.π.:100), με σχετική ή πλήρη άγνοια της εργασίας στους ρυθμούς της γραμμής παραγωγής. Επιπρόσθετα, τα ποσοστά των ανειδίκευτων ή ημιειδικευμένων εργατών που απασχολούνταν υπό συνθήκες καταμερισμού της εργασίας (70-80%) στην ίδια φίρμα το 1948, δεν είχε αλλάξει σε σχέση με μετρήσεις που είχαν διεξαχθεί είκοσι χρόνια πριν (Friedmann,1984:132). Κάτι τέτοιο φαίνεται να ίσχυε ακόμα και για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων, που, ενώ αναγνωρίζονταν ως 'εξειδικευμένοι' από τις επίσημες επαγγελματικές κατηγοριοποιήσεις, στην πραγματικότητα η 'εξειδίκευση' ήταν περισσότερο απόρροια εμπειρικών γνώσεων πάνω στην γραμμή παραγωγής, παρά αποτέλεσμα μεθοδευμένης εκπαίδευσης, κατάρτισης (ό.π.:133).

Υπό ένα άλλο πρίσμα το φορντικό μοντέλο αναλύεται ως καθεστώς συσσώρευσης, δηλαδή ένα μακροοικονομικό καθεστώς συμβατό με τη συνεχή επέκταση. Στην ιδανική μορφή του προϋπέθεσε την ύπαρξη ενάρετων κύκλων βασισμένων στη μαζική παραγωγή και στη μαζική κατανάλωση, στη συνεχή αύξηση των εισοδημάτων που συνδέεται με την αύξηση της παραγωγικότητας, στην αύξηση των κερδών εξαιτίας της πλήρους αξιοποίησης των συντελεστών παραγωγής και στη μεγέθυνση των επενδύσεων με γνώμονα την μεγαλύτερη τυποποίηση, ταχύτητα και αποδοτικότητα της παραγωγής, ώστε να δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για περαιτέρω επέκταση (Jessop & Sum,2006:59-60). Η δημιουργία αυτών των συνθηκών αποτέλεσε και το λόγο ύπαρξης ενός θεσμικού μηχανισμού που πλαισίωσε το φορντικό σύστημα με ένα ολόκληρο δίκτυο κοινωνικών και οικονομικών ρυθμίσεων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο ενισχύθηκαν τα συνδικάτα, νομιμοποιήθηκαν οι διαπραγματεύσεις κυρίως σε εθνικό και κλαδικό επιχειρησιακό επίπεδο (Bagguley,1991:156). Παράλληλα επεκτάθηκε η Κεϊνσιανή δημοσιονομική πολιτική

αποσκοπώντας όπως επισημαίνει ο Farnham στον περιορισμό της ανεργίας μέσα από την ενίσχυση των δημοσίων δαπανών και των αναδιανεμητικών πολιτικών κυρίως σε περιόδους ύφεσης στις οποίες σημειώνονταν μείωση της κατανάλωσης ή των επενδύσεων (Farnham,2000:106).

Άλλοι αναλυτές προσεγγίζουν το φορντισμό ως γενικό μοντέλο κοινωνικής ενσωμάτωσης και συνοχής. Σε αυτήν τη βάση επισημαίνουν ότι αναπαράχθηκε πάνω στη σύζευξη της παροχής τυποποιημένων συλλογικών αγαθών και υπηρεσιών, με την ανάπτυξη της ιδιωτικής κατανάλωσης μαζικών και τυποποιημένων προϊόντων, αναγνωρίζοντας πως οι εργαζόμενοι είναι ταυτόχρονα και καταναλωτές που «...η αγοραστική τους δύναμη, οι καταναλωτικές τους συνήθειες καθώς και η εργασιακή αποδοτικότητά τους έχει αντίκτυπο στην επιτυχία της επιχείρησης...» (Watson,1995:246). Με άλλα λόγια, η αύξηση της μαζικής παραγωγής προϋπέθεσε έναν ταυτόχρονο μετασχηματισμό των όρων διαβίωσης των μισθωτών και την εγκαθίδρυση νέων καταναλωτικών προτύπων, επιφέροντας παράλληλα βαθιές αλλαγές στη φύση των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών (Mazier et al.,1999:8). Αυτές οι διαθέσεις είχαν ήδη ξεκινήσει να αποτυπώνονται από την εποχή που η αυτοκινητοβιομηχανία Ford ανακοίνωσε την εφαρμογή της *'Five Dollar Day'*, θέτοντας σε λειτουργία μια οκτάωρη μορφή απασχόλησης με πέντε δολάρια αμοιβή, έχοντας ως απώτερο σκοπό να εξευμενιστεί η αρνητική στάση των εργαζομένων απέναντι στο νέο καθεστώς εργασίας, το οποίο χαρακτηρίζονταν από υψηλά ποσοστά συστηματικής απουσίας και αποχώρησης του εργατικού δυναμικού. Με αυτήν την καινοτομία η Ford πέτυχε να διαχωρίσει τα εισοδήματα των εργαζομένων σε δύο μέρη· στο σταθερό μισθό για όλους τους εργαζόμενους και στα επιπλέον κέρδη, που απέρρεαν από τα κέρδη της επιχείρησης, για μια μερίδα αυτών (Meyer,1981:6), χωρίς να αποτελεί πρόθεση της επιχείρησης να καθοριστούν οι αμοιβές όλων των εργαζομένων στο επίπεδο των πέντε δολαρίων ανά ημέρα. Προκειμένου να αποφευχθεί αυτό, ανακοινώθηκε ένα σχέδιο, που θα επέτρεπε, ως ειδικό προνόμιο μερικών, να συμμετέχουν στα κέρδη της επιχείρησης, υποσχόμενο κέρδη της τάξης των πέντε δολαρίων, ημερομίσθιο σχεδόν διπλάσιο από το μέσο κανονικό για εκείνη την εποχή (Beynon,1984:35). Η συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, μέσω του προγράμματος *'Five Dollar Day'*, καθοριζόταν από την ύπαρξη συγκεκριμένων χαρακτηριστικών, τα οποία θα εξασφάλιζαν τη συμμετοχή εκείνων που πραγματικά 'άξιζαν' και δεν θα 'διαφθείρονταν' από τα επιπλέον

χρήματα. Τη διαχείριση του σχεδίου ανέλαβε το 'Κοινωνιολογικό Τμήμα' της εταιρίας (Ford Sociological Department), έχοντας την αποκλειστική ευθύνη της επιλογής του κατάλληλου, για συμμετοχή στο πρόγραμμα, εργαζόμενου. Η επιλογή, με τον τρόπο που διεξήχθη από τους επιθεωρητές του 'Κοινωνιολογικού Τμήματος', θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς πως αντανάκλουσε τις απαιτήσεις για έλεγχο και πειθαρχία του εργατικού δυναμικού στις συνθήκες της μαζικής παραγωγής. Ωστόσο, τα κριτήρια της επιλογής δεν περιορίστηκαν στις επιδόσεις του εργαζόμενου μέσα στον βιομηχανικό χώρο, αλλά επεκτάθηκαν και στην ιδεολογική αναπαραγωγή ενός ηθικού κώδικα (Kumar,1995:50) από πλευράς εργαζομένων που καθόριζε τη στάση τους σε ευρύτερους τομείς της καθημερινής τους ζωής. Την ίδια στιγμή που ο Ford τόνιζε πως η εφαρμογή «...της οκτάωρης απασχόλησης με πέντε δολάρια αμοιβή αποδεικνυόταν μια από τις καλύτερες πρακτικές μείωσης του κόστους...», κατά τον Meyer η νέα πολιτική απασχόλησης ξεκίνησε να επεκτείνει τα όρια του διευθυντικού ελέγχου από το χώρο εργασίας, στην οικιακή και προσωπική ζωή του εργαζόμενου (1981:96), αναδιαμορφώνοντας συστηματικά και μεθοδευμένα την ευρύτερη κουλτούρα του.

1.4 Η κρίση του Φορντισμού

Μετασχηματισμοί στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό πεδίο επέφεραν σημαντικές αλλαγές, σε τέτοιο βαθμό ώστε να καθίσταται ολοένα και πιο εμφανής στις περισσότερες εκδοχές η πτωτική αντισταθμιστική ικανότητα (Hirsch,1993:29-30) ή αλλιώς η αδυναμία (Murray,1989:42) του φορντικού μοντέλου να προβλέψει και να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις. Η συνεχής βελτίωση που παρουσίασαν οι οικονομίες των βιομηχανικών χωρών στα μεταπολεμικά χρόνια μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα, με τις αμοιβές και τα κέρδη να αυξάνονται ανάλογα, προσέδωσε στα μαζικά παραγωγικά συστήματα δύο βασικές ιδιότητες, οι οποίες συνέβαλαν στην αποδυνάμωσή τους: Πρώτον, μια άκαμπτη -ως προς τον σχεδιασμό- στρατηγική κεφαλαιακών επενδύσεων και δεύτερον, ένα ανελαστικό υπόδειγμα οργάνωσης της εργασίας (Harvey,1997:142). Η ανάλυση του ζητήματος της κρίσης

έχει αναδείξει πολλά επιχειρήματα κυρίως για την ανάπτυξη εγγενών αντιφάσεων του φορντικού μοντέλου. Εναλλακτική άποψη έχουν διατυπώσει οι Coriat και Boyer, επισημαίνοντας ότι η θεωρία της κρίσης του φορντισμού λόγω των ενδογενών άκαμπτων χαρακτηριστικών του είναι υπεραπλουστευτική, διότι δεν συμπεριλαμβάνει στην ανάλυση το γεγονός ότι το σύστημα διέθετε στο πλαίσιο που του επέτρεπαν οι συνθήκες στις οποίες αναπτύχθηκε, κάποιους μηχανισμούς προσαρμογής που του επέτρεπαν κάποιο βαθμό ευελιξίας (Boyer & Coriat,1987:21).

Πέρα από τις αντιγνωμίες, μια χρήσιμη συστηματοποίηση των αδυναμιών του φορντικού συστήματος έχει προβάλλει ο Hirsch επισημαίνοντας ως βασικούς άξονες (1993:30-37): α) την κρίση της τείλορικής οργάνωσης της εργασίας β) την κρίση του κορπορατιστικού κράτους πρόνοιας γ) την κρίση του παρεμβατικού κράτους δ) την κρίση του φορντικού υποκειμένου: αντιφάσεις του μοντέλου κατανάλωσης και της 'αλλαγής στις αξίες' ε) την κρίση της οικολογίας στ) την κρίση του 'παγκόσμιου φορντισμού'.

Ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '60, φαινόμενα όπως ο καταμερισμός της εργασίας, η αυξανόμενη εντατικοποίηση του ρυθμού παραγωγής, η μονοτονία και η αλλοτρίωση αποτέλεσαν αιτίες για την αύξηση άμεσων και έμμεσων μορφών αντίστασης από τους εργαζομένους (Mazier et al.,1999:9) στις περισσότερες από τις προηγμένες οικονομίες, την ίδια στιγμή που τα συστήματα παραγωγής έγιναν -λόγω των τεχνολογικών βελτιώσεων- πιο δαπανηρά, πιο σύνθετα αλλά και πιο τρωτά (Hirsch,1993:30). Η αντίδραση αυτή εκδηλώθηκε με μεγαλύτερη συστηματική αποχή από την εργασία, υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης, αυξανόμενες ατέλειες κατασκευής και μεγαλύτερο αριθμό απεργιών (Mazier et al.,ό.π.), που έθεταν συνεχή εμπόδια στην αξιοποίηση του κεφαλαίου, αποστερώντας βαθμιαία τη δυνατότητα στην επιχείρηση να διαχειρίζεται τη μαζική εργασία ως παράγοντα σταθεροποίησης του καπιταλιστικού κέρδους, κλονίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στον πυρήνα του το φορντικό σύστημα παραγωγής (Hirsch,1993:31).

Η κρίση του κορπορατιστικού κράτους πρόνοιας αναγνωρίζεται στον προβληματισμό που αναπτύσσει ο Hirsch ως εξωτερική φραγή στη διαδικασία αξιοποίησης του παραγωγικού συστήματος (Hirsch,ό.π.). Αφενός εκλαμβάνεται ως κρίση του ευρύτερου θεσμικού πλαισίου, στα όρια του οποίου, νομιμοποιώντας και

κατοχρώνοντας κοινωνικά αιτήματα και υπηρεσίες, αναπτύσσεται μια δυναμική αυξανόμενου κόστους των κοινωνικών δαπανών η οποία δεν συνάδει με τους ολοένα μειούμενους ρυθμούς ανάπτυξης, με αποτέλεσμα να καθίσταται ένας βασικός παράγοντας της δημοσιονομικής κρίσης (Hirsch,ό.π.). Αφετέρου, συνίσταται στην ύπαρξη συγκεντρωτικών εργατικών συνδικάτων η οποία ενίσχυσε τη δυναμική της παρέμβασης μιας φορντικά ομογενοποιημένης εργατικής τάξης, αποτελώντας διαρκή πηγή αμφισβήτησης και αντίδρασης στους προκαθορισμένους μηχανισμούς οργάνωσης της εργασίας (Hirsch,ό.π.).

Η κρίση του παρεμβατικού κράτους ουσιαστικά αντιπροσωπεύει την αδυναμία προαγωγής διαδικασιών προσαρμογής στις εκάστοτε εξελίξεις με γρήγορους ρυθμούς, προκειμένου να παρέχεται η δυνατότητα εντός του εθνικού χώρου να συγκρατούνται τα επίπεδα ανάπτυξης και απασχόλησης σε συνθήκες διεθνοποιημένου ανταγωνισμού (Hirsch,1993:32-33). Η εν λόγω κρίση αναφέρεται και στις θεσμοποιημένες σχέσεις ανάμεσα στον κρατικό μηχανισμό και τις επιχειρήσεις με την έννοια ότι ένα σημαντικό τμήμα του κοινωνικού δυναμικού συγκεντρώνεται σε ένα οιονεί κρατικό μονοπωλιακό πλέγμα, οδηγώντας στην κατασπατάληση πόρων και στην ανεπαρκή αναζήτηση οικονομικών καινοτομιών (Hirsch,1993:33).

Η λογική της μαζικής παραγωγής τυποποιημένων αγαθών και υπηρεσιών θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως συνδέθηκε σε τέτοιο βαθμό με την έννοια της μαζικής κατανάλωσης (Harvey,1997), ώστε έθετε ως απαραίτητες προϋποθέσεις για τη βιωσιμότητα του φορντικού συστήματος τη σύνδεση δύο αντιφατικών στην πορεία πρακτικών: πρώτον, τη συνεχή αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης και δεύτερον, τη διεύρυνση της κατανάλωσης, με την παράλληλη διαρκή δημιουργία νέων αναγκών. Η κατάσταση που προέκυψε βαθμιαία, ως απόρροια της αντίφασης, καταδείκνυε τη διατάραξη της σχέσης μαζικής παραγωγής-μαζικής κατανάλωσης, κυρίως λόγω της μεταστροφής των μαζικών καταναλωτικών προτύπων προς νέα εξατομικευμένα μοντέλα που δεν επεξηγούνταν από μια συνολική καταναλωτική συμπεριφορά, ενθαρρύνοντας, όπως σημειώνει ο Sabel, τις επιχειρήσεις να αναθεωρήσουν μια εκ των βασικών αρχών του φορντικού συστήματος που ήταν η παραγωγή τυποποιημένων, μαζικών προϊόντων (Edgell,2006:81).

Με τον όρο «κρίση της οικολογίας» που θέτει ο Hirsch (1993) το πρόβλημα εστιάζεται στη μονολιθική αντίληψη που ακολούθησε διαχρονικά το φορντικό μοντέλο περί απεριόριστης διαθεσιμότητας φθινών πρώτων υλών και πηγών ενέργειας, η οποία είχε ως συνέπεια την αλόγιστη αξιοποίηση των φυσικών παραγωγικών δυνάμεων (Hirsch,1993:36). Καθώς το μέγεθος της καταστροφής του περιβάλλοντος και η αυξανόμενη έλλειψη πρώτων υλών περιόρισαν τους φυσικούς πόρους, κατέστησαν τη συνέχιση συναφών πρακτικών ολοένα και πιο δαπανηρή, με αποτέλεσμα την αναθεώρηση των καθιερωμένων παραγωγικών αντιλήψεων και πρακτικών (Hirsch,ό.π.).

Τέλος, ως κρίση του παγκόσμιου φορντισμού γίνεται ουσιαστικά αναφορά σε ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του φορντισμού, που ήταν η επιλεκτική εκβιομηχάνιση χωρών του τρίτου κόσμου με γνώμονα τα επίπεδα κόστους εργασίας, κοινωνικής προστασίας, εργατικών δικαιωμάτων (Hirsch,1993:37). Μέσα στα πλαίσια ενσωμάτωσης αυτών στο ομώνυμο σύστημα παραγωγής, επιτράπη, ως ένα βαθμό, η εξέλιξή τους¹, δημιουργώντας νησίδες υπερεκμετάλλευσης με τη μεταφορά ενός μέρους των απλούστερων παραγωγικών διαδικασιών και εργασιών σε αυτές (Hirsch,ό.π.). Όμως η παραπάνω στρατηγική, όπως ήδη άρχισε να σημειώνεται από τη δεκαετία του '60, αποτέλεσε μια από τις αιτίες αργής ανάπτυξης και ανεργίας που παρατηρείται έως και σήμερα στις αναπτυσσόμενες μητροπολιτικές περιοχές. Με βάση αυτές τις εξελίξεις ο Hirsch καταλήγει στο ότι «...όπως ακριβώς τέθηκαν όρια στην εκμετάλλευση των πρώτων υλών έτσι υπάρχουν όρια και στην έκταση στην οποία οι μητροπολιτικοί ρυθμοί μπορούν να σταθεροποιηθούν μέσω της εξωτερικής κεφαλαιοποίησης και εξαρτημένης εκβιομηχάνισης του τρίτου (σε κάποιο βαθμό και του «δεύτερου») κόσμου...» (Hirsch,ό.π.). Με άλλα λόγια, η άνηση γεωγραφική ανάπτυξη συνδέεται όχι μόνο με νέες προοπτικές επέκτασης για το κεφάλαιο αλλά και με οποιονδήποτε αριθμό ενδεχομένων αποσταθεροποιητικών συνεπειών, που μπορούν να υπονομεύσουν τη δομημένη συνοχή από την οποία μια βιώσιμη κεφαλαιακή συσσώρευση εξαρτάται (Brenner & Theodore,2002:355-356).

¹ Υιοθετείται σκόπιμα ο όρος της μερικής προόδου, διότι, με βάση εμπειρικά στοιχεία, δεν φαίνεται η ενσωμάτωση να οδήγησε στην τεχνολογική αυτονομία και στη γενικότερη εσωτερική ανάπτυξη των εν λόγω κρατών. Για μια πιο εκτενή ανάλυση του ζητήματος βλέπε σχετικά το “*The End of Third World: Newly Industrialized Countries and the Decline of an Ideology*” (Harris,1987).

Μια εναλλακτική ερμηνεία των παραγόντων που οδήγησαν στην κρίση έχει προβληθεί από τους Piore και Sabel στο βιβλίο τους “Second Industrial Divide”. Για τους ίδιους η κρίση του φορντικού συστήματος παραγωγής ήταν αποτέλεσμα τόσο συγκεκριμένων γεγονότων όσο και των εσωτερικών παθολογιών που ανέπτυξε στην πορεία του (1984:166,184).

Ως εξωγενείς παράγοντες προσδιορίζονται πέντε κρίσιμα επεισόδια. Το πρώτο αναφέρεται στις κοινωνικές αναταραχές στις ΗΠΑ και σε κάποιες χώρες της δυτικής Ευρώπης, στα τέλη του '60 και στις αρχές της δεκαετίας του '70 καθιστώντας τις εθνικές οικονομίες πιο τρωτές σε πιέσεις για αυξήσεις στα επίπεδα αμοιβών (ό.π.:167). Μολονότι ήταν συνέπεια διαφορετικών αιτιών και αποσκοπούσαν στην ικανοποίηση ανόμοιων αιτημάτων -για τους Piore και Sabel-, στη βάση τους τα κίνητρα ήταν κοινά· διαμορφώθηκαν με γνώμονα την επέκταση των δημοκρατικών δικαιωμάτων και στο χώρο εργασίας κυρίως λόγω της μεταστροφής των συλλογικών αντιλήψεων των εργαζομένων ως αποτέλεσμα του κοινωνικού μετασχηματισμού που επέφερε η αστικοποίηση και η εμπειρία της βιομηχανικής εργασίας (ό.π.:167-168).

Το δεύτερο επεισόδιο ήταν η αποσταθεροποίηση του συστήματος καθορισμού των συναλλαγματικών ισοτιμιών (ό.π.:170). Αιτίες αυτής της μεταβολής στο διεθνές νομισματικό σύστημα ήταν η επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας των ΗΠΑ στις διεθνείς αγορές, αλλά και η θεσμική μεταρρύθμιση που παρατηρήθηκε σε χώρες της δυτικής Ευρώπης ως απάντηση στα φαινόμενα κοινωνικής διαμαρτυρίας της δεκαετίας του '60 (ό.π.:171). Σύμφωνα με την άποψη των Piore και Sabel, το πρόβλημα έγκειται στο ότι ενώ η αλλαγή προς ένα σύστημα μεταβλητών συναλλαγματικών ισοτιμιών έλυσε βραχυπρόθεσμα προβλήματα και για τις ΗΠΑ και για τους σημαντικούς εμπορικούς εταίρους της, μακροπρόθεσμα επέφερε τελικά την αποσταθεροποίηση των παγκόσμιων αγορών, στην οποία η μαζική παραγωγή είχε βασιστεί (ό.π.:174).

Ως τρίτο επεισόδιο για την κρίση της βιομηχανίας μεταπολεμικά αναφέρονται δύο γεγονότα. Η πρώτη πετρελαϊκή κρίση που προκάλεσε το εμπάργκο των αραβικών κρατών στη παροχή πετρελαίου, εκφράζοντας την πολιτική αντίδραση ενάντια στην υποστήριξη της Δύσης προς το Ισραήλ κατά τη διάρκεια του αραβο-ισραηλινού πολέμου το 1973. Δεύτερο γεγονός ήταν οι διαπραγματεύσεις για την προμήθεια

σίτου από την Σοβιετική Ένωση ως απόρροια μιας περιόδου ανεπαρκών συγκομιδών, οι οποίες ανάγκασαν τους Σοβιετικούς να στραφούν στις δυτικές αγορές για να καλυφθούν οι εσωτερικές ανάγκες. Και τα δύο αυτά γεγονότα αύξησαν την αστάθεια των εθνικών οικονομικών συστημάτων, τα οποία είχαν βασιστεί στην ακαμψία των τιμών και των αμοιβών, καθιστώντας τα τρωτά σε ελλείψεις βασικών αγαθών και πρώτων υλών (ό.π.:175).

Τέταρτο επεισόδιο ήταν η δεύτερη πετρελαϊκή κρίση που συνέβη κατά τη διάρκεια της Ιρανικής επανάστασης το 1979, η οποία είχε ως αντίκτυπο την ραγδαία αύξηση των τιμών του πετρελαίου προκαλώντας τάσεις υποχώρησης και πληθωρισμού στο βιομηχανικό κόσμο. Κατέστρεψε την εμπιστοσύνη στο σύστημα της διεθνούς ρύθμισης ακριβώς τη στιγμή που –όπως υποστηρίζουν οι Piore και Sabel- η ανθεκτικότητα του συστήματος ενθάρρυνε πειραματισμούς οι οποίοι ενδεχομένως να οδηγούσαν σε σημαντικές μεταρρυθμίσεις (ό.π.:178-9).

Τέλος, το πέμπτο επεισόδιο που οδήγησε στην κρίση του φορντισμού, προέκυψε λόγω των υψηλών επιτοκίων, των χρεών και της γενικευμένης παγκόσμιας υποχώρησης (ό.π.:180).

Η κρίση ήταν επίσης απόρροια των εσωτερικών περιορισμών που έθεσε το σύστημα. Μια από τις πιο προφανείς συνέπειες της φορντικής ανάπτυξης μεταπολεμικά ήταν ο κορεσμός των αγορών για καταναλωτικά αγαθά στις εκβιομηχανισμένες χώρες, που κατέστησε ολοένα και πιο δύσκολη τη μεγέθυνση των οικονομιών μαζικής παραγωγής μόνο μέσα από τη διεύρυνση των εγχώριων αγορών (ό.π.:184). Τούτος ο κορεσμός των βιομηχανικών αγορών επιταχύνθηκε από τις στρατηγικές ανάπτυξης που ακολούθησαν πολλές χώρες του τρίτου κόσμου με γνώμονα την ανάπτυξη της εγχώριας βιομηχανίας, με την έννοια ότι η διάχυση των τεχνολογιών μαζικής παραγωγής πέρα από τον πυρήνα των βιομηχανικών κρατών επιδείνωσε τα προβλήματα που προέρχονται από τον κορεσμό των αγορών (ό.π.:189). Άλλες τάσεις συνδέονται με την πορεία της βιομηχανικής κοινωνίας κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '70. Μία εξ αυτών ήταν η μεταστροφή των καταναλωτικών προτιμήσεων για προϊόντα ποιότητας, λόγω της ανόδου του βιοτικού επιπέδου και των μισθών αλλά και της μεταβολής της ευρύτερης αστικής κουλτούρας (ό.π.:189-190). Ένας άλλος παράγοντας πάνω στον οποίο εστίασαν οι συζητήσεις για τα όρια

της μεγέθυνσης του φορντικού συστήματος ήταν η ιδέα της εξάντλησης των πρώτων υλών (ό.π.:189) η οποία και διαδραμάτισε ποικιλοτρόπως σημαντικό ρόλο με διάφορους τρόπους στις οικονομετρικές εξηγήσεις για τη μείωση της παραγωγικότητας (ό.π.:191).

Επακόλουθο της βαθμιαίας κρίσης του φορντικού παραγωγικού συστήματος ήταν η δικαιολογημένη αναζήτηση νέων προοπτικών διεξόδου. Ωστόσο, πριν μελετηθούν, θα πρέπει ως βασική προϋπόθεση να διευκρινιστεί πως η αντίληψη προς μια συνολική και μονόπλευρα κατευθυντήρια μεταμόρφωση του βιομηχανικού προτύπου δεν τυγχάνει καθολικής αποδοχής, καθώς φαίνεται πως μια τέτοια ερμηνεία αδυνατεί να προσφέρει μια επαρκή περιγραφή των σύγχρονων οργανωτικών τάσεων.

Χαρακτηριστικό στοιχείο των διαφορετικών προσεγγίσεων είναι η ασυμφωνία που αποτυπώνεται μέσα από τις διαφορετικές ερμηνείες επιχειρώντας κάθε μια να συνθέσει υπό άλλο πρίσμα τις μεταβολές οργάνωσης της επιχείρησης και της παραγωγικής διαδικασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο η νεωτερικότητα μεταφράζεται, κατά μία δέσμη απόψεων, ως διαδικασία υπέρβασης των μειονεκτημάτων που οδήγησαν στην κρίση του φορντισμού (νεοφορντισμός), χωρίς αυτό να σημαίνει ότι υπάρχει μια σαφής και κοινά αποδεκτή δέσμη πρακτικών που αποτυπώνουν ένα ενιαίο νεοφορντικό μοντέλο (Wood,1989:20). Στον αντίποδα υπάρχουν πιο ριζοσπαστικές ερμηνείες οι οποίες διαβλέπουν την οριστική μετάβαση σε ένα μεταφορντικό μοντέλο, με διακριτά ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά από τον Φορντισμό (μεταφορντισμός) (Wood,1989:27). Στη βιβλιογραφία προβάλλονται ως προεξέχοντα παραδείγματα αυτών των στρατηγικών πολιτικές που ακολουθήθηκαν σε βιομηχανίες στη Σουηδία (Kalmar) και στην Ιαπωνία (lean production), καθώς επίσης και στον τριτογενή τομέα (McDonaldism), αν και η ταξινόμηση αυτών ως νεοφορντικά παραδείγματα δεν σημαίνει ούτε ότι δεν υπάρχει καμία σημαντική διαφορά μεταξύ τους ούτε ακόμα ότι αποτελούν αμιγώς νεοφορντικά πρότυπα (Edgell,2006:84,98-99). Πιο προωθημένες απόψεις για την υπέρβαση της κρίσης εκφράζουν οι θεωρίες της ευέλικτης εξειδίκευσης και των δικτυακών επιχειρήσεων (network enterprises), υποστηρίζοντας ότι ένας νέος τύπος κοινωνίας βασιζόμενος στην τεχνολογία της πληροφορίας αναδύεται, υπερβάλλοντας συχνά για την έκταση της εφαρμογής τέτοιων πρακτικών

και υποτιμώντας ταυτόχρονα την εμμονή των φορντικών και νεοφορντικών μορφών παραγωγής και κατανάλωσης (ό.π.:99).

Υπό αυτό το πρίσμα, δεν μπορούν να αγνοηθούν όπως εύστοχα σημειώνουν οι Brown και Lauder, σαφή παραδείγματα ανισόρροπης ανάπτυξης κατά τα οποία μερικές επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει ευέλικτες οργανωτικές δομές ενώ άλλες μέσα στην ίδια χώρα παραμένουν προσηλωμένες σε ιεραρχικά συστήματα ελέγχου και επιτήρησης (1992:3). Με άλλα λόγια, αυτή ακριβώς η πολλαπλότητα και η αστάθεια των τάσεων θα πρέπει να συμπεριλάβει στην εξέταση την πιθανότητα συνύπαρξης 'παλαιών' και 'νέων' μεθόδων οργάνωσης, που επιβεβαιώνονται από τη μεταβατική φάση της εποχής μας (Nolan & Wood,2003:173 Wood,1989).

1.5 Η ευέλικτη ρύθμιση ως εναλλακτική πρόταση βιομηχανικής οργάνωσης

Κοινός παρονομαστής των πρακτικών υπέρβασης της κρίσης παγκοσμίως, μέσα από τις εναλλακτικές προτάσεις που εμφανίζονται (Appelbaum & Batt,1994), είναι η εισαγωγή των όρων της αγοράς σε περισσότερα πεδία της οικονομικής δραστηριότητας, αποσκοπώντας στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων (Bailey,1990 Brown,1999). Ως μέσο βελτίωσης της ικανότητας των επιχειρήσεων να ανταποκρίνονται και να προσαρμόζονται στις συνεχείς εξελίξεις του παγκοσμιοποιημένου οικονομικο-κοινωνικού περιβάλλοντος προβάλλεται έντονα στις μέρες μας η ευέλικτη ρύθμιση.

Ένα από τα βασικά ερωτήματα που ανακύπτουν καθώς προσεγγίζει κανείς την έννοια της ευελιξίας αφορά στους κεντρικούς άξονές της, δηλαδή γύρω από το πού στρέφονται οι νέες ευέλικτες στρατηγικές². Ο Tidd (1991) στην μελέτη "*Flexible*

² Οι ευέλικτες στρατηγικές εν γένει σχετίζονται με την ευελιξία των στόχων και την ευελιξία των λειτουργιών της επιχείρησης. Αφορούν άλλοτε τις προσπάθειες ελέγχου και μείωσης του εργασιακού κόστους («ποσοτική» ή «αμυντική» ευελιξία) και άλλοτε τις επιλογές με γνώμονα την παραγωγική αναδιάρθρωση (π.χ. τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός, κατάρτιση του εργατικού δυναμικού) που αφορούν μεθόδους «ποιοτικής» ή «επιθετικής» ευελιξία (Boyer,1987).

Manufacturing Technologies and International Competitiveness” αποπειράται να απαντήσει στο ερώτημα, διακρίνοντας τρεις βασικές αλληλεξαρτώμενες διαστάσεις: α) την ευέλικτη τεχνολογική υποδομή της παραγωγής β) τον ευέλικτο σχεδιασμό και έλεγχο της παραγωγής καθώς και γ) την ευέλικτη οργάνωση της εργασίας.

Η ευέλικτη τεχνολογική υποδομή της παραγωγής σχετίζεται με την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, αφορώντας κυρίως μεταρρυθμίσεις πάνω σε τέσσερις κεντρικούς τομείς για την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητας κάθε επιχείρησης (Blackburn et al.,1985:15-20). Πρώτον, στην εξάπλωση της ρομποτικής τεχνολογίας, ούτως ώστε ο κύριος όγκος παραγωγής βιομηχανικών προϊόντων (κυρίως αυτά που δεν απαιτούν υψηλά επίπεδα ειδικευσης) να εκτελείται πλέον ταχύτερα και με μικρότερο κόστος, αντικαθιστώντας, όπου και όσο είναι δυνατόν, την ανθρώπινη εργασία. Δεύτερον, στην αλλαγή του τρόπου χειρισμού του μηχανικού εξοπλισμού, μεταφέροντας τον έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας από τον άνθρωπο στην μηχανή. Τρίτον, στην ευρύτερη χρήση των νέων τεχνολογιών, αποσκοπώντας στον αποτελεσματικότερο συντονισμό των επιμέρους λειτουργιών της επιχείρησης, ώστε να καθίσταται εφικτή η παραγωγή μιας ποικιλίας διαφορετικών προϊόντων. Τέταρτον, στην ψηφιοποίηση των τηλεπικοινωνιακών και πληροφορικών συστημάτων.

Ο δεύτερος άξονας, ο ευέλικτος σχεδιασμός και έλεγχος της παραγωγής με τον οποίο η επιχείρηση αναδιαρθρώνεται με στόχο την ανάπτυξη και τη βελτιστοποίηση μεθόδων «άμεσης ανταπόκρισης»³ συχνά διακρίνεται σε δύο μορφές

³ Η ‘άμεση ανταπόκριση’ (just in time) στην παραγωγή είναι ένας όρος που εισήχθη τις δεκαετίες του ‘70 και του ‘80 ως μέρος του ποιοτικού κύματος που ξεκίνησε στην Ιαπωνική αυτοκινητοβιομηχανία TOYOTA (Koolen,2001:53), αποσκοπώντας στη μείωση των δαπανών που οφείλονται στην ύπαρξη περιττών αποθεμάτων πρώτων υλών, ανταλλακτικών και τελικών αγαθών.

Κεντρική αρχή της είναι η σύνδεση κάθε παραγωγικής δραστηριότητας με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς, μέσα από την εφαρμογή ενός συστήματος συνολικού ελέγχου (*kanban*) της παραγωγικής διαδικασίας που θα επιτρέπει στην επιχείρηση να ανταποκρίνεται στις αλλαγές της καταναλωτικής ζήτησης για ποιοτικά προϊόντα και υπηρεσίες, στον επιθυμητό χρόνο και σε ανταγωνιστική τιμή (Koolen,ό.π. Beale,1994 Davis et al.,2003:539).

Η ιδέα της δημιουργίας ενός συστήματος παραγωγής το οποίο προσαρμόζεται με ακρίβεια στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς συγκεντρώνει κάποια σημαντικά πλεονεκτήματα όπως α) η μείωση των χρόνων παροχής των προϊόντων και των υπηρεσιών στον καταναλωτή, β) η βελτίωση της ροής των αγαθών, γ) η καλύτερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού, δ) ο καλύτερος συντονισμός μεταξύ σχεδιασμού και εκτέλεσης της εργασίας, ε) η έμφαση στη βελτίωση των σχέσεων με τους προμηθευτές και η ύπαρξη σταθερών επιπέδων παραγωγικότητας.

Εντούτοις, φαίνεται να αντιμετωπίζει δυσκολίες στο πλαίσιο που διαμορφώνουν ορισμένες συγκυρίες, όπως για παράδειγμα όταν παρατηρούνται διακυμάνσεις στις τιμές των πρώτων υλών. Επίσης, είναι εύλογο σε οποιαδήποτε αρνητική μεταβολή της παροχής πρώτων υλών, καθώς μπορεί

(Kiely,1998:146): τη δυναμική και στατική επιχειρησιακή ευελιξία. Ως δυναμική ευελιξία ορίζεται η επαναληπτική διαδικασία συνεχών αλλαγών που αποβλέπει στη μακροπρόθεσμη προσαρμογή της επιχείρησης μέσα από τη βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας, την αναδιοργάνωση της εργασίας και την αναζήτηση καινοτομιών στα προϊόντα (Cohen & Zysman,1991:270 Coriat,1992:150). Κατά ένα μέρος αυτές οι επιδιώξεις προϋποθέτουν τη ρύθμιση της παραγωγικής διαδικασίας κατά τέτοιο τρόπο ώστε να καθίσταται δυνατή η τροποποίηση της με το χαμηλότερο κόστος παραγωγής και με μηδενικές απώλειες χρόνου (Coriat,1992:ό.π.). Παράλληλα απαιτεί την προσαρμογή του προσωπικού σε ποικίλα καθήκοντα ανάλογα με τις συγκυριακές συνθήκες, προβάλλοντας την ανάγκη ανάπτυξης μια στρατηγικής επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό (Coriat,1992: ό.π.). Αντίθετα με τη δυναμική, με τον όρο στατική επιχειρησιακή ευελιξία γίνεται αναφορά σε στρατηγικές που σχετίζονται με αποφάσεις για τη ρύθμιση του όγκου και της σειράς των παραγόμενων προϊόντων για το χρόνο απασχόλησης και την οργάνωση της εργασίας. Τούτες μπορούν, στο βαθμό που επιτρέπει ο δεδομένος σχεδιασμός της παραγωγικής διαδικασίας, να ληφθούν με τέτοιο τρόπο ώστε να περιοριστούν επιβλαβή για την επιχείρηση φαινόμενα όπως η υπολειτουργία εξοπλισμού και εγκαταστάσεων, η υποαπασχόληση προσωπικού και η ύπαρξη πλεονασμάτων απούλητων προϊόντων (Kiely,1998:146 Rantakyro,1998:827).

Ο τρίτος άξονας, κατά την τυπολογία του Tidd (1991), αναφέρεται στην ευέλικτη οργάνωση της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτής εντάσσονται στρατηγικές που σχετίζονται με την ρύθμιση των επιπέδων απασχόλησης στις διακυμάνσεις της ζήτησης και την ανακατανομή, την επανασυγκρότηση και τον επανακαθορισμό της χρήσης του

να οδηγήσει σε διακοπές στην παραγωγή και σε ελλείψεις τελικών προϊόντων, ιδίως όταν το υπάρχον απόθεμα πρώτων υλών είναι χαμηλό (Polito & Watson,2006:9). Για τους Polito και Watson ένα άλλο στοιχείο που μπορεί δυνητικά να περιορίσει την αποτελεσματική εφαρμογή τέτοιων πρακτικών είναι που λαμβάνει ως δεδομένες καταστάσεις μια σειρά από μεταβαλλόμενους και συχνά αμφισβητούμενους παράγοντες. Τούτοι είναι η χάραξη των διαδικασιών λήψης αποφάσεων με βάση τον εργαζόμενο, την ύπαρξη σχέσεων εμπιστοσύνης τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο και μεταξύ αυτών και της διοίκησης, την διατήρηση του ελέγχου σε άτυπο επίπεδο από τους εργαζομένους, την μακροπρόθεσμη σταθερή απασχόληση όπως και ένα ευρύτερο πατερναλιστικό ενδιαφέρον για εργατικό δυναμικό και την ευημερία του (ό.π.:9-10). Απαιτεί αναγκαστικά την αναζήτηση εναλλακτικών συστημάτων λογιστικής δαπανών, καθώς τα παραδοσιακά συστήματα συχνά εμφανίζονται να μην είναι συμβατά με τις πρακτικές άμεσης ανταπόκρισης για διάφορους λόγους ενώ τέλος εμπειρικά στοιχεία έχουν επισημάνει ότι συχνά μικροί προμηθευτές αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ικανοποίηση των πελατών τους, δεδομένου ότι στερούνται τις οικονομίες κλίμακας, που οι πελάτες τους κατέχουν (ό.π.:10-11).

εργατικού δυναμικού μέσα στην επιχείρηση ανάλογα με τις εκάστοτε απαιτήσεις (Thelen,1991:11).

Μια εκ των βασικών μορφών εργασιακής ευελιξίας είναι η ευελιξία των αποδοχών, η οποία εν γένει αναφέρεται στη δυνατότητα μιας εταιρίας να μεταβάλλει τα επίπεδα αμοιβών. Κατά κύριο λόγο αντιπροσωπεύει τη μετατόπιση από ομοιογενείς και τυποποιημένες πολιτικές αμοιβών μέσα από την αύξηση των οικονομικών κινήτρων και την ευρύτερη υποκίνηση των εργαζομένων, την προσαρμογή των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού στους επιχειρησιακούς στόχους, την ενθάρρυνση της απόκτησης δεξιοτήτων και γνώσεων και την ανάπτυξη μιας εργασιακής φιλοσοφίας η οποία θέτει ως επίκεντρο την ανταμοιβή της αποδοτικότητας (Costine & Garavan,1995:39 Massey,2000:160 Mathieson,2000:183). Αν και δεν υπάρχει ένας ευρύτατα κοινά αποδεκτός καθορισμός των πρακτικών που ακολουθούνται στη βάση της ενίσχυσης ευέλικτων μοντέλων καθορισμού των αποδοχών, συνήθως αυτές οι πρακτικές σχετίζονται πρώτον, με αλλαγές στον τρόπο καθορισμού των απολαβών, δεύτερον, με τη σύνδεση των απολαβών με την απόδοση, τα προσόντα και τα κέρδη καθώς επίσης καθώς και με άλλες αναδιαρθρωτικές ρυθμίσεις σε σχέση με άκαμπτες μεθόδους καθορισμού, όπως η ευέλικτη αξιολόγηση του προσωπικού, η αποσύνδεση των αμοιβών από το χρόνο εργασίας (Massey,2000:160). Το ενδιαφέρον για την αποσταθεροποίηση των απολαβών μέσα από τη σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα δεν αποτελεί σε απόλυτο βαθμό καινοτομία του ευέλικτου συστήματος, δεδομένου ότι κατά την περίοδο ‘κυριαρχίας’ του φορντικού μοντέλου παραγωγής η σύνδεση πραγματικού μισθού και παραγωγικότητας αποτελούσε κεντρικό άξονα προσδιορισμού των εργασιακών αμοιβών. Εντούτοις, η ειδοποιός διαφορά μεταξύ της φορντικής και της ευέλικτης σύνδεσης αμοιβής και παραγωγικότητας, έγκειται στη δυναμική των πολιτικών εξατομίκευσης και απελευθέρωσης των αμοιβών ανάλογα με τη συγκυρία, η οποία φαίνεται να ενισχύεται από τις εξελίξεις στο ευρύτερο πλαίσιο συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Mathieson,2000:186 Massey,2000:161).⁴ Παράλληλα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η εφαρμογή ευέλικτων συστημάτων πληρωμών συχνά είναι αναπόσπαστο τμήμα ευρύτερων επιχειρησιακών

⁴ Η βασικότερη εξέλιξη αφορά κυρίως στο αυξανόμενο ενδιαφέρον για τη διεξαγωγή της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης ή βιομηχανικής μονάδας. Τούτη η μεταβολή, κατά τον Mathieson, έχει ως συνέπεια τον διαφανιόμενο επανασυσχετισμό δυνάμεων μεταξύ των κοινωνικών συνολημάτων, ο οποίος λειτουργεί εις βάρος των εργαζομένων (Mathieson,2000:186).

πρωτοβουλιών όπως η διοίκηση ολικής ποιότητας, η ανάπτυξη ποιοτικών κύκλων και άλλων αλλαγών τις οποίες τα διάφορα ευέλικτα συστήματα πληρωμών επιχειρούν να ενισχύσουν (Massey,2000:160-161).

Σε ένα μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας καταγράφονται δύο ακόμη διαφορετικά είδη ευελιξίας της εργασίας, η λειτουργική και η αριθμητική-ποσοτική, οι οποίες ουσιαστικά παραπέμπουν σε ποιοτικές και ποσοτικές αντίστοιχα μεθόδους ευελικτοποίησης της εργασίας (Ackroyd & Procter,1998:44 Kucera,1997:135). Η συσχέτιση αυτών των δύο τύπων ευελιξίας συχνά τείνει να γίνεται αντιληπτή στην διεθνή βιβλιογραφία υπό το πρίσμα ενός δυνιστικού μοντέλου που παρουσίασε ο Atkinson με βάσει εμπειρικές έρευνες που διεξήγαγε σε επιχειρήσεις του δευτερογενή και τριτογενή τομέα στη Βρετανία (Kalleberg,2001b:480 Voudouri,2003:260 Wood,1989:7). Κεντρική υπόθεση εργασίας του μοντέλου είναι η κατανομή του εργατικού δυναμικού μεταξύ ενός πυρήνα σταθερών εργαζομένων τους οποίους η επιχείρηση αξιοποιεί ποιοτικά (ποιοτική-λειτουργική ευελιξία)⁵ και των εργαζομένων που βρίσκονται στην περιφέρεια και απασχολούνται κάτω από πιο επισφαλείς σχέσεις, καθώς η απασχόλησή τους εξαρτάται άμεσα από τις διακυμάνσεις στη ζήτηση των προϊόντων της επιχείρησης (αριθμητική ευελιξία) (Ackroyd & Procter,1998:44). Αν και εξακολουθεί ως μοντέλο να ασκεί μεγάλη επιρροή, συχνά αποτιμάται ότι υπεραπλουστεύει τη δυναμική της πραγματικής οικονομίας και εκλαμβάνει τα συμπεράσματα της έρευνας ως καινοφανείς καταστάσεις. Ο πιο προφανής περιορισμός που συνδέεται με το μοντέλο προέρχεται από την ύπαρξη ενός διακριτού διαχωρισμού μεταξύ ενός εργασιακού πυρήνα και της περιφέρειας που αντιστοιχεί στην ποιοτική-λειτουργική και αριθμητική ευελιξία, με την έννοια ότι τούτος ο διαχωρισμός όπως τονίζει ο Wood και η Voudouri δεν μπορεί να είναι σαφής (Voudouri,2003:260 Wood,1989:5). Υπό αυτό το πρίσμα παράλληλα έχει επικριθεί ότι δεν εμβαθύνει την ανάλυση στην εξέταση του βαθμού προς τον οποίο οι εταιρίες κινούνται προς ένα ευέλικτο μοντέλο επιχείρησης και κατ' επέκταση του

⁵ Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται στην κινητικότητα και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού μεταξύ ποικίλων καθηκόντων και δεξιοτήτων, καθιστώντας τον καταμερισμό της εργασίας ως το μέσο προσαρμογής στους εκάστοτε στόχους που έχει θέσει η επιχείρηση (Costine & Garavan,1995:39 Kalleberg,2001a:441 Kucera,1997:135), μέσα από πρακτικές όπως ο μεταβλητός σχεδιασμός και εμπλουτισμός της εργασίας, η κινητικότητα των καθηκόντων, η εξειδίκευση και πολυειδίκευση, η εκτενής κατάρτιση και επανεκπαίδευση, η μεγαλύτερη αυτονομία και υποκίνηση των εργαζομένων (Poser & Bloesch,2002:264).

βαθμού που συνειδητά επιδιώκουν ένα δυιστικό μοντέλο πυρήνα-περιφέρειας (Wood,1989:6).

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας ως επιμέρους έκφραση της εσωτερικής ευελιξίας των επιχειρήσεων, συγκεντρώνει ως ιδέα τις προσπάθειες για προσαρμογή της παρεχόμενης εργασίας στις ανάγκες της επιχείρησης μέσα από την αναδιάρθρωση του εργασιμou χρόνου (Amoore,2003:82). Η ανάγκη για ευελικτοποίηση του χρόνου εργασίας επιχειρεί να ανταποκριθεί και ταυτόχρονα νομιμοποιείται πάνω σε ένα δίλημμα που η παρούσα παγκόσμια ανάπτυξη θέτει: πρώτον, την παροχή επιπρόσθετων ευκαιριών απασχόλησης σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες εργαζομένων, που προηγουμένως αντιμετώπιζαν σημαντικές δυσκολίες από την ακαμψία του σταθερού εργασιακού ωραρίου (OECD 2004, Webster,2000:136)· δεύτερον, την ανάγκη για πιο ορθολογική χρήση του παράγοντα εργασία, που θα λαμβάνει υπόψη τις παραλλαγές του όγκου της απαιτούμενης εργασίας (Marié,1977:27 Blyton,1989:125). Ωστόσο, στην πράξη διαγιγνώσκεται μια μονομερής προσέγγιση στο ζήτημα της ευέλικτης ρύθμισης του εργασιακού χρόνου, προς ικανοποίηση πρωτίστως των επιχειρηματικών αναγκών. Σε έρευνα του ΟΟΣΑ διεθνή εμπειρικά στοιχεία έδειξαν πως τα βασικά ενδιαφέροντα των επιχειρήσεων εστιάζονται κυρίως στην αυτονόμηση του χρόνου λειτουργίας της επιχείρησης από το ωράριο του προσωπικού, στο συντονισμό του ωραρίου λειτουργίας και του χρόνου εργασίας εν γένει ανάλογα με τις διακυμάνσεις των παραγγελιών, και τέλος στην αντικατάσταση πολυδάπανων μορφών οργάνωσης του χρόνου εργασίας με φθηνότερες (OECD,1995:18-19).

Μια δημοφιλής πρακτική ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας είναι η υπερωριακή απασχόληση, η οποία μολονότι κοστοβόρα, αποτελεί ένα γοργό μέσο ανταπόκρισης στις ανάγκες της ζήτησης. Σύμφωνα με την άποψη του Hart (1987), συγκεκριμένοι παράγοντες συνηγορούν στην απόφαση των επιχειρήσεων για την επιμήκυνση του ωραρίου εργασίας έναντι άλλων στρατηγικών αποφάσεων των επιχειρήσεων για αύξηση της παραγωγικότητας. Ενώ συχνά προβάλλεται η γνώμη πως η αβεβαιότητα στη ζήτηση των παρεχόμενων προϊόντων-υπηρεσιών αποτελεί γνώμονα στην απόφαση των επιχειρήσεων για την υιοθέτηση ή μη της υπερωριακής απασχόλησης, μελέτες που διεξήχθησαν οδήγησαν στο συμπέρασμα πως βασικό κριτήριο δεν είναι η αβεβαιότητα στη ζήτηση. Μεγαλύτερη βαρύτητα δίνεται στον

υπολογισμό του κόστους της υπερωριακής απασχόλησης έναντι του κόστους πρόσληψης έκτακτου προσωπικού και δεύτερον, στο είδος των εργασιών και στην ταχύτητα προσαρμογής των υπαρχόντων ή των νέων εργαζομένων σε αυτές (Carr,1985:36). Υπό αυτές τις συγκυριακές συνθήκες, αν συνυπολογισθεί ο βαθμός και το είδος των περιορισμών που τίθενται από τη συλλογική διαπραγμάτευση, είναι πιο πιθανό να επεκταθούν οι ώρες εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου (Rones et al.,1997:13) έναντι αυξημένης αμοιβής για κάποιους εργαζόμενους, αντί η επιχείρηση να προχωρήσει σε πρόσληψη έκτακτου προσωπικού (Carr,1985:64,103), απόφαση που θα είχε μεγαλύτερο επιπρόσθετο κόστος.

Η απασχόληση κατά βάρδιες (επικαλυπτόμενες και μη) λογίζεται ως μία ακόμη ευέλικτη στρατηγική οργάνωσης του χρόνου εργασίας, στο σημείο που τεμαχίζεται ο συνολικός χρόνος εργασίας. Ως πρακτική νομιμοποιείται και τελικά επικρατεί από την ανάγκη επέκτασης του τυπικού ωραρίου λειτουργίας, κυρίως για κάποιες κατηγορίες επιχειρήσεων, στις οποίες η επέκταση της παραγωγικής διαδικασίας και της παροχής των υπηρεσιών τους είναι απαραίτητη καθ' όλο το 24ωρο (Brewster et al.,1997). Γενικά, η εργασία κατά βάρδιες αποτελεί ένα μεγάλο πλεονέκτημα για τους εργοδότες που επιθυμούν να συσχετίσουν την παραγωγή με τις απαιτήσεις των καταναλωτών, αναπροσαρμόζοντας τη φύση των διαδικασιών παραγωγής. Εντούτοις, εκτός από εκείνους που δεν μπορούν να εργαστούν σε μια κανονική πρωινή εργασία και εκείνους που προτιμούν να απασχολούνται τις βραδινές ώρες, η εργασία κατά βάρδιες συχνά δεν ωφελεί τους εργαζομένους ή τις οικογένειες τους. Στην πραγματικότητα ο λόγος για τον οποίο θεωρείται η απασχόληση κατά βάρδιες έκφραση επισφαλούς πρακτικής συνίσταται στις συνέπειες της κυλιόμενης εργασίας και της περιστροφής των βαρδιών (πρωινή, απογευματινή, βραδινή), όπου μπορούν να είναι αρκετά αποδιοργανωτικές, με την έννοια ότι όχι μόνο αποσταθεροποιούν τα ωράρια απασχόλησης (Beers,2000) αλλά και έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην οργάνωση και την κατανομή του ευρύτερου ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων (Mellor,1986).

Εστιάζοντας το ενδιαφέρον στην προσαρμογή των ωραρίων απασχόλησης των εργαζομένων με βάση τις συγκυριακές ανάγκες των επιχειρήσεων (Bell & Hart,2003:70-75), μια κοινή πρακτική προσαρμογής στις μεταβολές του φόρτου εργασίας, είναι η ευέλικτη διεύθεση του εργάσιμου χρόνου. Κυρίως πρόκειται για

ευέλικτα συστήματα που έχοντας προκαθορίσει τον αριθμό των ωρών εργασίας σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή και μεγαλύτερη χρονική περίοδο και με βάση τις συμφωνηθέντες οικονομικές απολαβές, το ακριβές ωράριο των εργαζομένων αποσυνδέεται από το χρόνο λειτουργίας της επιχείρησης, κάνοντας εφικτή την έναρξη και τον τερματισμό κάθε εργάσιμης μέρας, σε διαφορετικούς χρόνους (Keller,2006:239 Torrington et al.,2008:130). Σε ένα μέρος της βιβλιογραφίας επισημαίνονται ως πλεονεκτήματα της ευέλικτης διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου για τους ίδιους τους εργαζόμενους, η μεγαλύτερη αυτονομία που μπορεί να παρέχει η εργασία υπό αυτά τα καθεστάτα, ο μεγαλύτερος έλεγχος πάνω στις ώρες εργασίας και οι καλύτερες δυνατότητες ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου με βάση τις προσωπικές ανάγκες (Blyton,1985:131). Στον αντίποδα συνδικάτα σε αρκετές χώρες έχουν εκφράσει τη δυσπιστία τους απέναντι σε τέτοιες πρακτικές, θεωρώντας ότι δημιουργούν γόνιμο έδαφος για την άσκηση εντονότερων πιέσεων στους εργαζόμενους από τους εργοδότες, ώστε να αυξάνονται οι ώρες απασχόλησης τους όταν ο φόρτος εργασίας είναι αυξημένος χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης (ό.π.:128).

Μια ακόμη μορφή ευελιξίας της εργασίας, που σχετίζεται με τις τεχνικές συγκράτησης-μείωσης του εργασιακού κόστους (ποσοτική ευελιξία), στα πλαίσια μιας ενδοεπιχειρησιακής πολιτικής η οποία ανταποκρίνεται ταχύτατα και αποτελεσματικά στον εντεινόμενο ανταγωνισμό, αναγνωρίζεται η ευελιξία της απασχόλησης. Ως όρος χρησιμοποιείται για να εκφράσει καθεστάτα απασχόλησης που αποκλίνουν από το πρότυπο της πλήρους και αορίστου διάρκειας απασχόλησης (Ozaki,1999:6). Ως πρακτική νομιμοποιείται με βάση το αίτημα των επιχειρήσεων για την ενίσχυση της δυνατότητας να προχωρούν σε μεταβολές του μεγέθους του εργατικού δυναμικού, κυρίως μέσα από την απόλυση του πλεονάζοντος προσωπικού (Standing et al.,1996:6). Προϋπόθεση για την απρόσκοπτη λειτουργία του παραπάνω μηχανισμού μείωσης του εργασιακού κόστους είναι η παράκαμψη της νομοθεσίας που λειτουργεί ανασχετικά, αποσκοπώντας όπως επισημαίνει σχετικά ο Κουζής, «...στην μείωση του οικονομικού κόστους που συνεπάγονται οι αποζημιώσεις της καταγγελίας των συμβάσεων...» και «...στην εφαρμογή του θεσμού των ομαδικών απολύσεων...» (Κουζής,2001:44-45).

Μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης, της οποίας η πρακτική εφαρμογή αναπτύσσεται με ταχείς ρυθμούς σήμερα⁶, είναι η τηλεργασία (Gray et al.1994). Στη βιβλιογραφία, η τηλεργασία πλαισιώνεται από ένα πλήθος ορισμών που δίνονται ανάλογα με τη χρήση της. Στις περισσότερες περιπτώσεις μπορεί να υλοποιηθεί με βάση τα παρακάτω σχήματα (Korte & Wynne,1996:4 Qvortrup,1998:33): α) την τηλεργασία στο σπίτι, στην οποία η εργασία πραγματοποιείται με έδρα το σπίτι, β) την τηλεργασία μέσω κινητών γραφείων, όπου οι εργαζόμενοι μετατίθενται από περιοχή σε περιοχή και από χώρα σε χώρα σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης, γ) την τηλεργασία στην οποία οι εργαζόμενοι δεν έχουν κάποιο σταθερό χώρο εργασίας, δ) την τηλεργασία σε απομακρυσμένα γραφεία, στο πλαίσιο της οποίας γίνεται η χρήση γραφείων τα οποία βρίσκονται γεωγραφικά σε απόσταση από την εταιρεία και τα υπόλοιπα γραφεία της. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός της τηλεργασίας, ως βασικά χαρακτηριστικά της επισημαίνονται τα εξής (Korte & Wynne,1996:2-4): Η απροσδιόριστη χωρικά εργασία, κατά την οποία η εργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί σε κάποιον άλλο τόπο πέρα από τις βασικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η αυξημένη ανάγκη για τη χρήση σύγχρονων πληροφορικών συστημάτων, με βασικότερο στόχο τη διατήρηση της συνεχούς επικοινωνίας του εργαζομένου με την επιχείρηση. Η τηλεργασία παρουσιάζει αρκετές αμφισημίες ως προς την εφαρμογή της. Από μία άποψη έχουν διατυπωθεί πορίσματα σε πρόσφατες πανευρωπαϊκές μελέτες που εκπονήθηκαν στα πλαίσια των “SUSTEL”⁷ και “EcaTT project”⁸, τα οποία κατέδειξαν πως η εφαρμογή της τηλεργασίας μπορεί να επηρεάσει θετικά και με σχετικά οικονομικό τρόπο, τόσο την εκσυγχρονιστική διαδικασία της οργάνωσης μιας επιχείρησης στο πλαίσιο των μεταβαλλόμενων αναγκών της σημερινής αγοράς, όσο και την παραγωγικότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων-υπηρεσιών της (Benson & Ieronimo 1995, Hiltrop et al. 2001:373). Το πλεονέκτημα εφαρμογής της τηλεργασίας -κατά τους υπέρμαχους μιας τέτοιας ρύθμισης- δεν έγκειται μόνο στα προφανή οφέλη για την επιχείρηση. Ως πλεονεκτήματα εφαρμογής της τηλεργασίας έχουν προβληθεί επίσης η ευχέρεια διακανονισμού της εργασίας βάσει των ατομικών αναγκών, μέσα από την καλύτερη διευθέτηση του εργασιακού και οικογενειακού χρόνου των εργαζομένων

⁶ Αυτό εξάγεται από τα στοιχεία που δόθηκαν στη δημοσιότητα από το “SIBIS project” (<http://www.sibis-eu.org>)

⁷ Βλέπε σχετικά την ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.sustel.org>.

⁸ EcaTT –“Benchmarking Progress on Electronic Commerce and New Methods of Work”- (<http://www.ecatt.com>).

(Korte & Wynne,1996:85) και η διάθεση περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης σε εκείνους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας (άτομα με ειδικές ανάγκες, ανύπαντρες μητέρες κ.λπ.). Στον αντίποδα έχουν εκφραστεί συμπεράσματα κατόπιν ερευνών που έχουν επισημάνει τον αρνητικό αντίκτυπο που πιθανόν να έχει η απασχόληση υπό αυτό το καθεστώς. Ως βασικότερο πρόβλημα αναφέρεται το συναίσθημα περιθωριοποίησης και έλλειψης πρόσβασης σε καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης ή επαγγελματικής κατάρτισης που βιώνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της χωρικής απεξάρτησης (ό.π.,1996:86). Παράλληλα, αμφισβητείται μέσα από στοιχεία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας⁹ (I.L.O.), η άποψη πως η αναδιάρθρωση των διαδικασιών ελέγχου από την επιχείρηση συνεπάγεται τη μείωση του ασκούμενου ελέγχου, αλλά αντίθετα επεκτείνεται πλέον πέρα από τον τυπικά οριζόμενο εργασιακό χώρο (Golden,2001:52,66).

Μια ακόμη μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι η απασχόληση υπό καθεστώς φασόν¹⁰. Συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την προσπάθεια των επιχειρήσεων όχι μόνο για την περικοπή του εργατικού κόστους αλλά και για τον περιορισμό της ανάγκης ύπαρξης ενός σταθερού αριθμού εργατικού δυναμικού (Mortell,2005:78). Σε αυτήν την μορφή παροχής εργασίας, όπως και με την μέθοδο της τηλεργασίας, ο εργαζόμενος αποδεσμεύεται όχι μόνο χωρικά από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, αναλαμβάνοντας την περάτωση μέρους της παραγωγής στο δικό του χώρο, αλλά και χρονικά, αφού ισχύει το σύστημα αμοιβής με το κομμάτι και όχι με βάση το ωράριο απασχόλησης. Πέρα από τα οφέλη για την επιχείρηση συχνά προβάλλεται ως πλεονέκτημα η χωρική και χρονική απελευθέρωση του εργαζόμενου, με την έννοια ότι παρέχει την ελευθερία στους εργαζόμενους να συνδυάσουν με τον καλύτερο τρόπο τον εργάσιμο με τον ελεύθερο χρόνο τους. Παρ' όλα αυτά έχουν διατυπωθεί κάποιες αμφιβολίες σχετικά με το βαθμό ελεύθερης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου. Σε αρκετές περιπτώσεις τα επίπεδα των αμοιβών είναι τόσο χαμηλά που ωθούν τους εργαζόμενους υπό καθεστώς φασόν πολλές φορές να υπερβαίνουν τα ωράρια εργασίας που ορίζει ο νόμος (Ong,2004:60), έχοντας ως αποτέλεσμα τούτη η μορφή εργασίας συχνά να χαρακτηρίζεται από την απορύθμιση των συνθηκών

⁹ Βλέπε σχετικά I.L.O. (2001), *Life at Work in the Information Economy*, Geneva: I.L.O.

¹⁰ Η εφαρμογή τέτοιων ευέλικτων ρυθμίσεων δεν αποτελεί σύγχρονη καινοτομία (Sabel & Zeitlin,1999). Ήδη από τον 18^ο αιώνα, εφαρμόστηκε σε κλωστοϋφαντουργικές μονάδες παραγωγής σε διάφορες περιοχές της Μεγάλης Βρετανίας το λεγόμενο 'putting out system' στο οποίο εμπλεκούνταν ανάλογα στοιχεία οργάνωσης (βλέπε σχετικά Polanyi 1957, Ashton 1997).

εργασίας. Επίσης το γεγονός ότι η απασχόληση διεκπεραιώνεται μακριά από τον τυπικά οριζόμενο χώρο εργασίας, μελέτες έχουν αναδείξει το ζήτημα της ανασφάλειας που διακατέχει τους εργαζόμενους υπό αυτό το εργασιακό μοντέλο για το εργασιακό παρόν και μέλλον τους (Mortell,2005:78).

Επίσης, η προσωρινή απασχόληση αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Συναντάται ως έννοια στη σύγχρονη βιβλιογραφία για να περιγράψει είτε εργασίες που η φύση τους τις καθιστά εποχιακές, είτε άλλες που, ενώ δεν πρόκειται για περιστασιακές, προκαθορίζεται η χρονική διάρκεια της απασχόλησης μέσω σύμβασης έργου, ορισμένου χρόνου κ.τ.λ. (Booth et al.,2002a). Ως ευέλικτη πρακτική συνθέτει μια απάντηση για την κάλυψη έκτακτων αναγκών και τη συγκράτηση του εργασιακού κόστους των επιχειρήσεων (Booth et al.,ό.π.). Κυρίως όμως η πορεία προς την προσωρινή απασχόληση αποδεικνύει την προσπάθεια από πλευράς εργοδοτών να παρακαμφθούν οι όποιοι κανονισμοί και δικαιώματα που συνοδεύουν τη μόνιμη απασχόληση (π.χ. καταβολή επιδομάτων, αποζημιώσεων), εκμεταλλευόμενοι την ευελιξία που προσφέρουν οι προσωρινές συμβάσεις. Παρά το αυξανόμενο μερίδιο στην αγορά εργασίας και τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της, η επίδραση της προσωρινής εργασίας είναι αμφίσημη. Διάφορες μελέτες έχουν δείξει ότι η προσωρινή απασχόληση διευκολύνει τις περισσότερες μεταβατικές καταστάσεις στην αγορά εργασίας όπως την κινητικότητα μεταξύ θέσεων εργασίας, τη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση, την ένταξη ευπαθών ομάδων στην αγορά εργασίας κλπ.¹¹ Αντίθετα συμπεράσματα άλλων ερευνών που δημοσιεύτηκαν πρόσφατα έχουν αναδείξει σημαντικά μειονεκτήματα για τους προσωρινά εργαζόμενους, όπως η αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ της διάρκειας της σύμβασης και της ποιότητας των εργασιακών συνθηκών (García-Serrano,2004:311), το γεγονός ότι πρόκειται για θέσεις εργασίας χαμηλότερης ποιότητας, η ύπαρξη χαλαρών δεσμών μεταξύ επιχείρησης-εργαζόμενου και η γενικότερη ανασφάλεια των εργαζομένων όσον αφορά την μελλοντική σταδιοδρομία τους που απορρέει από τον εφήμερο χαρακτήρα αυτού του εργασιακού μοντέλου (Gunningle et al.,1998:431). Επομένως τα προβλήματα που απορρέουν από την προσωρινή απασχόληση δεν αφορούν μόνο τις

¹¹ Βλέπε σχετικά:

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=el&catId=9189&myCatId=9189&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

συνθήκες εργασίας και την παρεχόμενη ικανοποίηση, αλλά ταυτόχρονα συνδέονται με μια σειρά άλλων συνεπειών οι οποίες έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην θέση των προσωρινά απασχολούμενων απέναντι στην αγορά εργασίας (Booth et al.,2002b).

Η μερική απασχόληση αποτελεί μια ακόμη εκδήλωση ευέλικτης μορφής απασχόλησης, με την έννοια ότι προάγει ένα μοντέλο εργασίας κατά το οποίο ο εργάσιμος χρόνος και οι χρηματικές απολαβές των μερικώς απασχολούμενων υπολείπονται έναντι των πλήρως, στη βάση μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου (Zeytinoglu,1999:44). Ως βασικό πλεονέκτημα της μερικής απασχόλησης, όπως υπογραμμίζεται αλληπάλληλα στο παρόν κείμενο και για άλλες ευέλικτες ρυθμίσεις, προβάλλεται η παροχή επιπλέον πρακτικών προσαρμογής και ανταπόκρισης για μια επιχείρηση στα συγκυριακά δεδομένα. Επιπρόσθετα όμως προβάλλονται έντονα, ως ακρογωνιαίοι λίθοι που στηρίζουν την ιδέα της μερικής απασχόλησης, οι ακόλουθες παράμετροι (Walwey,1997): α) Η συνεισφορά της μερικής απασχόλησης στην ενδυνάμωση του συνολικού μεγέθους της απασχολησιμότητας, β) η αρμονική διευθέτηση του εργασιακού χρόνου με τις ατομικές ανάγκες του εργαζόμενου, γ) η ταχύτερη και ομαλότερη ενσωμάτωση, είτε των ατόμων που βρίσκουν για πρώτη φορά εργασία είτε των ανέργων, στην αγορά εργασίας, δ) η κατά το δυνατόν ομαλότερη μετάβαση προς τη συνταξιοδότηση για κάποιες κατηγορίες ηλικιωμένων εργαζομένων. Παρά τα προαναφερθέντα προσδοκώμενα οφέλη από την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, τα υποκειμενικά κριτήρια με τα οποία κρίνεται μια εργασία μερικής απασχόλησης ως καλή ή κακή είναι δυσδιάκριτα¹². Ενδεικτικά είναι τα συμπεράσματα σχετικής έρευνας στη Μεγάλη Βρετανία, που έδειξαν πως, τόσο οι κανονικές όσο και οι επιπρόσθετες αμοιβές των μερικώς απασχολούμενων, υπολείπονται έναντι των πλήρως απασχολούμενων (Tam,1997:118). Παράλληλα, υπογράμμισαν ότι οι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης συχνά αφορούν θέσεις περιορισμένων προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης μέσα στην επιχείρηση, στις οποίες η περάτωση των εργασιών απαιτεί χαμηλότερα επίπεδα κατάρτισης και εξειδίκευσης από εκείνη των πλήρως απασχολούμενων, δυσχεραίνοντας μακροπρόθεσμα τη θέση τους και στην ευρύτερη αγορά εργασίας, μιας και δεν ανακλύπει έντονα η ανάγκη για συνεχή επαγγελματική κατάρτιση (Tam,1997:118-119). Συνεπώς, είναι δύσκολο να

¹² Βλέπε σχετικά το τρίτο κεφάλαιο του Employment outlook 2001.

τοποθετηθεί κανείς με κατηγορηματικό τρόπο απέναντι στην επιλογή των εργαζομένων να εργασθούν ως μερικώς απασχολούμενοι, υποστηρίζοντας ότι πρόκειται για μια συνειδητή επιλογή (διευθέτησης του συνολικού χρόνου, μετάβασης προς μια εργασία πλήρους απασχόλησης κτλ). Όπως σημειώνεται σε κάποιες περιπτώσεις, μάλλον αποτελεί επιλογή 'έκτακτης ανάγκης', η οποία ανταποκρίνεται στην έλλειψη ευκαιριών πλήρους απασχόλησης¹³, πρόβλημα το οποίο εμφανίζεται ιδιαιτέρως έντονο για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι νέοι και οι γυναίκες.

Ένα ακόμη συχνό φαινόμενο ευέλικτης μορφής προμήθειας εργασίας είναι η απόσπαση ή αλλιώς ο δανεισμός εργαζομένων. Κύριο χαρακτηριστικό του δανεισμού εργαζομένων είναι η σύναψη τριμερούς σχέσεως, με την οποία ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη του σε άλλον εργοδότη. Καθ' όσο διαρκεί η σχέση, η σύμβαση εργασίας μεταξύ του παραχωρούντα εργοδότη και του εργαζόμενου συνεχίζει να υφίσταται, ενώ μεταξύ του άλλου εργοδότη και του παραχωρούντα συνάπτεται σύμβαση παραχώρησης, με την οποία αναγνωρίζεται η υποχρέωση απασχόλησης του εργαζόμενου και παράλληλα καθορίζονται οι τρόποι καταβολής των χρηματικών αμοιβών. Σε αρκετές περιπτώσεις ο δανεισμός εργαζομένων εκτελείται στα πλαίσια της επιχειρηματικής δραστηριότητας ενός εργοδότη, με την έννοια ότι ο εργοδότης κατ' επάγγελμα προσλαμβάνει εργαζόμενους για να τους παραχωρήσει στη συνέχεια σε τρίτους ενδιαφερόμενους. Μια τέτοια κίνηση, πέρα από τα προφανή οικονομικά οφέλη που έχει για τις επιχειρήσεις παροχής προσωρινής εργασίας, δίνει το δικαίωμα στην άλλη επιχείρηση να προσλαμβάνει το βέλτιστο και πιο οικονομικό εργατικό δυναμικό για την κάλυψη εφήμερων αναγκών της (Howe,1986:45), υπερβαίνοντας, μέσω της εξατομίκευσης του εργασιακού καθεστώτος, τα κωλύματα και παρεπόμενα δικαιώματα που θέτουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Gonos,1997:86).

