

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Τίτλος Διατριβής:

**«ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ
ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΜΕΤΑΛΛΟΥ»**

Δρ. Μπιθυμήτρης Γιώργος

Αθήνα 2010

Ο Δρ. Μπιθυμήτρης Γιώργος υπήρξε υπότροφος μεταπτυχιακών σπουδών του Ιδρύματος Κρατικών
Υποτροφιών κατά τα έτη 2004-2007.

Ευχαριστίες

Φτάνοντας στο τέλος αυτής της δουλειάς, που υπήρξε ιδιαίτερα απαιτητική από πολλές απόψεις, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους βοήθησαν για την ολοκλήρωσή της. Θα ήθελα καταρχήν να ευχαριστήσω τους καθηγητές μου, και ιδιαίτερα τον Γιάννη Κουζή, που η καθοδήγηση και οι συμβουλές του ήταν πολύτιμες, τη Μαρία Καραμεσίνη για τις συζητήσεις μας και τις εύστοχες παρεμβάσεις της, το Σεραφείμ Σεφεριάδη, για την ξεχωριστή βοήθεια που μου πρόσφερε από τις προπτυχιακές μου σπουδές, μέχρι την εκπόνηση της διατριβής, καθοριστικές για τη θεωρητική-μεθοδολογική συγκρότηση της παρούσας εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας μου Μιχάλη Σπουρδαλάκη, για τις ευκαιρίες που μου έδωσε στο πεδίο της πρωτογενούς έρευνας, καθώς και τους Ευθύμη Παπαβλασσόπουλο, Βάλια Αρανίτου και Θανάση Τσακίρη για τις γόνιμες συζητήσεις που είχαμε. Εξαιρετικά γόνιμες ήταν οι συζητήσεις συνολικά με τα μέλη του Σεμιναρίου «Οργανωμένα Συμφέροντα», αλλά και με τα μέλη του Σεμιναρίου του «Κύκλου Συγκρουσιακής Πολιτικής». Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στους Κωνσταντίνο Κανελλόπουλο και Λουδοβίκο Κωτσονόπουλο. Επίσης, οι στατιστικές επεξεργασίες του εμπειρικού μου υλικού θα ήταν αδύνατες χωρίς τη συμβολή του Αντρέα Κόλλια. Εξίσου καθοριστική υπήρξε η βοήθεια όλων των συνδικαλιστών του κλάδου Μετάλλου και ιδιαίτερα γόνιμη υπήρξε η συνεργασία με το Γραμματέα και τον Πρόεδρο της ΠΟΕΜ.

Κατά τη διάρκεια αυτών των χρόνων της έρευνας και της συγγραφής, πολύτιμη υπήρξε η συμπαράσταση, η βοήθεια και οι συμβουλές των φίλων μου και των συναδέλφων μου από το Πάντειο. Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την Αναστασία Καφέ, το Σταύρο Σκρίνη, το Γιάννη Οικονομόπουλο, τη Γεωργία Λιαλιούτη, το Βασίλη Ιωακειμίδα, τον Κύριλλο Παπασταύρου, τη Γιάννα Ηλία, το Χρήστο Γιαννακόπουλο.

Τέλος, θα ήθελα να αναφερθώ και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στους ανθρώπους, χωρίς τους οποίους δε θα είχα καταφέρει να ανταπεξέλθω στις πολλές δυσκολίες αυτού του εγχειρήματος, τη Τζένη Λιαλιούτη, τους γονείς και την αδελφή μου.

ΜΕΡΟΣ Α΄: ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	i
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΤΟΡΙΑ, ΈΝΝΟΙΕΣ, ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	
Εισαγωγικά	8
1.1 Εργατικό – συνδικαλιστικό κίνημα: προβλήματα ορισμού	9
1.1.1 Τα συνδικάτα ως επαγγελματικές οργανώσεις: από τους Webbs στις σύγχρονες νεο-θεσμικές προσεγγίσεις	14
1.1.2 Τα συνδικάτα ως φορείς της ταξικής πάλης: μαρξιστικές θεωρήσεις	17
1.1.3 Τα συνδικάτα ως αντιφατικές συλλογικές οντότητες: μια επικαιροποιημένη απόπειρα διαλεκτικής θεώρησης	21
1.2 Ηγεσία και συνδικαλιστικό κίνημα: η υπόθεση της συνδικαλιστικής κρίσης ως πρόβλημα των συλλογικών δρώντων και ο ρόλος της πολιτικής	25
1.3 Ιδεολογία και πολιτική: (ακόμη) μία αναγκαία γεφύρωση	31
1.4 Σύνοψη κεφαλαίου	36
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗ ΔΙΑΧΡΟΝΙΑ: ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΕ ΜΙΑ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΑΠΟΠΕΙΡΑ ΠΕΡΙΟΔΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Εισαγωγικά	38
2.1 Θεωρητικές επισημάνσεις για τη σχέση περιβάλλοντος-πολιτικής: αντλώντας από τη θεωρία κινητοποίησης πόρων	39
2.2 Το εξωτερικό περιβάλλον του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: αποκλεισμός, προβληματική συμπερίληψη, συναίνεση	41
2.2.1 Η ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλισμού από τις αρχές του 19 ^{ου} μέχρι τα μέσα του 20 ^{ου} αι.	42
2.2.1.1 Το μεταπολεμικό περιβάλλον και η «Χρυσή Τριακονταετία»	46
2.2.1.2 Η πραγματικότητα της κρίσης και η κρίση της πραγματικότητας	48
2.2.2.1 Κρατικές πολιτικές Ι: πρώιμος πατερναλισμός, μεσοπολεμικός παρεμβατισμός, μεταπολεμικός εναγκαλισμός	49
2.2.2.2 Κρατικές πολιτικές ΙΙ: το δύσκολο εγχείρημα του εκδημοκρατισμού και η προβληματική συμπερίληψη	56
2.2.2.3 Κρατικές πολιτικές ΙΙΙ: Πορεία προς τη συναίνεση	61
2.2.3 Εργοδοτικές στρατηγικές: προς τον (ασφαλή) δρόμο της Κοινωνικής Εταιρικότητας	63
2.3 Εσωτερικοί πόροι του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: ένδεια πόρων, ασύμμετρη ανάπτυξη	65
2.3.1 1918 – 1974: Ένδεια εσωτερικών πόρων	66
2.3.2 1974 – 1992: Ασύμμετρία εσωτερικών πόρων	68
2.4 Σύνοψη κεφαλαίου	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ: Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΕΞΕΥΡΩΠΑΪΣΜΟΣ ΩΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ

Εισαγωγικά	75
3.1 Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: θεωρητικοί προβληματισμοί και εννοιολογήσεις	75
3.2.1 Πολιτικές της Ε.Ε.: Ιστορικές συνέχειες και μετασχηματισμοί	79
3.2.2 Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική μετά το Μάαστριχτ	81
3.2.3 Η Σύνοδος της Λισσαβώνας: η επαγγελλόμενη επάνοδος του πολιτικού	85
3.2.4 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: εκ νέου τετραγωνισμός του κύκλου;	90
3.2.5 Το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» από την αναθεώρηση της Λισσαβώνας έως τη Συνταγματική Συνθήκη της Ε.Ε.	92
3.3 Τα συνδικάτα, η Ε.Ε. και η εργατική τάξη: αποδοχή, απόρριψη και από ποιους;	96
3.4 Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: προσαρμογή, μετασχηματισμοί και στρατηγικές αναδιπλώσεις	100
3.5 Σύνοψη κεφαλαίου	102

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (1992-2007): Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Εισαγωγικά	104
4.1 Η συνδικαλιστική κρίση στο σύγχρονο περιβάλλον: από τη θεωρητική διαπραγμάτευση στην εμπειρική διαπίστωση	105
4.2.1 Η Διάσταση της Συμμετοχής	106
4.2.1.1 Απόλυτος αριθμός συνδικαλισμένων εργατών	106
4.2.1.2 Ποσοστό μελών συνδικάτων επί του εργατικού δυναμικού (Συνδικαλιστική Πυκνότητα)	109
4.2.1.3 Διείσδυση σε νέα τμήματα του εργατικού δυναμικού	116
4.2.2 Η οικονομική διάσταση	121
4.2.2.1 Συλλογικές διαπραγματεύσεις: ποσοστό κάλυψης	121
4.2.2.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις: επίδραση στην αναδιανομή	122
4.2.3 Η πολιτική διάσταση	127
4.2.3.1 Ικανότητα άσκησης επιρροής σε εθνικά και υπερεθνικά όργανα διακυβέρνησης	128
4.2.3.2 Επιρροή σε πολιτικά κόμματα	129
4.2.4 Η θεσμική διάσταση	131
4.2.4.1 Σχέση κοινωνίας – οργανώσεων	131
4.2.4.2 Σχέσεις μεταξύ οργανώσεων	132
4.2.4.2.1 Θεσμοθετημένα επίπεδα οργάνωσης	134
4.2.4.2.2 Αξιακές πλαισιώσεις	136
4.2.4.3 Σχέση μελών – οργανώσεων	143
4.2.4.3.1 Συμμετοχή σε όργανα εκπροσώπησης	144
4.2.4.3.2 Συμμετοχή σε εργασιακή δράση	145
4.3 Σύνοψη κεφαλαίου	151

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΟΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Εισαγωγικά	156
5.1 Η θεωρία της αναζωογόνησης (revitalization theory): κριτικές επισημάνσεις και θεωρητικές συνθέσεις	156
5.2 Κριτήρια στρατηγικής	160
5.2.1 Οργανωσιακή λογική	166
5.2.2 Ρεπερτόρια δράσης	168
5.2.3 Διεκδικητικό πλαίσιο	173
5.2.4 Οργανωτική διάρθρωση	175
5.2.5 Σύναψη συμμαχιών	176
5.2.6 Συνδικαλισμός και Ευρωπαϊκοποίηση	179
5.2.7 Διεθνισμός	182
5.3 Σύνοψη κεφαλαίου	184

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ

Εισαγωγικά	186
6.1 Η διπλή ανάγνωση της αποτελεσματικότητας της συνδικαλιστικής δράσης: συνθέτοντας ιδεολογικά και οικονομικά περιεχόμενα	188
6.2 Κατηγορίες δεικτών αποτελεσματικότητας	193
6.2.1 Συνθήκες αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης	194
6.2.2 Ποιότητες συμμετοχής των μελών στη συνδικαλιστική ζωή	197
6.2.2.1 Μοντέλα ερμηνείας ατομικής συμπεριφοράς	200
6.5 Σύνοψη κεφαλαίου	203
ΣΥΝΟΨΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ	205

ΜΕΡΟΣ Β': ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Εισαγωγικά	213
7.1 Επαναδιατυπώνοντας τους στόχους: Υποθέσεις εργασίας και ερευνητικά ερωτήματα	214
7.2 Η περίπτωση του συνδικαλιστικού κινήματος στον κλάδο του μετάλλου: κρίσιμα γνωρίσματα και κριτήρια επιλογής	219
7.2.1 Αντιπροσωπευτικότητα στο ενδεχόμενο της δια-κλαδικής έρευνας	219
7.2.2 Αντιπροσωπευτικότητα στο ενδεχόμενο της κλαδικής μελέτης	221
7.3 Ο κλάδος του μετάλλου ως μελέτη περίπτωσης: ταυτότητα, προϋποθέσεις και κριτήρια	223
7.3.1.1 Ποιοι απασχολούνται στην παραγωγή και επεξεργασία μετάλλου;	224
7.3.1.2 Μέγεθος κλάδου, σύνθεση επιχειρήσεων, εργασιακές σχέσεις	229
7.3.2 Η Ταυτότητα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων στο Μέταλλο (ΠΟΕΜ): ανθρωπογεωγραφία, είδη οργάνωσης, γεωγραφική κατανομή, διάσταση ιδιωτικού-δημόσιου τομέα, παραταξιακή εκπροσώπηση	236
7.4 Σύνοψη κεφαλαίου	248

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΈΡΕΥΝΑΣ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Εισαγωγικά	251
8.1 Δυνατότητες και περιορισμοί της δειγματοληψίας	251
8.2 Ταυτότητα δείγματος: δυνατότητες και περιορισμοί	253
8.3 Η ταυτότητα των σωματείων: ανιχνεύοντας διαιρετικές τομές	257
8.4 Η συγκριτική διάσταση της ταυτότητας των σωματείων: μαζικότητα, συνθήκες συνδικαλιστικοποίησης, συλλογικές δράσεις, παραταξιακή εκπροσώπηση	263
8.4.1 Σωματείο Εργαζομένων Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (ΣΕΕΑΒ)	265
8.4.2 Σωματείο Υπαλλήλων και Εργατοτεχνιτών Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων (ΕΑΣ)	266
8.4.3 Σωματείο Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Ελληνικής Βιομηχανίας Οχημάτων (ΕΛΒΟ)	267
8.4.4 Σωματείο Εργαζομένων ΛΑΡΚΟ	268
8.4.5 Σωματείο Εργαζομένων ΙΝΤΡΑΚΟΜ	269
8.4.6 Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων Χαλυβουργικής	271
8.4.7 Ένωση Εργαζομένων στο Αλουμίνιο της Ελλάδος (ΑτΕ)	272
8.4.8 Σωματείο Εργαζομένων Ναυπηγείων Σκαρामαγκά «Η ΤΡΙΑΙΝΑ»	274
8.4.9 Σωματείο Εργαζομένων Ναυπηγείων Ελευσίνας (ΣΕΝΕ)	276
8.4.10 Σωματείο Εργαζομένων FRIGOGLOSS «Η ΑΛΛΥΛΗΓΓΥΗ»	277
8.4.11 Ένωση Εργατοτεχνιτών Μετάλλου Ν. Λάρισας	279
8.4.12 Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	280
8.5 Σύνοψη κεφαλαίου	284

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ & ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ: ΑΝΙΧΝΕΥΟΝΤΑΣ ΤΑ ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ

Εισαγωγικά	290
9.1 Οι προσλήψεις της σύγκρουσης και της συναίνεσης: συστήματα προσλήψεων, συστήματα πεποιθήσεων και η ποσοτική τους εκφορά	291
9.2 Από τις μεταβλητές στις προσλήψεις	292
9.3 Προσλήψεις και συστήματα προσλήψεων: πρώτο στάδιο ελέγχου υπόθεσης	301
9.3.1 Προσλήψεις ρεπερτορίων συλλογικής δράσης	301
9.3.2 Προσλήψεις ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης	303
9.3.3 Προσλήψεις συμμάχων	304
9.3.4 Διασταύρωση προσλήψεων διεκδικητικών πλαισίων	306
9.3.5 Προσλήψεις οργανωσιακής λογικής	309
9.3.6 Προσλήψεις οργανωτικής άρθρωσης	315
9.3.7 Προσλήψεις διεθνισμού	316
9.4 Συσχετίσεις μεταξύ πεποιθήσεων του ιδίου συστήματος: δεύτερο στάδιο ελέγχου υπόθεσης	319
9.4.1 Τεχνικές αναζήτησης συστημάτων πεποιθήσεων	319
9.4.2 Η παρουσία συστημάτων πεποιθήσεων στο δείγμα	321
9.5 Συστήματα πεποιθήσεων και προσλήψεις Κοινωνικού Διαλόγου και πολιτικοποίησης	324
9.6 Σύνοψη κεφαλαίου	327

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΣΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ – Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΩΣ ΑΙΤΙΩΔΟΥΣ
ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ

Εισαγωγικά	329
10.1 “Politics does matter” I: Παραταξιακές προτιμήσεις και συστήματα προσλήψεων	330
10.1.1 Παρατάξεις και ιδεολογία: αναγκαίες επισημάνσεις	331
10.1.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων	334
10.2.1 “Politics does matter” II: Παραταξιακή σύνθεση ηγεσίας και στρατηγικές	339
10.2.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων	343
10.2.2.1 Οργανωσιακή Λογική	344
10.2.2.2 Ρεπερτόρια Δράσης	349
10.2.2.3 Διεκδικητικά Πλαίσια	351
10.3.1 “Politics does matter” III: Η άμεσα ορατή αποτελεσματικότητα των συνδικάτων	356
10.3.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων	361
10.4 Σύνοψη κεφαλαίου	362

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ
ΑΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΟΥΣ – ΠΡΩΤΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

Εισαγωγικά	
11.1 Η κοινωνική σύνθεση των ασυνδικαλίστων	364
11.2 Η σημασία της στρατηγικής των συνδικάτων στην ένταξη των ασυνδικαλίστων	365
11.3 Συστήματα προσλήψεων των συνδικαλιστικών στρατηγικών μεταξύ ασυνδικαλίστων	375
11.4 Ιδεολογία και πολιτική στην περίπτωση των μη συνδικαλισμένων	378
11.5 Μέθοδος της μέγιστης διαφοράς: Η Πολιτική ως αιτιώδης μηχανισμός	382
11.6 Σύνοψη κεφαλαίου	384

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12: Η ΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΑ ΑΡΧΕΙΑ ΤΩΝ
ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ – ΤΕΛΙΚΟΣ ΈΛΕΓΧΟΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Εισαγωγικά	387
12.1 Η φύση του υλικού και οι τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν	388
12.2 Συνέχειες και μεταλλάξεις των ρεπερτορίων δράσης: από τη σύγκρουση στη συναίνεση	391
12.3 Σύνοψη κεφαλαίου	405

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 408

i. Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος	410
ii. Η στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος	412
iii. Η επανεφεύρεση της σύγκρουσης: μια καλειδοσκοπική αναζήτηση της πολιτικής στο συνδικαλιστικό κίνημα του μετάλλου	415

iv. Συνδικαλιστικό κίνημα, ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και κρίση: τέλος και σκοπός	417
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	428
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	620

Στρατηγικές του Συνδικαλιστικού Κινήματος στο Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης: Η Περίπτωση του Μετάλλου

▪ Εισαγωγή

Στον πυρήνα των μεγαλύτερων θεωρητικών παραδόσεων των κοινωνικών επιστημών του 19ου και του 20ου αιώνα, βρίσκεται εγγεγραμμένο το αντικείμενο της εμπρόθετης δράσης των υποκειμένων. Η συνάρθρωση μέσων και σκοπών, ή πιο απλά η σχέση στρατηγικής-τακτικής των συλλογικών δρώντων, απασχολεί αδιάλειπτα την πολιτική επιστήμη, την πολιτική κοινωνιολογία, την κοινωνική ιστορία και τέμνει την επιστημονική συζήτηση διαφορετικών μεταξύ τους πεδίων, όπως είναι τα κόμματα, το Κράτος, οι θεσμοί, το εργατικό κίνημα και σχετικά πιο πρόσφατα τα κοινωνικά κινήματα. Οι θεωρήσεις για την έννοια της στρατηγικής και της ένσκόπης, σχεδιασμένης δραστηριότητας των υποκειμένων, κινούνται σε έναν αστερισμό επιστημολογικών και μεθοδολογικών επιλογών: αλλού επικρατεί το πλαίσιο του θετικισμού, όπου οι αντιφάσεις των στρατηγικών των συλλογικών δρώντων είθισται να αντιμετωπίζονται εργαλειακά, αλλού συναντούμε ιστορικοσυγκριτικές μεθόδους, πιο ευαίσθητες στη διαπίστωση διαλεκτικών στοιχείων και αντιφάσεων στο λόγο και στις πρακτικές των υποκειμένων, αλλού οι λειτουργίες των δρώντων αποκτούν μία αυτοτέλεια σε σχέση με τις δομές, αλλού οι δομές επικαθορίζουν τα πάντα, καθιστώντας περιττή τη μελέτη της ιδεολογίας και της πολιτικής.

Στο πεδίο του συνδικαλιστικού κινήματος, η σημασία της πολιτικής αποτελεί αυτοτελές αντικείμενο μελέτης και συχνά αιτία μεγάλων θεωρητικών συζητήσεων με άξονα θεμελιώδη ερωτήματα, όπως για παράδειγμα:

- Τι ρόλο επιτελεί η συνδικαλιστική οργάνωση, εκτός από συλλογικό διαπραγματευτή των όρων αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης;
- Ποιοι παράγοντες καθορίζουν αυτό το ρόλο;
- Πως διαμορφώνει ένα συνδικάτο τη στρατηγική του;
- Ποια η σχέση της ηγεσίας της οργάνωσης με τα μέλη της, με άλλα συνδικάτα, με την εργοδοσία και γενικότερα με την κοινωνία;

Η υποπεριοχή του συνδικαλιστικού πεδίου έρευνας, που ορίζεται από τις σχέσεις κομμάτων-συνδικάτων, ή πιο γενικά από τις σχέσεις ιδεολογίας – συνδικαλιστικού

κινήματος, εξακολουθεί να παράγει σήμερα εξαιρετικά ενδιαφέρουσες επιστημονικές συζητήσεις. Ωστόσο, οι πυκνές εξελίξεις που δρομολογούνται από τη δεκαετία του 1990 με άξονα την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, μετατόπισαν σε ένα βαθμό το ακαδημαϊκό (και όχι μόνο) ενδιαφέρον, σε ζητήματα περισσότερο «τεχνικού» χαρακτήρα, όπως είναι για παράδειγμα οι θεσμικές λειτουργίες των συνδικάτων στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, ή η οικονομική λειτουργία των συνδικάτων ως φορέων εξισορρόπησης παραβιασμένων μακροοικονομικών διευθετήσεων.

Παρ' όλα αυτά, η αναζήτηση πειστικών απαντήσεων για τα αίτια της πολλαπλής κρίσης του σύγχρονου διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος και κυρίως οι αντιθέσεις που προκύπτουν από την αποτίμηση της αποτελεσματικότητας μεταξύ διαφορετικών συνδικάτων που δρουν σε παρόμοια θεσμικά περιβάλλοντα, ανέδειξαν εκ νέου τη χρησιμότητα της ανάλυσης και καταγραφής των ιδεολογικών και πολιτικών ανταγωνισμών που εκτυλίσσονται στη συνδικαλιστική σφαίρα. Πρόκειται για ανταγωνισμούς που παράγουν διαφορετικές στρατηγικές, με διαφορετικά αποτελέσματα *ceteris paribus*, όταν δηλαδή όλοι οι υπόλοιποι παράγοντες (θεσμικό περιβάλλον, εργοδοτική πολιτική, κρατική πολιτική, πολιτισμικό context, μορφή κοινωνικής οργάνωσης της εργασίας) συνυπολογιστούν. Η έρευνα που ακολουθεί, επιχειρεί να συμβάλλει στον παραπάνω προβληματισμό, επικεντρώνοντας στο τι κάνουν (ή τι δεν κάνουν) τα ελληνικά συνδικάτα σήμερα, γιατί και με ποιο σκοπό. Η επικέντρωση στη συλλογική δράση δε γίνεται ωστόσο σε ιστορικό κενό, αλλά στο πλαίσιο που διαμορφώνει η πραγματικότητα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Υποθέσεις εργασίας

Τα στοιχειώδη ερωτήματα που ερέθισαν το γράφοντα, αφορούσαν αρχικά στις μορφές διεκδίκησης των συνδικάτων, αυτά τα πρωτογενή παρατηρησιακά δεδομένα που γίνονται αντιληπτά στην καθημερινή ζωή: γιατί κάποια συνδικάτα συνηθίζουν να απεργούν, να διαδηλώνουν, να κινητοποιούν τα μέλη τους με επιτυχία, ενώ άλλα προτιμούν πιο συμβατικούς τρόπους διεκδίκησης; Τι σημαίνει αυτή η διαφορά στη δυνατότητα ή στη διάθεση για κινητοποίηση; Μπορούμε να την αποδώσουμε σε διαφορά στρατηγικής; Και αν ναι, αυτό σημαίνει ότι σε συνδικάτα με στρατηγική x, αποκλείεται ως μορφή διεκδίκησης π.χ. η διαδήλωση, ενώ αντίστροφα σε συνδικάτα με στρατηγική y

αποκλείονται συμβατικά ρεπερτόρια όπως η διαβούλευση, ή η μεσολάβηση; Τελικά ποια είναι τα είδη στρατηγικής x και y , γιατί κάποια σωματεία επιλέγουν το x , ενώ άλλα το y είδος και με τι συνέπειες;

Βασικός σκοπός της διατριβής είναι η αναλυτική καταγραφή και ερμηνεία των στρατηγικών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στο περιβάλλον της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, των παραγόντων που διαμορφώνουν αυτές τις στρατηγικές και τις συνέπειές τους. Αν και η εστίαση αφορά στην επενέργεια των εμπρόθετων δράσεων των συλλογικών δρώντων, χωρίς την αποκωδικοποίηση των πυκνών οικονομικών, θεσμικών και πολιτικών εξελίξεων που καταγράφονται στις διάφορες αναγνώσεις της «ευρωπαϊκοποίησης», θα έμεναν αναξιοποίητες οι τελεσφόρες και ευριστικές χαρτογραφήσεις του πεδίου.

Αντίστοιχες με τις παραπάνω θεωρητικές και ερευνητικές στοχεύσεις είναι τόσο οι κεντρικές υποθέσεις εργασίας που θα ελέγξουμε, όσο και η μεθοδολογία της διατριβής. Ως προς την πρώτη μέριμνα, οι υποθέσεις θα μπορούσαν να διατυπωθούν ως εξής:

A. Ο ιδεολογικός προσανατολισμός, ως κυρίαρχο σύστημα αντιλήψεων για την κοινωνική πραγματικότητα που στην περίπτωση της Ελλάδας υλοποιείται κυρίως μέσα από την παραταξιακή διαπάλη στα συνδικάτα, επηρεάζει καθοριστικά το χαρακτήρα της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος, διαμορφώνει συλλογικές ταυτότητες και παράγει διακριτά κάθε φορά αποτελέσματα. Χωρίς να συνιστά «πακέτο» ερμηνευτικών παραγόντων που εξηγεί τα πάντα, η ανάλυση του πολιτικού λόγου, σε συνάφεια με τις πλαισιώσεις του, αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την κατανόηση ερωτημάτων όπως αυτά που διατυπώθηκαν παραπάνω. Η ερμηνεία της ηγεμονίας της μίας ή της άλλης στρατηγικής φαντάζει εξαιρετικά αδύναμη χωρίς την επίκληση του πολιτικού.

B. Το πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και οι θεμελιώδεις θεσμικοί διακανονισμοί που απορρέουν από αυτό (π.χ. κοινωνικός εταιρισμός), διευκολύνονται από την κυρίαρχη στρατηγική στο συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα, ενώ ταυτόχρονα η «ευρωπαϊκοποίηση» του συνδικαλιστικού κινήματος, διευκολύνει τη σταθεροποίηση αυτής της στρατηγικής. Αντίστοιχα, η απονομιμοποίηση της Ε.Ε. και των πολιτικών που προωθούν την περιφερειακή καπιταλιστική ολοκλήρωση, δεν είναι αποκομμένη από ιδεολογικές και πολιτικές διεργασίες που συμβαίνουν στο επίπεδο, όχι μόνο του

εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και άλλων κοινωνικών κινημάτων. Μαχητικά ρεπερτόρια δράσης, ριζοσπαστικά διεκδικητικά πλαίσια, ευρείες κοινωνικές συμμαχίες, εμφανίζονται όλο και πιο συχνά στον αντίποδα του κοινωνικού εταιρισμού που αναπαράγεται στο πλαίσιο της θεσμικής αρχιτεκτονικής της Ε.Ε. Αντίστροφα, συναινετικοί τρόποι συλλογικής διεκδίκησης και μετριοπαθή περιεχόμενα διεκδικήσεων, συνάδουν με μία πιο θετική αποδοχή της ευρωπαϊκοποίησης.

Γ. Αν προς το τέλος της δεκαετίας του 1990 και ακόμα περισσότερο στη δεκαετία του 2000, καταγράφηκε διεθνώς μία τάση επαναξιολόγησης του μαχητικού, κινηματικού συνδικαλισμού, η περίπτωση της Ελλάδας, συνηγορεί σε αυτή την τάση. Ο ταξικός, πολιτικοποιημένος συνδικαλισμός, δεν επιβιώνει μόνο ως κατάλοιπο, παρά την αναμφισβήτητη επίδραση που ασκεί η ιστορική κληρονομιά του ελληνικού εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος. Στο βαθμό που αφομοιώνει τις νέες συνθήκες, ο σύγχρονος συγκρουσιακός συνδικαλισμός προβάλλει ως αξιόπιστη εναλλακτική αναζωογόνησης και ανανέωσης του συνδικαλιστικού κινήματος, που απολαμβάνει μάλιστα την εμπιστοσύνη μιας κρίσιμης μάζας εργαζόμενων, προκαλώντας έστω και ασύμμετρα, ή/και αντιφατικά τους υφιστάμενους πολιτικούς συσχετισμούς. Παράλληλα δημιουργεί μικρά, αλλά εντοπίσιμα ρήγματα στην κυρίαρχη στρατηγική της συναίνεσης και ενδεχομένως αποτελεί κύριο παράγοντα για την ερμηνεία των αποκλίσεων που εντοπίζονται σε σχέση με το ευρωπαϊκό μοντέλο συναίνεσης στη σχέση συνδικάτων, εργοδοσίας και κράτους.

Μεθοδολογία

Μεθοδολογικά, ο έλεγχος των παραπάνω υποθέσεων βασίζεται στην εννοιολόγηση των σύγχρονων συνδικαλιστικών στρατηγικών και στην ταξινόμηση των κεντρικών χαρακτηριστικών τους. Στα κεφάλαια που ακολουθούν αρκετά συχνή είναι η επίκληση της θεωρίας της αναζωογόνησης (revitalization theory) που σχηματικά, θα λέγαμε ότι συνιστά ένα σημείο τομής της θεωρίας των εργασιακών σχέσεων (industrial relation theory) και της θεωρίας των κοινωνικών κινημάτων (social movement theory). Αυτή η επιλογή οφείλεται στον προσανατολισμό της αντίστοιχης βιβλιογραφίας προς την αναζήτηση της σημασίας του συλλογικού πράττειν στη διαμόρφωση της υφιστάμενης θεσμικής πραγματικότητας. Τα μεθοδολογικά εργαλεία που προκύπτουν από την ανασκόπηση της θεωρίας και κυρίως η χαρτογράφηση των συνδικαλιστικών

στρατηγικών, θα εφαρμοσθούν και στη μελέτη περίπτωσης που επιλέχθηκε, ώστε να ελέγξουμε τις υποθέσεις μας εμπειρικά.

Η ανάλυση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης στη συνάφειά της με το συνδικαλιστικό γίγνεσθαι, παρότι επιχειρείται και αυτόνομα (κεφάλαιο 3), ταυτόχρονα γίνεται προσπάθεια να διαπερνά τις απόπειρες εννοιολόγησης του χαρακτήρα των σύγχρονων στρατηγικών του συνδικαλιστικού κινήματος, τόσο σε θεωρητικό (Α' Μέρος), όσο και σε εμπειρικό επίπεδο (Β' Μέρος). Η κατανόηση των περιβαλλοντικών επιδράσεων, που αποτελούν παράγωγα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, προφυλάσσει αφενός από τους κινδύνους της αποσπασματικής αφήγησης των κινηματικών και θεσμικών μετασχηματισμών ή/και συνεχειών του συνδικαλισμού στον παρόντα χρόνο, αφετέρου από τη διολίσθηση σε ένα εθνοκεντρικό πλαίσιο ανάλυσης, αποστερημένο από τις σημαντικές συμβολές που έχουν επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια στη διεθνή βιβλιογραφία, με κορύφωση ίσως τη συζήτηση για την αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Ας δούμε πιο συγκεκριμένα, πως επιδιώχθηκε να υλοποιηθούν στο παρόν διδακτορικό οι αναφερθείσες μέριμνες.

Στο θεωρητικό μέρος (Μέρος Α') αναπτύσσονται οι βασικοί άξονες της συζήτησης για τις στρατηγικές του διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος. Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται ο ορισμός των εννοιών του πεδίου, η επισκόπηση των βασικών θεωρητικών ρευμάτων που διαπερνούν κλασσικές και σύγχρονες αναλύσεις για το ρόλο και την ταυτότητα των συνδικάτων όπως διαμορφώνονται ιστορικά. Στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο επιχειρούμε μια εναλλακτική αφήγηση της ιστορίας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, με στόχο να αναδειχθεί η ιστορική κληρονομιά της συνύπαρξης διαφορετικών, διακριτών μεταξύ τους στρατηγικών, που έρχονται σε άμεση σχέση αλληλεπίδρασης με το περιβάλλον τους.

Στο τρίτο κεφάλαιο, εξετάζεται η διαμόρφωση του εξωτερικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο εξελίσσονται οι κινήσεις στο εσωτερικό του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος, δηλαδή η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και τα σημεία κλειδιά για την κατανόηση της τελευταίας ως πόλου ενότητας και ταυτόχρονα διαχωριστικής γραμμής για το συνδικαλισμό.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, περνάμε στην περίοδο μετά την οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970, οπότε και δοκιμάζεται το πρότυπο της μεταπολεμικής κοινωνικής

οργάνωσης της εργασίας. Εδώ μελετώνται οι διαστάσεις της κρίσης που διαπερνά τον σύγχρονο συνδικαλισμό, τόσο διεθνώς, όσο και εγχώρια. Το κύριο εγχείρημα, έγκειται στην αντιπαράθεση με προσεγγίσεις που εξηγούν την πολυεπίπεδη υποχώρηση του συνδικαλιστικού κινήματος, έως εάν αυτή να είναι φυσικό αποτέλεσμα των μετασχηματισμών που υπέστη η οργάνωση της εργασίας στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης. Στο πλαίσιο μιας τέτοιας συλλογιστικής η πρακτική των συλλογικών δρώντων αποκτά τον εργαλειακό χαρακτήρα μιας ανακλαστικής προσαρμογής, που είτε πραγματοποιείται από τις ηγεσίες των συνδικάτων και εξασφαλίζεται η θεσμική υπόστασή τους, είτε δεν πραγματοποιείται με αποτέλεσμα την περαιτέρω συμπίεση της ήδη αποδυναμωμένης τους παρουσίας. Η ιδεολογία και η πολιτική των ηγεσιών και των οργανώσεων, ωστόσο όπως επιχειρούμε να δείξουμε, μπορούν υπό προϋποθέσεις να προκαλέσουν, ακόμα και να αμφισβητήσουν τις εκβάσεις των μαχών του συνδικαλιστικού κινήματος, ακόμα και σε ένα εχθρικό περιβάλλον.

Στο πέμπτο κεφάλαιο περνάμε στο καθεαυτό αντικείμενο της έρευνας, στις στρατηγικές. Συγκεκριμένα, μέσα από την πλοήγηση στην τρέχουσα (αλλά και κλασσική) βιβλιογραφία για τις κυρίαρχες και εναλλακτικές στρατηγικές που αναφέρονται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, επιχειρούμε να παρουσιάσουμε τα κριτήρια αυτών των στρατηγικών. Αφού παρουσιαστούν οι βασικοί ταξινομικοί άξονες, προχωρούμε στην εννοιολόγηση των δύο κύριων τύπων στρατηγικής που μας απασχολούν στο υπόλοιπο της έρευνας (συναινετική/συγκρουσιακή στρατηγική). Το θεωρητικό υπόβαθρο της ταξινόμησης, έλκει την καταγωγή του από τη θεωρία της αναζωογόνησης, η οποία και παρουσιάζεται κριτικά, σε σχέση τόσο με τις νεο-θεσμικές, όσο και τις νεο-κινηματικές καταβολές της. Τέλος, οι συνέπειες των υφιστάμενων στρατηγικών του συνδικαλιστικού κινήματος εξετάζονται στο έκτο κεφάλαιο, υπό το πρίσμα της διεθνούς βιβλιογραφίας για την αποτελεσματικότητα συγκρουσιακών και συναινετικών στρατηγικών.

Στο Β' Μέρος επιχειρώ την ανάλυση των στρατηγικών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στον κλάδο του Μετάλλου. Η επιλογή του συγκεκριμένου κλάδου ως μελέτη περίπτωσης, φαίνεται να είναι πρόσφορη με βάση τις πολλαπλές διαιρετικές τομές που παρατηρούνται σε επίπεδο πρωτοβάθμιων οργανώσεων, οι οποίες και αποτελούν εστίες μεγάλου θεωρητικού ενδιαφέροντος, καθώς πυροδοτούν

διαφορετικά πρότυπα στρατηγικών επιλογών και οργανωσιακών λογικών: τυπικές-ατυπικές μορφές απασχόλησης, δημόσιος-ιδιωτικός τομέας, μεγάλες μονάδες παραγωγής-μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ειδικευμένο-ανειδίκευτο προσωπικό, μεγάλα αστικά κέντρα-επαρχιακές πόλεις.

Η κύρια διαιρετική τομή που διαπερνά ωστόσο τις στρατηγικές των σωματείων και την προβολή τους στη συνείδηση της βάσης, αφορά στην ίδια την πολιτική: οι έντονες διαφοροποιήσεις ιδεολογικού και πολιτικού προσανατολισμού που υφίστανται μεταξύ των συνδικάτων του κλάδου, μάς επιτρέπουν να ανασυνθέσουμε τις προβληματικές της κρίσης και της αναζωογόνησης, υπό το φως της διαλεκτικής σχέσης μεταξύ περιβάλλοντος και πολιτικής. Τέλος, οι οργανωτικοί πόροι που διαθέτουν τα μεγάλα συνδικάτα και το έντονα κινηματικό μεταπολιτευτικό παρελθόν που «κληροδοτεί» ειδικά ο ευρύτερος δημόσιος τομέας μετάλλου, συνεπικουρούν σε αυτή την επιλογή.

Όπως είναι φυσικό, οι αντικειμενικοί περιορισμοί μιας διατριβής, δεν επιτρέπουν την εξαντλητική έρευνα σε όλα τα πρωτοβάθμια σωματεία. Και σε αυτό το στάδιο προβήκαμε σε αναγκαστική επιλογή, δίνοντας προτεραιότητα στα σωματεία εκείνα που διαθέτουν κρίσιμο εκτόπισμα στο σύνολο του συνδικαλιστικού κινήματος στον κλάδο (ποσοστό μελών επί του συνόλου του δυναμικού της ΠΟΕΜ – Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων στο Μέταλλο). Συναφές με τα προηγούμενα είναι το κριτήριο της οικονομικής σημασίας του εργασιακού χώρου. Μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα ο συνδικαλισμός επιχειρήσεων που έχουν τη δυνατότητα να διαδραματίσουν κεντρικό ρόλο στο σύστημα εκπροσώπησης οργανωμένων συμφερόντων.

Η ανάλυση της στρατηγικής των πρωτοβάθμιων οργανώσεων, βασίζεται στα κεντρικά χαρακτηριστικά, που επιχειρούμε να ταξινομήσουμε στο δεύτερο κεφάλαιο του Α' Μέρους. Το εμπειρικό υλικό προέρχεται από τρεις βασικές πηγές: Α) έρευνα με ερωτηματολόγιο που διεξήχθη μεταξύ των μελών των σωματείων του δείγματος, Β) αρχειακό υλικό από τις οργανώσεις και κυρίως την ΠΟΕΜ, και Γ) αρχειακό υλικό από τον Τύπο της περιόδου 1992-2008. Φθάνοντας στο τέρμα αυτής της διαδρομής, τα τρία ερωτήματα που τέθηκαν παραπάνω, συμπληρώνονται με ένα τέταρτο και τελευταίο, που αποτελεί και το «κινούν αίτιο» αυτής της εργασίας: *ποια μπορεί να είναι η συνέχεια αυτής της συναρπαστικής πορείας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στον 21ο αιώνα;*

ΜΕΡΟΣ Α': ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΤΟΡΙΑ, ΈΝΝΟΙΕΣ, ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Εισαγωγικά:

Στο εισαγωγικό αυτό κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε μία σχετικά σύντομη παρουσίαση βασικών θεωρητικών πηγών της ιστοριογραφίας του συνδικαλιστικού κινήματος. Η κατανόηση των σύγχρονων προβληματικών περί συνδικαλιστικών στρατηγικών, δηλαδή η θεωρητική και εμπειρική διαχείριση του προβλήματος, *τι κάνουν τα συνδικάτα, γιατί και με τι αποτέλεσμα*, προϋποθέτει μία συνεκτική πρόταση για το *τι είναι συνδικαλισμός, συνδικάτο, συνδικαλιστικό κίνημα* της εργατικής τάξης¹.

Η κρίσιμη τομή που θα μας απασχολήσει αφορά στον πολιτικό χαρακτήρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και κυρίως στην αντιφατική συνύπαρξή του με την κατά βάση οικονομική λειτουργία που τις συγκροτεί ως τέτοιες. Το ιδεολογικό και πολιτικό milieu των συνδικάτων, συνιστά τομή όχι μόνο πραγματολογικά (διαφοροποίηση συνδικάτων με βάση την πολιτική ταυτότητά τους), αλλά και θεωρητικά: κάποιες μαρξιστικές προσεγγίσεις εστιάζουν στην ιδεολογική πάλη (*battle of ideas*) που διεξάγεται στο εσωτερικό των συνδικάτων και συναρτούν τις εκβάσεις της, με την ταυτότητα, τον προσανατολισμό και την αποτελεσματικότητά τους. Οι νεοθεσμικές προσεγγίσεις, που θα λέγαμε αποτελούν το τρέχον κυρίαρχο παράδειγμα στο πλαίσιο των industrial relations, εστιάζουν στην οικονομική-θεσμική πλευρά, υποβαθμίζοντας τη σημασία της ιδεολογίας και της πολιτικής. Η προσέγγιση που προκρίνουμε για να διατυπώσουμε την υπόθεση για την ταυτότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, απορρέει από την πρώτη θεωρητική παράδοση και επιχειρεί να επικαιροποιήσει βασικές της προκείμενες.

¹ Στο πλαίσιο της παρούσας διατριβής και για λόγους οικονομίας, η χρήση του όρου συνδικαλιστικό κίνημα αφορά αποκλειστικά το συνδικαλιστικό κίνημα της εργατικής τάξης. Φυσικά υπάρχει και αγροτικό συνδικαλιστικό κίνημα, ή ακόμα και εργοδοτικός συνδικαλισμός, ή συνδικαλισμός των αυτοαπασχολούμενων, αλλά εδώ μιλώντας για συνδικαλιστικό κίνημα αναφερόμαστε στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα.

1.1 Εργατικό-Συνδικαλιστικό Κίνημα: Προβλήματα ορισμού

Φυλή του Κάιν, ανέβα στους ουρανούς και ρίξε στη γη το θεό!

Charles Baudelaire

Μέχρι το ξέσπασμα της βιομηχανικής επανάστασης πρώτα στην Αγγλία και με μια σχετική καθυστέρηση και στην υπόλοιπη Ευρώπη, οι άμεσοι παραγωγοί του κοινωνικού πλούτου που επιβιώνουν «ενοικιάζοντας» την εργατική τους δύναμη σε κατόχους κεφαλαίου, αποτελούν μία μικρή μειοψηφία, περιορισμένη χωρικά στα εμπορικά κέντρα, στις μεγάλες πόλεις και στα λιμάνια. Η δυναμική τους ωστόσο δεν είναι ευθέως ανάλογη με την αριθμητική τους παρουσία. Συγκεντρωμένοι σε χώρους όπου συσσωρεύεται πλούτος, ιδέες, δημιουργικότητα, στήνουν τα υλικά βάθρα των νεωτερικών κοινωνιών. Με την εργασία τους προσθέτουν αξία στη νεκρή ύλη, ενώ το κεφάλαιο, εκμεταλλευόμενο τις ιδιότητες της εργατικής δύναμης, αυτού του «ιδιόμορφου» εμπορεύματος, επαναστατικοποιεί τις τεχνικές και τα μέσα παραγωγής.

Αναμφισβήτητα η βιομηχανική επανάσταση επιταχύνει τη συγκρότηση της εργατικής τάξης, αφού συγκεντρώνει μεγαλύτερες μάζες εργατών στα βιομηχανικά κέντρα, απαλλοτριώνει τους μικρούς ελεύθερους παραγωγούς της υπαίθρου, δημιουργεί κοινούς τρόπους ζωής σε συνθήκες απόλυτης και σχετικής εξαθλίωσης. Η οργάνωση των εργατών, η ένωσή τους σε συλλογικότητες που κινητοποιούνται και διεκδικούν, έστω και αν αρχικά υπερισχύει το αυθόρμητο, όπως στην περίπτωση των Λουδιστών², δεν είναι άγνωστη μέχρι τότε. Τα συνδικάτα, οι ενώσεις εργατών, που κάνουν την αποφασιστική εμφάνισή τους, ως ανεξάρτητοι φορείς υπεράσπισης των δικαιωμάτων της εργασίας, στην Ευρώπη των αρχών του 19^{ου} αιώνα (αρχικά Αγγλία, λίγο αργότερα Κ. Ευρώπη, Σκανδιναβία και τέλος Ν. Ευρώπη), έχουν μακρινή ιστορική συγγένεια με τις μεσαιωνικές συντεχνίες (Guilds, στα γερμανικά Gilde ή Zunft), που όσον αφορά στις συντεχνίες χειροτεχνών (Handwerkezunft) συνενώνουν ειδικευμένους τεχνίτες, δάσκαλους και μαθητές, σε ομοιοεπαγγελματική βάση.

² Το κίνημα των Λουδιστών αναπτύσσεται έντονα στη Βρετανία κατά την πενταετία 1811-16 και αποτελεί την πρώτη μαζική, αυθόρμητη αντίδραση που προσλαμβάνει ως αίτιο της απότομης επιδείνωσης των όρων εργασίας (εντατικοποίηση, αποειδίκευση, ανεργία) τη δυναμική εισαγωγή και εξάπλωση της μηχανής. Ακριβώς γι' αυτό το λόγο, το σπάσιμο των μηχανών αποκτά εμβληματικό χαρακτήρα στο ρεπερτόριο δράσης των Λουδιστών (Philips: 1989, 27).

Ο Weber (2008), σε έργο του με αντικείμενο την ανάπτυξη της πόλης ως συστατικού στοιχείου της νεωτερικότητας, κάνει ιδιαίτερη μνεία στην εξέλιξη των συντεχνιών (ενώσεις εμπόρων και επιτηδευματιών). Εστιάζοντας μάλιστα στις συντεχνίες των χειροτεχνών – που από ταξικής, αλλά και νομικής άποψης μας ενδιαφέρουν περισσότερο ως προπομποί των εργατικών ενώσεων – η ανάλυση του Weber δεν περιορίζεται στη διάσταση της οικονομικής ιστορίας. Συγκεκριμένα, ο γερμανός στοχαστής αναδεικνύει τα πολιτικά χαρακτηριστικά αυτών των ενώσεων ως διεκδικητών πολιτικής επιρροής στο πλαίσιο της ύστερης φεουδαρχικής και της πρώιμης κεφαλαιοκρατικής δομής (Weber: 2008, 86-87). Σε συνάφεια με την προβληματική του παρόντος κεφαλαίου, έχει ενδιαφέρον το πως οι μακρινοί αυτοί συγγενείς του νεωτερικού συνδικαλισμού, συνενώνονται στη βάση οικονομικών συμφερόντων (*Interessen*), αλλά ταυτόχρονα διαμορφώνουν την ταυτότητά τους ως πολίτες – ήτοι ως φορείς δικαιωμάτων – μέσα από την απόκτηση της μερικότερης ιδιότητας του μέλους της συντεχνιάς³. Εξάλλου, δεν είναι τυχαίο ότι ο καταλύτης αυτής της πρωτόλειας πολιτικοποίησης που επιτυγχάνεται μέσω των συντεχνιακών συσσωματώσεων, είναι η ταξική πάλη, η οποία εκφράζεται και ως αντιπαράθεση των τεχνιτών, με τις επιχειρηματικές συντεχνίες στις πλούσιες πόλεις του ιταλικού Βορρά (Weber: 2008, 112).

Η συντεχνιακή παράδοση φθίνει καθώς ενισχύονται οι κεφαλαιοκρατικές σχέσεις, κυρίως με την επέλαση της μεγάλης βιομηχανίας και τη δημιουργία μαζικού, ανειδίκευτου ή χαμηλά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, οι επιβιώσεις παρέμειναν ισχυρές για πολλούς αιώνες. Η κλειστή δομή κάποιων επαγγελματιών μέχρι και σήμερα, διατηρεί μέσω συστημάτων υποδηλώσεων – αρνητικά και θετικά φορτισμένων – ζωντανές τις συλλογικές μνήμες από τη μακραίωνη παρουσία των συντεχνιών στην κοινωνική ζωή της προνεωτερικής και πρώιμης νεωτερικής εποχής⁴.

Η ωρίμανση της ταξικής συνείδησης, το αίσθημα της κοινότητας στη βάση

³ Η ιστορία μάλιστα της ένοπλης εξέγερσης των εργατικών στρωμάτων της Φλωρεντίας στο διάστημα 1378-1382, γνωστή και ως εξέγερση των *ciompi* (Weber: 2008, 111), δείχνει ανάγλυφα πως το ζήτημα της εξουσίας, εδώ ως συμμετοχή των «κατώτατων συντεχνιών» στη διοίκηση της ιταλικής πόλης, έστω και με πρωτόλειο τρόπο, γίνεται υπόθεση εργατικών στρωμάτων, που οργανώνονται σε συντεχνία και διαμορφώνουν μια πρώιμη έστω εργατική ταυτότητα.

⁴ Στην Ελλάδα, το Σύνταγμα του 1864 αναγνωρίζει για πρώτη φορά το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Παρά τους περιορισμούς που διέπουν το νομικό καθεστώς των πρώτων ενώσεων εργαζομένων – βλ. άμεση υπαγωγή στη διοικητική αρχή – μέσα στις επόμενες δεκαετίες ιδρύονται πολλοί σύνδεσμοι ή ενώσεις που έχουν ως μέλη εργαζόμενους, ή συχνότερα εργαζόμενους και εργοδότες και σκοπό την αλληλοβοήθεια των μελών του σωματείου, ή της *συντεχνίας* (Μουδόπουλος: 1987, 17).

κοινών υλικών συμφερόντων, που διαπερνά επαγγελματικούς προσδιορισμούς (η εκβιομηχάνιση άλλωστε μείωσε τη σημασία τέτοιων προσδιορισμών), μετασχηματίζει το περιεχόμενο της οργανωμένης συλλογικής δράσης, καρπός της οποίας είναι το κίνημα των Χαρτιστών στην Αγγλία των αρχών του 19^{ου} αιώνα, οι εργατικές εξεγέρσεις του 1848 στην Ευρώπη, η Πρώτη Διεθνής το 1864, η Παρισινή Κομμούνα του 1871, η εργατική εξέγερση του Σικάγο το 1886. Τα συνδικάτα, έχοντας πάρει το βάπτισμα του πυρός σε όλες αυτές (και όχι μόνο σε αυτές) τις μάχες, είναι πλέον κάτι παραπάνω από οργανωτικά αποκρυσταλλώματα επαγγελματικών επιδιώξεων. Το συνδικαλιστικό κίνημα, είναι κάτι παραπάνω από άθροισμα συνδικάτων. Στην Αγγλία, η μαζική είσοδος ανειδίκευτων μαζών στην κοινωνική και πολιτική ζωή, μέσω του συνδικαλιστικού αγώνα στα τέλη του 19^{ου} αι., κάνει πρόδηλη την τομή με το παρελθόν: ο «νέος συνδικαλισμός» (new unionism) είναι πιο ριζοσπαστικός, πιο μαχητικός και φυσικά πιο απειλητικός για τα εργοδοτικά συμφέροντα. Εδώ όμως ανακύπτουν κάποια σοβαρά ερωτήματα, σχετικά με την ανάπτυξη του συνδικαλισμού και τις νέες ποιότητες που κομίζει η μετάβαση στο στάδιο του μονοπωλιακού καπιταλισμού.

Είναι άραγε η προλεταριοποίηση μεγάλων τμημάτων του παραγωγικού πληθυσμού, ικανή συνθήκη για την εμφάνιση και την επικράτηση μαχητικών, ριζοσπαστικών συνδικαλιστικών κινημάτων; Η εμβάθυνση των καπιταλιστικών σχέσεων και η εδραίωσή τους όπως αντανακλάται στην καθημερινή εμπειρία της εργατικής τάξης από το εργοστάσιο μέχρι τους χώρους κατοικίας της, μετασχηματίζει αυτόχρονα και τη διάθεσή της να συγκρουστεί με το κεφάλαιο, μέσα από το συνδικαλιστικό της φορέα; Και αν ναι, μέχρι που είναι διατεθειμένη να προχωρήσει τη σύγκρουση και με ποιο τελικό σκοπό;

Η διαπραγμάτευση των παραπάνω ερωτημάτων, παραπέμπει στο κλασσικό πρόβλημα της σχέσης δομής και δράσης, Είναι και συνείδησης. Προφανώς, στο πλαίσιο των υποθέσεων που μας ενδιαφέρουν στην παρούσα διατριβή, τέτοιας υψηλής αφαίρεσης προβλήματα δεν μπορούν να βρουν σοβαρές λύσεις, χωρίς τουλάχιστον να αποπροσανατολιστούμε από το κύριο ζητούμενο που είναι τα περιεχόμενα της έννοιας του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως διαμορφώνονται ιστορικά. Επιστρέφοντας λοιπόν σε πιο πρωτόλειους προβληματισμούς, όπως είναι αυτοί που διατυπώθηκαν στην παραπάνω παράγραφο, δημιουργείται η ανάγκη να ιχνηλατήσουμε τις σημασίες των

εννοιών εργατικό – συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς και τους προσδιορισμούς (ριζοσπαστισμός, μαχητικότητα) που ήδη χρησιμοποιήσαμε για να παρουσιάσουμε συνοπτικά την πορεία της ανάπτυξής του.

Αν και η ιστοριογραφία του εργατικού κινήματος εμφανίζει μια πληθώρα ορισμών, είναι εύκολα διακριτές δύο θεωρητικές τάσεις που έχουν ως κύρια διαχωριστική γραμμή το δίπολο οικονομικής και πολιτικής διάστασης των συλλογικών υποκειμένων της εργατικής τάξης. Στον ορισμό για παράδειγμα των Collier and Collier (1991: 785), εργατικό κίνημα αποτελούν ‘οι οργανώσεις και η συλλογική δράση των μισθωτών [...] που έχουν ως σκοπό την προώθηση κοινών επαγγελματικών στόχων’. Εδώ η προτεραιότητα δίνεται στην έννοια της επαγγελματικής συνείδησης μέσα στο εργατικό κίνημα και κατ’ επέκταση υποβαθμίζεται η διάσταση της πολιτικής διεκδίκησης, που μπορεί να υπερβαίνει το χώρο εργασίας, ή το επάγγελμα και να απευθύνεται ευρύτερα στην κοινωνία, με παραλήπτη της διαμαρτυρίας το κράτος.

Ο Καστοριάδης, στο έργο του με τίτλο *Η πείρα του εργατικού κινήματος* (1984), εξετάζοντας το ζήτημα της οντολογίας του εργατικού κινήματος με μία φιλοσοφικοϊστορική διάθεση, ασκεί κριτική σε αυτή τη διχοτόμηση η οποία όπως χαρακτηριστικά αναφέρει:

‘αντιστοιχεί πράγματι με αποδοχή και επικύρωση της ιδέας δύο πεδίων της πραγματικότητας που είναι ξεχωριστά μεταξύ τους de facto αλλά και de jure. Στο ένα συναντούμε τους εργάτες απασχολημένους με τις άμεσες διεκδικήσεις τους, τις οποίες προσπαθούν να ικανοποιήσουν με ειδικές μορφές πάλης και οργανώνονται γι’ αυτό το σκοπό σε οργανώσεις με καλά περιγεγραμμένους στόχους (ουσιαστικά συνδικαλιστικούς). Στο άλλο κινούνται πολιτικοί αγωνιστές, ξέχωροι από τους εργάτες όχι στη φυσική τους υπόσταση αλλά, πράγμα που είναι πολύ πιο βαρύ, που ποιοτικά ορίζονται από μια συνεπή ιδεολογία κι ένα αντίστοιχο «μάξιμουμ» πρόγραμμα...’ (Καστοριάδης: 1984, 9).

Η διάσταση μεταξύ οικονομικών και πολιτικών λειτουργιών φαίνεται πως αποτυπώνεται σε ένα βαθμό και με αρκετή δόση σχηματικότητας και ως διαφορά επιστημολογικού παραδείγματος μεταξύ αμερικανικής και ευρωπαϊκής θεωρητικής παράδοσης. Η κριτική που κάνουν οι Urpchurch et al. (2009: 168) στις αναλύσεις περί συνδικαλισμού όπως συναντώνται στην αμερικάνικη βιβλιογραφία ειδικά στο πλαίσιο της θεωρίας των κοινωνικών κινήματων – σ.σ. θα αναφερθούμε παράκατω εκτενέστερα – είναι ενδεικτική και εστιάζει στην παράλειψη, ή στην υποτίμηση του ζητήματος της ιδεολογίας και της πολιτικής. Από αυτά δε συνεπάγεται όμως ότι μπορούμε να

χρησιμοποιούμε αδιακρίτως τις έννοιες εργατικό και συνδικαλιστικό κίνημα, σαν να είναι ταυτόσημες. Όπως ορθά επισημαίνεται από τον D. Clawson (2003: 24):

“The “union” is a precisely circumscribed institution, a legally constituted collective bargaining agent that has elected officers, signs contracts, owns property, and represents workers in complex relations with employers and government. The “labor movement” is a more fluid formation whose very existence depends on high-risk activism, mass solidarity, and collective experiences with transformative possibilities”.

Ο ακτιβισμός υψηλού ρίσκου, οι συλλογικές εμπειρίες, η μαζική αλληλεγγύη και οι δυνατότητες μετασχηματισμού, είναι στοιχεία που υποδηλώνουν ευρύτητα αιτημάτων και συνάδουν με συλλογικές ταυτότητες που διαπερνούν τους αντικειμενικούς περιορισμούς του εργασιακού χώρου, ή πιο γενικά της παραγωγικής διαδικασίας. Η διαμόρφωση τέτοιων συλλογικών ταυτοτήτων διευκολύνεται όταν τα υποκείμενα έχουν στη διάθεσή τους κατάλληλους συμβολικούς και οργανωτικούς πόρους, κάτι που μπορούν να παρέχουν κατεξοχήν τα εργατικά κόμματα. Κόμματα της εργατικής τάξης και συνδικάτα, είναι δύο από τις βασικότερες οργανωτικές συνιστώσες του εργατικού κινήματος. Η καθεμιά έχει τη σχετική της αυτοτέλεια, αν και οι αλληλεπιδράσεις μέσα στην κοινή κοίτη του εργατικού κινήματος είναι αναπόφευκτες, ανεξάρτητα από τον τρόπο και το βαθμό της επίδρασης, που ποικίλλει ανάλογα με το θεσμικό και κοινωνικό περιβάλλον.

Το γεγονός ωστόσο ότι το στοιχείο της πολιτικής είναι πρωτεύον στο εργατικό κίνημα, όπου το ζήτημα της πολιτικής εξουσίας μπαίνει στο επίκεντρο, όχι μόνο ως αντικείμενο επιρροής, αλλά και ως αντικείμενο κατάκτησης, δε σημαίνει ότι η πολιτική δεν αφορά το συνδικαλισμό. Όπως θα δούμε σε επόμενο κεφάλαιο, η ανάγκη να «καθαρθεί» το συνδικαλιστικό κίνημα από την πολιτική και επομένως από την ιδεολογική διαπάλη που αυτή συνεπάγεται και προϋποθέτει, εκφέρεται σήμερα όχι μόνο από συντηρητικές δυνάμεις, αλλά και από τμήματα της ριζοσπαστικής διανόησης που υπέκυψαν στη θελκτικότητα της μεταφορντιστικής απροσδιοριστίας (βλ. Hampson and Morgan: 1999, και κριτική Petras: 1998).

Για να το διατυπώσουμε και διαφορετικά, η έννοια του συνδικαλιστικού κινήματος, δεν εξαντλείται στην οργανωτική διάσταση, παρά τον κεντρικό χαρακτήρα της τελευταίας. Από τη σχέση αντίθεσης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, η οποία εκδηλώνεται με αμεσότητα κατά την εργασιακή διαδικασία, προκύπτουν συλλογικές

δράσεις και ταυτότητες, που επηρεάζουν άμεσα τις στάσεις μελών, στελεχών, ηγεσιών, άρα και την ποιότητα του συνδικαλισμού, τουλάχιστον όχι λιγότερο από τις οργανωτικές δομές που περικλείουν αυτές τις δράσεις. Όπως προτείνει ο Seferiades στη συγκριτική ανάλυσή του για τα εργατικά κινήματα:

‘Εργατικό κίνημα είναι το σύνολο των δράσεων στις οποίες εμπλέκονται μέλη, ή τμήματα της εργατικής τάξης και άλλων κοινωνικών ομάδων, όπως και οι οργανωτικές εκδηλώσεις αυτών των δράσεων, υπό την προϋπόθεση ότι απηχούν τα ιστορικά αιτήματα της εργατικής τάξης στο πλαίσιο του ταξικού λόγου, με τον οποίο η εργατική τάξη καταφεύγει κρυφά ή φανερά στη δική της διακριτή ταυτότητα ως συλλογικό υποκείμενο’ (Seferiades: 1998).

Αν όντως συμφωνήσουμε με αυτή την πιο διευρυμένη αντίληψη, ότι στο εργατικό κίνημα εμπλέκονται οργανωτικά μορφώματα που απηχούν ιστορικά αιτήματα της εργατικής τάξης, όπως τα δημοκρατικά της δικαιώματα, το δωρο, η Κοινωνική ασφάλιση, αλλά και πιο προωθημένα όπως η κατάργηση της ίδιας της μισθωτής εργασίας, απαντάμε εν τέλει στο ερώτημα *από τι συνίσταται το εργατικό κίνημα* (πράγμα διόλου αυτονόητο). Δεν έχουμε όμως απαντήσει σε ότι αφορά στο συνδικαλιστικό κίνημα. Ας δούμε μερικές κλασσικές θεωρητικές συζητήσεις πάνω στη φύση του συνδικαλισμού, που θα βοηθήσουν ώστε να προχωρήσουμε την εννοιολόγησή μας.

1.1.1 Τα Συνδικάτα ως επαγγελματικές οργανώσεις: από τους Webbs στις σύγχρονες νεο-θεσμικές θεωρήσεις

Προς το τέλος του 19^{ου} αι. οι Webb and Webb μελετώντας την ανάπτυξη των βρετανικών συνδικάτων παρουσιάζουν ένα συνεκτικό αφήγημα για τις λειτουργίες που πρέπει να διέπουν το συνδικαλισμό. Σύμφωνα με την εισαγωγή τους στο *History of British Trade Unionism* (1892):

‘A Trade Union, as we understand the term, is a continuous association of wageearners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment’

Σε γενικές γραμμές οι Webbs αναγνωρίζουν τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα της σχέσης μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών, πλην όμως θεωρούν τη διαπραγμάτευση ως το κύριο καθήκον της συνδικαλιστικής ηγεσίας, που οφείλει να το προστατεύει, ακόμα και αν στη συνείδηση της βάσης οι χειρισμοί της καταγράφονται ως αδικαιολόγητα μετριοπαθείς. Αυτή η κεντρική παραδοχή είναι αντιπροσωπευτική της πλουραλιστικής

σχολής. Επίσης, κεντρικό ρόλο στην απρόσκοπτη συνέχεια της συνδικαλιστικής λειτουργίας έχει η γραφειοκρατία των οργανώσεων, που αποτελεί όργανο εξορθολογισμού της δράσης των συνδικάτων, με την έννοια που χρησιμοποιεί ο Weber για τη γραφειοκρατία των νεωτερικών κοινωνιών. Η ορθολογική διαχείριση από την πλευρά της συνδικαλιστικής ηγεσίας, σε συνδυασμό με την ορθολογική λειτουργία της εργοδοτικής πλευράς, μπορεί να επιφέρει το μέγιστο δυνατό όφελος της συλλογικής ρύθμισης, μακριά από τις ακρότητες και την αναρχία του ατομικού τρόπου διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο της αγοράς.

Χαρακτηριστικό της αντίληψης των Webb and Webb (1896) είναι το γεγονός ότι ως υπόδειγμα εκσυγχρονισμού για το βρετανικό συνδικαλιστικό κίνημα θεωρούσαν το συνδικάτο των νηματοουργών, όπου η γραφειοκρατία έχει αποκοπεί θεσμικά από τη βάση, δεν εκλέγεται από αυτή και δε λογοδοτεί σε αυτή, παρά μόνο στη διοίκηση από την οποία έχει διοριστεί (1896: 642). Το καταστατικό της οργάνωσης εξασφαλίζει έτσι κατά τους Webbs, αποτελεσματικότητα και δημοκρατικό έλεγχο, που ασκείται από τα ετησίως εκλεγμένα μέλη του «κοινοβουλίου των νηματοουργών». Παρομοίως μοντέρνα θεωρείται η «κυβερνητική μηχανική» της ομοσπονδίας των ανθρακωρύχων και ειδικά των οργανώσεων σε Yorkshire, Lancashire, Midlands. Αντιθέτως, οι οργανώσεις των ανθρακωρύχων στο Durham και στο Northumberland (από τις αρχαιότερες μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων της Βρετανίας) θεωρούνται προσκολλημένες στην παλαιού τύπου καταστατική άρθρωση, που ορίζεται συνήθως από την εκ περιτροπής εκλογή διοίκησης, τις μαζικές συναντήσεις και τα δημοψηφίσματα (Webb and Webb: 1896, 645).

Εξίσου κλασσική αναφορά στον επαγγελματοποιημένο συνδικαλισμό, με τα τεχνοκρατικά χαρακτηριστικά που προσδίδουν κύρος και αποτελεσματικότητα είναι αυτή του αμερικάνου στοχαστή S. Perlman. Στο έργο του *The Theory of the Labor Movement* (1928), ο Perlman υποστηρίζει ότι η παρέμβαση τόσο των επαναστατικών, όσο και των ρεφορμιστικών πολιτικών στοχοθεσιών ζημιώνει το συνδικαλιστικό κίνημα, αφού δυσχεραίνει την ωρίμανση μιας ‘mentalite’ καθαρά συνδικαλιστικής, η οποία θεμελιώνεται στην ανάγκη των εργαζόμενων να αξιοποιήσουν συλλογικά τα οφέλη από τη διαπραγμάτευση με την εργοδοσία. Όπως παρατηρεί ο Hyman (2009) δεν απέχει πολύ από τις προκείμενες του business unionism.

Εξετάζοντας ένα πιο σύγχρονο ρεύμα, αυτό της πολιτικής οικονομίας του συνδικαλισμού, που αναπτύσσεται κυρίως μεταπολεμικά, βλέπουμε να τίθεται στο επίκεντρο της προβληματικής των διαπραγματευτικών μοντέλων του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος η έννοια του κορπορατισμού (Τσακίρης: 2006, 115). Κύρια μέριμνα για τους θεωρητικούς του ρεύματος της οικονομικής θεωρίας του συνδικαλισμού, είναι η απογραφή του ισοζυγίου κόστους-ωφέλους που προκύπτει από τις συνδικαλιστικές δράσεις στο πλαίσιο της κορπορατιστικής διευθέτησης, εκκινώντας μάλλον από τις θεωρητικές παραδοχές της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας⁵. Συνοπτικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο κορπορατισμός συνίσταται στην ενσωμάτωση των κεντρικών συνδικάτων στο σύστημα τριμερούς συνεργασίας κράτους-εργοδοσίας-οργανωμένης εργασίας. Κεντρικό αντικείμενο εδώ από τη σκοπιά της συνδικαλιστικής δράσης, αποτελεί η συναρμογή των διάφορων στοχοθεσιών των επιμέρους συνδικάτων, με την στοχοθεσία της κεντρικής συνδικαλιστικής ηγεσίας.

Η έννοια του κορπορατισμού μπορεί για μερικούς συγγραφείς να υποδηλώνει ένα οικονομικό σύστημα (τριμερούς συνεννόησης μεταξύ Κράτους-Συνδικάτων-Εργοδοτών), για άλλους ένα τύπο κράτους, ή μία δομή εκπροσώπησης συμφερόντων. Αλλού αντιμετωπίζεται ως κυρίαρχη τάση σε συγκεκριμένες κοινωνίες σε ορισμένη ιστορική συγκυρία, ενώ αλλού ως αναπόφευκτη και καθολική τάση που συναντάται στο Δυτικό καπιταλισμό. Κατά την κλασσική ιδεοτυπική σύλληψη του κορπορατισμού από τον Schmitter, στο εσωτερικό του κορπορατισμού οι ομάδες συμφερόντων είναι περιορισμένες ως προς τον αριθμό, η συμμετοχή σε αυτές είναι υποχρεωτική, ο ανταγωνισμός μεταξύ τους είναι ολιγοπωλιακός, εντάσσονται σε ένα ιεραρχημένο σύστημα εκπροσώπησης και διαμεσολάβησης, ενώ προϋποτίθεται η αναγνώρισή τους από το κράτος (Schmitter: 1974). Ένας άλλος πιο γειωμένος στην εμπειρία (και δη στη βρετανική) ορισμός δίνεται από τον Hyman (1987: 80), στη μελέτη του για τις βρετανικές εργασιακές σχέσεις της δεκαετίας του 1980: ο όρος κορπορατισμός υποδηλώνει εδώ το θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο τα οργανωμένα συμφέροντα εκπροσωπούνται ευθέως στη διαμόρφωση και υλοποίηση της κρατικής πολιτικής, αντικαθιστώντας ή τέμνοντας την παραδοσιακή κοινοβουλευτική διαδικασία.

⁵ Για μια συνοπτική, αλλά κατατοπιστική ματιά στην οικονομική θεωρία των συνδικάτων, βλ. Φακιάλας (1978: 64-72) και Hirszowicz (1985: 179-182).

Σε σχέση με τον συνδικαλισμό, έχει σημασία να τονιστούν οι παρακάτω πτυχές του κορπορατιστικού εγχειρήματος: Α) το status εκπροσώπησης των συνδικάτων (ή συγκεκριμένων ευνοούμενων οργανώσεων) είναι βελτιωμένο. Αυτό προκύπτει τόσο από την τυπική συμμετοχή στον μηχανισμό διακυβέρνησης, όσο και από την νομιμοποίηση και αναγνώριση που απολαμβάνουν οι φορείς. Β) Η συμμετοχή των συνδικάτων στη διαμόρφωση πολιτικής προϋποθέτει (τουλάχιστον συμβατικά) την αποδοχή της προτεραιότητας της κερδοφορίας και της συσσώρευσης του κεφαλαίου και την ετοιμότητα επίλυσης διαφορών που προκύπτουν, μέσα σε ένα βασικό consensus. Γ) Η ιεραρχική εξουσία εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων ενισχύεται, προβλέποντας και πειθαρχικές ποινές ώστε να αποτραπούν οι φιλοδοξίες της βάσης και οι δραστηριότητες που θα απειλούν τη συνεργασία των ηγεσιών στις εταιρικές συμφωνίες (Hyman: 1987, 80).

Και στις δύο παραπάνω προσεγγίσεις (πλουραλισμός – οικονομική θεωρία) διακρίνεται μια αποστασιοποίηση από τη σωματειακή λογική (τα άμεσα συμφέροντα των μελών ως υπέρτατος κανόνας της δράσης του συνδικάτου) υπέρ μιας θεσμικής αντίληψης για το συνδικαλιστικό κίνημα (τα άμεσα συμφέροντα των μελών υπάγονται στις ανάγκες της θεσμικής αναπαραγωγής της συνδικαλιστικής οργάνωσης). Ο αδιάρρηκτος πλέον δεσμός του συνδικαλισμού με τα ιστορικά αιτήματά που του κληροδότησε η ίδια του η αντικειμενική θέση στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, παρακάμπτεται, χάριν μιας πιο λειτουργιστικής προσέγγισης, που βλέπει τα συνδικάτα ως φορείς που πρέπει να εκσυγχρονιστούν και να προσαρμοστούν στην τάση της αυξανόμενης εξατομίκευσης της εργατικής τάξης (Van de Vall: 1970).

1.1.2 Τα Συνδικάτα ως φορείς της ταξικής πάλης: μαρξιστικές θεωρήσεις

Στη μαρξιστική θεωρητική παράδοση, το ζήτημα δείχνει να παίρνει διαφορετικές αποχρώσεις, ανάλογα με την ιστορική συγκυρία και τους ρητούς ή άρρητους στόχους της κάθε προσέγγισης, χωρίς όμως να αγνοείται ο θεμελιωδώς διαλεκτικός χαρακτήρας μεταξύ πολιτικού και οικονομικού αγώνα. Ο Μαρξ, γράφοντας στα 1865 μια εκλαϊκευτική εισήγηση για το γενικό Συμβούλιο της Διεθνούς Ένωσης Εργατών, αναφέρει για το συνδικαλισμό:

‘Τα εργατικά συνδικάτα προσφέρουν καλή υπηρεσία σαν κέντρα αντίστασης ενάντια στους σφετερισμούς του κεφαλαίου. Αποτυχαίνουν μερικά μόνο, όταν χρησιμοποιούν ασύνετα τη δύναμή τους. Αποτυχαίνουν γενικά, όταν περιορίζονται σε κλεφτοπόλεμο ενάντια στα αποτελέσματα του τωρινού συστήματος, αντί να προσπαθούν ταυτόχρονα να το μεταβάλλουν, αντί να χρησιμοποιούν τις οργανωμένες τους δυνάμεις σαν μοχλό για την τελική χειραφέτηση της εργατικής τάξης, δηλαδή, για την κατάργηση του συστήματος της μισθωτής εργασίας’ (Μαρξ και Ένγκελς: 19xx, 102).

Είναι η εποχή που έχουν αναπτυχθεί ήδη μεγαλειώδεις αγώνες για το θάρο και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, αλλά ακόμα η πολιτική οργάνωση σε κόμμα βρίσκεται στα σπάργανα. Γι’ αυτό και το πολιτικό καθήκον της κατάργησης της εκμετάλλευσης φαίνεται να ανατίθεται στα συνδικάτα, που όμως για τους Μαρξ και Ένγκελς είναι μοχλός, «σχολείο για τον κομμουνισμό». Η διαπαιδαγωγική φύση των συνδικάτων, περιγράφεται από τον Ένγκελς στο έργο του *Η Κατάσταση της Εργατικής Τάξης στην Αγγλία*: ‘οι απεργίες είναι η πολεμική σχολή των εργατών, στην οποία οι εργάτες προετοιμάζονται για τη μεγάλη μάχη που είναι αναπόφευκτη... Ως σχολεία πολέμου, τα συνδικάτα είναι αναντικατάστατα’ (Engels: 1989). Αρκετά χρόνια αργότερα, συγκεκριμένα στα 1902, ο Λένιν συμπληρώνει: ‘οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όχι μόνο μπορούν να ωφελήσουν τεράστια στην ανάπτυξη και στο στερέωμα της οικονομικής πάλης, αλλά μπορούν να γίνουν ένας πολύ σπουδαίος βοηθός της πολιτικής ζύμωσης και της επαναστατικής οργάνωσης’ (1986: 118). Τελικά, η κλασσική λενινιστική αντίληψη για τα συνδικάτα αποτυπώνεται στο μεταγενέστερο κείμενό του για τον Αριστερισμό (που στη συνδικαλιστική δουλειά εκφραζόταν με την αποχή των «αριστεριστών» κομμουνιστών από τα «αντιδραστικά» συνδικάτα): ‘τα συνδικάτα μένουν και θα μείνουν για πολύ καιρό το απαραίτητο «σχολείο του κομμουνισμού» και το προπαρασκευαστικό σχολείο για τους προλετάριους για να πραγματοποιήσουν τη δικτατορία τους, η απαραίτητη ένωση των εργατών για να περάσει βαθμιαία η διεύθυνση όλης της οικονομίας της χώρας στα χέρια της *εργατικής τάξης* (και όχι σε χωριστά επαγγέλματα) και έπειτα σε όλους τους εργαζόμενους’ (Λένιν: 2005, 42).

Η διαπάλη επαναστατισμού-ρεφορμισμού για το ρόλο των συνδικάτων συνέχισε να διαπερνά το μαρξισμό, με μόνιμο διακύβευμα τη σχέση συνδικαλιστικού, πολιτικού και ιδεολογικού αγώνα. Για παράδειγμα, η Λούξεμπουργκ (1988: 83-4), απαντώντας στον αναθεωρητισμό του Μπερνστάιν, αναλύει ως εξής τη σχέση εργατικής τάξης-συνδικάτων:

Ας αρχίσουμε από τα συνδικάτα, τα οποία έχουν σαν πιο σημαντικό τους ρόλο [...] το ότι αποτελούν για τους εργάτες το μέσο, ώστε να πραγματώνουν τον καπιταλιστικό νόμο για τους μισθούς, δηλαδή την πώληση της εργατικής δύναμης σύμφωνα με την εκάστοτε τιμή της στην αγορά. Τα συνδικάτα υπηρετούν το προλεταριάτο έτσι ώστε να αξιοποιεί για τον εαυτό του τις κάθε φορά δοσμένες συγκυρίες της αγοράς. Αυτές οι συγκυρίες όμως, δηλαδή η ζήτηση εργατικής δύναμης από τη μια πλευρά που καθορίζεται από την κατάσταση της παραγωγής, και από την άλλη η προσφορά εργατικής δύναμης που δημιουργείται από την προλεταριοποίηση και τη φυσική αναπαραγωγή, καθώς επίσης και από τον εκάστοτε βαθμό της παραγωγικής της εργασίας, βρίσκονται έξω από τη σφαίρα επιρροής των συνδικάτων. Γι' αυτόν τον λόγο δεν μπορούν να ανατρέψουν το νόμο για τους μισθούς. Στην καλύτερη περίπτωση μπορούν να περιορίσουν την καπιταλιστική στα κάθε φορά «κανονικά» όρια, σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορούν να εξαλείψουν βαθμιαία την ίδια την εκμετάλλευση.

Η πρόθεση της Λούξεμπουργκ να τονίσει την ανάγκη ανύψωσης του 'πολιτικού και σοσιαλιστικού ταξικού αγώνα' (1988: 87), αλλά και να αμφισβητήσει τις αυταπάτες για τη μεταρρύθμιση του καπιταλισμού με όχημα τη συνδικαλιστική δράση⁶, μας δείχνει ότι αποκομμένη από το ιστορικό της πλαίσιο, ένας συλλογισμός μπορεί να εκληφθεί λανθασμένα ως μονομερής.

Ο Λένιν (1986), γράφοντας το 1902 στην προ-επαναστατική Ρωσία, επίσης τονίζει την ανάγκη θεωρητικού και πρακτικού διαχωρισμού συνδικαλιστικής-σοσιαλδημοκρατικής δράσης, χωρίς όμως να υποτιμά την ανάγκη της πρώτης. Στο έργο του *Τι να κάνουμε*, ξιφουλκεί εναντίον όσων απομονώνουν την οικονομική-συνδικαλιστική πάλη της εργατικής τάξης, από την πολιτική και ιδεολογική πάλη, παραπέμποντας μάλιστα στον Ένγκελς, ο οποίος στον *Πόλεμο των χωρικών στη Γαλλία*, αναρωτιέται:

‘που θα βρισκόμασταν τώρα χωρίς το προηγούμενο των αγγλικών trade-unions και των πολιτικών αγώνων της Γαλλίας, χωρίς τη γιγάντια ώθηση που έδωσε ιδιαίτερα η Κομμούνα του Παρισιού [...] Πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι οι γερμανοί εργάτες εκμεταλλεύτηκαν με σπάνια ικανότητα τα πλεονεκτήματα της θέσης τους. Για πρώτη φορά από τότε που υπάρχει εργατικό κίνημα, η πάλη και προς τις τρεις κατευθύνσεις της – τη θεωρητική, την πολιτική και την πρακτικοοικονομική (αντίσταση ενάντια στους κεφαλαιοκράτες) – διεξάγεται προγραμματισμένα με συνοχή και με σύστημα’.

Παρακάτω στο κείμενο του Λένιν, γίνεται προφανές ότι η οικονομική διάσταση του αγώνα δεν σταματά να υφίσταται, επειδή αναπτύσσεται η πολιτική συνείδηση των εργατών, ούτε αποκλείεται η αλληλοτροφοδότηση. Απεναντίας,

⁶ Δεν αρνείται συνολικά τη μεταρρύθμιση, αλλά την υποστασιοποίησή της ως τελικό στόχο: ‘εκεί, δηλαδή στα συμφέροντα του κεφαλαίου, συναντά η κοινωνική μεταρρύθμιση τα φυσικά όριά της’ (1988: 88).

‘οι οικονομικές (εργοστασιακές) αποκαλύψεις ήταν και εξακολουθούν να είναι και σήμερα σπουδαίος μοχλός της οικονομικής πάλης. Και θα συνεχίσουν να διατηρούν αυτή τη σημασία τους όσο θα υπάρχει ο καπιταλισμός, που γεννά κατ’ ανάγκη την αυτοάμυνα των εργατών [...] Οι αποκαλύψεις αυτές μπορούσαν να γίνουν το ξεκίνημα και το συστατικό μέρος της σοσιαλδημοκρατικής δράσης, μπορούσαν όμως επίσης να οδηγήσουν σ’ έναν αγώνα «μόνο συνδικαλιστικό» και σ’ ένα εργατικό κίνημα μη σοσιαλδημοκρατικό’ (Λένιν: 1986, 56-7).

Επομένως, η πολιτική πάλη, η πάλη για την κατάκτηση της εξουσίας μέσα από τις γραμμές της σοσιαλδημοκρατίας, ιεραρχείται ως το κύριο καθήκον του κινήματος, χωρίς όμως να υψώνεται σινικό τείχος μεταξύ των δύο (ή ορθότερα τριών) συνιστωσών του, όπως δεν υπάρχουν σινικά τείχη στην κίνηση από την κατώτερη στην ανώτερη μορφή συνείδησης, στην κίνηση από το αυθόρμητο στο συνειδητό⁷.

Το συμπέρασμα αυτό για τη μαρξιστική αντίληψη περί συνδικαλιστικού και εργατικού κινήματος δείχνει να σχετικοποιείται μόνο όταν οξύνεται η πολεμική εναντίον του ρεφορμισμού, οπότε και η συνδικαλιστική συνιστώσα αντιμετωπίζεται με καχυποψία: η άποψη που διατυπώνει ο Gramsci (1977: 99-100) το 1919 για τα συνδικάτα, είναι ενδεικτική αυτού του κλίματος υποτίμησης του οικονομικού:

‘το συνδικάτο έχει έναν βασικά ανταγωνιστικό, όχι κομμουνιστικό, χαρακτήρα. Δεν μπορεί να γίνει το όργανο για μια ριζοσπαστική ανανέωση της κοινωνίας. Μπορεί να εφοδιάζει το προλεταριάτο με ειδικευμένους γραφειοκράτες, και με τεχνικούς ειδικούς σε γενικά εργοστασιακά ζητήματα, αλλά δεν μπορεί να σχηματίσει τη βάση μιας προλεταριακής εξουσίας’⁸.

⁷ Ο συνδυασμένος αγώνας, δεν πριμοδοτεί τη διάχυση οικονομικού και πολιτικού. Μιλώντας για τις διαφορετικές σκοποθεσίες της οργανωτικής έκφρασης της πολιτικής και της οικονομικής πάλης, ο Λένιν (1986: 121) υπογραμμίζει πως η διάχυση της μίας στην άλλη, θα καταστήσει προβληματικές και τις δύο: ‘αν αρχίσουμε με τη θεμελίωση μιας γερής οργάνωσης επαναστατών θα μπορέσουμε [...] να εξασφαλίσουμε και τους σοσιαλδημοκρατικούς και τους ειδικά τρεϊντ-γιουνιονιστικούς σκοπούς. Αν όμως αρχίσουμε με τη δήθεν πιο «προσιτή» στις μάζες πλατιά εργατική οργάνωση (που [...] κάνει τους επαναστάτες πιο προσιτούς στην αστυνομία), δεν πρόκειται να πραγματοποιήσουμε ούτε τους πρώτους, ούτε τους δεύτερους σκοπούς’. Και πάλι εδώ πρέπει να έχουμε υπ’ όψη τις ειδικές συνθήκες ανάπτυξης του εργατικού κινήματος στην Περιφέρεια και συγκεκριμένα στη Ρωσία, όπου σοσιαλισμός και συνδικαλιστικό κίνημα αναπτύσσονται σχεδόν ταυτόχρονα.

⁸ Η προοπτική του Gramsci για τα συνδικάτα και η κριτική του διάθεση τροφοδοτείται και από την ιταλική εμπειρία μετά το τέλος του Α’ Παγκοσμίου Πολέμου, όπου η διάσταση γραφειοκρατικής ελίτ-βάσης, στη Συνομοσπονδία έγινε αιτία σειράς ηττών για το ιταλικό εργατικό κίνημα. Ένα χρόνο αργότερα, ο Λένιν φαίνεται να απαντά στο επιχείρημα ως εξής: ‘πουθενά όμως στον κόσμο η ανάπτυξη του προλεταριάτου δεν έγινε και δεν μπορούσε να γίνει αλλιώς παρά μόνο μέσω των συνδικάτων, με την αλληλεπίδραση των συνδικάτων και του Κόμματος της εργατικής τάξης [...] Κάποια «αντιδραστικότητα» των συνδικάτων με την έννοια που αναφέραμε, είναι αναπόφευκτη στις συνθήκες της δικτατορίας του προλεταριάτου [...] Να φοβάσαι αυτή την αντιδραστικότητα, να προσπαθείς να την αποφύγεις, για να την υπερπηδήσεις είναι η πιο μεγάλη ανοησία [...] Να μη δουλεύεις μέσα στα συνδικάτα σημαίνει να εγκαταλείπεις τις λειψά

Διαφορετική είναι η αντιμετώπιση της οικονομίας και της πολιτικής από το ρεύμα του αναρχοσυνδικαλισμού, που με ένα ιδιαίτερο και διαφοροποιημένο σε σχέση με το μαρξισμό τρόπο, αντιμετωπίζει τα συνδικάτα ως φορείς της ταξικής πάλης. Πλην όμως, επιφυλάσσει για αυτά τον πρωταγωνιστικό ρόλο στην αυτό-οργάνωση της κοινωνίας σε αντικαπιταλιστική και αντικρατική κατεύθυνση, απορρίπτοντας την πολιτική οργάνωση της εργατικής τάξης μέσω κομματικών σχηματισμών. Η επιρροή του αναρχοσυνδικαλισμού στο ευρωπαϊκό εργατικό κίνημα, φθίνει μετά το τέλος του Α' Παγκοσμίου Πολέμου και περιορίζεται σε περιοχές με παράδοση αναρχοσυνδικαλιστικής δράσης, όπως η Καταλωνία, μικρές βιοτεχνικές πόλεις του Ιταλικού Βορρά, γαλλικές πόλεις με παρακμάζουσες ειδικότητες, όπως η Λυών, η Ρεν, η Ρουμπέ (Geary: 1988, 157).

Σε συνάφεια με τα ερωτήματα που πραγματευόμαστε εδώ, αντί άλλου σχολίου, παραθέτουμε το παρακάτω σχόλιο του Μητρόπουλου (1993: 22) :

‘τα Συνδικάτα περνώντας από περιόδους ακμής και παρακμής, δεν νίκησαν ποτέ το κεφάλαιο, ούτε ήταν ποτέ δυνατό να υποκαταστήσουν την πολιτική πάλη και λειτουργία. Ποτέ δεν απέκτησαν τις ημιθεϊκές δυνατότητες, που ορισμένα ιδεολογικά ρεύματα και πάντως όχι ο Μαρξισμός (Β' και Γ' Διεθνής) τους προσέδωσαν’.

1.1.3 Τα Συνδικάτα ως αντιφατικές συλλογικές οντότητες: Μια επικαιροποιημένη απόπειρα διαλεκτικής θεώρησης

Το επιστημολογικό πλεονέκτημα των μαρξιστικών προσεγγίσεων που παρουσιάσαμε συνοπτικά, έγκειται στην ανάδειξη των αντιφάσεων που διέπουν το συνδικαλισμό ως μορφή κοινωνικής συνείδησης. Λίγοι θα μπορούσαν να αρνηθούν ότι τα συνδικάτα είναι επαγγελματικές οργανώσεις των μισθωτών, ή γενικότερα των εργαζόμενων που η σχέση εργασίας τους ομοιάζει με αυτή της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας – αρθρωμένες κατά κλάδο, επάγγελμα ή γεωγραφική ενότητα – με βασική λειτουργία τη διαπραγμάτευση εν πολλοίς της τιμής της εργατικής δύναμης των μελών τους. Είναι όμως μόνο αυτό;

Η ταυτότητα των συνδικάτων, η οποία αποτυπώνεται στις στρατηγικές τους, διαμορφώνεται ιστορικά μαζί με την ανάπτυξη των καπιταλιστικών σχέσεων. Όπως πολύ

αναπτυγμένες ή καθυστερημένες εργατικές μάζες στην επιρροή των αντιδραστικών ηγετών, των πρακτόρων της αστικής τάξης, των αριστοκρατών εργατών ή των «αστοποιημένων εργατών» (2005: 43-44).

εύστοχα επισημαίνουν οι Offe and Wiesenhal (1980) στο έργο τους για τις δύο λογικές της συλλογικής δράσης, η εργοδοσία είναι ο πρώτος και βασικότερος οργανωτής των συνδικάτων, με την έννοια ότι η πρωτογενής δεξαμενή συνδικαλισμένων είναι η εργατική δύναμη που εκμισθώνει ο καπιταλιστής. Επομένως, εκτός από ταξικός αντίπαλος, το κεφάλαιο ως κοινωνική σχέση εμπεριέχει τους όρους αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, όρους που κατά τη διαδικασία της συσσώρευσης, διαπραγματεύεται διαρκώς με την οργανωμένη εργασία, με στόχο τη μεγιστοποίηση της κερδοφορίας του.

Το συνδικάτο, ιδομένο στο πλαίσιο της παραγωγικής διαδικασίας όπου συγκροτείται ως τέτοιο, αφενός εξαρτά την ύπαρξή του από τη μακροήμερευση της επιχείρησης, του κλάδου, της τοπικής αγοράς εργασίας, ή μιλώντας για τριτοβάθμιες οργανώσεις, από τις επιδόσεις της οικονομίας σε πανεθνική κλίμακα και με αυτή την έννοια δεν είναι επαναστατική οργάνωση. Αυτή η διάσταση του συνδικάτου, ως ρυθμιστή των ταξικών συγκρούσεων, δεν αφήνει φυσικά αδιάφορη την εργοδοσία και το κράτος. Την πιο επιθετική εκδοχή της εργοδοτικής και κρατικής παρέμβασης υπέρ της συνδικαλιστικής συναινετικής λειτουργίας, μπορούμε να την ανιχνεύσουμε στο φαινόμενο της *εργατικής αριστοκρατίας*, του τμήματος δηλαδή του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος που εξαγοράζεται έμμεσα ή άμεσα από την αστική τάξη, μέσω παροχής προνομίων, κοινωνικού status και οικονομικών ωφελημάτων. Η δυνατότητα διαμόρφωσης τέτοιων συμμαχιών, που συγκροτούν εξάλλου τον τύπο του εργοδοτικού συνδικαλισμού (*business unionism*), εντοπίζεται ιστορικά στη φάση πλήρους ανάπτυξης του μονοπωλιακού καπιταλισμού, όπου τα υπερκέρδη που συσσωρεύονται επιτρέπουν τέτοιου είδους συναλλαγές (Λένιν: 1983β, 409).

Πέρα από τον πολεμικό λενινιστικό ορισμό της εργατικής αριστοκρατίας, το *ενδιαφέρον* (Interest) των εργοδοτών και του κράτους να «κερδίσουν» τη συνεργασία των συνδικάτων, αποτελεί διακηρυγμένο και οργανικό συστατικό τόσο στο μεταπολεμικό νεο-κορπορατιστικό πλαίσιο, όσο και στο πλαίσιο της ευρωπαϊκοποίησης, όπως θα δούμε σε επόμενο κεφάλαιο. Ο Hyman (2009: 170) προσφέρει μια ορθολογική ερμηνεία αυτού του ενδιαφέροντος, όπως διαμορφώνεται μέχρι σήμερα:

‘One reason why many employers, and also governments, came to perceive the value (to themselves) of the existence of a recognized vehicle of employee ‘voice’ was that unions filtered out (or perhaps suppressed) certain demands and discontents while highlighting others. Another

was that unions could be induced to share responsibility for disruptive initiatives and uncomfortable changes’.

Ταυτόχρονα όμως με αυτή τη διάσταση που τόσο έντονα υποστηρίζεται από τους φορείς των εργοδοτικών και κρατικών συμφερόντων, ο συνδικαλισμός αποτελεί κομμάτι της κοινωνίας, στην οποία οι ταξικές αντιθέσεις εκφράζονται μέσω ιδεολογικών αντιπαράθεσεων, που παίρνουν το χαρακτήρα της μάχης των ιδεών (battle of ideas) για να επικαλεστούμε ξανά τον Hyman (2009). Το συνδικαλιστικό κίνημα δεν αναπτύσσεται σε ιδεολογικό κενό, ούτε είναι μονωμένο στην οικονομική σφαίρα όπου εκδιπλώνει τις άμεσες διεκδικήσεις του. Ανεξάρτητα από το βαθμό συνοχής που έχουν τα ιδεολογικά ρεύματα που το διέπουν, ανεξάρτητα από το κατά πόσο αυτά αλληλεπιδρούν με παραταξιακούς ή κομματικούς ανταγωνισμούς, το συνδικαλιστικό κίνημα εμπερικλείει δυναμικά την αντιφατική συνύπαρξη της οικονομικής, κοινωνικής και ιδεολογικής-πολιτικής σφαίρας.

Με αυτή την έννοια τίποτα δεν απαγορεύει στο συνδικαλιστικό κίνημα να προωθεί, ή έστω να προετοιμάζει το έδαφος (ως «σχολείο της ταξικής πάλης») όπως θα υπογράμμιζαν οι κλασσικοί του μαρξισμού) για ευρύτερα πολιτικά, ριζοσπαστικά, ακόμα και επαναστατικά αιτήματα, υπό προϋποθέσεις που άπτονται των πολιτικών-ιδεολογικών συσχετισμών στην ιστορικά συγκεκριμένη συγκυρία. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε και σε συνάφεια με τα παραπάνω, ότι μέσα στο έντονα ριζοσπαστικό και πολιτικά φορτισμένο κλίμα της πρώτης μεταπολιτευτικής δεκαετίας στην Ελλάδα, το συνδικαλιστικό κίνημα κάνει σημαντικά, έστω και ημιτελή βήματα προς τον εκδημοκρατισμό του, βρίσκεται σε άμεση επαφή και επικοινωνία με τα κοινωνικά αιτήματα που αναπτύσσονται πρωτίστως έξω από το επίσημο πολιτικό σύστημα, το οποίο και προκαλεί, οδηγώντας σε αναδιατάξεις των παγιωμένων μεταπολεμικών κομματικών και θεσμικών δομών. Αυτό το κοινωνικό και ιδεολογικό κλίμα, όπως θα έχουμε την ευκαιρία να δούμε πιο διεξοδικά παρακάτω, διαπερνά τον ελληνικό μεταπολιτευτικό συνδικαλισμό και αποτυπώνεται ανάγλυφα στην καταστατική του άρθρωση: ως σκοπός των περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων, της ΓΣΕΕ συμπεριλαμβανομένης, ορίζεται καταστατικά η ανάπτυξη της ταξικής πάλης.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι ο λειτουργικός ορισμός των συνδικάτων που αναφέραμε εισαγωγικά, αποτυπώνει ενδεχομένως σε ένα βαθμό τις βασικές

λειτουργίες του αντικειμένου που μελετάμε, πλην όμως δεν φωτίζει ιδιαίτερα την αντιφατική του ταυτότητα. Ο Hyman (2001) προτείνει να δούμε αυτή την ταυτότητα ως ένα τρίγωνο που αποτελείται από την αγορά (οικονομική διάσταση-εργοδοτικός συνδικαλισμός), την κοινωνία (σοσιαλδημοκρατικός συνδικαλισμός) και την τάξη (πολιτική διάταξη-ταξικός συνδικαλισμός). Κάθε συνδικαλιστικό κίνημα εγγράφει τη διαδρομή του εντός των τριών κορυφών του τριγώνου, «βαραίνοντας» προς τη μία ή την άλλη, αλλά ποτέ ολοκληρωτικά και οριστικά (Hyman: 2001, 3-5).

Από την ταλάντευση μεταξύ των τριών ιδεότυπων, απορρέουν διακριτές μεταξύ τους στρατηγικές επιλογές που προσανατολίζουν τις πρακτικές, τις διεκδικήσεις, τα αιτήματα, τις συμμαχίες του συνδικαλιστικού κινήματος. Επανερχόμαστε έτσι, στην ανάγκη να προσεγγίσουμε το συνδικαλιστικό κίνημα και ειδικότερα τα οργανωτικά του αποκρυσταλώματα, ως αντιφατικές συλλογικές οντότητες, που παρά την αντιφατικότητα που τους προσδίδει η θέση τους στην καπιταλιστική οικονομία, αφομοιώνουν με περισσότερο ή λιγότερο συνεκτικό τρόπο κάποια ποιοτικά χαρακτηριστικά, καθοριστικά ή τουλάχιστον κεντρικά σε σχέση με τους διάφορους τύπους συνδικαλιστικής στρατηγικής. Πριν επιχειρήσουμε να ανιχνεύσουμε αυτά τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν τις βασικές στρατηγικές του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος, οφείλουμε κάποιες εξηγήσεις σχετικά με αυτό που περιγράφηκε παραπάνω ως αφομοίωση, υιοθέτηση, επιλογή. Πρόκειται για διαδικασίες που προϋποθέτουν την εστίαση της προσοχής μας στα υποκείμενα, αφού όπως υπαινιχθήκαμε μέχρι τώρα δεν υπάρχει κανένας μηχανισμός που να παράγει αυτόματα, τη μία ή την άλλη ταυτότητα, τη μία ή την άλλη στρατηγική. Από ποιους όμως υιοθετούνται ή απορρίπτονται οι διάφορες στρατηγικές; Ποιος αποφασίζει για τις «αναλογίες» μεταξύ των οικονομικών και πολιτικών χαρακτηριστικών του συνδικαλιστικού αγώνα; Τι βαραίνει πιο καθοριστικά άραγε στη διαμόρφωση ταυτότητας και τι σημαίνει άραγε η απουσία ιδεολογικού κενού την οποία υπαινιχθήκαμε παραπάνω; Ο ρόλος της *ηγεσίας* είναι σίγουρα ένα αντικείμενο που απαιτεί ιδιαίτερη θεωρητική μέριμνα, αν είναι να διαπραγματευτούμε τα παραπάνω ερωτήματα, με τρόπο που να μας επιτρέπει να προβούμε στο κεντρικό θεωρητικό μας εγχείρημα, δηλαδή στην εννοιολόγηση των στρατηγικών του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος.

1.2 Ηγεσία και συνδικαλιστικό κίνημα: η υπόθεση της κρίσης ως πρόβλημα των συλλογικών δρώντων

Με τις παραπάνω εννοιολογικές διευκρινίσεις, ως προς το τι συνιστά συνδικαλιστικό κίνημα και κυρίως με την επίμονη υπογράμμιση του αντιφατικού του χαρακτήρα – που ωστόσο δεν πρέπει να θεωρηθεί αποτρεπτική συνθήκη για ένα ταξινομικό εγχείρημα – αφήσαμε αρκετά κενά σχετικά με το ποια είναι τα υποκείμενα που συμμετέχουν τελικά σε αυτό.

Αν υποθέσουμε ότι ο συνειδητός χαρακτήρας των αποφάσεων και των στάσεων των υποκειμένων είναι ο κύριος παράγοντας διαμόρφωσης ταυτοτήτων και στρατηγικών, τότε θα πρέπει να δούμε πιο συγκεκριμένα τη βασική διαρετική τομή μεταξύ βάσης και ηγεσίας που είθισται να καταλαμβάνει μεγάλο μέρος της ευρύτερης συζήτησης για το ποιος αποφασίζει για ποιον και ποιος εκπροσωπεί ποιον σε μία συνδικαλιστική οργάνωση. Αν ο ορισμός της βάσης των συνδικάτων ως το σύνολο των μελών, αλλά και των δυνάμει μελών των σωματείων, είναι σχετικά εύλογος, δεν είναι το ίδιο προφανής ο ορισμός της ηγεσίας του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ο ρόλος της ηγεσίας σε σχέση με τη βάση, βρίσκεται στο επίκεντρο της αντιπαράθεσης και μεταξύ των θεωρητικών ρευμάτων που παρουσιάσαμε. Έννοιες, όπως ηγεσία και γραφειοκρατία φορτίζονται διαφορετικά από τα διάφορα θεωρητικά ρεύματα. Ήδη, μιλώντας για τη θέαση του συνδικαλισμού από τη νεο-θεσμική οπτική γωνία, κάναμε λόγο για τη γραφειοκρατία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που αναπτύσσεται διευκολύνοντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των συνδικάτων, την έλλογη οργάνωση των πόρων τους, τη συστηματοποίηση των αιτημάτων και τη συστηματική απεύθυνσή τους, τόσο προς τα μέλη, όσο και προς την κοινωνία. Αυτές θα μπορούσαν να θεωρηθούν και τυπικές λειτουργίες της ηγεσίας που δεν προδικάζουν το χαρακτήρα της, ή τη σχέση με τα μέλη στα οποία λογοδοτεί, τύποις ή ουσιαστικά.

Ο Leier (1995) στο βιβλίο του *Red Flags and Red Tapes: the making of a Labour Bureaucracy*, αφού προβαίνει σε μια καταγραφή των προσεγγίσεων βασικότερων θεωρητικών του εργατικού κινήματος, ακολουθώντας προσπαθεί να δώσει ένα ορισμό της εργατικής γραφειοκρατίας, συμβατό με την ιστορική εμπειρία της Ευρώπης και της Β. Αμερικής. Συγκεκριμένα ο Leier υποστηρίζει πως: α) ο γραφειοκράτης δεν ορίζεται με ιδεολογικά κριτήρια (μπορεί να είναι αριστερός ή δεξιός, μέλος, ή ηγέτης), β) δεν

ορίζεται επίσης με κριτήριο τη μαχητικότητα (ναι μεν συνήθως η ηγεσία δεν είναι μαχητική, αλλά γραφειοκρατική, αλλά αυτό δεν ισχύει πάντα), γ) δεν αρκεί η εκλογή κάποιου για να μην είναι γραφειοκράτης (έμφαση στο δημοκρατικό έλεγχο και τη συμμετοχή), δ) η γραφειοκρατία δεν είναι πάντα φορέας ενσωμάτωσης, ε) η οριοθετική γραμμή μεταξύ Γραφειοκρατίας – Βάσης, ή Ηγεσίας – Μελών, συνίσταται στην ικανότητα να πείθει τους άλλους να πράττουν όσα δεν θα έπρατταν αλλιώς (Leier: 1995, 34). Επιπλέον, διακρίνονται και οι πηγές που διαχωρίζουν την ηγεσία από τη βάση: α) προνόμια, όπως χρηματοδότηση, γραφεία, τεχνικός εξοπλισμός, β) έλεγχος πληροφόρησης, γνώσης, εξειδίκευσης, γ) το αναβαθμισμένο status που απολαμβάνει η ηγεσία και η εξουσία της, δ) τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ηγέτη που διαμορφώνουν την κοσμοαντίληψή του: μόρφωση, φύλο, ταξική καταγωγή, εθνότητα (1995: 41).

Η ανάλυση του Leier είναι χρήσιμη στο βαθμό που διαρρυθνίζει τη μηχανιστική εξίσωση ηγεσία=γραφειοκρατία=συντηρητισμός, επιχειρώντας μια εννοιολόγηση της εργατικής γραφειοκρατίας. Επίσης, θεωρώ πως προσανατολίζει ορθά τον ερευνητή που επιχειρεί να κατανοήσει το φαινόμενο της εργατικής γραφειοκρατίας, ενθαρρύνοντας την κατάδυση στις απαρχές της ιστορίας του εργατικού κινήματος (Leier: 1995, 41).

Στο ίδιο κλίμα, οι Urchurch et al. (2009) στη μελέτη τους για την κρίση του σοσιαλδημοκρατικού συνδικαλισμού, υποστηρίζουν ότι από μόνη της η έννοια της ηγεσίας δεν επαρκεί για να σημασιοδοτήσει τη σχέση με τη βάση και τις προσδοκίες της. Ο πολιτικός προσανατολισμός της ηγεσίας, ισχυρίζονται οι Urchurch et al. (2009: 174), είναι ο σημαντικός εκείνος παράγοντας που θα επηρεάσει τη στάση της απέναντι στα μέλη.

Από τις πολλαπλών θεωρητικών αποχρώσεων αναδρομές στο πλαίσιο της ιστορικής κοινωνιολογίας, ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι προσεγγίσεις που επικεντρώνονται στις ενδο-συνδικαλιστικές αντιθέσεις και κυρίως στο διφορούμενο της σχέσης βάσης-ηγεσίας. Ο διφορούμενος χαρακτήρας του διπόλου, σχετίζεται με τη λεγόμενη κρίση εκπροσώπησης που ανεξάρτητα από το αν υπερεκτιμάται, ή υποβαθμίζεται από τους θεωρητικούς του συνδικαλιστικού κινήματος, αποτελεί τελικά μία διαρκή δυναμική κατάσταση, που άλλοτε λανθάνει, άλλοτε εκδηλώνεται με ένταση, αποδιοργανώνοντας τις κύριες λειτουργίες του κινήματος.

Η ανάγνωση αυτής της περιοδικής κρίσης πολλές φορές μοιάζει να σχετίζεται με το γεγονός ότι οι στόχοι της εργατικής τάξης, δε συμπίπτουν πάντα με τους στόχους της ηγεσίας του συνδικαλιστικού κινήματος. Άλλοτε η εργατική τάξη φαίνεται να διεκδικεί με πάθος την ‘έφοδό της προς τον ουρανό’, να υπερβαίνει το διεκδικητικό πλαίσιο των συνδικαλιστικών ηγεσιών της, ή των κομμάτων της, να δημιουργεί την ανάγκη για νέες δομές εκπροσώπησης και κινητοποίησης, που θα απαντούν καλύτερα στις διαθέσεις της. Η περίοδος πριν το ξέσπασμα του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου, αντιστοιχεί σε μια τέτοια κατάσταση, που άλλωστε υπήρξε και το προελούδιο της ιστορικής διάσπασης του εργατικού κινήματος. Στη μεσοπολεμική Ελλάδα και συγκεκριμένα στο Μάη του ‘36, επίσης έχει καταγραφεί η απόσταση μεταξύ της διάθεσης για κλιμάκωση της ριζοσπαστικής δράσης από τις εργατικές μάζες και της διστακτικής πολιτικής της ηγεσίας του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος (Σεφεριάδης: υπό έκδοση).

Άλλοτε, η εργατική τάξη φαίνεται «κουρασμένη», απογοητευμένη, με χαμηλά αντανakλαστικά διεκδίκησης, ενώ οι ηγέτες της προσπαθούν να τη διεγείρουν, να την κινητοποιήσουν γύρω από στόχους που βρίσκονται εκτός της «καθημερινής ατζέντας» της βάσης⁹. Από τη δεκαετία του 1990 μέχρι και λίγο πριν η πρόσφατη οικονομική κρίση επανεισάγει βίαια στην κυρίαρχη πολιτική agenda τα επίδικα της ταξικής πάλης, ο ταξικός, μαζικός, πολιτικοποιημένος συνδικαλισμός, απαξιωνόταν συστηματικά από τις επίσημες ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές και πολιτικές ηγεσίες, που διατείνονταν ότι ερμήνευαν σωστά τις διαθέσεις των μαζών¹⁰. Μήπως όμως οι διαθέσεις της εργατικής τάξης μας παρουσιάζονται πάντοτε διαμεσολαβημένες, μέσα από τα κίνητρα των ηγεσιών του κινήματος και των συσχετισμών δύναμης που υπάρχουν κάθε φορά; Αλλά και οι συσχετισμοί δύναμης δεν αντανakλούν σε ένα βαθμό τις διαθέσεις της εργατικής τάξης;

Η αναγωγή τελικά της θέλησης των μελών των συνδικάτων στις παραταξιακές, ή ευρύτερα πολιτικές τους προτιμήσεις, είναι μία αρκετά σύνθετη διαδικασία, που θα

⁹ ‘Union leaders make collective action, whether strikes or restraint, possible. They organize workers’ behavior and its exchange for concessions. Union members have different preferences regarding wages, work conditions, and job stability derived from their diverse labor-market alternatives. Union leaders, thus, aggregate a particular combination of such preferences into specific union demands. They also articulate and present labor demands to government officials. Hence, union leaders are workers’ representatives in any exchange with government officials to discuss labor demands’ (Murillo: 2004, 13).

¹⁰ “The days of strikes without ballots, mass picketing, closed shops and secondary action are over” (Blair: 1998, in DTI foreword, αναφορά στο Upchurch et al. 2009, 96).

πρέπει να δούμε δυναμικά και όχι στατικά¹¹. Μέσα στο κίνημα οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται πάντοτε με τον καθιερωμένο τρόπο που καθορίζει το γραφειοκρατικό curriculum των οργανώσεων. Σε στιγμές μαχητικής διέγερσης της βάσης, όπως θα υποστηρίζουμε και εμπειρικά σε επόμενα κεφάλαια, η γραφειοκρατική διαμεσολάβηση παρακάμπτεται, η στάση της οργανωτικής ηγεσίας αμφισβητείται και έστω και πρόσκαιρα, επηρεάζεται η εκπομπή των διεκδικητικών μηνυμάτων σε ριζοσπαστικές κατευθύνσεις τέτοιες, που η θεσμική κανονικότητα απωθούσε μέχρι τότε στο περιθώριο.

Συναφείς και πολύ χρήσιμες για τον εμπλουτισμό της θεωρίας για την ηγεσία των συνδικάτων είναι οι εννοιολογήσεις των Barker et al. (2001), που έχουν επεξεργαστεί κι άλλες διαστάσεις της έννοιας «ηγεσία» εκτός από την οργανωτική. Από αυτό δε συνεπαγεται ότι πρέπει να προσπεράσουμε, ή έστω να υποτιμήσουμε τη σημασία της οργανωτικής ηγεσίας η οποία τελικά είναι αναγκαία συνθήκη για την κατανόηση της επικράτησης και της αφομοίωσης μιας στρατηγικής, αφού όπως επισημαίνουν οι Barker, Johnson and Lavalette (2001, 11):

““pure outsiders” cannot lead, for they lack identification with the group, lack commitment to its future”.

Σε κάθε περίπτωση και σε απόσταση από άλλες νεο-κινηματικές κριτικές που επικεντρώνουν στην αυθόρμητη δυναμική των κινηματικών υποκειμένων, υπονομεύοντας τη σημασία της σχέσης ηγεσίας-βάσης, οι Barker et al. (2001: 23) τονίζουν εμφατικά τη σημασία της ηγεσίας για την ταυτότητα, τον προσανατολισμό, τη στρατηγική του κινήματος:

“Leadership is fateful for movement development at every stage and turning point – their growth and decline, their heritages for the future and their mark on history – are all intimately tied up with their forms of leadership, the quality of ideas offered and accepted, the selections from repertoires of contention, organization, strategy and ideology they make”.

Η συνδικαλιστική ηγεσία, όπως τη διαπραγματευόμαστε στο πλαίσιο αυτής της διατριβής, αποτελεί τον κύριο πομπό του διεκδικητικού μηνύματος, που ανεξάρτητα αν

¹¹ Οι αντικειμενικές συνθήκες, ιδιαίτερα στην εποχή της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, μπορεί να επιδεινώνονται για τα εργατικά στρώματα, αλλά αυτό δεν οδηγεί αυτόματα σε διάθεση για ανάληψη συλλογικής δράσης. Το πώς αντιλαμβάνονται τα μέλη την επισφαλή πραγματικότητα που τους περιβάλλει, σχετίζεται άμεσα με την αξιακή πλαισίωση που διαμορφώνει η ηγεσία, η οποία με τη σειρά της προσαρμόζει τον προγραμματικό και πολιτικό της λόγο ανάλογα με τη θεωρητική-ιδεολογική θέασή της.

αμφισβητείται από ανταγωνιστικούς πομπούς στο εσωτερικό του κινήματος, παραμένει εκείνος ο επίσημος, θεσμικός δίαυλος επαφής με την εργοδοσία, από τον οποίο εξαρτώνται άμεσα οι όροι της διαπραγμάτευσης. Όσο και αν ανταγωνιστικοί πολιτικοί λόγοι μπορεί να ηγεμονεύουν για κάποιο διάστημα επιδρώντας στη συνείδηση των μελών, η οργανωτικά ηγετική ομάδα, στο βαθμό που δεν οφείλει την ηγετική της θέση σε πλαστούς συσχετισμούς, διαθέτει τέτοιο πλεονέκτημα σε οργανωτικούς και συμβολικούς πόρους, που καθίσταται λιγότερο ευπρόσβλητη η στρατηγική της, απ'όσο θεωρούν οι αντίπαλοί της. Ειδικά σε μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπου τα διακυβεύματα είναι μεγαλύτερα, η αλλαγή στρατηγικής είναι σπανιότερη και πάντως σχετίζεται με τις πιο παγιωμένες τάσεις στους εσωτερικούς πολιτικοϊδεολογικούς συσχετισμούς του συνδικάτου.

Αν για παράδειγμα αναφερόμαστε στο σύνολο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, η ηγεσία της ΓΣΕΕ συνιστά τον κύριο πομπό αιτημάτων προς την εργοδοσία και το κράτος και επομένως η στρατηγική που αποτυπώνεται στον προγραμματικό της λόγο, είναι η πρώτη ύλη για την ερμηνεία της κυρίαρχης στρατηγικής στο κίνημα. Όπως θα δούμε και σε επόμενο κεφάλαιο, μπορεί αυτή η στρατηγική να υλοποιείται με δυσκολία, ή ακόμα και να παρεμποδίζεται η υλοποίησή της σε επιμέρους ζητήματα, ή συγκυριακά, όμως όσο ο πολιτικός προσανατολισμός παραμένει σταθερός, οι όποιες ανατροπές αναμένουμε να έχουν εφήμερο χαρακτήρα.

Ανατρέχοντας σε πιο κλασσικές αναλύσεις για τη διάσταση βάσης-ηγεσίας δεν μπορούμε να αγνοήσουμε τον Michels και τη διατύπωση του 'σιδηρού νόμου της ολιγαρχίας'. Μέσω αυτού του νόμου ο Michels επιχειρεί να εξηγήσει τη γραφειοκρατικοποίηση του γερμανικού εργατικού κινήματος στο μεσοπόλεμο και τις τάσεις λειτουργίας της ηγεσίας ως αυτόνομο και ανεξάρτητο από τη θέληση της βάσης υποκείμενο, κατά κανόνα πιο πραγματιστικό και συμβιβαστικό. Στο κλασσικό του δοκίμιο για την Κοινωνιολογία των Πολιτικών Κομμάτων στη σύγχρονη δημοκρατία, ο Michels (1997: 62-3) γράφει για τον αναγκαίο, αλλά και διφορούμενο χαρακτήρα της εργατικής οργάνωσης:

Η σημασία και το μεγαλείο της εργατιάς οφείλεται απλώς στον αριθμό. Αλλά για να συντελεσθεί ένας αριθμός δεν αρκεί η συσσώρευση, χρειάζεται και η τάξη. Η οργανωτική αρχή θα πρέπει λοιπόν να θεωρείται ως η *conditio sine qua non* της σοσιαλιστικής καθοδήγησης των μαζών.

Ωστόσο, η αναγκαία από πολιτική άποψη αυτή αρχή, η οποία παρακάμπτει την ευνοϊκή για τον αντίπαλο Σκύλλα της ανοργανωσιάς των μαζών, εγκυμονεί όλους τους κινδύνους της Χάρυβδης [...]. Η οργάνωση είναι ταυτόσημη με τη *ροπή προς την ολιγαρχία*. Ως εκ της ουσίας της η οργάνωση ενέχει μια βαθύτατα αριστοκρατική τάση. Καθώς συγκροτεί συμπαγή δομή, ο μηχανισμός της οργάνωσης επιφέρει στις οργανωμένες μάζες σπουδαιότητες αλλαγές: αντιστρέφει τη σχέση του ηγέτη προς τις μάζες και συμβάλλει τα μέγιστα στην τελειωτική διαίρεση κάθε κόμματος ή συνδικάτου σε μια ηγετική μειοψηφία αφ' ενός και μια ποδηγετούμενη πλειοψηφία αφ' ετέρου.

Η προσέγγιση που επιχειρεί ο Michels στους μηχανισμούς και στην αρχιτεκτονική των οργανώσεων, καθώς και στις ψυχολογικές και κοινωνιολογικές μεταβλητές της σχέσης μαζών-ηγεσιών, αφήνει περιθώρια κριτικής όσον αφορά στις γενικευτικές-καθολικές αξιώσεις της. Ωστόσο, αποτέλεσε ορόσημο για τη μελέτη των οργανώσεων και εφιστά την προσοχή στην παραγνώριση των κοινωνιολογικών παραμέτρων της σχέσης ηγεσίας-βάσης καθεαυτής.

Ο Lipset μετατοπίζει το πεδίο ανταγωνισμού από το δίπολο ηγεσία-βάση, στον εσωτερικό ανταγωνισμό των ελίτ για την κατάληψη της εξουσίας. Σύμφωνα με τη φιλελεύθερη ερμηνεία του, δεν είναι παρά οι ριζοσπάστες που αποκτούν τον έλεγχο και δρουν γραφειοκρατικά για να συντηρήσουν τεχνητά την ιδεολογία τους σε μια βάση που είναι απρόθυμη για δράση. Γενικά η εργατική τάξη στις εκβιομηχανισμένες χώρες του ύστερου 19^{ου} και του 20^{ου} αιώνα, αποτελεί για τον Lipset (1959) μια κοινωνικά συντηρητική δύναμη, της οποίας τα στρώματα που είναι λιγότερο μορφωμένα και κατέχουν μικρότερο status, είναι επιρρεπή στις «αυταρχικές» ιδεολογίες και στο ριζοσπαστισμό είτε της Δεξιάς, είτε της Αριστεράς. Σε ένα μεταγενέστερο κείμενό του, υποστηρίζει πως η «φυσική εξέλιξη» της συνείδησης της εργατικής τάξης στις βιομηχανικές κοινωνίες, δεν είναι επαναστατική, αλλά αντίθετα τείνει «κανονικά» προς τη μετριοπάθεια και το συμβιβασμό (Lipset: 1983). Ο ριζοσπαστισμός λοιπόν κάθε άλλο παρά χαρακτηρίζει τη βάση, τουλάχιστον εγγενώς. Αντιθέτως, εισάγεται «απ' έξω» (από τη διανοήση των μεσαίων ή ανώτερων τάξεων) ως κάτι ξένο προς αυτήν, κάτι που δεν δύναται να τη μετατρέψει σε επαναστατική δύναμη, αφού η τάξη αυτή είναι «φύσει» συντηρητική.

Στο πλαίσιο του συλλογισμού που έχουμε αναπτύξει ως τώρα, η εργατική τάξη, η βάση των εργατικών οργανώσεων, δεν είναι ούτε συντηρητική, ούτε επαναστατική. Μπορεί να δράσει συντηρητικά, ή επαναστατικά κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις,

αντικειμενικές και υποκειμενικές. Οι αντικειμενικές συνθήκες, ή αλλιώς το εξωτερικό περιβάλλον, «είναι εκεί», γνωστικά προσπελάσιμο από την οικονομική και πολιτική ανάλυση. Αυτό που παραμένει «αινιγματικό» είναι η αναμέτρηση συντηρητικών και ριζοσπαστικών στάσεων, ατομικιστικών και συλλογικών τρόπων παρέμβασης στην καθημερινή εργασιακή πραγματικότητα. Οι συνδικαλιστικές ηγεσίες με τον πολιτικό λόγο που εκπέμπουν, τις πλαισιώσεις που χρησιμοποιούν και τελικά τη στρατηγική που αρθρώνουν, επιδρούν καθοριστικά σε αυτή την αναμέτρηση, η οποία υπόκειται σε διακυμάνσεις ανάλογα με τους ιδεολογικούς και πολιτικούς συσχετισμούς κάθε συγκυρίας, αλλά και τις ιστορικές κληρονομίες κάθε χώρου (νοούμενου όχι μόνο σε επίπεδο επιχείρησης, αλλά και κλάδου, ή πολύ περισσότερο σε εθνικό επίπεδο). Συνακόλουθα, η αδυναμία των συνδικάτων να εμπνεύσουν τη συμμετοχή των μελών τους, δεν έχει τη ρίζα της στα εμπόδια που αναμφίβολα προσκομίζει το σύγχρονο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, αλλά σύμφωνα με το βασικό επιχείρημα που αναπτύσσεται στο παρόν κείμενο, αποτελεί πρωτίστως πολιτικό πρόβλημα.

Αν και αρχίζουμε να ψηλαφίζουμε την κεντρική υπόθεση για το ρόλο της ιδεολογίας και της πολιτικής στη διαμόρφωση ταυτοτήτων, στρατηγικών και τακτικών στο συνδικαλιστικό κίνημα, ωστόσο παραμένει ανοικτό το ζήτημα του ορισμού της ιδεολογίας και της σχέσης της με την *πολιτική-ως-λόγο-και-πράξη*. Αυτή την απροδιοριστία θα επιχειρήσουμε να αντιμετωπίσουμε πριν κλείσουμε αυτό το εισαγωγικό κεφάλαιο.

1.3 Ιδεολογία και πολιτική: μια ακόμα αναγκαία γεφύρωση

Η συζήτηση για τη φύση της ιδεολογίας, τις λειτουργίες της, τη σχέση της με την κοινωνική πραγματικότητα, είναι πραγματικά τεράστια σε όγκο και εύρος¹². Το ζητούμενο ωστόσο για εμάς είναι να προσδιορίσουμε τη χρήση της έννοιας στην παρούσα μελέτη, κάνοντας κάποιες επιλεκτικές αναφορές στο πεδίο.

¹² Μεταξύ πολλών κλασικών μελετών πάνω στο ζήτημα της θεωρίας της ιδεολογίας, διακρίνουμε τα έργα των Freeden (1996), Eagleton (1991) και Geertz (2003), με το έργο του τελευταίου να επικεντρώνει στις πολιτισμικές ρίζες της έννοιας. Ειδικότερα για τη σχέση πολιτικής και ιδεολογίας, μια πολύ καλή εισαγωγή στο πεδίο προσφέρουν τα έργα των Connolly (1967), Drucker (1974), Seliger (1976). Τέλος, χρήσιμα βρήκαμε και τα σχετικά πιο πρόσφατα εγχειρήματα για μια συνόψιση της θεωρίας της ιδεολογίας από τους McLellan (1995), Carver (1999), Δοξιάδη (1992), ενώ ενδιαφέρονσα είναι και η κοινωνιο-ψυχολογική προσέγγιση του αντικειμένου από τους Λίποβατς και Δεμερτζή (1998).

Καταρχήν, ήδη με τον τίτλο της υποενότητας που επιλέχθηκε, αναδεικνύεται η διάσταση μεταξύ ιδεολογίας και πολιτικής. Μπορεί στο κείμενο που ακολουθεί να χρησιμοποιούμε τις δύο έννοιες σχεδόν αδιαφοροποίητα, παραπέμποντας σε μία κοινή νοηματική σφαίρα, διακριτή από το επίπεδο της υλικής αντικειμενικότητας (κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον), αυτό όμως δε σημαίνει ότι τις ταυτίζουμε εννοιολογικά.

Συγκεκριμένα, παρότι όπως αναφέρει ο Freeden (1996: 41) η ιδεολογία και η πολιτική-ως-θεωρία, χρησιμοποιούν κοινές πρώτες ύλες (τις πολιτικές έννοιες) σε σχήματα που οδηγούν σε παρόμοιες αναλύσεις, εισάγοντας συνειδητά ή όχι συγκεκριμένους πολιτισμικούς και ιστορικούς όρους απόδοσης νοημάτων σε λέξεις, εντούτοις υπάρχουν σοβαροί λόγοι που τις διαφοροποιούν. Σχηματικά, θα λέγαμε ότι η πολιτική θεωρία είναι το γνωσιακό προϊόν λιγότερο ή περισσότερο εκλεπτυσμένων επεξεργασιών που βασίζονται στη λογική, τη στοχαστικότητα και την κριτική αυτό-συνείδηση¹³.

Η ιδεολογία είναι προορισμένη να αφομοιωθεί από τις μάζες και γι' αυτό διατυπώνεται με όρους δημόσιου λόγου, ή σε γλώσσα που επιδιώκει να είναι δημόσια. Επιπλέον, η ιδεολογία είναι προσανατολισμένη στη δράση, εγκαταλείποντας την «προσχηματική αποστασιοποίηση» από την πολιτική αρένα, την οποία πολλοί πολιτικοί φιλόσοφοι επιδίωξαν (Freeden: 1996, 41-42). Οι φορείς δε της ιδεολογίας μπορεί να είναι επαγγελματίες πολιτικοί στοχαστές (κατά τη γνώμη μας, η κατηγορία «διανοούμενοι» είναι πιο συμπεριληπτική), συλλογικότητες (κόμματα, οργανώσεις συμφερόντων, κοινωνικά κινήματα) και μάζες ανθρώπων που καλλιεργούν πολιτικό-πολιτισμικά πρότυπα τα οποία φιλτράρονται από συγκεκριμένη σκευή πολιτικών ιδεών.

Η πιο περιπετειώδης ίσως χρήση της έννοιας της ιδεολογίας, συναντάται στη μαρξιστική παράδοση. Αν και ο όρος χρησιμοποιείται από τους Μαρξ και Ένγκελς, κυρίως για να υποδηλώσει πλάνη, ή κατά Ένγκελς «ψευδή συνείδηση» (όχι κατ' ανάγκη

¹³ «...ο όρος (σ.σ. ιδεολογία) αναφέρεται στην εσκεμμένα μυθοποιητική αναπαράσταση της πραγματικότητας, συνεπώς στη συγκάλυψή της [...] Θεωρία σημαίνει οποιοδήποτε σώμα συστηματικά συναφών γενικεύσεων επεξηγηματικού χαρακτήρα [...] Συνέπεια των παραπάνω είναι ότι ενώ η ιδεολογία επείγεται να περιορίσει τους ορίζοντες της εμπειρικής έρευνας, η θεωρία μπορεί να υπάρξει μόνο χάρη στην εμπειρική έρευνα» (Σεφεριάδης: 1996, 191).

εσκεμμένο λάθος), στο έργο τους λανθάνει και μια δεύτερη, πιο γενική θα λέγαμε χρήση, η οποία αναδεικνύεται περισσότερο από συνεχιστές της μαρξικής σκέψης¹⁴.

Στην πρώτη περίπτωση, αναθεωρείται η κληρονομιά που άφησε ο Διαφωτισμός μέσω του Antoine Destutt De Tracy, ο οποίος επιχείρησε να εξυψώσει την ιδεολογία στο ίδιο βάθρο με την επιστήμη, τοποθετώντας στον πυρήνα της την ορθολογική έρευνα της καταγωγής των ιδεών (McLellan: 1995, 5). Στο έργο του Μαρξ η χρήση του όρου παίρνει μια άλλη τροπή, καθώς τονίζεται ο αυθόρμητος χαρακτήρας της αντανάκλασης των κοινωνικών σχέσεων στην ανθρώπινη συνείδηση, ο οποίος οφείλεται στην αυθόρμητη («πέρα από τη θέληση των ανθρώπων») ύπαρξη των σχέσεων παραγωγής. Επειδή όμως οι κοινωνικές σχέσεις μέχρι τώρα ήταν σχέσεις εκμετάλλευσης και κυριαρχίας μίας κοινωνικής τάξης πάνω σε άλλες, αυτή η αντανάκλαση διαμεσολαβείται από το συμφέρον της κυρίαρχης τάξης να συντηρήσει την εξουσία της. Για αυτό και «η ιδεολογία που κυριαρχεί σε μία ιστορική εποχή, είναι η ιδεολογία της κυρίαρχης τάξης» (Μαρξ και Ένγκελς: 1997) και με αυτή την έννοια είναι μέχρι τώρα συντηρητική¹⁵.

Σε ένα δεύτερο πιο γενικό επίπεδο ωστόσο, η ιδεολογία ως μορφή, θα μπορούσε να συνίσταται στην «ανάπτυξη των ιδεών, την προσπάθεια να αποκτήσουν συνοχή, για να παρουσιαστούν λογικά και να προσαρμόζονται στα δεδομένα της εμπειρίας» (Cornforth: 19-- , 99). Με αυτή την έννοια, στην ιδεολογία αλληλοδιεισδύουν και συνυπάρχουν στοιχεία της αληθινής (ορθής) κατανόησης της πραγματικότητας και στοιχεία πλάνης και προκαθορισμένων αντιλήψεων (Cornforth: 199-- , 99). Η επικράτηση των επιστημονικών στοιχείων εξαρτάται από το βαθμό χειραφέτησης από τις δυνάμεις της κοινωνικής συντήρησης και επομένως, η μάχη για την επιστημονική θεωρία, γίνεται ταυτόχρονα μάχη κοινωνική, ταξική. Οι Ball and Dagger (1999a) είναι κατηγορηματικοί

¹⁴ «Η ιδεολογία ήταν αυτός ακριβώς ο όρος τον οποίο ο Μαρξισμός χρησιμοποιούσε ανέκαθεν για να υποδηλώσει την πολιτική φύση της κάθε σκέψης και ταυτόχρονα ο όρος ο οποίος αναφερόταν στο Άλλο του (μαρξιστικού) ανθρώπου: οι «ιδέες» για το μαρξισμό αποτελούσαν πάντοτε μια απειλή και μια πρόκληση» (Δοξιάδης: 1992, 103). Οι τυπολογίες των θεωρήσεων της ιδεολογίας είναι φυσικά ανεξάντλητες και δεν ταυτίζονται μόνο με τη διαιρετική τομή του μαρξισμού. Ο Seliger (1976) υποδεικνύει την τομή μεταξύ συμπεριληπτικής και περιοριστικής κατανόησης της ιδεολογίας, ως διαχωριστική γραμμή (και) στο εσωτερικό της μαρξιστικής θεώρησης της ιδεολογίας. Μια ευρετική τέλος κατηγοριοποίηση προσφέρουν οι Δεμερτζής και Λίποβατς (1998: 22-24) οι οποίοι διακρίνουν τις θεωρήσεις της ιδεολογίας ως εξής: α) Διευρυμένη-περιοριστική, β) στενή-περιοριστική, γ) ουδέτερη-περιγραφική και δ) κριτική-αξιολογική.

¹⁵ «Μια καινούρια τάξη που καταλαμβάνει τη θέση της προκατόχου της, απλούστατα προσπαθεί να πραγματοποιήσει τους δικούς της σκοπούς, να παρουσιάσει τα δικά της συμφέροντα σαν κοινά συμφέροντα όλου του λαού και να τα εξιδανικεύσει. Θα παρουσιάσει τις ιδέες της γενικευμένες και σαν τις μοναδικές λογικές και με παγκόσμιο κύρος» (Μαρξ και Ένγκελς: 1997)

ως προς το κατά πόσο μια τέτοια θεώρηση της ιδεολογίας θα μπορούσε να γίνει αποδεκτή από τον ίδιο το Μαρξ, ενώ το ίδιο επιφυλακτικός είναι και ο Shapiro (2008: 182). Ο McLellan αντίθετα (1995: 6) θεωρεί ότι το ώριμο έργο του Μαρξ και περισσότερο το έργο του Ένγκελς, ενσωματώνουν τη δεύτερη εκδοχή της ιδεολογίας.

Στις 11 Θέσεις για τον Feuerbach, ο Μαρξ διατυπώνει το διάσημο πρόταγμα: «μέχρι τώρα οι φιλόσοφοι απλώς εξηγούσαν τον κόσμο με διάφορους τρόπους – το θέμα είναι να τον αλλάξουμε». Σύμφωνα με τον Freeden, έχει υποστηριχθεί ότι αυτή η θέση αποτελεί την επιτομή της οριστικής ρήξης μεταξύ φιλοσοφίας και ιδεολογίας. Στο πλαίσιο ωστόσο συνολικά της μαρξιστικής παράδοσης, η απόλυτη διχοτομία επιστημονικής θεωρίας και ιδεολογίας μάλλον υπονομεύεται (Ball and Dagger: 1999, 8). Η σύμφυση επιστημονικής θεωρίας και ιδεολογίας, καθίσταται μάλιστα για πολλές δεκαετίες κάτι σαν επιστημολογικό χαράκωμα μεταξύ μαρξιστών και μη μαρξιστών στοχαστών. Ωστόσο, η διαμάχη για τη σχέση μεταξύ επιστήμης και ιδεολογίας συνεχίζεται σε ολόκληρο τον 20^ο αι. παίρνοντας μορφές που τέμνουν κάθετα αυτή τη διαχωριστική γραμμή (Δεμερτζής και Λίποβατς: 1994, 25). Τελικά, όπως αναφέρει ο Freeden (1996: 44):

“If we insist on mutual exclusion of political philosophy and ideology, we shall merely bring about an artificial and deficient tidiness which will deviate from de facto practice, diminish the status of some ideologies by denying their philosophical attributes, and likewise impoverish some political philosophies by disallowing their ideological features”.