Μια παραλλαγμένη μορφή δανεισμού εργαζομένων, που συνοδεύεται από όλα τα προαναφερθέντα προφανή πλεονεκτήματα για την αναθέτουσα εταιρία, είναι η ανάθεση ορισμένων υπηρεσιών σε εργολαβική επιχείρηση που χρησιμοποιεί δικό της προσωπικό για την τέλεση αυτών. Η διαφορά αυτής της περίπτωσης έγκειται στο ότι

¹³ Βλέπε σχετικά το τέταρτο κεφάλαιο του Economic outlook 1999.

η εργολαβική επιχείρηση διατηρεί τόσο την ιδιότητα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη όσο και το δικαίωμα μερικής ή ολικής άσκησης διευθυντικού ελέγχου πάνω στους εργαζόμενους της, κατά τη διάρκεια της δραστηριοποίησής της, που συνήθως αφορά στην παροχή (Beck,2003:33) επικουρικών υπηρεσιών (καθαρισμός, φύλαξη κτηρίων, τεχνική υποστήριξη κ.τ.λ.) και εξειδικευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικού χαρακτήρα (διοικητική υποστήριξη), περίπτωση στην οποία συχνά η εργολαβική επιχείρηση διατηρεί και τον μεγαλύτερο ή τον πλήρη έλεγχο πάνω στους εργαζόμενους της.

Στα πλαίσια αναπτυξιακών μέτρων για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης εφαρμόζονται στον ελληνικό χώρο, οι κρατικές επιχορηγήσεις και η ευέλικτη απασχόληση στο δημόσιο τομέα. Το υπό κρίση σημείο που αφορά την παρούσα μελέτη είναι κατά πόσο εκλαμβάνονται ως επαρκή κίνητρα ένταξης ανέργων στην αγορά εργασίας σε μακροπρόθεσμη βάση, εφόσον και στις δύο περιπτώσεις διασπάται το παραδοσιακό μοντέλο της μόνιμης απασχόλησης με όλες τις συνεπαγόμενες συνέπειες (Κουζής,2001).

Τελευταία αλλά εξίσου σημαντική περίπτωση ευελιξίας όσον αφορά τις συνέπειές της είναι η παράνομη, στην οποία η μορφή της εργασίας δεν κατοχυρώνεται από τα νομίμως ισχύοντα πλαίσια, αλλά παρατηρούνται μερικές ή ολικές παραβάσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων (π.χ. στις αμοιβές, στην ασφάλιση κ.λπ.) (Κουζής,2001:52).

1.6 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Σε αυτό το κεφάλαιο προσπαθήσαμε να τεκμηριώσουμε ότι ο επανακαθορισμός της στρατηγικής των επιχειρήσεων με βάση τη διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στην αγορά συνδέεται άμεσα με αλλαγές στον προσανατολισμό και την οργάνωση των παραγωγικών μεθόδων σε κάθε ιστορική φάση.

Μέσα από την ανάλυση των κυριότερων μοντέλων παραγωγής από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα ως και σήμερα, φάνηκε πως όταν η έρευνα επικεντρώνεται στα κίνητρα που καθοδηγούν τον σχηματισμό της παραγωγικής διαδικασίας υπάρχει ένας κοινός παρονομαστής στην ιδεολογία που διέπει το εκάστοτε σύστημα· η ικανοποίηση της ανάγκης για εξορθολογισμό του συστήματος παραγωγής, με γνώμονα την διασφάλιση της μέγιστης αποδοτικότητας, τη διεύρυνση της παραγωγικότητας και των κερδών.

Υπό αυτό το πρίσμα, όχι μόνο αιτιολογείται η εφαρμογή των βασικών αρχών του κινήματος της Επιστημονικής Διοίκησης, όπως ο διαχωρισμός πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας, η συγκέντρωση της ευθύνης του ελέγχου του χώρου εργασίας από την διεύθυνση και ο καταμερισμός της εργασίας. Παράλληλα γίνεται κατανοητή η βάση πάνω στην οποία παγιώθηκαν άκαμπτες ιεραρχικές δομές στα πλαίσια των οποίων η χάραξη και η εφαρμογή πολιτικών εντός της επιχείρησης καθίσταται ένα αμιγώς τεχνοκρατικό ζήτημα. Η αντίληψη περί προϋπαρξής συγκρουσιακών σχέσεων μεταξύ διοίκησης και εργατικού δυναμικού η οποία εμπέδωσε συγκεκριμένες πολιτικές για την καλλιέργεια κλίματος συναίνεσης, μέσα από τη μεγέθυνση της διαπραγματευτικής δύναμης της διοίκησης και την διασπορά κάθε συλλογικότητας.

Το φορντικό μοντέλο, ως απόπειρα ορθολογικοποίησης των εμπειριών χρήσης παλαιότερων τεχνολογιών (Harvey, 1997:125) καθώς και των μεθόδων διοίκησης που προϋπήρχαν, αποτυπώθηκε και αυτό με τη σειρά του ως ένα άκαμπτο πρότυπο σχεδιασμού παραγωγικής διαδικασίας που αποσκοπούσε στην παραγωγή μαζικών τυποποιημένων προϊόντων. Η τελευταία φαίνεται πως έγινε εφικτή μέσα από την αναδιάρθρωση της παραγωγικής και εργασιακής διαδικασίας με την εισαγωγή της συνεχούς γραμμής, τον αυστηρό καταμερισμό και την αποειδίκευση της εργασίας. Είδαμε επίσης πως η παροχή των αγαθών και υπηρεσιών, για πρώτη φορά συνδέθηκε άρρηκτα με την ανάπτυξη της ιδιωτικής κατανάλωσης. Τούτη προϋπέθεσε το μετασχηματισμό των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών και την εγκαθίδρυση νέων καταναλωτικών προτύπων μέσα από την εφαρμογή όχι μόνο πρακτικών επέκτασης του διεθυντικού ελέγχου πέρα από το χώρο εργασίας αλλά και πολιτικών αναδιαμόρφωσης της ευρύτερης κουλτούρας του εργατικού δυναμικού.

Θέτοντας ως αντικείμενο εξέτασης τις εναλλακτικές προτάσεις που προβλήθηκαν, έγινε κατανοητό πως κομβικό σημείο για τον εξορθολογισμό του συστήματος, με βάση τις σημερινές συνθήκες, είναι μια πολυδιάστατη και πολύμορφη έννοια: η ευέλικτη αναδιάρθρωση. Σε ένα πρώτο επίπεδο εφαρμογής αφορά στην προώθηση της ευέλικτης τεχνολογικής υποδομής της παραγωγής, που αναφέρεται στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχουν οι νέες ψηφιακές τεχνολογίες. Σε ένα δεύτερο επικεντρώνει το ενδιαφέρον στην ανάπτυξη του ευέλικτου σχεδιασμού και ελέγχου της παραγωγής, η οποία προβάλλει ως αίτημα για την αύξηση της παραγωγικότητας και του κέρδους, την εισαγωγή μεταρρυθμίσεων για την ευελικτοποίηση των συστημάτων παραγωγής και διάθεσης του προϊόντος καθιστώντας εφικτή την παρέμβαση για την διόρθωση λαθών κατά τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας.

Εντούτοις, όταν η ανάλυση επιχειρείται με βάση τα χαρακτηριστικά που διέπουν τον τρίτο άξονα ευέλικτης ρύθμισης -την ευελικτοποίηση της εργασίας- φαίνεται πως κάτι έχει αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν. Μέσα από την ανάλυση των κυριότερων μορφών της είδαμε ότι ο χαρακτήρας της μισθωτής απασχόλησης υπόκειται σε ριζική αναδιάρθρωση με την έννοια ότι το μοντέλο της πλήρους και αόριστης απασχόλησης που επικράτησε κατά τη φορντική περίοδο δεν είναι πλέον σχετικό για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Σε ένα πρώτο επίπεδο η αλλαγή αυτή νοείται ως απορρύθμιση του περιεχομένου της εργασίας ως προς βασικά και θεμελιώδη ποιοτικά στοιχεία που τη καθόριζαν παλαιότερα. Μέσα από την αποσύνδεση αμοιβής-θέσης εργασίας, την χωρική και χρονική απεξάρτηση του εργαζόμενου από τα ωράρια και τον τόπο λειτουργίας της επιχείρησης και την γενίκευση άλλων επισφαλών πρακτικών, που ενισχύουν τη διαμόρφωση διαφορετικών θέσεων παρομοίων επαγγελματιών μεταξύ τομέων και επιχειρήσεων (Castells,2006:22).

Ωστόσο, ο ευέλικτος καταμερισμός δεν συνεπάγεται μόνο τη μεταβολή του περιεχομένου της εργασίας και την διαμόρφωση θέσεων εργασίας πολλαπλών ταχυτήτων εντός της αγοράς με διαφορετικά δικαιώματα. Παράλληλα σηματοδοτεί και τη διαφοροποίηση των μηχανισμών ένταξης των εργαζομένων στην παραγωγή και στην κοινωνία εν γένει. Ένα από τα πλέον προφανή αποτελέσματα του ευέλικτου καταμερισμού είναι η διάλυση του κοινωνικού δεσμού που συνδέει τόσο τις επιχειρήσεις με τους εργαζομένους όσο και τους εργαζόμενους μεταξύ τους (de

Rosnay,1997:32-34) διαταράσσοντας τις παραδοσιακές μορφές κοινωνικής αλληλεγγύης (Mercure,2006:27). Στη βάση που διαμορφώνουν αυτές οι εξελίξεις το σύγχρονο εργατικό δυναμικό μετατρέπεται σε ένα κοινωνικό μόρφωμα, δίχως εσωτερική συνοχή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΥΠΟ ΤΟ ΝΕΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ-ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ.

2.1 Εισαγωγή

Στο προηγούμενο κεφάλαιο εξετάσαμε τις βασικές όψεις της αναδιάρθρωσης της παραγωγικής διαδικασίας και τον τρόπο που αυτές συνδέονται με συγκεκριμένες εξελίξεις στην οργάνωση της εργασίας και της απασχόλησης. Ωστόσο, αυτές οι εξελίξεις δεν είναι ένα αυτόνομο φαινόμενο. Είναι παράγωγο τόσο των νέων μορφών οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, όσο και των σχέσεων και των όρων που διέπουν τη μισθωτή απασχόληση. Υπό αυτό το πρίσμα η εργασιακή σχέση που συνοδεύει αυτές τις πρακτικές εργασίας καθίσταται επίσης ένα σημαντικό πεδίο κατανόησης των αλλαγών που συντελούνται.

Η εδραίωση και ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων, ως έκφραση δράσης του ανθρώπινου παράγοντα, σαφώς δεν αποτελεί νέο φαινόμενο στην ιστορία της εργασίας (Richardson, 1965:13). Όπως εύστοχα επισημαίνει ο Dunlop στο έργο του *“Industrial Relations System”* «...σε κάθε εκβιομηχανοποιημένη κοινωνία, ανεξάρτητα από τον πολιτικό της σχεδιασμό ...αναπτύσσονται κατ' ανάγκη 'εργασιακές σχέσεις', οι

οποίες ορίζουν το πλέγμα της αλληλοσυσχέτισης μεταξύ της διοίκησης, των εργαζομένων και του κράτους..» (1993:ix).

Εντούτοις, ως διακριτό επιστημονικό πεδίο, η μελέτη των εργασιακών σχέσεων άρχισε να διαμορφώνεται, όπως τη γνωρίζουμε σήμερα, από τα τέλη του 19^{ου} και τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, ως πρόταση για την άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και συγκρούσεων, υπό ένα πλαίσιο ιδεωδών και γεγονότων συνδεδεμένων με την ανάπτυξη των βιομηχανικών κοινωνιών και της εδραίωσης βασικών αρχών δημοκρατίας, κυρίως στα δυτικά κράτη (Kaufman,2004).

Το παρόν κεφάλαιο αποτελεί εισαγωγικό μέρος των επόμενων στα οποία θα αναλυθούν επιμέρους ζητήματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα σήμερα. Αντικείμενο μελέτης του θα είναι η καταγραφή και ανάλυση των θεωρητικών προσεγγίσεων των εργασιακών σχέσεων, καθεμία από τις οποίες επιχειρεί να αποδώσει τη δική της ερμηνεία και να υποβάλλει τις δικές της προτάσεις για την κατανόηση και τη διευθέτηση βασικών ζητημάτων των εργασιακών σχέσεων σε κάθε εποχή. Πριν προχωρήσει η μελέτη πρέπει να επισημανθεί ότι μέσα από την επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας φαίνεται πως δεν υπάρχει μια κοινώς αποδεκτή τυπολογία αυτών των θεωριών. Τούτο συμβαίνει διότι, όπως πολύ σωστά υπογραμμίζει ο Salamon, αποτελούν πρώτιστα αναλυτικές κατηγοριοποιήσεις πτυχών των εργασιακών σχέσεων παρά αιτιολογικές θεωρίες ή μοντέλα πρόβλεψης των εξελίξεων (Salamon,1998:4). Σε αυτό το κεφάλαιο η τυπολογία που ακολουθείται δομείται στη βάση μιας τυπικής λογικής: εφόσον οι εργασιακές σχέσεις αφορούν στον πυρήνα τους τις σχέσεις που αναπτύσσουν τα συμβαλλόμενα μέρη, τότε πρωταρχικής σημασίας κριτήριο για την κατανόηση όλων των πτυχών που απορρέουν είναι ο τρόπος με τον οποίο κάθε προσέγγιση αντιλαμβάνεται το χαρακτήρα αυτής της αλληλοσυσχέτισης.

Υπό αυτό το πρίσμα η ανάλυση που ακολουθεί στη συνέχεια διαρθρώνεται στη βάση συγκεκριμένων θεωρητικών σχολών, οι οποίες εμπεριέχουν μια σειρά άλλων. Αρχικά αναλύονται τα δύο πλαίσια αναφοράς (frames of reference) σύμφωνα με τον ορισμό που έδωσε ο Fox για την ενωτική και τη πλουραλιστική προσέγγιση, στη συνέχεια η ριζοσπαστική προσέγγιση η οποία προέκυψε ως κριτική στις προαναφερόμενες θεωρήσεις και τέλος, οι νεότερες προσεγγίσεις για τις εργασιακές σχέσεις.

2.2 Η Ενωτική Προσέγγιση

Σύμφωνα με τους υπέρμαχους μιας ενωτικής προσέγγισης, η βελτίωση των εργασιακών σχέσεων προσεγγίζεται ως ζήτημα χάραξης και εφαρμογής ορθολογικών μεθόδων, στο επίκεντρο των οποίων τίθεται η εναρμόνιση των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στο δεδομένο παραγωγικό σχεδιασμό. Η ενωτική προσέγγιση συνδέθηκε αρχικά με τις θεωρίες της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων (Needle,2000:103) -τις οποίες εξέφρασαν κυρίως οι Mayo, Maslow, McGregor, Likert, Herzberg, McClelland, Argyris-, οι οποίες άρχισαν να ασκούν μεγάλη επιρροή στους πανεπιστημιακούς και επιστημονικούς κύκλους στη Μεγάλη Βρετανία και τις Ηνωμένες Πολιτείες ήδη από τη δεκαετία του '30. Με βάση κυρίως τα πορίσματα ερευνών -όπως των πειραμάτων Hawthorne που διενήργησε ο Mayo και οι συνεργάτες του, μελετώντας αρχικά την επίδραση που έχουν οι συνθήκες εργασίας στην αποδοτικότητα των εργαζομένων, αλλά και αυτών του Maslow για τον προσδιορισμό των κινήτρων που διέπουν την ανθρώπινη συμπεριφορά- η γραμμή σκέψης της σχολής αποστασιοποιήθηκε από άλλες απόψεις, που αναγνώριζαν ως βασικό κίνητρο της συμπεριφοράς των εργαζομένων τη μεγιστοποίηση του ατομικού εισοδήματος. Αντίθετα, έγινε αντιληπτό ότι η πλειονοψηφία των εργαζομένων, έχοντας ανάγκη την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων στο χώρο εργασίας, προσανατολίζεται στο σχηματισμό ομάδων, θέτοντας πολλές φορές τα συμφέροντα της ομάδας πάνω από τις ατομικές οικονομικές απολαβές. Με βάση τα παραπάνω, προβλήθηκε έντονα η σπουδαιότητα των κοινωνικο-ψυχολογικών παραγόντων υποκίνησης (Mayo,1975:xxv), μέσω του εμπλουτισμού της εργασίας (θεωρία Herzberg) και της ευρύτερης ανάμειξης των εργαζομένων στις αποφάσεις που αφορούν τον σχεδιασμό, την εκτέλεση και τον έλεγχο της εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα δόθηκε έμφαση στη βελτίωση εκείνων των επικοινωνιακών πολιτικών που αναπτύσσονται ανάμεσα στη διεύθυνση και το εργατικό δυναμικό, οι οποίες αποσκοπούν στην ενδυνάμωση της ατομικής και συλλογικής δέσμευσης του εργαζόμενου στους στόχους της επιχείρησης και στη νομιμοποίηση και αναπαραγωγή του καθεστώτος εξουσίας (Davis,1986:78).

Όπως υπογραμμίζει ο Salamon, ο ιδεολογικός πυρήνας του ενωτικού μοντέλου εδράζεται σε δύο βασικές παραδοχές. Πρώτον, στην πεποίθηση πως το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης αποτελεί ομοιογενή κοινότητα, υπό την έννοια πως

εμπνέεται από κοινές αξίες και οράματα, τα οποία συνάδουν με τους στόχους της επιχείρησης και δεύτερον, στη μη αναγνώριση οποιουδήποτε δομικά συγκρουσιακού χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων (Salamon,1998:6). Σε αυτά τα πλαίσια το διοικητικό δικαίωμα άσκησης εξουσίας και λήψης αποφάσεων αντιπροσωπεύει τη μόνη νόμιμη και ορθολογική αρχή διαχείρισης (Rose,2004:26). Ως έκφραση διοικητικής ιδεολογίας αφενός επιχειρείται η ταύτιση των συμφερόντων διοίκησης και υπαλλήλων, αφετέρου ανάγεται ο ρόλος της διοίκησης στο μόνο αποδεκτό και ειδικευμένο φορέα επιδίωξης του κοινού συμφέροντος (Salamon,1998:6). Αντίθετα, κάθε μορφή βιομηχανικής σύγκρουσης, ως απόρροια δυσαρέσκειας ή διαφανίας απέναντι στη μονομερή άσκηση εξουσίας, εκλαμβάνεται ως ένδειξη λειτουργικών διαταραχών. Τέτοιου είδους ‘δυσλειτουργίες’ αναγνωρίζεται πως προκύπτουν κατά διαστήματα, αλλά δεν φαίνεται να συνδέονται με τις όποιες πρακτικές ακολουθεί η διοίκηση· περισσότερο θεωρούνται ως παρανοήσεις και ανωμαλίες που προκύπτουν μέσα στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας και αφορούν την άτυπη συνθήκη ‘καλής συνεργασίας’ μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Στη βάση των παραπάνω απόψεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καθίστανται ασυμβίβαστες με την ενωτική υπόθεση (Strauss,1998:105) και η ύπαρξη των εργατικών συνδικάτων, φαίνεται, στην πρακτική της εφαρμογή, να γίνεται αποδεκτή μόνο στον προσδιορισμό των ευρύτερων όρων απασχόλησης στα πλαίσια της αγοράς. Θεωρητικά, το συγκεκριμένο μοντέλο, επιδεικνύει έντονη απροθυμία στην παραχώρηση προς τα συνδικάτα οποιουδήποτε δικαιώματος άσκησης αρχής και λήψης αποφάσεων μέσα στην επιχείρηση, κυρίως διότι η εν λόγω παραχώρηση προδικάζεται ως φαινόμενο παρείσφρησης στην εσωτερική οργάνωση μιας επιχείρησης, με σκοπό την εκμετάλλευση ελλείπων διοικητικών πρακτικών και την κακή επικοινωνιακή πολιτική της διοίκησης, ενεργώντας εις βάρος της ομοιογένειας του εργατικού δυναμικού (Rose,2004:26).

Ως θεωρητική πρόταση η συγκεκριμένη γραμμή σκέψης έχει αποτελέσει αντικείμενο ευρείας κριτικής. Κομβικά σημεία αυτής της κριτικής αφενός αμφισβητούν την πιθανότητα λήψης ορθολογικών αποφάσεων, δεδομένων των ευρύτερων περιορισμών που τίθενται στις διαδικασίες λήψης τους, αφετέρου επισημαίνουν επίσης ότι οι διαδικασίες χάραξης πολιτικής λειτουργούν με έναν πιο σύνθετο τρόπο από αυτόν που προτείνει η ενωτική προσέγγιση (Giles,1989:134). Παράλληλα όπως υπογραμμίζει ο Fox, θα μπορούσε να θεωρηθεί αποκλειστικά ως διοικητική ιδεολογία

(Rose,2004:27). Βασική αιτία είναι ότι μέσα από την ταύτιση των συμφερόντων διοίκησης και εργατικού δυναμικού και την αναγνώριση της διοίκησης ως τον μοναδικό φορέα χάραξης και εφαρμογής πολιτικών για το βέλτιστο όφελος της επιχείρησης, στην ουσία όχι μόνο εκχωρεί το δικαίωμα άσκησης εξουσίας στη διοίκηση αλλά και μεταφέρει την ευθύνη για κάθε φαινόμενο σύγκρουσης στους εργαζομένους και τις οργανώσεις τους.

2.3 Η Πλουραλιστική Προσέγγιση

Το δεύτερο κυρίαρχο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας προωθεί μέσω των προτάσεών του πιο πλουραλιστικές ερμηνείες: μέσα από τη θεσμοποίηση της σύγκρουσης προβάλλεται μια συνεταιριστική προσέγγιση στην επίλυση των προβλημάτων, ενισχύοντας τη σημασία της επικοινωνίας στις εργασιακές σχέσεις (Haworth & Hughes,2003:673)¹. Εδώ τα ζητήματα οργάνωσης της εργασίας προσεγγίζονται κατά έναν τρόπο που δίνει έμφαση στην πληθώρα των διαίρεσεων και της διαφορετικότητας των συμφερόντων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Υπό αυτήν τη σκοπιά, η ροπή για ανταγωνισμό συμφερόντων και η σύγκρουση μεταξύ των ατόμων και των ομάδων σε διάφορα επίπεδα θεωρούνται πιο ενδημικές καταστάσεις από την αρμονία και τη συναίνεση μέσα σε μια επιχείρηση (Rose,2004:27). Θεσμικοί μηχανισμοί και βασικές συμφωνίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών απαιτούνται για την εξάλειψη της έμφυτης τάσης να αποκλείεται από τη ‘βιομηχανική διακυβέρνηση’ το εργατικό προσωπικό, τάση η οποία ωθεί στη δημιουργία μονομερών μοντέλων άσκησης εξουσίας (προς όφελος της ιδιοκτησίας). Εντούτοις, το διακριτό στοιχείο του πλουραλιστικού μοντέλου έγκειται στον προσανατολισμό των προτάσεών του. Εδώ η βαρύτητα δίνεται στην εναρμόνιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από την εδραίωση συγκεκριμένων καινοτομιών, που αποσκοπούν στη διατήρηση της ενότητας, στη

¹ Πέρα από την παραπάνω επισήμανση των Haworth & Hughes (2003), βλέπε σχετικά στο ίδιο άρθρο τις σελίδες 672-674, όπου αναλύεται και δικαιολογείται η εμφάνιση του πλουραλιστικού δόγματος με βάση το ευρύτερο πολιτικό οικονομικό κλίμα της εποχής.

δημοκρατική κατανομή των δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο και γενικότερα στην ευρύτερη κοινωνία (Kahn Freund,1954). Με άλλα λόγια, ο πλουραλισμός υποθέτει ότι η επίτευξη συναίνεσης και μακροπρόθεσμης σταθερότητας στις σχέσεις διοίκησης-εργαζομένων αποτελεί τον βέλτιστο τρόπο διευθέτησης των ανταγωνιστικών απαιτήσεων μέσα στην επιχείρηση. Στη βάση αυτών, το ζητούμενο επαφίεται στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή κατάλληλων μηχανισμών, καναλιών επικοινωνίας, προκειμένου η δυναμική της σύγκρουσης να αποδυναμώνεται μάλλον παρά να καταστέλλεται η όποια έκφασή της. Κατά συνέπεια, το καλύτερο που δύναται να πράττει η διοίκηση είναι η υιοθεσία εκείνων των πρακτικών που συμφωνούν με τις διαδικασίες και τους κώδικες, οι οποίοι αναγνωρίζουν ότι τα συγκρουόμενα συμφέροντα υπάρχουν (Rose,2004:27). Όσον αφορά τα εργατικά συνδικάτα, σε αντίθεση με το ενωτικό μοντέλο, το πλουραλιστικό επεκτείνει πέρα από τα στενά πλαίσια μιας επιχείρησης την ακτίνα δράσης τους, αναγνωρίζοντάς τους περισσότερες δικαιοδοσίες, που τα καθιστούν ικανά να δραστηριοποιούνται με την επαναδιάταξη και αναδόμηση των ευρύτερων βιομηχανικών σχέσεων, έχοντας ως γνώμονα όμως συναινετικούς άξονες δράσης, συμβατούς με την υφιστάμενη διάρθρωση της οικονομίας και της κοινωνίας γενικότερα.

2.3.1 Η Σχολή της Οξφόρδης

Μολονότι το επιστημονικό ενδιαφέρον για τις εργασιακές σχέσεις έχει μακρά ιστορία στη Μεγάλη Βρετανία με την ίδρυση των πρώτων ακαδημαϊκών εδρών ήδη από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, ως κλάδος αρχίζει να αναπτύσσει δυναμικά την παρουσία του και να εδραϊώνεται στον ακαδημαϊκό κόσμο μετά το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου (Brown,1992 Kaufman,2004:268-9). Το σημαντικότερο δείγμα των βρετανικών εργασιακών σχέσεων αυτής της περιόδου, τόσο ως προς την καινοτομία των προτάσεων που διατυπώθηκαν όσο και ως προς την επιρροή που άσκησε στις μετέπειτα θεωρητικές προσεγγίσεις, είναι η εμφάνιση της «Σχολής της Οξφόρδης»

(Kaufman,2004:263).² Με βάση όσα -ως εισαγωγικά- αναφέρθηκαν παραπάνω, είδαμε ότι ο κεντρικός άξονας σκέψης που ακολουθεί το πλουραλιστικό μοντέλο περιστρέφεται γύρω από το ζήτημα της εναρμόνισης των υφιστάμενων εργασιακών σχέσεων³, με την έννοια ότι το σκοπούμενο, αντανακλώντας μια τάση παραγωγής συμβιβασμών και συναινέσεων, ταυτίζεται με τη δικαιότερη κατανομή των σχέσεων εξουσίας στο βιομηχανικό και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο. Ανάγοντας στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τη συναινετική διευθέτηση των αντικρουόμενων συμφερόντων στο βιομηχανικό περιβάλλον (Salamon,1998:10-11), η έννοια της διευθέτησης αποκτά νέο νόημα στις πλουραλιστικές θεωρίες, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις διαδικασίες ρύθμισης των όρων εργασίας, κυρίως μέσω της διαπραγματευτικής διαδικασίας που αναπτύσσει η εργοδοσία και τα συνδικάτα.

Ανατρέχοντας κανείς στη διεθνή βιβλιογραφία διαπιστώνει πως, σε πρώτο βαθμό, η πλουραλιστική πρόταση εδράζεται στην υιοθέτηση προγενέστερων προσεγγίσεων στο ζήτημα του συνδικαλισμού, που εν γένει καθιστούν τα εργατικά συνδικάτα ως τους βασικούς φορείς διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων (Poole,1984:17-18). Ωστόσο, μέσα από τις προβαλλόμενες θέσεις της εμπλουτίζει την παραπάνω θέση, υπογραμμίζοντας το διαπραγματευτικό ρόλο των συνδικάτων για την εποικοδομητική υποστήριξη των σύγχρονων βιομηχανικών κοινωνιών, υπό μια οπτική που αναγνωρίζει τη συλλογική διαπραγμάτευση ως την ενσάρκωση κάθε δημοκρατικού ιδεώδους στο βιομηχανικό χώρο. Τούτο αποτελεί σημαντική

² Το πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώθηκε η παραπάνω γραμμή σκέψης προήλθε από την άνοδο των εργασιακών σχέσεων ως πρακτικό ζήτημα μιας ευρύτερης ανησυχίας γύρω από τη δημόσια πολιτική στα τέλη του '50 και τις αρχές της δεκαετίας του '60 (Edwards,1995:7). Από αυτήν την άποψη, οι εργασιακές σχέσεις στη Μεγάλη Βρετανία ήταν απόρροια του νικηφόρου πολέμου ενάντια στον φασισμό, των πρώτων κυβερνήσεων του Εργατικού Κόμματος αλλά κυρίως των προσπαθειών για αποκατάσταση της κοινωνικής δημοκρατίας, σε μία περίοδο επικράτησης της πλήρους απασχόλησης και του διεθνούς Ψυχρού Πολέμου (Ackers & Wilkinson,2005:446).

³ Για τους πλουραλιστές η απουσία ενός κανονιστικού πλαισίου το οποίο θα εξασφάλιζε τη δίκαιη ρύθμιση των όρων εργασίας, ήταν προφανής στο βρετανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Όπως χαρακτηριστικά τονίζει ο Flanders (1965), ο αυξανόμενος ορθολογισμός, η μεγέθυνση της γραφειοκρατίας και η δομική διαφοροποίηση της σύγχρονης -προς εκείνον- βιομηχανικής κοινωνίας είχαν ως αποτέλεσμα την προοδευτική αποδέσμευση από απόλυτες υπερκείμενες αξίες. Τούτα, κατά τον ίδιο, συνέβαιναν σε μια περίοδο σχετικής ευημερίας, που, ενώ κυριαρχούσε το πρότυπο της πλήρους απασχόλησης, ο καθορισμός των μισθολογικών αμοιβών και των όρων εργασίας ήταν αποτέλεσμα άτυπων, ανεπίσημων διαπραγματεύσεων. Σε παρόμοια συμπεράσματα οδηγείται ο Maguire, επισημαίνοντας την έλλειψη ενός καθολικού νομοθετικού πλαισίου στο βρετανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, εξαιρέτας της νομοθεσίας σε έκτακτες περιπτώσεις (1996:45), όπως επίσης και ο Gospel όπου παραθέτοντας τα κύρια συμπεράσματα έκθεσης της Donovan Commission on Trade Unions and Employers' Associations αναφέρει πως το βασικότερο πρόβλημα στις εργασιακές σχέσεις στη Μεγάλη Βρετανία ήταν το χάσμα μεταξύ της θεσμοθετημένης -σε εθνικό επίπεδο- διαπραγμάτευσης και της 'πραγματικής' διαπραγμάτευσης που εξελισσόταν στον εργασιακό χώρο (1996:98).

διαπίστωση για την κατανόηση της πλουραλιστικής πρότασης, διότι κατ' αυτόν τον τρόπο επεξηγείται η ιδιαίτερη έμφαση στις συλλογικές διαπραγματευτικές διαδικασίες, καθώς διαφαίνεται σε αυτές η διέξοδος συναινετικής ρύθμισης των αντικρουόμενων συμφερόντων.

Σε αυτά τα ιδεολογικά πλαίσια ο Flanders άσκησε κριτική στην παραδοσιακή θέση των Webbs, επισημαίνοντας την ανεπαρκή -για τον ίδιο- ανάλυση που επιχείρησαν, αναφορικά με τη μετάβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις από άλλες μεθόδους ρύθμισης εργασίας, όπου η έννοια του συλλογικού περιορίζεται σε αυταπόδεικτες καταδειξεις της διαφοράς των μεγεθών των αντιπαρατιθέμενων δυνάμεων (Jackson,1994:135). Στο άρθρο του “*Collective Bargaining*”, αναφερόμενος στον ορισμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης που υποστήριξε ο Dunlop⁴, επιχειρεί να μεταθέσει το βάρος στην κατανόηση της ύπαρξης ευρύτερων κοινωνικών επιδιώξεων που εμπερικλείουν τα αιτήματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης (Flanders,1960:316). Το κομβικό σημείο γύρω από το οποίο δόμησε την επιχειρηματολογία του ήταν ο διαχωρισμός των λειτουργιών της μεμονωμένης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, χρησιμοποιώντας ως ερμηνευτικό εργαλείο τους οικονομικούς και μη οικονομικούς παράγοντες που διαμορφώνουν τη στοχοθέτησή τους. Για τον ίδιο, όπως υποδεικνύει η εμπειρία, η συμβολή της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν περιορίζεται στην επίλυση συγκεκριμένων οικονομικών ζητημάτων (π.χ. πώλησης ή μίσθωσης της εργασίας), τα οποία ούτως ή άλλως μπορεί να παραμένουν θέματα προσδιορισμού σε μεμονωμένη βάση. Αντίθετα, η άποψή του είναι πως η συλλογική διαπραγμάτευση αντιμετωπίζεται ως μέθοδος διακανονισμού (Salamon,1998:312-313), η οποία καθορίζει ένα ευρύτερο πλαίσιο κανόνων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Αυτό αποσκοπεί στη ρύθμιση των όρων εργασίας, επαναπροσδιορίζοντας το συσχετισμό δυνάμεων στο βιομηχανικό χώρο, προς όφελος του εργαζομένου (Flanders,1960:317), μέσω της αποδοχής δικαιωμάτων και

⁴ Όπως υποστηρίζει ο Dunlop, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποσκοπούν στην εκπλήρωση τριών στόχων (Flanders,1960:316):

- i. Τον καθορισμό των αμοιβών της παρεχόμενης εργασίας.
- ii. Τη διαμόρφωση ενός κανονιστικού πλαισίου, το οποίο καθιερώνει και διαχειρίζεται τους όρους, εκτός από τις αμοιβές, κάτω από τους οποίους οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους.
- iii. Τη δημιουργία μηχανισμών επικοινωνίας εκ των οποίων οι υπάλληλοι μπορούν να αντιπροσωπευθούν σε εκείνες τις αποφάσεις που έχουν επιπτώσεις στα ατομικά και συλλογικά ενδιαφέροντά τους.

υποχρεώσεων των εργοδοτών προς τους υπαλλήλους τους (Hirszowicz,1985:181-182).

Ωστόσο, η παραπάνω διχοτομική ανάλυση των κινήτρων που διέπουν τόσο τη συλλογική όσο και τη μεμονωμένη διαπραγμάτευση έγινε αντικείμενο αμφισβήτησης από τον Fox⁵ (Jackson,1994:137), στο πλαίσιο της αναγωγής του ζητήματος σε μια πιο ρεαλιστική βάση. Για τον ίδιο, η επίτευξη συμφωνίας μέσω της διαπραγμάτευσης, όπως αποδεικνύει η εμπειρία, δεν πρέπει να θεωρείται κατ' ανάγκη φυσικό επακόλουθο της διαδικασίας· με άλλα λόγια, κανενός είδους διαπραγμάτευση δεν καταλήγει απαραίτητα σε συμφωνία, αν και παραμένει πάντα ένα πιθανό ενδεχόμενο. Το επιχείρημα που διατυπώνει ο Fox -και ταυτόχρονα αποτελεί τη βασική διαφοροποίηση των δύο απόψεων- είναι πως τα ίδια κίνητρα φαίνεται να διέπουν τη διαπραγμάτευση σε όλα τα επίπεδα (Poole,1984:82). Κατά συνέπεια, όπως υπογραμμίζει ο Jackson, η διαφορά μεταξύ μεμονωμένης και συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον Fox δεν αναφέρεται στην κατά περίπτωση έμφαση στα οικονομικά, πολιτικά ή κοινωνικά κίνητρα, αλλά στη διαφορά των μεγεθών της άνισης κατανομής των δυνάμεων (1994:137).

Αποτιμώντας συνολικά τις ενστάσεις του Fox, ορισμένοι θεωρητικοί διαπιστώνουν ότι ο πυρήνας της ασκούμενης κριτικής δεν έγκειται στη λεπτομερή απογραφή των διαφορών μεταξύ μεμονωμένης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά πάνω στα επαγωγικά συμπεράσματα που απορρέουν από τη θεώρηση του Flanders (Jackson,1994:138-139). Ένα από τα κυριότερα συμπεράσματα του ίδιου βασίζεται, όπως είδαμε, στην άποψη ότι οι εργαζόμενοι επιχειρούν να ενισχύσουν την επιρροή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στην επιχείρηση, από τη στιγμή που η

⁵ Σύμφωνα με τον Starkey (1992), η πλουραλιστική εκδοχή του Fox διακρίνει μεταξύ δύο μορφών σχέσεων ανταλλαγής στις εργασιακές σχέσεις: τις οικονομικές και τις κοινωνικές. Οι οικονομικές σχέσεις, όπως υποστηρίζει ο Fox, είναι απόρροια και ταυτόχρονα πηγή δημιουργίας σχέσεων χαμηλής εμπιστοσύνης, καθώς εξαρτώνται από την αυστηρή επίβλεψη και την εφαρμογή γραφειοκρατικών κανόνων ελέγχου της απόδοσης. Αντίθετα, οι κοινωνικές σχέσεις ανταλλαγής είναι βασισμένες στην υψηλή εμπιστοσύνη και στην αμοιβαία δέσμευση προς έναν κοινό στόχο. Όπως όμως επισημαίνει ο Fox στο έργο του *"Beyond Contract: Power, Work and Trust Relations"* η έμφαση στην ηθική διάσταση της αλληλεξάρτησης ανακύπτει μόνο στη βάση ενός σχεδίου επιβολής, που δεν ενσωματώνεται στο ίδιο το συμβόλαιο (1974:233), γεγονός το οποίο εγείρει αμφιβολίες σχετικά με την προοπτική της κοινωνικής ολοκλήρωσης, βασισμένης σε ηθικούς κανόνες που εξυπηρετούν την αλληλεγγύη στο βιομηχανικό χώρο (ό.π.:235). Λαμβάνοντας υπόψη την ασύμμετρη κατανομή ισχύος στην οργάνωση της εργασίας, ο Fox αντιμειωπίζει με δυσπιστία οποιοδήποτε ενδεχόμενο μετάβασης από οικονομικές σε κοινωνικές σχέσεις, τονίζοντας αφενός τη μειωμένη διάθεση νομιμοποίησης κάθε οράματος επιχειρησιακής αλληλεγγύης και αφετέρου τα αυξανόμενα προβλήματα, από πλευράς κυρίως της διεύθυνσης, στην πρόωθηση αυτής της αλληλεγγύης.

πλειονοψηφία των εργαζομένων επιδεικνύει εξίσου έντονο ενδιαφέρον για ζητήματα διαχείρισης και οργάνωσης, όπως και για τα οικονομικής φύσης θέματα που αφορούν τους όρους μίσθωσης της εργασίας. Δίνοντας όμως έμφαση στην πολιτική σκοπιμότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καταλήγει παράλληλα να τονίζει, όπως εύστοχα παρατηρεί ο Ψημμένος, τον πολιτικό χαρακτήρα των εργατικών συνδικάτων (1999:127).⁶ Αντίθετα, η οπτική του Fox επί του συγκεκριμένου θέματος είναι πιο σύνθετη, αναγνωρίζοντας ότι κάθε απόπειρα εξακρίβωσης των πραγματικών κινήτρων που ωθούν τόσο τους εργαζόμενους να προσχωρήσουν στα συνδικάτα, όσο και τα τελευταία σε διαπραγματευτικές διαδικασίες, είναι πολλές φορές πιο σύνθετη.

2.3.2 Το Συστημικό Μοντέλο

Εάν οι πρώιμες θεωρητικές προσπάθειες είχαν σχέση με την κατανόηση των διαδικασιών, των θεσμών και των κανόνων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, με το έργο του ο Dunlop κατόρθωσε να διευρύνει το πεδίο εφαρμογής της έρευνας, μετατοπίζοντας το σύνολο του ενδιαφέροντος σε δύο άξονες: στην εξέταση των θεμελιωδών κανόνων που διέπουν το σύστημα εργασιακών σχέσεων και στο πλέγμα των αλληλεπιδράσεων, όπως ανακύπτουν από την αλληλοσυσχέτιση τριών επικαλυπτόμενων υποσυστημάτων που ενυπάρχουν στο ευρύτερο κοινωνικό σύστημα, το *Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων*, το *Πολιτικό* και το *Οικονομικό Σύστημα* (Πετρινώτη, 1985:16-17).

⁶ Τούτη η πεποίθηση έρχεται σε απόλυτη συμφωνία με τη δεύτερη εκ των τριών προσεγγίσεων για τη φύση της συλλογικής διαπραγμάτευσης των Chamberlain και Kuhn (1951), οι οποίοι αντιλαμβάνονται ουσιαστικά τις διαδικασίες της ως μια μορφή βιομηχανικής διακυβέρνησης: η κύρια λειτουργία της είναι να καθορίσει τους κανόνες και να ορίσει τα πλαίσια για τη διαχείριση του βιομηχανικού χώρου. Ενώ όμως ο Flanders φαίνεται να ενστερνίζεται την παραπάνω θέση, ταυτόχρονα εκδηλώνει έντονη ανησυχία για κάθε προοπτική συνδιαχείρισης. Όπως υπογραμμίζει η Hirszowicz (1985), στη γραμμή σκέψης που ακολουθεί ο Flanders, η συμβολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και κατ' επέκταση των εργατικών συνδικάτων, επικεντρώνεται αυστηρά και μόνο στον επικουρικό ρόλο τους, που δεν είναι άλλος από την αντιπροσώπευση, σύμφωνα με την αρχή της ευθύνης και της δέσμευσης, για τα ενδιαφέροντα των εργαζομένων (ό.π.:181-182).

Η προσέγγιση του Dunlop γύρω από τα παραπάνω θέματα, όπως αποτυπώνεται στο έργο του “*Industrial Relations System*”, ξεκινά από συγκεκριμένες παρατηρήσεις που αφορούν στη δομή του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Τούτη φαίνεται για τον ίδιο, πέρα από τις συνθήκες και τις αναγκαιότητες που επιβάλλει κάθε στιγμή της ιστορίας, να ακολουθεί σε γενικές γραμμές ένα διστορικό υπερκείμενο πρότυπο, το οποίο απαρτίζεται πρώτον από συγκεκριμένες ομάδες δρώντων, δεύτερον από συγκεκριμένα πλαίσια, τρίτον από το πλέγμα των νόμων, που αφορά τόσο ζητήματα που εγείρονται στον εργασιακό χώρο όσο και στην ευρύτερη κοινότητα, και τέταρτον από την ιδεολογία που διατηρεί τη συνοχή του συστήματος (Dunlop,1993:47).

Οι δρώντες, για τους οποίους γίνεται λόγος στο πρότυπο που προτείνει ο Dunlop διαχωρίζονται σε τρεις υποομάδες, εκ των οποίων οι δύο πρώτες, όπως θεωρείται, αναπτύσσουν συνήθως πιο άμεση σχέση μεταξύ τους μέσα στα στενά όρια ενός εργασιακού χώρου. Η πρώτη περιλαμβάνει τους *managers* και γενικότερα όσους συνεπικουρούν στο έργο της διεύθυνσης, ασχολούμενοι με την εποπτεία των εργαζομένων. Τούτοι, όπως αποδεικνύει η εμπειρία, -κατά τον ίδιο- μπορεί να αποτελούν διακριτή αρχή σε σχέση με τους ιδιοκτήτες σε μια επιχείρηση και, κατά συνέπεια, δεν είναι απαραίτητο να ταυτίζονται μεταξύ τους. Η δεύτερη κατηγορία απαρτίζεται από τους *εργαζομένους* και τις *οργανώσεις* τους. Αξιοσημείωτο είναι ότι η χρήση του όρου ‘οργάνωση’ γίνεται με τέτοιο τρόπο που δεν αναγνωρίζει μόνο την ύπαρξη των εμφανών συσσωματώσεων των εργαζομένων (π.χ. εργατικά συμβούλια, συνδικάτα) αλλά παράλληλα, επεκτείνεται παραπέρα και εντάσσει στον όρο κάθε προοπτική θέασης των εργαζομένων μιας επιχείρησης, ως μιας ανεπίσημα οργανωμένης ομάδας, από τη στιγμή που στο σύνολό τους υπόκεινται σε κοινές νόρμες-κανόνες, που εκβάλλουν σε κοινούς κώδικες συμπεριφοράς. Τέλος, οι *κρατικές υπηρεσίες*, αρμόδιες για θέματα εργασίας και εργαζομένων, συνθέτουν την τρίτη υποομάδα δρώντων, η οποία, ανάλογα με το μοντέλο εργασιακών σχέσεων στο οποίο ενυπάρχει και δραστηριοποιείται, διαφοροποιείται το εύρος της συμμετοχής και η δυναμική της παρέμβασής της στα σχετικά ζητήματα (ό.π.:47-48).

Αυτές οι τρεις ομάδες δρουν σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, το οποίο διαμορφώνεται με βάση το *τεχνολογικό επίπεδο*, τις *συνθήκες της αγοράς*, τους *δημοσιονομικούς περιορισμούς* και τέλος, το *επίκεντρο* και την *κατανομή των σχέσεων εξουσίας* στην ευρύτερη κοινωνία. Για τον Dunlop η επίδραση της τεχνολογίας έχει

εκτεταμένες συνέπειες σε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων, με την έννοια ότι το τεχνολογικό υπόβαθρο οριοθετεί σε μεγάλο βαθμό το εύρος των επιλογών σε πρακτικά ζητήματα οργάνωσης της εργασίας, όπως για παράδειγμα το μέγεθος, την κατανομή, τη διαχείριση και οργάνωση του εργατικού δυναμικού στην παραγωγική διαδικασία, καθώς και τους τεχνολογικούς περιορισμούς που τίθενται στην ίδια την παραγωγή. Οι συνθήκες της αγοράς και οι δημοσιονομικοί περιορισμοί επηρεάζουν πρωτοβάθμια κυρίως τη δράση της διεύθυνσης. Ωστόσο, οι επιδράσεις τους εξαπλώνονται σε όλους τους δρώντες σε ένα δεδομένο μοντέλο εργασιακών σχέσεων, ανεξάρτητα αν αυτό δομείται σε τοπικά, εθνικά ή διεθνή επίπεδα, καταλήγοντας σε τελικό στάδιο να αποτελούν βασικό κριτήριο στη διαμόρφωση των κανόνων που θεσπίζονται. Συνεπώς, ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με τον Dunlop, αναπόφευκτα παρουσιάζει έντονη προσαρμογή στους όρους της αγοράς και τους επιβαλλόμενους δημοσιονομικούς περιορισμούς. Το επίκεντρο δράσης και η κατανομή της εξουσίας στην ευρύτερη κοινωνία, της οποίας υποσύστημα είναι και οι εργασιακές σχέσεις, προβάλλεται από τον Dunlop ως το τρίτο επεξηγηματικό εργαλείο για την κατανόηση της σύνθεσης του περιβάλλοντος. Η κατανομή της εξουσίας μεταξύ των δρώντων στην ευρύτερη κοινωνία τείνει σε έναν βαθμό να αντικατοπτρίζεται στις εργασιακές σχέσεις, καθώς το γόητρο που απολαμβάνουν, η θέση που κατέχουν, οι προσβάσεις που διαθέτουν προς τα ανώτερα κλιμάκια εξουσίας, μοιραία καθορίζουν ισορροπίες, στα πλαίσια των οποίων δομούνται οι εργασιακές σχέσεις. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι, στο επίκεντρο του προβληματισμού που αναπτύσσει, δεν τίθεται η κατανομή της εξουσίας μέσα στο σύστημα εργασιακών σχέσεων, η διαπραγματευτική δύναμη των δρώντων ή ακόμη οι δυνατότητες επιρροής αυτών στη θέσπιση των κανόνων. Τούτο συμβαίνει, διότι, κατά τον ίδιο, η κατανομή της εξουσίας στην ευρύτερη κοινωνία δεν καθορίζει άμεσα την αλληλεπίδραση των δρώντων στο σύστημα εργασιακών σχέσεων, αλλά μάλλον αποτελεί την πηγή εκ της οποίας απορρέουν οι συσχετισμοί σε κάθε υποσύστημα (ό.π.:48-51).

Μολονότι για τον Dunlop οι δρώντες του συστήματος είναι εκείνοι που καθορίζουν το θεσμικό πλαίσιο το οποίο διαμορφώνεται στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων, κάποιος από τους κανόνες αφορούν επιμέρους ρυθμίσεις, σχετικές με τους περιορισμούς που τίθενται σε επίπεδο τεχνολογίας ή αγοράς, ενώ άλλοι αφορούν την κατανομή της εξουσίας στην ευρύτερη κοινωνία. Γι' αυτόν το λόγο το πραγματικό

περιεχόμενο αυτών των κανόνων ποικίλλει μεταξύ των συστημάτων, ως συνέπεια των διαφορετικών τεχνολογικών κατακτήσεων και των συνθηκών που επικρατούν σε κάθε αγορά. Εντούτοις, επισημαίνει πως σε ένα αφηρημένο επίπεδο είναι δυνατόν να εξευρεθεί μια κοινή μορφολογία, η οποία αποτελείται από τις διαδικασίες θέσπισης τους, το περιεχόμενό τους και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων για την εφαρμογή τους σε κάθε περίπτωση. Πέρα από τις διαδικασίες θέσπισης και λήψης αποφάσεων σχετικές με την εφαρμογή τους, ένα μεγάλο φάσμα νόμων καθιερώνεται σε κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων, υπό τη μορφή εργοδοτικών ρυθμίσεων και πολιτικών, κρατικής νομοθεσίας, συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τούτο το φάσμα, σύμφωνα με τον Dunlop, είναι δυνατόν να αποκωδικοποιηθεί σε τρεις γενικές κατηγορίες, μολονότι το ουσιαστικό περιεχόμενο αυτών ποικίλλει μεταξύ των διαφορετικών παραλλαγών: πρώτον, σε εκείνους που διέπουν τις αμοιβές εργασίας, δεύτερον σε αυτούς που καθορίζουν τις υποχρεώσεις και την απόδοση των εργαζομένων καθώς και τις πειθαρχικές ποινές για τη μη επίτευξη των υποχρεώσεων και τρίτον, σε κανόνες που καθορίζουν τα δικαιώματα και τα καθήκοντα των εργαζομένων που κατέχουν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (ό.π.:51-53).

Το τέταρτο συστατικό στοιχείο για την ανάλυση του συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι η *ιδεολογία* ή αλλιώς το *σύνολο κοινών πεποιθήσεων και ιδεών*. Σύμφωνα με την άποψη του Dunlop, καθένας από τους δρώντες σε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων είναι φορέας και εκφραστής μιας συγκεκριμένης ιδεολογίας, η οποία όχι μόνο αντανακλά αλλά εν τέλει προσδιορίζει το ρόλο και τη θέση του. Βασική προϋπόθεση για τη συνοχή και τη σταθερότητα κάθε συστήματος αποτελεί η συμβατότητα των επιμέρους ιδεολογιών, ούτως ώστε τελικά να υπάρχει ένα σύνολο πεποιθήσεων που αναγνωρίζει κοινά αποδεκτούς ρόλους για κάθε δρώντα (ό.π.:53-54). Τούτο αποτελεί την πιο σημαντική παράμετρο, διότι, ακόμη και στην περίπτωση ύπαρξης διαφορών μεταξύ των δρώντων, κατ' αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται η επίλυσή τους σε κοινώς αποδεκτά ισχύοντα πλαίσια (Πετρινώτη,1985:19).

Όπως πλειάδα θεωρητικών έχει υποστηρίξει, η περιγραφή των εργασιακών σχέσεων στη θεωρία του Dunlop αναπτύσσεται με έναν τρόπο που αποτυπώνει σαφείς κοινές

θεωρητικές καταβολές με το έργο του Parsons⁷ (Grint,2005:131 Gospel & Palmer,1993:18 Poole,1984:23). Η θεωρητική συγγένεια αυτών των προτάσεων δεν συνίσταται μονάχα στο γεγονός ότι αποτελούν «ιδεώδεις» τύπους, με την έννοια ότι ενέχουν σχηματικό χαρακτήρα για την παροχή ενός ευρέως βασισμένου, συνεκτικού προτύπου κοινωνικής πραγματικότητας. Συμβαίνει κυρίως διότι ο Dunlop φαίνεται να προσαρμόζει το μοντέλο 'AGIL' στο δικό του σύστημα εργασιακών σχέσεων (Poole,1984:22-23) υποστηρίζοντας ότι: α) οι κανόνες που διέπουν το σύστημα εργασιακών σχέσεων προσαρμόζονται αφενός στις διαδικασίες θέσπισης που αναπτύσσουν οι δρώντες, αφετέρου στις ευρύτερες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά και στις τεχνολογικές αλλαγές που θέτουν προβλήματα προσαρμογής στους δρώντες, β) οι πολιτικές λειτουργίες αναπτύσσονται στο σύνολό τους με κοινή συνισταμένη την επιβίωση και σταθεροποίηση τόσο του συστήματος όσο και του δεδομένου συσχετισμού δυνάμεων, στοιχείο που θεωρείται απαραίτητο για την επίτευξη των στόχων του συστήματος, γ) η διατήρηση της αλληλεγγύης των δρώντων στο σύστημα απορρέει από την ταύτιση των επιμέρους ιδεολογιών, προκειμένου να αναπτύσσονται κοινώς αποδεκτά όρια ρόλων και δ) η συντήρηση των ενδογενών αξιών του συστήματος σε έξωθεν πιέσεις, παρέχεται από εξειδικευμένους επαγγελματίες, που προέρχονται από όλες τις ομάδες δρώντων.

Μολονότι η συστηματική προσέγγιση του Dunlop εμφανίζεται να επινοεί μια γενική θεωρία των εργασιακών σχέσεων, ένα μεγάλο μέρος της κριτικής επισημαίνει ότι ως πρότυπο αποπνέει μια στατική άποψη τελεολογικού χαρακτήρα για τις εργασιακές σχέσεις, αποδίδοντας υπερβολική σημασία στις αξίες και τους κανόνες και αναγνωρίζοντας φυσικές ανάγκες σε μη φυσικά πρόσωπα (Grint,2005:132).

⁷ Επιγραμματικά, θα μπορούσε να πει κανείς πως η θεωρία των κοινωνικών συστημάτων του Talcott Parsons (1954), κινούμενη στα πρότυπα ηθικών φιλοσόφων, όπως ο Hobbes, ο Locke και ο Mill, ασχολείται επισταμένως με το θέμα της τάξης, της κοινωνικής σταθερότητας και της εσωτερικής ισορροπίας μέσα στο κοινωνικό σύστημα. Κάθε σύστημα -και τα υποσύνολά του- για να διατηρηθεί και να αναπαραχθεί στο διηνεκές με βάση αυτά τα πρότυπα (Craib,2000 Πετμεζίδου,1996:6) απαιτεί την ικανοποίηση τεσσάρων λειτουργικών προαπαιτούμενων, που στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν μείνει γνωστά με το ακρωνύμιο 'AGIL' (*Adaptation-Goal attainment-Integration-Latency or pattern maintenance*) (Parsons,1954:217). Τα τέσσερα λειτουργικά προαπαιτούμενα είναι τα εξής: α) Η προσαρμογή του δικτύου σχέσεων κάθε συστήματος, στις συνθήκες του ευρύτερου περιβάλλοντος, β) η επίτευξη των στόχων κάθε συστήματος, που προϋποθέτει την κατάλληλη σε κάθε περίπτωση οριοθέτησή τους, την ύπαρξη μέσων αξιοποίησης των πόρων και τη σωστή διαχείρισή τους, γ) η ολοκλήρωση, δηλαδή η διατήρηση της εσωτερικής συνοχής κάθε συστήματος, μέσα από τη διατήρηση του εσωτερικού συντονισμού και την ανάπτυξη μεθόδων αντιμετώπισης των οποιονδήποτε αποκλίσεων και δ) η *λανθάνουσα κατάσταση ή διατήρηση του προτύπου*, που σημαίνει τη δημιουργία επαρκών κινητήρων (σε επίπεδο συμβολισμών, ιδεών, αξιών κτλ) για τη διευκόλυνση της εσωτερικής των κανόνων των διαφόρων συστημάτων.

Παράλληλα δεν φαίνεται να αναλύει επαρκώς τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων ή τη δυναμική φύση των οργανώσεων, αντιμετωπίζοντας τη δράση ως δομικά καθοριζόμενη, την ίδια στιγμή που αδυνατεί να εξηγήσει την επιρροή των εξωγενών συνθηκών στη διαμόρφωση απόψεων και πρακτικών από τους δρώντες (Leat,2001:29). Επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον στις υπάρχουσες σχέσεις και αλληλεπιδράσεις και στην υπάρχουσα κατανομή της εξουσίας, έχει επίσης επικριθεί για την τάση νομιμοποίησης και ενίσχυσης του δεδομένου καθεστώτος (Leat,2001:29 Rose,2004:35). Σε αυτήν τη βάση τονίζεται ότι παρουσιάζει δυσκολίες στην εξήγηση της αλλαγής και της σύγκρουσης μέσα από τον περιορισμό της ανάλυσης προς την ανάπτυξη της ενσωμάτωσης και της συναίνεσης (Grint,2005:132 Rose,2004:35).

2.3.3 Η θεωρία της Κοινωνικής Δράσης

Σε αντίθεση με προσεγγίσεις που ξεκινούν με κάποια γενική και κανονιστική καταγραφή των ατομικών αναγκών στην εργασία ή των απαιτήσεων για την αποτελεσματική λειτουργία μιας βιομηχανικής επιχείρησης, η θεωρία της κοινωνικής δράσης (social action) εξετάζει την οργάνωση από τη θέση των μεμονωμένων ατόμων (Jackson,1994:7). Κατευθύνει συστηματικά την προσοχή στην ποικιλία των σημασιών που η εργασία μπορεί να έχει για τους εργαζόμενους, λαμβάνοντας ως προϋπόθεση ότι το κάθε δρον υποκείμενο έχει τη δική του ερμηνεία για την εργασιακή του κατάσταση, στα πλαίσια της οποίας διαμορφώνονται τόσο οι στόχοι όσο και τα μέσα που επιλέγονται για την επίτευξή τους (Rose,2004:33).

Διάφορες μελέτες έχουν βασίσει την ανάλυσή τους, στην προσέγγιση που προτείνει η θεωρία της κοινωνικής δράσης. Μια από τις πιο γνωστές είναι αυτή του Goldthorpe και των συνεργατών του (Jackson1994:ό.π.), οι οποίοι κατά τη διάρκεια έρευνας σε εργαζόμενους στο Λούτον, διαπίστωσαν ότι το βιοτικό επίπεδο πολλών εργατών είχε διαφοροποιηθεί από αυτό της τυπικά οριζόμενης εργατικής τάξης, μολονότι ακόμη απασχολούνταν σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας με περιορισμένες πιθανότητες

επαγγελματικής εξέλιξης (Giddens,2006:316). Με βάση αυτές τις ενδείξεις κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι για μια κατηγορία εργαζομένων ο προσανατολισμός και οι αντιλήψεις για την εργασία διαμορφώνονται κατά ένα μεγάλο μέρος έξω από τα στενά πλαίσια του εργασιακού χώρου, τονίζοντας έτσι τη σημασία των εξωγενών καταβολών από την οικογένεια, τον κοινωνικό περίγυρο και την ευρύτερη κοινότητα (Brown,1981:90). Καταδεικνύοντας ότι το ζήτημα των ατομικών αντιλήψεων αποτελεί θέμα ευρύτερης σύνθεσης εμπειριών τόσο από την εργασιακή όσο και από την μη εργασιακή ζωή (Watson,1988:9), επισημάνθηκε η συνθετότητα των σχέσεων, των εμπειριών, μεταφέροντας στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος την εξέταση των εργαλειακών παραγόντων αλληλεγγύης της εργατικής τάξης.

Ενώ η συστημική θεωρία τείνει να αντιληφθεί τη συμπεριφορά ως αντανάκλαση των χαρακτηριστικών ενός κοινωνικού συστήματος εμπεριέχοντας μια σειρά απρόσωπων διαδικασιών που είναι εξωτερικές στους δρώντες, η προσέγγιση της θεωρίας της κοινωνικής δράσης τονίζει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο επηρεάζει την κοινωνική δομή διαμορφώνοντας έτσι την κοινωνία (Jackson1994:ό.π.). Η σημασία αυτής της άποψης των εργασιακών σχέσεων είναι ότι αποδυναμώνει κάθε δομική αιτιοκρατία τονίζοντας ότι το άτομο διατηρεί τουλάχιστον κάποια ελευθερία δράσης και τη δυνατότητα να επηρεαστούν τα γεγονότα στην κατεύθυνση που θεωρεί σωστή και επιθυμητή (Salamon,1998:16). Υπό αυτό το πρίσμα η απόκλιση των συμπεριόντων θεωρείται ως κανονική συμπεριφορά και μέρος της οργανωτικής ζωής και γίνεται καλύτερα κατανοητή ως μια μέθοδος ανάλυσης των κοινωνικών σχέσεων μέσα στις επιχειρήσεις (Mullins,2006:39).

Εντούτοις, η κεντρική θέση που κατέχει στη θεωρία της κοινωνικής δράσης ο όρος του προσανατολισμού στην εργασία που κατέχει στην δεν έχει περάσει απαρατήρητη, έχοντας επικριθεί για μία σειρά από λόγους. Σε ένα βαθμό τούτο οφείλεται, όπως υποστηρίζει ο Brown, στο γεγονός ότι δεν είναι βέβαιο ότι όλοι οι υπάλληλοι ιεραρχούν με σαφήνεια τις προτεραιότητες σχετικά με την απασχόλησή τους ή ακόμη και αν το έχουν πράξει, η επιτυχής διερεύνησή τους παραμένει προβληματική (Brown,1981:89). Επίσης, ο προσανατολισμός συνήθως δεν είναι μια υπερκείμενη προτεραιότητα, με τον τρόπο με τον οποίο λογίζεται για παράδειγμα ότι οι ευημερούντες εργαζόμενοι τόνισαν τη σημασία των υψηλών αποδοχών, αλλά αποτελεί σύνθεση διαφόρων πολλές φορές ετερόκλητων στόχων (Brown,ό.π.). Τέλος

δεν μπορεί να υποτεθεί ότι ο προσανατολισμός επηρεάζεται κυρίως από εξωγενείς παράγοντες, με την έννοια ότι η εμπειρία της εργασίας επηρεάζει επίσης τους ορισμούς της εργασιακής κατάστασης (Brown,1981:90).

2.4 Η Ριζοσπαστική Προσέγγιση

Ενώ η επικράτηση της καπιταλιστικής δημοκρατίας και του ψυχρού πολέμου περιόρισε το μαρξιστικό διάλογο κυρίως στη δύση, τα κινήματα διαμαρτυρίας της δεκαετίας του '60 φαίνεται να οδήγησαν και πάλι στην αναβίωσή του (Sorenson,1985). Η αμφισβήτηση στο πλουραλιστικό πλαίσιο αναφοράς βασίστηκε κυρίως στην αναγνώριση συγκεκριμένων αλλά κρίσιμων περιορισμών που το ίδιο έθεσε (Watson,1988:287-288). Ένα κομβικό στοιχείο της ελλιπούς ανάλυσης, σύμφωνα με την ριζοσπαστική προσέγγιση, συντίθεται γύρω από το σημείο όπου οι πλουραλιστικές απόψεις αποτυγχάνουν να αναγνωρίσουν την έκταση και την εμμονή της ανισότητας των συνθηκών και των ευκαιριών στην κοινωνία. Παράλληλα, δεν φαίνεται να αναλύει επαρκώς το βαθμό συμμετοχής του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, την ίδια στιγμή που υποτιμάται ή δεν δίνεται η δέουσα προσοχή στην ανομοιογένεια της κοινωνικής υποδομής, στην οποία, κατά τη ριζοσπαστική παράδοση οφείλεται η αδυναμία εμπέδωσης τυποποιημένων και συγκεντρωτικών θεσμών επίλυσης της βιομηχανικής σύγκρουσης. Σε αντίθεση με την πλουραλιστική προσέγγιση, εδώ το ενδιαφέρον για τις εργασιακές σχέσεις αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου προβληματισμού γύρω από την οργάνωση της μισθωτής εργασίας μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής (Hyman,1975:19). Για τη ριζοσπαστική σχολή κάθε απόπειρα επεξήγησης των εργασιακών σχέσεων εγγράφεται στην υλιστική βάση της αλληλεπίδρασης μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων, με την έννοια ότι θεωρείται πως οι σχέσεις παραγωγής στη βάση μορφοποιούν τις σχέσεις ανάμεσα στους εργαζομένους και το κεφάλαιο· με άλλα λόγια το οικονομικό, τεχνολογικό, πολιτικό πλαίσιο και οι δομές εξουσίας της ευρύτερης κοινωνίας αποτελούν παράγοντες οι οποίοι διαμορφώνουν και επηρεάζουν διαρκώς το χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων (ό.π.:31). Κομβικό σημείο της ριζοσπαστικής

θεώρησης είναι πως οι δομικές αρχές και κανόνες λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων ενέχουν τα στοιχεία της σύγκρουσης και της εκμετάλλευσης: ο μόνιμος συγκρουσιακός χαρακτήρας των σχέσεων είναι απόρροια της ασύμμετρης κατανομής της εξουσίας (Crouch,1977:5) μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων, η οποία προκύπτει από την παρουσία αντίθετων συμφερόντων στο κεφαλαιοκρατικό σύστημα (Hyman,1975:31). Σε αυτά τα πλαίσια στηλιτεύεται η δυνατότητα διευθέτησης και εκδημοκρατισμού των εργασιακών σχέσεων, υποστηρίζοντας ότι *a priori* το καπιταλιστικό σύστημα είναι αδύνατο να διαπλατύνει το εύρος των φορέων άσκησης των εξουσιών του, καθώς έτσι υπονομεύει την ίδια τη φύση του, η οποία στηρίζεται στην υπερσυγκέντρωση των μέσων παραγωγής και την ιδιοποίηση του παραγόμενου προϊόντος από την ιδιοκτησία (ό.π.:19).

Από την πλευρά της νεομαρξιστικής σχολής, η σχολή των ανθρωπίνων σχέσεων (human relations) και το συναινετικό μοντέλο μεταρρύθμισης που προτείνει η πλουραλιστική προσέγγιση, αδυνατούν να κατανοήσουν τη μόνιμη παρουσία της αντίθεσης και της σύγκρουσης. Παράλληλα, εμφανίζονται ανεπαρκείς στην περιγραφή κάθε έμφυτης τάσης δημιουργίας μονομερών μοντέλων άσκησης εξουσίας στις εργασιακές σχέσεις, ως απόρροια του δεδομένου οικονομικού, πολιτικού και παραγωγικού σχεδιασμού. Αντίθετα, επιτείνεται το πρόβλημα αφήνοντας ανοικτό το ενδεχόμενο σύμπλευσης των στόχων ανάμεσα σε διοίκηση και εργαζομένους (Scott,1998:165-66). Βέβαια, η αναγνώριση της ασυμμετρίας δεν αποτελεί αποκλειστικά ριζοσπαστική πεποίθηση, με την έννοια ότι και στο πλουραλιστικό μοντέλο διαπιστώνεται -περιστασιακά- άνιση κατανομή της εξουσίας στο σύστημα εργασιακών σχέσεων. Εντούτοις, ο προσανατολισμός των προτάσεων του μοντέλου καθορίζεται στη βάση ενός ισχυρά δημοκρατικού και κοινωνικά δίκαιου οράματος, το οποίο για τους νεομαρξιστές τίθεται υπό αμφισβήτηση ως αβάσιμο στο κεφαλαιοκρατικό σύστημα. Επιπρόσθετα συμπεραίνεται πως ο τρόπος με τον οποίο γίνονται αντιληπτές οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταδεικνύει μια μερική και προσωρινή διευθέτηση -εργαλειακού χαρακτήρα- των έμφυτων και θεμελιωδών διαχωρισμών στην κοινωνία, τη στιγμή που για τη ριζοσπαστική προσέγγιση προκύπτουν στην πραγματικότητα από τις υφιστάμενες κεφαλαιοκρατικές δομές και δεν μπορούν να κατανοηθούν και να επιλυθούν ανεξάρτητα (Blyton and Turnbull,2004:38). Κατ' αυτόν τον τρόπο οι διακανονισμοί και οι συμφωνίες που προκύπτουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ενισχύουν ουσιαστικά το παρόν

καθεστώς, αφήνοντας αναλλοίωτες τις βαθύτερες δομές ιδιοκτησίας και ελέγχου (Beaumont,1995:25)⁸ και καθιστώντας μέρος του κεφαλαιοκρατικού συστήματος τα συνδικάτα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Πέρα από τις παραπάνω επισημάνσεις που αφορούν επιμέρους ενστάσεις, η αμιγώς νεομαρξιστική θεωρητική προσέγγιση αναγνωρίζει πως οι δομές και οι μηχανισμοί που αναπτύσσονται στους κόλπους μιας επιχείρησης δεν αποτελούν μόνο αντανάκλαση σχηματισμού ορθολογικών μεθόδων που αποσκοπούν στην εκτέλεση της εργασίας με τον πιο παραγωγικό τρόπο (Scott,1998:165), αλλά ταυτόχρονα οι δυνάμεις παραγωγής διαμορφώνονται μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο σχέσεων εξουσίας, το οποίο καθορίζει τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας (Goldman and Van Houten,1977:110). Όπως υπογραμμίζει ο Braverman, με τον καταμερισμό της εργασίας -ήδη από τα πρώιμα στάδια της εκβιομηχάνισης- επιτυγχάνεται η μεγιστοποίηση του διευθυντικού ελέγχου⁹ περισσότερο, παρά η μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας αποσκοπώντας στη μετατόπιση του ελέγχου από τους εργαζομένους στη διεύθυνση και τη δημιουργία τεχνητών στεγανών που στοχεύουν στην κατάτμηση του εργατικού δυναμικού, διασπώντας κατ' αυτόν τον τρόπο τα συλλογικά συμφέροντα και υπονομεύοντας την κοινή ταξική συνείδηση των εργαζομένων (Scott,1998:165).¹⁰

⁸ Οι υφιστάμενες δομές ενισχύονται, από τη στιγμή που η συλλογική διαπραγμάτευση ως διαδικασία ρύθμισης της βιομηχανικής σύγκρουσης περιορίζει τα αιτήματα του εργατικού δυναμικού σε αυτό που μπορεί να είναι ρεαλιστικά διαπραγματεύσιμο, ελαχιστοποιώντας τις πιθανότητες ανάπτυξης γνήσιας συνδικαλιστικής συνείδησης, της οποίας ο προσανατολισμός καθορίζεται με βάση ένα ευρύτερο πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό όραμα (Beaumont,1995:25).

⁹ Μία ενδιαφέρουσα εναλλακτική προσέγγιση γύρω από το ζήτημα ελέγχου της εργασιακής διαδικασίας εκφράζει η σχολή της αλληλεπίδρασης, η οποία δίνει έμφαση στις διαδικασίες οργάνωσης των επιχειρήσεων και στο πώς οι εργαζόμενοι και η εργοδοσία φτάνουν στο σημείο να συνεργάζονται ή να έρχονται σε αντίθεση. Για παράδειγμα, στο έργο του ο Burawoy αντιμετωπίζει με σκεπτικισμό τις απόψεις περί εντατικοποίησης της εργασίας και μεγιστοποίησης του ελέγχου, μέσω του διαχωρισμού της πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας. Αντίθετα με τη ριζοσπαστική άποψη παρατηρεί πως οι εξελίξεις στην εργασιακή διαδικασία καταδεικνύουν τάσεις ανάπτυξης της ατομικότητας, καταλήγοντας στην άμβλυνση του διπολισμού εργαζόμενοι-διεύθυνση και στη μείωση της συλλογικής σύγκρουσης (Burawoy,1979:71-72). Ταυτόχρονα όμως προωθεί παραπέρα τον προβληματισμό και συγκεκριμένα στο γεγονός ότι μέσω τεχνικών που επινοούνται και αναπαράγονται σκόπιμα από τη διεύθυνση, το εργατικό δυναμικό συνανεί και συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία πολυδιάσπασης και καθυπόταξης των συλλογικών των συμφερόντων. Με βάση την προσωπική εμπειρία του σε μεγάλη πολυεθνική βιομηχανική μονάδα, καταλήγει στο συμπέρασμα πως η σύγκρουση ξεκινά να διευθετείται σε ιδεολογικό επίπεδο, αποσκοπώντας στην αποδυνάμωση της ιεραρχικής σύγκρουσης και στην ενδυνάμωση του ανταγωνισμού μέσα στο εργατικό δυναμικό (Burawoy,1979:67).

¹⁰ Η κριτική που επακολούθησε της θεωρίας του Braverman για την εργασιακή διαδικασία κατά κύριο λόγο σχετίζεται με την προσήλωσή του στην έρευνα των δομών συναρμολόγησης του συστήματος, μη αποδίδοντας τη δέουσα σημασία στο γεγονός ότι το εργατικό δυναμικό αποτελεί κοινωνικά ενεργό σύνολο και όχι παθητικό δέκτη των εξελίξεων. Τούτο αποδείχθηκε και στην πράξη όπου η καθολικότητα των επιχειρημάτων του Braverman κλονίστηκε, καθώς η αντίσταση των εργαζομένων

Αναφορικά με το τρίτο ρεύμα, η προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης κοινωνικής διαδικασίας για την επίτευξη θεμελιωδών αλλαγών στις βασικές δομές του συστήματος. Σε αυτά τα πλαίσια η παρουσία του συνδικαλιστικού κινήματος αντιμετωπίζεται σαν αναπόφευκτη απόκριση των εργαζομένων στο κεφαλαιοκρατικό σύστημα, παρέχοντας ένα πλαίσιο προάσπισης και συλλογικής έκφρασης των συμφερόντων της εργατικής τάξης (Rose,2004:29). Η οργάνωση των συνδικάτων συνίσταται στη συνάσπιση των εργατών με στόχο την αύξηση της συλλογικής τους δύναμης, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στη μεγαλύτερη εξουσία των εργοδοτών. Στην ουσία πρόκειται για μια διπολική συγκρουσιακή σχέση, στο ένα μέρος της οποίας η συλλογική δύναμη των εργατών συνασπίζεται για να αντιμετωπίσει τη δύναμη του κεφαλαίου.

Αναμφίβολα η πλουραλιστική και η ριζοσπαστική προσέγγιση έχουν συμβάλει στην προώθηση του διαλόγου γύρω από τις εργασιακές σχέσεις τόσο ως επιστημονικό αντικείμενο όσο και ως πρακτική. Εντούτοις και οι δύο προτάσεις υφίστανται τώρα τα μειονεκτήματα της σύνδεσής τους με τις χρονικές περιόδους στις οποίες διατυπώθηκαν. Υπό αυτό το πρίσμα ο πλουραλισμός θεωρείται ότι δομήθηκε στη βάση του κορπορατισμού, ενώ η παρουσία του σοσιαλισμού κυρίως στην Ανατολική Ευρώπη υποστηρίζεται ότι παρείχε το απαιτούμενο πλαίσιο νομιμότητας για τη γέννηση των ριζοσπαστικών απόψεων, άσχετα με την εγκυρότητα και την ισχύ της ανάλυσης αυτών. Την ίδια στιγμή το ευρύτερο πλαίσιο, μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και οι εργασιακές σχέσεις, εν μέσω μιας περιόδου μεταβολών, δεν έχει ακόμη αποσαφηνιστεί (Rose,1994:35).

2.5 Οι νεότερες προσεγγίσεις για τις εργασιακές σχέσεις

Οι προκλήσεις που θέτει ο διεθνής ανταγωνισμός σε μια εποχή μεταβολών συγκροτούν παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις να αναπτύξουν μοντέλα εργασίας υψηλής απόδοσης, εφαρμόζοντας εναλλακτικές στρατηγικές, δομές και διαδικασίες (Noe et al.,2000:26 Ericson,2006:132) για την παροχή του κατάλληλου προϊόντος στη σωστή τιμή και στον ακριβή χρόνο (White & Griffith,1997:173). Ολοένα και περισσότερο αναπτύσσεται ο ρόλος των ενδοεπιχειρησιακών εργασιακών σχέσεων, επιφέροντας σημαντικές αλλαγές στις πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, μέσα από την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων σε πολλές επιχειρήσεις. Μια νέα προσέγγιση ακολουθείται, με γνώμονα την πλήρη αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων, η οποία στηρίζεται στη βελτίωση της ευελιξίας και των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, σε ένα περιβάλλον όπου ενθαρρύνεται η επικοινωνία, η συνεργασία και η εμπιστοσύνη μεταξύ της διεύθυνσης, των εργαζομένων και των συλλογικών οργάνων εκπροσώπησής τους (Baird,2002:362-363). Στο πλαίσιο μιας ενωτικής προοπτικής, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον προγραμματισμό, τον έλεγχο και την προαγωγή της εταιρικής κουλτούρας, με έναν τρόπο που συνδυάζει τους επιχειρησιακούς και τους ατομικούς στόχους (Salamon,1998:19).

Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα στη σχετική βιβλιογραφία, φαίνεται πως η υιοθέτηση αυτής της προσέγγισης δεν είναι καθολική ούτε ομόφωνη (Guest,2002:337). Σε εννοιολογικό επίπεδο, οι ποικίλες εφαρμογές της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources Management - HRM) αποκτούν κάθε φορά διαφορετικό περιεχόμενο. Άλλοτε το ανθρώπινο κεφάλαιο αντιμετωπίζεται ως συγκριτικό πλεονέκτημα, οδηγώντας σε πολιτικές επένδυσης στο εργατικό δυναμικό, στον εμπλουτισμό των κινήτρων και στην ανάπτυξη διαύλων επικοινωνίας (ήπιες μορφές Διοίκησης). Εναλλακτικά, η διοίκηση ασκείται με έναν πιο τεχνοκρατικό τρόπο, όπως για κάθε άλλο οικονομικό παράγοντα (McDonald,1997), με γνώμονα την περαιτέρω ευελικτοποίηση, θέτοντας στο επίκεντρο λιγότερο 'φιλικές' προς το ανθρώπινο δυναμικό πολιτικές διοίκησης (Legge,1995a:67).

Παρόλα αυτά, πρωταρχική επιδίωξη των διαφορετικών πολιτικών που ασκεί κάθε Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού είναι η επίτευξη και η διατήρηση εκείνων των συνθηκών, μέσα από τις οποίες το κοινωνικό σύστημα υποστηρίζει επαρκώς το υλικοτεχνικό υπόβαθρο μιας επιχείρησης (Guest,2002:338). Τούτο καθίσταται εφικτό μέσα από την υλοποίηση συγκεκριμένων θεμελιωδών αρχών. Ένας βασικός άξονας είναι η επιτάχυνση του συντονισμού των μεθόδων διοίκησης ανθρώπινου κεφαλαίου με την ευρύτερη επιχειρησιακή πολιτική, υπό την έννοια ότι οι πολιτικές HRM πρέπει να παρουσιάζουν εσωτερική συνέπεια, να είναι σύμφωνες και να αντανακλούν τις βασικές επιχειρησιακές στρατηγικές¹¹ (Vickerstaff,1992:5). Παράλληλα, στα πλαίσια της υλοποίησης πολιτικών που εστιάζουν στην ηθική φύση της σχέσης απασχόλησης ως βασικού παράγοντα για την αύξηση της ατομικής και συνολικής παραγωγικότητας, εντείνονται σε ιδεολογικό επίπεδο οι προσπάθειες ενδυνάμωσης των ηθικών δεσμών, φέρνοντας στο επίκεντρο την προαγωγή και την έκχυση σε όλα τα επίπεδα μιας κοινά αποδεκτής φιλοσοφίας, που εναρμονίζεται με την ευρύτερη στρατηγική (Warren,1999:51,56). Επίσης δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου ως προστιθέμενη αξία στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης (Vickerstaff,1992:5). Υπό αυτό το πρίσμα, γίνεται αποδεκτό ότι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα κερδίζεται μέσω της κατάρτισης και της εκπαίδευσης, της υποκίνησης και της δέσμευσης του ανθρώπινου δυναμικού στους εταιρικούς στόχους. Βασική κατεύθυνση κάθε αποτελεσματικής διοίκησης οφείλει να είναι η εξάλειψη του συγκρουσιακού χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων μέσα από τον καθορισμό και την εκτέλεση πρακτικών ενίσχυσης της ομοιογένειας. Τέλος, η άνωθεν ελεγχόμενη ροή πληροφοριών φαίνεται να εξασθενεί σε σχέση με τις πολιτικές διάχυσης των πληροφοριών και της γνώσης μέσα από συμμετοχικά σχήματα. Ειδικότερα όπως έχει υποστηρίξει ο Walton, αυτό που στην ουσία παρατηρείται είναι η μετακίνηση από ένα πρότυπο εντολής και ελέγχου άνωθεν προς ένα άλλο βασισμένο στην υψηλή συμμετοχή και την αμοιβαία υποχρέωση (Guest,2002:338), στο οποίο δίνεται έμφαση στην επικοινωνία και στη συμμετοχή, ως παράγοντες ενδυνάμωσης της δέσμευσης (Wilkinson et al.,2004:2,16). Αυτή η

¹¹ Μια εμπειριστωμένη ανάλυση της έννοιας της επιχειρησιακής στρατηγικής καταγράφεται στο άρθρο των Feurer & Chaharbaghi “*Strategy development: past, present and future*”, οι οποίοι επισημαίνουν ότι, ενώ η προηγούμενη ερευνητική προσπάθεια για τη διατύπωση και την εφαρμογή στρατηγικής κατευθύνθηκε στον προσδιορισμό των λόγων για την βελτίωση της απόδοσης, με την πάροδο του χρόνου, παρατηρείται μετατόπιση του ενδιαφέροντος προς τη μελέτη των στρατηγικών διαδικασιών και την αναζήτηση των πηγών του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (1997:68).

αμοιβαία δέσμευση υπονοεί ένα νέο είδος ψυχολογικής σύμβασης (Guest,2002:338) με βάση την εμπιστοσύνη, τη δίκαιη μεταχείριση και την παροχή κινήτρων.

Στη βάση των παραπάνω απόψεων, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού σε γενικές γραμμές διαθέτει τρία βασικά εφόδια που συμβάλλουν στην επίτευξη των διοικητικών στόχων. Πρώτον, την ενσωμάτωση των μεθόδων HRM στη συνολική στρατηγική μιας επιχείρησης και την εξασφάλιση της εκβολής των βασικών της θέσεων στις αποφάσεις και στις ενέργειες των managers (Aghazadeh,1999:21). Η ενσωμάτωση περιλαμβάνει την επιλογή εκείνων των μέτρων που προάγουν και εναρμονίζονται με την εταιρική στρατηγική (Grant & Shields,2002:315) τη δεδομένη περίοδο. Για παράδειγμα, μια στρατηγική καινοτομίας ίσως να προϋποθέτει ένα σύστημα αμοιβών, το οποίο ανταμείβει τη δημιουργικότητα, ενώ αντίθετα, μια στρατηγική μείωσης δαπανών μπορεί να οδηγεί στον καθορισμό ενός συστήματος αμοιβών, το οποίο επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τα επίπεδα αμοιβών που επικρατούν στην ευρύτερη αγορά. Παρομοίως, σε ζητήματα κατάρτισης και ανάπτυξης θα επιδεικνυόταν μικρότερο ενδιαφέρον στα πλαίσια μιας στρατηγικής μείωσης δαπανών σε σχέση με κάποια άλλη επιχείρηση, στην οποία βασικός στόχος είναι η καινοτομία και η ποιότητα (de Silva,1997). Ο δεύτερος στόχος, εστιάζεται σε προσπάθειες για τη διασφάλιση της δέσμευσης και την προαγωγή της εταιρικής κουλτούρας¹², μέσα από την προώθηση συστημάτων αξιών και πεποιθήσεων καθολικής αποδοχής, που δημιουργούν κοινούς κώδικες συμπεριφοράς και επηρεάζουν τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας και τον καθορισμό των στόχων (Χυτήρης,1996:28). Ως απόκριση στις ραγδαίες αλλαγές που επιφέρουν παράγοντες όπως η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος κ.λπ., η τρίτη δέσμη ενεργειών κατευθύνεται με γνώμονα την επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας όσον αφορά τη λειτουργία, τους στόχους, τους χρόνους και τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες

¹² Έχει υπάρξει έντονο ενδιαφέρον για την έννοια της οργανωσιακής ή εταιρικής κουλτούρας όσο και για το βαθμό στον οποίο οι επιχειρήσεις ενθαρρύνουν συνεκτικές επιχειρησιακές φιλοσοφίες που έχουν θετική επίδραση στην αποτελεσματικότητα και την απόδοση μιας επιχείρησης (Lee & Yu,2004). Η επιτυχία του ιαπωνικού μοντέλου επιχειρησιακής λειτουργίας έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα πως η αποτελεσματικότητά του απορρέει, ως ένα βαθμό, από το αίσθημα κοινής αποστολής και την ιδεολογική συνοχή που συναντάται στις μεγάλες ιαπωνικές επιχειρήσεις, στοιχεία τα οποία το σύγχρονο management επιθυμεί να προαχθούν. Στον αντίποδα βρίσκονται απόψεις για την εταιρική φιλοσοφία, οι οποίες με βάση κοινωνιολογικά και ψυχολογικά κριτήρια, αμφισβητούν την παραπάνω ανάλυση, μεταφέροντας το ενδιαφέρον στον ήδη παγιωμένο, εμπειρικό, υποκειμενικό χαρακτήρα των διαδικασιών, ο οποίος οδηγεί πολλές φορές στην ανάπτυξη διαφορετικής κουλτούρας μεταξύ διαφορετικών ομάδων εργαζομένων, μονάδων, τμημάτων ή επαγγελματιών στην ίδια επιχείρηση (Vickerstaff,1992:34).

απασχόλησης (Watson,1995:358). Υπό αυτό το πρίσμα, οι αποτελεσματικές πολιτικές HRM έχουν ως σκοπό την πρόσληψη, τη δημιουργία και τη διατήρηση του προσωπικού σε υψηλά επίπεδα ποιότητας, καθώς επίσης και τη ρητή εφαρμογή των συμφωνηθέντων μέτρων για την επίτευξη των στόχων και την οικοδόμηση μιας ενοποιημένης επιχειρησιακής φιλοσοφίας μέσα από την ενίσχυση της αυτονομίας των λειτουργιών, την αποδυνάμωση των ιεραρχικών δομών και της στενά καθορισμένης εργασίας (Watson,1995:358).

Αρκετοί παράγοντες έχουν συμβάλει στην αύξηση του ενδιαφέροντος για τις μεθόδους Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (de Silva,1997). Τούτοι κυρίως αφορούν στη μεθοδευμένη προσπάθεια αντιμετώπισης θεμάτων που άπτονται της σχέσης απασχόλησης, με βάση τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε επιχείρησης ή βιομηχανίας, η οποία συνδέεται με την ευρύτερη τάση καθορισμού των εργασιακών σχέσεων σε ενδοεπιχειρησιακό επίπεδο. Σε αυτήν τη βάση, οι αλλαγές που απαιτούνται για να καταστήσουν τις επιχειρήσεις ανταγωνιστικές μπορούν καλύτερα να πραγματοποιηθούν με το συνδυασμό και την ανάπτυξη δράσεων εντός της επιχείρησης. Δεδομένου ότι ένα μεγάλο μέρος της δραστηριότητας των εργασιακών σχέσεων, όπως αναπτύχθηκαν στο παρελθόν, έχει εστιάσει στις ευρύτερες σχέσεις απασχόλησης, τα παραδοσιακά μοντέλα εργασιακών σχέσεων θεωρούνται λιγότερο εξειδικευμένα για την εκπλήρωση των εκάστοτε διοικητικών στόχων. Ένα άλλο βασικό πλεονέκτημα είναι ότι η διαμόρφωση και η εφαρμογή των πολιτικών που ασκεί η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού παραμένει ανεπηρέαστη από την ύπαρξη συνδικαλιστικών οργανώσεων, με την έννοια ότι η παρουσία τους δεν φαίνεται να ασκεί ιδιαίτερη επίδραση στις στρατηγικές που εφαρμόζει το management. Σε αντίθεση με τα διάφορα μοντέλα εργασιακών σχέσεων, τα οποία βασίζονται στη συμμετοχή των συνδικάτων για τη διεξαγωγή βασικών διαδικασιών διευθέτησης - όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις-, ζητήματα που σχετίζονται με τις στρατηγικές πρακτικές του management (επιλογή και πρόσληψη, κατάρτιση και επιμόρφωση, ηγεσία και υποκίνηση, επίτευξη συνοχής στο εργατικό δυναμικό) είναι εκτελέσιμα, ανεξάρτητα από την παρουσία ή απουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων (Guest & Conway,1999:368). Παρόλα αυτά η αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος έχει δημιουργήσει πρόσφορο έδαφος για τη μεταφορά του ενδιαφέροντος από πλευράς management σε εξατομικευμένες δράσεις περισσότερο παρά σε συλλογικά ζητήματα. Πολλές σημαντικές πτυχές της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (π.χ.

δέσμευση του εργαζόμενου στους εταιρικούς στόχους, υποκίνηση, ηγεσία) προέρχονται από τον τομέα της οργανωσιακής συμπεριφοράς, ενθαρρύνοντας τη στρατηγική του management και αναπτύσσοντας τις κατάλληλες προϋποθέσεις για τη σύνδεση της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού με την ευρύτερη στρατηγική της επιχείρησης.

Σε αυτό το σημείο είναι απαραίτητο να προσδιοριστούν μερικές από τις βασικές διαφορές μεταξύ της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) και των παραδοσιακών μοντέλων εργασιακών σχέσεων. Για το Σπυρόπουλο οι εργασιακές σχέσεις είναι σχέσεις συλλογικές και ανταγωνιστικές, υπό την έννοια ότι χαρακτηρίζονται από τις διαφορές των συμφερόντων εργοδοτών-εργαζομένων-πολιτείας (Σπυρόπουλος,1998:22). Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων επικεντρώνει τις πρακτικές του κυρίως α) στη ρύθμιση βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής, της κατανομής του εισοδήματος και της ποιότητας της εργασιακής ζωής β) στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία γ) στη συμμετοχή αυτών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και δ) στην αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο της νομιμότητας των αποφάσεων που λαμβάνονται στα πλαίσια του εκάστοτε συστήματος εργασιακών σχέσεων (ό.π.:23). Αντιθέτως, όλα τα στοιχεία δείχνουν ότι η κατευθυντήρια αντίληψη πίσω από την εφαρμογή μεθόδων Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού συνίσταται στο ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο (σε αντιδιαστολή με άλλους παραγωγικούς πόρους) αποτελεί το πολυτιμότερο προτέρημα μιας επιχείρησης στην αναζήτηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την παροχή υψηλής ποιότητας αγαθών και υπηρεσιών (Grant & Shields,2002:315). Σε αυτήν τη βάση, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στρέφεται περισσότερο σε θέματα των διμερών σχέσεων εργοδοσίας-εργαζομένων (Roche,2000:268) που αναπτύσσονται σε κάθε επιχείρηση, όπως για παράδειγμα η επιλογή και η στρατολόγηση του κατάλληλου εργατικού δυναμικού, η αξιολόγηση, η επιμόρφωση και η κατάρτισή του, η ύπαρξη αποτελεσματικής ηγεσίας και η υποκίνηση, δέσμευση του προσωπικού μέσω της παροχής εγγενών και εξωγενών κινήτρων. Ένα δεύτερο σημείο αντίθεσης έγκειται στο γεγονός ότι οι εργασιακές σχέσεις οριοθετούνται και αναπτύσσονται στα πλαίσια θεσπισμένων κανόνων που τίθενται από το κράτος μέσω των νόμων, από τα συμβαλλόμενα μέρη ή από τα δικαστήρια. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ασχολείται σε μικρότερο βαθμό με τους κανόνες απ' ό,τι με τις πολιτικές και τις πρακτικές που αποσκοπούν στη μεγιστοποίηση της οργανωτικής

ολοκλήρωσης, της δέσμευσης του προσωπικού, της ευελιξίας και της ποιότητας, προσδίδοντας στους συλλογικούς μηχανισμούς εκπροσώπησης έναν δευτερεύοντα ρόλο μέσα από την προώθηση σχημάτων ‘άμεσης συμμετοχής’¹³ (Σπυρόπουλος,1998:132). Επιπρόσθετα, λόγω της πλουραλιστικής προοπτικής των μοντέλων εργασιακών σχέσεων, αναγνωρίζεται το ενδεχόμενο της σύγκρουσης στις τριμερείς σχέσεις, επιδιώκοντας τη διευθέτηση των αντίρροπων συμφερόντων μέσα από πρακτικές που κατευθύνονται στο σύνολο των ομάδων (π.χ. συλλογικές διαπραγματεύσεις ή άλλες παρόμοιες διαδικασίες διευθέτησης της διαφωνίας). Απεναντίας, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού δίνει μια διαφορετική ερμηνεία στα προβλήματα, αντιμετωπίζοντάς τα ως προερχόμενα από ενδοεπιχειρησιακές ελλείψεις πολιτικές, συνθέτοντας έτσι μια διαφορετική, ενωτική προσέγγιση (Harley & Hardy,2004:379), η οποία συνίσταται στην ταύτιση των συμφερόντων διοίκησης-προσωπικού με γνώμονα τη βέλτιστη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού παρά τις συλλογικές σχέσεις. Υπό αυτό το πρίσμα η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί μια πιο συνεκτική προσέγγιση, που την τοποθετεί αυτόματα εγγύτερα στον προγραμματισμό και στην ευρύτερη στρατηγική μιας επιχείρησης σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες ασκούνται στα όρια του εταιρικού προγραμματισμού. Παράλληλα, η εμφάνιση νέων κατηγοριών εργαζομένων, των οποίων το κεφάλαιο στηρίζεται στη γνώση, οξύνει τη διάκριση μεταξύ των εργασιακών σχέσεων και της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Δεδομένου ότι προτιμούν ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο προάγει τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και την ανάπτυξη των ιδιαίτερων δεξιοτήτων τους, η εξατομίκευση που προωθούν οι πολιτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού ταιριάζει περισσότερο στο προφίλ τους, παρά η συλλογική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων, μέσα στην οποία προωθείται ένα τυποποιημένο κολεκτιβιστικό σύστημα διαπραγμάτευσης. Παράλληλα, η εξάπλωση άλλων κατηγοριών εργαζομένων που απασχολούνται υπό ευέλικτες μορφές, δεν εναρμονίζεται, κυρίως για τις επιχειρήσεις, με τα παραδοσιακά πρότυπα εργασιακών σχέσεων, που αναπτύχθηκαν σε μια περίοδο μαζικής παραγωγής, θέτοντας υπό την αιγίδα τους το σύνολο του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης.

¹³ Βέβαια, στην πράξη τέτοιες πρακτικές αφορούν κυρίως μεγάλες βιομηχανικές μονάδες και τεχνολογικά προηγμένες επιχειρήσεις, καθώς αν ληφθούν υπόψη οι μικρομεσαίες και οικογενειακού τύπου επιχειρήσεις της Νότιας Ευρώπης, δεν παρατηρείται εκτεταμένη εφαρμογή τους (Σπυρόπουλος,1998:133).

Με βάση το παράδειγμα μεγάλων ιαπωνικών επιχειρήσεων, υπάρχουν περιπτώσεις συντονισμού της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και των εργασιακών σχέσεων που τα συνδικάτα συμμετέχουν στις πρακτικές του management, μέσα από την ανάπτυξη συστημάτων διαβούλευσης, τα οποία θεωρείται πως εξυπηρετούν έναν διττό σκοπό· αφενός την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας και αφετέρου της ευημερίας του προσωπικού. Ωστόσο, για θεωρητικούς όπως ο Guest -εξετάζοντας τη βρετανική περίπτωση- πιθανόν να υπάρχει ασυμβίβαστο μεταξύ των συστημάτων εργασιακών σχέσεων και της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Harley & Hardy,2004:381), για λόγους όπως οι εξής: α) ο συλλογικός προσανατολισμός που χαρακτηρίζει τις εργασιακές σχέσεις σε αντίθεση με την επιχειρησιακά στοχευμένη πολιτική της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού β) στις εργασιακές σχέσεις ο διάλογος επικοινωνίας με το εργατικό δυναμικό είναι μέσω των συνδικαλιστικών τους οργάνων, ενώ για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού η συλλογική διαπραγμάτευση δεν αποτελεί βασική προϋπόθεση για την προώθηση των επιμέρους στόχων ή την επίλυση ενδοεπιχειρησιακών προβλημάτων (Kufidu & Mihail,1999:486) γ) μολονότι τα διάφορα συστήματα εργασιακών σχέσεων έχουν προωθήσει την τυποποίηση με βάση τα ισχύοντα θεσμικά πλαίσια, η δέσμη των πρακτικών που ασκεί η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού συνίσταται στην ευελικτοποίηση και εξατομίκευση σε ένα πλαίσιο εξατομικευμένων σχέσεων απασχόλησης (Greenwood,2002), το οποίο καθορίζεται με κριτήριο τις επιχειρησιακές ανάγκες δ) στη διαφορά των κριτηρίων (συλλογικά-ατομικά) με βάση τα οποία καθορίζονται τα συστήματα αμοιβών ε) μερικά από τα κεντρικά ζητήματα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού όπως η ηγεσία, η παροχή κινήτρων και η κατάρτιση, είτε δεν αποτελούν μέρος της ατζέντας είτε αντιμετωπίζονται συγκυριακά από τις εργασιακές σχέσεις και στ) βασική επιδίωξη των εργασιακών σχέσεων μέσα από την πρακτική εφαρμογή τους είναι η διευθέτηση των συμφερόντων κεφαλαίου-εργαζομένων, ενώ της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού η αφομοίωση των στόχων (Kochan & Osterman,1994) μη αναγνωρίζοντας ή παρακάμπτοντας το συγκρουσιακό χαρακτήρα των διμερών σχέσεων.

2.6 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Στο παρόν κεφάλαιο αντικείμενο εξέτασης αποτέλεσαν οι κεντρικές θεωρητικές προσεγγίσεις που αναφέρονται στη διευθέτηση των σχέσεων εργαζομένων-διοίκησης-κράτους. Με βάση τα όσα αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία, το ζήτημα αφορά κυρίως στην ανάλυση τριών βασικών γραμμών σκέψης, πάνω στις οποίες εντυπώνεται μια σειρά άλλων θεωριών.

Στο πλαίσιο που οριοθετείται η πρώτη δέσμη θεωριών είδαμε πως παραβλέπεται οποιοδήποτε δομικά συγκρουσιακό στοιχείο στις εργασιακές σχέσεις, αναγνωρίζοντας ως τη μόνη νόμιμη και ορθολογική αρχή επιδίωξης του κοινού συμφέροντος μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων το διοικητικό δικαίωμα άσκησης εξουσίας και λήψης αποφάσεων (Rose,2004:26 Salamon,1998:6). Αντίθετα, κάθε μορφή βιομηχανικής σύγκρουσης, ως απόρροια δυσaráεσκειας ή διαφωνίας απέναντι στη μονομερή άσκηση εξουσίας, εκλαμβάνεται ως ένδειξη λειτουργικών διαταραχών. Στη βάση των παραπάνω απόψεων, η συμβολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων αμφισβητείται με την ενωτική υπόθεση (Strauss,1998:105) και η ύπαρξη των εργατικών συνδικάτων, φαίνεται, στην πρακτική της εφαρμογή, να γίνεται αποδεκτή μόνο στον προσδιορισμό των ευρύτερων όρων απασχόλησης στα πλαίσια της αγοράς.

Με την πλουραλιστική προσέγγιση τίθεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος η εναρμόνιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από συγκεκριμένες πρακτικές, που αποσκοπούν στη διατήρηση της ενότητας, στη δημοκρατική κατανομή των δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο αλλά και γενικότερα στην ευρύτερη κοινωνία (Kahn Freund,1954). Προϋποθέτοντας την ύπαρξη αντικρουόμενων συμφερόντων στο βιομηχανικό περιβάλλον και εστιάζοντας το ενδιαφέρον στη συναινετική διευθέτησή τους (Salamon,1998:10-11), οι πλουραλιστικές θεωρίες προσδίδουν νέο νόημα στην έννοια της ρύθμισης. Εδώ δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των διαπραγματευτικών διαδικασιών (Κατσανέβας,1991:23) μεταξύ εργοδοσίας και συνδικάτων, υπογραμμίζοντας το διαπραγματευτικό ρόλο των συνδικάτων για την εποικοδομητική υποστήριξη των σύγχρονων βιομηχανικών κοινωνιών, υπό μια οπτική που αναγνωρίζει τη συλλογική διαπραγμάτευση ως την ενσάρκωση κάθε δημοκρατικού ιδεώδους στον βιομηχανικό χώρο.

Στην εναλλακτική πρόταση που έχει υποβάλλει η ριζοσπαστική σχολή, τόσο η ενωτική προσέγγιση όσο και το συναινετικό μοντέλο μεταρρύθμισης που προτείνει η πλουραλιστική οπτική, αδυνατούν να επισημάνουν και να αναλύσουν την ύπαρξη αντίθετων συμφερόντων μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων και τα φαινόμενα σύγκρουσης. Υπό αυτό το πρίσμα, είδαμε ότι επικρίνει αυτές κυρίως για την ανεπάρκειά τους στην περιγραφή κάθε έμφυτης τάσης δημιουργίας μονομερών μοντέλων άσκησης εξουσίας στις εργασιακές σχέσεις, ως απόρροια του δεδομένου οικονομικού, πολιτικού και παραγωγικού σχεδιασμού. Για το ριζοσπαστικό μοντέλο, τόσο ο προσανατολισμός των πλουραλιστικών προτάσεων όσο και ο τρόπος με τον οποίο γίνονται αντιληπτές οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δομούνται στη βάση ενός ισχυρά δημοκρατικού και κοινωνικά δίκαιου οράματος. Τούτο, όπως φάνηκε μέσα από την ανάλυση, τίθεται υπό αμφισβήτηση για τη ριζοσπαστική προσέγγιση μέσα στις υφιστάμενες κεφαλαιοκρατικές δομές. Σύμφωνα με το ριζοσπαστικό ρεύμα, η προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης κοινωνικής διαδικασίας για την επίτευξη θεμελιωδών αλλαγών στις βασικές δομές του συστήματος. Σε αυτήν τη βάση η παρουσία του συνδικαλιστικού κινήματος αντιμετωπίζεται σαν αναπόφευκτη απόκριση των εργαζομένων στο κεφαλαιοκρατικό σύστημα, παρέχοντας ένα πλαίσιο προάσπισης και συλλογικής έκφρασης των συμφερόντων της εργατικής τάξης (Rose,2004:29). Με άλλα λόγια η οργανωμένη συνδικαλιστική παρουσία και δράση αποβλέπει στη συνάσπιση των εργατών με στόχο την αύξηση της συλλογικής τους δύναμης, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στη μεγαλύτερη εξουσία των εργοδοτών. Στην ουσία πρόκειται για μια διπολική συγκρουσιακή σχέση, στο ένα μέρος της οποίας η συλλογική δύναμη των εργατών συνασπίζεται για να αντιμετωπίσει τη δύναμη του κεφαλαίου.

Τέλος, καταγράφηκε πως, στις μέρες μας, σε ένα περιβάλλον όπου ενθαρρύνεται η επικοινωνία, η συνεργασία και η εμπιστοσύνη μεταξύ της διεύθυνσης, των εργαζομένων και των συλλογικών οργάνων εκπροσώπησής τους ακολουθείται μια νέα προσέγγιση, η οποία στηρίζεται στη πλήρη αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων κάθε επιχείρησης (Baird,2002:362-363). Στα πλαίσια μιας ανανεωμένης ενωτικής προοπτικής, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον προγραμματισμό, τον έλεγχο και την προαγωγή της εταιρικής κουλτούρας (Salamon,1998:19). Σε αυτήν τη βάση η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στρέφεται περισσότερο σε θέματα των διμερών

σχέσεων εργοδοσίας-εργαζομένων (Roche,2000:268) που αναπτύσσονται σε κάθε επιχείρηση. Φάνηκε επίσης ότι η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ασχολείται σε μικρότερο βαθμό με τους κανόνες απ' ό,τι με τις πολιτικές και τις πρακτικές που αποσκοπούν στη μεγιστοποίηση της οργανωτικής ολοκλήρωσης, της δέσμευσης του προσωπικού, της ευελιξίας και της ποιότητας, προσδίδοντας στους συλλογικούς μηχανισμούς εκπροσώπησης έναν δευτερεύοντα ρόλο μέσα από την προώθηση σχημάτων 'άμεσης συμμετοχής' (Σπυρόπουλος,1998:132). Δίνει μια διαφορετική ερμηνεία στα προβλήματα, αντιμετωπίζοντας τα ως προερχόμενα από ενδοεπιχειρησιακές ελλείψεις πολιτικές. Συνθέτει κατ' αυτό τον τρόπο μια εναλλακτική ενωτική προσέγγιση (Harley & Hardy,2004:379), η οποία συνίσταται στην ταύτιση των συμφερόντων διοίκησης-προσωπικού με γνώμονα τη βέλτιστη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού παρά τις συλλογικές σχέσεις.

Τούτη η εξέλιξη μπορεί να λάβει πολλαπλές ερμηνείες. Κυρίως όμως μεταφράζεται σε μια αυξανόμενη τάση περιορισμού των διαδικασιών διευθέτησης των σχέσεων εργατικού δυναμικού-διοίκησης σε διμερές επίπεδο και τη μεγαλύτερη έμφαση στον εξατομικευμένο καθορισμό των όρων εργασίας, σηματοδοτώντας τη παρέκκλιση από παραδοσιακές συλλογικές συσσωματώσεις του παρελθόντος και την υιοθέτηση ενός λιγότερου ενεργού ρόλου για τα συνδικάτα (Kallinikos & Hasselblad,2003:20 Rose,1994:35).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΝΕΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

3.1 Εισαγωγή

Όπως αναλύθηκε στο πρώτο κεφάλαιο, τα τελευταία χρόνια λαμβάνουν χώρα ευρύτερες διαρθρωτικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, με την προώθηση ενός οικουμενικού οικονομικού, παραγωγικού σχεδιασμού, που φαίνεται να υπερβαίνει τα στενά επιχειρησιακά και εθνικά όρια, όπως αυτά είχαν δομηθεί κυρίως από τα τέλη του 2^{ου} παγκοσμίου πολέμου. Αυτές οι εξελίξεις, ανεξάρτητα από το αν ερμηνεύονται ως σχέδιο επαναπροσδιορισμού του καπιταλιστικού συστήματος ή ως διαδικασία τεχνολογικής και παραγωγικής εξέλιξης, είναι βέβαιο ότι έχουν σοβαρές επιπτώσεις για τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τους συλλογικούς εκπροσώπους τους.

Ως συνέχεια του προηγούμενου κεφαλαίου στο οποίο αναλύθηκαν οι κεντρικές θεωρίες των εργασιακών σχέσεων, το τρίτο κεφάλαιο πραγματεύεται κεντρικά ζητήματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση σήμερα. Υπό αυτό το πρίσμα, στην ενότητα που ακολουθεί αφενός καταγράφονται οι τρέχουσες εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ιδίως πάνω στους τομείς της απασχόλησης, της κλαδικής αυτής σύνθεσης, της ανεργίας, στα συστήματα εργασιακών σχέσεων στις ευρωπαϊκές χώρες, στη συνδικαλιστική συμμετοχή και πυκνότητα, ενώ αφετέρου

επισημαίνονται ορισμένες βασικές σκέψεις θεωρητικών για την κατεύθυνση που λαμβάνουν αυτές οι εξελίξεις. Στο τρίτο μέρος του κεφαλαίου καταγράφονται οι θέσεις των ευρωπαϊκών συνομοσπονδιακών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι οποίες αποτελούν όχι μόνο το βασικό εκφραστή απόψεων αλλά και τον πυρήνα από τον οποίο απορρέουν οι θέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο τέταρτο μέρος αναλύονται οι βασικοί άξονες των στρατηγικών που αναλαμβάνουν τα εργατικά συνδικάτα, ενώ στο τέλος του κεφαλαίου διατυπώνονται τα κεντρικά συμπεράσματα του κεφαλαίου.

3.2 Πως επηρεάζουν οι νέες εργασιακές σχέσεις την εξέλιξη των συνδικάτων

Ανεξάρτητα από τις γενικότερες πολιτικοκοινωνικές αλλαγές που σημαίνει αυτή η μεταβατική διαδικασία, καθοριστικής σημασίας για την εξέλιξη της οργανωτικής δομής των συνδικάτων και για τη συνδικαλιστική πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων, σύμφωνα με τους Waddington και Hoffman, αποτελούν οι μετασχηματισμοί που συντελούνται στην επαγγελματική διάρθρωση, στη δομή και στα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας (Παλαιολόγος,2006:64)¹.

Όσον αφορά τη συνολική απασχόληση στην Ευρώπη (πίνακας 1), σε γενικές γραμμές αποτυπώνεται αύξηση των ποσοστών στην Ε.Ε. των 27 κατά την περίοδο 1997-2007. Με βάση τα στοιχεία που καταγράφονται για το 2007 ήδη η Αυστρία, η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Κύπρος, η Ολλανδία, η Σουηδία και η Φινλανδία έχουν καλύψει έναν από τους όρους που έχουν τεθεί στην Λισαβόνα, καθώς το ποσοστό συνολικής απασχόλησης υπερβαίνει το 70%. Επίσης πολύ κοντά στον στόχο για την αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης το 2010 στο 70% βρίσκονται η

¹ Μολονότι στη διεθνή βιβλιογραφία διατυπώνονται ποικίλες και συχνά αντικρουόμενες απόψεις, σχετικά με το βαθμό συσχέτισης αυτών των αλλαγών με τη δυναμική του συνδικαλιστικού κινήματος, ακόμη δεν έχει αποσαφηνιστεί η κατεύθυνση προς την οποία θα μπορούσαμε να φθάσουμε σε μια κοινώς αποδεκτή κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τα συνδικάτα. Τούτη η πολυφωνία αποτυπώνεται άλλωστε και στη χρήση διαφορετικών τύπων στοιχείων (ποιοτικών, ποσοτικών), διαφορετικών μεθόδων συλλογής και ανάλυσης δεδομένων ακόμη και διαφορετικών επιπέδων ανάλυσης (π.χ. επίπεδο συνδικάτου, κλάδου, κράτους) (Kelly,1997:401).

Γερμανία, η Εσθονία, η Ιρλανδία, η Λετονία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία, η Τσεχία και η Ισπανία με τα ποσοστά τους να κυμαίνονται για το 2007 μεταξύ του 69.4% και 65.6%. Κατώτερα ποσοστά από το μέσο κοινοτικό για το ίδιο έτος εμφανίζουν η Λιθουανία (64.9%), η Γαλλία (64.6%), το Λουξεμβούργο (63.6%), το Βέλγιο (62%), η Βουλγαρία (61.7%), η Ελλάδα (61.4%) και η Σλοβακία (60.7%). Χαμηλότερα από το 60% εμφανίζονται τα ποσοστά συνολικής απασχόλησης για το 2007 στη Ρουμανία, στην Ιταλία και στην Ουγγαρία, ενώ το χαμηλότερο ποσοστό παρουσιάζει η Μάλτα με 55.7%.

Όσον αφορά τις τάσεις που επικρατούν μεταξύ των ετών 1997 και 2007, μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού απασχόλησης σημειώθηκε στην Ισπανία, τη Βουλγαρία² και την Ιρλανδία (+32.5%, +22.4% και +20% αντίστοιχα), τις οποίες ακολουθεί μια ομάδα χωρών όπου η αύξηση υπερβαίνει το 10% (Ιταλία, Λετονία³, Ελλάδα, Φινλανδία, Ολλανδία). Σε άλλες χώρες όπως αυτές της Ουγγαρίας, του Βελγίου, της Γερμανίας, της Γαλλίας, της Σλοβενίας, της Κύπρου⁴, της Εσθονίας⁵, της Σουηδίας, του Λουξεμβούργου, παρατηρείται αύξηση που κυμαίνεται μεταξύ του 9.4% και 6.2%, ενώ μικρότερες αυξητικές τάσεις παρουσιάζουν η Αυστρία, η Λιθουανία⁶, η Πορτογαλία, η Δανία, η Μάλτα⁷ και το Ηνωμένο Βασίλειο με την αύξηση να κυμαίνεται μεταξύ του 5.3% και 2%. Σχεδόν μηδενική μεταβολή των ποσοστών συνολικής απασχόλησης εμφανίζει η Σλοβακία⁸ (+0.2%) μεταξύ των ετών 1998-2007, ενώ αντίθετα πτωτική τάση εμφανίζουν τα ποσοστά στη Τσεχία⁹, στη Πολωνία και στη Ρουμανία (-1.8%, -3.2%, -10.1% αντίστοιχα).

² Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 2000-2007.

³ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

⁴ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 2000-2007.

⁵ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

⁶ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

⁷ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 2000-2007.

⁸ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

⁹ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

Πίνακας 1: Ποσοστά (%) συνολικής απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.-27,
1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΑΥΣΤΡΙΑ	67.8	67.9	68.6	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4
ΒΕΛΓΙΟ	56.8	57.4	59.3	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61	62
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	:	:	:	50.4	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7
ΓΑΛΛΙΑ	59.6	60.2	60.9	62.1	62.8	63	64	63.7	63.9	63.8	64.6
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	63.7	63.9	65.2	65.6	65.8	65.4	65	65	66	67.5	69.4
ΔΑΝΙΑ	74.9	75.1	76	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4	77.1
ΕΛΛΑΔΑ	55.1	56	55.9	56.5	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1	61	61.4
ΕΣΘΟΝΙΑ	:	64.6	61.5	60.4	61	62	62.9	63	64.4	68.1	69.4
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	69.9	70.5	71	71.2	71.4	71.3	71.5	71.6	71.7	71.5	71.3
ΙΡΑΝΑΔΙΑ	57.6	60.6	63.3	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.6	69.1
ΙΣΠΑΝΙΑ	49.5	51.3	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8	65.6
ΙΤΑΛΙΑ	51.3	51.9	52.7	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7
ΚΥΠΡΟΣ	:	:	:	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5	69.6	71
ΛΕΤΟΝΙΑ	:	59.9	58.8	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3	68.3
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	:	62.3	61.7	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6	64.9
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	59.9	60.5	61.7	62.7	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6	63.6	63.6
ΜΑΛΤΑ	:	:	:	54.2	54.3	54.4	54.2	54	53.9	54.8	55.7
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	68.5	70.2	71.7	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3	76
ΟΥΥΓΑΡΙΑ	52.4	53.7	55.6	56.3	56.2	56.2	57	56.8	56.9	57.3	57.3
ΠΟΛΩΝΙΑ	58.9	59	57.6	55	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8	54.5	57
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	65.7	66.8	67.4	68.4	69	68.8	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	65.4	64.2	63.2	63	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	:	60.6	58.1	56.8	56.8	56.8	57.7	57	57.7	59.4	60.7
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	62.6	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66	66.6	67.8
ΣΟΥΗΔΙΑ	69.5	70.3	71.7	73	74	73.6	72.9	72.1	72.5	73.1	74.2
ΤΣΕΧΙΑ	:	67.3	65.6	65	65	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	63.3	64.6	66.4	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3
Ε.Ε. – 27	60.7	61.2	61.8	62.2	62.5	62.3	62.6	62.9	63.5	64.5	65.4

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Συγκρίνοντας τα παραπάνω δεδομένα, με τα αντίστοιχα για την ανδρική και τη γυναικεία απασχόληση κατά την ίδια περίοδο (πίνακες 2 και 3 αντίστοιχα), διαπιστώνει κανείς πως η μεγέθυνση της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε., οφείλεται σε μεγαλύτερο βαθμό στην αυξανόμενη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας παρά στη σχετικά μικρότερη αύξηση των ποσοστών ανδρικής συμμετοχής. Τούτη η τάση είναι εμφανής στις περισσότερες χώρες (Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία¹⁰, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Εσθονία¹¹, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Κύπρος¹², Λετονία¹³, Λιθουανία¹⁴, Ολλανδία, Ουγγαρία, Φινλανδία). Κάποιες άλλες χώρες όπως η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα¹⁵ και η Πορτογαλία αποτελούν πιο ενδεικτικό παράδειγμα, καθώς τα στοιχεία δείχνουν θετική ποσοστιαία μεταβολή της γυναικείας απασχόλησης μεταξύ των ετών 1997-2007 και ταυτόχρονα στασιμότητα ή ακόμη και μείωση των αντίστοιχων ποσοστών μεταβολής της ανδρικής συμμετοχής στις εγχώριες αγορές εργασίας. Μεγαλύτερη αύξηση, με οριακή ωστόσο απόκλιση, της γυναικείας από την ανδρική απασχόληση παρατηρείται στη Σουηδία. Εξάιρεση των παραπάνω τάσεων αποτελεί η Σλοβακία¹⁶ όπου παρατηρείται αρνητική μεταβολή της γυναικείας και θετική της ανδρικής απασχόλησης για την περίοδο 1998-2007, στην οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία. Αρνητική μεταβολή στα ποσοστά γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης παρατηρούνται στην Πολωνία, την Τσεχία¹⁷ και τη Ρουμανία, που στην περίπτωση των δύο τελευταίων χωρών η πτωτική μεταβολή της απασχόλησης για το γυναικείο εργάσιμο πληθυσμό είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη του ανδρικού.

¹⁰ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 2000-2007.

¹¹ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

¹² Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 2000-2007.

¹³ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

¹⁴ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

¹⁵ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 2000-2007.

¹⁶ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

¹⁷ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν στη περίοδο 1998-2007.

Πίνακας 2: Ποσοστά (%) ανδρικής απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.-27, 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΑΥΣΤΡΙΑ	77.1	77	77.6	77.3	76.4	76.4	76.4	74.9	75.4	76.9	78.4
ΒΕΛΓΙΟ	67.1	67.1	68.1	69.5	68.8	68.3	67.3	67.9	68.3	67.9	68.7
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	:	:	:	54.7	52.7	53.7	56	57.9	60	62.8	66
ΓΑΛΛΙΑ	66.9	67.4	68	69.2	69.7	69.5	69.9	69.4	69.3	69	69.3
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	71.9	71.9	72.8	72.9	72.8	71.8	70.9	70.8	71.3	72.8	74.7
ΔΑΝΙΑ	80.5	79.9	80.8	80.8	80.2	80	79.6	79.7	79.8	81.2	81
ΕΛΛΑΔΑ	72.1	71.7	71.1	71.5	71.4	72.2	73.4	73.7	74.2	74.6	74.9
ΕΣΘΟΝΙΑ	:	69.6	65.8	64.3	65	66.5	67.2	66.4	67	71	73.2
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	76.6	77.3	77	77.8	78	77.6	77.7	77.8	77.6	77.3	77.3
ΙΡΑΝΔΙΑ	69.1	72.1	74.5	76.3	76.6	75.4	75.2	75.9	76.9	77.7	77.4
ΙΣΠΑΝΙΑ	64.5	66.8	69.3	71.2	72.5	72.6	73.2	73.8	75.2	76.1	76.2
ΙΤΑΛΙΑ	66.5	66.8	67.3	68	68.5	69.1	69.6	70.1	69.9	70.5	70.7
ΚΥΠΡΟΣ	:	:	:	78.7	79.3	78.9	78.8	79.8	79.2	79.4	80
ΛΕΤΟΝΙΑ	:	65.1	64.1	61.5	61.9	64.3	66.1	66.4	67.6	70.4	72.5
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	:	66.2	64.3	60.5	58.9	62.7	64	64.7	66.1	66.3	67.9
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	74.3	74.5	74.5	75	75	75.1	73.3	72.8	73.3	72.6	71.9
ΜΑΔΑΤΑ	:	:	:	75	76.2	74.7	74.5	75.1	73.8	74.5	74.2
ΟΛΔΑΝΔΙΑ	78.8	80.2	80.9	82.1	82.8	82.4	81.1	80.2	79.9	80.9	82.2
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	59.7	60.5	62.4	63.1	62.9	62.9	63.5	63.1	63.1	63.8	64
ΠΟΛΩΝΙΑ	66.8	66.5	64.2	61.2	59.2	56.9	56.5	57.2	58.9	60.9	63.6
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	75.5	75.9	75.8	76.5	77	76.5	75	74.2	73.4	73.9	73.8
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	71.9	70.4	69	68.6	67.8	63.6	63.8	63.4	63.7	64.6	64.8
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	:	67.8	64.3	62.2	62	62.4	63.3	63.2	64.6	67	68.4
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	67	67.2	66.5	67.2	68.6	68.2	67.4	70	70.4	71.1	72.7
ΣΟΥΗΔΙΑ	71.7	72.8	74	75.1	75.7	74.9	74.2	73.6	74.4	75.5	76.5
ΤΣΕΧΙΑ	:	76	74	73.2	73.2	73.9	73.1	72.3	73.3	73.7	74.8
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	66.2	67.8	69.2	70.1	70.8	70	69.7	69.7	70.3	71.4	72.1
Ε.Ε. - 27	70	70.3	70.7	70.8	70.9	70.3	70.3	70.4	70.8	71.6	72.5

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Πίνακας 3: Ποσοστά (%) γυναικείας απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.-27, 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΑΥΣΤΡΙΑ	58.6	58.8	59.6	59.6	60.7	61.3	61.6	60.7	62	63.5	64.4
ΒΕΛΓΙΟ	46.5	47.6	50.4	51.5	51	51.4	51.8	52.6	53.8	54	55.3
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	:	:	:	46.3	46.8	47.5	49	50.6	51.7	54.6	57.6
ΓΑΛΛΙΑ	52.4	53.1	54	55.2	56	56.7	58.2	58.2	58.5	58.8	60
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	55.3	55.8	57.4	58.1	58.7	58.9	58.9	59.2	60.6	62.2	64
ΔΑΝΙΑ	69.1	70.2	71.1	71.6	72	71.7	70.5	71.6	71.9	73.4	73.2
ΕΛΛΑΔΑ	39.3	40.5	41	41.7	41.5	42.9	44.3	45.2	46.1	47.4	47.9
ΕΣΘΟΝΙΑ	:	60.3	57.8	56.9	57.4	57.9	59	60	62.1	65.3	65.9
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	63.1	63.6	64.2	64.7	65	65.2	65.3	65.6	65.9	65.8	65.5
ΙΡΑΝΑΝΔΙΑ	45.9	49	52	53.9	54.9	55.4	55.7	56.5	58.3	59.3	60.6
ΙΣΠΑΝΙΑ	34.6	35.8	38.5	41.3	43.1	44.4	46.3	48.3	51.2	53.2	54.7
ΙΤΑΛΙΑ	36.4	37.3	38.3	39.6	41.1	42	42.7	45.2	45.3	46.3	46.6
ΚΥΠΡΟΣ	:	:	:	53.5	57.2	59.1	60.4	58.7	58.4	60.3	62.4
ΛΕΤΟΝΙΑ	:	55.1	53.9	53.8	55.7	56.8	57.9	58.5	59.3	62.4	64.4
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	:	58.6	59.4	57.7	56.2	57.2	58.4	57.8	59.4	61	62.2
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	45.3	46.2	48.6	50.1	50.9	51.6	50.9	51.9	53.7	54.6	55
ΜΑΔΑΤΑ	:	:	:	33.1	32.1	33.9	33.6	32.7	33.7	34.9	36.9
ΟΛΑΝΔΙΑ	58	60.1	62.3	63.5	65.2	66.2	66	65.8	66.4	67.7	69.6
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	45.4	47.2	49	49.7	49.8	49.8	50.9	50.7	51	51.1	50.9
ΠΟΛΩΝΙΑ	51.3	51.7	51.2	48.9	47.7	46.2	46	46.2	46.8	48.2	50.6
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	56.5	58.2	59.4	60.5	61.3	61.4	61.4	61.7	61.7	62	61.9
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	59.1	58.2	57.5	57.5	57.1	51.8	51.5	52.1	51.5	53	52.8
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	:	53.5	52.1	51.5	51.8	51.4	52.2	50.9	50.9	51.9	53
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	58	58.6	57.7	58.4	58.8	58.6	57.6	60.5	61.3	61.8	62.6
ΣΟΥΗΔΙΑ	67.2	67.9	69.4	70.9	72.3	72.2	71.5	70.5	70.4	70.7	71.8
ΤΣΕΧΙΑ	:	58.7	57.4	56.9	56.9	57	56.3	56	56.3	56.8	57.3
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	60.3	61.2	63.4	64.2	65.4	66.2	65.7	65.6	66.5	67.3	68.5
Ε.Ε. - 27	51.4	52	53	53.7	54.3	54.4	54.9	55.5	56.3	57.3	58.3

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Κάποια επιπρόσθετα στοιχεία για την απασχόληση στην Ε.Ε. παρέχει ο πίνακας 4 στον οποίο καταγράφονται τα ποσοστά απασχόλησης για το 2007 ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο. Με βάση αυτά φαίνεται πως τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες αφορούν την ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών με την απόκλιση μεταξύ των δύο φύλων να βρίσκεται στις 15.4 ποσοστιαίες μονάδες. Στον αντίποδα, τα πιο χαμηλά ποσοστά απασχόλησης έχει η ηλικιακή ομάδα 15-24 τόσο στο σύνολό της όσο και στις επιμέρους κατηγοριοποιήσεις ανάλογα με το φύλο, οι οποίες εμφανίζουν τα χαμηλότερα ποσοστά μεταξύ όλων των ηλικιακών κατηγοριών. Όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα των γηραιότερων εργαζομένων (55-64 ετών) στα πλαίσια του στόχου που έχει τεθεί με τη Συνθήκη της Στοκχόλμης για αύξηση των ποσοστών απασχόλησης στο 50% μέχρι το 2010, φαίνεται πως τα ποσοστά του ανδρικού πληθυσμού καλύπτουν ήδη τους στόχους. Αντίθετα το ποσοστό που αναφέρεται στη γυναικεία απασχόληση εμφανίζεται ιδιαίτερος χαμηλό (36%), το οποίο αποτελεί το δεύτερο χαμηλότερο μετά εκείνο της ηλικιακής κατηγορίας 15-24.

Πίνακας 4: Ποσοστά απασχόλησης (%) στην Ε.Ε.-27 ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο, 2007

	15-24	25-54	55-64	15-64
ΑΝΔΡΕΣ	40.2	86.8	53.9	72.5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	34.2	71.4	36	58.3
ΣΥΝΟΛΟ	37.2	79.1	44.7	65.4

Αναφορικά με τις εξελίξεις στη κλαδική σύνθεση της απασχόλησης στην Ευρώπη (πίνακας 5), η απασχόληση στον πρωτογενή τομέα φαίνεται να ελαττώνεται σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. των 27. Τούτη η τάση αποτυπώνεται και από την ποσοστιαία μεταβολής των κοινοτικών ποσοστών για την απασχόληση στον πρωτογενή τομέα, παρουσιάζοντας μείωση της τάξης του 23.5% μεταξύ των ετών 1997 και 2007. Ενδεικτικό το γεγονός ότι για το τελευταίο έτος στο οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για κάθε χώρα μόνο στην Αυστρία, στη Βουλγαρία, στην Ελλάδα, στη Λιθουανία, στην Πολωνία, στην Πορτογαλία και στη Ρουμανία τα ποσοστά απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα υπερβαίνουν το 10% ή πλησιάζουν αυτό το ποσοστό (Λετονία 9.9%, Σλοβενία 9%). Σε όλες τις υπόλοιπες χώρες τα ποσοστά του τελευταίου έτους που υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία κυμαίνονται μεταξύ του 2% και 5.6%. Παρόμοιες σταθερά πτωτικές τάσεις, με εξαίρεση τη Βουλγαρία και τις βαλτικές χώρες παρατηρούνται την τελευταία δεκαετία και στο δευτερογενή τομέα στις χώρες της Ε.Ε., οι οποίες αποτυπώνονται και στο μέσο κοινοτικό όρο όπου παρατηρείται μείωση της απασχόλησης στον δευτερογενή τομέα κατά 10.1% μεταξύ των ετών 1997 και 2007 καταλήγοντας σε ένα ποσοστό της τάξης του 24.8% το 2007. Σε αντίθεση με τις εξελίξεις στο πρωτογενή και στο δευτερογενή τομέα, η απασχόληση στο τριτογενή κλάδο γνωρίζει μια σταθερή αύξηση σε όλα τα κράτη της Ε.Ε. την τελευταία δεκαετία. Τούτη η τάση διαφαίνεται και στη σταθερά ανοδική πορεία των μέσων κοινοτικών ποσοστών απασχόλησης στον τριτογενή τομέα από το 1997 και έπειτα. Συγκεκριμένα για το έτος 2007, τα στοιχεία δείχνουν πως στο σύνολο της Ε.Ε. απορροφούνται πάνω από τα 2/3 των απασχολούμενων στον τομέα των υπηρεσιών (κοινοτικό ποσοστό 68.9%).

Πίνακας 5: Κλαδική σύνθεση απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.-27 (ποσοστά % επί της συνολικής απασχόλησης), 1997-2007

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΑΥΣΤΡΙΑ	A	14.3	14	13.8	13.4	13.1	13.1	12.8	12.6	12.3	11.9	12.1
	B	25.2	24.8	24.3	23.9	23.5	22.9	22.7	22.4	22.2	22.2	22.1
	Γ	60.5	61.2	61.9	62.8	63.3	64	64.5	65.1	65.6	66	65.8
ΒΕΛΓΙΟ	A	2.6	2.5	2.5	2.3	2.2	2.2	2.1	2	2	2	:
	B	23.6	23.3	22.8	22.7	22.5	21.9	21.4	20.9	20.5	20.3	:
	Γ	73.7	74.2	74.7	75	75.2	76	76.6	77.1	77.5	77.7	:
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	A	:	:	:	24.4	24.1	23.9	23.1	22.3	21.4	20.4	19.7
	B	:	:	:	27.6	27.2	27.4	26.6	26.6	27	28	28.3
	Γ	:	:	:	48.1	48.7	48.7	50.3	51.1	51.6	51.6	52
ΓΑΛΛΙΑ	A	4.4	4.3	4.1	3.9	3.8	3.7	3.7	3.6	3.6	3.4	3.3
	B	22.9	22.5	22.1	21.9	21.8	21.5	21.1	20.8	20.5	20.4	20.3
	Γ	72.7	73.2	73.8	74.1	74.4	74.8	75.2	75.6	75.9	76.1	76.4
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	A	2.5	2.5	2.5	2.4	2.4	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.1
	B	31	30.4	29.5	28.9	28.3	27.6	27	26.4	25.9	25.5	25.4
	Γ	66.5	67.1	68	68.7	69.3	70.1	70.7	71.3	71.9	72.3	72.4
ΔΑΝΙΑ	A	4	3.8	3.6	3.5	3.3	3.3	3.2	3.1	3	2.9	2.9
	B	24	23.7	23.2	23	22.7	22.1	21.6	21	20.9	20.8	20.8
	Γ	72.1	72.6	73.2	73.6	74	74.6	75.2	75.9	76.1	76.2	76.3
ΕΛΛΑΔΑ	A	:	:	:	17	15.8	15.3	15.1	12.4	14.4	11.7	11.3
	B	:	:	:	19.8	20.1	19.9	19.9	19.8	22.9	19.3	19.7
	Γ	:	:	:	63.3	64.1	64.8	65	67.8	68.1	68.9	68.9
ΕΣΘΟΝΙΑ	A	9.1	8.8	8	7.1	6.8	6.9	6.1	5.8	5.3	4.9	4.7
	B	33	33	32	33.2	32.8	31.2	32.3	34.7	33.7	33.1	34.6
	Γ	57.9	58.2	60	59.7	60.4	61.9	61.6	59.5	61	62	60.7
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	A	2	1.9	1.8	1.7	1.6	1.4	1.4	1.4	1.5	1.4	1.4
	B	22.9	22.8	22	21.3	20.7	20	19.3	18.8	18.2	17.9	17.7
	Γ	75.1	75.2	76.3	77	77.7	78.6	79.3	79.8	80.3	80.7	80.8
ΙΡΑΝΑΝΙΑ	A	9.2	9	8.6	7.7	7.2	7	6.6	6.2	5.9	5.7	5.6
	B	28.8	28.6	28.4	28.8	28.8	27.9	27.5	27.6	27.6	27.6	27.2
	Γ	62	62.4	63	63.5	64	65.1	65.8	66.2	66.5	66.7	67.3
ΙΣΠΑΝΙΑ	A	7.4	7.1	6.6	6.3	6.1	5.9	5.7	5.4	5.2	4.7	4.5
	B	28.9	29.2	29.6	29.9	30.1	29.9	29.7	29.5	29.4	29	28.7
	Γ	63.6	63.7	63.8	63.8	63.8	64.2	64.7	65.1	65.4	66.3	66.8
ΙΤΑΛΙΑ	A	5.6	5.3	4.9	4.8	4.7	4.5	4.2	4.2	4.2	4.2	4
	B	30.3	30.3	29.9	29.4	29.2	29.1	29	28.8	28.8	28.5	28.5
	Γ	64.2	64.5	65.1	65.8	66.1	66.4	66.8	67	67	67.3	67.5
ΚΥΠΡΟΣ	A	6.4	6.3	6.1	6	5.7	6.1	5.5	5.5	5	4.2	4.5
	B	23.4	22.5	21.6	20.7	20.1	19.9	20.3	20.4	20.3	20.4	20.3
	Γ	70.1	71.3	72.4	73.3	74.2	74	74.2	74.1	74.7	75.4	75.1
ΛΕΤΟΝΙΑ	A	21	18.7	16.5	14.3	14.8	14.9	13.3	12.5	11.2	11.4	9.9
	B	25.3	25.5	25.5	25.9	26.0	24.8	25.9	26.5	26.5	26.8	28.2

	Γ	53.6	55.9	58	59.8	59.2	60.4	60.8	60.9	62.3	61.8	62
ΑΙΘΟΥΣΙΑ	A	17.6	19.1	19.3	18.7	17.2	17.8	17.8	15.8	14	12.4	10.8
	B	28.1	28.6	27.2	26.7	26.9	27.3	28	28	28.9	29.5	30.2
	Γ	54.3	52.2	53.5	54.7	55.8	54.9	54.2	56.2	57.1	58.1	59
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	A	2	1.7	1.5	1.5	1.4	1.4	1.5	1.4	1.4	1.4	:
	B	25.9	25.3	24.1	23.1	22.5	22.4	22	21.7	21.5	21.7	:
	Γ	72.1	73	74.3	75.4	76.1	76.2	76.5	76.9	77.1	76.9	:
ΜΑΔΑΤΑ	A	2	2	2	1.9	:	:	:	:	:	:	:
	B	35.7	36	35	34.3	:	:	:	:	:	:	:
	Γ	62.3	62	63.1	63.7	:	:	:	:	:	:	:
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	A	3.9	3.6	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.3	3.3	3.2	:
	B	20.2	19.9	19.7	19.4	19	18.7	18.1	17.8	17.5	17.3	:
	Γ	75.9	76.5	77	77.1	77.5	77.9	78.5	78.9	79.2	79.6	:
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	A	8	7.6	6.9	6.4	6.2	6.1	5.4	5.1	4.9	4.8	4.6
	B	33.5	34.4	34.3	33.9	34.3	34.2	33.4	32.9	32.4	32.3	32.6
	Γ	58.5	58	58.8	59.8	59.5	59.8	61.3	62	62.7	63	62.8
ΠΟΛΩΝΙΑ	A	27.2	26.8	26.9	27.5	28.2	28.7	19.3	19.2	19	18.7	:
	B	29	28.6	27.7	26.3	25.1	24.3	27	26.9	26.8	26.9	:
	Γ	43.7	44.6	45.4	46.2	46.7	47	53.8	53.9	54.2	54.4	:
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	A	14.2	13.2	12.5	12.6	12.8	12.3	12.5	12	11.9	:	:
	B	32.7	33	32.8	32.9	31.8	31.7	30.8	30.2	29.3	:	:
	Γ	53.2	53.8	54.7	54.5	55.4	56	56.7	57.8	58.8	:	:
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	A	:	:	:	:	:	35.4	37.6	33.3	33.3	:	:
	B	:	:	:	:	:	30	28.8	30.4	29.8	:	:
	Γ	:	:	:	:	:	34.6	33.5	36.3	36.9	:	:
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	A	7.6	7	6.3	5.7	5.4	5	4.5	4.5	4.4	3.9	3.6
	B	37.9	36.7	35.8	35	34.5	34.3	34.7	34.6	34.1	33.7	34.3
	Γ	54.5	56.2	57.9	59.3	60.1	60.7	60.8	60.8	61.5	62.3	62.1
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	A	13.5	13.1	12.4	11.8	11.3	10.9	10.5	10.2	10	9.5	9
	B	38.6	38.3	38.1	37.6	37.5	36.3	35.8	35.3	35	34.7	34.7
	Γ	47.9	48.6	49.5	50.6	51.1	52.8	53.6	54.5	55	55.8	56.2
ΣΟΥΗΔΙΑ	A	3.2	3.1	3	3	2.7	2.6	2.5	2.4	2.3	2.2	2.2
	B	25	25.1	24.7	24.3	24.4	24	23.6	23	22.9	22.8	22.7
	Γ	71.8	71.8	72.3	72.7	72.9	73.4	74	74.6	74.8	75.1	75.1
ΤΣΕΧΙΑ	A	5.9	5.6	5.2	4.8	4.6	4.3	4.2	4	3.8	3.7	3.5
	B	41.7	41.4	39.8	39.1	39.2	38.8	38.3	38.4	38.3	38.1	38
	Γ	52.4	53	55	56	56.2	56.9	57.5	57.6	57.9	58.2	58.4
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	A	7	6.3	6.2	6	5.6	5.4	5.3	5.2	5.1	5	4.8
	B	27.5	27.8	27.8	27.8	27.4	26.8	26.3	25.8	25.8	25.8	25.9
	Γ	65.5	65.9	66	66.3	67	67.9	68.5	69	69.1	69.2	69.3
Ε.Ε. -27	A	8.1	7.9	7.5	7.3	7.1	6.9	6.9	6.5	6.4	6.3	6.2
	B	27.6	27.5	27	26.7	26.4	26	25.6	25.3	25.1	24.9	24.8
	Γ	64.3	64.7	65.5	66	66.5	67	67.5	68.1	68.5	68.8	68.9

(Α) ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ

(Β) ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ

(Γ) ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Στο πλαίσιο διαμόρφωσης των παραπάνω εξελίξεων, κυριαρχεί σήμερα η αντίληψη ότι η περίοδος που διανύουμε χαρακτηρίζεται από δομικές μεταβολές οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα τη μετατόπιση του κέντρου βάρους των οικονομικών δραστηριοτήτων από τον δευτερογενή τομέα της οικονομίας στον τριτογενή, άποψη που επιβεβαιώνεται στατιστικά με την ολοένα μεγαλύτερη συνεισφορά του τομέα των υπηρεσιών στο ΑΕΠ και στην απασχόληση (Παλαιολόγος,2006:192-193).

Εντούτοις, τίθενται δύο σημαντικά ερωτήματα· η μετάβαση προς την οικονομία των υπηρεσιών καθίσταται ικανή να απεικονίσει πλήρως τη διάβρωση της βιομηχανικής βάσης και την εξασθένηση της δυναμικής της βιομηχανικής δραστηριότητας στην πορεία της παγκόσμιας οικονομίας (Castells,2006); Η μείωση θέσεων εργασίας στον δευτερογενή τομέα είναι δυνατόν να αποτελέσει σαφή ένδειξη αποβιομηχάνισης ή πρέπει να τεθεί κάποιο άλλο κριτήριο; Πρόσφατες αναλύσεις της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου δημοσίευσαν στοιχεία που τονίζουν ότι η μείωση του μεριδίου της βιομηχανίας μάλλον εντάσσεται στο πλαίσιο μιας μακροπρόθεσμης διαρθρωτικής μεταβολής και στην μεγαλύτερη αύξηση του τριτογενή τομέα και αυτό δεν φαίνεται να συγχέεται με μια γενικευμένη διαδικασία αποβιομηχάνισης. Κάτι τέτοιο θα προϋπέθετε την καθολική παρακμή της βιομηχανίας, θέση που δεν επιβεβαιώνει η αύξηση της προστιθέμενης αξίας των περισσότερων βιομηχανικών κλάδων και της παραγωγικότητας της εργασίας, καθώς επίσης και η άμεση σύνδεση πολλών υπηρεσιών με τη βιομηχανική δραστηριότητα.¹⁸ Σε παρόμοια συμπεράσματα φαίνεται να καταλήγουν και άλλες έρευνες, όπως αυτή των Kutscher και Personick, οι οποίοι έδειξαν πως η πορεία της βιομηχανικής παραγωγής και των επενδύσεων, στα πλαίσια της τεχνολογικής προόδου και της

¹⁸ Βλέπε ενδεικτικά την μελέτη των Rowthorn και Ramaswamy που εκδόθηκε υπό την αιγίδα του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου με τίτλο “*Deindustrialization-Its Causes and Implications*”, καθώς επίσης και την πιο πρόσφατη ανάλυση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2004) με τίτλο: «*Υποστήριξη των διαρθρωτικών αλλαγών: μια βιομηχανική πολιτική για τη διευρυνόμενη Ευρωπαϊκή Ένωση*».

οργανωτικής αναδιάρθρωσης, αποτελεί πιο ευκρινή ένδειξη της βιομηχανικής ευρωστίας από τις όποιες μεταβολές στην απασχόληση, διότι μέσω της αναδιάρθρωσης των παραγωγικών συστημάτων είναι δυνατό να παρατηρηθεί αύξηση της παραγωγής με σταθερή ή μειωμένη απασχόληση (1986:3-7).

Ως εκ τούτου ανακύπτει το ερώτημα εάν η μετάβαση προς τον τριτογενή τομέα αντανακλάται απόλυτα στη μείωση θέσεων εργασίας στον βιομηχανικό τομέα ή πρέπει να τεθεί κάποιο άλλο κριτήριο. Με άλλα λόγια το κύριο επεξηγητικό εργαλείο είναι ποσοτικού ή ποιοτικού χαρακτήρα, δεδομένου ότι απορρέει ως υπόδειγμα μετατόπισης από την τυποποιημένη εμπειρική εργασία, το οποίο εκδηλώνεται με τον περιορισμό της βιομηχανικής απασχόλησης και τη δημιουργία θέσεων «υπαλληλικής» εργασίας στον τριτογενή τομέα, αναβαθμίζοντας τη σπουδαιότητα επαγγελμάτων τα οποία οργανώνονται με βάση την διαφοροποίηση και την μεγιστοποίηση της γνωσιολογικά βασισμένης παραγωγής (European Commission, 1996:8);

Σύμφωνα με την άποψη της Appelbaum (2001:8) το ζήτημα πρέπει να τεθεί γύρω από την αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας¹⁹, ως παράμετρος ανάπτυξης μιας αγοράς εργασίας που ρυθμίζεται σε πιο άμεσο βαθμό από τους μηχανισμούς της ευρύτερης αγοράς, ως τακτική εξωτερίκευσης (externalization) της σχέσης απασχόλησης (Davis-Blake & Uzzi, 1993:195-197, Monastiriotis, 2005:450). Ήδη από το 1988 οι Pfeffer και Baron, κατανοώντας τις εξελίξεις, επιχείρησαν να σχηματοποιήσουν θεωρητικά τις τακτικές εξωτερίκευσης, προβάλλοντας τρεις βασικές οδούς κατεύθυνσης των αλλαγών: α) τη μεταβολή της διάρκειας της απασχόλησης, με την εφαρμογή ευέλικτων μέτρων, όπως η προσωρινή, η μερική απασχόληση και η εξατομίκευση του χρόνου εργασίας (Κουζής, 2001:31), β) την εξωτερίκευση του διοικητικού ελέγχου, μέσα από την ανεξαρτητοποίηση της σχέσης απασχόλησης, ιδίως για επαγγέλματα υψηλού επιπέδου μόρφωσης και κατάρτισης

¹⁹ Τα χαρακτηριστικά της τυπικά εξαρτημένης μισθωτής εργασίας, ακολουθώντας την εξελικτική διαδικασία της βιομηχανικής παραγωγής, μορφοποιούνται σταδιακά μέσα στα πλαίσια των εκάστοτε διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας περιλαμβάνοντας: α) την εξαρτημένη μισθωτή εργασία, της οποίας τα κριτήρια είναι η οικονομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, ο προσδιορισμός του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη καθώς επίσης και η άσκηση εποπτείας και ελέγχου πάνω στους εργαζόμενους στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος, β) την σταθερή και πλήρη απασχόληση, σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο εργασιμός χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια και γ) σταθερότητα ωραρίου ως προς τη διάρκεια εργασίας.