Εν κατακλείδι και πέρα από το debate σχετικά με την ταυτότητα, συμπληρωματικότητα, ή επαλληλία της πολιτικής θεωρίας και της ιδεολογίας¹⁶, στο υπόλοιπο της μελέτης μας, η έννοια της ιδεολογίας χρησιμοποιείται διασταλτικά, χωρίς να περιορίζεται σε στατικά συστήματα πεποιθήσεων, που επιβάλλονται μηχανιστικά «από πάνω». Για να αναφερθούμε και πάλι στον Freeden (1996: 132):

“(Ideology) is the product of all members of a polity who express beliefs about political communities, theirs and others. It includes the highly systematic and articulate expositions of

¹⁶ Μια πειστική περιγραφή της ανάγκης σύνδεσης επιστήμης και ιδεολογίας προβάλλεται από τον Geertz (2003), ο οποίος προσεγγίζει την ιδεολογία ως πολιτισμικό σύστημα που αναπληρώνει ελλείματα σε επίπεδο πολιτισμικών πόρων. Συγκεκριμένα γράφει ο Geertz (2003: 231): «Οι ιδεολογίες προβάλλουν εμπειρικές αποφάνσεις για την κατάσταση και την πορεία της κοινωνίας, τις οποίες οφείλει να αποτιμήσει η επιστήμη [...] Η κοινωνική λειτουργία της επιστήμης έναντι των ιδεολογιών είναι πρώτον, να τις κατανοεί [...] και δεύτερον, να τις κρίνει, να τις εξαναγκάζει να συνδιαλλαγούν με την πραγματικότητα».

such beliefs formulated by those labeled as political philosophers, who are in fact operating as ideologists [...] The thought-behaviour of all these individuals, and groupings of individuals, affords insight into the corresponding permutations of the political concepts themselves”.

Ο Freeden (1996: 551) επιχειρώντας να περιγράψει τι είναι η ιδεολογία, αναδεικνύει κάποιες θεμελιώδεις λειτουργίες της, όπως: τη δημιουργία νοημάτων, μέσω πολιτικών εννοιών που υπερέχουν έναντι άλλων, ανταγωνιστικών (decontestation), την ιεράρχηση μεταξύ επιλογών, την αποδοχή ή απόρριψη παραδειγμάτων που ερμηνεύουν την πολιτική πραγματικότητα, την απόφαση όχι για το ποιες πολιτικές αξίες είναι ορθές, αλλά για το ποιοι εννοιολογικοί συνδυασμοί μπορούν να αξιοποιηθούν για την κατανόηση και τη διαμόρφωση του πολιτικού κόσμου. Θα προσθέταμε, ότι το προνομιακό πεδίο, η «κοιτίδα» της δημιουργίας και οργάνωσης τέτοιων νοημάτων, στο βαθμό μάλιστα που πρόκειται (και) για εμπρόθετες διαδικασίες, δεν είναι γενικά άτομα, ή ομάδες ατόμων, αλλά συσσωματώσεις που αξιωματικά και προγραμματικά εκφράζουν κοινωνικά ενδιαφέροντα (interests). Επομένως, όταν αναφερόμαστε στην ιδεολογία που κυριαρχεί στο συνδικαλιστικό κίνημα, εννοούμε πρωταρχικά (αλλά όχι αποκλειστικά) την ιδεολογία που αρθρώνεται και εκφέρεται ως κυρίαρχος, ή *ηγεμονικός* λόγος από συλλογικά υποκείμενα που δρουν μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα (χωρίς όμως η ταυτότητά τους να προσδιορίζεται αποκλειστικά από αυτή τους την ιδιότητα).

Η σύνδεση της ιδεολογίας με το πραξιακό επίπεδο, επισημαίνεται και στον κοινωνιολογικό ορισμό που δίνουν οι Oliver and Johnston (2005) σύμφωνα με τους οποίους ιδεολογία είναι: «κάθε σύστημα νοήματος που συνδέει ισχυρισμούς και θεωρίες για τη φύση της κοινωνικής ζωής, με αξίες και κανόνες σχετικούς με την προώθηση ή την παρεμπόδιση της κοινωνικής αλλαγής». Επομένως, συνεχίζουν οι Oliver and Johnston: «Επικεντρώνοντας στην ιδεολογία επικεντρώνεις σε συστήματα ιδεών (όχι μόνο σε ένα κάθε φορά) που συνδέουν τις αντιλήψεις για το πως ο κόσμος λειτουργεί και αλλάζει, με δεοντολογικές ή ηθικές ή αξιολογικές ή κανονιστικές αρχές που λένε τι είναι καλό ή κακό και τι πρέπει να πράξουν οι άνθρωποι. Μελετώντας την ιδεολογία μελετάς πως αυτές οι ιδέες εφαρμόζουν μεταξύ τους»¹⁷.

¹⁷ Η πραξιακή απόληξη της ιδεολογίας, εγγράφεται στον πυρήνα των θεμελιωδών λειτουργιών της. Σύμφωνα με του Ball and Dagger (1999b) οι θεμελιώδεις λειτουργίες της ιδεολογίας είναι οι εξής: α) η επεξηγηματική, β) η αξιολογική, γ) η προσανατολιστική, δ) η προγραμματική.

Αν αναζητούσαμε εν τέλει ένα κοινό τόπο σχετικά με το περιεχόμενο της ιδεολογίας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτός έγκειται στην *οργάνωση του νοήματος του κοινωνικού μέσω πολιτικών εννοιών, με τρόπο τέτοιο που να εμπλέκεται άμεσα με τα επίδικα του δημόσιου λόγου και μάλιστα με την επίκληση ενός minimum ορθολογισμού*. Η γεφύρωση πλέον με την πολιτική σε ένα κοινό επίπεδο ανάλυσης, καθίσταται πρόδηλη. Συγκεκριμένα, ο ορισμός της πολιτικής ως «εμπρόθετες κρυσταλλώσεις επιχειρησιακά επεξεργασμένων ιδεολογικών θέσεων» (Σεφεριάδης: υπό έκδοση), έρχεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά, συγκροτώντας αυτό που αποκαλούμε ιδεολογικό-πολιτικό milieu, το οποίο διακρίνεται αναλυτικά από το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο εγγράφονται οι συλλογικές δράσεις. Στο εξής, η αναφορά σε ιδεολογικούς ή/και πολιτικούς προσανατολισμούς, θα παραπέμπει σε αυτή τη συμπληρωματική σχέση ιδεολογίας και πολιτικής που επιχειρήσαμε να αναδείξουμε εδώ.

1.4 Σύνοψη κεφαλαίου

Στο εισαγωγικό αυτό κεφάλαιο επιχειρήσαμε να περιγράψουμε τα περιεχόμενα που αντιστοιχούν στην έννοια του συνδικαλιστικού κινήματος, σε συνάρτηση με μερικές βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις (θεσμική προσέγγιση, πολιτική οικονομία των συνδικάτων, μαρξιστικές θεωρήσεις). Ως βασικό πρόβλημα ταυτότητας του συνδικαλιστικού κινήματος, εντοπίσαμε την αντιφατική συνύπαρξη οικονομικών και πολιτικών χαρακτηριστικών, των οποίων η αναλογία και η ποιότητα αφενός επιδρά στον τύπο συνδικαλιστικής ταυτότητας και στρατηγικής, αφετέρου επιφέρει συνέπειες στη συλλογική δράση, αδιευκρίνιστες από την μέχρι τώρα ανάλυσή μας.

Αυτό που ωστόσο σκιαγραφήσαμε ως υπόθεση, είναι ότι: πρώτον, τα συνδικάτα μπορούν να επιτελούν τον οικονομικό τους ρόλο και ταυτόχρονα να προωθούν πολιτικά αιτήματα σε ταξική κατεύθυνση. Γι' αυτό δεν είναι *ex definitio* ούτε επαναστατικές, ούτε ρεφορμιστικές, ή συντηρητικές οργανώσεις, αλλά σύνθετα συλλογικά υποκείμενα που συναρθρώνουν πολλές φορές αντιφατικούς ρόλους με αβέβαιες εκβάσεις. Δεύτερον, το αν συνδυάζουν τον οικονομικό τους ρόλο με πολιτικοποιημένες διεκδικήσεις που αφορούν συνολικά στο ρόλο της εργασίας στην καπιταλιστική κοινωνία, σχετίζεται άμεσα με τον πολιτικό και ιδεολογικό προσανατολισμό που κυριαρχεί μέσω της ηγεσίας και αποτυπώνεται σε προγραμματικό λόγο και στρατηγική. Τρίτον, αυτός ο

προσανατολισμός είναι αποτέλεσμα ιδεολογικοπολιτικών συσχετισμών στο εσωτερικό του κινήματος, που με τη σειρά τους διαμορφώνονται σε αλληλεπίδραση τόσο με το περιβάλλον και την ιστορική κληρονομιά ενός χώρου, όσο και με την ικανότητα των ηγετικών ομάδων να συναρθρώνουν συνεκτικά και με σαφήνεια τον προγραμματικό λόγο με την πρακτική τους. Τέταρτον, οι στρατηγικές που τελικά επιλέγονται και υλοποιούνται, ως αποτέλεσμα των παραπάνω, έχουν συνέπειες που οδηγούν άλλοτε σε κρίση το συνδικαλιστικό κίνημα, άλλοτε σε υπέρβαση της κρίσης, ή των εμποδίων που προσκομίζει το περιβάλλον στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος.

Στο επόμενο κεφάλαιο, θα επιχειρήσουμε να δούμε πως συναρθρώνονται διαλεκτικά οι αντικειμενικοί παράγοντες, οι ιδεολογικοπολιτικοί προσανατολισμοί, οι ιστορικές κληρονομίες και οι πολιτικές των ηγεσιών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στη βάση των προβληματισμών που αναπτύξαμε ως τώρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗ ΔΙΑΧΡΟΝΙΑ: ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΕ ΜΙΑ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΑΠΟΠΕΙΡΑ ΠΕΡΙΟΔΟΛΟΓΗΣΗΣ

Εισαγωγικά:

Στο παρόν κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε να παρουσιάσουμε τη διαλεκτική της εξέλιξης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, ως αλληλεπίδραση δύο κατηγοριών παραγόντων: των εξωτερικών, αυτών δηλαδή που διαμορφώνουν το περιβάλλον του συνδικαλισμού και των εσωτερικών, δηλαδή των οργανωτικών και συμβολικών πόρων, των περιεχομένων πολιτικής και των αξιακών πλαισιώσεων του. Η θεωρία κινητοποίησης πόρων (mobilization theory) και οι συναφείς επικαιροποιημένες εννοιολογήσεις, θα μας βοηθήσουν σε αυτή την κατεύθυνση.

Όπως κάθε περιοδολόγηση στις κοινωνικές επιστήμες, έτσι και η περιοδολόγηση της ιστορίας του ελληνικού εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος που προτείνουμε, είναι συμβατική. Βασίζεται δε σε τομές που επισυμβαίνουν στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Ως προς το περιβάλλον διακρίνουμε τρεις βασικές τομές: η πρώτη συμπίπτει με την καθοριστική για την εκβιομηχάνιση της χώρας είσοδο του προσφυγικού πληθυσμού, ως απόρροια της μικρασιατικής καταστροφής. Λίγο νωρίτερα, το 1918, το συνδικαλιστικό κίνημα κάνει το σημαντικότερο μέχρι τότε οργανωτικό του βήμα, με την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας. Βασικό στοιχείο στις πρώτες δεκαετίες ζωής του ελληνικού συνδικαλισμού, είναι ο θεσμικός αποκλεισμός που υφίσταται από τις μεσοπολεμικές και μεταπολεμικές κυβερνήσεις.

Η μεταπολίτευση και η διεκδικητική έκρηξη που συντελέστηκε, αποτελούν την καμπή που οδηγεί στη θεσμική συμπερίληψη του συνδικαλισμού στο σύστημα εργασιακών σχέσεων. Οι επιβιώσεις ωστόσο από το παρελθόν, καθώς και οι στρεβλώσεις που δημιουργεί στο συνδικαλιστικό κίνημα ο «ιδιότυπος κομματισμός» του (Σπουρδαλάκης: 2007, 147), καθιστούν τη συμπερίληψη προβληματική. Τέλος, η εποχή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης που εγκαινιάζεται με την επικύρωση της συνθήκης του Μάαστριχτ το 1992, είναι η εποχή της συναίνεσης για το συνδικαλιστικό κίνημα, έστω και αν αυτή αφομοιώνεται αντιφατικά στον προγραμματικό του λόγο, κυρίως με τη μορφή της αποστασιοποίησης από το συγκρουσιακό, πολιτικοποιημένο παρελθόν του.

2.1 Θεωρητικές επισημάνσεις για τη σχέση περιβάλλοντος-πολιτικής: αντλώντας από τη θεωρία κινητοποίησης πόρων

Έχει περάσει σχεδόν ενάμισι αιώνες από τότε που ο Μαρξ έγραψε ένα από τα πλέον εμβληματικά ιστορικά έργα του: τη «18^η Μπρυμαίρ του Λουδοβίκου Βοναπάρτη». Εκεί παρατίθεται και η πασίγνωστη ρήση του Μαρξ, που αποτελεί σημείο αναφοράς για τον ιστορικό υλισμό μέχρι σήμερα: «οι άνθρωποι φτιάχνουν την ιστορία τους, σε συνθήκες όμως που δεν επέλεξαν οι ίδιοι». Αν θέλουμε να μιλήσουμε για το πώς φτιάχνουν ιστορία οι άνθρωποι, μάλλον θα πρέπει να δούμε και τι συνθήκες βρίσκουν έτοιμες κάθε φορά, ή με άλλα λόγια τι περιβάλλον κληροδοτούν. Χωρίς την κατανόηση του περιβάλλοντος, ελάχιστα μπορούμε να πούμε για τη συλλογική δράση των υποκειμένων. Χωρίς την ανάλυση της δράσης των υποκειμένων, η *ιστορία* τους θα μείνει αινιγματική και γνωστικά απροσπέλαστη, αφού το πρότυπο της ιστορίας ως γεγονοτικής περιγραφής, χωρίς a posteriori νοηματοδοτήσεις, έχει κατά τη γνώμη μας περιορισμένο ερμηνευτικό βεληνεκές.

Πως θα μπορούσαμε άραγε να ταξινομήσουμε τους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες που ερμηνεύουν και εξηγούν γιατί το συνδικαλιστικό κίνημα (στην περίπτωση μας το ελληνικό) ακολούθησε αυτόν τον δρόμο ιστορικά και όχι κάποιον άλλο; Η θεωρητικά πρόσφορη συνάντηση της θεωρίας των κοινωνικών κινημάτων (social movement theory) με προσεγγίσεις του πεδίου των εργασιακών σχέσεων (industrial relations), χωρίς να απολήγει σε ένα ομοιογενές corpus θεωρίας, παράγει ωστόσο ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Οι McAdam and Scott (2005: 4) περιγράφουν με σαφήνεια αυτή την όσμωση, τονίζοντας τη θετική επίδραση που είχε ειδικά στο πλαίσιο της θεωρίας του κοινωνικού κινήματος (ΘΚΚ):

Organizational Studies (OS) began to gain traction with the recognition of the importance of the wider environment, first material resource and technical features, then political, and, more recently, institutional and cultural forces. Open systems conceptions breathed new life into a field too long wedded to concerns of internal administrative design, leadership, and work group cohesion. Social Movement (SM) studies also began to revive because of increased recognition of the environment – not just as contexts breeding alienation or a sense of deprivation, but as the source of resources, including movement members and allies – as a locus of opportunities as well as constraints. In addition, SM scholars increasingly came to recognize the importance of organizations and organizing processes. Resources must be mobilized and momentum maintained for movements to be successful, and both tasks require instrumental activities and coordination of effort: in short, organization.

Παρακάτω επιχειρούμε να αξιοποιήσουμε τη βελτιωμένη εκδοχή της ΘΚΚ, με βάση την προβληματική που έχουμε αναπτύξει μέχρι τώρα. Ας δούμε καταρχήν πως εντάσσεται σε αυτή την εκδοχή η θεωρία κινητοποίησης πόρων (mobilization theory), η οποία αποτέλεσε και τη βασική πηγή έμπνευσης για το πώς μπορούμε να επικαιροποιήσουμε την περίφημη ρήση της 18^{ης} Μπρυμαίρ, μιλώντας για την ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Μία ευσύνοπτη εκδοχή της θεωρίας κινητοποίησης μας δίνουν οι Kelly and Badigannavar (2004: 33), στο κείμενό τους για την συνδικαλιστικοποίηση στη σύγχρονη Βρετανία. Επιχειρώντας να διακρίνουν τους παράγοντες που ιστορικά παίζουν πρωτεύοντα ρόλο στην κινητοποίηση των εργαζόμενων και επομένως στην αναζωογόνηση του συνδικαλισμού, σημειώνουν:

These sets of beliefs, known as ‘collective action frames’ (Klandermans 1997: 17), are necessary but not sufficient for workers to join unions. There must also be a collective organization that can provide the resources necessary for such action; a leadership willing and able to mobilize members for action; a balance of power favourable to such action; an opportunity structure, i.e. channels through which demands can be placed, such as bargaining structures; and minimal costs, e.g. state or employer repression, associated with collective organization and activity (Kelly 1998; Tilly 1978). The logic of social movement theory is that the fortunes of labour movements therefore depend *inter alia* on the scale of injustice at the workplace, the attitudes of employees towards management and the effectiveness of union organization and action. People’s beliefs about these issues will in turn depend on the actions and rhetoric of union leaders and their opponents. They will also be influenced by the structural conditions that shape union power, in particular the state of labour and product markets (unemployment and competition respectively) and the forms of legal regulation of union activity.

Άρα λοιπόν, υλικές και αντικειμενικές συνθήκες και κυρίως ο τρόπος πρόσληψής τους από τα άτομα (set of beliefs) διαμορφώνουν το περίγραμμα της ισχύος των συλλογικών υποκειμένων. Οι τύχες όμως του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος απορρέουν από την αλληλεπίδραση αυτών των συνθηκών με τους οργανωτικούς πόρους που διαθέτουν τα υποκείμενα, τις ηγεσίες που με τους προσανατολισμούς τους διευκολύνουν, ή δυσχαιρένουν τη συλλογική δράση. Η τελευταία συνθήκη, είναι σύμφωνα με την ανάλυση που κάνουμε και η πλέον αναγκαία αν θέλουμε να κατανοήσουμε γιατί οι «τύχες» εδώ του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος ήταν αυτές και όχι κάποιες άλλες...

2.2 Το εξωτερικό περιβάλλον του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: αποκλεισμός, προβληματική συμπερίληψη, συναίνεση

Η ανάπτυξη του ελληνικού καπιταλιστικού σχηματισμού από το 1830 μέχρι σήμερα, αποτελεί τον καμβά πάνω στον οποίο επιχειρείται συνήθως να αποτυπωθεί η βασανιστική πορεία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αυτή η μεθοδολογική παράδοση τηρείται και εδώ, με την επιπλέον όμως μέριμνα αυτή η αποτύπωση να μην παραπέμπει σε μια παθητική σχέση περιβάλλοντος – ταξικής πάλης. Παρακάτω, θα έχουμε την ευκαιρία να εμβαθύνουμε. Ας δούμε προς το παρόν, ένα πρώτο εγχείρημα ταξινόμησης των υλικών και αντικειμενικών συνθηκών ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, που αντιστοιχούν στο κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό περιβάλλον με το οποίο αλληλεπιδρά.

Ας συγκρατήσουμε προκαταβολικά ότι η ανάλυση των κοινωνικοοικονομικών δομών αυτονομήθηκε σχετικώς από την ανάλυση των κρατικών πολιτικών, για δύο λόγους: Πρώτον, απέναντι σε μια βολονταριστική λογική που υποβαθμίζει την κοινωνική και οικονομική βάση σε ένα συμπληρωματικό στοιχείο εξήγησης των πολιτικών και θεσμικών διεργασιών, αντιπαραβάλλεται η θέση ότι το κοινωνικό Είναι καθορίζει σε τελευταία ανάλυση την κοινωνική συνείδηση και όχι το αντίθετο. Με απλά λόγια, προτείνεται να διαχειρισθούμε το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον ως παράγοντα διαμόρφωσης του πλαισίου στο οποίο διαδραματίζονται οι θεσμικοί μετασχηματισμοί. Φυσικά, με τη σειρά τους οι πολιτικοθεσμικές διαδικασίες αντεπιδρούν στο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και τότε μπορούμε να δούμε ευκρινέστερα αυτή την αλληλεπίδραση, όταν θα έχουμε διακρίνει αναλυτικά τα δύο επίπεδα.

Δεύτερον, συνεπεία των παραπάνω, μία «πανοραμική» κατόπτευση της ανάπτυξης του ελληνικού καπιταλισμού, μας επιτρέπει να δούμε πιο συνοπτικά τις επόμενες κατηγορίες (κρατικές πολιτικές, εργοδοτικές στρατηγικές) και να διακρίνουμε σαφέστερα τα περιγράμματά τους. Τέλος υπενθυμίζω ότι το διεθνές περιβάλλον – στην περίπτωσή μας το πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης – θα το εξετάσουμε αυτόνομα σε επόμενο κεφάλαιο, αφού πρώτα εκθέσουμε την ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλισμού, μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990.

2.2.1 Η ανάπτυξη του ελληνικού καπιταλισμού από τις αρχές του 19ου αι. μέχρι τα μέσα του 20ου.

Ο χαρακτήρας του καταμερισμού εργασίας στη μετεπαναστατική Ελλάδα και η αργή, εσωτερικά αδύναμη ανάπτυξή του έχει αναλυθεί ευρύτατα σε μια ευρεία και κατατοπιστική βιβλιογραφία Κοινωνικής Ιστορίας¹⁸. Μερικά χαρακτηριστικά αυτού του καταμερισμού, είναι η (τουλάχιστον μέχρι το 1873) σχεδόν ανύπαρκτη βιομηχανική παραγωγή και επομένως η ισχνή παρουσία διαδικασιών συσσώρευσης κεφαλαίου, αφού στις πρώτες δεκαετίες μετά την απελευθέρωση η μικρή και πληθυσμιακά αραιή χώρα, δεν μπορεί να εξασφαλίσει μια επαρκή εσωτερική αγορά για τα βιομηχανικά προϊόντα, ούτε φτηνά εργατικά χέρια για το κρίσιμο διάστημα της εκβιομηχάνισης. Όπως αναφέρει ο Κουκουλές (1997) το 1870 ο αριθμός των απασχολούμενων στη μεταποίηση είναι 7.300 άτομα, ενώ το 1875 μόλις 7.340 και μολονότι ο αριθμός των εργοστασίων αυξήθηκε από 168 το 1867, σε 199 το 1875. Η μεταποιητική δραστηριότητα της εποχής παραμένει μια απλή προέκταση των αγροτικών δραστηριοτήτων (βυρσοδεψία, αλευρόμυλοι, κλωστοϋφαντουργία, ελαιοτριβεία). Στην ύπαιθρο κυριαρχεί ο μικρός κλήρος και η αυτοκατανάλωση (Μοσκόφ: 1979, 120), με αποτέλεσμα η μεσολάβηση της αστικής τάξης και του κράτους να είναι περιορισμένη και η εμπορευματική ανάπτυξη να συντελείται αδύναμα. Παράλληλα, παρατηρούνται κύματα εσωτερικής μετανάστευσης από ενδεείς αγροτικούς πληθυσμούς (Στερεά Ελλάδα, Ήπειρος, Ανατολική Πελοπόννησος) που πυκνώνουν τα αστικά κέντρα και ιδιαίτερα την Αθήνα, που ο πληθυσμός της μέσα σε ογδόντα χρόνια (1830-1909), δεκαπλασιάζεται.

Η κύρια λειτουργία των αστικών κέντρων που μαζικοποιούνται σχετικά σύντομα, παραμένει αυτή του οργανωτή της παραγωγής, αλλά όχι και του αυτόνομου δημιουργού της. Η ένωση της πόλης και της υπαίθρου σε μια βάση εθνική, από μια εγχώρια αστική τάξη που θα έπαιζε πρωτοπόρο ρόλο στην εκβιομηχάνιση της παραγωγής και την υποταγή της υπαίθρου σε αυτή, δεν επήλθε. Αντί αυτού κυριαρχεί η μεταπρατική λειτουργία (Μοσκόφ: 1979, 133, Τσουκαλάς: 1985, 338-44) και η οποία με τη σειρά της συγκροτεί τουλάχιστον στην Αθήνα μία ρευστή κοινωνική δομή, με πολυπληθή ενδιάμεσα στρώματα (δημόσιους υπάλληλους, δασκάλους, δικηγόρους), με ακόμα

¹⁸ Μεταξύ άλλων, μπορούμε να διακρίνουμε το κλασικό έργο του Τσουκαλά (1985). Πηγαίνοντας προς τα πίσω και σε συνδυασμό με την ιστορία του εργατικού κινήματος στην Ελλάδα, συναντάμε τον Μοσκόφ (1985) και τον Κορδάτο (1972).

πολυπληθέστερη μάζα υπο-προλεταριάτου, ενώ τα παραγωγικά στρώματα δεν αποτελούν παρά το ένα τέταρτο περίπου του συνολικού πληθυσμού (15% τεχνίτες, 10% εργάτες, μερικές εκατοντάδες βιοτέχνες και βιομήχανοι). Σε αυτό το περιβάλλον των μέσων του 19ου αιώνα, δομείται ο πελατειακός χαρακτήρας του ελληνικού αστισμού, που θα αποτελέσει επιπλέον τροχοπέδη στην ούτως ή άλλως αδύναμη συσσώρευση κεφαλαίου.

Από το 1873 και μετά, η οικονομική κρίση στη Δυτική Ευρώπη και τα πρώτα εθνικοαπελευθερωτικά σκιρτήματα στη λεκάνη της Ανατολικής Μεσογείου, θα στρέψουν το ενδιαφέρον του παροικιακού κεφαλαίου στην αναζήτηση νέων αγορών, μεταξύ των οποίων είναι και η Ελλάδα. Παράλληλα, εκτυλίσσονται και τα πρώτα σοβαρά εγχειρήματα εκσυγχρονισμού των υποδομών του ελληνικού κράτους, με πρώτο σημαντικό έργο την κατασκευή σιδηροδρομικού δικτύου (μεταξύ 1884 και 1892 το σιδηροδρομικό δίκτυο αυξάνει από 70 χλμ. σε 706χλμ. γεγονός που εκτός από τις ευεργετικές συνέπειες στο επίπεδο των επενδύσεων, δημιουργεί ευνοϊκότερες συνθήκες κινητικότητας εμπορευμάτων και εργατικών πληθυσμών). Η είσοδος του ατμού στη βιοτεχνία και στη βιομηχανία σηματοδοτείται με την αυξητική τάση δημιουργίας παραγωγικών μονάδων, γεγονός που συνεπιφέρει συγκέντρωση της εργατικής τάξης σε μια σειρά πόλεις: Ερμούπολη (ναυπηγεία, βυρσοδεψεία), Πειραιάς (βυρσοδεψεία, μεταξουργείο, νηματοουργεία), Πάτρα (χαρτοποιία, νηματοουργείο). Συνολικά, το 1875 στην Ελλάδα λειτουργούν 95 ατμοκίνητα εργοστάσια, ενώ το 1889 έχουν φτάσει τα 145. Η εξέλιξη της συγκέντρωσης των εργατών σε βιομηχανία-βιοτεχνία, όπως τη δίνει ο Τσουκαλάς (1985: 185), έχει ως εξής: 1870: 48.129, 1879: 44.959, 1889: 58.565, 1907: 123.561.

Η σχετική κινητικότητα που παρατηρείται στην εκβιομηχάνιση της ελληνικής παραγωγής, δεν συνεπάγεται τελεσφόρα ανάπτυξη βαριάς βιομηχανίας: τα μηχανουργεία του Πειραιά θα κλείσουν μετά την κρίση της δεκαετίας του 1880, τα ναυπηγεία της Σύρου θα επιστρέψουν στην παλιά, παραδοσιακή τους όψη στην ίδια περίοδο, ενώ το Λαύριο δεν εξελίσσεται σε μεταλλουργικό κέντρο, αλλά παραμένει μεταλλευτικό, απασχολώντας το 1880 σχεδόν 2.000 μεταλλωρύχους. Η επίσπευση της κεφαλαιουχικής συγκέντρωσης και η αντίστοιχη μείωση της αναλογίας των αγροτικών εισοδημάτων στο εθνικό εισόδημα, συνεπάγονται άνοδο της εμπορομεσιτικής εγχώριας και παροικιακής αστικής τάξης, που χαρακτηρίζεται από επενδύσεις ευκαιριακού και βραχυπρόθεσμου

χαρακτήρα: στον εμπορικό τομέα το επενδυμένο κεφάλαιο που έχει τριπλασιαστεί ανάμεσα στα 1830 και 1870, εξαπλασιάζεται ανάμεσα στα 1870 και 1909, αντιπροσωπεύοντας το 35% της κεφαλαιουχικής συσσώρευσης (Μοσκόφ: 1979, 146). Η επιλογή της μη επένδυσης στη βιομηχανία, συνδέεται με τα 'κόστη ευκαιρίας' που παρουσίαζε η ημι-περιφερειακή θέση της χώρας στο διεθνή καταμερισμό εργασίας, η οποία προσδιόριζε μια συγκεκριμένη διεθνή δομή ευκαιριών για επικερδείς επενδύσεις ανάμεσα στις οποίες η βιομηχανία δεν κατείχε περίοπτη θέση (Σεφεριάδης: 1995, 22).

Ωστόσο, οι προσαρτήσεις νέων χωρών μετά τους βαλκανικούς πολέμους του 1912-13 αποτελούν θετικό παράγοντα για την ανάπτυξη της βιομηχανίας και τη διεύρυνση της εσωτερικής αγοράς, κάτι που αντανάκλαται και στη συγκέντρωση παραγωγικών μονάδων και εργατικής τάξης: η Γενική Στατιστική Υπηρεσία το 1920 κατέγραψε 33.811 βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις με 103.777 εργάτες και 5.361 υπαλλήλους (Κουκουλές: 1997, 31, Λιβιεράτος: 1997, 24). Η δομική ανεπάρκεια όμως του ελληνικού καπιταλισμού, δεν εξαλείφθηκε, με αποτέλεσμα η δομή απασχόλησης στον αστικό τομέα της οικονομίας, να ακολουθεί τις τάσεις της προηγούμενης περιόδου: υπερδιογκωμένος τριτογενής τομέας (απασχολούσε το 60% των οικονομικά ενεργών στις πόλεις το 1920), που περιλάμβανε ένα σύμφυρμα επαγγελματιών κυρίως του άτυπου τομέα, που το φάσμα του έφτανε μέχρι την επαιτεία (Σεφεριάδης: 1995, 22), ενώ στο δευτερογενή τομέα η 'κατάρρα' της εποχικότητας πέφτει πάνω στο μισό περίπου του εργατικού πληθυσμού. Στις νέο-προσαρτημένες περιοχές η κατάσταση δεν είναι καλύτερη, αφού η πλειοψηφία των εργατών απασχολείται εποχικά στο εμπόριο και την καπνοβιομηχανία. Συνολικά, το βιοτικό επίπεδο αυτών των στρωμάτων είναι εξαιρετικά χαμηλό. Τέλος, ο πρωτογενής τομέας συνεχίζει να αποτελεί τη μερίδα του λέοντος στο σύνολο της παραγωγής¹⁹.

Η μικρασιατική καταστροφή το 1922 και η μαζική εισροή προσφυγικών πληθυσμών (κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα: Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη),

¹⁹ Είναι χαρακτηριστικό ότι ακόμα και το 1921 οι σοσιαλιστές της εποχής θεωρούν την Ελλάδα αγροτική χώρα. Ο Α. Μπενάρόγια (1921: 21) γράφει σχετικά: 'Η Ελλάς είναι μάλλον αγροτική χώρα, καίτοι εθνογεωγραφικώς έχει θέσιν ναυτιλιακής χώρας. Η βιομηχανία της είναι ακόμη στα σπάργανα, είναι δε συνδεδεμένη αφ' ενός μεν με τη σχετικώς ανεπτυγμένη ναυτιλίαν, αφ' ετέρου δε με τας πρώτας ύλας του τόπου (μεταλλεία, καπνός, σταφίδα, εληές κτλ.) και με τας ανάγκας του πληθυσμού της υπαίθρου χώρας (εσωτερική κατανάλωσις)'.

πυκνώνει αποφασιστικά τις γραμμές της μισθωτής εργασίας²⁰, στις οποίες γειτνιάζουν κοινωνικοταξικά μάζες περιπλανώμενων απασχολούμενων του άτυπου τομέα, αλλά και μικροαστικά στρώματα που περιλαμβάνουν αυτοαπασχολούμενους και μικροϊδιοκτήτες, οι οποίοι αν και ιδιοκτήτες μέσων παραγωγής, βρίσκονται αντικειμενικά πολύ πιο κοντά στο προλεταριάτο, απ' ό,τι στην αστική τάξη (Σεφεριάδης: 1995, 40-2). Ο Κ. Σκλάβος (1924: 388) γράφει σχετικά με τους προσφυγικούς πληθυσμούς που συνέρευσαν στη Ελλάδα από το 1910 έως το 1922:

Όπως και τότε (σ.σ. την εποχή της πρωταρχικής συσσώρευσης από την οποία πέρασαν τα ανεπτυγμένα καπιταλιστικά κράτη της Ευρώπης) έτσι και από τα 1910 και εντεύθεν ολόκληροι πληθυσμοί εκριζώνονται από τις εστίες τους και ρίχνονται χωρίς πόρους ή άλλα οιαδήποτε μέσα ζωής, ελεύθεροι πάσης ιδιοκτησίας κατά την έκφραση του Μαρξ, σε ξένους τόπους, όπου τους ανέμενε η φτώχεια, η εκμετάλλευση ακόμα και ο θάνατος. Ένα μέρος της μάζας αυτής του πληθυσμού, γυμνή και άστεγη όπως είναι, αποτελεί τα φτηνά εργατικά χέρια που χρειάζεται κάθε βιομηχανία [...] Επίσης, δε λείπουν και τα κεφάλαια που απαιτούνται για την εκμετάλλευση του νέου αυτού προλεταριάτου

Αναδύεται, έτσι μια 'καθ' εαυτή' εργατική τάξη, κερματισμένη μεν, με μικρό μέγεθος βιομηχανικού προλεταριακού πυρήνα, που εμποδίζει τη σύμπληξη συλλογικής ταυτότητας ενσυνείδητων υποκειμένων, αλλά που δεν αποτρέπει καθολικά ένα τέτοιο εγχείρημα, ούτε πολύ περισσότερο εκμηδενίζει τη διεξαγωγή σκληρής ταξικής πάλης²¹. Και πάλι η κατάθεση του Σκλάβου (1924: 388-9) για τους κοινωνικούς όρους ύπαρξης της εγχώριας εργατικής τάξης μετά τη μικρασιατική καταστροφή, μας βοηθά να ψηλαφίσουμε καλύτερα τη σχέση Περιβάλλοντος και ταξικής συνείδησης που αρχίζει να σφυρηλατείται πιο έντονα αυτή την εποχή:

Οι όροι που επικρατούν εκεί (σ.σ. στον προσφυγικό συνοικισμό της Ιωνίας) υπενθυμίζουν κατά πολύ τις συνθήκες των πέριξ των μεγάλων εργοστασίων εργατικών συνοικισμών κατά το 18ο αιώνα στην Αγγλία, όπως τους περιγράφει σε ειδικό του βιβλίο ο Ένγκελς: φρικτοί κατοικιακοί όροι και όροι εργασίας εν γένει, διαδεδομένη εργασία παιδιών και γυναικών, δεκάωρη και δωδεκάωρη δουλειά, ημερομίσθια από 7-20 δραχμές. Οι ευνοϊκοί αυτοί όροι καθώς επίσης και το γεγονός ότι στο συνοικισμό αυτό είναι συγκεντρωμένοι εργάτριες και εργάτες ειδικοί για την ταπητουργία και τις υφαντουργικές τέχνες εν γένει, συνετέλεσαν στην ανάπτυξη πέριξ και εντός του συνοικισμού, μεταξουργικών, εριουργικών και ταπητουργικών επιχειρήσεων που απασχολούν η καθεμιά τους άνω των 250 εργατών και που πραγματοποιούν φυσικά τεράστια

²⁰ Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και της Γενικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος, που παρατίθενται από το Σεφεριάδη (1995) το σύνολο εργατών το 1928 είναι 544.544 και των υπαλλήλων 126.544, ήτοι το 52,2% του ενεργού πληθυσμού στις πόλεις.

²¹ 'Η από του 1910 περίοδος, κυρίως όμως η από του 1922 μετανάστευση, φέρει πολλά συγγενή χαρακτηριστικά με μια απομακρυσμένη εποχή που πέρασαν όλες οι μεγάλες βιομηχανικές χώρες της Ευρώπης, τη λεγόμενη πρωταρχική συσσώρευση όπως την περιέγραψε ο Μαρξ' (Σκλάβος: 1924, 388).

κέρδη. Ο συνοικισμός της Ιωνίας είναι μια σμικρογραφία της γενικής εικόνας της καταστάσεως του αστικού προσφυγικού πληθυσμού σε ολόκληρη την Ελλάδα [...] Η συσσώρευση του πληθυσμού, η προσφορά φτηνών εργατικών χεριών, η ύπαρξη διαθέσιμων κεφαλαίων, το προστατευτικό δασμολόγιο, ευνοούν τη βιομηχανική ανάπτυξη [...] Επίσης, υπάρχει στη χώρα μας ένα ισχυρό και συνειδητό προλεταριάτο, συσπειρωμένο σε οργανώσεις που θα αντιδράσουν κατά πάσης αποπείρας προς υποβίβαση της πραγματικής αξίας των ημερομισθίων.

Από τα παραπάνω, αξίζει να συγκρατήσουμε την περιορισμένη και αργή ανάπτυξη της ελληνικής βιομηχανίας και τη βραδεία διαμόρφωση όρων κοινωνικοποίησης της εργασίας, τουλάχιστον για τις πρώτες μετεπαναστατικές δεκαετίες (Κουζής: 2007, 27). Ουσιαστικά θα περάσουμε το κατώφλι του 20ου αι. και το ιστορικό ορόσημο της Μικρασιατικής Καταστροφής, για να μιλήσουμε για άξια λόγου εκβιομηχάνιση της ελληνικής οικονομίας. Ακόμα όμως και μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, η συγκέντρωση και συγκεντροποίηση κεφαλαίου κινείται σε χαμηλά επίπεδα, αν και μετά την Κατοχή και τον εμφύλιο, οι παραδοσιακοί τουλάχιστον κλάδοι της καπνοβιομηχανίας, των τροφίμων και της κλωστοϋφαντουργίας ακολουθούν ανοδική πορεία, ενώ εν μέσω αντιφάσεων το κράτος αποκτά τον έλεγχο κρίσιμων τομέων οικονομικής υποδομής (ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές). Μόλις στη δεκαετία του 1960 ο ελληνικός καπιταλισμός εμφανίζει έντονα σημάδια διαρθρωτικών μεταβολών.

2.2.1.1 Το μεταπολεμικό περιβάλλον και η «Χρυσή Τριακονταετία»

Η καπιταλιστική ανάπτυξη μεταπολεμικά στην Ελλάδα, παρακολουθεί τις γενικές τάσεις που συναντώνται στις καπιταλιστικές οικονομίες του Κέντρου, αλλά και της Ημι-Περιφέρειας (Χιλή, Αργεντινή κ.α.). Η βασική διαφορά συνίσταται στο χαρακτήρα αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου, που απέχει πολύ από τα κεϋνσιανά πρότυπα που κυριαρχούν έντονα στη Δυτική Ευρώπη (Κέντρο), αλλά και αλλού (Ημι-περιφέρεια). Ας δούμε όμως μερικά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ανάπτυξης στη μεταπολεμική Ελλάδα.

Η Ελλάδα το 1950 έχει πληθυσμό 7,5 περίπου εκατομύρια και το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της βρίσκεται στα 1456 δολ. Το 1973 ο πληθυσμός της χώρας έχει φτάσει περίπου τα 9 εκατομύρια, ενώ το κατά κεφαλήν ΑΕΠ έχει σημειώσει σημαντική αύξηση, φθάνοντας στα 5781 δολ., αλλά παραμένοντας στην τελευταία θέση των χωρών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, με μικρή διαφορά από την προτελευταία Πορτογαλία

(Σακελλαρόπουλος: 2007). Είναι προφανές ότι οι δεκαετίες ανοικοδόμησης της ελληνικής οικονομίας συνοδεύτηκαν από υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, όχι όμως και από αντίστοιχες αυξήσεις μισθών και ημερομισθίων. Αντιθέτως, οι ρυθμοί αύξησης των μισθών υπολείπονται κατά πολύ του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα σε όλο αυτό το διάστημα (1950-1973) να καταγράφεται μείωση του μεριδίου των μισθών στο εθνικό εισόδημα (Γράβαρης: 2007, 92). Άλλο «σκοτεινό» σημείο του «οικονομικού θαύματος» της μεταπολεμικής Ελλάδας, είναι αυτό της συρρίκνωσης του αγροτικού εισοδήματος, που οδήγησε στη μεγάλη μετανάστευση του '50 και του '60, αρχικά προς τα μεγάλα αστικά κέντρα, ακολούθως προς το εξωτερικό (σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ, που παρατίθενται από τον Σωτηρόπουλο (2003: 105-6), ενώ το 1951 σε αγροτικές περιοχές κατοικούσε το 47,5% του πληθυσμού, το 1971 το αντίστοιχο ποσοστό έχει πέσει στο 35,2%).

Τράπεζες και ναυτιλία, αποτελούν αναμφισβήτητα τους κλάδους με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση κεφαλαίου. Ωστόσο, η καπιταλιστική ανάπτυξη αγκαλιάζει και άλλους κλάδους. Η οικοδομική δραστηριότητα ανεβαίνει κατακόρυφα και συμβάλει στην πύκνωση της μισθωτής εργασίας στα μεγάλα αστικά κέντρα. Η άνοδος της κλωστοϋφαντουργίας, με την ίδρυση, ή επέκταση μεγάλων παραγωγικών μονάδων (π.χ. «Αιγαίον», «Πειραική-Πατραϊκή» κ.α.), η ίδρυση της Ελληνικής Τράπεζας Βιομηχανικών Επενδύσεων (ΕΤΒΑ) το 1964, η άνθηση της τσιμεντοβιομηχανίας, της χημικής βιομηχανίας και της μεταλλουργίας και συνολικά η ενίσχυση του δευτερογενούς τομέα και ιδιαίτερα της μεταποίησης, συνηγορούν σε ένα διαρθρωτικό μετασχηματισμό, που διατρέχει όλη την περίοδο 1960-1973. Η προσέλκυση σημαντικής μάζας ξένου κεφαλαίου²² και η ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς σε αυτήν την περίοδο του ελληνικού καπιταλισμού, έδωσαν επιπλέον ώθηση στην εγχώρια καπιταλιστική συσσώρευση και ανάπτυξη (Ιωαννίδης και Μαυρουδέας: 1999).

Η περιγραφική, κωδικοποιημένη και αναγκαστικά επιφανειακή ανάλυση μου για την κοινωνική αναπαραγωγή στην Ελλάδα, δεν μας επιτρέπει να δούμε κρίσιμες πλευρές της σύνδεσης καπιταλιστικής ανάπτυξης – κράτους πρόνοιας. Ωστόσο, υπάρχει μια εστιασμένη βιβλιογραφία που απαντά στην προβληματική της αλληλόσχεσης των δύο

²² Οι κρατικές πολιτικές της περιόδου ευνόησαν σημαντικά τις ξένες επενδύσεις, τόσο με το Ν.Δ. 2657/53, όσο και με τους συμπληρωματικούς Ν.Δ. 4171/61 και 4256/62 (Παπαηλίας: 1996).

επιπέδων. Ο Σωτηρόπουλος (2003: 89-132) συνοψίζει αυτή τη συζήτηση ταξινομώντας τη σε τρεις θεωρητικές προσεγγίσεις: τη *μαρξιστική-λειτουργιστική*, όπου το κράτος πρόνοιας γίνεται αντιληπτό ως πεδίο συμβιβασμού απαιτήσεων κοινωνικής αναπαραγωγής και αναγκών καπιταλιστικής συσσώρευσης (αναφορά σε Μαλούτα και Οικονόμου: 1988)²³. Τη *μαρξιστική-οικονομολογική* (Ρομπόλης και Χλέτσος: 1999), όπου η προβληματική της απόστασης της ελληνικής κοινωνίας από το φορντικό πρότυπο εξειδικεύεται με κεντρική αναφορά στην σχετικά περιορισμένη έκταση της μισθωτής εργασίας και επιχειρείται έτσι να στοιχειοθετηθεί η κρίση του συστήματος κοινωνικών ασφαλίσεων. Τέλος, την *πολιτική-κοινωνιολογική*, η οποία κατά τον Σωτηρόπουλο (2003: 102) δίνει πιο επαρκείς εξηγήσεις για το χαρακτήρα του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, οι κύριες ιδιομορφίες του ελληνικού κράτους γενικά, συνίστανται, κατά την Πετμεζίδου-Τσουλουβή (1992: 34, 36), στην υψηλή αναλογία αμυντικών δαπανών – συνολικών δημόσιων δαπανών, στις υψηλές λειτουργικές δαπάνες της δημόσιας διοίκησης και στη σημασία της δημόσιας απασχόλησης, που εμφανίζεται υπερδιογκωμένη. Η υπόθεση αυτή, συμπληρώνεται με άλλες δύο υποθέσεις εργασίας που σύμφωνα με τον Σωτηρόπουλο οι παραπάνω προσεγγίσεις υποτιμούν: την υπανάπτυξη του ελληνικού εργατικού κινήματος, ως παράγοντα υστέρησης των κοινωνικών παρεμβάσεων, και την πελατειακή λογική του πολιτικού συστήματος που οδηγεί στον κερματισμό του κράτους πρόνοιας²⁴. Παρακάτω, μιλώντας ξεχωριστά για τις κρατικές πολιτικές, θα επανέλθουμε σε αυτά τα ζητήματα.

2.2.1.2 Τέλος Εποχής: η πραγματικότητα της Κρίσης και η Κρίση της πραγματικότητας

Η «χρυσή εποχή» του ελληνικού καπιταλισμού φτάνει τα όριά της στα 1973. Η διεθνής κρίση του 1973-74, πλήττει με ιδιαίτερα οξύ τρόπο και την ελληνική οικονομία, που εφεξής μπαίνει σε μια νέα μακρά περίοδο αναδιαρθρώσεων. Τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής της νέας φάσης, συναντώνται και στις υπόλοιπες καπιταλιστικές οικονομίες που υπέστησαν μια εξίσου μακρά ύφεση: πτώση κερδοφορίας και ρυθμών

²³ Επομένως εδώ οι ιδιαιτερότητες του ελληνικού «φορντισμού» αποτελούν τον κύριο εξηγητικό παράγοντα των δυσλειτουργιών του ελληνικού συστήματος κοινωνικής πρόνοιας.

²⁴ Και πάλι για λόγους που έχω εξηγήσει αποφεύγουμε να μπουμε στην ουσία των αντιπαράθεσεων και των θεωρητικών προβληματισμών για το Κράτος Πρόνοιας στην Ελλάδα. Αντ' αυτού, για μια επισκόπηση της συζήτησης, προτείνουμε το συλλογικό έργο των Βενιέρη, Δ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2003).

ανάπτυξης, υποβάθμιση παραγωγικών δομών, μεταφορά κεφαλαίων από τη μεταποίηση σε άλλες δραστηριότητες, νομισματική κρίση, ανεργία. Το ερώτημα που είναι κρίσιμο για το συνδικαλιστικό κίνημα, είναι πως νοηματοδοτήθηκε το περιεχόμενο της κρίσης από τις οικονομικές και πολιτικές ελίτ (κράτος και εργοδοσία) και επομένως πως αντέδρασαν σε αυτήν. Τέλος, δεν θα πρέπει να αγνοήσουμε τη διεθνή υφή των αναδιαρθρώσεων που ενισχύεται στη δεκαετία του 1980 και '90. Η πολιτική λοιπόν του κράτους, η στρατηγική των εργοδοτών και το πλαίσιο της λεγόμενης παγκοσμιοποίησης, αποτελούν τα υπόλοιπα τρία στοιχεία του Περιβάλλοντος που οφείλουμε να δούμε συνοπτικά, πριν μιλήσουμε για τους εσωτερικούς πόρους του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

2.2.2.1 Κρατικές Πολιτικές I: πρώιμος πατερναλισμός, μεσοπολεμικός παρεμβατισμός, μεταπολεμικός εναγκαλισμός

Το στοιχείο που διαχρονικά διακρίνει τις σχέσεις συνδικάτων και ελληνικού κράτους, είναι η διαρκής και κατά περιόδους ασφυκτική επιθυμία του κράτους να επεμβαίνει και να ελέγχει την εσωτερική ζωή των οργανώσεων. Στην καθυστερημένη, ούτως ή άλλως σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη, αναγνώριση του συνδικαλιστικού δικαιώματος (Ν. 281 του 1914), προστίθεται η θέσπιση μηχανισμών ελέγχου της συνδικαλιστικής ζωής, όπως η καθιέρωση της σωματειακής τους υπόστασης (Κουζής: 2007, 33). Ως σωματεία, τα συνδικάτα οφείλουν να λειτουργούν στο πλαίσιο που ορίζει ο νόμος, ενώ οφείλουν να καταθέτουν τα διαπιστευτήρια της νομιμότητάς τους στη δικαστική εξουσία, η οποία μπορεί να παρεμβαίνει νόμιμα σε κάθε κρίσιμη καμπή των ενδο-συνδικαλιστικών διενέξεων. Έτσι λοιπόν, μαζί με ένα αριθμό προστατευτικών για την εργασία μέτρων, που είχαν το χαρακτήρα κατευνασμού των ριζοσπαστικών δυνάμεων (Φεντερασιόν Θεσσαλονίκης), το εκσυγχρονιστικό ρεπερτόριο του Βενιζέλου περιλάμβανε τον έλεγχο των εξελίξεων στο εσωτερικό της ΓΣΕΕ, με προσεταιρισμό του ρεφορμιστικού, κυρίως κυβερνητικού συνδικαλισμού (Κουζής: 2007, 33).

Ας δούμε έστω και συνοπτικά πως το κράτος παρεμβαίνει τροφοδοτώντας τη διάσταση βάσης-γραφειοκρατικής ελίτ από το μεσοπόλεμο μέχρι σήμερα. Από τη στιγμή της ίδρυσής της ΓΣΕΕ διαφαίνονται σε αδρές γραμμές οι δύο τάσεις που συγκρούονται, ενίοτε ως την πλήρη διάσπαση: η δυαδική διοίκηση (6μελής, 5μελής), η έρπουσα κρίση

στην πρωτομαγιά του 1919, μετατρέπεται σε ανοιχτή κρίση όταν η μειοψηφία της διοίκησης της ΓΣΕΕ υπόσχεται κάθοδο σε απεργία αλληλεγγύης στους απεργούς τραπεζοϋπαλλήλους. Ακολουθεί διαγραφή της μειοψηφίας, σύλληψη από την κυβέρνηση και εκτοπισμός των ‘απείθαρχων’ στελεχών, με αποτέλεσμα την κήρυξη γενικής πανελλαδικής απεργίας. Η διαγραφή της διοίκησης Μαχαίρα, το δεύτερο συνέδριο της ΓΣΕΕ, με την υπερψήφιση της αρχής της πάλης των τάξεων και της συνεργασίας ΓΣΕΕ-ΣΕΚΕ, σύντομα και σε συνθήκες κοινωνικής κρίσης λόγω μικρασιατικού, θα οδηγήσει στην υπονομευτική παρέμβαση του κράτους, που κορυφώνεται με τη διάλυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων το 1923.

Η αιματηρή καταστολή της πανεργατικής συγκέντρωσης της ΓΣΕΕ στο Πασαλιμάνι στις 23 Αυγούστου 1923, που έγινε κατ’ εντολή του τότε Υπουργού Εσωτερικών Γ. Παπανδρέου, αποτέλεσε επεισόδιο μιας σειράς παρεμβάσεων που καταλήγει στο τρίτο συνέδριο της ΓΣΕΕ (1926). Εκεί η Γενική Ασφάλεια, με τη χρηματική βοήθεια Τραπεζών και Επιμελητηρίων, εξαγοράζει συνειδήσεις για να προωθήσει την ευνοούμενη της φατρία Καλομοίρη, η οποία με παράνομες διαγραφές μαζικών σωματείων²⁵ και νομιμοποίηση αντισυνδέσμων (σωματεία-σφραγίδες), αλλάζει τους συσχετισμούς υπέρ της²⁶. Η οριακή εκλογή του Καλομοίρη, συνοδεύεται όμως και από την ανάδειξη μιας ισχυρής (παρά τις διώξεις και την τρομοκρατία) κομμουνιστικής αντιπολίτευσης, ιδιαίτερα ανησυχητικής για τις κρατικές αρχές.

Στο τέταρτο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (1928), η λανθάνουσα κρίση εκδηλώνεται με την απομάκρυνση των κομμουνιστών από το Συνέδριο²⁷, ως θορυβοποιών (!) και στη διαγραφή των σωματείων που επηρεάζονταν από το ΚΚΕ (Μοσκόφ: 1979, 442). Αν και η τακτική του Μετώπου από τα κάτω, με ταυτόχρονη καταγγελία των ρεφορμιστών (λίγο αργότερα θα χαρακτηρισθούν «σοσιαλφασίστες») και πολύ περισσότερο η μεταφορά εσωκομματικών διαφωνιών από το ΚΚΕ στο συνδικαλιστικό κίνημα, φαίνεται πως ευνόησε τη μετατροπή της δυνάμει σε ενεργεία κρίση, αυτή επιτεύχθηκε χωρίς τη

²⁵ ‘Η νέα Διοίκηση άρχισε τις διαγραφές των σωματείων που επηρεάζοντουσαν από τους κομμουνιστές. Σαράντα καπνεργατικά σωματεία διώχτηκαν και στη θέση τους μπήκαν σωματεία-σφραγίδες με ελάχιστα μέλη’ (Λιβιεράτος: 1997, 45).

²⁶ Η πραξικοπηματική επικυριαρχία της ρεφορμιστικής ηγεσίας το 1926, συνοδεύτηκε από μία έντονη απομαζικοποίηση των συνδικάτων, με διαρροή ακόμα και «νομιμοφρόνων» συνδικαλιστών (Seferiades: 1998, 693).

²⁷ Η αριστερά εξακολουθούσε να αποτελεί ισχυρή δύναμη, με 170 περίπου αντιπροσώπους, σε σύνολο 452 συνέδρων (Λιβιεράτος: 1997, 51).

θέληση των κομμουνιστών²⁸. Τελικά, το Φεβρουάριο του 1929 ιδρύεται από τους αποκλεισμένους η Ενωτική ΓΣΕΕ, η οποία έπαιξε βασικό ρόλο στη διοργάνωση μαχητικών αγώνων και συνεργασιών, συσπειρώνοντας 100 περίπου σωματεία με 20.000 μέλη²⁹. Μεταξύ των σημαντικότερων Ομοσπονδιών που συσπειρώθηκαν στην ΕΓΣΕΕ διακρίνονται η Καπνεργατική Ομοσπονδία της Ελλάδος, οι Ομοσπονδίες Εργατών Τύπου και Βιομηχανίας Χάρτου, Επισιτισμού, Δέρματος, Οικοδόμων, η Ναυτεργατική Ένωση Ελλάδος, το Συνδικάτο Ηλεκτροκίνησης. Επίσης, τα Εργατικά Κέντρα Θεσσαλονίκης, Τρικάλων, Λαρίσης, η Πανεργατική Συγκέντρωση Λαυρίου, το ΕΣΕΚ Αθηνών, Πειραιώς κ.α. (Λιβιεράτος: 1997, 57). Με απόφαση του Πρωτοδικείου το 1930, μετά την ψήφιση του Ιδιώνυμου, η ΕΓΣΕ διαλύθηκε³⁰, συνεχίζοντας όμως τις προσπάθειες διεμβολισμού του κρατικού συνδικαλισμού και ανάπτυξης αγώνων αποκορύφωμα των οποίων υπήρξε η απόλυτη επιτυχία της απεργίας του Μάη του 1936³¹ η οποία και στιγματίζεται από το αίμα 12 νεκρών εργατών, 32 βαριά τραυματισμένων και εκατοντάδων ελαφρά τραυματισμένων, ύστερα από την επίθεση που εξαπέλυσε η Χωροφυλακή (Λιβιεράτος: 1997, 86).

Νέο ποιοτικό στοιχείο της περιόδου 1930-36, αποτελούν οι εσωτερικές έριδες των φατριών της ΓΣΕΕ και κυρίως οι καταχρήσεις χρηματικών κονδυλίων από τις

²⁸ Στο 4^ο Συνέδριο έγινε πραγματικότητα η πλήρης σύμπλευση σοσιαλιστών-συντηρητικών για τον εξοβελισμό των κομμουνιστών από τη ΓΣΕΕ και τις διαδικασίες του Συνεδρίου (Λιβιεράτος: 1997, 52). Επομένως οι σκληρές κριτικές των κομμουνιστών συνδικαλιστών εναντίον της ρεφορμιστικής γραμμής δεν ήταν ανεξήγητες, αν και η αποτελεσματικότητά τους είναι αμφισβητήσιμη. Πολύ δε περισσότερο η απολυτοποίηση της μετέπειτα γραμμής του σοσιαλφασισμού.

²⁹ Ο Κ. Σεφέρης (1978: 60), υποστηρίζει ότι τα σωματεία που εκπροσωπήθηκαν στο ιδρυτικό συνέδριο της ΕΓΣΕΕ ήταν 300 με 70.000 μέλη.

³⁰ Η όξυνση του κρατικού παρεμβατισμού εκδηλώνεται επίσης με το Νόμο 5204/1931 περί Εργατικής Εστίας, με τον οποίο ενισχύεται οικονομικά, μέσω ανάδειξης γερουσιαστών από τη Διοίκηση της ΓΣΕΕ, ο κίτρινος (εργοδοτικός) συνδικαλισμός.

³¹ Άλλες απεργιακές κινητοποιήσεις που ξεχωρίζουν για τη μαχητικότητά τους στο διάστημα 1929-36, είναι αυτή των μεταλλωρύχων και μεταλλουργών του Λαυρίου (1/2/1929 έως 16/3/1929), η απεργία στην Ελευσίνα (5/3/1929 – 14/3/1929), η απεργία των ταπητουργών της Αθήνας τον Ιούνιο, των φορτοεκφορτωτών του Πειραιά, των κεραμοποιών της Αθήνας, των εργατών στη λιπασματο-βιομηχανία Πειραιά τον Οκτώβριο, οι απεργίες των αρτεργατών Θεσσαλονίκης το Μάρτιο του 1934, ενώ την ίδια χρονιά πυκνώνουν τις γραμμές της διεκδίκησης οι οικοδόμοι με πανελλαδική απεργία, οι λιμενεργάτες της Καλαμάτας, αλλά και οι δημόσιοι υπάλληλοι (Μοσκόφ: 1979, 449). Το 1934 μάλιστα οι απεργίες του πρώτου εξαμήνου, σύμφωνα με στοιχεία της Κεντρικής Επιτροπής του ΚΚΕ (1934: 3), έφτασαν τις 204, με συμμετοχή 67.720 απεργών (χωρίς να υπολογίζονται οι απεργοί της 1^{ης} Μάη), αριθμός που σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΚΚΕ αντανakλά μια πρωτοφανή ανάπτυξη του απεργιακού κινήματος στην Ελλάδα. Ενδιαφέρον για η δυναμική της ΕΓΣΕ παρουσιάζει και η παρακάτω εκτίμηση του ΚΚΕ: 'Απ' τους 67.720 απεργούς του Α' εξαμήνου του χρόνου τούτου οι 56.842 πέφτουν σε απεργίες που καθοδηγήθηκαν μαζί από κομμουνιστές και συμπαθούντες και οι 8.680 σε απεργίες που καθοδηγήθηκαν μαζί από κομμουνιστές και ρεφορμιστές. Οι δύο αυτοί αριθμοί αγκαλιάζουν τα 95% των απεργών και δείχνουν τον αυξάνοντα ρόλο του επαναστατικού παράγοντα' (ΚΕ του ΚΚΕ: 1934, 4).

ηγετικές ελίτ, που αρχίζουν να μορφοποιούν μια ιδιότυπη κοινωνική κατηγορία, όπως ανέφερα, τεχνητή και απομονωμένη. Επίσης, την ίδια περίοδο κάνει την εμφάνισή της και μια άλλη σημαντική παράμετρος του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, η παρεμβατικότητα του διεθνούς παράγοντα μέσω της τότε Διεθνούς Συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας και συνακόλουθα ο ανταγωνισμός με το «αντίπαλον δέος», δηλαδή την Κόκκινη Διεθνή των Εργατικών Συνδικάτων (Profintern), οι μεσοπολεμικές προγραμματικές ταλαντεύσεις της οποίας προκύπτουν και μέσα από την ανάγνωση της κομμουνιστικής στρατηγικής στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Παρ' όλα αυτά η προσπάθεια της ΕΓΣΕ να προωθήσει τη συμμαχία με τη ΓΣΕΕ συνεχίζεται, αλλά σύντομα ματαιώνεται. Η δικτατορία της 4ης Αυγούστου απέτρεψε την ολοκλήρωση ενωτικών πρωτοβουλιών σε αντιφασιστική κατεύθυνση και δημιούργησε ένα κρατικό-ιδεολογικό μηχανισμό μέσα στη ΓΣΕΕ, επιβάλλοντας ηγεσία ταυτόσημη με το καθεστώς και αλλάζοντας το όνομα της σε ΕΣΕΕ. Συνολικά, από το 1936 μέχρι την Κατοχή, η δικτατορία κατόρθωσε: Α) να ενισχύσει την κατηγορία των συνδικαλιστικών γραφειοκρατικών ελίτ της αρεσκείας της, Β) να παγιώσει τις λαθροχειρίες στις συνδικαλιστικές διαδικασίες, Γ) να επισημοποιήσει τις σχέσεις συνδικάτων-κατασταλτικών μηχανισμών, Δ) να προικοδοτήσει το συνδικαλιστικό κίνημα με ένα σύστημα κρατικού ελέγχου μέσω χρηματοδότησης.

Στην περίοδο της Κατοχής η διάσταση γραφειοκρατικής ελίτ-διεκδικητικής μαζικής οργάνωσης μετατίθεται στο δίπολο ΕΣΕΕ – Εργατικό ΕΑΜ³². Οι αρχαιρεσίες για το επίσημο συνδικαλιστικό κίνημα τις οποίες διεξήγαγε το ΕΕΑΜ το 1944, ήταν οι μόνες ελεύθερες από την εποχή της 4ης Αυγούστου και ανέδειξαν διοικητικά συμβούλια που στηρίζονταν στην πλειοψηφία τους από το ΕΕΑΜ. Τα Δεκεμβριανά, η Συμφωνία της Βάρκιζας και τα όσα ακολούθησαν, δοκίμασαν για άλλη μια φορά την ενότητα και

³² Το γεγονός ότι μεταξύ των ιδρυτικών στελεχών του ΕΕΑΜ υπήρξαν και μέλη της διοίκησης της ΕΣΕΕ, όπως ο Γ. Καλομοίρης, ή ο Μ. Πετρουλής, δεν αναιρεί τη νέα διαιρετική τομή που συντελείται με την ίδρυση του ΕΕΑΜ στις 16 Ιουλίου του 1941, του οποίου η επιρροή στις εργατικές μάζες αυξάνεται γεωμετρικά σε Αθήνα, Πειραιά, λίγο αργότερα σε Θεσσαλονίκη και σε επαρχιακές πόλεις, υποσκελίζοντας τη «νόμιμη» εκπροσώπηση της κατοχικής ΕΣΕΕ. Εξάλλου, τα στελέχη και τα σωματεία της ΕΣΕΕ που συμμετείχαν στο ΕΕΑΜ αποπέμφθηκαν από τις κατοχικές διοικήσεις του «επίσημου» συνδικαλιστικού φορέα, βαθαίνοντας έτσι το ιδεολογικό, πολιτικό, διοικητικό ρήγμα μεταξύ των δύο οργανώσεων (Λιβιεράτος: 2006, 116-24). Τελικά, τον Αύγουστο του 1944, το ΕΕΑΜ μετονομάζεται σε Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και δύο μήνες αργότερα ορίζει εκлого-απολογιστικές συνελεύσεις για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλαδικά, σηματοδοτώντας τις πρώτες ελεύθερες εκλογές της ΓΣΕΕ μετά από 8 χρόνια (Λιβιεράτος: 2006, 141-5).

τον προσανατολισμό του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος και κυρίως των συνιστωσών εκείνων που πρωταγωνίστησαν στην ενωτική, διεκδικητική εποποιία των εργατικών αγώνων της Κατοχής. Τα στελέχη του μαχητικού συνδικαλιστικού κινήματος, ιδρύουν το 1945 τον Εργατικό Αντιφασιστικό Συνασπισμό (ΕΡΓΑΣ), ένα μέτωπο παρατάξεων με στόχο όχι τη δημιουργία μιας καινούριας ΓΣΕΕ, αλλά τη διασφάλιση της δημοκρατικής λειτουργίας των υπάρχουσών συνδικαλιστικών οργανώσεων (Λιβιεράτος: 2006, 147-49). Το 8ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (Μάρτιος 1946), το πιο αντιπροσωπευτικό στην ιστορία της, αναδεικνύει μεν και μάλιστα με συντριπτική αυτοδυναμία της τάξης του 85%, τον ΕΡΓΑΣ και τους συνεργαζόμενους σε πρώτη δύναμη (Φακιάλας: 1978, 101), πλην όμως πολύ σύντομα η θητεία των αριστερών παρατάξεων στο τιμόνι της ΓΣΕΕ θα διακοπεί πραξικοπηματικά από την Κυβέρνηση Τσαλδάρη, η οποία προβαίνει σε μία εκ νέου «αποκομμουνιστικοποίηση» της ΓΣΕΕ (η δεύτερη στην ιστορία της, μετά το 4ο Συνέδριο του 1928), απολύοντας την εκλεγμένη διοίκηση της Συνομοσπονδίας και διορίζοντας φιλοκυβερνητική, συλλαμβάνοντας στελέχη του ΕΡΓΑΣ και δολοφονώντας τέλος τον εκλεγμένο γραμματέα της ΓΣΕΕ από το 8ο Συνέδριο, στελέχους του ΚΚΕ και του ΕΡΓΑΣ, Δ. Παπαρήγα.

Ο εμφύλιος που ακολούθησε, η ήττα της Αριστεράς και το μετεμφυλιακό, ψυχροπολεμικό τοπίο, καθόρισαν και τις δυνατότητες αυτονόμησης του συνδικαλιστικού κινήματος, από το σφιχτό εναγκαλισμό με το αυταρχικό μεταπολεμικό κράτος³³: οι δυνατότητες αυτές υπήρξαν ελάχιστες. Η ΓΣΕΕ αξιοποιήθηκε ως προκεχωρημένο φυλάκιο αντικομμουνισμού και εμπέδωσης εργατικής πειθαρχίας. Η γραφειοκρατική ελίτ, στο μεταξύ αμείβεται πλουσιοπάροχα για τις υπηρεσίες της και διαιώνίζει την εξουσία της στο συνδικαλιστικό κίνημα (Κουκουλές: 1997, 59), με τη φατρία κυρίως του Μακρή να κυριαρχεί στο διάστημα 1949-1967.

Ωστόσο, η ανάγκη ανάπτυξης εργατικών αγώνων φέρνει στο ιστορικό προσκήνιο ένα νέο μαχητικό, διεκδικητικό κίνημα (με οργανωτικό αποκρυστάλλωμα τις «115» Συνεργαζόμενες Εργατοϋπαλληλικές Οργανώσεις³⁴), το οποίο έχει ένα ιδιαίτερο

³³ Με το Α.Ν. 509 του 1947 «Περί μέτρων ασφαλείας του Κράτους», ο ΕΡΓΑΣ διαλύεται και τυπικά, όπως και όλες οι οργανώσεις που συνεργάζονταν ή συνεργάστηκαν με το ΚΚΕ, το ΕΑΜ και τις συνδέσεις τους (Λιβιεράτος: 2006, 171).

³⁴ Η αρχική πρωτοβουλία προήλθε μετά από συνεργασία μεταξύ της Ομοσπονδίας Ηλεκτρισμού-Κοινής Ωφελείας, της Ομοσπονδίας Εργατών Τύπου και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Λογιστών, το Φεβρουάριο του 1962, με στόχο την αντιμετώπιση της επερχόμενης αντι-ασφαλιστικής επίθεσης. Η προσχώρηση νέων

θεωρητικό ενδιαφέρον, γιατί αποτελεί σχηματικά την τρίτη «ρήξη» μεταξύ γραφειοκρατικής ελίτ-βάσης, που εκτός από τις άμεσες πρακτικές συνέπειες (που όπως γλαφυρά αναφέρει ο Κουκουλές (1997: 60) σχετίζονται με την αποτροπή 'του βιολογικού αφανισμού των εργαζόμενων'), έχει και δευτερεύουσες εξίσου σημαντικές: το κίνημα αυτό εξαναγκάζει τις επίσημες συνδικαλιστικές οργανώσεις να βγαίνουν από την αδράνειά τους, διοργανώνοντας κάποιες φορές κινητοποιήσεις, έστω και αν στη συνέχεια τις εγκατέλειπαν στην κρίσιμη από στρατηγική άποψη στιγμή (π.χ. 1953, 1957). Παρακάτω, θα πούμε περισσότερα διερευνώντας την πλαισίωση των εργατικών διεκδικήσεων της δεκαετίας του 1960, αλλά και τις πολιτικές ευκαιρίες που παρουσιάστηκαν την περίοδο αυτή.

Η επιβολή δικτατορίας στις 21 Απριλίου του 1967 βρήκε το επίσημο συνδικαλιστικό κίνημα με τον Μακρή στο τιμόνι της ηγεσίας, μέχρι το 1969. Ακολούθως, το Υπουργείο Εργασίας και Εσωτερικών αναλαμβάνει τον έλεγχο αυτού του «σκιώδους» μηχανισμού, που τίθεται πλέον ολοκληρωτικά στις υπηρεσίες του καθεστώτος.

Αυτά πάντως που αξίζει να συγκρατήσουμε από τη σύντομη περιήγηση από το μεσοπόλεμο μέχρι τη μεταπολίτευση, είναι κατά τη γνώμη μου τα εξής: Πρώτον, η έντονη παρουσία του κράτους στις τρεις εκδηλώσεις της έντονης εσωτερικής διαπάλης του συνδικαλιστικού κινήματος. Κρίση που έφτασε μέχρι την οργανωτική ρήξη μεταξύ γραφειοκρατικής, ελεγχόμενης από το κράτος, επίσημης ηγεσίας (στο βαθμό που εκπροσωπεί το τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο της χώρας) και βάσης, που κατά κανόνα κινείται σε πιο διεκδικητικές γραμμές, ακόμα και αν οι συνθήκες, εξωτερικές (διώξεις, κρατική και εργοδοτική τρομοκρατία, λαθροχειρίες με την παρέμβαση του κράτους, ή και του διεθνούς παράγοντα) και εσωτερικές (υπέρμετρος ενθουσιασμός, ή υπέρμετρη απογοήτευση σε κρίσιμες στιγμές, όπως στη δεκαετία του 1930, πολιτική

σωματείων, με κύριο αίτημα τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την εκκαθάρισή του από εγκάθετους, υπήρξε ραγδαία: Την Πρωτομαγιά του 1964 οι «ΣΕΟ 115» έχουν γίνει 400, ενώ τις παραμονές της δικτατορίας συσπειρώνουν 682 πρωτοβάθμιες οργανώσεις (Λιβιεράτος: 1997, 122-4). Χαρακτηριστικό παράδειγμα ρήξης μεταξύ κρατικοδίαιτης ηγεσίας και μαχητικής βάσης, αποτελεί το οικοδομικό κίνημα, το οποίο μετατρέπεται σε δύναμη κρούσης του εργατικού κινήματος. Η Συντονιστική Επιτροπή Οικοδομικών και Ξυλουργικών Οργανώσεων (1961), συσπειρώνοντας τα διαγραμμένα (προφανώς λόγω ισχυρής παρέμβασης κομμουνιστών σε αυτά) και πιο μαχητικά συνδικάτα της Ομοσπονδίας, με τους αγώνες της αντιμετωπίζει αφ' ενός τα οξυμένα προβλήματα του κλάδου, αφ' ετέρου αναγκάζει την ηγεσία της Ομοσπονδίας αρχικά να ακολουθήσει (πανελλαδική απεργία του 1960) και ακολούθως (επανερχόμενη στην «τάξη») να απομονωθεί από τη συνείδηση της βάσης (Σεφέρης: 1978, 97).

ανωριμότητα, όπως στη δεκαετία του 1940) είναι αντίζοες. Η πρώτη το 1929, με την ίδρυση της Ενωτικής ΓΣΕΕ, η δεύτερη το 1941 με την ίδρυση του Εργατικού ΕΑΜ και η τρίτη στη δεκαετία του 1960, με τη συγκρότηση του κινήματος των «115» ΣΕΟ.

Δεύτερον, παράλληλα με την επεμβατική διάθεση, η στρατηγική του θεσμικού αποκλεισμού, με τον ασφυκτικό κρατικό έλεγχο πάνω στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις (Ν. 3239/1955), που όπως θα δούμε παρακάτω επέβαλε μεταξύ άλλων, έναν υψηλό βαθμό συγκεντρωτισμού και δυνατότητα άσκησης διαιτησίας αποκλειστικά από το κράτος. Αυτός ο θεσμικός αποκλεισμός συντηρείται και στη μεταπολίτευση, για να λήξει οριστικά και νομοθετικά με τον Ν. 1876 του 1990.

Τρίτον, ο χαρακτήρας των πολιτικών του μεταπολεμικού κράτους στην Ελλάδα, που αφ' ενός συμπίεζαν την αγοραστική δύναμη των μισθωτών (βλ. αυξημένη έμμεση φορολογία επαχθή για τα κατώτερα στρώματα + μη αναδιανομητικές πολιτικές και ιδιαίτερα, χαμηλές κοινωνικές δαπάνες), αφ' ετέρου διόγκωναν τεχνητά το δημόσιο τομέα, είχε άμεσες συνέπειες στις σχέσεις κράτους-συνδικάτων. Ως προς το πρώτο, δηλαδή την καθήλωση των μισθολογικών, κοινωνικών και θεσμικών δικαιωμάτων του κόσμου της εργασίας, παρατηρούμε ότι σχετίζεται άμεσα με τη δυναμική ενός μαχητικού, διεκδικητικού συνδικαλισμού που αναπτύσσεται (αναγκαστικά) έξω από τις επίσημες, θεσμικά αναγνωρισμένες γραμμές του συνδικαλιστικού κινήματος (βλ. παραπάνω για τις «115 ΣΕΟ»). Ως προς το δεύτερο, δηλαδή την τεχνητή διόγκωση του δημόσιου τομέα, πέρα από το λίγο-πολύ γνωστό ιδεολογικό χαρακτήρα (πολιτικός αποκλεισμός αριστερών), ή την εύλογα οικονομική διάσταση («βαλβίδα ασφαλείας» έναντι της ανεργίας), υπάρχει και μια τρίτη διάσταση, άμεσα συναρτώμενη της σχέσης κράτους-ΓΣΕΕ: πρόκειται για τα δύο μετεμφυλιακά νομοθετήματα (ΝΔ 2698/1953 και ΝΔ 3710/1953) που επιτρέπουν χορήγηση συντάξεων σε ασφαλισμένους του ΙΚΑ που πληρούν τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) έχουν πραγματοποιήσει 750 ημερομίσθια (οίτη δύο περίπου χρόνια εργασίας), β) είχαν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους, γ) είχαν «αποδεδειγμένως προσφέρει διακεκριμένες εθνικής υπηρεσίας» και δ) είχαν διατελέσει επί πέντε τουλάχιστον έτη μέλη της Διοίκησης της ΓΣΕΕ ή πρόεδροι, ή γραμματείς εργατικών σωματείων (Σωτηρόπουλος: 2003, 108). Πρόκειται για κάτι που το επισήμανα και παραπάνω, πλην όμως εδώ διαπλέκεται με τις οικονομικές και κοινωνικές επιδιώξεις ενός κράτους που χρησιμοποιεί εκτεταμένα το «μαστίγιο»

(πολιτικός αποκλεισμός, διαγραφή σωματείων κατά το δοκούν, καταστολή) και πολύ επιλεκτικά το «καρότο» (συντάξεις εργατοπατέρων, επιχορηγήσεις σωματείων, μισθοί διευθυντικών στελεχών του δημοσίου, κοινωνικές παροχές σε συγκεκριμένα άτομα, ή ευνοούμενες επαγγελματικές κατηγορίες – βλ. Σωτηρόπουλο: 2003, 109).

2.2.2.2 Κρατικές Πολιτικές II: το δύσκολο εγχείρημα του εκδημοκρατισμού και η προβληματική συμπερίληψη

Την επαύριο της κατάρρευσης της δικτατορίας των συνταγματαρχών, το Κράτος είχε να αντιμετωπίσει ένα ριζοσπαστικό, διεκδικητικό κίνημα, που ήδη είχε βάλει τη σφραγίδα του σε κορυφαίες στιγμές της αντιδικτατορικής πάλης. Η συνέχιση του θεσμικού αποκλεισμού του συνδικαλιστικού κινήματος δε φαινόταν να είναι ρεαλιστική προοπτική. Παρόλα αυτά ο εκδημοκρατισμός στο συνδικαλιστικό κίνημα και ο απογαλακτισμός της ηγεσίας του από τις Κυβερνήσεις, δεν ήρθε ούτε αυτόματα, ούτε ομοιόμορφα, ούτε πολύ περισσότερο με ευθύγραμμο τρόπο. Αντιθέτως η κληρονομιά της θεσμικής δυσμορφίας στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, αποδείχθηκε αρκετά βαριά για να την αποποιηθούν οι κληρονόμοι της. Εξυπακούεται φυσικά, ότι η δομή των συλλογικών συμφερόντων στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό, δεν είναι καθόλου αυτονόητη, ειδικά για την περίοδο από τη μεταπολίτευση και μετά. Δεν θα ήθελα να μω σε λεπτομέρειες για τη συζήτηση που επικεντρώνεται στο βαθμό κορπορατισμού της ελληνικής περίπτωσης³⁵. Εδώ απλώς σημειώνω ότι μια χρήσιμη τυπολογία είναι αυτή του Λάβδα (Lavdas: 2005), ο οποίος περιοδολογεί ως εξής το σύστημα εκπροσώπησης των οργανωμένων συμφερόντων στην Ελλάδα:

³⁵ Οι βασικότερες αναφορές της βιβλιογραφίας περιστρέφονται γύρω από δύο βασικούς άξονες: ο πρώτος εννοιολογεί τις σχέσεις κράτους-κοινωνίας ως σχέση πατρωνείας-πελατείας – βλ. σχετικά Lyrintzis (2004), Σωτηρόπουλος (1996), Μουζέλης (1985), ενώ ο δεύτερος άξονας επιχειρεί να εντάξει τη σχέση αυτή στο ερμηνευτικό σχήμα του κρατικού κορπορατισμού – βλ. σχετικά Μαυρογορδάτος (1988) και Μαυρογορδάτος (2001). Για μια κριτική επισκόπηση της βιβλιογραφίας, βλ. Γράβαρης (2007).

Χρονική Περίοδος	Τύπος Δομής
μεταπολεμική περίοδος μέχρι το 1974	Ασύμμετρος κρατικός κορπορατισμός
1974 μέχρι αρχές δεκαετίας 1990	Εξαρθρωμένος κορπορατισμός
Αρχές δεκαετίας 1990 και μετέπειτα	Ανταγωνιστικός κορπορατισμός

Πηγή: Lavdas: 2005

Ο κρατικός κορπορατισμός της πρώτης περιόδου προσεγγίζει μόνο κατ' επίφασιν τον κατά Scmitter ιδεοτυπικό ορισμό του κορπορατισμού, αφού εμφανίζεται ως μία μορφή επιβεβλημένη από το αυταρχικό κράτος με εξαναγκαστικού περιεχομένου διαμεσολάβηση συμφερόντων. Το ουσιώδες δε χαρακτηριστικό αυτής της μορφής είναι η ασυμμετρία ισχύος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας και κατ' επέκτασιν η ασυμμετρία επιρροής των διαδικασιών διαμόρφωσης κρατικών πολιτικών. Στην περίοδο, που προσδιορίσαμε στην παρούσα υποενότητα ως «Κρατικές Πολιτικές ΙΙ», το σύστημα εκπροσώπησης οργανωμένων συμφερόντων, ορίζεται από τον Λάβδα με βάση τέσσερις συνιστώσες: α) τα στοιχεία της προηγούμενης περιόδου που κληροδοτούνται ως υπολείμματα, β) τις περιεκτικές, αλλά κερματισμένες δομές συμφερόντων, γ) τις ολοένα και πιο ισχυρές επιρροές που δέχονται οι οργανώσεις συμφερόντων από τα κόμματα και δ) τις εμφανείς αντιστάσεις να διευρυνθεί η «ημερήσια διάταξη» των διαπραγματεύσεων, ώστε να έχουν ως κατάληξη συμπαγείς κοινωνικές συμφωνίες.

Μένοντας στα ειδικά ενδιαφέροντα της παρούσας διατριβής και συγκεκριμένα στο εξωτερικό περιβάλλον του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, αξίζει νομίζω να συγκρατήσουμε το εξής βασικό από αυτή τη συζήτηση περί κορπορατισμού: η μετάβαση από τη μετεμφυλιακή δομή των σχέσεων κράτους-κοινωνίας, στη μεταπολιτευτική δομή (που παρά τη θεσμική της ετερογένεια, θεωρείται ευνοϊκή για τα εργατικά συνδικάτα – βλ. Γράβαρη: 2007, 86), δεν μπορεί να εξηγηθεί αποκλειστικά από μια αλλαγή κρατικής πολιτικής που υποτίθεται ότι επιβλήθηκε στα οργανωμένα συμφέροντα μηχανιστικώ τω τρόπω. Ο Γράβαρης (2007: 86) προσθέτει ότι καταλύτες σε αυτή τη μετάβαση υπήρξαν αφ' ενός η αποκατάσταση ενός ομαλού κοινοβουλευτικού βίου και η εξέλιξη του «εξευρωπαϊσμού» αφετέρου (οι κρατικές πολιτικές εξορθολογίζονται και το θεσμικό περιβάλλον αλλάζει). Επομένως, αφού από το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον δεν

προκύπτει αυτόματα η μεταβολή της σχέσης κράτους-κοινωνίας και ειδικότερα κράτους-συνδικάτων, είμαστε αναγκασμένοι να προσφύγουμε σε άλλα εργαλεία ανάλυσης της σχέσης περιβάλλοντος-πολιτικής. Η έννοια της δομής πολιτικών ευκαιριών, ίσως να φωτίσει καλύτερα αυτή τη διαλεκτική σχέση. Με όρους δομής ευκαιριών (Tarrow: 1998), το περιβάλλον του συνδικαλιστικού κινήματος στις αρχές της δεκαετίας του 1980 παρουσίαζε τα εξής χαρακτηριστικά, ως προς τις διαστάσεις των πολιτικών ευκαιριών:

i) *Δυνατότητα πρόσβασης και συμμετοχής νέων δρώντων, μέχρι πρότεινως αποκλεισμένων de facto ή de jure από κέντρα πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων.* Ειδικά στις ΔΕΚΟ και στο δημόσιο, το συνδικαλιστικό κίνημα αποκτά δυνατότητες επιρροής των αποφάσεων των Διοικήσεων (θεσμοθετημένη συμμετοχή των εργαζόμενων στα ΔΣ, βλ. Γράβαρη: 2007, 101), ενώ παράλληλα διαμορφώνεται ευνοϊκό έδαφος για την ανάπτυξη εργοστασιακού και κλαδικού συνδικαλισμού, με την αναγνώριση της επιχειρησιακής μορφής οργάνωσης. Επίσης, με το Ν. 1767/88 προβλέπονται συμμετοχικοί θεσμοί των εργαζόμενων, έστω και περιορισμένου βεληνεκούς, καθώς η νομοθετική πρόβλεψη αφορά σε επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζόμενων (και άνω των 20 σε περίπτωση απουσίας επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης).

ii) *Πολιτικές ανακατατάξεις στο πολιτικό σύστημα:* η νομιμοποίηση του ΚΚΕ το 1974, η αύξηση της πολιτικής του επιρροής και η εκλογή του ΠΑΣΟΚ το 1981, δημιούργησαν προσδοκίες σε ένα μεγάλο κομμάτι εργαζομένων που συμμετέχει δυναμικά στο διεκδικητικό κίνημα της περιόδου 1976-1981 (Πίνακες 8Α και 8Β).

iii) *Εμφάνιση συμμάχων με επιρροή:* αναμφίβολα η δυναμική του συνδικαλιστικού ριζοσπαστισμού διευκολύνει και διευκολύνεται από συμμάχους που προκύπτουν τόσο στο κοινοβούλιο (διεύρυνση κοινοβουλευτικής δύναμης της Αριστεράς), όσο και στην κοινωνία (διανοούμενοι, δημοσιογράφοι, δικηγόροι, καλλιτέχνες). Είναι η εποχή που ο κόσμος της διανόησης και της Τέχνης, συμπορεύεται με τις αγωνίες και τις επιδιώξεις του κόσμου της εργασίας (Botsiou: 2007, 293-97) και αυτό μεταφέρεται κατά κύματα στη λογοτεχνία, στην ποίηση, στις εικαστικές τέχνες, στον κινηματογράφο, στα θέατρα, στα Πανεπιστήμια (όπου και το φοιτητικό κίνημα διανύει τη δική του άνοιξη), στον

Τύπο, στο τραγούδι (το λαϊκό τραγούδι με εργατική θεματολογία έχει να επιδείξει μερικές από τις πιο αξιόλογες συνθέσεις και ερμηνείες στη δεκαετία του 1970 και στις αρχές του 1980). Η καλλιτεχνική και ακαδημαϊκή παραγωγή της περιόδου συμβάλει στη σφυρηλάτηση της εργατικής ταυτότητας, αποκαθαρισμένης από το μετεμφυλιακό στιγματισμό, ενώ παράλληλα νομιμοποιεί τις οικονομικές και θεσμικές διεκδικήσεις των εργαζόμενων.

iv) *Ανακατατάξεις και ρωγμές στις τάξεις των ελίτ*: Η συζήτηση για τις ανακατατάξεις και τις ρωγμές που παρατηρούνται στο μεταπολιτευτικό τοπίο των ελίτ, είναι αρκετά μεγάλη και δεν θα επεκταθούμε σε λεπτομέρειες. Αξίζει ωστόσο κανείς να σταθεί και πάλι στις μεταβολές που υπέστησαν οι θέσεις των οργανωμένων συμφερόντων μετά το 1974, ώστε να δει τι καινούριο κομίζει το μεταπολιτευτικό περιβάλλον, ως προς τις αντιθέσεις στους κόλπους των ελίτ. Συγκεκριμένα, μετά την πτώση της χούντας, εντοπίζονται δύο μεταβολές που υποδηλώνουν μια τέτοια διάσταση: η μία μεταβολή αφορά στα οργανωμένα εργοδοτικά συμφέροντα και ειδικότερα στη θέση του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ). Οι ενδείξεις συμπίεσης του ΣΕΒ με το καθεστώς της 21ης Απριλίου, υπονόμωσε εκ των πραγμάτων την προνομιακή του σχέση με τις μεταπολιτευτικές πολιτικές ελίτ (έστω και βραχυπρόθεσμα), μέσα σε ένα δημόσιο κλίμα απονομιμοποίησης όσων, έστω και διακριτικά, στήριζαν τη δικτατορία. Με το δημόσιο διάλογο να κυριαρχείται από το αίτημα του εκδημοκρατισμού και της αποχουντοποίησης, οι μετωνυμικά συνδεδεμένες με τη χούντα εργοδοτικές ελίτ και το οργανωτικό τους επιστέγασμα (ΣΕΒ), έχασαν πολύτιμους εξωτερικούς πόρους από το πολιτικό σύστημα. Πόρους που για δεκαετίες θεωρούνταν δεδομένοι.

Η δεύτερη μεταβολή, που σχετίζεται τόσο με τις οικονομικές ανάγκες του ελληνικού καπιταλισμού, όσο και με τις πολιτικές επιλογές των πρώτων μεταπολιτευτικών Κυβερνήσεων, αφορά στις κρατικοποιήσεις τομέων της οικονομίας, που βρίσκονταν εκτός κρατικού ελέγχου. Παρ' όλο που η έκταση και το βάθος των κρατικοποιήσεων υπολείπονταν του αντίστοιχου ρεύματος σε Πορτογαλία και Ισπανία (Lavdas: 2005, 308) και μολονότι οι δυνατότητες του ελληνικού καπιταλισμού να αναπτύσσεται με κεϋνσιανές πολιτικές έδειξαν σύντομα τα όριά τους (σταθεροποιητικό πρόγραμμα 1985-87, υιοθέτηση Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης το 1986 – με αιχμή την

Εσωτερική Αγορά – μέτρα και πολιτικές απόλυτα συμβατές με τις επιδιώξεις του ΣΕΒ), ωστόσο το συνδικαλιστικό κίνημα επωφελήθηκε από αυτή την (πρόσκαιρη) στροφή. Το κρατικό περιβάλλον αποδείχθηκε σαφώς πιο ευνοϊκό για τη συνδικαλιστικοποίηση των εργαζόμενων, όσο και αν ο αποικισμός του, κυρίως από το ΠΑΣΟΚ, σύντομα μετασχημάτισε την πελατειακότητα υπέρ του τελευταίου, καθώς αφαίρεσε τον πρωτοποπαγή της χαρακτήρα και την προσάρμοσε στις ανάγκες της κομματικής δομής και δραστηριότητας (Spourdalakis: 1998, 210).

ν) *Κρατική Ισχύς – Κατασταλτική Δυνατότητα*: Συγκρίνοντας τα δεδομένα της μεταπολίτευσης και της δεκαετίας του 1980, με τα δεδομένα της εφταετίας, αναμφισβήτητα η κατασταλτική δυνατότητα του κράτους έχει μειωθεί. Το λαϊκό αίτημα για εκδημοκρατισμό των σωμάτων ασφαλείας και η ταύτιση των τελευταίων με τους μηχανισμούς της χούντας, μετριάζουν σταδιακά την κατασταλτική ισχύ. Ειδικά προς το τέλος της διακυβέρνησης Καραμανλή, είναι πλέον φανερό ότι το κόστος καταστολής έχει ανέβει, ενώ αντίστροφα το κόστος ανοχής έχει μειωθεί, με αποτέλεσμα τα κατασταλτικά μέσα ελέγχου των κοινωνικών συγκρούσεων να καθίστανται αναποτελεσματικά. Αυτή η αντίστροφη πορεία εκδημοκρατισμού και κόστους καταστολής, ευνόησε σε ένα βαθμό την κινητοποίηση ευρύτερων κοινωνικών δυνάμεων στην τότε συγκυρία.

Έχοντας προσδιορίσει το ρόλο του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος (διαχείριση των κρίσεων του 1973 και του 1979, μέσω «κοινωνικοποίησης του κόστους αποβιομηχάνισης, με παράλληλη στήριξη του τραπεζικού κεφαλαίου», βλ. Γράβαρης: 2007, 95) στη διαμόρφωση του μεταπολιτευτικού πλαισίου εντός του οποίου εξελίσσεται η σχέση κράτους-κοινωνίας, επιχειρήσαμε να δείξουμε από τι άλλο επηρεάστηκε η έκβαση αυτής της σχέσης (βλ. πολιτικές ευκαιρίες) και τι αντεπίδραση (έστω και αντιφατική) είχε στο ίδιο το περιβάλλον (βλ. κρατικοποιήσεις με συμμετοχή των εργαζομένων στη Διοίκηση). Η αναφορά στις διαστάσεις της δομής πολιτικών ευκαιριών, συμβάλλει καλύτερα στην κατανόηση τόσο του θεσμικού πλαισίου που διαμορφώνεται για τα οργανωμένα συμφέροντα και δη για το συνδικαλιστικό κίνημα της περιόδου 1974 – 1992, όσο και των σχέσεων κράτους-κοινωνίας, που επαναπροσδιορίζονται.

2.2.2.3 Κρατικές Πολιτικές ΙΙΙ: Πορεία προς τη Συναίνεση

Παρ'ότι οι καπιταλιστικές αναδιαρθρώσεις μπαίνουν στην ημερήσια διάταξη των ελληνικών κυβερνήσεων από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και μετά, η οικονομική αναγκαιότητα που τις καθιστά επιτακτικές για το ελληνικό κεφάλαιο, χρονολογείται ήδη από τη δεκαετία του 1970. Η διεθνής κρίση του 1973 όπως είδαμε έπληξε και την Ελλάδα, τερματίζοντας τη «χρυσή εποχή» της απρόσκοπτης μεταπολεμικής ανάπτυξης. Ωστόσο, μόλις στα μέσα της δεκαετίας του 1980, οι αναδιαρθρώσεις μετατοπίζονται στον πυρήνα των κρατικών πολιτικών.

Είθισται να θεωρούμε ότι το κράτος επέφερε με τις αναδιαρθρώσεις (είτε κλείνοντας «προβληματικές» επιχειρήσεις, είτε ιδιωτικοποιώντας άλλες, είτε ευνοώντας τη μεταφορά κεφαλαίων στις υπηρεσίες, μέσω απελευθέρωσης της αγοράς, π.χ. στις τηλεπικοινωνίες, είτε απορρυθμίζοντας την αγορά εργασίας) σημαντικό πλήγμα στο συνδικαλιστικό κίνημα, συρρικνώνοντας τον πολυτιμότερο πόρο του τελευταίου: το βιομηχανικό εργατικό δυναμικό και δη το εργατικό δυναμικό των πρώην ΔΕΚΟ. Ακολούθως, η υποχωρητική στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος (που όπως θα δούμε υιοθετεί διακηρυκτικά τη συναινετική στρατηγική από τις αρχές της δεκαετίας του 1990), εμφανίζεται ως αναπόφευκτο αποτέλεσμα της οικονομικής πραγματικότητας που διαμορφώνεται τόσο από τις απορρυθμιστικές επιλογές του κράτους, όσο και από την καπιταλιστική παγκοσμιοποίηση. Για το δεύτερο θα μιλήσουμε παρακάτω. Για τις κλαδικές επιλογές του κράτους όμως χρειάζονται ορισμένες διευκρινήσεις.

Όπως μας πληροφορεί ο Δεδουσόπουλος (2007: 137), «ο δείκτης διαρθρωτικών μεταβολών στην Ελλάδα λαμβάνει μικρότερες τιμές στη δεκαετία 1993-2002 έναντι της δεκαετίας 1983-1992» και επομένως «η πίεση εξαιτίας των κλαδικών αναδιαρθρώσεων και ιδιαίτερα της αύξησης του μεριδίου απασχόλησης των υπηρεσιών ήταν μικρότερη στην περίοδο όπου το συνδικαλιστικό κίνημα υποχωρεί περισσότερο». Αυτό δεν σημαίνει ότι το συνδικαλιστικό κίνημα της τελευταίας δεκαετίας σταμάτησε να πιέζεται από τις πολιτικές των αναδιαρθρώσεων, αφού:

- ✓ Η απορρύθμιση αγορών προϊόντων μονοπωλιακής δομής (ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές) επέφερε (και συνεχίζει να επιφέρει) απορρύθμιση εργασιακών σχέσεων (outsourcing, υπεργολαβική οργάνωση, ευελικτοποίηση).
- ✓ Ο διεθνής ανταγωνισμός συνεχίζει να οξύνεται και αυτό αποτελεί πρόβλημα σε

χώρες εισαγωγείς τεχνολογίας και κεφαλαιουχικού εξοπολισμού όπως η Ελλάδα (Δεδουσόπουλος: 2007, 136).

- ✓ Οι ατυπικές μορφές απασχόλησης τα τελευταία χρόνια επεκτείνονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, που είναι παραδοσιακά προνομιακός χώρος για τα ελληνικά συνδικάτα, ενώ ο ιδιωτικός τομέας παραμένει de facto απορρυθμισμένος (σύμφωνα με τα στοιχεία των Επιθεωρητών Εργασίας, το 2007 η ανασφάλιστη εργασία προσέγγιζε το 1/5 της συνολικής απασχόλησης– βλ. Κουζή: 2007, 143).

Για το ελληνικό κράτος των αρχών της δεκαετίας του 1990, ήταν αναγκαία η συστράτευση όλων των κοινωνικών δυνάμεων στον εθνικό στόχο της ανταγωνιστικότητας και επομένως ο προσεταιρισμός των συνδικάτων απέκτησε στρατηγική σημασία. Οι θεσμικές μεταλλάξεις που υπαγορεύονται από αυτό το στόχο, εντοπίζονται κυρίως στη δεκαετία του 1990.

Στην περίοδο αυτή, οι νέες οικονομικές προτεραιότητες, που επενδύθηκαν με την «αναγκαιότητα» της ΟΝΕ, συνοδεύτηκαν και από μία αντιστοίχιση σε επίπεδο θεσμικής αρχιτεκτονικής. Η νέα προσαρμοσμένη θεσμική πραγματικότητα τείνει να συμπεριλάβει τους εκπροσώπους της εργασίας, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι στο παρελθόν (απώτερο, αλλά και πρόσφατο). Ο Νόμος 1876 του 1990 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τερματίζει το καθεστώς της υποχρεωτικής διαιτησίας και το υποκαθιστά με το σύστημα Μεσολάβησης, με δυνατότητα διαιτησίας μόνο αν το θέλουν και οι δύο πλευρές (συνδικάτα-εργοδότες), ή μόνο τα συνδικάτα, στην περίπτωση που οι εργοδότες αρνηθούν τις διαπραγματεύσεις.

Παράλληλα λοιπόν με την επαχθή πραγματικότητα των σκληρών οικονομικών επιλογών των κυβερνήσεων της δεκαετίας του '90 και του 2000, άρχισε να διαμορφώνεται και μια αμφίπλευρη προσέγγιση των βασικών κοινωνικών ανταγωνιστών (συνδικάτων – εργοδοτικών οργανώσεων). Μόνο που εφεξής οι ανταγωνιστές θεωρούνται εταίροι, που προσέρχονται υπό την αιγίδα του κράτους στον Κοινωνικό Διάλογο και συναποφασίζουν για την βέλτιστη στρατηγική στήριξης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Η προώθηση της κοινωνικής συναίνεσης από τις ελληνικές κυβερνήσεις μετατράπηκε σε ένα ιδιότυπο φετίχ, οι θεσμικές συνιστώσες του οποίου (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Θεσμοί Κοινωνικού

Διαλόγου κ.ο.κ.) έλκουν την καταγωγή τους από την ευρωπαϊκή αντίστοιχη εμπειρία. Ο ιδιότυπος ωστόσο φετιχισμός για το «εισαγόμενο» προϊόν της πολιτικής αγοράς της Ε.Ε., εξηγείται καλύτερα αν λάβει κανείς υπόψη του το έντονα συγκρουσιακό κλίμα του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων (ανεξάρτητα από το βαθμό θεσμοποίησης του τελευταίου).

Οι νεο-φιλελεύθερες πολιτικές της δεκαετίας του 1990 θα ήταν πολύ δύσκολο να περάσουν, μόνο με την τακτική του «μαστιγίου» (που σταδιακά αρχίζει και πάλι να κερδίζει έδαφος, καθώς το κόστος καταστολής και πάλι μειώνεται σε σχέση με το κόστος ανοχής). Ο συνδυασμός καταστολής και συναίνεσης αποδείχθηκε σαφώς προσφορότερη τακτική. Τις δομικές εκφράσεις όμως αυτής της τακτικής, απέναντι σε ένα συνδικαλιστικό κίνημα που εκτός από χρόνια προβλήματα ένδειας πόρων, αντιμετώπιζε πλέον και το φάσμα της συρρίκνωσης, μπορούμε να τις συνοψίσουμε σε δύο κατηγορίες:

- ✓ Θεσμοί Κοινωνικού Διαλόγου (ΟΚΕ, Επιτροπή Ανταγωνισμού, Επιτροπές Ασφαλιστικών Ταμείων, Δομές Κατάρτισης κ.α.)
- ✓ Θεσμοί οικονομικής συνδιαχείρισης Κράτους-Συνδικάτων (ΟΕΕ, ΟΕΚ) και Συνδικάτων-Εργοδοτών (ΛΑΕΚ)

Συνοψίζοντας, οι κρατικές πολιτικές της περιόδου (1992 μέχρι σήμερα) απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα, χαρακτηρίζονται από εγχειρήματα μετάβασης σε πιο συναινετικές μορφές διαπραγμάτευσης, με την ανάδειξη των συνδικάτων σε συνομιλητές και υπεύθυνους κοινωνικούς εταίρους, που ωστόσο δεσμεύονται από μία «άτυπη» αφοσίωση στο διακύβευμα της ανταγωνιστικότητας του ελληνικού καπιταλισμού. Τι θέση παίρνουν άραγε οι ίδιοι οι καπιταλιστές σε αυτή τη συνάρτηση θεσμικής συμπερίληψης – συναίνεσης;

2.2.3 Εργοδοτικές Στρατηγικές: προς τον (ασφαλή) δρόμο της Κοινωνικής Εταιρικότητας

Έχουμε αναφερθεί ήδη (έστω και επιδερμικά) στο χαρακτήρα της ελληνικής καπιταλιστικής ανάπτυξης και στο ρυθμό συσσώρευσης του ελληνικού κεφαλαίου. Θα αποφύγω να μπω σε παρουσιάσεις οικονομικών μεγεθών, όπως για τη διαχρονική σύνθεση του ελληνικού κεφαλαίου, την κερδοφορία του, τις επενδυτικές του

προτιμήσεις, την εξαγωγική του δραστηριότητα, κ.ο.κ. Κάτι τέτοιο βγαίνει εκτός της προβληματικής μας, που είναι το εξωτερικό περιβάλλον του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Θα επιχειρήσω απλώς τη σκιαγράφηση των στρατηγικών των κυριότερων εργοδοτικών οργανώσεων απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα, εστιάζοντας στο διάστημα που μελετάμε (1992-2007).

Οι τρεις τριτοβάθμιες εργοδοτικές οργανώσεις που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), αποτελούν και τους κύριους εκπροσώπους των επιχειρήσεων στο ελληνικό σύστημα εκπροσώπησης οργανωμένων συμφερόντων. Από αυτό δεν συνεπάγεται ότι δεν υπάρχουν άλλες εργοδοτικές οργανώσεις με ειδικό βάρος, λόγω κυρίως οικονομικής κρισιμότητας όπως η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Τουρισμού και Αναψυχής κ.α. Πρόκειται όμως για κλαδικές οργανώσεις με αντικειμενικά πιο περιορισμένο θεσμικό ρόλο και γι'αυτό δεν θα μας απασχολήσουν περαιτέρω.

Από τις τρεις τριτοβάθμιες εργοδοτικές οργανώσεις, ο ΣΕΒ συγκεντρώνει αναμφισβήτητα το μεγαλύτερο ενδιαφέρον (τόσο από άποψη δυναμικής, όσο και ιστορικού βάρους). Ιδρύθηκε το 1907, ως «Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων και Βιοτεχνών», μετονομάστηκε το 1946 σε «Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων» και από το 1979 λειτουργεί με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών». Σήμερα, ο βασικός κορμός των μελών του ΣΕΒ αποτελείται από μεταποιητικές βιομηχανίες (στην πλειονότητά τους μικρομεσαίες), ενώ εκπροσωπούνται και άλλοι κλάδοι της οικονομίας που θεωρείται ότι συμβάλουν στη βιομηχανική αναπαραγωγή.

Το βασικό πρόβλημα που έχει να αντιμετωπίσει ο ΣΕΒ (όπως και οι άλλες μεγάλες εργοδοτικές οργανώσεις) μετά την πτώση της χούντας, είναι η μειωμένη νομιμοποίηση που του αναλογεί στο μεταπολιτευτικό σύστημα οργανωμένων συμφερόντων. Οι σχέσεις του με τα εξωθεσμικά κέντρα αποφάσεων τόσο κατά τη διάρκεια, όσο και πριν τη δικτατορία της 21ης Απριλίου, έχει καταδειχθεί στη σχετική βιβλιογραφία ως ισχυρός παράγοντας απονομιμοποίησης του ΣΕΒ, όχι μόνο σε επίπεδο κοινής γνώμης, αλλά και σε επίπεδο πολιτικού συστήματος (βλ. μεταξύ άλλων, Μαυρογορδάτος: 1988). Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 οι νέοι προσανατολισμοί της οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης και η υιοθέτηση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής

Πράξης (1986) συμβάλουν στην αποκατάσταση των δεσμών κυβέρνησης – εργοδοτικών οργανώσεων, έστω και αν ακόμα οι δομές κοινωνικού εταιρισμού έχουν ένα τελετουργικό χαρακτήρα (Αρανίτου: 2007, 25).

Επιστρέφοντας σε προηγούμενο προβληματισμό, η περίοδος αυτή σηματοδοτεί τη μετάβαση από τον εξαρθρωμένο κορπορατισμό της μεταπολίτευσης, στον ανταγωνιστικό κορπορατισμό, ο οποίος βέβαια δεν είναι παγιωμένος, ούτε και μετά τη δεκαετία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (δεκαετία 1990). Σε κάθε περίπτωση και χωρίς να προκαλεί καμία έκπληξη, οι εκπρόσωποι του ελληνικού κεφαλαίου σήμερα, επιδοκιμάζουν το πλαίσιο της Κοινωνικής Εταιρικότητας και τον «εξευρωπαϊσμό» του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, αναγνωρίζοντας την αναγκαιότητα ύπαρξης «εποικοδομητικής» τριμερούς συνεργασίας (Γαληνός: 2007, 60). Αν όπως επισήμαινε κορυφαίος κυβερνητικός αξιωματούχος το 2001, «ο μέγιστος στόχος της ανταγωνιστικότητας οφείλει να αναζητήσει συμμάχους μεταξύ εκείνων που θα κληθούν να τον υλοποιήσουν» (βλ. Γαληνός: 2007, 60), οι εργοδοτικές οργανώσεις, δικαίως, «από έσχατες έσονται πρώτες»...

2.3 Εσωτερικοί Πόροι του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: από την ένδεια στην ασυμμετρία, από την ασυμμετρία στην κρίση

Η περιοδολόγηση που κάναμε παραπάνω (προπολεμική περίοδος – μεσοπόλεμος - μεταπολεμική περίοδος - μεταπολίτευση-ευρωπαϊκή ολοκλήρωση), μπορεί να συντμηθεί για τις ανάγκες ανάλυσης των εσωτερικών πόρων του ελληνικού συνδικαλισμού, σε τρεις περιόδους: από το μεσοπόλεμο μέχρι τη χούντα των συνταγματαρχών (1918-1967), από την πτώση της χούντας μέχρι την ψήφιση του Μάστριχτ (1974-1992), από το Μάαστριχτ μέχρι σήμερα (1992-2007). Αν και από την άποψη της χρονικής διάρκειας προκύπτει μια εμφανής ανισορροπία, ποιοτικά οι τρεις αυτές περίοδοι διακρίνονται θα λέγαμε με ευκρίνεια. Κατά την πρώτη περίοδο (που είναι και η πιο μακρά), το συνδικαλιστικό κίνημα χαρακτηρίζεται από μία σημαντική ένδεια εσωτερικών πόρων: οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι στην πλειοψηφία τους ολιγομελείς, παρουσιάζουν μια οργανωτική ρευστότητα, πολλές φορές διαλυτική, ενώ ειδικά στα μετεμφυλιακά χρόνια, οι ιδεολογικές προκείμενες της ηγεσίας του συνδικαλιστικού κινήματος, οδηγούν στον παραγκωνισμό και συχνά στον αποκλεισμό

των φορέων της συγκρουσιακής στρατηγικής. Κατά τη δεύτερη περίοδο, το συνδικαλιστικό κίνημα αναπτύσσεται αριθμητικά και εξορθολογίζει σε ένα βαθμό την οργανωτική του δομή, επιχειρώντας να απαλλαχθεί από πεδία οσμώσεων με κρατικούς και εργοδοτικούς μηχανισμούς, που παρήγαγαν στο παρελθόν αυταρχισμό και πολυδιάσπαση στο εσωτερικό, καχυποψία και δυσπιστία, στη σχέση κοινωνίας-συνδικαλισμού. Κατά την τρίτη περίοδο (1992-2007), το εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος, δείχνει να μεταβαίνει σε μία κατάσταση κρίσης, στην οποία και θα επικεντρωθεί πλέον η ανάλυση, τόσο μεθοδολογικά (βλ. τυπολογία της κρίσης, με βάση και τη διεθνή βιβλιογραφία), όσο και εμπειρικά (βλ. δείκτες κρίσης στην ελληνική περίπτωση).

Για άλλη μια φορά, οφείλουμε να επισημάνουμε πως η περιγραφή της πρώτης και δεύτερης περιόδου (1918-1974 και 1974-1992) είναι συνοπτική και εξαιρετικά ελλειπτική, καθώς το ενδιαφέρον μας εστιάζεται στην περίοδο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Ως εκ τούτου, μόνο γενικά και κάπως εμπρεσιονιστικά θα έχουμε τη δυνατότητα να δούμε πως από την ένδεια πόρων και την ασυμμετρία διαχείρισής τους, μεταβαίνουμε στην κρίση, που βεβαίως είναι κρίση που ξεπερνά τη διάκριση εσωτερικοί πόροι – περιβάλλον.

2.3.1 1918-1974: Ένδεια Εσωτερικών Πόρων

Ανατρέχοντας στην πορεία συγκρότησης του υποκειμένου «εργατική τάξη» στην Ελλάδα, διαπιστώνει κανείς με σχετική ευκολία πόσο διαφορετική (τουλάχιστον ποσοτικά) σε σχέση με χώρες του Κέντρου (Ηπειρωτική Ευρώπη, Αγγλία, Σκανδιναβία) υπήρξε ιστορικά η δεξαμενή συνδικαλιστικοποίησης στην Ελλάδα. Έχουμε ήδη αναφερθεί στη βασανιστική συγκέντρωση της εργατικής τάξης, από το τρίτο τέταρτο του 19ου αι. μέχρι τη μικρασιατική καταστροφή. Οι δείκτες ποσοτικής ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος, ακολουθούν μία αντίστοιχα βασανιστική πορεία. Όπως αναφέρει ο Κουζής (2005):

‘το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα ακολούθησε ιστορικά την καθυστερημένη ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα σε σχέση με την αναπτυγμένη βιομηχανική Ευρώπη, όπου τα σπέρματα της βιομηχανικής ανάπτυξης συντέλεσαν στη δημιουργία των πρώτων συνδικάτων από τις αρχές του 19ου αιώνα στην Αγγλία’.

Όπως γνωρίζουμε ακολούθησε η Γαλλία, η Γερμανία και η υπόλοιπη ηπειρωτική Ευρώπη που από τα μέσα του 19ου αιώνα εμφανίζει τις πρώτες ευδιάκριτες οργανωτικές μορφές εργατικών κινημάτων. Στην Ελλάδα το πρώτο συνδικάτο (σύνδεσμος εργατών) δημιουργείται μόλις το 1879, από εργάτες ξύλου των ναυπηγείων της Σύρου (του μεγαλύτερου κέντρου εμπορίου και βιομηχανίας μέχρι το 1885, βλ. Τζεκίνη: 1987, 28), με την επωνυμία *Αδελφικός Σύνδεσμος Ξυλουργών του Ναυπηγείου της Σύρου* (Τζεκίνη: 1987, 28)³⁶. Στα τέλη του 19ου αιώνα και στις αρχές του 20ου παρατηρούνται εκδηλώσεις μαζικής εργατικής κινητοποίησης και μέσα σε λίγα χρόνια (αρκετά σύντομα σε σχέση με την ταχύτητα ωρίμανσης του δυτικού ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος) έχουμε τις πρώτες πανεθνικού τύπου οργανωτικές κρυσταλλώσεις: ίδρυση της ΓΣΕΕ το 1917 και του ΣΕΚΕ το 1918.

Τον Οκτώβριο του 1918 λοιπόν, η ιδρυτική πράξη της ΓΣΕΕ υπογράφεται με τη συμμετοχή αντιπροσώπων από 44 εργατικά σωματεία που εκπροσωπούσαν συνολικά περίπου 60.000 εργάτες (Κορδάτος: 1972, 303). Αν και υπάρχουν υποπερίοδοι στο μεσοπόλεμο όπου η μαζικοποίηση των οργανώσεων μοιάζει να υπερβαίνει την υπόθεση περί ένδειας οργανωτικών πόρων (1927-28, αλλά κυρίως 1934-36), ωστόσο η αναλογία ενεργών/αδρανών συνδικάτων (όπου αδρανή συνδικάτα, βλέπε εικονική εκπροσώπηση), τοποθετεί το πρόβλημα στη σωστή του διάσταση. Συγκεκριμένα, σε κάθε 100 ενεργά συνδικάτα, τα 91 ήταν ανενεργά, ενώ το σύνολο των συνδικάτων είχε πρόβλημα τόσο στο να μαζεύει τακτικά συνδρομές, όσο και στο να συνέρχονται τα όργανα διοίκησής του (Seferiades: 1998, 720). Ο χαρακτήρας της συμμετοχής στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα του μεσοπολέμου (αλλά και των πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών) ήταν εξίσου προβληματικός, καθώς η ακολουθία ένταξης-αποστράτευσης-επανεένταξης αποτελούσε τον κανόνα για τα εργατικά στρώματα (Seferiades: 1998, 720). Το περιορισμένο εύρος των οργανωτικών λειτουργιών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, φαίνεται και από την αδυναμία του να μεταδίδει τις διεκδικητικές του πρωτοβουλίες (απεργίες, συλλαλητήρια) από το τοπικό στο περιφερειακό, στο διακλαδικό και στο πανεθνικό επίπεδο, καθώς στα έτη 1919-1936, λιγότερο από το 10% των απεργιών που καταγράφονται, απέκτησαν εύρος, ενεργοποιώντας για παράδειγμα άλλους κλάδους, ή

³⁶ Η ονομασία αυτή υποδηλώνει το συντεχνιακό χαρακτήρα αυτού του πρώτου συνδικαλιστικού μορφώματος, στο οποίο εξάλλου συμμετείχαν όχι μόνο εργάτες, αλλά και αρχιτεχνίτες-κάτοχοι συμβολαίων με τους ιδιοκτήτες των πλοίων (Τζεκίνη: 1987, 28-9).

περιοχές (Seferiades: 1998, 722).

Η μεταπολεμική εικόνα των εσωτερικών πόρων του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος δεν αλλάζει δραματικά, με εξαίρεση (αν και πάλι προβληματική) τη δεκαετία του 1960. Ο ασφυκτικός έλεγχος του μετεμφυλιακού κράτους περιόριζε όπως είδαμε τα όποια περιθώρια μαζικοποίησης και ενεργούς συμμετοχής-διεκδίκησης. Το κίνημα των «ΣΕΟ 115», όπως και αρκετά πρωτοβάθμια σωματεία που από το 1960 είχαν δείξει διαθέσεις αυτονομησης από τον παραλυτικό ιστό της γραφειοκρατίας της ΓΣΕΕ, συνετέλεσαν σε μια εντυπωσιακή κινητοποίηση πόρων στα μέσα της δεκαετίας του 1960, που όμως διακόπηκε βίαια με την επιβολή της δικτατορίας της 21ης Απριλίου.

2.3.2 Ασυμμετρία Εσωτερικών Πόρων

Η πτώση της δικτατορίας το 1974, σηματοδοτεί μία περίοδο μεγάλων κινητοποιήσεων του συνδικαλιστικού κινήματος, για εκδημοκρατισμό στο εσωτερικό του και για κοινωνικά δικαιώματα. Φυσικά, η οποιαδήποτε δημοκρατική κατάκτηση των συνδικάτων δεν πρέπει να θεωρηθεί αυτονόητη. Ο αγώνας για τη μαζικοποίηση και την αναγνώρισή τους και για την παράλληλη άρση των κάθε είδους θεσμικών, ή εξωθεσμικών περιορισμών, υπήρξε χρόνιος, με αποκορύφωμα την κλιμάκωση της απεργιακής δράσης την περίοδο 1977-1981.

Στην μεταπολιτευτική περίοδο το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκει το χαμένο βηματισμό του, καθώς απαλλάσσεται από πολλά βαρίδια του παρελθόντος που αποσκοπούσαν ακριβώς σε ένα εξουθενωτικό για τη βάση, αποπνικτικό συγκεντρωτισμό, όπου η «απειθαρχία» στη φιλο-εργοδοτική, ή φιλο-κυβερνητική πολιτική της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας, τιμωρούνταν ακόμα και με διαγραφή, όπως ρητά εξάλλου οριζόταν στα καταστατικά των οργανώσεων³⁷. Η αναλογικότητα (έστω και όχι

³⁷ Πλείστες όσες διατάξεις αφιερώνονταν στην τιμωρία της αντεθνικής δράσης μέσα στα συνδικάτα, της κομματικής δράσης ή ανάμιξης, της ανυπακοής στις αποφάσεις της ΓΣΕΕ. Στο ιδρυτικό καταστατικό της Ομοσπονδίας Οικοδόμων (1953) το άρθρο 4 υπαγορεύει υπακοή στα όργανα της ΓΣΕΕ, το άρθρο 7 προβλέπει υποχρεωτική συμμόρφωση του πρωτοβάθμιου σωματείου στις υποδείξεις της Διοίκησης της Ομοσπονδίας, ενώ το άρθρο 10 προβλέπει διαγραφή των οργανώσεων που ασκούν 'αντεθνικήν ή κομμουνιστικήν προπαγάνδαν ή δρουν κατά τρόπο ζημιούντα τα συμφέροντα των μισθωτών'. Αντίστοιχα στο άρθρο 2 παρ. 6 του καταστατικού της ΠΟΕΜ του 1979, υπαγορεύεται ότι 'η ΠΟΕΜ και οι οργανώσεις μέλη της δεν αναγνωρίζουν εξωσυνδικαλιστικές κομματικές φατρίαστικας ομάδας ή και τοιαύτας εντός των Σωματείων', ενώ το άρθρο 7 που καθορίζει τους όρους των διαγραφών σωματείων-μελών είναι αποκαλυπτικοί του αντιδημοκρατικού κλίματος, ακόμα και μετά την πτώση της Χούντας (τα σωματεία-μέλη οφείλουν 'να δέχονται υποχρεωτικώς την διαιτησίαν της Ομοσπονδίας επίπαντός κλαδικού

απολύτως γνήσια), ο εκδημοκρατισμός, η ελεύθερη συμμετοχή των εργαζόμενων, όσο και αν πλήττονται στην πράξη ακόμα και σήμερα από εξωσυνδικαλιστικούς μηχανισμούς, δεν παύουν να αποτελούν κατάκτηση, η οποία είχε καταλυτικό ρόλο στη σχετική αναζωογόνηση της βάσης, των σωματείων, των οργάνων διοίκησης. Το Σύνταγμα του 1975 εξάλλου, καθιέρωσε για πρώτη φορά συνταγματικά τη συλλογική αυτονομία με το άρθρο 22, παρ.2, αν και ο μετεμφυλιακός Νόμος 3239/55, συνέχιζε να φέρνει προσκόμματα στην ελεύθερη συνδικαλιστική δράση (Κατρούγκαλος: 2007, 199).

Εδώ θα πρέπει να επισημανθεί, ο θετικός ρόλος που έπαιξε η ψήφιση του Νόμου 1264 του 1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος. Δεν είναι τυχαία εξάλλου η χωρίς προηγούμενο ανοδική πορεία όλων των δεικτών συμμετοχής και απεργιακής δραστηριότητας κατά την πενταετία 1976-1981 (Πίνακας 8.A), ενώ εξίσου ανοδική (έστω και σχετικά) εμφανίζεται, σύμφωνα με τον Ιωάννου (1989, 102) η αποτελεσματικότητα των συνδικάτων με όρους ποσοστού ικανοποίησης των αιτημάτων των απεργών (Πίνακας 8.B). Επιπλέον, η καθαίρεση με δικαστική απόφαση της παράνομα εκλεγμένης Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ και η σύγκληση του 22ου Συνεδρίου (Νοέμβριος 1983), του πιο αντιπροσωπευτικού (από το 8ο Συνέδριο) στην ιστορία της ΓΣΕΕ, αποκατέστησε εν μέρει τους πραγματικούς συσχετισμούς δύναμης στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Ο οργανωτικός κερματισμός μπορεί να μην αντιμετωπίστηκε αποτελεσματικά, αλλά ο βρόγχος του ασφυκτικού ελέγχου είχε χαλαρώσει αισθητά και αυτό δημιουργούσε δυνατότητες, προσδοκίες και μια καινούρια δομή ευκαιριών. ‘Στην ουσία’, γράφει ο Ιωάννου (1989: 187), ‘η περίοδος 1974-81 αποτελεί για το εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και τον ελληνικό συνδικαλισμό μια μεταβατική περίοδο. Στη διάρκειά της αμφισβητείται ο διαμεσολαβητικός συνδικαλισμός πελατειακού τύπου και κυριαρχεί η σε πρωτοβάθμιο επίπεδο απεργιακή δραστηριότητα ως απευθείας διεκδίκηση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης’.

ζητήματος’ και διαγράφονται όσα – μεταξύ άλλων – ‘συγκροτούν συντονιστικές επιτροπές’). Η ΟΟΣΕΕ απαλλάχθηκε σχετικά νωρίς από την αντιδημοκρατική ηγεσία του Λυκιαρδόπουλου, στο 9^ο Συνέδριό της, το 1976.

Πίνακας 8.Α Δείκτες απεργιακής δραστηριότητας μέσοι όροι 1953-62, 1963-66, 1976-81

Περίοδος	Μέσο Μέγεθος Απεργιών	Μέση Διάρκεια Απεργιών (ημέρες ανά απεργό)	Συχνότητα Απεργιών Ανά 100.000 μισθωτούς	Πυκνότητα απεργών ανά 1000 μισθωτούς	Απωλεσθείσες ημέρες εργασίας ανά 1000 μισθωτούς
1953-62	451	1.4	13	0.057	79.6
1963-66	504	2.3	33	0.170	360.9
1976-81	1.169	1.9	40	0.450	797.6

Πηγή: Ιωάννου: 1989, 96

Πίνακας 8.Β Πυκνότητα απεργών μισθωτών ως προς το αποτέλεσμα των απεργιών 1958-1981

Περίοδος	Πλήρης ικανοποίηση αιτημάτων	Μερική ικανοποίηση αιτημάτων
1958-62	0,001	0,001
1963-66	0,005	0,004
1976-81	0,006	0,015

Πηγή: Ιωάννου: 1989, 102

Και ο δείκτης της συνδικαλιστικής πυκνότητας όμως δείχνει ότι το συνδικαλιστικό κίνημα έχει μπει σε μια καινούρια τροχιά. Το 1983 το σύνολο των συνδικαλισμένων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, προς το σύνολο του εργαζόμενου πληθυσμού της χώρας, έφτανε το 39,3%, για να φτάσει στο ανώτατο άκρο του 40,7% το 1989 (Κουζής: 2007, 64). Δεν χρειάζεται να πούμε πόσο πρωτόγνωροι ήταν αυτοί οι αριθμοί για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Ωστόσο, η σχετική ευημερία των αριθμών δεν πρέπει να σκιάσει κάποιες σημαντικές «παραφωνίες» στην ανάπτυξη των εσωτερικών πόρων του κινήματος και συγκεκριμένα: την ασυμμετρία και τον οργανωτικό πολυκερματισμό, την οικονομική εξάρτηση, τον ιδιότυπο κομματισμό.

Για διάφορους λόγους, που θα σχολιάσω παρακάτω, ο δημόσιος τομέας υπήρξε από τη δεκαετία του 1980 μία δυσανάλογα – σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα – προνομιακή δεξαμενή συνδικαλιστικοποίησης (Κουζής: 2007). Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, το ποσοστό των συνδικαλισμένων στις ΔΕΚΟ, κυμαίνεται γύρω στο 85% (Κουζής: 2007, 116). Σε συνδυασμό με τις πελατειακές λογικές που ευδοκίμησαν στις

παρυφές του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και με τους αντικειμενικούς και υποκειμενικούς περιορισμούς στην ανάπτυξη του επιχειρησιακού συνδικαλισμού, γίνεται εύκολα αντιληπτό πόσο ασύμμετρα αναπτύχθηκαν οι εσωτερικοί πόροι της ΓΣΕΕ μεταπολιτευτικά.

Εκτός από την υπερεκπροσώπηση του δημόσιου τομέα και όλα τα παρεπόμενά της, η ασυμμετρία της οργανωτικής δομής του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος εκδηλώθηκε και με άλλους τρόπους και κυρίως με έναν οργανωτικό πολυκερματισμό σε δευτεροβάθμιο και πρωτοβάθμιο επίπεδο. Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 και ενώ η συμμετοχή στα συνδικάτα φτάνει στην κορύφωσή της, ένα μωσαϊκό 4.000 σωματείων βάσης, 100 Ομοσπονδιών και 150 Εργατικών Κέντρων, δημιουργεί μία «χαώδη» εσω-οργανωτική κατάσταση (Κουκουλές: 1986, 27). Τα συμπτώματα του πολυκερματισμού και συγκεκριμένα η ύπαρξη ενός διογκωμένου αριθμού οργανώσεων δυσανάλογου προς τα μέλη που τις απαρτίζουν, συνεχίζουν να καταγράφονται μέχρι σήμερα από επικαιροποιημένες μελέτες, όπως αυτή του Κουζή (2007: 104), στην οποία παρατίθενται ενδιαφέροντα στοιχεία από το τελευταίο συνέδριο της ΓΣΕΕ, το Μάρτιο του 2007.

Άλλη μία «ενοχλητική» παραφωνία, είναι η αναπαραγωγή της οικονομικής εξάρτησης των συνδικάτων από το κράτος. Πρόκειται προφανώς για παραφωνία που έλκει την καταγωγή της όχι μόνο από την περίοδο που εξετάζουμε εδώ (1974-1992), αλλά από το ιστορικό πλαίσιο μέσα στο οποίο δομείται η σχέση κράτους-συνδικάτων, το οποίο σχολιάσαμε νωρίτερα. Είναι τέτοιο το μέγεθος του προβληματισμού που γεννά η αναπαραγωγή αυτού του διαβρωτικού φαινομένου, που νόμιμα μπορεί να εγείρει κανείς αμφιβολίες για την ίδια την αυτονομία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος (Κουκουλές: 1986). Ο πίνακας που ακολουθεί, αποτυπώνει την αυξανόμενη δυσαναλογία των οικονομικών πόρων της ΓΣΕΕ, ενώ ταυτόχρονα σε επίπεδο δαπανών, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 μέχρι σήμερα, παρατηρείται μια διακριτή τάση γραφειοκρατικοποίησης της Συνομοσπονδίας, αφού οι δαπάνες λειτουργίας παρουσιάζουν μια έντονα αυξητική πορεία, σε αντίθεση με τις οργανωτικές δαπάνες που το μερίδιό τους στα συνολικά έξοδα συρρικνώνεται διαρκώς.

ΈΣΟΔΑ	1983-86 (% επί του συνόλου)	1998-2001 (% επί του συνόλου)	2004-07 (% επί του συνόλου)
Επιχορηγήσεις Εργατικής Εστίας	1.236.674 (81%)	9.706.212 (79%)	16.751.192 (90%)
Άλλες Πηγές- ΕΟΚ (ΕΕ)	8.205 (0,05%)	382.119 (3%)	1.483.925 (8%)
Συνδρομές Μελών	1.485 (0,9%)	47.220 (0,4%)	101.814 (0,5%)
ΈΞΟΔΑ			
Δαπάνες Διοίκησης	102.215 (6%)	406.106 (3,5%)	638.000 (4%)
Δαπάνες Λειτουργίας	570.438 (37%)	5.580.722 (50%)	7.690.057 (48%)
Δαπάνες Οργάνωσης	406.215 (27%)	2.255.938 (20%)	2.125.799 (13%)

Πηγή: ΓΣΕΕ (2006)

Στη «φθοροποιό» για το κίνημα, λειτουργία της Εργατικής Εστίας ο παλαίμαχος αγωνιστής του εργατικού κινήματος, Κ. Κάππος (2005: 113) προσέθετε άλλες δύο εξίσου επιβλαβείς διαδικασίες, που ευδοκιμούν ιδιαίτερα στο λυκαυγές της εποχής της ευρωπαϊκοποίησης: την υποχρεωτική συνδικαλιστική εισφορά και την παρακράτηση συνδρομών, που προβλέπονται πλέον από ΣΣΕ που υπογράφονται είτε σε κλαδικό, είτε σε εθνικό επίπεδο (βλ. ΕΓΣΣΕ: 1991, άρθρο 5). Ο Κάππος (2005: 115) ανέφερε σχετικά:

Μερικοί ισχυρίζονται βέβαια, ότι χωρίς αναγκαστική είσπραξη, δεν μπορούν να επιβιώσουν τα συνδικάτα, θα διαλυθούν. Αυτό εξαρτάται από τη σχέση της ηγεσίας με τη βάση. Αν δεν ενδιαφέρονται για την προώθηση των συμφερόντων των εργαζόμενων και δε λαβαίνουν υπόψη τη γνώμη τους είναι φυσικό να μη μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους

Τέλος, όπως έδειξε η οξύτατη κρίση νομιμοποίησης της ΓΣΕΕ στο διάστημα μεταξύ 23ου και 25ου Συνεδρίου (1986-89) – κρίση που πήρε χαρακτηριστικά διάσπασης στις παρυφές της Συνομοσπονδίας – η ασυμμετρία και η γενικότερη παθογένεια της μεταπολιτευτικής συνδικαλιστικής ανάπτυξης δεν υπήρξε μόνο οργανωτική, ή οικονομική, αλλά και ιδεολογική.

Σε επίπεδο παραταξιακών συσχετισμών, η δεκαετία του 1980 χαρακτηρίζεται από την κυριαρχία της ΠΑΣΚΕ, η οποία κυριαρχία εγκαινιάζεται στο 21ο Συνέδριο τον Οκτώβριο του 1981, παράλληλα με την ευθυγράμμιση του συνδικαλιστικού κινήματος με το κυβερνών κόμμα (αν και όχι χωρίς ενδο-παραταξιακές τριβές). Οι πλαισιώσεις που ακολουθούν αυτόν τον «ιδιότυπο κομματισμό» (Σπουρδαλάκης: 2007, 148) αποτυπώνονται και στα επίπεδα πίεσης και τις μορφές δράσης που υιοθετούνται, χωρίς ωστόσο να μπορούμε να μιλήσουμε ακόμα για συναινετική στρατηγική και αντίστοιχα συναινετικό πολιτικό λόγο, διαστάσεις που αναπτύσσονται με τη μετάβαση στην εποχή της ευρωπαϊκοποίησης (1992). Ωστόσο, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι από το 1981 μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1980 (οπότε και ξεσπά η κρίση νομιμοποίησης στη ΓΣΕΕ, συνεπεία των πολιτικών του κυβερνώντος κόμματος), η απεργιακή δραστηριότητα χαρακτηρίζεται από απότομη ύφεση (Δεδουσόπουλος: 2007, 114-6). Δεν θα πρέπει ωστόσο να βιαστούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τη στρατηγική της ΓΣΕΕ σε αυτή την περίοδο, καθώς στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1980, η εικόνα των εργατικών κινητοποιήσεων αναστρέφεται. Παρακάτω θα έχουμε την ευκαιρία να δούμε τη στρατηγική της ΓΣΕΕ στο νέο περιβάλλον που προκύπτει από το 1992 και μετά.

2.4 Σύνοψη κεφαλαίου

Συνοψίζοντας, στην περίοδο από την πτώση της χούντας (1974) μέχρι και το χρονικό ορόσημο της ευρωπαϊκοποίησης (1992), το συνδικαλιστικό κίνημα έχει να επιδείξει αξιοσημείωτα βήματα (εκδημοκρατισμός, θεσμική αναγνώριση και συμπερίληψη, διεύρυνση διεκδικητικού πλαισίου και ρεπερτορίου δράσης), μεταφέροντας όμως κατά την ανοδική αυτή πορεία ένα πολλαπλό φορτίο ασυμμετρίας: Πρώτον, σε οργανωτικό επίπεδο, όπου η ασυμμετρία εκφράζεται τόσο στις σχέσεις ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, με την υποεκπροσώπηση του πρώτου έναντι του

δεύτερου, όσο και στην εικόνα πολυκερματισμού. Δεύτερον, στους οικονομικούς πόρους, με τη συνεχιζόμενη εξάρτηση από το κράτος. Τρίτον, με τον «ιδιότυπο κομματισμό», που εκφράστηκε κυρίως μέσα από την αντιφατική υποταγή του συνδικαλιστικού κινήματος στις επιλογές των κυβερνήσεων της δεκαετίας του 1980. Και τα τρία αυτά επίπεδα εξακολουθούν να «επιβιώνουν» με τη μορφή συμπτωμάτων, στην περίοδο που εστιάζουμε στο εξής το ενδιαφέρον μας (1992-2007), δηλαδή στην περίοδο που έχουμε κωδικοποιήσει ως εποχή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Όπως επισημάνθηκε, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση αποτελεί το πλαίσιο εκείνο που χωρίς την κατανόησή του, το περιβάλλον του συνδικαλιστικού κινήματος αποτυπώνεται ελλειπτικά και ενδεχομένως παραμορφωτικά. Το επόμενο κεφάλαιο μας εισάγει στην τεράστια σε όγκο και γνωστική αξία συζήτηση που γίνεται όχι μόνο στο πεδίο των ευρωπαϊκών σπουδών, αλλά και ευρύτερα, για το χαρακτήρα της ευρωπαϊκοποίησης, τις συνέπειες που έχει για την εργατική τάξη και τους οργανωμένους φορείς της, καθώς και για τις προοπτικές της. Και πάλι η εστίασή μας θα είναι στο πώς οι αντικειμενικές συνθήκες και κυρίως οι πολιτικές της Ε.Ε., αλληλεπιδρούν με την *πολιτική-ως-λόγο-και πράξη* του συνδικαλιστικού κινήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ: Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΕΞΕΥΡΩΠΑΪΣΜΟΣ ΩΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ

Εισαγωγικά:

Η διαδικασία της περιφερειακής ολοκλήρωσης που μπαίνει δυναμικά σε νέο στάδιο με την επικύρωση της Συνθήκης του Μάαστριχτ το 1991-'92 (Harmsen and Spiering: 2004, 25), δεν αποτελεί μια απλή πρόκληση για τα συνδικάτα. Όπως θα δούμε, οι συλλογικοί δρώντες – στη συγκεκριμένη περίπτωση τα συνδικαλιστικά κινήματα – είναι αδύνατον πλέον να οργανώσουν τη δράση τους έξω και πέρα από τους περιορισμούς που θέτει η νέα πραγματικότητα. Η αποδοχή, ή αντίθετα η αμφισβήτηση αυτής της πραγματικότητας, αποτελεί όπως θα προσπαθήσω να δείξω, διαχωριστική γραμμή για τις στρατηγικές των κινήματων. Παρότι αυτό που μας ενδιαφέρει πρωτίστως είναι η πλαισίωση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης από τους κινηματικούς δρώντες και ειδικότερα από τις ηγεσίες τους, δεν παραβλέπουμε την ανάγκη να περιγράψουμε κάποια βασικά συστατικά αυτής της διαδικασίας, καθώς και τις κύριες θεωρητικές συζητήσεις και εννοιολογήσεις του πεδίου. Τέλος, αν είναι να προσεγγίσουμε κριτικά την πολιτική των υποκειμένων απέναντι στην ευρωπαϊκοποίηση, τότε μάλλον μας είναι απαραίτητη μια στοιχειώδης ανάλυση του οικονομικού και πολιτικού χαρακτήρα της.

3.1 Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: θεωρητικοί προβληματισμοί και εννοιολογήσεις

Εξαιτίας του πολύ μεγάλου εύρους των σημασιών που έχουν αποδοθεί στην έννοια της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης³⁸, θα περιοριστούμε να παρουσιάσουμε εκείνες τις σημασίες που συνδέονται λιγότερο ή περισσότερο άμεσα με κάποια βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις.

Οι δύο μεγάλες σχολές των ευρωπαϊκών σπουδών που διαμορφώνονται με άξονα την ευρωπαϊκοποίηση, ο νεο-λειτουργισμός (neo-functionalism) και ο διακυβερνητισμός

³⁸ Ένας λειτουργικός ορισμός που θα μπορούσε να μας προσανατολίσει σχετικά εύκολα ως προς το περιεχόμενο αυτής της πολύσημης έννοιας προσφέρεται από τους Delanty and Ramford (2005: 6): 'Although it remains a 'fuzzy concept' in the most common usage it denotes the processes by which national politics and/or policy processes are increasingly dominated by EU agendas and/or the ways in which EU norms are domesticated in member (and non-member) states: in short, 'domestic changes caused by European integration'.

(intergovernmentalism), ορίζουν διαφορετικά το περιεχόμενο αυτής της διαδικασίας. Κωδικοποιώντας με μια σχετική οικονομία τις θεμελιώδεις διαφορές μεταξύ των δύο σχολών, επικεντρώνουμε στα εξής: στις νεο-λειτουργικές προσεγγίσεις είναι βασική η έννοια της αυτο-συντήρησης (self-sustaining) που χαρακτηρίζει τη διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Μέσω αυτής, η οντότητα που προκύπτει ως προϊόν διαντίδρασης μεταξύ μέχρι πρότινος αυτόνομων δρώντων (βλ. εθνικά κράτη) διαμορφώνει στην πορεία δικούς της θεσμούς, που με τη σειρά τους ενισχύουν την προϊούσα οικονομική και κοινωνική ολοκλήρωση (Eriksen and Fossum: 2002, 10-11).

Η βασική προωθητική δύναμη της ολοκλήρωσης, σύμφωνα με τη νεο-λειτουργική οπτική, είναι τα ίδια συμφέροντα των δρώντων που ενδιαφέρονται για τα απτά (κατ' ουσίαν οικονομικά) αποτελέσματα της διαδικασίας, χωρίς να παρεμβάλλονται οι μακρό-προοπτικές των εθνικών κρατών και τα διακυβεύματα εξουσίας που αυτές συνεπάγονται. Τελικά, η Ε.Ε. είναι προορισμένη να επιβιώσει γιατί αποτελεί την απάντηση στα προβλήματα της παγκοσμιοποίησης (Eriksen and Fossum: 2002, 11).

Αντιθέτως, στο πλαίσιο της διακυβερνητικής προσέγγισης, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση φαίνεται να είναι μια διαδικασία που βαθαίνει όσο το επιτρέπουν οι εθνικοί παίκτες. Σύμφωνα με τον Moravcsik (1994: 14) η ευρωπαϊκοποίηση «διεθνοποιεί εσωτερικές πολιτικές», ενώ η ισχύς των εθνικών κρατών τα οποία λειτουργούν ως συλλογικοί δρώντες, παραμένει ανέπαφη.

Σχετικά πρόσφατα άρχισε να αναπτύσσεται και μια τρίτη προσέγγιση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης που βρίσκεται στο ενδιάμεσο των δύο κεντρικών τάσεων, η οποία μάλλον υστερεί σε συνοχή και σαφήνεια. Κεντρική έννοια εδώ είναι η *πολυεπίπεδη διακυβέρνηση* (multi-level governance) που συνίσταται από πολυεπίπεδες, γεωγραφικά επικαλυπτόμενες δομές κυβερνητικών και μη-κυβερνητικών ελίτ (Eriksen and Fossum: 2002, 14). Αυτό που έχει σημασία να τονιστεί, είναι ότι η συγκεκριμένη εναλλακτική προσέγγιση αναβαθμίζει την κρισιμότητα των αξιακών συστημάτων (norms and values) μέσω των οποίων νοηματοδοτούνται τα διάφορα συμφέροντα που διαγκωνίζονται στα θεσμικά πεδία της Ε.Ε., διαμορφώνοντας αντίστοιχες συλλογικές ταυτότητες³⁹. Η

³⁹ Ανάμεσα σε δεσπόζουσες συναφείς θεωρητικές επεξεργασίες που επικεντρώνουν στις συλλογικές ταυτότητες των «Ευρωπαίων» μπορούμε να διακρίνουμε την κονστρουκτιβιστική προσέγγιση των Delanty and Ramford (2004), σύμφωνα με την οποία η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση δεν μπορεί να γίνει κατανοητή γνωσιοθεωρητικά χωρίς την προσφυγή στις αξίες και τα κανονιστικά ιδανικά που διαμορφώνουν το πλαίσιο

εθελοντική βάση της υπερεθνικής και διακρατικής οριζόντιας και κάθετης συνεργασίας, σύμφωνα με τους υποστηρικτές της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης, μπορεί να ερμηνευθεί μόνο ως αποτέλεσμα κοινής αποδοχής κανόνων και αξιών που απορρέουν από ένα κοινό πολιτικά φιλελεύθερο οραματισμό.

Ωστόσο, η μελέτη των ταυτοτήτων και του κοινωνικού-πολιτισμικού context, δε συμβάλλει μόνο στην κατεύθυνση της δικαιολόγησης και νομιμοποίησης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, αλλά και στην ερμηνεία της απο-νομιμοποίησης, ή/και αμφισβήτησής της. Για παράδειγμα, η L. M. McLaren (2006) αναδεικνύει τη σημασία του *resource-based group threat* και του *symbolic threat* ως παραγόντων που επιδρούν στην πρόσληψη της E.E. από τους πολίτες της. Σύμφωνα με τη McLaren η επιφυλακτικότητα απέναντι στο project της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης δεν μπορεί να αναχθεί εξολοκλήρου σε κάποιο ωφελιμιστικό μοντέλο, ούτε επομένως στη διάκριση μεταξύ ωφελημένων και χαμένων, η οποία είναι σημαντικός ερμηνευτικός παράγοντας για ένα μόνο κομμάτι των πολιτών της E.E. (McLaren: 2006, 191). Η πρόσληψη όμως της ευρωπαϊκοποίησης ως απειλής για την εθνική ταυτότητα και για τους πόρους που αυτή εξασφαλίζει στα μέλη των εθνικών κοινοτήτων, εξηγεί την επιφυλακτική, έως και αρνητική υποδοχή της E.E. από μεγάλα τμήματα της ευρωπαϊκής κοινής γνώμης, όπως προκύπτει από τα δημοσκοπικά ευρήματα της ερευνήτριας⁴⁰.

Η αδυναμία των θεσμών και των πολιτικών υποκειμένων της E.E. να απευθυνθούν σε ένα κοινό που θα αισθάνεται πρώτα ευρωπαϊκό και μετά εθνικό, εξηγεί κατά τον N. Fliegstein (2008), γιατί η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση έχει αγγίξει τα φυσικά της όρια. Όμως, σε αντίθεση με την McLaren ο Fliegstein εστιάζει πολύ περισσότερο στις κοινωνικοταξικές διαιρέσεις που διαφοροποιούν τις στάσεις απέναντι στην E.E. και το έθνος-κράτος⁴¹.

των ευρύτερων κοινωνικών αλλαγών της εποχής της παγκοσμιοποίησης. Η εστίαση στο ρόλο της κουλτούρας, των κανονιστικών προτύπων και των αξιακών συστημάτων, ως παραγόντων που προωθούν την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, προκύπτει ως απάντηση στις νεο-θεσμικές εμμονές που ανάγουν τα πάντα στην ορθολογική δράση. Για τη σχετική συζήτηση, βλ. μεταξύ άλλων, Delanty and Ramford (2004), Paraskevoudoulos (2001).

⁴⁰ 'Thus, for some, support for integration may be a utilitarian-based form of specific support; for others, however, opposition to integration stems from concern over the degradation of the national community's symbols, identity and resources' (McLaren: 2006, 191).

⁴¹ 'In this way, I link together how the process of European political and economic integration has played out for the citizens of Europe. Those citizens who have been directly involved in this integration have changed in how they look at themselves and their neighbours. Those who have not, do not see their fate as

Για διάφορους λόγους, η ευρωπαϊκή εργατική τάξη και γενικότερα τα κοινωνικά στρώματα που πλήττονται εντονότερα από τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες των πολιτικών της Ε.Ε., παίρνουν και τις μεγαλύτερες αποστάσεις απέναντι στην ευρωπαϊκοποίηση. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Fliegstein (2008: 156):

‘Europe so far has been a class project, a project that favors the educated, owners of businesses, managers, and professionals, and the young [...] For blue-collar and service workers, the EU has not delivered more jobs and jobs with better pay. There is the suspicion that the EU is an elite project that has benefited mainly the educated, and our evidence bears out that this is what people experience’.

Αυτές οι διαπιστώσεις, όπως και οι προηγούμενες μας είναι πολύ χρήσιμες ως δευτερογενές υλικό τεκμηρίωσης των προσλήψεων απέναντι στην Ε.Ε. και την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Σε σύγκριση με τις νεο-λειτουργικές ή διακυβερνητικές προσεγγίσεις, οι προσεγγίσεις που επικεντρώνονται στο κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο, ανταποκρίνονται καλύτερα σε πιο σύνθετα θεωρητικά ζητήματα σχετικά με τη νομιμοποίηση της ευρωπαϊκοποίησης και επομένως με τη δυναμική της διαδικασίας.

Όμως αφήνουν ανοικτά ερωτήματα σχετικά, τόσο με τις αντικειμενικές αιτίες που διαμορφώνουν συλλογικές στάσεις και συμπεριφορές, όσο και με το ρόλο της πολιτικής διαμεσολάβησης (π.χ. πως παρεμβαίνουν τα πολιτικά κόμματα, ή τα συνδικάτα με τον πολιτικό τους λόγο και τη δράση τους στις προσλήψεις της Ε.Ε.). Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση δεν υφίσταται σαν φυσική διαδικασία, ούτε σαν τεχνοκρατικό εγχείρημα κάποιας απροσδιόριστης ελίτ, πέρα και έξω από την πολιτική σφαίρα και το δημόσιο λόγο. Η υλική βάση της ευρωπαϊκοποίησης είναι οι πολιτικές της Ε.Ε. που αλληλεπιδρούν με τις πολιτικές των κομμάτων, των συνδικάτων και άλλων θεσμικών και εξωθεσμικών συλλογικών δρώντων, διαμορφώνουν κοινωνικές συμμαχίες, αλλά ταυτόχρονα τροφοδοτούν την ταξική πάλη όσων προσδιορίζονται ως μη ευνοημένοι. Αυτές τις πολιτικές θα εξετάσουμε, πριν καταλήξουμε στις στάσεις και τις πολιτικές των συνδικάτων απέναντι στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

shared with people from around Europe. Instead, they still view the nation and their own state as the appropriate unit to be defended against external forces, whether they are political enemies or forces of neoliberal globalization. They are also more likely to see the EU, not as an engine of positive social change, but instead as a distant place where business interests get served and the nation get undermined’ (Fliegstein: 2008, 124).

3.2.1 Πολιτικές της Ε.Ε.: Ιστορικές συνέχειες και μετασχηματισμοί

Μία έστω και ελλειπτική απόπειρα καταγραφής της πορείας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης από την Ένωση Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ) μέχρι την ΟΝΕ, δεν μπορεί παρά να περιλαμβάνει την προϊστορία της Ένωσης, που εν πολλοίς είναι προϊόν της οικονομικής ανάγκης των δύο ισχυρότερων συστατικών κρατών της να «θωρακιστούν» έναντι του διεθνούς (τότε διπολικού) ανταγωνισμού. Τα γαλλογερμανικά συμφέροντα είναι η κινητήριος δύναμη της υπογραφής της Συνθήκης της Ένωσης Χάλυβα και Άνθρακα το 1951, όπου έχει σημασία να τονίσουμε ότι εμπεριέχονται και κοινωνικές πρόνοιες για τις εργασιακές συνθήκες στις χώρες μέλη, οι οποίες όμως υπάγονται στις οικονομικές αναγκαιότητες και συγκεκριμένα στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης της βιομηχανίας (Schwanholz: 2001, 141-42, Körpe: 1994, 99-101). Η Συνθήκη της Ρώμης το 1957 εμβαθύνει την οικονομική και πολιτική συνεργασία των ιδρυτικών κρατών μελών (Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ολλανδία, Βέλγιο και Λουξεμβούργο) και θέτει ως κεντρικό στόχο την επίτευξη Κοινής Αγοράς, της οποίας ακρογωνιαίος λίθος είναι οι μέχρι και σήμερα «αναπαλλοτρίωτες» τέσσερις ελευθερίες κίνησης: εμπορευμάτων, υπηρεσιών, ανθρώπινου δυναμικού και κεφαλαίων.

Η Ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) το 1960 και τα συνεπαγόμενα μέτρα υποστηρικτικής και αποζημιωτικής φύσης αποτελεί την απάντηση στους φόβους για στρέβλωση του ανταγωνισμού και για δομικές ανισορροπίες, επικίνδυνες για την κοινωνική συνοχή μέσα σε μία Κοινή Αγορά με διαφορετικά συστήματα κρατών πρόνοιας (Schwanholz: 2001, 144). Από το 1960 μέχρι το 1999 το ΕΚΤ είχε υποστεί έξι μεταρρυθμίσεις και αποτελεί μέχρι σήμερα το μεγαλύτερο αναδιανεμητικό εργαλείο της Ε.Ε. (μετά την Κοινή Αγροτική Πολιτική), χρηματοδοτώντας δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας και επικεντρώνοντας στην κατάρτιση των ανέργων (Brine: 2004). Θεωρείται πολιτικό ζήτημα μείζονος σημασίας για την κατασκευή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανάλογο του Ευρώ και της ΚΑΠ.

Η περίοδος 1970 – 1984 διακρίνεται από μία σχετική πρόοδο σε κοινωνικά δικαιώματα (Υγεία, Ασφάλεια, Υγιεινή στους χώρους εργασίας), αλλά και από στασιμότητα σε ζητήματα εργατικού δικαίου. Δεν πρέπει να διαφύγει της προσοχής μας το γεγονός ότι σε αυτή την περίοδο οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της διπλής πετρελαϊκής κρίσης του 1974 και '79. Οι αναδιανεμητικές

πολιτικές της Κοινότητας επικεντρώνονται σε επαγγελματικές ομάδες που πλήχθηκαν περισσότερο από την κρίση, σε ανέργους και σε φτωχότερα κράτη, όπως η Ιρλανδία (Brine: 2004, 780).

Το 1972 υιοθετείται το πρώτο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης και Οδηγιών (προστασία από απολύσεις), ενώ περνώντας στη δεκαετία του 1980, υιοθετείται σταδιακά μια εναλλακτική προσέγγιση: από το 1985 δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη του θεσμού του Κοινωνικού Διαλόγου, μεταξύ των κορυφαίων σε ευρωπαϊκό επίπεδο εκπροσώπων της εργασίας και του κεφαλαίου: ETUC – UNICE – CEEP. Στο επίπεδο των πολιτικών της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερη σημασία αποκτά η έννοια της «απασχολησιμότητας», οριζόμενη ως η ικανότητα του ατόμου να απασχολείται (Brine: 2004, 782), υποδηλώνοντας μια μετατόπιση από την πρόσληψη της ανεργίας ως κοινωνική παθογένεια, στην εξατομίκευση της ευθύνης. Δυστυχώς, οι κύριες υποδηλώσεις αυτής της αποδομητικής για το δικαίωμα στη σταθερή και μόνιμη εργασία έννοιας, δεν αμφισβητήθηκαν ποτέ επί της ουσίας από τις οργανωτικές κορυφές του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος.

Παράλληλα, η προσήλωση του Delors στην ενεργητική κοινωνική πολιτική, όπως αντανakλάται και από το διπλασιασμό των πόρων των Διαρθρωτικών Ταμείων την περίοδο 1983-1993, δείχνει ότι το ενδιαφέρον της Επιτροπής για την κοινωνική συνοχή των κρατών μελών είναι αυξημένο (πλην όμως, όπως θα δούμε παρακάτω, είναι εξαρτημένο και ατελέσφορο ακόμα και ως προς τις προσεκτικά διατυπωμένες στοχεύσεις του).

Το ενδιαφέρον για την κοινωνική συνοχή συνοδεύεται και από τη θεσμική αρχιτεκτονική της «συνεργασίας» μεταξύ διαφορετικών επιπέδων (Επιτροπή, Συμβούλιο, Κυβερνήσεις) η οποία και μετατρέπεται σε προϋπόθεση για την πρόσβαση στα κονδύλια των Διαρθρωτικών Ταμείων (Brine: 2004, 782). Ο στόχος της πολιτικής σταθερότητας, σε μία διαδικασία ενοποίησης που ευνόησε την όξυνση ενδο-κοινοτικών/διακρατικών (και ενδο-κρατικών/διαταξικών) ανισοτήτων⁴², επιδιώχθηκε και επιδιώκεται μέσα από τους πόρους του ΕΚΤ και των άλλων διαρθρωτικών ταμείων, καθιστώντας εύλογο τον

⁴² Στην τάση όξυνσης των κοινωνικών ανισοτήτων, μπορεί να προσθέσει κανείς και τις ‘τεχνικές’ συνέπειες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης: α) απώλεια κυβερνητικής δυνατότητας να αυξήσει τεχνητά την ανταγωνιστικότητα μέσω υποτίμησης του εθνικού νομίσματος, β) περιορισμός εθνικών αναδιανεμητικών δυνατοτήτων, λόγω προτεραιότητας δημοσιονομικής πειθαρχίας στο πλαίσιο της ONE (Μαραβέγιας: 1993, 270).

εντοπισμό στοιχείων «εξαγοράς» στις διαρθρωτικές πολιτικές (Τσούκαλης: 2004)⁴³.

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη το 1986, προσδιορίζει τις προϋποθέσεις ώστε η «αρνητική ολοκλήρωση» (Scharpf: 2002, 647) να καταλήξει στην εγκαθίδρυση της εσωτερικής Κοινής Αγοράς μέχρι τις 31/12/1992 (Ταγαράς: 2002, 19-21), ενώ παράλληλα δρομολογείται η πολιτική (ή θετική) ολοκλήρωση σε τομείς όπως η εξωτερική πολιτική, το περιβάλλον, η έρευνα, οι νέες τεχνολογίες και η περιφερειακή ανάπτυξη (Wessels: 1999, 2). Το 1989 υιοθετείται η Κοινοτική Χάρτα Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, η οποία και εγκαινιάζει ένα «ήπια» ρυθμιστικό στάδιο κοινωνικής πολιτικής της Κοινότητας. Ωστόσο, ο μη δεσμευτικός χαρακτήρας της εφαρμογής της Χάρτας⁴⁴, καθώς και τα κενά που αφορούν στις διατάξεις για τις απολύσεις, υπονομεύουν τον πανηγυρικό τόνο που δόθηκε στη Διακήρυξη της Χάρτας (Schwanholz: 2001, 152).

3.2.2 Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική μετά το Μάαστριχτ

Η επόμενη φάση που εκτυλίσσεται μέχρι σήμερα, εγκαινιάζεται με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ. Το Φεβρουάριο του 1992 επικυρώνεται η Συνθήκη που «γέννησε» την Ευρωπαϊκή Ένωση και ολοκλήρωσε την ενιαία εσωτερική αγορά (Schwanholz: 2001, 154). Οι κοινωνικές διατάξεις της Συνθήκης σκιαγραφούν τους κοινωνικούς στόχους της Ένωσης στα πεδία της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της νεολαίας και της παιδείας, αλλά δεν αναφέρονται σε εναρμόνιση εθνικών νομοθεσιών (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 1993, 220).

Με Συμφωνία των 11 κρατών μελών (αυτό-εξαιρέθηκε η Βρετανία, η οποία έμεινε εκτός της Συμφωνίας μέχρι το 1997), η κοινωνική πολιτική της Ένωσης εφαρμόζεται με βάση την αρχή της επικουρικότητας, λαμβάνοντας υπ' όψη: α) τις εθνικές ιδιομορφίες και β) την ανταγωνιστικότητα (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 1993, 222), ενώ αναγνωρίζεται ρητά η σημασία του κοινωνικού διαλόγου, ως δύναμη δικαιοπαραγωγικής διαδικασίας⁴⁵. Η ρύθμιση απεμπολεί εν μέρει το δημόσιο χαρακτήρα της και γίνεται πιο αποκεντρωμένη, με εστίαση στα συλλογικά υποκείμενα (Keller and

⁴³ Για μια κριτική στη λειτουργία και το ρόλο των Ταμείων Συνοχής, βλ. επίσης Μητρόπουλο: 1993, 81.

⁴⁴ Ο μη δεσμευτικός χαρακτήρας της την κατατάσσει στους λεγόμενους στην ευρωενωσιακή διάλεκτο, Soft Laws (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 1993, 214).

⁴⁵ Η αναβάθμιση της σημασίας του Κοινωνικού Διαλόγου υποδηλώνεται και από το χαρακτηρισμό του ως 'δεύτερου πυλώνα κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης' (Keller and Sörries: 1999, 112).

Sörries: 1999, 112). Η συμφωνία των 11 για το Πρωτόκολλο κοινωνικής πολιτικής, δρομολογεί θεωρητικά την κατάργηση της «ευμετάβλητης γεωμετρίας» της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και τελικά ενσωματώνεται στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) με την επικύρωσή του και από τη Βρετανία του New Labour (Keller and Sörries: 1999, 112).

Οι αρνητικές επιδόσεις της πλειοψηφίας των κρατών μελών της Ε.Ε. στην προστασία της εργασίας και κυρίως το διογκούμενο πρόβλημα της ανεργίας⁴⁶, φέρνει τις πολιτικές απασχόλησης στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Σταθμό στην εξέλιξη της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε. αποτελεί το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν, το 1994. Οι πέντε προτεραιότητες που ιεραρχούνται, βρίσκονται σε απόλυτη σύμπλευση με τις αρχές του Λευκού Βιβλίου για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση που εκδόθηκε από την Επιτροπή ένα χρόνο νωρίτερα. Συγκεκριμένα, στο Έσσεν δόθηκε προτεραιότητα: α) στη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης για το εργατικό δυναμικό, με προώθηση επενδύσεων στην επαγγελματική εκπαίδευση, β) στην αύξηση της έντασης της απασχόλησης μέσω πιο ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας, περιοριστικής μισθολογικής πολιτικής (μισθοί κάτω από την παραγωγικότητα) και θέσεις εργασίας που εξυπηρετούν νέες ανάγκες (π.χ. περιβάλλον, κοινωνικές υπηρεσίες), γ) στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους (κυρίως των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών), δ) στην ενίσχυση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ατομικά κίνητρα, μέτρα στήριξης εισοδήματος) και τέλος, ε) στην προστασία των ομάδων που θίγονται ιδιαίτερα από την ανεργία (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 1997, 67-8). Οι προτεραιότητες του Έσσεν μπορούν να αναγνωσθούν και ως εξειδίκευση των στόχων του Λευκού Βιβλίου, όπου το πάγωμα των μισθών, η μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση, η αντικατάσταση των εργοδοτικών εισφορών με φόρους, η «δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση», οι ενεργητικές πολιτικές, περιγράφονται ως προϋποθέσεις για την έξοδο της Ε.Ε. από την ύφεση και την κατάληψη

⁴⁶ Σύμφωνα με τη Eurostat στην Ε.Ε. των 15 η ανεργία έφτασε στο 10,7% το 1996, για να ακολουθήσει πτωτική πορεία μέχρι και το 2001 (7,9%). Το 2004, μετά από μια τριετία αυξητικών τάσεων έφτασε στο 8,9%, για να πέσει στο 8,6% ένα χρόνο αργότερα (Eurostat: 2006). Ωστόσο, οι κοινωνικές αρρυθμίες των ευρωπαϊκών χωρών, δεν εξαντλούνται στα επίσημα ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζει η Eurostat και οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες. Το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης το 2009, ανέβασε πάλι την ανεργία σε διψήφια νούμερα.

μιας πιο ανταγωνιστικής θέσης μέσα στην «Τριάδα» (ΗΠΑ-Ε.Ε.-Ν.Α. Ασία)⁴⁷.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Φλωρεντίας (Ιούνιος 1996), δίνει μεγαλύτερη έμφαση στη μετατόπιση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και δίνει ώθηση στα κράτη μέλη για την γενίκευση Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης και τη «Δια Βίου Κατάρτιση». Η προσήλωση στις αρχές των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιβεβαιώνεται και στη 'Δήλωση του Δουβλίνου για την Απασχόληση', το Δεκέμβριο του ίδιου χρόνου, όπου προβλέπεται μια πιο σθεναρή πολιτική ανθρωπίνων πόρων με ταυτόχρονο εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 2002, 84-7).

Το Συμβούλιο του Άμστερνταμ τον Ιούνιο του 1997, θα σηματοδοτήσει την ξεκάθαρη πλέον στροφή προς τη συντονισμένη στρατηγική για την απασχόληση. Με το άρθρο 118 της ομώνυμης Συνθήκης που υπογράφηκε τον Οκτώβρη του 1997 (παρ.1 και 2), ενισχύεται η δυνατότητα νομικής παρέμβασης του Συμβουλίου (μέσω ικανής πλειοψηφίας και όχι ομοφωνίας), για ζητήματα που αφορούν στην υγεία και ασφάλεια του εργαζόμενου, τις εργασιακές συνθήκες, την πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζόμενων. Με την παρ.3 του ίδιου άρθρου απαιτείται ομοφωνία στο Συμβούλιο για νομική παρέμβαση σε πιο σύνθετα ζητήματα (κοινωνική ασφάλεια, προστασία εργαζόμενου μετά το τέλος της σύμβασης κ.α.), ενώ με την παρ.6 μένουν εκτός δικαιοδοσίας του Συμβουλίου τα πλέον επίμαχα ζητήματα των μισθών, των απεργιών και των λοκ-άουτ (Keller and Sörries: 1999, 113).

Γενικότερα, η Συνθήκη του Άμστερνταμ σηματοδοτεί μια περίοδο μετριοπαθών καινοτομιών στην κοινωνική πολιτική της Ένωσης, με στόχο την κοινωνική σταθερότητα και τη συνοχή (που μεταφράζεται σε υψηλό επίπεδο απασχόλησης), με σταθερή προσήλωση στη μη πληθωριστική ανάπτυξη (άρα περιοριστικές πολιτικές-μονεταρισμός) και στην επίτευξη 'υψηλού βαθμού ανταγωνιστικότητας' (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 2002, 32). Η πολιτική συγκυρία εντός της οποίας υπογράφεται η Συνθήκη του Άμστερνταμ, με τις 13 από τις 15 κυβερνήσεις να αποτελούνται από κεντρο-αριστερά κόμματα, ή συνασπισμούς, φέρει τη σφραγίδα της ευρωπαϊκής σοσιαλδημοκρατίας, που

⁴⁷ Ταυτόχρονα, δεν εγκαταλείπεται επ' ουδενί λόγο η προσπάθεια εσωτερικής νομιμοποίησης της Ε.Ε. στα μάτια των πολιτών της: 'Η σύμπτωση της διαδικασίας κύρωσης της Συνθήκης του Μάαστριχτ από τα κράτη μέλη της Ε.Ε. με τη χειρότερη ύφεση των ευρωπαϊκών οικονομιών από τη δεκαετία του 1930 και την κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας, εγγράφει σαφώς το Λευκό Βιβλίο στο πλαίσιο της προσπάθειας νομιμοποίησης της ΟΝΕ στα μάτια των Ευρωπαίων πολιτών' (Καραμεσίνη: 2005β, 75).

αναλαμβάνει πιο ενεργό ρόλο στις διαδικασίες πολιτικής νομιμοποίησης της ολοκλήρωσης, διαμορφώνοντας ένα σοσιαλ-φιλελεύθερο πρότυπο. Όπως επισημαίνουν οι Urpchurch et al. (2009: 142-50):

The dynamic of European integration is a product of both the increasing fluidity and mobility of global capital and the breakdown and recomposition of Keynesian forms of regulation and social democratic administration at the national level [...] The results of the Treaty of Amsterdam ultimately reflected the success of the social-liberal vision of European integration and employment policy that emerged at the Malmö congress...

Βασικό στοιχείο της Συνθήκης του Άμστερνταμ είναι η ξεκάθαρη βούληση των κυβερνώντων «να υπογράψουν ειρήνη με τις αγορές» (Kleinman: 2002, 93). Με τα άρθρα 125-130 ΣΕΚ, προβλέπεται ότι κάθε κράτος μέλος παραμένει ρυθμιστής της πολιτικής του για την προώθηση της απασχόλησης, αλλά στο εξής εντάσσει τη δράση του στο πλαίσιο μιας πανευρωπαϊκά συντονισμένης στρατηγικής (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 2002, 87).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Λουξεμβούργο το Νοέμβριο του '97, συζήτησε την άμεση εφαρμογή των διατάξεων του Άμστερνταμ, εισήγαγε την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, ενώ έξι μήνες αργότερα, στο Κάρντιφ, εξετάστηκαν τα πρώτα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 2002, 92, Goetschy: 2001, 402). Η «Διαδικασία του Κάρντιφ», επιβεβαιώνει την προτεραιότητα στις οικονομικές δομικές μεταρρυθμίσεις, στην πολιτική της Δια Βίου Εκμάθησης και στη μεταρρύθμιση της κοινωνικής προστασίας (Goetschy: 2001, 406). Εν συνεχεία, ο Μακροοικονομικός Διάλογος που θεσπίστηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας (Ιούνιος 1999) και το 'Σύμφωνο Απασχόλησης' που υπογράφηκε, αποτελούν τα θεσμικά εργαλεία με τα οποία η κοινωνική πολιτική της Ε.Ε. προσδένεται πιο αρμονικά στην οικονομική πολιτική, αποτελώντας τελικά *οργανικό τμήμα της* και αποβλέποντας σε σταθερό μακροοικονομικό περιβάλλον, ευνοϊκού επενδυτικού κλίματος (η οικονομική παρουσιάζεται ως κοινωνική πολιτική, αλλά πρόκειται για ταυτότητα που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του οξυμένου ανταγωνισμού, βλ. Streeck: 1999).

Ο σχεδιασμός της εκπαιδευτικής πολιτικής και της πολιτικής κατάρτισης βάσει των αναγκών για προσαρμοστικότητα (τρίτος πυλώνας ΕΣΑ), όπως υιοθετήθηκε στη Νίκαια (Δεκέμβριος 2000) υπό τη μορφή «Κοινωνικής Ατζέντας», επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι ο εκσυγχρονισμός των αγορών εργασίας αποτελεί το κλασσικό πεδίο

σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής⁴⁸. Οι κοινωνικοί εταίροι αποτελούν έναν από τους φορείς νομιμοποίησης αυτής της σύζευξης, καθώς καλούνται μέσα από τον κοινωνικό διάλογο (κλαδικό ή διεπαγγελματικό) να εμπλακούν σε «ακανθώδη» ζητήματα, που θα απαιτήσουν κοινωνική συναίνεση όπως: η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (υπολογισμός σε ετήσια βάση), η μείωση της υπερωριακής απασχόλησης, η αύξηση της μερικής απασχόλησης, η Δια Βίου Εκπαίδευση⁴⁹:

Where the restructuring associated with “modernization” has proved unpopular, there have been attempts to channel discontent into these new “fetished” forms of “social partnership”. This can be seen when examining the industrial, political and social developments in trade unionism at the continental level (Upchurch et al.: 2009, 143).

3.2.3 Η Σύνοδος της Λισσαβόνας: η επαγγελλόμενη επάνοδος του πολιτικού

Η ειδική έκτακτη σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα (23-24 Μαρτίου 2000), αποτελεί σταθμό για την επεξεργασία της Ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και συγκεκριμένα για την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Αν και η «στρατηγική της Λισσαβόνας» αποδείχθηκε στην πορεία ανεπαρκής και αναθεωρήθηκε (Mid-term Lisbon Review: 2005), οι βασικές κατευθύνσεις της, οι πυλώνες, τα μέσα και οι στόχοι της, συνεχίζουν να αποτελούν τη σπονδυλική στήλη της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και την πιο απτή εκδοχή του «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου».

Η ρητή διακήρυξη της Συνόδου ‘να γίνει η Ένωση η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή’, συμπυκνώνει δύο στόχους που έχουν ήδη επισημανθεί: α) αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της ώστε η Ε.Ε. να βελτιώσει τη θέση της στον παγκόσμιο

⁴⁸ Οι πολιτικές απασχόλησης είναι *stricto sensu* οι πολιτικές αγοράς εργασίας. Εξ ορισμού, οι πολιτικές αυτές αποτελούν πεδίο σύζευξης κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, καθώς ο παράγοντας εργασία έχει την εξής διπλή ιδιότητα: είναι παραγωγικός συντελεστής και ταυτόχρονα πηγή εισοδήματος και επομένως η έμφαση στον κοινωνικό ή οικονομικό της ρόλο διαφέρει ανάλογα με τη λογική που κυριαρχεί σε μια συγκεκριμένη ιστορική συγκυρία (Καραμεσίνη: 2005α, 62).

⁴⁹ Μέχρι στιγμής ο θεσμός του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου έχει καταλήξει σε τρεις συμφωνίες-πλαίσιο οι οποίες ενεργοποίησαν αντίστοιχες αποφάσεις του Συμβουλίου: για τη Γονική Άδεια (1995), για τη Μερική Απασχόληση (1997) και για τις Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (1999) (Keller: 2003, 413, Goetschy: 2001, 409, Korver: 2001, 101). Τα αποτελέσματα αυτά κρίνονται μάλλον πενιχρά, ιδιαίτερα αν συνυπολογιστούν οι υψηλές αξιώσεις που εγείρονται για το θεσμό, ως αντιστάθμισμα στο δημοκρατικό έλλειμμα της ‘κλασσικής Κοινοτικής Μεθόδου’ και των ‘Hard Laws’ της οικονομικής ολοκλήρωσης.

ανταγωνισμό και β) να βελτιώσει την ανταγωνιστικότητά της διατηρώντας την κοινωνική της συνοχή. Εντύπωση προκαλούν οι ποσοτικοί στόχοι της Λισσαβόνας μέχρι το 2010: 3% ανάπτυξη, αύξηση ποσοστού απασχόλησης από 61% το 2000, σε 70%, ανεργία κάτω από το όριο του 4%, μείωση του ποσοστού πολιτών που ζουν κάτω από το όριο φτώχειας, στο 15% το 2005 και στο 10% το 2010 (Νικολακοπούλου-Στεφάνου: 2002, 107-8). Για το την υλοποίηση αυτών των στόχων, επιστρατεύεται το προσφιλές από το Άμστερνταμ και μετά, μίγμα κρατικής ευθύνης, κοινοτικού ελέγχου, τριμερούς συνεργασίας, το οποίο συνιστά μια *πολυεπίπεδη πολιτική οικονομία* όπου: ‘τα έθνη κράτη λειτουργούν σύμφωνα με ένα πρότυπο τεχνοκρατικών ρυθμιστικών αρχών’, προστατεύουν ‘το πολιτικό μονοπώλιό τους’, ενώ ταυτόχρονα ‘διαφυλάσσουν το φιλελεύθερο χαρακτήρα της ενοποιημένης οικονομίας’ (Streeck: 2004, 122). Το μίγμα αυτό είναι και το περιεχόμενο της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού (ΑΜΣ) που υιοθετήθηκε στη Λισσαβόνα.

Η επικύρωση της μεθόδου της «ήπιας ρύθμισης» και η πρόκριση της ΑΜΣ που σταδιακά υποκατέστησε την κλασσική κοινοτική μέθοδο εναρμόνισης (Trubek and Trubek: 2005, 345), υπακούει στις νέες ανάγκες των ευρωπαϊκών οικονομιών, στο περιβάλλον της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ΟΝΕ). Είναι σημαντικό να δούμε τον αναβαθμισμένο ρόλο των κρατών στη νέα διαδικασία. Τα κράτη μέλη επωμίζονται το κύριο βάρος της ευθύνης για την υλοποίηση κοινωνικών πολιτικών που θα τονώνουν την ανταγωνιστικότητα μιας εθνικής οικονομίας, χωρίς να παραβαίνουν τους περιορισμούς της ΟΝΕ και του Συμφώνου Σταθερότητας⁵⁰. Σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, οι κυβερνήσεις καλούνται να συμβάλλουν στη σύγκλιση των πολιτικών απασχόλησης, φροντίζοντας ταυτόχρονα για την ανταγωνιστική θέση των χωρών τους μέσα στην Ε.Ε. Με την επισύναψη «Εθνικών Κοινωνικών Συμβολαίων», δηλαδή στην ουσία εθνικών «ανταγωνιστικών» συμβολαίων (Goetschy: 2001, 409), οι κυβερνήσεις στοχεύουν στο γνωστό διπλό στόχο: οικονομική ανάπτυξη με κοινωνική ειρήνη, καπιταλισμό με ανθρώπινο πρόσωπο.

⁵⁰ Η νομισματική πολιτική δεν μπορεί πλέον να χρησιμοποιηθεί από τις κυβερνήσεις για να αυξήσουν την παραγωγικότητα, μέσω υποτίμησης του νομίσματος, ή άλλων πολιτικών τόνωσης της εγχώριας ζήτησης. Οι δημοσιονομικοί περιορισμοί της ΟΝΕ και οι αντιπληθωριστικές πολιτικές που συνεπάγονται, αφαιρούν τέτοιου είδους εργαλεία εθνικής ρύθμισης. Ακριβώς γι’ αυτό η κοινωνική πολιτική αποκτά αναβαθμισμένη σημασία για την επίτευξη εθνικών οικονομικών στόχων.

Η πορεία όμως από τη Λισσαβόνα μέχρι σήμερα δεν δικαιώνει τις προσδοκίες των συνδικάτων για μία ‘ολική επαναφορά του πολιτικού’ (είτε μέσω της εθνικής ρύθμισης, είτε μέσω του Κοινωνικού Διαλόγου) για αρκετούς λόγους: Πρώτον, η μεταβίβαση αρμοδιοτήτων κοινωνικής πολιτικής από την κοινότητα στα κράτη μέλη συνεχίζει να υπακούει στην «ιερή» υποχρέωση της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, κάτι που προϋποθέτει αφομοίωση των οικονομικών αρχών της ενοποίησης από την κοινωνική πολιτική και όχι το αντίστροφο. Δεύτερον, η χρήση του κοινωνικού διαλόγου ως δικαιοπαραγωγικού οργάνου προς όφελος των εργαζόμενων, αγνοεί τη δομική ασυμμετρία της σχέσης κεφαλαίου και εργασίας, η οποία εξηγεί και την προθυμία των εργοδοτών να εμπλακούν σε διαδικασίες εταιρικής διαπραγμάτευσης, ειδικά σε ζητήματα όπου ο Νόμος είχε λειτουργήσει στο παρελθόν ως προστατευτική δικλείδα για εργασιακά δικαιώματα (Mériaux: 2001, 197)⁵¹. Τρίτον, μόλις λίγους μήνες μετά τη Λισσαβόνα, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) μπήκαν ξανά στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της Επιτροπής οι οικονομικές αναδιαρθρώσεις (απελευθέρωση αγοράς στην ενέργεια, στο φυσικό αέριο, στις μεταφορές, στην υγεία), των οποίων η ταχύτητα και η αποφασιστικότητα επαινέθηκαν ως πρότυπο και για την κοινωνική πολιτική (Goetschy: 2001, 413)⁵². Όλα αυτά δείχνουν ότι η «επάνοδος του πολιτικού», ακόμα και αν υποθέσουμε ότι είναι πραγματικότητα (συγκριτικά με την εποχή του Μάαστριχτ), δεν αποτέλεσε σημείο αντεπίθεσης για τα δικαιώματα της οργανωμένης εργασίας.

⁵¹ Στα κράτη με ισχυρή παρουσία του Εργατικού Δικαίου, που επιστρατεύεται για να προστατεύσει την εργασία στην ετεροβαρή σχέση της με το κεφάλαιο, ο νέο-βολονταρισμός που εισάγει η ΕΣΑ, αποδεικνύεται εξόχως απορρυθμιστικός. Άρα, δεν πρέπει να μας εκπλήσσει το γεγονός ότι στη Γαλλία και οι τρεις εργοδοτικές οργανώσεις είναι υποστηρικτές της θέσης ‘όλα κατόπιν σύμβασης’. Μέσω της ευρωενωσιακής έννοιας της επικουρικότητας, η εργοδοσία διεκδικεί να ανατραπεί η ‘αρχή της εύνοιας’ (υπέρ του αδύνατου, δηλ. του εργαζόμενου), υπέρ της πραγματιστικής ‘αρχής της βελτιστοποίησης’ (αναζήτηση βέλτιστης κοινωνικής και οικονομικής κατάστασης σε ένα νέο ανταγωνιστικό κόσμο) (Mériaux: 2001, 208). Ο κίνδυνος της ‘εργοδοτικής αυτοδιαχείρισης’ που επισημαίνεται από τον Mériaux, είναι δύσκολο να αντιμετωπιστεί από ένα συνδικαλιστικό λόγο προσκολλημένο στην απαράβατη αρχή της ανταγωνιστικότητας. Τέλος, δεν πρέπει να μας εκπλήσσει η παρελκυστική τακτική της UNICE στο ζήτημα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου: η διαμόρφωση της ατζέντας του Διαλόγου, είναι αντικείμενο χειρισμού από την πλευρά της εργοδοσίας, που υποβαθμίζει το θεσμό, αν η ατζέντα δεν είναι η καλύτερη δυνατή για τα συμφέροντά της.

⁵² Αποφαντική του συνονθυλεύματος οικονομικών και κοινωνικών στόχων της Ε.Ε. είναι η υβριδική έννοια της διπλής επιδίωξης ευελιξίας και ασφάλειας (‘flexi-curity’): ‘οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας για να αντιμετωπίσουν την πρόκληση του συνδυασμού μεγαλύτερης ευελιξίας έχουν ανάγκη μεγιστοποίησης της ασφάλειας για όλους. Η ώθηση για ευελιξία στην αγορά εργασίας είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση όλο και πιο ποικίλων συμβατικών μορφών απασχόλησης, οι οποίες μπορεί να διαφέρουν σημαντικά από το παραδοσιακό πρότυπο από άποψη βαθμού ασφάλειας και του εισοδήματος και από άποψη σχετικής σταθερότητας των συναφών συνθηκών εργασίας και ζωής’ (COM (2006) 708 τελικό).

Παρ' όλα αυτά οι ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές ηγεσίες συνεχίζουν να βασίζονται στην υπεράσπιση των εργατικών δικαιωμάτων στη διεκδίκηση υπαγωγής του οικονομικού στο κοινωνικό, χωρίς να εξετάζουν αν η ευρωπαϊκή καπιταλιστική ολοκλήρωση βοηθά ή ζημιώνει αυτή την υπαγωγή. Αντ' αυτού και ενόσω μάλιστα η κυριαρχία του οικονομικού παγιώνεται, τόσο από-πολιτικοποιείται η συζήτηση για τη στρατηγική του συνδικαλισμού στη νέα κατάσταση, ενώ παράλληλα δημιουργείται μια θεωρητική πλατφόρμα που εξηγεί γιατί το σημερινό επίπεδο της ευρωπαϊκής ενοποίησης μπορεί (υπό προϋποθέσεις) να αποτελέσει αφετηρία «ποιοτικής αναβάθμισης» των φορέων της εργασίας, άρα και των δικαιωμάτων τους, εντός αυτού που αποκάλεσε ο Jacques Delors, 'κοινωνική διάσταση της εσωτερικής αγοράς' (ή με σύγχρονους όρους «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο»).

Πιο συγκεκριμένα, για πολλούς μελετητές της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε. η ευρωπαϊκοποίηση συνεπάγεται έλεγχο και τιθάσευση των τάσεων συμπίεσης-προς-τα-κάτω των κοινωνικών δικαιωμάτων, καθώς η αλληλεξάρτηση που δημιουργείται λόγω ενιαίας αγοράς, κινεί τα κράτη να ελέγχονται αμοιβαία για το κατά πόσο ανεβάζουν τις οικονομικές επιδόσεις, περιορίζοντας δραστικά τις κοινωνικές υπηρεσίες (Trubek and Trubek: 2005, 346). Η αλληλοεπιτήρηση ως κομμάτι της επαναφοράς του πολιτικού εξυψώνεται ως το κατάλληλο ανάχωμα στις νεοφιλελεύθερες απορρυθμιστικές φιλοδοξίες, που παρά την ηγεμονεύουσα θέση τους (η οποία κατά την Goetschy υπήρξε και η βασική αιτία της κοινωνικής οπισθοδρόμησης που συντελέστηκε στη Στοκχόλμη), θεωρείται ότι δύνανται να υπερκεραστούν στο πλαίσιο ενός καλύτερου για την οργανωμένη εργασία πολιτικού συσχετισμού δυνάμεων.

Σε συνάφεια με την παραπάνω αντίληψη, οι υποστηρικτές της «προοδευτικής ανταγωνιστικότητας»⁵³ στο συνδικαλιστικό κίνημα, θεωρούν ότι οι αυτό-ρυθμιστικές δυνατότητες του ευρωπαϊκού μοντέλου «ρυθμισμένου καπιταλισμού», αν συνδυαστούν με την κατάλληλη πολιτική βούληση, μπορούν να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από τις αντικειμενικές συνέπειες της «παγκοσμιοποίησης».

⁵³ Ο όρος χρησιμοποιείται κριτικά από τον Panitch (1994: 83) για να περιγράψει τη στρατηγική «που ενθαρρύνει εργάτες και εργοδότες προς υψηλής τεχνολογίας/υψηλής προστιθέμενης αξίας/υψηλού μισθού παραγωγή [...] με όλη την έμφαση στην κατάρτιση, αυτή είναι στην πραγματικότητα μια στρατηγική που αφορά ακριβώς το πως να μαθαίνεις να αποδίδεις γρηγορότερα σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης».

Η αμυντική και μετριοπαθής στάση των περισσότερων συνδικάτων, ειδικά μετά τη Λισσαβόνα, απορρέει από την πίστη στη διάκριση μεταξύ ακραίου νεοφιλελευθερισμού και «ανθρώπινου καπιταλισμού». Η διάκριση αυτή επενεργεί στη γραμμή συμμαχιών και δημιουργεί σύγχυση ως προς την ταυτότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Για παράδειγμα, η ETUC τα τελευταία χρόνια επιχείρησε να συμβιβάσει το κοινωνικοεταιρικό προφίλ του υπεύθυνου θεσμικού συνομιλητή των Βρυξελλών, με ένα ad hoc κινηματικό προφίλ, που φιλοτεχνήθηκε κυρίως στην προσπάθεια της ηγεσίας της να συνδεθεί με διεθνικές κινηματικές δράσεις αντι-παγκοσμιοποιητικού περιεχομένου:

On the whole, like other international trade union bodies, the ETUC has styled itself as a mediator between movements and institutions, rather than seeking to be part of the movement (Wahl: 2004).

Από την πλευρά των κυβερνήσεων η μετατόπιση του ενδιαφέροντος από την τόνωση της ζήτησης, στη βελτίωση της προσφοράς εργατικού δυναμικού, οι πολιτικές δια βίου κατάρτισης, η ενίσχυση της «απασχολησιμότητας», ο «κορπορατισμός της προσφοράς» (Traxler: 1995), ο λόγος περί Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων (Wood: 2004, 161-193), είναι ο κοινωνικός και πολιτικός δρόμος για την επανα-εμπορευματοποίηση της αγοράς εργασίας. Ο Tony Korver (2004: 98), αντιστρέφοντας το επιχείρημα του Esping-Andersen, περιγράφει αυτή τη διαδικασία ως εξής:

Η ανάπτυξη προς την κατεύθυνση αυτού που γενικά καταλήγει να αποκαλείται «μια ενεργοποιητική κοινωνική πολιτική» καθίσταται αναγκαία από την προσθήκη της – και στην ουσία την υπαγωγή της – στην πολιτική της αγοράς εργασίας. Μακριά από το να αντιπροσωπεύει την «από-εμπορευματοποίηση» της εργασίας μέσα σε μια περιρρέουσα ατμόσφαιρα «πολιτικών εναντίον των αγορών» (Esping-Andersen: 1985), η ευρωπαϊκού τύπου κοινωνική πολιτική προωθεί μια μακρόπνοη «επανα-εμπορευματοποίηση» της αγοράς (συνθηματική λέξη: απασχολησιμότητα).

Επομένως, η επαγγελία της επανόδου του πολιτικού ως διεμβολισμού των οικονομικών, τεχνοκρατικών προσανατολισμών της Ε.Ε., δεν δικαιώνεται, κρίνοντας τουλάχιστον από τη μέχρι σήμερα πορεία της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, καθώς και της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Η δε ενθουσιώδης υποδοχή τους από την ηγεσία της ETUC και των περισσότερων ευρωπαϊκών συνδικάτων, αναδεικνύει την

ευάλωτη στάση τους, μπροστά στο δέλεαρ της «θεσμικής κεντρικότητας» (*institutional centrality*)⁵⁴ που τους προσφέρεται περισσότερο ως αποζημίωση, παρά ως κεκτημένο.

3.2.4 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: εκ νέου ‘τετραγωνισμός του κύκλου’;

Όπως είδαμε, η ΕΣΑ εισήχθη πρώτη φορά στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου το 1997 και αποτελεί το πρώτο και πιο απτό δείγμα της Ανοικτής Μεθόδου Συντονισμού. Προήλθε ως απάντηση στα οξυμένα προβλήματα απασχόλησης στην Ε.Ε. (κυρίως υψηλή – μακροχρόνια – ανεργία, χαμηλή παραγωγικότητα), χωρίς να αποσκοπεί σε μια κοινή ευρωπαϊκή νομοθεσία. Εξάλλου, οι διαφορετικές ταχύτητες μοντέλων κρατών πρόνοιας (άλλα πλεονασματικά, άλλα ελλειμματικά, άλλα λιγότερο ανεπτυγμένα)⁵⁵, αποτελούν πρόσφορο έδαφος για εξεύρεση λύσεων μέσα σε ένα κοινό πλαίσιο στόχων, με σχετική αυτονομία μέσων και μεθόδων. Το σύστημα της ΕΣΑ αφήνει στο κάθε κράτος να επιλέξει τα δικά του μέσα για να πετύχει τους κοινά αποδεκτούς στόχους (Trubek and Trubek: 2005, 349)⁵⁶. Γι’ αυτό και αρχικά, η ΕΣΑ αντί για ενιαίους κανόνες υιοθέτησε καθοδηγητικές γραμμές που ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερις πυλώνες: απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα και ισότητα ευκαιριών (Goetschy: 2001, 402). Επίσης εξειδικεύτηκαν τρεις βασικές επιδιώξεις: πλήρης απασχόληση, βελτιωμένη ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και της συμπερίληψης (Trubek and Trubek: 2005, 349).

Σύμφωνα με την Επιτροπή το πολιτικό διακύβευμα της ΕΣΑ είναι διπλό: ο σε βάθος εκσυγχρονισμός της ευρωπαϊκής οικονομίας, θα πρέπει να απαντήσει τόσο στο

⁵⁴ Οι Ackers and Payne (1998: 546) βλέπουν τη θεσμική κεντρικότητα ως το πιο σημαντικό κέρδος για τις δυνάμεις της οργανωμένης εργασίας που απορρέει από τη στρατηγική της κοινωνικής συνεργασίας. Σε επόμενο κεφάλαιο θα αναπτύξουμε περαιτέρω τόσο αυτή τη θέση, όσο και τον αντίλογο.

⁵⁵ Οι τυπολογίες ποικίλλουν ανάλογα με τις μεθοδολογικές επιλογές: οι ταξικές αναλύσεις διακρίνουν ως καταγωγικό αίτιο των διαφοροποιήσεων την κοινωνική δομή κάθε Κράτους Πρόνοιας (Baldwin, Skocpol). Ο Esping-Andersen (2000) διακρίνει τρία καθεστώτα Κρατών Πρόνοιας (Σοσιαλδημοκρατικό, Κορπορατιστικό, Φιλελεύθερο), ο Leibfried τέσσερα (Σκανδιναβικό, Βισμαρκιανό, Αγγλοσαξονικό και ‘Λατινογενές’), ενώ η κλασσική συγκριτική μελέτη του Titmuss διακρίνει σε Residual – Achievement-Performance – Redistributive Model. Για μία συνοπτική ματιά στις τυπολογίες των Κρατών Πρόνοιας βλ. Kleinman: 2002.

⁵⁶ Τα κράτη μέλη με τη σειρά τους παρουσιάζονται εσωτερικά ως «αναγκασμένα» να ακολουθήσουν ένα σκεπτικό πολιτικών που όμως, με έναν ειρωνικό τρόπο, είναι συμπεφωνημένο. Οι θεωρητικοί της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης θεωρούν ότι οι κυβερνήσεις οχυρώνονται πίσω από πολιτικές και μεθόδους της Επιτροπής (τις οποίες πολλές φορές οι ίδιες κυβερνήσεις προτείνουν), ώστε να αποφύγουν τη δημοκρατική λογοδοσία και την κριτική σε εσωτερικό επίπεδο (Benin: 2004, 786).

πρόβλημα της χαμηλής ανάπτυξης, όσο και σε αυτό της υψηλής ανεργίας (το μοτίβο της Νέας Κοινωνικής Πολιτικής της Ε.Ε. που φιλοδοξεί να «τετραγωνίσει τον κύκλο» επαναλαμβάνεται, βλ. COM (2000) 379 Final). Η μεταρρύθμιση του φορολογικού συστήματος, της επιδοματικής πολιτικής, του συνταξιοδοτικού συστήματος και των εργασιακών σχέσεων (ευελιξία σε αμοιβές, συλλογική διαπραγμάτευση και χρόνο εργασίας), είναι ο πυρήνας του εκσυγχρονισμού που επιδιώκεται μέσα από την ΕΣΑ (COM (2002) 416 final).

Η ΕΣΑ διαμορφώθηκε έτσι ώστε να είναι συμβατή με το μονεταριστικό και νεοφιλελεύθερο πλαίσιο οικονομικής ενοποίησης της Ε.Ε. Γι' αυτό και οι βασικές της κατευθύνσεις αφορούν την προσφορά εργασίας (βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων, ενεργοποίηση των ανενεργών) και την ευελιξία της εργασίας, ενώ η μακροοικονομική πολιτική έχει αποκλειστεί από τα εργαλεία προώθησης της απασχόλησης. (Καραμεσίνη: 2005β, 71).

Οι κυβερνήσεις (είτε κεντροαριστερές, είτε κεντροδεξιές) και η πλειοψηφία των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών, μοιράζονται αυτό το κοινοτικό μεταρρυθμιστικό όραμα και ευαγγελίζονται διάχυση των ωφελημάτων της ανταγωνιστικότητας σε όλο τον κοινωνικό ιστό. Η διαμάχη μεταξύ ευρω-κορπορατιστών μελετητών (Streeck, Kenner, Chalmers, Lodge, Bercusson κ.α.) και υποστηρικτών της αποκεντρωμένης συνεργασίας και της «ήπιας ρύθμισης» (Goetschy, Sabel, Zeitlin, Trubek κ.α.), δεν αμφισβητεί την δυνατότητα υλοποίησης του μεταρρυθμιστικού οράματος, αλλά τον τρόπο.

Το consensus φαίνεται αρκετά ισχυρό, ωστόσο οι προβληματισμοί για τη δυνατότητα της Ε.Ε. να αποτελέσει το «αντίπαλο δέος» στο αγγλοσαξωνικό μοντέλο εργασιακής και κοινωνικής απορρύθμισης, μεγαλώνουν, καθώς μεγαλώνει και η απόσταση μεταξύ διακηρυγμένων στόχων (πλήρης απασχόληση, κοινωνική ασφάλεια, δραστική μείωση της ανεργίας) και πραγματικότητας. Η ορατή αυτή διάσταση εντοπίζεται από αρκετούς μελετητές, μεταξύ άλλων και στη σταδιακή υποβάθμιση στο πλαίσιο της ΕΣΑ των στόχων για την προστασία και βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, υπέρ των ποσοτικών, άμεσα μετρήσιμων στοχεύσεων (Smith et al. 2008, 588).

Οι εξελίξεις από τη διαδικασία αναθεώρησης της στρατηγικής της Λισσαβόνας (2005), μέχρι και την επεισοδιακή ψήφιση της Συνταγματικής Συνθήκης της Ε.Ε. (2009) αποδομούν περαιτέρω τις προσδοκίες για μια κοινωνική Ευρώπη, στα υφιστάμενα πλαίσια.

3.2.5 Το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» από την αναθεώρηση της Λισσαβόνας έως τη Συνταγματική Συνθήκη

Η ενδιάμεση αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, κρίθηκε αναγκαία από τα όργανα της Ε.Ε., ώστε να διασωθεί ό,τι είναι δυνατό από το κύρος της. Στην Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, για τα πρώτα πέντε χρόνια εφαρμογής της ΕΣΑ, σημειώνεται ότι ο απολογισμός για το συνολικό ρυθμό απασχόλησης (64,3% το 2002, βλ. Σακελλαρόπουλος: 2006, 13), αλλά και το ρυθμό απασχόλησης επιμέρους ομάδων (εργαζόμενοι μεγαλύτερων ηλικιών, γυναίκες) είναι αρκετά πίσω από τους στόχους της Λισσαβόνας. Επιπλέον, εντοπίζεται πρόβλημα στην παραγωγικότητα της εργασίας που έπεσε δραματικά, ενώ η οικονομική επιβράδυνση των ευρωπαϊκών οικονομιών έκανε πιο σύνθετο το πρόβλημα της κοινωνικής συμπερίληψης (COM(2005) Draft Joint Employment Report). Ωστόσο, σημασία δεν έχει τόσο η κρίση αυτή καθ' εαυτή, αλλά η πρόσληψη της κρίσης από την Επιτροπή και οι απαντήσεις που προτείνονται για την έξοδο από αυτή.

Συγκεκριμένα, οι προτεινόμενες δομικές μεταρρυθμίσεις που θα αυξήσουν την παραγωγικότητα της εργασίας στην Ε.Ε., επικεντρώνονται σε τέσσερις αρχές: στην αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων· στην προσέλκυση περισσότερων ανθρώπων στην παραγωγική διαδικασία (ιδιαίτερα μεγαλύτερων ηλικιακά)· στην πιο αποτελεσματική επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη Δια Βίου Μάθηση· στην εξασφάλιση υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων μέσω καλύτερης διακυβέρνησης (COM(2005), 2). Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση επιδιώκεται από τους εμπνευστές τους να συμβάλλουν στη μεγαλύτερη πολιτική νομιμοποίησή στο εσωτερικό των χωρών.

Παρατηρείται ωστόσο εδώ η εξής αντίφαση: ενώ η Επιτροπή ανησυχεί για τη χαμηλή εκτίμηση που χαίρει από διευρυνόμενες κατηγορίες απασχολούμενων η πολιτική της Ε.Ε. για την απασχόληση, ενώ οι αναδιαρθρώσεις που προωθεί και η οικονομική πολιτική που ασκεί παγιώνουν τάσεις δυσαρέσκειας και 'ευρω-σκεπτικισμού' με ευδιάκριτες κοινωνικές αναφορές τροφοδοτώντας παράλληλα συγκρουσιακά ρεπερτόρια ευρω-διαμαρτυρίας (Imig and Tarrow: 1999)⁵⁷, εντούτοις η απάντησή της συνεχίζει να

⁵⁷ Η μελέτη που επιμελούνται οι Imig και Tarrow για την 'ευρωπαϊκοποίηση' των συγκρουσιακών πολιτικών, πέρα από το ότι πραγματεύεται ένα εντυπωσιακό συσσωρευμένο εμπειρικό υλικό, αποτελεί

είναι σταθερά προσανατολισμένη στις απαιτήσεις των αγορών: ‘δομικές μεταρρυθμίσεις όχι μόνο στην αγορά εργασίας, αλλά και στις αγορές υπηρεσιών, εμπορευμάτων και χρήματος’ (COM(2005), 4).

Η προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις ανάγκες της επιχείρησης και του ατόμου, θεωρείται δείγμα εκσυγχρονισμού και αρετή, η οποία οφείλει να γίνει υπόθεση τόσο των κυβερνήσεων, όσο και των κοινωνικών εταίρων (COM(2005), 8). Αρετή φυσικά θεωρείται και η αποδιάρθρωση των ρυθμιστικών πλαισίων και των ακαμψιών που παρεμποδίζουν την επιχειρηματική δράση, η οποία οφείλει ως αντιστάθμισμα να επενδύσει στην Έρευνα και την Ανάπτυξη (R&D) και να συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και της απασχόλησης. Η ελάττωση ή σταθεροποίηση του μη μισθολογικού κόστους, συνιστά επίσης αρετή την οποία διευκολύνει η ευελιξία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ειδικά σε χώρες όπου έχουν ισχυρή παράδοση τέτοιου είδους διαπραγματεύσεων, όπως η Δανία. Υπό αυτό το πρίσμα η παρατήρηση του Korver για την ‘επανα-εμπορευματοποίηση’ της εργασίας που διεξάγεται από την Ε.Ε. με εργαλείο την κοινωνική πολιτική γίνεται εξαιρετικά επίκαιρη.

Εξάλλου, ως προς τη συζήτηση περί «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου» υπάρχει ένα κεντρικό πρόβλημα το οποίο παρακάμπτεται τόσο από τους πολέμιους του «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου», το οποίο «στιγματίζουν» ως ανάχωμα στην ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών οικονομιών, όσο και από όσους το υπερασπίζονται⁵⁸, ως απάντηση στο αμερικάνικο μοντέλο απορρύθμισης: η ασυμμετρία των μοντέλων κοινωνικής πολιτικής μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών είναι τέτοια, που η συζήτηση για μια ευρωπαϊκή *sui generis* προσέγγιση στην κοινωνική πολιτική καταλήγει

τεράστια θεωρητική συμβολή στην κατεύθυνση της κατανόησης της ‘ευρωδιαμαρτυρίας’. Ένα από τα συμπεράσματα που αφορούν στην κοινωνική σύνθεση των κινητοποιήσεων στις οποίες η Ε.Ε. ή κάποιος φορέας της, αποτελούν έμμεσο, ή άμεσο στόχο, συμπυκνώνεται ως εξής: ‘Η Ευρώπη μπορεί να εξελίσσεται στο απόγειό της ως η «Ευρώπη των Τραπεζών», αλλά οι Ευρωπαϊκές συγκρουσιακές πολιτικές αναδύονται ως η «Ευρώπη των εργαζομένων» (Imig and Tarrow:1999, 40).

⁵⁸ Στην επίσημη ιστοσελίδα της η ETUC τοποθετείται συνολικά για τη στρατηγική της Λισσαβώνας, ως στρατηγική που θα μπορούσε να ενισχύσει το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο», πλην όμως λόγω έλλειψης πολιτικής βούλησης τα αποτελέσματα παρέμειναν πενιχρά για τους ευρωπαίους εργαζόμενους: βλ. <http://www.etuc.org/a/652>. Το «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο», όπως σκιαγραφείται από την ETUC, αποτελεί το έδαφος πάνω στο οποίο συγκλίνουν η ανταγωνιστικότητα με τα διευρυμένα κοινωνικά δικαιώματα και η στρατηγική της Λισσαβώνας ένα αναξιοποίητο ακόμα εργαλείο προώθησής του: “The ETUC’s central message has always been that the European social dimension, comprising social dialogue, collective bargaining, workers’ protection and participation is not a drag on competitiveness and economic efficiency but, on the contrary, an essential stimulus to innovation, productivity and sustainable growth. In order to implement the Lisbon Strategy, the European social model must be recognised as a productive factor”.

να είναι μάλλον συνθηματολογική⁵⁹. Επιπλέον, η υποτιθέμενη μειωμένη «ευαισθησία» των ευρωπαϊκών πολιτικών στις ανάγκες των αγορών για περιορισμό του μισθολογικού κόστους, δεν στοιχειοθετείται πλέον ούτε σε αυτό που υπονοείται ως «πιλότος» του «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου», δηλαδή στις Αγορές Συντονισμένης Οικονομίας (Coordinated Market Economies: Γερμανία, Γαλλία, Σκανδιναβία).

Αλλά και το επιχείρημα περί σαφούς υπεροχής της «κοινωνικής Ευρώπης» έναντι της αγοραίας αμερικάνικης αντίληψης του κράτους πρόνοιας, αρχίζει να ξεθωριάζει. Οι Ebbinghaus and Kittel, με μια διεξοδική ανάλυση για τις αγορές εργασίας στις ΗΠΑ, στην Ευρώπη των 15 και σε άλλες χώρες του ΟΟΣΑ, υπονομεύουν το επιχείρημα ότι «διαφορετικά είδη καπιταλισμού», οδηγούν σε αντίστοιχες διαφοροποιήσεις στα μοντέλα αγοράς εργασίας (Ebbinghaus and Kittel: 2005). Κάτι τέτοιο δεν επιβεβαιώνεται εμπειρικά, ειδικά σήμερα υπό το φως των μεταβολών που υφίστανται οι ιστορικά περισσότερο «άκαμπτες» ευρωπαϊκές αγορές εργασίας⁶⁰.

Κλείνοντας, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε αρκετά πρόσφατα παραδείγματα θέσπισης πολιτικών σε επίπεδο Ε.Ε., που να συνεισφέρουν στη διαπραγμάτευση του ερωτήματος, γιατί οι ευρωπαίοι εργαζόμενοι αποστασιοποιούνται από την προοπτική της εμβάθυνσης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η ψήφιση της Οδηγίας Bolkenstein (ή ακριβέστερα μιας εκδοχής της πρώτης Οδηγίας) για την ελεύθερη εγκατάσταση υπηρεσιών, οι διαδοχικές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Κοινοτήτων που προφυλάσσουν την ελευθερία μετακίνησης εργατικού δυναμικού, βάλλοντας κατά συλλογικών δικαιωμάτων (υποθέσεις Viking, Laval, Rüffert, Luxembourg)⁶¹, η σχεδόν εκφοβιστική εκστρατεία για την ψήφιση της Συνθήκης της Λισσαβώνας⁶², αποτελούν

⁵⁹ Για παράδειγμα, πιο εύκολα ίσως θα μιλούσαμε για ένα διακριτό Νοτιο-ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο, στο βαθμό που Ελλάδα, Πορτογαλία, Ισπανία και Ιταλία, ειδικά ως προς το σύστημα εργασιακών σχέσεων και το παραδοσιακά (αν και πλέον αποδυναμωμένο) συγκρουσιακό κλίμα στις σχέσεις εργοδοσίας-κράτους και συνδικάτων (Karamessini: 2008).

⁶⁰ Η μείωση του μισθολογικού κόστους στο σύνολο της Ευρώπης των 15, υπερκερνά από τα μέσα της δεκ. '90, το αντίστοιχο των ΗΠΑ. Η τάση πλέον είναι κοινή: μείωση εργασιακού κόστους (ή τουλάχιστον αύξηση όχι μεγαλύτερη της παραγωγικότητας – βλ. Λευκό Βιβλίο για την Ανεργία, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση) με ταυτόχρονα κοινή αφοσίωση στον αυξημένο ανταγωνισμό, στο μισθολογικό μετριασμό, στην προνοιακή μεταρρύθμιση (Ebbinghaus and Kittel: 2005, 168).

⁶¹ Για τις υποθέσεις αυτές και για τις προεκτάσεις τους στο πεδίο της νομικής προστασίας των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ακριβή στοιχεία αναρτώνται στην ιστοσελίδα του European Trade Union Institute (ETUI) <http://www.etui.org/Headline-issues/Viking-Laval-Rueffert-Luxembourg>

⁶² Μεταξύ άλλων, χαρακτηριστικές είναι οι δηλώσεις του πρώην πρωθυπουργού της Ιταλίας R. Prodi, για τις δραματικές συνέπειες που θα είχε η περαιτέρω καθυστέρηση της ψήφισης της Συνταγματικής Συνθήκης (<http://www.eurointelligence.com/Article3.1018+M52cd9a23794.0.html>).

τέτοια παραδείγματα, που όμως λόγω οικονομίας χώρου θα παραλείψουμε να εξετάσουμε ενδελεχώς.

Η γενική υπόθεση που διαπερνά την παρούσα ανάλυση έγκειται σε αυτό που επισημαίνεται και αλλού: η αναδιαρθρωτική, μεταρρυθμιστική φιλοσοφία των κοινωνικών πολιτικών της Ε.Ε. συνάδει με τις οικονομικές προκείμενες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Σε αυτό συνηγορούν όχι μόνο οι επικριτές, αλλά και υποστηρικτές της ΟΝΕ και της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, που αξιώνουν την αποτελεσματικότερη παρουσία του κοινωνικού, προς όφελος της ανταγωνιστικότητας του ευρωπαϊκού κεφαλαίου:

Από μόνες τους οι μακροοικονομικές πολιτικές δεν επαρκούν [...] Θα πρέπει να εφαρμοστούν και διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις [...] Διαφορετικά η Ευρώπη θα στερηθεί το δυναμισμό που απαιτείται για να ανταγωνιστεί την πανίσχυρη αμερικανική οικονομία και τις ανερχόμενες οικονομίες της Ασίας. Δεν θα μπορέσει επίσης να καρπωθεί τα πλεονεκτήματα της ενιαίας αγοράς και του ευρώ [...] Τα επιτυχημένα αυτά παραδείγματα μεταρρύθμισης αποδεικνύουν ότι δεν υπάρχει μόνο ένα μοντέλο μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας με στόχο την αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας και την έλλειψη ευελιξίας των ευρωπαϊκών οικονομιών [...] Δράση σε πανευρωπαϊκό επίπεδο απαιτείται μόνο όπου υπάρχει ανάγκη συντονισμού, όπως στην απελευθέρωση των τηλεπικοινωνιών, των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και των αγορών μεταφοράς και ενέργειας (Το απόσπασμα αυτό της μελέτης του Currie για το Ευρώ, παρατίθεται στο Μαριόλης και Σταμάτης: 1999, 240-1).

Το σύνθημα περί της επανεμφάνισης του κοινωνικού και του πολιτικού, αποτελεί συχνά ένα πιο εύηχο πρόσταγμα για την ανάγκη «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων»⁶³ που όπως επισημαίνουν οι Μαριόλης και Σταμάτης (1999: 240) ‘συνοψίζονται στην εξής μία: σταθερή μείωση του *συνολικού* κόστους της διαδικασίας αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης’. Στην πραγματικότητα, ο λόγος της ανταγωνιστικότητας, ακρογωνιαίος λίθος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ως κυρίαρχος λόγος, δεν μένει περιχαρακωμένος στην οικονομική πολιτική της ευρωπαϊκής ελίτ, αλλά διειδύει και μετασχηματίζει και άλλα πεδία του κοινωνικού.

⁶³ Βασικά συστατικά των «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» αποτελούν: η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μέσω της μείωσης του κόστους ανά μονάδα εργασίας, η σύνδεση μισθών-παραγωγικότητας, η κατάργηση περιοριστικών διατάξεων όσον αφορά τις απολύσεις, η μείωση των επιδομάτων ανεργίας (σε αξία και διάρκεια), η αναδιάρθρωση των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, η ανάπτυξη των δυνατοτήτων διευρυμένες απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, (άρα) η αναδιάρθρωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού και η αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού εντός της ένωσης, διά της ενοποίησης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και της απελευθέρωσης της κτηματαγοράς (Μαριόλης και Σταμάτης: 1999, 240-1).

Η μέχρι τώρα ανάλυση ανέδειξε κάποιες βασικές πλευρές της θεσμικής, κοινωνικής και πολιτικής πραγματικότητας που διαμορφώνεται ως αποτέλεσμα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, κατά την περίοδο κυρίως από το Μάαστριχτ, μέχρι σήμερα. Αυτό που παραμένει ζητούμενο στο πλαίσιο των ενδιαφερόντων μας, είναι πως πλαισιώνεται αυτή η διαδικασία, ιδεολογικά και πολιτικά από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες σε Ευρώπη και Ελλάδα.

3.3 Τα συνδικάτα, η Ε.Ε. και η εργατική τάξη: αποδοχή, απορρίψη και από ποιούς;

Σε προηγούμενο κεφάλαιο είδαμε μερικές κρίσιμες πλευρές του παγκοσμιοποιητικού φαινομένου, σε διεθνές και περιφερειακό-ευρωπαϊκό επίπεδο. Το θέμα μας εδώ είναι πως ερμηνεύεται από τους συλλογικούς δρώντες. Στο έργο τους με αντικείμενο τη σχέση ευρωπαϊκοποίησης και κοινωνικών κινημάτων, οι della Porta and Caiani (2009: 20) κάνουν μια πολύ χρήσιμη διαπίστωση, σχετικά με το πως αναπαρίστατο η διαδικασία αυτή στο δημόσιο λόγο, τουλάχιστον μέχρι πρόσφατα:

It is widely assumed that European integration has benefited, with some exceptions, from a broad consensual basis, or at least a low level of public contestation. Various elements converged to depoliticize the debate on European issues. Treated as a theme of international politics, the process of European integration has only occasionally received public attention, with rare moments of particular visibility. The high level of technicality involved in regulatory politics, a form said to be dominant at European level, has further shielded it from public attention, while a complex division of competences and functions between national governments and European institutions has made it difficult to identify responsibility at the supranational level.

Τα επίδικα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, «ουδετεροποιήθηκαν» με τη συστηματική έμφαση τεχνικών ζητημάτων που βρίσκονται μακριά από την καθημερινή εμπειρία των ευρωπαίων εργαζόμενων, με αποτέλεσμα να διευκολύνεται η ίδια η διαδικασία: αυτοί που θα μπορούσαν να αντιδράσουν «απουσίαζαν», ενώ αυτοί που δήλωναν παρόντες δεν αντιδρούσαν:

There, stable and effective connections have developed between civil society actors and Eurocrats, who sometimes act as ‘institutional activists’. So strong has been the support of the European Union for the European Trade Union Confederation that the Europeanization of trade unions has been described as ‘a story of interactions between European institutions seeking to stimulate Euro-level interest representation, a small number of unionists who perceived Europe as important, and the growing significance of European integration itself’ (Martin and Ross 2001; 57; quoted in della Porta: 2009, 89).

Η συστηματική προσπάθεια των επίσημων συνδικαλιστικών ηγεσιών στην Ευρώπη (και φυσικά στην Ελλάδα) να φιλοτεχνήσουν ένα προφίλ της Ε.Ε. περισσότερο κοινωνικό⁶⁴, από αυτό που βιώνει η βάση των συνδικάτων, φαίνεται πως γίνεται όλο και πιο δύσκολη, ειδικά μεταξύ των πιο δραστήριων τμημάτων των εργαζόμενων, αλλά και μεταξύ των πιο εκτεθειμένων εξ αυτών. Οι della Porta and Caiani (2009: 150) βασιζόμενες σε πλούσιο εμπειρικό υλικό από το European Social Forum, παρουσιάζουν τον παρακάτω πίνακα:

Table 4.4. Responses to three statements about Europe's relationship to the neo-liberal project (%), in terms of degree of agreement

Degree of agreement	Country					ESF total
	Italy	France	Germany	Spain	UK	
(a) The European Union attempts to safeguard a social model that is different from the neo-liberal one						
Not at all A little	82.8	86.6	91.0	89.9	94.4	85.0
Quite a lot Very much	17.2	13.4	9.0	10.1	5.6	15.0
No.	1,633	134	78	109	142	2,096
(b) The European Union mitigates the most negative effects of neo-liberal globalization						
Not at all A little	77.0	77.9	78.4	84.4	81.1	76.9
Quite a lot Very much	23.0	22.1	21.6	15.6	18.9	23.1
No.	1,628	136	74	109	143	2,090
(c) The European Union strengthens neo-liberal globalization						
Not at all A little	26.7	9.0	7.3	8.1	11.6	21.8
Quite a lot Very much	73.3	91.0	92.7	91.9	88.4	78.2
No.	1,650	134	82	111	147	2,124

(a) Cramer's V = 0.10***; (b) Cramer's V = 0.07*; (c) Cramer's V = 0.18***

Όπως εξηγούν οι δύο ερευνήτριες, «μεταφράζοντας» τα στατιστικά δεδομένα της έρευνάς τους:

Statistical analyses (available on request) show that opinions about the strengthening of different institutions are not greatly influenced by gender, age, or occupation (although support for the EU is lower among manual workers and employees, trust in Europe and attachment to Europe is

⁶⁴ Η προστασία της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης από τα συνδικάτα, έχει υποστηριχθεί ότι θα μπορούσε να αποτελέσει κινητήρια δύναμη για μια «ευρωπαϊκοποίηση από τα κάτω» (Gajewska: 2009). Η ιδέα αυτή παραπέμπει ευθέως στη σκέψη του Polanyi, στο πλαίσιο της οποίας τα συνδικάτα συνιστούν μέρος μίας αντι-κίνησης που προφυλάσσει τους εργαζόμενους (και μεσοπρόθεσμα τους ίδιους τους εργοδότες) από τις αποδιαρθρωτικές τάσεις της ελεύθερης αγοράς (Hirszowicz: 1985, 178-90). Κατ' αναλογία, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση δημιουργεί τις προϋποθέσεις μιας κοινωνικής ολοκλήρωσης, στην οποία εξέχουσα θέση έχουν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, ως φορείς ενός αντι-κινήματος, που δεν αμφισβητεί την ουσία της ευρωπαϊκοποίησης, αλλά τις ακραίες συνέπειές της (Gajewska: 2009, 182-3). Η κριτική μας στη σχετική επιχειρηματολογία αναπτύσσεται εκτενέστερα παρακάτω.

lower among the unemployed, attachment to Europe is lower again among workers) [...]Significantly, according to the data on the anti-Bolkestein protest, the belief that the EU strengthens neo-liberalism and does not defend the social model is especially widespread among those who work in education and the third (voluntary) sector.

Αν και σύμφωνα με τις della Porta and Caiani, αυτές οι κριτικές διαθέσεις απέναντι στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση δε συνιστούν τάση απόρριψης εν γένει της ιδέας μιας ενωμένης Ευρώπης, ούτε πολύ περισσότερο επιστροφή στο παντοδύναμο κράτος της φορντιστικής εποχής, επισημαίνεται ωστόσο η απόσταση που χωρίζει την εικόνα της Ε.Ε. όπως διαμορφώνεται στα κοινωνικά κινήματα, από αυτή που τείνουν να υιοθετούν οι επίσημοι θεσμικοί παράγοντες. Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει και το γεγονός ότι από αυτούς τους θεσμικούς παράγοντες, εκείνοι που εκπροσωπούν τον επιχειρηματικό κόσμο έχουν δυσανάλογα μεγαλύτερες προσβάσεις στους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων της Ε.Ε. (della Porta and Caiani: 2009, 87), κάτι που σχετίζεται με τις εργοδοτικές στρατηγικές. Αντίθετα, όσο προχωρά η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, στις συντεταγμένες που ορίζει η «Ευρώπη των Τραπεζών», αναδύεται με ηχηρό και πολλές φορές συγκρουσιακό τρόπο «η Ευρώπη των εργαζομένων», που έστω και εμβρυακά προς το παρόν, επιστρέφει σε μαχητικά ρεπερτόρια και κινηματικές διεκδικήσεις με διεθνιστικό προσανατολισμό (Imig and Tarrow: 2001, 40).

Μελετητές διεθνικών και συγκεκριμένα ευρωπαϊκών επεισοδίων συγκρουσιακής συλλογικής δράσης, όπως οι Imig and Tarrow, ή η della Porta, υποστηρίζουν ότι η διαμαρτυρία σε εθνική βάση παραμένει κυρίαρχο πρότυπο διαμαρτυρίας, έναντι των σποραδικών διεκδικητικών επεισοδίων που απευθύνονται σε υπερεθνικές αρχές, όπως οι Σύνοδοι Κορυφής της Ε.Ε. Ωστόσο, αυτό που φαίνεται να ενισχύεται ως τάση, είναι η πίεση που ασκείται μεν προς τις εθνικές κυβερνήσεις (*domestication*), αλλά με διεκδικητικό περιεχόμενο που έχει σημείο αναφοράς τις πολιτικές της Ε.Ε. (Imig and Tarrow: 2002).

Επιπλέον, υπάρχουν δημοσκοπικά ευρήματα που συνηγορούν υπέρ της διαμόρφωσης μιας ισχυρής αρνητικής προδιάθεσης εναντίον των πολιτικών της Ε.Ε., από την πλευρά των ευρωπαίων εργαζόμενων (όπως είδαμε ιδιαίτερα των χειρωνακτών και των μισθωτών στις υπηρεσίες), έστω και αν αυτή η προδιάθεση δεν μετασχηματίζεται σε κυρίαρχο πολιτικό λόγο μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στην Ιρλανδία και στη Γαλλία, το μεγαλύτερο ποσοστό των ψηφοφόρων εναντίον της Συνταγματικής Συνθήκης

της Ε.Ε. προήλθε από τα λεγόμενα μη προνομιούχα στρώματα (Startin: 2008). Στις ευρωεκλογές, τα υψηλότερα ποσοστά αποχής, ή υπερψήφισης κομμάτων με ριζοσπαστικό ή συντηρητικό ευρωσκεπτικισμό, επίσης εντοπίζονται σε αυτά τα κοινωνικά στρώματα που είθισται να παρουσιάζονται ως αποκλεισμένα από τις διαδικασίες που συντελούνται στις Βρυξέλλες. Σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο το ποσοστό υποστήριξης της ευρωπαϊκής ενοποίησης έπεσε από το 69% στις αρχές της δεκαετίας του '90, στο 55% το 2002, ενώ το 2010 το ποσοστό όσων θεωρούν ότι η χώρα τους ωφελείται από τη συμμετοχή στην Ε.Ε. έπεσε εκ νέου στο 49%. Το Φθινόπωρο του 2009, εμπιστοσύνη στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδειχνε το 50% των ευρωπαίων που συμμετείχαν στην έρευνα (βλ. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb72/eb72_first_en.pdf), ενώ το Μάιο του 2010 το ποσοστό εμπιστοσύνης στους ευρωπαϊκούς θεσμούς έπεσε στο 42% (<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/1071>).

Τα Δημοψηφίσματα για το Μάαστριχτ το 1992 και το για την ΟΝΕ το 2000 στη Δανία, για τη συμμετοχή στην Ε.Ε. το 1994 στη Νορβηγία, για τη Συνθήκη της Νίκαιας το 2001 στην Ιρλανδία, συμπληρώνουν την εικόνα κρίσης νομιμοποίησης της Ε.Ε. (βλ. Τσούκαλης: 2004, 72-4).

Δεν είναι όμως μόνο το οργανωτικά αδιαμόρφωτο και ιδεολογικά ρευστό ρεύμα αμφισβήτησης της ευρωπαϊκοποίησης που ανησυχεί τα επιτελεία της Ε.Ε. και πιέζει τις επίσημες συνδικαλιστικές ηγεσίες προς μία πιο κριτική προς τις Βρυξέλλες κατεύθυνση: οι Urpchurch et al. (2009) καταγράφουν ένα υπολειμματικό, πλην όμως υπαρκτό, οργανωμένο ρεύμα ριζοσπαστικής αμφισβήτησης της ευρωπαϊκοποίησης, που δραστηριοποιείται είτε εντός των επίσημων δομών εκπροσώπησης, ως μειοψηφικό ρεύμα (ριζοσπαστικοποιημένα τμήματα των γερμανικών συνδικάτων Ver.di και IG Metall, βρετανικά συνδικάτα που ανήκουν στην TUC, όπως αυτά των πυροσβεστών, των εργαζόμενων στις μεταφορές, των εκπαιδευτικών στα Κολλέγια και τα Πανεπιστήμια), είτε ως παράλληλη δομή συσπείρωσης οργανώσεων, όπως το SUD (Solidaires, Unitaires, Democratiques) στη Γαλλία, ή η COBAS στην Ιταλία (Confederazione del Comitati di Base). Κατά κανόνα, οι ηγεσίες αυτών των συνδικάτων επηρεάζονται, ή προέρχονται από κόμματα που βρίσκονται στα αριστερά της σοσιαλδημοκρατίας αυτών των χωρών.

Ωστόσο, όσο και αν αναπτύσσονται υπόγεια ρεύματα αμφισβήτησης της ευρωπαϊκοποίησης ως διαδικασίας αφομοίωσης του ανταγωνιστικού προτάγματος, δεν μπορούμε να παραβλέψουμε την ακόμα ηγεμονική πλαισίωση της ευρωπαϊκοποίησης ως διαδικασίας που υπό προϋποθέσεις μπορεί να συνδυάζει τις οικονομικές φιλελεύθερες προτεραιότητες, με κοινωνικές δικλίδες ασφαλείας. Στην περίπτωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, η πλαισίωση αυτή είναι κυρίαρχη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, οπότε και η συζήτηση για την ευρωπαϊκοποίηση, το Μάαστριχτ και την Ε.Ε. διείσδυσε στο δημόσιο λόγο των ελλήνων συνδικαλιστών.

3.4 Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: προσαρμογή, μετασχηματισμοί και στρατηγικές αναδιπλώσεις

Στις 14-15 Ιουλίου του 1994 στην Αλεξανδρούπολη συνήλθε η συνεδρίαση της Διοίκησης της ΓΣΕΕ που θα έθετε το ζήτημα της αναπροσαρμογής του προγράμματος της Συνομοσπονδίας στα νέα δεδομένα που έφερνε η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Δύσκολα θα μπορούσε να αμφισβητηθεί η εμφάνιση νέων προκλήσεων και μετασχηματισμών κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών που το κίνημα θα έπρεπε να λάβει υπόψη. Η κρίση του μοντέλου οργάνωσης της εργασίας που είχε επικρατήσει μεταπολεμικά, όσο και αν σε ένα βαθμό υπερεκτιμήθηκε στη συζήτηση περί μεταφορντισμού, έχει υπαρκτές αιτίες και συνέπειες. Οι αμφιβολίες που διατυπώνονται στην παρούσα διατριβή έχουν να κάνουν με την απόφαση ότι *η κρίση (του μεταπολεμικού παραγωγικού παραδείγματος) επέβαλλε τις λύσεις της*. Όμως ο τρόπος που το υποκείμενο αντιλαμβάνεται την κρίση, τελικά παράγει και αντίστοιχες απαντήσεις. Οι απαντήσεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, εναρμονίσθηκαν με τις αντίστοιχες απαντήσεις της εργοδοτικής πλευράς, σε ένα διαδραστικό παιχνίδι που διευκολύνθηκε από τη συμμετοχή της Ελλάδας στην Ε.Ε. και την ΟΝΕ και ταυτόχρονα τη διευκόλυνε. Όπως σημειώνει ο Μητρόπουλος (1993: 35)

‘οι μακροχρόνιες στρατηγικές του κεφαλαίου που ανακυκλώνονται ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξης κάθε χώρας [...] δε συνειδητοποιήθηκαν εγκαίρως από τα Συνδικάτα και τις κοινωνικές οργανώσεις, που με ενδοτικότητα, ιδεολογική σύγχυση και οργανωτική αδράνεια οδηγήθηκαν σε μία άνιση και απρόσφορη συνεργασιολογία, αγνοώντας ότι αυτό που επιδιώκεται είναι η αφαίρεση κάθε δυνατότητας αντίστασης’.

Η μονόδρομη λογική της συνδικαλιστικής ηγεσίας της χώρας, αποτυπώθηκε ανάγλυφα στην εισήγηση της συγκεκριμένης συνεδρίασης της Διοίκησης της ΓΣΕΕ το 1994 και αποτέλεσε κείμενο-οδηγό για την κυρίαρχη στρατηγική στο κίνημα. Παραθέτουμε μερικά αποσπάσματα, από τα πρακτικά της Ολομέλειας της Διοίκησης της ΓΣΕΕ (1994):

Η στρατηγική, η οποία φυσικά θα πρέπει να προσαρμοστεί, γιατί θέσεις υπάρχουν πολλές φορές αξονικές και από τα Συνέδρια, θα πρέπει όμως να προσαρμόζονται και να ανταποκρίνονται στα δεδομένα τα οποία έχουν δημιουργηθεί μια και ξέρετε ότι σαφώς αυτή η κατάσταση είναι ριζικά διαφορετική σήμερα. Είτε από τις εξελίξεις στην Ε.Ε., είτε από τις εξελίξεις στην πολιτική ζωή και από τις εξελίξεις στην οικονομική κατάσταση [...] Μιλάμε για νέα τεχνολογική αλλαγή, μιλάμε για παγκοσμιοποίηση της αγοράς. Είναι μια πραγματικότητα. Ιδιαίτερα μετά τις συμφωνίες [...] GATT και τα τελευταία οικονομικά σύνορα έπεσαν. Είναι η συμφωνία για την ελευθερία του εμπορίου, για την πτώση των οικονομικών συνόρων σε όλο τον κόσμο και ο ανταγωνισμός αποκτά πια χαρακτηριστικά ενός ιδιόμορφου θα έλεγα πολέμου [...] Θα μιλήσουμε και εμείς για *ανταγωνιστικότητα*; Και θα προσδιορίσουμε πως την εννοούμε; Η γνώμη μας είναι ότι ναι. Γιατί σε τελική ανάλυση ο υγιής ανταγωνισμός δεν μπορεί πια να θεωρείται απειλή. Πρέπει να θεωρηθεί αναπτυξιακό εργαλείο. Η στρατηγική μας, δεν μπορεί να εγκλωβιστεί σε λογικές που αρνούνται την πραγματικότητα και οχυρώνονται πίσω από τη λογική του προστατευτισμού. Είμαστε υποχρεωμένοι να αποδεχτούμε την πρόκληση της παγκοσμιοποίησης. Και να κινηθούμε με βάση την ενίσχυση του δυναμισμού στην οικονομία [...] Να γίνουμε πεδίο συλλογικών προτάσεων πολιτικής. Να γίνουμε μια αξιόπιστη δύναμη ενός ευρύτατου και τεκμηριωμένου *κοινωνικού διαλόγου*. Και ένας φορέας κοινωνικού ελέγχου, αλλά και κοινωνικών δράσεων στα πλαίσια του καθημερινού εργασιακού, οικονομικού και κοινωνικού γίνεσθαι [...] Σε τελική ανάλυση ο διάλογος εάν γίνεται με επιχειρήματα, προτάσεις, επεξεργασίες, μπορεί να οδηγήσει τόσο σε συμφωνίες που έχουν προωθητική δύναμη μέσα στην οικονομία, όσο και σε ρήξεις εάν χρειαστεί με κοινωνική αποδοχή όμως και αποτελεσματικότητα. Κι εδώ πρέπει να δούμε πάλι την απαίτηση για την άμεση θεσμοθέτηση και τη λειτουργία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής κατά τα ευρωπαϊκά πρότυπα [...] Η εργοδοσία να προγραμματίσει, να παράγει, να επενδύσει, να αποφύγει τους πειρασμούς του βραχυπρόθεσμου κέρδους [...] Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει όπως είπαμε να κατανέμει τις ευθύνες για την έξοδο από την κρίση και την ανάπτυξη [...] Πρέπει επιτέλους να ξεκαθαρίσουμε και μεταξύ μας ότι ναι στην πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά σαν ενιαίου οικονομικού και κοινωνικού χώρου [...] Γιατί δεν υπάρχει άλλη δυνατότητα για προκλήσεις της κρίσης.

Ανάμεσα σε πολλές αντίστοιχες εισηγήσεις, πρακτικά και απολογισμούς, που παράχθηκαν έκτοτε από την ηγεσία της ΓΣΕΕ, ελάχιστα κείμενα αποτύπωσαν με τόσο καθαρό, ζωντανό και περιεκτικό τρόπο την αποδοχή και αφομοίωση της ευρωπαϊκοποίησης ως αντίδοτο απέναντι στην κρίση. Ανταγωνιστικότητα, παγκοσμιοποίηση, κοινωνικός διάλογος, υγιής ανταγωνισμός, ενιαίος ευρωπαϊκός οικονομικός και κοινωνικός χώρος, οι πιο δηλωτικές έννοιες της νέας εποχής της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης διατυπώθηκαν σε αυτή τη συνεδρίαση, πλαισιώνοντας τη

στρατηγική που σκιαγραφούσε η ηγεσία. Το συνδικαλιστικό κίνημα προετοιμαζόταν για μια νέα στροφή...

3.5 Σύνοψη κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρήσαμε καταρχήν να χαρτογραφήσουμε σε αδρές γραμμές τις σημασίες της έννοιας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, στη συνάφειά τους με τα βασικά θεωρητικά ρεύματα του πεδίου. Είδαμε ότι οι προσεγγίσεις που εστιάζουν στο κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο εντός του οποίου εγγράφεται η διαδικασία της ευρωπαϊκοποίησης, αναδεικνύουν δημιουργικά (αν και όχι συνεκτικά) τις θεωρητικές αδυναμίες των νεο-λειτουργικών και διακυβερνητικών επεξεργασιών. Επικεντρώνοντας στις προσλήψεις υποκειμένων τα οποία προσδιορίζονται κοινωνικοταξικά και πολιτισμικά, αναδεικνύονται επίσης οι δυναμικές της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης που αφορά πρωτίστως κοινωνικές σχέσεις. Ωστόσο, αυτό που θεωρούμε ότι μένει στο περιθώριο των εν λόγω αναλύσεων, είναι η ίδια η πολιτική, τόσο ως λόγος, όσο και ως πράττειν.

Οι συμβολικοί και πολιτισμικοί πόροι που επιδρούν στη διαμόρφωση της εικόνας της Ε.Ε., δεν διαχέονται στο κοινωνικό σώμα αδιαμεσολάβητα και αυθόρμητα, έξω από υφιστάμενες ιδεολογικές και πολιτικές αντιπαραθέσεις. Η πολιτική, ως λόγος των συλλογικών δράσεων (εδώ των συνδικάτων), αλλά και ως «κρυστάλλωση εμπρόθετων δράσεων», γεφυρώνει την εμπειρία των «καθημερινών ανθρώπων» με τα θεσμικά και οικονομικά διακυβεύματα της ευρωπαϊκοποίησης, διαμορφώνοντας (μαζί με άλλους παράγοντες) συλλογικές στάσεις και συμπεριφορές. Για να κατανοήσουμε καλύτερα αυτή τη γεφύρωση, επιχειρήσαμε να περιγράψουμε πρώτα τις υλικές συνθήκες που τροφοδοτούν τις εμπειρίες της ευρωπαϊκής εργατικής τάξης, δηλαδή τις πολιτικές που παράγονται στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Ειδικά στην περίοδο από το Μάαστριχτ, μέχρι τη Συνθήκη της Λισσαβώνας, εντοπίσαμε την αποτύπωση μιας κατά βάση νεο-φιλελεύθερης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, με ταξικό πρόσημο υπέρ των επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, επισημάνθηκαν οι θεσμικοί διάυλοι επικοινωνίας με τους οποίους κατέστη δυνατό το consensus και η νομιμοποίηση που παρείχαν οι ηγεσίες του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος στην ευρωπαϊκοποίηση.

Ωστόσο, όπως έχουμε επισημάνει σε προηγούμενο κεφάλαιο, η ύπαρξη ενός κυρίαρχου πολιτικού λόγου που εκπέμπεται από επίσημες οργανωτικές ηγεσίες, δεν αποκλείει την ταυτόχρονη εκπομπή ανταγωνιστικών λόγων, που αμφισβητούν στην προκειμένη περίπτωση το consensus framing του κοινωνικού εταιρισμού και της ανταγωνιστικότητας. Μάλιστα, όσο εντονότερη γίνεται η υλική πίεση που ασκείται από τις φιλο-εργοδοτικές πολιτικές των ευρωπαϊκών κυβερνήσεων, στο επίπεδο της Ε.Ε. και συνακόλουθα ή παράλληλα σε εγχώριο επίπεδο, τόσο πιο πειστική γίνεται η ανάγκη να βρουν έκφραση οι αγωνίες και τα αιτήματα της βάσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Αυτό εξηγεί γιατί σταδιακά, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και κυρίως από το 2000, προκύπτουν οργανωτικές εξελίξεις στα μεγάλα ευρωπαϊκά συνδικάτα, όπως η διαμόρφωση ριζοσπαστικοποιημένων «εμπροσθοφυλακών» στα γερμανικά συνδικάτα Ver.di και IG Metall, ή σε βρετανικά συνδικάτα που ανήκουν στην TUC, ή η δημιουργία παράλληλων δομή συσπείρωσης οργανώσεων (SUD στη Γαλλία, COBAS στην Ιταλία ή το ΠΑΜΕ στην Ελλάδα).

Ταυτόχρονα, βλέπουμε την ETUC (όπως και εθνικές συνμοσπονδίες, μεταξύ των οποίων η CGT, αλλά και η ΓΣΕΕ) να επιχειρεί να συμβιβάσει το κοινωνικοεταιρικό προφίλ της, με κινηματικές εκλάμψεις που άρχισαν να εκδηλώνονται κυρίως μετά τα μεγάλα διεθνικά διεκδικητικά επεισόδια, δημιουργώντας αυτό που οι Urchurch et al. περιγράφουν ως υβριδική κατάσταση αμφίβολης αποτελεσματικότητας. Μπορεί λοιπόν οι τάσεις επιστροφής στις ρίζες του συγκρουσιακού, κινηματικού συνδικαλισμού να είναι προς το παρόν ασυνεχείς και αβέβαιες ως προς τις εκβάσεις τους, πλην όμως η βεβαιότητα ότι αυτό το μοντέλο συνδικαλισμού είναι οριστικά ξεπερασμένο, δείχνει να τελεί υπό αίρεση, όχι μόνο στην Ευρώπη, αλλά και στις ΗΠΑ και μάλιστα πολύ περισσότερο σε αναπτυσσόμενες περιφέρειες (π.χ. Λ. Αμερική, Αφρική). Η ελληνική περίπτωση, όπως θα δούμε και πιο emphaticά στο εμπειρικό κομμάτι της διατριβής, παρά τις όποιες οργανωτικές, θεσμικές και ιστορικές αποκλίσεις, εμφανίζει παρόμοιες τάσεις. Απομένει να δούμε πως τα περιεχόμενα πολιτικής του συνδικαλιστικού κινήματος, διαμορφώνουν ταυτότητες και στρατηγικά πλαίσια συλλογικής δράσης, τα οποία με τη σειρά τους λειτουργούν διαμεσολαβητικά στις προσλήψεις της ευρωπαϊκοποίησης (και των υποδηλώσεών της) από τους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (1992-2007): Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

“A crisis (literally, a moment when a patient hangs between death and recovery) can provide a shock which compels the abandonment of once comfortable routines and the search for new directions”

Hyman, R. (2004)

Εισαγωγικά

Η έννοια της κρίσης τείνει να καθίσταται κυρίαρχη στη συζήτηση για το σύγχρονο ευρωπαϊκό (και όχι μόνο) συνδικαλιστικό κίνημα, με σημείο καμπής το 1991, οπότε έχουμε και το «διπλό» ορόσημο των δραματικών από πολλές απόψεις εξελίξεων στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης αφ’ ενός, τη Συνθήκη της ευρωπαϊκής ενοποίησης αφ’ ετέρου. Ωστόσο, στους άξονες της κρίσης που θα επιχειρήσουμε να παρουσιάσουμε, διακρίνονται ίχνη που μας πηγαίνουν στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στην κρίση του «φορντιστικού» μοντέλου οργάνωσης της εργασίας. Παρ’ όλα αυτά, σε πολλές επεξεργασίες που γίνονται διεθνώς στο πεδίο των industrial relations, τα συμπτώματα της συνδικαλιστικής κρίσης είθισται να εντοπίζονται στη δεκαετία του 1990.

Η «κρισιολογία», επικεντρώνει εύλογα το ενδιαφέρον της στις εξωτερικές εκδηλώσεις του κρισιακού φαινομένου. Οι δείκτες που υποχωρούν, οι λειτουργίες που «βραχυκυκλώνουν», οι ασυνέχειες που εμφανίζονται στην κανονικότητα των σχέσεων, δίνουν στον μελετητή τη δυνατότητα να μιλήσει για κρίση. Όμως το τι θα εννοεί με τον όρο «κρίση», πως θα οργανώσει το νόημά της δεν είναι καθόλου δεδομένο. Στο παρόν κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε να «γεφυρώσουμε» τη θεωρητική επεξεργασία του ιστορικού περιεχομένου της συνδικαλιστικής κρίσης, με το εγχείρημα της εμπειρικής αποτύπωσής της, με βάση συναφείς απόπειρες που συναντώνται στη διεθνή βιβλιογραφία. Η αναλυτική περιγραφή των διαστάσεων της κρίσης, μας βοηθά να οργανώσουμε το νόημα της στην περίπτωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, αναδεικνύοντας το ρόλο της πολιτικής στις εκβάσεις της συνδικαλιστικής κρίσης.

4.1 Η συνδικαλιστική κρίση στο σύγχρονο περιβάλλον: από τη θεωρητική διαπραγμάτευση στην εμπειρική διαπίστωση

Όπως φαίνεται και σε άλλα πεδία της πολιτικής κοινωνιολογίας, όπως το κομματικό, η συζήτηση περί κρίσης φαίνεται να αγγίζει τα όριά της, ως προς τη δυνατότητα κατανόησης και ερμηνείας των μετασχηματισμών, αλλά και των ισχυρών επιβιώσεων που παρατηρούνται στις δομές εκπροσώπησης, είτε μιλάμε για κόμματα, είτε για συνδικάτα (Σπουρδαλάκης και Παπαβλασσόπουλος: 2008). Η κριτική που γίνεται στην καταχρηστική επίκληση της κρίσης των συλλογικοτήτων, μπορεί να αξιοποιηθεί για να διορθωθούν οι «υπερβολές» που συνοδεύουν τη συζήτηση περί συνδικαλιστικής κρίσης στο σύγχρονο πλαίσιο.

Πρόκειται για ένα πλαίσιο που ορίζεται: α) από το εχθρικό προς την οργανωμένη εργασία περιβάλλον: εργοδοτική επιθετικότητα (που μεταξύ άλλων εκφράζεται και ως αντισυνδικαλιστική εμμονή), νέο-φιλελεύθερες πολιτικές, αποδιαρθρωμένες αγορές εργασίας, υποχώρηση του κοινωνικού κράτους, απελευθέρωση των αγορών, αύξηση ισχύος πολυεθνικών εταιρειών (Hyman: 2004, 19) κ.ο.κ., β) από τις πολύ βαθύτερες συνέπειες των μετασχηματισμών στην οργάνωση της εργασίας, οι οποίες συχνά αναγγέλλονται ως αλλαγή παραγωγικού παραδείγματος · αναφερόμαστε στη συζήτηση περί ευέλικτης εξειδίκευσης, όπου τα φορντιστικά πρότυπα της μαζικής συγκεντρωμένης παραγωγής και κατανάλωσης, με τις άκαμπτες ιεραρχίες του τεηλορισμού, υποχωρούν, ή ίσως πιο σωστά εμπλουτίζονται (Πετράκη: 2007, 216) – τουλάχιστον εκεί όπου κυριαρχούσαν.

Οι παραπάνω μετασχηματισμοί συμπυκνώνονται συχνά στην «τριπλέτα»: τριτογενοποίηση-θυληκοποίηση-εξατομίκευση (Frege and Kelly: 2003, 8), ενώ δομικά χαρακτηριστικά τείνει να παίρνει η ευελικτοποίηση, τόσο σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων, όσο και επιχείρησης. Ο Hyman (2004: 20) συμπυκνώνει αυτές τις τάσεις ως διάβρωση της ‘κανονικής’ εργασιακής σχέσης του παρελθόντος. Όπως το θέτει συνολικά και ο Turner (2001):

Contemporary union troubles began with prolonged economic crisis in the 1970s. Destabilization of the postwar settlements among government, business and labor resulted not only from oil crises and chronic inflation and stagnation, but also from the rising pressure of international competition [...]. States responded in various ways to the new threats, but no matter what the trade or economic policy, companies were forced to reorganize production. For many firms, this meant moving away from traditional mass production toward an uncertain, “lean” post-Fordist

future and challenging entrenched worker attitudes and practices along with union rules and defenses (Turner: 2001, 7).

Το ερώτημα που τίθεται καταρχήν, είναι αν οι αρνητικές εξελίξεις που εμφανίζονται ως απειλητικές τάσεις στη δεκαετία του 1970 και 1980, για να εξελιχθούν σε οδυνηρή πραγματικότητα κατά τη δεκαετία του 1990, επέφεραν αναπότρεπτες συνέπειες και μάλιστα προκαθορισμένης έντασης στο διεθνές συνδικαλιστικό κίνημα. Κάτι σαν φυσική καταστροφή. Ο Hurd (1998: 7) σημειώνει σχετικά με τα μικρά περιθώρια αντίδρασης στην περίπτωση του αμερικάνικου συνδικαλιστικού κινήματος:

“The twin recessions of 1980 and 1981–82 triggered a shift in collective bargaining, ushering in a period of concessions by unions first to firms in economic trouble and then to other employers determined to take advantage of the situation in a reversal of traditional pattern bargaining. Once concessionary bargaining had taken hold, it proved difficult for unions to halt the trend especially given economic pressures which persisted beyond the recessions of the early 1980s.”

Ακόμα κι έτσι, τα περιθώρια αντίδρασης αν και μικρά ήταν υπαρκτά. Πλην όμως οι ηγεσίες του διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος αποδέχθηκαν τη νέα πραγματικότητα του λεγόμενου concession bargaining, η οποία φάνταζε να ενέχει μικρό ρίσκο ως προς την απρόσκοπτη συνέχιση του θεσμικού ρόλου που είχαν κερδίσει τα συνδικάτα μεταπολεμικά. Αυτή η κεντρική εκτίμηση, που απορρέει κατά τη γνώμη μας από ένα εμπεδομένο μεταπολεμικό ιδεολογικό και πολιτικό κλίμα συναίνεσης, έπαιξε καθοριστικό ρόλο στις αδράνειες που παρουσίασε το συνδικαλιστικό κίνημα και τελικά στην πολύπλευρη κρίση του. Οι Fantasia and Voss (2004: 66) αναφέρουν σχετικά:

Like ostriches with their heads in the sand, most union leaders maintained the public position that the wave of concessions was an inevitable (and temporary) result of a normal downturn in the business cycle. Their commitment to the postwar system of labor relations simply would not permit them to admit or even to perceive that employers were tearing up the social contract and were actually engaged in a fight for the ultimate concession—the complete destruction of union representation.

Η ευρωπαϊκή και (παραδόξως) η ελληνική πραγματικότητα δεν απέχει πολύ από τις παραπάνω περιγραφές του αμερικάνικου τοπίου των εργασιακών σχέσεων. Καταρχήν οι απειλές που αναδύονται στο περιβάλλον της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, όπως είδαμε στο τρίτο κεφάλαιο, δεν είναι μικρότερης σημασίας για το συνδικαλιστικό κίνημα. Όπως επισημάνθηκε όμως και στο δεύτερο κεφάλαιο, ειδικά για την περίπτωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, ο αντίκτυπος που έχουν οι μετασχηματισμοί των δεκαετιών

1970-1980 σχετίζονται άμεσα με τους πολιτικούς και κατ' επέκταση στρατηγικούς προσανατολισμούς των συνδικαλιστικών ηγεσιών. Πριν δούμε αναλυτικά σε τι συνίστανται αυτοί οι στρατηγικοί προσανατολισμοί και τελικά πως θα μπορούσαμε να κρίνουμε την αποτελεσματικότητά τους (πέμπτο και έκτο κεφάλαιο), θα επιχειρήσουμε να αποτυπώσουμε το περίγραμμα της κρίσης (1992-2007) με τα μεθοδολογικά εργαλεία που μας παρέχει η διεθνής βιβλιογραφία του πεδίου.

Συγκεκριμένα, στο έργο των Behrens, Hamman and Hurd (2004), Turner (2005), Frege and Kelly (2003), διακρίνονται τέσσερις διαστάσεις-άξονες της κρίσης η οποία διαπερνά το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα διεθνώς και εκδηλώνεται με έντονο τρόπο στις αρχές της δεκαετίας του 1990: η διάσταση της συμμετοχής, η οικονομική, η πολιτική και η θεσμική διάσταση. Ο πίνακας που ακολουθεί αποτυπώνει τους δείκτες και τα συμπτώματα μιας κρίσης που όπως θα υποστηρίξουμε πήρε τις διαστάσεις που της προσέδωσε το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα.

<i>Κρίση ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος</i>				
	Διάσταση Συμμετοχής	Οικονομική Διάσταση	Πολιτική Διάσταση	Θεσμική Διάσταση
Δείκτες	Συνδικαλιστική Πυκνότητα (Σ.Π.)	Βαθμός κάλυψης Συλλογικών Διαπραγματεύσεων (Σ.Δ.)	Σχέσεις με κράτος και διακρατικούς θεσμούς	Σχέσεις κοινωνίας-συνδικάτων
	Συμμετοχή “Outsiders”	Αποτελέσματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων	Σχέσεις με κόμματα	Σχέσεις οργανώσεων-συνδικάτων
				Σχέσεις μελών-συνδικάτων
Συμπτώματα	Μείωση Σ.Π.	Ανοδική πορεία Σ.Δ. με τάσεις υπαναχώρησης	Οργανωμένη Απορρύθμιση	Μείωση εμπιστοσύνης
	Υποεκπροσώπηση “Outsiders”	Μείωση διαπραγματευτικής ισχύος	Χαλάρωση κομματικών δεσμών	Μείωση συμμετοχής
				Μείωση ικανότητας κινητοποίησης
				Ιδεολογική κρίση: συναίνεση
				Οργανωτική κρίση: πολυδιάσπαση

Η ακόλουθη διαπραγμάτευση αυτού του ταξινομητικού εγχειρήματος – που τονίζω, αφορά στα συμπτώματα και όχι στην οντολογία της κρίσης – επιδιώκει να συνδέσει αυτή τη διεθνή επιστημονική συζήτηση με την ελληνική συνδικαλιστική πραγματικότητα. Ας δούμε όμως πιο συγκεκριμένα την τυπολογία που προτείνεται σε

σχέση με την υπόθεση της κρίσης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

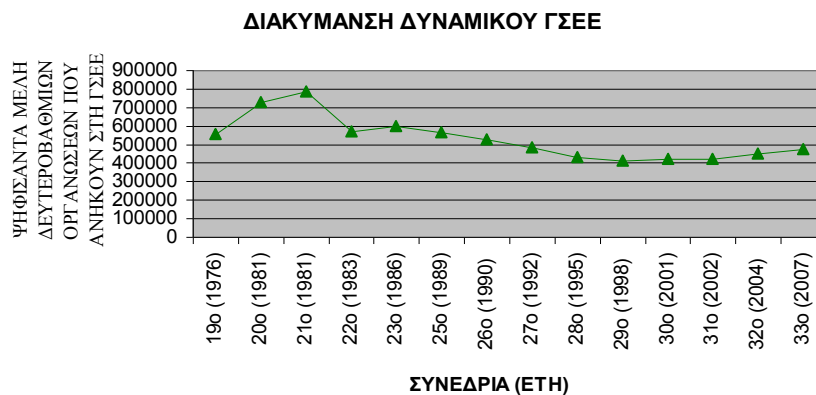
4.2.1 Η Διάσταση της Συμμετοχής

Το πιο εμπειρικά από κριτήριο της κρίσης και για αυτό το λόγο η συνηθέστερη πηγή αντιφατικών ερμηνειών, είναι η συμμετοχή των εργαζόμενων στα συνδικάτα. Τα επίπεδα που διακρίνουν την ποσοτική έκφραση της συμμετοχής είναι δύο: ο βαθμός συνδικαλιστικοποίησης και ο βαθμός εκπροσώπησης.

4.2.1.1 Απόλυτος αριθμός συνδικαλισμένων εργαζόμενων

Η μαζικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, αποτελεί αναμφίβολα κρίσιμο δείκτη οργανωτικής ανάπτυξης και αποτυπώνεται μερικώς και στον αριθμό των συνδικαλισμένων μελών σε μία χώρα, ή σε ένα κλάδο, για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, ανάλογα με την εστία της μελέτης. Στοιχειοθετεί όμως αυτός ο δείκτης μόνος του, έστω και κάποιες τάσεις συνδικαλιστικής κρίσης; Στην Ελλάδα, την περίοδο 1989-1998 παρατηρείται μείωση του δυναμικού της ΓΣΕΕ κατά 150.634 (ψηφίσαντα για την τριτοβάθμια οργάνωση) μέλη (Διάγραμμα 1). Αν δεν συσχετίσουμε αυτές τις διαρροές με τη συνολική τάση αυξομείωσης του εργατικού δυναμικού στην ίδια περίοδο, τότε οδηγούμαστε προφανώς σε λάθος συμπεράσματα. Επομένως, χρειαζόμαστε έναν πιο σύνθετο δείκτη.

Διάγραμμα 1



Πηγή: ΓΣΕΕ (2006)

4.2.1.2 Ποσοστό μελών συνδικάτων επί του εργατικού δυναμικού (Συνδικαλιστική Πυκνότητα)

Πρόκειται για αντιπροσωπευτικότερο δείκτη συμμετοχής, που χρησιμοποιείται σχεδόν παντού, όταν πρόκειται να μελετηθεί η δυναμική του συνδικαλιστικού κινήματος. Ωστόσο, η μέτρησή του συναντά δυσκολίες: α) στη συλλογή των δεδομένων, β) στον τρόπο υπολογισμού («καθαρή» ή «μικτή» Συνδικαλιστική Πυκνότητα, προσμέτρηση ανέργων και συνταξιούχων, προσμέτρηση εγγεγραμμένων, οικονομικώς τακτοποιημένων, ή ψηφίσαντων μελών, συνυπολογισμός μελών ανεξάρτητων συνδικάτων)⁶⁵. Η συγκρισιμότητα των δεικτών μπορεί να διασφαλιστεί σχετικά είτε χρησιμοποιώντας ενιαία κριτήρια⁶⁶, είτε δηλώνοντας τις συγκεκριμένες κάθε φορά πηγές και τον τρόπο υπολογισμού. Για παράδειγμα, για την 20ετία 1980 – 2000, οι Behrens, Hamann and Hurd (2004) παρατηρούν μείωση της Συνδικαλιστικής Πυκνότητας σε Γερμανία (-35,7%), Ιταλία (-30,3%), Αγγλία (-43,5%), ΗΠΑ (-36%). Στο βαθμό που η έρευνά τους έχει ομοιογενή κριτήρια και σε συνδυασμό με το ότι οι πτωτικές τάσεις της συνδικαλιστικής πυκνότητας διεθνώς συναντώνται και σε άλλες μελέτες της σχετικής βιβλιογραφίας⁶⁷, η διαπίστωση αυτής της ειδικής πλευράς της κρίσης μπορεί να θεωρηθεί έγκυρη. Οι πίνακες που παραθέτω, αφ' ενός επιβεβαιώνουν αυτές τις τάσεις, αφ' ετέρου αναδεικνύουν το πρόβλημα της ομογενοποίησης των δεδομένων, αφού σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα το 1995, ήταν 33,6%, ενώ σύμφωνα με τα στοιχεία άλλων οργανισμών εμφανίζεται πολύ μικρότερη (βλ. Πίνακες 2α και 2β).

⁶⁵ Για μια συνοπτική ματιά στον τρόπο υπολογισμού της Συνδικαλιστικής Πυκνότητας βλ. Παλαιολόγος (2006) και Κατσορίδας (2007).

⁶⁶ Για τον υπολογισμό της Συνδικαλιστικής Πυκνότητας των κλαδικών ομοσπονδιών, υπολόγισα τα ψηφίσαντα μέλη (στοιχεία ΓΣΕΕ και Ομοσπονδιών) ως ποσοστό επί των μισθωτών εργαζόμενων του κάθε κλάδου, (στοιχεία ΕΣΥΕ).

⁶⁷ Για την πορεία της οργανωτικής πυκνότητας των ευρωπαϊκών συνδικάτων μεταπολεμικά βλ. ενδεικτικά Ebbinghaus and Visser (1999) και Kelly (2003).

Πίνακας 2α Μεταβολές Συνδικαλιστικής Πυκνότητας 1985-95

Χώρα	Συνδικαλιστική Πυκνότητα (1995)	Ποσοστιαία μεταβολή (1985-95)
Αυστρία	41,2%	-19,2%
Τσεχία	-	-44,3%
Δανία	80,1%	+2,3%
Φιλανδία	79,3%	+16,15
Γαλλία	9,1%	-37,2%
Γερμανία	28,9%	-17,6%
Ελλάδα	24,3%	-33,8%
Ουγγαρία	60,0%	-25,3%
Ισλανδία	83,3%	+6,3%
Ισραήλ	23,0%	-77,0%
Ιταλία	44,1%	-7,4%
Μάλτα	65,1%	-35,8%
Ολλανδία	25,6%	-11,0%
Νορβηγία	-	+3,6%
Πολωνία	33,8%	-42,5%
Πορτογαλία	25,6%	-50,2%
Ισπανία	18,6%	+62,1%
Σουηδία	91,1%	+8,7%
Ελβετία	22,5%	-21,7%
Ην. Βασίλειο	32,9%	-27,7%

Πηγή: Κατσορίδας (2002)

Πίνακας 2β: Συνδικαλιστική Πυκνότητα (%) στις χώρες του ΟΟΣΑ, 1960-2007

	Germany	Greece	Hungary	Iceland	Ireland	Italy	Japan
1960	34,7					24,7	32,3
1961	34,2				52,4	24,8	33,7
1962	33,8				52,7	25,2	34,6
1963	33,4				53,0	26,1	35,0
1964	33,1				53,3	26,6	35,5
1965	32,9				53,6	25,5	35,3
1966	32,5				53,7	25,3	34,7
1967	32,8				54,2	25,3	34,4
1968	32,2				55,1	31,4	34,5
1969	31,7				57,0	33,0	35,2
1970	32,0				59,1	37,0	35,1
1971	32,1				59,2	39,7	34,6
1972	32,4				59,5	41,8	34,3
1973	32,4				59,2	43,3	33,5
1974	33,7				59,9	46,2	34,3
1975	34,6				61,5	48,0	34,5
1976	35,1				62,6	50,5	33,7
1977	35,2	35,8			63,3	49,8	33,0
1978	35,5	36,9			64,0	50,4	32,6
1979	35,3	37,9			63,9	49,7	31,8
1980	34,9	39,0		66,2	63,5	49,6	31,1
1981	35,1	38,7		69,2	62,9	48,0	30,9
1982	35,0	38,4		72,4	62,4	46,7	30,6
1983	35,0	38,1		75,6	63,5	45,5	29,8
1984	34,9	37,8		77,1	63,3	45,3	29,2
1985	34,7	37,5		78,5	60,2	42,5	28,8
1986	33,9	37,5		82,6	57,4	40,4	28,2
1987	33,3	37,5		87,0	55,8	40,0	27,7
1988	33,1	37,5		91,5	56,1	39,8	26,9
1989	32,4	37,5		96,4	57,6	39,4	26,1
1990	31,2	37,5		92,1	56,7	38,8	25,4
1991	36,0	37,1		87,9	56,9	38,7	24,8
1992	33,9	36,7		87,5	57,0	38,9	24,5
1993	31,8	36,3	44,7	93,8	55,6	39,2	24,3
1994	30,4	34,9	40,8	91,9	54,0	38,7	24,3
1995	29,2	33,6	37,2	90,7	45,1	38,1	24,0
1996	27,8	31,9	33,9	89,6	44,9	37,4	23,4
1997	27,0	30,4	30,9	88,0	42,7	36,2	22,8
1998	25,9	28,9	28,2	88,4	41,5	35,7	22,5
1999	25,3	27,9	26,1	85,8	40,4	35,4	22,2
2000	24,6	27,0	24,2	86,3	39,3	34,7	21,5
2001	23,7	26,1	22,5	87,3	38,2	34,2	20,9
2002	23,5	25,3	20,5	88,6	36,3	33,6	20,3
2003	23,0	24,4	18,5		37,9	33,5	19,7
2004	22,2	23,7	18,2		35,7	33,9	19,3
2005	21,6	23,0	17,8		34,2	33,8	18,8
2006	20,7		17,3		32,6	33,4	18,3
2007	19,9		16,9		31,7	33,3	18,3

Πίνακας 2β (συνέχεια)

	Korea	Luxembourg	Mexico	Netherlands	New Zealand	Norway	Poland	Portugal
1960				41,7		60,0		
1961				41,1		60,8		
1962				40,9		59,8		
1963	9,4			40,6		60,1		
1964	11,5			40,4		59,3		
1965	11,6			40,1		59,0		
1966	12,1			39,9		58,1		
1967	12,4			39,7		57,6		
1968	12,1			39,4		57,2		
1969	12,5			39,2		57,2		
1970	12,6	46,8		38,9		56,8		
1971	12,7	46,0		38,7	56,3	54,4		
1972	12,9	45,1		38,5	57,2	51,9		
1973	13,2	45,0		38,2	58,2	53,2		
1974	14,8	45,6		38,0	59,1	54,1		
1975	15,8	45,7		37,8	60,1	53,8		
1976	16,5	46,7		37,1	61,0	52,8		60,5
1977	16,7	47,7		37,2	63,6	53,6		62,2
1978	16,9	48,5		37,0	66,2	54,0		59,0
1979	16,8	49,4		36,6	69,0	55,5		55,9
1980	14,7	50,8		34,8	69,1	58,3		53,0
1981	14,6	52,2		33,0	65,7	57,9		50,2
1982	14,4	51,8		32,3	62,5	58,1		47,6
1983	14,1	51,3		30,7	59,5	58,1		44,7
1984	13,2	50,9		29,3	56,6	58,3		41,8
1985	12,4	50,5		28,0	53,8	57,5		38,8
1986	12,3	50,1		27,1	51,2	57,1		36,1
1987	13,8	49,7		24,7	50,2	55,7		33,5
1988	17,8	48,8		24,2	51,6	56,1		31,1
1989	18,6	47,9		24,3	52,8	58,0		29,2
1990	17,2	47,0		24,3	48,8	58,5	54,8	27,5
1991	15,4	46,1		24,1	42,7	58,1	55,1	25,8
1992	14,6	45,3	24,3	25,2	35,8	58,1	55,3	24,2
1993	14,0	44,4	22,1	25,9	33,5	58,0	55,6	22,7
1994	13,3	43,9	19,9	25,6	29,5	57,8	48,7	22,9
1995	12,5	43,4	17,8	25,7	27,1	57,3	42,6	23,1
1996	12,1	42,9	15,7	25,1	24,5	56,3	37,3	22,4
1997	11,1	42,4	16,2	25,1	23,3	55,5	32,7	21,7
1998	11,4	43,7	16,6	24,5	22,0	55,5	28,6	21,0
1999	11,7	43,4	16,8	24,6	21,6	54,8	26,0	20,3
2000	11,4	43,1	16,9	22,6	22,3	54,4	21,8	19,6
2001	11,5	42,9	17,0	21,9	22,2	53,9	17,6	19,3
2002	10,8	42,6	17,2	21,7	21,8	54,5	18,4	19,1
2003	10,8	42,4	18,0	21,2	21,7	55,1	19,2	18,9
2004	10,3	42,1	18,9	21,3	21,7	55,0	17,4	18,7
2005	9,9	41,8	18,3	21,0	22,4	54,9	15,8	
2006	10,0			20,4	22,0	54,9	14,4	
2007				19,8		53,7		

Πίνακας 2β (συνέχεια)

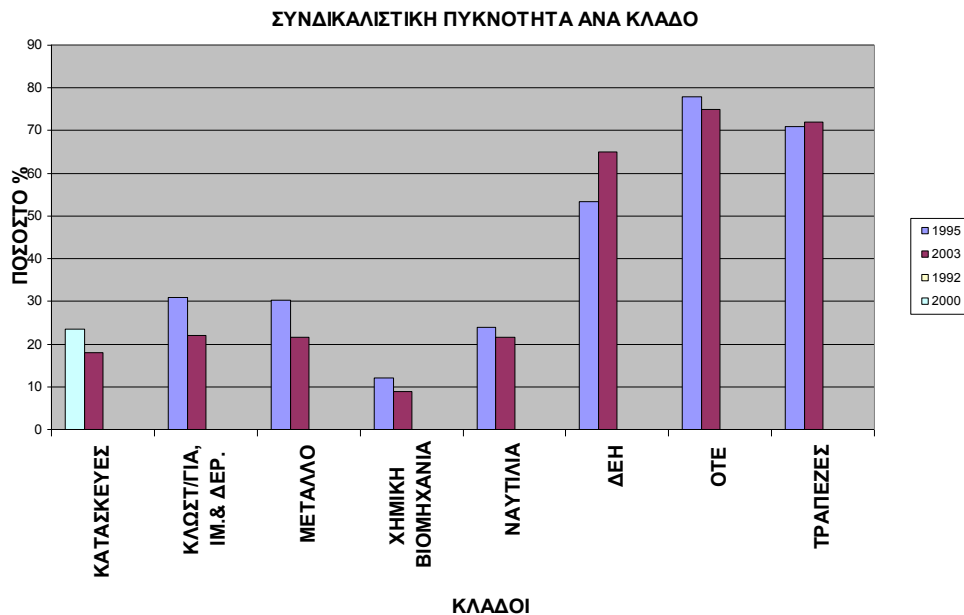
	Australia	Austria	Belgium	Canada	Chile	Czech Republic	Denmark	Finland	France
1960			41,5	29,2			56,9	31,9	19,6
1961			40,4	28,5			57,2	31,5	20,2
1962			38,9	27,1			57,4	35,3	19,1
1963			39,8	26,8			57,7	37,4	20,1
1964	48,2		39,3	26,4			57,9	37,0	19,7
1965	47,9		39,9	26,7			58,2	38,3	19,5
1966	45,8		40,3	27,6			57,8	39,6	18,9
1967	45,0		41,2	29,6			57,4	40,7	19,1
1968	44,8	62,1	42,0	30,2			58,3	41,0	20,4
1969	44,4	63,1	42,0	30,1			59,2	47,5	22,2
1970	44,2	62,8	42,1	31,0			60,3	51,3	21,7
1971	45,4	61,9	43,9	30,8			62,2	56,2	21,6
1972	46,3	61,0	46,8	31,8			61,5	60,8	21,6
1973	47,2	60,8	48,0	33,1			62,2	61,4	22,1
1974	48,8	57,9	49,1	33,1			65,2	63,2	21,7
1975	50,1	59,0	51,9	34,3			68,9	65,3	22,2
1976	50,2	59,2	53,4	34,5			73,0	67,6	21,3
1977	49,8	58,6	54,3	35,1			74,1	66,4	21,3
1978	49,5	57,6	53,4	34,8			77,8	66,9	20,5
1979	49,1	56,7	53,5	34,6			77,1	68,1	19,0
1980	48,7	56,7	54,1	34,0			78,5	69,4	18,3
1981	48,3	56,4	53,4	33,9			79,9	68,3	17,8
1982	48,0	53,8	52,1	36,8			80,3	68,4	17,0
1983	47,0	53,6	51,9	35,9			80,8	68,8	16,0
1984	46,2	52,1	52,0	34,8			79,3	69,0	14,9
1985	45,3	51,6	52,4	33,1			78,2	69,1	13,6
1986	44,4	50,6	51,5	33,3			77,4	70,0	12,5
1987	42,6	49,6	51,6	32,9			75,0	70,7	11,9
1988	40,9	48,9	51,4	32,9			73,8	72,3	11,2
1989	40,4	48,0	52,4	33,0			75,6	73,0	10,7
1990	40,0	46,9	53,9	32,9	19,2		75,3	72,5	10,3
1991	39,6	45,5	54,3	33,1	21,2		75,8	75,4	10,0
1992	39,3	44,3	54,3	33,2	20,7		75,8	78,4	10,0
1993	37,2	43,2	55,0	33,0	18,6	80,5	77,3	80,7	9,8
1994	34,4	41,4	54,7	32,6	18,0	70,3	77,5	80,3	9,3
1995	32,4	41,1	55,7	32,2	16,7	60,2	77,0	80,4	9,1
1996	30,9	40,1	55,4	31,9	16,4	54,9	77,4	80,4	8,6
1997	29,6	38,9	55,6	31,5	15,0	49,7	75,6	79,4	8,7
1998	27,8	38,4	54,6	31,0	15,0	41,8	75,5	78,0	8,5
1999	25,2	37,4	51,6	30,2	14,5	35,1	74,9	76,3	8,4
2000	24,7	36,5	49,3	30,4	14,8	29,5	74,2	75,0	8,3
2001	24,4	35,7	49,9	30,4	14,6	25,6	73,8	74,5	8,2
2002	23,0	35,4	51,2	30,3	14,8	21,7	73,2	73,5	8,4
2003	22,8	34,4	52,2	30,3	15,6	22,0	72,4	72,9	8,2
2004	22,0	34,1	52,9	29,6	15,6	22,3	71,7	73,3	8,0
2005	22,1	33,0	52,9	29,9	15,1	21,6	71,7	72,4	8,0
2006	20,1	31,7	54,1	29,6	14,5	21,0	69,4	71,7	7,9
2007	18,5		52,9	29,4			69,1	70,3	7,8

	Slovak Republic	Spain	Sweden	Switzerland	Turkey	United Kingdom	United States
1960						40,4	30,9
1961						40,1	29,5
1962						40,2	29,3
1963			66,1			40,3	28,5
1964			66,7			40,3	28,3
1965			66,3			40,3	28,2
1966			65,9			39,7	28,2
1967			67,5			40,2	27,8
1968			67,9			40,5	27,9
1969			68,5			41,7	27,3
1970			67,7			44,8	27,4
1971			70,0			45,3	26,9
1972			71,4			46,2	26,3
1973			72,5			45,5	23,5
1974			73,5			46,4	23,2
1975			74,5			48,3	21,6
1976			73,9	29,2		49,4	21,6
1977			76,0	28,9		51,1	23,2
1978			77,0	28,5		51,8	22,4
1979			77,3	28,1		51,6	23,4
1980			78,0	27,7		50,7	22,3
1981		8,3	78,3	27,0		49,8	21,0
1982		9,8	78,9	26,7		48,7	20,2
1983		10,3	79,6	26,6		48,0	19,5
1984		9,9	80,8	26,2		47,5	18,2
1985		10,2	81,3	24,9		46,2	17,4
1986		9,8	82,5	24,0	20,9	44,8	17,0
1987		10,4	82,4	23,7	23,0	44,5	16,5
1988		11,0	81,4	23,3	22,2	42,6	16,2
1989		11,5	80,7	22,9	21,5	40,6	15,9
1990		12,5	80,0	22,7	19,2	39,3	15,5
1991		14,7	80,1	22,7	19,7	38,8	15,5
1992		16,5	82,9	23,0	20,1	38,0	15,1
1993		18,0	83,9	22,9	19,6	37,0	15,1
1994		17,6	83,7	23,3	17,2	35,0	14,9
1995	49,8	16,3	83,1	22,9	13,4	32,7	14,3
1996	46,5	16,1	82,7	22,3	12,5	31,8	14,0
1997	43,5	15,6	82,2	22,0	13,9	30,7	13,6
1998	40,6	16,3	81,3	21,6	12,4	30,3	13,4
1999	38,3	16,0	80,6	21,0	10,6	29,9	13,4
2000	36,3	16,7	79,1	20,8	9,9	29,6	12,8
2001	32,8	15,9	78,0	20,5	10,0	29,1	12,8
2002	31,1	16,0	78,0	20,4	9,5	29,1	12,6
2003	29,9	15,8	78,0	20,1	8,9	29,0	12,4
2004	27,8	15,5	77,3	19,6	8,3	28,8	12,0
2005	25,8	15,0	76,5	19,4		28,8	12,0
2006	23,6	14,6	75,1	19,0		28,2	11,5
2007			70,8			28,0	11,6

Πηγή: www.oecd.org/dataoecd/25/42/39891561.xls

Με βάση τις ετήσιες Εκθέσεις Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, για το 1995 και το 2003, καθώς και τα ψηφίσαντα μέλη κάποιων σημαντικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων της ΓΣΕΕ, επιχείρησα να καταγράψω τη συνδικαλιστική πυκνότητα στους παρακάτω κλάδους (Διάγραμμα 1). Όπως βλέπουμε, επιβεβαιώνεται η υψηλή συμμετοχή στις ΔΕΚΟ και στις Τράπεζες (που πάντως βαίνει μειούμενη σε σύγκριση με τα ποσοστά της δεκαετίας του 1980), ενώ κυριαρχούν οι πτωτικές τάσεις στους μεταποιητικούς βιομηχανικούς κλάδους, μεταξύ των οποίων βρίσκεται και ο κλάδος του Μετάλλου.