(Cohany,1996:44) και γ) την χωρική απεξάρτηση της θέσης εργασίας πέρα από τις βασικές εγκαταστάσεις.

Μια ενδιαφέρουσα ερμηνεία επί του θέματος διατυπώνει η Bergström, η οποία μεταθέτει το επίκεντρο του προβληματισμού στην εξωτερίκευση της ευθύνης μέσα από την αναπαραγωγή ενός εναλλακτικού καθεστώτος, το οποίο βασίζεται κυρίως στη μεταφορά του ελέγχου και τη διαχειριστική ευθύνη της εργασιακής κατάστασης στον εργαζόμενο (2001:386). Υπό αυτήν την οπτική οι γενικότεροι μετασχηματισμοί της σχέσης απασχόλησης θέτουν στο επίκεντρο της επαγγελματικής δομής ένα νέο πρότυπο εργαζόμενου, που με βάση την ορθολογική αξιοποίηση του διαθέσιμου κεφαλαίου (π.χ. επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση) αναδιαμορφώνονται οι υφιστάμενες σχέσεις εξουσίας και εξάρτησης οι οποίες έχουν καθορίσει διαχρονικά τη μισθωτή απασχόληση (Fudge,2006 Kochan,2006:15).

Κομβικό σημείο των θεωρητικών προσεγγίσεων για τις νέες μορφές οργάνωσης της απασχόλησης, όπως επισημαίνεται σε προηγούμενο κεφάλαιο, αποτελεί η έννοια της ευελιξίας, ως βασικός άξονας του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μιας επιχείρησης ή μιας οικονομίας. Η τρέχουσα κινητοποίηση γύρω από την αναγκαιότητα εφαρμογής της σε σχέση με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας καταδεικνύει την εργαλειακή χρήση της, συγκλίνοντας στην άποψη πως άκαμπτες και αυστηρά ιεραρχημένες μορφές οργάνωσης της εργασίας αδυνατούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις προκλήσεις της σύγχρονης εποχής²⁰. Η εφαρμογή αυτή θεωρείται αφενός πως θα συμβάλλει στη μείωση του εργασιακού κόστους, αποτελώντας βασικό συντελεστή μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας, αφετέρου προβάλλεται ως μέσο εξομάλυνσης των υπαρκτών κοινωνικών ανισοτήτων²¹, επιφέροντας ευρύτερες ανακατανομές των ευκαιριών απασχόλησης στο σύνολο του εργατικού δυναμικού (Καραντινός et al.,1997:ix).

Το ζήτημα της ανακατανομής των ευκαιριών απασχόλησης φαίνεται, εν μέρει, να επιβεβαιώνεται από την πραγματικότητα. Με αυτήν την έννοια η διάβρωση της

²⁰ Βλέπε σχετικά το Πρόσινο Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (1997) "*Partnership for a new Organisation of Work*".

²¹ Αυτό σημειώνει έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας (1995) με τίτλο "*Workers In an Integrating World*" παρατηρώντας ότι «η υπερβολική ρύθμιση για διασφάλιση της εργασίας πιθανόν να προστατεύει μια μερίδα μισθωτών εις βάρος ανέργων ή απασχολούμενων σε άτυπες και αγροτικές μορφές εργασίας».

κανονικής σχέσης εργασίας και η εφαρμογή ευέλικτων πρακτικών δεν συνδέεται αναγκαστικά και σε όλες της τις εκφάνσεις με επισφαλή απασχόληση και περιθωριοποίηση, καθώς υπάρχουν ομάδες εργαζομένων -π.χ. μητέρες-εργαζόμενοι οι οποίες στα πλαίσια του διττού τους ρόλου βρίσκουν επαγγελματική διέξοδο στην ευέλικτη απασχόληση (Esping-Andersen,2006:133)- και άλλοι κυρίως σε επαγγέλματα υψηλής ζήτησης οι οποίοι επιθυμούν την διαπραγμάτευση υψηλών αμοιβών σε ατομική βάση. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη ότι η ποιότητα της απασχόλησης παρουσιάζει έντονη στρωματοποίηση (Gallie,2006:165), η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας και η εξάπλωση ευέλικτων μορφών συνδέεται για ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων κυρίως με εντατικοποιημένη, επισφαλή, χαμηλής ειδίκευσης, χαμηλόμισθη εργασία (Gallie,2006 Παλαιολόγος,2006:209). Σε κάθε περίπτωση, οι διεργασίες που συντελούνται έχουν οδηγήσει στον σχηματισμό μιας ενδιάμεσης ζώνης με ρευστά όρια μεταξύ κανονικής απασχόλησης και ανεργίας (Παλαιολόγος,2006:213) διαχέοντας στο σύνολο των εργαζομένων τα βασικά της χαρακτηριστικά: τη διαρκή κινητικότητα, την ανασφάλεια υπό την πίεση της ανεργίας, τη συνεχή επιδίωξη για συλλογή προσόντων και την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων²² (Appelbaum,2001:8).

Οι εξελίξεις που σχετίζονται με τη κλαδική σύνθεση της απασχόλησης δεν συνιστούν μόνο μια ποσοτική μετάβαση εργαζομένων προς το τριτογενή τομέα αλλά συνδέονται άμεσα με ορισμένα βασικά ποιοτικά χαρακτηριστικά που αφορούν το καθεστώς εργασίας σε αυτές τις θέσεις.

Στοιχεία που πρόσφατα δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, επισημαίνουν πως στη συντριπτική πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε., παρατηρείται θετική μεταβολή των ποσοστών μερικής απασχόλησης για την περίοδο 1997-2007 (πίνακας 6), τάση η οποία αποτυπώνεται και στον μέσο κοινοτικό όρο. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα χωρών όπως του Βελγίου, της Δανίας, της Γερμανίας, της Αυστρίας, της Σουηδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου στις οποίες το 2007 πάνω από το 20% του απασχολούμενου ενεργού πληθυσμού εργάζεται υπό τέτοιο καθεστώς, αλλά κυρίως της Ολλανδίας με το 46.8% του συνόλου να απασχολείται σε θέσεις μερικής

²² Ο όρος 'εξατομίκευση' αναφέρεται ως διαδικασία εξατομίκευσης μέσω της αποδυνάμωσης των συλλογικών μηχανισμών που προσδιορίζουν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης: επίσης στην ουσιαστική εξατομίκευση, η οποία αφορά στη διαφοροποίηση των συμβάσεων των μεμονωμένων υπαλλήλων (Brown et al.,1998:i)

απασχόλησης. Αυξητικές τάσεις επικρατούν και σε ένα άλλο γκρουπ χωρών (Λουξεμβούργο, Γαλλία, Ιρλανδία, Φινλανδία, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία, Μάλτα,) όπου τα ποσοστά μερικής απασχόλησης κυμαίνονται μεταξύ του 10-20% για το τελευταίο έτος που υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σε κάθε κράτος. Μικρότερη έκταση έχει η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης στην Σλοβενία, στη Κύπρο, στην Ελλάδα, στην Ουγγαρία και στη Σλοβακία, στις οποίες μολονότι το ποσοστό μερικής απασχόλησης δείχνει να αυξάνεται, κυμαίνεται σε χαμηλά ακόμη επίπεδα τα οποία δεν υπερβαίνουν το 10% στο σύνολο της απασχόλησης. Σε παρόμοια επίπεδα κυμαίνεται η μερική απασχόληση στη Βουλγαρία, την Πολωνία, τη Ρουμανία, την Τσεχία και τις χώρες της βαλτικής, με τη Ρουμανία, στις οποίες όμως παρατηρείται αρνητική μεταβολή των ποσοστών μερικής απασχόλησης συγκρίνοντας το αρχικό και τελικό έτος για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για κάθε χώρα. Όπως φαίνεται από τα στοιχεία του πίνακα, η υψηλότερη μείωση των ποσοστών καταγράφεται στη Λετονία (-50%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό στην ευρωζώνη για το 2007 καταγράφεται στη Βουλγαρία (1.7%).

Πίνακας 6: Ποσοστά (%) μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.-27, 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΑΥΣΤΡΙΑ	14.7	15.7	16.4	16.3	18.2	19	18.7	19.8	21.1	21.8	22.6
ΒΕΛΓΙΟ	15.2	16.5	18.4	18.9	18.5	19.1	20.5	21.4	22	22.2	22.1
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	:	:	:	:	3.2	2.5	2.3	2.4	2.1	2	1.7
ΓΑΛΛΙΑ	17	17.3	17.1	16.7	16.3	16.4	16.5	16.7	17.1	17.2	17.2
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	17.6	18.4	19	19.4	20.3	20.8	21.7	22.3	24	25.8	26
ΔΑΝΙΑ	22.5	22.3	21.6	21.3	20.1	20	21.3	22.2	22.1	23.6	24.1
ΕΛΛΑΔΑ	4.8	5.6	5.8	4.5	4	4.4	4.3	4.6	5	5.7	5.6
ΕΣΘΟΝΙΑ	:	8.6	8.1	8.1	8.2	7.7	8.5	8	7.8	7.8	8.2
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	24.6	24.5	24.6	25.2	25.1	25.4	25.8	25.8	25.4	25.5	25.5
ΙΡΑΝΔΙΑ	13.6	16.5	16.4	16.4	16.5	16.5	16.9	16.8	:	:	:
ΙΣΠΑΝΙΑ	7.9	7.8	8	7.9	8	8	8.2	8.7	12.4	12	11.8
ΙΤΑΛΙΑ	6.8	7.3	7.9	8.4	8.4	8.6	8.5	12.7	12.8	13.3	13.6
ΚΥΠΡΟΣ	:	:	6.5	8.4	8.4	7.2	8.9	8.6	8.9	7.7	7.3
ΛΕΤΟΝΙΑ	:	12.8	12.1	11.3	10.3	9.7	10.3	10.4	8.3	6.5	6.4
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	:	:	:	10.2	9.9	10.8	9.6	8.4	7.1	9.9	8.6
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	8.2	9.1	9.8	10.4	10.4	10.7	13.4	16.4	17.4	17.1	18
ΜΑΛΤΑ	:	:	:	6.8	7.4	8.3	9.2	8.7	9.6	10.1	11.1
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	37.9	38.9	39.7	41.5	42.2	43.9	45	45.5	46.1	46.2	46.8
ΟΥΓΑΡΙΑ	3.7	3.8	3.8	3.5	3.6	3.6	4.4	4.7	4.1	4	4.1
ΠΟΛΩΝΙΑ	10.6	10.4	10.5	10.5	10.3	10.8	10.5	10.8	10.8	9.8	9.2
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	10.6	11	11	10.9	11.1	11.2	11.7	11.3	11.2	11.3	12.1
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	14.9	15.8	15.9	16.5	16.6	11.8	11.5	10.6	10.2	9.7	9.7
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	:	2.3	2.1	2.1	2.3	1.9	2.4	2.7	2.5	2.8	2.6
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	:	:	6.1	6.5	6.1	6.1	6.2	9.3	9	9.2	9.3
ΣΟΥΗΔΙΑ	20.2	19.8	19.7	19.5	21.1	21.5	22.9	23.6	24.7	25.1	25
ΤΣΕΧΙΑ	:	5.7	5.6	5.3	4.9	4.9	5	4.9	4.9	5	5
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	10.9	11.4	12.1	12.3	12.2	12.8	13	13.5	13.7	14	14.1
Ε.Ε.- 27	15.9	15.9	15.9	16.2	16.2	16.2	16.5	17.2	17.8	18.1	18.2

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα 7, η μεταβολή του ποσοστού των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο σύνολο της απασχόλησης στην Ε.Ε. από το 1997 στο 2007 ανήλθε στο 27.2%. Στις περισσότερες χώρες το 2007 το ποσοστό κυμαίνεται κάτω από το μέσο κοινοτικό ποσοστό καθώς μόνο στη Γερμανία, στην Ολλανδία, στην Ισπανία, στη Πολωνία, στη Πορτογαλία, στη Σλοβενία, στη Σουηδία και στη Φινλανδία τα ποσοστά συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπερβαίνουν το μέσο κοινοτικό ποσοστό. Εντούτοις, εξετάζοντας τη μεταβολή των ποσοστών μεταξύ του πρώτου και του τελευταίου έτους που υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για κάθε χώρα, παρατηρεί κανείς ότι στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. σημειώνονται αυξητικές τάσεις στα ποσοστά συμβάσεων ορισμένου χρόνου καθώς μόνο εννέα χώρες εμφανίζουν αρνητική μεταβολή των ποσοστών (Ισπανία, Φινλανδία, Βουλγαρία, Δανία, Ιρλανδία, Λιθουανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ρουμανία, Λετονία).

Πίνακας 7: Ποσοστά (%) συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.-27, 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΑΥΣΤΡΙΑ	7.8	7.9	7.9	8	7.9	7.4	6.9	9.6	9.1	9	8.9
ΒΕΛΓΙΟ	6.6	8.2	9.9	9.1	8.8	8.1	8.4	8.7	8.9	8.7	8.6
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	:	:	:	:	6.3	5.3	6.5	7.4	6.4	6.2	5.2
ΓΑΛΛΙΑ	13.4	13.9	14.5	15.2	14.6	13.5	13.6	13.5	14.1	14.1	14.4
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	11.8	12.4	13.1	12.7	12.4	12	12.2	12.4	14.1	14.5	14.6
ΔΑΝΙΑ	10.6	9.9	9.6	9.7	9.2	9.1	9.3	9.5	9.8	8.9	8.7
ΕΛΛΑΔΑ	10.3	12.5	12.6	13.5	13.2	11.7	11.2	11.9	11.8	10.7	10.9
ΕΣΘΟΝΙΑ	:	2.1	2.5	3	2.5	2.7	2.5	2.6	2.7	2.7	2.1
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	7.6	7.3	7	6.9	6.7	6.4	6.1	6	5.7	5.8	5.8
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	9	7.2	5.1	5.9	5.3	5.3	5.2	4.1	3.7	3.4	7.3
ΙΣΠΑΝΙΑ	33.5	33	32.9	32.2	32.2	31.8	31.8	32.5	33.3	34	31.7
ΙΤΑΛΙΑ	7.9	8.6	9.5	10.1	9.8	9.9	9.9	11.8	12.3	13.1	13.2
ΚΥΠΡΟΣ	:	:	10.3	10.7	10.8	9.1	12.5	12.9	14	13.1	13.2
ΛΕΤΟΝΙΑ	:	8	7.6	6.7	6.7	13.9	11.1	9.5	8.4	7.1	4.2
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	:	:	:	4.4	5.8	7.2	7.2	6.3	5.5	4.5	3.5
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	4.1	4.9	5.2	5.3	5.6	5.1	3.1	4.8	5.3	6.1	6.8
ΜΑΛΤΑ	:	:	:	4.1	4	4.3	3.6	4	4.5	3.8	5.2
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	11.8	13	12.3	13.7	14.3	14.4	14.5	14.8	15.5	16.6	18.1
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	6.6	6.5	6.2	7.1	7.5	7.3	7.5	6.8	7	6.7	7.3
ΠΟΛΩΝΙΑ	4.8	4.7	4.6	5.8	11.7	15.4	19.4	22.7	25.7	27.3	28.2
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	15	17.2	18.7	19.9	20.3	21.5	20.6	19.8	19.5	20.6	22.4
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	3	3	3	2.8	3	1	2	2.5	2.4	1.8	1.6
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	:	4.2	3.9	4.8	4.9	4.9	4.9	5.5	5	5.1	5.1
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	:	:	10.5	13.7	13	14.3	13.7	17.8	17.4	17.3	18.5
ΣΟΥΗΔΙΑ	15.1	16.1	16.5	15.8	15.3	15.2	15.1	15.5	16	17.3	17.5
ΤΣΕΧΙΑ	:	6.7	7.6	8.1	8	8.1	9.2	9.1	8.6	8.7	8.6
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	18.1	17.4	16.8	16.3	16.4	16	16.3	16.1	16.5	16.4	15.9
Ε.Ε.- 27	11.4	11.5	11.8	12.3	12.4	12.4	12.7	13.3	14	14.4	14.5

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Όπως φαίνεται στον πίνακα 8, το ποσοστό ανεργίας στο σύνολο των χωρών μελών της Ε.Ε. έφτασε το 2007 το 7.1%. Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις από τον μέσο όρο παρατηρούνται στη Σλοβακία και στη Πολωνία όπου τα ποσοστά ανεργίας το 2007 είναι τα υψηλότερα στην Ε.Ε. (11.1% και 9.6% αντίστοιχα). Ποσοστά ανεργίας που υπερβαίνουν το μέσο κοινοτικό ποσοστό εμφανίζονται επίσης στη Γερμανία (8.4%), στη Γαλλία (8.3%), στην Ελλάδα (8.3%), στην Ισπανία (8.3%), στην Πορτογαλία (8%), στο Βέλγιο (7.5%) και στην Ουγγαρία (7.4%). Αντίθετα στη πλειονοψηφία των χωρών τα ποσοστά ανεργίας για το 2007 εμφανίζονται χαμηλότερα από το μέσο κοινοτικό ποσοστό με πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα την Ολλανδία η οποία παρουσιάζει το χαμηλότερο ποσοστό με 3.2%. Όσον αφορά τις μεταβολές στα ποσοστά ανεργίας, φαίνεται ότι με μόνες εξαιρέσεις την Αυστρία, την Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο, παρατηρούνται πτωτικές τάσεις των ποσοστών ανεργίας αναλύοντας τα δεδομένα του πίνακα για το πρώτο και τελευταίο έτος που υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για κάθε χώρα, ενώ επίσης χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι σε δεκαεπτά από τις χώρες της Ε.Ε. παρατηρείται μεγαλύτερη μείωση του ποσοστού ανεργίας από τη μείωση του κοινοτικού ποσοστού (Λιθουανία, Λετονία, Βουλγαρία, Ιρλανδία, Εσθονία, Ισπανία, Ιταλία, Φινλανδία, Σουηδία, Ολλανδία, Σλοβενία, Γαλλία, Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κύπρος, Βέλγιο, Ουγγαρία).

Πίνακας 8: Ποσοστά (%) ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+), 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΑΥΣΤΡΙΑ	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2	4.7	4.4
ΒΕΛΓΙΟ	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.2	7.5
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	:	:	:	16.4	19.5	18.1	13.7	12	10.1	9	6.9
ΓΑΛΛΙΑ	11.5	11.1	10.4	9	8.3	8.6	9	9.3	9.2	9.2	8.3
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	9.3	9.1	8.2	7.5	7.6	8.4	9.3	9.7	10.7	9.8	8.4
ΔΑΝΙΑ	5.2	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8
ΕΛΛΑΔΑ	9.8	10.8	12	11.2	10.7	10.3	9.7	10.5	9.8	8.9	8.3
ΕΣΘΟΝΙΑ	9.6	9.2	11.3	12.8	12.4	10.3	10	9.7	7.9	5.9	4.7
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	6.8	6.1	5.9	5.4	5	5.1	4.9	4.7	4.8	5.4	5.3
ΙΡΑΝΔΙΑ	9.9	7.5	5.7	4.2	4	4.5	4.7	4.5	4.3	4.4	4.6
ΙΣΠΑΝΙΑ	16.7	15	12.5	11.1	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3
ΙΤΑΛΙΑ	11.3	11.3	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8	7.7	6.8	6.1
ΚΥΠΡΟΣ	:	:	:	4.9	3.8	3.6	4.1	4.6	5.2	4.6	3.9
ΛΕΤΟΝΙΑ	:	14.3	14	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9	6.8	6
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	:	13.2	13.7	16.4	16.5	13.5	12.4	11.4	8.3	5.6	4.3
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	2.7	2.7	2.4	2.3	2	2.7	3.7	5.1	4.5	4.7	4.7
ΜΑΛΤΑ	:	:	:	6.7	7.6	7.5	7.6	7.4	7.3	7.3	6.4
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	9	8.4	6.9	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4
ΠΟΛΩΝΙΑ	10.9	10.2	13.4	16.1	18.2	19.9	19.6	19	17.7	13.8	9.6
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	6.7	4.9	4.4	3.9	4	5	6.3	6.7	7.6	7.7	8
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	:	:	6.9	7.2	6.6	8.4	7	8.1	7.2	7.3	6.4
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	:	12.6	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	6.9	7.4	7.3	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6	4.8
ΣΟΥΗΔΙΑ	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3	7.4	7	6.1
ΤΣΕΧΙΑ	:	6.4	8.6	8.7	8	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9	8.8	8.4	7.7	6.9
Ε.Ε.-27	:	:	:	8.6	8.5	8.9	8.9	9	8.9	8.1	7.1

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Κάποια ενδιαφέροντα στατιστικά στοιχεία σχετικά με την ηλικιακή κατανομή του άνεργου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών) στην Ε.Ε. περιέχονται στον

πίνακα 9. Με βάση αυτά είναι εμφανές πως όλα τα στρώματα του εργασιμου πληθυσμού δεν θίγονται με τον ίδιο τρόπο. Κατά τη περίοδο 2000-2007 που υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία ιδιαίτερος οξυμένα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζουν οι νέοι ηλικίας 15-24 με το ποσοστό ανεργίας να κυμαίνεται το 2007 στο 15.3%, το οποίο υπερβαίνει κατά πολύ το ποσοστό ανεργίας όλου του εργασιμου πληθυσμού κατά το ίδιο έτος. Εξίσου σημαντική είναι η επισήμανση του γεγονότος ότι σε όλες τις κατηγορίες, φαίνεται πως τις εντονότερες δυσχέρειες ένταξης αντιμετωπίζουν οι γυναίκες έναντι των ανδρών, μολονότι εμφανίζεται κάποια τάση άμβλυνσης του φαινομένου με την πάροδο των ετών, η οποία είναι απόρροια μειώσεων των ποσοστών συνολικής, νεανικής, μακροχρόνιας ανεργίας του γυναικείου εργασιμου πληθυσμού που επιφέρει όπως είδαμε παραπάνω η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στην Ε.Ε.

Πίνακας 9: Ποσοστά (%) ανεργίας στην Ε.Ε.-27 κατά ηλικιακή ομάδα και φύλο, 2000-2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+)	8.6	8.5	8.9	8.9	9	8.9	8.1	7.1
ΠΟΣΟΣΤΟ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15-24)	17.3	17.3	17.9	18	18.4	18.3	17	15.3
ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+)	4	3.9	4	4.1	4.2	4.1	3.7	3
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+)	7.8	7.7	8.2	8.4	8.4	8.3	7.6	6.6
ΠΟΣΟΣΤΟ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15-24)	16.6	16.8	17.8	18	18.3	18.2	16.8	15.1
ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+)	3.5	3.4	3.6	3.8	3.8	3.8	3.5	2.8
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+)	9.8	9.4	9.6	9.7	9.8	9.6	8.9	7.8
ΠΟΣΟΣΤΟ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15-24)	18.2	17.8	18	18	18.6	18.3	17.3	15.6
ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ Ε.Ε.-27 (ηλικιακή ομάδα 15+)	4.6	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4	3.3

ΠΗΓΗ: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Οι εξελίξεις στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, τα ποσοστά ανεργίας σε συνδυασμό με τις τροποποιήσεις τις οποίες υφίστανται κάτω από τη πίεση του διεθνούς ανταγωνισμού και της τεχνολογικής εξέλιξης οι δομές παραγωγής, πέρα από τον αντίκτυπο που έχουν στο κόσμο της εργασίας, επιδρούν και στο τρόπο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων (Σπυρόπουλος,1997:171). Όπως είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο η παραπάνω συγκυρία ενισχύεται με την εμφάνιση νέων εργοδοτικών στρατηγικών, κυρίως σε επίπεδο μεγάλων και εξελιγμένων τεχνολογικά βιομηχανικών μονάδων, οι οποίες μέσα από την εφαρμογή νέων συμμετοχικών μοντέλων παρακάμπτουν τις θεσμικές μορφές συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων (Σπυρόπουλος,1997:175), με γνώμονα τη περαιτέρω ευελικοποίηση και αποκέντρωση των διαπραγματευτικών διαδικασιών (Poole et al.,2001:498). Πρακτικές όπως η αποκέντρωση και η διάχυση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων θεωρούνται ως μέσα βελτίωσης της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των αποφάσεων, δεδομένου ότι κατ' αυτό τον τρόπο απεικονίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό οι απόψεις και οι επιδιώξεις των άμεσα ενδιαφερόμενων (Gold & Weiss,1998:4). Αν και για κάποιους θεωρητικούς όπως ο Traxler αυτή η πρακτική δεν συνεπάγεται απαραίτητα την κατάρρευση προηγούμενων συγκεντρωτικών συστημάτων (Léonard,2001:34), το βέβαιο πάντως είναι ότι η ανάπτυξη μορφών κοινωνικής συνεργασίας εμποδώνεται στα πλαίσια μίας σταθερής και μεθοδευμένης μετακίνησης²³ του κέντρου βαρύτητας του θεσμού προς το χώρο εργασίας. Σε αυτή τη βάση η επιχείρηση καθίσταται ως ο προνομιακός χώρος διαπραγμάτευσης (Σπυρόπουλος,1997:177), ασκώντας κατ' αυτό τον τρόπο έντονες πιέσεις στις σχέσεις μεταξύ εθνικών συνδικαλιστικών δομών, οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η αποκέντρωση, ως ευρύτερη έκφανση της ευελιξίας, έχει επηρεάσει όλες τις χώρες κατά ένα μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό αν και το πλαίσιο εφαρμογής της δεν είναι ομοιόμορφο.²⁴ Η πολιτική διαπραγμάτευσης που ακολουθείται στην Αυστρία²⁵

²³ Για τους Ferner και Hyman η αποκέντρωση εκδηλώνεται κατά ένα μεγάλο μέρος υπό τη μορφή της διάχυσης των λειτουργιών από τα ανώτερα στα χαμηλότερα επίπεδα του συστήματος η οποία στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες που έχουν μπει σε μια τροχιά αποκέντρωσης των συστημάτων εργασιακών σχέσεων τους, με εξαίρεση τη Μεγάλη Βρετανία, εφαρμόζεται με ένα ελεγχόμενο και συντονισμένο τρόπο (Hoffman et al.,2002:29).

²⁴ Τούτη η διαφοροποίηση εντάσσεται στα πλαίσια μιας ευρύτερης αλλαγής, η οποία λειτουργεί σε πολλαπλά επίπεδα όπως η δομή των εργοδοτικών και εργατικών συνδικάτων και των σχέσεων τους, το επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο ρόλος του κράτους και του νομικού πλαισίου των

στρέφεται κυρίως σε κλαδικό επίπεδο αν και οι ενδείξεις αποτυπώνουν μια προοδευτική τάση αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '80, έχουν υπάρξει βήματα προς αυτή τη κατεύθυνση με την εφαρμογή κλαδικών συμφωνιών, κυρίως σε θέματα εργάσιμου χρόνου και μισθών, οι οποίες αφήνουν την λεπτομερή ρύθμισή τους στη διοίκηση και τα εργατικά συμβούλια κάθε επιχείρησης. Εν γένει, αυτή η διαδικασία συχνά περιγράφεται ως μια οργανωμένη αποκέντρωση, αφενός διότι τα συμβαλλόμενα μέρη σε κλαδικό επίπεδο εξουσιοδοτούν τη διοίκηση και τα εργατικά συμβούλια κάθε επιχείρησης να ρυθμίσουν κάποια επιμέρους ζητήματα, αφετέρου γιατί θεωρείται πως διατηρείται ο έλεγχος καθώς οι κλαδικές συμφωνίες παρέχουν το δεσμευτικό πλαίσιο εκ του οποίου καθορίζεται το επιτρεπόμενο πεδίο διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης. Στο Βέλγιο, η συλλογική διαπραγμάτευση έχει διεπαγγελματικό, κλαδικό και επιχειρησιακό χαρακτήρα. Η διεπαγγελματική διαπραγμάτευση αποβλέπει στον καθορισμό ενός ευρύτερου πλαισίου ρύθμισης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Σε αυτή τη βάση, αντικείμενα ειδικότερων συζητήσεων σε κλαδικό και επιχειρησιακό χαρακτήρα αποτελούν μια σειρά από θέματα όπως οι εργοδοτικές εισφορές, τα μέτρα υπέρ ειδικών κατηγοριών ανέργων, η επαγγελματική κατάρτιση, η ισότητα των ευκαιριών και διάφορα θέματα που αφορούν την ευελιξία της εργασίας (Κουζής,2001:143-144). Η κλαδική διαπραγμάτευση αποτελεί το κυρίαρχο επίπεδο διαπραγμάτευσης στη Βουλγαρία (Schulten,2005) αν και συχνά περιλαμβάνονται σε αυτές άλλες διατάξεις που επιτρέπουν τη ρύθμιση επιμέρους θεμάτων μέσα από πρόσθετες συμφωνίες σε επιχειρησιακό επίπεδο (π.χ. μείωση των αμοιβών σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες στο επίπεδο του εθνικού ή κλαδικού βασικού μισθού). Εντούτοις παρατηρούνται τάσεις στη Βουλγαρία προς την αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης, κυρίως ως αποτέλεσμα της ιδιωτικοποίησης των προηγούμενων κρατικών βιομηχανιών και των ασκούμενων πέσεων των νέων ιδιοκτητών που προτιμούν συνήθως τη διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο. Στη Γαλλία²⁶ η ενίσχυση του θεσμού της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης

εργασιακών σχέσεων και οι μέθοδοι επίλυσης των διαφωνιών, τα οποία είναι αποτέλεσμα ιστορικών, κοινωνικών, πολιτικών, οικονομικών και άλλων ζυμώσεων σε κάθε χώρα (Gold & Weiss,1998:16).

²⁵ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGSEBENE-AT.html> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)

²⁶ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/DECENTRALIZATIONOFBARGAINING-FR.htm> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

είναι ακόμη περιορισμένη. Ωστόσο, στο πλαίσιο προώθησης του συμβιβασμού και της συναίνεσης μεταξύ ενός συγκεντρωτικού συστήματος διαπραγμάτευσης και της διαπραγματεύσεως σε επίπεδο επιχείρησης οι πιέσεις στο υπάρχον σύστημα είναι υπαρκτές κυρίως μέσα από την προσαρμογή των γενικών κανόνων και του ευρύτερου θεσμικού πλαισίου στις ιδιαίτερες απαιτήσεις των εκάστοτε επιχειρησιακών αναγκών²⁷. Στη Γερμανία οι εργοδότες έχουν προβάλλει ως αναγκαιότητα την πραγματοποίηση αλλαγών στη νομοθεσία που αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (DE0002238F) (Schulten,2000), ενώ στον αντίποδα τα εργατικά συνδικάτα έχουν εκφράσει την έντονη αντίθεση τους σε όλες τις προσπάθειες που περιορίζουν την αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων²⁸, μεταξύ αυτών την νομικά δεσμευτική εισαγωγή των λεγόμενων ‘ρητρών ανοίγματος’ (opening clauses) στις κλαδικές συμφωνίες και τον επαναπροσδιορισμό της αρχής της ευνοϊκότητας (favorability principle), δεδομένου ότι και οι δύο θα υπονόμωσαν ουσιαστικά τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων. Παρά τις αντιδράσεις, το γερμανικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων υπόκειται σε μια συνεχόμενη διαδικασία μετασχηματισμού αποσκοπώντας στην ευρύτερη εφαρμογή της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης. Αυτός ο μετασχηματισμός έχει λάβει διάφορες μορφές (Schulten,2003): Αφενός, ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από τις κλαδικές συμφωνίες έχει παρουσιάσει σημαντική πτώση, σε αντίθεση με τον αριθμό των συμφωνιών που συνάπτονται σε επίπεδο επιχείρησης που εμφανίζει σταθερή άνοδο (Behrens,2002). Αφετέρου, η ευελιξία του περιεχομένου των κλαδικών συμφωνιών έχει αυξηθεί σημαντικά με τη χρήση των ‘ρητρών ανοίγματος’, οι οποίες επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αποκλίνουν από τα συλλογικά συμφωνηθέντα υπό ορισμένες προϋποθέσεις (Schulten,1997). Με βάση πορίσματα έρευνας που δημοσιεύτηκαν το 2001, περίπου το 22% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν εκμεταλλευθεί την δυνατότητα να παρεκκλίνουν από τους συλλογικά

²⁷ Ήδη από το 1982, με νόμο εισήχθη η υποχρεωτική διαπραγμάτευση σε ετήσια βάση μέσα στην επιχείρηση, αναγνωρίζοντας παράλληλα τη δυνατότητα σύναψης συμφωνιών πάνω σε εξειδικευμένα ζητήματα (Βλέπε σχετικά την παραπάνω υποσημείωση). Επίσης νόμος του 1998 για τον προσδιορισμό της 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας (FR9806113F και FR0001137F) οδήγησε στην ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην αύξηση του αριθμού των συμφωνιών σε επίπεδο επιχείρησης (Schulten,2005).

²⁸ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/COLLECTIVEBARGAININGAUTONOMY-DE.html> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)

συμφωνηθέντες όρους χρησιμοποιώντας τη μέθοδο των 'ρητρών ανοίγματος'²⁹, ενώ επιπλέον, σε ένα ποσοστό της τάξης του 15% έχουν παραβιαστεί οι ισχύουσες συμφωνίες άλλοτε σε μεγαλύτερη ή μικρότερη έκταση (Schulten,2001). Τέλος, πολλές επιχειρήσεις έχουν καθιερώσει τα λεγόμενα 'επιχειρησιακά σύμφωνα για την απασχόληση' (betriebliche Bündnisse für Arbeit) στα οποία οι εργαζόμενοι κάνουν παραχωρήσεις πάνω σε ζητήματα συνθηκών αμοιβής ή εργασίας σε αντάλλαγμα περιορισμένων εγγυήσεων εργασίας που δίνονται από τους εργοδότες (Schulten,1999 Zagelmeyer,1999). Αν και πολλά από αυτά τα επιχειρησιακά σύμφωνα εξετάζουν ζητήματα που δεν ρυθμίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (όπως για παράδειγμα ζητήματα πρόσθετων αμοιβών), ένας μεγάλος αριθμός αυτών παραβιάζει άλλοτε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό τις αποφάσεις των συλλογικών συμβάσεων. Στη Δανία, οι μισθοί διαμορφώνονται κατά κύριο λόγο με βάση την κλαδική διαπραγμάτευση. Αν ληφθούν υπόψη οι συνθήκες που επικρατούν μετά τη δεκαετία του '80³⁰, η συλλογική διαπραγμάτευση στον ιδιωτικό τομέα εμφανίζει τάσεις αποκέντρωσης προς την επιχείρηση. Εντούτοις τούτες λαμβάνουν χώρα μέσα σε ένα πλαίσιο ελέγχου από το κλαδικό επίπεδο για την αποφυγή παρεκκλίσεων από το περιεχόμενο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων (Κουζής,2001:185). Στην Ελλάδα η εθνική γενική συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση των μισθών. Ωστόσο, από το 1990 με το Νόμο 1876/90 κατοχυρώνεται και ενθαρρύνεται ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης ή βιομηχανικής μονάδας και η απεξάρτηση του τρόπου επίλυσης των συλλογικών διαφορών από την υποχρεωτική διαιτησία και τη λειτουργία του αυτόνομου Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Επίσης με το Νόμο 2738/99 κατοχυρώνεται και το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και υπογραφής

²⁹ Οι πιο διαδεδομένες στη χρήση 'ρήτρες ανοίγματος' σχετίζονται με τον εργάσιμο χρόνο και αναφέρονται είτε στη δυνατότητα επέκτασης του χρόνου εργασίας πέρα από το συλλογικά συμφωνηθέν επίπεδο (44% των επιχειρήσεων χρησιμοποιούν τέτοιου τύπου διατάξεις) είτε στη μείωση του χρόνου απασχόλησης κάτω από το συλλογικά συμφωνηθέν επίπεδο χωρίς ωστόσο να προβλέπεται κάποια χρηματική αποζημίωση για μια περιορισμένη περίοδο (25%). Επίσης περίπου το ένα πέμπτο των επιχειρήσεων κάνουν χρήση του δικαιώματος των λεγόμενων 'μισθών εισόδου' 'entrance wages' οι οποίοι απευθύνονται σε ειδικές ομάδες πρόσφατα μισθωμένων υπαλλήλων, όπως εκείνοι που απασχολούνται για πρώτη φορά ή οι μακροχρόνια άνεργοι. Ενώ οι 'ρήτρες ανοίγματος' σε θέματα μισθών που επιτρέπουν τη μείωση κάτω από το συλλογικά συμφωνηθέν βασικό ή των ετήσιων επιδομάτων εφαρμόζονται σε μικρότερο βαθμό στην πρώην δυτική Γερμανία, διαδραματίζουν ακόμα σημαντικό ρόλο στην πρώην ανατολική. Τα ίδια ισχύουν και για τη χρήση των αποκαλούμενων 'ρητρών επιείκειας' (hardship clauses), οι οποίες υπό ορισμένους όρους επιτρέπουν την απόκλιση από τις συλλογικά συμφωνηθείσες διατάξεις προκειμένου να αποφευχθεί η πτώχευση μιας επιχείρησης.

³⁰ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/DECENTRALIZATION-DN.html> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

συλλογικής σύμβασης στους δημοσίους υπαλλήλους, εξαιρώντας όμως από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων θέματα που η λύση τους παραπέμπει, με βάση τις συνταγματικές διατάξεις, σε νομοθετικές ρυθμίσεις (π.χ. μισθολογικά, συνταξιοδοτικά θέματα) (Κουζής,2001:273). Στην Εσθονία δεν έχουν υπάρξει ως τώρα θεμελιώδεις αλλαγές στο σύστημα διαπραγμάτευσης πέρα από κάποιες επιπρόσθετες ρυθμίσεις στο ήδη υπάρχον πλαίσιο. Κυριαρχεί η διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο -με μερικές εξαιρέσεις κλαδικής σε κάποιους κλάδους- και η διμερής διακλαδική συμφωνία για τον καθορισμό του κατώτατου εθνικού μισθού. Όσον αφορά το Ηνωμένο Βασίλειο³¹ η αποκέντρωση συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την τάση για μεμονωμένη διαχείριση της σχέσης απασχόλησης και με τον εθελοντικό χαρακτήρα των κοινωνικών εταιρών υποβαθμίζοντας το θεσμικό ρόλο του κράτους. Η κλαδική διαπραγμάτευση εντοπίζεται σε ένα πολύ μικρό αριθμό κλάδων ενώ παράλληλα επίσημα στοιχεία καταγράφουν την αποδυνάμωση ως σημείου αναφοράς της διαπραγμάτευσης από το επίπεδο της βιομηχανίας προς το επίπεδο του μεμονωμένου εργοδότη. Ενώ το 1984, από το σύνολο των εργαζομένων που καλύφθηκαν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, περίπου το 33% καλύφθηκαν από κάποια πολύ-εργοδοτική (multi-employer) διαπραγμάτευση και το 66% από διαπραγμάτευση σε επίπεδο μεμονωμένου εργοδότη, μέχρι το 1990 αυτά τα ποσοστά είχαν μειωθεί στο 20% και 80% αντίστοιχα. Η εξέλιξη του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ιρλανδία είναι μέχρι ένα σημείο παράδοξη. Αφενός, το σύστημα των τριμερών συμφωνιών οι οποίες καθορίζουν τα ανώτατα και κατώτατα επίπεδα αυξήσεων στους μισθούς, έχει παραμείνει σταθερό από το 1987. Αφετέρου, όσον αφορά στο επίπεδο διαπραγμάτευσης έχει υπάρξει μια αυξανόμενη τάση αποκέντρωσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, με την κλαδική διαπραγμάτευση να μειώνεται σημαντικά. Στην Ισπανία³² στα πλαίσια ανάπτυξης στρατηγικών εναρμόνισης με το κοινοτικό δίκαιο, η μεταρρύθμιση της εργασίας που πραγματοποιήθηκε, επιχείρησε τη τροποποίηση του εργατικού δικαίου και την αναθεώρηση των κανόνων του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων με

³¹ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/DECENTRALIZATION-EN.html> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

³² Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/LABOURLEGISLATIONREFORMOF1994-ES.html> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

γνώμονα τον περιορισμό της κρατικής παρέμβασης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και την ανάπτυξη της συλλογικής αυτονομίας (Κουζής,2001:215). Εκ των σημαντικότερων πτυχών αυτής της μεταρρύθμισης ήταν η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά κυρίως ο συντονισμός των διαφόρων επιπέδων συλλογικής διαπραγμάτευσης και η κατανομή επιμέρους ρόλων και διακριτών περιεχομένων σε αυτά προς αντιμετώπιση των προβλημάτων που προέκυπταν από το προηγούμενο σύστημα που επέτρεπε τη σύναψη συμφωνιών στα διάφορα πεδία με επικαλυπτόμενο περιεχόμενο (Κουζής,2001:218). Στο ιταλικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, κυριαρχεί ο διπολισμός ανάμεσα στην κλαδική και επιχειρησιακή βαθμίδα (Κουζής,2001:224). Η δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ιταλία³³ όπως προέκυψε μετά το τέλος της δεκαετίας του '60 χαρακτηρίστηκε από έναν υψηλό βαθμό αυτονομίας όσον αφορά τον εξωτερικό ασκούμενο έλεγχο και από μια σχετική απουσία διαδικαστικών κανόνων σε επιχειρησιακό, τοπικό κλαδικό επίπεδο. Όπως και στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης υπάρχει μια τάση αποκέντρωσης προς το επιχειρησιακό ή το τοπικό κλαδικό επίπεδο. Αυτή η τάση πραγματοποιείται ουσιαστικά μέσω της αυξανόμενης χρήσης των κανόνων σε εθνικό επίπεδο που πρέπει έπειτα να εφαρμοστεί σε αποκεντρωμένο επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τις εκάστοτε ειδικές συνθήκες. Με τη συμφωνία της 23^{ης} Ιουλίου 1993 παράλληλα ενισχύθηκε και ο ρόλος της εθνικής διακλαδικής διαπραγμάτευσης ορίζοντας πως στα χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης οφείλουν οι συνομιλητές να περιορίζονται σε θέματα και πρακτικές τα οποία δεν καλύπτονται από συμφωνίες που συνάπτονται είτε σε εθνικό επίπεδο είτε σε επίπεδο βιομηχανίας. Σε χώρες που πρόσφατα διεύρυναν τον αριθμό των μελών της Ε.Ε. όπως η Κύπρος, η Λετονία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Ουγγαρία, η Πολωνία και η Τσεχία δεν έχουν υπάρξει θεμελιώδεις αλλαγές στα συστήματα διαπραγμάτευσης, στα οποία δίνεται έμφαση στη διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο εκτός από την περίπτωση ορισμένων κλάδων (Schulten,2005). Στο Λουξεμβούργο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν κλαδικό χαρακτήρα αφήνοντας κάποια περιθώρια αποκέντρωσης σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ο κοινωνικός διάλογος αναπτύσσεται σε εθνικό επίπεδο επικεντρώνοντας κυρίως σε θέματα απασχόλησης (Κουζής,2001:236). Στην Ολλανδία³⁴, οι κεντρικές συμφωνίες είναι

³³ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://eurofound.europa.eu/emire/ITALY/BARGAININGSTRUCTURE-IT.html> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

³⁴ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα:

πλέον σπάνιες. Η συλλογική διαπραγμάτευση συγκεντρώνεται σε επίπεδο βιομηχανίας και σε κλαδικό επίπεδο, αν και υπάρχουν κλάδοι στους οποίους η επιχείρηση αποτελεί το βασικό επίπεδο διαπραγμάτευσης (για παράδειγμα η χημική βιομηχανία). Παρά το γεγονός ότι ο κλάδος παραμένει το κεντρικό επίπεδο παρατηρείται και εδώ αύξηση στον αριθμό συμφωνιών σε επιχειρησιακό επίπεδο επιχείρησης κυρίως στο τραπεζικό-οικονομικό κλάδο (Schulten,2005). Η συλλογική διαπραγμάτευση στη Πορτογαλία από τη δεκαετία του '80 έχει αποκτήσει ένα συγκεντρωτικό χαρακτήρα με άξονα το κλαδικό επίπεδο, αν και ο ρόλος της ως μέσο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, είναι σχετικά περιορισμένος λόγω του παραδοσιακού κρατικού παρεμβατισμού στο τομέα αυτό. Από τη δεκαετία του '90 παρατηρείται τάση αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης, κυρίως στο χώρο του δημόσιου τομέα (Κουζής,2001:250). Στη Ρουμανία από την καθιέρωση του νέου συστήματος διαπραγμάτευσης στις αρχές της δεκαετίας του 1990, δεν έχει υπάρξει καμία θεμελιώδης αλλαγή. Βασικά στοιχεία του ρουμανικού μοντέλου είναι το πολλαπλής στάθμης σύστημα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία της τριμερούς διακλαδικής διαπραγμάτευσης και της συμπληρωματικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Ένα μεγάλο ποσοστό των υπαλλήλων καλύπτεται μόνο με τη διακλαδική διαπραγμάτευση. Υπάρχει μια αυστηρή ιεραρχία των επιπέδων διαπραγμάτευσης, χωρίς περιθώρια διάχυσης επιμέρους θεμάτων στα χαμηλότερα επίπεδα (Schulten,2005). Στη Σλοβακία οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαμορφώνουν το ευρύτερο πλαίσιο για τη διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης, στο οποίο σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότητας, οι συμφωνίες αφορούν στη ρύθμιση ειδικών όρων της απασχόλησης. Παρά το γεγονός ότι δεν παρατηρούνται διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα, η συνολική διαπραγματευτική κάλυψη έχει μειωθεί αρκετά, ειδικά από το 2002 και ύστερα, οπότε και το ενοποιημένο σύστημα διαπραγμάτευσης διαιρέθηκε σε χωριστά συστήματα για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με περισσότερους νομικούς περιορισμούς για τον τελευταίο (Schulten,2005). Στη Σλοβενία, από την καθιέρωση του νέου συστήματος στις αρχές της δεκαετίας του '90, οι βασικές συμφωνίες λαμβάνονται στο πλαίσιο της τριμερούς διακλαδικής διαπραγμάτευσης, εκτός από κάποιες ειδικές περιπτώσεις που αφήνονται κάποια περιθώρια ρύθμισης επιμέρους ζητημάτων σε επίπεδο επιχείρησης (π.χ. για επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν

οικονομικές δυσκολίες, στις οποίες δίνεται το δικαίωμα αναβολής της πληρωμής των αυξήσεων στους μισθούς υπό ορισμένους όρους) (Schulten,2005). Παρόμοια φαινόμενα με τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, παρουσιάζονται στη Σουηδία³⁵ όπου οι εργοδοτικές οργανώσεις ακολουθούν σθεναρά μια στρατηγική αποκέντρωσης του συστήματος διαπραγμάτευσης, παρά το γεγονός ότι οι κλαδικές συμφωνίες παραμένουν ζωτικό στοιχείο του συστήματος. Από την αρχή της δεκαετίας του '90 με την κατάρρευση της διακλαδικής διαπραγμάτευσης, η συνομοσπονδία των σουηδικών επιχειρήσεων έχει υιοθετήσει μια πολιτική μη-συμμετοχής στη διαπραγμάτευση τόσο σε θέματα αμοιβών όσο και σε άλλους όρους της σχέσης απασχόλησης.³⁶ Τέλος, στη Φινλανδία, διατηρείται ο κεντρικός χαρακτήρας της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Πάνω στα βασικά ζητήματα οι συμφωνίες λαμβάνονται κυρίως σε διακλαδικό επίπεδο, οι οποίες στη συνέχεια εξειδικεύονται σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Ωστόσο η διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο κερδίζει περισσότερο έδαφος με γνώμονα την ευελικτοποίηση της επιβολής των διατάξεων από τα υψηλότερα επίπεδα.

Καθώς φαίνεται καμία τάση δεν είναι απόλυτα ευδιάκριτη όσον αφορά τη συγκέντρωση ή την αποκέντρωση, τη σύγκλιση ή την απόκλιση των συστημάτων εργασιακών σχέσεων σε κάθε χώρα. Αντ' αυτού, οι απόψεις που καταγράφονται στη τρέχουσα βιβλιογραφία χαρακτηρίζονται από ένα μεγάλο βαθμό αμφιγνομίας. Παρά αυτήν την μάλλον αδιαφανή εικόνα, κάποια βασικά σημεία έχουν καταγραφεί από τον Hoffman και τους συνεργάτες του (Hoffmann et al.,2002:32-33). Όπως επισημαίνουν μολονότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο ασκούν ακόμη έντονη επιρροή σε κάποιες χώρες, την ίδια στιγμή φαίνεται να καθίστανται οι κλαδικές συμφωνίες πιο ευέλικτες μέσω των ανοικτών διατάξεων ή των συμφωνιών-πλασίου (framework agreements), ενώ και οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης έχουν αυξηθεί και οι τάσεις δείχνουν μια περαιτέρω αύξηση. Τούτη η τάση διάβρωσης της συγκεντρωτικής συλλογικής διαπραγμάτευσης έχει πολλαπλές

³⁵ Βλέπε σχετικά την ανάλυση του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions στην ιστοσελίδα: <http://eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-DECENTRALISING-SE.html> (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

³⁶ Την ίδια στιγμή που τα σουηδικά εργατικά συνδικάτα επαναχαράζουν την πολιτική τους ώστε να ανταποκριθούν σε αυτές τις αλλαγές, βασική πρόταση των επιχειρήσεων φαίνεται να αποτελεί η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης και σε ατομική βάση αν πρόκειται για θέματα αμοιβών, με εξαίρεση την περίπτωση των χειρωνακτών εργαζομένων, για τους οποίους συνεχίζει να πραγματοποιείται μέσα σε ένα πλαίσιο όπου ορισμένες ελάχιστες αξιώσεις τίθενται από τις κλαδικές συμφωνίες. Βλέπε σχετικά υποσημείωση 35.

συνέπειες όπως επισημαίνει ο Παλαιολόγος (2006:256-258). Κατά κύριο λόγο, δημιουργεί ένα πλήθος ξεχωριστών ρυθμίσεων και συμφωνιών για τους μισθούς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, μεταφέροντας παράλληλα το πεδίο της διαπραγματεύσεως σε ένα επίπεδο όπου η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων υπολείπεται εκείνης των εργοδοτών. Επίσης ωθεί σε ένα συντεχνιακού τύπου μικροκορπορατισμό στα όρια της επιχείρησης, συνδέοντας τη συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων στην λογική της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Δημιουργεί προβλήματα στο συντονισμό και τη σχέση μεταξύ των διαφόρων μορφών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων τόσο στο επίπεδο της επιχείρησης όσο και στα διάφορα επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης. Παράλληλα ενισχύεται η δυνατότητα που έχουν οι εργοδότες να εξαλείψουν τις συλλογικές εκπροσωπήσεις από το χώρο εργασίας, ούτως ώστε να περιοριστεί η συλλογική ρύθμιση, να εξατομικευτούν οι συμβάσεις και να έχουν τη δυνατότητα μονομερούς καθορισμού των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας. Τέλος οδηγεί στην υποχώρηση του βαθμού κάλυψης των μισθωτών εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις και στη διάσπαση της αγοράς εργασίας σε ένα συλλογικά ρυθμιζόμενο και μη συλλογικά ρυθμιζόμενο τμήμα. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που αποκαλύπτουν οι τρέχουσες τάσεις στα συστήματα εργασιακών σχέσεων για τον Hoffman και τους συνεργάτες του, είναι ότι μετά από δεκαετίες στις οποίες οι διαπραγματεύσεις για τις αμοιβές ήταν στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει διευρυνθεί αισθητά τα τελευταία χρόνια (Hoffmann et al.,ό.π.). Λαμβάνονται υπόψη επιπλέον ζητήματα όπως οι νέες μορφές χρόνου απασχόλησης, οι γονικές άδειες, η δια βίου μάθηση, η πρόωγη αποχώρηση κ.λπ.. Για τους ίδιους αυτά είναι παραδείγματα νέων προσεγγίσεων στα διάφορα επίπεδα διαπραγματεύσεως, που αποσκοπούν στη συμφιλίωση της οικογενειακής και της οικονομικά ενεργής ζωής, η οποία καθίσταται όλο και πιο σημαντική για τους εργαζόμενους, τα συνδικάτα, τις κυβερνήσεις και μερικές φορές επίσης για τους εργοδότες. Η ισότητα των φύλων στη νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελεί επίσης ένα σημαντικό θέμα (π.χ. ίση αμοιβή στις σκανδιναβικές χώρες), αν και ακόμα τα αποτελέσματα δεν είναι ικανοποιητικά (Hoffmann et al.,ό.π.). Τέλος στην Ευρώπη, τα κοινωνικά σύμφωνα (social pacts) εθνικού χαρακτήρα (για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη κ.λπ.) γίνονται όλο και περισσότερο σημαντικά τόσο λόγω συστάσεων και περιορισμών που τίθενται από την Ε.Ε. όσο και στη βάση ενός λιγότερου

συγκρουσιακού περιβάλλοντος που τείνει να επικρατήσει στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων (Καρακιουλάφη και Μοσχονάς,2006:37,39 Hoffmann et al.,ό.π.).

Στοιχεία που αποτυπώνουν τη συνδικαλιστική πυκνότητα, την ικανότητα κινητοποίησης, τη πολιτική επιρροή, τη διαπραγματευτική δύναμη, την οργανωτική σταθερότητα και την παρεχόμενη προστασία χρησιμοποιούνται συχνά ως δείκτες της συνδικαλιστικής δύναμης (Blaschke,2000:217). Μολονότι η συνδικαλιστική πυκνότητα ως ανεξάρτητος δείκτης δεν μπορεί να οδηγήσει στην εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, εντούτοις το μέγεθος και η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων αποτελούν βασικά και ευρέως εφαρμοσμένα κριτήρια για την αποτίμηση της επιρροής των συνδικάτων σε κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων (Carley,2004). Παράλληλα όμως αποτελεί θέμα ιδιαίτερης συζήτησης και διαμάχης. Οι δυσκολίες κυρίως προκύπτουν στην παραγωγή διεθνών συγκρίσεων λόγω της ανομοιογένειας ή της προέλευσης των πηγών και της πληρότητας των διαθέσιμων στοιχείων σε κάθε χώρα, καθώς επίσης και της ανυπαρξίας μια κοινώς αποδεκτής προσέγγισης σε διεθνές επίπεδο για το ποιοι πρέπει να προσμετρώνται ως μέλη των συνδικάτων είτε ποιοι θα μπορούσαν δυνητικά να αποτελέσουν μέλη³⁷, απόρροια των ιδιαιτεροτήτων και των δυσκολιών καταγραφής που επικρατούν από χώρα σε χώρα (Bean & Holden,1994:4). Ένα δεύτερο πρόβλημα που δημιουργείται ως συνέπεια των παραπάνω αφορά στις ετερόκλητες μεθοδολογικές προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται διεθνώς για τη μέτρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας (Παλαιολόγος,2006:147),³⁸ δυσχεραίνοντας τη σύγκριση των σχετικών δεικτών από

³⁷ Τα κύρια ζητήματα αφορούν εδώ τον συνυπολογισμό των συνταξιούχων και άνεργων εργαζομένων, όπως για παράδειγμα γίνεται στην Ιταλία όπου σχεδόν το ένα τρίτο των συνδικαλιζόμενων είναι συνταξιούχοι (Bean & Holden,1994:5). Εκτενέστερη αναφορά στα σχετικά προβλήματα, γίνεται σε άρθρο του Carley με τίτλο *Trade union membership 1993-2003*, στην ιστοσελίδα του Παρατηρητηρίου Ευρωπαϊκών Εργασιακών Σχέσεων (EIRO): (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 8/5/2008).

³⁸ Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο Παλαιολόγος στη διεθνή βιβλιογραφία παρατηρούνται τέσσερις τουλάχιστον μέθοδοι μέτρησης της συνδικαλιστικής πυκνότητας (Παλαιολόγος,2006:147):

i) «Μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»

$$\frac{\text{σύνολο μελών συνδικάτων}}{\text{μισθωτοί απασχολούμενοι}} \times 100$$

ii) «Μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα Β»

ερευνητές που αξιοποιούν στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν από διαφορετικές πηγές ή με διαφορετικές μεθόδους.

Με δεδομένες τις υπαρκτές δυσκολίες που αναφέρθηκαν, οι διεθνείς οργανισμοί συχνά επιχειρούν την ομοιογενοποίηση των στοιχείων που αφορούν το μέγεθος 'μέλη των συνδικάτων' αφαιρώντας από αυτό, εκείνες τις κατηγορίες των συνδικαλισμένων που δεν ανήκουν στους οικονομικά ενεργούς μισθωτούς, καταλήγοντας στη μέτρηση της «καθαρής συνδικαλιστικής πυκνότητας» (Παλαιολόγος,2006:153-154). Με βάση τον πίνακα 10 τα στοιχεία δείχνουν μια έντονη ποικιλομορφία μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών κατά το 2003 αν και μπορεί να επισημάνει κανείς τρεις βασικές ζώνες. Η πρώτη περιλαμβάνει σκανδιναβικές χώρες όπως η Φινλανδία, η Σουηδία και η Δανία αλλά και το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο, όπου τα επίπεδα καθαρής συνδικαλιστικής πυκνότητας κυμαίνονται στα υψηλότερα επίπεδα (μεταξύ 69-80% για την «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α» και 65-72% για την «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Β»)³⁹. Στην δεύτερη εντάσσονται οι περισσότερες χώρες της Ε.Ε., στις οποίες δεν παρουσιάζονται μεγάλες αποκλίσεις από το μέσο κοινοτικό όρο με χαρακτηριστικό παράδειγμα την Ελλάδα που υπερβαίνει οριακά το μέσο κοινοτικό όρο. Το τρίτο γκρουπ χωρών περιλαμβάνει εκείνες που παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά καθαρής συνδικαλιστικής πυκνότητας από το μέσο κοινοτικό ποσοστό όπως η Γερμανία, η Ολλανδία, η Ισπανία και ιδιαίτερα η Γαλλία στην οποία

$$\frac{\text{σύνολο μελών συνδικάτων}}{\text{μισθωτοί απασχολούμενοι και άνεργοι}} \times 100$$

iii) «Καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»

$$\frac{\text{μισθωτοί απασχολούμενοι μέλη συνδικάτων}}{\text{μισθωτοί απασχολούμενοι}} \times 100$$

iv) «Καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Β»

$$\frac{\text{μισθωτοί απασχολούμενοι μέλη συνδικάτων}}{\text{μισθωτοί απασχολούμενοι και άνεργοι}} \times 100$$

³⁹ Παρόμοιες είναι οι τάσεις που εκδηλώνονται και για την μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα, καθώς και σε αυτή την περίπτωση τα σκανδιναβικά κράτη και το Βέλγιο παρουσιάζουν τα υψηλότερα επίπεδα πυκνότητας. Τουτό κατά τον Ebbinghaus είναι απόρροια συγκεκριμένων στρατηγικών και δομών που έχουν αναπτυχθεί, όπως οι παροχές των συνδικάτων προς τους άνεργους (σύστημα 'Ghent'), ενός συνδυασμού αποτελεσματικών δραστηριοτήτων καθώς επίσης και της καλύτερης πρόσβασης των συνδικάτων στους εργασιακούς χώρους στις εν λόγω χώρες (Ebbinghaus,2002:6).

ο βαθμός συνδικαλιστικής συμμετοχής είναι ο πιο χαμηλός, καθώς τα συνδικάτα δίνουν μικρότερη έμφαση στη στρατολόγηση ενός σταθερού αριθμού μελών (Blaschke,2000:217).

Πίνακας 10: Καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα στις χώρες της Ε.Ε., 2003 (%)

	Καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α	Καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Β
ΑΥΣΤΡΙΑ	35	33
ΒΕΛΓΙΟ	58	52
ΓΑΛΛΙΑ	9	8
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	23	20
ΔΑΝΙΑ	69	65
ΕΛΛΑΔΑ	28	24
ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	31*	29*
ΙΡΑΝΔΙΑ	35*	33*
ΙΣΠΑΝΙΑ	16*	13*
ΙΤΑΛΙΑ	36	32
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	66	63
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	22	21
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	31*	29*
ΣΟΥΗΔΙΑ	74	70
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	80	72
ΣΥΝΟΛΟ 15	28	25

(*) Οι υπολογισμοί σε αυτές τις περιπτώσεις έχουν γίνει με βάση το σύνολο των μελών των συνδικάτων.

Πηγή: Παλαιολόγος Ν., (2006), *Εργασία και Συνδικάτα στον 21^ο αιώνα*, Αθήνα: μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, αρ. 24. σελ. 156.

Πρόσφατη έρευνα που δημοσίευσε η Visser, της οποίας στοιχεία αφορούν τη διαχρονική πορεία της συνδικαλιστικής πυκνότητας (*μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα Α*) στην Ε.Ε. παρατίθενται στον πίνακα 11. Όπως φαίνεται η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ευρώπη ενώ παρουσίασε άνοδο κατά τη διάρκεια της δεκαετίας 1970-1980, από το 1980 και έπειτα ακολουθεί μια σταθερά πτωτική πορεία. Συγκεκριμένα τη δεκαετία 1980-1990 μειώθηκε κατά 6,7% φθάνοντας από το 39,7% στο 33,1%, ενώ μείωση στο ίδιο επίπεδο (6,7%) παρατηρείται επίσης την περίοδο 1990-2002 καταλήγοντας στο ποσοστό του 26,3% (Visser,2006:45). Είναι πλέον εμφανές (Ebbinghaus,2002:4) πως τα συνδικάτα στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στη στρατολόγηση των μελών καθώς σήμερα αντιπροσωπεύουν μικρότερη αναλογία του εργατικού δυναμικού από ότι στο παρελθόν, δεδομένου ότι η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας μεταξύ των ετών 1970-2002 είναι της τάξης του 11,5%.

Πίνακας 11: Συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ε.Ε., 1970-2003 (%)

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	
1970	37,8
1980	39,7
1990	33,1
1991	34,1
1992	33,4
1993	32,7
1994	31,7
1995	30,4
1996	29,5
1997	28,8
1998	28,2
1999	27,8
2000	27,3
2001	26,6
2002	26,3
2003	-
1970-1980	1,9
1980-1990	-6,7
1990-2003	-6,7
1970-2003	-11,5*

(*) Οι υπολογισμοί έχουν γίνει για τα έτη 1970-2002

Πηγή: Visser J., (2006), 'Union membership statistics in 24 countries', *Monthly Labor Review* 129 (6): 38-49, σελ. 45.

Σύμφωνα με κάποιους θεωρητικούς αυτή η τάση μείωσης δεν μπορεί να ερμηνευτεί αυτόνομα αλλά πρέπει να ενταχθεί σε ένα ευρύτερο πλαίσιο (Hoffmann et al. 2002 Waddington,2006:521) καθώς συσχετίζεται με μια σειρά αλλαγών στη σύνθεση του συνδικαλιζόμενου εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη. Μια πρώτη αλλαγή είναι η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η οποία επηρεάζει το μέγεθος των συνδικαλισμένων ιδίως εκεί που απουσιάζουν πολιτικές προσέλκυσης τους (Waddington,2006:ό.π.), δεδομένου ότι ακόμη τα ποσοστά προσχώρησης των ανδρών σε κάποιο συνδικάτο είναι υψηλότερα από εκείνα των γυναικών (Hoffman et al.,2002:21). Επίσης είναι η μικρότερη συνδικαλιστική πυκνότητα των νέων εργαζομένων από των παλαιότερων (Hoffman et al.,2002:ό.π.), καθώς οι νέοι εργαζόμενοι δεν προσχωρούν στα συνδικάτα σε ικανοποιητικούς αριθμούς ώστε να καλύψουν επαρκώς την αποχώρηση άλλων εργαζομένων (Waddington,2006:ό.π.). Ένας τρίτος παράγοντας είναι τα σχετικά χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας μεταξύ των ξένων εργαζομένων και γενικότερα εκείνων που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες (Hoffman et al.,2002:ό.π.). Άλλος είναι η μικρή συμμετοχή εργαζομένων που απασχολούνται σε διοικητικά, υπαλληλικά ή συνδυαζόμενα με αυτά επαγγέλματα, γεγονός το οποίο παράλληλα επιφέρει αλλαγές στην παραδοσιακή σχέση συνδικάτων-μελών καθώς αρκετά από τα συνδικάτα και τις συνομοσπονδίες που επιθυμούν την αντιπροσώπευση μελών από αυτά τα επαγγέλματα τείνουν να δώσουν έμφαση στο άτομο παρά στη συλλογική ταυτότητα των μελών, όπως για παράδειγμα γίνεται σε ζητήματα αμοιβών (Hoffman et al.,2002:ό.π., Waddington,2006:521-522). Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγουν και οι Schnabel και Wagner οι οποίοι χρησιμοποιώντας ως εργαλείο ταξινόμησης το επίπεδο εκπαίδευσης-κατάρτισης, καταλήγουν σε δύο βασικά συμπεράσματα. Πρώτον ότι οι δαπάνες στρατολόγησης είναι υψηλότερες για εργαζόμενους σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλό ή χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης-κατάρτισης σε σχέση με τη μάλλον πιο ομοιογενή ενδιάμεση ομάδα εργαζομένων που ανέκαθεν αντιπροσώπευαν τα συνδικάτα (Schnabel & Wagner,2007:22). Δεύτερον, ότι οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα υψηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης (Schnabel & Wagner,2007:22) έχουν συνήθως μεγαλύτερη επιρροή και αυτονομία, γεγονός που τους οδηγεί στη διαπραγμάτευση σε ατομική βάση με τη διοίκηση, σε αντίθεση με εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης οι οποίοι μολονότι επιθυμούν περισσότερο την συνδικαλιστική συμμετοχή και εκπροσώπηση, λόγω του επισφαλούς χαρακτήρα της εργασίας τους, και για εκείνους οι πιθανότητες συνδικαλιστικής συμμετοχής τους

είναι σχετικά περιορισμένες (Schnabel & Wagner,2007:22)⁴⁰. Τέλος μια άλλη εξέλιξη στη σύνθεση του συνδικαλιζόμενου εργατικού δυναμικού είναι η ανισομερής κατανομή της συνδικαλιστικής πυκνότητας μεταξύ των τομέων, όπου παρατηρείται υψηλότερη συμμετοχή στο δημόσιο απ' ότι στον ιδιωτικό τομέα παρά τη συρρίκνωση του πρώτου και τη μεγέθυνση του δεύτερου (Hoffman et al.,2002:ό.π., Waddington,2006:521). Οι συνέπειες της μείωσης και των ταυτόχρονων μεταβολών στη σύνθεση του σώματος των μελών είναι εκτεταμένες για την οργάνωση των συνδικάτων. Ειδικότερα, η μείωση του συνδικαλιζόμενου σώματος συνδέεται με ελλείψεις σε οικονομικούς και υλικούς πόρους, οι οποίες περιορίζουν τις ευκαιρίες να εφαρμοστούν οι μεταρρυθμίσεις για να αντιμετωπιστούν οι όποιες προκλήσεις (Waddington,2006:522).

Άλλοι θεωρητικοί όπως οι Ebbinghaus και Visser ενώ αποδέχονται τις παραπάνω ερμηνείες για την μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής και πυκνότητας, (Ebbinghaus,2002:5) τις κρίνουν ως ανεπαρκείς για την αποτύπωση της αποσυνδικαλιστικοποίησης⁴¹, τονίζοντας τη σημασία των εργασιακών σχέσεων και των εθνικών καθεστώτων κοινωνικής πρόνοιας για την εξήγηση των διεθνών διαφορών στην συνδικαλιστική πυκνότητα καθώς επίσης και τις προοπτικές αύξησης ή πτώσης της. Υπό αυτό το πρίσμα έχουν γίνει χρήσιμες παρατηρήσεις πως τα εργατικά συνδικάτα στα σκανδιναβικά σοσιαλδημοκρατικά 'κράτη κοινωνικής πρόνοιας' κατόρθωσαν να αντισταθούν καλύτερα στις κοινωνικοοικονομικές αλλαγές και στις πιέσεις ευελικτοποίησης της δεκαετίας του '80 σε σχέση με άλλες χώρες, ενώ συνέχισαν να αυξάνονται στη δεκαετία του '90 παρουσιάζοντας τα υψηλότερα επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης στην Ευρώπη και τη μεγαλύτερη διείσδυση των συνδικάτων στους χώρους εργασίας. Άλλοι εκφράζουν την άποψη πως σε αντίθεση με φιλελεύθερες οικονομίες, όπως η Μεγάλη Βρετανία και οι ΗΠΑ, τα συνδικάτα μπορούν ακόμα να βασιστούν στις θεσμοποιημένες σχέσεις συνεργασίας σε συντονισμένες οικονομίες αγοράς, όπως η Γερμανία και εν μέρει η Ιταλία. Σε κάθε περίπτωση κοινός παρονομαστής στη βιβλιογραφία φαίνεται να είναι η παραδοχή ότι οι μορφές και οι τάσεις της συνδικαλιστικοποίησης μπορούν καλύτερα να αναλυθούν

⁴⁰ Εν μέρει το πρόβλημα εντοπίζεται και στο γεγονός ότι η έκταση της αναγνώρισης των συνδικάτων και η συνδικαλιστική συμμετοχή και πυκνότητα αποτελούν παράγοντες που φαίνεται να προσκρούουν στη διάχυση των διοικητικών πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού συμπεριλαμβανομένης και της εφαρμογής ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Gunnigle et al.,1998:432).

⁴¹ Η συνδικαλιστικοποίηση αναφέρεται στα επίπεδα αναγνώρισης και την συνδικαλιστική πυκνότητα (Gunnigle et al.,1998:432).

μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο όμως, η σημασία και η στάθμιση καθενός παράγοντα που το συγκροτεί μπορεί να διαφέρει σε κάθε χρονική περίοδο, και από χώρα σε χώρα (Bean & Holden,1994:29).

Παρότι διάφορα μοντέλα έχουν διαμορφωθεί για να ερμηνεύσουν τις εξελίξεις στην συνδικαλιστική πυκνότητα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η παραγωγή ενός καθολικού προτύπου είναι αδύνατη. Στα πλαίσια που θέτει αυτός ο περιορισμός, οι Waddington και Hoffman προτάσσουν τέσσερις επεξηγηματικά εργαλεία, την επίδραση του οικονομικού κύκλου, το θεσμικό πλαίσιο και την εκπροσώπηση στο χώρο εργασίας, την κλαδική εξέλιξη της απασχόλησης και την εργοδοτική αντίδραση στα συνδικάτα, τα οποία θεωρούν πως υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις μπορούν να διευκολύνουν την ερμηνεία των τάσεων στη συνδικαλιστική συμμετοχή (Waddington & Hoffman,2002).