Διάγραμμα 1 Συνδικαλιστική Πυκνότητα σε κύριους κλάδους



Πηγές: ΓΣΕΕ (2006), ΟΟΣΕΕ (2007), ΠΟΕΜ (2007)
 ΙΚΑ (2003)
 ΕΣΥΕ (1995, 2000, 2003)

Στο βαθμό που υπάρχει και αξιόπιστο δημοσκοπικό υλικό, μπορούμε να καταφύγουμε και σε αυτό, ώστε να συμπληρώσουμε, να βελτιώσουμε ή ακόμα και να αναθεωρήσουμε την εικόνα που έχουμε για τη συμμετοχή των εργαζόμενων στα συνδικάτα. Οι Βερναρδάκης, Μαυρέας και Πατρώνης (2007: 47) αξιοποιώντας διαθέσιμα δεδομένα σειράς ειδικών ερευνών της V-PRC για τη συνδικαλιστικοποίηση, καταλήγουν σε πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα: πρώτον, ότι το 24%, που προκύπτει

από τα στοιχεία που δίνουν οι ίδιες οι οργανώσεις (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) αποτελεί και την «οροφή» της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα του 2004. Δεύτερον, η καταγραφή του αντίστοιχου ποσοστού, με βάση το κριτήριο του αυτοπροσδιορισμού (αποτελώ/δεν αποτελώ μέλος σωματείου/συνδικάτου), «ρίχνει» τη συνδικαλιστική πυκνότητα στο 17% για το 2004. Συγκρίνοντας τα ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία που προκύπτουν από τη συγκεκριμένη μεθοδολογία, με αντίστοιχα στοιχεία δημοσκοπήσεων του 1995, του 2000 και του 2003, επιβεβαιώνεται η πτωτική τάση της συνδικαλιστικοποίησης, με πολύ πιο έντονα χαρακτηριστικά στον ιδιωτικό τομέα.

Και πάλι όμως, αρκεί η συσχέτιση μελών συνδικάτων-δυνάμει μελών, για να μιλήσουμε για εκδήλωση κρίσης; Οι ποσοτικές μεταβολές του εργατικού δυναμικού δεν μας λένε τίποτα για την κατάσταση της εσωτερικής διάρθρωσης της εργατικής τάξης και πως αυτή μεταβάλλεται «διευρύνοντας» ή «περιορίζοντας» τις πιθανές δεξαμενές συνδικαλιστικοποίησης. Για παράδειγμα, πτυχές όπως η αναλογία ειδικευμένων-ανειδίκευτων εργατών, μερικώς απασχολούμενων-πλήρως απασχολούμενων, γυναικών-ανδρών, εγχώριου δυναμικού-μεταναστευτικού δυναμικού, αποτελούν επιπλέον πλευρές που πρέπει να εξετασθούν για να δούμε με τι όρους απαντά ένα συνδικαλιστικό κίνημα σε εξωτερικές αλλαγές και προκλήσεις.

4.2.1.3 Διείσδυση σε νέα τμήματα του εργατικού δυναμικού (Νεολαία, Γυναίκες, Μετανάστες, “outsiders”)

Οι αλλαγές που υπέστη η αγορά εργασίας από τη δεκαετία του 1970 και μετά, μετέβαλλε και τις δεξαμενές συνδικαλιστικοποίησης, διευρύνοντας το φάσμα του χωρίς εκπροσώπηση εργατικού δυναμικού. Όπως επισήμαινε ο Spyropoulos (1985: 40), ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '80,

‘Traditionally the worker affiliated to a union brought to mind the image of the manual industrial worker, male, working full time and profiting from a certain stability of employment. Today this is not the case. Indeed, the manufacturing sector contributes no more than a fifth or at the very most a quarter of the total volume of employment. The section of the active population working in agriculture has likewise been greatly reduced, and we are witnessing an extensive growth in the service sector, as already mentioned. Parallel to this, “new actors” appear. Certain categories of workers who in past have not shown a great propensity to union activity nowadays represent a growing proportion of the working population. That is true for the mass entry of women into the labour market. Other groups of workers find themselves in a similar situation to the female workers: those being elderly workers, migrant workers, ethnic minorities and, in certain cases,

young workers’.

Προσέτι, η «γκρίζα ζώνη» των ατυπικών μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση – συνήθως οριζόμενη ως απασχόληση με χρόνο εργασίας που δεν υπερβαίνει τις 30 ή 35 ώρες εβδομαδιαίως – προσωρινή απασχόληση, χαμηλά αμειβόμενες εργασίες “mc-jobs”, άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως υπεργολαβία, φασόν κ.α.), καθώς επίσης και η ζώνη όπου παρατηρούνται υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης – πλην, δημοσίου τομέα όπου ο συλλογικός εργοδότης-κράτος είθισται να εμφανίζεται πιο ανεκτικός – φαίνεται πως αποτελεί σήμερα μια εξίσου «γκρίζα ζώνη» συνδικαλιστικοποίησης (Gallagher and Sverke: 2000, Goslinga and Sverke: 2003, Τουτζιαράκης: 1997). Αν και η τάση αυτή δεν είναι ενιαία⁶⁸, ωστόσο διαπιστώνεται με έμφαση από μια σειρά ερευνητών του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού (Gallagher and Sverke, Kelly, Heery and Adler, Waddington, Checchi and Visser κ.α.). Τα στοιχεία από το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα επιβεβαιώνουν τις παραπάνω διαπιστώσεις (Μπιθυμήτρης και Καφέ: 2008, Matsaganis: 2007, 545). Ειδικά όσον αφορά στη γυναικεία συμμετοχή στα συνδικάτα και πολύ περισσότερο στα διοικητικά όργανα, στη συμμετοχή μεταναστών (με εξαίρεση κάποια μαχητικά συνδικάτα, όπως στις κατασκευές όπου παρατηρούνται σχετικές επιτυχίες στρατολόγησης κυρίως Αλβανών οικοδόμων – βλ. Καψάλη: 2007), αλλά και στη

⁶⁸ Σε χώρες με παραδοσιακά υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικοποίησης, όπως η Σουηδία και η Φινλανδία, παρατηρείται μικρότερη διαφορά συνδικαλιστικής διείσδυσης μεταξύ «πυρήνα» και «περιφέρειας» (Goslinga and Sverke: 2003). Επίσης, Σουηδία, Φινλανδία και Δανία, αποτελούν τις βασικές εξαιρέσεις στην τάση της γυναικείας συνδικαλιστικοποίησης να υπολείπεται σημαντικά της ανδρικής (Checchi and Visser: 2001). Οι Schnabel and Wagner (2007) ωστόσο, αμφισβητούν την ευρύτατη παγιωμένη αντίληψη ότι οι γυναίκες συνδικαλίζονται δυσκολότερα από τους άνδρες (ή αντίστοιχα ότι οι υπάλληλοι, από τους χειρώνακτες εργάτες). Από τα στοιχεία που δίνουν για 18 ευρωπαϊκές χώρες, για το έτος 2003, προκύπτει πράγματι μια συγκεχυμένη εικόνα για την παράμετρο του φύλου. Ενδεχομένως, για την «απόκλιση» αυτή να ευθύνονται α) οι διαφορετικές τεχνικές υπολογισμού της συνδικαλιστικοποίησης (οι Schnabel and Wagner χρησιμοποιούν ατομικές βάσεις δεδομένων, συγκεντρωμένες βάσει προσωπικών ερωτηματολογίων) και β) ο συνυπολογισμός συνδικαλιστικών πυκνοτήτων από το πρώην σοσιαλιστικό μπλοκ, όπου η γυναικεία συμμετοχή στα συνδικάτα είναι εμφανώς μεγαλύτερη (βλ. Πίνακα 1). Γενικά, φαίνεται να ισχύει ότι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην Ε.Ε. οφειλόμενη κυρίως στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, της απασχόλησης στις υπηρεσίες και στους νέους εργαζόμενους, των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη αύξηση της συμμετοχής στα συνδικάτα, κάτι που επιδρά αρνητικά στη συνολική Συνδικαλιστική Πυκνότητα (Checchi and Visser: 2001, 12). Τέλος, οι μερικούς απασχολούμενοι συνδικαλίζονται σε σταθερά χαμηλά ποσοστά (ιδιαίτερα οι άνδρες), ενώ μεγάλη είναι η ψαλίδα μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (όπου η συμμετοχή στα συνδικάτα του δημοσίου υπερέχει συντριπτικά καθ’ όλη τη διάρκεια της περιόδου που μελετάμε). Στο τρίτο κεφάλαιο θα δούμε πιο ολοκληρωμένα ποια μεθοδολογία απαντά πειστικότερα στα ερωτήματα που τίθενται για τη σχέση συμμετοχής στα συνδικάτα – στρατηγικής των συνδικάτων – σύνθεσης της αγοράς εργασίας.

συμμετοχή νεολαίας, τα στοιχεία είναι μάλλον δυσοίωνα.

Ως προς τη συμμετοχή νέων εργαζόμενων οι εκτιμήσεις είναι ιδιαίτερα ανησυχητικές, καθώς σε έρευνες που έχουν γίνει για την εκτίμηση (έστω και κατά προσέγγιση) του ποσοστού συνδικαλιστικοποίησης βάσει ηλικίας εντοπίζεται έντονα η αδυναμία εκπροσώπησης των νέων εργαζόμενων. Ο Matsaganis (2007) αναφερόμενος σε έρευνα του EIRO του 1997, αναφέρει τα εξής στοιχεία: η συμμετοχή στα συνδικάτα (δημόσιου και ιδιωτικού τομέα) εργαζόμενων ηλικίας 18-24 ανερχόταν στο 9%, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για την ηλικιακή κατηγορία 25-34 ανέβαινε στο 27%, ενώ οι ηλικίες 35-54 συνδικαλιζόνταν σε ποσοστό 47%. Με βάση έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2007 για τη νεολαία, το ποσοστό των νέων 15-30 ετών που συμμετέχουν σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση στην Ελλάδα, είναι 7%, όσο δηλαδή είναι το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο των κρατών της ΕΕ-15 (Flash Eurobarometer: 2007, 24). Είναι προφανές ότι αν συνεχιστεί αυτή η ασυμμετρία συνδικαλιστικοποίησης, οι όποιες ελαφρώς ανοδικές τάσεις παρατηρούνται τα τελευταία πέντε χρόνια, θα αναστραφούν λόγω συνταξιοδότησης μεγάλου ποσοστού και αδυναμίας ανανέωσής του με νέο συνδικαλιστικό δυναμικό.

Μια κάπως πιο συνολική εικόνα της σύνθεσης των συνδικαλισμένων στην Ευρώπη μας δίνεται από τον Πίνακα 1. Όπως φαίνεται η πιθανότητα συνδικαλιστικοποίησης στην Ηπειρωτική και Νότια Ευρώπη φαίνεται να είναι μεγαλύτερη μεταξύ των ανδρών υπαλλήλων, σε σχέση με την αντίστοιχη πιθανότητα που εμφανίζουν οι γυναίκες και οι χειρώνακτες (blue-collar) εργάτες. Γενικά, σύμφωνα και με τα όσα ανέφερα παραπάνω, η πιθανότητα συνδικαλιστικοποίησης τείνει να μικραίνει όσο απομακρυνόμαστε από τον πυρήνα (ή κέντρο) του μισθωτού εργατικού δυναμικού που χαρακτηρίζεται από σταθερή και μόνιμη απασχόληση, πολυετή εργασιακή εμπειρία, ειδίκευση, σχετικά καλές αμοιβές, εντοπιότητα, υπαγωγή σε ένα και μοναδικό εργοδότη. Αντίθετα, οι λεγόμενες περιφερειακές αγορές εργασίας εμφανίζουν συγκριτικά πιο χαλαρή σχέση με το συνδικαλισμό, κάτι που είδαμε πως συμβαίνει και στην Ελλάδα.

Πίνακας 1 Συνδικαλιστική Εκπροσώπηση κατά φύλο και θέση στην παραγωγή

Table 1: Percentage of union members among employees in 18 EU countries, 2002/03

Country	All	Male	Female	Blue collar	White collar
Austria (N = 1,096)	31.1 (28.3, 33.8)	36.2 (32.2, 40.3)	25.9 (22.3, 29.5)	31.1 (25.1, 37.2)	31.2 (28.1, 34.3)
Belgium (N = 869)	39.7 (36.4, 43.0)	42.0 (37.6, 46.3)	37.4 (32.3, 42.4)	56.3 (50.2, 62.4)	35.0 (31.0, 39.0)
Denmark (N = 873)	83.6 (81.2, 86.1)	82.0 (78.3, 85.6)	85.3 (81.9, 88.6)	84.6 (80.2, 86.3)	83.2 (80.2, 88.9)
Finland (N = 921)	68.9 (66.0, 71.9)	63.4 (58.9, 67.8)	74.4 (70.4, 78.3)	68.5 (63.1, 73.8)	69.2 (65.5, 72.8)
France (N = 667)	15.6 (12.9, 18.4)	15.2 (11.3, 19.2)	16.0 (12.1, 19.9)	(Information on occupation not available)	
Germany (N = 1,322)	21.7 (19.5, 24.0)	28.6 (25.2, 32.0)	14.4 (11.7, 17.2)	26.7 (22.3, 31.0)	19.8 (17.2, 22.5)
Greece (N = 628)	12.4 (9.8, 15.0)	12.9 (9.4, 16.4)	11.8 (7.9, 15.6)	8.6 (4.9, 12.4)	14.4 (11.0, 17.9)
Hungary (N = 607)	13.1 (10.3, 15.7)	11.0 (7.6, 14.5)	15.2 (11.0, 19.3)	10.5 (6.7, 14.2)	14.8 (11.0, 18.6)
Ireland (N = 888)	37.6 (34.5, 40.8)	43.6 (38.9, 48.4)	32.3 (28.0, 36.6)	45.2 (38.6, 51.7)	35.2 (31.5, 38.9)
Italy (N = 410)	18.2 (14.0, 21.6)	22.9 (17.0, 28.7)	13.8 (9.1, 18.6)	17.9 (11.1, 24.7)	19.2 (14.5, 24.0)
Luxembourg (N = 591)	34.8 (30.9, 38.6)	40.9 (35.6, 46.2)	27.2 (21.7, 32.7)	44.6 (37.1, 52.0)	31.1 (26.5, 35.6)
Netherlands (N = 1,215)	28.6 (26.1, 31.2)	32.5 (28.8, 36.3)	24.7 (21.3, 28.2)	29.9 (24.0, 35.7)	28.2 (25.4, 31.0)
Poland (N = 694)	15.7 (13.0, 18.5)	13.8 (10.3, 17.3)	18.3 (13.9, 22.6)	17.4 (12.8, 22.0)	14.7 (11.3, 18.0)
Portugal (N = 594)	11.1 (8.6, 13.7)	12.3 (8.3, 16.4)	10.1 (6.8, 13.3)	8.6 (5.2, 12.0)	14.0 (10.2, 17.8)
Slovenia (N = 1,096)	41.2 (37.5, 45.0)	37.7 (32.5, 42.9)	44.8 (39.4, 50.2)	42.9 (36.3, 49.4)	40.5 (35.8, 45.1)
Spain (N = 619)	11.3 (8.8, 13.7)	12.9 (9.4, 16.4)	8.9 (5.4, 12.4)	10.3 (6.3, 13.8)	12.2 (8.8, 15.6)
Sweden (N = 1,102)	76.8 (74.3, 79.3)	74.0 (70.4, 77.6)	79.8 (76.3, 83.2)	80.0 (75.2, 84.8)	75.7 (72.8, 78.6)
UK (N = 984)	26.6 (23.8, 29.4)	26.3 (22.3, 30.3)	26.8 (23.0, 30.7)	24.5 (19.2, 29.8)	27.4 (24.1, 30.6)

Source: Own computations based on data from the European Social Survey 2002/03 (ESS1e05, 17 June 2004).

Notes: N = sample size used to calculate the figures reported in the column 'All'; computations use weighted data; 95 per cent confidence intervals reported in brackets. The samples include all respondents aged 15–64 who were employed (and neither self-employed nor in unpaid work) at the time of interview. White-collar workers are defined following the ILO International Standard Classification of Occupation (ISCO-88) as those with ISCO Nos. <7,000, blue-collar workers as those with 7,000 ≤ ISCO ≤ 9,999.

Πηγή: Schnabel and Wagner: 2007, 7

Αυτό που σίγουρα δεν είναι συμπαγές είναι η αιτιότητα της χαλαρής σχέσης συνδικάτων-«εργαζόμενων στην περιφέρεια». Οι Gallagher and Sverke (2000: 195), αν και έχουν ως αφετηρία τους τις συμπεριφορικές θεωρίες περί ατομικής και οργανωσιακής συμπεριφοράς, δεν αφήνουν έξω από την ανάλυση τους αυτή τη σχέση,

διακρίνοντας τρεις βασικούς παράγοντες που επιδρούν σε αυτή: α) τη στάση που κρατούν οι συνδικαλιστικές ηγεσίες απέναντι σε άτυπες μορφές εργασιακών διακανονισμών, β) τη δομή των αντιπροσωπευτικών συμφωνιών των συνδικάτων, όπως ορίζονται από την κείμενη εργατική νομοθεσία, γ) τη μορφή της ατυπικής απασχόλησης. Παρόλο που εδώ η θεωρητική διαπραγμάτευση του προβλήματος είναι διαφορετική, ωστόσο υπάρχει κάτι που μπορούμε να συγκρατήσουμε: από διαφορετική εκκίνηση οι Gallagher and Sverke καταλήγουν στο συμπέρασμα που έχει εκτεθεί ήδη: η στρατηγική ενός συνδικάτου, επηρεάζει και την αποτελεσματικότητά του στη διεύθυνση σε νέα στρώματα. Το ζήτημα της αποτελεσματικότητας θα επιχειρήσω να διαπραγματευτώ ξεχωριστά στο έκτο κεφάλαιο.

Ανεξάρτητα πάντως από τα αντανакλαστικά των συνδικάτων, η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις αποτελεί αναμφισβήτητο ανασχετικό παράγοντα συνδικαλιστικοποίησης και αυτό δεν είναι και τόσο πρόσφατη διαπίστωση. Ο Atkinson (1987) προειδοποιούσε από τα τέλη της δεκαετίας του '80, πως η αδυναμία των συνδικάτων να στρατολογήσουν μερικώς απασχολούμενους, σε συνδυασμό με μία τάση «αποβιομηχάνισης», οδηγεί σε αρνητικές συνέπειες για το συνδικαλιστικό κίνημα συνολικά (1987: 19). Τέλος, μένοντας στις υποκειμενικές δυσκολίες του συνδικαλιστικού κινήματος, αδυναμία εκδηλώνεται και όταν οι κεντρικές οργανώσεις δεν μπορούν να οικοδομήσουν συνδικάτα σε νέους εργασιακούς χώρους (π.χ. υπηρεσίες, που παλιότερα δεν υπήρχαν στη χώρα μας, ή που αναπτύχθηκαν ραγδαία, όπως ο χώρος των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης), ή σε νέους γεωγραφικά χώρους πύκνωσης μισθωτής εργασίας⁶⁹.

Συνοψίζοντας μπορούμε να πούμε ότι παρά την ποικιλομορφία που παρατηρείται όσον αφορά στα διάφορα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων⁷⁰, διαπιστώνονται

⁶⁹ Για παράδειγμα, στα Μεσόγεια της Αττικής, ο οργανισμός κατασκευαστικής δραστηριότητας που παρατηρείται και η πύκνωση δικτύων Υπηρεσιών σε συνάρτηση και με τις ανανεωμένες συγκοινωνιακές υποδομές (Αεροδρόμιο 'Ελευθέριος Βενιζέλος', Λιμάνια Λαυρίου και Ραφήνας, Προαστιακός Σιδηρόδρομος), έχει αυξήσει τις δυνατότητες συνδικαλιστικής διεύθυνσης και οικοδόμησης, αφού η συγκέντρωση εργατικών στρωμάτων στις περιοχές αυτές διαρκώς αυξάνεται. Σημειώνω απλώς, ότι σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ από την απογραφή του 2001, προέκυψε ότι ο πληθυσμός της Ανατολικής Αττικής σημείωσε ραγδαία αύξηση της τάξης του 37% (από 296.263 σε 405.814 άτομα), δηλαδή το μεγαλύτερο ποσοστό αύξησης σε σύγκριση με άλλους νομούς. Βλ. <http://www.waterinfo.gr/eedyp/papers/apografi.html>).

⁷⁰ Ποικιλομορφία που φτάνει σε σημείο αμφισβήτησης της κυρίαρχης τάσης να συνδέεται ευθύγραμμα η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970, με την συμμετοχή στα συνδικάτα: μια σειρά από χώρες, όπως το

κοινές τάσεις συμπίεσης του βαθμού συμμετοχής των εργαζόμενων στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, ειδικά σε κλάδους της βιομηχανίας που είναι παραδοσιακοί πυρήνες συνδικαλιστικοποίησης (Boeri, Brugiavini, Calmfors: 2003). Επαρκούν όμως οι δείκτες της συμμετοχής για να μιλήσουμε για σύγχρονη κρίση στο συνδικαλιστικό κίνημα; Για να απαντήσουμε στο ερώτημα, οφείλουμε να εξετάσουμε και τις υπόλοιπες τρεις διαστάσεις.

4.2.2 Οικονομική Διάσταση

Τα αποτελέσματα της σύγκρουσης κεφαλαίου και οργανωμένης εργασίας, δηλαδή το επίπεδο αναπαραγωγής των υλικών όρων ύπαρξης των κατόχων εργατικής δύναμης, θεωρείται στη βιβλιογραφία της κρίσης του συνδικαλισμού, βασικό κριτήριο για τη λειτουργία (ή καλύτερα τη δυσλειτουργία) του συνδικαλιστικού κινήματος. Το κριτήριο αυτό εξετάζεται ως προς δύο όψεις του:

4.2.2.1 Συλλογικές Διαπραγματεύσεις (κάλυψη επί του συνόλου των εργαζόμενων)

Το σύστημα εργασιακών σχέσεων που κυριαρχεί σε κάθε χώρα είναι εδώ καθοριστικό για το βαθμό κάλυψης των εργαζόμενων από τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, κοινή διαπίστωση αποτελεί το γεγονός ότι η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων προς την κατεύθυνση που στο πλαίσιο της «ευρωπαϊκοποίησης» ο Traxler (1995) ονομάζει «οργανωμένη αποκέντρωση», γενικεύεται με ταχείς ρυθμούς⁷¹. Σε συνδυασμό με τις απώλειες αγοραστικής δύναμης των εργαζόμενων τα τελευταία 15 χρόνια, η υποβάθμιση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων υποδηλώνει αδυναμία των συνδικάτων να αντιπαρατεθούν στους όρους της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης που επιβάλλονται από το κεφάλαιο.

Πάντως, στην περίπτωση του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, η δεκαετία του 1990 παραδόξως (;) ξεκινά με έναν νόμο (1876/1990) που διευκόλυνε την

Βέλγιο, η Δανία, η Σουηδία, έδειξαν ισχυρές αντιστάσεις στην τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας μετά το 1979 και μέχρι αρκετά πρόσφατα (Kelly: 1997, 400). Η διάσταση της ποικιλομορφίας προσθέτει ένα ακόμα πρόβλημα στη διασταλτική ερμηνεία της κρίσης της συνδικαλιστικής συμμετοχής ως 'εν γένει' κρίσης.

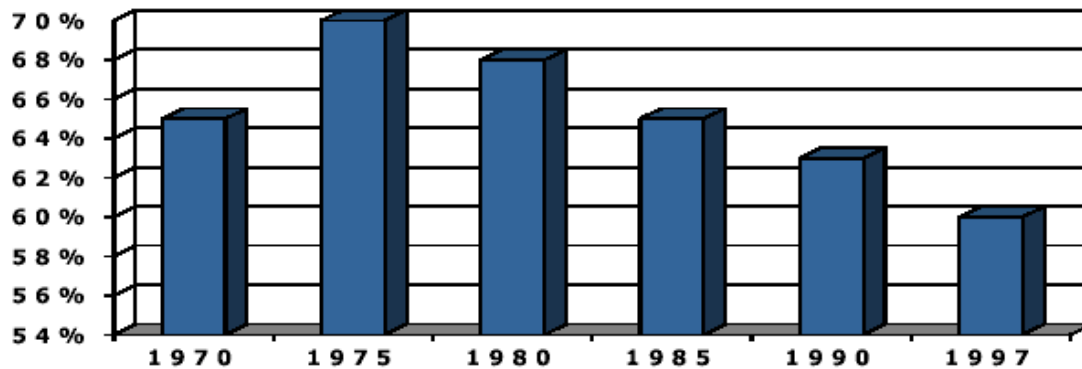
⁷¹ Για μια συνοπτική εικόνα της βιβλιογραφίας περί «ευρωπαϊκοποίησης» των εργασιακών σχέσεων, βλ. Κονιόρδος και Μοσχονάς (2004).

ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα, καταργώντας την υποχρεωτική διαιτησία και συστήνοντας τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Στα μέσα της δεκαετίας και συγκεκριμένα το 1996, ο αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων που υπογράφονται πανελλαδικά έχει φθάσει στον ιστορικά ανώτατο αριθμό-ρεκόρ των 385 ΣΣΕ. Αντίστροφα, οι Διαιτητικές Αποφάσεις για τρία περίπου χρόνια κυμαίνονται μεταξύ 9% έως 12 % του συνόλου των συλλογικών ρυθμίσεων (Κατρούγκαλος; 2007, 203). Συνοψίζοντας, παρά τη διεθνή αρνητική συγκυρία εναντίον των παραδοσιακών μορφών διαμεσολάβησης, στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία του 1990 εισάγονται στοιχεία νεο-κορπορατιστικής διευθέτησης και συλλογικής ρύθμισης, γεγονός που μοιάζει οξύμωρο σε σχέση με τις υπόλοιπες διαστάσεις της κρίσης. Για να έχουμε όμως μια πλήρη εικόνα της οικονομικής διάστασης, θα πρέπει να δούμε και τι αποκομίζουν τα συνδικάτα από αυτή τη θετική εξέλιξη. Επιπλέον, θα πρέπει να δούμε και το κατά πόσο η εξέλιξη αυτή είναι πλέον εγγυημένη, ή οι τάσεις αναστροφής που εμφανίζονται τα τελευταία χρόνια μπορεί να οδηγήσουν σε μία ανατροπή της.

4.2.2.2 Συλλογικές Διαπραγματεύσεις (επίδραση στην αναδιανομή του εισοδήματος υπέρ της εργασίας)

Ο δείκτης του εργατικού μισθού χρησιμοποιείται είτε ονομαστικά, είτε ως μερίδιο του εθνικού εισοδήματος, για να εξεταστεί συγκριτικά η εξέλιξή του, αντιπαραθετικά με τα κέρδη του κεφαλαίου στο ίδιο χωροχρονικό πλαίσιο. Όπως φαίνεται από το γράφημα 3, από τα μέσα της δεκαετίας του '70, μέχρι τα τέλη της δεκ.'90, στην Ε.Ε. των 15 το μερίδιο των αμοιβών της εργασίας έχει καταφανώς πτωτική τάση, κάτι που ίσως σημαίνει κάτι σε συνδυασμό με τον προηγούμενο δείκτη. Συγκεκριμένα, συνδέει τη μείωση της αποτελεσματικότητας και επομένως της διαπραγματευτικής ισχύος του συνδικαλιστικού κινήματος, με την εσωτερική κατάστασή του, δηλαδή με το επίπεδο εσωτερικής κρίσης του.

Γράφημα 3 Μερίδιο μισθού στο εθνικό εισόδημα, 1979-1995, Ε.Ε. 15.



Source: European Commission (2000: Chart 43).

Πηγή: Kelly (2003)

Τα διαθέσιμα στοιχεία για την ελληνική περίπτωση δείχνουν ότι από το 1992 και μετά η σχετική θέση των μισθωτών στην Ελλάδα, ακολουθεί κατά πόδας τη γενικότερη τάση. Τόσο οι συνεχείς και σημαντικές απώλειες που υφίσταται σε όλη τη δεκαετία του 1990 η αγοραστική δύναμη των μισθωτών, όσο και το συρρικνούμενο μερίδιο της εργασίας στην προστιθέμενη αξία της βιομηχανίας (Δεδουσόπουλος: 2007, 120-22), στοιχειοθετούν την οικονομική διάσταση της κρίσης, τουλάχιστον στο επίπεδο των αποτελεσμάτων των διαπραγματεύσεων των συνδικάτων⁷². Ειδικότερα για τον κλάδο του μετάλλου, που θα μας απασχολήσει ως μελέτη περίπτωσης στα επόμενα κεφάλαια, τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων με τις εργοδοτικές οργανώσεις, τουλάχιστον για τη δεκαετία του 1990 για την οποία έχουμε επεξεργασμένα στοιχεία, αποδείχθηκαν πενιχρά. Όπως συμπεραίνουμε από τον Πίνακα 2 το αυτό ισχύει για το σύνολο των κλάδων.

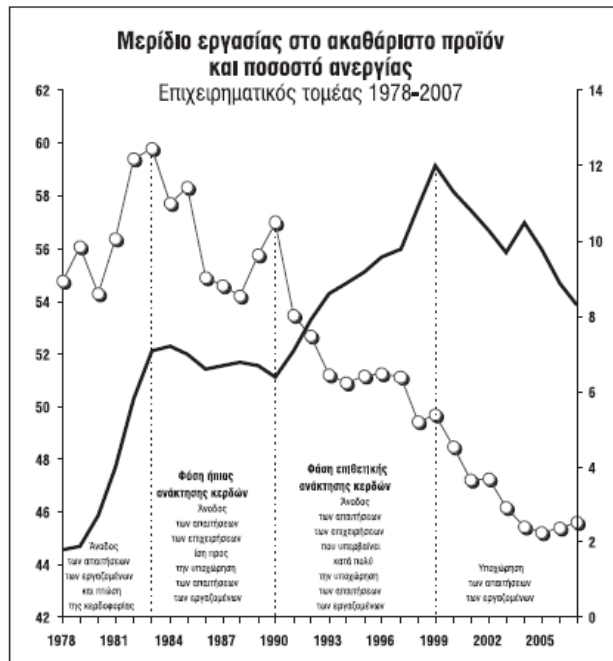
⁷² Αν λάβει κανείς υπόψη του την εμπορευματοποίηση σειράς κοινωνικών υπηρεσιών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία του 1990 και τη δυσμενή αναλογία έμμεσων-άμεσων φόρων, έχει μπροστά του μία δευτερογενή κατανομή που είναι ακόμα δυσμενέστερη για τους μισθωτούς, καθώς η ανακατανομή του εισοδήματος βαίνει εις βάρος τους (Δεδουσόπουλος: 2007, 122).

Πίνακας 2 Μέσες συλλογικά συμφωνημένες αυξήσεις μισθών (% αλλαγή από τον προηγούμενο χρόνο)

	Γενικός μέσος όρος	Βιομηχανία μετάλλου	Τράπεζες	Δημόσιος τομέας*
1970-1979	11.5	N.A.	NA	NA
1980-1989	17,6	N.A.	NA	NA
1990	17,1	N.A.	17,4	NA
1991	14,4	12	14	NA
1992	11,3	12	-1,1	NA
1993	12	12.5	16,6	NA
1994	12,6	12.1	11,9	9,4
1995	9,4	8.5	12,9	12,3
1996	8,2	7	10,9	14,9
1997	8	7.4	7,2	13,5
1998	5,4	4.5	1,5	9,2
1999	3,5	3.1	7,3	3,6

Πηγή: Ιωακείμογλου, Η., Κουζής, Γ. και Σουμέλη, Ε. (2000)

Μια πιο αντιπροσωπευτική εικόνα για τη διακύμανση του μεριδίου εργασίας στο συνολικά παραγόμενο προϊόν, μας δίνει το παρακάτω διάγραμμα. Όπως γίνεται αντιληπτό, στον επιχειρηματικό τομέα από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι το 2005 το μερίδιο της εργασίας μειώνεται διαρκώς, ενώ η επίσημα καταγεγραμμένη ανεργία φτάνει στο ανώτατο όριο της δεκαπενταετίας (1980-2005) το 1999. Παρατηρούμε μια πτωτική τάση κατά την περίοδο της προετοιμασίας των ολυμπιακών αγώνων, με το ποσοστό της ανεργίας το 2005 να πέφτει κοντά στο 8%. Η οικονομική κρίση που πλήττει την ελληνική οικονομία από το 2009 και εντεύθεν, επιδεινώνει όλους τους δείκτες της απασχόλησης, χωρίς ακόμα να γνωρίζουμε την πλήρη έκταση των συνεπειών.



ΠΗΓΗ: INE-ΓΣΕΕ (2008, 177)

Οι διεκδικήσεις των συνδικάτων, αρκούμενες στον αμυντικό στόχο να μην συμπιεστεί η αγοραστική δύναμη των μισθωτών (σε συνθήκες «εξ' ορισμού» αρνητικές για την εργασία), όχι μόνο δεν εξασφάλισαν τη συμμετοχή των εργαζόμενων στο αυξανόμενο προϊόν, αλλά απέβησαν άκαρπες ακόμα και για τον χαμηλό πήχη που έθεσαν: ούτε η αγοραστική δύναμη των μισθωτών όπως είδαμε, προστατεύτηκε, ούτε ουσιαστική προστασία της απασχόλησης εξασφαλίστηκε. Αντιθέτως, το ποσοστό ανεργίας σταθεροποιήθηκε σε υψηλά επίπεδα, ενώ ο δείκτης ανασφάλειας των μισθωτών, εκφρασμένος ως αριθμός απολύσεων ανά μισθωτό, αυξήθηκε με ταχείς ρυθμούς, καθώς για τον ιδιωτικό τομέα το 2002 έφτανε στο 32% (Δεδουσόπουλος: 2007, 124).

Όπως θα δούμε παρακάτω, η υπεράσπιση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας θεωρήθηκε από την πλειοψηφία των συνδικάτων ως εχέγγυο για την αντιμετώπιση των συνεπειών του ραγδαίου μετασχηματισμού της ίδιας της εργασίας στο σύγχρονο καπιταλισμό. Η εσωτερική αυτή κρίση φαινόταν να επιβάλλει τους δικούς της νόμους στο «παγκόσμιο χωριό».

Αν αποσπαστούμε από αυτή τη διαρκή κατάσταση εσωτερικής κρίσης, τότε μοιάζει όσα συμβαίνουν σε επίπεδο οικονομίας (πετρελαϊκή κρίση και κρίση των τιμών

το 1973-'74, ανεργία, στασιμοπληθωρισμός, αποβιομηχάνιση στις αρχές της δεκαετίας του 1990), να μεταφέρονται μηχανιστικά σε ένα ακίνητο εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα, που ως τότε («χρυσή μεταπολεμική Τριακονταετία») φαινόταν να λειτουργεί ομαλά και χωρίς αντιφάσεις. Εδώ θεωρώ πως έγκειται η αφετηρία ενός φαύλου κύκλου, όπου οι εξωτερικές (προς το συνδικαλισμό) συνθήκες (ανεργία, υποαπασχόληση, ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας, αλλαγές στη σύνθεση της εργατικής τάξης, τεχνολογικός εκσυγχρονισμός και ένταση κινητικότητας κεφαλαίου), θεωρούνται αίτια της συνδικαλιστικής κρίσης (απομαζικοποίηση, αδυναμία εκπροσώπησης νέων μελών, μείωση διαπραγματευτικής ισχύος) η οποία με τη σειρά της ανατροφοδοτεί δυσμενείς για την εργατική τάξη συνθήκες (νέα ώθηση ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, αποδοχή της ανταγωνιστικότητας ως κριτηρίου διεκδικήσεων κ.ο.κ.), που λογικά θα αποτελέσουν έναυσμα ενός νέου κύκλου κρίσης του συνδικαλισμού. Προφανώς ο εντοπισμός αυτής της κυκλικής κρισιακής κίνησης συνιστά μια ισχυρή ορθοδοξία που έχει ερείσματα στην πραγματικότητα.

Μια τέτοια κυκλική κίνηση παρουσιάζει ο Jacobi (1987) μιλώντας για τα βρετανικά συνδικάτα στα μέσα της δεκαετίας του 1980, όταν πλέον οι νέο-συντηρητικές πολιτικές της Thatcher, η αποβιομηχάνιση της βρετανικής οικονομίας και οι αλλαγές στη δομή της απασχόλησης, δημιουργούν ένα κρισιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο κινείται το συνδικαλιστικό κίνημα. Η αφετηρία εδώ είναι η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970, που προκάλεσε ανακατατάξεις σε επίπεδο συσχετισμού κοινωνικών δυνάμεων. Συγκεκριμένα, η κρίση του συνδικαλισμού νοείται ως:

η νέα οικονομική κατάσταση που ώθησε τα συνδικάτα να επιφέρουν αλλαγές στο περιεχόμενο των πολιτικών τους και στις μορφές εκπροσώπησης των συμφερόντων τους, καθώς η ισορροπία κοινωνικών δυνάμεων στράφηκε εναντίον τους. Η υποχώρηση των συνδικάτων σε άμυνα, που μπορεί να διαπιστωθεί παντού, σημειώθηκε σχεδόν ταυτόχρονα με την οικονομική κρίση (1987: 43).

Ακολούθως, εκτίθενται οι νέες αδυναμίες του συνδικαλισμού στην περίοδο κρίσης που ξεκίνησε: μείωση διαπραγματευτικής ισχύος, συρρίκνωση δεσμών αλληλεγγύης μεταξύ συνδικάτων, ενδο-συνδικαλιστικός ανταγωνισμός, περιορισμός βιομηχανικής δράσης, μείωση μελών, εγκατάλειψη ταξικού λόγου, περιορισμός της επιρροής πάνω στο κράτος και τις μακροοικονομικές πολιτικές του (1987: 44-6).

Αν τα χαρακτηριστικά κρίσης που εκθέτει ο Jacobi δεν ιδωθούν στην

ιστορικότητά τους, αλλά θεωρηθούν αποτέλεσμα μιας συνολικότερης κρίσης που απλώς εσωτερικεύτηκε, δηλαδή μεταφέρθηκε μηχανικά στο εσωτερικό της συνδικαλιστικής οργανωμένης ζωής, τότε είναι θεωρητικά και πρακτικά ανέφικτο να δούμε την κρίση ως πολιτικό πρόβλημα. Αντίστροφα, αν οι πλευρές που αναδεικνύονται εδώ, θεωρηθούν ως εξωτερικές εκδηλώσεις ενός βαθιά πολιτικού φαινομένου, αξιοποιούμε καλύτερα τον πλούτο των στοιχείων που μας δίνει αυτή η προβληματική της σύγχρονης κρίσης. Εν κατακλείδι, η θεώρηση της κρίσης ως εγγενούς στοιχείου που συμπυκνώνει την αντιφατική κίνηση του περιβάλλοντος, όπως υποστήριξα και εισαγωγικά, διασφαλίζει ότι μπορούμε να διακρίνουμε που, πότε και πως ο υποκειμενικός παράγοντας (εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα) επενεργεί στην έκβαση μιας κρίσης που το πλαίσιο στο οποίο εγγράφεται (και μόνο αυτό) είναι ήδη καθορισμένο.

Η δεκαετία του 1980 και η κρίση του φορντισμού και της νέο-κεϋνσιανής διαχείρισης, μπορούμε να πούμε ότι διαμόρφωσε το πλαίσιο στο οποίο εκδηλώθηκε η κρίση στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, αλλά όχι ότι καθόρισε την έκβαση της ή πολύ περισσότερο ότι δημιούργησε την ίδια την κρίση εκ του μηδενός. Προτείνω να περάσουμε στις υπόλοιπες δύο διαστάσεις της εξωτερικής κρίσης και να επανέλθουμε αργότερα στο συλλογισμό αυτό.

4.2.3 Πολιτική Διάσταση

Η πολιτική διάσταση της κρίσης του σύγχρονου συνδικαλισμού, εντοπίζεται κυρίως στις σχέσεις με τις κυβερνήσεις, ή τα υπερεθνικά όργανα διακυβέρνησης (Ερωπαϊκό Κοινοβούλιο, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΠΟΕ, ΔΝΤ κ.ο.κ.) και τα πολιτικά κόμματα. Τα δύο αυτά επίπεδα αλληλεπίδρασης (συνδικάτα-κυβερνήσεις και συνδικάτα-κόμματα), είναι διακριτά μεταξύ τους, αφού στο πρώτο επίπεδο μας ενδιαφέρει η δυνατότητα άσκησης επιρροής σε δημόσιες πολιτικές (είτε σε εθνικό, είτε σε υπερεθνικό επίπεδο), ενώ στο δεύτερο επίπεδο, μας ενδιαφέρει η δυνατότητα των συνδικάτων να ασκούν επιρροή στο κομματικό σύστημα, επιφέροντας μετατοπίσεις στις ιδεολογικές και οργανωτικές συντεταγμένες των κομμάτων· ιδίως των κομμάτων εκείνων που ιστορικά βρίσκονται εγκύτερα στην εργατική τάξη.

4.2.3.1 Επιρροή σε εθνικά και υπερεθνικά όργανα διακυβέρνησης

Η πολιτική επιρροή των συνδικάτων δεν μπορεί να κατανοηθεί γενικά, έξω από την ιστορική εμπειρία της κάθε χώρας. Επομένως, η αξιολόγηση του βαθμού επιρροής της συνδικαλιστικής πρακτικής στις πολιτικές των κυβερνήσεων, είναι αδύνατη χωρίς τη διερεύνηση των ιστορικών προϋποθέσεων διαμόρφωσης του συστήματος άρθρωσης των οργανωμένων συμφερόντων της κάθε εθνικής, ή διεθνικής υπό μελέτη οντότητας. Με άλλα λόγια, το σύστημα άρθρωσης των οργανωμένων συμφερόντων σε κάθε εθνικό περιβάλλον, προσδιορίζει σε ένα βαθμό και τη θεσμική (τουλάχιστον) επιρροή των συνδικάτων. Γι' αυτό και οι τυπολογίες είναι χρήσιμες: αλλού τα εθνικά συστήματα εργασιακών (ή βιομηχανικών) σχέσεων ταξινομούνται ως Concertative (συντονισμένο), Πολιτικής Απομόνωσης και Πλουραλιστικού Κερματισμού (Regini: 1987, 61), αλλού η τυπολογία γίνεται με βάση το συνδυασμό ισχύος της οργανωμένης εργασίας και βαθμού νέο-κορπορατισμού (Crouch: 1993). Οι περιγραφικές ταξινομήσεις αυτών των συστημάτων στο πεδίο των industrial relations μας έχουν απασχολήσει σε προηγούμενο κεφάλαιο και επομένως δεν θα επεκταθούμε εδώ.

Παρά τις αποκλίσεις ανάμεσα στα διαφορετικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, μπορούμε βασιζόμενοι και στη διεθνή αντίστοιχη βιβλιογραφία (Traxler, Korver, Mahnkopf and Altvater, κ.α.) να εντοπίσουμε τάσεις πανευρωπαϊκής σύγκλισης που παρατηρούνται σε σχέση με το βαθμό ποιοτικής και ποσοτικής μεταβολής που υφίσταται η ικανότητα των συνδικάτων να επιδρούν (με τη δική τους ατζέντα) πάνω στις δημόσιες ή περιφερειακές (π.χ. επίπεδο E.E.) πολιτικές. Η νομοθεσία για τις εργασιακές σχέσεις, που φτάνει σε επίπεδο E.E. μέχρι και στην ευθεία αμφισβήτηση του εθνικού εργατικού δικαίου (βλ. τρίτο κεφάλαιο), ο νέος ρόλος των συνδικάτων ως κοινωνικών εταίρων, η πύκνωση του θεσμικού τους ρόλου μέσα σε κρατικά και περιφερειακά δίκτυα συνδιαχείρισης και συναπόφασης, με την αντίστροφη τάση αραίωσης (ή και εξάτμισης) του πολιτικού ρόλου τους (Hyman: 2003, 2005a, 2005b, Waddington: 2001, 461) αποτελούν δείκτες μεταβολής της ποιότητας της επιρροής των συνδικάτων στη δεκαετία του '90, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

Ο ενδοτισμός των συνδικάτων στον κυβερνητικό και εργοδοτικό πυρετό αύξησης της ανταγωνιστικότητας είτε με μακροοικονομικά μέσα, είτε μέσω αναδιαρθρώσεων και η αφομοίωση του κοινωνικού εταιρισμού, δεν μπορεί να θεωρηθεί βέβαια a priori

σύμπτωμα κρίσης. Στο βαθμό όμως που παρατηρείται συστηματική απεμπόλιση «ιστορικών αιτημάτων της εργατικής τάξης», προς όφελος της συμμετοχής των συνδικάτων στη σύγχρονη πολύ-επίπεδη διακυβέρνηση, η ταυτότητα ενδοτισμός-σύμπτωμα γίνεται ισχυρή. Ήδη, από τη δεκαετία του 1980, διαπιστώνεται η κρισιμότητα του διλήμματος που εμφανίζεται ως απότοκο της οικονομικής κρίσης:

Για το λόγο αυτό παρουσιάζεται στα συνδικάτα ένα δίλημμα, χωρίς να υπάρχει ικανοποιητική έξοδος από αυτό. Ότι και αν επιλέξουν, απειλούν να υπονομεύσουν τις βάσεις της δύναμής τους. Αν συναινέσουν στο να μετριάσουν τα αιτήματά τους λαμβάνοντας υπόψη τους την οικονομική κρίση, συμφωνώντας με μία συναινετική διαχείριση ανεξάρτητη από την συρρικνούμενη πιθανότητα μελλοντικών οφελών, τα συνδικάτα κινδυνεύουν να αποξενωθούν από τη βάση τους, που είναι η πρωταρχική πηγή ισχύος. Αν από την άλλη, αρνηθούν να συμμετάσχουν σε τέτοιες συμφωνίες, κινδυνεύουν να στιγματιστούν ως ο βασικός «ένοχος» για την πληθωριστική πορεία. Μια τέτοια εξέλιξη θα μείωνε τη νομιμότητα και θα διακινδύνευε την αναγνωρισιμότητα ως προνομιούχου εταίρου στην πολιτική διαπραγμάτευση με την κυβέρνηση (Regini: 1987, 63).

Προσπερνώ προς το παρόν το πώς απαντά σε αυτό το *κρίσιμο* δίλημμα το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα. Συγκρατούμε απλώς την αλλαγή που διαπιστώνεται στις σχέσεις συνδικάτων-εξουσίας (κρατικής ή υπερεθνικής) στο ευρωπαϊκό περιβάλλον, μετά την οικονομική κρίση των δεκαετιών του 1970 και 1980, η οποία έγκειται στην αυξανόμενη αδυναμία των συνδικάτων να επηρεάσουν τις δημόσιες πολιτικές προς όφελός τους και μάλιστα παρά τη φαινομενική αύξηση της θεσμικής τους κεντρικότητας (κοινωνικός εταιρισμός).

4.2.3.2 Επιρροή σε πολιτικά κόμματα

Παρά το γεγονός ότι τα ευρωπαϊκά συνδικάτα συνεχίζουν να έχουν δεσμούς (οικονομικούς, πολιτικούς, ιδεολογικούς) κυρίως με σοσιαλδημοκρατικά και εργατικά κόμματα, είναι προφανές ότι οι δεσμοί αυτοί έχουν χαλαρώσει τα τελευταία χρόνια. Οι Urpchurch et al. (2009) με τη συγκριτική μελέτη τους πάνω στο σοσιαλδημοκρατικό συνδικαλισμό σε Γερμανία, Βρετανία, Γαλλία και Σουηδία, επιβεβαιώνουν αυτή την τάση. Στα συμπεράσματά τους οι Urpchurch et al. αναδεικνύουν ωστόσο τάσεις επανάκαμψης ενός πολιτικοποιημένου συνδικαλισμού, ακόμα και με τη μορφή σύνδεσης με ριζοσπαστικά κόμματα ή πολιτικές δυνάμεις που βρίσκονται στα αριστερά της ευρωπαϊκής σοσιαλδημοκρατίας.

Στην Ελλάδα, η θέση ότι για τα δεινά του συνδικαλισμού ευθύνεται η

κομματικοποίηση των συνδικάτων, κερδίζει διαρκώς έδαφος σε ένα πολιτικά και ιδεολογικά ευρύ φάσμα δυνάμεων (Σπουρδαλάκης και Παπαβλασσόπουλος: 2008). Όμως ούτε εδώ η κατάσταση της σχέσης κομμάτων – συνδικάτων πρέπει να θεωρείται δεδομένη. Αφενός, γιατί η «παραταξιοποίηση» του ελληνικού συνδικαλισμού είναι ακόμα πολύ ισχυρή και συνεχίζει να λειτουργεί ως «έμμεση δομή» στη σχέση κόμματος-κοινωνίας, με αντιφατικά αποτελέσματα⁷³. Αφετέρου, γιατί υπάρχουν αντιφατικές ενδείξεις από μικρά, αλλά δυναμικά συνδικάτα του λεγόμενου τομέα των υπηρεσιών (τηλεπικοινωνίες, χώρος του βιβλίου, χρηματοπιστωτικό σύστημα, εμπόριο)⁷⁴, όπου η αποστασιοποίηση από τις παρατάξεις των δύο κυβερνητικών κομμάτων, συνυπάρχει με μία πολιτικοποιημένη συνδικαλιστική στάση, που δεν αποκλείει κομματικές ταυτότητες και αναφορές.

Παρ'όλες τις ασυνέχειες που παρατηρούνται, η σύγχρονη κατάσταση όπως διαμορφώνεται σήμερα στο συνδικαλιστικό κίνημα όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και γενικότερα, συνεχίζει να είναι αρνητική για τη σχέση κομμάτων – συνδικάτων και ειδικότερα για τη σχέση μεταξύ ιδεολογίας και συνδικαλιστικής στάσης. Η διαδικασία της ευρωπαϊκοποίησης και της προϊούσας από-πολιτικοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως τουλάχιστον γίνεται αντιληπτή στην παρούσα μελέτη, στρέφει διαρκώς το αίτημα της αυτοτέλειας των συνδικάτων στην κατεύθυνση του ιδεολογικού από-χρωματισμού τους, με αρνητικά αποτελέσματα ως προς την μαχητικότητά τους. Μερικά μόνο χαρακτηριστικά «πολιτικού ρεαλισμού» μπορεί να βρει κανείς σε Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, όπως σε αυτή του 1998-99 (βλ. αναφορές στο «αίσθημα ευθύνης για τις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις»), ή ακόμη και σε προτάσεις για την υλοποίηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας, με έμφαση στην ανταγωνιστικότητα (Σπουρδαλάκης: 2007, 149).

Ταυτόχρονα, έχουν γίνει θεαματικά βήματα σε επίπεδο δυνατοτήτων τεκμηρίωσης και έρευνας εκ μέρους των ανώτατων συνδικαλιστικών οργανώσεων,

⁷³ Σε ορισμένες περιπτώσεις η δομή αυτή διευκολύνει τη δράση των εργαζόμενων, προσφέροντας υλικούς και οργανωτικούς πόρους, ειδικά εκεί όπου η εργοδοτική επιθετικότητα είναι αυξημένη. Το θεσμικό και ιστορικό βάρος που μπορεί να προσδίδει μια παράταξη, δυσχεραίνει μία κατά μέτωπο επίθεση που θα έθιγε τη συνδικαλιστική ελευθερία με τρόπο άμεσα δημοσιεύσιμο. Φυσικά και η αντίθετη τάση είναι υπαρκτή και μάλιστα κυρίαρχη, αφού χαρακτηρίζει τις κυρίαρχες παρατάξεις: η δυνατότητα κινητοποίησης μειώνεται ώστε να είναι περισσότερο ελέγξιμη η βάση σε περίπτωση «μη επιθυμητών» διεκδικητικών εκρήξεων.

⁷⁴ Βλ. σχετικά Ioakimides and Bithymitris (2009), Μπιθυμήτρης (2008) και Τσακίρης (2009).

συντείνοντας σε αυτό που οι Σπυρδαλάκης και Παπαβλασσόπουλος (2008), αναφέρουν ως αύξουσα πολυλειτουργικότητα των οργανώσεων συμφερόντων. Πλην όμως η εντυπωσιακή ανανέωση της τεχνο-δομής και οι συναφείς λειτουργικοί μετασχηματισμοί της υλικότητας των συνδικάτων, συναρθρώνονται με τη στρατηγική της ανταγωνιστικότητας, ή τη συναφή στρατηγική του εκσυγχρονισμού «η οποία αναδεικνύεται σε ηγεμονική ιδεολογική έγκληση κατά την υπό εξέταση περίοδο» (Σπυρδαλάκης και Παπαβλασσόπουλος: 2010). Σε κάθε περίπτωση η διεκδίκηση ισοτιμίας, ή θεσμικής κεντρικότητας στον υπο διαμόρφωση «ανταγωνιστικό κορπορατισμό» (Lavidas: 2005) της περιόδου της ευρωπαϊκοποίησης, συντείνει προς τη διεκδίκηση μιας ιδιότυπης αυτοτέλειας εκ μέρους του κυρίαρχου συνδικαλιστικού κινήματος. Με άλλα λόγια, η κομματική αποταύτιση, συνοδεύεται από μία ταυτόχρονη υπονόμηση της κοινωνικής αυτοτέλειας. Αυτό αξίζει να το κρατήσουμε.

4.2.4 Θεσμική Διάσταση

Η κρίση των συνδικάτων ως θεσμών, δηλαδή ως φορέων άρθρωσης και υπεράσπισης των συμφερόντων της εργατικής τάξης, συνίσταται κατά τη γνώμη μας σε τρία επίπεδα: στις σχέσεις κοινωνίας και συνδικάτων γενικά, στις σχέσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και στις σχέσεις συνδικαλισμένων και συνδικάτων. Όπως θα δούμε κάθε επίπεδο έχει επιμέρους δείκτες, η σύνθεση των οποίων μας δίνει μία γενικότερη εικόνα για τη θεσμική κρίση των συνδικάτων.

4.2.4.1 Σχέση κοινωνίας-οργανώσεων

Η δυσλειτουργία των θεσμών αντιπροσώπευσης μέσα στα συνδικάτα, μας συνδέει με μια ευρύτερη συζήτηση για την κρίση των μαζικών οργανώσεων και των κομμάτων. Αντανάκλαση του προβλήματος αποτελεί και η αδιαφορία, ή/και ανυποληψία την οποία υφίστανται τα συνδικάτα ως θεσμός, ειδικά σε κοινωνίες όπου το ιστορικό υπόβαθρο του συνδικαλισμού δεν συνέβαλε ποτέ στην αντιμετώπιση του τελευταίου ως ισότιμης θεσμικής συνιστώσας. Ενδεικτική εδώ είναι η περίπτωση της Ελλάδας, όπου οι ανωμαλίες της πολιτικής και κοινωνικής ζωής, η παρέμβαση του κρατικού και εργοδοτικού συνδικαλισμού μέσα στο κίνημα, η εργοδοτική εχθρότητα, σε συνδυασμό με τη σημερινή παθητική και αμυντική στάση της ηγεσίας του συνδικαλιστικού

κινήματος, μείωσαν το ειδικό βάρος του συνδικαλισμού στην ελληνική κοινωνία.

Αυτό δε σημαίνει κάτι για τις χώρες συνολικά του Νότου: στην Ιταλία στα μέσα της δεκαετίας του 1990, η κρίση του κομματικού συστήματος, που συνδεόταν με τις αποκαλύψεις σειράς οικονομικών σκανδάλων, ευνόησε το ρόλο των συνδικάτων μέσα στην ιταλική κοινωνία. Το αποτέλεσμα ήταν να ενισχυθεί η θέση τους, ως τελευταίου καταφύγιου υγιούς συλλογικής δράσης και επομένως να αυξηθεί το ειδικό βάρος του συνδικαλισμού στο πολιτικό σύστημα. Παρόμοιες προοπτικές ανάδειξης του συνδικαλιστικού κινήματος ως «εξυγιαντικού πόλου» έναντι ενός έντονα παθογενούς πολιτικού συστήματος, προβάλλονται και για τα ελληνικά συνδικάτα, ειδικά τα τελευταία χρόνια (Σπουρδαλάκης: 2007, 150).

Η εκδήλωση συμπτωμάτων κρίσης των συνδικάτων, δεν οδηγεί αναγκαία λοιπόν σε απαξίωση των τελευταίων. Αντιθέτως, μπορεί να δώσει έμφαση στην ανάγκη για ισχυροποίησή τους, ως θεσμών μέσα στο κοινωνικό και πολιτικό σύστημα. Ο Kelly (1997: 412), παρουσιάζοντας μία σειρά ερευνών κοινωνικής συμπεριφοράς, που διενεργήθηκαν στη Βρετανία την περίοδο 1983-1995, μας δίνει μεταξύ άλλων, μερικά χρήσιμα στοιχεία για το πώς βλέπουν οι Βρετανοί το ρόλο των συνδικάτων στη χώρα τους: όπως προκύπτει από τις έρευνες αυτές το ποσοστό εκείνων που συμφωνούν ότι τα συνδικάτα έχουν πλέον πολύ μικρή ισχύ (με την έννοια της επιρροής στην εξουσία), αυξάνεται διαρκώς μέσα στο διάστημα 1983-1994, με αποτέλεσμα το 5% του 1983, να φτάσει στο 28,4% το 1994.

Επομένως, η διάγνωση μιας ενεργείας κρίσης του συνδικαλισμού, δεν προϋποθέτει αναγκαστικά την κοινωνική δυσπιστία. Μπορεί κάλλιστα το σύμπτωμα να εμφανιστεί ως διαπίστωση της αποδυνάμωσης των συνδικάτων, από την ίδια την κοινωνία. Στην περίπτωση της Ελλάδας, σύμφωνα με στοιχεία από την έρευνα της V-PRC για το 2000, η πολυπληθέστερη ομάδα των μισθωτών (40% επί του συνόλου του δείγματος) είναι αυτή που δεν αποτελεί μέλος συνδικάτου, δεν εμπιστεύεται τα συνδικάτα, όπως λειτουργούν σήμερα, αλλά θεωρεί την ύπαρξή τους απαραίτητη (Βερναρδάκης, Μαυρέας, Πατρώνης: 2007, 48).

4.2.4.2 Σχέσεις μεταξύ οργανώσεων

Η χαλάρωση (οργανωτική, πολιτική, ιδεολογική) των δεσμών μεταξύ των

συνδικαλιστικών οργανώσεων διαφορετικών επιπέδων (πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο, τριτοβάθμιο) ή κλάδων, εμπίπτει στη θεσμική διάσταση της συνδικαλιστικής ζωής. Τα συμπτώματα θεσμικής κρίσης στο συνδικαλιστικό κίνημα ωστόσο, δεν εκδηλώνονται στις σχέσεις μεταξύ των οργανώσεων μόνο ως φυγόκεντρες τάσεις, ή τάσεις αποδιάρθρωσης. Μπορεί η τάση να είναι αντίστροφη (συγκέντρωση) και όμως να αποτελεί σύμπτωμα θεσμικής κρίσης.

Η άρθρωση ενός συνδικαλιστικού κινήματος, διαμορφώνεται από τις σχέσεις που έχουν θεσμιστεί ιστορικά μεταξύ των οργανώσεων. Στη Βρετανία για παράδειγμα η σχέση αυτή χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό αποκέντρωσης, με την έννοια ότι η τριτοβάθμια οργάνωση (TUC) έχει μικρή ισχύ επιρροής πάνω στα ενταγμένα μέλη της, ενώ ένα μεγάλο μέρος (περίπου το 25% στις αρχές της δεκαετίας του '90)⁷⁵ συνδικαλιστικών οργανώσεων, παραμένει ανεξάρτητο, δηλαδή δεν υπάγεται στην τριτοβάθμια οργάνωση. Τι συνέβη από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και μετά; Χωρίς να αναιρείται ο αποκεντρωμένος χαρακτήρας της βρετανικής συνδικαλιστικής δομής, παρατηρείται ωστόσο μια τάση επιβολής μεγαλύτερου ελέγχου της τριτοβάθμιας ηγεσίας, επί της δευτεροβάθμιας, ή πρωτοβάθμιας. Αυτή είναι και η προϋπόθεση που θέτει η Κυβέρνηση του New Labour στα συνδικάτα, ώστε να ανακτήσουν το διαπραγματευτικό ρόλο που έχασαν κατά τη συντηρητική διακυβέρνηση⁷⁶.

Στις σκανδιναβικές χώρες ο συγκεντρωτισμός στη δομή του συνδικαλισμού, συνυπάρχει μεταπολεμικά με ένα σύστημα «Γενικευμένης Πολιτικής Συναλλαγής» (Crouch: 1993, 202-4), που ευνοεί τη θεσμική ανάσχεση των συγκρούσεων, στο πλαίσιο του νέο-κορπορατιστικού παραδείγματος. Τα σημάδια κόπωσης του συγκεκριμένου παραδείγματος στη δεκαετία του '90, δεν μπορούμε να πούμε ότι μεταφράστηκαν και σε κλυδωνισμό του συστήματος άρθρωσης των συνδικάτων, ή της θεσμικής αρχιτεκτονικής των οργανωμένων συμφερόντων γενικά.

Στη Γαλλία, ο ιδεολογικός και πολιτικός κερματισμός, μεταπολεμικά κυριάρχησε σε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων που χαρακτηριζόταν από έντονες συγκρούσεις και μαχητικά διεκδικητικά ρεπερτόρια. Η σύγχρονη τάση, ειδικά από τα μέσα της δεκαετίας

⁷⁵ Βλ. Crouch (1993: 108).

⁷⁶ Αυτή η παρελκυστική πολιτική απέναντι στα συνδικάτα δεν είναι φυσικά ιδίον της Εργατικής Διακυβέρνησης. Στη δεκαετία του 1980 οι Συντηρητικοί προώθησαν τη μεταρρύθμιση των συνδικάτων, ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή των τελευταίων στις τριμερείς διαβουλεύσεις (Jessop: 1987, 126-7).

του 1990 και μετά, είναι η τροποποίηση του θεσμικού πλαισίου αντιπαράθεσης εργοδοτών και εργαζόμενων, ενισχύοντας τις ρυθμίσεις που προκύπτουν από διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών, έναντι του νόμου και των κρατικών ρυθμίσεων (Mériaux: 2002, 205). Αυτή η «αποκέντρωση» των διαπραγματεύσεων, ενισχύει τα φυγόκεντρα χαρακτηριστικά της δομής του γαλλικού συνδικαλισμού (το επίπεδο οργανωτικής πυκνότητας δεν ξεπερνά το 8%), ευνοώντας ταυτόχρονα ένα διαφορετικό θεσμικό μοντέλο από-πολιτικοποιημένου επιχειρησιακού συνδικαλισμού, που εξασθενεί ακόμα περισσότερο τη δυνατότητα συντονισμένης δια-κλαδικής βιομηχανικής δράσης.

Το θεωρητικό ενδιαφέρον αυτής της πλευράς της θεσμικής κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος εκτοξεύεται όταν μεταβαίνει κανείς στην ελληνική περίπτωση. Ας μου επιτραπεί για άλλη μια φορά μια απόπειρα να επεκταθεί η συζήτηση στην εμπειρικά διαπιστωμένη εγχώρια πραγματικότητα, όπως δομείται ιστορικά την τελευταία δεκαετία.

Στην Ελλάδα οι σχέσεις μεταξύ των οργανώσεων διαφορετικών βαθμίδων, όπως ήδη επισημάνθηκε πιο πάνω, έχουν μπει και αυτές σε τροχιά ανασυγκρότησης, αν και η οργανωτική ενότητα που εκφράζεται και από το σύνθημα 'ένα σωματείο, ένα εργατικό κέντρο, μια συνομοσπονδία', δεν απειλείται (σε τριτοβάθμιο επίπεδο) από παράλληλες οργανωτικές δομές, ενώ ποσοτικά και ποιοτικά η δύναμη ανεξάρτητων σωματείων που βρίσκονται εκτός της δομής της ΓΣΕΕ, είναι (σήμερα) σχετικά μικρή. Αυτό δε σημαίνει πως εκλείπει ο ιδεολογικός (κυρίως) και οργανωτικός (δευτερευόντως) ανταγωνισμός μεταξύ διαφορετικών κλάδων, ή χώρων εργασίας. Ποιες είναι όμως οι σύγχρονες τάσεις αυτών των ανταγωνισμών; Ή με άλλους όρους, πώς εκδηλώνεται η κρίση στο επίπεδο των αξιακών πλαισιώσεων, αλλά και των θεσμοθετημένων επιπέδων οργάνωσης; Για να απαντήσουμε, ας θυμηθούμε πρώτα εν τάχει πως διαμορφώνεται η σημερινή οργανωτική δομή της ΓΣΕΕ.

4.2.4.2.1 Θεσμοθετημένα επίπεδα οργάνωσης

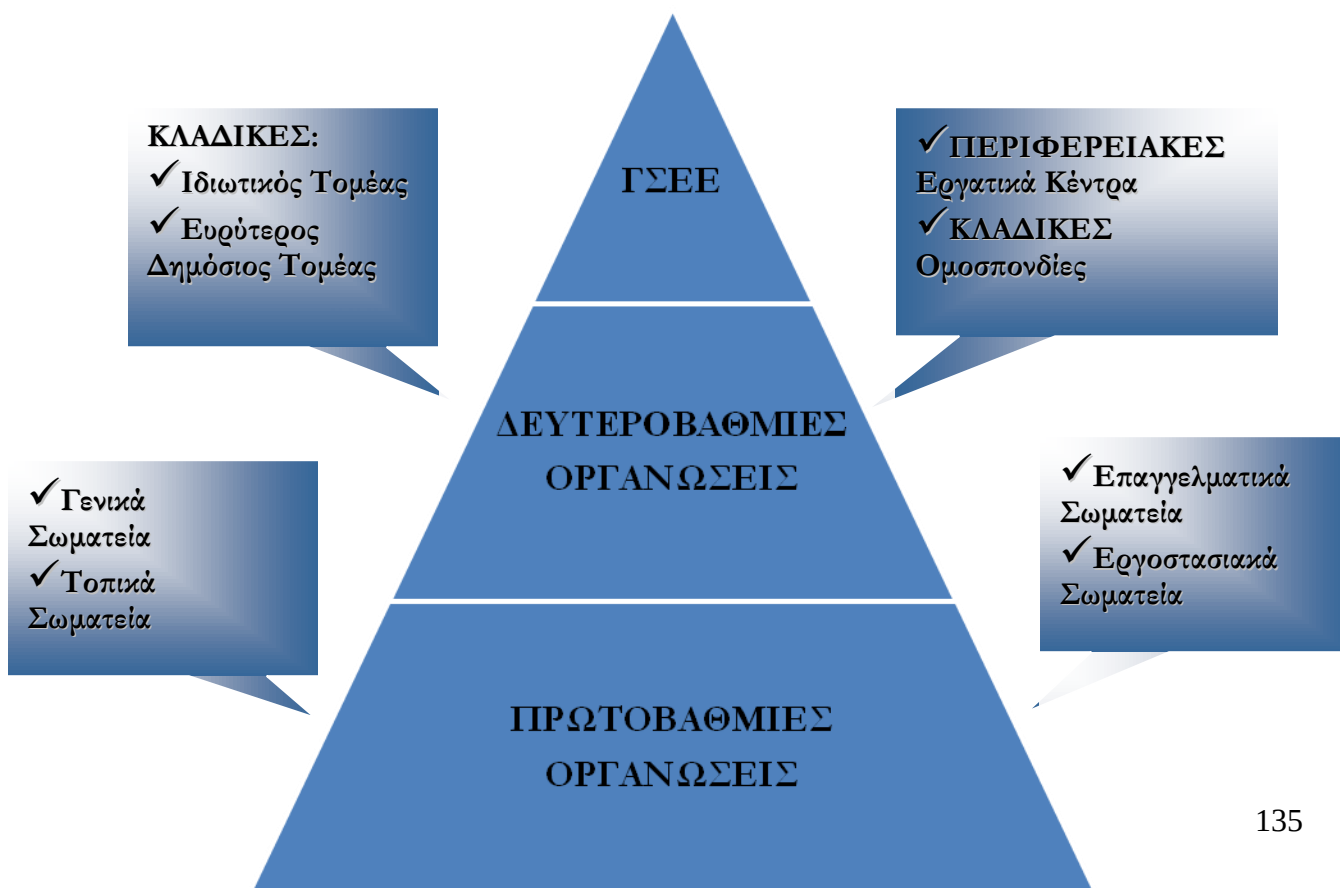
Ο Νόμος 1876 του 1990 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όπως είδαμε, τερματίζει το καθεστώς της υποχρεωτικής διαιτησίας και το υποκαθιστά με το σύστημα Μεσολάβησης, με δυνατότητα διαιτησίας μόνο αν το θέλουν και οι δύο πλευρές (συνδικάτα-εργοδότες), ή μόνο τα συνδικάτα, στην περίπτωση που οι εργοδότες

αρνηθούν τις διαπραγματεύσεις.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία (τόσο την ισχύουσα, όσο και την παλαιότερη), δύναται να συναφθούν τέσσερις τύποι συλλογικών συμβάσεων: Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (εθνικό επίπεδο – παραμένει οδηγός για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό, επαγγελματικό, επιχειρησιακό, ή τοπικό επίπεδο), Εθνική Ομοιοεπαγγελματική (επαγγελματικό εθνικό επίπεδο), Τοπική Ομοιοεπαγγελματική (επαγγελματικό περιφερειακό, ή τοπικό επίπεδο), Ειδική Συλλογική Σύμβαση (επιχειρησιακό επίπεδο – το νέο νομοθετικό πλαίσιο δίνει τη δυνατότητα υπογραφής ΣΣΕ σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους).

Η οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως προκύπτει από τις νομικές διατάξεις σχετικά με τη σύναψη ΣΣΕ, δεν απέχει πολύ από την πραγματική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος. Οι σχέσεις μεταξύ πρωτοβάθμιου, δευτεροβάθμιου, τριτοβάθμιου επιπέδου, θα μελετηθούν πιο διεξοδικά στο Β' Μέρος. Εδώ απλώς επισημαίνω ότι όσο «κατεβαίνουμε» προς τη βάση της συνδικαλιστικής πυραμίδας (Σχήμα Α), τόσο περισσότερο ανομοιογενής καθίσταται η οργανωτική σύνθεση του κινήματος (Ιωάννου: 1989, 71).

Σχήμα Α: Πυραμοειδής δομή του συνδικαλιστικού κινήματος



Ο οργανωτικός πολυκερματισμός, που είδαμε να ευδοκιμεί στη δεκαετία του 1980, επιβιώνει και σε ορισμένες περιπτώσεις αναζωογονείται. Σύμφωνα με τα στοιχεία του 33ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ, τα 472.304 φυσικά μέλη εκπροσωπήθηκαν από 74 ομοσπονδίες και 83 Εργατικά Κέντρα. Περαιτέρω επεξεργασία των στοιχείων από τον Κουζή (2007: 104-5), δείχνει ότι στον κλάδο των μεταφορών δραστηριοποιούνται 8 ομοσπονδίες εκπροσωπώντας από 2 μέχρι 26 πρωτοβάθμια σωματεία. Στον κλάδο Τροφίμων και Ποτών δραστηριοποιούνται 12 ομοσπονδίες, ενώ οι εργαζόμενοι του εν λόγω κλάδου κατατάσσονται σε 17 διαφορετικές συλλογικές συμβάσεις. Υπάρχουν επίσης Ομοσπονδίες με επιχειρησιακό χαρακτήρα (ΟΤΕ, ΔΕΗ, Ολυμπιακή) που εκπροσωπούν μέχρι και 21 πρωτοβάθμια σωματεία. Τέλος, σε επίπεδο νομού συνυπάρχουν ακόμα και τέσσερα εργατικά κέντρα (π.χ. Ηλεία). Παράγοντες αυτού του οργανωτικού κερματισμού είναι, μεταξύ άλλων: α) Οι ιστορικές συνθήκες ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλισμού (ισχυρές ομοιοεπαγγελματικές επιβιώσεις). Β) Το θεσμικό πλαίσιο που μέχρι πρόσφατα (2002) ενθάρρυνε τη διαιώνιση «μικρό-κοσμων» ευνοϊκών για ατομικές ιδιοποιήσεις πόρων και διευκολύνσεων από συνδικαλιστικά στελέχη. Είναι εξάλλου αυτονόητο ότι η οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων από το κράτος, δεν διευκολύνει καθόλου τους στόχους του συνδικαλιστικού κινήματος για συγχωνεύσεις και αναδιάρθρωση σε κλαδική βάση. Γ) Οι κυρίαρχες πλαισιώσεις και οι παραταξιακοί συσχετισμοί, που παρά τις όποιες διακηρύξεις, δεν ευνοούν ουσιαστικά την ταξική ενότητα σε κλαδική βάση.

4.2.4.2.2 Αξιακές πλαισιώσεις

Ο κλασικός ορισμός της αξιακής πλαισίωσης (framing) που δίνεται από τους Snow et al (1986) αφορά: 'τα συνεκτικά εκείνα ερμηνευτικά σχήματα που απλοποιούν και συμπυκνώνουν την πραγματικότητα, μέσω επιλεκτικών τονισμών και κωδικοποιήσεων γεγονότων, εμπειριών και ιστορικών αλληλουχιών'. Οι αξιακές πλαισιώσεις δεν απορρέουν από «καθαρές ιδέες», αλλά απηχούν περιβαλλοντικές επιδράσεις (Σεφεριάδης: 2006, 26). Στο βαθμό που πρόκειται για διεκδικητικές πλαισιώσεις, στοχεύουν στην από-νομιμοποίηση κυρίαρχων πολιτικών και κοινωνικών συμβάσεων. Επομένως, διεκδικητική μπορεί να είναι η πλαισίωση κάποιου που αντιλαμβάνεται ενεργητικά τη σχέση του με το περιβάλλον. Εδώ επισημαίνουμε ότι η

μελέτη των αξιακών πλαισίων δεν αντικαθιστά τη μελέτη της ιδεολογίας στο συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς πρόκειται για διαφορετικό επίπεδο ανάλυσης:

Frames and ideologies are related concepts, of course, and overlap somewhat in their empirical referents, but each points to a different dimension of that empirical reality. Very roughly, frame points to process, while ideology points to content. Frame points to similar processes that occur not only in social movements, but in everyday interaction, to processes that transcend content. Ideology points to the specifics of content, and to the processes whereby that specific system of meaning has constructed (Oliver and Johnston: 2005, 193).

Μία διαφορετική ερμηνεία για τη σχέση ιδεολογίας και πλαισίωσης δίνουν οι Snow and Benford (2005), οι οποίοι αντιλαμβάνονται την ιδεολογία ως ένα «πολιτισμικό πόρο» για τη διαδικασία της πλαισίωσης, ενώ η τελευταία μπορεί να ιδοθεί και ως *επανορθωτική ιδεολογική διεργασία* (Snow and Benford: 2005, 209-10). Σε κάθε περίπτωση και εδώ τονίζεται τη διακριτότητα των δύο επιπέδων:

Framing process involves, among other things, the articulation and accenting or amplification of elements of events, experiences, and existing beliefs and values, most of which are associated with existing ideologies. Regarding the latter, we believe that it is arguable and empirically demonstratable that collective action frames are typically comprised, at least in part, of strands of one or more ideologies. If so, then collective action frames are rooted, in varying degrees, in extant ideologies, but are neither determined by nor isomorphic with them (Snow and Benford: 2005, 209-10).

Ως προς την περίπτωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος η έννοια της πλαισίωσης, είναι αρκετά χρήσιμη για την ανάδειξη των μετατοπίσεων που υφίστανται στο επίπεδο των ερμηνευτικών σχημάτων. Κατά τη γνώμη μας, το ερμηνευτικό σχήμα που κυριάρχησε στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα (αλλά και διεθνώς), από τη δεκαετία του 1990 μέχρι σήμερα, είναι αυτό που επιστρατεύθηκε για να ερμηνεύσει την κρίση του κόσμου της εργασίας, ως κρίση που επιβάλλεται από εξωτερικές δυνάμεις, ως κατάσταση μη αναστρέψιμη και αναπόφευκτη. Με άλλα λόγια, πρόκειται για μια προσέγγιση, που πριμοδοτεί την παθητική-προσαρμοστική και όχι την ενεργητική σχέση συλλογικού δράντος-περιβάλλοντος. Πρακτικά, αυτή η πλαισίωση υπονόμει τη σχέση υλικής αποστέρησης-κινηματικής δράσης, ανέδειξε τη στρατηγική της συναίνεσης ως μονόδρομο, νομιμοποίησε το λόγο του κοινωνικού εταιρισμού και μάλιστα σε μια κοινωνία όπου τα ερείσματα τέτοιων πλαισίων υπήρξαν ιστορικά περιορισμένα. Η λογική του Κοινωνικού Εταιρισμού, αφομοιώνεται πιο συστηματικά από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, κάτι το οποίο η θεσμική αρχιτεκτονική διευκολύνει, χωρίς όμως να

προκαλεί. Μετά το 1991, τα συνδικάτα επέδειξαν μια χαρακτηριστική μετριοπάθεια για τα ελληνικά μεταπολιτευτικά δεδομένα: οι μισθολογικές αυξήσεις υπήρξαν μέτριες⁷⁷ και η απεργιακή δράση μειώθηκε ουσιαστικά⁷⁸. Το 1997 η εκατέρωθεν (από συνδικάτα – κράτος – εργοδότες) αποδοχή του συναινετικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων, προσυπογράφηκε στο λεγόμενο *Σύμφωνο Εμπιστοσύνης μεταξύ Κυβέρνησης και Κοινωνικών Εταίρων*.

Το διακύβευμα δεν ήταν άλλο από την προσαρμογή του συστήματος εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση μείωσης της ανεργίας και τόνωσης της απασχόλησης (όχι όμως της πλήρους και σταθερής)⁷⁹, με μέσο το περαιτέρω «πάγωμα» των μισθολογικών απαιτήσεων των μισθωτών. Το 2000, η Κυβέρνηση με νέα νομοθετική πρωτοβουλία προωθεί εκ νέου την ευελικτοποίηση, αυτή τη φορά του εργάσιμου χρόνου, με τη ΓΣΕΕ αυτή τη φορά να εκφράζει την αντίθεσή της (Zambarloukou: 2006, 221). Ωστόσο, η αντίθεση αυτή υπονομεύεται τόσο από την αποσύνδεση του αιτήματος για 35ωρο από το αίτημα για σταθερό χρόνο εργασίας, όσο κυρίως από τη διφορούμενη πρακτική της ΓΣΕΕ, στο βαθμό που με την ΕΓΣΣΕ 2004-05 επεκτείνεται το διεθυντικό δικαίωμα για την υπερωριακή απασχόληση χωρίς την άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας (Δεδουσόπουλος, 2007, 128).

Εξάλλου, την Άνοιξη του 2000 η ΓΣΕΕ τοποθετείται με επίσημη ανακοίνωση υπέρ των αποφάσεων του Συμβουλίου της Λισσαβόνας, αποδεχόμενη το θεμελιώδη συμπεφωνημένο κανόνα της «πολυεπίπεδης διακυβέρνησης»: την ανάδειξη της ανταγωνιστικότητας σε στρατηγικό στόχο⁸⁰. Σε ξεχωριστό κεφάλαιο των θέσεων της για

⁷⁷ Μεταξύ άλλων ενδείξεων αυτής της «συναινετικής στροφής», χαρακτηριστικό όσον αφορά στις διεκδικήσεις σε τριτοβάθμιο επίπεδο (όπως επισημάνει αποτελούν οδηγό για τις κλαδικές ή τοπικές συλλογικές συμβάσεις) είναι ότι από το 1990 και μετά οι ΕΓΣΣΕ που υπογράφηκαν ήταν όλες διετείς, γεγονός που διευκόλυνε την επικράτηση «εργασιακής ειρήνης», βλ. Zambarloukou (2006, 219).

⁷⁸ Η μετάβαση στη «νέα εποχή» σηματοδοτείται από μία σημαντική αναβάθμιση της επιστημονικής τεχνοδομής της ΓΣΕΕ, με ταυτόχρονη υποβάθμιση της οργανωτικής της υποδομής. «Μια νέα πολιτική κουλτούρα αναδύεται: πραγματιστική και issue-oriented. Το παλιό συγκρουσιακό στυλ πιθανώς πέθαινε» (Kioukias: 2003, 128).

⁷⁹ Μερικούς μήνες αργότερα, η Κυβέρνηση με την ψήφιση του Νόμου 2639/98, διαμορφώνει ένα θεσμικό πλαίσιο προωθητικό της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις και διαβρωτικό ως προς το στόχο της πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Μεταξύ άλλων σημείων του νόμου, οφείλει κανείς να σταθεί στο άρθρο 4 με βάση το οποίο θεσπίζονται για πρώτη φορά στην Ελλάδα τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης, που επιτρέπουν υπό όρους αμοιβές κατώτερες από αυτές των κλαδικών ΣΣΕ. Για μια κριτική αποτίμηση των συνεπειών των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης, βλ. Παλαιολόγο και Παπαβασιλείου (2000).

⁸⁰ Το συγκεκριμένο κείμενο των θέσεων της ΓΣΕΕ, αντανακλά πολύ καθαρά αυτό που ο Panitch (1994, 83) περιγράφει κριτικά ως «προοδευτική ανταγωνιστικότητα», στρατηγική που «ενθαρρύνει εργάτες και εργοδότες προς υψηλής τεχνολογίας/υψηλής προστιθέμενης αξίας/υψηλού μισθού παραγωγή [...] με όλη

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

Το 2001, η «εργασιακή ειρήνη» και ο Κοινωνικός Εταιρισμός θα δοκιμασθούν και πάλι, με τις προτάσεις της Κυβέρνησης για τη μεταρρύθμιση της Κοινωνικής Ασφάλισης, οι οποίες συναντούν έντονες κοινωνικές αντιδράσεις και κινητοποιούν μετά από χρόνια τη βάση του συνδικαλιστικού κινήματος. Ωστόσο, ούτε η γενική στρατηγική του τριτοβάθμιου οργάνου αμφισβητήθηκε ουσιαστικά, ούτε ο ρόλος των συνδικάτων μετασχηματίστηκε σε κάτι άλλο από αυτό που ήταν ήδη στο πλαίσιο του κοινωνικού εταιρισμού (Kioukias: 2003, 128). Καίτοι η δυσπιστία απέναντι στην Κυβέρνηση, ακόμα και στις παρυφές της ΓΣΕΕ, μεγάλωσε (Zambarloulou: 2006, 221, Papadimitriou: 2005, 391, Matsaganis: 2007, 548), το consensus framing δεν απειλήθηκε σοβαρά, ούτε όταν το 2002 ψηφίστηκε τελικά η μεταρρύθμιση του Ασφαλιστικού συστήματος με το Νόμο 3029/2002, ο οποίος θεωρήθηκε τελικά κατάκτηση από την ηγεσία της ΓΣΕΕ⁸¹.

Οι κινητοποιήσεις του 2007 και του 2008 ενάντια στη νέα ασφαλιστική μεταρρύθμιση (Ν. 3655), αυτή τη φορά από την κυβέρνηση της ΝΔ, αν και ακολούθησαν το οικείο μοτίβο της συμβολικής διαμαρτυρίας (τρεις 24ωρες απεργίες σε διάστημα έξι μηνών, με μεγάλη συμμετοχή απεργών και διάθεση για ανάληψη δυναμικών πρωτοβουλιών) οδήγησαν – πρόωρα κατά τη γνώμη μου – μερικούς συνδικαλιστές να υπαινιχθούν τη «διάρρηξη του κύκλου της συναίνεσης» και την αρχή ενός νέου συγκρουσιακού κύκλου μεταξύ συνδικάτων και κυβερνήσεων-εργοδοτών. Και πάλι η εφαρμογή της μεταρρύθμισης στην πράξη, επιβεβαίωσε τη συναινετική πλαισίωση του συνδικαλιστικού κινήματος και το δισταγμό της ηγεσίας του να διακινδυνεύσει το ρόλο

την έμφαση στην κατάρτιση, αυτή είναι στην πραγματικότητα μια στρατηγική που αφορά ακριβώς το πως να μαθαίνεις να αποδίδεις γρηγορότερα σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης».

⁸¹ Όπως διαβάζουμε στις Θέσεις της ΓΣΕΕ για το άτυπο Συμβούλιο των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Ε.Ε., 'Από την άποψη αυτή, οι εμπειρίες από την πρόσφατη μεταρρύθμιση της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα (Ν.3029/2002) ως προς τις παραμέτρους, την προοπτική αναδιοργάνωσης του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος και του χρηματοδοτικού συστήματος, είναι πολύτιμες. Γι' αυτούς τους λόγους η ΓΣΕΕ υποστηρίζει και διεκδικεί την υλοποίηση της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης στην Ελλάδα και την διαμόρφωση στα πλαίσια της πραγματικής και κοινωνικής σύγκλισης, μιας ευρωπαϊκής κοινωνικο-ασφαλιστικής στρατηγικής, όπου οι κατάλληλες πολιτικές θα οδηγήσουν στο άμεσο μέλλον σ' ένα ευρωπαϊκό σύστημα κοινωνικής προστασίας' (ΓΣΕΕ: 2003).

του κοινωνικού εταίρου, προς όφελος μιας περισσότερο συγκρουσιακής και λιγότερο ενδοτικής στρατηγικής. Είναι χαρακτηριστικό, ότι στην κρίσιμη «τελική» φάση της ενοποίησης των Ταμείων, όπου πλέον τα δυσμενή για τα ασφαλιστικά δικαιώματα των μισθωτών αποτελέσματα γίνονται πιο ορατά, η θέση ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ήταν η διεκδίκηση παράτασης της προθεσμίας των ενοποιήσεων. Η ασυνέπεια μεγαλώνει αν αναλογιστεί κανείς ότι ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ το Νοέμβριο του 2007, σε συνάντηση κορυφής που είχε με τον Υπ. Απασχόλησης σχετικά με το ενδεχόμενο ενοποιήσεων, είχε προειδοποιήσει την κυβέρνηση ότι «θα γίνει της Γαλλίας». Ταυτόχρονα όμως αποσαφηνίζει ότι η αντίθεση αφορούσε μόνο τις υποχρεωτικές ενοποιήσεις με το αιτιολογικό ότι δεν στηρίζονται σε αναλογιστικές μελέτες (Καθημερινή: 2007).

Εξάλλου, λίγους μήνες αργότερα και ενώ το κλίμα κοινωνικής πόλωσης δεν έχει ακόμα εκτονωθεί, η ΓΣΕΕ υπογράφει με τους υπόλοιπους κοινωνικούς εταίρους μία ακόμα χαμηλών προσδοκιών ΕΓΣΣΕ. Επιπλέον αρνητική πρωτοτυπία αποτελεί το γεγονός ότι η σύναψη της προηγείται του καθορισμού των μισθολογικών αυξήσεων στο Δημόσιο, κάτι που διευκόλυνε φυσικά την πολιτική λιτότητας της κυβέρνησης. Ο χαρακτηρισμός της Σύμβασης ως «σύγχρονο σύμφωνο κοινωνικής ειρήνης» από τον Πρόεδρο του ΣΕΒ (Ναυτεμπορική, 27/3/08) είναι ενδεικτικός του κλίματος εκτόνωσης που επικράτησε. Τουλάχιστον διφορούμενη τέλος, μπορεί να θεωρηθεί η τακτική της ΓΣΕΕ απέναντι στην αναθεώρηση της λίστας των ΒΑΕ: συμμετέχοντας στην Επιτροπή Μπεχράκη νομιμοποίησε την ανάγκη αναθεώρησης, ακολούθως κατήγγειλε το διάλογο και μάλιστα σε υψηλούς τόνους⁸², χωρίς όμως να αναλάβει έγκαιρα κάποια απεργιακή δράση, παρά τις μεμονωμένες πρωτοβουλίες που πήραν συγκεκριμένοι κλάδοι (τουρισμός-επισιτισμός, ηλεκτροτεχνίτες, χημική βιομηχανία, βλ. Ριζοσπάστη: 28/09/08, 13).

Όπως σωστά επισημαίνεται, η δυσπιστία των μελών των συνδικάτων προς την ηγεσία τους από τη μία και οι ελάχιστες, ή ανύπαρκτες παραχωρήσεις από την κυβέρνηση και τους εργοδότες από την άλλη, υπήρξαν παράγοντες που δυσκόλεψαν τη θέση της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας στα διαπραγματευτικά fora και στα τραπέζια του Κοινωνικού Διαλόγου (Zambarloulou: 2006, 222). Ο Papadimitriou (2005: 394)

⁸² Με ανακοίνωση της στις 29/08/08 η ΓΣΕΕ ξεκαθάριζε με απόλυτο τρόπο ότι «οποιαδήποτε πολιτική απόφαση περικοπής ή και ανατροπής της ενιαίας λίστας των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων αποτελεί αιτία πολέμου με τα συνδικάτα και την κοινωνία» (Ελευθεροτυπία, 30/8/08).

προσθέτει στους αποσταθεροποιητικούς παράγοντες και τις εγγενείς αδυναμίες που κληροδοτούσαν δεκαετίες «στρεβλωμένου και εξαρθρωμένου κορπορατισμού». Όμως νομίζω ότι θα ήταν υπερβολή να υποθέσει κανείς ότι η συναινετική πλαισίωση, αντικαταστάθηκε από μία διεκδικητική πλαισίωση και αντίστοιχα η συναινετική στρατηγική αποσύρθηκε ως ανεπιτυχής και αντ' αυτής υιοθετήθηκε μία εναλλακτική πολιτική σύγκρουσης αρχών.

Εδώ χρειάζεται προσοχή, γιατί υπάρχουν πλευρές του επιχειρήματος περί “ανάσχεσης του consensus framing” που έχουν αξία και σχετίζονται με τις υποθέσεις που έχουμε κάνει ως τώρα. Οι ιδεολογικοπολιτικές διαιρέσεις – με την ορολογία της Zambarloukou (2006: 222) ‘partisan divisions’ – και στα τρία επίπεδα (τριτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο, πρωτοβάθμιο), δημιουργούν ρήγματα στη στρατηγική της ηγεσίας, η οποία ανεξάρτητα από τη θέλησή της πρέπει να λάβει υπόψη της τις ανταγωνιστικές πλαισιώσεις που αναπτύσσονται. Ο ρόλος των πολιτικών διαιρέσεων στη διαμόρφωση στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος, επισημαίνεται πολύ εύστοχα και τεκμηριωμένα στη συγκριτική μελέτη της Murillo (2004) για το συνδικαλιστικό κίνημα στη Βενεζουέλα, στην Αργεντική και το Μεξικό. Όπως παρατηρεί η ερευνήτρια (2004: 16):

‘If allied union leaders perceive that leadership competition grows (e.g., by losing local union elections), they will try to recover the following of their constituencies to avoid replacement. If they believe that rival leaders are taking advantage of their restraint vis-à-vis market reforms, their incentives for militancy will increase to avoid replacement. Calls for militancy are aimed to show their constituencies that they have not sold out. Leadership survival thus increases incentives for militancy not as a bargaining strategy, but due to the internal dynamics of the union. Militancy is not irrational. Nor is it a bargaining strategy to obtain information. It is a leadership tactic for political survival’.

Η ύπαρξη τέτοιων διαιρετικών τομών δε συνιστά κάτι a priori αρνητικό για το συνδικαλιστικό κίνημα, ούτε υποδηλώνει γενικευμένη κρίση λειτουργιών. Η διεθνής εμπειρία, όπως έχουμε ήδη υπαινιχθεί, ενισχύει την αντίθετη άποψη. Όπως σημειώνει ο Murray (2004: 166) αναφερόμενος στο συνδικαλιστικό κίνημα του Καναδά:

Let there be no doubt that competition can be healthy. The prime example is that of Quebec where the labour movement is undoubtedly more dynamic because of inter-union competition. It should also be noted that this competition has as much to do with competition for existing members (as in raiding between competing union centrals) as for new members. Quebec, nonetheless, remains the province with the highest rate of organizing.

Εκτός από τους ιδεολογικοπολιτικούς ανταγωνισμούς που δημιουργούν ασυνέχειες στην υλοποίηση της κυριάρχης στρατηγικής στην Ελλάδα, δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε υπαρκτές αντιθέσεις του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού που ευνοούν εξάρσεις μαχητικότητας κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες κρατικής επιθετικότητας: δεν είναι τυχαίο ότι η υψηλότερη συνδικαλιστικοποίηση (με όρους συνδικαλιστικής πυκνότητας, όσο και σε απόλυτους αριθμούς) συναντάται σε κλάδους όπου λειτουργούν επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ενώ σαφώς πιο ανεβασμένοι είναι οι δείκτες συμμετοχής στους δημόσιους υπαλλήλους⁸³. Αυτή η υπερεκπροσώπηση ασφαλώς και έχει τις δικές της συνέπειες πάνω στους ιδεολογικούς και πολιτικούς συσχετισμούς⁸⁴.

Η ένσταση που διατυπώνεται εδώ προς όσους βιάζονται να διαγνώσουν μεταβολή αξιακής πλαισίωσης και ακολούθως στρατηγικής, έγκειται σε δύο πλευρές της έκβασης της όψιμης διαμάχης ΓΣΕΕ – Κυβέρνησης, στο θέμα των εργασιακών και πιο έντονα του Ασφαλιστικού. Πρώτον, η μετωπική σύγκρουση που υπονοείται δεν είχε ούτε τη συνέχεια, ούτε τη διάρκεια, ούτε επέδειξε επιθετικά διεκδικητικά χαρακτηριστικά που να δικαιολογούν το χαρακτήρα της «ολικής ρήξης»⁸⁵. Οι πελατειακές σχέσεις, η υψηλή

⁸³ 'Οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσιάζουν ποσοστό συνδικαλισμού της τάξης του 51%, ενώ το συνολικό ποσοστό του δημόσιου (στενού και ευρύτερου) υπολογίζεται στο 60%', όταν το συνολικό ποσοστό συνδικαλισμού σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα 'εκτιμάται στο 29% περίπου επί του συνόλου των μισθωτών' (Κουζής: 2005). Ενδεικτικά της υπερεκπροσώπησης των τραπεζοϋπαλλήλων και των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας στη ΓΣΕΕ είναι τα ποσοστά που δίνει ο Matsaganis (2007: 543): ενώ αποτελούν περίπου το 8% της μισθωτής δύναμης στην Ελλάδα, οι εκπρόσωποι αυτών των κλάδων στη ΓΣΕΕ κατέχουν αθροιστικά το 60% των εδρών στην Εκτελεστική Επιτροπή και το 75% των εδρών της Διοίκησης.

⁸⁴ Όπως σωστά επισημαίνει ο Papadimitriou (2005, 396), 'η ΓΣΕΕ δεν απολαμβάνει καμία δομική εισροή από τους ευέλικτα απασχολούμενους, ή από αυτούς που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις, παρά το ότι αυτοί συνεισφέρουν σε τεράστιο βαθμό στη συνολική απασχόληση'. Αντίθετα, η υπερεκπροσώπηση δημόσιων επιχειρήσεων, όπως ο ΟΤΕ, ή τραπεζών στο τριτοβάθμιο όργανο (2005: 396), συντείνουν ώστε η συνδικαλιστική ηγεσία να κυριαρχείται από συνδικαλιστές αυτών των χώρων, με συγκεκριμένες πολιτικές καταβολές. Μόνο που αυτές ακριβώς οι καταβολές και η προνομιακή τους σχέση με τις ελίτ του πολιτικού συστήματος, υπήρξαν και πριν και μετά την κρίση του ασφαλιστικού θετικοί συντελεστές Κοινωνικού Εταιρισμού, παρά τις όποιες παλινωδίες που προκλήθηκαν στην τακτική τους, είτε λόγω πίεσης από κάτω, είτε λόγω συντεχνιακών μικρο-υπολογισμών.

⁸⁵ Είναι χαρακτηριστικό, ότι το 2001 μετά από τέσσερα χρόνια ζυμώσεων στο εσωτερικό του κυβερνώντος σοσιαλιστικού κόμματος, η ηγεσία της ΓΣΕΕ θεωρούσε παράγοντα έκλειψης εμπιστοσύνης τη μυστικότητα των στατιστικών και ερευνητικών μελετών των κυβερνητικών κύκλων (Matsaganis: 2007, 547). Τη στιγμή που είχαν παρέλθει εννέα χρόνια από τότε που το ΠΑΣΟΚ υποσχέθηκε ότι θα ανατρέψει την «αντι-ασφαλιστική» όπως τη χαρακτήριζε πολιτική της Κεντροδεξιάς κυβέρνησης. Αντ' αυτού, οι διατάξεις του Νόμου 2084/1992 αποτέλεσαν κατά τα επόμενα χρόνια απλό κρίκο στην αλυσίδα «εκσυγχρονιστικών» παρεμβάσεων στο Ασφαλιστικό.

πυκνότητα που παρατηρείται σε κομμάτια του ευρύτερου δημοσίου τομέα (π.χ. Τράπεζες, ή τηλεπικοινωνίες), σε αυτό δηλαδή που η Zambarloukou αναφέρει ως σπονδυλική στήλη του συνδικαλιστικού κινήματος⁸⁶, δεν αποτελούν παράγοντες ανάσχεσης μιας συνολικής συναινετικής στρατηγικής, αλλά μάλλον διευκόλυνσης της αφομοίωσης της «αντιδημοφιλούς» κοινωνικής ειρήνης από την (απογοητευμένη) βάση. Η βάση όμως των συνδικάτων δεν αποτελεί block και επομένως η αφομοίωση ως διαδικασία, ειδικά σε συνθήκες ενεργοποίησης της λανθάνουσας κρίσης, χαρακτηρίζεται από καινούριες και παλιές αντιθέσεις.

Δεύτερον, όπως είδαμε η έκβαση της διαμάχης Κυβέρνησης – Συνδικάτων και το κυριότερο η πρόσληψη αυτής της έκβασης από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ, καθιστά προβληματική τη θεώρηση περί εγκατάλειψης της τριμερούς συνεννόησης μεταξύ Κυβέρνησης και Κοινωνικών Εταίρων. Συνοψίζοντας, οι σχέσεις μεταξύ των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στην περίοδο της ευρωπαϊκοποίησης, διαπερνούνται από μία διττή κρίση: μία οργανωτική (πολυδιάσπαση που αναπαράγεται) και μία ιδεολογική (consensus framing, που διαδέχεται τον ιδιότυπο κομματισμό της προηγούμενης περιόδου). Αρχίζουμε να διεισδύουμε πλέον στην ουσία της κρίσης, η οποία φαίνεται πως συνίσταται στην ωρίμανση και έντονη εκδήλωση των αντιθέσεων που προϋπήρχαν ήδη στην περίοδο της ασύμμετρης ανάπτυξης (1974-1991).

4.2.4.3 Σχέση μελών-οργανώσεων

Η θεσμική διάσταση της κρίσης, είναι άρρηκτα δεμένη με τη διάσταση της συμμετοχής (πρώτη διάσταση). Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η θεσμική διάσταση εξειδικεύει περισσότερο τα επιμέρους στοιχεία της συμμετοχής των μελών στην οργανωμένη ζωή⁸⁷. Σε σχέση με τα μέλη, μπορούμε να διερευνήσουμε πιο

⁸⁶ Ήδη, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 ήταν διακριτές οι τάσεις επικυριαρχίας αυτών των κλάδων σε επίπεδο εκπροσώπησης στη ΓΣΕΕ: 'Although construction and factory workers still have well organised unions, influence and strength have definitely shifted towards the civil servants, teachers and employees in banks and public utilities' (Fakiolas: 1985, 131).

⁸⁷ Ο Spyropoulos (1985: 42-4), μιλώντας για κρίση εκπροσώπησης αναφέρεται σε δείκτες όπως η μειωμένη συνδικαλιστική πυκνότητα, η ύπαρξη πλουραλιστικής έναντι ενιαίας (οργανωτικά-ιδεολογικά) δομής του συνδικαλιστικού κινήματος, η σύνθεση της εκπροσώπησης (με την έννοια της διείσδυσης σε υποεκπροσωπούμενα τμήματα της εργατικής τάξης (γυναίκες, μετανάστες, υποαπασχολούμενους, νέους εργαζόμενους). Θεωρώ, ότι για τις ανάγκες του κεφαλαίου που εξετάζουμε, η κάπως πιο αναλυτική τυπολογία των διαστάσεων της κρίσης ήταν απαραίτητη, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν θα μπορούσαν να διατυπωθούν και εναλλακτικές τυποολογίες.

εξειδικευμένα, α) την ενεργό συμμετοχή τους στα όργανα εκπροσώπησης (αρχαιρεσίες σωματείου, γενικές συνελεύσεις, εκδηλώσεις-ημερίδες-συνέδρια) και β) τη σχέση τους με τη *βιομηχανική δράση* που αναλαμβάνουν οι οργανώσεις. Ας δούμε λίγο καλύτερα τις δύο αυτές πτυχές της σχέσης μελών-οργανώσεων.

4.2.4.3.1 Συμμετοχή σε όργανα εκπροσώπησης

Όπως θα διαπιστώσουμε το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα εμφανίζει με ανάγλυφο τρόπο την εκδήλωση συμπτωμάτων θεσμικής κρίσης στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Η συμμετοχή των μελών τουλάχιστον στις εκλογικές διαδικασίες ανάδειξης αντιπροσώπων, εκφράζεται μέσα από το ποσοστό των ψηφισάντων για τα συνέδρια της ΓΣΕΕ, στο σύνολο των εγγεγραμμένων μελών. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα Ανθρωπογεωγραφίας της ΓΣΕΕ (Πίνακας 5), ενώ το 1992 το ποσοστό αυτό ήταν 60,4%, το 2004 το αντίστοιχο ποσοστό έχει πέσει στο 53,5%, για να ανέβει ελαφρώς το 2007, στο 54,2%. Η εικόνα δεν είναι ομοιογενής για το σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εδώ απλώς επισημαίνονται κάποιες τάσεις ενδεικτικές της εκδήλωσης μιας δρώσας κρίσης.

Πίνακας 5: Ανθρωπογεωγραφία της ΓΣΕΕ

Συνέδρια ΓΣΕΕ - Χρονολογίες	Αριθμός Φυσικών Μελών Πρωτοβάθμιων Οργανώσεων		Ποσοστό Συμμετοχής (Ψηφίσαντα προς Εγγεγραμ. Μέλη)
	Ψηφίσαντα μέλη	Εγγεγραμ. μέλη	
27ο Συνέδριο, 1992	482.337	798.689	60,4%
28ο Συνέδριο, 1995	430.581	775.115	55,5%
29ο Συνέδριο, 1998	413.843	754.142	54,9%
30ο Συνέδριο, 2001	420.610	768.484	54,7%
32ο Συνέδριο, 2004	448.754	839.383	53,4%
32ο Συνέδριο, 2007	472.304	870.415	54,2%

4.2.4.3.2 Συμμετοχή σε εργασιακή δράση

Το δεύτερο επίπεδο της σχέσης εργαζόμενων-συνδικάτων, η εργασιακή δράση (industrial action), συγκεντρώνει κατά τη γνώμη μου και το πιο έντονο ενδιαφέρον στην εμπειρική μελέτη του συνδικαλιστικού κινήματος. Γι' αυτό το λόγο, ας μας επιτραπεί εδώ μια παρέκβαση για την ανάλυση των μεθόδων εργασιακής δράσης.

Η εργασιακή δράση δεν παραπέμπει αποκλειστικά στο δευτερογενή τομέα, αλλά επεκτείνεται στη συνδικαλιστική δράση σε κάθε τομέα της παραγωγής και αφορά οποιοδήποτε ρεπερτόριο δράσης επιλέγεται. Η απεργία παραμένει το πιο κλασσικό μέσο εργασιακής δράσης⁸⁸, αν και αξιολογείται διαφορετικά, όπως θα δούμε, ανάλογα με τη συνολική στρατηγική που επιλέγει ένα συνδικαλιστικό κίνημα. Ωστόσο, κάθε μελετητής του συνδικαλιστικού κινήματος, ειδικά όταν μελετά τη διάσταση της σχέσης οργάνωσης-μελών, δίνει προτεραιότητα στη στάση των μελών προς την κορωνίδα του ρεπερτορίου δράσης της οργάνωσης, που είναι η *απεργία*. Με τα λόγια του Χρ. Ιωάννου (1989: 30) η απεργία είναι η 'προεξάρχουσα και θεμελιακή συνιστώσα της συνδικαλιστικής δραστηριότητας των μισθωτών, ως προσωρινή αποχή από την παροχή μισθωτής εργασίας'.

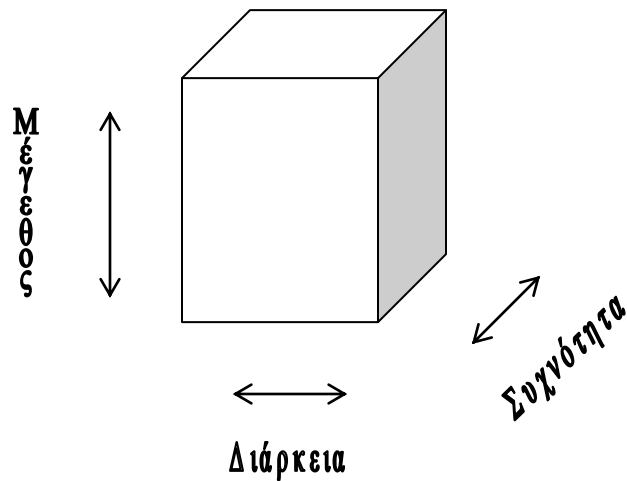
Ένα ζητούμενο που θα μας απασχολήσει και παρακάτω στην εκτίμηση της μαχητικότητας των οργανώσεων, είναι η ποσοτικοποίηση αυτής της πλευράς της κρίσης, που υποδηλώνει την απόσταση των εργαζόμενων γενικώς, της συνδικαλιστικής βάσης ειδικότερα, από τις εκτιμήσεις, τις αποφάσεις και τις ενέργειες των εκπροσώπων τους στους εργασιακούς χώρους. Ακόμα μεγαλύτερο θεωρητικό ενδιαφέρον έχουν οι διάφορες προσεγγίσεις (μίκρο και μακρο-οικονομικές, μίκρο και μακρο-κοινωνιολογικές, πολιτικές, ψυχολογικές) πάνω στην ερμηνεία της απεργιακής δραστηριότητας των μισθωτών. Για λόγους οικονομίας προτείνω μία ταξινόμηση αυτών των ερμηνευτικών εγχειρημάτων στη βάση της μεθοδολογικής αφετηρίας μερικών εκ των σημαντικότερων ερευνητών του πεδίου (Πίνακας 6).

⁸⁸ 'Η απεργία κατέχει κεντρική θέση στην εμφάνιση, εξέλιξη και ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, δεν ταυτίζεται όμως με τη συνδικαλιστική δραστηριότητα στο σύνολό της. Στις διάφορες μορφές της, ως μέσο οικονομικής πίεσης προς τους εργοδότες και ως μέσο πολιτικής διαμαρτυρίας, αποτελεί τη θεμελιακή συνιστώσα ανάπτυξης της συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Είναι αδιανόητη η συνδικαλιστική δράση χωρίς τη δυνατότητα χρησιμοποίησης της απεργίας ως μέσου άσκησης οικονομικών και πολιτικών πιέσεων για τη διεκδίκηση συλλογικών αιτημάτων' (Ιωάννου: 1989, 30-1).

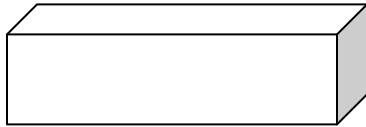
Πίνακας 6

<i>Ερευνητές</i>	<i>Γνωστική Πειθαρχία</i>	<i>Μεθοδολογική Αφετηρία</i>	<i>Κεντρικές Έννοιες</i>	<i>Επίπεδο Έρευνας</i>
Kerr	Μακρο- κοινωνιολογία	Θεωρία του εκσυγχρονισμού	Εκσυγχρονισμός- αποδιάθρωση κοινωνικού ιστού, διαμαρτυρία – ενσωμάτωση	Μάκρο- επίπεδο – διακλαδικό
Ross and Hartman Flanders Clegg	Μακρο- κοινωνιολογία	Θεσμική ανάλυση	Ανυπαρξία- δυσλειτουργία θεσμοποιημένων διαδικασιών συλλογικής διαπραγμάτευσης, διαμαρτυρία	Μάκρο- επίπεδο – διεθνικό
Crouch	Συγκριτική Πολιτική	Θεσμική ανάλυση	Κορπορατισμός – απεργιακή δραστηριότητα	Μάκρο- επίπεδο – διεθνικό
Korpi and Shalev	Συγκριτική Πολιτική	Θεσμική ανάλυση	Θεσμοί Πολιτικής Συναλλαγής, Συγκεντρωτισμός, Συνεργασία, Συμμετοχή, Σοσιαλδημοκρατία	Μάκρο- επίπεδο – διεθνικό
Shorter and Tilly	Ιστορική Κοινωνιολογία	Θεωρία κινητοποίησης πόρων	«Σχήμα» απεργιών, πολιτικοποίηση, Συνδικαλιστική Πυκνότητα – απεργιακή δραστηριότητα	Μακρο- ιστορικό επίπεδο, διακλαδικό
Kelly	Πολιτική Κοινωνιολογία	Θεωρία κινητοποίησης πόρων	Κινητοποίηση, συλλογικότητα, κύκλος Kondratieff	Μάκρο- ιστορικό επίπεδο
Gramm	Πολιτική Οικονομία των οργανώσεων	Οικονομετρική ανάλυση	Ατελής πληροφόρηση, Συνδικαλιστική Πυκνότητα, φυλοτική σύνθεση εργατικής δύναμης	Μίκρο- επίπεδο, επιχειρησιακό
Ashenfelter and Johnson	Πολιτική Οικονομία των Οργανώσεων	Οικονομετρική ανάλυση	Συλλογική Διαπραγμάτευση – εργοδοσία- συνδικάτα-μέλη, διευθέτηση	Μίκρο και μάκρο επίπεδο

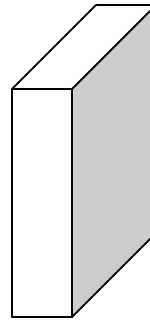
Εδώ αξίζει νομίζω να παρουσιάσουμε μερικά βασικά εργαλεία προσμέτρησης της απεργιακής δράσης που έχουν καθιερωθεί στους κύκλους των ερευνητών του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος. Μια από τις πλέον κλασσικές τεχνικές καταγραφής και μέτρησης της απεργιακής δραστηριότητας είναι αυτή που προτείνεται και από τους Shorter and Tilly (1974) στη μελέτη τους για το σχήμα των απεργιών στη Γαλλία μεταξύ 1830 και 1960. Χρησιμοποιούνται τις εξής τρεις διαστάσεις: τη διάσταση α, που αντιστοιχεί στη μέση *διάρκεια* των απεργιών, τη διάσταση β, που αντιστοιχεί στο μέσο όρο των απεργών ανά απεργία (*μέγεθος*) και στη διάσταση γ, που αντιστοιχεί στον αριθμό των απεργιών ανά 100.000 εργάτες (*συχνότητα*). Αποτέλεσμα αυτού του υπολογισμού είναι το παρακάτω τρισδιάστατο σχήμα της απεργιακής δράσης:



Συγκρίνοντας τη μεγάλη διάρκεια των απεργιών της πρώιμης εκβιομηχάνισης της Γαλλίας (δεκαετία 1830), το μικρό μέγεθός τους (μικρή συμμετοχή εργατών, λόγω μικρού μεγέθους παραγωγικών μονάδων) και την αραιή συχνότητά τους (αποτέλεσμα απουσίας οργανωτικού ιστού), με τις απεργίες της δεκαετίας του 1960 (μικρή συνήθως 24ωρη διάρκεια – μετάβαση από τεστ αντοχής σε επίδειξη ισχύος – μαζική συμμετοχή και πολλαπλάσια συχνότητα), τα σχήματα που προκύπτουν είναι τα παρακάτω παραλληλεπίπεδα:



Δεκαετία 1830



Δεκαετία 1960

Shorter and Tilly (1974: 67)

Η σύγκριση με βάση τα απεργιακά σχήματα σχετικοποιεί την ισχύ των απλουστευτικών διαπιστώσεων περί συρρίκνωσης της απεργιακής δράσης, είτε λόγω θεσμοποίησης της συλλογικής δράσης (Ross and Hartman), είτε λόγω εκσυγχρονισμού των παραγωγικών δομών και σταδιακής ενσωμάτωσης της εργατικής τάξης (Kerr). Σε καθαρά τεχνικό επίπεδο, οι Shorter and Tilly προβαίνουν και σε μερικές άλλες χρήσιμες παρατηρήσεις: ο υπολογισμός του λόγου των *απεργιών* προς τους *συνδικαλισμένους*, δεν εξασφαλίζει εγκυρότητα στο δείκτη της τάσης για απεργία (strike propensity). Αντίθετα, ο λόγος των *απεργιών* προς το μέγεθος της *εργατικής δύναμης*, αφήνει ανεπηρέαστο τον υπολογισμό της απεργιακής τάσης, από παράγοντες όπως η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και επομένως συνιστάται ως εγκυρότερος.

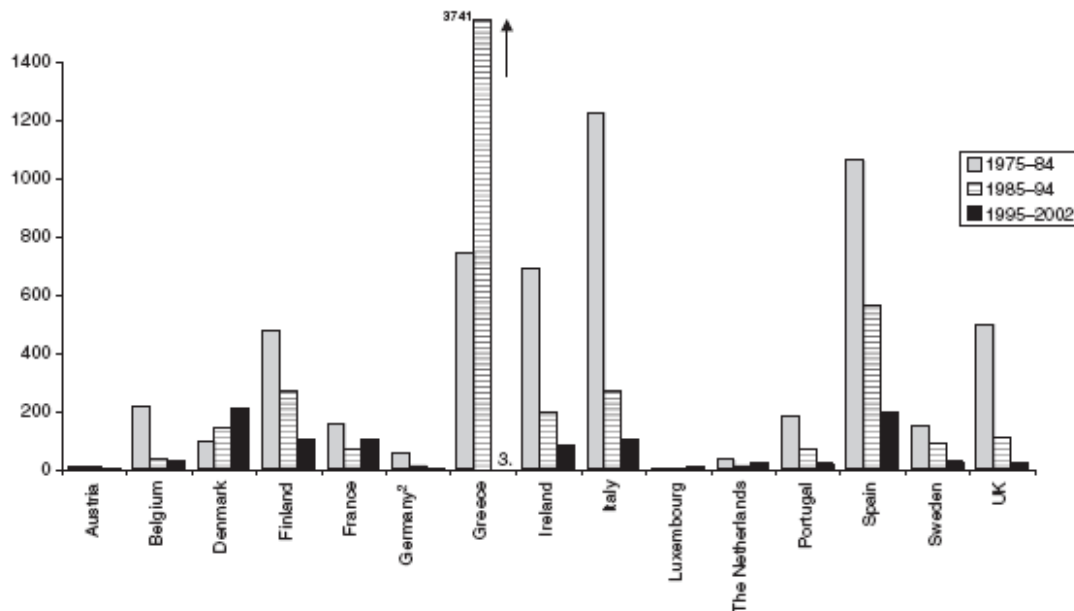
Ο Crouch (1993: 100), αποφεύγοντας αυτή την «παγίδα» στη μελέτη των εργασιακών συγκρούσεων σε μια σειρά από δυτικές χώρες του Πυρήνα και της Ημι-περιφέρειας, χρησιμοποιεί τη διάκριση μεταξύ απεργών ανά χίλιους εργάτες και απεργών ανά χίλια συνδικαλισμένα μέλη, ενώ ακολούθως προχωρεί και σε μια δεύτερη διάκριση μεταξύ χαμένων ημερών από απεργιακή δράση εργατών και χαμένων ημερών από απεργιακή δράση συνδικαλισμένων μελών. Το πλεονέκτημα μιας τέτοιας μέτρησης είναι διπλό: μετρά τόσο την ικανότητα συσπείρωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο (και αυτό μας ενδιαφέρει εδώ) και τη συμμετοχή των ίδιων των μελών στις διεκδικητικές πρακτικές των οργανώσεων.

Γενικά, οι κυριότερες διαστάσεις που φαίνεται να χρησιμοποιούνται στη διεθνή βιβλιογραφία ποσοτικοποίησης των απεργιών, αφορούν τη συχνότητα, το μέγεθος, τη διάρκεια και ενίοτε τον όγκο (συνθετικός δείκτης) της απεργιακής δραστηριότητας

(Franzosi: 1989, 352). Στην ελληνική βιβλιογραφία, ξεχωρίζει η τυπολογία που προτείνει ο Ιωάννου (1989: 38-9), ο οποίος διακρίνει σε: δείκτη πυκνότητας απεργιών (πόσοι μισθωτοί απεργούν ανά 1.000 μισθωτούς), δείκτη μέσου μεγέθους απεργιών (μ.ο. απεργών ανά κινητοποίηση), δείκτη μέσης διάρκειας απεργιών (χαμένες ώρες ή μέρες απεργίας προς τον αριθμό των απεργιών), δείκτη συχνότητας απεργιών (αριθμός απεργιών προς το μέγεθος της εργατικής δύναμης, ή κατά Shorter and Tilly, *strike propensity*) και δείκτης απωλεσθέντων σχετικών ημερών (χαμένες ώρες εργασίας ανά 1.000 μισθωτούς).

Το Διάγραμμα 3 που ακολουθεί είναι χαρακτηριστικό για την πτωτική πορεία της απεργιακής δραστηριότητας των ευρωπαϊκών συνδικάτων από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 μέχρι το 2002. Με εξαίρεση λίγες χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης, όπου από το 1994 μέχρι το 2002 παρατηρήθηκε σχετική στασιμότητα (Βέλγιο, Αυστρία, Λουξεμβούργο), ή και άνοδος της απεργιακής δράσης (Γαλλία, Δανία), στις υπόλοιπες χώρες ο δείκτης των χαμένων εργατοημερών ανά 1000 εργαζόμενους εμφανίζει έντονη πτώση (με πιο χαρακτηριστικό το παράδειγμα της Νότιας Ευρώπης – Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα, που αν και δε φαίνεται, όπως θα δούμε στο Β' Μέρος ακολουθεί αυτές τις τάσεις). Η επίδραση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και ιδιαίτερα το προπαρασκευαστικό στάδιο των χωρών που προετοιμάζονταν για την Οικονομική και Νομισματική Ένωση, υπήρξαν καταλύτες αυτών των τάσεων, γεγονός που μας λέει κάποια πράγματα για τη συμπεριφορά των συνδικάτων στην εποχή της ONE. Αν και είναι απαραίτητοι και άλλοι δείκτες για να βγάλουμε ασφαλή συμπεράσματα, ας συγκρατήσουμε αυτό το σχόλιο για τη συνέχεια.

Διάγραμμα 3: Απεργιακή Δράση σε όλες τις βιομηχανίες και υπηρεσίες, 1975-2002



Πηγή: Waddington (2005: 523)

Η εικόνα της απεργιακής δραστηριότητας στην Ελλάδα από το 1992 και μετά, δεν διαφοροποιείται από αυτή που επικρατεί στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Η χώρα μας «καταφέρνει» να καινοτομήσει μόνο στον τομέα συλλογής στοιχείων, αλλά και εκεί δυστυχώς όχι δημιουργικά: από το 2000 και μετά το Υπουργείο Εργασίας παύει να συλλέγει στοιχεία για τα απεργιακά μεγέθη, με αποτέλεσμα η δουλειά των ερευνητών του πεδίου να δυσχεραίνει απελπιστικά. Από τις λίγες πάντως αξιόπιστες μελέτες που έχουν γίνει⁸⁹ προκύπτουν τα εξής:

Α) Τόσο οι ετήσιοι αριθμοί των χαμένων ωρών λόγω απεργίας, όσο και οι ετήσιοι αριθμοί των απεργιών που προκηρύσσονται, εμφανίζουν απόλυτη μείωση από το 1993 μέχρι το 1999.

Β) Η εικόνα της απεργιακής δράσης είναι ακόμα πιο απογοητευτική στη βιομηχανία και δη στον ιδιωτικό τομέα.

Γ) Η ανάληψη απεργιακής δράσης σε επίπεδο κλάδου, τείνει να υποβαθμίζεται με ρυθμό πολύ μεγαλύτερο από ότι οι γενικές απεργίες, με αποτέλεσμα η απεργιακή δραστηριότητα της δεκαετίας του 1990 να έχει πιο πολύ «χαρακτήρα συμβολικής

⁸⁹ Τα στοιχεία που ακολουθούν παρουσιάζονται και επεξεργάζονται από τον Δεδουσόπουλο (2007) και βασίζονται κυρίως στην πρωτογενή έρευνα των Κατσορίδα και Κόλλια (2002).

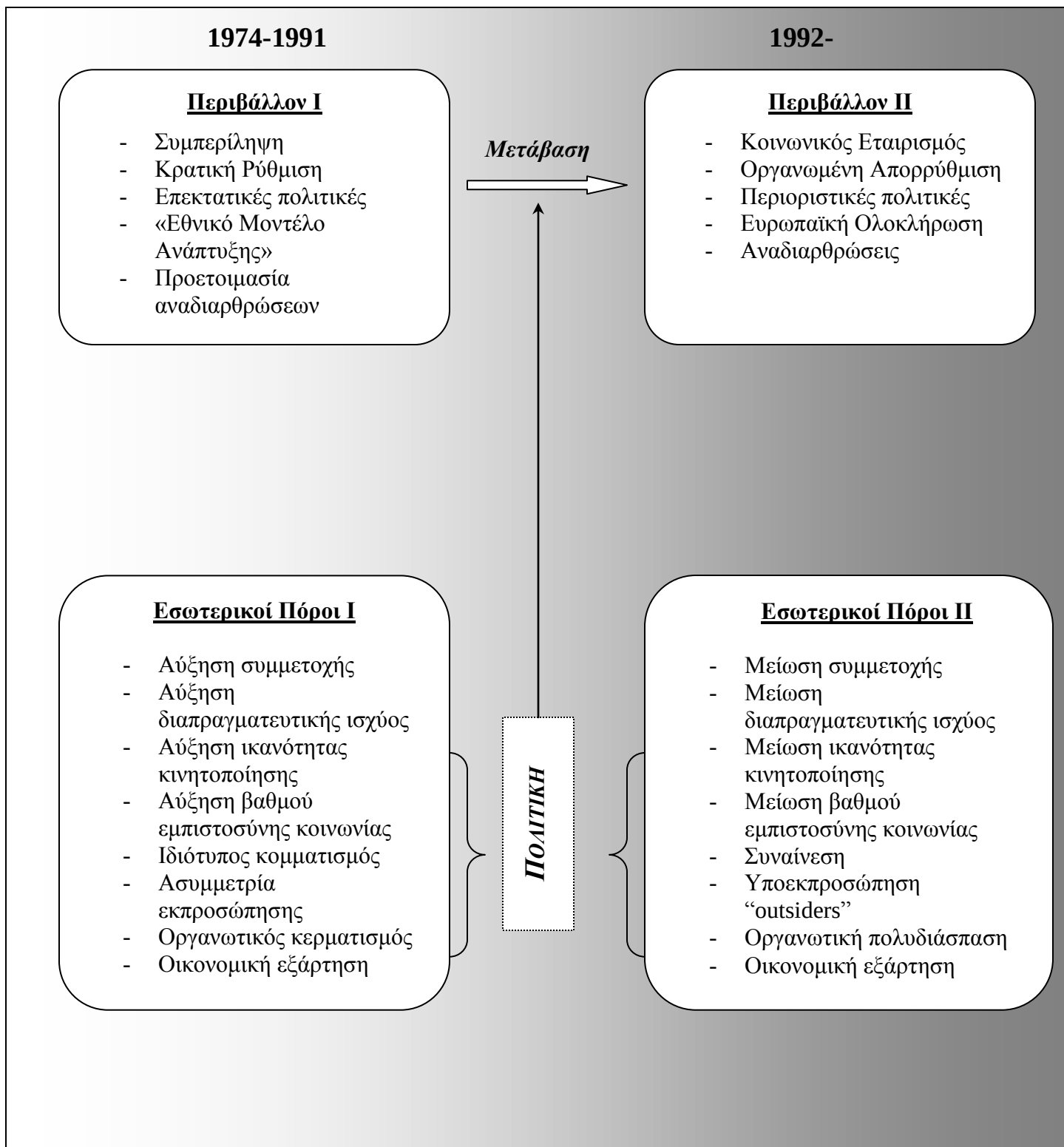
διαμαρτυρίας, παρά διεκδίκησης» (Δεδουσόπουλος: 2007, 117).

Δ) Παρόμοιο συμπέρασμα προκύπτει και από το μετασχηματισμό των απεργιών σε μονοήμερα “events”, που συγκεντρώνουν αναλογικά μεγαλύτερο αριθμό απεργών, αλλά χάνουν σε ένταση (με την έννοια της διάρκειας) και «σταδιακά μετατρέπονται σε πράξεις διαμαρτυρίας αμυντικού χαρακτήρα μιας ελίτ συνδικαλιστικών στελεχών, που ενεργοποιούνται σε κεντρικό επίπεδο και μοιάζουν αποκομμένοι από την πραγματικότητα του κοινωνικού χώρου της αγοράς εργασίας» (Δεδουσόπουλος: 2007, 118).

Στο δεύτερο μέρος, η επεξεργασία των εμπειρικών δεδομένων για τον κλάδο του μετάλλου, για το διάστημα 1992-2007, θα δούμε ότι επιβεβαιώνει την παρατεταμένη υποβάθμιση των εργατικών κινητοποιήσεων, ως μέσου πίεσης που ιεραρχείται χαμηλά στο πλαίσιο μιας συναινετικής στρατηγικής (πιο πρόδηλη στα μεγάλα συνδικάτα του ευρύτερου δημόσιου τομέα). Φυσικά, η τάση υποβάθμισης έχει τις καμπές της και δεν πρέπει να θεωρείται αυτονόητη, κάτι που φάνηκε πανελλαδικά το 2001, με τις μεγάλες απεργίες για το Ασφαλιστικό. Αυτό που δεν φάνηκε, τουλάχιστον στα χρόνια που ακολούθησαν, είναι η διάθεση επαναξιολόγησης της απεργιακής δράσης ως αποτελεσματικής μορφής πίεσης, τουλάχιστον για την πλειονότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων (και στο μέταλλο). Ως εκ τούτου, οι μετά το 2001 απεργιακοί δείκτες παρέμειναν μάλλον αναιμικοί, με τις ελίτ των συνδικαλιστικών στελεχών να προκυρήσσουν διάσπαρτες απεργίες, χωρίς την ανάλογη προετοιμασία και χωρίς τα απαραίτητα μέτρα περιφρούρησης της επιτυχίας τους.

4.3 Σύνοψη συμπερασμάτων

Με τα παραπάνω επιχείρησα να αναλύσω στα επίμερους συστατικά της την κρίση που διαπερνά το σύγχρονο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Αν προχωρούσαμε σε μία επανασύνθεση αυτών των συστατικών, με βάση την τυπολογία που χρησιμοποίησα για την περίοδο 1974-1991 (βλ. διάκριση περιβάλλοντος – εσωτερικών πόρων), ενδεχομένως θα καταλήγαμε σε ένα σχήμα σαν αυτό που ακολουθεί.



Το σχήμα αυτό από μόνο του δεν αρκεί για να ανατρέψει την ισχυρή ορθοδοξία που θέλει την κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος να είναι απλό προϊόν των μετασχηματισμών που υπέστη η οργάνωση της εργασίας, στο πλαίσιο της καπιταλιστικής παγκοσμιοποίησης. Ούτε η ερμηνεία της κρίσης επαρκεί για να αμφισβητήσει το επιχείρημα ότι τα συνδικάτα ως μαζικές οργανώσεις ταξικού χαρακτήρα, συνάντησαν τα ιστορικά όριά τους, με λογική συνέπεια τη συρρίκνωσή τους και όλα τα παρεπόμενα.

Σε αυτό όμως που μπορεί να στοχεύσει μία ερμηνεία της κρίσης σαν αυτή που επιχείρηθηκε, είναι το να δείξει ότι η κρίση δεν προήλθε *μόνο* ως συνέπεια μεταβολών στο περιβάλλον του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά *και* ως συνέπεια *πολιτικών επιλογών*. Τα συμπτώματα που εκδηλώθηκαν στα διάφορα επίπεδα της κρίσης του συνδικαλισμού, προϋπήρχαν ως αντιθέσεις στη φάση της ανάπτυξης (βλ. ασυμμετρία 1974-1991). Η οικονομική εξάρτηση από το κράτος, η «αποικιοποίηση» των οργανώσεων από κυρίαρχα ιδεολογικά μοτίβα που πλαισιώνουν την κρατική στρατηγική, ο οργανωτικός κερματισμός, η απόσταση εκπροσώπησης ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, δεν έπεσαν από τον ουρανό της κοσμογονίας του 1992. Η συσσώρευση τέτοιων αντιθέσεων και η μετατροπή τους σε αντιφάσεις, όχι μόνο δεν ανέστειλαν την έλευση ενός εχθρικού για τις δυνάμεις της εργασίας περιβάλλοντος, αλλά τη διευκόλυναν. Τα ανησυχητικά «σύννεφα» της δεκαετίας του 1980, οι σκιές που εντοπίσαμε στη φάση της ασυμμετρίας, ξέσπασαν σε «καταιγίδα», δείχνοντας για άλλη μια φορά πως η συσσώρευση μικρών ποσοτικών αλλαγών, μπορεί κάτω από προϋποθέσεις να καταλήξει σε ποιοτική αλλαγή, δηλαδή σε κρίση της απρόσκοπτης συνέχειας.

Η οργάνωση του νοήματος αυτής της μετάβασης, έγινε στο πλαίσιο της συναίνεσης και αυτό ήταν πολιτική επιλογή, που υιοθετήθηκε από την πλειοψηφία των συνδικαλιστικών δυνάμεων. Οι ατυπικές μορφές απασχόλησης, η ευελικτοποίηση, η αύξηση της κινητικότητας του κεφαλαίου, η απίσχναση του Κοινωνικού Κράτους, οι ιδιωτικοποιήσεις, η ΟΝΕ και η λιτότητα, εν ολίγοις η *νέο-φιλελεύθερη πολιτική* θεωρήθηκε έκβαση προδιαγεγραμμένη και εξωτερικά επιβεβλημένη.

Έτσι όμως προέκυψαν αμυντικά αντανakλαστικά που περιόρισαν την ικανότητα κινητοποίησης εσωτερικών πόρων. Η σταθερή μείωση της εμπιστοσύνης της κοινωνίας στα συνδικάτα, η δραματική πτώση της συμμετοχής σε αυτά, τα πενιχρά αποτελέσματα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, η αδυναμία επηρεασμού των κρατικών πολιτικών,

δεν θα μπορούσαν να αναπτυχθούν ως συμπαγείς τάσεις, αν το συνδικαλιστικό κίνημα ήταν αποφασισμένο να διαρρήξει τον κύκλο της ασυμμετρίας και να παρέμβει ενεργητικά στις εξελίξεις. Αντ' αυτού, η νοηματοδότηση της κρίσης (εξωτερικών και εσωτερικών πόρων) έγινε με την αξιακή πλαισίωση που πρότειναν κράτος και εργοδοσία. Το consensus framing που προέκυψε, «μετέφρασε» την αξία της ανταγωνιστικότητας σε αντίδοτο για μια φυγή προς τα εμπρός, υποβαθμίζοντας το βαθιά πολιτικό και ταξικό περιεχόμενο της «εκσυγχρονιστικής» ιδεολογικής έγκλησης. Έτσι, το όποιο οργανωτικό και θεσμικό κεφάλαιο σώρευσε το συνδικαλιστικό κίνημα από την (έστω αντιφατική) αναβάθμιση της θεσμικής κεντρικότητάς του στη δεκαετία του 1990 (βλ. κυρίως δημιουργία τεχνολογικής και επιστημονικής υποδομής, βελτίωση θεσμικού πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και μια ποιοτική διαφοροποίηση του κομματισμού της δεκαετίας του '80), εξαντλήθηκε νωρίς με τα αποτελέσματα που περιγράψαμε. Το πιεστικό ερώτημα που τίθεται πλέον, είναι πρόδηλο: *γιατί;*

Αν δεν τεθεί το ερώτημα σε ένα θεωρητικό πλαίσιο για το ρόλο της πολιτικής όπως υλοποιείται μέσα από τις στρατηγικές των συνδικάτων, οι απαντήσεις συνεχώς θα μας διαφεύγουν. Η διάσταση της στρατηγικής απάντησης που έδωσε το συνδικαλιστικό κίνημα, ή τουλάχιστον η ηγεσία του, σε αυτές τις κρισιακές συνθήκες, θεωρώ πως υποβαθμίζεται σε εναργείς κατά τα άλλα και διεισδυτικές περιγραφές και αποτιμήσεις των αναδιαρθρώσεων, όπως αυτές των Zambarloukou (2006)⁹⁰ και Papadimitriou (2005). Σαφώς και δεν υποτιμούμε τις δυσχέρειες που δημιούργησαν για τα συνδικάτα οι μετασχηματισμοί της υπό εξέταση περιόδου. Αυτό όμως που επιχειρήσαμε να δείξουμε είναι: Πρώτον, ότι ο βαθμός και η ποιότητα της επίδρασης αυτών των δυσχερειών στην πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος δεν ήταν, ούτε είναι αυτονόητος, αλλά ότι εξαρτάται από το πώς αυτές οι δυσχέρειες γίνονται αντιληπτές από το συνδικαλιστικό κίνημα, άρα από το ιδεολογικό πρίσμα που υιοθετείται. Δεύτερον, ότι η μετατροπή των δυσχερειών σε πολυεπίπεδη κρίση παράγει αποτελέσματα που δεν μπορούν να

⁹⁰ Μπροστά στην πλημμυρίδα των οικονομικών-κοινωνικών αλλαγών, ξεπερασμένο από θεσμικούς διακανονισμούς στους οποίους συναινέσε αναγκαστικά, το εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα αναπαρίσταται ως αδύναμος παρατηρητής, έτοιμος να επιλέξει το μοιραίο μονόδρομο της επιβίωσης, αφήνοντας στο ένδοξο παρελθόν τα μαχητικά ρεπερτόρια: 'It became apparent to unions that for centralized collective bargaining to be maintained and to continue to play an important role, they could not continue the strategy of confrontation that had prevailed in the past, given that their capacity to gain concessions through confrontation was severely limited within the new economic context of the 90s' (Zambarloukou: 2006, 219)

καθοριστούν ανεξάρτητα από τη διαμεσολάβηση της *πολιτικής*. Αντίθετα, οι στρατηγικές επιλογές των δρώντων υποκειμένων μπορούν είτε να διευκολύνουν, είτε να αμβλύνουν, είτε ακόμα και να «θεραπεύσουν» τα αποτελέσματα της κρίσης, τα συμπτώματά της⁹¹. Πάντως σε καμία περίπτωση δεν αφήνουν ανέπαφη τη σχέση περιβάλλοντος – κρίσης.

⁹¹ Για άλλη μια φορά επανέρχεται η σχέση ιδεολογίας και επιστημονικής θεωρίας, καθώς η πρόγνωση, η διάγνωση και η θεραπεία αποτελούν συστατικές λειτουργίες και στις δύο σφαίρες. Παραφράζοντας τη θέαση του Geertz (2003) για την επιστήμη και τη δυνατότητά της να συνομιλεί με την ιδεολογία, ίσως το πρόβλημα να έγκειται ακριβώς στην αδυναμία, όχι του επιστήμονα (ίσως και εκείνου στην περίπτωση που πρόκειται για τμήμα της «οργανικής διανόησης»), αλλά των συλλογικών υποκειμένων να επιβάλλουν τελικά μία ειλικρινή και συνεκτική συνομιλία μεταξύ ιδεολογίας και θεωρίας. Συγκεκριμένα, με βάση και την εισαγωγική ανάλυση για τη σχέση ηγεσίας και κινήματος, η ευθύνη αυτού του διαλόγου βαραίνει πρωταρχικά και αξιωματικά την ηγεσία και ιδιαίτερα εκείνο το τμήμα της που επαγγέλεται και εν πολλοίς επιχειρεί, να εγκαθιδρύσει συστηματικούς διάλους μεταξύ ιδεολογίας και πολιτικής θεωρίας. Ας μείνουμε προς το παρόν στη διατύπωση και μόνο αυτών των μεταθεωρητικών προβληματισμών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΟΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

*The concept of strategy has connotations of
comprehensiveness, coherence,
long-term perspectives and consiousness
Wood and Kelly: 1982*

Εισαγωγικά:

Μελετώντας έστω και επιδερμικά, την εξέλιξη των εξωτερικών και εσωτερικών συνθηκών εξέλιξης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στον 20ο αι., διαπιστώσαμε πως οι αντικειμενικές συνθήκες (περιβάλλον) βρίσκονται διαρκώς σε διαλεκτική σχέση ενότητας και αντίθεσης με τον υποκειμενικό παράγοντα, καθορίζοντας μόνο σε τελευταία ανάλυση το πλαίσιο μέσα στο οποίο ο τελευταίος κινητοποιεί τους εσωτερικούς του πόρους. Αυτό που επιχείρησα να δείξω είναι, ότι όντως υφίσταται επίδραση του περιβάλλοντος πάνω στην εσωτερική κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος, με τις συνέπειες αυτής της επίδρασης να εντοπίζονται στις διάφορες διαστάσεις της κρίσης. Παράλληλα, όμως είδαμε ότι η πολιτική – εν προκειμένω η πολιτική του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος, άρα και ο προγραμματικός λόγος που εκβάλλει σε καθιερωμένα συστήματα πρακτικών – διαμεσολαβεί στη σχέση περιβάλλοντος & συνδικάτων. Στο κεφάλαιο αυτό θα δούμε με ποιον τρόπο και με τι συνέπειες, γίνεται αυτή η διαμεσολάβηση της πολιτικής, μέσω των στρατηγικών που αναπτύσσονται εντός του συνδικαλιστικού κινήματος.

5.1 Στρατηγική και τακτική υπό το πρίσμα της αναζωογόνησης: κριτικές παρατηρήσεις και θεωρητικές συνθέσεις

Κατ' αρχήν, θα πρέπει να συμφωνήσουμε στο τι συνιστά στρατηγική για το συνδικαλιστικό κίνημα. Οι Boxall and Haynes (1997: 569) παραπέμποντας στον Child, δίνουν ένα λειτουργικό ορισμό: η στρατηγική αποτελεί ένα πλαίσιο κρίσιμων επιλογών μέσων και σκοπών μιας οργάνωσης. Η έννοια της επιλογής (strategic choice) είναι κεντρική στις νέο-θεσμικές προσεγγίσεις (Kochan, Katz and MacKersie:1994) στις οποίες αφετηριακό σημείο αποτελούν οι περιορισμοί που θέτει το θεσμικό περιβάλλον

των συλλογικών δρώντων, το οποίο με τη σειρά του επηρεάζεται από τις επιλογές των τελευταίων. Συναφές είναι το περιεχόμενο της στρατηγικής ως ad hoc απάντησης των συνδικάτων σε μεταβαλλόμενα προβλήματα, στο πλαίσιο του Human Resources Management (Bacon and Storey: 1996). Το προβληματικό σημείο στη νέο-θεσμική ερμηνεία της στρατηγικής των συνδικαλιστικών δρώντων, που κληροδοτήθηκε σε ένα βαθμό και από κάποιους θεωρητικούς της Αναζωογόνησης (Revitalization)⁹², είναι η διάρρηξη που υπέστη η σχέση μεταξύ πολιτικοϊδεολογικών προσανατολισμών και πρακτικών του συνδικαλιστικού κινήματος⁹³.

Η στρατηγική τείνει να ταυτίζεται με τις τακτικές, δηλαδή με τις εκδηλώσεις της, με αποτέλεσμα είτε α) να εγκαταλείπεται το εγχείρημα εννοιολόγησής της, αφού αυτό συνεπάγεται υψηλό ρίσκο λόγω της σχετικής ρευστότητας που παρουσιάζουν οι οργανωτικές της εκφάνσεις, είτε β) όταν προκύπτει εννοιολόγηση, να υφέρπουν κίνδυνοι όπως:

- *Μονομέρεια*: η συνδικαλιστική στρατηγική ταυτίζεται με ένα και μόνο χαρακτηριστικό της π.χ. συνεργασία με τον εργοδότη (Haynes and Allen: 2000, Ackers and Payne: 1998). Η κοινωνική συνεργασία ωστόσο μπορεί να λειτουργεί οροθετικά μεταξύ διάφορων μοντέλων συνδικαλισμού, αλλά δε συνιστά τη μόνη οροθετική γραμμή.
- *Στενότητα*: διακρίνονται δύο κύρια μοντέλα συνδικαλισμού με μοναδικό κριτήριο την τεχνικά προσδιορισμένη οργανωσιακή λογική: organizing vs servicing model, (Heere et al.: 1999, De Tuberville: 2004, Boxall and Heynes: 1997). Η οργανωσιακή λογική, όπως θα δούμε και παρακάτω, υποδηλώνει πολύ περισσότερα πράγματα από μία αντιπαράθεση μεταξύ οργανωτικού μοντέλου και μοντέλου παροχής υπηρεσιών.
- *Μειωμένη λειτουργικότητα*: εντοπίζεται μια αδυναμία ιεράρχησης κεντρικών

⁹² Όπως έχουμε αναφέρει κάποιες προσεγγίσεις για την αναζωογόνηση του σύγχρονου συνδικαλισμού, αποτελούν τομή μεταξύ της θεωρίας της στρατηγικής επιλογής (strategic choice theory) και της θεωρίας των κοινωνικών κινήματων (social movement theory). Για μια κριτική παρουσίαση αυτού του εκλεκτικισμού, βλ. Urchurch et al. 2009.

⁹³ Για μια κριτική προσέγγιση των αφηγήσεων της Αναζωογόνησης, βλ. Lucio and Stuart (2009). Σημαντική είναι επίσης η συμβολή του Hyman (2007) στην ανάδειξη των προτερημάτων που έχει η ανάλυση των στρατηγικών, όχι με όρους τεχνικά προσδιορισμένων «πακέτων» τακτικών επιλογών (κάτι που παραπέμπει στην ετυμολογία της έννοιας, βλ. Hyman: 2007, 198), αλλά με όρους κοινωνικών ταυτοτήτων και ιδεολογικών επιλογών που εκπηγάζουν από την ευρύτερη θέση του κοινωνικού Είναι.

χαρακτηριστικών και πρόταξης καθοριστικών ιδιοτήτων, καθώς οι ποιοτικές διαφοροποιήσεις θυσιάζονται στη λογική της διαβάθμισης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η «σκάλα της συνεργασίας με τον εργοδότη» των Bacon and Storey (1996: 48), από την οποία προκύπτουν 13 διαβαθμισμένες στρατηγικές απαντήσεις των συνδικάτων, από την αμυντική αντιπολίτευση έως την άνευ όρων συλλογική διαπραγμάτευση. Η απουσία ιεράρχησης κριτηρίων, έχει ως αποτέλεσμα να καθίσταται προβληματική η αναζήτηση ενός *κεντρικού χαρακτηριστικού*.

Ο εργαλειακός τρόπος ερμηνείας και διαχείρισης της έννοιας «στρατηγική», που είναι κυρίαρχος γενικά στις σύγχρονες κοινωνικές επιστήμες (Crow: 1989), συσκοτίζει τον αντιφατικό τρόπο με τον οποίο οι «καθημερινοποιημένες» πρακτικές των συνδικάτων, τέμνονται από τον πολιτικό λόγο των υποκειμένων που τα απαρτίζουν. Τα υποκείμενα αυτά (απλοί εργαζόμενοι, μέλη, στελέχη, ακτιβιστές, διανοούμενοι, ηγεσίες άλλων κινημάτων, κομματικά μέλη κ.ο.κ.), δεν εγκαταλείπουν την ιδεολογική-πολιτική τους ταυτότητα, όταν προσέρχονται στη σφαίρα του συνδικαλιστικού και εργασιακού βίου, αλλά αντιθέτως τη μεταφέρουν ως φορτίο (συνισταμένη υποκειμενικών ιδεολογικοπολιτικών κατευθύνσεων), το οποίο όπως θα δείξω είναι καθοριστικό για τη στρατηγική μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης (ακόμα και πρώτου βαθμού).

Επομένως, επιστρέφοντας στο εγχείρημα ορισμού της έννοιας, προτείνω ως στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος, να ορίσουμε τη διαλεκτική ενότητα μέσω των σκοπών, που αρθρώνονται με μία σχετική συνοχή στη βάση εμπρόθετων, πολιτικά και ιδεολογικά φορτισμένων δράσεων, οι οποίες προκύπτουν στο πρωτογενές πεδίο της σύγκρουσης κεφαλαίου-εργασίας, στη σφαίρα της παραγωγικής διαδικασίας,

Η συνάφεια του παραπάνω ορισμού της συνδικαλιστικής στρατηγικής, με την εννοιολόγηση του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως την επιχειρήσαμε στο πρώτο κεφάλαιο, είναι πρόδηλη. Το ίδιο και το ιστορικό-διαλεκτικό θεωρητικό πλαίσιο, εντός του οποίου διατυπώνονται οι έννοιές μας. Ο παραπάνω ορισμός, επιτρέπει την εννοιολόγηση των στρατηγικών χωρίς να υποβαθμίζει τη στρατηγική σε απλή τακτική «ορθολογικών δράσεων», αλλά και χωρίς να την αποσπά από τις πρακτικές της υποδηλώσεις (ρεπερτόρια δράσης, οργανωτικοί πόροι, διεκδικητικά πλαίσια κ.α.), ενώ παράλληλα μετατοπίζει το ενδιαφέρον στις εσωτερικές αντιφάσεις που διατρέχουν το

συνδικαλιστικό βίο. Αυτή η μετατόπιση δεν ακυρώνει τη σημασία που έχει η μελέτη της στρατηγικής του άλλου μέρους της εργασιακής σχέσης, δηλαδή της εργοδοτικής στρατηγικής. Επισημαίνει όμως, ότι η προσαρμογή του συνδικάτου στις ανάγκες του κεφαλαίου, δεν βρίσκεται εγγεγραμμένη σε κάποια «απροσδιόριστη φύση» του εργατικού συνδικαλισμού, που αναγκαστικά λειτουργεί αμυντικά. Αν ο συνδικαλισμός ήταν μία απλή ανταπόκριση σε εργοδοτικές επιταγές, τότε η συζήτηση περί διαφορετικών στρατηγικών δεν θα είχε κανένα νόημα. Έτσι όμως θα ήταν αδύνατο να ερμηνεύσουμε γιατί κάποια συνδικάτα, ή καλύτερα κάποιες ηγεσίες επιλέγουν να συγκρουστούν με τις αξιώσεις της εργοδοτικής πλευράς, προωθώντας τη δική τους agenda, ενώ σε παρόμοιες συνθήκες, διαφορετικές συνδικαλιστικές ηγεσίες αποδέχονται τις ίδιες εργοδοτικές αξιώσεις.

Η έννοια της συνδικαλιστικής στρατηγικής διατηρεί τη σημασία της, παρότι η αναλυτική και επιχειρησιακή της εκφορά, οφείλει να λάβει υπόψη τη διάδραση με το εξωτερικό περιβάλλον (εργοδοτική στρατηγική, κρατικές πολιτικές, θεσμικό περιβάλλον). Επίσης, η συγκριτική μελέτη της στρατηγικής των συνδικαλιστικών οργανώσεων, πρέπει να γίνεται σε συγκεκριμένα και σαφώς διατυπωμένα επίπεδα ανάλυσης: τα χαρακτηριστικά της στρατηγικής της ΓΣΕΕ, μιας τριτοβάθμιας οργάνωσης, δεν μπορούν να συγκριθούν με τα χαρακτηριστικά της στρατηγικής ενός πρωτοβάθμιου σωματείου. Τα εργαλεία όμως ανάλυσης και σύγκρισης, δηλαδή οι κατηγορίες κεντρικών χαρακτηριστικών της μιας και της άλλης στρατηγικής, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να τυπολογήσουμε τη στρατηγική μεταξύ δύο ή περισσότερων πρωτοβάθμιων οργανώσεων.

Η τυπολογία στην οποία προβαίνω μεταξύ συναινετικής και συγκρουσιακής στρατηγικής, ήτοι μεταξύ συναινετικού και συγκρουσιακού συνδικαλισμού, αναδεικνύει τα κεντρικά και καθοριστικά χαρακτηριστικά που συνθέτουν τους δύο τύπους, ολοκληρώνοντας το ταξινομικό εγχείρημα του Α' Μέρους.

5.2 Κριτήρια Στρατηγικής

'Union leaders who are trained to sit down with management to negotiate contracts are, in the most part, very ill at ease with an active membership. In fact, many find an active membership threatening'
Kellman P. *'Divided we Fall: The Story of the Paperworkers' Union and the Future of labor'*

Ένα εύλογο ερώτημα που τίθεται σχετικά με την επιχειρούμενη τυπολογία, είναι κατά πόσο τα κριτήρια ταξινόμησης των συνδικαλιστικών στρατηγικών, θα επικοινωνούν με τη διεθνή εμπειρία, ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος μιας εθνοκεντρικής περιπτώσιολογίας.

Η πρόκληση είναι μεγάλη ειδικά στις σημερινές συνθήκες ενός ραγδαία μεταβαλλόμενου διεθνούς περιβάλλοντος, όπου η δομική ποικιλομορφία μεταξύ διαφορετικών εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, μετατρέπεται σε ποικιλομορφία εντός των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων (Streeck: 2004, 154), δημιουργώντας τάσεις συγκλίσεων και νέων αποκλίσεων. Αν και τα εθνικά χαρακτηριστικά των συστημάτων εργασιακών σχέσεων παραμένουν ισχυρά (Traxler: 2004, 71), η αυξανόμενη διεθνοποίηση του κεφαλαίου και η συνεπαγόμενη διεθνική οικονομική ολοκλήρωση, «επιβάλλουν νέους, επαχθείς και συχνά απρόβλεπτους περιορισμούς στην ατζέντα των εθνικών εργασιακών σχέσεων» (Hyman: 2004, 45), έτσι ώστε να μην είναι δυνατό να διερευνήσουμε τις τελευταίες έξω από την αλληλόδρασή τους⁹⁴.

Σε ένα περιβάλλον όπου οι προκλήσεις για τα συνδικάτα σε μεγάλο βαθμό «ομογενοποιούνται», αποκτά μεγαλύτερο ενδιαφέρον το πώς και το γιατί τα συνδικαλιστικά υποκείμενα επιλέγουν το «νέο συμβιβαστικό τύπο», όπως αποκαλεί ο Streeck τη στρατηγική εσωτερίκευσης των επιταγών της ανταγωνιστικότητας (Streeck: 2004, 136), ή αντίθετα άλλες εναλλακτικές στρατηγικές⁹⁵.

⁹⁴ Στο ίδιο μήκος κύματος οι Katz and Darbishire (1999), μιλούν για μια διαδικασία «συγκλινόντων αποκλίσεων», όπου εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων χάνουν τη μοναδικότητά τους, εξαιτίας της αυξανόμενης εσωτερικής διαφοροποίησής τους.

⁹⁵ Οι Baccaro, Hamman and Turner για παράδειγμα, κάνουν διάκριση μεταξύ *κινηματικού συνδικαλισμού* και *θεσμικά εμπλεκόμενου/συνεργατικού συνδικαλισμού* (Baccaro, L. Hamman, K. Turner, L.: 2003). Για τον κινηματικό συνδικαλισμό (social movement unionism) και τις προοπτικές του, ενδιαφέρουσα είναι η συζήτηση που γίνεται από αμερικάνους θεωρητικούς, είτε με αφορμή τις εξελίξεις στις ΗΠΑ, την αλλαγή ηγεσίας της AFL-CIO το 1995 και τη σχετική στροφή από τον business unionism στον κινηματικό

Στη σύγχρονη επιστημονική συζήτηση για την εννοιολόγηση των στρατηγικών, διακρίνεται για τη συνεκτικότητά της η Θεωρία της Αναζωογόνησης, για την οποία ήδη έχει γίνει αναφορά⁹⁶. Η αναζωογονητική προσέγγιση μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα γιατί απορρίπτει τη μηχανιστική, στατική αντίληψη για τη σχέση οικονομικών συνθηκών-συνδικάτων. Υπό αυτή τη σκοπιά, τα συνδικάτα δεν αποτελούν παθητικούς δέκτες που είτε προσαρμόζονται, είτε όχι, στις επιταγές της διεθνικής καπιταλιστικής ολοκλήρωσης· αλληλεπιδρούν σε διαφορετικά επίπεδα με διαφορετικούς δρώντες, μπαίνουν στο επίκεντρο της ανάλυσης και παράγουν λόγους, δυνάμει μετασχηματιστές της διεθνούς ατζέντας. Το Seattle ήταν κατά τον Turner ακριβώς αυτή η περίπτωση (2005: 390).

Εκτός λοιπόν από τη δυνατότητα να διαπιστώσουμε την κρίση, υπάρχουν μεθοδολογίες που μας βοηθούν στο να διαπιστώσουμε πότε ένα κίνημα απαντά αποτελεσματικά στην κρίση και αναζωογονείται. Η αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος, κατά Hamman and Kelly μπορεί να αποτυπωθεί εμπειρικά μέσω τεσσάρων αλληλοσυνδεόμενων διαστάσεων: συμμετοχή, διαπραγματευτική δύναμη, πολιτική επιρροή και «συνδικαλιστική ζωτικότητα» (Hamman and Kelly: 2003). Πρόκειται ουσιαστικά για τους δείκτες της κρίσης, με αντίθετο πρόσημο. Ωστόσο, το δικό μας ενδιαφέρον στρέφεται στο *πως* οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ή γενικότερα το συνδικαλιστικό κίνημα διαμορφώνουν στρατηγικές, *τι* είδους στρατηγικές είναι αυτές και τελικά πόσο αποτελεσματικές (ή αναζωογονητικές) είναι.

Η αναζωογονητική προσέγγιση, όπως γίνεται αντιληπτή από τον Turner (2005) συναρτά την κυρίαρχη συνδικαλιστική στρατηγική σε μεγάλο βαθμό με εσωτερικές συγκρούσεις, πολιτικές και ηγετικές αντιθέσεις (Turner: 2005, 393). Επομένως, ο πολιτικός λόγος που παράγεται στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος, αναδεικνύεται ως ερμηνευτικός παράγοντας στην επιλογή στρατηγικής. Επιπλέον, οι στρατηγικές που τελικά επιλέγονται έχουν τη δυνατότητα να μετασχηματίζουν τις εργασιακές σχέσεις, τη δημόσια πολιτική και τους θεσμούς, είτε σε διεθνικό, είτε σε εθνικό, είτε σε τοπικό επίπεδο. Ας συγκρατήσουμε αυτούς τους δύο συλλογισμούς.

συνδικαλισμό, είτε με αφορμή εμπειρίες από το συνδικαλισμό στη Ν. Αφρική (Waterman: 2003, Turner and Hurd: 2001, Moody: 1997).

⁹⁶ Το παρακάτω σχόλιο του Rose (2009: 175) για την διαρκώς ογκούμενη βιβλιογραφία της συνδικαλιστικής ανανέωσης αποτυπώνει γλαφυρά τις διεργασίες που σημειώνονται στο πεδίο: 'Union renewal or revitalization has become a cottage industry. Around the world, there has been an explosion of studies examining the current stage of unionism and the prospects for the future'.

Η μεγάλη ποικιλία στρατηγικών που συναντάται στη διεθνή βιβλιογραφία για το συνδικαλισμό, δεν πρέπει να αποθαρρύνει το έργο της ταξινόμησής και της ερμηνείας τους⁹⁷. Οι Frege and Kelly, αξιοποιούν το μοντέλο ερμηνείας του κοινωνικού κινήματος για να αναδείξουν τους παράγοντες που διαμορφώνουν τις στρατηγικές επιλογές των συνδικάτων. Συγκεκριμένα, θεωρούν ότι υπάρχουν πέντε εξηγητικές μεταβλητές (ανεξάρτητες), που καθορίζουν τη στρατηγική των συνδικάτων (εξαρτημένη μεταβλητή).

Πρώτον, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές (ανεργία, «τριτογενοποίηση» της παραγωγής, επέκταση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων), καθώς και γενικότερες αλλαγές στην αγορά εργασίας (π.χ. αύξηση συμμετοχής γυναικών, ευελιξίες λειτουργικές και ποσοτικές). Δεύτερον, το θεσμικό context των εργασιακών σχέσεων (διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας). Τρίτον, η στρατηγική του κράτους και της εργοδοσίας (η οποία θεωρείται δρων υποκείμενο και όχι θεσμός). Τέταρτον, οι δομές του συνδικαλιστικού κινήματος και η άρθρωσή του (οριζόντια και κάθετη: συγκέντρωση ή αποκέντρωση, ενότητα ή κερματισμός, συλλογική ηγεσία ή προσωποκεντρική). Πέμπτον, η πλαισίωση του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως απορρέει από το εάν τα συνδικάτα ερμηνεύουν την εξωτερική πραγματικότητα, ως ευκαιρία ή απειλή. Η πλαισίωση αυτή εκφράζει στοιχεία ταυτότητας των συνδικάτων, ή «ρεπερτόρια σύγκρουσης».

Με βάση την ανάλυσή μας, καθώς και τις βασικές υποθέσεις εργασίας που διαπραγματευόμαστε, ο τελευταίος εξηγητικός παράγοντας των Frege and Kelly, η πλαισίωση (ή πιο γενικά, η *ιδεολογία*), αποτελεί το ερμηνευτικό κλειδί για τους παράγοντες που επηρεάζουν καθοριστικά τη στρατηγική ενός συνδικάτου. Με αυτή την έννοια, δεν υπάρχουν μηχανισμοί cost and benefit που να οδηγούν αυτόματα στην επιλογή της πιο ωφέλιμης στρατηγικής-τακτικής για ένα συνδικάτο, ούτε υπολογισμοί που προκύπτουν ad hoc, σε πολιτικό και ιδεολογικό κενό. Οι τακτικοί ελιγμοί στους οποίους καθημερινά καταφεύγουν τα συνδικάτα, εντάσσονται λιγότερο ή περισσότερο αντιφατικά (ανάλογα και με τις εσωτερικές ιδεολογικοπολιτικές διαιρέσεις) σε ένα γενικότερο στρατηγικό σχεδιασμό, που ανταποκρίνεται δυναμικά στους υφιστάμενους ιδεολογικοπολιτικούς συσχετισμούς.

⁹⁷ 'Despite 100 years of theoretical discourse since the Webbs first published *Industrial Democracy*, with its landmark analysis of trade union structure and functions, the notion of trade union *strategy* is still in its infancy', Boxall and Haynes: 1997, 567.

Ωστόσο, μας είναι απαραίτητο ένα αναλυτικό εργαλείο, με βάση το οποίο θα διακρίνουμε τα κεντρικά χαρακτηριστικά της κάθε στρατηγικής. Τα κριτήρια που χρησιμοποιήσαμε σε αυτή την κατεύθυνση, συνιστούν ένα εγχείρημα σύνθεσης κριτηρίων που εντοπίζουμε στη βιβλιογραφία της αναζωογόνησης (και όχι μόνο). Επιγραμματικά, οι πηγές αυτής της σύνθεσης βρίσκονται στο έργο των:

- i) Kelly (1996): προτείνεται η αναλυτική διάκριση μετριοπαθούς και μαχητικού συνδικαλισμού, στη βάση πέντε ιδιοτήτων (στόχοι, οργανωτικοί πόροι, θεσμικοί πόροι, μέσα πίεσης και ιδεολογία). Στην ίδια κεντρική ιδέα βασίζεται και το αναλυτικό εγχείρημα που παρουσιάζουμε εδώ.
- ii) Heery and Adler (2004): χρησιμοποιούν τη διάκριση μεταξύ της λογικής της επιρροής και της λογικής της συμμετοχής, διαμορφώνοντας αυτό που παρακάτω θα ορίσουμε πιο γενικά ως *οργανωσιακή λογική* του συνδικαλιστικού κινήματος, δανειζόμενοι τον όρο από τους Scott et al. (2000).
- iii) Behrens, Hurd and Waddington (2004): έχουν αναλύσει με εναργή τρόπο διάφορους τύπους *οργανωτικής ανασυγκρότησης*, που αντιστοιχούν στην κατανομή και ανακατανομή των υλικών και οργανωτικών πόρων των συνδικάτων.
- iv) Frege and Kelly (2003): παρουσιάζουν ως στρατηγικές διάφορα *ρεπερτόρια δράσης*, τα οποία διέκριναν σε συγκρουσιακά και συναινετικά. Τύπους συνδικαλιστικών ρεπερτορίων δράσης παρουσιάζουν επίσης οι Hamman and Kelly (2004). Επίσης, μία άλλη στρατηγική επιλογή που αναδεικνύεται από το έργο των συγκεκριμένων μελετητών, είναι η *σύναψη συμμαχιών*, την οποία επίσης διαχώρισα σε συμμαχία συγκρουσιακής και συμμαχία συναινετικής κατεύθυνσης. Για τους τύπους συμμαχιών που συνάπτουν τα συνδικάτα, ιδιαίτερη είναι και η συμβολή του Waddington (2005).
- v) Erne (2004), αλλά και Hyman (2005α): επεξεργάζονται μοντέλα συνδικαλιστικών στάσεων απέναντι στην *ευρωπαϊκή ολοκλήρωση*.
- vi) Για το νέο διεθνισμό ως στρατηγική επιβίωσης και ανανέωσης του

σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος, κρίσιμες είναι οι συμβολές των Moody (1997) και Waterman (2003, 2001). Στην εννοιολόγηση του *εργατικού διεθνισμού* μας βοήθησε τέλος η πρόσφατη συμβολή του Σεφεριάδη (2007).

Στην προσπάθεια μας να χαρτογραφήσουμε τα κεντρικά και καθοριστικά χαρακτηριστικά των στρατηγικών του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος, ιεραρχούμε τα παραπάνω κριτήρια που απεικονίζονται στον πίνακα 10. Αποτελούν ένα σύνολο κεντρικών χαρακτηριστικών (κάποια είναι και καθοριστικά), με τη σημασία που δίνει ο Sartori (1993, 14) στην έννοια: α) είναι χαρακτηριστικά που δεν περιγράφουν εξαντλητικά την αντίστοιχη έννοια (π.χ. η «υγιής εργοδοσία» δεν είναι αναγκαστικά ο μοναδικός ενδεχόμενος σύμμαχος των συναινετικών συνδικάτων – άλλοι εκπρόσωποι οργανωμένων συμφερόντων, ή άλλοι θεσμικοί δρώντες, μπορούν να παίζουν αυτό το ρόλο επίσης), β) δεν εμφανίζονται αναγκαστικά όλα τα χαρακτηριστικά αποκλειστικά στον τύπο στρατηγικής στον οποίο αποδίδονται (π.χ. μαχητικά ρεπερτόρια δράσης, μπορεί και να εμφανιστούν σε ένα μη συγκρουσιακό συνδικάτο, αν και αυτό αναμένουμε να έχει *ad hoc* χαρακτήρα και πάντως μη συστηματικό).

Πίνακας 10

Κριτήρια Στρατηγικών	Στρατηγικές			
	Συναινετικές		Συγκρουσιακές	
Οργανωσιακή Λογική	Λογική της επιρροής: service unionism, ελεγχόμενη ανάπτυξη, θεσμικές προτεραιότητες		Λογική της συμμετοχής: Organizing unionism, κινητοποίηση μελών, διαπαιδαγώγηση σε κινηματική κατεύθυνση	
Ρεπερτόρια Δράσης	Συμβατικά ρεπερτόρια δράσης: Lobbying, ένδικα μέσα πίεσης, Κοινωνικά Σύμφωνα, Δεσμοί με πολιτικά κόμματα (πρωτίστως κυβερνητικά)		Μαχητικά ρεπερτόρια δράσης: Απεργίες, διαδηλώσεις, καταλήψεις, επίσχεση εργασίας. Δεσμοί με πολιτικά κόμματα (πρωτίστως μη κυβερνητικά – ριζοσπαστικά)	
Διεκδικητικό Πλαίσιο	Μετριοπαθή αιτήματα, στενότητα φάσματος διεκδικήσεων		Φιλόδοξα αιτήματα, ευρήτητα φάσματος διεκδικήσεων	
Συμμαχίες	‘Υγιής Εργοδοσία’		Κοινωνικά Κινήματα, ΜΚΟ Αυτοαπασχολούμενοι, Αγρότες	
Οργανωτική άρθρωση	Αποκέντρωση με μεταπλαστική ή επιθετική ανασυγκρότηση		Αποκέντρωση με μεταπλαστική ή αμυντική ανασυγκρότηση	Συγκέντρωση με μεταπλαστική ή αμυντική ανασυγκρότηση
Στάση απέναντι στην Ε.Ε.	Τεχνοκρατική (επαν)εθνικοποίηση	Ευρω- τεχνοκρατία	Ευρω- δημοκρατισμός	Δημοκρατική (επαν)εθνικοποίηση
Διεθνισμός	Τυπικός/οργανωτικός		Ουσιαστικός/καθημερινοποιημένος	

5.2.1 Οργανωσιακή λογική

Σύμφωνα με τους Scott et al. (2000: 170) οι οργανωσιακές (ή θεσμικές) λογικές αποτελούν: “belief systems and associated practices that predominate in an organizational field”. Αυτός ο ορισμός απηχεί επίσης και το περιεχόμενο της έννοιας στο πλαίσιο της μελέτη μας. Τα χαρακτηριστικά της οργανωσιακής λογικής μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, είναι καθοριστικά σε σχέση με το χαρακτήρα της συνδικαλιστικής στρατηγικής, γι’ αυτό και τοποθετώ αυτό το κριτήριο στον πυρήνα του ταξινομικού σχήματος. Η οργανωσιακή λογική που διέπει μια οργάνωση υποδηλώνεται από τη σχέση που έχει μια οργάνωση με τα μέλη της και εκδηλώνεται ως μορφή, ή τρόπος (mode) ανάπτυξης. Η μορφή της ανάπτυξης της κάθε οργάνωσης δεν απορρέει απλώς από το χαρακτήρα της οργάνωσης (συγκρουσιακός-συναινετικός), αλλά αλληλεπιδρά με αυτόν. Η φροντίδα για ανάπτυξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων με στρατολόγηση νέων μελών, στο βαθμό που συνδέεται με επιδιώξεις αύξησης της ικανότητας κινητοποίησης, αντανάκλα μια περισσότερο κινηματική λογική-λογική συμμετοχής (Danford et al 2009: 62). Ο βαθμός πολιτικοποίησης της οργάνωσης και ο προσανατολισμός της, θα κρίνουν ενδεχομένως το κατά πόσο θα παραμείνουν ενεργά τα κινηματικά αντανάκλαστικά, συνδυάζοντας ανάπτυξη και διεκδίκηση. Μελετώντας την περίπτωση του National Union of Rail Maritime and Transport Workers (RMT), ο Darlington (2009: 85) σημειώνει την ανησυχητική διάρρηξη μέσων και σκοπών που υφέρπει στον πρωτογενή οργανωτισμό συνδικάτων με «συντεχνιακές ροπές»:

‘The problem with the organizing approach adopted by many unions it is argued, is that without wider ideological motivation, lay union activism has become increasingly isolated and internalised. The narrow historical focus on immediate workplace concerns has been accentuated at a time when labour unionism’s withered roots suggest the need for a more external orientation on other social movements outside the workplace, and a broad political agenda, which could supplement the depleted resources of trade unions’.

Η στενότητα που προσάπτει ο Darlington στην «οργανωτιστική» προσέγγιση, σχετίζεται φυσικά και με το πρόβλημα της υποεκπροσώπησης τμημάτων της εργατικής τάξης που αναφέρονται στη σχετική βιβλιογραφία ως “Unorganized”. Για να αναφερθούμε και σε ένα άλλο παράδειγμα από το Βρετανικό συνδικαλιστικό γίγνεσθαι, το Συνδικάτο Τύπου και Χάρτου (GPMU) και η Συνομοσπονδία Συνδικάτων Σιδήρου και Χάλυβα (ISTC) στη Βρετανία, επικεντρώθηκαν τα τελευταία χρόνια στη στρατηγική

διείσδυσης σε χώρους μη-συνδικαλιστικοποιημένους, ενώ παράλληλα έδειξαν διεκδικητικές και συγκρουσιακές διαθέσεις (Heery, Kelly, Waddington: 2003, 80-81). Η μετατόπιση του ενδιαφέροντος μιας οργάνωσης στη μαζικοποίηση και στο δημοκρατικό αξίωμα εκπροσώπησης των ανοργάνωτων και πιο ανίσχυρων τμημάτων της εργατικής δύναμης (μετανάστες, ευέλικτα απασχολούμενοι, άνεργοι, γυναίκες), σηματοδοτεί μια επιστροφή στις ρίζες του συνδικαλιστικού κινήματος⁹⁸.

Οι Heery and Adler (2004: 48-50) προβαίνοντας σε μια ανάλυση των τεχνικών ανάπτυξης, αναλύουν τύπους στρατολογίας που αποδίδονται σε συναινετικές και συγκρουσιακές στρατηγικές αντίστοιχα: I) **Τεχνικές:** A) Αποκεντρωμένη διαδικασία στρατολόγησης, ενσωματωμένη στην πρακτική της οργάνωσης, με καθημερινά χαρακτηριστικά: συναντάται σε οργανώσεις κινηματικής λογικής. B) Συγκεντρωμένη διαδικασία στρατολόγησης, που διαρκεί συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, απορροφά καθορισμένους πόρους, απασχολεί ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό: συναντάται συνήθως σε οργανώσεις που επιδιώκουν πιο πολύ αύξηση επιρροής και ελεγχόμενη ανάπτυξη. II) **Στόχοι:** A) Επιρροή στον εργοδότη για παραχωρήσεις: συναντάται στο συναινετικό συνδικαλισμό. B) Επιρροή των εργαζόμενων, ως δύναμη κινηματικών υποκειμένων: συναντάται στον συγκρουσιακό συνδικαλισμό. III) **Κίνητρα:** A) Υπηρεσίες που προσφέρονται από τη συμμετοχή στο συνδικάτο: απηχεί τη λογική της λειτουργίας του σωματείου στη βάση της ανταποδοτικότητας (service unionism). B) Ιστορικά αιτήματα της εργατικής τάξης που επιδιώκονται μέσα από την ενίσχυση της ταξικής συνείδησης, αποβλέποντας σε μελλοντικούς ακτιβιστές⁹⁹.

Οι Lucio and Stuart (2009: 35) επισημαίνουν ωστόσο τη σημασία της οργανωτικής διάστασης πέρα από τα τεχνικά χαρακτηριστικά της: “organizing is therefore best seen as logic – a narrative that can potentially and productively sustain and

⁹⁸ “Organize the unorganized” ήταν η ιαχή που προκαλούσε ρίγη ενθουσιασμού στα εκατομύρια ανειδίκευτων εργατών που οργανώθηκαν στα συνδικάτα της αμερικάνικης CIO (Committee for the Industrial Organization) το 1936, δημιουργώντας ρήγμα στη συμβατική οργανωσιακή λογική της συνομοσπονδίας AFL, η ηγεσία της οποίας έβλεπε με δυσπιστία τα εκατομύρια νέα μέλη και τα εκατοντάδες νέα συνδικάτα να συσπειρώνονται στις γραμμές της (Μπόγιερ και Μορέ: 1993).

⁹⁹ Η ένταση μεταξύ των δύο κατηγοριών κινήτρων, έχει επισημανθεί από πολλούς μελετητές της συνδικαλιστικής κρίσης και της «φυγής προς τα εμπρός». Όσοι κινούνται εντός της προβληματικής περί «από-ιδεολογικοποίησης» των σύγχρονων αντιφάσεων (και στην εργασιακή σφαίρα), τείνουν να θεωρούν ξεπερασμένα τα κίνητρα «μεγάλου βεληνεκούς» που αποξενώνουν τον σημερινό εργαζόμενο-πελάτη των συνδικάτων, ενώ αντίθετα υποδέχονται ενθουσιωδώς τη μετατροπή των συνδικάτων σε υπηρεσίες (Van Ham, Paawe, Williams: 1985, 109).

tie together different aspects of new forms of revitalization”. Η οργανωσιακή λογική, όπως θα τη διαπραγματευτούμε και παρακάτω, είναι κάτι παραπάνω από τεχνικές στρατολόγησης. Παραπέμπει στον πυρήνα της στρατηγικής, που είναι η σκοποθεσία, ο κεντρικός σκοπός του συνδικάτου, όπως οργανώνεται στη βάση κοινά αποδεκτών, ή απλά κυρίαρχων αξιακών συστημάτων, πολιτισμικών πρότυπων, πλαισιώσεων, ιδεολογικών προσανατολισμών. Αν ο κεντρικός σκοπός είναι η κινητοποίηση-διαπαιδαγώγηση των μελών για την ενσυνείδητη εμπλοκή τους στις εκδηλώσεις του ταξικού ανταγωνισμού, στη συνολικότερη μάχη «για τα ιστορικά αιτήματα της εργατικής τάξης», η ένταξή τους στην οργανωτική ζωή του συνδικάτου (πρέπει να) ιεραρχείται πολύ ψηλά. Μια τέτοια ιεράρχηση, συνάδει με τη συγκρουσιακή στρατηγική. Αντίθετα, αν ο κεντρικός σκοπός είναι η με κάθε μέσο αναπαραγωγή των υφιστάμενων θεσμικών διακανονισμών που απορρέουν από τη σχέση συνδικάτου – εργοδότη, ώστε να μην απειλείται η ύπαρξη της οργάνωσης και της γραφειοκρατίας της, τότε η ανάπτυξη, η μαζικοποίηση του συνδικάτου και η εμπλοκή των μελών στην καθημερινότητά του, δεν αποτελεί πρώτη προτεραιότητα (ενίοτε μπορεί και να δυσκολεύει τους ελιγμούς της ηγεσίας). Με αυτή την έννοια, θεωρώ πως το χαρακτηριστικό αυτό, είναι καθοριστικό για τον τύπο στρατηγικής¹⁰⁰.

5.2.2 Ρεπερτόρια Δράσης

Τα ρεπερτόρια δράσης που υιοθετεί μια συνδικαλιστική οργάνωση, θεωρούνται ενίοτε αποκλειστικό κριτήριο για τον τύπο του συνδικάτου: πολλές και μαχητικές απεργίες, διαδηλώσεις, καταλήψεις δημοσίων ή ιδιωτικών χώρων, παραπέμπουν συνήθως σε συγκρουσιακά συνδικαλιστικά κινήματα, ενώ κοινωνικός διάλογος, διαβούλευση με την εργοδοσία και το κράτος, προσφυγή σε δικαστήρια, lobbying, θεωρούνται χαρακτηριστικά ενός μετριοπαθούς συνδικαλισμού. Θεωρώ ότι πράγματι τα ρεπερτόρια δράσης μας λένε αρκετά πράγματα σχετικά με τη στρατηγική του υπό εξέταση συνδικάτου. Χωρίς τη μελέτη των μέσων διεκδίκησης, του κατεξοχόν

¹⁰⁰ Το ειδικό βάρος που αποκτά η οργανωσιακή λογική των συνδικάτων στο πλαίσιο της σύγχρονης στρατηγικής τους, αναδεικνύουν οι Brinkmann et al. (2008) στη θεωρητικά προσανατολισμένη έρευνά τους για τη στρατηγική των γερμανικών συνδικάτων σήμερα. Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα και συναφής με τη δική μας ταξινομική λογική (αν και με ένα ανεστραμμένο τρόπο), είναι η διάκριση μεταξύ «ευρέος» (weit) και «στενού» (eng) οργανωτικού προσανατολισμού. Στην πρώτη ιδεοτυπική περίπτωση συναντώνται πολλά από τα χαρακτηριστικά του συγκρουσιακού συνδικαλισμού, ενώ στη δεύτερη περίπτωση συναντώνται χαρακτηριστικά του συναινετικού συνδικαλισμού.

προνομιακού πεδίου διερεύνησης καθημερινών συνδικαλιστικών πρακτικών, η τυπολόγηση της στρατηγικής ενός συνδικάτου θα στερούνταν μία κρίσιμη πηγή τεκμηρίωσης.

Η απουσία μαχητικών ρεπερτορίων σίγουρα απομακρύνει το φορέα συνδικαλιστικής δράσης από το συγκρουσιακό τύπο στρατηγικής, αλλά ο εντοπισμός της δεν συνεπάγεται αυτόχρονα συγκρουσιακή στρατηγική, καθώς μπορεί και να υποδηλώνει μία πρόσκαιρη τακτική επιλογή ενός κατά τα άλλα συναινετικού φορέα. Όπως ισχύει και για τα υπόλοιπα κριτήρια, για να εντοπίσουμε τη μαχητικότητα ρεπερτορίων, ώστε να εκτιμήσουμε το κατά πόσο αποτελεί επιλογή τακτικής, ή/και στρατηγικής φύσης, οφείλουμε να διακρίνουμε τα μαχητικά από τα συμβατικά ρεπερτόρια διεκδίκησης.

Ο Seferiades (1998: A12-13) χρησιμοποιώντας ως αναλυτική μονάδα το εθνικό εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα, δίνει έναν επιχειρησιακό ορισμό της μαχητικότητας, την οποία ορίζει ως 'την τάση του εργατικού κινήματος να δρα μη ενδοτικά, έτσι ώστε η δράση αυτή να εμπεριέχει ρίσκο'. Η «απείθεια» αφορά στη σχέση του εργατικού κινήματος τόσο προς τις επιθυμίες των κοινωνικο-οικονομικών ελίτ, όσο και προς τις επιθυμίες των πολιτικών ελίτ και εκδηλώνεται με ένα ρεπερτόριο δράσεων, που συνεπάγεται ανάληψη ρίσκου από την πλευρά των συμμετεχόντων. Με άλλα λόγια, μεταφέροντας τον ορισμό σε μικρο-επίπεδο, στόχος μιας μαχητικής δράσης ενός κλαδικού ή επιχειρησιακού σωματείου, μπορεί να είναι τόσο η εργοδοσία, όσο και η κυβέρνηση, ή γενικότερα το πολιτικό σύστημα, ενώ παράλληλα η συμμετοχή σε αυτή τη δράση συνδέεται με ανάληψη ενός σχετικού ρίσκου (μείωσης αποδοχών, απόλυσης, αν πρόκειται για «απάντηση» της εργοδοσίας, προστίμου, σύλληψης, φυλάκισης, φυσικής βίας αν πρόκειται για κατασταλτικούς μηχανισμούς του κράτους).

Ο συνθετικός δείκτης της μαχητικότητας προτείνω να βασιστεί αποκλειστικά στις τεχνικές διεκδίκησης (πυρήνας των οποίων είναι η απεργιακή δράση) που υιοθετεί ο συνδικαλιστικός φορέας και όχι σε άλλες συνιστώσες της βιομηχανικής δράσης όπως το διεκδικητικό πλαίσιο, η συμμετοχή, ή η ιδεολογία, δηλαδή συνιστώσες που αποτελούν αυτοτελείς δείκτες της συνολικής στρατηγικής και όχι των επιμέρους τακτικών. Η διάκριση μαχητικότητας-μετριοπάθειας στην οποία προβαίνει ο Kelly (1996) και η συναφής ταξινόμηση που κάνει με βάση πέντε συστατικά στοιχεία που εντοπίζει, να μεν

προσδίδουν μεγαλύτερη ευρύτητα στον ορισμό της μαχητικότητας, πλην όμως απαντούν στην ανάγκη να προσεγγισθεί η τελευταία ως στρατηγική και όχι ως τακτική. Οι ταξινομικές κατηγορίες που παρατίθενται από τον Kelly (Πίνακας 9), αποτελούν μια πιο συμπυκνμένη μορφή των κατηγοριών που χρησιμοποιώ για να διακρίνω τη συγκρουσιακή από τη συναινετική στρατηγική και κινούνται σε διαφορετικό επίπεδο αφαίρεσης.

Πίνακας 9

<i>Συστατικά</i>	<i>Μαχητικότητα</i>	<i>Μετριοπάθεια</i>
<i>Στόχοι</i>	Φιλόδοξα αιτήματα (κλίμακας και φάσματος) με μικρές παραχωρήσεις	Μετριοπαθή αιτήματα με μερικές ή πολλές παραχωρήσεις
<i>Πηγές Συμμετοχής</i>	Ισχυρά βασισμένες στην κινητοποίηση των μελών του συνδικάτου	Ισχυρά βασισμένες σε εργοδότες, τρίτους, ή το νόμο
<i>Θεσμικοί πόροι</i>	Αποκλειστικά βασισμένοι σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	Προθυμία για πειραματισμούς με την υποστήριξη μη-διαπραγματευτικών θεσμών
<i>Μέθοδοι</i>	Συχνή απειλή, ή χρήση απεργιακής δράσης	Μη συχνή απειλή, ή χρήση απεργιακής δράσης
<i>Ιδεολογία</i>	Ιδεολογία συγκρουόμενων συμφερόντων	Ιδεολογία της συνεργασίας

Πηγή: Kelly (1998: 61)

Ο Kelly θεωρεί ότι μαχητικότητα και συνεργασία αποτελούν τα άκρα ενός συνεχούς. Επίσης, ότι τα συνδικάτα δεν δρουν ως ελεύθεροι φορείς, αλλά συνυπάρχουν με άλλους, κυρίως το κράτος και το κεφάλαιο, άρα είναι σημαντικό να γνωρίσουμε τις πολιτικές και των δύο, ώστε να αποδώσουμε σωστά τα χαρακτηριστικά ενός συνδικάτου. Η εννοιολόγηση που προτείνει ο Kelly, βοηθά να εμπλουτίσουμε τα χαρακτηριστικά του δίπολου συγκρουσιακότητα-συναίνεση: ήδη έχουμε δει ξεχωριστά την διάσταση της συμμετοχής ως συστατικό της οργανωσιακής λογικής, στην οποία εμπεριέχεται η ιδεολογία (πέμπτο συστατικό) ως σκοποθεσία, προγραμματικός λόγος και πλαισιώσεις.

οι θεσμικοί πόροι – τρίτο συστατικό – αποτελούν μέρος της οργανωτικής διάρθρωσης (βλ. παρακάτω)· τέλος, οι μέθοδοι που υιοθετούν τα συνδικάτα (τέταρτο συστατικό) αντιστοιχούν στα ρεπερτόρια δράσης των οργανώσεων, τα οποία φυσικά μπορούμε να προεκτείνουμε πέραν της απεργιακής δραστηριότητας.

Ο Kelly είναι εύλογα επιφυλακτικός ως προς τις απόπειρες να κατηγοριοποιηθούν τα συνδικάτα βάσει σκοπών και μεθόδων στον άξονα μαχητικότητας και πραγματισμού και διατυπώνει εύλογες ανησυχίες ως προς τη χρησιμότητα μιας τέτοιας αφαίρεσης, στο βαθμό που δεν λαμβάνει υπόψη της: α) ότι η πολιτική των συνδικάτων όπως ειπώθηκε παραπάνω, αποτελεί συνάρτηση και των εργοδοτικών επιλογών, β) ότι η σημασία κάποιων πολιτικών ή δράσεων μεταβάλλεται μέσα στο χρόνο και στο χώρο (η ίδια πολιτική σε ένα συγκεκριμένο σύστημα εργασιακών σχέσεων, μπορεί να έχει μαχητικό περιεχόμενο, όταν σε άλλο σύστημα εργασιακών σχέσεων μπορεί να φαίνεται μετριοπαθής), γ) ότι δεν έχουν όλα τα κριτήρια μαχητικότητας (μετριοπάθειας) το ίδιο βάθος και διεισδυτικότητα (οι διεκδικήσεις μεταβάλλονται πιο γρήγορα και εύκολα, απ' ότι η οργανωτική άρθρωση και επομένως τα κριτήρια πρέπει να ιεραρχούνται), δ) ότι η χρήση μονοδιάστατων δεικτών (π.χ. απεργιακή δράση) είναι συνήθως παραπλανητική.

Η έννοια της συγκρουσιακότητας (συναίνεσης), όπως την προσεγγίζω μέσα από τις πολλαπλές διαστάσεις της, καίτοι κινείται πιο ψηλά στη σκάλα της αφαίρεσης από ότι ίσως θα επέτρεπε η μεθοδολογία του Kelly, λαμβάνει ωστόσο υπόψη της αυτές τις παρατηρήσεις. Γι' αυτό και εκτός από την ιεράρχηση στην οποία προβαίνω (δεν έχουν όλες οι διαστάσεις την ίδια βαρύτητα), εκτός από τη χρήση πολλαπλών και συνθετικών δεικτών, όπως θα δούμε και στο εμπειρικό τμήμα της έρευνας, η εφαρμογή του άξονα Σύγκρουσης-Συναίνεσης αφορά συγκεκριμένες μονάδες ανάλυσης (πρωτοβάθμια σωματεία του κλάδου μετάλλου), με συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς (εργοδοτικές-κρατικές πολιτικές, φυσιогνωμία κλάδου, ή επαγγέλματος) και με περίοδο αναφοράς την τελευταία δεκαετία της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης¹⁰¹.

Η ανησυχία επομένως του Kelly για τον κίνδυνο υποστασιοποίησης των μέσων διεκδίκησης, θεωρώ ότι είναι δικαιολογημένη. Όσο και αν μακροπρόθεσμα η στάση

¹⁰¹ 'The labels of militant and moderate can be applied to unions as a whole but also to super-union bodies (federations) and to intra-union bodies (factions, regions, etc.)' Kelly: 1996, 103.

απέναντι στην απεργιακή δραστηριότητα και γενικότερα η στάση απέναντι στην ανάληψη δράσεων που εμπεριέχουν κόστος συμμετοχής, τείνει να αποτελεί κριτήριο για τη στρατηγική του συνδικαλιστικού δρώντος, αυτό δε σημαίνει ότι από μόνα τους τα ρεπερτόρια δράσης καθορίζουν την ποιότητα της συνδικαλιστικής στρατηγικής. Μακροπρόθεσμα, η απεργιακή δράση και οι μέθοδοι διεκδίκησης τείνουν να μετατραπούν σε καθοριστικά χαρακτηριστικά και συναρτώνται άμεσα με την οργανωσιακή λογική του συνδικάτου (κινητοποίηση ή διαπραγμάτευση).

Η ένταξη του απεργιακού ρεπερτορίου σε μια γενικά συναινετική στρατηγική, φαίνεται να έχει γενικότερη χρησιμότητα για το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα των τελευταίων δεκαετιών. Η συζήτηση για την «αντιπαραβολή πλαισίων», έχει νόημα και για άλλες χώρες όπου ο «μετριοπαθής συνδικαλισμός» θεωρείται από τους υποστηρικτές του μεγαλύτερη πηγή επιρροής προς το επίσημο πολιτικό σύστημα από ότι ο συγκρουσιακός συνδικαλισμός, ειδικά σε συνθήκες οικονομικής ύφεσης.

Ο οξύμενος ανταγωνισμός σε συνδυασμό με την εντονότερη προσπάθεια μείωσης του εργατικού κόστους, στο σύγχρονο διεθνοποιημένο περιβάλλον, συνεπάγεται, για τους υποστηρικτές της συνδικαλιστικής μετριοπάθειας, αναγκαστική εγκατάλειψη «αυτοαναφερόμενων» εργατικών συμφερόντων και αναζήτηση συμβατότητας με τα συμφέροντα της εργοδοσίας (Kelly: 1998, 60, Kelly: 1996: 77)¹⁰². Σε κάθε περίπτωση, η απεργιακή δραστηριότητα (ανεξάρτητα από την πυκνότητα, ή τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά της) συνεχίζει να αποτελεί σημείο αναφοράς στην εσω-οργανωτική ζωή των συνδικάτων¹⁰³.

¹⁰² 'Indeed, there is a whole new arena of action for unions in the "corporate world" and it would behove all the social partners to realise that dialogue and consultation are going to be less costly and more beneficial to all than open warfare' (Bolin: 1985, 32). Υπήρξαν ωστόσο στις αρχές της συζήτησης περί συνδικαλιστικής κρίσης και εκτιμήσεις που υπέθεταν ότι ένας συνδυασμός μαχητικότητας στη βάση των συνδικάτων και τεχνοκρατισμού στην ηγεσία, θα αποτελούσε την καταλληλότερη απάντηση στις συνέπειες της συνεχιζόμενης κρίσης (Spyropoulos: 1985, 45).

¹⁰³ Όπως θα δούμε και στο Β' Μέρος, η απεργία θεωρείται ακόμα αναπόσπαστο κομμάτι του διεκδικητικού ρεπερτορίου: όπως ανέφερα και παραπάνω, η περίπτωση της τακτικής της ΓΣΕΕ στο ζήτημα του Ασφαλιστικού είναι ενδεικτική – χωρίς να ακυρώνει μία στρατηγική με συναινετικά χαρακτηριστικά (που από τα μέσα της δεκ. του '90 γίνονται εντονότερα), την κρίσιμη στιγμή στη διαμάχη της με την κυβέρνηση καταφεύγει στο τελευταίο καταφύγιο, την ανάληψη απεργιακής δράσης (ανεξάρτητα από το αν η ανάληψη αυτή σχετίζεται με τις εσωτερικές «ρωγμές» της εν γένει στρατηγικής), πιστοποιώντας έτσι την κεντρική σημασία που κατέχει η τελευταία, ανάμεσα σε άλλα μέσα πίεσης, έστω και ως τελευταίο καταφύγιο. Με αυτή την έννοια οι απεργιακές στατιστικές συνεχίζουν να αποτελούν κρίσιμη πηγή για την εκτίμηση της συνολικότερης πορείας του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος. Όπως αναφέρει ο Cronin (1979: 10) 'To put it simply, the decision to strike is one of the most important decisions a worker ever takes. Because of this, and because of other constraints that the modern society places upon other forms of plebeian self-

Τέλος, οι Hamman and Kelly (2004), εκτός από την απεργία διακρίνουν άλλες τέσσερεις μορφές πολιτικής δράσης των συνδικάτων: α) δεσμοί με πολιτικά κόμματα, β) lobbying με τη νομοθετική, εκτελεστική, ή γραφειοκρατική εξουσία, γ) κοινωνικά σύμφωνα με την κυβέρνηση, και δ) στρατηγική χρήση ένδικων μέσων. Οι τύποι αυτοί δεν είναι αλληλοαποκλειόμενοι, αλλά αναλυτικά διακριτοί. Οι συνδυασμοί με τους οποίους εμφανίζονται στα διάφορα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων αποκτούν ιδιαίτερη σημασία αν ιδωθούν συγκριτικά και στην εξέλιξή τους: η σχετική αποδυνάμωση των δεσμών κομμάτων-συνδικάτων που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια σε μια σειρά ευρωπαϊκών χωρών (Βρετανία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία είναι μερικά παραδείγματα, βλ. Hamman and Kelly: 2004¹ ειδικά για τη σχέση TUC – New Labour, βλ. Ludlam: 2002), μαζί με την πτώση της απεργιακής δραστηριότητας στις ίδιες χώρες (αν και σε Ιταλία – Ισπανία, η γενική πολιτική 24ωρη απεργία συνεχίζει να χρησιμοποιείται ως κύριο μέσο πολιτικής πίεσης – χαρακτηριστικό ίσως του ‘μεσογειακού τύπου’ συστήματος εργασιακών σχέσεων), συνοδεύεται από αυξημένη χρήση του lobbying, των ένδικων μέσων διεκδίκησης και των κοινωνικών συμφώνων (εναρμονισμένων με την περιοριστική μακροοικονομική πολιτική της Ε.Ε. όπως προβλέπεται από το Σύμφωνο Σταθερότητας – επίσης, εδώ αναφερόμαστε σε χώρες όπου υπάρχει δομή κεντρικών τριμερών διαπραγματεύσεων, όπως η Γερμανία, η Ιταλία, η Ισπανία).

5.2.3 Διεκδικητικό Πλαίσιο

Το κριτήριο του διεκδικητικού πλαισίου, αυτονομείται στην ανάλυσή μας για τους ίδιους λόγους που διαχωρίστηκε το κριτήριο της οργανωσιακής λογικής (“membership resources”, Kelly: 1996, 80) και της οργανωτικής άρθρωσης (“institutional resources”, Kelly: 1996, 80) από τα ρεπερτόρια δράσης. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και οι διατάξεις τους μας καθοδηγούν κατά κάποιο τρόπο για το ποιες είναι οι άμεσες, «κλασσικές» διεκδικήσεις των συνδικάτων: μισθοί, επιδόματα, συντάξιμες αποδοχές, όροι υγιεινής και ασφάλειας, εργάσιμος χρόνος, κατάρτιση, εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία. Το γεγονός ότι πρόκειται για «κλασσικές» διεκδικήσεις δεν προδικάζει

expression, the record of strikes is clearly the critical source available for reconstructing the social history of the working class’

και το ύψος του πήχη των προσδοκιών. Αν ανατρέξει κανείς για παράδειγμα στο διεκδικητικό πλαίσιο με το οποίο «κατέβαινε» η ΓΣΕΕ για την υπογραφή ΕΓΣΣΕ στη δεκαετία του 1980, θα παρατηρήσει μια μεγάλη απόσταση που έχει διανυθεί υπέρ της μετριοπάθειας των συνδικαλιστικών απαιτήσεων.

Όμως το διεκδικητικό πλαίσιο δεν εξαντλείται μόνο σε όσα τελικά περιλαμβάνει η ΣΣΕ. Η συμμετοχή των συνδικάτων σε αγώνες για την υπεράσπιση ή την κατάκτηση Κοινωνικών Δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα στη Δωρεάν Υγεία και Παιδεία, ή η Κοινωνική Ασφάλιση και οι γενικότερες ζυμώσεις κοινωνικών και πολιτικών αιτημάτων που προωθεί το συνδικαλιστικό κίνημα στην κοινωνία, θα πρέπει να προσμετρηθούν και να καταγραφεί η δυναμική τους. Όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η δυναμική, όσο πιο προωθημένα είναι τα όρια των διεκδικήσεων, τόσο ευκολότερα το διεκδικητικό πλαίσιο εντάσσεται σε μία στρατηγική σύγκρουσης. Αντίθετα, η μετριοπάθεια και η στενότητα των αιτημάτων στις σημερινές συνθήκες, τείνει να χαρακτηρίζει τη στρατηγική που ενδίδει υπό την πίεση (ή τη θέλξη) της λογικής της ανταγωνιστικότητας.

Η συμπερίληψη αιτημάτων που υπερβαίνουν τον εργασιακό χώρο, με τρόπο τέτοιο που να διαπερνούν την πρακτική του συνδικάτου, χωρίς να αποτελούν ένα ακόμα μανιφέστο, αποτελεί ένα από τα κύρια αιτούμενα του σύγχρονου κινηματικού συνδικαλισμού. Ζητήματα που αφορούν τη σχέση εργαζόμενου-οικογένειας (work family issues), όπως για παράδειγμα η παιδική φροντίδα, προβλήματα φύλου (gender issues), μειονοτικά προβλήματα και γενικότερα προβλήματα μεταναστών, θέματα κατοικίας, περιβάλλοντος, πολιτισμού, ελεύθερου χρόνου, διευρύνουν το διεκδικητικό πλαίσιο του συνδικαλιστικού κινήματος, δημιουργώντας διαύλους επικοινωνίας με άλλα κοινωνικά κινήματα, διευρύνοντας παράλληλα το πεδίο συμμετοχής των μελών των συνδικάτων. Οι υποστηρικτές ειδικά του social movement unionism και γενικότερα του ριζοσπαστικού συνδικαλισμού¹⁰⁴, επιμένουν στη σημασία της διεύρυνσης των διεκδικήσεων ως προϋπόθεση ανανέωσης του συνδικαλισμού (Clawson: 2003). Σε κάθε περίπτωση, ο οργανικός εμπλουτισμός των συνδικαλιστικών αιτημάτων στην παραπάνω κατεύθυνση, μπορεί να προέλθει μόνο μέσα από την αλληλεπίδραση με άλλα κοινωνικά

¹⁰⁴ Τα χαρακτηριστικά του συγκρουσιακού συνδικαλισμού που εικονογραφείται στην παρούσα διατριβή, συναντώνται όπως έχουμε ήδη εξηγήσει, σε συγγενείς τυπολογίες, όπως αυτή του social movement unionism, του community unionism, του political ή oppositional unionism. Για τα δύο πρώτα είδη, εξαιρετικά ενδιαφέρον υλικό μας παρέχει η βιβλιογραφία για το συνδικαλισμό σε αναπτυσσόμενες χώρες, όπως Ν. Αφρική (Wood: 2009), Ινδία (Ratnam and Verma:2009), Λ. Αμερική (Almeida: 2006).

κινήματα, γι' αυτό και χαρακτηρίζει περισσότερο το συγκρουσιακό τύπο συνδικαλισμού παρά το συναινετικό.

5.2.4 Οργανωτική Διάρθρωση

Μια πρώτη βασική διάκριση (τεχνικού χαρακτήρα) των τύπων αναδόμησης του συνδικαλιστικού κινήματος είναι η ακόλουθη:

A) Αλλαγή της «εξωτερικής δομής», δηλαδή αλλαγές στις αρχές που θεμελιώνουν τη μορφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης (π.χ. ομοιοεπαγγελματική ή κλαδική μορφή οργάνωσης). Η συνηθέστερη μορφή εξωτερικής αναδόμησης είναι οι συγχωνεύσεις συνδικάτων ή ο επαναπροσδιορισμός της σχέσης Ομοσπονδίας – Σωματείου (αποχώρηση του σωματείου από την δευτεροβάθμια οργάνωση, ή αντίθετα προσχώρηση σε αυτή).

B) Αλλαγή της «εσωτερικής δομής», δηλαδή αλλαγή είτε στη διακυβέρνηση των Συνδικάτων (π.χ. αυστηρότερη ή αντίθετα πιο χαλαρή υπαγωγή του συνδικάτου στη συνομοσπονδία), είτε στο σύστημα κατανομής υλικών πόρων. Η στροφή στην αναζήτηση νέων πορών από θεσμούς του «Κοινωνικού Εταιρισμού» (π.χ. στην Ελλάδα η διαχείριση των κονδυλίων του ΛΑΕΚ από κοινού από εργοδοτικές και εργατικές ενώσεις), ή από επιτροπές και θεσμούς της Ε.Ε., εις βάρος της «αυτοχρηματοδότησης» από τα μέλη, αντανακλά μια απομάκρυνση από την κινηματική λογική της συμμετοχής της βάσης, υπέρ μια πιο θεσμοποιημένης, συνήθως συναινετικής λειτουργίας¹⁰⁵.

Όσον αφορά στην «εξωτερική δομή», οι Behrens, Hurd and Waddington (2004: 119-21) χρησιμοποιούν την παρακάτω διάκριση: A) *Επιθετική ανασυγκρότηση*: ένα σωματείο επιδιώκει την επέκταση απλά των ορίων του μέσω διείσδυσης σε άλλους εκπροσωπούμενους χώρους, ώστε η ηγεσία να αυξήσει τον πολιτικό της έλεγχο. Συνολικά, δεν αυξάνεται η διείσδυση σε νέα τμήματα της εργατικής τάξης. B) *Αμυντική*

¹⁰⁵ Όπως σημειώνουν οι Fantasia and Voss, ακριβώς πάνω στην παθολογία που δημιουργεί η διακοπή άμεσης, προσωποποιημένης συνδρομής από τα μέλη (2007: 84): 'the institution of the automatic dues checkoff also meant that neither national nor local union leaders had to be in direct or regular contact with workers to ensure regular dues contributions, thereby contributing to a growing distance between the leadership and the rank and file. It also meant that the financial sustenance of the union no longer depended on cultivating principles of solidarity and trade unionism among the membership. Because the financial integrity of the organization no longer required a perpetual situation of worker mobilization, the mobilizing apparatus of most unions tended to enter a state of atrophy'.

ανασυγκρότηση: γίνεται αποκλειστικά για την επιβίωση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και δεν προσφέρει μεγάλη δυνατότητα αύξησης της συνδικαλιστικής ισχύος *per se*. Γ) *Μεταπλαστική ανασυγκρότηση*: στόχος η μεταρρύθμιση διοικητικών μηχανισμών και οργάνων διακυβέρνησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, με κατεύθυνση την υιοθέτηση νέων στρατηγικών προτεραιοτήτων.

Οι συγχωνεύσεις κυρίως δευτεροβάθμιων και πρωτοβάθμιων οργανώσεων, η εσωτερική αναδιοργάνωση (κλαδική ή τοπική), η αναδιάταξη δυνάμεων, αποτελούν τακτικές, στρατηγικού σε πολλές περιπτώσεις χαρακτήρα. ‘Το πρόβλημα της διάρθρωσης των συνδικάτων’, έγραφε ο Κάππος (2005: 104), ‘δεν είναι ένα ζήτημα απλώς οργανωτικό, αλλά και πολιτικό’. Και εδώ ο προσανατολισμός της ανασυγκρότησης θα παίζει κυρίαρχο ρόλο στην «ενεργοποίηση» της στρατηγικής: όπως έδειξε η έρευνα των Kelly, Heery and Waddington (2003: 84) η ανασυγκρότηση στην περίπτωση των βρετανικών συνδικάτων, αλλά και ειδικότερα η συγχωνευτική δραστηριότητα όπως φαίνεται και στις περιπτώσεις συνδικάτων πολλών ευρωπαϊκών χωρών (Waddington: 2006, 647), αποτέλεσε μάλλον αμυντική αντίδραση στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας από το κεφάλαιο (κυρίως μέσω ευέλικτων μορφών απασχόλησης, πιο ελκυστικών σε γυναίκες και νέους). Ήδη, από τη δεκαετία του 1980, διάφοροι μελετητές του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος, διέκριναν στις συγχωνεύσεις συνδικάτων την κατάλληλη (ίσως και τη μοναδική διαθέσιμη) απάντηση στις καπιταλιστικές αναδιαρθρώσεις¹⁰⁶.

Τέλος, στο βαθμό που η επιδίωξη παραμένει η σφυρηλάτηση πιο πλατιάς ταξικής ενότητας (με τμήματα νεολαίας, γυναικών, μεταναστών, ανέργων, προσωρινά εργαζόμενων κ.α.), η επιλογή της ανασυγκρότησης μπορεί να έχει πιο προωθημένο, διεκδικητικό χαρακτήρα. Γενικά, δεν υπάρχει κάτι το εγγενώς αναζωογονητικό στις συγχωνεύσεις και τις αναδιαρθρώσεις του κινήματος (Waddington: 2005, 530).

5.2.5 Σύναψη Συμμαχιών

Η επιλογή συμμάχων συνιστά μία ακόμα κρίσιμη επιλογή για τον προσανατολισμό του συνδικαλιστικού κινήματος. Η διάκριση μεταξύ της στρατηγικής της «ταξικής

¹⁰⁶ ‘However, in the light of continuing structural change, the development of new technologies and the switch from manufacturing to service industries, the need for mergers will become more apparent’ (Bolin: 1985, 29).

συνεργασίας» και της στρατηγικής ενίσχυσης των οργανωτικών χαρακτηριστικών του συνδικαλισμού, διαπερνά τη μελέτη των Heere, Kelly και Waddington (2003), για τη βρετανική περίπτωση. Οι συμμαχίες που επιλέγουν να κάνουν τα βρετανικά συνδικάτα στις νέες συνθήκες της δεκαετίας του 1990 και του 2000, είναι ενδεικτικές μετατοπίσεων προς τη στρατηγική ενίσχυσης των οργανωτικών χαρακτηριστικών. Δύο κατηγορίες συμμάχων, έχουν ιδιαίτερη σημασία από αυτή την άποψη:

A) Ο κοινωνικές συμμαχίες των συνδικάτων, οι οποίες στο δημόσιο τομέα αφορούσαν συστρατεύσεις με ομάδες καταναλωτών, κοινότητες, ΑμΕΑ, περιβαλλοντικές οργανώσεις, οργανώσεις εναντίον των ιδιωτικοποιήσεων. Στον ιδιωτικό τομέα η TUC, αναζήτησε με παρόμοιο τρόπο συμμάχους για την προστασία των συντάξεων από μεταρρυθμίσεις και για την εισαγωγή δικαιωμάτων στην εργασία μερικής απασχόλησης.

B) Γενικά υπήρξε φροντίδα για την ανάπτυξη της σχέσης με κοινωνικά κινήματα, που θεωρήθηκαν ότι μοιράζονται κοινούς στόχους με το εργατικό κίνημα, όπως το κίνημα των γυναικών, των ομοφυλοφίλων και το αντι-ρατσιστικό κίνημα. Τέλος, προβάλλοντας ως κοινό αίτημα την προώθηση ποιότητας ενδο-οικογενειακής ζωής, τονίστηκε η σχέση με την οικογένεια.

Είναι προφανές ότι οι επιλογές A και B αποσκοπούν στην εξεύρεση νέων συμμάχων εντός του κοινωνικού πεδίου. Σύμφωνα με τους Frege and Kelly (2003: 11), η συμμαχία με κοινωνικά κινήματα, περιλαμβάνει και το κίνημα κατά της παγκοσμιοποίησης, ενώ η πολιτική δράση και οι διεθνείς δεσμοί (βλ. παρακάτω) βοηθούν στην εξεύρεση πηγών ισχύος. Η συμμαχία αυτή μπορεί να διευρυνθεί κι άλλο, αν λάβουμε υπόψη για παράδειγμα τη συμμαχία της ETUC με δίκτυα ΜΚΟ, τα οποία έχουν το πλεονέκτημα να είναι ισότιμοι συνομιλητές (μέσω lobbying) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Waddington: 2005, 534).

Η κοινωνική συμμαχία, αφορά ωστόσο πρωταρχικά το πεδίο της άμεσης παραγωγής, ή της κυκλοφορίας αξιών. Η δεκαετία του 1990 βρήκε τα ευρωπαϊκά συνδικάτα σύμφωνα με τους Heere, Kelly and Waddington (2003: 89), να αναζητούν τους απαραίτητους για την επιβίωσή τους θεσμικούς πόρους στη λεγόμενη Κοινωνική Συνεργασία, η οποία παρουσιάζεται με τις εξής δύο όψεις: α) ως εργοδοτικά-κυριαρχούμενη (employer-dominant) συνεργασία, η οποία αντανακλά τα συμφέροντα

του εργοδότη, β) ως διακανονισμός εργασιακής ισοτιμίας, ο οποίος αντανακλά πιο συμμετρικές ισορροπίες ισχύος. Οι συμφωνίες συνεργασίας έχουν τα εξής βασικά στοιχεία στον πυρήνα τους: την ευελιξία (θεωρούμενο ως συνδικαλιστικό αίτημα), την ενημέρωση και πληροφόρηση της εργατικής πλευράς, την επαγγελματική ασφάλεια (job security), την υγιεινή και ασφάλεια, την κατάρτιση και τις ίσες ευκαιρίες. Η μελέτη της βρετανικής περίπτωσης από-μαχητικοποίησης των συνδικάτων, δείχνει πως τελικά κανένα από τα παραπάνω στοιχεία δε σημείωσε πρόοδο προς όφελος των εργαζόμενων (1995: 97-8). Πέρα από τα στοιχεία αυτά, η ατζέντα σε επίπεδο επιχείρησης, ή κλάδου, μπορεί να διευρύνεται ανάλογα με τις προσδοκίες των εργοδοτών και τις απαντήσεις των συνδικάτων.

Οι Bacon and Storey (1995), επιχείρησαν να χαρτογραφήσουν αυτούς τους δύο άξονες για την περίπτωση του βρετανικού συστήματος εργασιακών σχέσεων¹⁰⁷, δημιουργώντας ένα συνεχές που κινείται από την εργοδοτική εξατομικευμένη πολιτική (αποκλεισμός της συλλογικής δράσης από τη σχέση εργαζόμενου-επιχείρησης), στην εργοδοτική συλλογική πολιτική (συμπερίληψη της συλλογικής εκπροσώπησης στη σχέση εργαζόμενου-επιχείρησης) και ένα συνεχές που κινείται από τη συνδικαλιστική αντίθεση (παραδοσιακός μαχητικός ρόλος συνδικάτων), στη συνεργασία (συναινετικός ρόλος συνδικάτων). Έχει αξία να σημειώσουμε, ότι ακόμα και εκεί όπου η εργοδοτική λογική της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων (Human Resources Management) κέρδιζε έδαφος, εμπλέκοντας τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους στη διαχείριση της επιχειρησιακής πολιτικής, η προσπάθεια εξισορρόπησης μεταξύ διαπραγματευτικού (κλασσικού) και διαβουλευτικού (σύγχρονου) ρόλου για τα συνδικάτα δημιουργούσε ρίσκα και προβλήματα, παρόμοιας υφής με αυτά που συναντάμε στη βιβλιογραφία που στέκεται κριτικά ή απορριπτικά προς το μοντέλο της κοινωνικής συνεργασίας¹⁰⁸.

Συγκριτικές δια-κλαδικές έρευνες, δείχνουν ότι τέτοιου είδους συμφωνίες δεν

¹⁰⁷ Οι χαρτογραφήσεις των Bacon and Storey (1995) βασίζονται σε μια πλούσια γκάμα ευρημάτων που συλλέχθηκαν με τρεις μεθόδους: α) με μελέτες περιπτώσεων από εννιά επιχειρήσεις/κλάδους, β) με διενέργεια συνεντεύξεων συνδικαλιστών (απλά μέλη και μέλη διοίκησης), γ) με έρευνες συμπεριφοράς εργαζόμενων στις υπό διερεύνηση επιχειρήσεις/κλάδους.

¹⁰⁸ Οι δηλώσεις ενός μέλους της Εκτελεστικής Επιτροπής του UCW (Συνδικάτο Επικοινωνιών), ενός συνδικάτου που επέλεξε τη στρατηγική συνεργασία με τη διοίκηση, είναι ενδεικτικές: 'I have founded myself at the cross-roads of being an extension of the management system. I found myself voting for things in meetings which are likely to compromise me at a later date. I would accept proposals at the planning stage which as a negotiator with a brief I would oppose. It is difficult to ride the two horses' (στο Bacon and Storey: 1995, 62-3).

έχουν σοβαρή επιρροή στον καθορισμό μισθών, ωραρίων και ελεύθερου χρόνου (Heere, Kelly and Waddington: 2003, 89). Ούτε όμως η επιβίωση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης φαίνεται να εξασφαλίζεται de facto, όταν υιοθετείται η τακτική της Συνεργασίας. Αντιθέτως, η προσφορά της συνεργασίας σε έναν εχθρικά διακείμενο συνομιλητή, πιθανώς να επιβεβαιώνει στους εργοδότες ότι τα συνδικάτα είναι απρόθυμα στο να κινητοποιήσουν τα μέλη τους και επομένως ο αποκλεισμός τους είναι ευκολότερος (Kelly: 1996, 92). Ανεξάρτητα από την αποτελεσματικότητα της γραμμής της ‘δια-ταξικής συνεργασίας’, η αναζήτηση συμμάχων στους κόλπους της εργοδοτικής πλευράς οριοθετεί τις λογικές των κοινωνικών συμμαχιών.

5.2.6 Συνδικαλισμός και Ευρωπαϊκοποίηση

Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, όχι μόνο δεν θα μπορούσε να μείνει έξω από την προβληματική που αναπτύσσεται για το σύγχρονο ρόλο των συνδικάτων και τις στρατηγικές τους, αλλά αντίθετα για τους λόγους που εκθέσαμε στο τρίτο κεφάλαιο, αποτελεί καίριο σημείο οριοθέτησης και αναφοράς για το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα. Όπως έχουμε ήδη υποστηρίξει, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και το έτος-ορόσημο 1991 (Συνθήκη του Μάαστριχτ) δεν είναι απλώς ένας αντικειμενικός παράγοντας δίπλα σε άλλους, που οφείλουμε απλώς να λάβουμε υπ’ όψη: πρόκειται για κάτι πολύ βαθύτερο, που σχετίζεται με τους ίδιους τους κοινωνικούς όρους αναπαραγωγής του ευρωπαϊκού κεφαλαίου, σε ένα περιβάλλον αδυσώπητου ανταγωνισμού με τα άλλα καπιταλιστικά κέντρα. Ως κεντρική στρατηγική του κεφαλαίου, που εκπηγάει όμως από τις ζωτικές ανάγκες που δημιούργησε η κρίση της δεκαετίας του 1970 και του 1980, συμπυκνώνει τις αντικειμενικές συνθήκες μέσα στις οποίες η οργανωμένη εργασία καλείται να δράσει. Κανένα εθνικό συνδικάτο δεν μπορεί πλέον να παρακάμψει τις συνέπειες που υφίστανται οι σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας μέσα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ενοποίησης. Αν αυτή είναι όμως η στρατηγική επιλογή του κεφαλαίου, τότε ποια είναι η στρατηγική απάντηση του συνδικαλιστικού κινήματος και τι συνέπειες έχει αυτή η διασταύρωση στρατηγικών στο περιβάλλον της Ε.Ε.;

Η νέο-φιλελεύθερη ατζέντα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και η οικονομική-προνοιακή μεταρρύθμιση που συνεπάγεται, έχει συμβάλλει καθοριστικά στην αμυντική στάση των ευρωπαϊκών συνδικάτων, που μοιάζουν να παγιδεύονται σε ένα φαύλο κύκλο:

προβάλλουν την «κοινωνική διάσταση» μιας Ευρωπαϊκής Ένωσης που επιτίθεται διαρκώς εναντίον δικαιωμάτων που τα ίδια συνδικάτα υπερασπίζονται σε εθνικό επίπεδο (Waddington: 2005, 518-9). Αυτή η επαμφοτερίζουσα στάση έχει συνέπειες, αφού αφενός διευκολύνει, μέσω της αδράνειας τη συνεχιζόμενη «διαρροή» κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων στο σύνολο των χωρών της Ε.Ε., αφετέρου οδηγεί σε ανακύκλωση της «λογικής της επιρροής», εις βάρος της «λογικής της συμμετοχής».

Πιο συγκεκριμένα, η επιδείνωση της θέσης της οργανωμένης εργασίας στις χώρες της Ε.Ε., αποτυπώνεται μέσα από μια σειρά δεικτών: μείωση ποσοστού εργαζομένων που καλύπτονται από τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις¹⁰⁹, μείωση πραγματικών μισθών, αύξηση της εισοδηματικής ψαλίδας, μεγαλύτερη εκμετάλλευση εναντίον στοχοποιημένων ομάδων¹¹⁰, όπως χαμηλά αμειβόμενοι και γυναίκες (Waddington: 2005, 526). Επιπλέον, δείκτες για την ανεργία, την ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων, τα συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά δικαιώματα, ολοκληρώνουν το γκρίζο τοπίο της εργασίας στην Ενωμένη Ευρώπη (Κουζής: 2001, 105-131), όσο και αν οι εθνικές ιδιαιτερότητες μας αναγκάζουν να είμαστε προσεκτικοί στις γενικεύσεις μας.

Παράλληλα όμως με αυτές τις ορατές συνέπειες στο πεδίο των δικαιωμάτων, υπάρχουν σοβαρές επιπτώσεις στο πεδίο της πολιτικής των συνδικάτων: αφού η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώνεται, μειώνονται και οι δυνατότητες πίεσης εκ μέρους των συνδικάτων, άρα πριμοδοτείται η «λογική της επιρροής» (βλ. θεσμική επιρροή στα όργανα και τους θεσμούς της Ε.Ε.), έναντι της «λογικής της συμμετοχής», (Waddington: 2005, 520)¹¹¹, δηλαδή της επίπονης προσπάθειας οργανωτικής ανάπτυξης και διεύρυνσης

¹⁰⁹ Ο Stephen Wood, παρουσιάζοντας συγκριτικά στοιχεία για την περίοδο 1980-98 για τη Βρετανία, επιβεβαίωσε αυτές τις τάσεις μεταβολής των εργασιακών σχέσεων: η αναγνώριση των συνδικάτων έπεσε από το 65% στο 42%, η πυκνότητα από το 63%, στο 36%, ενώ η αναλογία των εργαζομένων των οποίων οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης υπόκεινται σε συλλογικές συμφωνίες, έπεσε από το 70% στο 41% (Wood: 2004, 179).

¹¹⁰ Για την κατάτμηση ή το δυϊσμό της αγοράς εργασίας σήμερα, διεξάγεται μια έντονη συζήτηση που αντικειμενικά δεν αφήνει ανεπηρέαστο τον προβληματισμό για τη στρατηγική των συνδικάτων. Το ζήτημα είναι αν θα θεωρήσουμε την εξέλιξη αυτή ως εξηγητική μεταβλητή (αντικειμενικοποίηση), ή αν θα τη θεωρήσουμε αποτέλεσμα που αλληλεπιδρά με το αίτιο (συνδικαλιστική στρατηγική).

¹¹¹ Ο Waddington παραπέμπει για αυτή την ένταση μεταξύ των δύο συνδικαλιστικών πρακτικών, στον Dølvis. Ως κλασσικό δείγμα εφαρμογής της «λογικής της επιρροής», ο συγγραφέας θεωρεί την ETUC, η οποία μάλιστα κατά τον ίδιο απέσπασε «νίκες», πιέζοντας το Ευρω-κοινοβούλιο να ψηφίσει εναντίον της αρχής του opt-out από την οδηγία για τον εργάσιμο χρόνο, ενώ πέτυχε τη συμπερίληψη της αλληλεγγύης και της ισότητας στο κείμενο της Συνταγματικής Συνθήκης, ως αξίες της Ε.Ε. και την πλήρη απασχόληση, την κοινωνική οικονομία της αγοράς και τη βιώσιμη ανάπτυξη, ως στόχους της. Ωστόσο, η μη-αναγνώριση του δικαιώματος της ευρω-απεργίας στο ίδιο κείμενο, θεωρήθηκε ήττα. Για μια κριτική θεώρηση της Συνταγματικής Συνθήκης της Ε.Ε., βλ. Kenner: 2005.

της ταξικής ενότητας με τη διείσδυση σε νέους χώρους και κατηγορίες εργαζομένων. Με τη σειρά της η αποδοχή αυτής της επιλογής, συνεπάγεται εμφάνιση ή καλύτερα παγίωση των συμπτωμάτων που είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο: μείωση της εργασιακής σύγκρουσης, η οποία σε μια σειρά από χώρες (Γερμανία, Ιταλία, Ιρλανδία, Βρετανία, Φινλανδία), βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα που έχουν καταγραφεί από το 1950, χωρίς να διαφέρει πολύ η εικόνα στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (Waddington: 2005, 522). Ο κυρίαρχος συνδικαλιστικός λόγος που εκπέμπεται είναι αμυντικός και ελλειμματικός, 'η αναζήτηση «συναινέσεων» γίνεται συνώνυμο διαπραγμάτευσης περαιτέρω παραχωρήσεων' (Σεφεριάδης: 2004, 349) και όλα αυτά παρουσιάζονται ως «φυσικές συνέπειες» είτε της «παγκοσμιοποίησης», είτε της μετα-φορντικής εποποιίας, γενικότερα εξωγενών δυνάμεων, στις οποίες το εργατικό υποκείμενο αδυνατεί να παρέμβει.

Το συνδικαλιστικό υποκείμενο (τουλάχιστον η κυρίαρχη συνιστώσα του) δεν αδυνατεί, αλλά *αρνείται* να παρέμβει στις εξωτερικότητες, τις οποίες διευκολύνει με την αδράνειά του. Αδράνεια που προσδιορίζεται όχι γενικά, αλλά ως προς τη διεκδίκηση αιτημάτων που προσκρούουν σε αυτές τις εξωτερικότητες, οι οποίες συνήθως υποδηλώνουν το «νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον», ή «την ιστορική συγκυρία παρατεταμένης οικονομικής κρίσης και υψηλής ανεργίας» (Μοσχονάς: 2003,132). Οι υποστηρικτές του συνδικαλιστικού «εξευρωπαϊσμού», θεωρώντας δεδομένο το εξωτερικό πλαίσιο της δράσης των συνδικάτων, συστήνουν την αναζήτηση συναινετικών λύσεων, εντός των ορίων του Κοινωνικού Διαλόγου, ασκώντας κριτική στα συνδικάτα για αδράνεια, ως προς την *προσαρμογή* και την *ενεργό* συμμετοχή στους θεσμούς και τις διαδικασίες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης¹¹².

Τέλος, ο Κοινωνικός Διάλογος, δεν πρέπει να συγχέεται με απλές διαπραγματευτικές φόρμες μεταξύ συνδικάτων-εργοδοτών-κρατών. Αποτελεί επιλογή

¹¹² Εδώ η κριτική στην αδράνεια, αποτελεί παραλλαγή της κριτικής σε Συγκρουσιακές κατευθύνσεις: 'Αυτό που έχει σημασία να τονισθεί, όμως, είναι ότι ο κίνδυνος κοινωνικού και πολιτικού παροπλισμού του συνδικαλιστικού κινήματος δεν αποτελεί κοινωνική νομοτέλεια, αλλά απλή απόρροια της αδυναμίας του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος να προσαρμόσει το λόγο και τη δράση του στις επιταγές μιας συνεχώς παγκοσμιοποιούμενης παραγωγικής διαδικασίας. Εδώ, η ενδεχόμενη διολίσθηση σε ένα *πόλεμο ελιγμών* με αρνήσεις και μετωπικές συγκρούσεις, δε φαίνεται να αποτελεί, για ιστορικούς και κοινωνικούς λόγους, πρόσφορη και ρεαλιστική λύση για το συνδικαλιστικό κίνημα. Αντίθετα, αυτό που απαιτείται είναι η εμμονή σε μια στρατηγική θέσεων, με κύριο μέσο τον επιστημονικά τεκμηριωμένο λόγο και την ουσιαστική συμμετοχή στις διαδικασίες και τους θεσμούς της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης' (Μοσχονάς: 2003, 199).

στρατηγικού χαρακτήρα για το συνδικαλιστικό κίνημα και προϋποθέτει την αποδοχή της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, όπως διατείνονται και οι υποστηρικτές του (Μοσχονάς: 2003, 164). Για τους λόγους αυτούς η στάση του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στην Ε.Ε. θα αποτελέσει βασικό κριτήριο για την κατανόηση της στρατηγικής του. Ωστόσο, μόνο σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα κριτήρια μπορεί οποιαδήποτε ταξινόμηση να ανταποκριθεί στις σύνθετες ανάγκες εννοιολόγησης της σύγχρονης συνδικαλιστικής στρατηγικής.

5.2.7 Διεθνισμός

Ο διεθνισμός του συνδικαλιστικού κινήματος συνιστά άλλο ένα κριτήριο η πληθωριστική επίκληση του οποίου μας αναγκάζει να αναζητήσουμε τις ακριβείς συντεταγμένες των υποδηλώσεών του. Ο ερευνητής του σύγχρονου συνδικαλισμού σπάνια θα βρει περιπτώσεις συνδικάτων όπου απουσιάζει εντελώς το διεθνιστικό πρόταγμα (με εξαίρεση τα «κίτρινα» συνδικάτα, τα οποία για λόγους οικονομίας δεν εξετάζω). Η πύκνωση μάλιστα των θεσμοθετημένων επαφών μεταξύ συνδικάτων και οι προϊούσες οργανωτικές αποκρυσταλλώσεις (παράδειγμα η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων-ETUC), δίνουν την εντύπωση ότι η εποχή της παγκοσμιοποίησης ανέτειλε οριστικά, όχι μόνο για τις επιχειρήσεις, τα κράτη και τις κυβερνήσεις, αλλά και για το εργατικό κίνημα και συγκεκριμένα για τη συνδικαλιστική συνιστώσα του.

Ωστόσο, μελετώντας λίγο καλύτερα τη δράση «υπερεθνικών» συνδικάτων (ή συνδικάτων με «υπερεθνική» σε αντιδιαστολή με τη διεθνιστική λογική) έρχεται κανείς στην αμήχανη θέση να διαπιστώσει ότι οι φορείς της «υπερεθνικής» λειτουργίας δεν είναι κατ' ανάγκη και φορείς διεθνιστικού λόγου. Αντιθέτως, η αφομοίωση της ανταγωνιστικότητας (της επιχείρησης, του κλάδου, της εθνικής οικονομίας, ή της Ε.Ε., αδιάφορο) αδυνατίζει *a priori* το διεθνιστικό πολιτικό λόγο, αδυνατίζοντας την αναγκαία συνθήκη που τον προσδιορίζει: την ταξική αναφορά, την αναφορά στις παραδόσεις του ριζοσπαστικού, πολιτικοποιημένου συνδικαλισμού. Πως όμως θα μπορούσε κανείς να κατανοήσει τη διάσταση τυπικού και ουσιαστικού διεθνισμού, ή τη διάκριση μεταξύ υπερεθνικού-αταξικού και διεθνιστικού-ταξικού λόγου, που ακόμα φαίνεται να διαπερνά το σύγχρονο συνδικαλισμό;

Ο διεθνιστικός προσανατολισμός του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος,

αποτελέσσε διακύβευμα από πολύς νωρίς στην ιστορία των κοινωνικών αγώνων της εργατικής τάξης. Το 1848 οι συγγραφείς του Κομμουνιστικού Μανιφέστου, κλείνουν το μνημειώδες έργο τους με την πασίγνωστη προτροπή: «Προλετάριοι όλων των χωρών, ενωθείτε». Οι ραγδαίες εξελίξεις στα τέλη του 20^{ου} αι., όπως η απελευθέρωση της κίνησης του κεφαλαίου διεθνώς, η οικονομική ολοκλήρωση σε διεθνές και περιφερειακό επίπεδο με την ενίσχυση υπερεθνικών μηχανισμών, οι μεταβολές που υπέστη η οργάνωση της εργασίας στο εθνικό επίπεδο με την ταυτόχρονη αναδιάταξη του παγκόσμιου καταμερισμού εργασίας, δημιούργησαν ένα εχθρικό περιβάλλον για τις εργατικές διεκδικήσεις. Στις συνθήκες νέων κοινωνικών και πολιτικών συσχετισμών δύναμης, η συντονισμένη επίθεση εις βάρος του κόσμου της εργασίας παγκοσμίως, έθεσε ξανά στην ημερήσια διάταξη το αιτούμενο του εργατικού διεθνισμού και μάλιστα με δραματικά επιτακτικό τρόπο (Waterman: 2001, 317).

Όσο και αν η ανάγκη ανάδειξης του αξιακού και κανονιστικού διεθνιστικού προτάγματος, φαντάζει ως αυτονόητη σε όλο σχεδόν το φάσμα των πολιτικών δυνάμεων που δρουν στο συνδικαλιστικό κίνημα¹¹³, οι εννοιολογικές συντεταγμένες του διεθνισμού κάθε άλλο παρά δεδομένες πρέπει να θεωρούνται. Η αδρή διάκριση που προτείνω, μεταξύ τυπικού-οργανωτικού και ουσιαστικού-καθημερινοποιημένου διεθνισμού, αντιστοιχεί σε δύο διαφορετικούς τρόπους πρόσληψης και διαχείρισης της έννοιας: σύμφωνα με τον πρώτο, το διεθνιστικό καθήκον συντελείται κυρίως μέσω υπερεθνικών οργανωτικών συσσωματώσεων και δεν προϋποθέτει την κινητοποίηση εσωτερικών πόρων (τα μέλη των συνδικάτων δεν παίζουν κάποιο ιδιαίτερο ρόλο, καθώς η πραξιακή διάσταση του διεθνισμού εξαντλείται στις οργανωτικές πρόνοιες της ηγεσίας)¹¹⁴. Πρόκειται για μία στάση που βρίσκει το εννοιολογικό της ισοδύναμο, στον όρο «θεσμική εμμονή» (Σεφεριάδης: 2007, 451).

Σύμφωνα με το δεύτερο τρόπο πρόσληψης και διαχείρισης της έννοιας, το

¹¹³ Με εξαίρεση τα «κίτρινα» συνδικάτα, που συνήθως ποδηγετούνται από εθνικιστικές, σωβινιστικές δυνάμεις. Στην Ελλάδα αυτός ο ιστορικός τύπος συνδικαλισμού ηττήθηκε στη δεκαετία του '80, επομένως η πρόσληψη του διεθνικού από μία τέτοια σκοπιά δεν μας απασχολεί προς το παρόν, χωρίς αυτό να προδικάζει κάτι για το μέλλον.

¹¹⁴ Ο Waterman (2001: 315) περιγράφει γλαφυρά την απόσταση μεταξύ υπερεθνικού συνδικαλισμού και διεθνισμού στην περίπτωση της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Ελεύθερων Συνδικάτων (ICFTU): 'ICTU is an institution formally subordinated to national(ist) trade unions and – in terms of the politics of power and money that have dominated the ICFTU historically – to its richest and more powerful members. It is at the peak of a pyramidal structure several removes – and gatekeepers – away from flesh-and-blood workers'.

διεθνιστικό καθήκον εσωτερικεύεται από την οργάνωση και εκδηλώνεται πλέον σε επίπεδο καθημερινής πρακτικής με επιβεβλημένη την κινητοποίηση εσωτερικών πόρων (το σύνθημα “Think Globally, Act Locally” έχει νόημα τότε και μόνο τότε, όταν αφορά, εμπλέκει και διατρέχει ως εμπεδωμένο πλαίσιο, όχι μόνο τις ηγεσίες αλλά κυρίως τα μέλη, βλ. Waterman: 2001, 318). Η τομή σε σχέση με τον τυπικό διεθνισμό, έγκειται καταρχήν στα περιεχόμενα πολιτικής (ο συνδικαλιστικός λόγος είναι προϊόν διεθνιστικών αναλυτικών και κανονιστικών κατηγοριών, βλ. Σεφεριάδη: 2007, 458) και στις συλλογικές δράσεις (ρεπερτόρια που παρενοχλούν καθημερινές ρουτίνες του πολιτικού συστήματος, βλ. Σεφεριάδη: 2007, 458). Παρότι ο νέος διεθνισμός που επαγγέλεται ο Waterman (αλλά και άλλοι θεωρητικοί του πεδίου, όπως ο Moody) για την νέα εποχή της παγκοσμιοποίησης, κομίζει πράγματι κάτι το αναλυτικά και εμπειρικά καινούριο, αυτό δε σημαίνει ότι η τομή που αναδεικνύει ταυτίζεται με τη διάκριση που επιχειρούμε εδώ. Για τον Waterman (2001: 326-9) ο διεθνισμός που έχει ανάγκη σήμερα η παγκόσμια εργατική τάξη, (πρέπει να) είναι ιδεολογικά «αφυδατωμένος», καθώς θεωρεί τον ριζοσπαστικό, πολιτικοποιημένο συνδικαλισμό του 20^{ου} αι. προσκολλημένο σε ιεραρχικά και γραφειοκρατικά μοντέλα, ενώ το μέλλον των κινημάτων συνυφαίνεται με την ανάπτυξη των λεγόμενων δικτύων (networking). Για λόγους οικονομίας θα αποφύγουμε να μπούμε στο διάλογο για τα υπέρ και τα κατά του νέου οργανωτικού τύπου που μελετητές του εργατικού συνδικαλισμού «δανείζονται» από το θεωρητικό corpus των κοινωνικών κινημάτων.

Πρόθεσή μας, μέσα και από τη σχετική συζήτηση, είναι να διερευνηθούν μερικές από τις διαστάσεις του σύγχρονου διεθνισμού σε συνάρτηση με το δίπολο σύγκρουσης – συναίνεσης. Όπως φαίνεται και από τον πίνακα που είδαμε παραπάνω, η διάκριση τυπικού/οργανωτικού και ουσιαστικού/καθημερινοποιημένου διεθνισμού, επιλέχθηκε ως αναλυτικά προσφορότερη διάκριση.

5.3 Σύνοψη κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρήσαμε να αποτυπώσουμε κάποια βασικά κριτήρια με τα οποία οι στρατηγικές των συνδικάτων μπορούν να τοποθετηθούν στο τυπικό σχήμα σύγκρουσης – συναίνεσης. Για το εγχείρημα αυτό χρειάστηκε να παρουσιάσουμε κριτικά κάποια βασικά σημεία της θεωρίας για την αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού

κινήματος και να τα ανασυνθέσουμε σε ένα ενιαίο ταξινομικό σχήμα, το οποίο σκιαγραφεί τα κεντρικά χαρακτηριστικά των τύπων συνδικαλιστικής στρατηγικής. Τα κριτήρια ταξινόμησης των συνδικαλιστικών στρατηγικών, τα οποία έκριναν κεντρικά για τη φυσιογνωμία τους ιεραρχήθηκαν βάσει της σημασίας τους. Στις πρώτες κλείδες τοποθετήθηκαν τα χαρακτηριστικά που έχουν πιο καθοριστική σημασία για τον τύπο της στρατηγικής στον οποίο αντιστοιχούν: πρώτα και κύρια η οργανωσιακή λογική, τα ρεπερτόρια δράσης, τα διεκδικητικά πλαίσια, οι συμμαχίες. Ακολουθούν, ως κεντρικά χαρακτηριστικά, η οργανωτική άρθρωση, η στάση απέναντι στην ευρωπαϊκοποίηση, ο διεθνισμός.

Η διάκριση συναινετικών και συγκρουσιακών στρατηγικών μπορεί να γειωθεί πλέον εμπειρικά, τόσο σε ποσοτικά μετρήσιμους δείκτες συγκρουσιακότητας (ρεπερτόρια δράσης, δυνατότητες κινητοποίησης, μαζικότητα), όσο και ποιοτικούς (συμμαχίες, ευρωπαϊκοποίηση, διεθνισμός). Πριν «κατέβουμε» στο πεδίο της καθεαυτού εμπειρικής ανάλυσης (Β' Μέρος), θα ήταν χρήσιμο να προστεθεί στις έως τώρα προβληματικές που αναπτύχθηκαν, μία ακόμη που τυγχάνει να συνιστά πεδίο δριμύας αντιπαράθεσης στον κόσμο των συνδικάτων: τις συνέπειες από τις στρατηγικές που υιοθετούν, ή πιο απλά την αποτελεσματικότητά τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ

Εισαγωγικά:

Η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των δύο πόλων στρατηγικής (συναίνεση – σύγκρουση), αποτελεί ένα ιδιαίτερα σύνθετο, όσο και προκλητικό ερευνητικό ζητούμενο. Προϋποθέτει τον ορισμό κριτηρίων αποτελεσματικότητας, που ενώ υπερβαίνουν την αφόρητα συγκεκριμένη υλικότητα του κάθε εργασιακού χώρου (παραγωγικότητα της εργασίας, σύνθεση κεφαλαίου, ιδιοκτησιακό καθεστώς, ρόλος στο συνολικό καταμερισμό εργασίας, εξαγωγική ικανότητα κ.α.), ταυτόχρονα την λαμβάνουν υπόψη. Είναι καταρχήν προφανές ότι η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των συνδικαλιστικών στρατηγικών, προϋποθέτει συγκεκριμένο κάθε φορά επίπεδο ανάλυσης. Αν αναλυτική μονάδα αποτελεί το εθνικό συνδικαλιστικό κίνημα, π.χ. το ελληνικό, τότε λογικά η προσοχή του ερευνητή θα στρεφόταν στα διαχρονικά αποτελέσματα της δράσης σε τριτοβάθμιο επίπεδο (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ). Επαρκεί όμως αυτή η μέριμνα; Μπορούμε γενικά να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα της δράσης π.χ. μεταξύ της Γαλλικής CGT και της ΓΣΕΕ; Προφανώς η σύγκριση πρέπει να εξειδικευτεί σε επιμέρους δείκτες: θα μπορούσαμε για παραδείγμα να δούμε με τι όρους έγινε, ή επιχειρήθηκε να γίνει η ασφαλιστική μεταρρύθμιση στις δύο χώρες, πόσο προχώρησε η ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας και με τι όρους, ή να δούμε πως διακυμάνθηκαν οι μισθοί σε σχέση με την παραγωγικότητα για ένα χρονικό διάστημα. Η συγκριτική έρευνα της Murillo (2004) πάνω στην αποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών πρακτικών σε Μεξικό, Βενεζουέλα και Αργεντινή, αποτελεί σημείο αναφοράς παρόμοιων διεθνικών ερευνητικών εγχειρημάτων.

Και πάλι όμως τέτοιες συγκρίσεις και αντίστοιχες φιλόδοξες γενικεύσεις, ναρκοθετούνται εξαιτίας της ποικιλομορφίας του περιβάλλοντος των συνδικαλιστικών κινήματων: θεσμικό πλαίσιο, ιστορικές κληρονομίες, ταυτότητες, κοινωνικοοικονομικά μεγέθη, συσχετισμοί ισχύος μεταξύ ανταγωνιστικών κοινωνικών δυνάμεων, απηχούν διαφορετικές δομές ευκαιριών ή απειλών. Η ταξινόμηση και η κατανόησή τους αμβλύνει φυσικά τις δυσκολίες και καθιστά δυνατές τις συγκρίσεις, ειδικά στο περιβάλλον της ευρωπαϊκοποίησης, όπου όπως διαπιστώσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, παρατηρούνται ομογενοποιητικές τάσεις. Ακόμα και έτσι όμως, παραμένει ανοικτό το ερώτημα:

μπορούμε να «μετρήσουμε» τις συνέπειες της δράσης των συνδικαλιστικών κινημάτων, θέτοντας κριτήρια αποτελεσματικότητας που μπορούμε εύκολα να ελέγξουμε εμπειρικά;

Είναι πιο εύκολο να αποτυπώσουμε για παράδειγμα τους όρους διαπραγμάτευσης της τιμής της εργατικής δύναμης, ή γενικότερα “bread and butter issues” σε ένα κλάδο, παρά να αποτυπώσουμε εμπειρικά την προσπάθεια που έκανε ένα συνδικάτο να κινητοποιήσει πόρους για να συνδράμει π.χ. σε μια αντιπολεμική κινητοποίηση, να συνάψει συμμαχίες με άλλα κινήματα, να διαμορφώσει συλλογικές ταυτότητες αλληλεγγύης με άλλα τμήματα της εργατικής τάξης, ακόμα και έξω από τα εθνικά σύνορα. Αλλά και η παραίτηση από την εμπειρική διαπίστωση των simple facts της καθημερινής ταξικής πάλης, δεν μας κάνει σοφότερους για την αποτελεσματικότητα: η έρευνα μας μπορεί π.χ. να καταγράφει ποιοτικά το δυναμικό κινητοποίησης των μελών μιας οργάνωσης, την αύξηση του βαθμού εμπλοκής-συμμετοχής-διαπαιδαγώγησης της βάσης της, ενώ ταυτόχρονα να μας διαφεύγει η υποχώρηση και η ήττα του ίδιου συνδικάτου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με την εργοδοσία και να παραμένει γνωστικά απροσπέλαστο το ερώτημα γιατί δεν κεφαλαιοποιείται η δυναμική της συλλογικής δράσης.

Στόχος μας στο παρόν κεφάλαιο είναι να αναδείξουμε μια μεθοδολογία καταγραφής της αποτελεσματικότητας της συνδικαλιστικής δράσης, ικανή να ανιχνεύει τις συνέπειες της τελευταίας, τόσο σε σχέση με τους μακροπρόθεσμους στόχους που συνδέονται με τα «ιστορικά αιτήματα» του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος, όσο και σε σχέση με τα «εδώ-και-τώρα» αιτήματά του. Υπόβαθρο αυτής της προσπάθειας, αποτελεί η συζήτηση που διεξάγεται σε διεθνές επίπεδο για την καταγραφή της συνδικαλιστικής αποτελεσματικότητας. Επισημαίνουμε ότι οι στοχεύσεις του κεφαλαίου είναι μεθοδολογικές και επομένως απουσιάζουν συστηματικές αναφορές στην εμπειρική πραγματικότητα του ελληνικού ή ευρύτερα του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος. Μας ενδιαφέρει πρωτίστως να αναδείξουμε το περιεχόμενο της έννοιας της συνδικαλιστικής αποτελεσματικότητας, ώστε στο εμπειρικό μέρος της διατριβής που ακολουθεί να είναι κατά το δυνατόν πιο άρτια η χρήση του όρου και των δεικτών του.

6.1 Η διπλή ανάγνωση της αποτελεσματικότητας της συνδικαλιστικής δράσης: συνθέτοντας ιδεολογικά και οικονομικά περιεχόμενα

Τα θεωρητικά διλλήματα που τέθηκαν στη διαπραγμάτευση του εννοιολογικού προσδιορισμού της συνδικαλιστικής στρατηγικής, διέπουν και τη συζήτηση για τα αποτελέσματα των στρατηγικών. Ας δούμε εν τάχει πως τέθηκαν αυτά τα διλλήματα έως τώρα. Στο πρώτο κεφάλαιο αναδείχθηκε η αντιφατική ταυτότητα των συνδικάτων, ως οργανώσεων που κινητοποιούνται γύρω από οικονομικά αιτήματα τα οποία ταυτόχρονα μπορούν να συνυπάρχουν με πολιτικά αιτήματα που υπερβαίνουν το ρόλο που κληροδοτεί η καπιταλιστική οργάνωση της εργασίας στους φορείς εκπροσώπησης της. Από το πως συναρθρώνονται τα οικονομικά με τα ιδεολογικά περιεχόμενα της συνδικαλιστικής δράσης, κάτω από συγκεκριμένους πολιτικούς συσχετισμούς δύναμης, εξαρτάται εν πολλοίς και η ταυτότητα που διαμορφώνει ιστορικά ένα συνδικάτο.

Στο κεφάλαιο περί κρίσης, επιχείρησαμε να δείξουμε πόσο συνυφασμένη με την ίδια την ανάπτυξη του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος είναι η έννοια της κρίσης και πόσο κρίσιμη είναι η διαμεσολάβηση της πολιτικής για τις εκβάσεις της. Η οικονομική και κοινωνική κρίση της δεκαετίας του 1970 και '80 και πιο γενικά η κρίση του μεταπολεμικού προτύπου οργάνωσης της εργασίας, ενεργοποίησαν την λανθάνουσα κρίση στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος, συνέβαλλαν ώστε να μετατραπεί σε δράση, εκδηλώνοντας όλα αυτά τα συμπτώματα που είδαμε να παίρνουν μια πιο αποκρυσταλλωμένη μορφή στη δεκαετία του 1990. Όπως είδαμε στο τρίτο κεφάλαιο, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση έπαιξε ρόλο στην επίταση αποδιαρθρωτικών μετασχηματισμών στο σώμα της οργανωμένης εργασίας.

Τη φάση της σχετικής μεταπολεμικής ηρεμίας (στην Ελλάδα αυτή η φάση συμπυκνώνεται στην πρώτη δεκαετία της μεταπολίτευσης) είχε διαδεχθεί η φάση της δράσας κρίσης στο συνδικαλιστικό κίνημα, όπου οι ηγεμονίες αμφισβητούνται, οι δείκτες του κινήματος παύουν να ευημερούν, η αβεβαιότητα αντικαθιστά τις παγιωμένες και σταθερές αντιλήψεις των συνδικαλιστικών φορέων, οι λειτουργίες των οργανώσεων «βραχυκυκλώνουν».

Η οξεία εκδήλωση της κρίσης στον ευρωπαϊκό συνδικαλισμό στις δεκαετίες του 1980 και του 1990, αντανακλάται και στις τέσσερις διαστάσεις που είναι αποδεκτές από ένα σημαντικό κομμάτι της διεθνούς βιβλιογραφίας. Αυτή η οξύτητα λειτούργησε

αποπροσανατολιστικά ως προς τη μεταβατικότητα του φαινομένου (από τη σχετική ηρεμία, στην εκδήλωση της κρίσης) και αυτό είχε σοβαρές συνέπειες στις αιτίες που αναδείχθηκαν για να ερμηνευτεί η υποχώρηση του συνδικαλισμού – δηλαδή τα αποτελέσματα του συλλογικού πράττειν.

Στο πλαίσιο των δομιστικών ερμηνειών της συνδικαλιστικής κρίσης καταρχήν, η εκδήλωση της κρίσης, θεωρήθηκε καθολική αφετηρία της και οι παράγοντες που βοήθησαν την εκδήλωσή της (υψηλή ανεργία, «αποβιομηχάνιση», ρευστότητα αγορών, όξυνση διακρατικού και διακλαδικού ανταγωνισμού, μεγαλύτερη διεθνοποίηση του κεφαλαίου, κρίση του φορντισμού κ.ο.κ.) θεωρήθηκαν γενεσιουργά αίτια της.

Ας δεχτούμε ότι ως τάση (και όχι κατά περίπτωση) η διακύμανση της συνδικαλιστικής ισχύος ακολουθεί λιγότερο ή περισσότερο πιστά τις κινήσεις στο οικονομικό πεδίο. Ας υποθέσουμε επίσης ότι εκτός από τον παράγοντα του οικονομικού κύκλου, η δομική ντετερμινιστική ερμηνεία της συνδικαλιστικής απίσχνασης (Bain, Disney, Freeman, Pelletier στη Βρετανία, Schnabel στη Γερμανία, Anderson στις ΗΠΑ)¹¹⁵ έχει λάβει υπόψη της και άλλες μεταβλητές: αλλαγές στη σύνθεση της εργατικής τάξης (blue collar-white collar, insiders-outsiders, άνδρες-γυναίκες, εγχώριοι εργάτες-μετανάστες), εργοδοτικές και κυβερνητικές πολιτικές, παραγωγική δομή της οικονομίας.

Ας δεχτούμε τέλος ότι οι δομιστικές προσεγγίσεις μας βοηθούν να κατανοήσουμε τις αντικειμενικές βάσεις εκδήλωσης της κρίσης, χωρίς να αξιώνουν κατ' ανάγκη να εξηγήσουν την κρίση *καθ' εαυτή* σε όλες της τις διαστάσεις (συμμετοχή, εκπροσώπηση, οικονομική και πολιτική διάσταση). Ακόμα και έτσι, η αυτόματη και μονοσήμαντη (λιγότερο ή περισσότερο εκλεπτυσμένη) υπαγωγή του πολιτικού στο οικονομικό οδηγεί σε μια δεύτερη, πιο σοβαρή συνέπεια στην οποία έχω ήδη αναφερθεί: η κρίση του συνδικαλισμού φαίνεται να έχει δεδομένη έκβαση, δηλαδή οι συνέπειες για το συνδικαλιστικό κίνημα και την εργατική τάξη φαίνονται δεδομένες *a priori*, βάσει του εχθρικού περιγύρου.

Το επιχείρημα που αντιπαραθέσαμε ως ερμηνεία των μηχανισμών που συνδέουν το οικονομικό με το πολιτικό επίπεδο, συμπυκνώνεται στο αξίωμα “politics matter”.

¹¹⁵ Για μια συστηματική και συνοπτική επιθεώρηση των μακρο και μικρο-προσεγγίσεων της διακύμανσης της συνδικαλιστικής ισχύος, βλ. Riley, N.M. (1997).

Συγκεκριμένα, οι πολιτικές του συνδικαλιστικού κινήματος, οι στρατηγικές που υιοθετεί κάτω από συγκεκριμένους κάθε φορά πολιτικο-ιδεολογικούς συσχετισμούς δύναμης, αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο που έχει ήδη διαμορφωθεί σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, αλλά ταυτόχρονα αντεπιδρούν σε αυτό, είτε διευκολύνοντας τους όρους αναπαραγωγής του (συναινετική συνδικαλιστική στρατηγική), είτε παρεμποδίζοντάς τους, αμφισβητώντας παράλληλα την ίδια την ηγεμονική θέση του κεφαλαίου στην παραγωγική διαδικασία (συγκρουσιακή στρατηγική). Το ποια στρατηγική επιλέγεται κάθε φορά από τους κινηματικούς δρώντες, ποια ιδεολογική κατεύθυνση τείνει να κυριαρχήσει στο εσωτερικό του κινήματος, δεν επηρεάζει απλά κάποια οργανωσιακά χαρακτηριστικά (μαζικότητα, διαπραγματευτική ισχύς, ευρύτερη κοινωνική επιρροή), αλλά και την ίδια τη συγκρότηση της ταυτότητας του και ενδεχομένως σε στιγμές κρίσης την επανεφεύρεση του ρόλου και της ταυτότητάς του.

Η άποψη των Boxall and Haynes (1997: 571) για τη σημασία των ιδεολογικών προσανατολισμών των μελών, που μετουσιώνονται σε πολιτικούς συσχετισμούς δύναμης, ή σε «στρατηγικό σχεδιασμό» (που διακρίνεται από τη «στρατηγική επιλογή») σε σχέση με την αποτελεσματικότητα του συνδικάτου, είναι αρκετά διαφορετική:

Regardless of whether or not workers are instrumentally and/or ideologically motivated, we take the view that unions are effective when they meet the expectations of their members in respect of equitable outcomes in these areas. Meeting these ends however, depends on much more than knowing about them. It depends on effective management of the primary or *critical* means of a union: its mode of engagement with employer.

Για τους παραπάνω συγγραφείς οι απαιτήσεις της σύγχρονης νέο-φιλελεύθερης συγκυρίας, θέτουν στα συνδικάτα το επιτακτικό καθήκον επιλογής των βέλτιστων επιλογών, που θα ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των μελών τους. Οι επιλογές αυτές κινούνται πέραν των διχοτομήσεων servicing or organizing model, co-operational or militant unionism, ή μιλώντας με τους όρους της παρούσας ανάλυσης, η στρατηγική, ως κρίσιμη επιλογή βέλτιστων μέσων, κινείται πέρα από το δίπολο σύγκρουσης – συναίνεσης. Πρόκειται για αυτό που αποκαλούν οι ίδιοι “union management” (Boxall and Haynes: 1997, 572).

Οι αδυναμίες μιας τέτοιας εργαλειακής προσέγγισης της στρατηγικής, που περιορίζει το ρόλο της εμπρόθετης συλλογικής δράσης σε τεχνικές διαχείρισης και βελτιστοποίησης υφιστάμενων θεσμικών διακανονισμών, αναδείχθηκαν στο

προηγούμενο κεφάλαιο, όπου μας απασχόλησε ο ορισμός της στρατηγικής. Όπως παρατηρούμε όμως και στο πεδίο των συνεπειών της συνδικαλιστικής δράσης, συναντώνται παρόμοια θεωρητικά προβλήματα. Μια πολύ εύστοχη κριτική στην εργαλειακότητα των περισσότερων αναλύσεων πάνω στο ζήτημα της συνδικαλιστικής αποτελεσματικότητας μας δίνουν οι Fantasia and Voss (2004: 107):

Generally speaking, analyses of the labor movement tend to focus on its corporeal dimensions (its size, its organizational structure, its institutional leverage, its membership characteristics, and so on) while disregarding or minimizing its evocative dimensions. However, the very strength and efficacy of the labor movement's embodied forms depends, to a considerable degree, on its capacity to invoke something larger than itself. In other words, a successful labor movement must have the capacity to rise above its corporeal or institutional form through a kind of sacred narrative, or myth, and solidarity has been a cornerstone of the foundational myth of labor movements everywhere

Ο «ιδρυτικός μύθος» του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος, η αλληλεγγύη ως κομμάτι του σκληρού πυρήνα της ταυτότητάς του, με άλλα λόγια τα στοιχεία που ανιχνεύονται στη σφαίρα της ιδεολογίας, δεν μπορούν να καταγραφούν και να αποτυπωθούν μέσα από δείκτες που μετρούν μόνο το «εδώ-και-τώρα». Οι εργαλειακές προσεγγίσεις¹¹⁶, αφήνουν εκτός πεδίου ανάλυσης τις αξιακές πλαισιώσεις, τις υποκουλτούρες, τα συστήματα αξιών και προσλήψεων των ανθρώπων που συμμετέχουν στο συνδικαλιστικό κίνημα. Μελετώντας το κίνημα είτε μακροσκοπικά, είτε συγχρονικά, αυτά τα ίχνη γίνονται αντιληπτά, ως προσχώματα που επικάθονται στην ταυτότητα του και τη διαμορφώνουν, επηρεάζοντας ταυτόχρονα και τις αντιλήψεις που διαμορφώνονται ευρύτερα στην κοινωνία¹¹⁷.

Αν επομένως η ιδεολογία είναι κρίσιμος παράγοντας για τη διάκριση σε συγκρουσιακές και συναινετικές στρατηγικές, τότε μπορεί να αποδειχθεί εξίσου κρίσιμη για την κατανόηση των συνεπειών του ενός και του άλλου τύπου. Το ζητούμενο στην

¹¹⁶ Μεταξύ άλλων μελετητών που ταυτίζουν την αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, με τις άμεσες διεκδικήσεις του, δες Freeman (1995), Kochan et al. (1986).

¹¹⁷ Μια χρήσιμη αποτύπωση των μη αναγόμενων σε εργαλειακές ερμηνείες συνεπειών της συνδικαλιστικής δράσης, προσφέρει η περίπτωση της μεγάλης «απεργίας των 110 ημερών» στη ΛΑΡΚΟ: «Η μυθική συγκρότηση της ενότητας των εργαζόμενων στο εργοστάσιο της ΛΑΡΚΟ ανάγεται στην απεργία του 1977. Αυτό που έχει μεγαλύτερη σημασία από την απεργία αυτή δεν είναι τα άμεσα αποτελέσματά της [...] ανεξάρτητα από το βαθμό ικανοποίησης των αιτημάτων των απεργών, αυτό που είχε τη μέγιστη σημασία ήταν το γεγονός ότι από τότε και στο εξής η διοίκηση της εταιρείας γνώριζε πως σε κάθε σχέδιο θα είχε απέναντί της έναν ισχυρό συνομιλητή, τις απαιτήσεις του οποίου θα έπρεπε να λαμβάνει σοβαρά υπόψη [...] πολύ πιο σημαντικό είναι ότι η αρχή του σωματείου μπορούσε να λειτουργεί ως αρχή συγκρότησης των υλικών όρων της ενότητας όλων των εργαζομένων» (Καρατζογιάννης: 1999, 539-43).

αποτίμηση της συνδικαλιστικής αποτελεσματικότητας θα λέγαμε ότι έγκειται στον επιτυχή συνδυασμό δεικτών καταγραφής τόσο των καθημερινών, υλικών πόρων των οργανώσεων, όσο και των συμβολικών και ιδεολογικών πόρων, που ενισχύουν την ταυτότητά και τον ευρύτερο κοινωνικό τους ρόλο. Όσο ευαίσθητη οφείλει να είναι η έρευνα στην καταγραφή των οικονομικών, άμεσων αποτελέσμάτων του συνδικαλιστικού αγώνα, εξίσου ευαίσθητη οφείλει να είναι και ως προς τα πιο μακροπρόθεσμα αποτελέσματα της ταξικής πάλης που διεξάγεται (και) μέσω των συνδικάτων. Χωρίς την αναζήτηση της οικονομικής και ταυτόχρονα της πολιτικής-πολιτισμικής-κοινωνικής πλευράς των συνεπειών της συνδικαλιστικής δράσης, η εννοιολόγηση των στρατηγικών παραμένει τυπική και εν πολλοίς αποπροσανατολιστική.

Ας δούμε πιο συγκεκριμένα τους δύο τύπους στρατηγικής που έχουμε αναλυτικά διακρίνει: η συναινετική στρατηγική υποδηλώνει τον τύπο συνδικαλισμού που εστιάζει σε διεκδικήσεις εγγεγραμμένες στους κανόνες της αναπαραγωγής του θεσμικού του ρόλου. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή και η κινητοποίηση των μελών, δεν βρίσκεται στο επίκεντρο μιας τέτοιας στρατηγικής. Η συγκρουσιακή στρατηγική υποδηλώνει ένα μαχητικό, κινηματικό, πολιτικοποιημένο τύπο συνδικαλισμού, όπου οι επιμέρους συνδικαλιστικές διεκδικήσεις συνυφαίνονται με ένα λιγότερο, ή περισσότερο συνεκτικό σχέδιο οργάνωσης, κινητοποίησης και διαπαιδαγώγησης όσο το δυνατόν ευρύτερων τμημάτων της μισθωτής εργασίας, με στόχο τη ριζική αναδιάταξη των κοινωνικών σχέσεων.

Μπορεί όμως ένα συνδικαλιστικό κίνημα να παραμένει συγκρουσιακό, όταν για παράδειγμα απαξιώνει τις άμεσες διεκδικήσεις στο όνομα μακρόπνοων ιδεολογικών σχεδιασμών, αποξενώνοντας έτσι την υλική βάση της επίτευξης αυτών των σχεδιασμών, που δεν είναι άλλη από τα απλά μέλη των συνδικάτων, με τις ανάγκες, τις προσδοκίες και τις επιθυμίες που τα χαρακτηρίζουν; Όπως έχουμε δει, η συμμετοχή της βάσης, η ενεργή εμπλοκή της στην υλοποίηση της τακτικής-στρατηγικής που αρθρώνει η ηγεσία, συνιστά *sine qua non* της συγκρουσιακής συνδικαλιστικής πολιτικής.

Η υλικότητα της οργανωσιακής λογικής ενός συνδικάτου, του πλέον κεντρικού χαρακτηριστικού της στρατηγικής του, έγκειται ακριβώς στις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ βάσης και ηγεσίας, μεταξύ των μελών, μεταξύ κοινωνίας και οργάνωσης. Αν αυτές οι σχέσεις είναι χαλαρές και υποτυπώδεις, κάποιες φορές ελέω

ενός ακατάληπτου μαξιμαλισμού, αυτό αποτυπώνεται στην πραγματική ζωή του συνδικάτου, αφυδατώνει τις λειτουργίες του και απομακρύνει το συνδικάτο από τις αρχές του συγκρουσιακού συνδικαλισμού, ανεξάρτητα από την αυτοεικόνα της ηγεσίας του. Καταλήγουμε σε αυτό που οι Bacon and Blyton (1999) περιγράφουν ως *bleak house militancy*, που σε αντίθεση με τον *mark-up militant unionism*, δεν καταφέρνει να εμπλέξει τα απλά μέλη στις συγκρούσεις με την εργοδοσία. Η αναπαραγωγή μιας φορμαλιστικής συγκρουσιακότητας, οδηγεί μακροπρόθεσμα σε αποδόμηση της συγκρουσιακής στρατηγικής και επομένως σε ουσιαστικό μετασχηματισμό της. Αυτό το είδαμε πολύ χαρακτηριστικά στην περίπτωση της ΓΣΕΕ, στη μετάβαση από τη δεκαετία του '80 στην εποχή της ευρωπαϊκοποίησης (τέταρτο κεφάλαιο).

Σε κάθε περίπτωση, νομίζω κατέστη σαφής η ανάγκη που προκύπτει να προσανατολίσουμε την έρευνα για τη συνδικαλιστική αποτελεσματικότητα προς μία διπλή κατεύθυνση η οποία: πρώτον, δεν θα αποκλείει τα πιο απτά και άμεσα οικονομικά-θεσμικά αποτελέσματα της συνδικαλιστικής δράσης · δεύτερον, θα μπορεί να ανιχνεύει τα αποτελέσματα εκείνα που αποτυπώνονται στις σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό ή στην περιφέρεια των οργανώσεων και διαμορφώνουν την ταυτότητά τους μέσα στο χρόνο.

6.2 Κατηγορίες δεικτών αποτελεσματικότητας

Στις περισσότερες μελέτες για την αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, οι δείκτες που βαραίνουν καθοριστικά για την αξιολόγηση των στρατηγικών των οργανώσεων περιστρέφονται γύρω από δύο βασικούς άξονες, σχετικούς με την παραπάνω συζήτηση: στον πρώτο άξονα βρίσκονται οι μισθοί (και γενικότερα “bread and butter” issues), τα συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά δικαιώματα, ο χρόνος εργασίας, η ασφάλεια και η υγιεινή, η ισοτιμία μεταχείρισης, δηλαδή ζητήματα που σχετίζονται *stricto sensu* με τους όρους αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης.

Στο δεύτερο άξονα, διακρίνονται οι συνέπειες στην ποιότητα της συμμετοχής των εργαζόμενων στη συνδικαλιστική ζωή. Ανάλογα με τη στοχοθεσία της μελέτης μπορεί να διαφέρει η επιλογή άξονα: αλλού μελετώνται μόνο τα σχετικά με το (άμεσο και έμμεσο) κόστος της εργατικής δύναμης. Προτείνω να επιχειρήσουμε μια συνολική προσέγγιση συνδυάζοντας και τους δύο πυλώνες υπό το πρίσμα της σύγκρισης των δύο διακριτών

στρατηγικών που εξετάζουμε.

6.2.1 Συνθήκες αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης

Οι υποκατηγορίες αυτού του άξονα αποτυπώνονται σε ένα βαθμό στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ συνδικάτων και εργοδοσίας. Στην εποχή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης όμως, ο καθορισμός των όρων της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης δεν καταγράφεται μόνο, ούτε κυρίως στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που υπογράφονται. Οι συμβάσεις αυτές μπορούν να δώσουν στον ερευνητή (σε συνάρτηση πάντα με το εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων) την εικόνα της μισθολογικής εξέλιξης της περιόδου που εξετάζεται κάθε φορά, καθώς επίσης και σημαντικές πληροφορίες για το χρόνο εργασίας, για ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, για ζητήματα ποσοτικής ευελιξίας και οργάνωσης της εργασίας κ.α.¹¹⁸. Ωστόσο, τα συνολικά αποτελέσματα της διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοσίας και συνδικάτων διυλίζονται μέσα από διαδικασίες που περιέγραψα ήδη στις αναφορές για την ευρωπαϊκοποίηση των εργασιακών σχέσεων: κοινωνικά σύμφωνα (Social Pacts), κοινωνικός διάλογος (σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο) και εργατικό δίκαιο (ή πιο σωστά μεταρρύθμιση-εκσυγχρονισμός Εργατικού Δικαίου) συμπληρώνουν το ψηφιδωτό μέσα στο οποίο καλούμαστε να αναζητήσουμε τα αποτελέσματα της συνδικαλιστικής στρατηγικής. Εκτός όμως από το που θα πρέπει να αναζητήσουμε τους όρους αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, υπενθυμίζουμε πως έχει σημασία και το τι επιδιώκει να συμπεριλάβει το συνδικαλιστικό κίνημα σε αυτούς τους όρους.

Αν δούμε το συνδικαλισμό ως λογιστική που μετρά κέρδη και ζημιές και όχι ως σχέση, τότε η αξιολόγηση των στρατηγικών θα στερηθεί κάθε επαφής με την πραγματικότητα που βιώνουν οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στον εργασιακό χώρο και επομένως θα περιχαρακωθεί σε ένα άδειο κέλυφος. Ας δούμε για παράδειγμα, τη μελέτη των Charlwood and Terry (2007), η οποία επιχειρεί να ελέγξει την υπόθεση σχετικά με τα αποτελέσματα που έχει η συνδικαλιστική παρουσία σε μία επιχείρηση,

¹¹⁸ Είθισται να χρησιμοποιείται η εξής τριχοτόμηση των όρων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις: *όροι απασχόλησης* μερική απασχόληση, προσωρινή, «δανεισμός» εργαζομένων κ.ο.κ. *όροι αποδοχών* Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, επιχειρησιακές συμβάσεις, συλλογικές και αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις, κατώτατοι μισθοί, σύνδεση αμοιβής – παραγωγικότητας, εργοδοτικές εισφορές και *όροι χρόνου εργασίας*: υπερωριακή απασχόληση, συνολική διευθέτηση εργάσιμου χρόνου (Κουζής: 2005β, 43-59).