Σύμφωνα με τους ίδιους κάθε απόπειρα ερμηνείας στα πλαίσια της επίδρασης του οικονομικού κύκλου βασίζεται στην ύπαρξη μίας αντίστροφης σχέσης ανάμεσα στην ανεργία και στην οργάνωση στα συνδικάτα, καθώς τα συνδικάτα προσφέρουν ελάχιστα πλεονεκτήματα στους ανέργους, το ύψος της συνδρομής στο συνδικάτο αποτελεί σημαντική δαπάνη για εκείνους ενώ και οι εργοδότες ανθίστανται με μεγαλύτερη ευκολία στις προσλήψεις όταν η ανεργία κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα. Παρά το γεγονός ότι δεν αμφισβητούν την ύπαρξη αυτής της σχέσης, εντούτοις αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό την απλουστευτική και μονόγραμμη αντιμετώπιση του θέματος κυρίως για δύο λόγους. Πρώτον διότι στην πράξη αποδεικνύεται πιο περίπλοκη λόγω των διαφοροποιήσεων που παρατηρούνται όχι μόνο από την μία χώρα στην άλλη, αλλά και στο εσωτερικό της ίδιας χώρας ανάλογα με την χρονική περίοδο που εξετάζεται. Δεύτερον διότι στοιχεία που ρυθμίζονται με βάση το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα η εισοδηματική πολιτική και η επέκταση της νομικής στήριξης των συνδικάτων στο χώρο εργασίας, επίσης ασκούν έντονη επίδραση (Waddington & Hoffman,2002).

Εκεί όπου τα συνδικάτα κατόρθωσαν να διασφαλίσουν μία σχετική επιρροή στο χώρο εργασίας, στα πλαίσια της θεσμικής υποστήριξης, φαίνεται να έχουν υποστεί μικρότερες απώλειες μελών, λαμβάνοντας υπόψη και τους πόρους που διαθέτουν ώστε να εκμεταλλευτούν αυτά τα όργανα ως σημεία εκκίνησης για τις εκστρατείες

προσέλκυσης μελών. Όταν υπάρχει θεσμική βάση αλλά τα συνδικάτα δεν διαθέτουν αρκετούς πόρους, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να διατηρήσουν τα μέλη τους (Waddington & Hoffman, 2002).

Συχνά επίσης η μείωση της συμμετοχής στα συνδικάτα αποδίδεται στις κλαδικές αλλαγές της απασχόλησης και συγκεκριμένα στην εισροή ολοένα και μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών εις βάρος του πρωτογενή και δευτερογενή τομέα. Το πρόβλημα αφορά εν μέρει την ποσοτική μετάβαση του εργατικού δυναμικού στο βαθμό που τα συνδικάτα δεν έχουν κατορθώσει να αναπτύξουν επαρκή δίκτυα ενεργών μελών, καθιστώντας δύσκολη όχι μόνο την προσέλκυση νέων μελών, αλλά επίσης και την διατήρηση των υπαρχόντων. Κυρίως όμως το ζήτημα, όπως είδαμε και σε προηγούμενο σημείο, αφορά την μετάλλαξη ορισμένων ποιοτικών χαρακτηριστικών που συνοδεύουν την αναδιάρθρωση της απασχόλησης τα οποία με τη σειρά τους έχουν αντίκτυπο στη συμμετοχή των εργαζομένων. Τούτο συμβαίνει διότι παραδοσιακά τα συνδικάτα, κυρίως στις βιομηχανοποιημένες κοινωνίες και όχι μόνο εκεί, διαμόρφωσαν τις πολιτικές προσέλκυσης μελών στη βάση ενός προτύπου πλήρους απασχόλησης σε έναν συγκεκριμένο εργοδότη και συνήθως υπό έναν βαθμό μακροπρόθεσμης σταθερότητας (Hyman, 1999). Στις μέρες μας οι ανταγωνιστικές πιέσεις στην παγκόσμια αγορά, έχουν επιταχύνει την κινητικότητα του κεφαλαίου και τη χωρική αναδιάρθρωση των συστημάτων παραγωγής. Οι τεχνολογικές αλλαγές οδηγούν ολοένα και περισσότερο στην αναδιαμόρφωση της παραγωγικής διαδικασίας και την εισαγωγή ευέλικτων μορφών βιομηχανικής οργάνωσης, οξύνοντας την κατάκτηση της αγοράς εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Στο ένα άκρο της κλίμακας, βρίσκονται εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απαιτούν υψηλή τεχνογνωσία, οι οποίοι συνήθως κινούμενοι μέσα σε μια 'εσωτερική' αγορά εργασίας που παρέχει επαρκείς αποδοχές, δεν επιδιώκουν την διαπραγμάτευση σε συλλογική βάση υπονομεύοντας τη θέση των συνδικάτων (Jose, 2000). Στον αντίποδα, βρίσκονται εργαζόμενοι με ανεπαρκή προσόντα, σε θέσεις εργασίας με χαμηλές αποδοχές, όπου η επισφαλής φύση της εργασίας τους και η κινητικότητα που παρατηρείται σε αυτές τις θέσεις λειτουργεί αποτρεπτικά στην συλλογική οργάνωση. Τα συνδικάτα βρίσκονται κατά συνέπεια αντιμέτωπα με μία διπλή πρόκληση στο θέμα της προσέλκυσης μελών, η οποία επικεντρώνεται στην ανάπτυξη πολιτικών ικανών να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους αυτών των δύο κατηγοριών προκειμένου να γίνουν μέλη των συνδικάτων. Πέρα από

τις παραπάνω εξελίξεις, μία ακόμη πρόκληση τίθεται από την εργοδοτική αντίδραση απέναντι στα συνδικάτα στο βαθμό που αυτή συνδέεται με ορισμένες εργοδοτικές πρακτικές όπως η απόλυση απεργών και η αντικατάσταση τους από ανέργους, από τακτικές καθυστέρησης στην αναγνώριση των συνδικάτων και από την εφαρμογή νέων μηχανισμών λήψης συλλογικών αποφάσεων για την εδραίωση νέων μορφών άμεσης εξατομικευμένης επικοινωνίας με το εργατικό δυναμικό (Waddington & Hoffman, 2002).

3.3 Οι θέσεις των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων για τις νέες εργασιακές σχέσεις

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ (ETUC)

Για την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), η Σύνοδος της Λισαβόνας το 2000 αποτέλεσε σημείο καμπής στον οικονομικό σχεδιασμό και στις πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημιουργώντας ένα κλίμα υψηλών προσδοκιών το οποίο ενίσχυσε η προοπτική για την θεμελίωση ενός ευρωπαϊκού συμφώνου απασχόλησης βασισμένο σε πολιτικές για την οικονομική ανάπτυξη, τη δομική μεταρρύθμιση και την καλύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας.⁴² Επιμέρους στόχοι που ορίστηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, έγιναν δεκτοί με θετικές αντιδράσεις καθώς επιδιώξεις όπως η δημιουργία της πλέον ανταγωνιστικής οικονομίας της γνώσης, η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, η εξασφάλιση βιώσιμης ανάπτυξης, η αύξηση της απασχόλησης όχι μόνο με τη μείωση της ανεργίας αλλά και με τη δραστηκή αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, ήταν συμβατές με τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων.⁴³

⁴² Βλέπε σχετικά την ανάλυση της ETUC "*A new opportunity for a strategy for full employment*", στην ιστοσελίδα:

http://www.etuc.org/En/Decisions/ecenglish/employ/0003_fullemployment.cfm (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

⁴³ Βλέπε σχετικά άρθρο του Χ. Πολυζωγόπουλου με τίτλο «*Η στρατηγική της Λισσαβόνας και η ανάγκη μετάβασης σε ένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο*», στην ιστοσελίδα: <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-119-doc3.htm> (Ημερομηνία πρόσβασης 28/4/2007).

Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα που συμμετέχουν στη Συνομοσπονδία, δεν αντιτάσσονται στις μεταρρυθμίσεις, στο βαθμό που αυτές μπορούν να αποτελέσουν ένα σημαντικό κίνητρο για την ανάπτυξη και την πρόοδο και εφόσον δικαιολογούνται, συζητούνται και ρυθμίζονται με έναν κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο.⁴⁴ Πάγια θέση τους είναι πως εάν η Ευρωπαϊκή Ένωση επιθυμεί να ανταποκριθεί επιτυχώς στις προκλήσεις, απαιτείται η χάραξη μιας ευρωπαϊκής στρατηγικής με συνέπεια, δεδομένου ότι η κακή διαχείριση των μεταρρυθμίσεων θα μπορούσε να υπονομεύσει πολλούς από τους στόχους της Συνόδου.⁴⁵ Όπως αλλιώς έχει τοποθετηθεί επί του θέματος η Clarke, η μεταρρύθμιση αυτή καθ' εαυτή δεν μπορεί να κριθεί ως θετική ή αρνητική αλλά αυτό που έχει σημασία είναι η κατεύθυνση προς την οποία θα δρομολογηθεί (Clarke,2000:1). Υπό αυτό το πρίσμα εκτιμάται ότι η κοινωνική Ευρώπη μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό θεμέλιο για την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη, η οποία θα πρέπει να στηριχθεί σε θετικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, μέσα από την χρυσή τομή μεταξύ της προώθησης της οικονομικής ανάπτυξης με την ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης.⁴⁶

Κεντρικό μήνυμα της ETUC είναι ότι ο εκσυγχρονισμός και η ενίσχυση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, μέσα από την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της συμμετοχής και της προστασίας των εργαζομένων, δεν συνιστά τροχοπέδη στην ανταγωνιστικότητα και την οικονομική αποδοτικότητα. Αντίθετα, αποτελεί απαραίτητο κίνητρο για την καινοτομία και την παραγωγικότητα και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Γι' αυτό το σκοπό οι μεταρρυθμίσεις πρέπει να εφαρμοστούν με γνώμονα την ενίσχυση της λαϊκής εμπιστοσύνης και υποστήριξης με την επένδυση στις αγορές εργασίας, παρά την υπονόμηση των δικαιωμάτων των συνδικάτων και των εργαζομένων.⁴⁷

⁴⁴ Βλέπε σχετικά το σχόλιο της εκτελεστικής Επιτροπής της ETUC στη συνεδρίαση που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες στις 14-15 Ιουνίου 2005 με τίτλο “*Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*”, στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/a/2600> (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

⁴⁵ Βλέπε σχετικά ETUC, “*Europe needs stronger worker consultation and better tools for managing restructuring*”, στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/a/1120> (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

⁴⁶ Βλέπε σχετικά άρθρο του Χ. Πολυζωγόπουλου με τίτλο «*Η στρατηγική της Λισαβώνας και η ανάγκη μετάβασης σε ένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο*», στην ιστοσελίδα: <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-119-doc3.htm> (Ημερομηνία πρόσβασης 28/4/2007).

⁴⁷ Βλέπε σχετικά το άρθρο “*The way forward for Europe: getting the Lisbon strategy right*” στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/BrochLisbonEN.pdf>. (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

Υπό αυτό το πρίσμα, η χάραξη και η διαχείριση των διαδικασιών αναδιάρθρωσης απαιτούν την ενεργό συμμετοχή όλων των σχετικών δραστών και πρέπει να βασιστούν σε σαφείς συμπράξεις μεταξύ των πολιτικών, νομοθετικών και οικονομικών φορέων. Τα συνδικάτα όχι μόνο επιθυμούν να διαδραματίσουν ρόλο στη διαχείριση των κοινωνικών συνεπειών της αναδόμησης.⁴⁸ Θέλουν επίσης να διαδραματίσουν έναν ενεργό και δυναμικό ρόλο σε όλα τα στάδια της. Σε αυτή τη βάση τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα θεωρούν ως ζωτικής σημασίας ζήτημα την επέκταση και την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ETUC,2007:11).⁴⁹

Προϋπόθεση γι' αυτό θεωρείται η κατοχύρωση των υπερεθνικών δικαιωμάτων των συνδικάτων και των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος στην απεργία, με έναν τρόπο που σέβεται πλήρως τα εθνικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Προς αυτή τη κατεύθυνση κρίνεται σκόπιμη η δημιουργία ειδικού τμήματος του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για κοινωνικά θέματα και θέματα απασχόλησης, το οποίο θα απαρτίζεται από εμπειρογνώμονες οι οποίοι θα διορίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους (ETUC,2003:24).

Τα συνδικάτα εκτιμούν επίσης ότι ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος αποτελεί κρίσιμο μέρος της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και ένα ουσιαστικό όργανο στη δόμηση της κοινωνικής Ευρώπης. Σε αντίθεση με τις οργανώσεις των εργοδοτών, άποψη των εργατικών οργανώσεων είναι ότι η ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργασίας σε όλα τα επίπεδα, με τον σεβασμό της πλήρους αυτονομίας των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων, είναι η καλύτερη μέθοδος για την προαγωγή της συνεργασίας και για την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων (ETUC,2003:ό.π). Σε αυτή τη βάση επιζητείται α) ο καθορισμός σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενός συστήματος επίλυσης διαφωνιών με την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, για την εξασφάλιση μιας συνεπούς ερμηνείας

⁴⁸ Βλέπε σχετικά το σχόλιο που υιοθετήθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή της ETUC στο συνέδριο της 14-15^{ης} Ιουνίου 2005 στις Βρυξέλλες με τίτλο "*Restructuring ETUC's comments: Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*", στην ιστοσελίδα:

<http://www.etuc.org/a/2600> (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

⁴⁹ Βλέπε σχετικά το σχέδιο στρατηγικής και δράσης της ETUC στο 11^ο συνέδριο της 21-24^{ης} Μαΐου 2007 στη Σεβίλλη, στην ιστοσελίδα:

<http://www.tradeunionpress.eu/Congress%20docs/Strategy%20plans/Final%20Master%20EN2.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 2/1/2008).

και εφαρμογής των ευρωπαϊκών συμφωνιών-πλαισίων σε όλες τις χώρες⁵⁰, β) η ανάληψη δράσης για από κοινού συμφωνηθέντα θέματα όπως οι δράσεις για την ισότητα των φύλων, η εθελοντική συμφωνία για το στρες στην εργασία, οι οδηγίες για την αναδόμηση και τη διαχείριση της αλλαγής, η συνέχιση της συμφωνίας για την τηλεργασία και των ενεργειών για τη δια βίου ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων και η ενσωμάτωση νέων ζητημάτων στο κοινό πρόγραμμα εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες⁵¹, γ) η εντονότερη εκτίμηση για το πώς μπορεί να αναπτυχθεί και να συντονιστεί η διαπραγματεύση σε όλα τα επίπεδα⁵², δ) η ίδρυση σε συνεργασία με τις εργοδοτικές οργανώσεις και με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μιας γραμματείας κοινωνικών εταιρών, με επαρκείς πόρους για την έρευνα, την κατάρτιση και τις δημόσιες σχέσεις, ε) η επιδίωξη για την ενεργό συμμετοχή και την αποτελεσματική λειτουργία της τριμερούς συνόδου για την ανάπτυξη και την απασχόληση, ως ένας σημαντικός συντονιστικός μηχανισμός και στ) η προώθηση της συμμετοχής και της δράσης των συνδικάτων για πολύ υψηλότερα επίπεδα εταιρικής διακυβέρνησης, βασισμένα στην αρχή της δέσμευσης για εταιρική κοινωνική ευθύνη.⁵³

Άλλος άξονας έχει να κάνει με τις στρατηγικές και τον συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μια διευρυμένη Ευρώπη μέσα από την συνέχιση των προσπαθειών για τον αποτελεσματικό συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προκειμένου να μειωθεί ο κίνδυνος του ντάμπινγκ των αμοιβών και να επιταχυνθεί η ανοδική σύγκλιση των προτύπων διαβίωσης και εργασίας στην διευρυμένη Ευρώπη. Σε αυτά τα πλαίσια θεωρείται σκόπιμη η περαιτέρω ανάδειξη ποιοτικών πτυχών των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως η καταπολέμηση των χαμηλών αποδοχών και της επισφαλούς εργασίας, ο εργάσιμος χρόνος, η κατάρτιση, η υγεία και η ασφάλεια καθώς επίσης και η ανάπτυξη των θετικών στρατηγικών

⁵⁰ Βλέπε σχετικά ETUC, “*Europe needs stronger worker consultation and better tools for managing restructuring*”, στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/a/1120> (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

⁵¹ Βλέπε σχετικά ETUC, “*Europe needs stronger worker consultation and better tools for managing restructuring*”, στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/a/1120> (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

⁵² Βλέπε σχετικά το κείμενο που υιοθετήθηκε από την ETUC στο 11^ο συνέδριο της 21-24^{ης} Μαΐου 2007 στη Σεβίλλη με τίτλο “*The Seville Manifesto*”, στην ιστοσελίδα: <http://www.tradeunionpress.eu/Congress%20docs/Manifesto/Manifesto%20fin%20EN.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 2/1/2008).

⁵³ Βλέπε σχετικά το σχόλιο που υιοθετήθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή της ETUC στο συνέδριο της 14-15^{ης} Ιουνίου 2005 στις Βρυξέλλες με τίτλο “*Restructuring ETUC's comments: Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*”, στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/a/2600> (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

ευελιξίας που συζητούνται και συμφωνούνται από τους κοινωνικούς εταίρους με γνώμονα την επαρκή αντιπροσώπευση των ενδιαφερόντων των εργαζομένων (ETUC,2003:25).

Παράλληλα υπογραμμίζεται η ανάγκη για την ενίσχυση ενεργειών ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων για τη διαχείριση της αλλαγής (ETUC,2003:ό.π.) όπως α) η κλήση για αναθεώρηση της οδηγίας για τα ευρωπαϊκά εργασιακά συμβούλια μέχρι το τέλος του 2003, και εκστρατεία μαζί με τα μέλη, για να ιδρυθούν σε εκείνες τις επιχειρήσεις που καλύπτονται από την οδηγία και δεν το είχαν εφαρμόσει, β) η ανάπτυξη καλύτερων όρων, στην στενότερη επίβλεψη της δημιουργίας των ευρωπαϊκών εργασιακών συμβουλίων, ώστε να αποτραπεί η εισαγωγή μάντζερ στα συμβούλια εις βάρος των εκπροσώπων των εργαζομένων⁵⁴, γ) η υποστήριξη της εφαρμογής ευρωπαϊκής οδηγίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, σε αποκλεισμένες περιοχές και προστασία της ασφάλειας της εργασίας των εκπροσώπων των εργαζομένων, δ) η εποπτεία και η ενεργός συμμετοχή κατά την προετοιμασία της διάχυσης των οδηγιών για την ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή των εργαζομένων, στις εθνικές νομοθεσίες ώστε να ενισχυθεί ο ρόλος των συνδικάτων και κυρίως προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προσπάθειες αντικατάστασης των συνδικάτων από συλλογικούς φορείς εκπροσώπησης που προωθούν οι εκάστοτε διοικήσεις, ε) η ανάπτυξη μίας κοινής στρατηγικής για την πρακτική εφαρμογή της συμμετοχής των εργαζομένων και εξασφάλιση της εξουσιοδότησης των εκπροσώπων των εργαζομένων στα διοικητικά και ελεγκτικά συμβούλια, στ) η εξασφάλιση ενός υψηλού επιπέδου συμμετοχής των εργαζομένων και ο αποκλεισμός της αποχώρησης και ζ) η περαιτέρω εξέταση της ιδέας για τη δημιουργία ενός ταμείου μέσω του οποίου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα αμείβονται, υπό τον όρο ότι οι πόροι θα διατίθενται για τις διαβουλεύσεις, την κατάρτιση και την έρευνα.

Επίσης σχετίζεται με συγκεκριμένες προτάσεις για την ανάπτυξη διασυννοριακής δράσης και αλληλεγγύης των συνδικάτων με γνώμονα την άσκηση πίεσης στις

⁵⁴ Βλέπε σχετικά το σχόλιο που υιοθετήθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή της ETUC στο συνέδριο της 14-15^{ης} Ιουνίου 2005 στις Βρυξέλλες με τίτλο “*Restructuring ETUC's comments: Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*”, στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/a/2600> (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).

οργανώσεις μέλη για την κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων για όλους τους εργαζόμενους που εργάζονται υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης στο εξωτερικό, την υποστήριξη της δράσης των συνδικαλιστικών συμβουλίων και την προώθηση του δικτύου Eures για τη δημιουργία θέσεων εργασίας (ETUC,2003:ό.π.).

Τέλος αφορά την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων στις υπό ένταξη χώρες μέσα από την οικοδόμηση αποτελεσματικής κοινωνικής συνεργασίας με τη βοήθεια διμερών και πολύπλευρων μορφών συνεργασίας μεταξύ των συνδικάτων και την αναζωογόνηση της διμερούς συνεργασίας τους σε θέματα μετανάστευσης (ETUC,2003:26).

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ (CESI)

Λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις που προκύπτουν, η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων (CESI) επικυρώνει, όπως και η ETUC, την ανάγκη προσαρμογής των στόχων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση με τους στόχους της Λισαβόνας. Μολονότι είναι υπέρμαχος της άποψης ότι σε θεωρητικό έστω επίπεδο, η αρχή, οι μηχανισμοί και τα μέσα διακυβέρνησης πρέπει να συνεχίσουν να είναι προνόμιο των κρατών μελών, επικροτεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την απαίτηση στενότερων δεσμών μεταξύ της ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης και των άλλων οικονομικών μηχανισμών, με στόχο την ορθολογική οργάνωση των διαφορετικών μηχανισμών συντονισμού (Charuis,2003:4-5).

Για τη CESI η βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική προστασία είναι δύο παράγοντες οι οποίοι περισσότερο συνδέονται παρά αλληλοσυγκρούονται. Υπό αυτό το πρίσμα επισημαίνει ότι κρίσιμα σημεία στη διαδικασία μεταρρύθμισης των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας που παρατηρούνται σε πολλά κράτη μέλη, είναι αφενός η εγγυημένη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας και αφετέρου η αποφυγή μεταρρυθμίσεων που έχουν ως συνέπεια τη συρρίκνωση όσων έχουν επιτευχθεί στον κοινωνικό τομέα (Dauderstädt,2006:4).

Κομβικής σημασίας για τα ανεξάρτητα συνδικάτα είναι η ισοστάθμιση μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας με έναν τρόπο ο οποίος αποτυπώνεται πλέον στην σύγχρονη βιβλιογραφία με τον αγγλικό όρο '*flexicurity*'. Απορρίπτεται επομένως μία τάση περαιτέρω φιλελευθεροποίησης της οικονομίας, υποστηρίζοντας αντ' αυτού μια πιο συνεκτική προσέγγιση, η οποία θα αποκλείει πρακτικές περικοπής των αμοιβών, του κοινωνικού ντάμπινγκ όπως επίσης και των μαζικών απολύσεων ως συνέπεια της φιλελευθεροποίησης (Vellisco,2007).

Σε αυτό το πλαίσιο, χαιρετίζει την πρόταση για την ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και πιέζει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή όχι μόνο να μην περιορίσει τον αριθμό τους, αλλά και να δεχτεί την αρωγή νέων συνεργατών ως εγγύηση της αντιπροσωπευτικότητας και ως έκφραση δημοκρατικού πλουραλισμού (Chapuis,2003:ό.π.).

Άλλα θέματα που περιλαμβάνονται στην ατζέντα της CESI είναι η αύξηση των επιπέδων απασχόλησης, η εξασφάλιση της κοινωνικής ενσωμάτωσης στους πιο τρωτούς τομείς της κοινωνίας, η προώθηση της συμμετοχής, του κοινωνικού διαλόγου και της ισότητας των φύλων. Είναι κατανοητό ότι η αύξηση της απασχόλησης αποτελεί μια βασική προϋπόθεση για την επιβίωση των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας μακροπρόθεσμα. Γι' αυτό το λόγο προβάλλει ως αίτημα την ανάληψη ευθύνης από πλευράς των επιχειρήσεων απέναντι στην κοινωνία. Κυρίως όμως επισημαίνει πως πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες, με σκοπό την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ευπαθών ομάδων όπως οι εργαζόμενοι προχωρημένης ηλικίας, οι νέοι με ανεπαρκή προσόντα, οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, άνθρωποι με διαφορετική εθνική προέλευση και άτομα με ειδικές ανάγκες.

Πάγια θέση των ανεξάρτητων συνδικάτων είναι ότι το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο είναι αδιανόητο χωρίς ισχυρά συνδικάτα, καθώς ο κοινωνικός διάλογος και η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις συμβάλλουν θετικά στην επίτευξη της εργασιακής και κατ' επέκταση κοινωνικής ειρήνης. Υπό αυτό το πρίσμα επικροτούνται οι εξελίξεις στον ευρωπαϊκό κλαδικό κοινωνικό διάλογο, επιδιώκοντας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να διατηρήσει τα μέτρα υποστήριξής του,

σημειώνοντας ότι σε εκείνα τα κράτη μέλη όπου ο κοινωνικός διάλογος είναι λιγότερο προηγμένος και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν αναγνωρίζονται από την πλευρά εργοδοτών, η αναγκαιότητα λήψης μέτρων προκειμένου να εγγυάται η ενεργός συμμετοχή των συνδικάτων είναι επιβεβλημένη. Επιπλέον, η CESI είναι υπέρ της άποψης ότι στη στρατηγική της Λισαβόνας θα δινόταν μεγαλύτερη ώθηση εάν τα συνδικάτα συμμετείχαν στη σύνταξη και στην εκτέλεση των εθνικών προγραμμάτων μεταρρύθμισης.

Σε γενικές γραμμές είναι εμφανές ότι αντιμετωπίζει το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο ως τεράστιο επίτευγμα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, θεωρώντας ότι αντιπροσωπεύει την Ε.Ε. ως κοινότητα αξιών. Προς αυτή την κατεύθυνση καλεί την Ε.Ε. να ενσωματώσει αυτές τις αξίες πιο σταθερά στην εξωτερική και εμπορική πολιτική της στο μέλλον ώστε να παίξουν μεγαλύτερο ρόλο στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας σε χώρες με λιγότερο αναπτυγμένα κοινωνικά μοντέλα.

ΕΝΩΣΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΥΡΩΠΗΣ (BUSINESSEUROPE)

Για την Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων Ευρώπης (BUSINESSEUROPE), είναι επιβεβλημένος ο εκσυγχρονισμός των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας και των κοινωνικών συστημάτων, ώστε να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που θέτουν η παγκοσμιοποίηση, οι ταχείες τεχνολογικές εξελίξεις και η δημογραφική γήρανση.⁵⁵

Σε ένα πρώτο επίπεδο, η παγκοσμιοποίηση προϋποθέτει την ευελικτοποίηση των αγορών εργασίας, απαιτώντας, συγχρόνως, νέες μορφές ασφάλειας των εργαζομένων. Η flexicurity (εκ των flexibility και security) αποτελεί βασικό στοιχείο

⁵⁵ Βλέπε σχετικά την ανακοίνωση της BUSINESSEUROPE με τίτλο “*Reform European systems to respond to global challenges*”, στην ιστοσελίδα: <http://212.3.246.117/docs/1/APHLNCBACNPDGMHAIDGPLCCOPDB39DWNEY9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01661-E.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).

εκσυγχρονισμού των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας. Για την Ένωση η προσέγγιση της flexicurity απαιτεί ευρείες και ενσωματωμένες εθνικές στρατηγικές που θα αποτελούνται από το σωστό μίγμα οικονομικών και κοινωνικών μέτρων για να μετατραπεί η ασφάλεια εργασίας (job security) σε ασφάλεια απασχόλησης (employment security).⁵⁶ Υπό αυτό το πρίσμα, επισημαίνεται πως τα κράτη μέλη πρέπει να άρουν τους σύνθετους και άκαμπτους εργατικούς νόμους που παρακωλύουν την επιχειρησιακή ανάπτυξη, περιορίζουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την αποτελεσματικότητα ειδικά σε τμηματοποιημένες αγορές στις οποίες όσοι βρίσκονται εντός προστατεύονται υπερβολικά σε αντίθεση με τους εκτός των τειχών που παγιδεύονται στην ανεργία ή την αδήλωτη εργασία. Επιπλέον, υποστηρίζει ότι είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η διαθεσιμότητα ποικίλων συμβάσεων απασχόλησης για την αποδοτική λειτουργία των αγορών εργασίας και για την κάλυψη των διαφοροποιημένων αναγκών των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Παράλληλα πρέπει να ενθαρρυνθεί και να ενισχυθεί η δια βίου μάθηση. Η δια βίου μάθηση είναι κρίσιμος παράγοντας για την προσαρμογή των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στο σημερινό οικονομικό περιβάλλον, επειδή ενισχύει την ανταγωνιστικότητα και την καινοτόμο ικανότητα των εταιριών βελτιώνοντας παράλληλα την παραγωγικότητα και την καταλληλότητα για απασχόληση των εργαζομένων. Επίσης πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας, με γνώμονα τη κινητοποίηση του ανεκμετάλλετου εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη. Αυτό σημαίνει την βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων δαπανών για τις ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας ώστε να μεγιστοποιηθεί η οικονομική αποτελεσματικότητά τους. Προϋπόθεση για την αποτελεσματική εφαρμογή ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας, είναι ότι τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν ενεργούν ως αντικίνητρο στη λειτουργία τους. Γι' αυτό το λόγο η BUSINESSEUROPE προτείνει τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης για την προώθηση της κινητικότητας, μέσα από την εισαγωγή μεταρρυθμίσεων όπως η αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης, η ενίσχυση των κινήτρων για παραμονή στην αγορά εργασίας των μεγαλύτερων

⁵⁶ Βλέπε σχετικά την ανακοίνωση της BUSINESSEUROPE με τίτλο “*Reform European systems to respond to global challenges*”, στην ιστοσελίδα: <http://212.3.246.117/docs/1/APHLNCBACNPDMHAIDGPLCCOPDB39DWNEY9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01661-E.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).

εργαζομένων και η εξισορρόπηση της εισοδηματικής υποστήριξης των ανέργων σε τέτοια επίπεδα ώστε να μην παραμένουν αδρανείς μακροχρόνια.⁵⁷

Σε ένα δεύτερο επίπεδο η ανταπόκριση στις προκλήσεις απαιτεί την ευρύτερη επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό. Σε αυτή τη βάση η Ένωση, σε συνεργασία με άλλους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους, υιοθέτησε το 2002 ένα πλαίσιο ενεργειών για την ισόβια ανάπτυξη των ειδικοτήτων και των προσόντων, ως συμβολή στη στρατηγική της Λισαβόνας. Πάγια θέση της BUSINESSEUROPE είναι ότι μια τέτοια προσέγγιση πρέπει να προωθηθεί σε όλα τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες που θα στοχεύουν ειδικότερα στους παλαιότερους εργαζομένους και στις ομάδες που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ώστε να δοθούν κάποιες λύσεις στα προβλήματα της δημογραφικής γήρανσης και της έλλειψης επαρκών προσόντων. Παράλληλα η Ένωση συμβάλλει ενεργά στη διαμόρφωση εργαλείων όπως το ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων και υποστηρίζει τις εξελίξεις σε εθνικό επίπεδο για την υποκίνηση περαιτέρω συνεργασιών μεταξύ επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, όπως για παράδειγμα με τον καθορισμό των προγραμμάτων σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανάλογα με τις σύγχρονες ανάγκες των επιχειρήσεων, προκειμένου να ενισχυθεί η απασχολησιμότητα των πτυχιούχων. Τέλος, η νόμιμη οικονομική μετανάστευση μπορεί να παρέχει λύσεις στο πρόβλημα της έλλειψης εργασίας στην Ευρώπη. Ένα συνεπές πλαίσιο στους όρους για την αποδοχή και την κατοικία υπηκόων τρίτων χωρών είναι απαραίτητο. Οποιαδήποτε πρωτοβουλία της Ε.Ε. οφείλει να είναι αρκετά ευέλικτη, μέσα από την προώθηση μη γραφειοκρατικών, γρήγορων και διαφανών διαδικασιών σε εθνικό επίπεδο, ώστε να επιτρέψουν στις εθνικές υπηρεσίες να εφαρμόσουν ένα ευρύ φάσμα μηχανισμών αποδοχής προκειμένου να υπάρξει γρήγορη ανταπόκριση στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Παράλληλα πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα διευκολύνουν τη διασυνοριακή κινητικότητα υπηκόων τρίτων χωρών που κατοικούν ήδη νόμιμα και εργάζονται σε ένα κράτος μέλος.⁵⁸

⁵⁷ Βλέπε σχετικά την ανακοίνωση της BUSINESSEUROPE με τίτλο “*Stimulate the flexicurity debate for more growth and jobs*”, στην ιστοσελίδα: <http://212.3.246.117/docs/2/APHLNCBACNPDMHAIIDGPLCCOPDB39DWN2N9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01656-E.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).

⁵⁸ Βλέπε σχετικά την ανακοίνωση της BUSINESSEUROPE με τίτλο “*Secure the availability of skilled workforce e.g. through economic immigration*”, στην ιστοσελίδα:

Ο τρίτος άξονας δράσης, σύμφωνα με τις θέσεις της Ένωσης Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων Ευρώπης, αφορά στη προσαρμογή των κοινωνικών συστημάτων στις τρέχουσες δημογραφικές εξελίξεις. Για την ένωση, η γήρανση του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης ασκεί και θα ασκήσει στο μέλλον αρνητική επίδραση στην ικανότητα υποστήριξης των ευρωπαϊκών κοινωνικών συστημάτων. Τα κράτη μέλη επομένως πρέπει να εντείνουν τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες προκειμένου να αντιμετωπιστεί η δημογραφική πρόκληση. Σε αυτό το πλαίσιο, καλεί την Ε.Ε. να εντείνει τις δράσεις σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες αφενός θα στοχεύουν στην αποθάρρυνση και σταδιακά την αφαίρεση των κινήτρων για πρόωρη συνταξιοδότηση, αφετέρου θα αποσκοπούν στην αύξηση των ορίων ηλικίας. Παράλληλα, ενθαρρύνει την ανάπτυξη συστημάτων ιδιωτικών συνταξιοδοτικών παροχών, ώστε να αποφευχθούν παροχές που θα μπορούσαν να αυξήσουν σημαντικά τις δαπάνες των συνταξιοδοτικών καθεστώτων στην Ευρώπη. Πάγια θέση της Ένωσης είναι ότι προκειμένου να χρησιμοποιηθεί πλήρως το αναξιοποίητο εργατικό δυναμικό της Ευρώπης, πρέπει να εκσυγχρονιστούν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Για την ίδια η αντιμετώπιση της ανεργίας και της αδράνειας μπορεί να επιτευχθεί με το σχεδιασμό των φορολογικών συστημάτων κατά τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχεται επαρκής εισοδηματική υποστήριξη, η οποία παράλληλα δεν θα αποθαρρύνει την είσοδο στην εργασία. Η εξασφάλιση της ικανότητας υποστήριξης του ευρωπαϊκού κοινωνικού συστήματος απαιτεί υψηλά επίπεδα απασχόλησης. Οι υψηλές μη μισθολογικές δαπάνες εργασίας έχουν σημαντική αρνητική επίπτωση στη ζήτηση για την εργασία και ως εκ τούτου στα επίπεδα απασχόλησης. Η διεύρυνση της βάσης χρηματοδότησης για τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και η μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης από τους εργοδότες και τους εργαζομένους, θα αποκτούν ολοένα μεγαλύτερη σημασία, προκειμένου να διατηρηθούν υψηλά τα επίπεδα απασχόλησης παρά τις εξελίξεις στον ευρωπαϊκό χώρο.⁵⁹

Η BUSINESSEUROPE θεωρεί επίσης ότι η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί να παίζει συμπληρωματικό ρόλο στις μεταρρυθμίσεις των

<http://212.3.246.117/docs/4/APHLNCBACNPDMHAIIDGPLCCOPDB39DWN219LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01655-E.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).

⁵⁹ Βλέπε σχετικά την ανακοίνωση της BUSINESSEUROPE με τίτλο “*Adapt social systems to an ageing population*”, στην ιστοσελίδα:

<http://212.3.246.117/docs/1/IACBDAABNOCJIFNPKGHLNPGHPDB39DWN2K9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01654-E.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).

αγορών εργασίας στην Ευρώπη. Προϋπόθεση για την ενίσχυση είναι ο πλήρης σεβασμός της αυτονομίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων, που σημαίνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα είναι αρμόδιοι για το περιεχόμενο και τη διαχείριση του κοινωνικού διαλόγου, στα πλαίσια των δεδομένων διατάξεων. Υπό αυτό το πρίσμα η Ε.Ε. οφείλει να αφήσει ελεύθερο το πεδίο δράσης στους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να μπορέσουν να συμβάλουν στην ανάλυση και συγχρόνως στην ανάπτυξη λύσεων στις βασικές προκλήσεις της αγοράς εργασίας που τίθενται στην Ευρώπη μέσω της διαπραγματεύσεως. Προς αυτή την κατεύθυνση επίσης απαιτείται η κατάλληλη υποστήριξη στις εργοδοτικές οργανώσεις στην Ευρώπη, διασφαλίζοντας την ισχυροποίησή και ανεξαρτητοποίησή τους, ως απαραίτητα στοιχεία για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρώπη.⁶⁰

3.4 Στρατηγικές των συνδικάτων για το μέλλον τους

Είδαμε στις προηγούμενες θεματικές ενότητες του κεφαλαίου τις βασικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο και πως αυτές έχουν επηρεάσει και συνεχίζουν να επηρεάζουν την πολιτική των συνδικάτων μέσα από την ανάλυση της ατζέντας τους.

Πέρα από την επίδραση του εξωτερικού περιβάλλοντος στην δυναμική των συνδικάτων, έχει αναπτυχθεί ένας ευρύς διάλογος με την συμμετοχή των συνδικάτων για την ανάγκη επαναπροσδιορισμού και επαναχάραξης του ευρύτερου πλαισίου στο οποίο εντάσσονται οι προσανατολισμοί και οι πολιτικές του συνδικαλιστικού κινήματος (Bradley, 1994:41). Τούτη η συζήτηση δεν είναι απόρροια των ενστάσεων απέναντι στα επιμέρους θέματα που θέτει η ατζέντα τους αλλά κυρίως προκύπτει ως κριτική, όπως εύστοχα υπογραμμίζει ο Παλαιολόγος, στον αποσπασματικό

⁶⁰ Βλέπε σχετικά την ανακοίνωση της BUSINESSEUROPE με τίτλο “Give the necessary space to social dialogue” στην ιστοσελίδα: <http://212.3.246.117/docs/1/OGCBDAABMPJIECDKPAOCJAIAPDB39DWN269LTE4Q/UNICE/do cs/DLS/2007-01653-E.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).

χαρακτήρα της αντίδρασης και της εκ των υστέρων προσαρμογής των συνδικάτων και των πολιτικών τους στις νέες προκλήσεις (Παλαιολόγος,2006,296-7).

Για πολλούς, από αυτή τη συζήτηση αποκαλύπτεται ότι η συγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως δομήθηκε κυρίως μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, αδυνατεί να καλύψει πλέον τις σύγχρονες απαιτήσεις (Hoffman et al.,2002:22). Στα πλαίσια της αναθεώρησης των στρατηγικών οργάνωσης, από τα ίδια τα συνδικάτα, οι συγχωνεύσεις προβάλλονται ως μια αμυντικού χαρακτήρα απάντηση στις εξελίξεις (Waddington,2005:529 Waddington,2000:323 Croucher & Brewster,1998:449). Οι υπέρμαχοι της στρατηγικής των συγχωνεύσεων υποστηρίζουν ότι ως πρακτική μπορεί να παράγει δύο πολύ βασικά πλεονεκτήματα (Waddington,2001:453) και να ενδυναμώσει τα εργατικά συνδικάτα (Gold & Weiss,1998:72): πρώτον, τις οικονομίες κλίμακας που προκύπτουν, μέσα από τις οποίες παρέχονται δυνατότητες για βελτιωμένες υπηρεσίες, υποστήριξη και καλύτερες προοπτικές διείσδυσης των συνδικάτων στον τριτογενή τομέα, δεύτερον, (Waddington,2001:455) θεωρείται ότι οι ευρύτερες οργανώσεις που προκύπτουν είναι ικανότερες να διατηρήσουν ένα διεθνές προφίλ μέσω της ενεργού συμμετοχής στα ευρωπαϊκά συμβούλια των επιχειρήσεων και μέσω της σύναψης διεθνών διμερών συνδικαλιστικών συμφωνιών. Επιπλέον, οι μεγαλύτερες ενώσεις είναι σε θέση να ασκήσουν μεγαλύτερη επιρροή στις συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες και τις ευρωπαϊκές ομοσπονδίες βιομηχανίας (Gold & Weiss,1998:ό.π.) οδηγώντας έτσι στον επανασυσχετισμό δυνάμεων μεταξύ των συνδικάτων και των επιχειρήσεων.

Ωστόσο οι προσδοκίες δεν επιβεβαιώνονται πάντα από την πραγματικότητα. Παράγοντες όπως οι κανόνες της αγοράς, το νομικό πλαίσιο αλλά και η ιδιαιτερότητα των οργανωτικών μορφών των συνδικάτων σε κάθε χώρα διαμορφώνουν τους όρους και επηρεάζουν την έκβαση και τα αποτελέσματα των συγχωνεύσεων. Εντούτοις μπορούν να προσδιοριστούν κάποιες τάσεις που είναι χαρακτηριστικές των πρόσφατων εξελίξεων στον ευρωπαϊκό χώρο (Waddington,2000:323). Οι περισσότερες περιπτώσεις συγχώνευσης στηρίζονται σε αποφάσεις που λαμβάνονται από τα συνδικάτα μεμονωμένα, παρά βασίζονται σε προσχεδιασμένες διαδικασίες υπονομεύοντας κατ' αυτό τον τρόπο τη δημιουργία οποιασδήποτε ενιαίας αρχής οργάνωσης. Για παράδειγμα ένας μεγάλος αριθμός συνδικάτων εισέρχεται σε διαπραγματεύσεις με διάφορους ενδεχόμενους συνεργάτες προκειμένου να

εξασφαλιστεί η καλύτερη προσφορά συγχώνευσης. Υπό αυτές τις συνθήκες οι επιλογές ποικίλουν μεταξύ των χωρών, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει σύγκλιση στη δομή των συνδικάτων που προκύπτουν (Waddington,2000:324). Επίσης οι συγχωνεύσεις έχουν την τάση να συμβάλλουν στην ανάπτυξη υψηλών επιπέδων επαγγελματικής ανομοιογένειας μεταξύ των μελών των ευρύτερων συνδικάτων (Waddington,2006:18). Τούτη με τη σειρά της φαίνεται να συνδέεται με τη δημιουργία πιο σύνθετων μορφών διακυβέρνησης οι οποίες επιτρέπουν την υιοθέτηση καινοτομιών και την εισαγωγή νέων μορφών οικονομικής διαχείρισης (Waddington,2005:530), καθώς η ανομοιογένεια των μελών προϋποθέτει ένα ευρύτερο φάσμα υπηρεσιών υποστήριξης από τα συνδικάτα προκειμένου να διατηρηθεί η συμμετοχή, σε μία εποχή που μειώνονται οι πόροι από τις συνεισφορές των μελών (Waddington,2000:ό.π.). Αν και οι συγχωνεύσεις ενισχύουν τις δυνατότητες των συνδικάτων ώστε να υπερβούν τις δυσκολίες, δεν είναι σαφές ότι τα ευρύτερα συνδικάτα έχουν μεγαλύτερη οικονομική και πολιτική δύναμη από αυτή που κατείχαν οι οργανώσεις που συγχωνεύτηκαν (Hurd et al.,2002:15). Παράλληλα, έχει επισημανθεί ότι δεν υπάρχει τίποτα που εξασφαλίζει a priori την αναζωογόνηση της συμμετοχής, καθώς τα ποσοστά πριν και μετά τις συγχωνεύσεις κυμαίνονται συχνά στα ίδια επίπεδα (Waddington,2005:ό.π.). Επίσης πολλές φορές ακολουθούνται από μακρές μεταβατικές περιόδους κατά τη διάρκεια των οποίων το φάσμα των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν τα συνδικάτα είναι περιορισμένο (Waddington,2001:455). Ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα είναι η ανάπτυξη διαφορετικών μορφών αντιπροσώπευσης, για την διαχείριση της αυξημένης ανομοιογένειας των μελών (Waddington,2001:ό.π.). Για τον Waddington ως πρακτική πιθανόν να έχει εκτεταμένες συνέπειες διότι αφενός αποδεικνύονται δαπανηρές για να λειτουργήσουν, αφετέρου έχουν την τάση να μετριάσουν τα αποτελέσματα των οικονομικών κλίμακας. Ταυτόχρονα δεν μπορεί να εξασφαλιστεί ότι η διασύνδεση μεταξύ των διαφορετικών ομάδων μελών θα είναι επαρκής, καθώς ο συντονισμός των δραστηριοτήτων μεταξύ των διαφορετικών ομάδων μελών λαμβάνεται με γνώμονα το ενδοσυνδικαλιστικό από το διασυνδικαλιστικό επίπεδο (Waddington,2001:ό.π. Waddington,2000:ό.π.). Τέλος επισημαίνεται ότι τα όρια των συνομοσπονδιών ενεργούν συχνά ως φραγμός στην αναζήτηση εξωτερικών συνεργατών, αν ληφθεί υπόψη ότι και στο σκανδιναβικό μοντέλο των επαγγελματικών συνομοσπονδιών και των πολιτικά διαφοροποιημένων συνομοσπονδιών της νότιας Ευρώπης, οι συγχωνεύσεις μεταξύ συνδικάτων από

διαφορετικές συννομοσπονδίες είναι σπάνιες. Μόνο μετά από συγχωνεύσεις συννομοσπονδιών, οι συγχωνεύσεις μεταξύ συνδικάτων από διαφορετικές συννομοσπονδίες είναι πιθανές (Waddington,2000:6.π.).

Οι τάσεις αυτές δίνουν έμφαση στα προβλήματα μιας στρατηγικής βασισμένης στις συγχωνεύσεις (Waddington,2006:33). Για τον Waddington το βασικό ζήτημα το οποίο καλούνται να λύσουν τα συνδικάτα είναι αν οι αμυντικές συγχωνεύσεις μπορούν να μετασχηματιστούν μακροπρόθεσμα σε στρατηγικό πλεονέκτημα. Τρία ερωτήματα για τον ίδιο είναι κρίσιμα σε έναν τέτοιο μετασχηματισμό. Πρώτον, αν διαθέτουν τα εφόδια τα συνδικάτα που προκύπτουν από τις συγχωνεύσεις, να αυξήσουν τα επίπεδα συμμετοχής και οργάνωσης σε τομείς της οικονομίας όπως οι υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα που παρατηρούνται χαμηλά ποσοστά οργάνωσης. Δεύτερον, να εντοπιστούν ποιες μορφές συγχωνευμένων συνδικάτων είναι κατάλληλες να εξασφαλίσουν το συντονισμό των δραστηριοτήτων μεταξύ των διαφορετικών ομάδων μελών. Τρίτον, αν μπορούν να υποστηρίξουν την ανάπτυξη μηχανισμών που θα διευκολύνουν τη διασυννομοσπονδιακή συνεργασία και να αναπτύξουν δράσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Waddington,2000:324).

Εφαρμογές της πρακτικής των συγχωνεύσεων στο Βέλγιο, στη Γερμανία, στην Ολλανδία και στη Πορτογαλία υποδεικνύουν ότι τα συνδικάτα που προκύπτουν συχνά δεν διαθέτουν τα κατάλληλα εφόδια για την στρατολόγηση μελών. Τούτο παρατηρείται κυρίως σε 'νέους κλάδους', δεδομένου ότι ο κύριος όγκος των μελών σε αυτά τα συνδικάτα αποτελείται από μεσήλικες πλήρως απασχολούμενους εργαζομένους σε παραδοσιακούς κλάδους του δευτερογενούς τομέα παρά από εργαζομένους σε υπηρεσίες του ιδιωτικού κλάδου. Επίσης συχνά παρατηρείται το φαινόμενο, συγχωνεύσεις να εμποδίζουν την ανάπτυξη συμμετοχικών διαδικασιών λόγω παγιωμένων γραφειοκρατικών δομών, υποσκάπτοντας με αυτόν τον τρόπο τη συμμετοχή των 'νέων' ομάδων μελών. Ομοίως, δεν υπάρχουν πολλές προοπτικές συντονισμού μέσα στα συγχωνευμένα συνδικάτα δεδομένου ότι όπου οι μηχανισμοί τους δεν επικαλύπτονται, λειτουργούν συχνά παράλληλα για μεγάλες περιόδους αφότου έχουν ολοκληρωθεί οι συγχωνεύσεις, με διακριτές λειτουργίες διαπραγμάτευσης και αντιπροσώπευσης μεταξύ τους (Waddington,2000:324).

Όπως επισημαίνουν οι Waddington και Hoffman, ενώ έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος σε επίπεδο κατανόησης των λόγων που οδηγούν τα άτομα να γίνουν μέλη των συνδικάτων, ο διάλογος γύρω από τον τρόπο με τον οποίο τα συμπεράσματα αυτά μετουσιώνονται σε συνδικαλιστική πολιτική δεν έχει λήξει. Στην πράξη υιοθετήθηκαν δύο είδη πολιτικών προσέγγισης: το μοντέλο «υπηρεσιών» και το «οργανωτικό» μοντέλο (Waddington & Hoffman,2002).

Η διάκριση που γίνεται μεταξύ του μοντέλου 'υπηρεσιών' και του μοντέλου 'οργάνωσης' εξυπηρετεί περισσότερο αναλυτικούς παρά πρακτικούς σκοπούς. Στην κλασική μορφή του, το μοντέλο 'υπηρεσιών' στηρίζεται σε δραστηριότητες που αναπτύσσουν τα συνδικάτα εκτός του εργασιακού χώρου για την υποστήριξη των μελών και για την προσέλκυση νέων, με την έννοια ότι τα περισσότερα καθήκοντα μεταφέρονται σε έμμισθους υπαλλήλους των συνδικάτων παρά σε τοπικούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στο χώρο εργασίας (Waddington & Hoffman,2002).

Η σύγχρονη παραλλαγή του μοντέλου 'υπηρεσιών' περιλαμβάνει την παροχή οικονομικών κινήτρων για την προώθηση της συμμετοχής. Συνδικάτα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες όπως στη Δανία, στην Ιταλία, στην Ολλανδία, στη Νορβηγία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο προσφέρουν τέτοιες υπηρεσίες, όπως φθηνά πακέτα διακοπών, ασφαλιστικά πακέτα και κάλυψη σε περιπτώσεις ατυχημάτων (Waddington & Hoffman,2002). Η υπόθεση που ενισχύει την εισαγωγή τους βασίζεται στην απόδοση μεγαλύτερης έμφασης στο ατομικό συμφέρον κάθε μέλους, σε αντίθεση με μία καθολική προσέγγιση για όλα τα μέλη όπου όλοι πληρώνουν τις ίδιες συνδρομές για τις ίδιες υπηρεσίες και έχουν τα ίδια δικαιώματα εντός του συνδικάτου (Croucher & Brewster,1998:450).

Έχοντας να αντιμετωπίσουν ένα ολοένα και περισσότερο διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό, τα συνδικάτα για τους Bassett και Cave πρέπει να ενστερνιστούν το νέο πνεύμα του ατομικισμού και να αναλάβουν έναν νέο ρόλο ως 'παροχείς υπηρεσιών στον ιδιωτικό τομέα' (private-sector service providers) εάν επιθυμούν να κερδίσουν νέα μέλη στο μέλλον, υποστηρίζοντας ότι οι εργαζόμενοι στα πλαίσια μιας πιο εργαλειακής αντίληψης των πραγμάτων απαιτούν πλέον υπηρεσίες που προσαρμόζονται στις προσωπικές τους ανάγκες (McCracken & Sanderson,2004:277 Bradley,1994:41). Εκπρόσωποι συνδικάτων έχουν αποκριθεί ευνοϊκά σε τέτοιες

προτάσεις κάνοντας λόγο για 'ανάγκη αντιμετώπισης των μελών ως πελάτες', προτείνοντας πως τα συνδικάτα πρέπει να γίνουν 'καταστήματα μιας στάσης' για συμβουλές και δράση σε μια σειρά ζητημάτων που προσκρούουν στην ευημερία του εργαζομένου, που θα παρέχουν 'οικονομικές παροχές προσαρμοσμένες στις ατομικές ανάγκες' (Bradley,1994:41-42).

Οι οικονομικές υπηρεσίες, εντούτοις, δεν έχουν αποδειχθεί στην πράξη πλήρως ελκυστικές. Η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης, οι πολιτικές που ακολουθούν οι Διοικήσεις Προσωπικού, η διάσπαση των παραγωγικών μονάδων, αποτελούν παράγοντες που υπονομεύουν περαιτέρω τη λειτουργία του μοντέλου 'υπηρεσιών'. Τούτο παρατηρείται διότι συχνά δεν επαρκεί ο αριθμός των ανώτερων συνδικαλιστικών εκπροσώπων που θα αναλάβουν και θα υποστηρίξουν την διαπραγμάτευση την ίδια στιγμή που η μείωση του αριθμού των μελών, τα διάφορα οικονομικά προβλήματα αποκλείουν πολλά συνδικάτα από την πρόσληψη νέων (McCracken & Sanderson,2004:ό.π.). Ένα άλλο ζήτημα που επισημαίνει ο Snape είναι η δυσκολία στη διάθεση των πόρων κατά τη διάρκεια εκστρατειών για την εγγραφή μελών, δεδομένου ότι σε αυτές τις περιόδους οι πλήρους απασχόλησης συνδικαλιστικοί υπάλληλοι έχουν αυξημένο φόρτο εργασίας (McCracken & Sanderson,2004:ό.π.). Επίσης μελέτη των Waddington και Whitson σε εργαζομένους του τομέα των υπηρεσιών έρχεται σε αντίθεση με την άποψη των Basset και Cave, δείχνοντας ότι τα πακέτα οικονομικών υπηρεσιών ασκούν μικρή επίδραση στην στρατολόγηση εργαζομένων. Στην πράξη αποδεικνύεται να απορρίπτεται το αμιγώς προσανατολισμένο στις εξατομικευμένες υπηρεσίες συνδικαλιστικό μοντέλο, σε σχέση με τα συλλογικά καθιερωμένα κριτήρια στα πλαίσια των οποίων μεμονωμένοι στόχοι μπορούν να ακολουθηθούν. Υποστήριξαν ότι η απόφαση για την προσχώρηση τους στα συνδικάτα λήφθηκε με βάση τους ίδιους συλλογικούς λόγους με τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως η λήψη βοήθειας όταν υπάρχουν προβλήματα στην εργασία, ή για την βελτίωση των αμοιβών και των όρων εργασίας (Mc Cracken & Sanderson,2004:278).

Η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης, η απουσία τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων σε πολλούς εργασιακούς χώρους, έχει οδηγήσει πολλά συνδικάτα να δεχτούν ότι το μοντέλο 'υπηρεσιών' στην ιδανική του μορφή δεν είναι πλέον βιώσιμο. Το μοντέλο 'οργάνωσης', αντίθετα, δίνει έμφαση στην οργάνωση των

συνδικάτων και τη δραστηριότητα μέσα στον εργασιακό χώρο. Στόχος είναι η εξασφάλιση της συμμετοχής όσο το δυνατόν περισσότερων μελών στις δραστηριότητες των συνδικάτων, παρέχοντας ένα βαθμό αυτονομίας σε αυτούς που αναλαμβάνουν δραστηριότητες στον εργασιακό χώρο. Για το μοντέλο 'οργάνωσης' η ενισχυμένη συμμετοχή των μελών στις υποθέσεις των συνδικάτων είναι προϋπόθεση για την αντιστροφή της μείωσης του αριθμού τους. Η οργανωμένη συνδικαλιστική παρουσία στον εργασιακό χώρο και ο επαρκής αριθμός τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων αποτελεί κομβικό σημείο στην επιτυχία του προτύπου. Εντούτοις απαιτούνται σημαντικά βήματα ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι τοπικοί συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι είναι παρόντες όπου υπάρχουν μέλη και να αυξηθεί η ενεργή συνδικαλιστική παρουσία στον εργασιακό χώρο.

Ως αναγνώριση αυτών των ελλειμμάτων, ένα μεγάλο ποσοστό συνδικάτων ερευνά μεθόδους αύξησης του αριθμού των τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων (Jose,2002:7) που θα ενδυναμώσουν τις προσπάθειες στρατολόγησης υποεκπροσωπούμενων ομάδων εργαζομένων όπως οι γυναίκες, οι νέοι, άτομα από μειονότητες, και εργαζόμενοι σε υπηρεσίες του τριτογενή τομέα (Kloosterboer,2007:12). Μέχρι σήμερα, εντούτοις, τα μέτρα που έχουν ληφθεί αποδεικνύονται ανεπαρκή για να εξασφαλίσουν κατάλληλα επίπεδα συμμετοχής μεταξύ των ομάδων-στόχων. Όλες οι διαφορετικές προσεγγίσεις δείχνουν ότι δύο ζητήματα είναι κρίσιμα για την ενίσχυση της συμμετοχής των υποεκπροσωπούμενων ομάδων. Κατ' αρχάς, είναι απαραίτητο να ενσωματωθούν τα ζητήματα των εργαζομένων που προέρχονται από αυτές τις ομάδες ως μέρος της ατζέντας των συνδικάτων. Δεύτερον, η συμμετοχή στη διατύπωση και την εφαρμογή της νέας ατζέντας είναι αναπόσπαστη με πιο υψηλά επίπεδα συμμετοχής στις δραστηριότητες των συνδικάτων.

3.5 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Είδαμε σε αυτό το κεφάλαιο πως η σημερινή συγκυρία –στη βάση στόχων που τέθηκαν με τις συνθήκες της Λισαβόνας και της Στοκχόλμης- χαρακτηρίζεται από σημαντικές μεταβολές στις αγορές εργασίας των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες αποτυπώνονται στις υφιστάμενες αλλαγές στη διάρθρωση των ποσοστών απασχόλησης. Επίσης φάνηκε πως στο πλαίσιο που ορίζει η τεχνολογική και παραγωγική αναδιάρθρωση, παρατηρείται σε αντίθεση με τον τομέα των υπηρεσιών μια διαρκής εξασθένηση της δυναμικής του πρωτογενή και δευτερογενή τομέα στην δημιουργία θέσεων εργασίας στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης. Εντούτοις όπως επισημάνθηκε, αυτή η μετάβαση, δεν αποτυπώνει σε πλήρη βαθμό τις εξελίξεις, με την έννοια ότι αποτελεί μια ποσοτική ένδειξη μετατόπισης από το τυποποιημένο πρότυπο βιομηχανικής εργασίας αδυνατώντας να αναδείξει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των μεταβολών στην απασχόληση (Lash and Urry,1987:5-7). Γι' αυτό το λόγο τέθηκαν στη συνέχεια ως αντικείμενο εξέτασης ορισμένα ποιοτικά στοιχεία της απασχόλησης, όπως η εξέλιξη των ποσοστών μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, των οποίων τα ευρήματα ανέδειξαν μια αυξανόμενη τάση αμφισβήτησης της σταθερής σχέσης εργασίας (Appelbaum,2001:8) τόσο συνολικά στην Ε.Ε. όσο και στις χώρες μέλη, στο πλαίσιο ανάπτυξης μιας αγοράς εργασίας που προσαρμόζεται σε πιο άμεσο βαθμό στους μηχανισμούς της ευρύτερης αγοράς (Davis-Blake & Uzzi,1993:195-197 Monastiriotis,2005:450).

Στη συνέχεια είδαμε ότι εκ πρώτης όψεως, τα εθνικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων έχουν παραμείνει σχετικά σταθερά. Εντούτοις, πέρα από τη σχετική σταθερότητα, η πλειοψηφία των εθνικών συστημάτων υπόκειται σε μια βαθμιαία διαδικασία μετασχηματισμού που φαίνεται να οδηγεί σε θεμελιώδεις αλλαγές στο μέλλον. Με βάση επίσημα στοιχεία που καταγράφηκαν σε αυτό το κεφάλαιο, παρατηρούνται τάσεις προς την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. στις οποίες η διαπραγμάτευση στρέφεται ακόμα σε διακλαδικό ή κλαδικό επίπεδο. Παράλληλα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι υψηλότερου επιπέδου συμφωνίες φαίνεται να διευρύνουν το πεδίο για πρόσθετη διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης, κυρίως μέσα από την εφαρμογή των ανοικτών διατάξεων που επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αποκλίνουν

από ορισμένα συλλογικά συμφωνηθέντα πρότυπα. Μέσα από αυτήν την διαδικασία της οργανωμένης ή ελεγχόμενης αποκέντρωσης, οι τάσεις φαίνεται να συμπυκνώνονται σε μια προσπάθεια εφαρμογής διαφοροποιημένων και ευέλικτων πολλαπλής στάθμης συστημάτων διαπραγμάτευσης (Waddington & Hoffman,2002).

Οι παραπάνω εξελίξεις, σε συνδυασμό με την διάρθρωση της ανεργίας, αναφέρονται συχνά ως αιτίες της ύφεσης της συνδικαλιστικής συμμετοχής των τελευταίων ετών (Jose,2000). Παράλληλα η συνεχής μετατόπιση της παραγωγής και της απασχόλησης από τον δευτερογενή τομέα στις υπηρεσίες, δεδομένου ότι συνοδεύεται με μια διαδικασία αποκέντρωσης της απασχόλησης, την εισαγωγή νέων ομάδων εργαζομένων, την αύξηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ενισχύει την ανάγκη για αναπροσαρμογή των υφιστάμενων πολιτικών οργάνωσης και στρατολόγησης των εργατικών συνδικάτων (Visser,1992:26) υπό την απειλή ενός κοινωνικού και οργανωτικού τεμαχισμού, που φαίνεται να αποδυναμώνει το κοινωνικό έρεισμα των συνδικάτων (Visser,1992:28).

Φάνηκε σε αυτό το κεφάλαιο πως για την ETUC, ο εκσυγχρονισμός και η ενίσχυση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου αποτελεί απαραίτητο κίνητρο για την καινοτομία, την παραγωγικότητα και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Σε αυτή τη βάση θεωρεί ζωτικής σημασίας ζήτημα την επέκταση και την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσα από: την κατοχύρωση των υπερεθνικών δικαιωμάτων των συνδικάτων και των εργαζομένων, την ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργασίας σε όλα τα επίπεδα, τον αποτελεσματικό συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την ενίσχυση ενεργειών ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων για τη διαχείριση της αλλαγής, την ανάπτυξη της διασυννοριακής δράσης και της αλληλεγγύης των συνδικάτων με γνώμονα την άσκηση πίεσης για την κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και τέλος την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων στις υπό ένταξη χώρες μέσα από την οικοδόμηση αποτελεσματικής κοινωνικής συνεργασίας. Για την CESI η βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική προστασία είναι δύο παράγοντες οι οποίοι περισσότερο συνδέονται παρά αλληλοσυγκρούονται. Κεντρικά θέματα που περιλαμβάνονται στην ατζέντα της είναι η αύξηση των επιπέδων απασχόλησης, η εξασφάλιση της κοινωνικής ενσωμάτωσης στους πιο τρωτούς τομείς της κοινωνίας, η προώθηση της συμμετοχής, του κοινωνικού διαλόγου και της ισότητας των φύλων.

Φάνηκε επίσης ότι κεντρική θέση των ανεξάρτητων συνδικάτων είναι ότι το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο είναι αδιανόητο χωρίς ισχυρά συνδικάτα, καθώς ο κοινωνικός διάλογος και η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις συμβάλλουν θετικά στην επίτευξη της εργασιακής και κατ' επέκταση κοινωνικής ειρήνης. Για την BUSINESSEUROPE, είναι επιβεβλημένος ο εκσυγχρονισμός των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας και των κοινωνικών συστημάτων δίνοντας έμφαση σε δράσεις: για την περαιτέρω ευελικτοποίηση των αγορών εργασίας, οι οποίες θα παρέχουν συγχρόνως, νέες μορφές ασφάλειας, την ευρύτερη επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, τη προσαρμογή των κοινωνικών συστημάτων στις τρέχουσες δημογραφικές εξελίξεις και την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, επισημαίνοντας ότι μπορεί να διαδραματίσει συμπληρωματικό ρόλο στις μεταρρυθμίσεις των αγορών εργασίας στην Ευρώπη.

Με βάση τις διαφορετικές προσεγγίσεις που καταγράφηκαν φαίνεται ότι ο διάλογος γύρω από τον οποίο καταβάλλεται προσπάθεια κατανόησης των εξελίξεων και τα θέματα της ατζέντας του οποίου μετουσιώνονται σε συνδικαλιστική πολιτική δεν έχει λήξει. Στα πλαίσια προσπαθειών αναθεώρησης των στρατηγικών οργάνωσης, από τα ίδια τα εργατικά συνδικάτα, οι συγχωνεύσεις προβάλλονται ως μια πρώτη, αμυντικού χαρακτήρα απάντηση στις εξελίξεις. Ωστόσο όπως επισημάνθηκε οι προσδοκίες δεν επιβεβαιώνονται πάντα από την πραγματικότητα, με την έννοια ότι παράγοντες όπως οι κανόνες της αγοράς, το νομικό πλαίσιο αλλά και η ιδιαιτερότητα των οργανωτικών μορφών των συνδικάτων σε κάθε χώρα διαμορφώνουν τους όρους και επηρεάζουν την έκβαση και τα αποτελέσματα των συγχωνεύσεων. Το βασικό ζήτημα το οποίο καλούνται να λύσουν τα συνδικάτα είναι αν οι αμυντικές συγχωνεύσεις μπορούν να μετασχηματιστούν μακροπρόθεσμα σε στρατηγικό πλεονέκτημα.

Σύμφωνα με τον Hyman, οποιαδήποτε αξιολόγηση του μέλλοντος του συνδικαλισμού πρέπει να είναι απόρροια μιας σύνθετης προσπάθειας κατανόησης παραγόντων όπως η εσωτερική δυναμική κάθε συνδικάτου τα ενδιαφέροντα, η οργάνωση, η δύναμη και τα θέματα ημερήσιας διάταξης (Kelly, 1997:401-402). Σε αυτή τη βάση τα κρίσιμα διλήμματα τα οποία πρέπει εκ των προτέρων να αντιμετωπίσουν τα συνδικάτα είναι όπως εύστοχα επισημαίνει ο Παλαιολόγος (2006:331): *«..να παραμείνουν προσανατολισμένα στην οργάνωση της αλληλεγγύης των μισθωτών και να αυτοκατανοούνται ως εκφραστές των κοινών συμφερόντων της εργασίας ή να*

προσανατολιστούν περισσότερο στη στήριξη και την εξυπηρέτηση αναγκών των επιμέρους ομάδων και των μεμονωμένων μελών, δηλαδή να λειτουργήσουν περισσότερο ως σύγχρονες οργανώσεις παροχής υπηρεσιών; ...να προσανατολιστούν περισσότερο στην αναγνώριση της διαφορετικότητας των συμφερόντων ακόμα και με τον πολλαπλασιασμό των αυτοτελών οργανωτικών εκφράσεων ή να αποβλέπουν κυρίως στην ικανότητα οργάνωσης για συλλογική δράση και κατά συνέπεια σε μορφές οργάνωσης και διαδικασίες που τείνουν στην υπέρβαση των επιμέρους συμφερόντων και στη μεγαλύτερη δυνατή συλλογικοποίηση τους;

Το μέλλον θα δείξει ποια κατεύθυνση θα πάρουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

4.1 Εισαγωγή

Στο προηγούμενο κεφάλαιο, μέσα από την αποτύπωση των τάσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μελετήσαμε τις βασικές προκλήσεις, αλλά και τα εσωτερικά διλήμματα, στα οποία καλείται να ανταπεξέλθει και να βρει απαντήσεις το συνδικαλιστικό κίνημα. Αναζητώντας την οπτική, μέσω της οποίας τα ευρωπαϊκά εργατικά και εργοδοτικά συνδικάτα ερμηνεύουν τις αλλαγές, η έρευνα επικεντρώθηκε στην τρέχουσα ατζέντα τους, αναλύοντας τους κεντρικούς άξονες πολιτικής των συνδικάτων και τους διαύλους στρατηγικής, στους οποίους αποτυπώνονται αυτές οι θέσεις.

Στο παρόν κεφάλαιο η ανάλυση θα επικεντρωθεί στην ελληνική περίπτωση, με ένα διττό σκοπό. Σε ένα πρώτο επίπεδο αποσκοπεί στην πιο διεσδυτική εξέταση της δυναμικής των εξελίξεων στην αγοράς εργασίας και στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις και το ειδικό βάρος αυτών στη διαμόρφωση πολιτικών και δράσεων του συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, το κεφάλαιο στοχεύει στην ανάδειξη των -όποιων- ελληνικών ιδιαιτεροτήτων σε σχέση με το ευρωπαϊκό παράδειγμα. Σε αυτήν τη βάση, στην ενότητα που ακολουθεί, αντικείμενο μελέτης θα αποτελέσει η ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Στο τρίτο μέρος του κεφαλαίου αναδεικνύονται

περαιτέρω βασικοί δείκτες της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης στην Ελλάδα, ενώ στο τέταρτο υποκεφάλαιο αναλύονται οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την για την ευελιξία. Στην τελευταία υποενότητα του κεφαλαίου διατυπώνονται τα κεντρικά συμπεράσματα.

4.2 Η ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα

Η εκάστοτε εθνική εμπειρία είναι αποτέλεσμα πολλαπλών ζυμώσεων και συγκυριών, στη βάση κυρίως των δεδομένων ιστορικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών ιδιαιτεροτήτων.

Ένας από τους καθοριστικούς παράγοντες για την κατανόηση της ελληνικής εμπειρίας είναι ότι πρόκειται για ένα ιδιόμορφο μόρφωμα που διαφοροποιείται - τουλάχιστον στα πρώιμα στάδιά του- τόσο από τους μητροπολιτικούς όσο και από τους περιφερειακούς κοινωνικούς σχηματισμούς (Ιωάννου,1989:44-45). Στις ανεπτυγμένες Ευρωπαϊκές χώρες η εμφάνιση των πρώτων συνδικαλιστικών οργανώσεων με τη μορφή αδελφοτήτων -ευνοούμενη από τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής και την συγκέντρωση του εργατικού δυναμικού στις πόλεις και στον ίδιο εργασιακό χώρο (Κουκουλές,1997:34)- εντοπίζεται στα τέλη του 18^{ου} αιώνα μέχρι το πρώτο μισό του 19^{ου} (Κουζής,2007:28-29). Αντίθετα, στον Ελλαδικό χώρο η βραδεία ανάπτυξη των καπιταλιστικών παραγωγικών δομών, σε σύγκριση με τις ευρωπαϊκές χώρες, είχε ως αποτέλεσμα την, καθυστερημένη χρονικά, εμφάνιση και ανάπτυξη του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος (Κουζής,2007:26). Κατά ένα μέρος τούτο οφείλεται στην ανυπαρξία ενιαίας και ομοιογενούς εσωτερικής αγοράς, λόγω της πολυδιάσπασής της σε τοπικό και συνοικιακό επίπεδο, η οποία επιβράδυνε την ανάπτυξη μεγάλων βιομηχανικών μονάδων και την εισροή πληθυσμών στα αστικά κέντρα, γεγονός που θα οδηγούσε στην ανάπτυξη κοινωνικής συνείδησης (Ρηγάτος,2002:179 Κουζής,2007:27-28). Παράλληλα, όπως υπογραμμίζει ο Ρηγάτος, σημαντικό εμπόδιο στη διαδικασία εκβιομηχάνισης αποτελούσε η πάγια έλλειψη εργατικού δυναμικού. Τούτη ήταν απόρροια, όχι μόνο της μετανάστευσης και της

αποχώρησης του εργατικού δυναμικού, αλλά, κυρίως, της θέσης που κατείχε η μισθωτή χειρωνακτική εργασία στο σύστημα αξιών της νεοελληνικής κοινωνίας, η οποία χαρακτηριζόταν από έλλειψη σαφών ταξικών ορίων και από τη δυνατότητα εύκολης σχετικά κοινωνικής ανέλιξης, ευνοώντας την αναπαραγωγή ενός ιδεολογικού μοντέλου αυτόνομης επιβίωσης, που είχε τις καταβολές του στον αγροτικό τομέα (Ρηγγίνος, 2002:183,204). Σε κάθε περίπτωση το αποτέλεσμα ήταν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα να αναπτυχθεί γύρω από τους πρώτους πυρήνες συγκρότησης εργατικών στρωμάτων και σχηματισμού εργατικής τάξης, το τελευταίο τέταρτο του 19^{ου} αιώνα (Κασιμάτη, 1997:12 Ιωάννου, 1989:54-55).¹ Συγκεκριμένα, οι πρώτες αναφορές για την ύπαρξη εργατικών σωματείων εντοπίζονται το 1879, έτος κατά το οποίο, στο κυριότερο βιομηχανικό κέντρο εκείνης την εποχής, τη Σύρο², ιδρύεται από εργάτες του ναυπηγείου το πρώτο εργατικό σωματείο με την επωνυμία «*Αδελφικός σύνδεσμος ξυλουργών του Ναυπηγείου της Σύρου*»³ (Κορδάτος, 1972:22 Σεφέρης, 1977:32). Από εκείνη την περίοδο ξεκινά η πρώτη ανάπτυξη του ελληνικού εργατικού κινήματος, με την ίδρυση των πρώτων εργατικών σωματείων στα μεγαλύτερα αστικά βιομηχανικά κέντρα (Ερμούπολη Σύρου, Λαύριο, Αθήνα, Πειραιάς, Πάτρα, Βόλος κ.α.), στις περιοχές δηλαδή που, όπως παρατηρεί η Κασιμάτη, υπήρχε σημαντική μισθωτή απασχόληση για τα δεδομένα της εποχής (Κασιμάτη, 1997:12).