αφενός σε μισθούς/προστασία απασχόλησης, αφετέρου στην παραγωγικότητα.

Η δευτερογενής ανάλυση δεδομένων της Workplace Employment Relations Survey (2004), και η προσεκτική τεκμηρίωση στην οποία προβαίνουν οι Charlwood and Terry, αναμφίβολα συμβάλλει στη συζήτηση για το αν η συλλογική εκπροσώπηση (μέσω συνδικάτων, ή μέσω συνδικάτων και work councils) οδηγεί σε ένα *trade-off* μεταξύ δικαιοσύνης στην παραγωγική διαδικασία (procedural fairness) και παραγωγικότητας, ή αν προκαλεί θετικές επενέργειες και στα δύο. Πως ορίζουν την εργασιακή δικαιοσύνη οι Charlwood and Terry; Με βάση δύο δείκτες: τη μισθολογική διασπορά και τη συχνότητα απολύσεων. Σύμφωνα με τα ευρήματα των Charlwood and Terry, καταρχήν στο βρετανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων εντοπίζεται ένα μεγάλο έλλειμμα εκπροσώπησης, αφού στο 80% των εργασιακών χώρων οι μισθωτοί στερούνται εκπροσώπησης από κάποιο συλλογικό φορέα. Επιπλέον, φαίνεται να κερδίζει έδαφος το δυαδικό σύστημα εκπροσώπησης, με τη συνύπαρξη συνδικάτου και επιτροπής εργαζομένων (work council) στον ίδιο χώρο, με τους εργοδότες να ενθαρρύνουν μια τέτοια συνύπαρξη, αφού ο προσανατολισμός των επιτροπών είναι πολύ περισσότερο διαβουλευτικός, παρά διεκδικητικός (Charlwood and Terry: 2007, 336)¹¹⁹. Τέλος, ως προς την υπόθεση της σχέσης συνδικαλισμού – παραγωγικότητας – δικαιοσύνης, επισημαίνεται μία τάση θετικής επίδοσης και στις δύο κατηγορίες, σε χώρους με «υβριδική» εκπροσώπηση (δηλαδή με συνύπαρξη συνδικάτου και επιτροπής), ενώ σε χώρους χωρίς καμία εκπροσώπηση, ούτε ισοτιμία, ούτε παραγωγικότητα φαίνεται να επιτυγχάνεται.

Αν και οι ίδιοι οι Charlwood and Terry είναι επιφυλακτικοί για το κατά πόσο οι σχετικές αναλύσεις μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο της οικονομίας, ή αν όντως υπάρχουν σχέσεις αιτιότητας, αλλά και κατά πόσο η αναπόφευκτη υποκειμενικότητα των κριτηρίων υπονομεύει την ανάλυση, ας υποθέσουμε ότι η τεκμηρίωση είναι έγκυρη. Μπορούμε ωστόσο να απομονώσουμε τη μισθολογική διασπορά και την προστασία από απολύσεις, τεκμαίροντας έτσι την αποτελεσματικότητα της συλλογικής εκπροσώπησης; Η

¹¹⁹ Σχετικά με την επίδραση των Work Councils (WCs) στις συλλογικές διεργασίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, σημαντικές εμπειρικές και θεωρητικές συμβολές βρίσκουμε μεταξύ άλλων, Tailby et al. (2007), Heere et al. (2004). Στις περισσότερες των περιπτώσεων οι σχετικές έρευνες αναδεικνύουν την συγκριτικά μεγαλύτερη εγγύτητα αυτών των θεσμών εκπροσώπησης προς την εργοδοσία και τις στοχεύσεις της, κάτι που ενίοτε οδηγεί σε ανταγωνιστικές σχέσεις με τα συνδικάτα (Gajewska: 2009, 90-91). Για την απουσία τέτοιων θεσμών εκπροσώπησης στην Ελλάδα και τα αίτιά της, βλ. Κουζή (2007: 135-162).

μεθοδολογική επιλογή των Charlwood and Terry δικαιολογείται από τους ίδιους, στη βάση της επίδρασης που ασκεί το προστατευμένο (ή αντίθετα το ανασφαλές) περιβάλλον στην ποιότητα της απασχόλησης. Σε μελέτες με συναφή ερευνητικά ερωτήματα, το scopus των συνεπειών της συνδικαλιστικοποίησης σε σχέση με την καθημερινότητα στους χώρους εργασίας είναι ευρύτερο, περιλαμβάνοντας και άλλα κριτήρια. Για παράδειγμα, ο G. Murray (2004) αναφερόμενος σε παρόμοια έρευνα για το συνδικαλιστικό κίνημα στον Καναδά, παρουσιάζει την ευρύτητα των κριτηρίων και ταυτόχρονα το «παράδοξο» εύρημα που εμφανίζεται, ίσως και ως αποτέλεσμα αυτής της ευρύτητας:

‘Nonunionized workers are less satisfied than the unionized on certain aspects of their jobs. These aspects can be identified as the union advantage, concentrated on pensions (+18 percent greater satisfaction on the part of union members), pay (+6 percent), benefits (+5 percent), and job security (+2 percent). But, if the union advantage is so strong, why are union members less satisfied than nonunion members on certain aspects of their jobs? [...] In other words, and herein lies the paradox, the union advantage would appear to translate into a classic bread-and-butter view of unions as organizations pushing the boat forward on tangible benefits. Yet, this can be illusory because other data tell us that what’s most important is fairness and dignity at work’.

Σε κάθε περίπτωση θεωρούμε ότι η δράση και ο λόγος ενός συνδικάτου δύναται να ασκήσει μία πιο σύνθετη επίδραση στους όρους υπαγωγής της εργασίας στο κεφάλαιο: το διευθυντικό δικαίωμα (αν προβλέπεται ή όχι), τα όρια του δικαιώματος της απεργίας (αν υφίστανται ή όχι), η διάρκεια των διαπραγματεύσεων (αν είναι μακρά ή σύντομη), η διάρκεια ισχύος της σύμβασης (μονοετής, διετής, πολυετής), τα δημοκρατικά δικαιώματα των εργαζόμενων μέσα στην επιχείρηση (συνδικαλιστικές ελευθερίες, σεβασμός του εργαζόμενου, αποτροπή εργοδοτικών αυθαιρεσιών, όπως συστήματα παρακολούθησης, ψυχολογικοί εκβιασμοί, παρενοχλήσεις κ.ο.κ.). Όλα όσα δηλαδή αποτελούν αν όχι την επιτομή της σχέσης αυτής, τουλάχιστον μία πολύ σημαντική πτυχή της (Stepan-Norris and Zeitlin: 1991, 1995, Edwards, Belanger and Wright: 2006).

Επομένως, τα πιο στενά οικονομικά (“bread and butter”) αιτήματα που επιδρούν στο βαθμό εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης, ή αλλιώς στη διανομή του προϊόντος της

εργασίας της¹²⁰, συνιστούν μεν αποτελέσματα της ταξικής πάλης, αλλά ούτε είναι τα μοναδικά, ούτε και αναγκαστικά τα πιο ουσιαστικά. Αν επομένως η έρευνα αποσκοπεί στο να μελετήσει όσο γίνεται πιο ολοκληρωμένα τις συνέπειες των στρατηγικών του συνδικαλιστικού κινήματος, οφείλει να λάβει υπόψη της τόσο τα στενότερα, τα πιο χειροπιαστά διακυβεύματα της συνδικαλιστικής πάλης (που παραμένει οικονομική, όσο και αν δεν εξαντλείται σε αυτά), όσο και τα ευρύτερα, που παραμένουν «υλικά» διακυβεύματα, αλλά έχουν θεσμικό χαρακτήρα και επιδρούν στην ποιότητα της εργασιακής διαδικασίας.

Και πάλι όμως, μας διαφεύγουν οι συνέπειες που έχει η δράση του συνδικαλιστικού κινήματος στη διαμόρφωση συλλογικών ταυτοτήτων στους εργασιακούς χώρους, τέτοιων που να επιτρέπουν ή τουλάχιστον να ευνοούν οργανωσιακούς μετασχηματισμούς στην κατεύθυνση της αναζωογόνησης. Σε αυτό επιχειρούμε να συμβάλλουμε με την ακόλουθη κατηγορία.

6.2.2 Ποιότητες συμμετοχής των μελών στη συνδικαλιστική ζωή

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναπτύχθηκαν διάφορες πτυχές της σύγχρονης συζήτησης για τη συμμετοχή των εργαζόμενων στα συνδικάτα. Εκεί, είδαμε τις πρωτικές τάσεις της συμμετοχής ως σύμπτωμα της δρώσας κρίσης που εκδηλώνεται στη δεκαετία του 1980 και του 1990. Αντιμετωπίζοντας το ζήτημα από τη σκοπιά της επίδρασης των στρατηγικών επιλογών των συνδικάτων, εδώ καλούμαστε να καταγράψουμε το ρόλο που έπαιξε η στρατηγική που ηγεμονεύει στο συνδικαλιστικό κίνημα των τελευταίων δεκαπέντε χρόνων, στους όρους με τους οποίους συμμετείχε η βάση του κινήματος στην οργανωσιακή ζωή και πώς αυτοκατανοεί τη συμμετοχή της.

Ένα ευρύ φάσμα μελετητών του πεδίου των συνδικαλιστικών κινήματων, θεωρεί ότι τα συνδικάτα οφείλουν να ξανακερδίσουν πρώτα τη μάχη των ιδεών, αν θέλουν να

¹²⁰ Οι Edwards, Belanger and Wright (2006) δουλεύοντας πάνω σε μία βάση δεδομένων από μελέτες περιπτώσεων που έχουν γίνει για επιχειρήσεις διαφορετικού κλάδου και εθνικότητας, χρησιμοποιούν μια αναλυτική διάκριση μεταξύ ενδιαφερόντων ελέγχου (παραγωγή) και αναπτυξιακών ενδιαφερόντων (διανομή) για να προσεγγίσουν τη διάσταση της Συνεργασίας και τη Σύγκρουσης (ως τακτικές και όχι ως στρατηγικές). Ανεξάρτητα από το αν αποσαφηνίζονται ή συσκοτίζονται οι σχέσεις τακτική-στρατηγική-ιστορικό πλαίσιο (για παράδειγμα, και αυτό χαρακτηρίζεται ως αδυναμία και από τους ίδιους, τοποθετούνται σε κλειδες υψηλού αμοιβαίου οφέλους – μεταξύ εργασίας-κεφαλαίου – επιχειρήσεις που τελικά είτε έκλεισαν, είτε απέβαλλαν το μοντέλο Συνεργασίας, το οποίο χρεοκοπεί σε συνθήκες οξυμένου ανταγωνισμού), η διάκριση αυτή στο βαθμό που αποτυπώνει μια αφαίρεση βοηθά στην εννοιολόγηση των αντικειμένων της ταξικής πάλης στο συνδικαλιστικό επίπεδο διεξαγωγής της.

ξανακερδίσουν την εμπιστοσύνη των μελών και των δυνάμει μελών τους και κατ' επέκταση να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά τους. Ο Hyman (2004) εντοπίζει αυτή την προοπτική στην επανεφεύρεση του κλασσικού τους ρόλου ως «ξίφους δικαιοσύνης» (“sword of justice”), με αποστολή την υπεράσπιση των μη-προνομιούχων της καπιταλιστικής κοινωνίας. Για να καταστεί όμως εφικτή η διαμόρφωση μιας τέτοιας ταυτότητας, εύκολα αναγνωρίσιμης στη συνείδηση των εργαζόμενων, τα συνδικάτα θα πρέπει να ανατρέψουν την εικόνα που κυριαρχεί για αυτά ως ‘κουρασμένες, αρχαϊκές γραφειοκρατίες σε μεγάλο βαθμό αποκομμένες από τα κρίσιμα ζητήματα του σύγχρονου κόσμου: μια άποψη ιδιαίτερα κοινή μεταξύ των νέων’ (Hyman: 2004, 20).

Οι προσεγγίσεις που ακολουθούν, εστιάζουν στις υποκειμενικές προσλήψεις της συμμετοχής, χωρίς να στοχεύουν στην αντικατάσταση της μακροαιτιώδους ανάλυσης με θεωρίες συλλογικής δράσης που εστιάζονται στο άτομο (οικονομικές θεωρίες της συλλογικής δράσης και κοινωνιο-ψυχολογικές θεωρίες), αλλά στην συμπλήρωσή της. Επιδιώκουμε με αυτό τον τρόπο να διεισδύσουμε όσο το δυνατόν βαθύτερα στη σφαίρα της συνείδησης που διαμορφώνει η βάση του συνδικαλιστικού κινήματος, ανιχνεύοντας συγκροτητικά στοιχεία της συλλογικής ταυτότητας.

Οι μελέτες για τις συνέπειες του σύγχρονου συνδικαλισμού στις σχέσεις που δομούνται στους εργασιακούς χώρους (κυρίως πρόκειται για μελέτες περιπτώσεων), συνήθως προκύπτουν ως διεπιστημονικές προσεγγίσεις του τομέα των industrial relations. Ωστόσο, κάποιες από αυτές είναι προσανατολισμένες στις συνέπειες που έχουν οι στρατηγικές των συνδικαλιστικών δράσεων, στη συνείδηση των υποκειμένων. Έρευνα-οδηγό σε αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η εργασία των Bacon and Blyton (2002) για τα αποτελέσματα της δράσης του μετριοπαθούς και του μαχητικού συνδικαλισμού, όπως αυτά αποτυπώνονται στις προσλήψεις των εργαζόμενων και των συνδικαλιστών.

Οι Bacon and Blyton επιχειρούν μέσα από τα συμπεράσματα της έρευνας πεδίου που κάνουν στη βρετανική βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα, εν μέρει να ανασκευάσουν και εν μέρει να επιβεβαιώσουν διαφορετικές πλευρές της κριτικής του Kelly στο μετριοπαθές μοντέλο συνδικαλισμού, που χαρακτηρίζεται από τη συστηματική τακτική της κοινωνικής συνεργασίας. Χρησιμοποιούν διάφορες κλίμακες μέτρησης αιτημάτων, παραχωρήσεων, απεργιακής δράσης, διευθυντικής συνεννόησης, αξιακής τοποθέτησης

και εκτιμούν μέσα από τις απαντήσεις των εργαζομένων τις επιπτώσεις των διαφορετικών συνδικαλιστικών λόγων (μετριοπάθεια-μαχητικότητα, διαπραγματεύση-κινητοποίηση), στην εκπροσώπηση-συμμετοχή, στη σχέση εργοδοσίας-συνδικάτου, στους όρους αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης.

Αν και γενικά τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζουν ενδιαφέρον και επιβεβαιώνουν για παράδειγμα σε ένα βαθμό την τάση αύξησης της συμμετοχής των εργαζομένων στη συνδικαλιστική ζωή εκεί όπου το κλίμα είναι περισσότερο συγκρουσιακό (Bacon and Blyton: 2002, 314), ωστόσο όπως και άλλες παρόμοιες μελέτες αποτίμησης της «μετριοπαθούς» ή της «μαχητικής» συνδικαλιστικής γραμμής, προσκρούουν πάνω στα όρια που θέτει η απουσία εννοιολόγησης των στρατηγικών που μελετώνται: όπως είδαμε στο δεύτερο κεφάλαιο, τα μαχητικά ρεπερτόρια δεν ταυτίζονται με τη συγκρουσιακή στρατηγική. Συνιστούν μια ιδιότητά της, αλλά όχι τη μοναδική. Το ίδιο ισχύει και για τη σχέση μετριοπάθειας-συναινετικής στρατηγικής. Επομένως, τα μεθοδολογικά εργαλεία και οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται για να διεισδύσει ο ερευνητής στη συνείδηση των υποκειμένων και να κατανοήσει τα αποτελέσματα της σχέσης συνδικαλιστικών στρατηγικών-συμμετοχής εργαζομένων, προϋποθέτουν ότι έχει καταστήσει σαφές το περιεχόμενο της στρατηγικής. Και πάλι όμως αυτή η διάκριση δε λύνει όλα τα προβλήματα, στο πως θα σχεδιάσει ο ερευνητής την έρευνα πεδίου και πως θα διαχειριστεί το υλικό των συνεντεύξεων. Θα πρέπει να ανιχνευτεί ποιο θεωρητικό μοντέλο είναι προσφορότερο στην κατανόηση της στάσης του υποκειμένου (εργαζόμενος-μέλος σωματείου) προς τις συνδικαλιστικές στρατηγικές και τους φορείς τους (ηγεσίες).

Οσάκις δεν υπάρχει ένας ενιαίος τρόπος διείσδυσης στην υποκειμενική σφαίρα της σχέσης μελών-συνδικάτων, θα ήταν ίσως περισσότερο πρόσφορο να δούμε ποια είναι τα βασικά θεωρητικά μοντέλα αυτών των προσεγγίσεων. Η κατηγοριοποίηση που παρουσιάζω στη συνέχεια, αν και είναι αναπόφευκτα σχηματική για λόγους οικονομίας, είναι ωστόσο χρήσιμη καθώς συνιστάται από ένα σημαντικό αριθμό ερευνών του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος, που επιχειρούν να ομαδοποιήσουν τα μοντέλα ερμηνείας ατομικής συμπεριφοράς στο συνδικαλιστικό κίνημα.

6.2.2.1 Μοντέλα ερμηνείας ατομικής συμπεριφοράς

Οι θεωρίες ερμηνείας της ατομικής συμπεριφοράς, όπως αυτή εκδηλώνεται στη σχέση εργαζόμενου-συνδικάτου, συνήθως τοποθετούνται στον αντίποδα των δομιστικών μοντέλων ανάλυσης του συνδικαλιστικού κινήματος, που τείνουν να χρησιμοποιούν ως ανεξάρτητες μεταβλητές περιβάλλοντικούς παράγοντες: αλλαγές στη σύνθεση της εργατικής τάξης, οικονομικός κύκλος (μισθοί, τιμές, ανεργία), εργοδοτικές πολιτικές, κυβερνητική δράση (Riley: 1997, 267-270). Αλλού οι ερμηνείες ατομικής συμπεριφοράς οριοθετούνται τόσο από τις δομιστικές, όσο και από τις θεσμικές προσεγγίσεις, όπου ανεξάρτητες μεταβλητές είναι επαγγελματικοί παράγοντες, οργανωσιακοί παράγοντες, δομικοί παράγοντες (Frege: 1996, 389).

Κοινή συνισταμένη των δομικών και θεσμικών προσεγγίσεων, όσο και γενικότερα των μακρο-αιτιωδών αναλύσεων, αποτελεί η υποτίμηση των ατομικών χαρακτηριστικών των υποκειμένων ως παραγόντων που επιδρούν στο αποτέλεσμα, ή ορθότερα στη *μορφολογία* (Riley: 1997, 270) της συλλογικής δράσης: η ηλικία, το φύλο, το επαγγελματικό status, οι στάσεις και οι αντιλήψεις των υποκειμένων, η θέση τους στην παραγωγική διαδικασία, ο ρόλος τους μέσα στο χώρο εργασίας, ο τρόπος λειτουργίας της επιχείρησης, τα προσωπικά χαρακτηριστικά της ηγεσίας του συνδικαλιστικού κινήματος, είναι παράγοντες που σύμφωνα και με το πλαίσιο ανάλυσης που έχουμε επιλέξει, δεν παίζουν πρωτεύοντα ρόλο στη διαμόρφωση προϋποθέσεων συμμετοχής στο εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα. Αυτό δε σημαίνει ότι δεν παίζουν κανένα ρόλο, ή ότι είναι περιττή η διερεύνησή τους. Ας δούμε πως θα μπορούσαμε να αξιοποιήσουμε τέτοιες προσεγγίσεις στο πλαίσιο της γενικής θεωρητικής συζήτησης που κάνουμε για τις στρατηγικές και ειδικότερα για την αποτελεσματικότητά τους ως προς τη διαμόρφωση συλλογικών ταυτοτήτων.

Αν και η κριτική εναντίον των δομιστικών και θεσμικών αντιλήψεων εκκινεί από ένα *grosso modo* κοινό έδαφος, οι απολήξεις στη συνέχεια διαφοροποιούνται. Το μοντέλο ερμηνείας της ατομικής συμπεριφοράς μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα (και γενικότερα στη συλλογική δράση) δεν είναι ένα, αλλά πολλά: μια πρώτη αδρή διάκριση είναι αυτή ανάμεσα στις *οικονομικές* θεωρίες της συλλογικής δράσης και στις *κοινωνιο-ψυχολογικές* θεωρίες (για αυτή την πρώτη διάκριση, βλ. Schnabel and Wagner: 2007, Checchi and Visser: 2001). Οι οικονομικές θεωρίες προέρχονται από, αναφέρονται σε, ή

σχετίζονται με, την κλασσική μελέτη του Olson για τον υπολογισμό του κόστους και του οφέλους που έχει (ή αναμένει να έχει) το ατομικό υποκείμενο της συλλογικής δράσης.

Αν οι υπηρεσίες που προσφέρει το συνδικάτο στα μέλη του, υπερβαίνουν το χαρακτήρα του δημόσιου αγαθού (που μπορείς να αποκτήσεις και χωρίς να είσαι μέλος) και έχουν το χαρακτήρα *επιλεκτικών* κινήτρων (*selective incentives*), τότε όσο πιο μεγάλα είναι τα οφέλη που προκύπτουν από τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, τόσο πιο μεγάλη αναμένεται να είναι η συμμετοχή. Αντίθετα, αν τα οφέλη μπορεί να τα προσποριστεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος, ανεξάρτητα αν είναι μέλος συνδικάτου ή όχι, τότε η πιθανότητα συμμετοχής αναμένεται να είναι μικρή. Το λεγόμενο πρόβλημα του free rider λύνεται στην ολσονιανή ωφελμιστική θεωρία είτε με τον «υποχρεωτικό» συνδικαλισμό (η πρόσληψη στη δουλειά, σημαίνει αυτόματα και υποχρεωτικά εγγραφή στο συνδικάτο), είτε με τη βελτίωση των επιλεκτικών υπηρεσιών (Olson: 1991).

Η αδυναμία αυτής της προσέγγισης να απαντήσει πειστικά στο γιατί συμβαίνει να παρατηρείται συμμετοχή (κατά περίπτωση μάλιστα αυξημένη) ακόμα και εκεί όπου εκλείπουν οι δύο παραπάνω συνθήκες (Checchi and Visser: 2001, Schnabel and Wagner: 2007), δηλαδή ο υποχρεωτικός συνδικαλισμός και οι επιλεκτικές υπηρεσίες, οδήγησε σε εναλλακτικές ατομοκεντρικές προσεγγίσεις, που κινούνταν στο χώρο της Κοινωνιολογίας και της Ψυχολογίας αυτή τη φορά. Το κοινωνιο-ψυχολογικό μοντέλο, μπορεί να διαχωρισθεί περαιτέρω σε τέσσερις θεωρητικές και ως ένα βαθμό επικαλυπτόμενες προσεγγίσεις: τη θεωρία της ματαίωσης-οργής (*frustration-aggression theory*), τη θεωρία της απόδοσης (*attribution theory*), τη θεωρία της ορθολογικής επιλογής (*rational choice theory*)¹²¹ και την προσέγγιση της διαντίδρασης (*interactive approach*), ή τη συναφή θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας (για την εκ νέου διαφοροποίηση της τελευταίας βλ. Schnabel and Wagner: 2007, Frege: 1996b).

Αν και μια συνδυαστική προσέγγιση των παραπάνω μοντέλων, που θα αποσκοπεί στο να εξηγηθεί επαρκέστερα το πλαίσιο που καθορίζει τη συμμετοχή των εργαζόμενων στα συνδικάτα, ενέχει τους κινδύνους που ελλοχεύουν σε ένα πολυμεταβλητού εγχείρημα (π.χ. αδυναμία διάκρισης σε αναγκαία και ικανή συνθήκη, αδυναμία ιεράρχησης πρωτευόντων και δευτερευόντων μεταβλητών), ωστόσο στο βαθμό που έχει

¹²¹ Η θεωρία αυτή μοιράζεται αρκετές προκείμενες με την οικονομική θεωρία της συλλογικής δράσης, κάτι που οδηγεί την C. Frege να τη θεωρήσει ως προέκταση της θεωρίας του Olson (Frege: 1996b, 389).

συνείδηση αυτών των κινδύνων μπορεί να φανεί χρήσιμη. Η Frege (1996b) στη μελέτη της για τους παράγοντες που επιδρούν στη συμμετοχή των εργατών ιματισμού της Ανατολικής Γερμανίας, συνδυάζει τις τέσσερις διαφορετικές κοινωνιο-ψυχολογικές προσεγγίσεις, με ανατρεπτικά αποτελέσματα στην έρευνά της¹²². Στο Β' Μέρος, αφού προσδιοριστεί το πεδίο της έρευνας και οι παράμετροι που αντιστοιχούν σε αυτό, θα επανέλθουμε στο ζήτημα των τεχνικών και των μεθόδων της ανάλυσης ατομικών συμπεριφορών. Προς το παρόν αξίζει να επισημανθεί ο δημιουργικός συνδυασμός της θεωρίας των συλλογικών ταυτοτήτων και της θεωρίας κινητοποίησης πόρων (έχουμε αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο) ο οποίος συναντάται στη βιβλιογραφία των κοινωνικών κινημάτων.

Κλείνοντας, υπενθυμίζω πως τόσο η συμμετοχή των εργαζόμενων στο συνδικαλιστικό κίνημα, όσο και οι υπόλοιπες συνέπειες που εξετάζω στο κεφάλαιο αυτό, δεν μπορούν να αποτελέσουν στεγανά μέσα σε μια συνολικότερη αφήγηση για τη σημασία της συνδικαλιστικής πάλης σήμερα. Αποτελούν μέρη μιας διαλεκτικής ενότητας η οποία έχει αναχθεί πολλές φορές ως τώρα στο δίπολο πολιτικής και οικονομίας. Χωρίς να εξετάζονται στην κίνησή τους δεν μπορούν να συμβάλλουν στην κατανόηση των διαδοχικών ερωτημάτων που θέσαμε: *γιατί* συνδικαλισμός, *τι* συνδικαλισμός και *με ποιες* συνέπειες. Η κάθοδος στο εμπειρικό-μερικό-συγκεκριμένο, στις απόψεις των ίδιων των υποκειμένων, είναι αναγκαία τόσο, όσο και η επάνοδος στο γενικό-συγκεκριμένο. Η Riley (1997: 284) στον επίλογο της εργασίας της για τα θεωρητικά μοντέλα επεξήγησης της συμπεριφοράς των εργαζόμενων σε σχέση με τα συνδικάτα, κλείνει με το εξής εύστοχο σχόλιο:

¹²² Συγκεκριμένα, η Frege ανέλυσε τις απαντήσεις 440 ερωματολογίων συγκροτημένων με βάση την κλίμακα Likert, που προήλθαν από αντίστοιχο αριθμό μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι ερωτήσεις αρθρώθηκαν στη βάση ανεξάρτητων μεταβλητών που αντιστοιχούσαν στις τέσσερις κοινωνιο-ψυχολογικές μεθοδολογίες. Όπως αναφέρει η ίδια, καμιά θεωρία από μόνη της δε φαίνεται να διαθέτει επαρκή εξηγητική ισχύ, ενώ παράλληλα η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας και της συλλογικής εργαλειακότητας (ορθολογική επιλογή), φαίνεται ότι αλληλεπιδρούν έντονα (Frege: 1996b, 406). Το βασικό πλεονέκτημα της μελέτης της είναι ότι μεγαλώνοντας το εύρος των μεθοδολογικών της εργαλείων, δημιουργεί μια πολυεπίπεδη βάση δεδομένων που υπονομεύει κραταιές, μονοδιάστατες αντιλήψεις για τη σχέση εργαζόμενων-συνδικάτων στις πρώην σοσιαλιστικές χώρες. Συγκεκριμένα, καταστάσεις όπως η παθητικότητα, ο ατομικισμός και η εργαλειακή λογική, με τις οποίες συνήθως «στιγματίζεται» η εργατική τάξη των χωρών αυτών, δε φαίνεται να βρίσκονται σε επίπεδα υψηλότερα από τα αντίστοιχα των δυτικών χωρών. Επίσης, η συλλογικότητα, η αλληλεγγύη, η εμπιστοσύνη σε δομές εκπροσώπησης δεν είναι καθόλου ξένες προς αυτούς και το σοσιαλιστικό παρελθόν τους. Αντιθέτως, η παλινόρθωση του καπιταλισμού (τουλάχιστον στην Αν. Γερμανία) φαίνεται ότι μείωσε το κύρος των συνδικάτων, αλλά και αύξησε δυσθεώρητα την απόσταση εργαζόμενου-διοίκησης.

Simply “data-mining” in order to identify statistically significant correlations between trade union membership and macro-economic or individually-based variables possesses only limited explanatory power, if the causal mechanism behind this association cannot be identified. The variables examined may be only symptoms of a process which has not been identified. It would therefore be more promising for future research to examine the causal processes involved by using a qualitative or conceptual *a priori* framework (with testable hypotheses) in order to develop a causal model (Riley: 1997, 284).

Το εξηγητικό μοντέλο που έχουμε επιχειρήσει να αρθρώσουμε ως τώρα, για τις στρατηγικές και τα αποτελέσματα τους, βασίστηκε σε αυτό που η Riley θέτει ως προϋπόθεση, δηλαδή το εννοιολογικό πλαίσιο με τις ελέγξιμες υποθέσεις. Ως προς την αποτελεσματικότητα, εδώ επιχειρήσαμε απλώς μια καταγραφή των μεθόδων που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε για τον έλεγχο τέτοιων υποθέσεων. Αποφύγαμε τον πειρασμό να «κατέβουμε» στην εμπειρική πραγματικότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος με τα εργαλεία των παραπάνω προσεγγίσεων, μιας και κάτι τέτοιο επιχειρείται στο δεύτερο μέρος της διατριβής με τον τρόπο που συνιστάται στη σχετική βιβλιογραφία: μέσω της μελέτης περίπτωσης.

6.5 Σύνοψη κεφαλαίου

Στο τελευταίο αυτό κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους, επιχειρήσαμε να εντάξουμε το πρόβλημα της αποτελεσματικότητας του συνδικαλιστικού κινήματος στη γενικότερη θεωρητική συζήτηση για το χαρακτήρα των συνδικάτων και των στρατηγικών τους.

Εστίασαμε σε δύο βασικές κατηγορίες αποτελεσμάτων της συνδικαλιστικής δράσης, τους όρους υπαγωγής της εργασίας στο κεφάλαιο και τις συνθήκες συμμετοχής των εργαζόμενων στο συνδικαλιστικό κίνημα. Στην πρώτη κατηγορία τοποθετήσαμε κριτήρια αποτελεσματικότητας, ορατά στην καθημερινή δράση των συνδικάτων: μισθοί, συντάξεις, εργάσιμος χρόνος, ποιότητα εργασιακής διαδικασίας, εργοδοτικός έλεγχος και εργοδοτική βία κ.ο.κ. Η διεύρυνση του καταλόγου δεν αποκλείει και άλλα ευρύτερα ζητήματα που έχουν αναδειχθεί στο πλαίσιο της μελέτης του κινηματικού συνδικαλισμού διεθνώς: η παιδεία, η υγεία, η κοινωνική πρόνοια, ο ελεύθερος χρόνος, προβλήματα κατοικίας και περιβάλλοντος, εμπλουτίζουν το διεκδικητικό πλαίσιο των σύγχρονων συνδικαλιστικών κινήματων και ταυτόχρονα «ρίχνουν» γέφυρες προς άλλα κοινωνικά

κινήματα, διαμορφώνουν συλλογικές ταυτότητες και συμμαχίες σε επίπεδο κοινότητας και γενικότερα διευρύνουν τους οργανωτικούς και ιδεολογικούς πόρους των συνδικάτων. Η επιτυχής έκβαση και τέτοιων διεκδικήσεων, είτε σε επίπεδο άμεσων στόχων (π.χ. η περίπτωση της συστράτευσης εκπαιδευτικού κινήματος και εργατικού-συνδικαλιστικού για την απόκρουση της ίδρυσης ιδιωτικών ΑΕΙ), είτε σε επίπεδο πιο μακροπρόθεσμων (π.χ. το ιστορικό αίτημα για 15% για την παιδεία), εξαρτάται όχι μόνο από το συσχετισμό δυνάμεων σε κοινωνικό επίπεδο, αλλά και από τη στρατηγική των δρώντων υποκειμένων.

Ταυτόχρονα, έγινε μια απόπειρα ανάδειξης των κινδύνων που απορρέουν από τη νέο-θεσμική προσέγγιση της στρατηγικής επιλογής, που δημιουργεί θετικιστικά πρότυπα ανάγνωσης της συνδικαλιστικής αποτελεσματικότητας, ουδετεροποιώντας τα διακυβεύματα των αναλυτικά διακριτών στρατηγικών. Η δεύτερη κατηγορία αποτελεσμάτων της συνδικαλιστικής δράσης, περιλαμβάνει τη μελέτη των συνθηκών κάτω από τις οποίες οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη συνδικαλιστική ζωή. Η κατηγορία αυτή δεν αφορά τις διακυμάνσεις της συνδικαλιστικής πυκνότητας, ή άλλες πλευρές που επισημάναμε στο κεφάλαιο περί κρίσης εκπροσώπησης. Στο επίκεντρο βρίσκεται η ποιότητα των σχέσεων μελών-συνδικάτων-ηγεσίας και όχι η ποσοτική απεικόνισή τους διαχρονικά. Επιχειρήσαμε να παρουσιάσουμε μεθόδους που βοηθούν στην ανάδειξη των συλλογικών ταυτοτήτων που διαμορφώνονται μακρο-ιστορικά στα συνδικάτα, αλλά μπορούν να ανιχνευθούν συγχρονικά. Τεχνικές έρευνας υποκειμενικών στάσεων είδαμε πως μπορούν να συνδυαστούν με τη γενικότερη θεωρητική συζήτηση για τις στρατηγικές των συνδικάτων, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει ένα στέρεο υπόβαθρο εννοιών, το οποίο βασίζεται σε ελέγξιμες υποθέσεις εργασίας.

ΣΥΝΟΨΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

Η ανάλυση που προηγήθηκε σε αυτό το πρώτο μέρος της διατριβής, αποτελεί μία απόπειρα χαρτογράφησης του πεδίου του συνδικαλιστικού κινήματος με αντικείμενο μελέτης τη σχέση στρατηγικής και συνδικάτων στο πλαίσιο της ευρωπαϊκοποίησης. Ταυτόχρονα, επιχειρήσαμε να παρουσιάσουμε κάποιες βασικές θεωρητικές συζητήσεις που ορίζουν το πεδίο, επικεντρώνοντας σε κεντρικά και επαναλαμβανόμενα μοτίβα θεωρητικών ερωτημάτων. Συγκεκριμένα, αφετηρία της μελέτης αποτέλεσαν τόσο τα θεμελιώδη ερωτήματα, όπως: τι είναι συνδικαλιστικό κίνημα, ποιες είναι οι λειτουργίες του, ο ρόλος του, ή η ταυτότητά του, όσο και γνωσιοθεωρητικά ερωτήματα: πως θα μπορούσε άραγε να προσεγγισθεί χωρίς αναγωγισμούς η σχέση του συνδικαλισμού με την ιδεολογία και την πολιτική και ποια θεωρητικά πλαίσια είναι προσφορότερα σε μια κατεύθυνση τέτοια, όπου ούτε το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον εξαυλώνεται, ούτε η ενότητα ιδεολογίας και πολιτικής αποτελεί απλό παράγωγο προκαθορισμένων δομών;

Σχετικά με την οντολογία του συνδικαλιστικού κινήματος, ανάμεσα σε πολλές δυνατές ταξινομήσεις των θεωρήσεων για το τι είναι συνδικαλιστικό κίνημα, επιλέξαμε μία που να εστιάζει στο ζήτημα της σχέσης οικονομικού και ιδεολογικοπολιτικού περιεχομένου του συνδικαλισμού, ως συλλογικής δράσης. Αντλώντας από την κλασσική ανάλυση του Hyman (2001) για την τριχοτομημένη ταυτότητα των συνδικάτων (οικονομία, κοινωνία και τάξη), επιχειρήσαμε να παρουσιάσουμε τα συγκριτικά πλεονεκτήματα μιας επικαιροποιημένης εκδοχής της μαρξικής και μαρξιστικής θεωρίας του συνδικαλιστικού κινήματος. Η σύγκριση έγινε μέσω αντιπαραβολής του μαρξιστικού πλαισίου, με άλλα πλαίσια μη μαρξιστικά, που έλκουν την καταγωγή του από ετερογενείς πηγές (ενδεικτικά αναφέρουμε Webb's, Perlman, πολιτική οικονομία των συνδικάτων κ.ο.κ.), αλλά συναντώνται σε ένα πολύ κρίσιμο σημείο: περιορίζουν το ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην οικονομική ή/και κοινωνική συνιστώσα της δράσης τους. Η ανάλυση της ιδεολογίας, με την διευρυμένη-περιεκτική έννοια του όρου (Λίποβατς και Δεμερτζής: 1994) εξοβελίζεται έτσι στη σφαίρα ανάλυσης άλλων συλλογικών μορφωμάτων της εργατικής τάξης, όπως τα πολιτικά κόμματα.

Έτσι όμως οι αντιφάσεις που διέπουν την εξέλιξη των συνδικαλιστικών κινήματων στους καπιταλιστικούς κοινωνικούς σχηματισμούς, ρευστοποιούνται σε

δυσλειτουργίες που απορρέουν από το (κατά κανόνα) εχθρικό εξωτερικό περιβάλλον. Αντίθετα, η προσέγγιση που προτείνουμε αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα ως σύνθετο συλλογικό υποκείμενο που συναρθρώνει αντιφατικούς πολλές φορές ρόλους, με εκβάσεις που δεν μπορούν να αποκοπούν από το περιεχόμενο αυτής της συνάρθρωσης. Αυτή η αντιφατικότητα έγκειται στο γεγονός ότι το συνδικαλιστικό κίνημα δεν αναπτύσσεται σε ιδεολογικό κενό, ούτε είναι μονωμένο στην οικονομική σφαίρα όπου εκδιπλώνει τις άμεσες διεκδικήσεις του. Ανεξάρτητα από το βαθμό συνοχής που έχουν τα ιδεολογικά ρεύματα που το διέπουν, ανεξάρτητα από το κατά πόσο αυτά αλληλεπιδρούν με παραταξιακούς ή κομματικούς ανταγωνισμούς, το συνδικαλιστικό κίνημα εμπερικλείει δυναμικά την αντιφατική συνύπαρξη της οικονομικής, κοινωνικής και ιδεολογικής-πολιτικής σφαίρας. Γιατί όμως επιμένουμε στην έννοια της αντίφασης που διέπει τον πυρήνα της συνδικαλιστικής ύπαρξης;

Όπως είδαμε, η έννοια *ιδεολογία* θα μπορούσε να συνοψισθεί ως *η οργάνωση του νοήματος του κοινωνικού μέσω πολιτικών εννοιών, καταρχήν από ομάδες που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον να καταφεύγουν συστηματικά σε αυτή, με τρόπο τέτοιο που να εμπλέκεται άμεσα και ανταγωνιστικά με τα επίδικα του δημόσιου λόγου και μάλιστα με την επίκληση ενός *minimum* ορθολογισμού*. Στο συνδικαλιστικό κίνημα δρουν ομάδες, που είτε αντιλαμβάνονται τα ενδιαφέροντά τους διαφορετικά από άλλες (στη βάση διαφορετικών ιδεολογικών εγκλήσεων που προέρχονται από κομματικούς ή άλλους τόπους εκφοράς πολιτικού λόγου, πάντως εξωτερικούς σε σχέση με τα συνδικάτα), είτε λόγω της θέσης τους στον καταμερισμό εργασίας έχουν διαφορετικά, ακόμα και ιδιαίτερα ενδιαφέροντα.

Σε κάθε περίπτωση η καπιταλιστική οργάνωση της οικονομίας ευνοεί τον κερματισμό της συνείδησης των μισθωτών, πρώτα και κύρια γιατί οι τελευταίοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας ως κάτοχοι του εμπορεύματος εργατική δύναμη και επομένως εσωτερικεύουν άμεσα και ως ένα βαθμό αυθόρμητα την ανάγκη διαπραγμάτευσής του¹²³. Έτσι, η οικονομική λειτουργία των συνδικάτων (ως συλλογικών

¹²³ “Trades’ Unions originally sprang up from the *spontaneous* attempts of workmen at removing or at least checking that competition, in order to conquer such terms of contract as might raise them at least above the condition of mere slaves. The immediate object of Trades’ Unions was therefore confined to everyday necessities, to expediences for the obstruction of the incessant encroachments of capital, in one word, to questions of wages and time of labour” (Marx: 1866).

διαπραγματευτών, οργανωμένων ξεχωριστά κατά επιχείρηση, επάγγελμα, κλάδο, ή εθνική οικονομία) όχι μόνο εμφανίζεται ως αποκλειστική ιδιότητά τους, αλλά και εντάσσεται ως κανονικότητα στην καπιταλιστική αναπαραγωγή, κάτι που αναδεικνύεται ιδιαίτερα στους μεταπολεμικούς κορπορατιστικούς διακανονισμούς¹²⁴.

Επομένως, η ανάδειξη των ιδεολογικοπολιτικών χαρακτηριστικών της συνδικαλιστικής ταυτότητας μετατρέπεται σε ένα διαρκές και επιτακτικό θεωρητικό αίτημα, στο βαθμό που επιδιώκεται η κατά το δυνατόν πληρέστερη κατανόηση αυτής της σύνθετης ταυτότητας.

Επιχειρώντας να αξιοποιήσουμε τις δυνατότητες του θεωρητικού πλαισίου που αναδείξαμε ως προσφορότερου για την εννοιολόγηση του συνδικαλιστικού κινήματος, προχωρήσαμε με τη γείωση του στην ιστορική εμπειρία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αντλώντας από τη θεωρία κινητοποίησης πόρων (McAdam et al., Tilly, Kelly) επιχειρήσαμε να χαρτογραφήσουμε τις υλικές και αντικειμενικές συνθήκες ανάπτυξης του ελληνικού συνδικαλισμού (περιβάλλον) και κυρίως να αναδείξουμε πως αλληλεπιδρούν αυτές οι συνθήκες τόσο με τους οργανωτικούς πόρους που διαθέτουν τα ελληνικά συνδικάτα ιστορικά, όσο και με τις ηγεσίες που με τους ιδεολογικούς προσανατολισμούς τους διευκολύνουν, ή δυσχαιρένουν τη συλλογική δράση. Η τελευταία συνθήκη, είναι σύμφωνα με την ανάλυση που κάναμε και η πλέον αναγκαία για να εξηγήσουμε γιατί οι «τύχες» εδώ του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος ήταν αυτές και όχι κάποιες άλλες.

Προχωρώντας την ανάλυσή μας στο σύγχρονο περιβάλλον του συνδικαλιστικού κινήματος, διαπραγματευτήκαμε την έννοια της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, στη συνάφειά της με κάποιες βασικές θεωρητικές παραδόσεις (νεο-λειτουργισμός, διακυβερνητισμός, κοινωνικο-πολιτισμικές προσεγγίσεις). Αυτή η ενδεικτική καταγραφή μας βοήθησε να δούμε πως θα μπορούσε να εμπλουτισθεί η θέαση της σχέσης ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και συνδικάτων, αν εστιάζαμε στην πολιτική της διάσταση και μάλιστα υπό το διπλό πρίσμα, τόσο μιας ανάλυσης δημόσιων πολιτικών (βλ.

¹²⁴ Όπως είδαμε και στο κεφάλαιο για τα αποτελέσματα της συνδικαλιστικής δράσης, υπάρχει ένα έντονο debate για το κατά πόσο η ύπαρξη συνδικάτων, εκτός από το να προωθεί το αίτημα της κοινωνικής και εργασιακής δικαιοσύνης στο χώρο εργασίας (περιορίζοντας τις υπερβολές που προκαλεί η εντατικοποίηση της εκμετάλλευσης), μπορεί να συμβάλει και στην αύξηση της παραγωγικότητας προκαλώντας positive sum games.

ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση, ή πολιτικές της Ε.Ε. για τις αγορές εργασίας των κρατών-μελών), όσο και μιας ανάλυσης των πολιτικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων (σε τριτοβάθμιο επίπεδο).

Αν το πρώτο επίπεδο πολιτικής ανάλυσης μας οδήγησε σε σχετικά τετριμμένα συμπεράσματα για τη νεο-φιλελεύθερης κοπής πολιτική της Ε.Ε. σε ζητήματα κοινωνικής πολιτικής και ειδικότερα απασχόλησης, αλλά και εργασιακών σχέσεων (τουλάχιστον από το Μάαστριχτ και μετά), το δεύτερο επίπεδο ανέδειξε ενδιαφέρουσες αντιθέσεις και ασυνέχειες στον κυρίαρχο ιδεολογικό και πολιτικό προσανατολισμό των ευρωπαϊκών συνδικάτων. Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι ο κοινωνικός εταιρισμός, βασική υποδηλωματική κατηγορία του συναινετικού συνδικαλισμού, συνυπάρχει με μια τάση ανασυγκρότησης του κινηματικού και πολιτικοποιημένου συνδικαλισμού, τόσο διεθνώς, όσο και στην Ελλάδα. Η δεύτερη τάση (που υποδηλώνει αυτό που εννοιολογήσαμε τελικά ως συγκρουσιακό συνδικαλισμό) φαίνεται πως συνυφάνεται με τάσεις αμφισβήτησης της ίδιας της διαδικασίας της ευρωπαϊκοποίησης, ή τουλάχιστον της σημερινής εκδοχής της. Αντίστοιχα, η πρώτη τάση, κυρίαρχη στις ηγεσίες του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος, όσο και αν προσαρμόζεται αμήχανα και σίγουρα επιλεκτικά σε κινηματικά ρεπερτόρια δράσης, διατηρεί προγραμματικά ακατάλυτους δεσμούς με τα θεσμικά κέντρα της Ε.Ε. που συνήθως νομιμοποιούνται με την επίκληση του οράματος της «Κοινωνικής Ευρώπης».

Η δυναμική τέλος που αποκτά η «επανεφεύρεση» του συγκρουσιακού συνδικαλισμού, καθιστά προβληματικές τις προβλέψεις, ή/και αποφάνσεις για το οριστικό τέλος αυτού του τύπου συνδικαλιστικού κινήματος, που συχνά συνοδεύονται από εσχατολογικά διλλήματα του τύπου “adapt or die” (The Economist, 1995, 55-57, αλλά και σε κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως παρατίθενται στο Seferiades: 1999, 5).

Έχοντας λοιπόν προβεί σε μια εικονογράφηση της σχέσης περιβάλλον (στο σύγχρονο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης) και συνδικαλιστικό κίνημα και έχοντας υπόψη τα αποτελέσματα της ανάλυσης όπως εκτέθηκαν και εδώ, προχωρήσαμε στο κατεξοχήν αντικείμενο της μελέτης μας, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, την εσωτερική του κατάσταση και τις στρατηγικές που αναφύονται στη συνάφειά τους με αυτήν την κατάσταση.

Ένα βασικό θεωρητικό πρόβλημα που μας απασχόλησε είναι το ζήτημα της κρίσης του συνδικαλισμού ως κατάστασης εξωτερικά επιβεβλημένης. Υποθέσαμε ότι για να ελέγξει κανείς εναλλακτικές υποθέσεις (π.χ. η κρίση ως εγγενές στοιχείο του συνδικαλιστικού κινήματος που ενεργοποιείται κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες), θα πρέπει να μπει στον κόπο να διαπιστώσει αν στοιχειοθετείται καταρχήν εμπειρικά η κρίση, στην περίπτωσή μας στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα (με κατηγορίες που προτείνονται από τη σχετική διεθνή βιβλιογραφία). Η απάντηση που δίνουμε είναι καταφατική. Ωστόσο, η εμπειρική διαπίστωση της πολυεπίπεδης κρίσης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα, αν και σχετίζεται προφανώς τόσο με τις εχθρικές προς την οργανωμένη εργασία νέο-φιλελεύθερες πολιτικές, όσο και με τις συνέπειες των μετασχηματισμών στην οργάνωση της εργασίας, κάθε άλλο παρά δικαιώνει όσους θεώρησαν την κρίση ως ένα αναπόδραστο προϊόν, που βρίσκεται έξω από τις δυνατότητες παρέμβασης των συνδικάτων. Πολλές παθογένειες που μετεξελίχθηκαν σε χρόνια συμπτώματα και κατεξοχήν δείκτες συνδικαλιστικής κρίσης (κρίση εκπροσώπησης, οικονομική εξάρτηση από το κράτος, οργανωτικός κερματισμός, «αποικιοποίηση» από ιδεολογικά μοτίβα που πλαισιώνουν την κρατική στρατηγική κ.α.) είχαν αρχίσει να σωρεύονται ήδη από την πρώτη μεταπολιτευτική περίοδο και παρά τα όσα σημαντικά βήματα σημείωνε το συνδικαλιστικό κίνημα εκείνης της περιόδου (με εμβληματικότερο όλων, το επίτευγμα του εκδημοκρατισμού).

Η αδυναμία αντιμετώπισης των συμπτωμάτων σε συνθήκες διεύρυνσης των πολιτικών ευκαιριών (δεκαετία '80), δεν έχει να κάνει με το περιβάλλον των συνδικάτων, αλλά με τα *περιεχόμενα πολιτικής* τους. Η σημασία των πολιτικών επιλογών, των κυρίαρχων ιδεολογικών πρισμάτων μέσα από τα οποία οργανώθηκε το νόημα της επερχόμενης συνδικαλιστικής κρίσης, όχι μόνο δε μειώνεται κατά τη μετάβαση στο περιβάλλον της ευρωπαϊκοποίησης, αλλά αντίθετα αυξάνεται. Τελικά, η ιστορική-συγκριτική μέθοδος ανάδειξης των μεταβολών που υφίστανται οι οργανωτικοί και συμβολικοί πόροι του συνδικαλιστικού κινήματος κατά τη μετάβαση στο νέο περιβάλλον, συνηγορεί υπέρ της επιμονής μας να εστιάσουμε στα περιεχόμενα πολιτικής των οργανώσεων. Και πως αλλιώς θα εκπληρώναμε αυτή την αναγγελία, αν όχι μέσω της ανάλυσης των συνδικαλιστικών στρατηγικών;

Η σύνδεση της κρίσης του συνδικαλισμού με τις στρατηγικές των συνδικάτων, συνιστά μία από τις συμβολές της «θεωρίας της αναζωογόνησης», την οποία παρουσιάσαμε συνοπτικά ως σημείο συνάντησης της “strategic choice theory” (υποπεριοχή του πεδίου των συγκριτικών εργασιακών σχέσεων) με τη θεωρία του κοινωνικού κινήματος (ΘΚΚ). Οι κατηγορίες με τις οποίες επιχειρήσαμε να δηλώσαμε την ποιότητα της συνδικαλιστικής στρατηγικής, προέρχονται εν πολλοίς από τη σχετική θεωρητική συζήτηση, αν και η ευθύνη της τελικής ταξινόμησης ανήκει εξ ολοκλήρου στον γράφοντα. Τι προσπαθήσαμε να πετύχουμε με την εννοιολογική ανασύνθεση της συνδικαλιστικής στρατηγικής, μέσα από την ανάλυση των κεντρικών της χαρακτηριστικών; Να επαναφέρουμε τη σημασία της πολιτικής και της ιδεολογίας, αντιμετωπίζοντας το πρόβλημα της εργαλειακότητας που συνέχει τη συζήτηση περί στρατηγικής.

Ορίζοντας τη στρατηγική *ex adverso*, θα λέγαμε ότι η κυρίαρχη χρήση της έννοιας με τρόπο που να υποδηλώνει τεχνολογία μέσων-σκοπών δεν μας ικανοποιεί. Τα προβλήματα μίας τέτοιας εννοιολόγησης που υποβαθμίζει τις στρατηγικές των συνδικαλιστικών δρώντων σε τακτικές που επιλέγονται *ad hoc* και συνιστούν *ipso facto* ορθολογικές επιλογές, είναι περισσότερα και σημαντικότερα από τις λύσεις που κομίζει. Για να το διατυπώσουμε μετριοπαθέστερα, μια εργαλειακή προσέγγιση της στρατηγικής στο συνδικαλιστικό κίνημα, θα μπορούσε ενδεχομένως να μας παρέχει κρίσιμα εργαλεία τεκμηρίωσης για τις τεχνικές των οργανώσεων και τα αποτελέσματά τους σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Πλην όμως, δύσκολα θα μπορούσαμε να κατανοήσουμε γιατί το *x* συνδικάτο επιλέγει τη *X* στρατηγική, ενώ σε παρόμοιες συνθήκες, το *y* επιλέγει την *Y* στρατηγική (ή αντίστροφα γιατί συνδικάτα με εμφανείς διαφορές στις συνθήκες συγκρότησής τους, επιλέγουν παρόμοιες στρατηγικές).

Επιπλέον η εργαλειακή υπόδειξη στρατηγικών, έως εάν να πρόκειται για τεχνολογίες ανανέωσης, αναζωογόνησης και ανάτασης του συνδικαλιστικού κινήματος, δυσχεραίνει την κατά είδος διάκριση των στρατηγικών και επομένως περιορίζει τις δυνατότητες επιχειρησιακής εκφοράς της έννοιας: έτσι π.χ. η επιλογή των συνδικάτων να επικεντρώσουν στην αναζήτηση νέων οργανωτικών εισροών (μετανάστες, νεολαία, γυναίκες, ευέλικτη απασχόληση), μπορεί να αποτελεί ομοειδή στρατηγική επιλογή με την επιλογή της κοινωνικής συνεργασίας (*social partnership*). Αυτή η διάταξη ωστόσο,

μάλλον συσκοτίζει το περιεχόμενο της στρατηγικής (ως γένους με διαφορετικά είδη).

Ο θεωρητικός ορισμός που επιλέξαμε για τη συνδικαλιστική στρατηγική *(διαλεκτική ενότητα μέσων και σκοπών, που αρθρώνονται με μία σχετική συνοχή στη βάση εμπρόθετων, πολιτικά και ιδεολογικά φορτισμένων δράσεων, οι οποίες προκύπτουν στο πρωτογενές πεδίο της σύγκρουσης κεφαλαίου-εργασίας)* δηλώνει καταρχήν την ιδεολογική και πολιτική διάσταση των στρατηγικών επιλογών των συλλογικών δρώντων και ενθαρρύνει την αναζήτηση ποιοτικά διακριτών στρατηγικών. Οι κατηγορίες της συναινετικής και συγκρουσιακής στρατηγικής, είναι το αποτέλεσμα ενός τέτοιου θεωρητικού προσανατολισμού.

Συναφής είναι ο θεωρητικός προσανατολισμός στη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας του συνδικαλιστικού κινήματος. Ο συνδυασμός των δύο διαστάσεων των αποτελεσμάτων της συνδικαλιστικής δράσης (καθημερινά αιτήματα των συνδικάτων & συνθήκες συμμετοχής των εργαζόμενων στα συνδικάτα) συνιστά μία ακόμα απόπειρα να αποφύγουμε τους κινδύνους που απορρέουν από μια νέο-θεσμική προσέγγιση της στρατηγικής επιλογής, που δημιουργεί θετικιστικά πρότυπα ανάγνωσης της συνδικαλιστικής αποτελεσματικότητας, ουδετεροποιώντας τα διακυβεύματα των αναλυτικά διακριτών στρατηγικών.

Η ταξινόμηση στην οποία προβήκαμε δεν είναι εξαντλητική ως προς το βάθος των κατηγοριών. Δεν επιχειρήσαμε να παρουσιάσουμε αναλυτικά τη σημασία των αποτελεσμάτων των συνδικαλιστικών στρατηγικών σε κάποια συγκεκριμένα πεδία παρέμβασης, π.χ. ανεργία, εργασιακές σχέσεις, κοινωνική ασφάλιση, μισθοί κ.ο.κ. Ούτε επιδιώξαμε να προβούμε σε αξιολογήσεις που προϋποθέτουν εμπειρική τεκμηρίωση, ακόμα και σε ένα γενικό επίπεδο που να αφορά συνολικά το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Τα ενδιαφέροντά μας ήταν σχεδόν αποκλειστικά μεθοδολογικά, εστιάζοντας στο πως θα μπορούσαμε να μελετήσουμε περιεκτικά και κατά το δυνατόν έγκυρα την αποτελεσματικότητα της δράσης τους, έχοντας επίγνωση των αντιφάσεων που κληροδοτεί στη συνδικαλιστική πραγματικότητα η φύση των συνδικάτων. Ο εμπειρικός έλεγχος αυτών των αποτελεσμάτων, υπερβαίνει τις στοχεύσεις της παρούσας μελέτης και των υποθέσεων που πραγματεύεται.

Πλέον, έχοντας διαπραγματευθεί τα κρίσιμα για την κατανόηση του αντικειμένου μας θεωρητικά ερωτήματα για τη στρατηγική του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, είμαστε σε θέση να περάσουμε στο καθαρά εμπειρικό μέρος αυτής της μελέτης, δηλαδή στην περίπτωση του συνδικαλιστικού κινήματος στον κλάδο του μετάλλου.

Μέρος Β': Στρατηγικές του Συνδικαλιστικού Κινήματος στον Κλάδο του Μεταλλου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας που περιγράφεται με τον τίτλο «Μεθοδολογία» (στις κοινωνικές, συμπεριφοριστικές και πολιτικές επιστήμες) στην πραγματικότητα ασχολείται με τεχνικές δημοσκόπησης και κοινωνική στατιστική και έχει ελάχιστη –αν έχει καθόλου– με το κύριο αντικείμενο της «μεθοδολογίας», τη λογική δομή και τη διαδικασία της επιστημονικής έρευνας.
Sartori (2004: 130)

Εισαγωγικά:

Αν συμφωνήσουμε στο ότι η μεθοδολογία ως έκθεση της διαδικασίας της σκέψης που (διεκδικεί να) είναι επιστημονική, αποτελεί κάτι παραπάνω από παρουσίαση ερευνητικών τεχνικών, αυτό δεν μας εμποδίζει να εκθέσουμε μαζί με τη λογική δομή της επιστημονικής έρευνας και τα εργαλεία που χρησιμοποιήσαμε. Χωρίς να επιμένουμε εξαντλητικά στο δευτερεύον συστατικό της μεθοδολογίας, που είναι η περιγραφή των τεχνικών (θα μας απασχολήσει σε επόμενα κεφάλαια), στο παρόν κεφάλαιο επιχειρούμε να παρουσιάσουμε τόσο τη λογική της έρευνας (υποθέσεις, ερευνητικά ερωτήματα, στοχεύσεις), όσο και τα μέσα πραγματοποίησής της.

Ο λόγος που αναβάλαμε ως τώρα μια ολοκληρωμένη παρουσίαση της μεθοδολογίας της διατριβής, έχει να κάνει με τη συνοχή που επιχειρήσαμε να προσδώσουμε αναπτύσσοντας πρώτα το θεωρητικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, η στρατηγική που ακολουθήσαμε έχει ως εξής: σε ολόκληρο το πρώτο μέρος μας απασχόλησαν ζητήματα εννοιών. Όπως παρατηρεί ο Sartori (2004: 143), οι έννοιες σε κάθε κοινωνική επιστήμη δεν είναι μόνο στοιχεία ενός θεωρητικού συστήματος, αλλά ταυτόχρονα είναι και «κιβώτια δεδομένων», εντός των οποίων δεδομένα και πληροφορίες υφίστανται επεξεργασία. Πριν λοιπόν μιλήσουμε για εμπειρικά δεδομένα και πληροφορίες, θα πρέπει να βρούμε τα κατάλληλα «κιβώτια», δηλαδή τις έννοιες. Ακολουθώντας, προχωρήσαμε σε ταξινομήσεις, άλλο ένα βήμα «διατύπωσης αρχικών, αν και ακατέργαστων, εμπειρικών γενικεύσεων» (Sartori: 2004, 146). Έτσι, αποσαφηνίσαμε

σε ένα βαθμό τις σημασίες του συνδικαλιστικού κινήματος, της κρίσης του, των στρατηγικών του, της αποτελεσματικότητάς του. Αυτά τα βήματα, θεωρούμε ότι μας επιτρέπουν πλέον να παρακολουθήσουμε τη λογική δομή της έρευνας, με την έκθεση πιο ειδικών υποθέσεων και τη διατύπωση συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων, που συνδέονται άμεσα με την επεξεργασία των εμπειρικών μας δεδομένων.

7.1 Επαναδιατυπώνοντας τους στόχους: Υποθέσεις εργασίας και ερευνητικά Ερωτήματα

Στο Πρώτο Μέρος τέθηκαν τα γενικά θεωρητικά ερωτήματα, τα οποία αναδιατυπώσαμε ως εξής: α) Τι είναι συνδικαλιστικό κίνημα (χαρακτήρας, ρόλοι, ταυτότητες), β) πως αλληλεπιδρά με το περιβάλλον στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, γ) είναι σε κρίση το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα (θεωρητική διαπργμάτευση – εμπειρική διαπίστωση), γ) τι είναι στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος (κεντρικά χαρακτηριστικά και ποιότητες), δ) ποια είναι τα αποτελέσματα των στρατηγικών και πως τα αξιολογούμε;

Στη σύνοψη του προηγούμενου κεφαλαίου, αναφέρθηκαν και τα σχετικά θεωρητικά πλαίσια από τα οποία αντλήθηκαν οι αναλυτικές κατηγορίες και οι θεωρητικοί ορισμοί που χρησιμοποιήσαμε. Η πρώτη υπόθεση που διατυπώνεται με βάση τα παραπάνω, αφορά στο ρόλο της ιδεολογίας και της πολιτικής ως προς την ποιότητα της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος. Συγκεκριμένα, ο ιδεολογικοπολιτικός προσανατολισμός, ως κυρίαρχο σύστημα αντιλήψεων για την κοινωνική πραγματικότητα που στην ελληνική περίπτωση υλοποιείται κυρίως μέσα από την παραταξιακή διαπάλη στα συνδικάτα, υποθέτουμε ότι επηρεάζει καθοριστικά το χαρακτήρα της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος, διαμορφώνει συλλογικές ταυτότητες και παράγει διακριτά κάθε φορά αποτελέσματα. Χωρίς να συνιστά ένα «πακέτο» αιτιωδών παραγόντων που εξηγεί το συνδικαλιστικό σύμπαν, η ανάδειξη της πολιτικής (εντός) των οργανώσεων, αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την κατανόηση του περιεχομένου της στρατηγικής και τις συνέπειές της. Για να το διατυπώσουμε διαφορετικά, η ερμηνεία της ηγεμονίας της μίας ή της άλλης στρατηγικής φαντάζει εξαιρετικά αδύναμη χωρίς την επίκληση του ιδεολογικοπολιτικού milieu.

Μια δεύτερη υπόθεση αφορά στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης σε σχέση με τις στρατηγικές των συνδικάτων. Με βάση σημαντικές συγκριτικές επεξεργασίες που έχουν γίνει στο πεδίο (Imig and Tarrow, della Porta and Caiani), τα διακυβεύματα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ολοένα και περισσότερο διαπλέκονται με εσωτερικές διεργασίες στο συνδικαλιστικό κίνημα. Όλο και πιο εμφατικά αναδύεται η αδυναμία των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών ηγεσιών, να υπερασπιστούν τη διαδικασία της ευρωπαϊκοποίησης και τις θεσμικές κανονικότητες που απορρέουν από αυτή και ταυτόχρονα να μείνουν συντονισμένες με τις ανάγκες των μελών τους. Αντίστοιχα, εμφανίζονται τάσεις αμφισβήτησης της ίδιας της Ε.Ε. ή έστω της σημερινής εκδοχής της, που βρίσκουν την οργανωτική τους έκφραση σε μαχητικά τμήματα του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος. Η ελληνική περίπτωση δεν εξαιρείται από αυτές τις τάσεις.

Τέλος, μία τρίτη υπόθεση που καλούμαστε να ελέγξουμε και εμπειρικά, είναι η τάση επαναξιολόγησης του συγκρουσιακού συνδικαλισμού. Θεωρούμε ότι ο ταξικός, πολιτικοποιημένος, κινηματικός συνδικαλισμός, δεν επιβιώνει μόνο ως κατάλοιπο, παρά την αναμφισβήτητη επίδραση που ασκεί η ιστορική κληρονομιά του ελληνικού εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος. Στο βαθμό που αφομοιώνει τις νέες συνθήκες, ο σύγχρονος συγκρουσιακός συνδικαλισμός μπορεί να προβάλει ως αξιόπιστη εναλλακτική αναζωογόνησης και ανανέωσης του συνδικαλιστικού κινήματος, κατακτώντας μάλιστα την εμπιστοσύνη μιας κρίσιμης μάζας εργαζόμενων και ταυτόχρονα προκαλώντας τους υφιστάμενους ιδεολογικοπολιτικούς συσχετισμούς. Παράλληλα δημιουργεί ρήγματα στην κυρίαρχη στρατηγική της συναίνεσης και ενδεχομένως αποτελεί βασικό παράγοντα για την ερμηνεία των αποκλίσεων που εντοπίζονται σε σχέση με το ευρωπαϊκό μοντέλο συναίνεσης στη σχέση συνδικάτων, εργοδοσίας και κράτους (κάτι που έχει υποστηριχθεί και τεκμηριωθεί αλλού, βλ. Karamessini: 2008).

Για τον εμπειρικό έλεγχο των υποθέσεών μας προβήκαμε στην επιλογή μιας μελέτης περίπτωσης. Οι μελέτες περίπτωσης (case studies) ξεχωριστών οικονομικών ή επαγγελματικών κλάδων έχουν καταγραφεί ως πρόσφορες ερευνητικές στρατηγικές στη διεθνή βιβλιογραφία (Kitay and Callus: 1998, 105-6), αν και δε στερούνται μειονεκτημάτων. Απλοποιώντας λίγο τη συζήτηση, θα λέγαμε ότι το τρωτό σημείο της μελέτης μίας περίπτωσης, είναι η περιορισμένη δυνατότητα γενίκευσης. Ακόμα και στην περίπτωση που χρησιμοποιείται με σκοπό τη διάψευση ή την αμφισβήτηση κάποιων

θεωρητικών υποθέσεων, ο ερευνητής θα πρέπει να έχει υπόψη του το ενδεχόμενο η περίπτωση του να επιβεβαιώνει όπως λέμε τον κανόνα.

Παρ'όλα αυτά, αν τηρηθούν οι κατάλληλες μέριμνες, θεωρούμε ότι ο εμπειρικός έλεγχος των θεωρητικών υποθέσεων είναι εφικτός. Καταρχήν θα πρέπει να αξιοποιηθεί το συγκριτικό πλεονέκτημα των μελετών περίπτωσης, που είναι η ανάλυση βάθους του αντικειμένου. Δεύτερον, η περίπτωση που θα επιλεγθεί θα πρέπει να έχει ειδικό βάρος στο γενικό σύνολο, με βάση έναν ικανοποιητικό αριθμό γνωρισμάτων που συγκεντρώνει. Τρίτον και ίσως σημαντικότερο, θα πρέπει να μετριαστούν οι υπερβολικές φιλοδοξίες του ερευνητή και να γειωθούν στα πραγματικά διαθέσιμα δεδομένα της έρευνας, χωρίς φυσικά αυτό να αποκλείει τη σύνδεση με τις γενικότερες υποθέσεις που έχουν τεθεί. Τέλος, ακόμα και αν δεχθούμε ότι η διαδικασία ελέγχου της θεωρίας είναι αδύνατη μέσω περιπτώσιολογικών μελετών, οι τελευταίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας οικοδόμησης θεωρίας (Sartori: 2004b, 193).

Το βάθος της ανάλυσης που απαιτείται για να αντισταθμιστούν τα μειονεκτήματα της μελέτης περίπτωσης, το επιδιώξαμε μέσω ενός συνδυασμού πηγών εμπειρικού υλικού συστηματικά επεξεργασμένου, που πλαισιώθηκε με την επιτόπια παρατήρηση κρίσιμων για την ταυτότητα του κλάδου ή των σωματείων οργανωτικών διαδικασιών, όπως ήταν το τελευταίο συνέδριο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (Δεκέμβριος 2007), ή οι Γενικές Συνελεύσεις του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά για τις ΣΣΕ στη ΝΕΖ Περάματος (2008).

Συγκεκριμένα, το εμπειρικό υλικό που επεξεργάστηκα προέρχεται από τρεις βασικές πηγές: α) ερωτηματολόγια συμπληρωμένα από συνδικαλισμένους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις οι οποίες κρίθηκαν ως πολλαπλώς σημαντικές στο σύνολο του κλάδου, β) δημοσιεύματα από τον Τύπο, που καταγράφουν με συστηματικό τρόπο επεισόδια συλλογικής δράσης και εργοδοτικής ή κρατικής βίας στον κλάδο του μετάλλου, κατά την περίοδο 1992-2008, γ) πρακτικά Συνεδρίων της ΠΟΕΜ και αταξινόμητο αρχειακό υλικό που αφορά στην ίδια περίοδο.

Ως προς την «αντιπροσωπευτικότητα» της υπό μελέτη περίπτωσης, τίθεται καταρχήν το ερώτημα αν τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη μελέτη του συνδικαλισμού στο μέταλλο, μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Η απάντηση είναι αρνητική, καθώς ένα τέτοιο «άλμα» θα

προϋπέθετε ότι ο συνδικαλισμός στο μέταλλο είναι η πλέον τυπική περίπτωση, αντιπροσωπευτική για ολόκληρο το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα. Όπως θα δείξουμε ωστόσο στη συνέχεια, κάποια πολύ κρίσιμα γνωρίσματα της συγκεκριμένης περίπτωσης, προσδίδουν στη μελέτη του κλάδου ένα τέτοιο ειδικό βάρος, που επιτρέπει κάποιες προσεκτικά διατυπωμένες γενικευτικές κρίσεις, οι οποίες μπορούν αν όχι να επιβεβαιώσουν (ή να απορρίψουν), τουλάχιστον να ενισχύσουν (ή να αποδυναμώσουν) τις υποθέσεις που έχουμε διατυπώσει ως τώρα.

Γέφυρα με αυτές τις υποθέσεις, συνιστούν τα ειδικά ερευνητικά ερωτήματα που προέκυψαν με βάση την επεξεργασία του εμπειρικού υλικού. Η διαπραγματεύσή τους συνδέει την ανάλυση με τις υποθέσεις εργασίας της παρούσας διατριβής. Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που θέτουμε αφορά στο περιεχόμενο της έννοιας της στρατηγικής και η διαπραγματεύσή του θεωρούμε ότι είναι κομβικής σημασίας για τις περαιτέρω αναλύσεις μας. Συγκεκριμένα, τίθεται το ερώτημα αν η αναλυτική διάκριση μεταξύ συναινετικής – συγκρουσιακής στρατηγικής και η συναφής ιεράρχηση των κεντρικών χαρακτηριστικών της, τεκμηριώνεται και εμπειρικά μέσα από τις στάσεις που καταγράφονται στην έρευνα ερωτηματολογίου. Με άλλα λόγια, αν η επεξεργασία των ερωτηματολογίων αναδείξει συστήματα προσλήψεων των υποκειμένων, που υποδηλώνουν με μία σχετική συνοχή συγκρουσιακές ή συναινετικές στάσεις, τότε βάσιμα μπορούμε να υποθέσουμε ότι το δίπολο σύγκρουσης και συναίνεσης εκτός από ένα χρήσιμο αναλυτικό εργαλείο, αποτελεί και μια εμπεδομένη πραγματικότητα στους χώρους εργασίας.

Έτσι θα έχει ενδιαφέρον για παράδειγμα να δούμε αν δείκτες που υποδηλώνουν μία συγκρουσιακή οργανωσιακή λογική, συσχετίζονται με δείκτες που υποδηλώνουν συγκρουσιακή στάση στην αξιολόγηση ρεπερτορίων δράσης, ή στην αξιολόγηση των συμμάχων του συνδικαλιστικού κινήματος. Ένα κρίσιμο υποερώτημα που προκύπτει αν όντως υφίστανται σχετικά συνεκτικά συστήματα συγκρουσιακών ή συναινετικών προσλήψεων, αφορά στο πώς εντάσσεται σε αυτά τα συστήματα η πρόσληψη της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Επιπλέον, εκτός από στάσεις, το ερωτηματολόγιο καταγράφει αξιολογήσεις στις οποίες προβάλλεται η στρατηγική των συνδικάτων από τα οποία προέρχεται το υποκείμενο. Επομένως, ένα δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αφορά στους παράγοντες που

οδηγούν στην προβολή μίας συγκρουσιακής, ή μίας συναινετικής στρατηγικής στη συνείδηση των υποκειμένων. Συγκεκριμένα, τα δεδομένα που έχουμε συλλέξει και οργανώσει σε βάση δεδομένων SPSS, μας δίνουν πληροφορίες τριών ειδών: α) για τα ατομικά στοιχεία του ερωτώμενου, β) για τις στάσεις του ερωτώμενου απέναντι σε διαδικασίες, γεγονότα, σχέσεις που υποδηλώνουν συναινετικότητα ή συγκρουσιακότητα, γ) για τις στρατηγικές των συνδικάτων, όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από τους ερωτώμενους. Ποιος είναι άραγε ο βασικός παράγοντας που διαφοροποιεί τις απαντήσεις των ερωτώμενων σε σχέση με τα διάφορα κριτήρια στρατηγικής ή/και στάσεις;

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα που θα μας απασχολήσει είναι αλληλένδετο με το δεύτερο. Παίζει άραγε κάποιο ρόλο ο ιδεολογικοπολιτικός προσδιορισμός του σωματείου από το οποίο προέρχεται και το οποίο κρίνει ο ερωτώμενος; Όπως έχουμε παρατηρήσει και αλλού, ο κυρίαρχος ιδεολογικοπολιτικός προσανατολισμός υλοποιείται πρωτευόντως μέσα από τους συσχετισμούς δύναμης των συνδικαλιστικών παρατάξεων που δρουν σε κάθε εργασιακό χώρο ή χώρους (στην περίπτωση που μιλάμε για κλαδικό σωματείο τοπικής βάσης, π.χ. συνδικάτο μετάλλου Ν.Λάρισας). Επομένως μπορούμε άμεσα να ελέγξουμε κατά πόσο σωματεία που με βάση τα δεδομένα της έρευνάς μας συγκεντρώνουν σχετικά ομοιογενείς στάσεις απέναντι σε κριτήρια σύγκρουσης ή συναίνεσης, έχουν ένα κοινό ιδεολογικό παρονομαστή. Αν όντως ισχύει κάτι τέτοιο, τότε θα έχουμε σοβαρές ενδείξεις ότι η πολιτική έχει ξεχωριστή σημασία για την κατανόηση της στρατηγικής ενός συνδικάτου.

Συνοψίζοντας, τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα που θα διαπραγματευτούμε μέσα από την επεξεργασία του εμπειρικού μας υλικού, θα μπορούσαν να τεθούν ως εξής:

- i. Τεκμηριώνεται εμπειρικά μέσα από τις στάσεις που καταγράφονται στην έρευνα ερωτηματολογίου, η αναλυτική διάκριση μεταξύ συναινετικής – συγκρουσιακής στρατηγικής και η συναφής ιεράρχηση των κεντρικών χαρακτηριστικών της; Πως εντάσσεται η πρόσληψη της ευρωπαϊκοποίησης σε αυτό το δίπολο;
- ii. Ποιος είναι ο βασικός παράγοντας που διαφοροποιεί τις απαντήσεις των ερωτώμενων σε σχέση με τα διάφορα κριτήρια στρατηγικής ή/και στάσεων;

- iii. Εντοπίζεται ένας κοινός ιδεολογικός παρονομαστής στα σωματεία που με βάση τα δεδομένα της έρευνάς μας συγκεντρώνουν σχετικά ομοιογενείς στάσεις απέναντι σε κριτήρια σύγκρισης ή συναίνεσης;

7.2 Η περίπτωση του συνδικαλιστικού κινήματος στον κλάδο του μετάλλου:

κρίσιμα γνωρίσματα και κριτήρια επιλογής

Η πρώτη επιλογή που κάναμε ως προς την εμπειρική μας μελέτη, αφορά στο επίπεδο οργάνωσης. Το δίλημμα για το συγκριτικό μας εγχείρημα έγκειται καταρχήν στην επιλογή είτε πρωτοβάθμιων σωματείων, είτε ομοσπονδιών – εργατικών κέντρων. Η καρδιά του συνδικαλιστικού κινήματος χτυπάει αναμφισβήτητα στο πρωτοβάθμιο επίπεδο. Εκεί όπου οι γραφειοκρατικές διαμεσολαβήσεις, η νόθευση της εκπροσώπησης των εργαζόμενων και οι εκατέρωθεν εξιδανικεύσεις συναντώνται με σαφώς χαμηλότερη συχνότητα απ' ότι σε δευτεροβάθμιο, ή τριτοβάθμιο επίπεδο. Εκεί όπου οι στρατηγικές του σωματείου γίνονται πιο άμεσα αντιληπτές τόσο στον εργαζόμενο, όσο και στον εργοδότη. Εκεί όπου οι πολιτικοί συσχετισμοί είναι λιγότερο παγιωμένοι απ' ότι στις Ομοσπονδίες, τα Εργατικά Κέντρα και τη Συνομοσπονδία. Όλα αυτά δε σημαίνουν ότι η μελέτη των δευτεροβάθμιων οργανώσεων στερείται προτερημάτων, ή ότι η μελέτη των σωματείων δεν έχει τα δικά της μειονεκτήματα. Όπως θα προσπαθήσω να δείξω για τα ερωτήματα που τέθηκαν παραπάνω, το ισοζύγιο πλεονεκτημάτων-μειονεκτημάτων είναι ενεργητικό, ή τουλάχιστον λιγότερο παθητικό για την σωματειακή έρευνα. Ας δούμε πιο συγκεκριμένα αρετές και μειονεκτήματα των δύο μεθόδων.

7.2.1 Αντιπροσωπευτικότητα στο ενδεχόμενο της δια-κλαδικής έρευνας

Αν αξίωνε κανείς να βγάλει μέσα από την εμπειρική έρευνα μιας διατριβής γενικευτικά συμπεράσματα για τις στρατηγικές ολόκληρου του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα, τότε το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας του δείγματός του θα φάνταζε δισεπίλυτο. Λογικά, η πρώτη σκέψη θα ήταν να αναζητήσει τις Ομοσπονδίες εκείνες που λόγω μεγέθους αποτελούν τη «σπονδυλική στήλη» στο οργανωτικό σώμα της ΓΣΕΕ και η στρατηγική τους επηρεάζει καθοριστικά τη στρατηγική του τριτοβάθμιου οργάνου. Όπως ήδη έχω δείξει, σύμφωνα και με τη σχετική βιβλιογραφία (Zambarloukou: 2006, Papadimitriou: 2007), στην Ελλάδα ο συνδικαλισμός στις πρώην

ΔΕΚΟ (κυρίως ΔΕΗ, ΟΤΕ), αλλά και στις Τράπεζες, δίνει τον τόνο στη στρατηγική της τριτοβάθμιας οργάνωσης. Πλην όμως, από αυτό δε συνεπάγεται καθόλου ότι η μελέτη των συγκεκριμένων δευτεροβάθμιων οργανώσεων παρέχει υλικό για να γίνει κατανοητή η κρίση του συνδικαλισμού, ή οι στρατηγικές επιλογές του, ή οι συνέπειες αυτών των επιλογών. Για παράδειγμα, η κρίση εκπροσώπησης στη ΔΕΗ, ή στον ΟΤΕ είναι πολύ διαφορετικής υφής από ότι είναι στην πλειοψηφία των εργασιακών χώρων στην Ελλάδα, που αφορούν κυρίως τον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, τα εμπόδια στη συμμετοχή των εργαζόμενων στη συνδικαλιστική ζωή σε ένα εργοστάσιο της ΔΕΗ, ή σε μία πρώην ΔΕΚΟ, είναι ακόμα και σήμερα μικρότερα από ότι είναι στο σύνολο των κλάδων της ελληνικής οικονομίας (Κατσορίδας: 2002). Τέλος, η αντιπαράθεση συγκρουσιακού-συναινετικού τύπου στρατηγικής σε αυτούς τους εργασιακούς χώρους είναι προβληματική, εξαιτίας της δυσανάλογα έντονης παρουσίας και κατίσχυσης των πολιτικών δυνάμεων που πριμοδοτούν τη συναίνεση, σε βαθμό που δεν είναι αντιπροσωπευτικός του συνόλου των δευτεροβάθμιων και πρωτοβάθμιων οργανώσεων του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Επομένως, αν θέλαμε να βρούμε εμπειρικό υλικό που να μας δίνει αντιπροσωπευτικές απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που έχουμε θέσει, θα έπρεπε κατά κάποιο τρόπο να παραβιάσουμε την αρχή αντιπροσωπευτικότητας ως προς το ειδικό βάρος των οργανώσεων στη ΓΣΕΕ. Η αμέσως επόμενη λύση θα ήταν εκτός από τις Τράπεζες, τη ΔΕΗ, τον ΟΤΕ κ.α. να δούμε και άλλες Ομοσπονδίες από τον «αμιγώς» ιδιωτικό τομέα και μάλιστα από κλάδους που είτε έχουν πληγεί ιδιαίτερα από τις αναδιαρθρώσεις, είτε έχουν αλλάξει σημαντικά ως προς τη μορφολογία τους (συγκέντρωση κεφαλαίου, νέες τεχνολογίες, απελευθέρωση αγοράς, είσοδος πολυεθνικών): χονδρικά η κλωστοϋφαντουργία, η τσιμεντοβιομηχανία, η μεταλλουργία, η καπνοβιομηχανία αν πρόκειται για την πρώτη κατηγορία, οι κατασκευές, τα τρόφιμα-ποτά, το φάρμακο, το εμπόριο, η ενέργεια, οι τηλεπικοινωνίες, αν πρόκειται για τη δεύτερη.

Ωστόσο, εκτιμώ πως το εύρος ενός τέτοιου εγχειρήματος θα μείωνε δραστικά τη δυνατότητα εμβάθυνσης, ακόμα και αν δεν εισχωρούσαμε στην πρωτοβάθμια εκπροσώπηση. Και μόνο η ποικιλία εκφράσεων που παίρνει η αναδιάρθρωση της παραγωγής σε όλους αυτούς τους κλάδους, και μόνο η ποικιλία κρισιακών συμπτωμάτων

που παρατηρείται σε κάθε κλάδο, περιφέρεια, εργασιακό χώρο, καθιστούν τουλάχιστον αβέβαιη, αν όχι ατελέσφορη την προσπάθεια να κεφαλαιοποιήσουμε τα προτερήματα μιας τέτοιας μεθοδολογίας. Φυσικά, κάτω από διαφορετικές προϋποθέσεις διάθεσης πόρων και χρονικού ορίζοντα έρευνας, το εγχείρημα αυτό θα μπορούσε να αποδώσει καρπούς στο βαθμό που οι παράλληλες σε βάθος εμπειρικές έρευνες μεμονομένων κλάδων θα διατηρούσαν μέχρι το τέλος τη σχετική αυτοτέλειά τους, ώστε οι τελικές συγκρίσεις και τα γενικευτικά συμπεράσματα να λάμβαναν υπόψη την αντικειμενική ανομοιογένεια. Ούτως ή άλλως όμως αυτό το σενάριο δεν αφορά τις προϋποθέσεις της παρούσας διατριβής.

7.2.2 Αντιπροσωπευτικότητα στο ενδεχόμενο της κλαδικής μελέτης

Ο υπο μελέτη κλάδος θα πρέπει να συγκεντρώνει ένα minimum αντιπροσωπευτικότητας ως προς τις εξής προϋποθέσεις: I) τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, ως προς τις διαστάσεις της κρίσης όπως τις προσεγγίσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, θα πρέπει να αποτυπώνονται στο εσωτερικό του κλάδου, II) η παραταξιακή εκπροσώπηση στο σύνολο της Ομοσπονδίας οφείλει να είναι τέτοια, ώστε να διασφαλίζεται ότι θα συνυπάρχουν στο δείγμα φορείς διαφορετικών (τουλάχιστον διακηρυκτικά) στρατηγικών προσανατολισμών, III) το συνδικαλισμένο δυναμικό του κλάδου θα πρέπει να έχει ένα τέτοιο βάρος στο σύνολο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, ώστε οι εξελίξεις σε αυτόν να μην είναι αδιάφορες για το υπόλοιπο συνδικαλιστικό κίνημα.

Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη προϋπόθεση θα πρέπει να διασφαλίζει για παράδειγμα, ότι ο ερευνητής θα έχει τη δυνατότητα να μελετήσει δημόσιες, ιδιωτικοποιημένες μερικώς, ή πλήρως ιδιωτικές επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις του κλάδου θα πρέπει επίσης να συνθέτουν μια ορισμένη ποικιλία μοντέλων εργασιακών σχέσεων, ώστε να αντανakλώνται τα προβλήματα που συνεπάγεται για τον συνδικαλισμό η διαφοροποιημένη αγορά εργασίας σε ολόκληρη την ελληνική οικονομία. Δεν μπορεί να λείπει για παράδειγμα η ανάλυση της στρατηγικής σωματείων που δραστηριοποιούνται σε επιχειρήσεις όπου αναλαμβάνονται υπεργολαβίες, ή σε χώρους ιδιαίτερης εντατικοποίησης της εργασίας.

Η δεύτερη προϋπόθεση παρέχει στον ερευνητή τη δυνατότητα να μελετήσει σωματεία με διαφοροποιημένες στην πράξη στρατηγικές, υπό το πρίσμα σύγκρουσης και συναίνεσης. Το γεγονός ότι στο σωματείο Α επικρατεί η παράταξη Χ και επιλέγονται οι τακτικές Χ', ενώ στο σωματείο Β επικρατεί η παράταξη Ψ και επιλέγονται οι τακτικές Ψ', καθιστά δυνατή τη σύγκριση των στρατηγικών στη βάση του διαφορετικού ιδεολογικοπολιτικού παρονομαστή.

Τέλος, το δυναμικό μιας Ομοσπονδίας, όσο και αν δεν αποτελεί το πρωταρχικό κριτήριο επιλογής, είναι ωστόσο ένα δεδομένο που πρέπει να συνεκτιμηθεί. Μια μικρή Ομοσπονδία της τάξης κάτω των 3.000 (ψηφισάντων)¹ μελών, θα ήταν μία μάλλον προβληματική επιλογή, αφού οι εσωτερικές εξελίξεις σε μία τόσο μικρή δευτεροβάθμια οργάνωση διαδραματίζουν μικρό ρόλο στο σύνολο του συνδικαλιστικού κινήματος. Με άλλα λόγια, μια μικρή Ομοσπονδία με 3 ή 4 αντιπροσώπους στο συνέδριο της ΓΣΕΕ στο σύνολο 490 αντιπροσώπων (1 για κάθε 1000 μέλη), έχει αντικειμενικά μία πιο περιορισμένη επιρροή στο συνδικαλιστικό γίγνεσθαι και επομένως μειώνεται εύλογα το ερευνητικό της ενδιαφέρον. Άρα, όσον αφορά στο απόλυτο μέγεθος της Ομοσπονδίας που θα επιλεγεί, το ενδεδειγμένο ελάχιστο όριο κυμαίνεται περίπου στα 10.000 μέλη, με συνδικαλιστική πυκνότητα κοντά, ή πάνω από το 25%.

Ωστόσο, δεν είναι μόνο ούτε κυρίως τα απόλυτα μεγέθη που πρέπει να ληφθούν υπόψη όταν διερευνούμε την καταλληλότητα της ανθρωπογεωγραφίας του κλάδου. Μπορεί μια δευτεροβάθμια οργάνωση να πληροί το κριτήριο της ελάχιστης συμμετοχής (10.000 ψηφίσαντες), αλλά η κατανομή και σύνθεση των οργανώσεων-μελών να είναι προβληματική. Ας υποθέσουμε ότι μια δευτεροβάθμια οργάνωση δρα σε ένα κλάδο με υψηλή συγκέντρωση εργατικού δυναμικού (π.χ. πετρελαιοειδή), όπου κυριαρχούν μεγάλες παραγωγικές μονάδες. Τα πρωτοβάθμια σωματεία στην περίπτωση μας αναμένουμε να είναι: αριθμητικά λίγα, πολυμελή, κυρίως επιχειρησιακά και συγκεντρωμένα σε λίγες περιφέρειες.

Ωστόσο, αυτή η χαμηλή διασπορά θα στερούσε από την έρευνα την καταγραφή κλαδικών σωματείων που δρουν σε χώρους μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, κάτω των 20 απασχολούμενων (πάνω από 85% του συνόλου των επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι 5

¹ Έχουμε αναφερθεί ήδη στο Α' Μέρος, στο Κεφάλαιο περί Κρίσης Συμμετοχής, στο γιατί επιλέγουμε να μετράμε μόνο τα ψηφίσαντα μέλη.

εργαζόμενους, ενώ το 96% των επιχειρήσεων απασχολεί κάτω από 21 εργαζόμενους, αριθμός που αποτελεί και κατώτατο όριο για τη σύσταση σωματείου, βλ. Κουζής: 2007). Επίσης, η γεωγραφική κατανομή μας ενδιαφέρει να έχει μια σχετική κανονικότητα, στο βαθμό που θα θέλαμε να δούμε πως συμπεριφέρεται μια οργάνωση στην επαρχία, σε σχέση με οργανώσεις που εδράζονται σε μεγάλα αστικά κέντρα.

Επομένως, λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω παρατηρήσεις για το ποιες προϋποθέσεις πρέπει να τηρούνται στην επιλογή κλάδου, το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας πρέπει να τεθεί στη σωστή του διάσταση, αποσαφηνίζοντας καταρχήν τι δεν αποτελεί επιδίωξη της έρευνας: δεν αναζητούμε συνδικάτα των οποίων η στρατηγική, λόγω ειδικού βάρους, μπορεί να αναχθεί αυτόματα στο τριτοβάθμιο επίπεδο (εξάλλου ακόμα και για τις ΔΕΚΟ αυτή η απλή αναγωγή θα ήταν προβληματική). Δεν αναζητούμε μία περίπτωση οργάνωσης της οποίας η στρατηγική είναι καθοριστική για το σύνολο των οργανώσεων της ΓΣΕΕ. Δεν αποτελεί στόχο της έρευνας να απαντήσει στο ερώτημα τι είναι αυτό που καθορίζει τη στρατηγική του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα. Φυσικά, θα επιδιωχθεί η εξαγωγή συμπερασμάτων που συμβάλουν στον ευρύτερο προβληματισμό για το πως διαμορφώνονται οι στρατηγικές του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Περισσότερο όμως πρόκειται για δοκιμή μεθοδολογικών εργαλείων σε μία μελέτη περίπτωσης σε συνθήκες που καλύπτουν ένα όσο το δυνατόν ευρύτερο φάσμα ιδιομορφιών τόσο της ελληνικής αγοράς εργασίας, όσο κυρίως του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

7.3 Ο Κλάδος του Μετάλλου ως μελέτη περίπτωσης: ταυτότητα, προϋποθέσεις και κριτήρια

Ο κλάδος του Μετάλλου συγκεντρώνει επαρκώς εκείνα τα χαρακτηριστικά που είναι κρίσιμα ώστε να προχωρήσουμε ικανοποιητικά στη διαπραγμάτευση των ερωτημάτων που τέθηκαν. Οι εξελίξεις από το 1992, διεθνώς αλλά και στη χώρα μας, έχουν επηρεάσει σε τέτοια έκταση και τέτοιο βάθος τον κλάδο, που μια πρώτη επαφή με το εμπειρικό υλικό αρκεί για να παρουσιαστεί μπροστά στον ερευνητή το σύνολο σχεδόν των διλημμάτων και των αντιφάσεων που αντιμετωπίζει το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα

στην Ελλάδα, αλλά και γενικότερα. Ακολουθεί μια σύντομη παρουσίαση της ταυτότητας του κλάδου, απαραίτητη για τη στοιχειοθέτηση της μεθοδολογικής μας επιλογής.

7.3.1.1 Ποιοι απασχολούνται στην παραγωγή και επεξεργασία του Μετάλλου;

Στο εύλογο ερώτημα ποιοι είναι οι εργαζόμενοι μισθωτοί του κλάδου, μπορεί να διατυπωθεί μία κατά προσέγγιση απάντηση, αν ανατρέξει κανείς στη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπογράφει η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου. Όπως θα δούμε η δυσκολία έγκειται στον υπολογισμό του μεγέθους της μισθωτής απασχόλησης στις διάφορες κατηγορίες δραστηριότητας και ειδικότητες των βιοτεχνιών και βιομηχανιών Μετάλλου. Ένας πρώτος υπολογισμός όμως είναι αναγκαίος ώστε να προσεγγίσουμε τη συνδικαλιστική πυκνότητα του κλάδου.

Σύμφωνα με τη ΣΣΕ που υπογράφει η ΠΟΕΜ, οι κατηγορίες και ειδικότητες των μισθωτών που υπάγονται στις διατάξεις που προβλέπει η Σύμβαση, εργάζονται στις Βιομηχανίες Μετάλλου, στις Ναυπηγοεπισκευαστικές μονάδες και Ναυπηγοεπισκευαστικά εργοστάσια, στα εργοστάσια κατασκευής κυτίων λευκοσίδηρου, καθώς και σε αυτοτελή ή μη αυτοτελή εργαστήρια μετάλλων. Οι κατηγορίες και ειδικότητες των μισθωτών του κλάδου είναι οι παρακάτω:

- 1.1. **Μηχανοτεχνίτες (εφαρμοστές)** που απασχολούνται με οποιονδήποτε τρόπο στη συντήρηση, επισκευή, αποσυναρμολόγηση, συναρμολόγηση των κάθε φύσης , κατηγορίας και ιπποδύναμης μηχανών εξωτερικής και εσωτερικής καύσης, καθώς και των εξαρτημάτων και των λοιπών μηχανισμών τους, είτε αυτές βρίσκονται στην ξηρά, είτε πάνω σε πλοία που κατασκευάζονται ή επισκευάζονται, είτε πάνω σε δεξαμενές μόνιμες, ή πλωτές κλπ.
- 1.2. **Μηχανοτεχνίτες (εφαρμοστές)** που απασχολούνται με οποιονδήποτε τρόπο στη συντήρηση, επισκευή, αποσυναρμολόγηση, συναρμολόγηση των κάθε φύσης , κατηγορίας και ιπποδύναμης μηχανών εξωτερικής και εσωτερικής καύσης, καθώς και των εξαρτημάτων και των λοιπών μηχανισμών τους, που είναι εγκατεστημένες ή χρησιμοποιούνται με οποιονδήποτε τρόπο, σε κάθε τύπο και οποιασδήποτε ιπποδύναμης οχήματα, αυτοκίνητα, τρίκυκλα, δίκυκλα, ηλεκτρονικά και

μηχανοκίνητα ανυψωτικά μηχανήματα, ελκυστήρες, περνοφόρα οχήματα (κλαρκ) κλπ.

1.3. **Μηχανοτεχνίτες (μηχανουργοί και εργαλειοκατασκευαστές)**, που χειρίζονται μηχανουργικές εργαλειομηχανές, δηλαδή: α) τόρνους, β) πλάνες, γ) φρέζες, δ) δράπανα, ε) φρεζοδράπανα, στ) γραναζοκόπτες, ζ) ρεκτιφίες, η) παντογράφους, θ) μηχανές ζυγοστάθμισης κλπ.

1.4. **Μηχανοτεχνίτες (εφαρμοστές και μηχανουργοί)**, που εργάζονται στα συνεργεία επισκευής και συντήρησης οχημάτων όπως αυτοκινήτων, τρίκυκλων, δίκυκλων, ηλεκτροκίνητων και μηχανοκίνητων ανυψωτικών μηχανημάτων, εκλυστήρων και περνοφόρων οχημάτων κλπ.

1.4.α. **Τεχνίτες Μηχανικοί** που απασχολούνται στην κατασκευή, συναρμολόγηση, επισκευή αεροσκαφών και αεροκινητήρων.

2.1. **Αδειούχοι Ηλεκτροσυγκολλητές – Ηλεκτροσυγκολλητές** που κατέχουν τη θέση του Υπεργοδηγού ή Εργοδηγού.

2.2. **Μη Αδειούχοι Ηλεκτροσυγκολλητές** που εργάζονται πάνω σε πλοία, είτε αυτά βρίσκονται πάνω σε μόνιμες ή πλωτές δεξαμενές, είτε στη θάλασσα, είτε υπό ναυπήγηση πάνω σε ναυπηγικές κλίνες ή δεξαμενές.

2.3. **Αδειούχοι και Μη Αδειούχοι Φλογοχειριστές** (οξυγονοκολλητές και οξυγονοκόπτες) που εργάζονται πάνω σε πλοία, είτε αυτά βρίσκονται πάνω σε μόνιμες ή πλωτές δεξαμενές, είτε στη θάλασσα, είτε υπό ναυπήγηση πάνω σε ναυπηγικές κλίνες ή δεξαμενές.

3. **Τεχνίτες ελασματοουργοί – συναρμολογητές** που υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω ειδικότητες: α) του λεβητοποιού, β) του τεχνίτη κατασκευής και επισκευής ατμολεβήτων και λεβήτων, γ) του τεχνίτη σιδηρών κατασκευών (εκτός του σιδηρουργού), δ) του ελασματοουργού, ε) του ηλεκτροσυγκολλητή, στ) του φλογοχειριστή, ζ) του συνδέτη σιδηρών κατασκευών, η) του πελεκητή, θ) του καρφωτή, ι) του καλαφάτη, ια) του καμιναδόρου, ιβ) του κοντραδόρου, ιγ) του πιστολαδόρου.

4. **Τεχνίτες Συναρμολογητές Συνδέτες και Ελασματοουργοί Συνδέτες** που εργάζονται πάνω σε πλοία, είτε αυτά βρίσκονται πάνω σε μόνιμες ή πλωτές δεξαμενές, είτε στη

θάλασσα, είτε υπό ναυπήγηση πάνω σε ναυπηγικές κλίνες ή δεξαμενές και υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω ειδικότητες: α) του συναρμολογητή συνδέτη, β) του ελασματοουργού συνδέτη, γ) του ελασματοουργού συναρμολογητή, δ) του λεβητοποιού.

5. **Τεχνίτες Ελασματοουργοί – Μηχανικής Κατεργασίας και Διαμόρφωσης Ελασμάτων** που υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω ειδικότητες: α) του ελασματοουργού-συναρμολογητή, β) του ελασματοουργού, γ) του λεβητοποιού, δ) του σιδηρουργού, ε) του τεχνίτη σιδηρών κατασκευών, στ) του εργάτη μεταφοράς βαρέων βαρών (μανουβραδόρου).
6. **Τεχνίτες Ελασματοουργοί – Μεταχαράκτες** που υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω ειδικότητες: α) του ελασματοουργού-συναρμολογητή, β) του λεβητοποιού, γ) του τεχνίτη κατασκευής και επισκευής ατμολεβήτων και λεβήτων, δ) του τεχνίτη σιδηρών κατασκευών (εκτός του σιδηρουργού), ε) του ελασματοουργού, στ) του ηλεκτροσυγκολλητή, ζ) του φλογοχειριστή, η) του συνδέτη σιδηρών κατασκευών, θ) του πελεκητή, ι) του καρφωτή, ια) του καλαφάτη, ιβ) του καμιναδόρου, ιγ) του κοντραδόρου, ιδ) του πιστολαδόρου, ιε) ελασματοουργού-χαράκτη.
7. **Τεχνίτες Ελασματοουργοί – Χαράκτες** που εργάζονται πάνω σε πλοία, είτε αυτά βρίσκονται πάνω σε μόνιμες ή πλωτές δεξαμενές, είτε στη θάλασσα, είτε υπό ναυπήγηση πάνω σε ναυπηγικές κλίνες ή δεξαμενές και υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω ειδικότητες: α) του χαράκτη γενικά (χαρακτήριο, χάραξη υλικών στα εργοτάξια παραγωγής, ή μεταχάραξης), β) του μελετητή-σχεδιαστή ναυπηγικών γραμμών, γ) του κατασκευαστή-σχεδιαστή κατασκευαστικών σχεδίων, δ) του ελασματοουργού, ε) του ελασματοουργού-μεταχαράκτη, στ) του ελασματοουργού μηχανικής κατεργασίας και διαμόρφωσης ελασμάτων και λοιπών μετάλλων, ζ) του ελασματοουργού-συναρμολογητή.
8. **Τεχνίτες Σωληνώσεων (σωληνουργοί)** που εργάζονται πάνω σε πλοία, είτε αυτά βρίσκονται πάνω σε μόνιμες ή πλωτές δεξαμενές, είτε στη θάλασσα, είτε υπό ναυπήγηση πάνω σε ναυπηγικές κλίνες ή δεξαμενές και υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω ειδικότητες: α) του σωληνουργού, β) του εφαρμοστή σωληνουργού και γ) του υδραυλικού.

9. **Τεχνίτες Σιδηρουργοί** που υπάγονται στις ειδικότητες α) του σιδηρουργού, β) του καμινადόρου, γ) του πυρωτή.
10. **Τεχνίτες Ορειχαλκουργοί και Χύτες Ορείχαλκου** που υπάγονται στις ειδικότητες α) του ορειχαλκουργού, β) του χύτε ορειχαλκουργού, γ) του σιδηροχύτη, δ) του χύτε αλουμινίου.
11. **Εργατοτεχνίτες εργοστασίων Χαλυβδόφυλλων και Χαλυβουργίας** που εργάζονται σε: α) απλά, ημιαυτόματα και αυτόματα μηχανήματα, β) έλαστρα, γ) κλίβανους ηλεκτρικούς και θερμικών κατεργασιών, δ) ψαλίδια κοπής ενδιάμεσων και τελικών προϊόντων, ε) γραμμές καθαρισμού επιφανειών, στ) αποξειδώσεις, ζ) συντήρηση πυρίμαχων επενδύσεων κλιβάνων.
12. **Εργατοτεχνίτες Ειδικευμένοι εργοστασίων ή τμημάτων κατασκευής Κυτίων από Λευκοσίδηρο** απασχολούμενοι σε εργασίες που συνδέονται άμεσα με τη λειτουργία και το χειρισμό όλων των μηχανημάτων κατασκευής κυτίων και των εξαρτημάτων του από λευκοσίδηρο, όπως: α) Ψαλίδια κοπής ενδιάμεσων προϊόντων, β) πρέσες απλές και αυτόματες, γ) λαστιχαριστικά, δ) μηχανήματα διαμόρφωσης κορμών, ε) απλά, ημιαυτόματα και αυτόματα μηχανήματα κυτιοποιίας, στ) κλειστικά, ζ) παλετταριστικά, η)συγκόλληση με κασσίτερο.
13. **Τεχνίτες Διακοσμητές, Φανοποιοί αμαξωμάτων Αυτοκινήτων, Προτυποποιοί, Πλαστιγγοποιοί, Χαλκουργοί, Χύτες Χαλκού και Καμινευτές.**
14. **Κλινεργάτες και Ελαιοχρωματιστές Κλινών και Σιδηρών Κατασκευών**
15. **Εργατοτεχνίτες** που υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω κατηγορίες: α) πρεσσαδόροι, β) σωληνοποιοί, γ) υδρογονοκολλητές, δ) μολυβδουργοί, ε) μολυβδοσωληνουργοί, στ) κλειθροποιοί, ζ) συρματοουργοί, η) καρφοβελονοποιοί, θ) βιδοποιοί, ι) εργάτες εμαγίες, ια) εργάτες χαλκού, ιβ) εργάτες αλουμινίου και αλουμινόχαρτου, ιγ) χύτες αλουμινίου, ιδ) χύτες αλουμινίου, εργάτες ορειχάλκου και μεταλλικών επίπλων, ιε) εργάτες γεωργικών εργαλείων, ιστ) χειριστές αυτόματων και ημιαυτόματων μηχανών, ιζ) γαλβανιστές σύρματος εν ψυχρώ, ιη) ψήστες σύρματος με ανάπτυξη, ιθ) κατασκευαστές πλεκτών συρμάτων, κ) κατασκευαστές δομικών πλεγμάτων με ηλεκτροσυγκόλληση, κα)κατασκευαστές συρματοουργικών προϊόντων, κβ) κατασκευαστές πλυντηρίου σύρματος, κγ) ευθυγραμμιστές σύρματος, κδ) κατασκευαστές σύρματος χάρτου και κατασκευαστές αγκαθωτού σύρματος.

16. **Εργατοτεχνίτες** που υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω κατηγορίες: α) βουρτσαδόροι, β) τροχιστές, γ) μαζγαλατζήδες, δ) торνευτές φύλλων μετάλλου, ε) γαλβανιστές-κασσιτερωτές, στ) πονταδόροι, ζ) μητραδόροι, η) βαφείς μετάλλων, θ) επιμεταλλωτές, ι) επινικελωτές, ια) χειριστές μηχανών αυτόματης συγκόλλησης, ιβ) τεχνίτες συναρμολόγησης ηλεκτρικών συσκευών και συντηρητές ηλεκτρονικών συσκευών και αυτοματισμού, πλην των ηλεκτρονικών και ηλεκτροτεχνιτών, ιγ) τεχνίτες που απασχολούνται στην κατασκευή και δοκιμή όπλων και πυρομαχικών, ιδ) τεχνίτες αδαμαντοφόρων εργαλείων, ιε) εργαζόμενοι στην πυρασφάλεια σε πλοία, σε μόνιμες ή πλωτές δεξαμενές.
17. **Τεχνίτες Σιδηρών Κατασκευών** που υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω κατηγορίες: α) βιδωτές, β) καρφωτές, γ) συναρμολογητές-αποσυναρμολογητές σιδηρών ικριωμάτων.
18. **Ειδικευμένοι Εργάτες** ανέγερσης και διάλυσης κάθε τύπου και είδους ικριωμάτων, ξύλινων ή σιδηρών πάνω σε πλοία.
19. **Εργάτες Καθαρισμού Πλοίων και Ειδικευμένοι Αναρριχώμενοι Εργάτες Καθαρισμού Πλοίων.**
20. **Εργάτες** απασχολούμενοι σε: α) καθαρισμό υφάλων, β) ματσοκονισμό, γ) υδροβολισμό, δ) υφαλοχρωματισμό, ε) χρωματισμό πλοίων και γενικά κάθε πλωτού μέσου, είτε αυτό βρίσκεται πάνω σε μόνιμες, ή πλωτές δεξαμενές, είτε στη θάλασσα, είτε υπό ναυπήγηση πάνω σε ναυπηγικές κλίνες, ή δεξαμενές, είτε υπό εξοπλισμό.
21. **Εργάτες Ψηγματοβολιστές** (αμμοβολιστές) που υπάγονται σε οποιαδήποτε από τις παρακάτω ειδικότητες: α) του ψηγματοβολιστή, β) του καθαριστή υφάλων πλοίων, γ) του ματσακονιστή πλοίων, δ) του υδροβολιστή πλοίων, ε) του υφαλοχρωματιστή πλοίων.
22. **Εργάτες Μόνιμων και Πλωτών Δεξαμενών και Ναυπηγικών Κλινών** που απασχολούνται α) στην ανέλκυση, στήριξη, δεξαμενισμό, αποδεξαμενισμό κλπ των πλοίων που επισκευάζονται και γενικά κάθε πλωτού μέσου, β) στον καθαρισμό, ευπρεπισμό και συντήρηση των πλωτών και μόνιμων δεξαμενών, καθώς και των ναυπηγικών κλινών.
23. **Ειδικευμένοι Εργάτες κατασκευής Εξαρτισμού Πλοίων** που απασχολούνται α) στην κατασκευή εξάρτησης πλοίων, β) στην κατασκευή συρματοσχοίνων ανάρτησης

βαρών και πρόσδεσης πλοίων, γ) στην κοπή και ραφή καλυμμάτων λέμβων, δ) στην κοπή και ραφή τεντών, καθώς και σε οποιαδήποτε εργασία ιστιορραφίας και κατασκευής εξαρτισμού πλοίων.

24. Εργάτες Κίνησης Πλοίων που απασχολούνται στις κινήσεις των πλοίων κάθε είδους, όπως α) πλευρίσεις, β) προσδέσεις, γ) μεθορμίσεις, δ) δεξαμενισμούς, ε) απόπλους κ.α. καθώς και στην καθέλκυση και ανέλκυση αγκυρών, αρμάτωση εξαρτημάτων πλοίων κλπ.

25. Εργάτες Κίνησης Μικρών Πλωτών Μέσων (βενζινακάτων) που δεν υπόκεινται σε ναυτολόγηση όπως οι συναφείς διατάξεις του Υ.Ε.Ν.

26. Εργάτες Κίνησης και Συντήρησης Μη Αυτοκίνητων Πλωτών Γερανών που δεν υπόκεινται σε ναυτολόγηση όπως οι συναφείς διατάξεις του Υ.Ε.Ν.

7.3.1.2 Μέγεθος Κλάδου, Σύνθεση Επιχειρήσεων, Εργασιακές Σχέσεις

Η έστω και κατά προσέγγιση απογραφή του μεγέθους της απασχόλησης του κλάδου δεν είναι καθόλου εύκολη υπόθεση. Προστρέξαμε σε διαφορετικές πηγές για την εύρεση ταξινομικών δεικτών οικονομικών δραστηριοτήτων. Η πρώτη πηγή είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία προτείνει την πρόσφατα αναθεωρημένη, συμβατή με άλλες διεθνείς ονοματολογίες, στατιστική ονοματολογία οικονομικών δραστηριοτήτων NACE (Nomenclature generale des Activites economiques dans les Communautes Europeennes). Σύμφωνα με την εν λόγω στατιστική ονοματολογία, οι 26 κατηγορίες και οι πολλαπλάσιες ειδικότητες που κατέγραψα, υπάγονται στις εξής κατηγορίες:

Πίνακας 1 Κατάλογος δραστηριοτήτων NACE για τον κλάδο του Μετάλλου

Περιγραφή Δραστηριότητας	Κωδικός NACE
Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	27xx
Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων (όχι μηχανήματα και είδη εξοπλισμού)	28xx
Κατασκευή Μηχανημάτων και Ειδών Εξοπλισμού	29xx
Κατασκευή Ηλεκτρικών Μηχανών και Συσκευών	31xx
Εξοπλισμός Ραδιοφωνίας, Τηλεόρασης, Τηλεπικοινωνιών	32xx
Κατασκευή ρολογιών	335
Κατασκευή Αυτοκίνητων Οχημάτων	34xx
Κατασκευή Λοιπού Εξοπλισμού Μεταφορών	35xx
Κατασκευή κοσμημάτων και συναφών ειδών	362
Πωλήσεις και Επισκευές Αυτοκινήτων και Δικύκλων	502

Πηγή: http://ec.europa.eu/comm/competition/mergers/cases/index/nace_all.html

Τα δύο ψηφία (xx) που λείπουν σε κάθε κωδικό, αντιστοιχούν σε υποκατηγορίες οι οποίες για λόγους οικονομίας παραλείπονται. Παρατηρώντας τα Δελτία Βιομηχανικής Έρευνας της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (ΕΣΥΕ), αλλά και τα Μηνιαία Στοιχεία Απασχόλησης ΙΚΑ, διαπιστώνεται ότι οι κωδικοί τόσο για τη βιομηχανία (επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενους), όσο και για τη βιοτεχνία μετάλλου (επιχειρήσεις με λιγότερους από 10 απασχολούμενους) είναι ίδιοι (27, 28, 29, 31, 34 και 35). Από τα δελτία του 2004, παραθέτω τα εξής στοιχεία:

Πίνακας 2

Κωδικός Κλάδου	Περιγραφή Δραστηριότητας	Ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης του κλάδου
27	Βασική Μεταλλουργία	11,3%
28	Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων (με εξαίρεση μηχανήματα και είδη εξοπλισμού)	22%
29	Μηχανήματα και Είδη Εξοπλισμού	13,9%
31	Ηλεκτρικές Μηχανές και Συσκευές	5,7%
32	Εξοπλισμός Ραδιοφωνίας, Τηλεόρασης, Τηλεπικοινωνιών	3,9%
335	Κατασκευή ρολογιών	0,3%
34	Κατασκευή Αυτοκινήτων Οχημάτων, Ρυμουλκούμενων και Ημιρυμουλκούμενων Οχημάτων	2,2%
35	Κατασκευή Λοιπού Εξοπλισμού Μεταφορών	11,4%
362	Κατασκευή κοσμημάτων και συναφών ειδών	2,2%
501-2	Πωλήσεις και Επισκευές Αυτοκινήτων και Δικύκλων	27,1%
Συνολο		100

Πηγές: ΕΣΥΕ (ΕΒΕ: 2004), ΙΚΑ (2006)

Για να έχουμε μια καλύτερη εικόνα των παραγωγικών δραστηριοτήτων του κλάδου, μια πιο αναλυτική παρουσίαση των παραπάνω υποκατηγοριών είναι χρήσιμη. Εκτός από την περιγραφή της δραστηριότητας, παρατίθενται και κάποιες ενδεικτικές επιχειρήσεις του κάθε κλάδου:

- *Βασική Μεταλλουργία:* περιλαμβάνει τις δραστηριότητες τήξης και/ή εξευγενισμού σιδηρούχων και μη σιδηρούχων μετάλλων, χρησιμοποιώντας ηλεκτρομεταλλουργικές και άλλες μεταλλουργικές διεργασίες. Η παρούσα υποκατηγορία καλύπτει την παραγωγή μεταλλικών κραμάτων και υπερκραμάτων μέσω της εισαγωγής άλλων χημικών στοιχείων σε καθαρά μέταλλα. Τα προϊόντα της χρησιμοποιούνται για την παραγωγή ελασμάτων, ταινιών, πλατινών, ράβδων, ή συρμάτων και σε τετηγμένη μορφή, για χυτεύσεις και παραγωγή άλλων βασικών μεταλλικών προϊόντων. Ανάμεσα στις μεγάλες παραγωγικές μονάδες του κλάδου, διακρίνουμε την Χαλυβουργική, το Αλουμίνιον της Ελλάδος

(πρώην PECINE), τη ΛΑΡΚΟ (Νικέλιο), ΕΤΕΜ (Αλουμίνιο), Σωληνουργία Κορίνθου, την Χαλυβουργία Α.Ε., κ.α. Ο κλάδος χαρακτηρίζεται από υψηλή ένταση κεφαλαίου, μεγάλες παραγωγικές μονάδες και ισχυρή εκπροσώπηση στο δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο των μεταλλεργατών (ΠΟΕΜ). Ωστόσο, λόγω προφανώς της οικονομικής κρισιμότητας κάθε μεγάλου «παίκτη» του κλάδου, υπάρχουν επιχειρήσεις, όπως η ΕΤΕΜ, που χαρακτηρίζονται ως συνδικαλιστικό άβατο και φυσικά στερούνται πρωτοβάθμιας εργοστασιακής εκπροσώπησης.

- *Μεταλλικά Προϊόντα, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού:* περιλαμβάνει την παραγωγή «αμιγώς» μεταλλικών προϊόντων (όπως μέρη, δοχεία και σκελετοί), που έχουν συνήθως μια στατική λειτουργία. Εδώ εντάσσεται και η κατασκευή μη ηλεκτροκίνητων εργαλείων και σιδηρικών, η κατεργασία και επικάλυψη μετάλλων κ.ο.κ. Επιχειρήσεις που ανήκουν σε αυτή την υποκατηγορία είναι η Domus (κλειδαριές), ο Ζωγόπουλος (επάργυρα), η ΜΕΒΑΚΟ (Λαμαρίνες), Συρματοουργία Χαλκίδος κ.ο.κ. Αν και η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων του κλάδου χαρακτηρίζεται από μεγάλες διαβαθμίσεις, ανάλογα με τη συγκέντρωση κεφαλαίου σε κάθε επιχείρηση, ωστόσο η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι μικρές και μικρομεσαίες μονάδες εντάσεως εργασίας. Η συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων διεκπεραιώνεται κυρίως μέσα από κλαδικά σωματεία.
- *Κατασκευή Μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού:* ο κλάδος καλύπτει την κατασκευή μηχανημάτων και εξοπλισμού που δρουν ανεξάρτητα επί υλικών, κατά τρόπο μηχανικό, ή θερμικό, ή εκτελούν λειτουργίες επί υλικών (διακίνηση, ψεκασμός, ζύγιση ή συσκευασία), συμπεριλαμβανομένων τόσο των μηχανικών μερών τους τα οποία παράγουν και εφαρμόζουν ισχύ, όσο και όλων των ειδικά κατασκευασμένων πρωτογενών μερών. Περιλαμβάνονται οι σταθερές και κινητές συσκευές, ή συσκευές χειρωνακτικού χειρισμού ανεξαρτήτως είδους χρήσης, καθώς και κατασκευή όπλων και ειδικού εξοπλισμού για τη μεταφορά επιβατών ή φορτίων εντός σαφώς καθορισμένων κτιρίων. Στις επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας μπορούμε να διακρίνουμε την ΕΑΣ (αμυντικά συστήματα), τη ΣΝΕΝΤΕΡ ΕΛΕΚΤΡΙΚ (ηλεκτρικές συσκευές), την Soulis

(Καλοριφέρ), την Interclima (κλιματισμός) κ.α. Διαφοροποιητικό και κρίσιμο στοιχείο αυτής της υποκατηγορίας είναι το κρατικό ιδιοκτησιακό καθεστώς της ΕΑΣ και η στρατηγική της σημασία ως αμυντική βιομηχανία.

- *Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών*: Περιλαμβάνεται η κατασκευή ηλεκτροκινητήρων, ηλεκτρογεννητριών και ηλεκτρικών μετασχηματιστών, συσκευών διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, μονωμένων συρμάτων και καλωδίων, συσσωρευτών, λαμπτήρων κ.ο.κ. Σε αυτή την υποκατηγορία δρουν οι επιχειρήσεις: FRIGOGLOSS, Γενική Καλωδίων Α.Ε., FULGOR Α.Ε., NEXANS κ.α. Θα μπορούσαμε να κατατάξουμε τον κλάδο σε μία ενδιάμεση κατηγορία έντασης κεφαλαίου.
- *Εξοπλισμός Ραδιοφωνίας, Τηλεόρασης, Τηλεπικοινωνιών*: Αν και το μερίδιο στο σύνολο της απασχόλησης είναι μικρό, ωστόσο οι έντασης κεφαλαίου δραστηριότητες των επιχειρήσεων του κλάδου, η τεχνολογία αιχμής και η αντίστοιχη εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού, προσδίδουν μεγάλη σημασία στον κλάδο. Η INTPAKOM, που εκτός από συστήματα τηλεπικοινωνίας, παράγει και αμυντικό εξοπλισμό (επιχειρήσεις τέτοιου βεληνεκούς αναλαμβάνουν παράλληλα δύο ή και περισσότερες δραστηριότητες), διαθέτει ένα από μεγαλύτερα επιχειρησιακά σωματεία της ΠΟΕΜ.
- *Κατασκευή αυτοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημι-ρυμλκούμενων*: Περιλαμβάνεται η κατασκευή αυτοκινήτων, φορτηγών, λεωφορείων, τρόλεϊ, πυροσβεστικών οχημάτων, αμαξωμάτων κ.ο.κ. Η σημαντικότερη από άποψη συγκέντρωσης κεφαλαίου-εργατικού δυναμικού επιχείρηση του κλάδου είναι αναμφισβήτητα η ΕΛΒΟ, με στρατηγικού χαρακτήρα θέση στην ελληνική οικονομία, αφού από την παραγωγή της τροφοδοτούνται οι Δημόσιες Συγκοινωνίες και ο Στρατός (λεωφορεία, στρατιωτικά οχήματα, πούλμαν), ενώ στο μετοχικό της κεφάλαιο συμμετέχει και το κράτος.
- *Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών*: Εδώ περιλαμβάνεται η ναυπήγηση και επισκευή πλοίων και σκαφών κάθε είδους, η κατασκευή σιδηροδρομικών και τροχιοδρομικών μηχανών και τροχαίου υλικού, αεροσκαφών και διαστημικών σκαφών, μοτοσυκλετών και ποδηλάτων κ.ο.κ.. Τα Ναυπηγεία Ελευσίνας, Σκαρामαγκά, καθώς και η Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη του Περάματος,

αποτελούν τις μεγαλύτερες μονάδες της ναυπηγικής κατασκευαστικής και επισκευαστικής βιομηχανίας της χώρας. Τα δύο πρώτα είναι κατασκευαστικά και επισκευαστικά, διαθέτουν υποδομές υψηλού βαθμού οργάνωσης και τεχνολογίας, καθώς και εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Παρά τη σχετική συρρίκνωση της δραστηριότητάς τους σε σχέση με τη δεκαετία του 1980, παραμένουν σημαντικά σημεία αναφοράς στη ναυπηγοκατασκευαστική δραστηριότητα των Βαλκανίων. Το ιδιοκτησιακό τους καθεστώς από δημόσιο έχει μετατραπεί σε πλήρως (Σκαρामαγκάς) ή μερικώς (Ελευσίνα) ιδιωτικό, με σημαντική την παρουσία του πολυεθνικού κεφαλαίου. Η Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Περάματος είναι αποκλειστικά επισκευαστική, κάτι που συνεπάγεται δραστηριότητες χαμηλότερης έντασης κεφαλαίου, λιγότερο οργανωμένων υποδομών και λιγότερο ειδικευμένου προσωπικού. Οι αυξομειώσεις του μεγέθους της απασχόλησης στη Ζώνη, έχουν σταθερά εποχιακό, αλλά κυρίως κυκλικό χαρακτήρα. Τα τελευταία χρόνια παρατηρήθηκε μια σχετική ανάκαμψη, με επέκταση δραστηριοτήτων στο ΒΙΟΠΑ Σχιστού. Και στις τρεις μονάδες η συνδικαλιστικοποίηση είναι ιδιαίτερα υψηλή και δίνει τον τόνο στο δευτεροβάθμιο όργανο. Τέλος, από τις μεγάλες παραγωγικές μονάδες του κλάδου, η ΕΑΒ μονοπωλεί την κατασκευή και επισκευή αεροσκαφών. Η υψηλή ένταση κεφαλαίου, η στρατηγική σημασία για τις αμυντικές ανάγκες της χώρας και ο δημόσιος χαρακτήρας της, μαζί με το ειδικευμένο και σε μεγάλο βαθμό συνδικαλισμένο προσωπικό της, την καθιστούν επιχείρηση με ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον.

- *Πωλήσεις και Επισκευές Αυτοκινήτων και Δικύκλων*: ο πολυπληθέστερος παραγωγικός κλάδος στο Μέταλλο, είναι και ο πιο κερματισμένος. Συνεργεία αυτοκινήτων, μοτοσυκλετών, ποδηλάτων, αγροτικών οχημάτων, με δύο-τρία άτομα προσωπικό, εντοπίζονται σε όλη την Ελλάδα, ακόμα και σε πολύ μικρές πόλεις. Πολλά από αυτά αποτελούν οικογενειακές επιχειρήσεις, ωστόσο δεν μπορούμε να εκτιμήσουμε με ακρίβεια το μερίδιο απασχόλησης τέτοιων επιχειρήσεων, αν και σίγουρα αποτελούν πλειοψηφία. Οι λίγες καθετοποιημένες αντιπροσωπείες αυτοκινήτων στα αστικά κέντρα, με σχετικά μεγαλύτερη συγκέντρωση εργατικού δυναμικού και δυνατότητα επισκευής και εμπορίας,

αποτελούν «στόχο» για τα κλαδικά συνδικάτα μετάλλου, με όχι πολύ σημαντικά αποτελέσματα μέχρι σήμερα. Συνέπεια των παραπάνω είναι η πολύ χαμηλή συνδικαλιστικοποίηση του κλάδου.

- *Διάφοροι μικρότεροι κλάδοι:* Τόσο ο κλάδος κατασκευής ρολογιών, όσο και ο κλάδος κατασκευής κοσμημάτων και συναφών ειδών, παρουσιάζει συγκριτικά μικρότερο ενδιαφέρον, λόγω συνθηκών που ομοιάζουν με την αυτοαπασχόληση, αλλά κυρίως λόγω της πολύ μικρής συγκέντρωσης εργατικού δυναμικού και αντίστοιχα της χαμηλής συνδικαλιστικοποίησης (και εδώ οι λίγοι συνδικαλισμένοι του χώρου οργανώνονται σε κλαδικά σωματεία σε Αθήνα, Λάρισα, Πάτρα κ.α.).

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της ΕΣΥΕ, το σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών του κλάδου σε βιομηχανία και βιοτεχνία, προσέγγιζε το 2004 τα 112.000 άτομα. Στον απολογισμό της Διοίκησης της ΠΟΕΜ για το 24ο Συνέδριο (2004) ο απερχόμενος Πρόεδρος της Ομοσπονδίας, ανέφερε ότι ο αριθμός των απασχολούμενων του κλάδου δεν ξεπερνά τις 100.000, ενώ στον αντίστοιχο απολογισμό για το 25ο Συνέδριο (2007) οι εκτιμήσεις της ΠΟΕΜ συγκλίνουν προς ένα ακόμα μεγαλύτερο μέγεθος μισθωτής απασχόλησης, κοντά στις 120.000.

Εκτός από το μέγεθος του κλάδου, που όπως φαίνεται τον κατατάσσει στην κατηγορία των μεγάλων μεταποιητικών κλάδων, η σύνθεσή του προσδίδει ένα ακόμα συγκριτικό πλεονέκτημα. Δίπλα στη μεγάλη βιομηχανία (στην οποία συνυπολογίζω τους 15400 εργαζόμενους που σύμφωνα με έρευνα του IOBE απασχολούνται σε καθετοποιημένες μονάδες επιχειρήσεων εισαγωγής αυτοκινήτων), που απασχολεί την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού του κλάδου, επιβιώνουν χιλιάδες μικρές επιχειρήσεις² με προσωπικό κάτω από 10 άτομα (σύμφωνα με Μηνιαία Στοιχεία του ΙΚΑ για τον Ιούλιο του 2002, πρόκειται για 7326 επιχειρήσεις³ σε σύνολο 8830, ΙΚΑ: 2002), οι οποίες απασχολούν ένα στατιστικά σημαντικό κομμάτι του συνολικού πληθυσμού των απασχολούμενων του κλάδου (36,7%). Όλα αυτά σημαίνουν ότι θα έχουμε την ευκαιρία

² Πρόκειται κυρίως για μικρές βιοτεχνίες επεξεργασίας μετάλλου, συνεργεία αυτοκινήτων, μηχανουργεία, εργαστήρια αργυροχρυσοχοΐας.

³ Χωρίς να προσμετρώνται εδώ τα ανεξάρτητα συνεργεία και οι επιχειρήσεις εμπορίας ανταλλακτικών αυτοκινήτων που στην πλειοψηφία τους απασχολούν κάτω από δέκα εργαζόμενους.

να μελετήσουμε συνδικάτα που δρουν σε μεγάλες, όσο και σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Εξάλλου, όπως δείχνω παρακάτω, ο αριθμός των συνδικαλισμένων στα κλαδικά σωματεία είναι ιδιαίτερα υψηλός, γεγονός που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι των μικρομεσαίων επιχειρήσεων έχουν δυνατότητες συνδικαλιστικοποίησης.

Τέλος, το ευρύ φάσμα εργασιακών σχέσεων που παρατηρείται μεταξύ διαφορετικών επιχειρήσεων του κλάδου (ή ακόμα και μεταξύ διαφορετικών τμημάτων της ίδιας επιχείρησης, βλ. Ναυπηγεία Σκαρμαγκά, τμήμα Τροχαίου Υλικού) αποτελεί αναμφισβήτητο προτέρημα και δείγμα αντιπροσωπευτικής αγοράς εργασίας, ως προς το σύνολο της ελληνικής οικονομίας. Το καθεστώς των υπεργολαβιών, που έχει επεκταθεί ιδιαίτερα στο ναυπηγοεπισκευαστικό τομέα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου (ΕΛΣΑ Α.Ε.), η μερική απασχόληση (ALCATEL) και φυσικά η καταστρατήγηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που χαρακτηρίζει ιδιαίτερα τις μικρές βιοτεχνίες, δίνουν μια εικόνα διαφοροποιημένου συστήματος εργασιακών σχέσεων, ενδεδειγμένο για μελέτη περίπτωσης. Ας δούμε όμως το πιο σημαντικό κομμάτι των προϋποθέσεων για την επιλογή του κλάδου, που αφορούν στην ταυτότητα του συνδικαλισμού.

7.3.2 Η Ταυτότητα της ΠΟΕΜ: Ανθρωπογεωγραφία, είδη οργάνωσης, γεωγραφική κατανομή, διάσταση δημόσιου-ιδιωτικού τομέα, παραταξιακή εκπροσώπηση

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου ιδρύθηκε το 1924 με έδρα τον Πειραιά. Σήμερα έχει στο δυναμικό της 94 σωματεία με 43756 εγγεγραμμένα φυσικά μέλη, εκ των οποίων ψηφίσαντες στις πιο πρόσφατες αρχαιρεσίες του σωματείου τους είναι οι 27366. Μια συνολική εικόνα για τα σωματεία-μέλη της ΠΟΕΜ και τη δύναμή τους, δίνεται από τον Πίνακα 3.

Πίνακας 3⁴

Α/α	ΣΩΜΑΤΕΙΑ	ΕΙΔΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ	ΕΚΠΡΟΣΩΠ. ΓΣΕΕ	ΕΔΡΑ	ΕΓΓ/ΝΟΙ	ΨΗΦ/ΤΕΣ	
						ΓΙΑ ΔΣ	ΓΙΑ ΠΟΕΜ
1.	Συνδικάτο εργ/λων μετάλλου Ν.Αττικής «Ο ΠΡΟΜΗΘΕΑΣ»	Κλαδικό	ΠΟΕΜ	Αθήνα	2166	700	612
2.	Σωματείο Εργ/των Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων ΑΒΕΕ Υμηττού	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Υμηττός	854	790	700
3.	Σωματείο εργ/νων ΕΥΡΩΣΕΡΒΙΣ «Η ΠΡΟΟΔΟΣ»	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Περιστέρι	37	28	25
4.	Σωματείο εργ/νων στην INTRAKOM	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Παιανία	2388	1400	791
5.	Σωματείο εργοστασιακό Χ.& Β. ΦΥΡΟΓΕΝΗΣ ΑΒΕ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Άνοιξη	106	89	89
6.	Σωματείο εργατ/λων «ΕΜΜ. ΚΑΖΗΣ» ΑΒΕΕ	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Κρυονέρι	171	162	155
7.	Εργ/κό σωματείο εργ/λων ΔΡΑΚΟΣ-ΠΟΛΕΜΗΣ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Κρυονέρι	57	51	51
8.	Ένωση Εργατ/των Υπ/λων ΕΛΣΑ Α.Ε.	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Κρυονέρι	78	67	67
9.	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Πειραιάς	9386	2207	2033
10.	Σύνδεσμος Εργατ/κού Προσ/κου Πολ. Ναυτικού	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Πειραιάς	879	529	170
11.	Ένωση Σιδηροχυτών Αθήνας- Πειραιά	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Πειραιάς	261	69	69
12.	Πανελλήνια Ένωση Αμμοβ/τών καθ/στών χρωματιστών	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Πειραιάς	1975	330	330
13.	Σωματείο εργ/τών & υπαλ/λων ΕΛΣΑ Α.Ε.	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Νίκαια	192	169	163
14.	Σωματείο εργ/νων ΝΑΥΣΙ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Πέραμα	124	118	118
15.	Σωματείο εργ/τών & υπαλ/λων «Δ.Ι. ΚΑΡΡΑΣ»	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Πέραμα	49	49	49
16.	Ένωση εργ/τών Μετάλλου Σαλαμίνας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Σαλαμίνα	404	252	252
17.	Σύνδεσμος ιδιωτικού Προσωπικού Ναυστάθμου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Σαλαμίνα	71	67	27

⁴ Τέσσερα σωματεία έμειναν εκτός καταλόγου: Το Συνδικάτο Μετάλλου Βοιωτίας, με έδρα τη Θήβα, το Σωματείο Εργ/των Γεωργικών Μηχανημάτων ΣΕΓΕΜ, με έδρα τη Λάρισα, δεν συμπεριλήφθηκαν στον κατάλογο, λόγω μηδενικής καταγραφής μελών στις τελευταίες αρχαιρεσίες. Το Πανελλήνιο Σωματείο Τεχνιτών Ηλεκτρ/κών Συσκευών Θαλάσσης δεν κατέθεσε δικαιολογητικά των νέων αρχαιρεσιών, ενώ το Σωματείο Εργαζομένων ΒΙΕΧ «Ο ΑΓΩΝΑΣ» έπαψε να υφίσταται. Συνολικά τα εγγεγραμμένα μέλη των σωματείων-μελών της ΠΟΕΜ είναι **43756**. Οι ψηφίσαντες για ΔΣ στα Σωματεία τους είναι **27366**. Τέλος, οι ψηφίσαντες για αντιπροσώπους στο Συνέδριο της ΠΟΕΜ ανέρχονται σε **21663** (δεν υπολογίζονται τα Σωματεία των οποίων τα ψηφίσαντα για την ΠΟΕΜ φυσικά μέλη δεν ξεπέρασαν το εκλογικό μέτρο του 50+1).

	Σαλαμίνας						
18.	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά «Η ΤΡΙΑΙΝΑ»	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Σκαρμαγκάς	1630	1545	1501
19.	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικής Χαλυβουργίας «Η ΕΝΟΤΗΤΑ»	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Ασπρόπυργος	355	269	205
20.	Σωματείο εργατ/λων της εταιρείας ΑΛΚΟ ΑΒΕΕ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Ασπρόπυργος	123	80	80
21.	Ένωση Ηλεκτρ/των Οξυγ/των Περ. Ελευσίνας «Ο ΗΦΑΙΣΤΟΣ»	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Ελευσίνα	335	132	59
22.	Σωματείο Εργατ/των Υπ/λων Μετάλλου «Η ΜΑΣΙΝΑ»	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Ελευσίνα	730	201	153
23.	Σωματείο Εργαζομένων Ναυπηγείων Ελευσίνας ΣΕΝΕ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Ελευσίνα	853	838	672
24.	Σωματείο Εργατ/λων ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΗΣ ΑΕ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Ελευσίνα	451	404	341
25.	Σωματείο εργ/λων ΕΒΟ Μάνδρας	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Μάνδρα	183	171	171
26.	Σωματείο εργ/νων ΕΛΛΑΣ ΚΑΝ Κορίνθου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Κόρινθος	112	107	107
27.	Σωματείο Εργατών Υπαλλήλων SIEMENS (LANDIS GYR)	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Κόρινθος	249	230	224
28.	Σωματείο εργ/λων Σωληνουργίας Κορίνθου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Κόρινθος	151	141	131
29.	Σωματείο εργ/λων FULGOR Α.Ε. Σουσακίου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Κόρινθος	403	322	322
30.	Σωματείο εργ/λων μετάλλου Αιγίου	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Αίγιο	20	14	14
31.	Σωματείο Εργατ/λων ΕΒΟ Αιγίου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Αίγιο	526	503	465
32.	Σωματείο μηχ/γών & εργατών μετάλλου Πάτρας «Η ΕΝΩΣΗ»	Κλαδικό	ΠΟΕΜ	Πάτρα	554	274	214
33.	Σωματείο εργ/νων FRIGOGLASS «Η ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ»	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Πάτρα	236	226	220
34.	Σωματείο προσωπικού ΕΛΛΑΣ ΚΑΝ ΠΑΤΡΑΣ« Ο ΑΓΩΝΑΣ»	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Πάτρα	104	103	93
35.	Σωματείο μηχ/των εργ. Μετάλλου Τρίπολης «Ο ΗΦΑΙΣΤΟΣ»	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Τρίπολη	100	87	87
36.	Σύλλογος μηχαν/των- εργατών Μετάλλου Τρίπολης	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Τρίπολη	109	80	80
37.	Ένωση Υφαλοχ/τών ματσак/τών αμμ/τών καθαριστών Σύρου	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Σύρος	76	57	57
38.	Εργοστασιακό Σωματείο Ναυπηγείων Σύρου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Σύρος	503	445	-

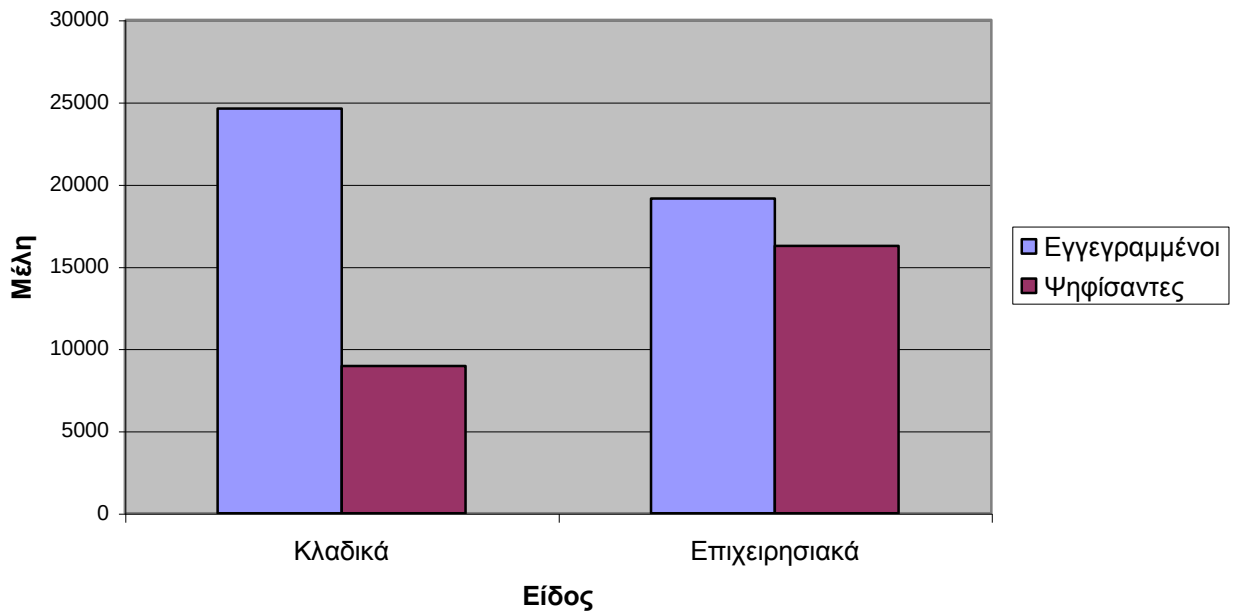
39.	Ένωση ηλεκτρ/τών & Φλογοχειριστών Σύρου	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Σύρος	48	39	39
40.	Μηχανουργική Ένωση Σύρου	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Σύρος	163	102	102
41.	Σύνδεσμος εργ/κού προσ/κού Ναυστάθμου Κρήτης	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Χανιά	78	58	58
42.	Σωματείο αδειούχων ηλεκτρ/τών Ναυστάθμου Κρήτης	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Χανιά	29	29	29
43.	Συνδικάτο εργ/λων μετάλλου Ν.Λασιθίου	Κλαδικό	ΠΟΕΜ	Ιεράπετρα	73	34	53
44.	Σωματείο εργ/λων τεχνικών ΣΝΕΝΤΕΡ ΕΛΕΚΤΡΙΚ	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Οινόφυτα	114	102	100
45.	Σωματείο Εργ/νων Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Τανάγρα	2698	2371	2117
46.	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Λοκρίδα	483	439	439
47.	Σωματείο εργ/λων ΔΙΑΜΑΝΤ-BINTEP ΕΛΛΑΣ	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Θήβα	79	73	73
48.	Συνδικάτο Εργ/λων Μετάλλου Βοιωτίας	Κλαδικό	ΠΟΕΜ	Θήβα	137	81	70
49.	Σωματείο εργ/λων «Σωληνουργίας Αθηνών»	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Χαλκίδα	119	97	97
50.	Σωματείο εργ/λων εργοστ. Β.Ε.Τ. Α.Ε.	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Χαλκίδα	79	76	76
51.	Σωματείο εργ/λων ΕΒΙΕΣΚ Α.Ε. Αλιβερ.	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Χαλκίδα	73	65	65
52.	Σωματείο ηλεκτρ/τών οξυγ/των Ν.Ευβοίας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Χαλκίδα	220	148	127
53.	Σωματείο εργ/των Συρματοουργίας Χαλκίδας	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Χαλκίδα	180	144	142
54.	Σωματείοεργ/νων Ναυπηγείων Αυλίδας	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βαθό Αυλίδας	140	131	127
55.	Σωματείο εργ/τών αλουμ. Καλοριφέρ SOULIS Α.Ε.	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Λαμία	137	133	122
56.	Σωματείο Εργ/των NEXANS (ALCATEL)	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Λαμία	128	121	121
57.	Συνδικάτο συγκολλητών εργ/τών & υπαλ/ων μετάλλου Ν. Φθιώτιδας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Λαμία	228	119	107
58.	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Λειβαδιά	1070	931	931
59.	Ένωση αδειούχων ηλεκτρ/τών οξυγ/τών Αιτωλοακαρνανίας	Κλαδικό	ΠΟΕΜ	Αγρίνιο	46	46	46
60.	Συνδικάτο θερμ.-πρ.μηχαν. Αιτωλοακαρνανίας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Αγρίνιο	106	52	52
61.	Σύλλογος εργ/λων μετάλλου Ν.Ιωαννίνων	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Ιωάννινα	170	87	87
62.	Σύλλογος εργ/νων Βιομ. «ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ»	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Ιωάννινα	72	57	57

63.	Ένωση εργατ/τών μετάλλου Ν. Λάρισας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Λάρισα	2250	600	600
64.	Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου Ν.Μαγνησίας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	277	222	215
65.	Σύνδεσμος εργ/τών & υπαλλήλων μετάλλου Ν.Μαγνησίας	Κλαδικό	ΠΟΕΜ	Βόλος	246	218	204
66.	Σύνδεσμος Χαλυβουργών Ν.Μαγνησίας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	314	236	199
67.	Ένωση ηλεκτρ/τών- οξυγ/τών Μαγνησίας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	171	92	59
68.	Σωματείο Εργατ/λων ΣΤΑΛΚΟ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	41	41	41
69.	Σύλλογος προσωπικού εργ/σίου ΜΕΤ ΚΑ	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Βόλος	252	236	216
70.	Σωματείο εργ/τών&υπαλλήλων ΛΕΒΕΝΤΕΡΗ Α.Ε.	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Βόλος	44	41	41
71.	Σύλλογος εργ/τών υπαλ/λων βιομηχανίας ΒΙΟΣΩΛ ΑΒΕ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	59	53	53
72.	Σύνδεσμος Εργ/νων ΕΒΙΕΣΚ Βόλου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	173	172	172
73.	Σωματείο εργ/λων SERVISTEEL	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	32	31	31
74.	Σύλλογος εργ/νων βιομηχ. Μεταλλικών τεχνικών έργων	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	70	69	69
75.	Σωματείο εργ/νων στην ΚΟΝΤΙ-Ελληνική εταιρία χάλυβος ΑΒΕΕ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	141	120	120
76.	Σωματείο εργ/τών υπαλλήλων 304 Π.Ε.Β. Βελεστίνου	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Βόλος	73	52	52
77.	Σωματείο Εργαζ/νων ΡΕΒΣΣΑ ΑΕ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Θεσ/νίκη	49	44	44
78.	Σωματείο εργατ/λων εταιρίας χάλυβος «Ο ΧΑΛΥΨ»	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Θεσ/νίκη	401	383	380
79.	Συνδικάτο Συγκολλητών εργατ/τών & υπαλλήλων μετάλλου Μακεδονίας Θράκης	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Θεσ/νίκη	1600	1118	843
80.	Ένωση Εργατ/των Χαλυβουργίας Β.Ελλάδας ΣΙΔΕΝΟΡ	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Θεσ/νίκη	109	62	62
81.	Σωματείο εργ/τών & εργ/νων ΠΥΡΑΜΙΣ «Η ΠΡΟΟΔΟΣ»	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Θεσ/νίκη	162	153	153
82.	Ένωση Υπ/λων Εργατ/των ΕΛΛΑΣ ΚΑΝ Θεσ/νίκης	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Σίνδος	63	56	56
83.	Σωματείο εργ/τών- υπαλλήλων ΕΛΒΟ	Εργοστασιακό	ΠΟΕΜ	Σίνδος	898	851	847
84.	Σωματείο εργ/λων	Εργοστασιακό	Εργατικό	Κιλκίς	82	66	66

	ΕΡΛΙΚΟΝ Α.Ε. Ν. ΣΑΝΤΑ		Κέντρο				
85.	Σωματείο εργ/νων επιχ/σεων επεξερ. Συρμάτων-σιδήρων	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Κυλκίς	151	117	69
86.	Σωματείο ηλεκτρ/τών Δ.Μακεδονίας «Η ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ»	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Πτολεμαΐδα	548	345	331
87.	Σωματείο εργατών & εργ/τών Δυτικής Μακεδονίας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Πτολεμαΐδα	678	597	534
88.	Σωματείο εργα/νων εταιρίας ALFIN	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Κομοτηνή	91	86	86
89.	Σωματείο εργ/νων στα καλώδια Ξάνθης	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο-ΠΟΕΜ	Ξάνθη	33	30	21
90.	Σωματείο εργα/νων στην GMC Ξάνθης	Εργοστασιακό	Εργατικό Κέντρο	Ξάνθη	110	69	69
91.	Σωματείο Εργατ/των Μετάλλου Ν.Ημαθίας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Βέροια	720	82	82
92.	Ηλεκτροσυγκολλητές Α.Μακεδονίας Θράκης	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Καβάλα	133	54	51
93.	Σωματείο Ηλεκτρ/των-Οξύγ/των Ν.Δράμας	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Δράμα	51	31	31
94.	Σωματείο ηλεκτρ/τών βοηθών οξύγ/τών Ν. Έβρου	Κλαδικό	Εργατικό Κέντρο	Ορεστιάδα	63	50	50
	Σύνολο				43756	25218	21981

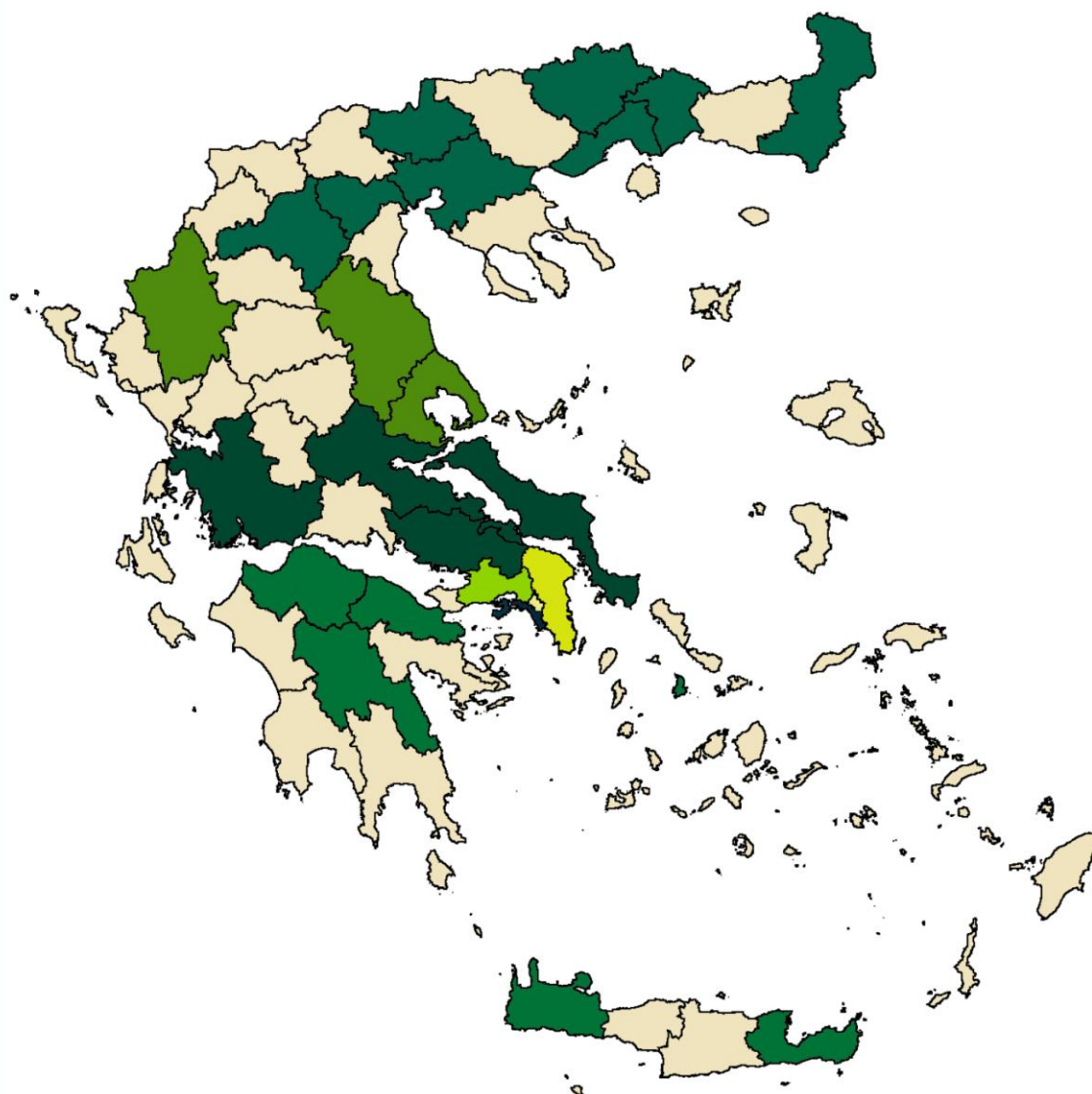
Όπως διαπιστώνουμε από τα συνολικά μεγέθη, η ανθρωπογεωγραφία της ΠΟΕΜ καλύπτει μία από τις βασικές προϋποθέσεις που τέθηκαν: το συνολικό δυναμικό της ξεπερνά σημαντικά το ελάχιστο όριο των 10000 ψηφισάντων μελών, ενώ η συνολική πυκνότητα στον κλάδο βρίσκεται, με βάση τους υπολογισμούς που προηγήθηκαν, γύρω στο 24,4% (πολύ κοντά στο πανελλαδικό ποσοστό ολόκληρου του συνδικαλιστικού κινήματος, που τοποθετείται περίπου στο 23% με 24%). Επίσης, από τον Πίνακα 3 φαίνεται να υπάρχει μία σχετική ισορροπία δυναμικού μεταξύ κλαδικών και επιχειρησιακών σωματείων, κάτι που αποτυπώνεται και διαγραμματικά στο Διάγραμμα 1. Η αναλογία κλαδικών – επιχειρησιακών σωματείων σε αριθμό οργανώσεων, με βάση τα στοιχεία του 2004, είναι περίπου 1 (κλαδικό) προς 3 (επιχειρησιακά).

Διάγραμμα 1: Φυσικά μέλη σωματείων ΠΟΕΜ ανά είδος σωματείου



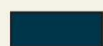
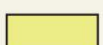
Ως προς τη γεωγραφική κατανομή των σωματείων-μελών της ΠΟΕΜ η ισορροπία μοιάζει να είναι περισσότερο προβληματική, όπως φαίνεται και από το Διάγραμμα 2, αφού υπάρχει μια υπερσυγκέντρωση στον Πειραιά, η οποία όμως εξομαλύνεται αν λάβουμε υπ'όψη μόνο τους ψηφίσαντες. Επίσης, όπως αποτυπώνεται και στο Χάρτη της κατανομής του Σωματειακού Δυναμικού, η συνδικαλιστική εκπροσώπηση του κλάδου καλύπτει ένα αρκετά μεγάλο κομμάτι της επικράτειας. Πρόκειται για μια σχετική πολυτέλεια, αν αναλογιστεί κανείς τον «υδροκεφαλισμό» που επικρατεί στις περισσότερες Ομοσπονδίες.

ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΩΜΑΤΕΙΑΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

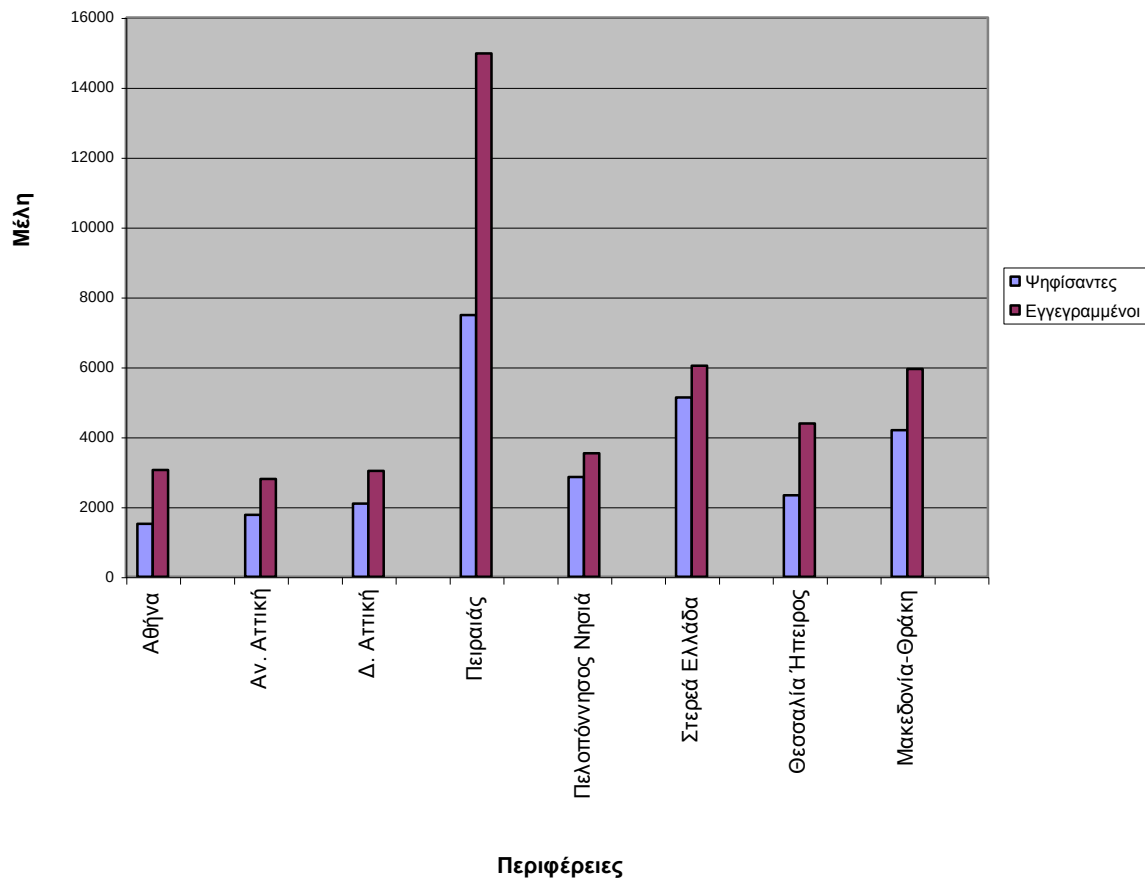


ΥΠΟΜΝΗΜΑ

ΨΗΦΙΣΑΝΤΑ ΜΕΛΗ

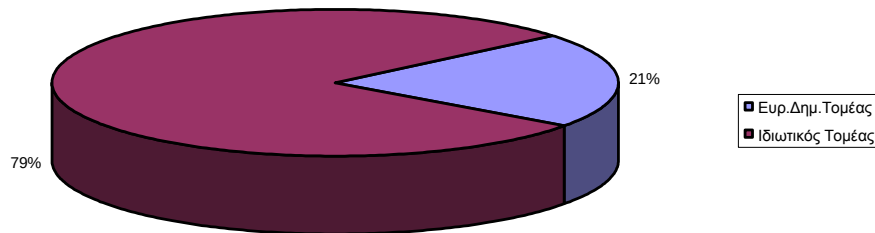
	5.500-7.500		2.100-2.500
	4.500-5.500		1.800-2.100
	3.500-4.500		1.700-1.800
	2.500-3.500		1.500-1.700

Διάγραμμα 2: Φυσικά μέλη σωματείων ανά Περιφέρεια στον κλάδο του Μετάλλου



Ως προς τη διάσταση δημόσιος-ιδιωτικός τομέας, ο κλάδος έχει να επιδείξει επίσης ικανοποιητική αντιπροσωπευτικότητα. Υπολογίζοντας τη συμμετοχή των εργαζόμενων στα Σωματεία του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα (ΕΑΣ, ΕΑΒ, ΕΛΒΟ, ΛΑΡΚΟ κ.α.), ως ποσοστό των ψηφισάντων επί του συνόλου των ψηφισάντων του κλάδου, προκύπτει η αναλογία που αποτυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα:

Διάγραμμα 3: *Μερίδιο Συνδικαλισμένων στο Δημόσιο και στον Ιδιωτικό Τομέα*

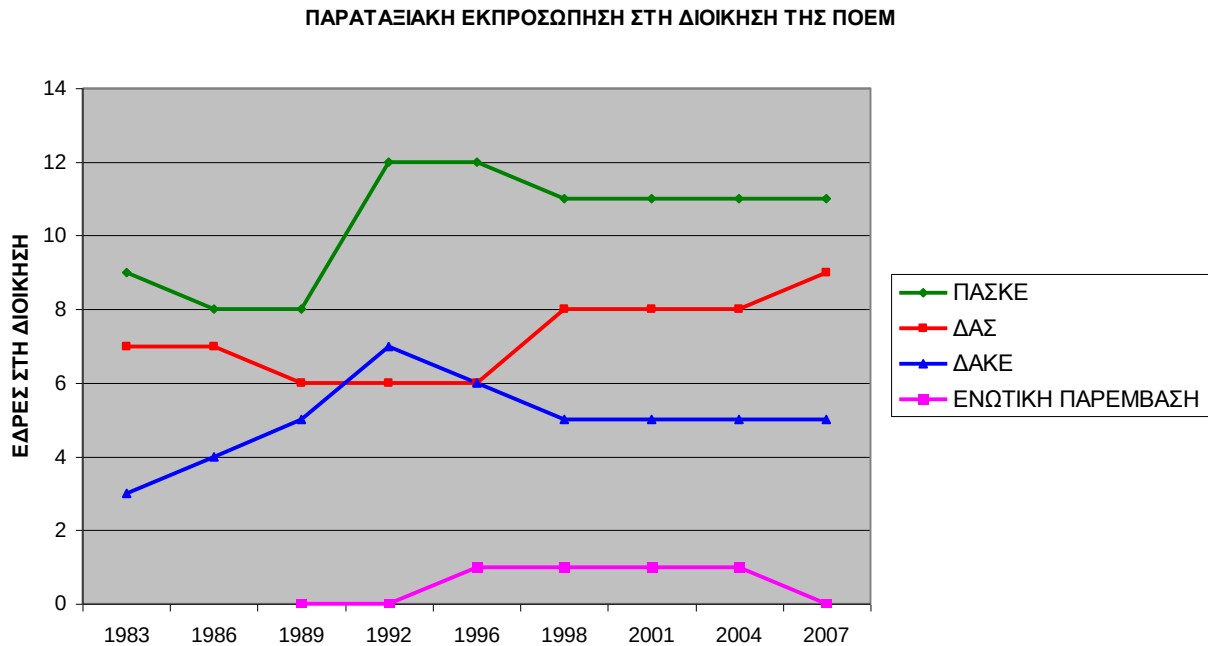


Όπως βλέπουμε η αναλογία δημόσιου-ιδιωτικού μας επιτρέπει να μελετήσουμε οργανώσεις και των δύο κατηγοριών. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι στον κλάδο λειτουργούν επιχειρήσεις με ιδιοκτησιακό καθεστώς που άλλαξε τα τελευταία χρόνια. Για παράδειγμα, τα Ναυπηγεία Ελευσίνας, τα οποία ιδιωτικοποιήθηκαν (για δεύτερη φορά) το 1997, ή τα Ναυπηγεία Σκαρμαγκά, όπου το 2002 παραχώρηθηκε πλειοψηφικό πακέτο μετοχών από την ETBA, σε Γερμανική Κοινοπραξία. Αυτή η ιδιοκτησιακή ρευστότητα και η στάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στους αντίστοιχους χώρους, μπορεί να τροφοδοτήσει την έρευνα με σημαντικά συμπεράσματα, ενδεχομένως αντιπροσωπευτικά για την κατηγορία «προβληματικές» επιχειρήσεις.

Τέλος, η παραταξιακή εκπροσώπηση σε επίπεδο Ομοσπονδίας, δείχνει ότι υπάρχει η δυνατότητα να μελετηθούν φορείς με διαφορετικό πολιτικό λόγο και ιδεολογικές αναφορές. Απομένει να δούμε κατά πόσο αυτή η διαφοροποίηση εκφράζεται σε επίπεδο συνολικής στρατηγικής και αποτελεσματικότητας. Αν και οι συσχετισμοί ισχύος των παρατάξεων που δρουν στον κλάδο του μετάλλου, δεν αντιστοιχούν πλήρως σε αυτούς που κυριαρχούν συνολικά σε επίπεδο ΓΣΕΕ, ωστόσο δεν διαφέρουν σε βαθμό που να στοιχειοθετείται *sui generis* περίπτωση. Στο Διάγραμμα 4 αποτυπώνεται η

διακύμανση της ισχύος των παρατάξεων του κλάδου (με βάση τις έδρες τους στο ΔΣ της ΠΟΕΜ) από το Συνέδριο του εκδημοκρατισμού της ΠΟΕΜ (1983), μέχρι το 2004.

Διάγραμμα 4 Διακύμανση Παραταξιακής Εκπροσώπησης στην ΠΟΕΜ



Οι τέσσερις παρατάξεις που εμφανίζονται να εκπροσωπούνται στο ΔΣ της ΠΟΕΜ σε αυτή την περίοδο, αποτελούν οργανικά τμήματα των αντίστοιχων παρατάξεων που δραστηριοποιούνται πανελλαδικά σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπροσώπησης. Κωδικοποιημένα το ιδεολογικό στίγμα της κάθε παράταξης έχει ως εξής:

- Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων Μετάλλου (ΠΑΣΚΕ-Μ):** Συνδικαλιστική παράταξη που πρόσκειται στον πολιτικό χώρο του ΠΑΣΟΚ. Η ηγεμονία της στην Ομοσπονδία διατηρείται από το συνέδριο εκδημοκρατισμού της ΠΟΕΜ (1983). Το μεγαλύτερο μέρος της δύναμής της προέρχεται από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και γενικά από μεγάλες παραγωγικές μονάδες του κλάδου (Ναυπηγεία Ελευσίνας, Σκαρμαγκακά, ΕΑΣ, Χαλυβουργική κ.α.). Οι σκοποί της παράταξης, όπως διακηρύσσονται σε τριτοβάθμιο επίπεδο, συμπυκνώνονται στο τετράπτυχο του Μαζικού, Ταξικού, Πολιτικοποιημένου, Αυτόνομου συνδικαλισμού, ενώ διακηρύσσεται επίσημα ο

ευρωπαϊκός προσανατολισμός της παράταξης. Προγραμματικά τάσσεται υπέρ της συνύπαρξης δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε στρατηγικής σημασίας παραγωγικούς τομείς, όπως για παράδειγμα η Ναυπηγική βιομηχανία.

- **Δημοκρατική Αγωνιστική Συσπείρωση Μετάλλου (ΔΑΣ-Μ):** Συνδικαλιστική παράταξη του κομμουνιστικού πολιτικού χώρου. Κατά τη διετία 1989-’91 η δράση της παράταξης πανελλαδικά και στον κλάδο παραλύει. Ανασυγκροτείται μετά το 14^ο Συνέδριο του ΚΚΕ (1991) και αποκτά μια αύξουσα συνδικαλιστική εκπροσώπηση από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και μετά. Προνομιακός χώρος για τη ΔΑΣ-Μ είναι τα κλαδικά συνδικάτα, όπως το Συνδικάτο Μετάλλου Αθήνας, το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, το Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου Ν. Λάρισας, το Συνδικάτο Μετάλλου Ν. Μαγνησίας «Μήτσος Παπαρήγας» κ.α. Ο πολιτικός λόγος της παράταξης υποδηλώνει ένα τύπο συνδικαλισμού με έντονα ταξικό, πολιτικοποιημένο και μαχητικό χαρακτήρα, που εντάσσεται προγραμματικά στο στρατηγικό στόχο της ριζικής αλλαγής στο πεδίο της οικονομικής και πολιτικής εξουσίας, μέσω της σύμπληξης ενός κοινωνικοπολιτικού μετώπου της εργατικής τάξης και των συμμάχων της. Ως εκ τούτου, η στενή ιδεολογικοπολιτική σχέση της παράταξης με το ΚΚΕ, καθίσταται πρόδηλη και δεν επιχειρείται κάποια συγκάλυψή της. Εξάλλου το master frame της παράταξης έγκειται στη διεκδίκηση ενός Ενιαίου Δημόσιου Φορέα στη Ναυπηγικοεπισκευαστική Βιομηχανία, στην Αμυντική Βιομηχανία, στον Ορυκτό Πλούτο, στο Αλουμίνιο-Αλουμίνα κ.ο.κ.
- **Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων Μετάλλου (ΔΑΚΕ-Μ):** Συνδικαλιστική παράταξη του συντηρητικού πολιτικού χώρου. Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η εκλογική επιρροή της στους χώρους εργασίας του κλάδου έβαινε αύξουσα, με αποτέλεσμα το 1992 να καταγράφεται ως δεύτερη δύναμη στην ΠΟΕΜ. Η ανάκαμψη της ΔΑΣ από τα μέσα της δεκαετίας, σε συνδυασμό με απώλειες δυνάμεων που καταγράφηκαν, κυρίως με τη μορφή διασπάσεων σε μεγάλους εργασιακούς χώρους, οδήγησε τη ΔΑΚΕ-Μ σε μία στάσιμη (αν όχι φθίνουσα) κατάσταση. Σήμερα οι μεγαλύτερες δυνάμεις της ΔΑΚΕ εντοπίζονται σε μεγάλους εργασιακούς χώρους (κυρίως πρώην ΔΕΚΟ) και ιδιαίτερα σε περιφερειακές παραγωγικές μονάδες (π.χ. ΛΑΡΚΟ). Η επίκληση

της ανεξαρτησίας και της αυτονομίας της παράταξης από εξω-συνδικαλιστικούς παράγοντες (εν πολλοίς από το Κόμμα της ΝΔ) και ο πραγματισμός ως γνήσια κληρονομιά του «κοινωνικού φιλελευθερισμού» τον οποίο διεκδικεί ως πολιτική αναφορά, δίνουν το ιδεολογικό στίγμα που η παράταξη φιλοτεχνεί όχι μόνο στον κλάδο του μετάλλου, αλλά και ευρύτερα.

- **Ενωτική Παρέμβαση:** Συνδικαλιστική παράταξη του χώρου της ανανεωτικής αριστεράς. Η παράταξη συνδέεται με την Αυτόνομη Παρέμβαση, συνδικαλιστική κίνηση σε τριτοβάθμιο επίπεδο, που αποτελεί μετεξέλιξη της ΑΕΜ, της Αυτονομίας-Ανανέωσης και η οποία αρχικά μετονομάστηκε σε Αυτόνομη Συνδικαλιστική Παράταξη (ΑΣΠ) για να πάρει τελικά το σημερινό της όνομα (ΑΠ). Σταθερές πολιτικές αναφορές της παράταξης αποτελούν η αυτοτέλεια και ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος (από κράτος, εργοδοσία και κόμματα), η ενότητα, η ταξικότητα, ο δημοκρατισμός (λειτουργίες, θέσεις), η ανανέωσή του. Η εκπροσώπηση της Ενωτικής Παρέμβασης στη Διοίκηση της ΠΟΕΜ σταματά το 2007, καθώς οι δυνάμεις της παράταξης αποδυναμώνονται.

Μετά από όλα αυτά νομίζω ότι μπορούμε να ανακεφαλαιώσουμε τα κυριότερα σημεία των μεθοδολογικών μας επιλογών.

7.4 Σύνοψη κεφαλαίου:

Με το παρόν κεφάλαιο επιχειρήσαμε να παρουσιάσουμε τη μεθοδολογία της έρευνάς μας, συνδέοντας τη θεωρητική συζήτηση που προηγήθηκε και τις υποθέσεις εργασίας της διατριβής με τα συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα που γειώνουν τις υποθέσεις στο εμπειρικό πεδίο της περιπτωσιολογικής μελέτης. Τέλος παρουσιάσαμε τα μεθοδολογικά εργαλεία και κάποιες από τις τεχνικές της έρευνάς μας.

Συγκεκριμένα, παρουσιάστηκαν συνοπτικά οι τρεις βασικές πηγές που αξιοποιήθηκαν για την εμπειρική έρευνα (ερωτηματολόγιο, Τύπος, αρχειακό υλικό ΠΟΕΜ) και στοιχειοθετήθηκε η επιλογή του κλάδου του μετάλλου ως κρίσιμη μελέτη περίπτωσης, με βάση έναν ικανό αριθμό κρίσιμων γνωρισμάτων τόσο του κλάδου, όσο και της Ομοσπονδίας που καλύπτει τη συνδικαλιστική δράση στον κλάδο. Ως προς τα γνωρίσματα αυτά, δηλαδή τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί η υπό μελέτη

περίπτωση για να έχει το εγχείρημά μας κάποια αξίωση γενίκευσης, ή θεωρητικού εμπλουτισμού, διαπιστώσαμε τα εξής:

- i. Ως προς το μέγεθος της απασχόλησης στον κλάδο του μετάλλου, η δυναμική που δημιουργούν οι 112.000 περίπου μισθωτοί εργαζόμενοι, είναι ευδιάκριτη στο σύνολο της μεταποιητικής βιομηχανίας.
- ii. Η αναλογία μικρομεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, είναι τέτοια που επιτρέπει να διεξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα, τόσο για αυτό που στη βιβλιογραφία συναντάμε ως πυρήνα της αγοράς εργασίας, όσο και για το πιο κερματισμένο τμήμα της τελευταίας, την περιφέρεια.
- iii. Οι εργασιακές σχέσεις που επικρατούν στον κλάδο (μόνιμη απασχόληση-προσωρινή απασχόληση, υπεργολαβίες, σταθερή απασχόληση-μερική απασχόληση), εκτείνονται σε ένα ευρύ φάσμα σχέσεων, το οποίο επιτρέπει να δούμε την εφαρμογή των μεθοδολογικών εργαλείων και των τεχνικών μας σε συνθήκες ευνοϊκού και λιγότερο, ή καθόλου ευνοϊκού για τον συνδικαλισμό περιβάλλοντος.

Όσον αφορά τέλος στην ταυτότητα της ίδιας της ΠΟΕΜ και των πρωτοβάθμιων οργανώσεων της συγκρατούμε τα εξής:

- i. Με το συνολικό δυναμικό να ανέρχεται σε 27366 ψηφίσαντα μέλη και μέση συνδικαλιστική πυκνότητα στο 24,4%, τα σωματεία μετάλλου αποτελούν μια κρίσιμη μάζα στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα.
- ii. Οι παραταξιακοί συσχετισμοί δεν διαφοροποιούνται ριζικά από το συνολικό τοπίο του συνδικαλιστικού κινήματος. Η ΠΑΣΚΕ διατηρεί σταθερά από το 1983 την πρωτοκαθεδρία και ακολουθούν η παράταξη που πρόσκειται στο χώρο του ΚΚΕ (με ανοδική τάση στον κλάδο), η παράταξη που πρόσκειται στο συντηρητικό χώρο (σχετικά πτωτικές τάσεις) και η παράταξη που πρόσκειται στο χώρο της Ανανεωτικής Αριστεράς (με μικρές δυνάμεις στον κλάδο). Με εξαίρεση λοιπόν το συσχετισμό μεταξύ ΔΑΚΕ και ΔΑΣ, ο οποίος

στο σύνολο της ΓΣΕΕ είναι διαφορετικός, υπέρ της ΔΑΚΕ, η παραταξιακή εκπροσώπηση δεν αποτελεί εμπόδιο, αλλά προτέρημα για την έρευνά μας.

- iii. Σημαντικά αντιπροσωπευτική, είναι και η γεωγραφική κατανομή των πρωτοβάθμιων σωματείων της ΠΟΕΜ, με αποτέλεσμα να προκύπτουν ευκαιρίες διερεύνησης και αυτής της μεταβλητής.
- iv. Ακόμη σημαντικότερη, από άποψη αντιπροσωπευτικότητας, είναι η διάσταση Δημόσιου – Ιδιωτικού Τομέα, όπως προκύπτει από την καταγραφή της εκπροσώπησης στους εργασιακούς χώρους όπου δρουν Σωματεία της Ομοσπονδίας.

Με βάση τα παραπάνω, μπορούμε να προχωρήσουμε στη μελέτη περίπτωσης που επιλέξαμε. Θα χρειαστεί ωστόσο να δούμε σε τι συνίσταται η βασική πηγή δεδομένων που χρησιμοποιήσαμε για τη διαπραγμάτευση των ερευνητικών ερωτημάτων που διατυπώσαμε στο παρόν κεφάλαιο. Το επόμενο κεφάλαιο, μας εισάγει α) στην ταυτότητα του δείγματος από τα σωματεία του κλάδου και β) στο μεθοδολογικό εργαλείο που χρησιμοποιήσαμε στην ανάλυσή μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ & ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ

Εισαγωγικά:

Ένα από τα βασικά εργαλεία που χρησιμοποιήσαμε για να διερευνήσουμε το πεδίο των συνδικαλιστικών στρατηγικών, είναι η έρευνα γνώμης που διενεργήθηκε σε επιλεγμένους εργασιακούς χώρους κατά το διάστημα Ιανουαρίου – Ιουνίου 2008. Πρόκειται για μία τεχνική που όπως έχουμε διαπιστώσει και σε προηγούμενο κεφάλαιο είναι αρκετά διαδεδομένη στο συγκεκριμένο πεδίο, είτε στο πλαίσιο δομιστικών προσεγγίσεων (έμφαση στους δομικούς παράγοντες για την ερμηνεία της ατομικής συμπεριφοράς του εργαζόμενου: οικονομικός κύκλος, εργοδοτικές και κρατικές στρατηγικές κ.ο.κ.), είτε στο πλαίσιο θεσμικών προσεγγίσεων (έμφαση στους θεσμικούς παράγοντες για την ερμηνεία της ατομικής συμπεριφοράς του εργαζόμενου: καταστατικές αρθρώσεις, οργανωσιακοί παράγοντες, επαγγελματικές μεταβολές), είτε στο πλαίσιο προσεγγίσεων που επικεντρώνουν στη μορφολογία των υποκειμένων (ηλικία, φύλο, θέση στην αγορά εργασίας, ρόλος στην παραγωγή, κ.ο.κ.). Αναλόγως ποικιλομορφία παρατηρείται στις τεχνικές συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων (Riley: 1997).

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε την τεχνική συλλογής των δεδομένων, καθώς και την ταυτότητα του δείγματος με βάση καταρχήν τα κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων όπως προκύπτουν από περιγραφικές αναλύσεις των ερωτηματολογίων. Επίσης, επιχειρήσαμε να εμπλουτίσουμε την κατανόηση της ταυτότητας του δείγματος, οργανώνοντας τις πληροφορίες που αντλήσαμε από τα πρακτικά των τελευταίων πέντε συνεδρίων της ομοσπονδίας μετάλλου και οι οποίες παρεμβάλλονται μεταξύ της παρουσίασης των περιγραφικών στατιστικών και της χαρτογράφησης των πρωτοβάθμιων σωματείων. Έτσι, το κεφάλαιο κλείνει με την παρουσίαση των 12 σωματείων του δείγματος με αναφορές κυρίως στην ανθρωπογεωγραφία τους, την παραξιακή εκπροσώπηση και τα κρίσιμα γνωρίσματα του εργασιακού χώρου στον οποίο δραστηριοποιείται το κάθε σωματείο.

8.1 Δυνατότητες και περιορισμοί της δειγματοληψίας

Στην έρευνα με ερωτηματολόγιο οι πιθανοί περιορισμοί είναι αρκετοί και πρέπει να τους έχουμε υπόψη. Κάποιοι από αυτούς είναι αδύνατο να παρακαμφθούν.

Για παράδειγμα, μπορούμε να εντοπίσουμε κοινές στάσεις, συστήματα προσλήψεων των υποκειμένων που ενδεχομένως ομαδοποιούνται, μπορούμε να αντλήσουμε κάποιες πληροφορίες για το προφίλ των συλλογικών δρώντων, ωστόσο, δεν πρέπει να μας διαφεύγει ότι πρόκειται για προβολές της πραγματικότητας και όχι για την πραγματικότητα καθεαυτή. Ανεξάρτητα από την αξιοπιστία του μέσου (αντιπροσωπευτικότητα δείγματος ως προς τα χαρακτηριστικά που μας ενδιαφέρουν, σαφήνεια ερωτήσεων, καταλληλότητα στατιστικών εργαλείων) και την εγκυρότητα της ανάλυσης (τεκμηρίωση, συνοχή επιχειρημάτων, προσεκτική μετάβαση από το μερικό στο γενικό και αντίστροφα), το ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα) αποτυπώνει την αντανάκλαση της πραγματικής κοινωνικής κίνησης, που διαμεσολαβείται από τις εμπειρίες, το επίπεδο συνείδησης, την κουλτούρα του υποκειμένου.

Για παράδειγμα, αν τα υποκείμενα που ανήκουν στα σωματεία α, β, γ υιοθετούν μία στάση με έντονα συγκρουσιακά χαρακτηριστικά, ενώ τα υποκείμενα που ανήκουν στα σωματεία χ, ψ, ω υιοθετούν μια στάση με έντονα συναινετικά χαρακτηριστικά, αυτό ενδεχομένως να σχετίζεται με τη στρατηγική των ηγεσιών των σωματείων α, β, γ, χ, ψ, ω, *ceteris paribus* (δηλαδή αφού εξασφαλίσουμε ότι άλλοι παράγοντες, κοινωνικοί, δημογραφικοί δεν επηρεάζουν το τελικό αποτέλεσμα). Για να δούμε ποια είναι αυτή η στρατηγική, μπορούμε καταρχήν να στραφούμε σε ερωτήσεις όπως: τι ρεπερτόρια δράσης επιλέγει το σωματείο, πόσο συχνά καλεί σε Γενική Συνέλευση, ποια είναι η ποιότητα του διεκδικητικού του πλαισίου, πόσο η ηγεσία εκπροσωπεί τη βάση.

Ωστόσο, όλα αυτά δεν μπορούν να στοιχειοθετήσουν από μόνα τους το είδος της στρατηγικής που πραγματικά επιλέγει η α ή β ηγεσία. Είναι ενδείξεις, ισχυρές στο βαθμό που έχουμε εξασφαλίσει εγκυρότητα και αξιοπιστία, αλλά όχι κάτι περισσότερο. Με την ίδια λογική μπορούμε να προσεγγίσουμε και το πόσο αποτελεσματική θεωρούν τη στρατηγική των ηγεσιών τους οι ερωτώμενοι, χωρίς φυσικά από αυτό να τεκμαίρεται η αποτελεσματικότητα της οργάνωσης, όπως τουλάχιστον την έχουμε εννοιολογήσει μέχρι τώρα. Για να προχωρήσουμε στον έλεγχο πιο στέρεων υποθέσεων εργασίας (το σωματείο με την Χ ηγεσία, έχει υιοθετήσει τη Χ' στρατηγική, με τα Χ' αποτελέσματα), η συνδρομή της ιστορικής έρευνας μας είναι αναγκαία. Το πως οι ενδείξεις της έρευνας γνώμης συνδέθηκαν με τα ευρήματα της ιστορικής έρευνας, θα το δούμε παρακάτω. Προς το παρόν ας επιστρέψουμε στην ταυτότητα της έρευνας με ερωτηματολόγιο και ας δούμε πως

οργανώνονται τα ερωτήματα που τέθηκαν, ποια εσωτερική λογική τα διέπει και τι ενδείξεις τελικά κομίζει.

8.2 Ταυτότητα Δείγματος: Δυνατότητες και Περιορισμοί

Οι Bacon and Blyton (1999: 642) στην έρευνά τους για το δίπολο συνεργασίας και σύγκρουσης στη βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα στη Βρετανία, εξηγούν γιατί το δείγμα τους προέρχεται από συνδικαλισμένους του συγκεκριμένου κλάδου:

Surveys of workplace representatives are important because it is this group that plays a critical role in shaping and mediating relationships between managers and employees (Claydon, 1998; Watson, 1988). Furthermore, local union representatives are particularly important when studying co-operation and conflict as they have been identified as the bulwarks of traditional adversarial trade unionism (Kelly and Heery, 1994).

Η επιλογή του ερευνητή να στραφεί αποκλειστικά προς τους συνδικαλισμένους ενός κλάδου, ή μιας επιχείρησης, μπορεί ωστόσο να είναι η μοναδική ρεαλιστική επιλογή. Τουλάχιστον στην περίπτωσή μας, η δειγματοληπτική τεχνική ήταν αποτέλεσμα και εξωγενών προς την έρευνα παραγόντων. Συγκεκριμένα ο αρχικός σχεδιασμός περιλάμβανε τόσο συνδικαλισμένους, όσο και ασυνδικαλιστούς και μάλιστα σε μια αναλογία όσο το δυνατόν πιο κοντά στην πραγματική (1 συνδικαλισμένος σε κάθε 4 μεταλλεργάτες). Όμως σε έξι επιχειρήσεις (τρία συνεργεία μεγάλων αντιπροσωπειών αυτοκινήτων, ένα εργοστάσιο κατασκευής κλειδαριών, δύο εργοστάσια παραγωγής μεταλλικών προϊόντων) που επιδιώξαμε να έρθουμε σε επαφή με τους εργαζόμενους χωρίς την εμπλοκή συνδικαλιστών, η διεύθυνση προσωπικού είτε αρνήθηκε εξαρχής να συνεργαστεί αποτρέποντας την είσοδο του γράφοντα στο χώρο, είτε κωλλυσιεργούσε συστηματικά αποτρέποντας έμμεσα την έρευνα πεδίου¹.

Επομένως, οδηγηθήκαμε αναγκαστικά στην επόμενη επιλογή που απέμενε, δηλαδή τη συνεργασία με συνδικαλιστές των χώρων εργασίας που επιλέξαμε. Συγκεκριμένα, σε όλες τις περιπτώσεις προηγήθηκε η επαφή με δύο ή περισσότερα

¹ Στην περίπτωση μάλιστα της αντιπροσωπείας αυτοκινήτων, ο υπεύθυνος προσωπικού, σχολιάζοντας το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου, επικαλέστηκε τις λεπτές ισορροπίες που υπάρχουν στο χώρο του συνεργείου με τόσους δεκάδες εργάτες, προβλέποντας μάλιστα ότι η οποιαδήποτε αναφορά σε συνδικαλισμό και σωματεία, θα επέφερε ανεπιθύμητες παρενέργειες στο προσωπικό. Όπως κυνικά ανέφερε «το να αρχίσουν οι εργαζόμενοι να ρωτούν για το ενδεχόμενο συμμετοχής τους σε κάποιο συνδικάτο, θα έφερνε αναταραχή στις σχέσεις τους με την εταιρεία και αυτό κανένας προϊστάμενος δεν το θέλει»...

μέλη του Δ.Σ. του κάθε σωματείου εξασφαλίζοντας έτσι μία διαπαραταξιακή συνεργασία. Σε κάποιες περιπτώσεις (Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, Αλουμίνιο της Ελλάδος, Ναυπηγεία Ελευσίνας) η συλλογή έγινε κάτω από την προσωπική μου επίβλεψη. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, οι ίδιοι οι συνδικαλιστές διακίνησαν το ερωτηματολόγιο, έχοντας σαφείς οδηγίες για τη σύνθεση του δείγματος (αντιπροσωπευτικότητα σε παραταξιακή προτίμηση, ηλικία, σχέση εργασίας, ρόλο στην παραγωγική διαδικασία), ενώ επιδιώξαμε να συμπληρωθούν ερωτηματολόγια και από ασυνδικάλιστους εργαζόμενους. Τελικά, κάτι τέτοιο κατέστη δυνατό μόνο για 42 από τους 353 που απάντησαν. Οδηγίες για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δίνονταν με κάθε ερωτηματολόγιο ξεχωριστά.

Οι 311 συνδικαλισμένοι του δείγματος προέρχονται από 37 σωματεία (26 επιχειρησιακά, 11 κλαδικά). Με βάση τα παραπάνω, αποκλείσαμε από την επεξεργασία των δεδομένων α) τους ασυνδικάλιστους, των οποίων ο αριθμός είναι μικρός για να βγάλουμε συμπεράσματα², β) τα σωματεία που έχουν πληθυσμό στο δείγμα $n < 15$, επίσης για στατιστικούς λόγους. Έτσι, το δείγμα μας, αν και δεν είναι αντιπροσωπευτικό για το σύνολο των εργαζόμενων του κλάδου, είναι ωστόσο επαρκές για να διερευνήσουμε τις τάσεις που υπάρχουν στο πιο δυναμικό κομμάτι του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου και μάλιστα σε χώρους αρκετά κρίσιμους για τη στρατηγική του δευτεροβάθμιου οργάνου (ΠΟΕΜ). Οι Πίνακες 1Α και 1Β συνοψίζουν την ταυτότητα του δειγματικού υποσυνόλου.

Πίνακας 1Α

ΣΩΜΑΤΕΙΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Σωματείο ΕΑΒ	36	14,69
Σωματείο ΕΑΣ	27	11,02
Σωματείο Ναυπ. Σκαρμαγκά (ΤΡΙΑΙΝΑ)	22	8,98
Σωματείο ΕΛΒΟ	22	8,98
Ενωση Μετάλλου Ν. Λάρισας	20	8,16
Σωματείο ΛΑΡΚΟ	19	7,76
Σωματείο ΙΝΤΡΑΚΟΜ	19	7,76
Σωματείο Χαλυβουργικής	18	7,35
Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	17	6,94
Ενωση Αλουμίνιο της Ελλάδας	15	6,12
ΣΕ Ναυπ. Ελευσίνας (ΣΕΝΕ)	15	6,12
Σωματείο FRIGOGLOSS	15	6,12
ΣΥΝΟΛΟ	245	100

² Ωστόσο, στο κεφάλαιο 11 επιχειρούμε μία ενδεικτική ανάλυση αποτελεσμάτων για την ομάδα των 42 ασυνδικάλιστων.

Πίνακας 1B

ΤΟΜΕΑΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ: 41,6%		ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ: 58,3%		
ΕΙΔΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ	ΚΛΑΔΙΚΟ: 15,9%		ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ: 84,1%		
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:	ΜΜΕ: 10,7%		ΜΕΣΑΙΑ/ΜΕΓΑΛΗ: 89,3%		
ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΑ	ΜΕΧΡΙ 1000€ 15,9%	1000-1500€: 55,2%	1500 € & ΑΝΩ 28,9%		
ΡΟΛΟΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ	ΕΠΟΠΤΙΚΟΣ : 12,8%		ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟΣ: 87,2%		
ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΟΧΙ: 36%		ΝΑΙ: 64%		
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΑΠΛΟ ΜΕΛΟΣ: 79,0%		ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ: 21,0%		
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗ ΔΡΑΣΗ	ΜΙΚΡΗ: 2%		ΜΕΤΡΙΑ: 10,3%	ΜΕΓΑΛΗ: 87,7%	
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΜΙΚΡΗ: 26,4%		ΜΕΣΑΙΑ: 13,4%	ΜΕΓΑΛΗ: 60,2%	
ΠΑΡΑΤΑΞΙΑΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ	ΔΑΣ: 33,1%	ΠΑΣΚΕ: 17,1%	ΔΑΚΕ: 7,3%	ΑΛΛΟ: 4,3%	ΚΑΜΙΑ/Δ.Α.: 38,4%

Τα 12 σωματεία που περιλαμβάνονται στο τελικό δείγμα, αντιπροσωπεύουν 12.602 ψηφίσαντες, δηλαδή το 50% του συνολικού πληθυσμού συνδικαλισμένων μεταλλεργατών στην Ελλάδα. Πέραν των αντικειμενικών περιορισμών που δεν επέτρεψαν δειγματοληψία από μικρούς εργασιακούς χώρους (που εξάλλου καλύπτονται κυρίως από κλαδικά σωματεία), η επιλογή σχετικής υπερεκπροσώπησης μεγάλων μονάδων έχει να κάνει και με τη δυναμική των τελευταίων, το ειδικό θεσμικό τους βάρος που φυσικά επηρεάζει και τη στρατηγική τους θέση στο συνδικαλιστικό κίνημα: μία απότομη άνοδος ή πτώση της συνδικαλιστικής δράσης στην ναυπηγική, στην αμυντική βιομηχανία, ή στη βασική μεταλλουργία θα προκαλέσει διαφορετικό αντίκτυπο σε σχέση με μια αντίστοιχη μεταβολή σε κλάδο χαμηλής οργανικής σύνθεσης (π.χ. μεταλλικά προϊόντα), με μικρότερη συγκέντρωση εργατικού και επομένως συνδικαλισμένου δυναμικού. Γι' αυτό εξάλλου ανάλογη υπερεκπροσώπηση συναντάμε και στη διεθνή βιβλιογραφία (Korpi: 1978, 337).

Ως προς τα κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα, εδώ παρουσιάζω μόνο αυτά που φαίνεται να έχουν κάποια στατιστικά σημαντική επίδραση στις στάσεις των ερωτώμενων. Οι παραταξιακοί συσχετισμοί παρότι φαίνεται να διαφοροποιούνται από τους πραγματικούς συσχετισμούς στο σύνολο της ΠΟΕΜ, όπου η ΠΑΣΚΕ είναι πρώτη και η ΔΑΣ δεύτερη (βλ. προηγούμενο κεφάλαιο), με μια πιο προσεκτική ματιά στις απαντήσεις όσων δεν εκδήλωσαν κάποια παραταξιακή προτίμηση, βλέπουμε ότι οι αποκλίσεις από τον πραγματικό πληθυσμό σχετικοποιούνται σημαντικά. Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διαδικασία της συλλογής ερωτηματολογίων διαπιστώθηκε ότι σε μια σειρά εργοστασίων (Χαλυβουργική, ΙΝΤΡΑΚΟΜ, ΑτΕ) υποστηρικτές κυρίως

της ΠΑΣΚΕ, αλλά και της ΔΑΚΕ, στην ερώτηση που δηλώνει παραταξιακή προτίμηση, επέλεξαν την κατηγορία «Καμία» ή δεν απάντησαν. Αυτό δεν ισχύει φυσικά για τα μέλη των Διοικήσεων. Στα ΕΑΣ (όπου η ΠΑΣΚΕ είναι αυτοδύναμη) οι ερωτώμενοι στη συντριπτική τους πλειοψηφία, ζήτησαν να εξαιρεθεί από το ερωτηματολόγιο η ερώτηση για την παραξιακή αυτοτοποθέτηση (κάτι που όντως έγινε), με αποτέλεσμα να μη γνωρίζουμε την παραταξιακή τοποθέτηση του 88,9% των ερωτηθέντων των ΕΑΣ. Επομένως από τα παραπάνω προκύπτει ότι το δείγμα μας είναι επαρκώς αντιπροσωπευτικό ως προς την παραταξιακή σύνθεση, αφού προσθέτοντας στα ποσοστά της ΠΑΣΚΕ (πρωταρχικώς) και της ΔΑΚΕ, τα ποσοστά της πλειονότητας όσων δεν δήλωσαν παραταξιακή προτίμηση (και οι οποίοι γνωρίζουμε ότι είναι ψηφοφόροι των δύο παρατάξεων, σύμφωνα και με τις εκτιμήσεις των στελεχών) οι πραγματικοί συσχετισμοί αποκαθίστανται.

Τέλος, οι πολύ υψηλές επιδόσεις στους δείκτες συμμετοχής στη συνδικαλιστική ζωή, μας δείχνουν ότι στην έρευνα ανταποκρίθηκαν κυρίως όσοι έχουν επαφή με το συνδικάτο τους, κάτι που είναι φυσιολογικό βάσει της τεχνικής που ακολουθήσαμε στη συλλογή του υλικού. Μέσω των κοινωνικοδημογραφικών δεδομένων που καταγράφηκαν, κατέστη εφικτό το σχετικό φιλτράρισμα που αποσόβησε σε ένα βαθμό τη μεροληπτική συλλογή ερωτηματολογίων.

Επίσης, σημαντικό ρόλο στην καταγραφή αυξημένης συμμετοχής στη συνδικαλιστική δράση παίζει και το γεγονός ότι ο εργασιακός βίος στα μεγάλα εργοστάσια είναι οργανωμένος με τρόπο που διευκολύνει την παρακολούθηση των δράσεων του σωματείου, αφού αυτές συμβαίνουν κυρίως μέσα στον εργασιακό χώρο. Αντίθετα, στα κλαδικά συνδικάτα συσπειρώνονται κατά κανόνα εργαζόμενοι από εργασιακούς χώρους που είτε είναι μικροί για να συσταθεί εργοστασιακό σωματείο (μηχανουργεία, συνεργεία, εργολαβίες), είτε η συνδικαλιστική δράση παρεμποδίζεται από την εργοδοσία (αυτή είναι η περίπτωση κυρίως των μεγάλων καθετοποιημένων αντιπροσωπειών αυτοκινήτων, όπως προανέφερα). Πριν προχωρήσουμε στα ευρήματα της έρευνας, ας δούμε ποια είναι η ταυτότητα αυτών των σωματείων.

8.3 Η Ταυτότητα των Σωματείων: ανιχνεύοντας διαιρετικές τομές

«Αν ξεφύγουμε από αυτές τις λεγόμενες ΔΕΚΟ, αν ξεφύγουμε και από τα εργοστάσια που είναι συγκροτημένοι χώροι, οι υπόλοιποι κατά μάζες εργαζόμενοι που δουλεύουν είτε με μερική απασχόληση, είτε με υποαπασχόληση, είτε σε διάφορα έργα (σ.σ. εργολαβίες), είναι ασυνδικάλιστοι. Έχουν φτύσει τα σωματεία στην κυριολεξία, έχουν αποτραβηχτεί γιατί δεν πιστεύουν ότι μπορούν να τους προσφέρουν κάτι» Ο.Μ. συνδικαλίστρια στην ΕΒΟ Αιγίου (Πρακτικά 22^{ου} Συνεδρίου ΠΟΕΜ: 1998, 129)

Η παράθεση του παραπάνω αποσπάσματος, από ομιλία συνδικαλίστριας σε Συνέδριο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων στο Μέταλλο (ΠΟΕΜ), είναι η πλεόν χαρακτηριστική μιας κατάστασης που στη βιβλιογραφία περιγράφεται ως κρίση εκπροσώπησης. Γενικά, αν θέλουμε να προβούμε σε μια ταξινόμηση των συνδικάτων του δείγματος με βάση τη μορφολογία των εργασιακών χώρων και τις αντίστοιχες δομές εκπροσώπησης, θα βοηθούσε πολύ η ίδια η γνώμη των συνδικαλιστών του κλάδου. Πηγή άντλησης του υλικού αποτελούν τα πρακτικά των συνεδρίων της ΠΟΕΜ κατά την περίοδο αναφοράς (1992-2007). Η ανάλυση των πρακτικών έγινε κατά θεματικούς άξονες: δομές εκπροσώπησης, ευρωπαϊκοποίηση, ρεπερτόρια δράσης, οργανωτική ανασυγκρότηση, διεθνισμός, οργανωσιακή λογική, αποτελεσματικότητα. Παραθέτω τα πιο χαρακτηριστικά αποσπάσματα που τεκμηριώνουν το ταξινομικό μου εγχείρημα. Συγκεκριμένα, τα 12 σωματεία του Πίνακα 1Α, μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες με βάση τη μορφολογία των εργασιακών χώρων τους οποίους εκπροσωπούν: ΔΕΚΟ, μεγάλες βιομηχανίες του ιδιωτικού τομέα (πάνω από 500 εργαζόμενοι), μεσαίες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Τα πρώτα τέσσερα σωματεία που παρουσιάζω πρόερχονται από τον χώρο των ΔΕΚΟ (ΕΑΒ, ΕΑΣ, ΕΛΒΟ, ΛΑΡΚΟ). Πρόκειται για μαζικούς εργασιακούς χώρους, που όμως αφενός υφίστανται τις συνέπειες των αναδιαρθρώσεων (ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, διαχωρισμός εργατικού δυναμικού σε μόνιμους, υψηλά ειδικευμένους με σχετικά ικανοποιητικούς μισθούς και προσωρινούς, συμβασιούχους ή ενοικιαζόμενους με χαμηλές αμοιβές), αφετέρου αντιμετωπίζουν πρόβλημα βιωσιμότητας (με αποτέλεσμα μείωση των θέσεων εργασίας) εξαιτίας κυρίως της συρρίκνωσης της παραγωγής. Και οι δύο εξελίξεις αποτυπώνονται ποικιλοτρόπως

στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση: είτε με μείωση των συνδικαλισμένων (βλ. ψηφίσαντες), είτε με αποστασιοποίηση του ευέλικτου εργατικού δυναμικού (που τις περισσότερες φορές αποκλείεται καταστατικά από τα συνδικάτα, με ευθύνη των οργανώσεων), είτε με αδυναμία παρεμπόδισης αρνητικών εξελίξεων, όπως η συρρίκνωση της παραγωγικής δραστηριότητας των μονάδων, ή η κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) για τους νεοπροσλαμβανόμενους (κάτι που επιτείνει τις διαχωριστικές γραμμές στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος των ΔΕΚΟ)³.

Η συνδικαλίστρια της ΕΒΟ Ο.Μ. ορθώς λοιπόν επισημαίνει την αδυναμία εκπροσώπησης των outsiders, μόνο που ακόμα και για τον πυρήνα της σταθερής και μόνιμης εργασίας, η συμμετοχή με όρους κινήματος (απεργιακή συμμετοχή, συμμετοχή στη Γενική Συνέλευση, σε διαδηλώσεις, πορείες και μαχητικές δράσεις του σωματείου) είναι προβληματική και συνήθως αφορά ένα μικρό μόνο αριθμό συνδικαλισμένων⁴. Παρόμοιους προβληματισμούς καταθέτουν σε όλα σχεδόν τα τελευταία συνέδρια, από το 1998 και μετά, εκπρόσωποι και άλλων Σωματείων, όπως ο Δ. της ΛΑΡΚΟ:

«Όλοι τοποθετήθηκαν εδώ, ότι το συνδικαλιστικό κίνημα φθίνει, ότι είμαστε οι ίδιοι άνθρωποι και αυτά είναι αλήθεια. Θα πρέπει να αναρωτηθούμε όμως γιατί. Γιατί δεν έχουμε τη δυνατότητα να φέρουμε τους ανθρώπους εδώ, γιατί δεν έχουμε τη δυνατότητα να πυκνώσουμε τις τάξεις μας;» (Πρακτικά 22^{ου} Συνεδρίου ΠΟΕΜ: 1998, 150).

Έξι χρόνια αργότερα, στο 24^ο Συνέδριο του 2004, ο εκπρόσωπος της ΕΕΠ προεκτείνει αυτόν τον προβληματισμό, σχολιάζοντας την προσφιλή μέθοδο της ηγεσίας του κλάδου να ρίχνει τις ευθύνες στη βάση που δεν ακολουθεί:

«Αυτή την ανυπαρξία θέλησης που επιδεικνύουν οι δύο μεγάλες παρατάξεις (σ.σ. ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ) έντεχνα και πολλές φορές προκλητικά προσπαθούν να τη μεταθέσουν στους εργαζόμενους με το επιχείρημα ότι κάνουν ό,τι μπορούν, αλλά οι εργαζόμενοι δεν ακολουθούν» (24^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2004, 93).

Σχετικά με το συνδικαλισμό στις ΔΕΚΟ, την αδυναμία του να εκπροσωπήσει και να εμπνεύσει τη βάση του και τις αιτίες αυτής της αδυναμίας, ενδιαφέρουσα είναι

³ Πρόκειται για νομοθετική ρύθμιση της κυβέρνησης της ΝΔ για τις ζημιογόνες ΔΕΚΟ (Καθημερινή, 25/07/2008).

⁴ Στην ίδια τοποθέτηση, λίγο παρακάτω, η συνδικαλίστρια αναφέρει: «και εμείς στην ΕΒΟ βρίζουμε τους εργάτες από κάτω, γιατί κάνουμε συνέλευση πληρωμένη (σ.σ. αμοίβονται κανονικά κατά τη διάρκεια της Γ.Σ.) και μαζεύονται 200 και οι υπόλοιποι 400 κάθονται μέσα στο εργοστάσιο και δεν έρχονται».

η αυτοκριτική που κάνει στέλεχος της ΔΑΚΕ, στο 22^ο Συνέδριο της ΠΟΕΜ (1998: 164):

«Αναλογίστηκε κανείς ότι η τακτική μας και η πρακτική μας γέννησε συνδικαλισμό δύο ταχυτήτων, ότι γέννησε τον υπερτροφικό συνδικαλισμό του Δημοσίου με κύριο προϊόν το προσωπικό ρουσφέτι και από την άλλη τον ατροφικό συνδικαλισμό του ιδιωτικού τομέα, με κύριο προϊόν την αδιαφορία και τη μη-συμμετοχή;»

Στον ίδιο σκωπτικό τόνο ο συνδικαλιστής της ΔΑΣ, Γ.Σ. επικρίνει το συνδικαλισμό που αυτοπεριορίζεται στην εξασφάλιση των προνομίων μιας μικρής μειοψηφίας στις ΔΕΚΟ και στις μεγάλες οργανωμένες μονάδες του ιδιωτικού τομέα:

«Τους περισσότερους συναδέλφους δεν τους νοιάζει η ακρίβεια γιατί έχουν παχυλά έσοδα [...] Οι περισσότεροι δεν ενοχλούνται από την προσωρινή απασχόληση, την ανεργία. Οι ίδιοι απολαμβάνουν μόνιμη σταθερή εργασία, εργασία με παροχές. Οι περισσότεροι αυτοϊκανοποιούνται [...] γιατί αυτή η πρακτική και αυτός ο συνδικαλισμός είναι πολύ πρακτικός για τους ίδιους» (24^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2004, 134).

Η παραπάνω κριτική, φαίνεται να διαπερνά όλο το φάσμα των παραταξιακών αποχρώσεων, να γίνεται κοινός τόπος, ακόμα και για συνδικαλιστές της πλειοψηφίας. Ο συνδικαλιστής της ΠΑΣΚΕ από την ΕΒΟ Μάνδρας, Κ., διατυπώνει τους ίδιους προβληματισμούς, με πιο γλαφυρό και παραστατικό τρόπο:

«Εμείς στην ΕΒΟ κουτσά στραβά, επειδή είμαστε μια εταιρεία που ανήκει στο δημόσιο, καλά τη βγάζουμε να πούμε την αλήθεια. Οι φουκαριάρηδες που είναι στις μικρές επιχειρήσεις, που δεν ξέρουν την Παρασκευή όταν πάρουν το μηνιάτικο, αν θα πάρουν και την απόλυση [...] οι συνάδελφοι αυτοί που δουλεύουν στα μικρά μηχανουργεία [...] παίρνουν 800 € και αν» (24^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2004, 186).

Αναφορικά με τις μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (INTRAKOM, Χαλυβουργική, Αλουμίνιο της Ελλάδος, Ναυπηγεία Σκαρामαγκά, Ναυπηγεία Ελευσίνας), η κατάσταση δεν αλλάζει δραματικά ως προς τα χαρακτηριστικά των εργασιακών χώρων και τις δομές εκπροσώπησης σε σχέση με τις ΔΕΚΟ. Εξάλλου οι δύο μεγάλες μονάδες της ναυπηγικής βιομηχανίας, μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990 ανήκαν στο δημόσιο. Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό από τις τοποθετήσεις των συνδικαλιστών που προέρχονται από σωματεία τέτοιων χώρων, υπάρχει διάχυτη η ανησυχία για το ρόλο και τελικά τη στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος σε επιχειρήσεις υψηλής παραγωγικότητας και συγκέντρωσης κεφαλαίου, που έχουν τη δυνατότητα να προσεταιρίζονται πιο εύκολα το συνδικαλισμένο δυναμικό τους. Αυτό που στη βιβλιογραφία του «μετασχηματισμού» των εργασιακών σχέσεων (Kochan et

al. 1998) περιγράφεται ως «συνδικαλισμός υψηλής προστιθέμενης αξίας»⁵ που έχει στο επίκεντρο της προσοχής του τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, ακόμα και αν αυτό συνεπάγεται «εκπτώσεις» στις διεκδικήσεις του σωματείου, χαρακτηρίζει την κυρίαρχη λογική του συνδικαλιστικού κινήματος στις παραπάνω επιχειρήσεις⁶. Η δυνατότητα των συνδικάτων να αποσπούν (σε περιόδους οικονομικής ανόδου) μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, ένα μικρό μέρος της τεράστιας υπεραξίας που παράγεται σε αυτούς τους τομείς, αφορά μόνο το μόνιμο προσωπικό και φυσικά αυτή η «αποκλειστικότητα» έχει τις συνέπειές της, όσο και τα όριά της (όπως δείχνει η τρέχουσα οικονομική κρίση). Κυρίως όμως διαφοροποιεί το πλαίσιο λειτουργίας των σωματείων. Ο Π.Ζ., συνδικαλιστής στα Ναυπηγεία Ελευσίνας, σημείωνε στο 23^ο Συνέδριο των μεταλλεργατών (2003: 196):

«Μην κοιτάται τις μεγάλες οργανωμένες μονάδες, που εκεί μπορείς με τις διμερείς συμφωνίες να πάρεις 5 φράγκα παραπάνω. Όταν είσαι όμως ένα κλαδικό σωματείο και έχεις (σ.σ. καλύπτεις) 2000 επιχειρήσεις από κάτω, μπορείς να πας να υπογράψεις διμερή σύμβαση;»

Σχετικά με τις διαχωριστικές γραμμές που προκαλεί η πολλαπλότητα των εργασιακών σχέσεων σε ένα εργασιακό χώρο, ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, γινόταν αντιληπτό από τους συνδικαλιστές του κλάδου, ότι αυτό θα αποτυπωθεί σε επίπεδο συνείδησης και επομένως θα δυσκολέψει την κοινή δράση και την ισχυροποίηση των συνδικάτων. Ο συνδικαλιστής Γ. από την ΑτΕ (πρώην PECINE) διαμαρτυρόταν το 1992 (20^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 1992, 239):

«Δεκαπέντε μέρες απεργία κάναμε και όλες αλληλεγγύης. Το τραγικό ξέρετε ποιο ήταν; Εμείς οι καλοβαλμένοι εκεί πέρα, απεργούσαμε 100% [...] Οι φουκαράδες λίγο παραπέρα (εργολαβίες) δούλευαν όλοι».

Υπάρχει και η αντίστροφη εμπειρία, που επιβεβαιώνει όμως εξίσου τις διαιρετικές συνέπειες που έχει η εισαγωγή ευελιξιών σε μεγάλες παραγωγικές

⁵ Τα συνδικάτα ως υπεύθυνοι συνομιλητές και σύμμαχοι με τη διοίκηση, συμμετέχουν, διαβουλευονται και τελικά συναινούν στη βέλτιστη επιλογή που συμφέρει και τον εργοδότη (διατήρηση υψηλής παραγωγικότητας) και τον εργαζόμενο (επιστροφή μέρους του παραγόμενου προϊόντος). Η Ο.Μ. από την ΕΒΟ αναρωτιόταν ήδη από το 1992: «Τι είναι αυτή η θεωρία της ανάπτυξης που μας βάζει να καθόμαστε και να λέμε εδώ με περηφάνεια, έχουμε τεχνοοικονομική μελέτη, θα μελετήσουμε, μελετήσαμε, προτείναμε [...] Δεν υπάρχει μεγαλύτερη απάτη σε βάρος του εργαζόμενου από αυτή τη θεωρία της ανάπτυξης και σ'αυτή [...] δυστυχώς υποκλίνονατι όλοι, από τους πιο αριστερούς, μέχρι τους πιο δεξιούς» (20^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 1992, 277). Η ανησυχία μπροστά στη «γοητεία» της συναίνεσης, 15 χρόνια μετά, μπορούμε να πούμε ότι δικαιώνεται.

⁶ Πρόκειται για επιχειρήσεις εξωστρεφούς προσανατολισμού, με εξαγωγικές δυνατότητες, υψηλή οργανική σύνθεση και ανταγωνιστικότητα που βασίζεται στην ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος. Η INTRAKOM, η ΑτΕ και η Χαλυβουργική είναι τυπικές περιπτώσεις, όπως θα δούμε και παρακάτω.

μονάδες του κλάδου. Όπως σημείωνε στο 25^ο Συνέδριο της ΠΟΕΜ (2007) συνδικαλιστής του κλαδικού σωματείου της Φθιώτιδας, που εργαζόταν στις εργολαβίες της ΛΑΡΚΟ:

«Πριν 3 χρόνια συγκεντρωθήκαμε (σ.σ. οι εργαζόμενοι στις εργολαβίες) και γραφτήκαμε στο κλαδικό. Είχαμε μια μικρή επιτυχία [...] μόνο και μόνο επειδή συσπειρωθήκαμε. Κλιμακώσαμε τον αγώνα [...] από 'δω αρχίζει ο πόλεμος [...] Το σωματείο των μονίμων έλεγε το σωματείο μας μαϊμού. Στη δέκατη μέρα της κινητοποίησης κατάλαβαν ότι δεν πιάνουν οι εκβιασμοί. Η ΔΑΚΕ περιφρουρεί το εργοστάσιο (σ.σ. από τους απεργούς προσωρινούς) σαν χωροφύλακας. Στο πλευρό μας το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά [...] Το εργοστασιακό σωματείο των συναδέλφων μου, το σωματείο του πατέρα μου, δε μας στήριζε».

Επίσης, στο ίδιο συνέδριο, ο συνδικαλιστής της ΔΑΣ Κ.Μ. από το χώρο της ΙΝΤΡΑΚΟΜ, παρατηρούσε:

«Το επιχειρησιακό σωματείο δεν προσλαμβάνει τους συμβασιούχους και τους τετραωρίτες, γιατί δεν το προβλέπει το καταστατικό. Λες και το καταστατικό δεν μπορεί να αλλάξει. Και όταν το κλαδικό συνδικάτο κάνει συγκέντρωση συμβασιούχων στο χώρο δουλειάς, δέχεται αήθη επίθεση» (25^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2007).

Παρόμοιες εμπειρίες από τους αγώνες των προσωρινών στα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά (Ριζοσπαστης: 25/09/07, 14), δείχνουν πως δεν πρέπει να θεωρείται νομοτελειακή η αποστασιοποίηση των εργαζόμενων με ευέλικτες εργασιακές σχέσεις. Η επίτευξη της ενότητας, προϋπόθεση συνδικαλιστικής αναζωογόνησης σε συνθήκες αναδιαρθρώσεων, δεν εξαρτάται μονοσήμαντα από τις εξωτερικές συνθήκες, αλλά (κυρίως) από τη στρατηγική των συνδικάτων. Αλλιώς δεν εξηγείται γιατί οι προσωρινοί της ΛΑΡΚΟ και του Σκαραμαγκά θεωρούν ως φυσικό τους σύμμαχο το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά. Το ίδιο ισχύει και για άλλες ομάδες υποεκπροσωπούμενων εργαζόμενων, όπως είναι οι μετανάστες. Στο 23^ο Συνέδριο της ΠΟΕΜ το 2001, ο τότε πρόεδρος του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά Ι.Π. επιχειρώντας να γενικεύσει την εμπειρία της Ναυπηγοεπισκευαστικής Ζώνης, έδειχνε με εύγλωττο τρόπο πως οι αντικειμενικές δυσκολίες μπορούν υπερνικούνται με το σωστό προσανατολισμό:

«Τους αλλοδαπούς στη Ζώνη τους έχουμε στο συνδικάτο [...] τη δουλειά αυτή την κάνουμε δέκα χρόνια [...] ότι γλώσσα κι αν μιλάνε αν τους πεις έλα στο Σωματείο, πρέπει να έχεις τα ίδια δικαιώματα με τους Έλληνες, είναι πρώτοι. Είναι πρώτοι στη διεκδίκηση» (2001: 125).

Ο «καθημερινοποιημένος» διεθνιστικός προσανατολισμός φαίνεται πως εκφράζεται ως ανάγκη ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπου απασχολείται κυρίως χαμηλά ειδικευμένο εργατικό δυναμικό και επομένως το μεγαλύτερο κομμάτι του μεταναστευτικού δυναμικού του κλάδου (αλουμινάδικα, συνεργεία, μηχανουργεία). Εκεί, η καταπίεση προς το μετανάστη συνυφαίνεται με την εργοδοτική τρομοκρατία προς τον ημεδαπό εργαζόμενο⁷:

«Η ανεργία εκφράζεται στις ΜΜΕ [...] «εάν συνδικαλιστείς, θα απολυθείς». Έτσι λοιπόν, συναντάμε αυτές τις τεράστιες δυσκολίες μαζί με τους συναδέλφους αλλοδαπούς, που προσπαθούμε και αυτούς να τους οργανώσουμε, να παλέψουν μαζί μας» (Β.Ρ., 23^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2001, 188).

Η διαπάλη με τον «μικρό» εργοδότη, ή τον εργολάβο, είναι οξύτερη και ταυτόχρονα πιο σύνθετη και αντιφατική, αφού η πίεση που ασκεί το συγκεντρωμένο κεφάλαιο στον πρώτο (μέσω του ανταγωνισμού, ή της άμεσης υπαγωγής στην περίπτωση της εργολαβίας) μεταφέρεται πολλαπλασιαστικά στον τελευταίο, δημιουργώντας συνθήκες κοινωνικής συμμαχίας και κοινωνικού ανταγωνισμού ταυτόχρονα. Αυτή την αντίφαση νομίζω επιχειρούν να αποδώσουν οι παρακάτω συνδικαλιστές, μεταφράζοντας την εμπειρία τους:

«Ένα άλλο πρόβλημα είναι οι ανασφάλιστοι. Εδώ θα πρέπει να βοηθηθούν τα κλαδικά σωματεία, να τους βρούνε, να ασφαλιστούν αυτοί οι συνάδελφοι [...] αλλά να επισημανθούν και οι σαλταδόροι εργοδότες, αυτοί οι μικρομεσαίοι που λίγο πολύ αρχίζουμε να τους αγαπάμε και που αν δε συνέλθουν θα καταλήξουν η συμφορά του εργαζόμενου» (Γ.Π. 23^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2001, 263).

«Να μιλήσουμε γις τις μικρές επιχειρήσεις και τις βιοτεχνίες; Εκεί μέσα γίνεται κόλαση. Ανοίξτε μια εφημερίδα με αγγελίες να δείτε τι γίνεται στα μικρομάγαζα και τις μικροβιοτεχνίες [...] 20 με 25 € μεροκάματο και το δωρο έχει καταργηθεί προ πολλού» (Γ. από Συνδικάτο Μετάλλου Ελευσίνας, 24^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2004, 200).

Σχετικά με τα κλαδικά σωματεία ως σύνολο στην ΠΟΕΜ, η δομή εκπροσώπησης διαφοροποιείται εύλογα, αφού η συντριπτική πλειοψηφία των μελών

⁷ Ανάμεσα στα πολλά κρούσματα αντιμεταναστευτικής και αντισυνδικαλιστικής εργοδοτικής στάσης σε μικρές βιοτεχνίες, χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της πρόσφατης προσαγωγής δύο πακιστανών μεταλλεργατών που ζήτησαν τα δεδουλευμένα τους και αντί αυτού οδηγήθηκαν στο Αστυνομικό Τμήμα, κρατήθηκαν για μέρες και τελικώς αφέθηκαν ελεύθεροι μετά από παρέμβαση του Συνδικάτου Μετάλλου Αθήνας «ΠΡΟΜΗΘΕΑΣ», ενώ ως αποτέλεσμα της παρέμβασης των συνδικαλιστών ορίστηκε τριμερής συνάντηση της Επιθεώρησης Εργασίας με τον εργοδότη της βιοτεχνίας μεταλλικών κατασκευών όπου εργάζονταν απλήρωτοι οι δύο μετανάστες και του «ΠΡΟΜΗΘΕΑ» (Ριζοσπάστης: 02/02/10, 10).

προέρχεται από μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως βιοτεχνίες επεξεργασίας μετάλλου, μηχανουργία, συνεργεία αυτοκινήτων (Απολογισμός Διοίκησης στο 24^ο Συνέδριο της ΠΟΕΜ: 2004, 22). Η κατηγορία των σωματείων που εκπροσωπούν εργαζόμενους μικρομεσαίων επιχειρήσεων, αντιπροσωπεύεται στο δείγμα μας από δύο κλαδικά (Λάρισας και Πειραιά). Η περίπτωση της πολυεθνικής FRIGOGLOSS που μέχρι το 2008 απασχολούσε 200 περίπου εργαζόμενους, βρίσκεται στο ενδιάμεσο μεταξύ μεγάλων επιχειρήσεων έντασης κεφαλαίου και μικρομεσαίων (με λιγότερους από 100 εργαζόμενους). Αν και επιχείρηση με υψηλή κερδοφορία (38 εκατ. ευρώ το 2006, 45 εκατ. ευρώ το 2007), η παραγωγική της βάση (κατασκευή ψυγείων) δεν της προσδίδει το στρατηγικό χαρακτήρα των επιχειρήσεων που προανέφερα.

Με τα τρία αυτά σωματεία ολοκληρώνεται μια προσπάθεια σκιαγράφησης των βασικών μορφολογικών αποκλίσεων που προκύπτουν από το αντικειμενικό πλαίσιο λειτουργίας των υπό εξέταση συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αν και θα επανέλθουμε σε ζητήματα στρατηγικής και στο πώς τοποθετούνται οι συνδικαλιστές διαφορετικών εργασιακών χώρων και ιδεολογικών αποχρώσεων, αξίζει να συγκρατήσουμε το εξής: η συμφωνία μεταξύ των συνδικαλιστών πάνω σε αντικειμενικές πτυχές της σύνθεσης και της μορφολογίας των συνδικάτων και των εργασιακών χώρων, δεν απολήγει και σε συμφωνία για τη στρατηγική που πρέπει να ακολουθήσει το συνδικαλιστικό κίνημα του κλάδου. Ακολουθεί μια πιο ενδελεχής καταγραφή των πιο κρίσιμων χαρακτηριστικών του κάθε σωματείου ξεχωριστά.

8.4 Η συγκριτική διάσταση της ταυτότητας των σωματείων: μαζικότητα, συνθήκες συνδικαλιστικοποίησης, συλλογικές δράσεις, παραταξιακή εκπροσώπηση

Οι κατηγορίες που επιλέξαμε για να αποτυπώσουμε την ταυτότητα των πρωτοβάθμιων σωματείων του δείγματος, αποτελούν συνάρτηση τόσο των διαθέσιμων πηγών που έχουμε, όσο και της θεωρητικής συζήτησης που έχει προηγηθεί. Ωστόσο, ένα σημαντικό μέρος του ιστορικού υλικού που συλλέχθηκε (μέσω αποδελτίωσης Τύπου) εκτίθεται στο τελευταίο κεφάλαιο, σε μια προσπάθεια να συνδέσουμε τα αποτελέσματα των αναλύσεων της έρευνας γνώμης με πιο στέρεα δεδομένα ως προς τη δράση των οργανώσεων. Εδώ εκτίθενται κάποια πρωτογενή δεδομένα που συλλέξαμε κυρίως (αλλά όχι αποκλειστικά) από το αρχείο της ΠΟΕΜ και διαγράφουν σε αδρές γραμμές τα περιγράμματα των οργανώσεων.

Καταρχήν δίνεται μια εικόνα της μαζικότητας των οργανώσεων, με αναφορές τόσο στα μέλη βάσει πρόσφατων αρχαιρεσιών, όσο και στα δυνάμει μέλη, δηλαδή στους εργαζόμενους των χώρων όπου δραστηριοποιούνται τα συνδικάτα. Ακολουθεί η καταγραφή δεδομένων των εργασιακών χώρων, ώστε να αναδειχθούν ενδεχόμενοι ευνοϊκοί, ή ανασχετικοί παράγοντες για τη συνδικαλιστικοποίηση. Παράλληλα, επιδιώξαμε να δώσουμε το στίγμα των εξελίξεων και των γεγονότων εκείνων που βρίσκονται σε άμεση συνάφεια με κάποια από τα θεμελιώδη ζητήματα που τέθηκαν στο θεωρητικό μέρος (π.χ. τι επηρεάζει τη συνδικαλιστική στρατηγική, πως αποτιμούνται τα αποτελέσματά της κ.α.). Για τη σκιαγράφηση τόσο του περιβάλλοντος εντός του οποίου δρουν τα σωματεία, όσο και της εσωτερικής τους κατάστασης, χρησιμοποιήσαμε διάφορες πηγές (πέραν των αρχείων της ΠΟΕΜ), όπως ιστοσελίδες επιχειρήσεων, κέντρων τεκμηρίωσης, εφημερίδες, περιοδικές εκδόσεις συνδικάτων.

Ως προς τις συλλογικές δράσεις, τα απεργιακά δελτία της ΠΟΕΜ μας δίνουν μια εικόνα για τη συμμετοχή των πρωτοβάθμιων σωματείων στις απεργίες δευτεροβάθμιων (ΠΟΕΜ – Εργατικά Κέντρα) και τριτοβάθμιων οργάνων (ΓΣΕΕ), ή συντονιστικών πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικάτων (ΠΑΜΕ) την περίοδο 1996-2007. Όπως έχουμε δει αναλυτικά στο θεωρητικό μέρος, η απεργιακή κινητοποίηση αποτελεί «θεμελιακή συνιστώσα της συνδικαλιστικής δραστηριότητας των μισθωτών» (Ιωάννου: 1989: 30) και επομένως κατέχει κρίσιμη θέση μεταξύ των ρεπερτορίων δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ωστόσο, εδώ είναι απαραίτητη μια διευκρίνηση: δεν πρόκειται για καταγραφή της συνολικής απεργιακής δράσης που ανέλαβαν τα συνδικάτα κατά την περίοδο 1996-2007, καθώς εδώ δεν περιλαμβάνονται οι απεργίες που προκυρήχθηκαν αποκλειστικά από τα πρωτοβάθμια σωματεία. Δηλαδή, αποκλείουμε προς το παρόν τις διεκδικήσεις με αιτήματα που αφορούν κυρίως στην επιχείρηση, ή στους χώρους εργασίας που καλύπτει το σωματείο και επικεντρωνόμαστε σε απεργιακές δράσεις που δηλώνουν συντονισμό με άλλες οργανώσεις. Η καταγραφή μέσα από τον Τύπο των συλλογικών (και όχι μόνο των απεργιακών) δράσεων των πρωτοβάθμιων σωματείων του δείγματος κατά την υπό εξέταση περίοδο (1992-2008), παρατίθεται σε επόμενο κεφάλαιο. Η εικόνα επομένως που θα έχουμε εδώ, δίνει ένα πρώτο στίγμα για τον τρόπο με τον οποίο τα σωματεία εντάσσονται στον προγραμματισμό δράσης με άλλα συνδικάτα και επομένως είναι ένας χρήσιμος δείκτης για το βαθμό συντονισμού με άλλες οργανώσεις διαφορετικής βαθμίδας.

Τέλος, από τα αρχεία της ΠΟΕΜ συλλέξαμε στοιχεία για τους παραταξιακούς συσχετισμούς των σωματείων, όπως διαμορφώθηκαν στις τελευταίες αρχαιρεσίες. Η κατανομή των εδρών των Διοικήσεων των σωματείων, επιλέχθηκε ως αντιπροσωπευτικός δείκτης συσχετισμών δύναμης. Ακολουθεί η ανάλυση κατά σωματείο.

8.4.1 Σωματείο Εργαζομένων Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (ΣΕΕΑΒ)

Πρόκειται για το μαζικότερο επιχειρησιακό σωματείο του κλάδου (2167 ψηφίσαντες για Δ.Σ., με βάση τα πρακτικά αρχαιρεσιών του 2008, περίπου 280 λιγότεροι σε σχέση με το 2006). Η έδρα της επιχείρησης βρίσκεται στην Τανάγρα Βοιωτίας. Όπως και σε κάθε επιχείρηση του ευρύτερου δημόσιου τομέα, κάθε νεοπροσλαμβανόμενος γίνεται αυτόματα μέλος του σωματείου, γι' αυτό και η μάζα των εγγεγραμμένων αγγίζει το όριο της μάζας των εργαζόμενων της επιχείρησης που δεν ξεπερνά τις 3000. Η ΕΑΒ Α.Ε. αποτελεί τη μεγαλύτερη αεροναυπηγική και αμυντική εταιρεία της χώρας, με δραστηριότητα στην εγχώρια και διεθνή αγορά, συνεργασίες με μεγάλες πολεμικές βιομηχανίες (Lockheed, EADS κλπ), θυγατρικές (EMC HELLAS, One Source Aeroservices), υψηλή οργανική σύνθεση κεφαλαίου. Η στρατηγική σημασία της επιχείρησης, όχι μόνο για τον κλάδο, αλλά συνολικά για την οικονομία και (κυρίως) για την άμυνα της χώρας, απορρέει από την παραγωγική της δραστηριότητα, που εκτός των αεροκατασκευών και των οπλικών συστημάτων, περιλαμβάνει και οπτικοηλεκτρονικά συστήματα, τηλεπικοινωνιακό υλικό, δορυφορικές εφαρμογές.

Σε επίπεδο παραταξιακής εκπροσώπησης στο ΔΣ του ΣΕΕΑΒ, πρώτη δύναμη είναι η ΔΑΚΕ με 3 έδρες (από 4 το 2006) και ακολουθούν ΠΑΣΚΕ 2 (από 2) , ΔΕΣ (ΠΑΜΕ) 2 (από 1), ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ 2 έδρες (από 2) και Ανεξάρτητοι, ΔΑΚ με 1 έδρα (από 1). Η τελευταία ΣΣΕ που υπέγραψε η Διοίκηση του Σωματείου της ΕΑΒ το καλοκαίρι του 2008, είναι διετής και προβλέπει αυξήσεις της τάξης του 5%, για κάθε έτος (www.express.gr: 19/09/08)⁸. Με βάση το απεργιακό δελτίο της ΠΟΕΜ για την περίοδο 1996-2007, το ΣΕΕΑΒ έχει προκυρήξει 13 απεργίες (24ωρες) και δύο 4ωρες

⁸ Με βάση νομοθετική ρύθμιση της κυβέρνησης της ΝΔ (ψηφίστηκε τον Ιούλιο του 2008), για τους νεοπροσλαμβανόμενους στις ζημιολύγες ΔΕΚΟ (ΕΑΒ, ΕΑΣ, ΕΛΒΟ όσον αφορά το δείγμα) δεν ισχύουν οι ΣΣΕ που υπογράφουν τα Σωματεία με τις Διοικήσεις των επιχειρήσεων, αλλά αυτά που προβλέπουν η ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές ΣΣΕ (Καθημερινή, 25/07/2008). Αυτή η προσπάθεια μείωσης του κόστους εργασίας, είναι σαφώς μεροληπτική σε βάρος των νέων εργαζόμενων και ίσως αυτό να εξηγεί τη μάλλον χλιαρή αντίδραση των Σωματείων.

στάσεις εργασίας, με τη μέση συμμετοχή να κυμαίνεται στο χαμηλό συγκριτικά επίπεδο του 34%.

8.4.2 Σωματείο Υπαλλήλων και Εργατοτεχνιτών Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων (ΕΑΣ)

Το Σωματείο των ΕΑΣ έχει στο δυναμικό του 854 εγγεγραμμένα μέλη, εκ των οποίων για τις τελευταίες αρχαιρεσίες ψήφισαν οι 790 (με βάση στοιχεία του 2007). Οι εγκαταστάσεις των ΕΑΣ βρίσκονται στον Υμηττό και περιλαμβάνουν μία εργοστασιακή μονάδα, όπου τον Ιανουάριο του 2009 απασχολούνταν 485 εργαζόμενοι και τα κεντρικά γραφεία της επιχείρησης, όπου για την ίδια περίοδο απασχολούνταν 232 εργαζόμενοι⁹. Ως προς την ανθρωπογεωγραφία της επιχείρησης, κάποια από τα στοιχεία παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όπως: α) το υψηλό επίπεδο ειδίκευσης των απασχολούμενων (το 54% στα κεντρικά γραφεία και το 12% στο εργοστάσιο είναι απόφοιτοι ΑΕΙ-ΤΕΙ), β) η ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων (50 εργαζόμενοι απασχολούνται σε εργολάβο της ΕΑΣ ως ενοικιαζόμενοι)¹⁰, γ) το υψηλό ποσοστό απασχολούμενων γυναικών στα γραφεία της εταιρείας (46%), αλλά και η σημαντική παρουσία τους στο εργοστάσιο (περίπου 20%). Η «ασυνήθιστη» για τα δεδομένα του κλάδου γυναικεία παρουσία, ειδικά παλαιότερα, σχετιζόταν με το αντικείμενο της εργασίας¹¹. Τα ΕΑΣ αποτελούν έναν όμιλο εταιρειών δημόσιας ιδιοκτησίας και ιδρύθηκαν το 2004, ύστερα από συγχώνευση της ΠΥΡΚΑΛ (κατασκευή πυρομαχικών) και της ΕΒΟ (κατασκευή όπλων). Θυγατρικές των ΕΑΣ είναι η Μεταλλουργική Βιομηχανία Ηπείρου ΑΕ, η Ηλεκτρομηχανική Κύμης ΕΠΕ και η LT-PYRKAL. Η στρατηγικής σημασίας θέση του ομίλου (για τους ίδιους λόγους που είδαμε και στην περίπτωση της ΕΑΒ), υπονομεύεται από τις επιλογές συνεργασιών των ελληνικών κυβερνήσεων με αμυντικές βιομηχανίες του εξωτερικού. Αυτές οι επιλογές οξύνουν το πρόβλημα υποαπασχόλησης μεγάλου μέρους του δυναμικού της εταιρείας (κυρίως στα εργοστάσια σε Λαύριο, Υμηττό,

⁹ Στοιχεία από την ιστοσελίδα της ΕΑΣ: <http://www.eas.gr/index.php?lang=gr&sec=&ctg=62>.

¹⁰ Καταγγελία στο ελληνικό κοινοβούλιο από βουλευτές του ΚΚΕ (Ριζοσπάστης: 06/08/08, 8). Πανελλαδικά στο σύνολο των έξι εργοστασίων των ΕΑΣ, απασχολούνταν το Δεκέμβριο του 2009, 242 συμβασιούχοι, οι οποίοι μάλιστα κατέβηκαν σε ξεχωριστές απεργιακές κινητοποιήσεις, με στόχο την ανανέωση των συμβάσεων και την έναρξη της διαδικασίας μονιμοποίησης (Ριζοσπάστης: 23/12/09, 10).

¹¹ Η κατασκευή πυρομαχικών, ειδικά πριν τη γενικευμένη εισαγωγή αυτοματισμών, απαιτούσε λεπτούς και επιδέξιους χειρισμούς, που συνήθως περαιώνονταν με τη χρήση λαβίδας και άλλων παρόμοιων εργαλείων. Δεν είναι τυχαίο εξάλλου, το ότι η μοναδική γυναίκα στο ΔΣ της ΠΟΕΜ, προέρχεται από την ΕΒΟ (Αίγιο).

Αίγιο) συμβάλλουν στην πτώση της παραγωγικότητας και τελικά επιβαρύνουν το παθητικό της με ζημιές εκτοντάδων εκατομμυρίων ευρώ (Το Βήμα, 25/12/2004).

Συνολικά την περίοδο 1996-2007, με βάση τα δελτία της ΠΟΕΜ, το Σωματείο των ΕΑΣ προκήρυξε 14 απεργίες (24ωρες), 1 δίωρη και 1 τετράωρη στάση εργασίας, με μέση συμμετοχή 78%. Τέλος, ως προς τους συσχετισμούς στο σωματείο, η ΠΑΣΚΕ μέχρι το 2006 μοιραζόταν τη Διοίκηση με τη ΔΑΚΕ (πέντε και τέσσερις έδρες αντίστοιχα), ενώ από το 2008 η ΠΑΣΚΕ είναι αυτοδύναμη.

8.4.3 Σωματείο Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Ελληνικής Βιομηχανίας Οχημάτων (ΕΛΒΟ)

Το Σωματείο της ΕΛΒΟ εδρεύει στη Θεσσαλονίκη και έχει στο δυναμικό του 898 εγγεγραμμένα μέλη, από τα οποία στις αρχαιρεσίες του 2006 ψήφισαν 851. Η επιχείρηση προήλθε ύστερα από κρατικοποίηση της ΣΤΑΓΙΕΡ ΕΛΛΑΣ, η οποία το 1977 μετονομάστηκε σε ΕΛΒΟ. Από το 2000 το 43% της ΕΛΒΟ, καθώς και το management της επιχείρησης, ανήκουν στον όμιλο Μητιλιναίου (Αλουμίνιον της Ελλάδος, ΜΕΤΚΑ, Endessa Hellas). Το 2007 απασχολούνταν στην επιχείρηση 700 άτομα ως μόνιμο προσωπικό, ενώ την τριετία 2004-2007 η μείωση του προσωπικού ανήλθε σε 300 περίπου εργαζόμενους, κυρίως με προγράμματα εθελουσίας εξόδου (Μακεδονία: 19/11/07). Αν και επιχείρηση με μεγάλες παραγωγικές δυνατότητες και υψηλά περιθώρια κερδοφορίας, τα τελευταία 3 χρόνια καταγράφει ζημιές, γεγονός μάλλον αναπόφευκτο αφού η παραγωγική της δραστηριότητα συρρικνώνεται διαρκώς. Υπολογίζεται ότι από το Μάρτιο του 2009 μέχρι το 2010, δηλαδή κατά τη διάρκεια του νέου γύρου εξοπλισμών του ΥΠΕΘΑ, μόνο 70 εργαζόμενοι από τους 700 θα απασχολούνται παραγωγικά (Ελευθεροτυπία: 08/03/08).

Σε αυτές τις συνθήκες το Σωματείο της ΕΛΒΟ έρχεται αντιμέτωπο με οδυνηρά διλλήματα που μέχρι πρόσφατα φαίνονταν να έχουν αποσυρθεί από την ημερήσια διάταξη (μισθοί ή ανάπτυξη, υποαπασχόληση, ή ανεργία). Ως προς τους παραταξιακούς συσχετισμούς οι ΠΑΣΚΕ και ΔΑΚΕ μοιράζονται την ηγεσία με τρεις έδρες για την κάθε παράταξη, ενώ μία έδρα έχει η ΔΑΣ. Η απεργιακή δραστηριότητα στην ΕΛΒΟ δεν διαφοροποιείται σημαντικά από τις άλλες ΔΕΚΟ, τουλάχιστον ως προς τη συχνότητα, καθώς σε ένταση υστερεί σε σχέση με τη μέση συμμετοχή απεργών των δώδεκα σωματείων που εξετάζουμε (81,7%). Συγκεκριμένα, στο διάστημα 1996-2007, το Σωματείο προκήρυξε 12 απεργίες (24ωρες) 3 στάσεις εργασίας (μία τριώρη, δύο τετράωρες), με μέση συμμετοχή 67%

8.4.4 Σωματείο Εργαζομένων ΛΑΡΚΟ

Με βάση τις αρχαιρεσίες του 2006, το Σωματείο Εργαζομένων ΛΑΡΚΟ έχει στο δυναμικό του 483 εγγεγραμμένα μέλη, από τα οποία ψηφίσαντες είναι οι 439. Η έδρα του σωματείου είναι η Λάρυμνα Βοιωτίας, όπου και είναι εγκατεστημένο το μεταλλουργικό εργοστάσιο της εταιρείας με 557 εργαζόμενους (αποτελούν το 69% του συνολικού δυναμικού της ΛΑΡΚΟ η οποία απασχολεί άλλους 243 εργαζόμενους στα Κεντρικά Γραφεία στην Αθήνα, στα Μεταλλεία Εύβοιας, Αγ. Ιωάννη και Καστοριάς και στο Λατομείο των Σέρβιων). Η ΛΑΡΚΟ ΓΜΜ. Α.Ε. ανήκει από το 1989 στο Δημόσιο¹², βρίσκεται στην πρώτη πεντάδα παραγωγών νικελίου στον κόσμο και κατέχει την πρώτη θέση στην Ευρώπη, με μερίδιο περίπου 40% της Ευρωπαϊκής αγοράς. Η εξαιρετική για την ελληνική οικονομία σημασία της επιχείρησης, σχετίζεται πρωταρχικά με το γεγονός ότι το νικέλιο αποτελεί βασικό συστατικό για την παραγωγή ανοξείδωτου χάλυβα. Οι ιδιότητές του – μαγνητικές, ηλεκτρονικές, καταλυτικές, ελεγχόμενης διαστολής – καθιστούν το προϊόν ιδιαίτερα χρήσιμο σε τομείς αιχμής για μια σύγχρονη οικονομία (τηλεπικοινωνίες, μεταφορές, παραγωγή ενέργειας, ιατρικός εξοπλισμός κ.α.).

Παρά τη συνεχιζόμενη κερδοφορία της επιχείρησης από το 2001 μέχρι το 2007, από τις αρχές του 2009 η κυβέρνηση (με αφορμή την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας της ΛΑΡΚΟ) αναζητά στρατηγικούς μετόχους, κάτι που θα έχει τις επιπτώσεις του και στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας, το οποίο όμως ήδη δέχεται τις συνέπειες είτε της κακής διαχείρισης (Ελευθεροτυπία: 27/05/07), είτε του γενικότερου πλαισίου λειτουργίας των δημόσιων επιχειρήσεων. Από το Δεκέμβριο του 2008, μέχρι τις αρχές του 2009, πραγματοποιήθηκαν 120 απολύσεις απασχολούμενων στις εργολαβίες της ΛΑΡΚΟ, γεγονός δηλωτικό της δυσμενέστερης θέσης που βρίσκεται το ευέλικτο κομμάτι της απασχόλησης. Άλλες 38 απολύσεις προσωρινών (και μάλιστα συνδικαλισμένων που είχαν πρωτοστατήσει για τη μετατροπή τους σε αορίστου χρόνου) είχαν πραγματοποιηθεί και τον Ιανουάριο του 2007 και τότε το Σωματείο της ΛΑΡΚΟ, είχε επικαλεστεί σε ανακοίνωσή του «τη διαβεβαίωση της Διοίκησης ότι το πρόβλημα θα έχει λυθεί μέχρι την 01/03/07» (Ριζοσπάστης: 02/03/07, 5), χωρίς να αναλάβει κάποια πρωτοβουλία.

¹² Για μια πλήρη κατόπτευση της περίπτωσης ΛΑΡΚΟ, όχι μόνο ως προς τους οικονομικούς όρους συγκρότησης και εξέλιξης της επιχείρησης, αλλά κυρίως ως προς τους οργανωσιακούς όρους της σχέσης κεφαλαίου-εργασίας, με εστίαση στις σχέσεις συνδικαλιστικής δράσης και άτυπων εργασιακών σχέσεων, η διατριβή του Καρατζογιάννη (1999) συμβάλλει στα μέγιστα.

Στο Δ.Σ. του Σωματείου η ΔΑΚΕ είναι αυτοδύναμη με 6 έδρες, ενώ 3 έδρες έχει η ΠΑΣΚΕ (η ΔΑΣ έχασε τη μία έδρα που είχε μέχρι το 2008)¹³. Θα πρέπει εδώ να υπενθυμίσουμε ότι ο ενδοπαραταξιακός ανταγωνισμός δεν καταγράφεται εξαντλητικά στην κατανομή των εδρών του Δ.Σ., καθώς δυνάμεις της ΔΑΣ με επιρροή κυρίως στους προσωρινούς της ΛΑΡΚΟ, δραστηριοποιούνται μέσω του Συνδικάτου Μετάλλου Βοιωτίας.

Στο κρίσιμο διάστημα 2005-2007, η δράση του Σωματείου υπήρξε αναντίστοιχη σε σχέση με τις αρνητικές εξελίξεις εις βάρος του (ευέλικτου κυρίως) προσωπικού της ΛΑΡΚΟ και σε αυτό ενδεχομένως συνέβαλε η τριετής συλλογική σύμβαση εργασίας που υπέγραψε η ηγεσία του Σωματείου με τη Διοίκηση της επιχείρησης (Ριζοσπαστης: 02/02/07, 5). Αν και οι αγωνιστικές παραδόσεις στη ΛΑΡΚΟ είναι ισχυρές, με ορόσημο τον «αγώνα των 110 ημέρων» του 1977 (Καρατζογιάννης: 1999, 439)¹⁴, που είναι εγγεγραμμένος στη συλλογική μνήμη των εργατών της επιχείρησης, η απεργιακή δραστηριότητα του Σωματείου από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα, όπως θα διαπιστώσουμε σε επόμενο κεφάλαιο ακολουθεί φθίνουσα πορεία. Ο απεργιακός συντονισμός ωστόσο του σωματείου με τον υπόλοιπο κλάδο δεν υστερεί σε σχέση με το μέσο επίπεδο των δώδεκα σωματείων που εξετάζουμε και μάλιστα σε σχέση με τις άλλες ΔΕΚΟ (ΕΑΣ, ΕΛΒΟ, ΕΑΒ), καταγράφεται μία εξαιρετικά υψηλή συμμετοχή στην απεργιακή δράση. Κατά την περίοδο 1996-2007, προκηρύχθηκαν από το Σωματείο της ΛΑΡΚΟ, 12 απεργίες, 3 στάσεις εργασίας (2 τετράωρες, 1 δίωρη) με μέση συμμετοχή 94%.

8.4.5 Σωματείο Εργαζομένων INTPAKOM

Το Σωματείο της INTPAKOM εδρεύει στην Παιανία (Αν. Αττική) και είναι ένα από τα μαζικότερα επιχειρησιακά σωματεία του κλάδου, αφού αριθμεί 2388

¹³ Μέχρι και τα μέσα της δεκαετίας του 1990, η ΔΑΚΕ παρουσιάζει σημαντικές αυξομειώσεις, ανάλογες προς την κατάσταση του κομματικού φορέα εντός του οποίου συγκροτείται και λειτουργεί, αλλά υπολείπεται σταθερά της ΠΑΣΚΕ (Καρατζογιάννης: 1999, 446). Η παράταξη που πρόσκειται στο ΚΚΕ, ακολουθεί φθίνουσα πορεία από το 1987 έως τα μέσα της δεκαετίας του 1990, οπότε και σταθεροποιείται σχετικά, σε χαμηλά πάντως επίπεδα εκλογικής επιρροής, αν αναλογισθεί κανείς το ιστορικό της κύρος στο χώρο: στο διάστημα μεταξύ 1976-81 η παράταξη του ΚΚΕ διατηρούσε τον απόλυτο έλεγχο του Δ.Σ., ενώ είχε διαδραματίσει πρωταγωνιστικό ρόλο τόσο στη συγκρότηση του σωματείου μεταδικτατορικά, όσο και στη διεξαγωγή της απεργίας του 1977 (Καρατζογιάννης: 1999, 449).

¹⁴ «Από την άποψη της χρονικής διάρκειας πρόκειται για τη μεγαλύτερη απεργία βιομηχανικών εργατών της νεοελληνικής ιστορίας. Από την άποψη των μορφών της [...] καθώς και από την άποψη της μερικής ικανοποίησης των αιτημάτων των απεργών, η απεργία του 1977 αποτελεί ορόσημο για την εταιρεία, αλλά και σημείο αναφοράς για το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας» (Καρατζογιάννης: 1999, 439).

εγγεγραμμένα μέλη, από τα οποία στις αρχαιρεσίες του 2007 ψήφισαν 1400. Τα αποτελέσματα των αρχαιρεσιών στην INTRAKOM παρουσιάζουν ιδιαίτερο πολιτικό ενδιαφέρον: η πρώτη δύναμη (ΑΚΕ) έχασε την αυτοδυναμία που είχε στις προηγούμενες εκλογές (6 έδρες από 7 στις προηγούμενες αρχαιρεσίες), ενώ άλλα συντηρητικά ψηφοδέλτια (ΔΑΚΕ, «Ανανέωση») δεν εκπροσωπήθηκαν καν στο Δ.Σ. Η παράταξη που υποστηρίζεται από δυνάμεις της ΔΑΣ (ΑΕΕ) διπλασίασε τις έδρες της (από 2 σε 4), ενώ το ίδιο ισχύει και για την Πρωτοβουλία Γένοβα (2 έδρες από 1 το 2005). Επίσης, εκπροσωπήθηκαν στο Δ.Σ. η Ένωση Εργαζομένων (1 έδρα) και η Ενωτική Κίνηση Εργαζομένων ως πρωτοεμφανιζόμενη παράταξη (1 έδρα).

Η INTRAKOM αποτελεί τη δυναμικότερη ελληνική ιδιωτική επιχείρηση στους κλάδους του εξοπλισμού τηλεπικοινωνιών, πληροφορικής, αμυντικών συστημάτων. Το συγκρότημα της Παιανίας είναι το μεγαλύτερο από τα τέσσερα συγκροτήματα που λειτουργούν πανελλαδικά. Απασχολεί πάνω από 2500 εργαζόμενους, η πλειοψηφία των οποίων είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και εργάζονται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης. Η δυναμικότητα της INTRAKOM σε επενδύσεις και συνολικό τζίρο, την κατατάσσει στους μεγαλύτερους πολυεθνικούς ομίλους της Ν.Α. Ευρώπης.

Ωστόσο, από το Νοέμβριο του 2008 και με αιτιολογία τη ζημιογόνα δραστηριότητα ειδικά της Intracom Telecom και Intracom IT Services, η Διοίκηση του ομίλου, άρχισε να προειδοποιεί με μαζικές απολύσεις και περικοπές μισθών. Η αντίδραση των εργαζόμενων, μάλλον ξεπέρασε τις προσδοκίες του Δ.Σ. του Σωματείου. Στην έκτακτη Γενική Συνέλευση που ακολούθησε μετά τις εργοδοτικές απειλές, σε σύνολο 685 εργαζόμενων (η μαζικότερη Γ.Σ. των τελευταίων ετών) 629 ψήφισαν υπέρ της κήρυξης 24ωρης απεργίας (Εργατική Αλληλεγγύη: 19/11/08, 14), η οποία τελικά πραγματοποιήθηκε με επιτυχία. Αυτό το μεμονωμένο (στο πλαίσιο της επιχείρησης) απεργιακό συμβάν, ήταν το πρώτο μετά από 20 χρόνια (Καθημερινή: 19/11/08)¹⁵ και έχει ιδιαίτερη σημασία το γεγονός ότι με τους δεδομένους συσχετισμούς δύναμης (μη αυτοδυναμία της ΑΚΕ) δεν κατέστη δυνατό να επαναληφθεί η ματαίωση της απεργιακής απόφασης της Γ.Σ., όπως είχε γίνει με απόφαση της πλειοψηφίας του Δ.Σ. (και μετά τους σχετικούς ελιγμούς) το Φεβρουάριο του 2005 (ΡΙζοσπάστης: 04/02/05, 14).

¹⁵ Η μοναδικότητα της απεργίας απορρέει τόσο από το περιεχόμενό της, που αφορά αποκλειστικά την INTRAKOM, όσο και από το φορέα της (επιχειρησιακό σωματείο και όχι το δευτεροβάθμιο ή τριτοβάθμιο όργανο). Σε απεργίες της ΓΣΕΕ ή της ΠΟΕΜ, το Σωματείο συμμετείχε 5 φορές κατά την περίοδο 1996-2007.

Η σχετική απροθυμία της ηγεσίας του Σωματείου να αναλάβει απεργιακή δράση αποτυπώνεται ανάγλυφα στα απεργιακά δελτία της ΠΟΕΜ. Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο 1996-2007 το Σωματείο της INTPAKOM συμμετείχε μόλις σε 5 απεργίες της ΓΣΕΕ και σε μία 4ωρη στάση εργασίας, με μέση συμμετοχή 30%.

8.4.6 Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων Χαλυβουργικής

Το Σωματείο της Χαλυβουργικής, σύμφωνα με τις αρχαιρεσίες του 2008 αριθμεί 547 μέλη (εγγεγραμμένοι), από τα οποία 482 ψήφισαν για Δ.Σ. Πρώτη δύναμη αναδείχθηκε η ΠΑΣΚΕ με 7 έδρες και ακολουθούν ΑΕΚ (στηρίζεται από το ΠΑΜΕ) και Ανεξάρτητη Πρωτοβουλία με 2 έδρες η καθεμία. Οι συσχετισμοί ωστόσο, δεν ήταν παγιωμένοι σε ολόκληρη την περίοδο που εξετάζουμε. Μέχρι το 1998 η ΑΕΚ (με την τότε εύλωτη επωνυμία «Αγωνιστική Ενωτική Κίνηση για την υπεράσπιση του 8ωρου») βρισκόταν στην ηγεσία του σωματείου. Αυτό ίσως εξηγεί γιατί μαχητικές δράσεις, όπως 48ωρες απεργίες, καταλήψεις του εργοστασίου (Ελευθεροτυπία: 31/05/97) και στάσεις εργασίας με μεγάλη διάρκεια, αποσύρονται από τα ρεπερτόρια δράσης του σωματείου, από το 1999 και μετά. Η «αλλαγή φρουράς» και η κατίσχυση της ΠΑΣΚΕ συμπίπτει επίσης με τις αναδιαρθρώσεις και τις αλλαγές που σημειώνονται σε διοικητικό επίπεδο.

Η μακρά περίοδος συρρίκνωσης της Χαλυβουργικής που ξεκινά από τη δεκαετία του 1980 (σ.σ. το 1981 απασχολούνταν περίπου 2500 εργατοτεχνίτες), φτάνει στην κορύφωσή της στα τέλη της δεκαετίας του 1990, με το εργοστάσιο να μετρά πλέον μόλις λίγες εκατοντάδες εργαζόμενους (όχι πάνω από 350). Η απελευθέρωση των αγορών, η μεταφορά χαλυβουργικών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους, συμπιέζουν τα κέρδη της εταιρείας, που ξεκινά ωστόσο νέο γύρο επενδύσεων και επεκτάσεων το 2001, έχοντας «κλείσει» ορισμένα «ενδοοικογενειακά» μέτωπα και επιπλέον έχοντας αποσπάσει σημαντικές παραχωρήσεις από το επιχειρησιακό Σωματείο. Ως προς το τελευταίο μέτωπο, σταθμό αποτελεί η συμφωνία του 1999 για την ευελικτοποίηση του χρόνου εργασίας στα τμήματα θερμής έλασης και παραγωγής σιδήρου της επιχείρησης (Ριζοσπάστης: 23/04/99, 28), που από προσωρινό μέτρο αποδείχθηκε μόνιμη πρακτική, παραβιάζοντας έτσι ένα από τα σημαντικότερα οχυρά του συνδικαλιστικού

κινήματος στο χώρο¹⁶. Η στρατηγική της ηγεσίας του Σωματείου, μπορεί να μην αμφισβητείται συνολικά (οι συσχετισμοί δύναμης τα τελευταία χρόνια δεν μεταβάλλονται σημαντικά), ωστόσο σε κρίσιμες καμπές διαφαίνεται η αδυναμία της ηγεσίας να επιτελέσει βασικές λειτουργίες της, όπως η πειθώ¹⁷. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η συζήτηση για τη ΣΣΕ του 2008 σε επίπεδο Γ.Σ., όπου η πλειοψηφία της Διοίκησης του Σωματείου απέτυχε να επικυρώσει τη συμφωνία της με την εταιρεία για αυξήσεις στο επίπεδο του 6,5% (Πριν, 06/05/08).

Ως προς τον προσανατολισμό του Σωματείου, τον τρόπο συνάρθρωσης στρατηγικού στόχου και τακτικών διεκδικήσεων, ενδιαφέρον θα παρουσιάσει στο άμεσο μέλλον η στάση των συνδικαλιστών στο ζήτημα της επέκτασης της παραγωγικής δραστηριότητας της εταιρείας στον τομέα της ηλεκτροπαραγωγής (σε συνεργασία με την RWE και τη ΔΕΗ), με εγκατάσταση αντίστοιχων υποδομών στο υπάρχον βιομηχανικό συγκρότημα της Ελευσίνας. Η τεράστια οικολογική επιβάρυνση της περιοχής και οι παρεπόμενες αντιδράσεις των εργαζόμενων, ίσως εξηγούν τη στάση αναμονής που τηρεί προς το παρόν το Σωματείο.

Σε σχέση με τη συμμετοχή του Σωματείου της Χαλυβουργικής στις απεργίες της ΓΣΕΕ και του κλάδου κατά την περίοδο 1996-2007, όπως διαπιστώνεται η μέση συμμετοχή είναι καθολική (100%), ωστόσο τα τελευταία χρόνια (2002-06) παρατηρείται μία ύφεση στην ανάληψη απεργιακής δράσης (συνολικά την περίοδο 1996-2007 το σωματείο συμμετέχει στην απεργιακή δράση της ΠΟΕΜ και της ΓΣΕΕ, με κήρυξη 9 απεργιών και 4 στάσεων εργασίας).

8.4.7 Ένωση Εργαζομένων στο Αλουμίνιο της Ελλάδος (ΕΕΑτΕ)

Η ΕΕΑτΕ έχει στο δυναμικό της 1090 εγγεγραμμένα μέλη, από τα οποία στις αρχαιρεσίες για το 25^ο Συνέδριο της ΠΟΕΜ, ψήφισαν 931. Στις αρχαιρεσίες του 2008 η ΠΑΣΚΕ ανδείχθηκε μεν πρώτη δύναμη με 5 έδρες, χάνοντας όμως την αυτοδυναμία που είχε για 25 χρόνια. Η ΔΑΚΕ αύξησε τις δυνάμεις της κατά μία έδρα

¹⁶ Όπως προκύπτει και από τα δελτία εργοστασιακής δραστηριότητας του EIRO (European Industrial Relations Observatory) οι μεγάλες απεργιακές μάχες του 1997 και του 1998 στη Χαλυβουργική και οι ανάλογες εργοδοτικές απαντήσεις (δικαστικές διώξεις συνδικαλιστών, απειλή μαζικών απολύσεων των «ανυπότακτων») είχαν ως διακύβευμα το χρόνο εργασίας και την ευελικτοποίησή του (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/10/inbrief/gr9810198n.htm>).

¹⁷ “If leadership has one predominant feature, it is that leaders communicate. Leadership is above all, an activity of persuasion, reflecting its other aspect, leadership as a relationship” (Barker, Johnson and Lavalette: 2001, 7). Αν και η λειτουργία αυτή είναι ουσιαστική, δεν είναι πάντα καθοριστική για τη διατήρηση της ηγεσίας: σε συνδικάτα όπου η ηγεσία απολαμβάνει την πλήρη στήριξη της εργοδοσίας, η λογοδοσία και ο δημοκρατικός έλεγχος από τη βάση αποστεώνονται και ανάγονται σε μια τυπική, διαδικαστική επικύρωση μέσω εκλογών.

(3 από 2), όπως και οι Ανεξάρτητοι (2 από 1), ενώ η ΕΣΑΚ (ΔΑΣ) διατήρησε τις δυνάμεις της (1 έδρα). Η έδρα του σωματείου (και της επιχείρησης), βρίσκεται στα Άσπρα Σπίτια Βοιωτίας, μακριά από κάποιο αστικό κέντρο. Συνολικά στην ΑτΕ, σύμφωνα με στοιχεία της εταιρείας απασχολούνται μόνιμα περίπου 1100 εργαζόμενοι, ενώ περίπου 400 είναι αυτοί που δουλεύουν στις εργολαβίες¹⁸. Αν και ο «σιδερένιος νόμος» του συνδικαλισμού στις μεγάλες επιχειρήσεις της ελληνικής βαριάς βιομηχανίας, ισχύει και εδώ, όπου οι «προσωρινοί» δεν είναι μέλη του εργοστασιακού σωματείου (Ριζοσπάστης: 14/01/06, 25) καθώς οι καταστατικές διατάξεις της Ένωσης δεν προβλέπουν άλλου είδους εργασιακές σχέσεις για τα μέλη της, εκτός της τυπικής απασχόλησης, παρόλα αυτά υπάρχει σωματειακή εκπρόσωπηση τους στο χώρο: το Σωματείο Εργαζομένων στις Εργολαβίες της ΑτΕ, συστάθηκε το 2007 (Ριζοσπάστης, 24/10/07) και εκπροσωπεί, όσους το σωματείο των μόνιμων αποκλείει καταστατικά. Ωστόσο, όπως είδαμε και στην περίπτωση της ΛΑΡΚΟ, ο αποκλεισμός των «ευέλικτων» από το σωματείο είναι καταρχήν ζήτημα στρατηγικής του συνδικαλιστικού φορέα, ο οποίος με απόφαση Γενικής Συνέλευσης μπορεί να υπερβεί καταστατικούς περιορισμούς.

Η «Αλουμίνιο της Ελλάδος» συμφερόντων Μυτιληναίου¹⁹ (δραστηριοποιείται και σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου, όπως ΜΕΤΚΑ, ΕΛΒΟ κ.α.), αποτελεί ένα βιομηχανικό συγκρότημα μεγάλης δυναμικότητας (ετήσια παραγωγή: 800.000 τόνοι αλουμίνιας και 165.000 τόνοι αλουμινίου), με ετήσιο τζίρο άνω των 2 δισ. € και δικαίως μπορεί να θεωρηθεί η κινητήρια δύναμη στην παραγωγή αλουμινίου στην Ελλάδα. Εκτός από τα εργοστάσια παραγωγής αλουμίνιας και αλουμινίου, στο συγκρότημα της ΑτΕ λειτουργεί από το 2008 Σταθμός Συμπαγωγής Ηλεκτρισμού και Θερμότητας με χρήση φυσικού αερίου, ο οποίος ανήκει στην Endessa Hellas (επίσης συμφερόντων Μητιληναίου). Η ενεργειακή αυτή πτυχή των δραστηριοτήτων της ΑτΕ και η συνολική της παρουσία ως μονοπωλιακού ομίλου στην ελληνική βιομηχανία, ειδικά σε συνθήκες απελευθέρωσης της αγοράς ενέργειας (βλ. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» 2000-2006)²⁰ συνεπάγεται τριβές

¹⁸ Οι «προσωρινοί» βιώνουν πρώτοι τις επιπτώσεις της κρίσης και αυτό επιβεβαιώνεται και στην ΑτΕ: στο πρώτο δίμηνο του 2009 είχαν απολυθεί ήδη 20 εργαζόμενοι που απασχολούνταν σε εργολαβίες της επιχείρησης.

¹⁹ Μέχρι το 2003 η επιχείρηση ανήκε στη Γαλλική πολυεθνική PECHINEY. Για δύο χρόνια πέρασε στον όμιλο ALCAN, για να εξαγοραστεί τελικά από τον όμιλο Μητιληναίου το 2005.

²⁰ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ (Γ' ΚΠΣ) πρόγραμμα που στοχεύει σε ανταγωνιστικότερες αγορές, βλ. http://www.antagonistikotita.gov.gr/epan/site/Topics/t_section?topic=tm_Axis6.

και ανταγωνισμούς με άλλους παίκτες. Στο εγχώριο ενεργειακό παιχνίδι το άλλο μονοπώλιο που εύλογα εμφανίζεται ως ανταγωνιστής, είναι η ΔΕΗ Α.Ε. με την οποία η ΑτΕ έχει ανοίξει μέτωπο με διακύβευμα τα φθηνότερο ρεύμα που για δεκαετίες το ελληνικό κράτος «χάριζε» στην PECHINEY.

Αν η υπόθεση του μονοπωλιακού ανταγωνισμού φαντάζει αναμενόμενη, ενδιαφέρον προκαλεί η στάση του επιχειρησιακού σωματείου, που με ανακοίνωσή του επιτίθεται εναντίον της ΔΕΗ Α.Ε. με επιχειρηματολογία ταυτόσημη με αυτή της Διοίκησης του ομίλου. Προφανώς, αυτό που έχουμε ιεραρχήσει ως πυρήνα της συνδικαλιστικής στρατηγικής, η οργανωσιακή λογική (*grosso modo*, απαντά στο ερώτημα τι σκοπούς υπηρετεί η υλικότητα της οργάνωσης) φαίνεται περιορισμένη στην επιβίωση και μακροήμερευση της επιχείρησης και μέσω αυτής στην επιβίωση του σωματείου και των μελών του. Ανεξάρτητα από το αν όντως η επιχείρηση δικαιούται ή όχι φθηνότερο ρεύμα, το σωματείο αναπαράγοντας τη λογική του επιχειρηματία, αδυνατεί να συναρθρώσει τη διεκδίκησή του με τις διεκδικήσεις συνολικά του εργατικού – συνδικαλιστικού κινήματος. Εκδήλωση των αντιφάσεων που προκύπτουν από τη στάση αυτή, είναι και η διαφορετική θέση της ίδιας παράταξης (ΠΑΣΚΕ) σε άλλο εργασιακό χώρο (ΑΗΣ ΔΕΗ Λαυρίου), όπου επίσης έχει την πλειοψηφία²¹.

Τέλος, ως προς τη συμμετοχή στις απεργίες ΠΟΕΜ-ΓΣΕΕ, για την περίοδο 1996-2007, η Ένωση προκήρυξε 10 απεργίες (24ωρες) και 5 στάσεις εργασίας (δύο δίωρες, μία τρίωρη και δύο τετράωρη), με μέση συμμετοχή 97%.

8.4.8 Σωματείο Εργαζομένων Ναυπηγείων Σκαρामαγκά «Η ΤΡΙΑΙΝΑ»

Η ΤΡΙΑΙΝΑ αποτελεί το δεύτερο μαζικότερο επιχειρησιακό σωματείο του κλάδου, με 1630 εγγεγραμμένα μέλη, από τα οποία 1545 ψήφισαν για τις αρχαιρεσίες που ανέδειξαν αντιπροσώπους για το 25^ο Συνέδριο της ΠΟΕΜ (Δεκέμβριος 2007). Οι σημερινοί συσχετισμοί δύναμης στο Σωματείο του Ναυπηγείου Σκαρामαγκά προήλθαν ύστερα από νέες αρχαιρεσίες που διεξήχθησαν το Μάιο του 2008, σύμφωνα με τους οποίους η ΠΑΣΚΕ παραμένει πρώτη δύναμη με 7 έδρες και

²¹ Με ανακοίνωσή της η ΠΑΣΚΕ ΑΗΣ Λαυρίου καταγγέλει την απόφαση της κυβέρνησης να αποχαρακτηρίσει την άδεια λειτουργίας της «Αλουμίνιο της Ελλάδας», από αυτοπαραγωγό-συμπαγωγό, σε συμπαγωγό, μειώνοντας έτσι σημαντικά τα ωφέλη της ΔΕΗ από την πώληση ηλεκτρικού ρεύματος στην ΑτΕ (για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. http://www.paske.gr/paske.php?p_id=28&action=showthis&table=news).

ακολουθούν η ΔΑΚΕ με 2 έδρες και η ΕΕΝΣ (ΔΑΣ) με 1 έδρα. Το ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι οι εκλογές αυτές υπήρξαν – έστω και με καθυστέρηση αρκετών μηνών – προϊόν απόφασης Γενικής Συνέλευσης των εργαζομένων, που σε μυστική ψηφοφορία καταψήφισαν το σχέδιο διαπραγμάτευσης της πλειοψηφίας της ΤΡΙΑΙΝΑΣ με τη γερμανική Διοίκηση των Ναυπηγείων. Συγκεκριμένα, τον Οκτώβριο του 2007 η ηγεσία της ΤΡΙΑΙΝΑΣ αποδέχτηκε την πρόταση της Διοίκησης των Ναυπηγείων για πώληση του Τμήματος Τροχαίου Υλικού – τμήμα που απασχολούσε 200 εργαζόμενους – στη γερμανική εταιρεία Dr Meyer Group (Ημερησία: 09/10/07). Η συναινετική αυτή στάση αποδοκιμάστηκε λίγες ημέρες αργότερα, σε μία μαζικότερη Γενική Συνέλευση, όπου σε σύνολο 1049 εργαζόμενων, οι 579 απέρριψαν το σχέδιο εργοδοσίας-ηγεσίας, κάτι που κανονικά μεταφράζεται σε καθαίρεση της Διοίκησης του Σωματείου και άμεση προκήρυξη αρχαιρεσιών (Ριζοσπάστης: 17/10/07). Τελικώς, η πλειοψηφία της ΤΡΙΑΙΝΑΣ άφησε να μεσολαβήσουν 7 μήνες για να πραγματοποιήσει τελικώς εκλογές, με τα παραπάνω αποτελέσματα που επαναδιευθέτησαν τις παραβιασμένες ισορροπίες...