Από τα πρώιμα στάδια ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος το κράτος επιχειρεί να αναπτύξει έναν κεντρικό πυρήνα ρύθμισης της σωματειακής και συνδικαλιστικής οργάνωσης στη χώρα (Αλεξανδρόπουλος, 1990:70). Ήδη από το 1914, ύστερα από μια περίοδο μη νόμιμης παρουσίας των συνδικάτων καθώς και διωγμών της συνδικαλιστικής δράσης, η κυβέρνηση Βενιζέλου συντάσσει το Νόμο 281, με τον οποίο συντελείται η νομιμοποίηση των συνδικάτων και η κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών στη χώρα, έστω και με σημαντική καθυστέρηση σε

¹ Ωστόσο, σύμφωνα με τον Βεργόπουλο, η πρώτη μορφή βιομηχανικής εργασίας -που αναπτύχθηκε πριν από το 1880 κυρίως στη Σύρο και την Πάτρα- δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως αμιγώς βιομηχανική, αλλά περισσότερο βιοτεχνική, καθώς απουσίαζε ο ουσιαδής καταμερισμός των έργων κατά την παραγωγική διαδικασία. Με τη δημιουργία του βιομηχανικού κέντρου στην Αθήνα και τον Πειραιά αναπτύσσονται, με τη σύγχρονη έννοια, πυρήνες εργατικής τάξης, κυρίως γύρω από τα κλωστοϋφαντουργεία. (Βεργόπουλος, 1994:156).

² Ενδεικτικά στοιχεία για τη βιομηχανική ανάπτυξη στη Σύρο αντλούνται από ορισμένες ιστορικές πηγές, σύμφωνα με τις οποίες, ήδη από το 1874 στην Ερμούπολη της Σύρου, απασχολούνταν πάνω από 1500 εργαζόμενοι στα ναυπηγεία και 500 στα βυρσοδευνεία, οι οποίοι αποτελούσαν τους δύο βασικούς κλάδους απασχόλησης στην περιοχή (Φακιολάς, 1978:81-82 Σεφέρης, 1977:32).

³ Δηλωτικό γεγονός της έλλειψης εμπειρίας και του πρώιμου σταδίου στο οποίο βρισκόταν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι ότι έφτιαξαν το καταστατικό του υπό τη μορφή συμφωνητικού και γι αυτόν το λόγο έγινε συμβολαιογραφική πράξη (Σεφέρης, 1977:32).

σχέση με την ανεπτυγμένη βιομηχανικά Ευρώπη (Κουζής,2007:29-30).⁴ Βέβαια, δεν πρέπει να παραγνωρίζει κανείς ότι η αναγνώριση του συνδικαλιστικού δικαιώματος, μέσω της κατοχύρωσης του δικαιώματος του συνέρχεσθαι το 1914, όπως επισημαίνει ο Κουζής, είναι κατά ένα μεγάλο μέρος προϊόν διαδικασιών, αγώνων, επιδέξιας εκμετάλλευσης της εσωτερικής και διεθνούς συγκυρίας (Κουκουλές,1997:36) και ανάπτυξης του εργατικού κινήματος, το οποίο συνέβαλε στην επανάσταση στο Γουδί (1909). Κυρίως όμως είναι αποτέλεσμα πολιτικών επιλογών του Βενιζέλου, που αποσκοπούν στον έλεγχο των διεργασιών στο εσωτερικό των συνδικάτων, προκειμένου να αποφευχθεί η ευρύτερη διάχυση εντός του κινήματος των αναπτυσσόμενων εκείνη την εποχή σοσιαλιστικών ιδεωδών, που θα οδηγούσε στην αμφισβήτηση των επιλογών της κυβέρνησής του (Κουζής,2007:30). Παράλληλα, τούτη την περίοδο, στο πλαίσιο διοικητικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων, ψηφίζονται νόμοι προοδευτικοί για την εποχή (δικαίωμα απεργίας, ίδρυση εργατικών σωματείων κ.ά.), ενώ παράλληλα πραγματοποιείται η σύσταση Επιθεώρησης Εργασίας και Τμημάτων Εργασιών και Κοινωνικής Πρόνοιας, δημιουργώντας ένα πρώτο πλέγμα κανόνων για εργοδότες και εργαζομένους (Κασιμάτη,1997:13). Αποκορύφωμα του συντονισμού των συνδικαλιστικών εκδηλώσεων σε εθνικό επίπεδο υπήρξε η σύγκληση στην Αθήνα Πανελλήνιου Εργατικού Συνεδρίου το 1918, όπου αποφασίστηκε η ίδρυση της *Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος* (Γ.Σ.Ε.Ε.) (Φακιολάς,1978:89 Κουκουλές,1997:35). Αναμφισβήτητα, ένας από τους παράγοντες που συνέβαλε σε ένα μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος ήταν η προσάρτηση της Μακεδονίας στην Ελλάδα. (Σεφέρης,1977:47), που ενίσχυσε τη διάχυση των σοσιαλιστικών ιδεών και την ανάληψη δράσεων από τη Σοσιαλιστική Φεντερασιόν της Θεσσαλονίκης και του εκπροσώπου της Αβραάμ Μπεναρόγια στον ελλαδικό χώρο (Σεφέρης,1977:47 Κουκουλές,1997:35 Κουζής,2007:29). Όπως υποστηρίζουν, μεταξύ άλλων, ο Θέος και ο Σεφέρης, η σύγκληση του ιδρυτικού συνεδρίου της Γ.Σ.Ε.Ε. το 1918 ευνοήθηκε από την κυβέρνηση Βενιζέλου (Θέος,1947:9 Σεφέρης,1977:50), η οποία, για ακόμη μια φορά, στάθμιζε τα δεδομένα της συγκυρίας και αναλάμβανε ενεργό ρόλο στα συνδικαλιστικά πράγματα για δύο βασικούς λόγους. Ο πλέον προφανής, σύμφωνα με τον Κορδάτο, είναι ότι μία τέτοια κίνηση θα αποσκοπούσε

⁴ Ενδεικτικό παράδειγμα της χρονικής καθυστέρησης είναι το γεγονός ότι το συνδικαλιστικό δικαίωμα αναγνωρίζεται το 1824 στην Αγγλία, το 1869 στη Γερμανία, και το 1884 στη Γαλλία, καταδεικνύοντας ότι η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας στις χώρες του ανεπτυγμένου καπιταλισμού προηγείται πολλές φορές και της εμφάνισης του πρώτου συνδικάτου στην Ελλάδα (Κουζής,2007:29-30).

στην εμπέδωση της πολιτικής του επιρροής (Κορδάτος,1972:231), στη ρευστή ελληνική πολιτική σκηνή, από τη στιγμή μάλιστα που ήταν δύσκολο να αποτρέψει τη δημιουργία της. Ο άλλος λόγος είναι ότι η ελληνική κυβέρνηση επιθυμούσε να τη χρησιμοποιήσει ως πειστήριο εκσυγχρονισμού και εξευρωπαϊσμού της ελληνικής κοινωνίας στις προσεχείς συμφωνίες με τους Ευρωπαίους για το διαμοιρασμό των εδαφών της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας στις διαπραγματεύσεις που θα ακολουθούσαν τον τερματισμό του Α' παγκοσμίου πολέμου (Θέος,1947:8-9 Σεφέρης,1977:50). Σε κάθε περίπτωση, το βέβαιο είναι ότι, σε αντίθεση με τις ανεπτυγμένες Ευρωπαϊκές χώρες, όπου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είτε προχωρούσαν στη δημιουργία σοσιαλδημοκρατικών κομμάτων είτε συνέδεαν την ανάπτυξη τους με τα υπάρχοντα σοσιαλιστικά και κομμουνιστικά κόμματα, στην περίπτωση της Ελλάδας, οι πολιτικές ομάδες και τα κόμματα προσπαθούν να δημιουργήσουν «εκ των άνω» συνδικάτα και κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ιωάννου,1989:56-57), για να αποκτήσουν εξωκοινοβουλευτικά ερείσματα προκειμένου να καταλάβουν την εξουσία (Κασιμάτη,1997:13). Με άλλα λόγια, όπως εύστοχα ερμηνεύει η Κασιμάτη, στην ελληνική περίπτωση ακολουθήθηκε η αντίστροφη πρακτική, καθώς εδώ οι πολιτικές δυνάμεις αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία να ιδρύσουν εργατικό κίνημα και όχι η εργατική τάξη να επιβάλει, με τους αγώνες της, τη δημιουργία πολιτικού φορέα (Κασιμάτη,1997:13).

Παράλληλα από τη δεκαετία του 1920-1930 τίθενται οι βάσεις για την ενίσχυση της κρατικής εποπτείας στην εσωτερική λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος (Κουζής,2007:33). Τούτη την περίοδο ψηφίζεται ένας μεγάλος αριθμός εργατικών νόμων και θεσπίζονται μηχανισμοί ελέγχου της ζωής των συνδικάτων. Πάνω σε αυτή τη βάση εντείνεται ο έλεγχος των συνδικάτων από την κρατική δικαστική εξουσία ως προς τη νομιμότητά τους, παρέχοντας παράλληλα το νόμιμο δικαίωμα της παρέμβασης στην εσωτερική τους ζωή σε περιόδους ενδοσυνδικαλιστικής κρίσης (Κουζής,2007:33-34). Καθ' όλη τη διάρκεια του μεσοπολέμου και της μεταξικής δικτατορίας το κράτος αναλαμβάνει έντονο παρεμβατικό ρόλο με σκοπό τη διασφάλιση της εσωτερικής παραγωγής από τη διεθνή ύφεση (Σακελλαρόπουλος,2005:80-81). Σε αυτή τη περίοδο, ο αμυντικός κρατισμός (Σακελλαρόπουλος,ό.π.) αποκτά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μέσα από την ευρύτερη χρήση κατασταλτικών μεθόδων και διώξεων απέναντι στις συνδικαλιστικές δυνάμεις που αντιτίθενται στον ελεγχόμενο κυβερνητικό συνδικαλισμό και την κρατικοποίηση

του συνδικαλισμού με την ανάληψη του ελέγχου των συνδικάτων και της συνδικαλιστικής δράσης (Κουζής,2007:34). Υπό αυτό το πρίσμα, το κράτος, μέσω του Υπουργείου Εργασίας, ανακηρύσσεται σε θεσμικό μεσολαβητή και διαιτητή στις συλλογικές διαφορές, επιχειρώντας τη συγκέντρωση του ελέγχου σε θέματα που αφορούν στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και των όρων αμοιβής της μισθωτής εργασίας (Κουζής,2007:34-35). Επίσης, την ίδια περίοδο, ιδρύεται η Εργατική Εστία, μέσω της οποίας το κράτος διαχέει την υποχρεωτική συνδρομή των μισθωτών για τα συνδικάτα στις ελεγχόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Κουζής,2007:35).

Μια από τις εκφάνσεις του κρατικού παρεμβατισμού στην Ελλάδα ήταν η πραγματοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία (Καρακιουλάφη,2006:40-41). Χαρακτηριστικό παράδειγμα υπήρξε ο νόμος 3239/1955 «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λπ.», κύρια χαρακτηριστικά του οποίου ήταν ο έντονος παρεμβατισμός από πλευράς του κράτους, το οποίο παρεμβαίνοντας σαν επιδιαιτητής στην επίλυση συλλογικών διαφορών στα πλαίσια της εισοδηματικής κυβερνητικής πολιτικής, παράλληλα οδηγεί στον περιορισμό της ύπαρξης ενδιάμεσων θεσμών κοινωνικού διαλόγου (Κουζής,1995:66 Κουζής,1999:283).⁵ Παράλληλα, όπως εύστοχα παρατηρεί η Καρακιουλάφη, ο στενός κρατικός εναγκαλισμός εκφράστηκε σε μεγάλο βαθμό και στο πεδίο της συμμετοχής και της διαβούλευσης, δεδομένου ότι συνήθως, στα πλαίσια των επονομαζόμενων φορέων τριμερούς συμμετοχής (ΙΚΑ, ΟΕΕ, ΟΕΚ, ΟΑΕΔ), κυρίαρχος ήταν ο ρόλος των εκπροσώπων του κράτους (Καρακιουλάφη,2006:41).

Η αναζήτηση άλλων αιτιών, στη βάση των οποίων ο κρατικός παρεμβατισμός νομιμοποιήθηκε, έχει οδηγήσει σε πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Σε πολλές χώρες κυρίως με σοσιαλδημοκρατική παράδοση, η σχέση κομμάτων και συνδικάτων είναι υπαρκτή, διατηρώντας ωστόσο ένα διακριτικό χαρακτήρα. Εντούτοις, στην Ελλάδα, μολονότι το συνδικαλιστικό κίνημα δεν διατηρεί τυπικά οργανικούς δεσμούς με κάποιο από τα υπάρχοντα κόμματα, η παρουσία των

⁵ Βλέπε παράλληλα «Η Ανεργία σαν βασικό στοιχείο Κοινωνικού Διαλόγου και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης σε Εθνικό Επίπεδο Νέο Περιεχόμενο των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων» στην ιστοσελίδα: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/02/word/gr9702101fel.doc>

συνδικαλιστικών παρατάξεων στο εσωτερικό των συνδικάτων, συχνά έχει επισημανθεί ως δείγμα της διαρκούς εμπλοκής των πολιτικών κομμάτων στη συνδικαλιστική ζωή (Κουκουλές,1998:105 Κουζής,1999:276) Νικολόπουλος,1987:19 Triantafyllou,2007:108. Τούτο συμβαίνει διότι, όπως χαρακτηριστικά υπογραμμίζουν οι Κουκουλές και Κουζής, τούτες οι παρατάξεις δεν υπήρξαν ιδεολογικά ή φιλοσοφικά ρεύματα τα οποία γεννήθηκαν εντός του κινήματος. Αντιθέτως, πρόκειται για κάθετα οργανωμένες πολιτικές δομές, οι οποίες ως βραχίονες των κομμάτων στα συνδικάτα, μεταφέρουν εντός του κινήματος τις αναλύσεις, τους προγραμματικούς στόχους και τις αντιπαραθέσεις των πολιτικών κομμάτων (Κουκουλές,1998:105 Κουζής,1999:275 Jecchinis,1992:203).

Ένας άλλος παράγοντας ενίσχυσης του κρατικού παρεμβατισμού σχετίζεται με την έλλειψη οικονομικής αυτοτέλειας των συνδικάτων. Ενώ, από τυπική άποψη, οι οργανώσεις παρουσιάζονται ως ανεξάρτητες, στην πράξη, θεσμικές και πρακτικές μεθοδεύσεις (Κατσανέβας,1994:177), υποθάλλουν την οικονομική εξάρτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από πολιτικά κόμματα, το κράτος και τους εργοδότες, περιορίζοντας την αυτονομία λήψης αποφάσεων και συμβάλλοντας αρνητικά στην ανάπτυξη «αντικειμενικών» διαπραγματεύσεων (Νικολόπουλος,1987:21 Κουκουλές,1997:26). Η σύγκριση της ελληνικής περίπτωσης με τον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο αναδεικνύει μια σειρά ιδιαιτεροτήτων. Μια βασική διαφορά έγκειται στο ότι, στην Ελλάδα, τα συνδικάτα χρηματοδοτούνται κυρίως μέσω του ελεγχόμενου κυβερνητικά θεσμού της Εργατικής Εστίας. Την ίδια στιγμή, στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο, η οικονομική αυτοδυναμία των συνδικάτων είναι αυτονόητη, ενώ στην περίπτωση που καταγράφεται η προσθήκη πόρων, αυτή αφορά στη χρηματοδότηση ειδικών δραστηριοτήτων και όχι στην κάλυψη λειτουργικών αναγκών (Κουζής,2007:185 Κουκουλές,1984:81). Ένα άλλο σημείο της ιδιαιτερότητας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σχετίζεται με την υποβάθμιση του θεσμού της συνδικαλιστικής συνδρομής ως απαραίτητο στοιχείο της επιβίωσης και της εύρωστης λειτουργίας του, περιορίζοντας τις πηγές άντλησης εσόδων, άρα και την οικονομική αυτοτέλεια του (Κουζής,2007:175). Παράλληλα, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε χώρες που, εκτός από τη συνδικαλιστική συνδρομή, αξιοποιούνται και τα οφέλη δραστηριοτήτων που καλύπτουν ανάγκες, με ευνοϊκότερους όρους για τα μέλη τους, η σωματειακού χαρακτήρα οργάνωση του

ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στερεί, σε ένα βαθμό, τη δυνατότητα άσκησης τέτοιων δραστηριοτήτων για την ενίσχυση των οικονομικών του (Κουζής,2007:185-186). Η έλλειψη οικονομικών πόρων συνδέεται και με την απουσία του θεσμού των απεργιακών ταμείων στην Ελλάδα, που αποτελεί διαδεδομένη πρακτική στην υπόλοιπη Ευρώπη και ευνοεί την ανταπόκριση των μελών σε μακράς διάρκειας αγωνιστικές κινητοποιήσεις (Κουζής,2007:186). Παράλληλα, στερεί τη δυνατότητα παροχής υπηρεσιών προς τα μέλη των οργανώσεων, και τη δημιουργία υποστηρικτικών δομών για τη λειτουργία των συνδικάτων (π.χ. σχολές επιμόρφωσης, επιστημονικά ινστιτούτα), που αποτελεί για πολλά ευρωπαϊκά συνδικάτα πρακτική των πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών (Κουζής,2007:187).

Μία άλλη παράμετρος για την κατανόηση της ελληνικής εμπειρίας σχετίζεται με την οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος. Τούτη κλιμακώνεται σε τρία ιεραρχικά επίπεδα, που διαμορφώνουν ένα πυραμιδοειδές σχήμα (Κουκουλές,1998:103 Ιωάννου,1989:71 Κατσανέβας,1994:36 Κουζής,1999:269). Στο πρωτοβάθμιο επίπεδο περιλαμβάνονται σωματεία στα οποία εκπροσωπούνται μισθωτοί, με κριτήριο είτε την επιχείρηση, ώστε να αντιμετωπίσουν ενιαία τον εργοδότη (εργοστασιακά ή επιχειρησιακά σωματεία), είτε τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, στις περιπτώσεις που δεν υφίστανται επιχειρησιακά σωματεία (κλαδικά σωματεία), είτε το επάγγελμα ή την επαγγελματική κατηγορία (ομοιοεπαγγελματικά σωματεία) (Νικολόπουλος,1987:22 Κουζής,1999:269 Triantafyllou,2007:108 Μαυρογορδάτος,2001:84). Τα πρωτοβάθμια σωματεία έχουν οργανωτική αυτοτέλεια, δικό τους καταστατικό και διοικητικό συμβούλιο, ενώ συμμετέχουν ως ισότιμα μέλη στις δευτεροβάθμιες ενώσεις, σε αντίθεση με τα ισχύοντα στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (Κατσανέβας,1994:48). Επίσης, συμμετέχουν σε τοπικό διεπαγγελματικό επίπεδο στα Εργατικά Κέντρα (οριζόντιες δευτεροβάθμιες οργανώσεις) και σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο στις Ομοσπονδίες⁶ (κάθετες δευτεροβάθμιες οργανώσεις) (Κουκουλές,1998:103), μέσω αντιπροσώπων, που εκλέγονται από τις γενικές συνελεύσεις των μελών τους

⁶ Όπως επισημαίνει ο Κατσανέβας, τα πρωτοβάθμια σωματεία, παρότι διαφέρουν από τις Ομοσπονδίες, κυρίως διότι οργανώνονται σε τοπικά τμήματα και όχι σε ανεξάρτητα πρωτοβάθμια σωματεία, παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες με τις Ομοσπονδίες, κυρίως γιατί στις περισσότερες περιπτώσεις είναι αρμόδια -όπως και οι Ομοσπονδίες- για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων σε πανελλήνια κλίμακα (Κατσανέβας,1994:49).

(Κατσανέβας,1994:48). Αναλόγως, σε τριτοβάθμιο επίπεδο, τα σωματεία εκπροσωπούνται είτε μέσω των Εργατικών Κέντρων είτε μέσω των Ομοσπονδιών (Κουκουλές,1998:103). Τα δευτεροβάθμια σωματεία σχηματίζονται από τουλάχιστον δύο πρωτοβάθμια (Νικολόπουλος,1987:22-23 Κουκουλές,1998:103). Ως δευτεροβάθμιες οργανώσεις αναγνωρίζονται οι Ομοσπονδίες των μισθωτών, που βασιζονται κυρίως⁷ στον επαγγελματικό καταμερισμό των μισθωτών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς επίσης και τα Εργατικά Κέντρα, στα οποία εντάσσονται πρωτοβάθμια σωματεία των περιοχών της αρμοδιότητάς τους, σύμφωνα με τη διοικητική διαίρεση της χώρας (Ιωάννου,1989:71 Κατσανέβας,1994:36-37). Εντούτοις, μόνο οι Ομοσπονδίες δικαιούνται να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις και, συνεπώς, κατέχουν κεντρικό ρόλο στη λειτουργία του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ιωάννου,1989:71). Τέλος, οι Τριτοβάθμιες οργανώσεις, που αποτελούν συνενώσεις δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιων οργανώσεων, εκφράζονται σήμερα μέσα από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και την ΑΔΕΔΥ που εκπροσωπούν το σύνολο των εργαζομένων σε πανελλήνιο επίπεδο (Κουκουλές,1998:103 Κουζής,2007:103 Νικολόπουλος,1987:23).⁸ Όσον αφορά τους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση

⁷ Ωστόσο, η οργάνωση των Ομοσπονδιών με βάση τον κλάδο δραστηριότητας δεν αποτελεί απόλυτο κανόνα. Όπως χαρακτηριστικά υπογραμμίζει ο Κουζής, αν και οι Ομοσπονδίες που συναντώνται τόσο στη Γ.Σ.Ε.Ε. όσο και στην ΑΔΕΔΥ έχουν, κατά κανόνα, κλαδικό χαρακτήρα, εντούτοις υπάρχουν περιπτώσεις που λαμβάνουν ομοιοεπαγγελματικό χαρακτήρα, όσο και σπανιότερα επιχειρησιακό, φαινόμενο που καταγράφεται κυρίως σε μεγάλες επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα (Κουζής,2007:103).

⁸ Ενώ υιοθετείται η ενιαία μορφή οργάνωσης με τη συνύπαρξη ποικίλων ιδεολογικών τάσεων που απορρέουν από την έντονη κομματική παραταξιοποίηση, τα συνδικάτα διαχωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, ανάλογα με το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων που εκπροσωπούνται σε αυτά (Κουζής,2007:91). Οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (σε ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως στις ΔΕΚΟ, στους ΟΤΑ και στις κρατικές Τράπεζες) εκπροσωπούνται από τη Γ.Σ.Ε.Ε., ενώ εκείνοι με σχέση δημόσιου δικαίου που στελεχώνουν τον πυρήνα του δημόσιου τομέα (δημόσια διοίκηση, εκπαίδευση, υγεία) εκπροσωπούνται από την ΑΔΕΔΥ (Κουζής,2007:91 Triantafyllou,2007:108). Συγκρίνοντας την ελληνική περίπτωση με εκείνες άλλων χωρών της Ευρώπης, φαίνεται πως το πρότυπο της ενιαίας οργανωτικής δομής, χωρίς αποκλίσεις, συναντάται μόνο στην Αυστρία. Όπως και στην Ελλάδα, στο Ηνωμένο Βασίλειο παρατηρείται συνύπαρξη όλων των ιδεολογικών τάσεων, με την διαφορά ότι δεν απαιτείται διάκριση ανάμεσα στη συνδικαλιστική οργανωτική έκφραση των δημόσιων υπαλλήλων και των υπόλοιπων μισθωτών του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (Κουζής,2007:92-93). Αντίθετα, τούτη η διάκριση συναντάται ως ένα βαθμό και στη Γερμανία, με εξαίρεση το κυρίαρχο συνδικάτο της DGB, στο οποίο εκπροσωπούνται εργαζόμενοι από το σύνολο των κλάδων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των δημόσιων υπαλλήλων (Κουζής,2007:93). Μια διαφορετική προσέγγιση ακολουθούν η Δανία, Σουηδία και Φινλανδία, όπου εκεί, σε κορυφαίο συνδικαλιστικό επίπεδο, η διάκριση γίνεται με βάση το περιεχόμενο της απασχόλησης (δηλαδή σε μπλε και άσπρα κολάρα) (Κουζής,2007:94). Η συνύπαρξη ποικίλων ιδεολογικών απόψεων εντός των οργανώσεων δεν είναι μόνο ελληνικό φαινόμενο. Σε ένα ευρύ φάσμα χωρών της Ευρώπης, όπως η Γαλλία, η Ιταλία, το Βέλγιο, η Ολλανδία, το Λουξεμβούργο, η Ισπανία και η Πορτογαλία, παρατηρείται οργανωτική πολυφωνία

εργασίας (μισθωτή εργασία), μολονότι υφίσταται πλουραλιστικό συνδικαλιστικό πρότυπο εκπροσώπησης, στην πράξη υπάρχει μόνο η ΓΣΕΕ. (Κουκουλές,1998:103), η οποία αναγνωρίζεται από τον νόμο ως η μόνη αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση που δικαιούται να συνάπτει την ετήσια Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τον ορισμό των κατωτάτων μισθών και ημερομισθίων (Ιωάννου,1989:71 Κατσανέβας,1994:38).

Όπως σημειώνει ο Νικολόπουλος, οι παραπάνω διακρίσεις έχουν ιδιαίτερη σημασία, τόσο για το πεδίο ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας (ειδική, κλαδική/τοπική, ομοιοεπαγγελματική, τοπική, εθνική) όσο και για τον τρόπο σχηματισμού του συσχετισμού δυνάμεων μεταξύ των συνδικαλιστικών παρατάξεων στα δευτεροβάθμια και στα τριτοβάθμια σωματεία (Νικολόπουλος,1987:23). Ωστόσο, ο κατακερματισμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο οδηγεί σε πολύ μεγάλες επικαλύψεις, τόσο στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων όσο και στην εκπροσώπηση εργαζομένων, με δεδομένη την ύπαρξη πολλών ομοειδών οργανώσεων που διεκδικούν την εκπροσώπηση της ίδιας κατηγορίας εργαζόμενων (Κατσανέβας,1994:58 Νικολόπουλος,1987:21). Οι αιτίες της πολυδιάσπασης των συνδικάτων στην Ελλάδα και της ανορθόδοξης οργανωτικής δομής είναι πολυσύνθετες. Κατά ένα μέρος είναι απόρροια της ομοιοεπαγγελματικής δομής των οργανώσεων, κυρίως σε πρωτοβάθμιο επίπεδο και της οργανωτικής αυτοτέλειάς τους, που ενισχύεται κατά την περίοδο του κρατικού κορπορατισμού, όταν οι εργατοπατέρες, εκπρόσωποι των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων, συμμετείχαν στη χορήγηση επαγγελματικών αδειών σε «κλειστά» επαγγέλματα με τα παρεπόμενα οφέλη αυτής της εμπλοκής (Κουζής,2007:105 Κατσανέβας,1994:59). Παράλληλα, είναι αποτέλεσμα του κλαδικού και τοπικού χαρακτήρα των οργανώσεων, που, παρότι εδραιώθηκε κατά την αρχική περίοδο της μορφοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας με γνώμονα τη συσπείρωση, με δεδομένο το μικρό μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων και τη βραδεία βιομηχανική ανάπτυξη (Κατσανέβας,1994:58-59

στη βάση του διαφορετικού ιδεολογικού και πολιτικού στίγματος, που παραπέμπει σε μια παράδοση διασπάσεων στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος (Κουζής,2007:95). Ωστόσο, η ιδιαιτερότητα της ελληνικής περίπτωσης, η οποία δομήθηκε ιστορικά με αμιγώς ιδεολογικοπολιτικά κριτήρια, έγκειται στο ότι, με βασικό κριτήριο διάκρισης το καθεστώς απασχόλησης, χαρακτηρίζεται από την -επίπλαστη- ενιαία οργανωτική έκφραση και τη συνύπαρξη διαφορετικών ιδεολογικοπολιτικών τάσεων (Κουζής,2007:96,100 Μαυρογορδάτος,2001:88).

Κουζής,1999:272), συνεχίζει να υφίσταται και σήμερα, κυρίως εξαιτίας -με βάση την άποψη του Κουζή- «...της χαλαρής ερμηνείας της έννοιας του κλάδου από τα συνδικάτα η οποία οδηγεί στην ύπαρξη πολλών «κλαδικών» συνδικάτων στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, με βάση τις επίσημες κατηγοριοποιήσεις της ΣΤΑΚΟΔ...» (Κουζής,2007:106). Υπό μια άλλη οπτική, το φαινόμενο του κατακερματισμού των οργανώσεων οφείλεται στην αρνητική επίδραση των συνδικαλιστικών παρατάξεων πάνω στο συνδικαλιστικό κίνημα, οι οποίες, λειτουργώντας ως κομματικοί βραχίονες, συμβάλλουν στη δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων, ανάλογα με τους διαμορφούμενους συσχετισμούς δυνάμεων (Κουζής,1999:272). Παράλληλα, είναι απόρροια μιας παγιωμένης νοοτροπίας ορισμένων συνδικαλιστικών στελεχών, οι οποίοι, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων που παρέχει μεγάλος αριθμός οργανώσεων, δρουν με πρόθεση τη διατήρηση αξιωμάτων, αλλά και την αξιοποίηση της συνδικαλιστικής προστασίας και των παρεπόμενων διευκολύνσεων που παρέχει ο νόμος, όπως, για παράδειγμα, οι συνδικαλιστικές άδειες και το δικαίωμα επικουρικής συνταξιοδότησης από το «ταμείο εργατικών στελεχών» όταν αποσύρονται από την ενεργό συνδικαλιστική και εργασιακή δραστηριότητα (Κουζής,1999:272 Κουζής,2007:107). Αν και το φαινόμενο του κατακερματισμού των εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων παρατηρείται και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, η περίπτωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος παραμένει ιδιόζουσα, λόγω του μεγάλου αριθμού οργανώσεων και της ανορθόδοξης οργανωτικής δομής (Κατσανέβας,1994:57), ως επακόλουθο παθογενειών του παρελθόντος. Αναλυτική αντιπαραβολή της ελληνικής περίπτωσης με τα ισχύοντα στις Ευρωπαϊκές χώρες επιχειρεί ο Κουζής στο έργο του «*Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*». Όπως επισημαίνει ο ίδιος, η συνδικαλιστική εκπροσώπηση με βάση το καθεστώς απασχόλησης στο πρότυπο της Γ.Σ.Ε.Ε. και της ΑΔΕΔΥ, δεν εμφανίζεται μόνο στον ελληνικό χώρο, αλλά και σε άλλα κράτη, όπως η Γερμανία (Κουζής,2007:110). Στις Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία και Βέλγιο, όπου υιοθετούν τη συνομοσπονδιακή έκφραση, συναντάται, όπως και στην Ελλάδα, η τριτοβάθμια οργανωτική δομή, η οποία ακολουθεί το παράδειγμα της Γαλλίας (Κουζής,2007:110). Παράλληλα, στην Ευρώπη, με εξαίρεση τις χώρες που ανήκουν στο βρετανικό μοντέλο (Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία), οι οποίες ακολουθούν το ομοιοεπαγγελματικό πρότυπο, η κλαδική οργάνωση υπερισχύει των άλλων δομών (ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών), με την διαφορά ότι,

στην Ελλάδα, η οργανωτική έκφραση του κλάδου είναι πολύ στενή, με αποτέλεσμα επιμέρους υποκλάδοι να εκλαμβάνονται ως κλάδοι (Κουζής,2007:110-111). Η επιχειρησιακή μορφή οργάνωσης που συναντάται στην Ελλάδα, πέραν ότι στερείται εκ του νόμου συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, αποτελεί την εξαίρεση, στην οποία ανήκουν, επίσης, η Ισπανία και η Πορτογαλία, αν και στις υπόλοιπες χώρες καταγράφεται συνδικαλιστική παρουσία σε επιχειρησιακό επίπεδο, με τη διαφορά ότι αυτή εντοπίζεται είτε ως παράρτημα ή τμήμα του κλαδικού συνδικάτου (π.χ. Βέλγιο, Γαλλία) είτε ως παρουσία εκπροσώπων των κλαδικών συνδικάτων στην επιχείρηση (π.χ. Γερμανία) (Κουζής,2007:112).

Αντίθετα με τις προσδοκίες, η παρέμβαση της κρατικής εξουσίας στην εσωτερική ζωή και λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος δεν λήγει με την αποκατάσταση του δημοκρατικού πολιτεύματος το 1974 (Κουζής,2007:36-37). Παρά τις πολιτικοθεσμικές ελευθερίες, ορισμένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της προγενέστερης περιόδου, όπως η οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων από το κράτος, οι παρεμβάσεις για την εκπροσώπησή του ως απόρροια της έντονης παραταξιοποίησης και το συγκεντρωτικό σύστημα διαπραγμάτευσης, φαίνεται να διατηρούνται και να αναπαράγονται (Αλεξανδρόπουλος,1990:74).

Ωστόσο, από τη δεκαετία του '90, τίθενται οι βάσεις -τουλάχιστον σε θεσμικό επίπεδο- για το τέλος του ιδιότυπου αυτού κρατικού κορπορατισμού (Καρακιουλάφη,2006:41). Στην αλλαγή αυτή καταλυτικό ρόλο έπαιξε η αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με την ψήφιση του Ν. 1876/90, ο οποίος αντικατέστησε τον προηγούμενο νόμο 3239/55. Οι βασικές καινοτομίες του νόμου αφορούν⁹: α) στη σύσταση ενός ανεξάρτητου φορέα μεσολάβησης και διαιτησίας (ΟΜΕΔ) για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων, την πρόληψη και την επίλυση των συλλογικών διαφορών και κατ' επέκταση των κοινωνικών συγκρούσεων, β) στη διεύρυνση του περιεχομένου των διαπραγματεύσεων γ) στην υποχρέωση για πληροφόρηση, ώστε να καταστεί ουσιαστικός ο διάλογος προκειμένου η δυνατότητα χρήσης του θεσμού της

⁹ Βλέπε σχετικά την ιστοσελίδα:

http://www.omed.gr/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=15&MN_position=32:32 (Ημερομηνία πρόσβασης 13-10-2008).

δ) στην αρχή της καλόπιστης διαπραγματεύσεως, η παράβαση της οποίας θα αποτελεί εφεξής το βασικό στοιχείο για την κρίση της νομιμότητας των απεργιών, ε) στην ενίσχυση του ρόλου των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων, για να ενισχυθούν αντίστοιχα τα συμφέροντα που εκπροσωπούνται, στη διαμόρφωση ενός αποκεντρωτικού συστήματος διαπραγματεύσεων και παράλληλα, ενός συστήματος επάλληλης διαπραγματεύσεως και στ) στην υποβάθμιση των ομοιοεπαγγελματικών διαπραγματεύσεων και στην ενίσχυση των κλαδικών και των επιχειρησιακών, οι οποίες, για πρώτη φορά, καθιερώνονται στη χώρα μας κατά τρόπο άμεσο και γενικό και με προτεραιότητα απέναντι στις ομοιοεπαγγελματικές.

Κατά ένα άλλο μέρος, αυτή η εξέλιξη εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο ανάπτυξης μιας σειράς νέων πρακτικών και θεσμών κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαβούλευσης σε εθνικό επίπεδο (ΟΚΕ,2002), κατόπιν παροτρύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που αποβλέπει στην προώθηση αυτών των διαδικασιών, προκειμένου να επιτευχθούν οι όροι υλοποίησης των πολιτικών της (Κουζής,2007:229). Παραδείγματα τέτοιων πρακτικών διακρίνονται στην επεξεργασία επιμέρους πολιτικών, όπως ο διάλογος το 1997 για την ανάπτυξη-ανταγωνιστικότητα-απασχόληση, για την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος την άνοιξη του 2001, για τη μεταρρύθμιση της εργασίας το 2000 και στην προώθηση πιο θεσμοθετημένων και τακτικών διαδικασιών διαβούλευσης, όπως τα ετήσια ΕΣΔΑ, τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης κλπ. (Καρακιουλάφη,2006:43). Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι, παρά την αποδυνάμωση του παρεμβατικού του ρόλου του κράτους, κυρίαρχη πηγή ρύθμισης παραμένει η κρατική νομοθεσία (ΟΚΕ,2002). Το δεδομένο αυτό δεν φαίνεται να επηρεάζεται άμεσα ούτε από τις θεσμικές και στην πράξη αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως η υποχρέωση διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους και πρόσκληση για ενεργό συμμετοχή τους στην υλοποίηση του Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, και οι οποίες αναβαθμίζουν συνολικά το ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών (ΟΚΕ,2002). Παρ' όλα αυτά, το σημαντικό στοιχείο είναι ότι, για πρώτη φορά, δημιουργείται στην Ελλάδα, έστω και με σημαντική καθυστέρηση, θεσμικό συνταγματικά κατοχυρωμένο βήμα διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών φορέων για τη διαμόρφωση πολιτικής απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής (ΟΚΕ,2002).

Παράλληλα, στο πλαίσιο του περιορισμού του κρατικού παρεμβατισμού και ενθάρρυνσης του κοινωνικού διαλόγου δημιουργήθηκαν θεσμοί, όργανα και μηχανισμοί προώθησης του διαλόγου με διάφορες μορφές και σε διάφορα επίπεδα, με την αποκλειστική ή την κυρίαρχη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (ΟΚΕ,2002). Στη βάση αυτή, δημιουργήθηκε ως, ανεξάρτητο από κυβερνητικές παρεμβάσεις και αυτοδιοικούμενο νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου κομμάτων, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), με σκοπό την υποστήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών από ειδικό Σώμα Μεσολαβητών-Διαιτητών¹⁰, το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Ε.Ι.Ε.) ένας οργανισμός τριμερούς εκπροσώπησης, ο οποίος εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), ένας γνωμοδοτικό φορέας που ιδρύθηκε το 1994 και στον οποίο εκπροσωπούνται οι σημαντικότερες επαγγελματικές και κοινωνικές κατηγορίες. Την ίδια χρονιά που ιδρύθηκε η εθνική Ο.Κ.Ε., συστήθηκαν και οι Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές (ΝΟ.Κ.Ε.), ως γνωμοδοτικά όργανα στο πλαίσιο του θεσμού της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης (ΟΚΕ,2002).

4.3 Η αγορά εργασίας και ο χαρακτήρας της εργασίας στην Ελλάδα

Στη χώρα μας συγκροτημένες πολιτικές στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση σε επίπεδο μακροπρόθεσμου σχεδιασμού και παρεμβάσεων άρχισαν να διαμορφώνονται μετά το 1997 (Σακελλαρόπουλος και Οικονόμου,2006:236). Από τότε εκπονήθηκαν τα πρώτα ΕΣΔΑ και κατόπιν της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στη Λισαβόνα, η οποία έθεσε ως στόχο, μέχρι το 2010, το ποσοστό απασχόλησης στο σύνολο του εργατικού δυναμικού στην Ε.Ε. να προσεγγίσει το

¹⁰ Βλέπε σχετικά την ιστοσελίδα:

http://www.omed.gr/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=15&MN_position=32:32 (Ημερομηνία πρόσβασης 13-10-2008).

70%, ενώ για τις γυναίκες να ανέλθει πάνω από το 60% (European Commission,2006:28).

Παρά το γεγονός ότι στη χώρα μας τα ποσοστά απασχόλησης βρίσκονται ακόμη σε κατώτερα επίπεδα από τους παραπάνω στόχους, όλα τα στοιχεία που αφορούν στην ανεργία αποτυπώνουν μια πτωτική πορεία τα τελευταία χρόνια, ακολουθώντας μια ευρύτερη τάση που παρατηρείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά. Με βάση τα δεδομένα του πίνακα 12, τρία βασικά χαρακτηριστικά μπορούν να επισημανθούν. Πρώτον, μια τάση μείωσης των ποσοστών σε όλες τις κατηγορίες ανεργίας και για όλες τις ομάδες ανέργων -τούτη η τάση είναι περισσότερο εμφανής στις γυναίκες- τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, για την περίοδο 2000-2007. Δεύτερον, η μεγαλύτερη μείωση των ποσοστών στη χώρα μας έναντι των κοινοτικών ποσοστών σε όλες τις κατηγορίες ανέργων και για όλα τα είδη ανεργίας. Τρίτον, το γεγονός ότι, παρά τη μεγαλύτερη πτωτική πορεία της ανεργίας στην Ελλάδα, τα ποσοστά εξακολουθούν να κυμαίνονται σε υψηλότερα επίπεδα έναντι των κοινοτικών, φαινόμενο που είναι πιο έντονο στις γυναίκες και στους νέους. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία που αφορούν στη μακροχρόνια ανεργία, σε όλες τις κατηγορίες τα ποσοστά παρουσιάζουν μείωση την περίοδο 2000-2007, η οποία στην Ελλάδα για το σύνολο κυμαίνεται στο 2%, για τους άνδρες στο 1.3% και για τις γυναίκες στο 3.1%, ενώ για την Ευρωπαϊκή Ένωση οι μειώσεις στις αντίστοιχες κατηγορίες κυμαίνονται στο 1%, 0.7% και 1.3%. Εντούτοις, τα ποσοστά της μακροχρόνιας ανεργίας στην Ελλάδα, με εξαίρεση τους άνδρες, ακόμη βρίσκονται σε υψηλότερα επίπεδα από τα αντίστοιχα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσης, μειώσεις παρατηρούνται στη συνολική, ανδρική και γυναικεία ανεργία, όπου τα ποσοστά που αναφέρονται στις γυναίκες, καταγράφουν τη μεγαλύτερη μείωση έναντι των άλλων κατηγοριών. Ωστόσο, και σε αυτήν την κατηγορία, παρά την ομόρροπη τάση των μεταβολών στη Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η απόκλιση των ποσοστών, σε όλες τις ομάδες ανέργων και ιδιαίτερα στις γυναίκες, εξακολουθεί να είναι ορατή. Όσον αφορά την ανεργία για την ηλικιακή ομάδα κάτω των 25 ετών, τα ποσοστά δείχνουν το οξυμένο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι νέοι και ειδικότερα οι γυναίκες, παρά το γεγονός ότι από το 2000 και μέχρι το 2007 παρατηρείται μείωση των ποσοστών νεανικής ανεργίας για κάθε ομάδα ανέργων στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Πίνακας 12: Εξέλιξη ποσοστών ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-27, 2000-2007

	ΕΤΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ			ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ					
		ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	<25		
								ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΛΛΑΔΑ	2000	6.1	3.5	10.1	11.2	7.4	17.1	29.1	21.5	38.1
	2007	4.1	2.2	7	8.3	5.2	12.8	22.9	15.7	32.1
Ε.Ε. 27	2000	4	3.5	4.6	8.6	7.8	9.8	17.3	16.6	18.2
	2007	3	2.8	3.3	7.1	6.6	7.8	15.3	15.1	15.6

Πηγή: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα για τα επίπεδα εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα μπορούν να εξαχθούν από τον πίνακα 13, στον οποίο υπάρχουν στοιχεία για το πρώτο τρίμηνο του 2008. Όπως φαίνεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, οι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης αποτελούν την πλειοψηφία με το ποσοστό τους να αγγίζει το 33.2%. Ακολουθούν όσοι τελείωσαν τη στοιχειώδη μέση εκπαίδευση, οι απόφοιτοι ανώτερων-επαγγελματικών σχολών, οι πτυχιούχοι ανώτατων σχολών και όσοι τελείωσαν τη γ' τάξη της μέσης εκπαίδευσης με 19%, 16.8%, 16.6% και 11.3% αντίστοιχα. Αντίθετα, τα μικρότερα ποσοστά εμφανίζουν όσοι κατέχουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο, όσοι δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη μέση εκπαίδευση και όσοι δεν πήγαν σχολείο με ποσοστά 1.98%, 0.6% και 0.37% αντίστοιχα. Παρόμοια δείγματα παρουσιάζει και η κατηγορία των απασχολούμενων στη χώρα μας, με τον κύριο όγκο αυτών να είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης (32.9%), να έχουν λάβει στοιχειώδη μέση εκπαίδευση (19.2%), να είναι απόφοιτοι ανώτατων σχολών (17.16%), ανώτερων-επαγγελματικών σχολών (16.4%) και όσοι τελείωσαν τη γ' τάξη της μέσης εκπαίδευσης (11.2%). Και πάλι τα μικρότερα ποσοστά σε αυτήν την κατηγορία εμφανίζουν όσοι κατέχουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο (2%), όσοι δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη μέση εκπαίδευση (0.62%) και όσοι δεν πήγαν σχολείο (0.35%). Όσον αφορά τους άνεργους, τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ

αυτών καταλαμβάνουν οι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης (36.6%), των ανώτερων επαγγελματικών σχολών (21.3%), όσοι έλαβαν τη στοιχειώδη μέση εκπαίδευση (16.2%), όσοι τελείωσαν τη γ' τάξη της μέσης εκπαίδευσης (12.5%) και οι πτυχιούχοι ανώτατων σχολών (10.8%). Αντίθετα, μικρότερα ποσοστά και σε αυτήν την κατηγορία έχουν όσοι κατέχουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο (1.27%), όσοι δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη μέση εκπαίδευση (0.51%) και όσοι δεν πήγαν σχολείο (0.54%).

Πίνακας 13: Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης. Α' τρίμηνο 2008 (σε χιλιάδες)

	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ		
	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ
ΣΥΝΟΛΟ	4.918,2	4.511,6	406,5
ΕΧΟΥΝ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ	97,7	92,4	5,2
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	818,4	774,2	44,2
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΕΡΩΝ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	828	741,3	86,7
ΕΧΟΥΝ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	1.633,1	1.484,1	149,1
ΕΧΟΥΝ ΤΕΛΕΙΩΣΕΙ ΤΗΝ Γ' ΤΑΞΗ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	557,2	506,1	51
ΕΧΟΥΝ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΟΥΣ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	934,9	869	65,9
ΔΕΝ ΤΕΛΕΙΩΣΑΝ ΤΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗ ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	30,5	28,3	2,1
ΔΕΝ ΠΗΓΑΝ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΕ ΣΧΟΛΕΙΟ	18,3	16,1	2,2

Πηγή: ΕΣΥΕ

Στο προηγούμενο κεφάλαιο είδαμε στους πίνακες 6 και 7 τα ποσοστά εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης και συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε όλες τις χώρες μέλη της Ε.Ε. Μέσα από την ανάλυση των στοιχείων καταγράφηκε πως η εφαρμογή των δύο αυτών μορφών απασχόλησης είναι περιορισμένη στην Ελλάδα σε σχέση με το σύνολο της Ε.Ε., γεγονός που είναι πιο εμφανές στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης, της οποίας τα ποσοστά κυμαίνονται κάτω από το ένα τρίτο των μέσων κοινοτικών ποσοστών. Αποσκοπώντας στην εξέταση της ελληνικής περίπτωσης σε αντιπαραβολή με τις τάσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, στον πίνακα 14 παρουσιάζονται ορισμένα πιο συγκεκριμένα στοιχεία, που αφορούν στα ποσοστά εργαζομένων στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης και συμβάσεων ορισμένου χρόνου την δεκαετία 1997-2007. Παρατηρώντας τα ποσοστά των εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, διαπιστώνει κανείς ότι στην Ελλάδα τα ποσοστά των γυναικών είναι κατά πολύ υψηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών σε κάθε έτος, με τη διαφορά να είναι ίση και να υπερβαίνει τις πέντε ποσοστιαίες μονάδες. Μεγαλύτερη απόκλιση των αντίστοιχων ποσοστών παρατηρείται στην Ε.Ε., όπου τα γυναικεία ποσοστά σε κάθε έτος υπερβαίνουν τα αντίστοιχα ανδρικά κατά 23 ποσοστιαίες μονάδες το ελάχιστο. Όσον αφορά τις τάσεις που επικρατούν μεταξύ των ετών και στις τρεις κατηγορίες, παρατηρείται αύξηση των ποσοστών μεταξύ των ετών 1997-2007, η οποία για την Ελλάδα κυμαίνεται στο 16.6% για το σύνολο των εργαζομένων, στο 3.85% για τους άνδρες και στο 18.8% για τις γυναίκες. Ομόροπη είναι η τάση και στην Ευρωπαϊκή Ένωση για τα ίδια έτη, με το ποσοστό αύξησης στο σύνολο να κυμαίνεται στο 14.4%, στους άνδρες 24.1% και στις γυναίκες 6.8%. Από τα παραπάνω φαίνεται ότι, ενώ και στις δύο περιπτώσεις επεκτείνεται η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, στην Ελλάδα η υψηλότερη μεταβολή την δεκαετία 1997-2007 αφορά στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, σε αντίθεση με την Ευρωπαϊκή Ένωση που αφορά στο ανδρικό. Σχετικά με τα ποσοστά εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, με βάση τα δεδομένα του παρακάτω πίνακα, θα μπορούσαν να επισημανθούν τρία χαρακτηριστικά. Πρώτον, η μικρή διαφοροποίηση των ποσοστών που παρατηρούνται για το ανδρικό και γυναικείο εργατικό δυναμικό τόσο στη χώρα μας όσο και στην Ε.Ε. συνολικά. Δεύτερον, ότι, παρότι τα ποσοστά που αφορούν στη συνολική,

ανδρική και γυναικεία, απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν παρουσιάζουν έντονη διαφοροποίηση στην Ελλάδα, με την πάροδο των ετών τα ποσοστά που αφορούν τις γυναίκες αποκτούν μεγαλύτερη ποσοστιαία διαφορά έναντι της ανδρικής, καταλήγοντας το 2007, η διαφορά να αγγίζει τις τέσσερις ποσοστιαίες μονάδες. Τέλος, παρατηρείται μία τάση απόκλισης των αντίστοιχων ποσοστών στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. με την πάροδο των ετών. Τούτη η απόκλιση γίνεται πιο εμφανής μέσα από την εξέταση της μεταβολής των ποσοστών την περίοδο 1997-2007. Ενώ στην Ε.Ε. σε όλες τις κατηγορίες τα στοιχεία δείχνουν αύξηση των ποσοστών απασχόλησης υπό αυτό το καθεστώς (+27.1% στο σύνολο, +28.7% για του άνδρες, +25.6% για τις γυναίκες), στη χώρα μας είτε παρατηρούνται μικρότερες αυξητικές τάσεις, όπως στην περίπτωση της συνολικής και γυναικείας απασχόλησης υπό αυτό το καθεστώς (+5.8% και +18% αντίστοιχα), είτε παρατηρείται μείωση των ποσοστών, όπως συμβαίνει στα ποσοστά που αφορούν το ανδρικό εργατικό δυναμικό (-6%).

Πίνακας 14: Εξέλιξη ποσοστών εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης και εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα και στην Ε.Ε., 1997-2007.

	ΕΤΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ		
		ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΛΛΑΔΑ	1997	4.8	2.6	8.5	10.3	9.9	11.1
	2007	5.6	2.7	10.1	10.9	9.3	13.1
Ε.Ε. 27	1997	15.9	6.2	29.2	11.4	10.8	12.1
	2007	18.2	7.7	31.2	14.5	13.9	15.2

Πηγή: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Στο προηγούμενο κεφάλαιο, μέσα από τον πίνακα 5, στον οποίο εξετάσαμε την κατανομή του εργατικού δυναμικού στους τρεις κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας στην Ε.Ε.-27, διαπιστώνεται πως στην Ελλάδα, όπως και στην πλειοψηφία των υπολοίπων χωρών μελών, παρατηρείται μια σταθερή τάση μετάβασης από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα προς τον τριτογενή. Εντούτοις, η χώρα μας φαίνεται να εμφανίζει κάποιες σημαντικές ιδιομορφίες, οι οποίες καθιστούν την περίπτωσή της ξεχωριστή, κυρίως σε σχέση με τα παλαιότερα κράτη μέλη. Ένα πρώτο χαρακτηριστικό σημείο της ελληνικής περίπτωσης είναι ότι, ενώ ακολουθείται το ευρωπαϊκό πρότυπο συρρίκνωσης του πρωτογενή τομέα, εντούτοις τα ποσοστά απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα συνεχίζουν να υπερβαίνουν κατά πολύ το μέσο κοινοτικό ποσοστό, φαινόμενο το οποίο παρατηρείται μόνο σε πολύ νεότερα απ' αυτή κράτη μέλη. Ένα δεύτερο σημείο αναφοράς που αποκαλύπτει ο παρακάτω πίνακας, είναι ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας απασχολούν ένα πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων, με τα ποσοστά να φθίνουν καθώς μεγαλώνει το μέγεθος των επιχειρήσεων (96% των επιχειρήσεων απασχολούν 0-4 εργαζόμενους, 2% 5-9 εργαζόμενους, 0.9% 10-19 εργαζόμενους, 0.33% 20-29 εργαζόμενους, 0.26% 30-49 εργαζόμενους, 0.17% 50-99 εργαζόμενους και 0.15% εκατό και άνω εργαζόμενους).

Πίνακας 15: Αριθμός επιχειρήσεων κατά κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας και τάξεις μεγέθους απασχόλησης στο σύνολο της Ελλάδας το 2002

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΑΞΕΙΣ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ								
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΤΑΞΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ							
	ΣΥΝΟΛΟ	0-4	5-9	10-19	20-29	30-49	50-99	100 και άνω
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	879.318	844.917	17.713	8.588	2.908	2.335	1.534	1.323
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ, ΘΗΡΑ ΚΑΙ ΛΑΣΟΚΟΜΙΑ	18120	17840	122	83	29	21	13	12
Β. ΑΛΙΕΙΑ	1598	1399	113	50	16	11	6	3
Γ. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	1140	965	57	62	19	15	12	10
Δ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ	97005	87734	4123	2438	899	783	547	481
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ ΚΑΙ ΝΕΡΟΥ	1128	1035	35	20	10	10	9	9
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	98919	96633	1064	552	196	196	140	138
<i>ΧΩΝΑΡΙΚΟ ΚΑΙ ΑΛΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ: ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ</i>								
Ζ. ΟΧΗΜΑΤΩΝ, ΜΟΤΟΣΙΚΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ Η ΟΙΚΙΑΚΗΣ	307298	296374	6282	2658	788	569	344	283
Η. ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ	103961	99369	2567	1148	375	276	129	97
Θ. ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	46957	45120	957	463	156	117	82	62
Ι. ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	3640	3489	51	22	12	19	15	32
<i>ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ, ΕΚΜΙΣΘΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ</i>								
Κ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	112335	109997	1186	577	192	139	123	121
Λ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ: ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	846	782	14	17	10	6	9	8
Μ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	4816	4611	98	59	16	17	9	6
Ν. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	3408	3250	61	34	20	15	15	13
<i>ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΚΑΙ ΆΛΛΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ Ή ΑΤΟΜΙΚΟΥ</i>								
Ξ. ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	42814	41424	694	321	143	120	67	45
Ο. ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΟΙΚΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	43	43	0	0	0	0	0	0
Π. ΕΤΕΡΟΔΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΑ	17	17	0	0	0	0	0	0
Χ. ΑΓΝΩΣΤΟΣ ΚΛΑΔΟΣ	35273	34835	289	84	27	21	14	3

Σημείωση: υπάρχουν 59 επιχειρήσεις που δεν έχουν δηλώσει αριθμό απασχολούμενων

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ/ ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ 2002

Πέρα από το υψηλό ποσοστό των μικρών επιχειρήσεων στη δημιουργία απασχόλησης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ποσοστά αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα. Με βάση τα στοιχεία που καταγράφονται στον πίνακα 16, για τη χρονική περίοδο 1997-2007, τα επίπεδα αυτοαπασχόλησης στη χώρα μας εξακολουθούν να παραμένουν κατά πολύ υψηλότερα από την Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά. Εντούτοις, ένα δεύτερο ενδιαφέρον χαρακτηριστικό είναι ότι τα ποσοστά αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα, ακολουθώντας ανάλογη πτωτική πορεία με τα κοινοτικά ποσοστά, παρουσιάζουν μεγαλύτερες πτωτικές τάσεις σε σχέση με την Ε.Ε., τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, η μείωση των ποσοστών των αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα κυμάνθηκε στο 10.7% για το σύνολο, 7.3% για τους άνδρες και 16.5% για τις γυναίκες, την ίδια στιγμή που τα αντίστοιχα ποσοστά κυμάνθηκαν στο 4.1%, για τους άνδρες δεν υπήρξε καμία μεταβολή, ενώ για τις γυναίκες σημειώθηκε πτώση της τάξης του 9.6%.

Πίνακας 16: Ποσοστά αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα και στην Ε.Ε., 2000-2007

	ΕΤΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ		
		ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΛΛΑΔΑ	2000	39	40.7	36.2
	2007	34.8	37.7	30.2
Ε.Ε. 27	2007	16.7	19.1	13.5
	2007	16	19.1	12.2

Πηγή: European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, σ.σ. 218-277.

Με βάση τα δεδομένα του πίνακα 17, όπου καταγράφονται οι μηνιαίοι κατώτατοι μισθοί στις χώρες της Ε.Ε. το 2008, θα μπορούσαν να διατυπωθούν δύο βασικές επισημάνσεις. Αφενός ότι το επίπεδο του κατώτατου μηνιαίου μισθού στην Ελλάδα

κατά το 2008, παρουσιάζεται υψηλότερο από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην πλειοψηφία των νέων κρατών μελών. Αφετέρου, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε ευρώ στην Ελλάδα, συνεχίζει να υστερεί σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών των πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου ισχύει ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο και ανέρχεται περίπου στο 60% του αντίστοιχου κατώτατου μισθού της πρώτης αυτής κατηγορίας χωρών (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2008:185).

Πίνακας 17: Επίπεδα μηνιαίου κατώτατου μισθού στις χώρες της Ε. Ε. 2008

ΧΩΡΕΣ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ (€)
ΒΕΛΓΙΟ	1310
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	113
ΓΑΛΛΙΑ	1280
ΕΛΛΑΔΑ	803
ΕΣΘΟΝΙΑ	278
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	1223
ΙΡΑΝΔΙΑ	1462
ΙΣΠΑΝΙΑ	700
ΛΕΤΟΝΙΑ	229
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	232
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	1570
ΜΑΛΤΑ	612
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	1335
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	273
ΠΟΛΩΝΙΑ	313
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	497
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	141
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	243
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	539
ΤΣΕΧΙΑ	304

Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008), *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2008*, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σελ. 183.

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται ορισμένα στοιχεία για το μέσο ωριαίο κόστος στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-27 στους κλάδους της βιομηχανίας και των υπηρεσιών για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης σε επιχειρήσεις με εργατικό δυναμικό μεγαλύτερο των 10 ατόμων. Με βάση αυτά τα στοιχεία φαίνεται πως στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-27 η πορεία του κόστους εργασίας είναι ανοδική καθ' όλη την περίοδο 1996-2003, αν και η σύγκριση του κόστους εργασίας στη χώρα μας με τα αντίστοιχα κοινοτικά μεγέθη αποκαλύπτει πως υπάρχει μια σταθερή διαφορά μεταξύ των τιμών, η οποία κυμαίνεται μεταξύ 6.2-7.3 μονάδων. Τούτη η ανοδική εξέλιξη των μεγεθών αντικατοπτρίζεται και στις τάσεις που επικρατούν, συγκρίνοντας τα στοιχεία που αφορούν στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-27 μεταξύ των ετών, από την οποία επίσης φαίνεται πως στην Ελλάδα οι αυξήσεις είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες στην Ε.Ε.-27 για την περίοδο 1996-2003, με μόνη εξαίρεση τη περίοδο 1997-1998, που στην Ελλάδα η άνοδος ήταν μηδενική και στην Ε.Ε. της τάξης του 0.5%.

Πίνακας 18: Κόστος εργασίας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-27, 1996-2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ΕΛΛΑΔΑ	9.26	9.77	9.77	10.60	10.98	11.62	12.46	13.37	:	:
Ε.Ε.-27	16.17	16.99	17.09	17.80	18.32	18.76	19.44	19.66	20.39	20.53

* (μέσο ωριαίο κόστος στους κλάδους της βιομηχανίας και των υπηρεσιών για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης σε επιχειρήσεις με εργατικό δυναμικό μεγαλύτερο των 10 ατόμων)

Πηγή: Eurostat (2008), *Europe in figures. Eurostat yearbook 2008*, Luxembourg: Eurostat, σελ. 133.

Επίσης πολύ σημαντικό είναι το γεγονός ότι, σύμφωνα με έρευνα της Eurostat, στην Ελλάδα το ποσοστό των εργαζομένων που βρίσκονται κοντά στο όριο της φτώχειας είναι υψηλότερο από το μέσο κοινοτικό ποσοστό (Eurostat,2008:223). Όσον αφορά το σύνολο του πληθυσμού, σύμφωνα με τα δεδομένα του πίνακα 19, τόσο στη χώρα μας όσο και στην Ε.Ε. των 25, παρατηρείται αύξηση του ποσοστού του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της φτώχειας (1% και 3% αντίστοιχα), αν και στη χώρα μας το πρόβλημα εμφανίζεται λιγότερο οξυμένο, όπως καταδεικνύουν τα χαμηλότερα ποσοστά. Εντούτοις, εξετάζοντας τα ποσοστά που διαμορφώνονται μετά τις κοινωνικές δαπάνες, παρατηρεί κανείς ότι τα ποσοστά στην Ελλάδα, σε αντίθεση με τα μέσα κοινοτικά ποσοστά, δεν μεταβάλλονται σημαντικά. Με άλλα λόγια, τούτο σημαίνει ότι στη χώρα μας, ακόμα και μετά τις κοινωνικές δαπάνες, τα ίδια περίπου ποσοστά πληθυσμού εξακολουθούν να υφίστανται σοβαρές δυσκολίες.

Πίνακας 19: Ποσοστό πληθυσμού κοντά στο όριο της φτώχειας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.-25, 2000-2005.

	ΠΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ		ΜΕΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ	
	ΣΥΝΟΛΟ		ΣΥΝΟΛΟ	
	2000	2005	2000	2005
ΕΛΛΑΔΑ	22	23	20	20
Ε.Ε.-25	23	26	16	16

Πηγή: Eurostat (2008), *Europe in figures. Eurostat yearbook 2008*, Luxembourg: Eurostat, σελ. 224.

4.4 Κριτική αποτίμηση των θέσεων της ΓΣΕΕ για την ευελιξία

Το συνδικαλιστικό κίνημα κρίνει ως επιβεβλημένες τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, ιδιαίτερα μάλιστα μετά από τις εξελίξεις που επιβάλλει η αλλαγή της φύσης της εργασίας και ο ρόλος των νέων τεχνολογιών. Εντούτοις, για τα συνδικάτα, η μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας δεν θα πρέπει να συνεπάγεται την αποδιάρθρωση της κοινωνικής προστασίας και την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Αντίθετα, τονίζεται ότι το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα χρήζει ανάγκης για αναβάθμιση, ώστε να αποτελεί κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας και όχι ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας και τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.¹¹

Στο πλαίσιο αυτό, το συνδικαλιστικό κίνημα κρίνει ως μονοδιάστατες τις πολιτικές ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσα από πρακτικές αύξησης της ευελιξίας της εργασίας, επισημαίνοντας ότι έχουν καταστεί αναποτελεσματικές, αναξιόπιστες και, παράλληλα, κοινωνικά αδιέξοδες.¹² Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι κάθε αναπτυξιακή πολιτική οφείλει να σχεδιάζεται όχι μόνο με οικονομικούς αλλά και κοινωνικούς όρους.¹³ Τα βασικά επιχειρήματα πάνω στα οποία έχει δομηθεί αυτή η θέση, επιχειρούν να αποτυπώσουν τη διεθνή και εγχώρια εμπειρία. Κατά ένα μέρος, συμπυκνώνονται στο ότι η ανάπτυξη ευέλικτων πρακτικών κατά κύριο λόγο μεταφράζεται σε αυξανόμενες πιέσεις στο 'τυπικό' μοντέλο εργασίας, που συμβάλλουν στη γενικότερη υποβάθμιση της εργασίας και στην ύπαρξη εργαζόμενων πολλαπλών ταχυτήτων. Στο δεύτερο άξονα, αμφισβητείται το μοντέλο που προβάλλει ως αναγκαιότητα την ενίσχυση της ευελιξίας για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, σημειώνοντας ότι το, ήδη φθινό, εργασιακό κόστος στη χώρα μας¹⁴ δεν φαίνεται να ασκεί θετική επίδραση στην

¹¹ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί του κειμένου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναφορικά με τις προτεινόμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις», *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000.

¹² Βλέπε σχετικά το κείμενο «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000.

¹³ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Οι μεγάλες προτεραιότητες και προτάσεις των συνδικάτων», *Ενημέρωση*, τεύχος 71 Μάιος 2001. Βλέπε επίσης «Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη» *Ενημέρωση*, τεύχος 59 Μάρτιος 2000.

¹⁴ Βλέπε σχετικά τον πίνακα 18 στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, στον οποίο αποτυπώνεται το χαμηλότερο κόστος εργασίας στη χώρα μας έναντι του μέσου κοινοτικού κόστους.

ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων, που παραμένει στα χαμηλότερα επίπεδα στην Ε.Ε. των 27 (Schwab & Porter, 2008:10), αποδεικνύοντας ότι η ανταγωνιστικότητα λανθασμένα ερμηνεύεται μονομερώς με κριτήριο το κόστος εργασίας (Κουζής, 2008:4). Ο ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών), ως εκφραστής των απόψεων της Ένωσης Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων της Ευρώπης (BUSINESSEUROPE), επιδιώκει καλύτερο συντονισμό με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, θέτοντας στον πυρήνα των πολιτικών ανάπτυξης την άρση των υφιστάμενων δυσκαμψιών στην αγορά εργασίας και τη διευκόλυνση της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.¹⁵ Στον αντίποδα, η ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι η ευελιξία της εργασίας δεν θα πρέπει να αποτελεί βασική παράμετρο για την ενίσχυση της απασχόλησης αλλά συμπληρωματικό μέτρο, κάτω από κοινωνικά αποδεκτούς όρους, απέναντι στην άμεση προτεραιότητα ενίσχυσης της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.¹⁶ Επομένως, η οποιαδήποτε πολιτική μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας θα πρέπει να γίνει με γνώμονα την προώθηση της πλήρους και ελεύθερα επιλεγμένης απασχόλησης για την εξασφάλιση επαρκούς εισοδήματος, που θα καλύπτει τις αυξανόμενες κοινωνικές ανάγκες.¹⁷ Πάνω σε αυτήν τη βάση, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα απορρίπτει ως ανεδαφικό τον πρόσφατο διάλογο που επιχειρούν να προωθήσουν οι εργοδοτικές οργανώσεις και η Ε.Ε. για τη σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity), θεωρώντας ότι πρόκειται για δύο ανταγωνιστικούς πόλους, που η ανάπτυξη του ενός αντιστρατεύεται στην πραγματικότητα την ανάπτυξη του άλλου (Κουζής, 2008:4).

Τούτη η δυσπιστία, κατά ένα μεγάλο μέρος, είναι απόρροια μιας ευρύτερης κριτικής που έχει ασκήσει σε κεντρικό επίπεδο η ETUC, επισημαίνοντας ότι, στην ουσία, μέσα από τέτοιες πολιτικές, θα δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην ευελιξία παρά στην ασφάλεια, γεγονός που θα επιφέρει τη διεύρυνση της επισφαλούς απασχόλησης στην

¹⁵ Βλέπε σχετικά τον απολογισμό της δράσης του ΣΕΒ για το έτος 2007-2008 στην ιστοσελίδα: http://www.sev.org.gr/online/aidive/download.asp?file=/Uploads/News/SEV_DRASEIS_2007_2008.pdf (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008). Βλέπε επίσης τις θέσεις του ΣΕΒ για την απασχόληση στην ιστοσελίδα: <http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?mid=653&id=43&lang=gr> (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

¹⁶ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Παρατηρήσεις και προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2001», *Ενημέρωση*, τεύχος 70 Απρίλιος 2001.

¹⁷ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την Οικονομία, την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», *Ενημέρωση*, τεύχος 93 Μάρτιος 2003. Βλέπε επίσης «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000.

Ευρώπη.¹⁸ Ο σκεπτικισμός για την ενεργοποίηση πολιτικών flexicurity έχει εκφραστεί από τα εργατικά συνδικάτα σε διάφορες χώρες, κάθε ένα από αυτά επιχειρεί να αναδείξει τις εκάστοτε εθνικές ανάγκες και προτεραιότητες. Ακόμη και σε χώρες με πιο επαρκή συστήματα κοινωνικής προστασίας από την Ελλάδα αυτός ο προβληματισμός από τα συνδικάτα είναι έκδηλος, εκφράζοντας ανησυχία για τη μετάθεση της ευθύνης για την εργασιακή κατάσταση στον εργαζόμενο και την απελευθέρωση του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Στην Αυστρία, τα εργατικά συνδικάτα έχουν επιδείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο ζήτημα της συλλογικής κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των οικονομικά εξαρτώμενων εργαζομένων, σε αντίθεση με τις εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας, που επιδιώκουν την εφαρμογή εξατομικευμένων μέτρων, όπως τον καθορισμό των αμοιβών σε αποκεντρωμένο επίπεδο και την ενεργοποίηση μέτρων που θα δημιουργούν καλύτερες προϋποθέσεις υποδοχής στις νέες διαθέσιμες θέσεις από εργαζόμενους που έχουν απολυθεί. Απαιτούν αλλαγές στο νομικό καθορισμό του εργαζομένου, με στόχο την επέκταση της κοινωνικής προστασίας -ως απαραίτητο συστατικό πολιτικών flexicurity- σε αναπτυσσόμενες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι αυτοαπασχολούμενοι, εφόσον ικανοποιούνται τα κριτήρια για την οικονομική εξάρτηση (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008:11-12). Ομοίως, στο Βέλγιο, τα συνδικάτα και οι εργοδότες έχουν εκφράσει διαφορετικές απόψεις σχετικά με πολιτικές που θεωρούνται ότι θα συμβάλουν στην επίτευξη του οράματος της flexicurity. Τα συνδικάτα, σε αντίθεση με τους εργοδότες, απαιτούν την επανεξέταση πρόσφατα θεσπιζόμενων μέτρων που ενθαρρύνουν τη μεταβατικότητα μεταξύ θέσεων εργασίας, θεωρώντας ότι θα πληγεί περαιτέρω ο μόνιμος χαρακτήρας της εργασίας (ό.π.:11-12). Στη Γερμανία, τα συνδικάτα έχουν επικεντρώσει το ενδιαφέρον στον άξονα της ασφάλειας ευέλικτων μορφών απασχόλησης, υποβάλλοντας προτάσεις όπως την καθιέρωση ενός βασικού μισθού και την αναγνώριση του δικαιώματος μετατροπής της προσωρινής απασχόλησης σε μόνιμη μετά από έναν ορισμένο αριθμό συμβάσεων. Παράλληλα, έχουν προβάλλει την ανάγκη για αύξηση των επιδομάτων σε περιπτώσεις μακροπρόθεσμης ανεργίας και των επενδύσεων στο σύστημα κατάρτισης. Στον αντίποδα, η συνομοσπονδία των εργοδοτικών ενώσεων υποστηρίζει την ευρύτερη

¹⁸ Βλέπε σχετικά το κείμενο “*“Flexicurity” Communication: ETUC insists on smart labour market reforms*” στην ιστοσελίδα: <http://www.etuc.org/a/3765> (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

χρήση των προσωρινών συμβάσεων απασχόλησης, την απελευθέρωση της ευέλικτης απασχόλησης, καθώς και τη βελτίωση του συστήματος κατάρτισης, το οποίο πρέπει να αναπτυχθεί σε στενή συνεργασία με τους εργοδότες. (ό.π.:13). Στη Γαλλία, παρά το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι συγκλίνουν σε ορισμένα μέτρα, κυρίως σε όσα αφορούν στο ζήτημα του καθορισμού των δεξιοτήτων και κατάρτισης, ορισμένες σημαντικές διαφορές παραμένουν. Την ίδια στιγμή που οι εργοδότες συνδέουν την ασφάλεια με τον εκσυγχρονισμό των συμβάσεων απασχόλησης και των κανόνων λήξης αυτών που θα στοχεύουν στη βελτίωση της αποδοτικότητας αγοράς εργασίας, τα συνδικάτα απαιτούν ασφαλέστερες ρυθμίσεις και την παροχή εισοδηματικών εγγυήσεων σε περίπτωση λήξης της σύμβασης (ό.π.:16). Στο ίδιο μήκος κύματος κυμαίνονται και οι προτάσεις των εργατικών συνδικάτων στο Λουξεμβούργο, τα οποία, σε αντίθεση με τις εργοδοτικές οργανώσεις οι οποίες επιδιώκουν την άρση κανόνων που περιορίζουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, έχουν προβάλλει ως αίτημα τη μεγαλύτερη ασφάλεια για τους εργαζόμενους, μέσα από τομείς όπως η βελτίωση του διαλόγου στις επιχειρήσεις, η ασφάλεια των σταδιοδρομιών και η συνεχής κατάρτιση (ό.π.:14). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι ακόμη και σε χώρες όπως οι σκανδιναβικές, όπου παρατηρείται σύγκλιση των απόψεων συνδικάτων και εργοδοτών σχετικά με τη θετική συμβολή ενός μοντέλου flexicurity για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, τα συνδικάτα αντιτίθενται σε προτάσεις αποδυνάμωσης των ήδη υψηλότατων επιπέδων κοινωνικής προστασίας και σε μέτρα μεταρρύθμισης των επιδομάτων ανεργίας που έχουν υποβάλλει οι εργοδότες (ό.π.:15-17).

Η αρνητική στάση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, θα μπορούσε να επισημάνει κανείς ότι οφείλεται εν μέρει στην υιοθέτηση των απόψεων της ETUC, παρατηρώντας ότι και η ΓΣΕΕ έχει εκφράσει τις ίδιες ανησυχίες για τις επιπτώσεις τέτοιων πολιτικών στη χώρα μας. Ωστόσο, ο βασικός άξονας της επιχειρηματολογίας της ΓΣΕΕ, συγκλίνει στην θέση ότι βασικές προϋποθέσεις πάνω στις οποίες μπορεί να δομηθεί το αίτημα για προαγωγή της flexicurity -στο πρότυπο της Δανίας- βρίσκονται σε αντιδιαστολή με μια σειρά σοβαρών ελλειμμάτων της ελληνικής περίπτωσης.

Ένα από τα κεντρικά επιχειρήματα που έχει διατυπώσει η ΓΣΕΕ, και με το οποίο φαίνεται να συμφωνεί ένα μέρος της επιστημονικής βιβλιογραφίας, είναι ότι στην Ελλάδα το επίπεδο κοινωνικής προστασίας παραμένει πολύ χαμηλό (Venieris,2003

Katrougalos, 1996), με αποτέλεσμα να υπολείπεται σημαντικά έναντι των προηγμένων χωρών της Ε.Ε. στις οποίες προωθείται το σχέδιο της flexicurity. Τούτη η ανεπάρκεια για το συνδικαλιστικό κίνημα, αντανακλάται εκτός των άλλων, στις τρέχουσες πολιτικές επιδότησης της ανεργίας και επανένταξης των ανέργων. Στο πλαίσιο αυτών, η επιδότηση των ανέργων είναι περιορισμένης διάρκειας, αποκλείει τους μακροχρόνια ανέργους, ενώ η αναπλήρωση του μισθού κυμαίνεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (50-55% όπως επισημαίνει η ΓΣΕΕ) αναφορικά με το ύψος της επιδότησης των ανέργων σε αντίθεση με χώρες όπως η Δανία που η διάρκεια επιδότησης είναι πολυετής και το ποσοστό αναπλήρωσης κυμαίνεται στο 85-90%.¹⁹ Μία ακόμη ένδειξη της ανεπάρκειας του συστήματος για τα συνδικάτα είναι ο περιορισμένος και ανεπαρκής ρόλος των φορέων που σχετίζονται με την προώθηση της απασχόλησης.²⁰ Τούτα, όπως δείχνουν στοιχεία, συμβάλλουν στην αποκατάσταση ενός μικρού αριθμού ανέργων, την ίδια στιγμή που η συνεισφορά προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στην εύρεση συναφούς εργασίας είναι περιορισμένη, αντίθετα με το δανικό μοντέλο, που κρίνεται από τη πράξη ως ιδιαίτερα συστηματοποιημένο και αποτελεσματικό.²¹ Στο ίδιο μήκος κύματος καταλήγουν συμπεράσματα ερευνητών,

¹⁹ Βλέπε σχετικά το άρθρο του Κουζή «*Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα*» στην ιστοσελίδα: <http://www.inegsee.gr/EYELIΞΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 22/12/2008).

²⁰ Προς αυτή τη κατεύθυνση, η ΓΣΕΕ κρίνει ως επιβεβλημένο τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση του ΟΑΕΔ (ΓΣΕΕ, 2003β ΓΣΕΕ, 1999 ΓΣΕΕ, 1998), καθώς και όλων των φορέων σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2000α). Καταρχάς θεωρείται πως ο ΟΑΕΔ χρειάζεται να προσαρμοστεί στις υπάρχουσες ανάγκες ώστε να είναι αποτελεσματικός σ' ότι αφορά την καταπολέμηση της ανεργίας, αναβαθμίζοντας τις υπηρεσίες του, λειτουργώντας αποτελεσματικά και με ευελιξία, αξιολογώντας και αποτιμώντας τις δράσεις του, αναπτύσσοντας επίσης πρωτογενή γνώση της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2000α). Σε αυτή τη βάση για τη προσαρμογή του ΟΑΕΔ στις υπάρχουσες ανάγκες, η ΓΣΕΕ έχει υποβάλλει μια δέσμη προτάσεων (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001). Σε ένα πρώτο επίπεδο, αφορά στη διατήρηση του δημόσιου και τριμερούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ, ο οποίος θα πρέπει να μετατραπεί σε μητρικό οργανισμό δημόσιου χαρακτήρα, και να ενισχυθούν οι πόροι του από τον κρατικό προϋπολογισμό. Κατά δεύτερο αφορά στη δημιουργία τομέων, οι οποίοι θα εσπεύουν εξειδικευμένα την απασχόληση, την ασφάλιση και την εκπαίδευση και τέλος, την κατάρτιση. Επίσης, προβάλλεται η ανάγκη αναβάθμισης του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης μέσω της επαρκούς επιστημονικής στελέχωσής του, ώστε να έχει την δυνατότητα να συγκεντρώνει πρωτογενή στοιχεία για την αγορά εργασίας και παράλληλα να αξιολογεί ποιοτικά τις δράσεις του ΟΑΕΔ. Προτείνεται επίσης η προσαρμογή της μαθητείας στον προσανατολισμό της αγοράς εργασίας και η ύπαρξη ενός Εθνικού Συμβουλίου Μαθητείας με την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων. Παράλληλα, για τη ΓΣΕΕ, είναι αναγκαία η ποιοτική βελτίωση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και η απεμπλοκή του ΟΑΕΔ από την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, δίνοντας προτεραιότητα στην εναλλασσόμενη κατάρτιση και στη προκήρυξη ειδικότων με βάση τις πραγματικές ανάγκες. Τέλος, υιογραμμίζεται η σημασία της συνεχούς αναβάθμισης των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ), στα οποία θα δίνεται έμφαση σε δράσεις εξατομικευμένης παρέμβασης.

²¹ Βλέπε σχετικά το άρθρο του Κουζή «*Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα*» στην ιστοσελίδα: <http://www.inegsee.gr/EYELIΞΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.pdf> (Ημερομηνία πρόσβασης 22/12/2008).

επισημαίνοντας ότι, παρά τις προσπάθειες μεταρρύθμισης μετά τη δεκαετία του '90, ορισμένα βασικά προβλήματα του συστήματος κοινωνικής προστασίας στη χώρα μας εξακολουθούν να παραμένουν. Τα κυριότερα από αυτά τα ελλείμματα είναι: α) η απουσία χάραξης ενός συνεκτικού πλαισίου πολιτικών πρόνοιας, β) η εστίαση σε πολιτικές αναδιανομής εισοδήματος των οποίων τα αναδιανεμητικά αποτελέσματα παραμένουν πολύ χαμηλά όπως φάνηκε και στην προηγούμενη ενότητα στον πίνακα 19, γ) η έντονη πολικότητα του συστήματος που εξασφαλίζει ένα επίπεδο κοινωνικής προστασίας μόνο για όσους μπορούν να εξασφαλίσουν μια πλήρη και συνεχή σταδιοδρομία και δ) η έλλειψη επαρκών παροχών για κοινωνικές ομάδες εκτός της επίσημης αγορά εργασίας (Petmesidou & Mossialos, 2006:6-7).

Επιπρόσθετα, τούτη η αμφισβήτηση από τη ΓΣΕΕ βασίζεται σε επιχειρήματα που αναδεικνύουν δύο κεντρικά χαρακτηριστικά στοιχεία της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Το πρώτο αναφέρεται στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει την ελληνική αγορά εργασίας, το οποίο μέσα από τις υφιστάμενες παρεμβάσεις των προηγούμενων ετών είναι ήδη ιδιαίτερα ευέλικτο κατά τη ΓΣΕΕ.²² Στο δεύτερο και πιο σημαντικό, ο προβληματισμός εστιάζεται στον υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας που σημειώνει η χώρα μας στην Ε.Ε., γεγονός που οφείλεται στη συνεχή παραβίαση των δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας, όπως το ύψος του μισθού, η καταβολή δεδουλευμένων, τα ωράρια, η πληρωμή υπερωριών, η χορήγηση αδειών, οι συνθήκες εργασίας κ.λπ. (Κουζής, 2008:1).²³ Σε αυτήν τη βάση εκφράζεται η διαφωνία σχετικά με τις πολιτικές περαιτέρω απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας, όπως αυτές αναφέρονται στα ευρωπαϊκά κείμενα και τις οποίες εντάσσουν στην ατζέντα τους κυβέρνηση και ΣΕΒ, υποστηρίζοντας ότι η διεύρυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην ουσία θα πολλαπλασιάσουν τα φαινόμενα παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, συμπιέζοντας περαιτέρω τα επίπεδα αμοιβών, των συνθηκών εργασίας και των εργασιακών δικαιωμάτων σε χαμηλά επίπεδα και εντείνοντας κατ' αυτό τον τρόπο το ήδη οξυμένο πρόβλημα. Σύμφωνα με τα συνδικάτα πρέπει να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα πάνω σε δύο άξονες δράσης. Κατά ένα μέρος απαιτούνται πολιτικές που θα αποβλέπουν στη διεύρυνση του πεδίου

²² Βλέπε σχετικά το κείμενο «Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη», *Ενημέρωση*, τεύχος 59 Μάρτιος 2000.

²³ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη», *Ενημέρωση*, τεύχος 59 Μάρτιος 2000. Βλέπε επίσης το πρόγραμμα δράσης-ψήφισμα στο 32^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ στην ιστοσελίδα: http://www.inegsee.gr/32o_SYNEΔΡΙΟ_ΓΣΕΕ.doc (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

προστασίας της εργατικής νομοθεσίας, η οποία οφείλει να χαρακτηί με γνώμονα την ενίσχυση του ρόλου του κοινωνικού κράτους και την αναβάθμιση της εργασίας (ό.π.:1). Υπό αυτό το πρίσμα, η ΓΣΕΕ ζητεί την επέκταση της εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας κυρίως σε νέες κατηγορίες εργαζομένων, που θα στοχεύει στον επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξάρτησης με βάση νέα γενικά κριτήρια, συνθέτοντας έτσι μια γενική αντιμετώπιση που θα υπερέχει, όπως επισημαίνει ο Κουζής «...της *ad hoc* και ανά ειδική κατηγορία απασχολούμενων αντιμετώπιση, όπως αυτή προβάλλεται από την Κοινότητα με το επιχείρημα της μη αποθάρρυνσης της αυτοαπασχόλησης...» (ό.π.:1). Παράλληλα, αφορά την ανάληψη μέτρων που θα αποσκοπούν στην ενίσχυση των κρατικών μηχανισμών ελέγχου για την εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, την ενίσχυση του ρόλου της Επιθεώρησης Εργασίας, την ταχύτερη απονομή της δικαιοσύνης και την αναμόρφωση των όρων επίλυσης των εργατικών διαφορών (ό.π.:2).²⁴ Αυτές οι παρεμβάσεις αιτιολογούνται από το γεγονός ότι στην Ελλάδα, όπως υπογραμμίζει η ΓΣΕΕ, παρατηρείται έλλειψη ουσιαστικής συνεργασίας μεταξύ των φορέων, την ίδια στιγμή που δραστηριοποιείται ένας μικρός αριθμός επιθεωρητών εργασίας με περιορισμένες αρμοδιότητες. Τούτα τα χαρακτηριστικά, σε συνδυασμό με τον μικρό αριθμό καταγγελιών από πλευράς των εργαζομένων και τη χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία προσφυγής στη δικαιοσύνη, συνεπάγονται τον ανεπαρκή έλεγχο και την επιβολή μικρών σχετικά ποινών και κυρώσεων στις επιχειρήσεις.

Ένας άλλος βασικός άξονας σχετίζεται με την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών της ευελιξίας της εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, μέσα από τη θέσπιση κανόνων ρύθμισης του περιεχομένου της και τη δημιουργία όρων μη επιβουλής της έννοιας της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.²⁵ Αφορά κατά ένα μέρος τη δημιουργία ενός νέου θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των νέων δεδομένων, εντός των οποίων κινείται η έννοια της εξάρτησης (οικονομικός και κοινωνικός χαρακτήρας της), ώστε να

²⁴ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Παρατηρήσεις και προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2001», *Ενημέρωση*, τεύχος 70 Απρίλιος 2001. Βλέπε επίσης «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την Οικονομία, την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», *Ενημέρωση*, τεύχος 93 Μάρτιος 2003. Βλέπε επίσης «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», περιοδικό *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000.

²⁵ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Παρατηρήσεις και προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2001», *Ενημέρωση*, τεύχος 70 Απρίλιος 2001.

διευρύνεται η προστασία κατηγοριών εργαζομένων που η απασχόλησή τους εμπεριέχει τα σύγχρονα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας.²⁶ Προς αυτόν το στόχο, για τη ΓΣΕΕ προαπαιτείται εθνική πρωτοβουλία για μελέτη και αντιμετώπιση του φαινομένου, ούτως ώστε να ληφθούν μια σειρά από μέτρα που θα αποσκοπούν στην καταπολέμηση των αρνητικών συνεπειών της ευελιξίας, με τη νομοθετική και ουσιαστική κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των “ευέλικτα” και “άτυπα” απασχολούμενων.²⁷

Οι προσπάθειες επέκτασης του θεσμικού πλαισίου και ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου από πλευράς των συνδικάτων έχουν γίνει αντικείμενο δριμείας κριτικής. Από τη μία πλευρά ο ΣΕΒ και οι εκφραστές νεοφιλελεύθερων απόψεων αντιλαμβάνονται τη πολιτική της ΓΣΕΕ ως αναχρονιστική, κάτι που οφείλεται σε ένα στείρο αρνητισμό, αδυνατώντας να κατανοήσει και να αφογκραστεί τη δυναμική και τις προοπτικές των εξελίξεων που επιβάλλουν την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας²⁸. Στον αντίποδα οι δυνάμεις της αριστεράς, εκφράζοντας ένα πιο ριζοσπαστικό μοντέλο θεώρησης των εργασιακών σχέσεων, αποτιμούν την πολιτική των συνδικάτων ως ενδοτική, η οποία, ενστερνιζόμενη το όραμα επίτευξης εργασιακής ειρήνης, αδυνατεί να αντιληφθεί τον εκ των προτέρων συγκρουσιακό χαρακτήρα των σχέσεων εργοδοτών-εργαζομένων²⁹. Κοινό γνώρισμα και των δύο ιδεολογικών προσανατολισμών είναι η αναγνώριση των εσωτερικών παθογενειών του συνδικαλιστικού κινήματος, ως παραγόντων συρρίκνωσης της διαχειριστικής του ικανότητας να εκφράσει ένα συνεπή προγραμματικό λόγο, που θα κατανοεί και θα αντιμετωπίζει επαρκώς τις τρέχουσες εξελίξεις. Εντούτοις, η πραγματικότητα φαίνεται να είναι πιο σύνθετη. Το συνδικαλιστικό κίνημα -όπως είδαμε και παραπάνω- δείχνει να κατανοεί τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής περίπτωσης, των εργασιακών σχέσεων αλλά και τους

²⁶ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Προτάσεις Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση Ελλάδα, 1999», *Ενημέρωση*, τεύχος 50-51 Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1999.

²⁷ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000.

²⁸ Βλέπε σχετικά την ομιλία του προέδρου του ΣΕΒ Δ. Δασκαλόπουλου, στην ετήσια γενική συνέλευση της 13^{ης} Μαΐου 2008 στην ιστοσελίδα: (http://www.sev.org.gr/online/aidive/download.asp?file=/Uploads/News/daskalopoulos_gs_aporevmatini_synedriasi_13508.pdf) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

²⁹ Βλέπε σχετικά το άρθρο «Αντιπερισπασμός με "35ωρο" – μαιμού», στην εφημερίδα Ριζοσπάστης, 12 Ιανουαρίου 1999, σελ. 24. Βλέπε επίσης το άρθρο «Έκθεση ΓΣΕΕ: Υπόδειγμα...ανταγωνιστικότητας», στην εφημερίδα Ριζοσπάστης, 11 Σεπτεμβρίου 2005. Βλέπε επίσης το άρθρο «ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ: Στρώνει το δρόμο για το διάλογο – απάτη», στην εφημερίδα Ριζοσπάστης, 6 Ιουνίου 2006, σελ. 14.

περιορισμούς που θέτουν εσωτερικές παθογένειες και να δρα -ως ένα βαθμό- ορθολογικά. Δύο κριτήρια συνθέτουν αυτήν την άποψη. Το πρώτο αφορά την επιλογή συγκεκριμένης στρατηγικής από το συνδικαλιστικό κίνημα, η οποία -παρά τις όποιες επιμέρους παραβλέψεις και αστοχίες- αποσκοπεί στον πυρήνα της, στην σκόπιμη 'από τα πάνω' επιβολή ενός ρυθμιστικού πλαισίου, που θα διέπει την ευέλικτη απασχόληση. Το δεύτερο σχετίζεται με το ενδιαφέρον για την ενίσχυση των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου στη χώρα, η οποία, παράλληλα, θα παγιώσει θεσμικά τον παρεμβατικό ρόλο του συνδικαλιστικού κινήματος.

Υπό αυτό το πρίσμα, ως προς τις πρακτικές διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι αυτές οφείλουν να ενταχθούν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο πολιτικών, με γνώμονα την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.³⁰ Προς αυτήν την κατεύθυνση προτείνεται η άμεση και γενική καθιέρωση του 38ωρου, σύμφωνα και με τα μέσα ισχύοντα επίπεδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και η μελέτη μέτρων για τη σταδιακή καθιέρωση του 35ωρου (Κουζής, 2008:9). Για το συνδικαλιστικό κίνημα, η πολιτική του εργάσιμου χρόνου θα πρέπει να στηριχθεί στις 35 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς ελαστικές διευθετήσεις και την παράλληλη μείωση των αποδοχών. Επισημαίνεται ότι, κατ' αυτόν τον τρόπο, μπορεί να δημιουργηθεί ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την αύξηση της απασχόλησης, το οποίο θα μπορεί να εφαρμοσθεί στην ελληνική οικονομία, χωρίς να απειλήσει την ανταγωνιστικότητά της.³¹ Συγκεκριμένα, εκφράζεται η άποψη ότι η αναδιοργάνωση του εργάσιμου χρόνου, που γίνεται εφικτή με την εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας, μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της απασχόλησης. Τούτη η άποψη στηρίζεται στα πορίσματα μιας σειράς μελετών του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, μέσω των οποίων εκτιμάται ότι το μέτρο αυτό είναι σε θέση να οδηγήσει στην αύξηση της απασχόλησης, στη μείωση της ανεργίας αλλά και στη δικαιότερη κατανομή του παραγόμενου πλούτου υπέρ της εργασίας, μέσα από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη διάσωση άλλων επαπειλούμενων. Επίσης, υποστηρίζεται ότι δεν θα πληγεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, καθώς τούτη η πολιτική μπορεί να καταστήσει δυνατή την εντατικότερη χρήση του παγίου κεφαλαίου, μέσα από την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας, οδηγώντας στη βελτίωση του μοναδιαίου

³⁰ Βλέπε σχετικά το πρόγραμμα δράσης-ψήφισμα στο 32^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ στην ιστοσελίδα: [http://www.inegsee.gr/32o ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΓΣΕΕ.doc](http://www.inegsee.gr/32o%20SYNEΔΡΙΟ%20ΓΣΕΕ.doc) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

³¹ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000.

κόστους παραγωγής μέσα από την αύξηση της παραγωγής, και τον επιμερισμό των σταθερών εξόδων σε μεγαλύτερο όγκο προϊόντων. Ένα άλλο θέμα που έχει θιγεί και έχει άμεση συνάρτηση με το 35ωρο και γενικότερα τη μείωση του χρόνου εργασίας, είναι η εξασφάλιση νέων προσλήψεων, ως μέθοδος για την αναπλήρωση του μειωμένου εργασιμου χρόνου. Προς αυτήν την κατεύθυνση έχουν υποβληθεί συγκεκριμένα μέτρα προς εξέταση, όπως κατάργηση της υπερεργασίας και αντικατάστασή της με την έννοια της υπερωρίας, αλλά και την αύξηση του κόστους των νόμιμων υπερωριών με ενιαία προσαύξηση 100% (ωρομίσθιο + 100%) και των παράνομων με 150%, ώστε να δημιουργούνται κίνητρα για νέες προσλήψεις. Στον αντίποδα, η ΓΣΕΕ έχει προτείνει ένα πλέγμα εξισορροπητικών κινήτρων ή αντισταθμιστικών παροχών προς τις επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν το 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από τη μείωση του χρόνου εργασίας, όπως φορολογικά κίνητρα για τις μικρομεσαίες και εμπορικές επιχειρήσεις ή την κατάλληλη διοχέτευση πόρων από τις ενεργητικές μορφές απασχόλησης.³² Αμφισβήτηση, όχι μόνο για τα προσδοκούμενα οφέλη της πρόσκλησης, αλλά και των προθέσεων της ΓΣΕΕ για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχει εκφράσει η αριστερά. Ένα κομβικό σημείο της ασκούμενης κριτικής είναι η αοριστία και ασάφεια που διέπει τις προτάσεις για 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών, που κυρίως οφείλεται στο μη προσδιορισμό του ημερήσιου χρόνου εργασίας στα πλαίσια της πενθήμερης εβδομάδας, ακυρώνοντας ουσιαστικά το ίδιο το αίτημα. Παράλληλα, αποτυπώνεται στη συναίνεση της ΓΣΕΕ από την ψήφιση του νόμου 2639/98, ο οποίος, για τις αριστερές δυνάμεις, ουσιαστικά προβλέπει την άρση εμποδίων διευθέτησης του χρόνου εργασίας και την κατ' επέκταση κατάργηση του οκταώρου.³³

Αναφορικά με το ζήτημα της ελαστικότητας των ωραρίων, τα συνδικάτα δεν απορρίπτουν πλήρως όλες τις μορφές ελαστικού ωραρίου. Αναγνωρίζουν ότι, σε αρκετές περιπτώσεις, μπορεί να είναι προς όφελος των εργαζομένων, με την προϋπόθεση ότι είναι απόρροια επιλογής του εργαζομένου και όχι υποχρεωτικής επιβολής από την εργοδοσία (Στρατούλης, 2005:347). Εντούτοις, έχουν κατ' επανάληψη διατυπώσει την αντίθεσή τους στην ενοικίαση εργαζομένων, στις

³² Βλέπε σχετικά το κείμενο «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000.

³³ Βλέπε σχετικά το άρθρο «Αντιπερισπασμός με "35ωρο" – μαϊμού», στην εφημερίδα Ριζοσπάστης, 12 Ιανουαρίου 1999, σελ. 24.

συμβάσεις με δελτίο παροχής υπηρεσιών, στη διαλείπουσα εργασία και στην εφαρμογή της συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας, κυρίως διότι θεωρούν πως εποχιακές ή συγκυριακές ανάγκες είναι δυνατόν να καλύπτονται με πρόσθετο προσωπικό και αύξηση της απασχόλησης ή με περιορισμένη χρήση υπερωριών (Στρατούλης,2005:347). Ειδικότερα, για τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις δανεισμού προσωπικού, η ΓΣΕΕ θεωρεί ως κομβικό σημείο τη δημιουργία προστατευτικού πλαισίου, ώστε να περιοριστούν φαινόμενα εκμετάλλευσής τους. Προς αυτήν την κατεύθυνση, η ΓΣΕΕ προτείνει τη ρητή καθιέρωση της αρχής της ισχύος του ευνοϊκότερου εργασιακού καθεστώτος για τον εργαζόμενο, μεταξύ του καθεστώτος του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη (Κουζής,2008:5). Παράλληλα, προβάλλει ως αίτημα την ίση μεταχείριση ανάμεσα στο μόνιμο και ενοικιαζόμενο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη. Στο πλαίσιο αυτής της αρχής οι εργαζόμενοι με σχέση δανεισμού των υπηρεσιών τους θα λαμβάνουν αμοιβή τουλάχιστον ίση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στην οποία απασχολούνται και αν δεν υπάρχουν αντίστοιχοι εργαζόμενοι, είναι επιτακτική ανάγκη η αμοιβή να οριστεί στο ποσό που θα ελάμβαναν κατά τις ισχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις, αν εργοδότης τους ήταν ο φορέας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Επίσης, ζητεί οι επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επαγγέλματα παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτους, να μην επιτρέπεται να ασκούν άλλες οικονομικές δραστηριότητες, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν για ποιον εργοδότη προσλαμβάνονται, ενώ παράλληλα, η σύμβαση παραχώρησης εργαζομένων να καταρτίζεται εγγράφως και να αναφέρει τους όρους της σύμβασης ανάμεσα στον αρχικό και τον παραπέρα εργοδότη.³⁴ Πέρα από την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περιπτώσεις δανεισμού τα συνδικάτα επιθυμούν την κατάργηση του θεσμού του κατ' επιχείρηση δανεισμού εργαζομένου, υποστηρίζοντας ότι κομβικό ρόλο θα διαδραματίσει η ανάπτυξη και αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ και των κέντρων προώθησης της απασχόλησης. Αντίστοιχα είναι τα αιτήματα που η ΓΣΕΕ έχει καταθέσει για τους εργαζόμενους σε εργολαβικές επιχειρήσεις, με βασικό άξονα την ενίσχυση του πλαισίου προστασίας τους. Υπό αυτό το πρίσμα, ζητεί την ίση μεταχείριση αυτών σε σχέση με το προσωπικό των εργολάβων, με βάση τις ισχύουσες κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αφορούν στις ίδιες ειδικότητες, και την

³⁴ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000», *Ενημέρωση*, τεύχος 56 Φεβρουάριος 2000.

αναγνώριση της εις ολόκληρον ευθύνης του εργοδότη που κάνει χρήση της εργολαβίας, σε περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας από την εργολαβική επιχείρηση (Κουζής,2008:6).

Όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση, η ΓΣΕΕ θεωρεί πως δεν θα πρέπει να επιβουλεύεται το θεσμό της σταθερής απασχόλησης και να χρησιμοποιείται ως όχημα για την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας (Στρατούλης,2005:348). Υπό αυτό το πρίσμα, προτείνεται ο περιορισμός της εφαρμογής της σε εκείνες μόνο τις περιπτώσεις που δικαιολογείται η προσφυγή σε αυτές (Κουζής,2002) και η πλήρης προστασία των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, με την ουσιαστική κατοχύρωση αναλογίας δικαιωμάτων προς τους σταθερά απασχολούμενους. Προς αυτήν την κατεύθυνση τα συνδικάτα έχουν υποβάλλει μια σειρά προτάσεων.³⁵ Πρώτον, προτείνουν τη μετατροπή σε αορίστου χρόνου, συμβάσεων ορισμένου χρόνου, οι οποίες, ενώ συνάπτονται φαινομενικά για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών, στην πράξη δεν αναφέρονται σε προσωρινή εργασία και παραπέμπουν στην κάλυψη πάγιων αναγκών. Γι' αυτόν το σκοπό τάσσονται υπέρ της μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, καταργώντας τους περιοριστικούς όρους που θέτουν τα Π.Δ. 180/04 και 164/04 για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (μονιμοποίηση για τη δεύτερη περίπτωση). Δεύτερον, η ΓΣΕΕ επιζητεί να ορισθεί η απαγόρευση σύναψης σύμβασης ορισμένου χρόνου με σκοπό τη δοκιμασία του μισθωτού και να αρθούν εξαιρέσεις επέκτασης της δοκιμαστικής περιόδου στους 7 μήνες για το δημόσιο τομέα (Κουζής,2008:5). Ο Ν.2112/20 επιτρέπει την αναποζημιώτη καταγγελία μέσα στους πρώτους 2 μήνες. Δοκιμασία που διαρκεί περισσότερο, αν δεν οδηγήσει στη μονιμοποίηση, θα πρέπει να λήξει με καταγγελία και αποζημίωση. Τρίτον, καλεί να προβλεφθεί νομικά η θεώρηση ότι υπάρχει ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, αν, μέσα σε διάστημα 18 μηνών, συναφθούν περισσότερες από 2 συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνολικής διάρκειας τουλάχιστον 10 μηνών, εφόσον δεν πρόκειται για εποχική εργασία, ενώ ζητεί την καθιέρωση ενιαίου τρόπου υπολογισμού των κενών χρόνων ανάμεσα σε διαδοχικές συμβάσεις για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (συγκεκριμένα 45 ημέρες) (Κουζής,2008:5). Επίσης, επιδιώκει να ορισθεί ότι η διάρκεια της άδειας εργασίας αλλοδαπών δεν επηρεάζει το χαρακτήρα της σύμβασής τους ως ορισμένου ή

³⁵ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000», *Ενημέρωση*, τεύχος 56 Φεβρουάριος 2000.

αορίστου χρόνου. Τέλος, αξιώνει να προβλεφθεί η καταβολή εύλογης αποζημίωσης κατά τη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, διάρκειας μεγαλύτερης από 12 μήνες, και ότι για τον υπολογισμό του διαστήματος αυτού, στην περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων, δεν λαμβάνονται υπόψη κενά χρονικά διαστήματα μικρής διάρκειας μεταξύ αυτών των συμβάσεων.

Σχετικά με την τηλεργασία, η ΓΣΕΕ αφενός έχει αναγνωρίσει ότι μπορεί να καταστεί επωφελής για εργαζόμενους που επιδιώκουν ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον ή επιθυμούν την διευθέτηση της εργασιακής και μη εργασιακής ζωής σύμφωνα με τις προσωπικές τους ανάγκες (Στρατούλης, 2005:354). Αφετέρου όμως, το συνδικαλιστικό κίνημα προβάλλει ως αίτημα τη δημιουργία ειδικού πλαισίου λειτουργίας της τηλεργασίας, επιδιώκοντας την κατοχύρωση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων εξ αποστάσεως σύμφωνα με την «Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο για την Τηλεργασία» (Σταμάτη, 2004).³⁶ Οι κυριότερες ρυθμίσεις αυτής της συμφωνίας σύμφωνα με τον Ρωμανιά αφορούν (Ρωμανιάς, 2002): α) στην προαιρετική φύση της επιλογής της τηλεργασίας από τον ίδιο τον εργαζόμενο, β) στην υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει γραπτές οδηγίες προς τον τηλεργαζόμενο τόσο σε σχέση με τις υφιστάμενες σχετικές συλλογικές συμβάσεις όσο και σε σχέση με την περιγραφή της υπό εκτέλεση εργασίας, γ) στην αναγνώριση ότι η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας απλώς μεταβάλλει τον τρόπο παροχής της εργασίας, χωρίς να επηρεάζει την εργασιακή κατάσταση του τηλεργαζόμενου, δ) στην αναγνώριση ότι ο τηλεργαζόμενος απολαμβάνει, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα ίδια δικαιώματα που απολαμβάνουν και οι αντίστοιχοι συνάδελφοι του που απασχολούνται στο κατάστημα του εργοδότη αν και λόγω της ειδικής φύσης της τηλεργασίας, μπορεί να καταστεί αναγκαία η συνολολόγηση ειδικότερων συλλογικών ή και ατομικών συμβάσεων εργασίας, ε) στη διασφάλιση του σεβασμού για την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου, στ) θέματα προστασίας των δεδομένων και συμμόρφωσης προς τους κανόνες χρήσης του εξοπλισμού, ζ) θέματα προμήθειας και εγκατάστασης του αναγκαίου εξοπλισμού, η) θέματα υγιεινής και ασφάλειας, θ) στην αναγνώριση ότι ο τηλεργαζόμενος δικαιούται να οργανώσει το χρόνο απασχόλησής του, μέσα στα πλαίσια της σχετικής νομοθεσίας, των αντίστοιχων Σ.Σ.Ε. και των επιχειρησιακών κανόνων. Παράλληλα ο εργοδότης οφείλει να λάβει

³⁶ Βλέπε επίσης το κείμενο «Προτάσεις Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση Ελλάδα, 1999», *Ενημέρωση*, τεύχος 50-51 Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1999.

κάθε πρόσφορο μέτρο ώστε να αποτρέψει την απομόνωση του τηλεργαζόμενου, όπως η οργάνωση τακτικών συναντήσεων του τηλεργαζόμενου με τους συναδέλφους του και η ελευθερία πρόσβασής του σε πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση, ι) θέματα αναφερόμενα στην επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και επανακατάρτιση του τηλεργαζόμενου, κ) στην αναγνώριση ότι ο τηλεργαζόμενος έχει τα ίδια συνδικαλιστικά δικαιώματα με τους λοιπούς συναδέλφους του.

Παράλληλα, η ΓΣΕΕ έχει υποβάλλει συγκεκριμένες προτάσεις για τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων της απασχόλησης με φασόν. Ζητεί την υποχρεωτική δήλωση στις αρμόδιες επιθεωρήσεις και στα τοπικά εργατικά κέντρα από τους εργοδότες όλων των εργαζομένων στους οποίους ανατίθεται εργασία με το κομμάτι. Επιπρόσθετα, προτείνει την αναγνώριση της ιδιότητας του μισθωτού με εξαρτημένη εργασία για όλους τους εργαζόμενους με φασόν και την πλήρη κατοχύρωση του δικαιώματος της ασφάλισής τους στο Ι.Κ.Α. και όλων των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων όπως επιδόματα, άδεια, δώρα εορτών κ.λπ.. Τέλος, διεκδικεί την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τους εργαζόμενους με φασόν, ώστε να υπάρχει η κατοχύρωση ενός κατώτατου ορίου αμοιβών για αυτούς (Στρατούλης, 2005:351).

Αναφορικά με άλλες ειδικές μορφές απασχόλησης, έχει κατ' επανάληψη επισημάνει ότι δεν πρέπει να αποτελούν μέσο επιβουλής του θεσμού της πλήρους και ελεύθερα επιλεγμένης απασχόλησης. Υπό αυτό το πρίσμα, η ΓΣΕΕ τάσσεται υπέρ της διαμόρφωσης ενός κοινωνικά αποδεκτού πλαισίου για την αντιμετώπιση της έντασης και της έκτασης ειδικών μορφών ευέλικτης απασχόλησης και ιδιαίτερα των επιμέρους εκφράσεων της προσωρινής και μερικής απασχόλησης.³⁷ Βασικό επιχείρημα είναι πως στις συνθήκες χαμηλής εισοδηματικής ικανότητας που υπάρχουν στη χώρα μας θα αυξησει τη ζώνη φτώχειας χωρίς να μειώσει την πραγματική ανεργία. Παράλληλα, διαπιστώνει πως δεν έχει περιθώρια ιδιαίτερης ανάπτυξης της στην Ελλάδα, λόγω της μειωμένης “εθελοντικής” προσφυγής σε αυτήν, που απορρέει από τους ήδη ιδιαίτερα χαμηλούς μισθούς της πλήρους απασχόλησης αλλά και των περιορισμένων

³⁷ Βλέπε σχετικά το κείμενο «Προτάσεις Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση Ελλάδα, 1999», *Ενημέρωση*, τεύχος 50-51 Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1999. Βλέπε επίσης «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000. Βλέπε επίσης «Προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000», *Ενημέρωση*, τεύχος 56 Φεβρουάριος 2000.

κοινωνικών δικαιωμάτων που τούτη συνεπάγεται. Προς αυτήν την κατεύθυνση, προτείνει τη θέσπιση ανώτατου περιοριστικού επιπέδου (10%) της μερικής απασχόλησης επί του προσωπικού με πλήρη απασχόληση στη συγκεκριμένη επιχείρηση, ελάχιστο χρόνο απασχόλησης τέσσερις ώρες την ημέρα και είκοσι την εβδομάδα. Επίσης, ζητείται, στο πλαίσιο της πραγματικής και όχι τυπικής σύγκλισης αναλογίας δικαιωμάτων σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους (Κουζής,2008:5), η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων να είναι ίση με τον μισθό που αναλογεί στη μειωμένη διάρκεια της εργασίας, προσωζημένη κατά ποσοστό 25% και αύξηση των ωρομισθίων σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης.

Τέλος, το συνδικαλιστικό κίνημα, όπως αυτό εκφράζεται από τη ΓΣΕΕ, ζητεί τη δημιουργία θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων σε νέους τομείς δραστηριότητας (π.χ. κοινωνική εργασία), στη βάση της αρχής της κατοχύρωσης της αντιστοιχίας δικαιωμάτων με τους εργαζόμενους της μισθωτής απασχόλησης.

Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα θεωρεί ως βασικό όρο της δημοκρατικής λειτουργίας της ιδιωτικής οικονομίας την πλήρη διασφάλιση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών ρυθμίσεων, πέρα από άμεσες ή έμμεσες παρεμβάσεις. Υπό αυτό το πρίσμα, τάσσεται υπέρ της ενίσχυσης των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου με τους εργοδοτικούς φορείς και το Κράτος.³⁸ Τα κίνητρα των προθέσεων της ΓΣΕΕ για επέκταση των θεσμών «κοινωνικής διαπραγμάτευσης», θα μπορούσε να υποστηριχτεί κανείς ότι, δομούνται πάνω σε δύο άξονες. Ο πρώτος, όπως έχει διατυπωθεί από την ίδια, διαβλέπει, μέσα από την ευρύτερη συμμετοχή σε τέτοιες διαδικασίες, τη θεσμική

³⁸ Γύρω από τον ίδιο άξονα περιστρέφονται και οι απόψεις του ΣΕΒ, που ενστερνίζεται και προβάλλει το αίτημα για την ενδυνάμωση θεσμών κοινωνικής συναίνεσης και αμοιβαίας κατανόησης. Χαρακτηριστική είναι η πρόσφατη τοποθέτηση του προέδρου του ΣΕΒ Δ. Δασκαλόπουλου, ο οποίος χαρακτηρίζει τη νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ως υπόδειγμα δημιουργικού συμβιβασμού στη βάση του κοινού συμφέροντος, επικροτώντας παράλληλα τη σύσταση του Μόνιμου Βήματος Διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Βλέπε σχετικά το κείμενο «Γνωρίστε τον ΣΕΒ: Οι αξίες και οι θέσεις μας» στην ιστοσελίδα: http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/OUR_VALUES_SEV_TOTAL.pdf (Ημερομηνία πρόσβασης 23-12-2008). Βλέπε επίσης την ομιλία του προέδρου του ΣΕΒ Δ. Δασκαλόπουλου, στην ετήσια γενική συνέλευση της 13^{ης} Μαΐου 2008 στην ιστοσελίδα: http://www.sev.org.gr/online/aidive/download.asp?file=/Uploads/News/daskalopoulos_gs_apogevmati_ni_synedriasi_13508.pdf (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

Αντίθετα, δριμεία κριτική για τούτες τις διαθέσεις της ΓΣΕΕ έχει ασκήσει η Αριστερά, επισημαίνοντας ότι, μέσα από τέτοιες πρακτικές, η προσπάθεια των εκ διαμέτρου αντίθετων συμφερόντων των εργαζόμενων-εργοδοσίας είναι αδύνατη. Βλέπε σχετικά υποσημείωση 29.

ενδυνάμωση της παρουσίας της και την προώθηση των θέσεών της. Ο άλλος, αναγνωρίζει σε αυτούς τους θεσμούς προοπτικές σύστασης ενός πεδίου διαμόρφωσης μακροπρόθεσμων στρατηγικών επιλογών και μέτρων πολιτικής για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την οργάνωση της εργασίας, με στόχο τη διατήρηση της έννοιας του κατώτατου εγγυημένου μισθού και ημερομισθίου, την άρση των δυνατοτήτων διάβρωσης του περιεχομένου των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και την αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων.³⁹

Συνοψίζοντας τα όσα καταγράφηκαν παραπάνω, είδαμε ότι, στο επίκεντρο της ατζέντας της ΓΣΕΕ για την ευέλικτη απασχόληση, έχει τεθεί η ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου που τη διέπει και η ενίσχυση των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου. Για τα συνδικάτα, τούτα αποτελούν όχι μόνο τα κατεξοχήν εργαλεία για την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας και του διαλόγου, αλλά και, εν τέλει, τα μέσα για τη συγκράτηση της περαιτέρω ενίσχυσης της ευελιξίας και της θεσμικής παγίωσης της διαπραγματευτικής τους ισχύς αντίστοιχα. Παρά το γεγονός ότι, ως γραμμή πλεύσης, φαίνεται να αντιλαμβάνεται τα σοβαρά ελλείμματα της ελληνικής περίπτωσης, δεν είναι πλήρης. Δεν είναι πλήρης, διότι, ακόμη και στη περίπτωση που λαμβάνονταν επιτυχή μέτρα προς τις παραπάνω κατευθύνσεις,, δεν αναπτύσσονται έτσι μακροπρόθεσμες πολιτικές για την ενεργό συμμετοχή, τη διασφάλιση του ηθικού περιεχομένου της συνδικαλιστικής δραστηριότητας και την κατ' επέκταση ιδεολογική διάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος σε ένα περιβάλλον αντίξοο. Συνεπώς, η ανεπάρκεια της έγκειται στο ότι τα συνδικάτα αδυνατούν να κατανοήσουν πως το διακύβευμα για αυτά βρίσκεται στην επαναδιάταξη της ατζέντας τους, με στόχο την προάσπιση των ευέλικτα εργαζόμενων, μέσα από την ανάπτυξη μακροπρόθεσμων και ριζικότερων πολιτικών, που δεν θα στοχεύουν μόνο στη κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους. Με άλλα λόγια, το ζήτημα βρίσκεται στο πώς τα συνδικάτα, εφόσον επιθυμούν να διατηρήσουν τη κεντρικότητα του ρόλου τους, θα μπορέσουν να προσελκύσουν τα τμήματα των εργαζομένων, που παραμένουν, ακόμη, έξω από τις δομές του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος (Σπυρόπουλος,1999) και να

³⁹ Βλέπε επίσης το κείμενο «Οι μεγάλες προτεραιότητες και προτάσεις των συνδικάτων», *Ενημέρωση*, τεύχος 71 Μάιος 2001. Βλέπε σχετικά «Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη», *Ενημέρωση*, τεύχος 59 Μάρτιος 2000. Βλέπε επίσης «Παρατηρήσεις και προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2001», *Ενημέρωση*, τεύχος 70 Απρίλιος 2001.

εκπροσωπήσουν διαφορετικά συμφέροντα, διαφορετικές ανάγκες, διαφορετικές διεκδικήσεις.

Όπως είδαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, μέχρι σήμερα τέτοιες πολιτικές βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο διεθνώς, καθώς ο διάλογος γύρω από αυτές δεν έχει λήξει. Εντούτοις, τα ευρωπαϊκά συνδικάτα -συμπεριλαμβανομένης και της ΓΣΕΕ η οποία επιχειρεί να εκφράσει το προγραμματικό λόγο των ευρωπαϊκών συνδικάτων σε εθνικό επίπεδο- φαίνεται να έχουν διαπιστώσει τη σημασία της οργάνωσης των συνδικάτων και της ανάπτυξης δραστηριοτήτων μέσα στον εργασιακό χώρο. Βεβαίως, δεν μπορεί να παραβλέψει κανείς ότι οι προϋποθέσεις δεν είναι ευνοϊκές στη χώρα μας, όπου καταγράφεται ένα χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Ένα από τα βασικά προβλήματα που έχουν να αντιμετωπίσουν τα συνδικάτα, όπως είδαμε και σε προηγούμενη υποενότητα του κεφαλαίου, είναι το γεγονός ότι ο κύριος όγκος των επιχειρήσεων στην ελληνική αγορά εργασίας απασχολεί έναν περιορισμένο αριθμό εργαζομένων. Τούτο το φαινόμενο δημιουργεί μια σειρά αρνητικών προϋποθέσεων για την προσέλκυση νέων μελών, όχι μόνο διότι λειτουργεί ανασταλτικά στη συσπείρωση και στην ανάπτυξη συλλογικής συνείδησης, αλλά και γιατί καθιστά αντικειμενικά δύσκολη την εκπροσώπηση των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις και τη δυνατότητα παρέμβασης των συνδικάτων υπέρ των συμφερόντων τους (Κατσορίδας, 1999).

Παρόμοια προβλήματα ανάπτυξης πολιτικών προσέλκυσης μελών, το συνδικαλιστικό κίνημα διαπιστώνει και σε νέα μορφώματα επιχειρηματικής δραστηριότητας, που καταγράφεται ευρύτατο φάσμα απασχόλησης εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (ενδεικτικό παράδειγμα αποτελούν τα μεγάλα εμπορικά κέντρα). Για τα συνδικάτα τούτο κυρίως οφείλεται στην απουσία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας που ευνοούν, όπως επισημαίνει ο Κουζής, «...τη δυνατότητα ευέλικτων ελιγμών των εργοδοτικών κέντρων σε βάρος της εργασίας και την αδυναμία των εργαζομένων να εκπροσωπηθούν ενιαία και να παρέμβουν αποτελεσματικά απέναντι σε κεντρικούς σχεδιασμούς που διαμορφώνουν την απασχόληση και πολλές πτυχές των εργασιακών σχέσεων...» (Κουζής, 2008:12).

Προς αυτή τη κατεύθυνση, τα συνδικάτα τα συνδικάτα έχουν αναγνωρίσει ότι πρέπει να γίνουν βήματα για την αντιμετώπιση των ενδογενών προβλημάτων τους ώστε να

δημιουργηθούν πιο αυτόνομοι όροι για την προσέλκυση των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής απασχόλησης (Κουζής,2008:12). Διαπιστώνουν τη σημασία της ανάπτυξης δράσεων που θα αποσκοπούν στην ύπαρξη ενός επαρκούς αριθμού τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων ώστε να αυξηθεί η ενεργή συνδικαλιστική παρουσία στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα επιχειρούν να αναπτύξουν δράσεις για τη προαγωγή της συνδικαλιστικής επιμόρφωσης μέσα από τη συμμετοχή ελλήνων συνδικαλιστών στα Ευρωπαϊκά σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στην Ελλάδα και τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς επίσης και με την οργάνωση σεμιναρίων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης για συνδικαλιστές στη χώρα μας.⁴⁰

Κυρίως όμως θεωρούν απαραίτητη την ανάληψη πολιτικών για την ενίσχυση της θεσμικής κατοχύρωσης συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα όπως οι θεσμοί συλλογικής εκπροσώπησης, ο συνδικαλισμός, η συλλογική διαπραγμάτευση, η απεργία, αποτιμώντας τις απόπειρες ενίσχυσής αυτών τα προηγούμενα χρόνια ως ανεπαρκής. Επιπλέον κρίνεται ως αναγκαία η λήψη μέτρων για την μεταρρύθμιση του πλαισίου λειτουργίας των συνδικάτων, με στόχο την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους σε χώρους όπου απασχολούνται εργαζόμενοι από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους δεν προβλέπεται και δεν εκδηλώνεται κάποια μορφή ενιαίας συνδικαλιστικής εκπροσώπησης (Κουζής,2008:11).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, τα συνδικάτα έχουν υποβάλλει συγκεκριμένες προτάσεις που στοχεύουν κυρίως στη θεσμική παρέμβαση για την ενίσχυση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων. Μια δέσμη προτάσεων αφορά στην ενίσχυση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που στερούνται συλλογικής εκπροσώπησης και που απασχολούν περισσότερους από 5 εργαζόμενους, μέσα από:

- α) τη καθιέρωση του θεσμού του εκπροσώπου των εργαζομένων με καθολική ψηφοφορία στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων όταν δεν υπάρχει άλλη συλλογική εκπροσώπηση και β) τη καθιέρωση του συνδικαλιστικού εκπροσώπου από συνδικαλιστική οργάνωση (πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια) που καλύπτει τον εργασιακό χώρο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10

⁴⁰ Βλέπε σχετικά το πρόγραμμα δράσης-νήφισμα στο 32^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ στην ιστοσελίδα: [http://www.inegsee.gr/32o SYNEΔPIO ΓΣΕΕ.doc](http://www.inegsee.gr/32o%20SYNEΔPIO%20ΓΣΕΕ.doc) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

εργαζόμενους. Επιπλέον, προτάσεις έχουν υποβληθεί με γνώμονα τη καθιέρωση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων σε σύνθετες δομές οικονομικής δραστηριότητας όπως α) την αναγνώριση των θεσμών των συμβουλίων των εργαζομένων και της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, β) την αναγνώριση της συλλογικής εκπροσώπησης εργαζομένων (συμβούλιο εργαζομένων, συνδικαλιστική εκπροσώπηση) σε ενιαίους γεωγραφικούς χώρους σύνθετης, πολυκλαδικής, οικονομικής δραστηριότητας και γ) την αναγνώριση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων (Κουζής,2008:13).

Από τα όσα καταγράφηκαν, τα συνδικάτα φαίνεται να αντιλαμβάνονται τα κεντρικά προβλήματα και να αναπτύσσουν μια ατζέντα για την επίλυση αυτών. Είναι έκδηλο από τις παραπάνω προτάσεις ότι η κεντρική πρόταση που διέπει αυτές συνίσταται στο 'πιο ενεργή και θεσμοθετημένη συνδικαλιστική παρουσία'. Εντούτοις τα μέτρα που προβάλλονται μολονότι κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση παρουσιάζουν ελλείψεις. Η ανεπάρκεια τους έγκειται στο ότι στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τίθεται η κάλυψη μόνο του σκέλους 'πιο ενεργή και θεσμοθετημένη'. Με άλλα λόγια τούτο που απουσιάζει είναι η απάντηση για το ποια συνδικαλιστική παρουσία πρόκειται να υπάρξει.

4.5 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Στο παρόν κεφάλαιο αντικείμενο εξέτασης αποτέλεσαν οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις και το ειδικό βάρος αυτών στη διαμόρφωση πολιτικών και δράσεων του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας.

Στην αρχή του κεφαλαίου, είδαμε ότι παρά τις μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν στον ελληνικό χώρο στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση της Λισαβόνας, η αποτελεσματικότητα των μέτρων σύγκλισης δεν είναι η επιθυμητή.

Βασικό ζήτημα παραμένει η βραχυχρόνια και μακροχρόνια ανεργία ιδίως για τις γυναίκες, τους νέους και για αποφοίτους μέσης και ανώτερης εκπαίδευσης, που κυρίως οφείλεται σε διαρθρωτικές ελλείψεις της ελληνικής αγοράς εργασίας όπως η αδυναμία δημιουργίας θέσεων εργασίας παρά την υψηλή ανάπτυξη και η αποτυχία εισόδου στην αγορά εργασίας. Για την ενίσχυση της εισόδου και την προώθηση της απασχόλησης οφείλουμε να παραδεχτούμε ότι πράγματι υπήρξαν παρεμβάσεις. Εντούτοις, αυτές σχετίστηκαν με μονοδιάστατες πολιτικές για την ενίσχυση ευέλικτων μορφών απασχόλησης όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση, των οποίων η εφαρμογή είναι περιορισμένη στην Ελλάδα σε σχέση με το σύνολο της Ε.Ε., γεγονός που είναι πιο εμφανές στη περίπτωση της μερικής απασχόλησης της οποίας τα ποσοστά στη χώρα μας κυμαίνονται κάτω από το ένα τρίτο των μέσων κοινοτικών ποσοστών. Μέσα από την ανάλυση φάνηκε ότι η ανεπάρκεια των μέτρων σύγκλισης στους στόχους της Λισαβόνας είναι κυρίως απόρροια της περιορισμένης προσαρμογής τους στα δεδομένα της ελληνικής πραγματικότητας. Βασικά επιχειρήματα που προβλήθηκαν αφορούν στο μικρό μέγεθος της συντριπτικής πλειοψηφίας των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας άρα και τη μικρή συμβολή τους στην αύξηση της απασχόλησης και τα υψηλά ποσοστά αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα τα οποία είναι κατά πολύ υψηλότερα από το μέσο κοινοτικό ποσοστό καθ' όλη την δεκαετία 1996-2006. Παράλληλα οφείλεται στην ακολουθούμενη στρατηγική των επιχειρήσεων με βασικό άξονα τη συμπίεση του κόστους εργασίας -το οποίο παραμένει χαμηλότερο από το μέσο κοινοτικό ποσοστό- την ίδια στιγμή που ο μέσος κατώτατος μισθός παραμένει χαμηλός στην Ελλάδα.

Μέσα από την ανάλυση του ελληνικού καθεστώτος εργασιακών σχέσεων, φάνηκε ότι τούτο διαμορφώθηκε στη βάση κυρίως των δεδομένων ιστορικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών ιδιαιτεροτήτων.

Ένας από τους καθοριστικούς παράγοντες για την κατανόηση του, ήταν η καθυστερημένη εμφάνιση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε σχέση με την ανεπτυγμένη Ευρώπη, και η «εκ των άνω» διαρκής προσπάθεια χειραγώγησης των συνδικάτων και των κεντρικών συνδικαλιστικών οργάνωσεων που αποσκοπούσε στον έλεγχο της εκπροσώπησης και των αιτημάτων τους. Υπό αυτό το πρίσμα ενισχύθηκε η κρατική εποπτεία στην εσωτερική λειτουργία του συνδικαλιστικού

κινήματος μέσα από τη ψήφιση εργατικών νόμων αναπτύσσοντας κατ' αυτό τον τρόπο το θεσμικά κατοχυρωμένο δικαίωμα παρέμβασης στην εσωτερική τους ζωή σε περιόδους κρίσης. Παράλληλα ο κρατικός παρεμβατισμός απέκτησε ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μέσα από την ευρύτερη χρήση κατασταλτικών μεθόδων και διώξεων απέναντι στις συνδικαλιστικές δυνάμεις που αντιτίθενται στον ελεγχόμενο κυβερνητικό συνδικαλισμό. Μια από τις εκφάνσεις του κρατικού παρεμβατισμού στην Ελλάδα ήταν η πραγματοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία με χαρακτηριστικό παράδειγμα το νόμο 3239/1955 «*Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λπ.*» που περιόρισε την ύπαρξη ενδιάμεσων θεσμών κοινωνικού διαλόγου.

Η ιδιαιτερότητα της ελληνικής περίπτωσης αντανακλάται επίσης στην έντονη παραταξιοποίηση και στη μεταφορά εντός του κινήματος κομματικών αναλύσεων, στόχων και προστριβών μολονότι δεν διατηρεί τυπικά οργανικούς δεσμούς με κάποιο από τα υπάρχοντα κόμματα. Παράλληλα, έγκειται στην οικονομική εξάρτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από πολιτικά κόμματα, το κράτος και τους εργοδότες, που περιόρισαν την αυτονομία λήψης αποφάσεων. Τέλος σχετίζεται με την ανορθόδοξη οργανωτική δομή που διαφαίνεται από την πολυδιάσπαση των συνδικάτων σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο, φαινόμενο το οποίο κατά τον Αλεξανδρόπουλο ενισχύει τις απόψεις για την ύπαρξη ενός κορπορατιστικού μοντέλου που διατήρησε ένα διαμετρικά αντίθετο θεσμικά πλαίσιο «*...προς την τυπική μορφή ενός θεσμικού πλαισίου μονοπωλιακής εκπροσώπησης ή ελέγχου της σκοπιμότητας των οργανώσεων...*» (Αλεξανδρόπουλος, 1990:70).

Στο κεφάλαιο τούτο φάνηκε επίσης ότι από τη δεκαετία του '90 επιχειρείται η παγίωση ενός νέου πλαισίου προώθησης πρακτικών και θεσμών κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαβούλευσης σε εθνικό επίπεδο (ΟΚΕ, 2002) κατόπιν παροτρύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βασικοί άξονες αυτής της μεταρρυθμιστικής απόπειρας είναι η αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με την ψήφιση του Ν. 1876/90 ο οποίος αντικατέστησε τον προηγούμενο νόμο 3239/55 και η δημιουργία οργάνων και μηχανισμών προώθησης του κοινωνικού διαλόγου με διάφορες μορφές και σε διάφορα επίπεδα, με την αποκλειστική ή την κυρίαρχη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Στη βάση όσων επισημάνθηκαν στη τρίτη υποενότητα, έγινε σαφές ότι το σύστημα εργασιακών σχέσεων υπόκειται σε μια προσπάθεια απαλλαγής από την κρατική κηδεμονία στο πλαίσιο της Ε.Ε. με κύριο άξονα την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών. Εντούτοις, η αφομοίωση των συστάσεων της Ε.Ε. και όχι η υιοθέτηση της εμπειρίας άλλων ευρωπαϊκών κρατών απαιτεί πιο στοχευμένες και αποτελεσματικές παρεμβάσεις. Τούτες δεν πρέπει να υποτιμήσουν τα κατάλοιπα του παρελθόντος στη χώρα, ως προϊόν της καθυστερημένης απόπειρας μεταρρύθμισης αλλά και της περιορισμένης βούλησης των ίδιων των κοινωνικών συνομιλητών για ουσιαστική μεταρρύθμιση, η οποία θα σήμαινε την επαναδιάταξη του συσχετισμού δύναμης μεταξύ τους.

Όσον αφορά τη στάση της ΓΣΕΕ για την ευελιξία, η ανάλυση έδειξε ότι δεν είναι αρνητική στην προοπτική μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις, που επιβάλλει η αλλαγή της φύσης της εργασίας σήμερα. Ωστόσο, έχει εκφραστεί η αντίθεση σε επιδιωκόμενες πολιτικές που θα συνεπάγονται την αποδιάρθρωση της κοινωνικής προστασίας και την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τις προτάσεις του ΣΕΒ οι οποίες θέτουν στον πυρήνα των πολιτικών ανάπτυξης την άρση των υφιστάμενων δυσκαμμιών στην αγορά εργασίας και τη διευκόλυνση της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

Υπό αυτό το πρίσμα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα απορρίπτει ως ανεδαφικό τον πρόσφατο διάλογο που επιχειρούν να προωθήσουν οι εργοδοτικές οργανώσεις και η Ε.Ε. για τη σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity) θεωρώντας ότι πρόκειται για δύο ανταγωνιστικούς πόλους. Επιχειρήσαμε να δείξουμε ότι αυτή η δυσπιστία κατά ένα μέρος είναι απόρροια μιας ευρύτερης κριτικής που έχει ασκήσει σε κεντρικό επίπεδο η ETUC. Πέρα από την υιοθέτηση των απόψεων της ETUC, οι οποίες υπογραμμίζουν ότι μέσα από τέτοιες πολιτικές θα δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην ευελιξία παρά στην ασφάλεια, ο βασικός άξονας της επιχειρηματολογίας της ΓΣΕΕ, συγκλίνει στην θέση ότι βασικές προϋποθέσεις πάνω στις οποίες μπορεί να δομηθεί το αίτημα για προαγωγή της flexicurity βρίσκονται σε αντιδιαστολή με μια σειρά σοβαρών ελλειμμάτων στη χώρα μας όπως: α) το χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας, β) στο ήδη ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη την ελληνική αγορά

εργασίας και γ) στον υψηλό βαθμό παράνομης ευελιξίας που οφείλεται στη παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.

Οι διαθέσεις του συνδικαλιστικού κινήματος για ενίσχυση του τόσο του θεσμικού πλαισίου που διέπει την απασχόληση, όσο και των θεσμών κοινωνικού διαλόγου, έχουν επικριθεί έντονα από όλες τις πλευρές, κυρίως στο ότι αδυνατεί να εκφράσει ένα συνεπή προγραμματικό λόγο που θα κατανοεί και αντιμετωπίζει επαρκώς τις τρέχουσες εξελίξεις. Αφενός, οι εκφραστές των νεοφιλελεύθερων απόψεων αντιλαμβάνονται τη πολιτική της ΓΣΕΕ ως αναχρονιστική η οποία αδυνατεί να κατανοήσει και να αφουγκραστεί τη δυναμική και τις προοπτικές των εξελίξεων που επιβάλλουν την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας⁴¹. Αφετέρου, οι δυνάμεις της αριστεράς, αποτιμούν τη πολιτική των συνδικάτων ως ενδοτική ως προς το ζήτημα της ενδυνάμωσης του κοινωνικού διαλόγου, αδυνατώντας να αντιληφθεί και να εκφράσει τα συμφέροντα των εργαζομένων⁴². Αντίθετα, μέσα από την αποτίμηση των θέσεων της ΓΣΕΕ για την ευελιξία, διαπιστώθηκε ότι η πραγματικότητα είναι πιο σύνθετη. Το συνδικαλιστικό κίνημα εκφράζει μια πολιτική η οποία -παρά τις όποιες επιμέρους παραβλέψεις και αστοχίες- δείχνει να κατανοεί τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής περίπτωσης, των εργασιακών σχέσεων αλλά και τους περιορισμούς που θέτουν εσωτερικές παθογένειες και να δρα με γνώμονα τόσο την ενίσχυση της προστασίας των ευέλικτα εργαζόμενων όσο και την ενδυνάμωση των θεσμών κοινωνικής διαπραγμάτευσης.

Το πρώτο κριτήριο πάνω στο οποίο δομείται αυτή η θέση, συνίσταται στο ότι στον πυρήνα των εκφρασμένων θέσεων της ΓΣΕΕ τίθεται η σκόπιμη 'από τα πάνω' επιβολή ενός ρυθμιστικού πλαισίου που θα διέπει την ευέλικτη απασχόληση ώστε αφενός να δημιουργηθούν καλύτεροι όροι για την μη επιβουλή της ευέλικτης εργασίας και αφετέρου να περιοριστεί η περαιτέρω παρουσία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων που περιορίζει τη συνδικαλιστική δράση.

⁴¹ Βλέπε σχετικά την ομιλία του προέδρου του ΣΕΒ Δ. Δασκαλόπουλου, στην ετήσια γενική συνέλευση της 13^{ης} Μαΐου 2008 στην ιστοσελίδα: (http://www.sev.org.gr/online/aidive/download.asp?file=/Uploads/News/daskalopoulos_gs_apogevmati_ni_synedriasi_13508.pdf) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

⁴² Βλέπε σχετικά το άρθρο «Αντιπερισπασμός με "35ωρο" - μαιμού», στην εφημερίδα Ριζοσπάστης, 12 Ιανουαρίου 1999, σελ. 24. Βλέπε επίσης το άρθρο «Εκθεση ΓΣΕΕ: Υπόδειγμα...ανταγωνιστικότητας», στην εφημερίδα Ριζοσπάστης, 11 Σεπτεμβρίου 2005. Βλέπε επίσης το άρθρο «ΓΣΕΕ ΠΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ: Στρώνει το δρόμο για το διάλογο - απάτη», στην εφημερίδα Ριζοσπάστης, 6 Ιουνίου 2006, σελ. 14.

Τούτη η διάθεση εκ μέρους της ΓΣΕΕ είναι διάχυτη σε όλες τις προτάσεις που έχει καταθέσει για την ευελιξία. Ως προς τις πρακτικές διευθέτησης του χρόνου εργασίας, είδαμε ότι τις εντάσσει σε ένα ευρύτερο πλαίσιο πολιτικών με γνώμονα την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας⁴³, ζητώντας τη γενική καθιέρωση του 38ωρου, σύμφωνα και με τα μέσα ισχύοντα επίπεδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη μελέτη μέτρων για τη σταδιακή καθιέρωση του 35ωρου (Κουζής,2008:9). Αναφορικά με άλλες μορφές ελαστικής διευθέτησης, τα συνδικάτα φαίνεται να αποδέχονται εφαρμογές τους, στο βαθμό που είναι απόρροια επιλογής του εργαζομένου και όχι υποχρεωτικής επιβολής από την εργοδοσία (Στρατούλης,2005:347). Γι' αυτό το λόγο έχουν διατυπώσει την αντίθεση τους σε στην ενίσχυση της ενοκίασης εργαζομένων, των συμβάσεων με δελτίο παροχής υπηρεσιών, στη διαλείπουσα εργασία και άλλων πολιτικών συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας, υποστηρίζοντας ότι εποχιακές ή συγκυριακές ανάγκες είναι δυνατόν να καλύπτονται με πρόσθετο προσωπικό και αύξηση της απασχόλησης ή με περιορισμένη χρήση υπερωριών (ό.π.). Στο ίδιο μήκος κύματος, η ΓΣΕΕ έχει ταχθεί υπέρ της διαμόρφωσης ενός κοινωνικά αποδεκτού πλαισίου για την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων από εφαρμογές ευέλικτης απασχόλησης όπως η εργασία με το κομμάτι, η προσωρινή και η μερική απασχόληση. Προς αυτή τη κατεύθυνση είδαμε ότι έχει εισηγηθεί μέτρα που στοχεύουν στον περιορισμό της εφαρμογής τους και την επαρκέστερη προστασία των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων με την ουσιαστική κατοχύρωση αναλογίας δικαιωμάτων προς τους σταθερά απασχολούμενους. Παρόμοιες προτάσεις έχουν υποβληθεί για την τηλεργασία, με κύριο αίτημα τη δημιουργία ενός ειδικού πλαισίου λειτουργίας της, επιδιώκοντας την κατοχύρωση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων εξ αποστάσεως σύμφωνα με την «Ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο για την Τηλεργασία» (Σταμάτη,2004).

Το δεύτερο κριτήριο που οδήγησε σε αυτή τη διαπίστωση έχει να κάνει με τα κίνητρα των προθέσεων της ΓΣΕΕ για επέκταση των θεσμών κοινωνικής διαπραγματεύσεως. Μέσα από την ανάλυση θα μπορούσε να επισημάνει κανείς ότι τούτα δομούνται πάνω σε δύο άξονες. Ο πρώτος, όπως έχει διατυπωθεί από την ίδια, αφορά στην ευρύτερη

⁴³ Βλέπε σχετικά το πρόγραμμα δράσης-νήφισμα στο 32^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ στην ιστοσελίδα: http://www.inegsee.gr/32o_SYNEΔΡΙΟ_ΓΣΕΕ.doc (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

συμμετοχή σε τέτοιες διαδικασίες αποσκοπώντας στην θεσμική ενδυνάμωση της παρουσία της και την προώθηση των θέσεων της. Ο άλλος, αναγνωρίζει σε αυτούς τους θεσμούς προοπτικές σύστασης ενός πεδίου διαμόρφωσης μακροπρόθεσμων στρατηγικών επιλογών και μέτρων πολιτικής για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την οργάνωση της εργασίας με στόχο τη διατήρηση της έννοιας του κατώτατου εγγυημένου μισθού και ημερομισθίου, την άρση των δυνατοτήτων διάβρωσης του περιεχομένου των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και την αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων.⁴⁴

Τέλος, διατυπώθηκε το επιχείρημα ότι παρά το γεγονός ότι ως γραμμή πλεύσης φαίνεται να αντλαμβάνεται τα σοβαρά ελλείμματα της ελληνικής περίπτωσης, δεν είναι πλήρης. Η ανεπάρκεια της έγκειται στο ότι αδυνατεί να κατανοήσει ότι το διακύβευμα βρίσκεται στην επαναδιάταξη της ατζέντας τους με στόχο τη χάραξη μιας μακροπρόθεσμης πολιτικής, μέσω της οποίας τα συνδικάτα θα μπορέσουν να προσελκύσουν τα τμήματα των εργαζομένων που παραμένουν, ακόμη, έξω από τις δομές του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος (Σπυρόπουλος, 1999) και να εκπροσωπήσουν διαφορετικά συμφέροντα, διαφορετικές ανάγκες, διαφορετικές διεκδικήσεις.

Επισημάνθηκε επίσης, πως ως ένα βαθμό η ΓΣΕΕ φαίνεται να έχει αρχίσει να διαπιστώνει τη σημασία της οργάνωσης και της ανάπτυξης δραστηριοτήτων μέσα στον εργασιακό χώρο, κυρίως διότι επιχειρεί να προβληθεί ως ο εκφραστής σε εθνικό επίπεδο, τέτοιων αναζητήσεων που έχουν διατυπωθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο από την ETUC. Ωστόσο το συνδικαλιστικό κίνημα έχει να υπερβεί σημαντικά προβλήματα που δεν διαμορφώνουν κατάλληλες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη τέτοιων πολιτικών. Όπως φάνηκε από την ανάλυση, πέρα από τα ήδη χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, η κατακερματισμένη διάρθρωση της ελληνικής αγοράς εργασίας προβάλλει σημαντικά εμπόδια. Ο κύριος όγκος των επιχειρήσεων πρόκειται για επιχειρήσεις μικρού μεγέθους και η ανάπτυξη μοντέλων επιχειρηματικής δραστηριότητας όπου καταγράφεται ευρύτατο φάσμα

⁴⁴ Βλέπε επίσης το κείμενο «Οι μεγάλες προτεραιότητες και προτάσεις των συνδικάτων», *Ενημέρωση*, τεύχος 71 Μάιος 2001. Βλέπε σχετικά «Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη», *Ενημέρωση*, τεύχος 59 Μάρτιος 2000. Βλέπε επίσης «Παρατηρήσεις και προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2001», *Ενημέρωση*, τεύχος 70 Απρίλιος 2001.

απασχόλησης εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας συνιστούν έντονα προβλήματα ανάπτυξης πολιτικών προσέλευσης μελών.

Όπως τα συνδικάτα αντιλαμβάνονται την κατάσταση, η υπέρβαση των παραπάνω δυσκολιών συνίσταται κυρίως στην χάραξη πολιτικών και δράσεων που θα δημιουργούν καλύτερες προϋποθέσεις για πιο δυναμική συνδικαλιστική παρουσία και εκπροσώπηση. Θεωρούν απαραίτητη την ανάληψη πολιτικών για την ενίσχυση της θεσμικής κατοχύρωσης συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα και για την μεταρρύθμιση του πλαισίου λειτουργίας των συνδικάτων, με στόχο την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους σε χώρους όπου απασχολούνται εργαζόμενοι από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους δεν προβλέπεται και δεν εκδηλώνεται κάποια μορφή ενιαίας συνδικαλιστικής εκπροσώπησης (Κουζής,2008:11).

Από τα μέτρα που επισημάνθηκαν στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, τα συνδικάτα φαίνεται να κατανοούν τα κεντρικά προβλήματα και να αναπτύσσουν μια ατζέντα για την επίλυση αυτών με κύριο στόχο την 'πιο ενεργή και θεσμοθετημένη συνδικαλιστική παρουσία'. Εντούτοις τα μέτρα που προβάλλονται μοιραζονται κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση παρουσιάζουν ελλείψεις. Η ανεπάρκεια τους έγκειται στο ότι στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τίθεται η κάλυψη μόνο του σκέλους 'πιο ενεργή και θεσμοθετημένη'. Με άλλα λόγια τούτο που απουσιάζει είναι η απάντηση για το ποια συνδικαλιστική παρουσία πρόκειται να υπάρξει ακόμη και αν επιτευχθεί η καλύτερη θεσμοθέτηση και η πιο εντατικοποιημένη παρουσία. Και τούτο διότι, διαπιστώσεις ότι πρέπει να γίνουν βήματα για την αντιμετώπιση των ενδογενών προβλημάτων τους και αποσπασματικές δράσεις συνδικαλιστικής επιμόρφωσης δεν αρκούν. Απαιτείται παράλληλα και σαφής σχεδιασμός που θα αποβλέπει σε μακροπρόθεσμα και πιο σταθερά οφέλη.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Τοποθετώντας τη θεωρητική συζήτηση γύρω από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και το συνδικαλισμό, η διατριβή επικεντρώθηκε στον αντίκτυπο της ευελιξίας πάνω στο συνδικαλιστικό κίνημα και τις πολιτικές διαχείρισης των κοινωνικών επιπτώσεων που αναπτύσσει το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα τα τελευταία χρόνια.

Αναπόφευκτα, στον πυρήνα της ανάλυσης βρέθηκαν οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης του τεχνολογικού παραγωγικού προτύπου. Εκεί δόθηκε έμφαση στις τάσεις μετάλλαξης του μοντέλου της τυπικής σχέσης εργασίας που αφορούσε στη σταθερή και πλήρη απασχόληση, η οποία συνδέθηκε με ένα σύνολο εγγυήσεων και προστατευτικών ρυθμίσεων τα μεταπολεμικά χρόνια.

Μέσα από την επισκόπηση των κυριότερων μοντέλων παραγωγής από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα ως και σήμερα, διαγνώστηκε μια εσωτερική συνέπεια όταν κανείς επικεντρώνεται στα κίνητρα που καθοδηγούν τον σχηματισμό της παραγωγικής διαδικασίας: η τάση για εξορθολογισμό του συστήματος παραγωγής, με γνώμονα την διασφάλιση της μέγιστης αποδοτικότητας, τη διεύρυνση της παραγωγικότητας και των κερδών. Στις αρχές του προηγούμενου αιώνα, οι προσπάθειες αυτές συνδέθηκαν με μεταρρυθμίσεις για το διαχωρισμό πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας, τη συγκέντρωση της ευθύνης του ελέγχου του χώρου εργασίας από την διεύθυνση και τον αυστηρό καταμερισμό της εργασίας. Η ανάλυση έδειξε ότι παράλληλα με τα παραπάνω, ξεκίνησε να αναπαράγεται ένα συνεπές μοντέλο σχέσεων ελέγχου του εργατικού δυναμικού. Στη βάση αυτού εμπεδώθηκαν συγκεκριμένες πολιτικές για την καλλιέργεια κλίματος συναίνεσης, μέσα από τη μεγέθυνση της διαπραγματευτικής δύναμης της διοίκησης και την διασπορά κάθε συλλογικότητας. Προωθώντας την

ορθολογικοποίηση των εμπειριών χρήσης παλαιότερων τεχνολογιών καθώς και των μεθόδων διοίκησης που προϋπήρχαν, το φορντικό μοντέλο εν μέρει βασίστηκε και αυτό σε ένα άκαμπτο πρότυπο σχεδιασμού παραγωγικής διαδικασίας για την παραγωγή μαζικών τυποποιημένων προϊόντων. Επιπλέον όμως εισήχθησαν νέες πρακτικές επέκτασης του διευθυντικού ελέγχου πέρα από το χώρο εργασίας αλλά και πολιτικών αναδιαμόρφωσης της ευρύτερης κουλτούρας του εργατικού δυναμικού συνδέοντας τη παροχή των αγαθών και υπηρεσιών, με την ανάπτυξη των ιδιωτικών καταναλωτικών προτύπων. Τέλος, θέτοντας ως αντικείμενο εξέτασης τις εναλλακτικές προτάσεις έγινε κατανοητό πως κομβικό σημείο για τον εξορθολογισμό του συστήματος, τίθεται η ευέλικτη αναδιάρθρωση της παραγωγής και της εργασίας η οποία προβάλλεται ως αίτημα για την αύξηση της παραγωγικότητας και του κέρδους των επιχειρήσεων.

Εντούτοις, όταν διερευνήθηκαν τα χαρακτηριστικά που διέπουν τις προθέσεις για την ευελικτικοποίηση της εργασίας, δείχνει πως κάτι έχει αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν. Μέσα από την ανάλυση των επιμέρους μορφών της, διαπιστώθηκε ότι η διαφοροποίηση δομείται γύρω από δύο αλληλοεπικαλυπτόμενους άξονες. Σε ένα πρώτο επίπεδο, νοείται ως απορρύθμιση του περιεχομένου της εργασίας ως προς βασικά και θεμελιώδη ποιοτικά στοιχεία που τη καθόριζαν παλαιότερα, με την έννοια ότι το μοντέλο της πλήρους και αόριστης απασχόλησης δεν αποτελεί το πλαίσιο αναφοράς για ένα μεγάλο μέρος του σύγχρονου εργατικού δυναμικού. Σε ένα δεύτερο, σηματοδοτεί και τη διαφοροποίηση των μηχανισμών ένταξης των εργαζομένων στην παραγωγή και στην κοινωνία εν γένει, διαταράσσοντας τους κοινωνικούς δεσμούς που συνδέουν τόσο τις επιχειρήσεις με τους εργαζομένους όσο και τους εργαζόμενους μεταξύ τους.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, μέσα από την επισκόπηση της επιστημονικής βιβλιογραφίας για τις θεωρίες εργασιακών σχέσεων, διευκρινίστηκαν οι κεντρικές θεωρητικές προσεγγίσεις που αναφέρονται στη διευθέτηση των σχέσεων εργαζομένων-διοίκησης-κράτους. Επισημαίνοντας τις βασικές υποθέσεις της ενωτικής προσέγγισης είδαμε την απαρχή νομιμοποίησης μοντέλων που έθεσαν στο επίκεντρο την διάχυση μιας ιδεολογίας περί κοινών συμφερόντων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, απορρίπτοντας οποιοδήποτε δομικά συγκρουσιακό στοιχείο. Μέσα από τις πλουραλιστικές θεωρίες, δεν παρακολουθήσαμε μόνο μια δέσμη εναλλακτικών

προτάσεων για την διευθέτηση των αντικρουόμενων συμφερόντων στο βιομηχανικό περιβάλλον, με σκοπό την επίτευξη συναίνεσης και μακροπρόθεσμης σταθερότητας στις σχέσεις διοίκησης-εργαζομένων. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι η έννοια της διευθέτησης απόκτησε νέο νόημα, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις διαδικασίες ρύθμισης των όρων εργασίας, κυρίως μέσω της διαπραγματευτικής διαδικασίας μεταξύ εργοδοσίας και συνδικάτων. Η συμβολή της εναλλακτικής πρότασης που έχει καταθέσει η ριζοσπαστική σχολή, συνίσταται στο ότι οι εργασιακές σχέσεις αντιμετωπίζονται, αντίθετα, ως μέρος μιας ευρύτερης κοινωνικής διαδικασίας για την επίτευξη θεμελιωδών αλλαγών στις βασικές δομές του κεφαλαιοκρατικού συστήματος. Στηλιτεύοντας θέσεις που διέβλεπαν προοπτικές διευθέτησης και εκδημοκρατισμού των εργασιακών σχέσεων, η παρουσία του συνδικαλιστικού κινήματος δεν περιορίζεται στο ρόλο του κοινωνικού συνομιλητή, αλλά στην ουσία αποτελεί το συλλογική φορέα προάσπισης και έκφρασης των συμφερόντων της εργατικής τάξης προκειμένου να αντεπεξέλθουν στη μεγαλύτερη εξουσία των εργοδοτών. Τέλος, καταγράφηκε πως, στις μέρες μας, στο πλαίσιο μιας ανανεωμένης ενωτικής προοπτικής το ενδιαφέρον και πάλι κυρίως στρέφεται στις διμερείς σχέσεις εργοδοσίας-εργαζομένων που αναπτύσσονται σε κάθε επιχείρηση. Επαναδιατυπώνονται προτάσεις για την προαγωγή της εταιρικής κουλτούρας, στο πλαίσιο της οποίας ενισχύονται πολιτικές ταύτισης των συμφερόντων με γνώμονα τη βέλτιστη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Πέρα από άλλες επιπτώσεις, μέσα από την ανάλυση, οι διεργασίες αυτές έλαβαν μια διπλή ερμηνεία. Αναγνωρίστηκαν ως μια αυξανόμενη τάση αναγωγής των διαδικασιών ρύθμισης των σχέσεων εργατικού δυναμικού-διοίκησης σε διμερές επίπεδο με στόχο την ενίσχυση μοντέλων εξατομικευμένου καθορισμού των όρων εργασίας. Παράλληλα, μεταφράστηκαν ως απόπειρες παρέκκλισης από πολιτικές που έθεταν ως προϋπόθεση την παρουσία συλλογικών συσσωματώσεων και τον ενεργό ρόλο των συνδικάτων.

Παράλληλα, η παρούσα μελέτη κατέδειξε τις μεταβολές στις αγορές εργασίας των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες συνοδεύουν την τεχνολογική και παραγωγική αναδιάρθρωση. Τούτες, κατά ένα μέρος αποτυπώνονται στις υφιστάμενες ποσοτικές αλλαγές όπως η διάρθρωση των ποσοστών απασχόλησης και η εξασθένιση της δυναμικής του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα, έναντι του

τομέα των υπηρεσιών στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Κυρίως όμως μεταφράζονται και σε ποιοτικές μεταβολές όπως η εξέλιξη των ποσοστών μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, στο πλαίσιο ανάπτυξης μιας αγοράς εργασίας που προσαρμόζεται στους μηχανισμούς της ευρύτερης αγοράς, επιβεβαιώνοντας τη τάση εξασθένησης της σταθερής σχέσης εργασίας που συζητήθηκε στο πρώτο κεφάλαιο. Επίσης, διαγνώστηκε μια βαθμιαία διαδικασία οργανωμένης ή ελεγχόμενης αποκέντρωσης της πλειοψηφίας των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων αποσκοπώντας στην εφαρμογή διαφοροποιημένων και πολλαπλής στάθμης συστημάτων διαπραγμάτευσης. Αναλύοντας τον προγραμματικό λόγο των εργατικών και εργοδοτικών φορέων εκπροσώπησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καταγράφηκαν δύο βασικές κατευθύνσεις. Η πρώτη, εκφράζει την πρόθεση των εργατικών συνδικάτων για κατοχύρωση των υπερεθνικών δικαιωμάτων των συνδικάτων και των εργαζομένων και επιζητά την ενδυνάμωση των θεσμών κοινωνικού διαλόγου, την ανάπτυξη της διασυνοριακής δράσης και της αλληλεγγύης των συνδικάτων και την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων στις υπό ένταξη χώρες μέσα από την οικοδόμηση αποτελεσματικής κοινωνικής συνεργασίας. Η δεύτερη, καταδεικνύει το ενδιαφέρον της BUSINESSEUROPE για την περαιτέρω ευελικτοποίηση των αγορών εργασίας με ασφάλεια, προβάλλοντας αιτήματα για την ευρύτερη επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, την προσαρμογή των κοινωνικών συστημάτων στις τρέχουσες δημογραφικές εξελίξεις και την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο ώστε να προωθηθούν οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις. Τέλος, μέσα από την ανάδειξη και ανάλυση των κρίσιμων διλημάτων των συνδικάτων και του διαλόγου που περιστρέφεται γύρω από αυτά, θεμελιώθηκε η άποψη ότι μολονότι η ανάγκη για αναπροσαρμογή των υφιστάμενων πολιτικών οργάνωσης και στρατολόγησης των εργατικών συνδικάτων είναι σαφής, ο δρόμος προς τα εμπρός για το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα ακόμη δεν είναι.

Επικεντρώνοντας την μελέτη στις εξελίξεις στη χώρα μας παρακολούθησαμε τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις και το ειδικό βάρος αυτών στη διαμόρφωση πολιτικών και δράσεων του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας.

Εδώ διαπιστώθηκε ότι παρά τις μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν στην αγορά εργασίας, τούτες σχετίστηκαν με μονοδιάστατες και αναποτελεσματικές πολιτικές για

την καταπολέμηση της ανεργίας, των οποίων η προσαρμογή στα δεδομένα της ελληνικής πραγματικότητας ήταν περιορισμένη. Παράλληλα, η παρούσα μελέτη επισήμανε την διαμόρφωση του καθεστώτος εργασιακών σχέσεων, στη βάση κυρίως των δεδομένων ιστορικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών ιδιαιτεροτήτων. Αυτό το γεγονός είχε ως αποτέλεσμα όχι μόνο την καθυστερημένη εμφάνιση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε σχέση με την ανεπτυγμένη Ευρώπη, αλλά και τη διαρκή παρουσία αρνητικών φαινομένων που τείνουν στην ελληνική βιβλιογραφία να χαρακτηρίζονται ως οι εσωτερικές παθογένειες του συνδικαλιστικού κινήματος (διαρκής προσπάθεια χειραγώγησης των συνδικάτων και των κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, έντονη παραταξιοποίηση, οικονομική εξάρτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ανορθόδοξη οργανωτική δομή κ.λπ.). Τέλος, αναλύοντας την προσπάθεια αναδιάρθρωσης του συστήματος εργασιακών σχέσεων, με κύριο άξονα την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών, επιχειρήθηκε να γίνει κατανοητό ότι ο σχεδιασμός πολιτικών σύγκλισης με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, δεν λαμβάνει υπόψη στο βαθμό που θα έπρεπε τις εθνικές ιδιαιτερότητες.

Στη συνέχεια τέθηκαν στο επίκεντρο της μελέτης οι θέσεις της ΓΣΕΕ για την ευελιξία. Υπογραμμίστηκε η αντίθεση σε επιδιωκόμενες πολιτικές άρσης των υφιστάμενων δυσκαμπιών στην αγορά εργασίας και διευκόλυνσης της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, με πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα την απόρριψη ως ανεδαφικού του πρόσφατου διάλογου για τη σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity). Αναζητώντας τα αίτια αυτής της δυσπιστίας καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οφείλεται εν μέρει στη πρόθεση του συνδικαλιστικού κινήματος να εκφράσει την ευρύτερη κριτική που έχει ασκήσει σε κεντρικό επίπεδο η ETUC. Κυρίως, συνίσταται στο να προβάλλει σοβαρά ελλείμματα στη χώρα όπως το χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας, το ήδη ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο που διέπει την ελληνική αγορά εργασίας και ο υψηλός βαθμός παράνομης ευελιξίας που οφείλεται στη παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας. Θέσεις που έχουν προβληθεί περί αδυναμίας κατανόησης και διαχείρισης των εξελίξεων από τα συνδικάτα, κρίνοντας άλλοτε τον προγραμματικό λόγο της ΓΣΕΕ ότι επικεντρώνει σκόπιμα στη προάσπιση των συμφερόντων μιας αριστοκρατίας εργαζομένων, είτε ότι εκφράζει μια αντιφατική και παράλληλα ενδοτική πολιτική, απορρίφθηκαν ως μονοδιάστατες. Αντίθετα εδώ προβλήθηκε μια πιο σύνθετη θέση. Ότι η κεντρική

γραμμή σκέψης που διέπει τον προγραμματικό λόγο του συνδικαλιστικού κινήματος συνίσταται στην ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου που διέπει την απασχόληση και των θεσμών κοινωνικού διαλόγου.

Τέλος, η ανάλυση επικεντρώθηκε στις προτάσεις των συνδικάτων για την ενδυνάμωση της συνδικαλιστικής παρουσίας και εκπροσώπησης. Μέσα από την έρευνα φάνηκε ότι στον πυρήνα της ατζέντας του συνδικαλιστικού κινήματος, βρίσκεται το αίτημα για 'πιο ενεργή και θεσμοθετημένη συνδικαλιστική παρουσία'. Ωστόσο, η στόχευση αυτή δε φαίνεται να καταλήγει σε αποτελέσματα εξαιτίας κυρίως μιας μονομερούς αντίληψης για την 'από τα πάνω' προώθηση αυτού του στόχου υποτιμώντας στρατηγικές εσωτερικής αναδιάρθρωσης. Σε συμφωνία με ένα μεγάλο μέρος της επιστημονικής βιβλιογραφίας θεμελιώνεται η θέση ότι η στρατηγική εκπροσώπησης των συμφερόντων των ευέλικτα εργαζομένων που έχουν αναπτύξει τα συνδικάτα δεν είναι αποτελεσματική. Τούτο οφείλεται στο ότι οι μεταρρυθμίσεις για την ευελικτοποίηση του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, η παραοικονομία και η μαύρη εργασία που είναι εξαιρετικά διαδεδομένες και το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, καθιστούν αντικειμενικά δύσκολη την εκπροσώπηση των εργαζομένων και τη δυνατότητα παρέμβασης των συνδικάτων υπέρ των συμφερόντων τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ackers P. and Wilkinson A., (2005), 'British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis', *The Journal of Industrial Relations* 47 (4): 443-456.
- Ackroyd S. and Procter S., (1998), 'Are the British bad at flexible manufacturing?', in: Delbridge R. and Lowe J. (eds), *Manufacturing in Transition*, p.p. 38-52, London: Routledge.
- Aghazadeh M. S., (1999), 'Human Resource Management: Issues and Challenges in the New Millennium', *Management Research News* 22 (12): 19-32.
- Aglietta M., (1979), *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*, New York: Verso.
- Αλεξανδρόπουλος Σ., (1990), «Τάσεις κορπορατιστικής αντιπροσώπευσης και ελληνική πραγματικότητα», *Κοινοβουλευτική Επιθεώρηση* 4: 64-79.
- Allen J. and Henry N., (1996), 'Fragments of Industry and Employment: Contract service work and the shift towards precarious employment', in: Crompton R., Gallie D. and Purcell K., (eds), *Changing Forms of Employment: Organizations skills and gender*, p.p. 65-82, New York: Routledge.
- Allen J., Braham P. and Lewis P., (1992), *Political and Economic Forms of Modernity*, Cambridge: Polity Press.
- Amin A., (1994), 'Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition', in: Amin A., (ed), *Post Fordism: A Reader*, p.p. 1-40, Oxford: Blackwell Publishing.
- Amoore L., (2003), *Globalization Contested: An International Political Economy of Work*, Manchester: Manchester University Press.
- Appelbaum E., (2001), 'Transformation of Work and Employment Insecurities', εισήγηση στο συνέδριο 'The Future of Work, Employment and Social Protection', Annecy, January 18-19. (<http://www.oit.org/public/english/bureau/inst/download/appel.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 20/5/2007)
- Appelbaum E. and Batt R., (1994), *The New American Workplace*, Cornell University Press, New York: Ithaca.
- Ashton T. S., (1997), *The Industrial Revolution*, Oxford: Oxford University Press.

- Bagguley P., (1991), 'Post-fordism and Enterprise Culture: Flexibility autonomy and changes in economic organization', in: Keat R. and Abercrombie, N. (eds), *Enterprise Culture*, p.p. 151-170, London & New York: Routledge.
- Bailey T., (1990), *Changes in the Nature and Structure of Work: Implications for skill requirements and skill formation*, Berkeley: University of California.
- Baird M., (2002), 'Changes, Dangers, Choices and Voice: Understanding what High Commitment Management Means for Employees and Unions', *The Journal of Industrial Relations* 44 (3): 359-375.
- Beale D., (1994), *Driven by Nissan? A critical guide to new management techniques*, London: Lawrence & Wishart.
- Bean R. and Holden K., (1994), 'Determinants of Trade Union Membership in OECD Countries: A Survey', *International Journal of Manpower* 5 (6): 4-35.
- Beaumont P. B., (1995), *The Future of Employment Relations*, London: Sage Publications.
- Beck J. K., (2003), 'Independent workforce theory: implications for HRD, *HRDI* (Human Resource Development International) 6 (1): 21-41.
- Beers T., (2000), 'Flexible schedules and shift work: replacing the '9-5' workday?', *Monthly Labor Review* 123 (6): 33-40.
- Behrens M., (2002), 'Collective bargaining coverage continues to decline', *European industrial relations observatory on-line*, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/01/feature/de0201299f.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)
- Bell D. and Hart R. A., (2003), 'Annualised Hours Contracts: The way forward in labour market flexibility?', *National Institute Economic Review* 185 (1): 64-77.
- Benson J. and Ieronimo N., (1995), 'Outsourcing non-core activities: Maintenance work in Australian manufacturing enterprises', *International Labour Review* 135 (1): 59-73.
- Βεργόπουλος Κ., (1994), *Κράτος και οικονομική πολιτική στον 19^ο αιώνα*, Αθήνα: Εξάντας.
- Bergström O., (2001), 'Externalization of employees: thinking about going somewhere else', *International Journal of Human Resource Management* 12 (3): 373-388.
- Beynon H., (1984), *Working for Ford*, Harmondsworth: Penguin Books.
- Blackburn P., Coombs R and Green K., (1985), *Technology, Economic Growth and the Labour Process*, New York: St. Martin's Press.

- Blaschke S., (2000), 'Union Density and European Integration: Diverging Convergence', *European Journal of Industrial Relations* 6 (2): 217-236.
- Blyton P., (1985), *Changes in working time: an international review*, Kent: Croom Helm Ltd.
- Blyton P., (1989), 'Time and labour relations', in: Blyton P., Hassard J., Hill S. and Starkey K. (eds) *Time Work and Organization*, p.p. 105-131, London: Routledge.
- Booth A. L., Dolado J. J. and Frank J., (2002), 'Symposium on temporary work: Introduction', *The Economic Journal* 112 (480): F181-F188.
- Booth A. L., Francesconi M. and Frank J., (2002), 'Temporary Jobs: Stepping stones or dead ends?', *The Economic Journal* 112 (480): F189-F213.
- Bowen W. G. and Finegan T. A., (1986), 'Theory of Choice', in: Kerr C. and Staudohar P. D., (eds) *Economics of Labor in industrial society*, p.p. 47-50, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Boyer R., (1987), 'Labour Flexibilities: Many Forms, Uncertain Effects', *Labour and Society*, 12 (1): 107-129.
- Boyer R. and Coriat B., (1987), 'Technical flexibility and macro stabilization. A tentative analysis', Revision of a paper presented to the Conference on Innovation Diffusion held in Venice at 17-31 March 1986, *CEPREMAP Working Papers*, no. 8731, October 1987.
- Bradley H., (1994), 'Divided We Fall: Unions and their members', *Employee Relations* 16 (2): 41-52.
- Braverman H., (1974), *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.
- Brenner N. and Theodore, N., (2002), Cities and the Geographies of 'Actually Existing Neoliberalism'', *Antipode* 34 (3): 349-379.
- Brewster C., Mayne L. and Tregaskis O., (1997), 'Flexible Working in Europe', *Journal of World Business* 32 (2): 133-151.
- Brown R. K., (1981), 'Approaches to workplace behaviour', in: Parker S. R., Brown R. K., Child J. and Smith M. A. (eds) *The Sociology of Industry*, p.p. 85-99, London: Unwin Hyman.
- Brown P. and Lauder H., (1992), 'Education Economy and Society: An Introduction to a New Agenda', in: Brown P. and Lauder H. (eds) *Education for Economic Survival: From fordism to postfordism?*, p.p. 1-44, London and New York: Routledge.

- Brown R., (1992), *Understanding Industrial Organisations: Theoretical Perspectives in Industrial Sociology*, London: Routledge.
- Brown R., (1997), *The changing shape of Work*, London: Macmillan Press Ltd.
- Brown R., (1999), 'The challenge of the work of the future for the social sciences of work: a view from Britain', in: Castillo J. (ed) *The work of the future*, p.p. 59-81, Madrid: Editorial Complutense.
- Brown W., Deakin S., Hudson M., Pratten C. and Ryan P. (1998), *The Individualization of Employment Contracts in Britain*, Research Paper for the Department of Trade and Industry, Centre of Business Research, Department of Applied Economics, University of Cambridge, June 1998.
- Burawoy M., (1979), *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago: The University of Chicago Press.
- BUSINESSEUROPE (2007), *Reform European systems to respond to global challenges*, November 2007,
(<http://212.3.246.117/docs/1/APHLNCBACNPDGMHAIDGPLCCOPDB39D WNEY9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01661-E.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).
- BUSINESSEUROPE (2007), *Stimulate the flexicurity debate for more growth and jobs*, November 2007,
(<http://212.3.246.117/docs/2/APHLNCBACNPDGMHAIDGPLCCOPDB39D WN2N9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01656-E.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).
- BUSINESSEUROPE (2007), *Secure the availability of skilled workforce e.g. through economic migration*, November 2007,
(<http://212.3.246.117/docs/4/APHLNCBACNPDGMHAIDGPLCCOPDB39D WN219LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01655-E.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).
- BUSINESSEUROPE (2007), *Adapt social systems to an ageing population*, November 2007,
(<http://212.3.246.117/docs/1/IACBDAABNOCJIFNPKGHLNPGHPDB39D WN2K9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01654-E.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).
- BUSINESSEUROPE (2007), *Give the necessary space for the social dialogue*, November 2007,
(<http://212.3.246.117/docs/1/OGCBDAABMPJIECDKPAOCJAIAPDB39DW N269LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2007-01653-E.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 18/7/2008).
- ΓΣΕΕ, 32^ο Συνέδριο ΓΣΕΕ. Πρόγραμμα Δράσης - Ψήφισμα ([http://www.inegsee.gr/32o SYNEΔΡΙΟ ΓΣΕΕ.doc](http://www.inegsee.gr/32o_SYNEΔΡΙΟ_ΓΣΕΕ.doc)) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

- ΓΣΕΕ (1998), «Παρατηρήσεις και Προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στην Ελλάδα», *Ενημέρωση*, τεύχος 36 Μάιος 98. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-36-doc1.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- ΓΣΕΕ (1999), «Παρατηρήσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση Ελλάδα, 1999», *Ενημέρωση*, τεύχος 50-51 Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1999. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-51-doc3.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- ΓΣΕΕ (2000), Προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000», *Ενημέρωση*, τεύχος 56 Φεβρουάριος 2000. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-56-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- ΓΣΕΕ (2003), «Θέσεις της ΓΣΕΕ για την Οικονομία, την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», *Ενημέρωση*, τεύχος 93 Μάρτιος 2003. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-93-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- ΓΣΕΕ (2003β), «Κατευθύνσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2003», *Ενημέρωση*, τεύχος 98 Σεπτέμβριος 2003. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-98-doc3.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- Carley M., (2004), *Trade union membership 1993-2003*, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 8/5/2008).
- Carr E. D., (1985), 'Overtime Work: an expanded view', *Monthly Labor Review* 109 (11): 36-39.
- Castells M., (2006), *Ο Μετασχηματισμός της Εργασίας και της Απασχόλησης: Δικτυακοί εργάτες, άνεργοι και ελαστικοί*, 2^η έκδοση, Αθήνα: Λέσχη Κατασκόπων του 21^{ου} αιώνα.
- Chamberlain N. W. and Kuhn J. W., (1951), *Collective Bargaining*, New York: McGraw-Hill.
- Chapuis C., (2003), 'A strategy for full and better employment for all', Opinion of the European Confederation of Independent Trade Unions concerning the Commission communication on the future of the European Employment Strategy EES, Brussels 25 February 2003.
- Clarke P., (2000), *Quality employment in 'e-Europe'*, (<http://www.emergence.nu/events/budapest/clarke.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 12/3/2008)

- Cohany S. R., (1996), 'Workers in Alternative Work Arrangements', *Monthly Labor Review* 119 (10): 31-45.
- Cohen S., Zysman J., (1991), 'Manufacturing innovation and American industrial competitiveness', in: Hilpert U. (ed.) *State policies and techno-industrial innovation*, Oxon: Routledge.
- Commission of the European Communities (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM (2007) 359 final, Brussels.
- Coriat B., (1992), 'The revitalization of mass production in the computer age', in: Storper M. and Scott A., (eds) *Pathways to industrialization and regional development*, p.p. 137-156, London: Routledge.
- Costine P. and Garavan T. N., (1995), 'Trade Union attitudes to training and development: the road to a more positive and proactive approach?', *Journal of European Industrial Training* 19 (10): 38-44.
- Craib I., (2000), *Σύγχρονη Κοινωνική Θεωρία: Από τον Πάρσονς στον Χάμπερμας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Crouch C., (1977), *Class Conflict and the Industrial Relations Crisis*, London: Humanities Press.
- Croucher R. and Brewster C., (1998), 'Flexible working practices and the trade unions', *Employee Relations* 20 (5): 443-452.
- Δασκαλόπουλος Δ., (2008), Ομιλία Προέδρου ΣΕΒ, Δημήτρη Δασκαλόπουλου, στην απογευματινή συνεδρίαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης, Τρίτη 13 Μαΐου 2008, Μέγαρο Μουσικής Αθηνών (http://www.sev.org.gr/online/aidive/download.asp?file=/Uploads/News/daskalopoulos_gs_apogevmatini_synedriasi_13508.pdf) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).
- Dauderstädt K., (2006), "*Resolution on the European Social Model*", Resolution by the European Confederation of Independent Trade Unions, Brussels 6 November 2006.
- Davies A., (1986), *Industrial Relations and New Technology*, London: Croom Helm.
- Davis M., Aquilano N. and Chase B., (2003), *Fundamentals of Operations Management*, New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Davis-Blake A. and Uzzi B., (1993), 'Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors', *Administrative Science Quarterly* 38 (2): 195-223.

- Dunlop J. T., (1993), *Industrial Relations System*, αναθεωρημένη έκδοση, Boston Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Ebbinghaus B., (2002), 'Trade unions' changing role: membership erosion, organizational reform and social partnership in Europe', EU Paper Series, The European Union Center, University of Wisconsin-Madison, May 2002.
- Edgell S., (2006), *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, London: Sage Publications.
- Edwards P. and Wajcman J., (2005), *The Politics of Working Life*, Oxford: Oxford University Press.
- Elam M., (1994), 'Puzzling out the Post-Fordism Debate: Technology, Markets and Institutions', in: Amin A., (ed), *Post Fordism: A Reader*, p.p. 43-70, Oxford: Blackwell Publishing.
- ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ (2000), «Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη»
 περιοδικό *Ενημέρωση*, τεύχος 59 Μάρτιος 2000.
 (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-59-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ (2001), «Οι μεγάλες προτεραιότητες και προτάσεις των συνδικάτων»,
 περιοδικό *Ενημέρωση*, τεύχος 71 Μάιος 2001.
 (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-71-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2004), *Υποστήριξη των διαρθρωτικών αλλαγών: μια βιομηχανική πολιτική για τη διευρυνόμενη Ευρωπαϊκή Ένωση*, Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM (2004) 274 τελικό, Βρυξέλλες.
- Ericson M., (2006), 'Exploring the future exploiting the past', *Journal of Management History* 12 (2): 121-136.
- Esping-Andersen G., (2006), «Ένα νέο συμβόλαιο μεταξύ των φύλων», στο: Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A. και Myles J., (επιμ.), *Γιατί χρειαζόμαστε ένα Νέο Κοινωνικό Κράτος*, σ.σ. 127-160, Αθήνα: Διόνικος.
- ETUC, "A new opportunity for a strategy for full employment", (http://www.etuc.org/En/Decisions/ecenglish/employ/0003_fullemployment.cfm) (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).
- ETUC, "The way forward for Europe: getting the Lisbon strategy right", (<http://www.etuc.org/IMG/pdf/BrochLisbonEN.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).
- ETUC, "“Flexicurity” Communication: ETUC insists on smart labour market reforms", (<http://www.etuc.org/a/3765>) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).

- ETUC (2003), “*Make Europe work for the people*”, πρόγραμμα δράσης που υιοθέτησε το ETUC στο 10^ο συνέδριο της 26^{ης}-29^{ης} Μαΐου 2003 στην Πράγα. (http://www.etuc.org/IMG/zip/_Congres_Brochure_APS_EN.zip) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2007).
- ETUC (2005), “*Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*”, σχόλιο που υιοθετήθηκε από την εκτελεστική επιτροπή της ETUC στη συνάντηση της 14^{ης}-15^{ης} Ιουνίου 2005 στις Βρυξέλλες, (<http://www.etuc.org/a/2600>) (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).
- ETUC (2005), “*Europe needs stronger worker consultation and better tools for managing restructuring*”, (<http://www.etuc.org/a/1120>) (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).
- ETUC (2005), “*Restructuring ETUC’s comments: Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*”, σχόλιο που υιοθετήθηκε από την εκτελεστική επιτροπή της ETUC στη συνάντηση της 14^{ης}-15^{ης} Ιουνίου 2005 στις Βρυξέλλες, (<http://www.etuc.org/a/2600>) (Ημερομηνία πρόσβασης 13/4/2007).
- ETUC (2007), “*Draft strategy and action plan*”, σχέδιο που υιοθέτησε το ETUC στο 11^ο συνέδριο της 21-24^{ης} Μαΐου 2007 στη Σεβίλλη, (<http://www.tradeunionpress.eu/Congress%20docs/Strategy%20plans/Final%20Master%20EN2.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 2/1/2008).
- ETUC, (2007), “*The Seville Manifesto*”, κείμενο που υιοθέτησε το ETUC στο 11^ο συνέδριο της 21-24^{ης} Μαΐου 2007 στη Σεβίλλη, (<http://www.tradeunionpress.eu/Congress%20docs/Manifesto/Manifesto%20final%20EN.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 28/6/2007).
- European Commission (1996), *Living and Working in the Information Society: People First*, Green Paper, COM (96) 389, Brussels.
- European Commission (1997), *Partnership for a new organization of work*, Green Paper, COM (97) 128 final, Supplement 4/97, Brussels.
- European Commission (2003), *Improving quality in work: a review in recent progress*, COM (2003) 728 final, Brussels.
- European Commission (2008), *Employment in Europe 2008*, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Austria - Bargaining Level*, (<http://eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGSEBENE-AT.html>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *France – Decentralization (of Bargaining)*, (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/FRANCE/DECENTRALIZATIONO FBARGAINING-FR.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Germany – Collective bargaining autonomy*, (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/COLLECTIVEBARGAININGAUTONOMY-DE.html>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Denmark – Decentralization*, (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/DECENTRALIZATION-DN.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *United Kingdom – Decentralization*, (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/DECENTRALIZATION-EN.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Spain – Labour Legislation Reform of 1994*, (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/LABOURLEGISLATIONREFORMOF1994-ES.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Italy – Bargaining Structure*, (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/ITALY/BARGAININGSTRUCTURE-IT.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Netherlands – Collective Bargaining*, (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/NETHERLANDS/COLLECTIVEBARGAINING-NL.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Sweden- Decentralization*, (<http://eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-DECENTRALISING-SE.html>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2007a), *Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security*, (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/21/en/1/ef0721en.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 24/12/2008).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2007b), *Approaches to flexicurity: EU models*, (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 24/12/2008).

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2008), *Flexicurity and industrial relations*, (<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 24/12/2008).
- Eurostat (2008), *Europe in figures. Eurostat yearbook 2008*, Luxembourg: Eurostat.
- Gallie D., (2006), 'Η ποιότητα της εργασιακής ζωής στη στρατηγική της ευημερίας', στο: Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A., Myles, J. (επιμ.), *Γιατί χρειαζόμαστε ένα Νέο Κοινωνικό Κράτος*, σ.σ. 161-200, Αθήνα: Διόνικος.
- García-Serrano C., (2004), 'Temporary employment, working conditions and expected exits from firms', *Labour* 18 (2): 293-316.
- Giddens A., (2006), *Sociology*, Cambridge: Polity Press.
- Giles A., (1989), 'Industrial Relations Theory, the State and politics', in: Barbash J. and Barbash K. (eds), *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*, p.p. 123-154, Columbia: University of South Caroline Press.
- Gold M. and Weiss M., (1998), *Employment and Industrial Relations in Europe*, volume 1, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Golden L., (2001), 'Flexible work schedules: what are we trading off to get them?' *Monthly Labor Review* 124 (3): 50-67.
- Goldman, P. and Van Houten D. R., (1977), 'Managerial Strategies and the Worker: a Marxist Analysis of Bureaucracy', *The Sociological Quarterly* 18 (1): 108-125.
- Gonos G., (1997), 'The contest over 'employer' status in the postwar United States: The case of the temporary help firms', *Law and Society Review* 31 (1): 81-110.
- Gospel H. F., and Palmer G., (1993), *British Industrial Relations*, London: Routledge.
- Gospel H. F., (1996), 'The management of labour', in: Wringley C., (ed) *A History of British Industrial Relations*, p.p. 84-106, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Grant D. and Shields J., (2002), 'In Search of the Subject: Researching Employee Reactions to Human Resource Management', *The Journal of Industrial Relations* 44 (3): 313-334.
- Grint K., (2005), *The Sociology of Work*, Cambridge: Polity Press.
- Gray M., Hodson N. and Gordon G., (1994), *Teleworking explained*, Chichester: John Wiley & Sons.

- Greenwood, M. R. (2002), 'Ethics and HRM: A Review and Conceptual Analysis', *Journal of Business Ethics*, vol. 36, no. 3, σ. σ. 261-278.
- Guest D. and Conway N., (1999), 'Peering into the Black Hole: the Downside of the New Industrial Relations in the UK', *British Journal of Industrial Relations* 37 (3): 367-389.
- Guest D., (2002), 'Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM', *The Journal of Industrial Relations* 44 (3): 335-358.
- Gunnigle P., Turner T. and Morley M. (1998), 'Employment flexibility and industrial relations arrangements at organisation level', *Employee Relations* 20 (5): 430-442.
- Zagelmeyer S., (1999), 'Employment security: the new big issue at establishment level', *European industrial relations observatory on-line*, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/feature/de9901191f.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)
- Zeytinoglu I. U., (1999), 'Flexible work arrangements: an overview of developments in Canada', in: Zeytinoglu I. U., (ed.) *Changing work relationships in industrialized economies*, p.p. 41-58, Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Harley B. and Hardy C., (2004), 'Firing Blanks? An Analysis of Discursive Struggle in HRM', *Journal of Management Studies* 41 (3): 377-400.
- Harris N., (1987), *The End of Third World: Newly Industrialized Countries and the Decline of an Ideology*, Harmondsworth: Penguin Books.
- Hart R. A., (1987), *Working Time and Employment*, Boston: Allen & Unwin.
- Harvey D., (1997), *The Condition of Post Modernity*, Massachusetts: Blackwell Publishers Inc.
- Haworth N. and Hughes S., (2003), 'International Political Economy and Industrial Relations', *British Journal of Industrial Relations* 41 (4): 665-682.
- Hiltrop M. J., Jenster P. V. and Martens H. (2001), 'Managing the outsourced workforce: strategic challenges for human resource management', *Strategic Change* 10 (7): 367-382.
- Hirsch J., (1993), «Φορντισμός και μεταφορντισμός: η παρούσα κοινωνική κρίση και οι συνέπειές της», στο: Bonefeld W. και Holloway J., (επιμ.) *Μεταφορντισμός και Κοινωνική μορφή: Μια Μαρξιστική συζήτηση για το Μεταφορντιστικό Κράτος*, σ.σ. 16-50, Αθήνα: Εξάντας.

- Hirszowicz M., (1985), *Industrial Sociology: An introduction*, Oxford: Basil Blackwell.
- Hoffmann J., Hoffman R., Kirton-Darling J., Rampeltshammer L., (eds) (2002), *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Hounshell D. A., (1984), *From the American System to Mass Production, 1800-1932: the development of manufacturing technology in the United States*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Howe W. J., (1986), 'Temporary help workers: who are they, what jobs they hold', *Monthly Labor Review* 109 (11): 45-47.
- Hurd R., Milkman R., Turner L., (2002), 'Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization', *Labour and Society Programme*, DP/132/2002. (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp13202.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/3/2004).
- Hyman R., (1975), *Industrial Relations: a Marxist introduction*, London: Macmillan.
- Hyman R., (1999), 'An emerging agenda for trade unions?', ILO, *Labour and Society Programme*, DP/98/1999. (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp9899.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/6/2005).
- Θέος Κ., (1947), *Τα ελληνικά συνδικάτα στην πάλη ενάντια στον φασισμό και για την ανεξαρτησία τους*, Αθήνα: Έκδοση Εργατικής.
- I.L.O. (2001), *Life at Work in the Information Economy*, Geneva: I.L.O.
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2000α), «Προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2000», *Ενημέρωση*, τεύχος 60 Ιούνιος 2000. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-60-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2000), «Θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας», περιοδικό *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-63-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2000), «Συμπληρωματικό κείμενο της Γ.Σ.Ε.Ε. για τις Πολιτικές απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας», περιοδικό *Ενημέρωση*, τεύχος 63 Σεπτέμβριος 2000. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-63-doc3.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2000), «Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί του κειμένου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναφορικά με τις προτεινόμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις», *Ενημέρωση*, τεύχος 63

- Σεπτέμβριος 2000. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-63-doc4.htm>)
(Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2001), «Παρατηρήσεις και προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2001», *Ενημέρωση*, τεύχος 70 Απρίλιος 2001. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-70-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008), *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2008*, Αθήνα: INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Ιωάννου Χ., (1989), *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών.
- Jackson J. M., (1994), *An introduction to Industrial Relations*, London: Routledge.
- Jecchinis C., (1992), 'Greece', in: Campbell J., (ed), *European Labor Unions*, p.p. 197-214, Westport: Greenwood Press.
- Jessop B. and Ngai-Ling S., (2006), *Beyond the regulation approach: putting capitalist economies in their place*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Jose A. V., (2000), 'The future of the labour movement: Some observations on developing countries', ILO, *Labour and Society Programme*, DP 112/1999. (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp11299.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 2/5/2003)
- Jose A. V., (2002), *Organized Labour in the 21st Century*, Geneva: International Institute of Labour Studies.
- Kahn Freund O., (1954), 'Legal Framework', in: Flanders A. and Clegg H., (eds) *The System of Industrial Relations in Britain*, p.p. 42-127, Oxford: Blackwell.
- Kalleberg A. E., (2001), 'The Advent of the Flexible Workplace: Implications for Theory and Research' in: Cornfield D. B., Campbell K. E., Mc Cammon H. J., (eds) *Working in Restructured Workplaces: Challenges and New Directions for the Sociology of Work*, p.p. 437-454, London: Sage Publications.
- Kalleberg A. E., (2001), 'Organizing Flexibility: The Flexible firm in a New Century', *British Journal of Industrial Relations* 39 (4): 479-504.
- Kallinikos J. and Hasselbladh H., (2003), 'Employment regimes and organization forms: organizational change at the close of modernity' in: *19th Colloquium of the European Group for Organization Studies: organizational analysis informing social and global development*, Copenhagen, Denmark. (Unpublished). (<http://personal.lse.ac.uk/KALLINIK/pdf/EGOS2003Kallinikos-Hasselbladh.pdf>) (Ημερομηνία πρόσβασης 24/1/2008)

- Καρακιουλάφη Χ., Μοσχονάς Α., (2006), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: μεταξύ «συγκεντρωτισμού» και «αποκεντρώωσης»», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη* 1 (1): 37-48.
- Καραντινός Δ., Κετσετζοπούλου Μ., Μουρίκη, Α. (1997), *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
- Κασιμάτη Κ., (1997), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, Αθήνα: Gutenberg.
- Katrougalos G., (1996), 'The South European Welfare Model: the Greek Welfare State, in Search of an Identity', *Journal of European Social Policy* 6 (1): 39-60.
- Κατσανέβας Θ., (1991), *Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Σταμούλης.
- Κατσανέβας Θ., (1994), *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Αθήνα: Λιβάνης-Νέα Σύνορα.
- Κατσανέβας Θ., (1997), *Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Σταμούλης.
- Κατσούρας Σ., (1993), *Το φασόν*, Δελτίο Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, τ. 23, Ιανουάριος 1993.
- Kaufman B. E., (2004), *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*, Geneva: International Labour Office.
- Keller B., (2006), 'Employment relations in Germany', in: Bamber J., Lansbury R. and Wailes N. (eds) *International and comparative employment relations*, p.p. 211-253, 4th edition, London: Sage publications.
- Kelly J., (1997), 'The Future of trade unionism: injustice, identity and attribution', *Employee Relations* 19 (5): 400-414.
- Kiely R., (1998), *Industrialization and development. A comparative analysis*, London: UCL Press Limited.
- Kloosterboer D., (2007), *Innovative trade union strategies*, Utrecht: Stichting FNV Pers.
- Kochan T. A., (2006), 'Adapting Industrial Relations to Serve Knowledge-based Economies', *Journal of Industrial Relations* 48 (1): 7-20.
- Kochan T. A. and Osterman P., (1994), *The Mutual Gains Enterprise*, Boston: Harvard Business School Press.

- Koolen J. L. A., (2001), *Design of Simple and Robust Process Plants*, GmbH, Weinheim: WILEY-VCH.
- Κορδάτος Γ., (1972), *Ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος*, Αθήνα: Εκδόσεις Μπουκουμάνη.
- Korte W. B., Wynne R., (eds) (1996), *Telework: Penetration, potential and practice in Europe*, Amsterdam: IOS Press.
- Κουκουλές Γ., (1984), *Ελληνικά Συνδικάτα: Οικονομική Αυτοδυναμία και Εξάρτηση*, Αθήνα: Οδυσσεάς.
- Κουκουλές Γ., (1997), «Αναδρομή σε ένα αμφιλεγόμενο παρελθόν», στο: Κασιμάτη Κ. (επιμ.) *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, σ.σ. 25-84, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουκουλές Γ., (1998), «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας 1998*, σ.σ. 101-115, Αθήνα: Πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου.
- Κουζής Γ., «*Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα*» (http://www.inegsee.gr/EYELIΞIA_KAI_AΣΦΑΛΕΙΑ.pdf) (Ημερομηνία πρόσβασης 22/12/2008).
- Κουζής Γ., (1995), «Ο ρόλος του κράτους στη διαμόρφωση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και οι επιπτώσεις στο συνδικαλιστικό κίνημα», στο: Σπανός Κ., (επιμ.) *Κοινωνικές διεκδικήσεις και κρατικές πολιτικές*, σ. σ. 63-79, Αθήνα: Σάκκουλας.
- Κουζής Γ., (1999), «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», στο: Σακελλαρόπουλος Θ., (επιμ.) *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*, τόμος Α', σ.σ. 253-310, Αθήνα: Κριτική.
- Κουζής Γ., (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Αθήνα: μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, αρ. 14.
- Κουζής Γ., (2002), «Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση», *Ενημέρωση*, τεύχος 79 Ιανουάριος 2002. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-79-doc3.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 21/7/2007).
- Κουζής Γ., (2007), *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής Γ., (2008), *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους*, (http://www.inegsee.gr/Προτάσεις_για_παρεμβάσεις_στο_πεδίο_των_εργασιακών_σχέσεων_4_.pdf) (Ημερομηνία πρόσβασης 22/12/2008)
- Kucera D., (1997), 'Women and Labor Market Flexibility: The Cases of Japan and the Former West Germany in the Post War Years', in: Mutari E., Boushey H.,

- Fraher W., (eds) *Gender and Political Economy: Incorporating diversity into theory and policy*, p.p. 131-149, Armonk NY: M. E. Sharpe.
- Kufidu S. and Mihail D., (1999), 'Decentralization and flexibility in Greek industrial relations', *Employee Relations* 21 (5): 485-499.
- Kumar K., (1995), *From Post-Industrial to Post-Modern Society: New theories of the contemporary world*, Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Kutscher R. E. and Personick, V. A., (1986), 'Deindustrialization and the shift to services', *Monthly Labor Review* 109 (6): 3-13.
- Lash S. and Urry J., (1987), *The End of Organised Capitalism*, London: Polity Press.
- Leat M., (2001), *Exploring Employee Relations*, Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Lee S. K. J. and Yu K., (2004), 'Corporate Culture and Organizational Performance', *Journal of Managerial Psychology* 19 (4): 340-359.
- Legge K., (1995), 'HRM: rhetoric, reality and hidden agendas', in: Storey J. (ed.) *Human Resource Management: A Critical Text*, p.p. 33-59, London: Routledge.
- Léonard E., (2001), 'Industrial Relations and the Regulation of Employment in Europe', *European Journal of Industrial Relations* 7 (1): 27-47.
- Maguire P., (1996), 'Labour and the law: the politics of British industrial relations, 1945-1979', in: Wringley C., (ed.) *A History of British Industrial Relations*, p.p. 44-61, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Marić D., (1977), *Adapting working hours to modern needs*, Geneva: International Labour Office.
- Massey C., (2000), 'Strategic reward systems-flexible pay', in: Thorpe R. and Homan G., (eds) *Strategic reward systems*, p.p. 160-178, Essex: Pearson Education Limited.
- Mathieson H., (2000), 'Trade unions and reward', in: Thorpe R. and Homan G., (eds) *Strategic reward systems*, p.p. 179-198, Essex: Pearson Education Limited.
- Mayo E., (1975), *The Social Problems of an Industrial Civilization*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Μαυρογορδάτος Γ., (2001), *Ομάδες πίεσης και δημοκρατία*, Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.
- Mazier J., Baslé M., Vidal J. F., (1999), *When Economic Crises Endure*, Armonk NY: M.E. Sharpe.

- McCracken M. and Sanderson M. (2004), 'Trade union recruitment: strategic options' *Employee Relations* 26 (3): 274-291.
- McDonald, D. (1997), 'Industrial Relations and Globalization: Challenges for employers and their organizations', εισήγηση στη σύνοδο εργασίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) Employers' organizations, Turin, Italy, May 5-13.
- Mellor E. F., (1986), 'Shift work and flexitime: how prevalent are they?', *Monthly Labor Review* 109 (11): 14-21.
- Mercure D., (2006), «Νέες μορφές εργασίας και νέες μορφές κοινωνικής παθογένειας: Οι επιπτώσεις της ελαστικής κατανομής», *Νέα Κοινωνιολογία*, 42: 17-27.
- Meyer S., (1981), *The Five Dollar Day*, Albany: State University of New York.
- Monastiriotis V., (2005), 'Labour Market Flexibility in the UK: Regional Variations and the Role of Global/Local Forces', *Economic and Industrial Democracy*, 26 (3): 443-477.
- Morrell E., (2005), *Securing a place: Small-scale artisans in modern Indonesia*, New York: Cornwell University Southeast Asia Program Publications.
- Mullins L. J., (2006), *Essentials of Organisational Behaviour*, Harlow: Pearson Education Limited.
- Murray R., (1989), 'Fordism and Post-Fordism', in: Hall S. and Jacques M., (eds) *New Times: The Changing Face of Politics in the 1990s*, p.p. 38-53, London: Lawrence & Wishart.
- Needle D., (2000), 'Culture at the level of the firm: organizational and corporate perspectives', in: Barry J., Chandler J., Clark H., Johnston R. and Needle D., (eds) *Organization and Management*, p.p. 101-118, London: Business Press Thomson Learning.
- Νικολόπουλος Α., (1987), *Ο Συνδικαλισμός στις Ελληνικές Επιχειρήσεις*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Noe R. A., Hollenbeck R. J., Gerhart B., Wright M. P., (2000), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Boston: McGraw-Hill Companies Inc..
- Nolan P. and Wood S., (2003), 'Mapping the Future of Work', *British Journal of Industrial Relations* 41 (2): 165-174.
- Ντότσικα, (1998), *Πολιτικές σλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Απολογισμός δράσης ΟΜΕΔ (1992-1998)*, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/12/word/gr9812102fel.doc>) (Ημερομηνία πρόσβασης 16-11-2008).

- O.E.C.D. (1995), *Flexible working time. Collective bargaining and government intervention*, Paris: OECD Publications.
- O.E.C.D. (1999), "Labour market performance and the o.e.c.d. job strategy", *Economic outlook*, no. 65. June.
- O.E.C.D. (2001), "The characteristics and quality of service sector jobs", *Employment outlook*, vol. 2001, no. 12.
- O.E.C.D. (2004), "Clocking in and clocking out: Recent trends in working hours", *Policy Brief*, October.
- OKE (2002), *Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα –αποτίμηση-τάση-προοπτικές-* (http://www.transdialogue.eu/files/social_dialogue.doc) (Ημερομηνία πρόσβασης 13-10-2008).
- ΟΜΕΔ, *Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*, (http://www.omed.gr/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=15&MMN_position=32:32) (Ημερομηνία πρόσβασης 13-10-2008).
- Ong A., (2004), 'Latitudes of citizenship: Membership, meaning and multiculturalism', in: Brysk A., Shafir G., (eds) *People out of place: Globalization, human rights and the citizenship gap*, p.p. 53-72, New York: Routledge.
- Ozaki M., (1999), *Negotiating flexibility: the role of the social partners and the state*, Geneva: International Labour Office.
- Παλαιολόγος Ν., (2006), *Εργασία και Συνδικάτα στον 21^ο αιώνα*, Αθήνα: μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, αρ. 24.
- Παπάδης Κ., (2000), «Τα όρια αντοχής της απελευθέρωσης», *ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ*, 26/3/2000.
- Parsons T., (1954), *Essays in Sociological Theory*, Chicago: Free Press.
- Πελαγίδης Θ., (1997), *Η διεθνοποίηση της Ελληνικής βιομηχανίας: Ενελιζία και αναδιάρθρωση*, Αθήνα: Εξάντας.
- Πετρινωτή Ξ., (1985), *Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Πετμεζίδου Μ., (1996), *Σύγχρονη Κοινωνιολογική Θεωρία*, Ηράκλειο: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης.
- Petmesidou M., Mossialos E., (2006), 'Introduction: Addressing Social Protection and Policy in Greece', in: Petmesidou M., Mossialos E. (eds) *Social Policy Developments in Greece*, p.p. 1-24, Aldershot: Ashgate.

- Pfeffer J. and Baron J. N., (1988), 'Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment', in: Staw B. M. and Cummings L. L. (eds) *Research in Organizational Behavior*, p.p. 257-303, Greenwich: CT:JAI Press.
- Piore M. and Sabel C., (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York: Basic Books Inc.
- Polanyi K., (1957), *The Great Transformation*, Boston: Beacon Press.
- Polito T. and Watson K. (2006), 'Just in Time Under Fire: The Five Major Constraints upon JIT Practices', *The Journal of American Academy of Business* 19 (1): 8-13.
- Πολυζωγόπουλος X., (2003), «Ο δεκάλογος της Γ.Σ.Ε.Ε. για την ανάπτυξη, την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις», *Ενημέρωση*, τεύχος 96 Ιουνίου 2003.
- Πολυζωγόπουλος X., (2005), «Η στρατηγική της Λιτσαβόνας και η ανάγκη μετάβασης σε ένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο», *Ενημέρωση*, τεύχος 119 Ιούλιος Αύγουστος 2005.
- Poole M., (1984), *Theories of trade unionism: A sociology of industrial relations*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Poole M., Lansbury R., Wailes N., (2001), 'A Comparative Analysis of Developments in Industrial Democracy', *Industrial Relations* 40 (3): 490-525.
- Poser G. and Bloesch D. (2002), *Economic Surveys and Data Analysis*, Ciret Conference Proceedings, Paris 2000 OECD.
- Pruijt H., (1997), *Job Design and Technology: Taylorism vs. Anti-Taylorism*, London and New York: Routledge.
- Qvortrup L., (1998), 'From teleworking to networking: definitions and trends', in: Jackson P. J. and Van der Wielen J. (eds) *Teleworking: international perspectives*, p.p. 21-39, London: Routledge.
- Rantakyö L., (1998), 'Flexible organization- dream or reality?', in: Scott P. A., Bridger R. S. and Charteris J. (eds) *Global ergonomics, Proceedings of the Ergonomics Conference, Cape Town, South Africa, 9-11 September, 1998* Oxford: Elsevier Publisher Ltd.
- Ρηγίνος Μ., (2002), «Η Ελληνική Βιομηχανία 1900-1940», στο Κρεμμυδάς Β, (επιμ.), *Εισαγωγή στην Νεοελληνική Οικονομική Ιστορία (18ος-20ος αιώνας)*, σ.σ. 177-224, Αθήνα: Τυπωθήτω-ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ.
- Richardson J. H., (1965), *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, London: Allen & Unwin.

- Ριζοσπάστης (1999), «Αντιπερισπασμός με "35ωρο" – μαϊμού», Ριζοσπάστης, 12 Ιανουαρίου 1999, σελ. 24.
- Ριζοσπάστης (2005), «Έκθεση ΓΣΕΕ: Υπόδειγμα... ανταγωνιστικότητας», Ριζοσπάστης, 11 Σεπτεμβρίου 2005, σελ. 6.
- Ριζοσπάστης (2006), «ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ: Στρώνει το δρόμο για το διάλογο – απάτη», Ριζοσπάστης, 6 Ιουνίου 2006, σελ. 14.
- Roche W. K., (2000), 'The End of New Industrial Relations?', *European Journal of Industrial Relations* 6 (3) 261-282.
- Ρωμανιάς Γ., (2002), «Υπογραφή της Ευρωπαϊκής «Συμφωνίας Πλαίσιο» για την τηλεργασία (άρθρο 139 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας)», *Ενημέρωση*, τεύχος 90 Δεκέμβριος 2002. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-90-doc3.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 17/8/2008).
- Ρομπόλης Σ. και Δημουλάς Κ., (1998), «ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: Απειλή ή Πανάκεια;», *Ενημέρωση*, τεύχος 37, Ιούνιος 1998. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-37-doc3.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 2/3/2007)
- Rones P., Ilg R., Gardner J., (1997), 'Trends in hours of work since mid-70s', *Monthly Labor Review* 120 (4): 3-14.
- Rose E., (1994), 'The 'Disorganized Paradigm': British Industrial Relations in the 1990's', *Employee Relations* 16 (1): 27-40.
- Rose E., (2004), *Employment Relations. Continuity and change: Policies and Practice*, Harlow: Pearson education limited.
- de Rosnay, J. (1997), «Η πληροφορική επανάσταση», Αφιερώματα *Le Monde Diplomatique* (ελληνική έκδοση του «Maniere de voir»), τεύχος 11, Μάιος 1997.
- Rowthorn R., Ramaswamy R., (1997), 'Deindustrialization- Its Causes And Implications', *Economic Issues* 10, Washington D.C.: INTERNATIONAL MONETARY FUND.
- Sabel F. C. and Zeitlin J., (1999), *World of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Σακελλαρόπουλος Θ., (1993), *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα: Κριτική.
- Σακελλαρόπουλος Θ., (1993), «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Κράτος ή Εθνικές Κοινωνικές Πολιτικές; Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χώρος μετά το Μάαστριχτ», στο: Γετίμης Π. και Γράβαρης Δ., (επιμ.), *Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική: Η Σύγχρονη Προβληματική*, σ.σ. 445-467, Αθήνα: Θεμέλιο.

- Σακελλαρόπουλος Θ., (2005), «Κράτος και οικονομία στην Ελλάδα, 1922-1990: Μια επισκόπηση», στο: Σακελλαρόπουλος Θ. (επ.), *Οικονομία και πολιτική στη σύγχρονη Ελλάδα*, τόμος Α', Γ' έκδοση, σ.σ. 80-96, Αθήνα: Διόνικος.
- Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., (2006), «Εθνικές προτεραιότητες και Ευρωπαϊκές προκλήσεις στη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας απασχόλησης στην Ελλάδα, 1980-2004», στο: Μαραβέγιας Ν., Σακελλαρόπουλος Θ. (επιμ.), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Ελλάδα. Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτικές*, σ.σ. 213-2556, Αθήνα: Διόνικος.
- Salamon M., (1998), *Industrial relations. Theory and practice*, 3rd edition, London: Prentice Hall.
- Scott W. R., (1998), *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*, 4th edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Schnabel C. and Wagner J., (2007), 'Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002-2003', *Industrial Relations Journal* 38 (1): 5-32.
- Schulden T., (1997), 'Opening clauses increase in branch-level collective agreements', *European industrial relations observatory on-line* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/09/feature/de9709229f.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)
- Schulden T., (1999), 'Growing numbers of employment pacts at establishment level', *European industrial relations observatory on-line* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/02/feature/de9902293f.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)
- Schulden T., (2000), 'Main employers' and business associations demand changes in Collective Agreement Act', *European industrial relations observatory on-line* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/de0002238f.html>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)
- Schulden T., (2001), 'WSI survey examines decentralisation of bargaining in 1999/2000', *European industrial relations observatory on-line* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/03/feature/de0103212f.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)
- Schulden T., (2003), 'Collective bargaining system under pressure', *European industrial relations observatory on-line* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/12/feature/de0312202f.html>) (Ημερομηνία πρόσβασης 14/4/2008)
- Schulden T., (2005), 'Changes in national collective bargaining systems since 1990', *European industrial relations observatory on-line* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503102s.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 12/6/2008)

- Schwab K., Porter M. E., (2008), *The Global Competitiveness Report 2008-2009*, Geneva: World Economic Forum.
- ΣΕΒ, *Δράσεις 2007-2008*, (http://www.sev.org.gr/online/aidive/download.asp?file=/Uploads/News/SEV_DRASEIS_2007_2008.pdf) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/12/2008).
- ΣΕΒ (2008), *Γνωρίστε τον ΣΕΒ: Οι αξίες και οι θέσεις μας*, (http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/OUR_VALUES_SEV_TOTAL.pdf) (Ημερομηνία πρόσβασης 23-12-2008).
- Σεφέρης Κ., (1977), *Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα 1860-1975*, Αθήνα: Νέα Αριστερά.
- Sennet R., (2000), *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: Norton.
- de Silva S., (1997), 'The Changing Focus of Industrial Relations and Human Resource Management', *εισήγηση στη σύνοδο εργασίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) Employers' organizations*, Turin, Italy, May 5-13. (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/papers/1998/srsirhrm.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 23/10/2006)
- Sorenson K. N., (1985), 'Technology and Industrial Democracy - An Inquiry into Some Theoretical Issues and Their Social Basis', *Organization Studies* 6 (2): 139-160.
- Σπυρόπουλος Γ., (1997), «Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία στο Χώρο των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων», στο: Κασιμάτη Κ., (επιμ.) *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20ού Αιώνα*, σ.σ. 167-215, Αθήνα: Gutenberg.
- Σπυρόπουλος Γ., (1998), *Εργασιακές Σχέσεις. Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Σταμάτη Α. (2004), «Τα αιτήματα της Γ.Σ.Ε.Ε. για τη νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας», *EIRO*, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/word/gr0402101nel.doc>) (Ημερομηνία πρόσβασης 5-10-2008).
- Standing G., Sender J. and Weeks J., (1996), *Restructuring the labour market: the South African challenge*, Geneva: International Labour Office.
- Standing G., (2002), 'Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation', in: Kelly J., (ed.) *Industrial Relations: Critical Perspectives on Business and Management*, p.p. 176-204, London: Routledge.
- Starkey K., (1992), 'Durkheim and organizational analysis: two legacies – Emile Durkheim philosopher', *Organization Studies* 13 (4): 624-642.

- Στρατούλης Δ., (2005), *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Strauss G., (1998), 'Collective Bargaining, Unions and Participation', in: Heller F., Pusić E., Strauss G., Wilpert B., (eds.) *Organizational Participation: Myth and Reality*, p.p. 97-143, New York: Oxford University Press.
- Tam M., (1997), *Part-time employment: A bridge or trap?*, Aldershot: Ashgate.
- Taylor F. W., (1967), *The Principles of Scientific Management*, New York: W.W. Norton & Company.
- Thelen K., (1991), *Union of parts. Labour politics in postwar Germany*, New York: Cornwell University Press.
- Thompson P., (1989), *The Nature of Work*, London: Macmillan Press Ltd.
- Tidd J., (1991), *Flexible Manufacturing Technologies and International Competitiveness*, London: Pinter Publishers.
- Torrington D., Haul L. and Taylor S., (2008), *Human resource management*, Essex: Pearson education limited.
- Τουτζιάρακης Γ., (1997), «Κρίση των Συνδικάτων: Οργανώσεις Κοινωνικής Αλληλεγγύης ή Λειτουργικό Εξάρτημα της Κοινωνίας των Δύο Τρίτων;», στο: Κασσιμάτη Κ., (επ.) *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, σ.σ. 217-257, Αθήνα: Gutenberg.
- Triantafillou P., (2007), 'Greece: Political competition in a majoritarian system', in: Immergut E., Anderson K., Schulze I. (eds) *The handbook of West European Pension Politics*, p.p. 97-149, Oxford: Oxford University Press.
- Waddington J. και Hoffman R., (2002), *Τα Συνδικάτα στην Ευρώπη: Μεταρρύθμιση, οργάνωση και αναδιάρθρωση*, Αθήνα: Ενημέρωση, τεύχος 88, Οκτώβριος 2002. (<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-88-doc2.htm>) (Ημερομηνία πρόσβασης 11/6/2008)
- Waddington J., (2000), 'Towards a reform agenda? European trade unions in transition', *Industrial Relations Journal* 31 (4): 317-330.
- Waddington J., (2001), 'Articulating trade union organisation in the new Europe?', *Industrial Relations Journal* 32 (5): 449-463.
- Waddington J., (2005), 'Trade unions and the defense of the European social model', *Industrial Relations Journal* 36 (6): 518-540.
- Waddington J., (2006), 'Why do members leave? The importance of retention to trade union growth', *Labor Studies Journal* 31 (3): 15-38.

- Walwei U., (1997), 'Flexibility of employment relationships: Possibilities and limits', *IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) Labour market research topics* 22.
- Waring S. P., (1991), *Taylorism Transformed: Scientific Management Theory since 1945*, Chapel Hill and London: The University of North Carolina Press.
- Warren, R. C. (1999), "Against Paternalism in Human Resource Management", *Business Ethics: A European review*, vol. 8, no. 1, σ. σ. 50-59.
- Watson D. H., (1988), *Managers of Discontent*, London and New York: Routledge.
- Watson T. J., (1995), *Sociology, Work and Industry*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Webster J., (2000), 'Today's second sex and tomorrow's first? Women and work in the European information society', in: Ducatel K., Webster J. and Herrmann W., (eds) *The information society in Europe*, p.p. 119-140, Oxford: Rowman and Littlefield publishers Ltd.
- White S. D. and Griffith D. A., (1997), 'Combining corporate and marketing strategy for global competitiveness', *Marketing Intelligence & Planning* 15 (4): 173-178.
- Wilkinson A., Dundon T, Marchington M. and Ackers P., (2004), 'Changing Patterns of Employee Voice: Case Studies from the UK and Republic of Ireland', *The Journal of Industrial Relations* 46 (3): 298-322.
- Womack J. P., Jones D. T. and Roos D., (1990), *The Machine that Changed the World*, New York: Rawson Associates.
- Wood S., (1989), 'The Transformation of Work?', in: Wood S., (ed.) *The Transformation of Work?*, p.p. 1-43, London: Unwin Hyman.
- World Bank (1995), 'Workers in an Integrating World', *World Development Report*, New York: Oxford University Press.
- Vellisio V., (2007), '*Flexicurity Debate*', Resolution by the European Confederation of Independent Trade Unions on how we can reconcile flexibility and security on the labour market, Brussels 30 March 2007.
- Venieris D., (2003), 'Social Policy in Greece: Rhetoric versus Reform', *Social Policy and Administration*, 37 (2): 133-147.
- Vickerstaff S., (1992), 'The Human Resource Management Function', in: Vickerstaff S., (ed.) *Human Resource Management in Europe: text and cases*, p.p. 1-8, London: Chapman & Hall.

- Vickerstaff S., (1992), 'Managing People: Motivation, Control and Work Systems', in: Vickerstaff S., (ed.) *Human Resource Management in Europe: text and cases*, p.p. 33-38, London: Chapman & Hall.
- Visser J., (2006), 'Union membership statistics in 24 countries', *Monthly Labor Review* 129 (6): 38-49.
- Voudouri I., (2003), 'Labor Flexibility in the Information Society: Is There a Balance Between Skills Improvement and Use of External Employment', in: Doukidis G., Mylonopoulos N., Pouloudi N., (eds.) *Social and Economic Transformation in the Digital Era*, σ.σ. 256-270: London: Idea Group INC.
- Φακιολάς P., (1978), *Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Farnham D., (2000), *Employee relations in context*, London: Chartered Institute of Personnel & Development; 2nd edition.
- Fenstermacher K. D., (2005) 'A process for Delivering Information Just in Time', in: Althoff K. D., Dengel A., Bergmann R., Nick M., Roth-Berghofer T., (eds.), *Professional Knowledge Management*, Third Biennial Conference, WM 2005, Kaiserslautern, Germany, April 2005, Revised Selected Papers, p.p. 679-687.
- Feurer R. and Chaharbaghi K., (1997), 'Strategy development: past, present and future', *Training for Quality* 5 (2): 58-70.
- Flanders A., (1960), 'Collective Bargaining', in: Flanders A. and Clegg H., (eds.), *The System of Industrial Relations in Great Britain. Its History, Law and Institutions*, p.p. 252-322, Oxford: Basil Blackwell.
- Flanders A., (1965), *Industrial Relations: What Is Wrong with the System?*, London: Institute of Personnel Management.
- Fox A., (1974), *Beyond Contract: Power, Work and Trust Relations*, London: Faber & Faber.
- Friedmann G., (1977), *Industrial Society*, New York: Arno Press.
- Friedmann G., (1984), *Πού τραβά η ανθρώπινη εργασία*., Αθήνα: Κάλβος.
- Fudge J., (2006), "Equity Bargaining in the New Economy", *Just Labour* 8: 82-87.
- Χτούρης Σ., (1997), *Μεταβιομηχανική Κοινωνία και η Κοινωνία της Πληροφορίας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Χυτήρης Λ., (1996), *Οργανωσιακή συμπεριφορά. Η Ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις*, Αθήνα: Interbooks.
- Ψημμένος Ι., (1999), *Παγκοσμιοποίηση και Συμμετοχή εργαζομένων*, Αθήνα: Gutenberg.

ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ INTERNET

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος: <http://www.esye.gr>

Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Τηλεργασία: <http://www.ecat.com>

<http://www.sibis-eu.org>

<http://www.sustel.org>