Τα Ελληνικά Ναυπηγεία Α.Ε., παρά τη σταδιακή συρρίκνωσή τους αποτελούν μέχρι σήμερα τη μεγαλύτερη μονάδα της εγχώριας ναυπηγικής βιομηχανίας. Όταν το 1995 δημοσιευόταν η πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος από το σύμβουλο ιδιωτικοποίησης της εταιρείας, γινόταν λόγος για έκταση 832 στρεμμάτων, όπου βρίσκονταν εγκατεστημένες τρεις πλωτές δεξαμενές συνολικής χωρητικότητας 127.000 DWT, δύο μόνιμες δεξαμενές χωρητικότητας 750.000 DWT, στις οποίες απασχολούνταν 3.100 εργαζόμενοι (Ριζοσπάστης: 05/01/08, 16)²². Το 2002 και ύστερα από ένα αποτυχημένο πείραμα μικτού ιδιοκτησιακού καθεστώτος με συμμετοχή των εργαζομένων και της ΕΤΒΑ, τα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά πωλήθηκαν στη γερμανική πολυεθνική HDV (τελικώς απορροφήθηκε από την Thyssen Kroup), απαλλαγμένα από χρέη και «περιττό» προσωπικό (σήμερα απασχολούνται 1400 εργαζόμενοι), αλλά έχοντας κληρονομήσει παραγγελίες ύψους 1 τρισεκατομυρίου δρχ.

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιεύει η ίδια η επιχείρηση «Ελληνικά Ναυπηγεία Α.Ε», ο τζίρος της το 2002 ανερχόταν σε 88,9 δισ. ευρώ για να διαμορφωθεί το 2005 στα 197,5 δισεκατομύρια. Η ιλιγγιώδης αυτή αύξηση

²² Το 1985 τα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά απασχολούσαν 5.000 εργαζόμενους. Η μαζικότερη αποχώρηση προσωπικού πραγματοποιήθηκε το 1995, όταν με το νόμο 2367/2003 κατέστη δυνατή η αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος σε μια ενδιάμεση κατάσταση συνιδιοκτησίας με τους εργαζόμενους (Σουμέλη: 2000).

αποτυπώνει με τον καλύτερο τρόπο τις παραγωγικές δυνατότητες του ναυπηγείου, που ωστόσο θα ήταν λάθος να πιστωθούν σε επενδύσεις του πολυεθνικού ομίλου. Εκτός της παραπάνω κληρονομιάς σε υποδομές και παραγγελίες, το ελληνικό κράτος συνέδραμε την ενίσχυση της επιχείρησης με επιδοτήσεις, που εν τέλει προκάλεσαν την παρέμβαση της Κομισιόν²³. Λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη πώλησης του τμήματος τροχαίου υλικού, σε συνδυασμό με τη μείωση του εργατικού δυναμικού των ναυπηγείων, τα περιθώρια αισιοδοξίας από την πλευρά του συνδικάτου μάλλον φαίνεται πως στενεύουν. Η κυρίαρχη λογική που διέπει τις διεκδικήσεις της ΤΡΙΑΙΝΑΣ, δεν φαίνεται ικανή να μετουσιώσει την ανησυχία σε έντονη συλλογική δράση: Στις κινητοποιήσεις του 2007 ενάντια στη διαφαινόμενη απαξίωση του ναυπηγείου, οι διεκδικήσεις αφορούσαν παραγγελίες που ήταν αναγκαίες για την επιβίωση της επιχείρησης. Όπως αποδείχθηκε και στην περίπτωση του Σωματίου της ΑτΕ, τα αποσπασματικά αιτήματα είναι πολύ εύκολο να μετατραπούν σε στενά συντεχνιακά που ενίοτε ευθυγραμμίζονται με εργοδοτικές αξιώσεις: η διεκδίκηση νέων παραγγελιών, αντί να συνδέεται με το πλαίσιο ιδιωτικοποίησης της ναυπηγικής βιομηχανίας, εξαντλούνταν σε μια επιδερμική κριτική προς την κυβέρνηση για διακριτική μεταχείριση υπέρ των «ανταγωνιστών» των «Ελληνικών Ναυπηγείων Α.Ε.», προσχωρώντας σε έναν άρρητο ανταγωνισμό με τα Ναυπηγεία της Ελευσίνας (Το Βήμα: 25/02/07)

Τέλος, ως προς τη συμμετοχή στην απεργιακή δραστηριότητα της ΓΣΕΕ και του κλάδου, η συμμετοχή είναι ικανοποιητική, καθώς προκυρήχθηκαν 13 απεργίες (24ωρες), μία τετράωρη και μία δώωρη στάση εργασίας, με τη μέση συμμετοχή να ανέρχεται στο υψηλό επίπεδο του 94%.

8.4.9 Σωματείο Εργαζομένων Ναυπηγείων Ελευσίνας (ΣΕΝΕ)

Στο δεύτερο μεγαλύτερο ναυπηγείο της χώρας, το επιχειρησιακό σωματείο αριθμεί 853 εγγεγραμμένα μέλη, από τα οποία οι 838 ψήφισαν για αντιπροσώπους το 2007. Η ΠΑΣΚΕ, αν και είδε τα ποσοστά της να σημειώνουν κάμψη το 2004, στις τελευταίες αρχαιρεσίες (2007) έδειξε να επανακάμπτει. Συγκεκριμένα, η ΠΑΣΚΕ έχει δέκα έδρες, η Συσπείρωση-Αλληλεγγύη (ΔΑΣ) έρχεται δεύτερη με δύο, ενώ η ΔΑΚΕ παίρνει μόλις μία έδρα.

²³ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απαιτεί πλέον από την εταιρεία να επιστρέψει στο Δημόσιο 500 εκ. €, τα οποία θεωρεί κρατική ενίσχυση που αντιβαίνει στην αρχή του ελεύθερου ανταγωνισμού (Καθημερινή: 10/03/09).

Όπως και στα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά, το ιδιοκτησιακό καθεστώς μεταβάλλεται κατά την περίοδο που μελετάμε, με εμφανή ίχνη στην παραγωγική βάση του ναυπηγείου. Μέχρι το 1972 τα Ναυπηγεία Ελευσίνας βρίσκονται υπό τον έλεγχο του Δημοσίου και συγκεκριμένα της Εμπορικής Τράπεζας. Το 1992 η επιχείρηση πωλείται στον εφοπλιστή Περαιτικό, απαλλαγμένη από χρέη 8 δισεκατομμυρίων δρχ. και με εξασφαλισμένες προμήθειες από το Πολεμικό Ναυτικό. Μέσα σε δύο χρόνια η νέα Διοίκηση έχει απολύσει 300 εργαζόμενους, έχει δημιουργήσει χρέη ύψους 10 δισ. πριν τελικά επιστρέψει τα Ναυπηγεία στο Δημόσιο. Το 1997 υπογράφεται νέα σύμβαση του Δημοσίου με το νέο ιδιοκτήτη (Ταβουλάρης), ο οποίος όπως και οι προκάτοχοί του, έχει εξασφαλισμένη την κερδοφορία της επιχείρησης λόγω των παραγγελιών που κληρονομεί από το Πολεμικό Ναυτικό.

Οι συνέπειες των αλλεπάλληλων ιδιωτικοποιήσεων είναι ορατές στη συρρίκνωση των θέσεων εργασίας στο Ναυπηγείο, αφού από τους 1800 εργαζόμενους που απασχολούνταν το 1992, το 2000 είχαν απομείνει περίπου 1000, εκ των οποίων οι 250 απασχολούνταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Σουμέλη: 2000). Σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιεύει η ίδια η εταιρεία (Φεβρουάριος 2009), οι πλήρως απασχολούμενοι δεν είναι λιγότεροι από 900. Οι εγκαταστάσεις εκτείνονται σε μια έκταση συνολικά 250 στρεμμάτων και περιλαμβάνουν 3 πλωτές δεξαμενές, γερανούς, ναυπηγική κλίνη, ελασματοουργείο. Πρόκειται εν ολίγοις για μια καθετοποιημένη βιομηχανία μεγάλων δυνατοτήτων, που ακόμα και σήμερα διαθέτει σημαντικά πλεονεκτήματα σε σχέση με διεθνείς ανταγωνιστές (ειδικευμένο προσωπικό, σύγχρονες υποδομές, στρατηγική θέση δίπλα στο μεγαλύτερο λιμάνι της χώρας και εντός μιας εξίσου σημαντικής βιομηχανικής ζώνης).

Η συμμετοχή στις απεργιακές κινητοποιήσεις της ΓΣΕΕ και της ΠΟΕΜ κινείται σε ικανοποιητικά επίπεδα (κυρίως ως προς την ένταση), όπως και στην περίπτωση της ΤΡΙΑΙΝΑΣ: 11 απεργίες (24ωρες), δύο 4ωρες και μία 3ωρη στάση εργασίας, με καθολική συμμετοχή 100%.

8.4.10 Σωματείο Εργαζομένων FRIGOGLASS «Η ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ»

Το Σωματείο FRIGOGLASS «Η ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ», εδρεύει στην Κ. Αχαγιά Πάτρας και είναι το μικρότερο μεταξύ των σωματείων του δείγματος, με 236 εγγεγραμμένα μέλη, εκ των οποίων οι 226 ψήφισαν στις αρχαιρεσίες του 2006. Τα μέλη του Δ.Σ. της ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ εκλέγονται μέσα από ένα ενιαίο

μονοπαραταξιακό ψηφοδέλτιο, αφού όπως φαίνεται και από τις απαντήσεις που έδωσαν στην επιτόπια έρευνα (βλ. παρακάτω), η αρνητική στάση απέναντι στην κομματικοποίηση του σωματείου είναι ιδιαίτερα ισχυρή στη FRIGOGLASS. Το ενδιαφέρον στην περίπτωση της ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ είναι ότι το σωματείο συμμετέχει στις συλλογικές δράσεις της ΔΑΣ Μετάλλου, στέλνει αντιπροσώπους στις εσω-οργανωτικές της διεργασίες και στο Συνέδριο της Ομοσπονδίας στηρίζει την παράταξη.

Στο πρώτο δίμηνο του 2009, το Σωματείο έδωσε ίσως την πιο δύσκολη και κρίσιμη μάχη από καταβολής του. Με αφορμή την οικονομική κρίση, η Διοίκηση της FRIGOGLASS (κατασκευή ψυγείων) και παρά την αναμφισβήτητα κερδοφόρα πορεία του ομίλου²⁴, ανακοίνωσε την πρόθεσή της να απολύσει 120 εργαζόμενους (σε σύνολο 210). Η ηγεσία του Σωματείου απέρριψε το εκβιαστικό δίλημμα που τέθηκε «ή εθελούσια έξοδος για 120, ή απολύσεις κάθε μήνα με αξιοποίηση του 2%» και απάντησε με μαχητικές κινητοποιήσεις (επαναλαμβανόμενες στάσεις εργασίας, 24ωρες απεργίες που πήραν παμπαραϊκό χαρακτήρα, αποκλεισμός εργοστασίου, κατάληψη Εθνικής Οδού), που συμπარέσυραν την πλειοψηφία των εργαζόμενων της επιχείρησης, αλλά και άλλων κλάδων, καθώς και τις ηγεσίες του Εργατικού Κέντρου Πάτρας, της ΠΟΕΜ και της ΓΣΕΕ (συμμετείχαν στις τριμερείς συναντήσεις Διοίκησης-Σωματείου-Κυβέρνησης). Τελικά, η λήξη του τελεσίγραφου που είχε θέσει η εταιρεία, βρήκε 90 συνολικά εργαζόμενους να υποκύπτουν στο δέλεαρ της εθελούσιας εξόδου (διπλάσια αποζημίωση από την προβλεπόμενη και καταβολή έξι επιπλέον μισθών) παρά τις εκκλήσεις της ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ να μην φύγει κανείς (Ριζοσπαστης: 01/03/09, 18).

Αναφερόμαστε κάπως διεξοδικά στις παραπάνω εξελίξεις, γιατί θεωρώ πως εφάπτονται πικιλοτρόπως στους μέχρι τώρα προβληματισμούς μας για τη στρατηγική των συνδικάτων του κλάδου. Αν και σε επίπεδο συνείδησης των εργαζόμενων θα ήταν παρακινδυνευμένο να υποθέσουμε ότι η έκβαση της μάχης που δόθηκε είχε τον Α ή Β αντίκτυπο, μπορούμε ωστόσο να αξιολογήσουμε τη στρατηγική της ηγεσίας, με βάση τα κριτήρια που έχουμε συζητήσει. Συνοπτικά αξίζει να συγκρατήσουμε τα παρακάτω:

²⁴ Ενώ το 2002 τα κέρδη του πολυεθνικού ομίλου ανέρχονταν σε 2 εκ. €, το 2007 είχαν εκτιναχθεί στα 45 εκ., ενώ στο πρώτο εννιάμηνο του 2008, ανέρχονταν σε 37,9 εκ. € (Ριζοσπάστης: 01/03/09, 18). Η μείωση προσωπικού και η πρόθεση της πολυεθνικής να κλείσει εργοστάσια σε Νορβηγία, Πολωνία, σχετίζεται προφανώς με τις νέες επενδύσεις της σε χώρες χαμηλού εργασιακού κόστους, όπως η Νιγηρία (Ελευθεροτυπία: 04/03/07).

Α) Η ηγεσία αρνήθηκε να αναπαράγει τα επιχειρήματα της εργοδοσίας. Δεν ταύτισε την επιβίωση των κερδών της εταιρείας, με τους στόχους του σωματείου, που συντονίστηκε με τα «ιστορικά αιτήματα της εργατικής τάξης» και ιεράρχησε ως κύριο καθήκον την κινητοποίηση της τελευταίας.

Β) Η υπαγωγή στο στόχο της κινητοποίησης, με διακινδύνευση της διαπραγμάτευσης, εκβάλλει στα αντίστοιχα αποτελέσματα: μαζική και σχεδόν ομόφωνη συμμετοχή της βάσης στις μαχητικές επιλογές της ηγεσίας, συσπείρωση εργαζόμενων διαφορετικών κλάδων, συντονισμός πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας (ΠΟΕΜ) και τριτοβάθμιας (ΓΣΕΕ) οργάνωσης.

Γ) Η συγκρουσιακή στάση της ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ μπορεί να μην απέτρεψε τη μείωση των θέσεων εργασίας, αλλά δυσκόλεψε την εργοδοσία να περάσει το αρχικό της σχέδιο με το ελάχιστο κόστος και έδωσε το απαιτούμενο σθένος σε πολλούς εργαζόμενους ώστε να μην υποκύψουν στο «μαστίγιο και το καρότο» της Διοίκησης. Επιπλέον, πολιτικοποίησε τον αγώνα της, ανέδειξε τις ευθύνες της κυβέρνησης, προκαλώντας κόστος έστω και σε τοπικό επίπεδο και συσώρευσε ένα αγωνιστικό κεφάλαιο, ιδιαίτερα χρήσιμο για τους ως επί το πλείστον νεότερης ηλικίας εργαζόμενους που αντιστάθηκαν στην εθελούσια έξοδο και εξακολουθούν να εργάζονται στο εργοστάσιο της FRIGOGLASS.

Αξιολογώντας τη συνολική απεργιακή δράση της ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ, δεν θα πρέπει να υποτιμήσουμε τα προσκόμματα που σχετίζονται με τη μορφολογία του εργασιακού χώρου: στις μεσαίου μεγέθους ιδιωτικές επιχειρήσεις, με λιγότερα από 250 άτομα και σε χώρους που δεν επικοινωνούν άμεσα με άλλες μεγάλες βιομηχανίες, η ανάληψη απεργιακής δράσης γίνεται δυσκολότερη, πόσο μάλλον αν πρόκειται για πολυεθνική εταιρεία. Παρόλα αυτά κατά την περίοδο 1996-2007 το Σωματείο της FRIGOGLASS συμμετείχε σε 12 απεργίες της ΓΣΕΕ ή του κλάδου και σε μία τετράωρη στάση εργασίας, με μέση συμμετοχή 100%.

8.4.11 Ένωση Εργατοτεχνιτών Μετάλλου Ν. Λάρισας

Η Ένωση Εργατοτεχνιτών Μετάλλου Λάρισας είναι το ένα από τα δύο κλαδικά σωματεία του δείγματος. Αριθμεί 2250 εγγεγραμμένα μέλη και 600 ψηφίσαντες με βάση τις αρχαιρεσίες του 2002. Ο Ενιαίος Συνδυασμός Εργατοτεχνιτών Μετάλλου (ΔΑΣ) με 83,2% και 8 έδρες στο Δ.Σ. και η «Ενότητα Εργαζομένων Μετάλλου» (ΠΑΣΚΕ) με 13,6% και 1 έδρα, αποτελούν τις δύο κύριες παρατάξεις του Σωματείου. Στο Νομό Λάρισας, όπου δραστηριοποιούνται πολλές

μικρομεσαίες επιχειρήσεις μετάλλου, το μοναδικό εργοστασιακό σωματείο του κλάδου είναι το Σωματείο της INTPAKAT (θυγατρική της INTPAKOM, με 500 εργαζόμενους το 2004 και πλέον λιγότερους από 250, Ελευθεροτυπία: 26/11/08), στη Διοίκηση του οποίου πλειοψηφεί η ΠΑΣΚΕ. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις (χαλυβουργεία, συνεργεία αυτοκινήτων, αλουμινάδικα, μεταλλικά προϊόντα) οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται μόνο από το κλαδικό σωματείο.

Σχετικά με τις συλλογικές δράσεις της Ένωσης, το εμπειρικό υλικό προέρχεται εξ' ολοκλήρου από τον Τύπο και αφορά απεργίες στις οποίες πήρε μέρος το σωματείο με απόφαση του Δ.Σ. Τα απεργιακά δελτία της ΠΟΕΜ δίνουν στοιχεία για χώρους εργασίας και όχι για περιοχές, επομένως δεν αποτυπώνουν την απεργιακή δράση κλαδικών σωματείων. Σύμφωνα με τα δημοσιεύματα της εφημερίδας «Ριζοσπάστης» για την περίοδο 1996-2008, η Ένωση Εργατοτεχνιτών Μετάλλου Ν. Λάρισας συμμετείχε σε 17 απεργίες (όλες 24ωρες) που προκήρυξε η ΓΣΕΕ, το ΕΚ Λάρισας, η ΠΟΕΜ, ή κάποιο συντονιστικό συνδικάτων. Η μέση συμμετοχή για τις 8 απεργίες από τις οποίες έχουμε στοιχεία, ανέρχεται περίπου στο 86,5% και αφορά ως επί το πλείστον τους μεγαλύτερους εργασιακούς χώρους του Νομού (ΕΞΑΛΚΟ, ΧΑΛΥΒΕΣ ΚΑΡΑΛΗ, ΝΤΙΕΣΤΙΑ, ΒΙΟΜΕΤΑΛΚΟ κ.α.). Με δεδομένες τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα κλαδικά σωματεία που καλύπτουν εργοστάσια και βιοτεχνίες χωρίς επιχειρησιακό σωματείο, η μέση συμμετοχή κρίνεται ιδιαίτερα υψηλή (ακόμα και αν υποθέσουμε ότι για τις απεργίες που δεν διαθέτουμε στοιχεία τα ποσοστά είναι χαμηλότερα).

8.4.12 Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά

Το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά αριθμεί τα περισσότερα μέλη μεταξύ των κλαδικών συνδικάτων μετάλλου της χώρας. Το 2008 ψήφισαν για τις αρχαιρεσίες 2843 μέλη. Η Αγωνιστική Ενότητα Μετάλλου (ΔΑΣ) αναδεικνύεται σταθερά σε πρώτη δύναμη σε ολόκληρη την περίοδο που εξετάζουμε. Συγκεκριμένα, στις εκλογές του 2004 η ΑΕΜ διατήρησε την απόλυτη πλειοψηφία με 57% (όσο και το 2002), σε ένα εκλογικό σώμα μειωμένο κατά 308 ψηφίσαντες σε σχέση με το 2002. Η Δημοκρατική Συνεργασία (ΠΑΣΚΕ – ΕΡΓΑΣ) με 5 έδρες και η ΑΣΕΚ (δυνάμεις της Ανανεωτικής Αριστεράς) με 4, πλαισίωναν το Δ.Σ.. Το 2006 και ενώ η συμμετοχή σημείωσε εκ νέου μείωση (κατά 110 ψηφίσαντες), η ΑΕΜ αύξησε τα ποσοστά της, φτάνοντας το 82% και τις 18 έδρες, ενώ από τις υπόλοιπες παρατάξεις, μόνο η Δημοκρατική Συνεργασία (ΠΑΣΚΕ-ΕΡΓΑΣ) κατάφερε να διατηρήσει τις δυνάμεις

της με 3 έδρες. Το 2008 η συμμετοχή των μεταλλεργατών του Πειραιά στις εκλογές για το κλαδικό συνδικάτο τους, ανήλθε στα υψηλότερα επίπεδα της 25ετούς ιστορίας του συνδικάτου²⁵ και η ΑΕΜ αναδείχθηκε ξανά αυτοδύναμη με ποσοστό 85,1%, ενώ η Δημοκρατική Συνεργασία διατήρησε τις 3 έδρες της.

Κύρια δεξαμενή μελών του Συνδικάτου είναι η Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη του Περάματος, ενώ μέλη του Συνδικάτου προέρχονται επίσης από βιοτεχνίες και μηχανουργία του Βιοτεχνικού Πάρκου Σχιστού, του Πειραιά και των όμορων δήμων (Νίκαια, Κερατσίνι, Δραπετσώνα), καθώς και εργολαβίες στις οργανωμένες ναυπηγικές μονάδες του Σκαμαμαγκά και της Ελευσίνας²⁶. Στη Ν/Ε Ζώνη εδρεύουν άλλα τέσσερα μικρότερα ομοιοεπαγγελματικά Σωματεία (και σε αυτά πλειοψηφούν οι αριστερές δυνάμεις), που καλύπτουν τις εξής ειδικότητες: ηλεκτρολόγοι πλοίων, ναυπηγοξυλουργοί, αμμοβολιστές-καθαριστές και ένα εργοστασιακό (ΝΑΥΣΙ) με 124 εγγεγραμμένα μέλη. Οι συλλογικές δράσεις που αφορούν αποκλειστικά διεκδικήσεις των μεταλλεργατών της Ζώνης, συντονίζονται από κοινού από τα τέσσερα ομοιοεπαγγελματικά συνδικάτα και το Συνδικάτο Μετάλλου, το οποίο διαθέτει τους αναγκαίους οργανωτικούς πόρους.

Παρά την παρουσία συνδικαλισμένων μεταλλεργατών άλλων εργασιακών χώρων στο Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, η Ζώνη παραμένει σημείο αναφοράς τόσο των κινηματικών, όσο και των οικονομικών εξελίξεων της περιοχής και του κλάδου. Η οικονομική της σημασία είναι προφανής, αν αναλογιστεί κανείς ότι εκτός των 7.000 μόνιμων και (κυρίως) περιστασιακά απασχολούμενων εργατοτεχνιτών της, ένας πολλαπλάσιος αριθμός, που στα τέλη της δεκαετίας του 1990 εκτιμόνταν σε 25.000 – 30.000 άτομα στην ευρύτερη περιοχή του Πειραιά, εξασφαλίζει απασχόληση που εξαρτάται άμεσα από τη λειτουργία της Ζώνης, σε δραστηριότητες που οφείλουν την ύπαρξή τους σε αυτήν (Παλαιολόγος: 2001, 101). Αυτό που είναι λιγότερο προφανές, είναι το γιατί η Ζώνη αποτελεί ορόσημο στις συλλογικές δράσεις

²⁵ Σε αυτό συνέβαλε και η πύκνωση της παραγωγικής δραστηριότητας στη Ν/Ε Ζώνη, όπου το 2008 κυριολεκτικά συνωστίζονταν στα καρνάγια της επισκευαζόμενα πλοία, εξαιτίας και της παρακμής των Τουρκικών ναυπηγείων (Το ΒΗΜΑ: 25/11/2008). Η οργανωμένη λειτουργία πολλών εργοδοτών στο Βιοτεχνικό Πάρκο (ΒΙΠΑ) Σχιστού και κυρίως η ίδρυση – παρά τις έντονες εργοδοτικές αντιδράσεις – παραρτήματος του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά (Ριζοσπάστης: 19/07/2008, 15), επίσης ευνόησε τη μαζικοποίηση του Συνδικάτου.

²⁶ Ο πρόεδρος του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά, προέρχεται από το χώρο των Ναυπηγείων Ελευσίνας. Οι αντιπολιτευόμενες παρατάξεις του Συνδικάτου, άσκησαν σφοδρή κριτική στην πλειοψηφία του Δ.Σ., όταν το 2004 με απόφαση της ΑΕΜ αντικαταστάθηκε ο τότε πρόεδρος του Συνδικάτου από συνδικαλιστή «εκτός Ζώνης». Ωστόσο, όπως θα δούμε παρακάτω, οι πυκνές παρεμβάσεις του Συνδικάτου εντός και εκτός Ζώνης στην τετραετία που μεσολάβησε μέχρι τις τελευταίες εκλογές (2008), αποτέλεσαν καταλυτικό παράγοντα για τη μαζικοποίηση του.

όχι μόνο της περιοχής, αλλά και του κλάδου. Παρακάτω θα έχουμε την ευκαιρία να διαπραγματευτούμε το ερώτημα υπό το φως των ευρημάτων της επιτόπιας έρευνας, αλλά και της έρευνας μέσα από τον Τύπο. Προς το παρόν, τηλεγραφικά καταθέτω μερικά σχόλια σχετικά με αυτό που εξετάζουμε ως μορφολογία του εργασιακού χώρου και της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η Ν/Ε Ζώνη Περάματος βρέθηκε σε οριακή κατάσταση από άποψη παραγωγικής δραστηριότητας στα τέλη της δεκαετίας του 1990. Όπως δείχνει η έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (Παλαιολόγος: 2001, 113) το 1998 το 80% περίπου της συνολικής απασχόλησης στη Ζώνη αφορούσε ευκαιριακή απασχόληση (μη τακτικά ημερομίσθια), ενώ τη χρονική στιγμή της καταγραφής, το 75,6% όσων δεν είχαν σταθερή απασχόληση (περίπου 5.500) δεν εργάζονταν. Οι συνεχείς, μαζικές και μαχητικές κινητοποιήσεις των Σωματείων της ΝΕΖ με στόχο την προστασία της Ζώνης, η επίτευξη μιας διευρυμένης συμμαχίας με άλλα συνδικάτα πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια (ΕΚ Πειραιά, ΠΟΕΜ), με τοπικούς φορείς (Δήμος Περάματος, Σύλλογοι), με πολιτικά κόμματα (κυρίως της Αριστεράς), αλλά και με την Ένωση Εργοδοτών της ΝΕΖ Περάματος (στην πλειοψηφία τους μικρομεσαίες επιχειρήσεις που πλήττονται από τον οξυμένο ανταγωνισμό κυρίως των φθηνών Ναυπηγείων της γείτονος χώρας)²⁷, άσκησαν μεγάλη πίεση στην τότε Κυβέρνηση. Το σχέδιο των «10 σημείων» για τον εκσυγχρονισμό της Ζώνης, ο νόμος για την εκκαθάριση του Μητρώου Επιχειρήσεων, η απρόσκοπτη απόδοση επιδομάτων σε όλους τους δικαιούχους, επέτρεψαν την επιβίωσή της, «παγώνοντας» τους σχεδιασμούς επέκτασης των εμπορικών δραστηριοτήτων του Οργανισμού Λιμένος Πειραιά εις βάρος της ναυπηγοεπισκευαστικής δραστηριότητας. Αν και η τελευταία παραμένει ευάλωτη, ειδικά σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και αυξημένης ανεργίας, ωστόσο το πρώτο μεγάλο κύμα των αναδιαρθρώσεων της δεκαετίας του 1990, αποκρούστηκε επιτυχώς και σε αυτό είχε διακριτή συμβολή το κίνημα των μεταλλεργατών της Ζώνης.

Η στρατηγική των Σωματείων της Ζώνης, διευκολύνθηκε αναμφίβολα από συγκριτικά πλεονεκτήματα του χώρου, που τον διαφοροποιούν σε σχέση με τις αντικειμενικές συνθήκες δράσης άλλων κλαδικών συνδικάτων. Η πλειονότητα των

²⁷ Σύμφωνα με στοιχεία του ΥΕΝ, τα οποία επικαλείται η έρευνα του ΙΝΕ (Παλαιολόγος: 2001, 100), το 1999 δραστηριοποιούνταν στη Ζώνη 1125 επιχειρήσεις, από τις οποίες μόνο ένας μικρός αριθμός είναι εγκατεστημένος εντός Ζώνης. Οι υπόλοιπες έχουν απλώς το δικαίωμα εισόδου στη Ζώνη και εδρεύουν σε όμορες περιοχές. Πρόκειται για 7 μικρομεσαίες επιχειρήσεις, 33 μικρά ναυπηγεία και ένα πλήθος μικρών μηχανουργείων και συνεργείων επισκευής πλοίων.

μεταλλεργατών είναι άνω των 45 ετών, με σχετικά μεγάλη προϋπηρεσία και αυτό σε συνδυασμό με το έκτακτο επίδομα του ΟΑΕΔ που χορηγείται για τη Ν/Ε Ζώνη, είναι παράγοντας που προσδίδει στη Ζώνη χαρακτήρα σταθερού χώρου εργασιακής αναφοράς (Παλαιολόγος: 2001, 115). Οι ιδιαίτερα σκληρές εργασιακές συνθήκες που βιώνουν οι μεταλλεργάτες της Ζώνης, η «συγκρουσιακή» συμπεριφορά του εφοπλιστικού κεφαλαίου, η αλληλεξάρτηση των διάφορων ειδικοτήτων και επαγγελματικών δραστηριοτήτων της NEZ, η κοινή καταγωγή από τις έμφορτες ταξικών συμβολισμών και αγωνιστικών παραδόσεων περιοχές του Πειραιά (Πέραμα, Πειραιάς, Κερατσίνι, Κοκκινιά), η αναιμική παρουσία «εργατικής αριστοκρατίας»²⁸, λειτουργούν ενοποιητικά και αποτελούν ανεξάντλητες πηγές συμβολικών πόρων.

Τα Σωματεία της Ζώνης, με αιχμή το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, κεφαλαιοποίησαν αυτούς τους πόρους με ευεργετικές συνέπειες για το δυναμικό κινητοποίησής τους (mobilization potential). Χωρίς ωστόσο την αξιακή πλαισίωση που παρέχει το συνδικαλιστικό κίνημα των «ζωνάδων», η πρώτη ύλη της ταξικής συγκρότησης θα παρέμενε ακατέργαστη, χωρίς δυνατότητες οργάνωσης της κοινωνικής εμπειρίας. Υπάρχουν διεκδικήσεις των Σωματείων της Ζώνης που επιτελούν κατεξοχήν λειτουργίες αξιακής πλαισίωσης, όπως η *γεφύρωση* (frame bridging)²⁹ και η *ενίσχυση* (belief amplification). Δύο παραδείγματα είναι χαρακτηριστικά εδώ: Τα τελευταία χρόνια τα Σωματεία της Ζώνης διοργανώνουν σε ετήσια βάση μέσα στον εργασιακό χώρο, έκθεση έργων τέχνης, με τη συμμετοχή αξιολογών εικαστικών. Το περιεχόμενο της έκθεσης σε συνδυασμό με άλλα δρώμενα (εργατικό και λαϊκό τραγούδι, διαλέξεις, ομιλίες) ανασυγκροτεί την ανθρώπινη δραστηριότητα μέσα στις αντιξοότητες του χώρου, με τρόπο που γεφυρώνει την καθημερινή εμπειρία των υποκειμένων με τις διεκδικήσεις των συλλογικών δρώντων (βλ. το σύνθημα «ο πλούτος ανήκει σε αυτούς που τον παράγουν»). Παράδειγμα *ενίσχυσης* αποτελεί η ανέγερση μνημείου στην πύλη της NEZ Περάματος, αφιερωμένου στους νεκρούς της Ζώνης «από τα εγκλήματα της εργοδοσίας στο χώρο δουλειάς» και κυρίως ο συγκρουσιακός τρόπος με τον οποίο έγινε η ανέγερση την Πρωτομαγιά του 2008. Η απαίτηση των εργοδοτών να απομακρυνθεί το μνημείο και ο δικαστικός αγώνας που ακολούθησε, ενίσχυσαν την επιχειρούμενη από τα Σωματεία απόδοση ευθυνών στην εργοδοτική αυθαιρεσία. Η αιτιότητα εργοδότης →

²⁸ Σύμφωνα με την έρευνα του 1998 από το INE, μόλις το 4,5% είναι επιστάτες, το 0,7% διοικητικοί υπάλληλοι, ενώ το 92,9% εργατοτεχνίτες (Παλαιολόγος: 2001, 109).

²⁹ Σύνδεση δύο ή περισσότερων ιδεολογικά συνεκτικών, αλλά δομικά ασύνδετων πλαισιώσεων που αφορούν σε ένα πρόβλημα (Snow, Rochford, Worden and Benford: 1986, 467).

εκμετάλλευση → εργατικό ατύχημα → έγκλημα, κωδικοποιήθηκε από τα Σωματεία, συμπεκνώθηκε στο συμβολισμό του Μνημείου και διευκόλυνε τη συλλογική δράση για μέτρα ασφαλείας και πιο ανθρώπινες συνθήκες δουλειάς.

Τέλος, σχετικά με την απεργιακή δραστηριότητα του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά, τα απεργιακά δελτία της ΠΟΕΜ δεν μας δίνουν κάποια πληροφορία, αφού πρόκειται για κλαδικό συνδικάτο. Σύμφωνα με τα δημοσιεύματα της περιόδου 1992-2008, τα Σωματεία της Ζώνης (επομένως και το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά), συμμετείχαν σε 18 απεργίες που προκυρήχθηκαν από δευτεροβάθμιο ή τριτοβάθμιο όργανο, με καθολική συμμετοχή (100%) σε όλες τις απεργιακές κινητοποιήσεις.

8.5 Σύνοψη Κεφαλαίου

Συνοψίζοντας τις δυνατότητες και τους περιορισμούς που συνεπάγεται η έρευνα στους παραπάνω χώρους και στα σωματεία τους, μπορούμε να πούμε τα εξής:

- Οι στάσεις των μεταλλεργατών του δείγματος αφορούν στο πιο δυναμικό κομμάτι του συνδικαλιστικού κινήματος του κλάδου, το οποίο διαθέτει σημαντικά αποθέματα συσσωρευμένης εμπειρίας (κάτι που σχετίζεται και με τα υψηλά ποσοστά μεγάλης εργασιακής εμπειρίας στο δείγμα), αλλά ταυτόχρονα αποτελεί τη βάση των συνδικάτων και όχι κάποιο στρώμα «εργατικής αριστοκρατίας» (πρόκειται κυρίως για απλά μέλη, με εκτελεστικό ρόλο στην παραγωγή, με κάποιες μορφές κατάρτιση, αλλά και με σημαντικό ποσοστό ανειδίκευτων).

- Τα δώδεκα σωματεία που αντιστοιχούν στην τριχοτόμηση ΔΕΚΟ – Μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις – Μικρομεσαίες, εμφανίζουν ποιοτικές και ποσοτικές διαφοροποιήσεις σε δύο βασικά πεδία που υποδηλώνουν στρατηγικές επιλογές: πολιτικός λόγος και απεργιακή δράση (βασικός δείκτης μαχητικών ρεπερτορίων). Οι διαφοροποιήσεις αυτές συνυπάρχουν με διαφοροποιήσεις στους παραταξιακούς συσχετισμούς του κάθε σωματείου και έχει ενδιαφέρον να δούμε πως συσχετίζονται μεταξύ τους.

- Παράγοντες διαμόρφωσης στρατηγικών, σχέσεις βάσης – ηγεσίας, προσλήψεις αποτελεσματικότητας, μπορούν να διερευνηθούν με ισχυρές δυνατότητες γενίκευσης στον πληθυσμό των συνδικαλισμένων μεταλλεργατών.

- Επιμέρους ερωτήματα, όπως τι κρατάει τους ασυνδικαλιστους (που είναι και η πλειοψηφία στον κλάδο) εκτός σωματείων, τι αντίκτυπο έχουν τόσο σε αυτούς, όσο και σε ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων (μετανάστες, ευέλικτα απασχολούμενοι, άνεργοι) οι στρατηγικές του συνδικαλιστικού κινήματος του κλάδου συνολικά, θα

απαιτούσε διαφορετικό ερευνητικό σχεδιασμό και άρση των αντικειμενικών περιορισμών που προανέφερα. Με τα δεδομένα της παρούσης έρευνας, συγκεκριμένες εκτιμήσεις σε τέτοια ερωτήματα, όσο και αν είναι επιθυμητές, είναι παρακινδυνευμένες. Ωστόσο, σε ξεχωριστό κεφάλαιο, θα επιχειρήσουμε να παρουσιάσουμε κάποιες ενδείξεις που μπορεί να μας παρέχει η ανάλυση των 42 ερωτηματολογίων ασυνδικάλιστων μεταλλεργατών που συλλέξαμε, με τις αναγκαίες φυσικά προφυλάξεις που απαιτεί η ανάλυση ενός τόσο μικρού δείγματος.

Ως προς την αποτύπωση της ταυτότητας των δώδεκα συνδικαλιστικών οργανώσεων που εξετάζουμε, επικεντρωθήκαμε στις εξής κατηγορίες δεδομένων: μαζικότητα οργανώσεων, συνθήκες συνδικαλιστικοποίησης, συλλογικές δράσεις, παραταξιακοί συσχετισμοί. Ως βασικό δείκτη μαζικότητας χρησιμοποιήσαμε τον αριθμό των ψηφισάντων μελών των σωματείων, με βάση τις πιο πρόσφατες αρχαιρεσίες τους. Επειδή όμως όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενο κεφάλαιο, ο απόλυτος αριθμός συνδικαλισμένων μπορεί να είναι και παραπλανητικός, προχωρήσαμε και σε μία κατά προσέγγιση απογραφή της συνδικαλιστικής πυκνότητας που παρατίθεται στον πίνακα 1.

Τα ποσοστά είναι αναγκαστικά προσεγγιστικά, καθώς σε μερικούς χώρους (κυρίως στα κλαδικά σωματεία) ακριβείς εκτιμήσεις είναι αδύνατες λόγω έλλειψης πρωτογενών δεδομένων για τα ακριβή μεγέθη των επιχειρήσεων που καλύπτει η δράση των σωματείων. Ωστόσο, με βάση τα εγγεγραμμένα μέλη που δίνουν οι οργανώσεις γνωρίζουμε το κατώτατο όριο του παρονομαστή της συνδικαλιστικής πυκνότητας (δυνάμει μέλη). Επιπλέον, γνωρίζουμε από τα αρχεία των οργανώσεων, ότι σε σχετικά λίγες και πάντως ολιγάριθμες επιχειρήσεις μετάλλου τα σωματεία δεν έχουν καν εγγράψει τους εργαζόμενους ως μέλη τους (Λάρισα, Πειραιάς). Στον ίδιο πίνακα συνοψίζονται και οι απεργιακές δράσεις που αφορούν μόνο στη συμμετοχή των σωματείων σε απεργίες που προκήρυξαν ανώτερα συνδικαλιστικά όργανα (ΓΣΕΕ, ΠΟΕΜ, Εργατικά Κέντρα), ή συντονιστικά συνδικάτων.

Πίνακας 1 *Μαζικότητα και Συλλογική Δράση*

ΣΩΜΑΤΕΙΑ	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ (%)	ΨΗΦΙΣΑΝΤΑ ΜΕΛΗ (N)	ΑΠΕΡΓΙΕΣ (N)	ΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (N)	ΜΕΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΠΕΡΓΩΝ (%)
Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	28	2843	18		100
Ένωση Μετάλλου Ν.Λάρισας	24	600	17		86,5
Σωματείο ΕΑΣ	92	794	14	2	78
Σωματείο Ναυπηγείων Σκαραμαγκά	93	1545	13	2	94
ΣΕΕΑΒ	72	2167	13	2	34
Σωματείο FRIGOGLASS	95	226	12	1	100
Σωματείο ΛΑΡΚΟ	79	439	12	3	94
Σωματείο ΕΛΒΟ	95	851	12	3	67
ΣΕΝΕ	93	838	11	3	100
Ένωση ΑτΕ	85	931	10	5	97
Σωματείο ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΗ	88	482	9	4	100
Σωματείο INTPAKOM	56	1400	5	1	30

Πηγές: ΠΟΕΜ (2007)

Όπως ήταν αναμενόμενο, οι μεγάλες παραγωγικές μονάδες που ανήκουν, ή τουλάχιστον ανήκαν στο παρελθόν, στον ευρύτερο δημόσιου τομέα, παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά συνδικαλιστικοποίησης (ΕΛΒΟ, Ναυπηγεία Σκαραμαγκά, Ελευσίνας, ΕΑΣ). Εντύπωση προκαλεί και το υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικοποίησης στη μεσαίου μεγέθους ιδιωτική επιχείρηση της FRIGOGLASS. Η Χαλυβουργική και η Αλουμίνιον της Ελλάδος επίσης εμφανίζουν υψηλά ποσοστά, άνω του 80%, ενώ με μικρή διαφορά ακολουθούν η ΛΑΡΚΟ³⁰ και η ΕΑΒ που βρίσκεται κοντά στο 70%. Η μοναδική εξαίρεση στον «κανόνα» της υψηλής συνδικαλιστικοποίησης των μεγάλων παραγωγικών μονάδων, προέρχεται από το χώρο της INTPAKOM, όπου το μισό περίπου του εργατικού δυναμικού εμφανίζεται να μην μετέχει ενεργά στο σωματείο του χώρου.

Από τη μέχρι τώρα ανάλυση της ταυτότητας του συνδικαλισμού στην INTPAKOM, μπορούμε να διακρίνουμε δύο ανασχετικούς παράγοντες συνδικαλιστικοποίησης: ο πρώτος αφορά τη δράση του συνδικάτου, που όπως

³⁰ Πάντως, με βάση τα στοιχεία που παρατίθενται από τον Καρατζογιάννη (1999: 442) μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990 η συνδικαλιστική πυκνότητα του σωματείου της ΛΑΡΚΟ, ως λόγος των ψηφισάντων μελών προς το σύνολο των απασχολούμενων της επιχείρησης, δεν πέφτει κάτω από το 86%. Επομένως, προκύπτει μείωση της πυκνότητας κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000.

φαίνεται και από τον πίνακα 2 είναι εξαιρετικά ισχυρή, ακόμα και ως προς τη συμμετοχή του σωματείου σε απεργίες που καλύπτονται από τριτοβάθμια και δευτεροβάθμια όργανα. Η αυτοτελής δράση του σωματείου, από τις διαθέσιμες πηγές που έχουμε (αρχεία ΠΟΕΜ, αποδελτίωση Τύπου, ανακοινώσεις παρατάξεων) είναι ακόμα πιο περιορισμένη, έως αναιμική. Ένας δεύτερος παράγοντας που ίσως επιδρά αρνητικά στη συμμετοχή των εργαζόμενων, είναι η εξαιρετικά ανομοιογενής σύνθεση του εργατικού δυναμικού (μορφωτικό επίπεδο, τεχνολογικές δεξιότητες, ρόλος στην παραγωγική διαδικασία κ.α.) μιας επιχείρησης με έντονους κάθετους και οριζόντιους τεχνολογικούς διαχωρισμούς, είτε στη βάση διαφοροποιήσεων του τελικού προϊόντος (π.χ. τηλεπικοινωνίες vs αμυντικά συστήματα), είτε στη βάση διαφοροποιήσεων μεταξύ τμημάτων της ίδιας παραγωγικής διαδικασίας (τμήμα σχεδιασμού, μάρκετινγκ, παραγωγής, αρμολόγησης κλπ). Θα επανέλθουμε σε αυτές τις υποθέσεις, παρακάτω.

Τα δύο κλαδικά σωματεία του δείγματος, εμφανίζουν τη συγκριτικά χαμηλότερη οργανωτική πυκνότητα, κάτι που σε μεγάλο βαθμό σχετίζεται με το διαφορετικό είδος σωματείου (κλαδικό vs επιχειρησιακό). Σε αγορές εργασίας με χαμηλό βαθμό συγκέντρωσης του εργατικού δυναμικού, η δυνατότητα των κλαδικών συνδικάτων να εγγράφουν, να συσπειρώνουν και να κινητοποιούν τη βάση τους και ειδικότερα το μη οργανωμένο κομμάτι των εργαζόμενων συναντά πρόσθετες δυσκολίες. Η εποπτεία μεγάλου πλήθους, αλλά σχετικά ολιγάριθμων εργασιακών χώρων, απαιτεί αυξημένους οργανωτικούς πόρους, ενώ παράλληλα προϋποθέτει ελεύθερη πρόσβαση και ανεκτική εργοδοτική στάση, κάτι που σε συνθήκες κερματισμού και κατίσχυσης μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων, δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένο. Όπως ωστόσο θα υποστηρίξουμε και παρακάτω, τα περιθώρια βελτίωσης της εικόνας συσπείρωσης των δύο συνδικάτων (ειδικά στην περίπτωση του κλαδικού της Λάρισας) παραμένουν προκλητικά μεγάλα.

Παρόλα αυτά, τα ποσοστά συνδικαλιστικοποίησης του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά και της Ένωσης Μετάλλου Λάρισας, βρίσκονται πολύ κοντά στο μέσο όρο συνδικαλιστικής πυκνότητας του κλάδου και αρκετά υψηλότερα σε σχέση με τα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας συνολικά στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα (βλ. κεφάλαιο 5). Επιπλέον, τα ποσοστά απεργιακής συμμετοχής των μεταλλεργατών (κυρίως) στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη, αλλά και στη Λάρισα, δείχνουν πως το δυναμικό κινητοποίησης των οργανώσεων είναι μεγαλύτερο από αυτό που δηλώνει ο δείκτης της συμμετοχής στις εκλογές του σωματείου. Αντίθετα, μεγάλοι εργασιακοί

χώροι όπου παρατηρείται μαζική συμμετοχή σε εκλογές, δεν παρουσιάζουν την ίδια εικόνα κινητοποίησης σε απεργιακές δράσεις (ΕΑΒ, ΕΛΒΟ, ΕΑΣ). Στις περισσότερες πάντως μεγάλες παραγωγικές μονάδες του δείγματος, η συμμετοχή στις απεργίες πανεργατικού ή κλαδικού χαρακτήρα είναι υψηλή, με τα «πρωτεία» να μοιράζονται το Σωματείο της FRIGOGLASS, των Ναυπηγείων Ελευσίνας και της Χαλυβουργικής, μαζί φυσικά με το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά. Στα επόμενα κεφάλαια θα επιχειρήσουμε να εμβαθύνουμε σε αυτές τις τάσεις και να προσφέρουμε μία συνολικότερη ερμηνεία για αυτές.

Εδώ απλώς παραθέτουμε τις πιο προφανείς πτυχές των ταυτοτήτων των συνδικάτων, οι οποίες σύμφωνα με την υπόθεση που έχουμε διατυπώσει, επηρεάζονται καθοριστικά από το ιδεολογικό και πολιτικό κλίμα που κυριαρχεί σε κάθε συνδικάτο και το οποίο «μεταφράζεται» σε παραταξιακούς συσχετισμούς. Ο πίνακας 2 συμπυκνώνει τους παραταξιακούς συσχετισμούς των σωματείων στο διάστημα 2006-2008.

Πίνακας 2 *Παραταξιακοί Συσχετισμοί*

ΣΩΜΑΤΕΙΑ	ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΔΡΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ.				
	ΠΑΣΚΕ	ΔΑΣ	ΔΑΚΕ	ΕΠ	ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΑΤΑΞΕΙΣ
Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	3	18			
Ένωση Μετάλλου Ν.Λάρισας	1	8			
Σωματείο ΕΑΣ	5	1	3		
Σωματείο Ναυπηγείων Σκαρμαγκά	7	1	2		
ΣΕΕΑΒ ³¹	2	1	3		5
Σωματείο FRIGOGLASS ³²					11
Σωματείο ΛΑΡΚΟ	3		6		
Σωματείο ΕΛΒΟ	3	1	3		
ΣΕΝΕ	10	2	1		
Ένωση ΑτΕ	5	1	3		2
Σωματείο ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΗ	7	2		2	
Σωματείο ΙΝΤΡΑΚΟΜ ³³		4	7	1	2

³¹ Οι λοιπές παρατάξεις που λαμβάνουν 5 έδρες, προέρχονται από διασπάσεις ΔΑΚΕ – ΠΑΣΚΕ.

³² Δεν κατεβαίνουν παρατάξεις στις εκλογές για Δ.Σ.

³³ Η ΑΚΕ αποτελείται από δυνάμεις τόσο της ΔΑΚΕ, όσο και της ΠΑΣΚΕ. Η αριστερή παράταξη «Πρωτοβουλία Γένοβα» έλαβε τις 2 από τις 4 έδρες των λοιπών παρατάξεων. Η Ένωση Εργαζομένων αποτελεί παράταξη που στηρίζεται από συνιστώσες του ΣΥΡΙΖΑ και έλαβε μία έδρα την οποία πιστώνουμε στο ευρύτερο συνδικαλιστικό σχήμα που δρα στον κλάδο ως Ενωτική Πρωτοβουλία.

Πηγές: ΠΟΕΜ (2007)

Η ομαδοποίηση των δύο πρώτων συνδικάτων, με αυτό της FRIGOGLOSS για λόγους που αναφέραμε παραπάνω, είναι πρόδηλη. Πρόκειται για χώρους όπου σε επίπεδο ηγεσίας κυριαρχούν δυνάμεις με περισσότερο συγκρουσιακό πολιτικό λόγο. Στα υπόλοιπα σωματεία, με εξαίρεση τη ΛΑΡΚΟ και την ΕΑΒ, όπου κυριαρχούν συντηρητικές παρατάξεις, έχουμε είτε αυτοδύναμη ηγεσία παρατάξεων του σοσιαλιστικού χώρου (ΕΑΣ, Ναυπηγεία Σκαρμαγκά, Ναυπηγεία Ελευσίνας, Χαλυβουργική), είτε συγκυριαρχία των δύο πολιτικών χώρων (ΕΛΒΟ, ΑτΕ, ΙΝΤΡΑΚΟΜ). Όπως έχει διατυπωθεί από τον Καρατζογιάννη (1999: 459) για τους παράγοντες διαμόρφωσης συσχετισμών ισχύος που ευνοούν τις συνδικαλιστικές παρατάξεις των δύο κυβερνώντων κομμάτων (ΠΑΣΚΕ και ΔΑΚΕ), τουλάχιστον στην περίπτωση που εξετάζει, δηλαδή τη ΛΑΡΚΟ, εξέχουσα θέση έχουν:

α) οι εκλεκτικές προσβάσεις αυτών των παρατάξεων στα κέντρα λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν το μέλλον της εταιρείας και συνεπώς των εργαζομένων και

β) σε συνάφεια με το παραπάνω, η ευάλωτη θέση που έχουν κυρίως οι νεοπροσλαμβανόμενοι στο εργοστάσιο ή/και το αίσθημα «υποχρέωσης» που αισθάνονται προς τους συνδικαλιστές που αξιοποιούν αυτές τις προσβάσεις³⁴.

Με βάση τα όσα έχουμε αναπτύξει στο κεφάλαιο περί κρίσης του σύγχρονου ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, δίνοντας μάλιστα έμφαση στη θεσμική διάσταση της συνδικαλιστικής κρίσης σε συνθήκες ιδεολογικού «αποικισμού» των συνδικαλιστικών οργανώσεων από το κράτος (Σπουρδαλάκης και Παπαβλασσόπουλος: 2008), δεν συντρέχει κάποιος ισχυρός λόγος που να μας ενθαρρύνει να δούμε τη διαμόρφωση των παραταξιακών συσχετισμών της ΛΑΡΚΟ ως μία *sui generis* περίπτωση. Τουλάχιστον όσον αφορά στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, η παραπάνω αιτιώδης σχέση διεκδικεί ισχυρές αξιώσεις επιβεβαίωσης.

Με αυτή την περιγραφική ανάλυση των παραταξιακών συσχετισμών, κλείνουμε το παρόν κεφάλαιο, αφήνοντας ανοικτό ακόμα το σχολιασμό του ιδεολογικο-πολιτικού παράγοντα και περνάμε στην ανάλυση των στάσεων των μεταλλεργατών, βάσει του ερωτηματολογίου που διακινήσαμε στα δώδεκα σωματεία.

³⁴ «Οι συνδικαλιστικές παρατάξεις, με διαφορετικά βεβαίως ποσοστά επιτυχίας, συντάσσουν τις «λίστες» των υποψηφίων για πρόσληψη» (Καρατζογιάννης: 1999, 480).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ & ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΩΝ: ΑΝΙΧΝΕΥΟΝΤΑΣ ΤΑ ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ

Εισαγωγικά:

Το παρόν κεφάλαιο μας εισάγει σε «ομάδες» αναλύσεων μέσω των οποίων θα επιχειρήσουμε να ελέγξουμε εκείνες τις γενικευτικές προτάσεις που σχετίζονται με την πρόσληψη των συνδικαλιστικών στρατηγικών από τους ίδιους τους δρώντες. Η πρώτη υπόθεση που θα ελέγξουμε αφορά στο αν η αναλυτική διάκριση μεταξύ συναινετικής – συγκρουσιακής στρατηγικής και η συναφής ιεράρχηση των κεντρικών χαρακτηριστικών της τεκμηριώνεται εμπειρικά μέσα από τις στάσεις που καταγράφονται στην έρευνα γνώμης.

Πριν προχωρήσουμε στις στατιστικές αναλύσεις που τεκμηριώνουν την ύπαρξη συστημάτων πεποιθήσεων τα οποία στοιχίζονται στον άξονα συγκρουσιακές – συναινετικές στρατηγικές, παρουσιάζουμε κάπως σχηματικά τον τρόπο με τον οποίο εντάξαμε στην ανάλυσή μας τις έννοιες των προσλήψεων, των συστημάτων προσλήψεων και των συστημάτων πεποιθήσεων. Ακολουθώντας, παρουσιάζουμε το ερωτηματολόγιο, τις μεταβλητές που απορρέουν από αυτό και την αντιστοίχισή τους σε ενότητες γνωρισμάτων στρατηγικής (ρεπερτόρια, συμμαχίες, διεθνισμός κ.ο.κ.). Το ερωτηματολόγιο και στις τρεις εκδοχές του¹ παρατίθεται στο παράρτημα.

Οι στατιστικές αναλύσεις που ακολουθούν (διμεταβλητές συσχετίσεις δεδομένων μη κανονικής κατανομής), αναδεικνύουν σε δύο στάδια τη σχέση μεταξύ των διάφορων γνωρισμάτων της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως αυτή αποτυπώνεται στη συνείδηση των υποκειμένων. Στο πρώτο στάδιο αναλύσεων αναδεικνύονται συστήματα προσλήψεων, ενώ στο δεύτερο στάδιο αναδεικνύονται συστήματα πεποιθήσεων. Προετοιμάζεται έτσι το έδαφος για την επόμενη «ομάδα» στατιστικών αναλύσεων σχετικά με τους παράγοντες που διαφοροποιούν τις στάσεις των ερωτώμενων σε συναινετικές και συγκρουσιακές (κεφάλαιο 10).

¹ Οι τρεις εκδοχές του ερωτηματολογίου αντιστοιχούν σε τρεις διαφορετικούς τύπους αποδεκτών: τους συνδικαλισμένους σε επιχειρησιακό συνδικάτο, τους συνδικαλισμένους σε κλαδικό συνδικάτο και τους ασυνδικάλιστους εργαζόμενους.

9.1 Οι προσλήψεις της σύγκρουσης και της συναίνεσης: συστήματα προσλήψεων, συστήματα πεποιθήσεων και η ποσοτική τους εκφορά

Για να τον εμπειρικό έλεγχο της υπόθεσής μας, χρησιμοποιήσαμε την εξής ακολουθία εννοιών: πρόσληψη < σύστημα προσλήψεων < σύστημα πεποιθήσεων. Η πρόσληψη αποτελεί την πρωτογενή μονάδα αντιληπτικότητας των υποκειμένων. Κάποιες από τις αρχικές μεταβλητές που κωδικοποιούν τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, χωρίς περαιτέρω επεξεργασία, εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία. Για παράδειγμα, η πρόσληψη της επίδρασης της ευρωπαϊκής ενοποίησης στη ζωή των εργαζομένων, συνιστά μία πρωτογενή μονάδα αντιληπτικότητας (ερώτημα 1). Το ίδιο ισχύει και για τα ερωτήματα 2 και 3, δηλαδή για τις συνέπειες του «εξευρωπαϊσμού» της συνδικαλιστικής λειτουργίας και για τις συνέπειες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης στο εργατικό δίκαιο. Το σύστημα προσλήψεων προκύπτει αν εντοπίσουμε μία «κρυφή δομή» στις απαντήσεις των ερωτημάτων 1, 2 και 3, τέτοια ώστε οι απαντήσεις και στις 3 ερωτήσεις να συσχετίζονται με ένα *grosso modo* συναφή τρόπο.

Επομένως, το σύστημα προσλήψεων παραπέμπει σε μία ομοειδή δέσμη προσλήψεων που αλληλεπιδρούν συστηματικά μεταξύ τους, υποδηλώνοντας υποκειμενικές στάσεις. Το παράδειγμα που αναφέραμε υποδηλώνει στάση απέναντι στην ευρωπαϊκοποίηση. Οι πεποιθήσεις τέλος, ανήκουν σε ένα πιο γενικό επίπεδο ανάλυσης, που διαφοροποιείται από το εφήμερο και κάπως πιο επιφανειακό επίπεδο της πρόσληψης, ή της γνώμης (Sartori: 1969, 401). Όπως αναφέρει ο Sartori (1969: 401) «οι πεποιθήσεις πιστεύονται – δεν διερευνούνται, δεν ελέγχονται και δεν εκτίθενται στον προβολέα της συνείδησης». Οι πεποιθήσεις δεν πρέπει να συγχέονται με την ιδεολογία, γιατί η τελευταία παραπέμπει σε πιο συγκεκριμένες και εξειδικευμένες λειτουργίες που σχετίζονται με την κατανόηση του κοινωνικού μέσω *πολιτικών* εννοιών, διεκδικώντας όπως έχουμε πει ένα *minimum* ορθολογισμού, καθότι ανταγωνίζονται άλλα συστήματα κατανόησης. Τα συστήματα πεποιθήσεων υποδηλώνουν πεποιθήσεις (και όχι ιδέες, ή γνώμες) που συνδέονται μεταξύ τους με τρόπο λειτουργικής αλληλεξάρτησης, χωρίς η συνοχή αυτή να προϋποθέτει ή να παραπέμπει σε κάποια ορθολογική επεξεργασία.

Επομένως, με βάση τα παραπάνω ένα σύστημα πεποιθήσεων, θα μπορούσε να προκύψει στην περίπτωση που εντοπίζαμε συστηματικές αλληλεπιδράσεις, όχι πλέον μεταξύ προσλήψεων, αλλά μεταξύ συστημάτων προσλήψεων, σε βαθμό τέτοιο που να στοιχειοθετείται μια *ολότητα* (Gestalt) πεποιθήσεων, ανεξαρτήτως βάθους (πολλά

ή λίγα στοιχεία), ή συνεκτικότητας (ισχυρές ή ασθενείς σχέσεις μεταξύ στοιχείων). Μεταφερόμενοι και πάλι στο επιχειρησιακό πεδίο, αν υποθέσουμε ότι η στάση απέναντι στην ευρωπαϊκοποίηση, η στάση απέναντι στην οργανωσιακή λογική, η στάση απέναντι στα ρεπερτόρια δράσης, η στάση απέναντι στην οργανωτική άρθρωση και η στάση απέναντι στις συμμαχίες του συνδικαλιστικού κινήματος, συμμεταβάλλονται προς μία κοινή κατεύθυνση, συγκρουσιακή ή συναινετική, τότε προκύπτει ένα αντίστοιχα συγκρουσιακό ή συναινετικό σύστημα πεποιθήσεων.

Αν πράγματι τεκμηριώνονται στατιστικά καταρχήν συστήματα προσλήψεων (πρώτο στάδιο) και ακολούθως συστήματα πεποιθήσεων (δεύτερο στάδιο) αυτό σημαίνει ότι τα συστατικά της στρατηγικής, όπως τα αναλύσαμε θεωρητικά, εγγράφονται μέσω βιωμένων εμπειριών στη συνείδηση των εργαζόμενων και επομένως η διάκριση συγκρουσιακών και συναινετικών συνδικαλιστικών στρατηγικών αποκτά πρόσθετη επιχειρησιακή αξία για τη μελέτη των στρατηγικών των συνδικάτων.

9.2 Από τις μεταβλητές στις προσλήψεις

Το σκεπτικό δόμησης των ερωτηματολογίων διέπεται από τις ερευνητικές ανάγκες που έχουν προσδιοριστεί σε άλλα σημεία. Το πρωταρχικό αιτούμενο είναι το πώς εγγράφονται οι τακτικές και στρατηγικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη συνείδηση των υποκειμένων. Εδώ θα περιοριστούμε στο δείγμα των συνδικαλισμένων για λόγους που έχουμε ήδη αναπτύξει.

Στον πίνακα 1 που ακολουθεί οργανώσαμε τις μεταβλητές οι οποίες προέκυψαν από την κωδικογράφηση του ερωτηματολογίου, κατά ομάδες προσλήψεων με τρόπο τέτοιο ώστε να υποδηλώνουν τα συστατικά των στρατηγικών (ευρωπαϊκοποίηση, συμμαχίες, οργανωσιακή λογική κ.ο.κ.). Ο πίνακας 2 συγκεντρώνει δύο κύριες ομάδες μεταβλητών: α) τις μεταβλητές κοινωνικοδημογραφικής φύσης, και β) τις μεταβλητές που δείχνουν την αποτελεσματικότητα των οργανώσεων. Οι δύο αυτές κατηγορίες του πίνακα θα μας χρησιμεύσουν στη διαπραγμάτευση άλλων υποθέσεων σε επόμενα κεφάλαια. Τέλος, σημειώνουμε ότι οι μεταβλητές που δηλώνουν εκτίμηση πραγματικών μεγεθών (και όχι άμεσα στάσεις), βρίσκονται σε παρένθεση και επίσης δεν θα μας απασχολήσουν προς το παρόν. Έχοντας πλέον μία πανοραμική κατόπτευση των μεταβλητών που θα χρησιμοποιήσουμε, μπορούμε να προχωρήσουμε στη διερεύνηση των υποθέσεων που έχουμε κάνει.

Πίνακας 1 *Οργάνωση μεταβλητών σε ομάδες προσλήψεων*

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΠΟΙΗΣΗ (Α)	ΣΥΜΜΑΧΙΕΣ (Β)	ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΟΓΙΚΗ	
		ΜΑΖΙΚΟΤΗΤΑ (Γ1)	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (Γ2)
Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και δικαιώματα	Βαθμός εγγύτητας προς Εργοδοσία	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις	Συχνότητα ανάγνωσης εντύπων σωματείου
«Εξευρωπαϊσμός» και λειτουργία συνδικάτων	Βαθμός εγγύτητας προς Αγρότες	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να είναι πιο μαχητικό	Συχνότητα ψήφου για το σωματείο
Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργατικό δίκαιο	Βαθμός εγγύτητας προς Αντιπολεμικές οργανώσεις	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί ακτιβιστές	Συχνότητα συμμετοχής στις συνελεύσεις του σωματείου
	Βαθμός εγγύτητας προς Ευρωκοινοβούλιο	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί υπεύθυνους εκπροσώπους	Συχνότητα συμμετοχής στις εκδηλώσεις του σωματείου
	Βαθμός εγγύτητας προς ΜΚΟ	Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-το μικρό μέγεθος της επιχείρησης	Συχνότητα συμμετοχής στις απεργίες του σωματείου
	Βαθμός εγγύτητας προς ΣΕΒ	Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-τις προσωπικές σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενων	Συχνότητα ενημέρωσης από συνδικαλιστή
	Βαθμός εγγύτητας προς ΕΣΕΕ	Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την ανεργία	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τη συνεπή στρατηγική του συνδικάτου
	Βαθμός εγγύτητας προς ΓΣΕΒΕ	Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την εργασιακή ανασφάλεια	
		Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την καταπίεση των μεταναστών	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τις πολιτικές μου πεποιθήσεις
		Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την τρομοκρατία των εργοδοτών	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-υπηρεσίες του σωματείου

(A)	(B)	(Γ1)	(Γ2)
		Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-τα ατομικισμό	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-το συναδελφικό κλίμα μέσα στο σωματείο
		Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την αναποτελεσματικότητα του σωματείου	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-την αποτελεσματικότητα του σωματείου
		Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την αδυναμία της ηγεσίας να εκπροσωπήσει τη βάση	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-την εχθρότητα του εργοδότη μου
		(Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο)	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο
		(Ένταση απεργίας)	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τίποτα
		(Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης στο Σωματείο)	Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-τις πολιτικές μου πεποιθήσεις
			Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-την κομματικοποίηση
			Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-προσωπικά οικονομικά, ή άλλα προβλήματα

(A)	(B)	(Γ1)	(Γ2)
			Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-το αντισυναδελφικό κλίμα στο σωματείο
			Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-την αναποτελεσματικότητα του σωματείου
			Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο
			Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-το οικογενειακό κλίμα της επιχείρησης

Πίνακας 1 *Συνέχεια*

ΡΕΠΕΡΤΟΡΙΟ ΔΡΑΣΗΣ (Δ)	ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ (Ε)	ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΑΡΘΡΩΣΗ (ΣΤ)	ΔΙΕΘΝΙΣΜΟΣ			
			(Ζ1)	(Ζ2)	(Ζ3)	(Ζ4)
(Συχνότητα χρησιμοποίησης Απεργίας)	(Αξιολόγηση ύψους διεκδικήσεων σωματείου)	(Πρόσφατη οργανωτική ανασυγκρότηση στο χώρο-συγχώνευση ή ίδρυση νέου σωματείου)	Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-είναι προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων	Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στη διεξαγωγή προνομιακών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο	Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η διαφύλαξη της εθνικής ταυτότητας	Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς όπως το Ευρωκοινοβούλιο, ή οι επιτροπές της ΕΕ
(Συχνότητα Προσφυγής στα Δικαστήρια)	(Αξιολόγηση εύρους διεκδικήσεων σωματείου)	(Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν- στενά παραταξιακός)	Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με κρατικές ανεπάρκειες	Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην πίεση προς την εργοδοσία κύρια σε εθνικό επίπεδο	Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η ενίσχυση διεθνισμού και αλληλεγγύης	Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-στοχεύει σε διεθνείς διαμαρτυρίες
(Συχνότητα Διαδηλώσεων)	(Το σωματείο παρεμβαίνει σε ζητήματα εκσυγχρονισμού και υποδομών)	(Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να μειωθεί η επιρροή άλλου σωματείου)	Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριοι υπεύθυνοι οι κυβερνήσεις	Η κοινή δράση σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων	Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα πρέπει να είναι-η συμβολή στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων	Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-στοχεύει σε ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και σε δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο

(Δ)	(Ε)	(ΣΤ)	(Ζ1)	(Ζ2)	(Ζ3)	(Ζ4)
(Συχνότητα Καταλήψεων εργοστασίων/δρόμων /κτιρίων)	(Η Διοίκηση του σωματείου σας αποδέχθηκε το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης)	(Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να ενισχυθούν τα σωματεία βάσης)		Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο-δεν έχει να προσφέρει κάτι στην τοπική δράση		
(Συχνότητα Προσφυγής σε όργανα μεσολάβησης)		(Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να εκπροσωπηθούν νέα τμήματα της εργατικής τάξης)				
(Συχνότητα Διαλόγου με τους εργοδότες)		(Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να βελτιωθούν τα οικονομικά του σωματείου)				
(Συχνότητα Επίσχεσης εργασίας)		Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-συνδρομές μελών				
Αποτελεσματικότητα Απεργίας		Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Εργατικής Εστίας				
Αποτελεσματικότητα Προσφυγής στα Δικαστήρια		Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Ε.Ε.				

(Δ)	(Ε)	(ΣΤ)	(Ζ1)	(Ζ2)	(Ζ3)	(Ζ4)
Αποτελεσματικότητα Διαδηλώσεων		Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από- τρίτους				
Αποτελεσματικότητα Καταλήψεων εργοστασίων, δρόμων, κτιρίων						
Αποτελεσματικότητα Προσφυγής σε όργανα μεσολάβησης						
Αποτελεσματικότητα Διαλόγου με εργοδότες						
Χαρακτηρισμός Γενικής πολιτικής απεργίας						
Χαρακτηρισμός Κατάληψης εργοστασίων						
Χαρακτηρισμός αποκλεισμού εθνικών αρτηριών						
Χαρακτηρισμός Δυναμικής αντιμετώπισης απεργοσπαστών						
Υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης σήμερα						

(Δ)	(Ε)	(ΣΤ)	(Ζ1)	(Ζ2)	(Ζ3)	(Ζ4)
Πολιτικές θέσεις και συνδικάτα						
Σχέση συνδικάτων- κομμάτων						
Κομματική ένταξη συνδικαλιστών						
Κοινωνικός Διάλογος και διεκδικήσεις						
(Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας)						

Πίνακας 2 *Μεταβλητές Κοινωνικοδημογραφικών δεδομένων και αποτελεσματικότητας συνδικάτων*

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ (I)	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ (II)
Επωνυμία Σωματείου	Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στις απολύσεις
Επιχείρηση	Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στην εντατικοποίηση
Κλάδος	Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στα μέτρα ασφαλείας
Κύρια δραστηριότητα επιχείρησης	Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στους μισθούς
Μέγεθος επιχείρησης	Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στην κατάρτιση
Τομέας	Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στο κλείσιμο παραγωγικών μονάδων
Νομός	Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στον εκσυγχρονισμό υποδομών και εργαλείων
Έδρα επιχείρησης	
Ειδικότητα ερωτώμενου	
Βαρέα-ανθυγιεινά	
Σχέση εργασίας	
Εισόδημα	
Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης	
Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	
Έτη απασχόλησης στον κλάδο	
Μήνες συνεχόμενης ανεργίας	
Έτη συνδικαλισμού	
Μέλος Σωματείου	
Πρώην μέλος	
Συνδικαλιστική ιδιότητα	
Είδος σωματείου	
Υπάρχει σωματείο στο χώρο εργασίας	
Παραταξιακή τοποθέτηση	
Φύλο	
Εθνικότητα	
Μορφωτικό επίπεδο	
Οικογενειακή κατάσταση	
Ηλικία	

9.3 Προσλήψεις και συστήματα προσλήψεων: πρώτο στάδιο ελέγχου υπόθεσης

Επαναδιατυπώνοντας την πρώτη υπόθεση, τίθεται το ερώτημα αν τα επιλέξιμα κριτήρια στρατηγικού προσανατολισμού είναι αρκετά συνεκτικά, ώστε να αποτυπώνονται και στη συνείδηση των υποκειμένων, ως συστήματα προσλήψεων. Για τον έλεγχο αυτής της υπόθεσης, θα χρησιμοποιήσουμε διμεταβλητές συσχετίσεις (bivariate correlations), ώστε να ελεγχθεί ο βαθμός συσχέτισης μεταξύ προσλήψεων, που αν όντως συνδέονται μεταξύ τους μπορούμε να υποθέσουμε νόμιμα ότι αποτελούν «προβολές» στρατηγικών. Το δείγμα μας είναι οι 245 συνδικαλισμένοι μεταλλεργάτες, που προέρχονται από τα σωματεία του Πίνακα 1Α. Τηρώντας τη σειρά των ερωτήσεων στο ερωτηματολόγιο, η πρώτη ομάδα μεταβλητών που θα διερευνήσουμε, αφορά στα ρεπερτόρια δράσης.

9.3.1 Προσλήψεις ρεπερτορίων συλλογικής δράσης

Οι ερωτήσεις που υποδηλώνουν προσλήψεις ρεπερτορίων δράσης, ζητούν από τα υποκείμενα: α) να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα διάφορων μέσων πίεσης, β) να τοποθετήσουν τη γενική πολιτική απεργία, την εργοστασιακή κατάληψη, τον αποκλεισμό δρόμων, και τη δυναμική αντιμετώπιση απεργοσπαστών στην κλίμακα ακραίες – συμβατικές μορφές πίεσης, γ) να εκτιμήσουν αν σήμερα πρέπει να υιοθετούνται ακραίες μορφές πίεσης και δ) να εκτιμήσουν πόσο συχνά το σωματείο τους χρησιμοποίησε αυτά τα μέσα πίεσης τα τελευταία χρόνια. Επειδή η τέταρτη ομάδα ερωτήσεων υποδηλώνει εκτίμηση πραγματικών μεγεθών (και όχι στάσεις) προς το παρόν την αφήνουμε εκτός ανάλυσης και εξετάζουμε τις υπόλοιπες τρεις ομάδες (υποσυστήματα) προσλήψεων.

Με βάση τις μη παραμετρικές διμεταβλητές συσχετίσεις που «τρέξαμε» με το SPSS στη βάση δεδομένων, προκύπτει ο πίνακας 3. Εξαιρούμε από τους πίνακες τις συσχετίσεις που παρουσίασαν δείκτες συνάφειας κάτω του 0,20. Αν και η χρήση επιθετικών προσδιορισμών στην ερμηνεία των δεικτών συνάφειας πρέπει να συνδέεται με την ιδιαίτερη φύση των μεταβλητών, θεωρητικά στις κοινωνικές επιστήμες τιμές κάτω του 0,20 αντιμετωπίζονται ως ασήμαντες (Μακράκης: 1997, 168-9). Επίσης, σημειώνεται ότι οι δείκτες αξιοπιστίας Cronbach's A για τα στοιχεία όλων των κλιμάκων που χρησιμοποιήσαμε είναι ικανοποιητικοί. Τέλος, με δεδομένο ότι σε καμία συσχέτιση το N δεν πέφτει κάτω από τους 170 ερωτώμενους, παραλείπουμε αυτή την ένδειξη για λόγους οικονομίας.

Πίνακας 3 Διμεταβλητές Συσχετίσεις Προσλήψεων Ρεπερτορίων Δράσης

Kendall's tau_b		ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ Ι ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ (Ελάχιστη-Μέγιστη)							ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ ΙΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ (Ακραίο-Συμβατικό)				ΥΠΟ- ΣΥΣΤΗΜΑ ΙΙΙ
		Απεργία	Προσφυγή στα Δικαστήρια	Διαδηλώ- σεις	Καταλήψεις εργοστάσια- δρόμοι- κτίρια	Προσφυ- γή σε όργανα μεσολά- βησης	Διάλογος με τους εργοδότες	Επίσχεση εργασίας	Γενική πολιτική απεργία	Κατάλη- ψη εργοστα- σίων	Κλείσιμο εθνικών αρτηριών	Δυναμι- κή αντιμετώ- πιση απεργο- σπαστών	Υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης σήμερα
ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ Ι ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ (Ελάχιστη-Μέγιστη)	Απεργία	1		,611(**)	,384(**)			,292(**)	,245(**)	,262(**)	,267(**)	,304(**)	,363(**)
	Προσφυγή στα Δικαστήρια		1			,331(**)	,209(**)						
	Διαδηλώσεις	,611(**)		1	,492(**)			,260(**)	,256(**)	,311(**)	,318(**)	,309(**)	,307(**)
	Καταλήψεις εργοστάσια- δρόμοι-κτίρια	,384(**)		,492(**)	1		-,209(**)	,326(**)	,260(**)	,306(**)	,364(**)		,325(**)
	Προσφυγή σε όργανα μεσολάβησης		,331(**)			1	,312(**)						
	Διάλογος με τους εργοδότες		,209(**)		-,209(**)	,312(**)	1						
	Επίσχεση εργασίας	,292(**)		,260(**)	,326(**)			1		,219(**)			,242(**)
ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ ΙΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ (Ακραίο-Συμβατικό)	Γενική πολιτική απεργία	,245(**)		,256(**)	,260(**)				1	,515(**)	,386(**)	,416(**)	,309(**)
	Κατάληψη εργοστασίων	,262(**)		,311(**)	,306(**)			,219(**)	,515(**)	1	,506(**)	,469(**)	,349(**)
	Κλείσιμο δρόμων	,267(**)		,318(**)	,364(**)				,386(**)	,506(**)	1	,433(**)	,326(**)
	Δυναμική αντιμετώπιση απεργοσπαστών	,304(**)		,309(**)					,416(**)	,469(**)	,433(**)	1	,340(**)
ΥΠΟ- ΣΥΣΤΗΜΑ ΙΙΙ	Υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης σήμερα	,363(**)		,307(**)	,325(**)			,242(**)	,309(**)	,349(**)	,326(**)	,340(**)	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Όπως διαπιστώνουμε, οι συσχετίσεις των μεταβλητών που υποδηλώνουν προσλήψεις απέναντι σε ρεπερτόρια δράσης των συνδικάτων, αναδεικνύουν σημαντικές συνάφειες τόσο στο εσωτερικό των υποσυστημάτων, όσο και μεταξύ των υποσυστημάτων. Οι πιο ισχυρές συσχετίσεις εντοπίζονται μεταξύ των αξιολογήσεων της αποτελεσματικότητας των μαχητικών μέσων πίεσης. Οι αξιολογήσεις της απεργίας, των διαδηλώσεων, των καταλήψεων (και λιγότερο) των επισχέσεων εργασίας, φαίνεται ότι συσχετίζονται θετικά. Αντίστοιχα, αν και με χαμηλότερους δείκτες συνάφειας, εντοπίζονται συσχετίσεις μεταξύ των αξιολογήσεων μετριοπαθών μέσων πίεσης (ένδικο μέσα, θεσμοί μεσολάβησης, διάλογος συνδικάτου-εργοδότη). Επομένως, στο εσωτερικό του υποσυστήματος προσλήψεων μαχητικών και μετριοπαθών ρεπερτορίων (Υποσύστημα Ι), σχηματίζονται δύο διακριτά είδη που σχετίζονται με τα μαχητικά και μετριοπαθή ρεπερτόρια αντίστοιχα.

Παρατηρώντας τις εσωτερικές συσχετίσεις του υποσυστήματος ΙΙ, διαπιστώνουμε ότι έχουν προκύψει σημαντικές συνάφειες (άνω του 0,40). Αυτό σημαίνει ότι τα υποκείμενα τείνουν να αξιολογήσουν με σχετικά ομοιογενή κριτήρια το αν η γενική απεργία, οι καταλήψεις, οι αποκλεισμοί και ο δυναμισμός στην απεργία, είναι ακραίες ή συμβατικές μορφές πίεσης. Ταυτόχρονα, παρατηρώντας τις συσχετίσεις μεταξύ των υποσυστημάτων Ι, ΙΙ και ΙΙΙ, εντοπίζουμε μέτριας συνάφειας συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών του μαχητικού υποσυστήματος Ι και των μεταβλητών του υποσυστήματος ΙΙ. Αυτό σημαίνει ότι ο τρόπος με τον οποίο τα υποκείμενα αξιολογούν τα ρεπερτόρια δράσης των οργανώσεων, σχετίζεται σε κάποιο βαθμό με τη διάκριση μαχητικών και μετριοπαθών ρεπερτορίων. Επομένως, προκύπτουν συστήματα προσλήψεων που διαφοροποιούνται με βάση τον άξονα που προτείνουμε για τη διάκριση των στρατηγικών σε συγκρουσιακές και συναινετικές. Ας δούμε αν παρόμοια συστήματα προκύπτουν από την ανάλυση άλλων ομάδων μεταβλητών.

9.3.2 Προσλήψεις ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης

Η ανάλυση της ομάδας των μεταβλητών που υποδηλώνουν στάση απέναντι στη διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, είναι σαφώς λιγότερο περίπλοκη υπόθεση. Οι μεταβλητές εδώ είναι τρεις και αφορούν: α) την αξιολόγηση της ποιότητας της επίδρασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης στη ζωή και τα δικαιώματα των εργαζόμενων, β) την αποτίμηση των συνεπειών από τον «εξευρωπαϊσμό» της λειτουργίας των ελληνικών συνδικάτων και γ) από την ποιότητα της επίδρασης της

ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης στο εργατικό δίκαιο. Οι συσχετίσεις μεταξύ των τριών μεταβλητών δίνονται από τον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 4 *Διμεταβλητές συσχετίσεις προσλήψεων ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης*

			Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης στη ζωή και στα δικαιώματα των εργαζομένων	Οι συνέπειες από τον εξευρωπαϊσμό των συνδικάτων	Το εργατικό δίκαιο ενισχύεται
Kendall's tau_b	Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης στη ζωή και στα δικαιώματα των εργαζομένων	Correlation Coefficient	1,000	,629(**)	,571(**)
	Οι συνέπειες από τον εξευρωπαϊσμό των συνδικάτων	Correlation Coefficient	,629(**)	1,000	,624(**)
	Το εργατικό δίκαιο ενισχύεται	Correlation Coefficient	,571(**)	,624(**)	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Όπως φαίνεται οι συσχετίσεις είναι σημαντικές και στοιχειοθετούν σύστημα προσλήψεων απέναντι στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση γενικά. Αυτό σημαίνει ότι τα υποκείμενα αξιολογούν την ευρωπαϊκή ενοποίηση ως προς τα αποτελέσματα που έχει στη ζωή τους, στη λειτουργία των συνδικάτων, αλλά και στην έννομη τάξη που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, με ένα αρκετά ομοιογενή τρόπο.

9.3.3 Προσλήψεις συμμάχων

Ο βαθμός εγγύτητας που αισθάνονται οι ερωτώμενοι προς διάφορες κοινωνικές οργανώσεις, θεσμούς και κινήματα, υποδηλώνει και τον προσανατολισμό των υποκειμένων προς πιθανούς συμμάχους του συνδικαλιστικού κινήματος. Ο κατάλογος των δυνητικών συμμάχων, όπως έχουμε συζητήσει και σε προηγούμενο κεφάλαιο, είναι κατά πολύ ευρύτερος από αυτόν που προτείνουμε εδώ. Ωστόσο, κάποιες βασικές κατηγορίες συμμάχων περιλαμβάνονται στη σχετική ερώτηση.

Πίνακας 5 Διμεταβλητές συσχετίσεις προσλήψεων συμμάχων

			Βαθμός εγγύτητας- Εργοδοσία	Βαθμός εγγύτητας -Αγρότες	Βαθμός εγγύτητας- Αντιπολεμ κές οργανώσεις	Βαθμός εγγύτητας- Ευρω- κοινοβούλιο	Βαθμός εγγύτητας -ΜΚΟ	Βαθμός εγγύτητας -ΣΕΒ	Βαθμός εγγύτητας -ΕΣΕΕ	Βαθμός εγγύτητας -ΓΣΕΒΕ
Kendall's tau_b	Βαθμός εγγύτητας- Εργοδοσία	Correlation Coefficient	1	-,212(**)		,427(**)		,519(**)	,212(**)	
	Βαθμός εγγύτητας-Αγρότες	Correlation Coefficient	-,212(**)	1	,376(**)			-,213(**)		
	Βαθμός εγγύτητας- Αντιπολεμικές οργανώσεις	Correlation Coefficient		,376(**)	1			-,254(**)		
	Βαθμός εγγύτητας- Ευρωκοινοβούλιο	Correlation Coefficient	,427(**)			1		,412(**)	,251(**)	
	Βαθμός εγγύτητας-ΜΚΟ	Correlation Coefficient					1			
	Βαθμός εγγύτητας-ΣΕΒ	Correlation Coefficient	,519(**)	-,213(**)	-,254(**)	,412(**)		1	,388(**)	,207(**)
	Βαθμός εγγύτητας-ΕΣΕΕ	Correlation Coefficient	,212(**)			,251(**)		,388(**)	1	,464(**)
	Βαθμός εγγύτητας-ΓΣΕΒΕ	Correlation Coefficient						,207(**)	,464(**)	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα και πάλι οι εσωτερικές συσχετίσεις μεταξύ ομάδων προσλήψεων που υποδηλώνουν κάποιο χαρακτηριστικό γνώρισμα στρατηγικής, στοιχειοθετούν σύστημα προσλήψεων. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι οι ερωτώμενοι προσλαμβάνουν με σημαντικά ομοιογενή τρόπο την εργοδοσία, το ΣΕΒ και το Ευρωκοινοβούλιο, ενώ στο ίδιο σύστημα πρόσληψης, αλλά με πιο χαλαρό τρόπο εντάσσονται και οι αξιολογήσεις των οργανώσεων των «μικρών» εργοδοτών (ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ). Αν για τις δύο πρώτες κατηγορίες δυνάμει συμμάχων των συνδικάτων, ο υψηλός βαθμός συνάφειας των αξιολογήσεων είναι λογικός και αναμενόμενος, η σημαντική συσχέτισή τους με την πρόσληψη του Ευρωκοινοβουλίου θα λέγαμε ότι παρουσιάζει θεωρητικό ενδιαφέρον. Όπως έχουμε δει στο κεφάλαιο περί ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, πρόσφατες μελέτες για την πρόσληψη των θεσμών της Ε.Ε., δείχνουν ότι η εργατική τάξη της Ευρώπης και δη το κομμάτι του βιομηχανικού προλεταριάτου, στέκεται με ιδιαίτερη επιφυλακτικότητα, αν όχι αρνητισμό απέναντι στην ευρωπαϊκοποίηση και τα διακυβεύματά της.

Μέτριας συνάφειας είναι η συσχέτιση της εγγύτητας προς αντιπολεμικές οργανώσεις, με την εγγύτητα προς τους αγρότες, ενώ στο ίδιο σύστημα πρόσληψης συμμάχων και αντιπάλων, η εργοδοσία και ο ΣΕΒ προσλαμβάνονται με αντίθετο τρόπο. Προκύπτουν επομένως και εδώ δύο διακριτά συστήματα πρόσληψης, στα οποία η εργοδοσία, ο ΣΕΒ, το Ευρωκοινοβούλιο αφενός, οι αγρότες και οι αντιπολεμικές οργανώσεις αφετέρου, προσλαμβάνονται με αντίθετο τρόπο.

9.3.4 Διασταύρωση προσλήψεων διεκδικητικών πλαισίων

Το διεκδικητικό πλαίσιο των συνδικάτων, είδαμε ότι διακρίνεται σε συγκρουσιακό και συναινετικό, ανάλογα με το εύρος των αιτημάτων, αλλά και ανάλογα με το πόσο φιλόδοξο είναι. Από μόνο του δεν καθορίζει την ποιότητα της στρατηγικής, αφού το να ανεβάσει μία συνδικαλιστική ηγεσία υπερβολικά τον πήχη δεν συνεπάγεται αυτόχρονα ότι θα υποστηρίξει με τους απαραίτητους οργανωτικούς και συμβολικούς πόρους τα διεκδικητικά της διαβήματα. Όπως έχει παρατηρηθεί εδώ και καιρό στο πεδίο των κινημάτων, οι οργανώσεις μπορεί να θέτουν ριζοσπαστικούς στόχους, χρησιμοποιώντας συντηρητικά μέσα, αλλά και να χρησιμοποιούν ριζοσπαστικά μέσα για να πετύχουν συντηρητικούς στόχους (Voss and Sherman: 2000, 306).

Ωστόσο, σε συνδυασμό με άλλα κριτήρια, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την τυπολογία που προτείνουμε. Στην περίπτωση της έρευνας με ερωτηματολόγιο η

διερεύνηση των διεκδικητικών στόχων είναι συγχρονική και επομένως πρέπει να είμαστε προσεκτικοί ως προς τις γενικεύσεις. Πέρα από αυτό όμως, οι μεταβλητές που έχουμε οργανώσει μας δείχνουν πως αντιλαμβάνονται οι ερωτώμενοι τις διεκδικήσεις των συνδικάτων τους (υπερβολικό και ανεδαφικό ύψος, φιλόδοξο και ρεαλιστικό κ.ο.κ.). Αυτό αν και συνεισφέρει υπό προϋποθέσεις στη γνώση μας για τη στρατηγική των συνδικάτων (βλ. επόμενο κεφάλαιο), δεν υποδηλώνει άμεσα στάση του υποκειμένου.

Η μόνη υπόθεση που μπορούμε να κάνουμε επομένως, αφορά στην εσωτερική συνάφεια μεταξύ της αξιολόγησης του εύρους και του ύψους των διεκδικήσεων. Σε ποιο βαθμό δηλαδή οι ερωτώμενοι αντιλαμβάνονται ενιαία τα δύο κριτήρια, ώστε να προκύπτει σύστημα μεταξύ της αξιολόγησης του εύρους των αιτημάτων που διατυπώνει ένα σωματείο και του ύψους των ίδιων αιτημάτων. Για τον έλεγχο της υπόθεσης βάσει της οποίας οι προσλήψεις του εύρους διαφοροποιούνται ανάλογα με τις προσλήψεις του ύψους των διεκδικήσεων χρησιμοποιήσαμε πίνακες διασταυρώσεως (crosstabs). Ωστόσο, όπως διαπιστώνουμε από τον πίνακα 5 οι παρατηρούμενες συχνότητες είναι μικρές ($v < 5$) για κάποιες υποκατηγορίες².

Πίνακας 5 Διασταύρωση συχνότητων αξιολόγησης εύρους και ύψους συνδικαλιστικών διεκδικήσεων (4 υποκατηγορίες)

		Αξιολόγηση εύρους διεκδικήσεων σωματείου					Total
		Υπερβολικά ευρύ και ασαφές	Ευρύ, αλλά σαφές	Στενό, αλλά σαφές	Στενό και ασαφές	Δε γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	
Αξιολό- γηση ύψους διεκδική- σεων σωματεί- ου	Υπερβολικό και ανεδαφικό	3	4	0	0	0	7
	Φιλόδοξο, αλλά ρεαλιστικό	1	86	7	3	3	100
	Μετριοπαθές, αλλά ρεαλιστικό	1	13	41	5	1	61
	Αδικαιολόγητα μετριοπαθές	3	3	18	26	1	51
	Δεν γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	0	0	2	2	13	17
Total		8	106	68	36	18	236

² Σε πίνακες με αρκετές υποκατηγορίες, τα κελιά με παρατηρούμενη συχνότητα κάτω του 5, μπορούν να αντιπροσωπεύουν μέχρι και το 20% του συνόλου των κελιών. Από αυτό το όριο και μετά η απώλεια στατιστικής ισχύος είναι μεγάλη (Field: 2005, 686). Εδώ φυσικά τα κελιά με $v < 5$ υπερβαίνουν κατά πολύ το 20%.

Για την εφαρμογή του στατιστικού κριτηρίου χ^2 σε περίπτωση που οι συχνότητες των επιμέρους κελιών είναι μικρότερες από 5, συνίσταται σύντμηση των υποκατηγοριών των μεταβλητών, εάν αυτό φυσικά επιτρέπεται από τη φύση των μεταβλητών. Εδώ μπορούμε να συγχωνεύσουμε τις υποκατηγορίες από 4 σε 2. Η μία υποκατηγορία της νέας μεταβλητής «ύψους» θα δηλώνει υπερβολικά φιλόδοξο ή ρεαλιστικά φιλόδοξο (πάντως φιλόδοξο) ύψος, ενώ η δεύτερη θα δηλώνει ρεαλιστικά μετριοπαθές, ή αδικαιολόγητα μετριοπαθές (πάντως μετριοπαθές) ύψος. Αντίστοιχα, στη νέα μεταβλητή «εύρος», η μία υποκατηγορία θα δηλώνει ευρύ και ασαφές, ή ευρύ και σαφές (πάντως ευρύ) πλαίσιο, η δεύτερη υποκατηγορία θα δηλώνει στενό και σαφές, ή στενό και ασαφές (πάντως στενό) πλαίσιο. Επίσης, αποκλείουμε από την ανάλυση τις υποκατηγορίες που δηλώνουν άγνοια για το πλαίσιο, όπου οι απαντήσεις είναι ποσοτικά ασήμαντες. Έτσι, ό,τι χάνουμε σε ακρίβεια το κερδίζουμε σε έκταση δεδομένων, κάτι που μας είναι απαραίτητο σε αυτή τη φάση. Ο νέος πίνακας έχει λοιπόν ως εξής:

Πίνακας 6 Διασταύρωση ποσοστών αξιολόγησης εύρους και ύψους συνδικαλιστικών διεκδικήσεων (2 υπο κατηγορίες)

			Εύρος διεκδικήσεων σωματείου		Total
			Ευρύ	Στενό	
Ύψος διεκδικήσεω ν σωματείου	Φιλόδοξο	% within Ύψος διεκδικήσεων σωματείου	90,4%	9,6%	100,0%
		% within Εύρος διεκδικήσεων σωματείου	82,5%	10,0%	48,6%
	Μετριοπαθές	% within Ύψος διεκδικήσεων σωματείου	18,2%	81,8%	100,0%
		% within Εύρος διεκδικήσεων σωματείου	17,5%	90,0%	51,4%
Total		% within Ύψος διεκδικήσεων σωματείου	53,3%	46,7%	100,0%

Πίνακας 6.1 **Στατιστικός έλεγχος**

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,723	,000
	Cramer's V	,723	,000
N of Valid Cases		214	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Όπως διαπιστώνουμε, η αξιολόγηση του ύψους των συνδικαλιστικών αιτημάτων, διαφοροποιείται και μάλιστα σημαντικά, ανάλογα με το πώς ο ερωτώμενος προσλαμβάνει το εύρος των συνδικαλιστικών αιτημάτων (και μάλιστα με ισχυρό δείκτη συνάφειας Cramer's $V = 0,723$)³. Επομένως, προκύπτει ένα εσωτερικά συνεκτικό σύστημα προσλήψεων που αφορά στις διεκδικήσεις των σωματείων, στο οποίο οι μεταβλητές του ύψους και του εύρους βρίσκονται σε αλληλεπίδραση. Άρα, το νόημα της συζήτησης για συνδικάτα με συγκρουσιακά ή συναινετικά διεκδικητικά πλαίσια που καθορίζονται από το συνδυασμό εύρους και ύψους αιτημάτων, υπερβαίνει το θεωρητικό χαρακτήρα εννοιολόγησης, καθώς αποτυπώνεται και στο εμπειρικό πεδίο.

9.3.5 Προσλήψεις οργανωσιακής λογικής

Πρόκειται για την τεχνικά πιο δύσκολη ομάδα αναλύσεων, καθώς οι μεταβλητές που εμπίπτουν στην κατηγορία της οργανωσιακής λογικής, είναι όπως είδαμε και στον πίνακα 1 πολλές και ετερογενείς ως προς τις κλίμακές τους. Επιπλέον, θεωρητικά έχουμε μιλήσει για την κεντρικότητα της οργανωσιακής λογικής, στον προσδιορισμό της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος.

Στον πίνακα 1 (καταγραφή και οργάνωση μεταβλητών) ταξινομήσαμε τις μεταβλητές που δηλώνουν πρόσληψη οργανωσιακής λογικής των συνδικάτων, σε δύο υποδιαίρεσεις. Η πρώτη υποδιαίρεση μεταβλητών δηλώνει πρόσληψη της μαζικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφενός ως προς τη σημασία της (γιατί πρέπει να είναι μαζικά τα συνδικάτα;), αφετέρου ως προς τους παράγοντες που την επηρεάζουν (ανεργία, ανασφάλεια, εργοδοτική τρομοκρατία, αλλά και

³ Όταν οι μεταβλητές έχουν μόνο δύο υποκατηγορίες, τότε η τιμή Φ (phi) και Cramer's V είναι ταυτόσημες (Field: 2005, 693).

αναποτελεσματικότητα σωματείου, υποεκπροσώπηση βάσης κ.α.). Η δεύτερη υποδιαίρεση μεταβλητών δηλώνει προσλήψεις της συμμετοχής του ερωτώμενου (τι ευνοεί και τι αποτρέπει τη συμμετοχή του ερωτώμενου στη συνδικαλιστική δράση, καθώς και πόσο συμμετέχει ο ερωτώμενος στη συνδικαλιστική δράση).

Παρά την πληθώρα μεταβλητών που δηλώνουν πρόσληψη οργανωσιακής λογικής, οι συσχετίσεις που φαίνεται να είναι σημαντικές από στατιστικής άποψης, είναι σχετικά λίγες, πλην όμως χρήσιμες για να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα για τη συνοχή της συγκεκριμένης κατηγορίας. Ο πίνακας 7 μας δείχνει ότι στη συνείδηση των ερωτώμενων, η σχέση μεταξύ διαλόγου εργοδοτών-συνδικάτων ως συνήθους διαπραγματευτικής πρακτικής στους χώρους εργασίας, μαχητικότητας και ακτιβισμού δεν είναι δεδομένη και αυτό μας υποχρεώνει να αναστοχασθούμε λίγο ως προς αυτό το πολύ βασικό γνώρισμα στρατηγικής.

Συγκεκριμένα, η πρόσληψη της ανάγκης να μαζικοποιηθούν τα συνδικάτα για να είναι πιο μαχητικά, συσχετίζεται θετικά και μάλιστα με σημαντικό βαθμό συνάφειας με την πρόσληψη της ανάγκης να μαζικοποιηθούν τα συνδικάτα για να συμμετέχουν από καλύτερες θέσεις στο διάλογο με την εργοδοσία, αλλά και για να διαπαιδαγωγούν πιο υπεύθυνους εκπροσώπους. Αντίθετα, αν και συσχετίζεται θετικά και με την «ακτιβιστική» θέση (τα συνδικάτα πρέπει να μαζικοποιούνται για να διαπαιδαγωγούν ακτιβιστές), η συσχέτιση είναι πολύ πιο αδύναμη.

Πίνακας 7 Διμεταβλητές συσχετίσεις μεταβλητών συμμετοχής

			Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να είναι πιο μαχητικό	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί ακτιβιστές	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί υπεύθυνους εκπροσώπους
Kendall's tau_b	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις	Correlation Coefficient	1,000	,616(**)	,299(**)	,467(**)
	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να είναι πιο μαχητικό	Correlation Coefficient	,616(**)	1,000	,287(**)	,630(**)
	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί ακτιβιστές	Correlation Coefficient	,299(**)	,287(**)	1,000	,392(**)
	Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί υπεύθυνους εκπροσώπους	Correlation Coefficient	,467(**)	,630(**)	,392(**)	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Σύμφωνα με τη θεωρία που έχουμε αναπτύξει, η οργανωσιακή λογική μιας συναινετικής στρατηγικής είναι προσανατολισμένη κυρίως στην αναπαραγωγή των υφιστάμενων θεσμικών διακανονισμών που απορρέουν από τη σχέση συνδικάτου – εργοδότη.

Ο θεσμοθετημένος διάλογος ως θεμέλιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αποτελεί το όριο πέραν του οποίου η συνδικαλιστική δράση είναι επισφαλής, έως και επιζήμια για τα συλλογικά συμφέροντα. Οι υποστηρικτές της συναινετικής στρατηγικής στο συνδικαλιστικό κίνημα επικαλούνται συνήθως την υπευθυνότητα που απαιτεί η τήρηση των θεσμοθετημένων διαπραγματευτικών διαδικασιών και κυρίως η αναπαραγωγή τους. Σύμφωνα με την ίδια λογική, η διακινδύνευση της αναπαραγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελεί καταστροφική προοπτική, καθώς το «ασθενές» μέρος της σχέσης, δηλαδή οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν μπορούν να αναμετρηθούν με το κεφάλαιο, χωρίς τη θεσμική υποστήριξη που τους παρέχεται από το δημοκρατικό κράτος δικαίου. Ex adverso, οι υποστηρικτές της συγκρουσιακής οργανωσιακής λογικής, προσβλέπουν στην κινητοποίηση των εργαζόμενων και στη ενεργή εμπλοκή τους στη διαπάλη με τους εργοδότες, ως το πιο σίγουρο εχέγγυο για την απόσπαση δικαιωμάτων.

Επομένως, θα ανέμενε κανείς ότι στην ερώτηση για την αναγκαιότητα μαζικοποίησης των οργανώσεων, ο ακτιβισμός και η μαχητικότητα θα διακρίνονταν από το διάλογο και την υπευθυνότητα. Όμως κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει. Το πρόβλημα ωστόσο, θεωρώ ότι δεν είναι θεωρητικό, αλλά μεθοδολογικό. Ο διάλογος με την εργοδοσία, ως ad hoc επιστέγασμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι πρακτική που δεν πρέπει να συγχέεται, ή τουλάχιστον να ταυτίζεται με τον κοινωνικό διάλογο (όπου η agenda τίθεται από τον ΣΕΒ και το κράτος και απλώς ανακοινώνεται στα συνδικάτα). Το συνδικαλιστικό κίνημα, ειδικά σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο, έχει δαπανήσει μεγάλο αγωνιστικό κεφάλαιο για να πείσει τους εργοδότες να διαπραγματευθούν απ'ευθείας μαζί του. Όπως θα δούμε και στη συνέχεια σε σωματεία με έντονα συγκρουσιακή ταυτότητα, οι μαζικές κινητοποιήσεις και η συμμετοχή της βάσης μέσω Γενικών Συνελεύσεων στη νομιμοποίηση των επιλογών της ηγεσίας, όχι μόνο δεν υποκαθιστούν το διάλογο με τους εργοδότες, αλλά αντίθετα συνιστούν και το αποτελεσματικότερο μέσο πίεσης που διαθέτει η συνδικαλιστική ηγεσία στις διαπραγματεύσεις. Το ίδιο ισχύει για την νοσηματοδότηση

της υπευθυνότητας, η οποία στη διάλεκτο των εργασιακών χώρων δεν αποτελεί αναγκαστικά συνδήλωση μετριοπαθούς, ή συναινετικής στάσης.

Τέλος, η πρόσληψη του ακτιβισμού, έννοια ανήκουσα στο ίδιο σημασιολογικό πεδίο με άλλες έννοιες που υποδηλώνουν συγκρουσιακές ιδιότητες (π.χ. μαχητικότητα), επίσης δε φαίνεται να διακρίνεται από την πρόσληψη της υπευθυνότητας, ή της διαλόγου.

Η αδυναμία να εντοπιστούν συστήματα συγκρουσιακής ή συναινετικής πρόσληψης συστατικών στρατηγικής στις συγκεκριμένες μεταβλητές, δε σημαίνει ότι τέτοια συστήματα δεν εμφανίζονται καθόλου. Στην υποκατηγορία των μεταβλητών που δηλώνουν προσλήψεις της συνδικαλιστικής μαζικοποίησης και των παραγόντων που επιδρούν σε αυτή θετικά ή αρνητικά, εντοπίζουμε ενδιαφέρουσες συσχετίσεις, τις οποίες απεικονίζουμε στον πίνακα 8. Οι προσλήψεις της εργοδοτικής στάσης, της αντιμετώπισης των μεταναστών, της σχέσης εργαζόμενου – εργοδότη, βλέπουμε ότι συσχετίζονται σημαντικά μεταξύ τους, δημιουργώντας σύστημα συγκρουσιακών προσλήψεων. Η πρόσληψη εξωγενών προς το συνδικαλιστικό κίνημα παραγόντων, όπως η ανεργία και η εργασιακή ανασφάλεια, συσχετίζονται εξίσου σημαντικά μεταξύ τους, κάτι που είναι μάλλον αναμενόμενο, χωρίς να υποδηλώνεται ωστόσο συγκρουσιακή ή συναινετική στάση. Ενδιαφέρον επίσης προκαλεί η σημαντική συσχέτιση της πρόσληψης του μικρού μεγέθους μιας επιχείρησης ως παράγοντα απομαζικοποίησης, με το πρώτο σύστημα προσλήψεων. Όπως έχουμε δει στο προηγούμενο κεφάλαιο, η καταπίεση των μεταναστών εκδηλώνεται εντονότερα σε μικρούς και μικρομεσαίους εργασιακούς χώρους. Το ενδιαφέρον στοιχείο που προκύπτει εδώ, είναι η διαμόρφωση τέτοιων αντιληπτικών υποδοχών, που επιτρέπουν σε σημαντικό κομμάτι των εγχώριων συνδικαλισμένων να προσλαμβάνουν την αντιμεταναστευτική στάση, ως πρόβλημα για τα ίδια τα συνδικάτα και συνεπώς για όλους τους εργαζόμενους.

Πίνακας 8 *Διμεταβλητές συσχετίσεις μεταβλητών παραγόντων μαζικοποίησης*

Kendall's tau_b			Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από						
			-τις προσωπικές σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενων	-την καταπίεση των μεταναστών	-την τρομοκρατία των εργοδοτών	-τον ατομικισμό	-την εργασιακή ανασφάλεια	-την ανεργία	-το μικρό μέγεθος της επιχείρησης
Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από	-τις προσωπικές σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενων	Correlation Coefficient	1,000	,346(**)	,388(**)	,332(**)	,339(**)	,405(**)	,403(**)
	-την καταπίεση των μεταναστών	Correlation Coefficient	,346(**)	1,000	,573(**)		,332(**)	,364(**)	,439(**)
	-την τρομοκρατία των εργοδοτών	Correlation Coefficient	,388(**)	,573(**)	1,000	,207(**)	,369(**)	,320(**)	,290(**)
	- τον ατομικισμό	Correlation Coefficient		,207(**)	,332(**)	1,000	,369(**)	,320(**)	,290(**)
	-την εργασιακή ανασφάλεια	Correlation Coefficient	,339(**)	,332(**)	,369(**)	,369(**)	1,000	,518(**)	
	-την ανεργία	Correlation Coefficient	,405(**)	,364(**)	,320(**)	,320(**)	,518(**)	1,000	,351(**)
	-το μικρό μέγεθος της επιχείρησης	Correlation Coefficient	,403(**)	,439(**)	,290(**)	,290(**)		,351(**)	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

9.3.6 Προσλήψεις οργανωτικής άρθρωσης

Αν και η οργανωτική άρθρωση αποτελεί στη βιβλιογραφία σημαντικό πεδίο συγκρότησης στρατηγικής για το συνδικαλιστικό κίνημα, στο ερωτηματολόγιο οι μεταβλητές που δηλώνουν οργανωτικά ζητήματα είναι συγκριτικά λίγες και αφορούν α) στην πρόσληψη των οικονομικών πόρων στους οποίους θα πρέπει να προσβλέπουν τα συνδικάτα, β) στα αίτια πρόσφατων οργανωτικών αλλαγών που ενδεχομένως έλαβαν χώρα στα συνδικάτα των ερωτώμενων (συγχώνευση σωματείων, ίδρυση νέων).

Ως προς τις προσλήψεις που αφορούν στα οικονομικά των συνδικάτων, οι προσλήψεις των ερωτώμενων σχηματίζουν ένα ευδιάκριτο σύστημα, εντός του οποίου οι αξιολογήσεις των επιχορηγήσεων από την Ε.Ε. και από τρίτους συσχετίζονται θετικά και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό, ενώ αντίθετα συσχετίζονται αρνητικά με τις αξιολογήσεις των συνδρομών από τη βάση (μέτριος βαθμός συνάφειας).

Πίνακας 9 Διμεταβλητές συσχετίσεις προσλήψεων οικονομικών πόρων

			Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-συνδρομές μελών	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Εργατικής Εστίας	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Ε.Ε.	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-τρίτους
Kendall's tau_b	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-συνδρομές μελών	Correlation Coefficient	1,000		-,263(**)	-,286(**)
	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Εργατικής Εστίας	Correlation Coefficient		1,000	,397(**)	,238(**)
	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Ε.Ε.	Correlation Coefficient	-,263(**)	,397(**)	1,000	,510(**)
	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-τρίτους	Correlation Coefficient	-,286(**)	,238(**)	,510(**)	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Η πρόσληψη της Εργατικής Εστίας έχει επίσης θετικό πρόσημο συσχέτισης με την Ε.Ε. και (λιγότερο) με τη χρηματοδότηση από τρίτα μέρη, ενώ δεν παρουσιάζει κάποια συσχέτιση με την πρόσληψη της «χρηματοδότησης από τα κάτω». Αυτό αξίζει να το συγκρατήσουμε, καθώς δείχνει ότι το αίτημα πλήρους οικονομικής και πολιτικής αυτοτέλειας του συνδικαλιστικού κινήματος από το Κράτος, δεν έχει αφομοιωθεί σε τέτοιο βαθμό ώστε να αντιπαραβάλλεται με το στόχο της «χρηματοδότησης από τα κάτω».

Τέλος, οι μεταβλητές που αποτυπώνουν οργανωτικές αλλαγές, επειδή ταυτόχρονα δηλώνουν στάση απέναντι στις επιλογές των ίδιων των σωματείων, θα επιχειρήσουμε να τις αναλύσουμε παρακάτω.

9.3.7 Προσλήψεις διεθνισμού

Σε αντίθεση με τις μεταβλητές που δηλώνουν προσλήψεις οργανωτικών αλλαγών, οι μεταβλητές που δηλώνουν προσλήψεις της παγκοσμιοποίησης και του εργατικού διεθνισμού είναι πολλές και οργανωμένες σε ευδιάκριτες ομάδες. Η ad hoc ομαδοποίηση που κάναμε (πίνακας 1) ανάγεται στη διάκριση μεταξύ i) απόδοσης ευθυνών (ποιοι δρώντες ευθύνονται για τα προβλήματα των εργαζόμενων και σε ποιο επίπεδο εντοπίζονται: εθνικό – παγκόσμιο), ii) πεδίου παρέμβασης, iii) ιεράρχησης προτεραιοτήτων, και iv) κανονιστικού περιεχομένου διεθνούς συνδικαλιστικής δράσης.

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 10 διακρίνονται σαφείς εκλεκτικές συσχετίσεις μεταξύ προσλήψεων που τέμνουν οριζόντια τις τέσσερις ομάδες μεταβλητών. Οι θετικές αξιολογήσεις της διεθνούς κοινής δράσης των συνδικάτων, διαπιστώνουμε ότι συσχετίζονται μεταξύ τους ανεξάρτητα από το πεδίο παρέμβασης. Επίσης, συσχετίζονται αρνητικά με την άρνηση της κοινής δράσης, θετικά με κανονιστικά περιεχόμενα αλληλεγγύης, «καθημερινοποιημένου» διεθνισμού, ρεπερτορίων διεθνικής διαμαρτυρίας, ενώ δεν συσχετίζονται καθόλου με τις προσλήψεις που αξιολογούν θετικά το πρόταγμα της ανταγωνιστικότητας, ή το πρόταγμα της διαφύλαξης της εθνικής ταυτότητας. Αντίθετα, οι θετικές προσλήψεις της ανταγωνιστικότητας και οι αμυντικές εθνοκεντρικές προσλήψεις φαίνεται πως συσχετίζονται μεταξύ τους και μάλιστα με σημαντικό δείκτη συνάφειας, ενώ με τις δύο αυτές υποκατηγορίες συσχετίζεται θετικά και η πρόταξη της αυξημένης επιρροής των συνδικάτων σε Ευρωκοινοβούλιο ή επιτροπές της Ε.Ε. ως αποτέλεσμα της κοινής δράσης.

Πίνακας 9 Διμεταβλητές συσχετίσεις μεταβλητών παγκοσμιοποίησης και διεθνισμού

Kendall's tau_b			Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-είναι προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων	Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με κρατικές ανεπάρκειες	Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριοι υπεύθυνοι οι κυβερνήσεις	Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στη διεξαγωγή προνομιακών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο	Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην αποτελεσματικότερη πίεση προς την εργοδοσία κύρια σε εθνικό επίπεδο	Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων
Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι	-είναι προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων	Correlation Coefficient	1,000	,408(**)	,312(**)	,214(**)	,294(**)	,221(**)
	-έχουν εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με κρατικές ανεπάρκειες	Correlation Coefficient	,408(**)	1,000	,507(**)			
	-έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριοι υπεύθυνοι οι κυβερνήσεις	Correlation Coefficient	,312(**)	,507(**)	1,000			
Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη	-στη διεξαγωγή προνομιακών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο	Correlation Coefficient	,214(**)			1,000	,602(**)	,577(**)
	-στην αποτελεσματικότερη πίεση προς την εργοδοσία κύρια σε εθνικό επίπεδο	Correlation Coefficient	,294(**)			,602(**)	1,000	,555(**)
	-στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων	Correlation Coefficient	,221(**)			,577(**)	,555(**)	1,000
	-δεν έχει να προσφέρει κάτι επιπλέον στην εθνική-τοπική δράση	Correlation Coefficient				-,392(**)	-,361(**)	-,361(**)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 9 (Συνέχεια)

			Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι			Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να στοχεύει σε		
			-η διαφύλαξη της εθνικής ταυτότητας	-η ενίσχυση διεθνισμού και αλληλεγγύης	-η συμβολή στην άνοδο της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων	-ενίσχυση συμμετοχής σε θεσμούς όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ή οι επιτροπές της ΕΕ	-διεθνείς διαμαρτυρίες	-ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και σε δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο
Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι	-η διαφύλαξη της εθνικής ταυτότητας	Correlation Coefficient	1,000		,416(**)	,263(**)	,300(**)	
	-η ενίσχυση διεθνισμού και αλληλεγγύης	Correlation Coefficient		1,000			,341(**)	,362(**)
	-η συμβολή στην άνοδο της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων	Correlation Coefficient	,416(**)		1,000	,441(**)	,157(**)	
Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να στοχεύει σε	-ενίσχυση συμμετοχής σε θεσμούς όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ή οι επιτροπές της ΕΕ	Correlation Coefficient	,263(**)		,441(**)	1,000	,296(**)	
	- διεθνείς διαμαρτυρίες	Correlation Coefficient	,300(**)	,341(**)		,296(**)	1,000	,409(**)
	- ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και σε δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο	Correlation Coefficient		,362(**)			,409(**)	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9.4 Συσχετίσεις μεταξύ πεποιθήσεων του ιδίου συστήματος: δεύτερο στάδιο ελέγχου υπόθεσης

Μέχρι τώρα έχουμε κάποιες σοβαρές ενδείξεις για τον τρόπο με τον οποίο τα υποκείμενα της έρευνας προσλαμβάνουν τα επιμέρους συστατικά των στρατηγικών. Η θεωρητική ταξινόμηση των συστατικών στις κατηγορίες της συγκρουσιακότητας και της συναινετικότητας, φαίνεται πως έχει και πρακτικές διαστάσεις. Συγκεκριμένα, οι προσλήψεις των υποκειμένων οι οποίες αντιστοιχούν σε επιμέρους πλευρές της συνδικαλιστικής στρατηγικής, ομαδοποιούνται με μια σχετικά ικανοποιητική συνοχή σε συγκρουσιακά και συναινετικά συστήματα. Όμως ακόμα δεν έχουμε δει αν τα συστήματα αυτά επικοινωνούν μεταξύ τους. Αν δηλαδή, η τοποθέτηση ενός ερωτώμενου απέναντι σε ένα γνώρισμα στρατηγικής (π.χ. συγκρουσιακή τοποθέτηση απέναντι στο διεθνισμό), συσχετίζεται με την τοποθέτησή του απέναντι σε άλλα γνωρίσματα, έτσι ώστε τελικά να προκύπτει ένα πιο «καθολικό» σύστημα τοποθέτησης απέναντι στα είδη της στρατηγικής *in toto*. Μιλάμε φυσικά για τα συστήματα πεποιθήσεων (belief systems) μέσω των οποίων διεκπεραιώνουμε τον έλεγχο της υπόθεσης για τη σχέση συνείδησης και κατηγοριών στρατηγικής στο πλαίσιο της παρούσης έρευνας.

9.4.1 Τεχνικές αναζήτησης συστημάτων πεποιθήσεων

Για λόγους οικονομίας, οι ακριβείς τεχνικές δημιουργίας δεικτών μέσω των οποίων εντοπίσαμε συστήματα πεποιθήσεων στο δείγμα μας, παρατίθενται στο παράρτημα. Ωστόσο μία σύντομη παρουσίαση των συνθετικών δεικτών που χρησιμοποιήσαμε κρίνεται απαραίτητη, ώστε να γίνει κατανοητή η ερμηνεία που προτείνουμε.

Η προπαρασκευαστική δουλειά που προηγήθηκε βοήθησε ιδιαίτερα στην επιλογή των μεταβλητών εκείνων που συνθέτουν τα επιμέρους συστήματα προσλήψεων. Ο πίνακας 10 προσφέρει μία εποπτεία των συνθετικών δεικτών που προέκυψαν από τη σύνθεση διάφορων μεταβλητών. Βάσει των παραπάνω αναλύσεων, αυτές οι μεταβλητές συσχετίζονται μεταξύ τους πιο έντονα από άλλες συγκροτώντας συστήματα προσλήψεων, που με βάση το θεωρητικό μας πλαίσιο διακρίνουμε σε συγκρουσιακά και συναινετικά. Επομένως ενδείκνυνται για τη συγκρότηση συνθετικών δεικτών που δηλώνουν συγκρουσιακά ή συναινετικά συστήματα προσλήψεων.

Πίνακας 10 *Συνθετικοί δείκτες*

Συστήματα προσλήψεων	Μεταβλητές	Συνθετικοί δείκτες
Ρεπερτόρια δράσης	Αποτελεσματικότητα Απεργίας, Αποτελεσματικότητα Διαδηλώσεων, Αποτελεσματικότητα Καταλήψεων, Χαρακτηρισμός Γενικής πολιτικής απεργίας, Χαρακτηρισμός Κατάληψης εργοστασίων, Χαρακτηρισμός αποκλεισμού εθνικών αρτηριών, Χαρακτηρισμός Δυναμικής αντιμετώπισης απεργοσπαστών, Υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης σήμερα	Συγκρουσιακό Σύστημα Προσλήψεων Ρεπερτορίων Δράσης
Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση	Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και δικαιώματα , «Εξευρωπαϊσμός» και λειτουργία συνδικάτων, Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργατικό δίκαιο, Βαθμός εγγύτητας προς Ευρωκοινοβούλιο, Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Ε.Ε., Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς όπως το Ευρωκοινοβούλιο, ή οι επιτροπές της ΕΕ	Συναινετικό Σύστημα Προσλήψεων Ευρωπαϊκοποίησης
Σύναψη Συμμαχιών	Βαθμός εγγύτητας προς Εργοδοσία, Βαθμός εγγύτητας προς ΣΕΒ Βαθμός εγγύτητας προς ΕΣΕΕ	Συναινετικό Σύστημα Προσλήψεων Συμμαχιών
Οργανωσιακή λογική	Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την καταπίεση των μεταναστών, Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την τρομοκρατία των εργοδοτών, Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-τα ατομικισμό, Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-την εχθρότητα του εργοδότη μου	Συγκρουσιακό Σύστημα Προσλήψεων Οργανωσιακής Λογικής
Οργανωτική άρθρωση	Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Ε.Ε., Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-τρίτους	Συναινετικό Σύστημα Προσλήψεων Άρθρωσης Πόρων
Διεθνισμός	Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα πρέπει να είναι-η συμβολή στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η διαφύλαξη της εθνικής ταυτότητας, Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς όπως το Ευρωκοινοβούλιο, ή οι επιτροπές της ΕΕ	Συναινετικό Σύστημα Προσλήψεων Διεθνισμού

Όπως καθίσταται πρόδηλο από μία πρόχειρη ανάγνωση του πίνακα, ομαδοποιήσαμε μεταβλητές που δηλώνουν είτε συγκρουσιακότητα, είτε συναινετικότητα, συνεπεία της ποιότητάς τους. Για παράδειγμα,. η εγγύτητα προς το ΣΕΒ, δηλώνει συναινετική πρόσληψη, όπως και η εγγύτητα προς την εργοδοσία, ή η εγγύτητα προς την ΕΣΕΕ. Η τοποθέτηση για τον αν πρέπει να υιοθετούνται ακραίες

μορφές πίεσης σήμερα, δηλώνει προσλήψεις συγκρουσιακού τύπου, όπως και η αποτίμηση της απεργίας, της κατάληψης, της διαδήλωσης και της επίσχεσης, ως προς την αποτελεσματικότητά τους. Η ίδια λογική διέπει και την ομαδοποίηση των υπόλοιπων μεταβλητών.

Οι συνθετικοί δείκτες (τρίτη στήλη), δηλαδή οι νέες μεταβλητές που δηλώνουν γνώρισμα στρατηγικής (πρώτη στήλη), προέκυψαν ως μέσοι όροι των τιμών των αρχικών μεταβλητών (δεύτερη στήλη) που περιλαμβάνει κάθε δείκτης. Ακολουθώντας, οι τιμές των νέων μεταβλητών μετασχηματίστηκαν, ώστε να αντιστοιχούν σε τρεις κατηγορίες διαφορετικού σθένους. Έτσι, το κάθε σύστημα προσλήψεων, δηλαδή ο κάθε συνθετικός δείκτης που προέκυψε από τη συγχώνευση των αρχικών μεταβλητών, παίρνει τρεις τιμές: ασθενή, μέτριας έντασης, ισχυρή. Η μόνη κατηγορία-γνώρισμα στρατηγικής που δεν δηλώνεται από κάποια ομάδα μεταβλητών, είναι το διεκδικητικό πλαίσιο. Όπως είδαμε και προηγουμένως, οι μεταβλητές που διαθέτουμε δηλώνουν πρόσληψη του διεκδικητικού πλαισίου του κάθε σωματείου ξεχωριστά και επομένως δεν παραπέμπουν σε γενικότερες στάσεις των ερωτώμενων, τέτοιες ώστε να μπορούμε να διακρίνουμε σε συναινετικά και συγκρουσιακά συστήματα πρόσληψης διεκδικήσεων.

Με αυτές τις διευκρινήσεις, μπορούμε πλέον να περάσουμε στην παρουσίαση των διμεταβλητών συσχετίσεων, που αναδεικνύουν την παρουσία συστημάτων πεποιθήσεων στους συνδικαλισμένους μεταλλεργάτες του δείγματός μας.

9.4.2 Η παρουσία συστημάτων πεποιθήσεων στο δείγμα

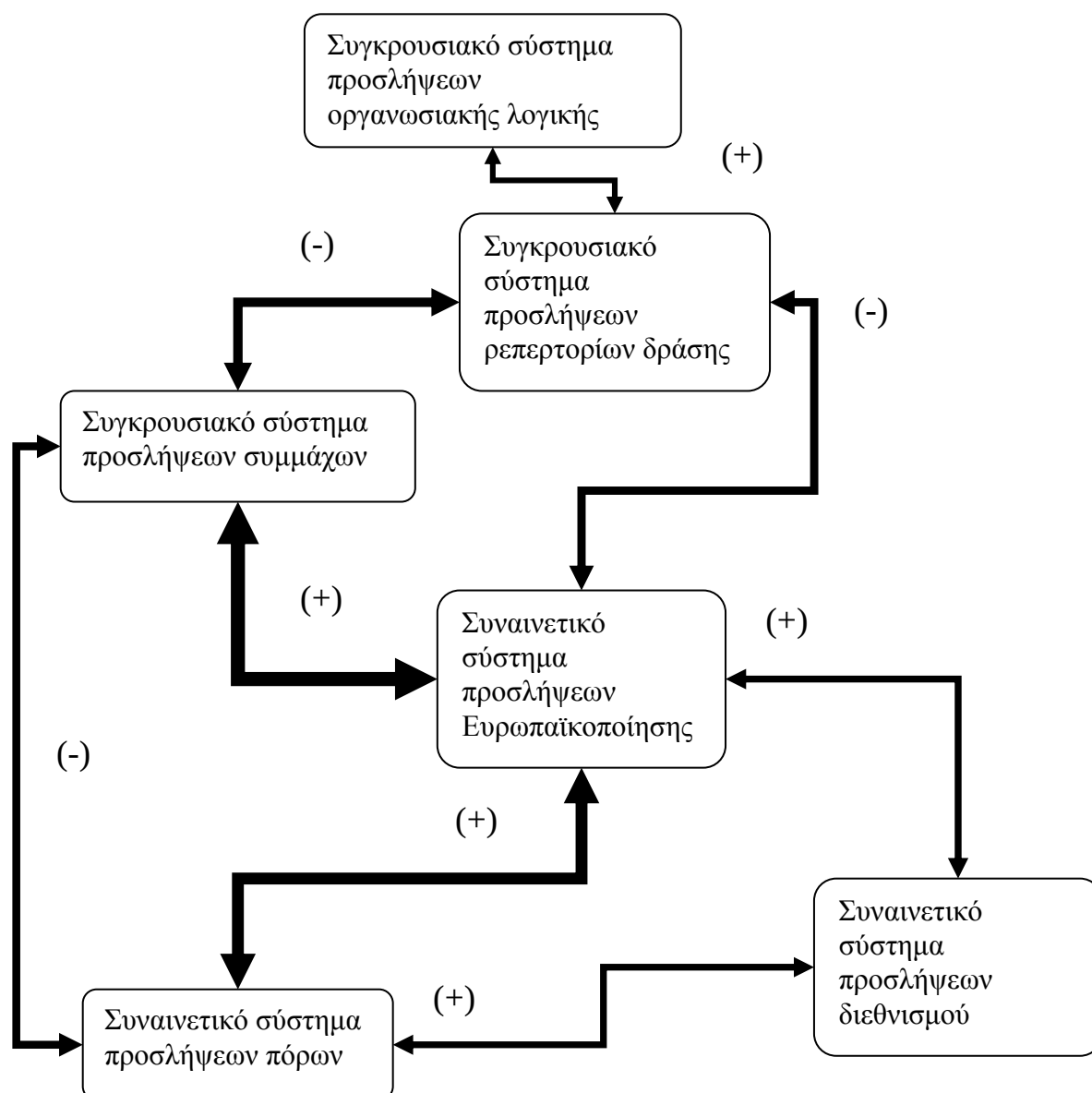
Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 11, κάποια συστήματα προσλήψεων κατέχουν «δεσπόζουσα» θέση στο συνολικό σύστημα, με την έννοια ότι παρουσιάζουν περισσότερους δεσμούς, από άλλα. Το συναινετικό σύστημα πρόσληψης της ευρωπαϊκοποίησης, συσχετίζεται με τέσσερα συστήματα, το συναινετικό σύστημα πρόσληψης πόρων, το συναινετικό σύστημα πρόσληψης συμμάχων και το συγκρουσιακό σύστημα πρόσληψης ρεπερτορίων δράσης, με τρία, το συναινετικό σύστημα πρόσληψης του διεθνισμού με δύο και τέλος, το συγκρουσιακό σύστημα πρόσληψης οργανωσιακής λογικής με ένα σύστημα. Η διάταξη των συστημάτων με βάση το βαθμό συνάφειας των συσχετίσεών τους, απεικονίζεται διαγραμματικά, στο διάγραμμα 1, με τη μορφή ενός νέου «καθολικότερου» συστήματος.

Πίνακας 11 *Διμεταβλητές συσχετίσεις συστημάτων προσλήψεων*

			Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων οργανωσιακής λογικής	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων
Kendall's tau_b	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού	Correlation Coefficient	1,000		,278(**)			,274(**)
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης	Correlation Coefficient		1,000	-,335(**)	,230(**)	,382(**)	
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης	Correlation Coefficient	,278(**)	-,335(**)	1,000		-573(**)	,482(**)
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων οργανωσιακής λογικής	Correlation Coefficient		,230(**)		1,000		
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων συμμάχων	Correlation Coefficient		,382(**)	-,573(**)		1,000	-,321(**)
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων	Correlation Coefficient	,274(**)		,482(**)		-321(**)	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Διάγραμμα 1 Σύστημα πεποιθήσεων



Οι νέες συσχετίσεις που προέκυψαν μεταξύ των συστημάτων πρόσληψης, αναδεικνύουν τις συστηματικές αλληλεπιδράσεις που υφίστανται μεταξύ των προσλήψεων που υποδηλώνουν συστατικά συνδικαλιστικών στρατηγικών. Συνοπτικά, η νέα δομή που αναδείχθηκε, υποδηλώνει ότι σε ένα στατιστικά σημαντικό τμήμα των συνδικαλισμένων μεταλλεργατών του δείγματος, τα κεντρικά χαρακτηριστικά των στρατηγικών, προσλαμβάνονται με τρόπο που αποτυπώνει σχετικά ομοιογενώς τον ταξινομικό άξονα συγκρουσιακότητας – συναινετικότητας. Συναινετικά συστήματα προσλήψεων συσχετίζονται θετικά με άλλα συναινετικά συστήματα και αρνητικά ή καθόλου με συγκρουσιακά συστήματα και vice versa.

Επιπλέον, διαπιστώνουμε ότι το σύστημα πρόσληψης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης βρίσκεται στο επίκεντρο των συσχετίσεων, εύρημα που ενισχύει τις θεωρήσεις για τη διάχυση των επίδικων της ευρωπαϊκοποίησης στο εθνικό πεδίο της κινηματικής πραγματικότητας (dellaporta and Caiani: 2009, Imig and Tarrow: 2001), σε βαθμό τέτοιο ώστε να καταγράφεται στη συνείδηση των υποκειμένων.

Τελικά, η διαγραμματική απεικόνιση των στατιστικά τεκμηριωμένων συσχετίσεων, μας επιτρέπει να μιλήσουμε για συστήματα πεποιθήσεων, είτε συγκρουσιακής, είτε συναινετικής κατεύθυνσης. Σε σχέση με τα συστήματα πρόσληψης, που υποδηλώνουν επιμέρους γνώμες και αξιολογήσεις, τα συστήματα πεποιθήσεων υποδηλώνουν βαθύτερες διεργασίες στη συνείδηση του υποκειμένου· διεργασίες που συνδέονται οργανικά με ευρύτερες παραστάσεις και βιωμένες εμπειρίες, οι οποίες με τη σειρά τους εκβάλλουν σε συγκεκριμένες στάσεις, στην περίπτωση μας συγκρουσιακές ή συναινετικές. Εμπειρικά αυτό γειώνεται στην εξής σχέση: αν ο ερωτώμενος εκδηλώνει συναινετική στάση σε κάποιο πεδίο, είναι πιθανό να εκδηλώσει συναινετική στάση και στα υπόλοιπα πεδία και μάλιστα η πιθανότητα αυξάνει, όσο πιο συναινετική είναι η στάση του σε κεντρικά πεδία, όπως το πεδίο της πρόσληψης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

9.5 Συστήματα πεποιθήσεων και προσλήψεις Κοινωνικού Διαλόγου και πολιτικοποίησης

Υπήρξαν κάποιες μεταβλητές που δεν επιχειρήσαμε να εντάξουμε σε κάποιο συνθετικό δείκτη. Συγκεκριμένα, η πρόσληψη του Κοινωνικού Διαλόγου και η πρόσληψη της σχέσης πολιτικής και συνδικαλισμού, έμειναν έξω από το πεδίο στο οποίο θα μπορούσαν να ενταχθούν, για διαφορετικούς λόγους. Στην πρώτη περίπτωση, η μεταβλητή της πρόσληψης του Κοινωνικού Διαλόγου είναι κατηγορική και επομένως δύσκολα θα μπορούσαμε να την εντάξουμε σε κάποιον από τους συνθετικούς δείκτες, διατηρώντας την αξιοπιστία του. Στη δεύτερη περίπτωση (σχέση πολιτικής-συνδικάτων), η κλίμακα είναι μεν ποιοτική, πλην όμως η συγχώνευση σε κάποιους από τους υφιστάμενους συνθετικούς δείκτες θα αύξανε σημαντικά την ετερογένεια του περιεχομένου του δείκτη.

Ωστόσο, επειδή θεωρούμε ότι και οι δύο μεταβλητές (πρόσληψη Κοινωνικού Διαλόγου, σχέση πολιτικής και συνδικαλισμού) παρουσιάζουν ενδιαφέρον στη συσχέτισή τους με τα διάφορα συστήματα προσλήψεων, προχωρήσαμε στη στατιστική ανάλυση αυτών των συσχετίσεων. Για λόγους οικονομίας τα

αποτελέσματα των συσχετίσεων Κοινωνικού Διαλόγου και συστημάτων προσλήψεων, δηλαδή τους σχετικούς πίνακες διασταύρωσης (crosstabs) και τις τιμές του κριτηρίου χ^2 , καθώς και τις τιμές του δείκτη συνάφειας η^2 , τα παραθέτουμε στο παράρτημα. Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι όσο πιο συγκρουσιακές είναι οι προσλήψεις των συστατικών της συνδικαλιστικής στρατηγικής, τόσο πιο αρνητική είναι η στάση του ερωτώμενου απέναντι στο ενδεχόμενο ο Κοινωνικός Διάλογος να έχει θετικές συνέπειες στις συλλογικές διεκδικήσεις. Ισχύει και το αντίθετο, δηλαδή όσο πιο συναινετικές είναι οι προσλήψεις των συστατικών της στρατηγικής, τόσο αυξάνει η πιθανότητα να είναι θετική η στάση του υποκειμένου απέναντι στον Κοινωνικό Διάλογο. Αυτό το εύρημα ρίχνει επιπλέον φως στη θεωρητική ταξινόμηση του Κοινωνικού Διαλόγου και των κοινωνικών συμφώνων στις συναινετικού τύπου στρατηγικές.

Σχετικά με τις μεταβλητές της σχέσης πολιτική και συνδικαλισμός, αντιμετωπίσαμε το εξής πρόβλημα: στη θεωρητική συζήτηση των χαρακτηριστικών της συνδικαλιστικής στρατηγικής, είδαμε ότι ο δεσμός με πολιτικά κόμματα, ως μέσο πίεσης και παρέμβασης των συνδικάτων στο δημόσιο λόγο, εντάσσεται στα ρεπερτόρια δράσης. Ωστόσο, η πολιτικοποίηση του συνδικαλιστικού λόγου, όπως την προσεγγίζουμε εδώ μέσω των σχετικών ερωτήσεων, τέμνει και άλλα συστατικά πεδία, όπως το διεκδικητικό πλαίσιο (η μεταβλητή «πολιτική θέση συνδικάτων» παραπέμπει σε εύρος αιτημάτων, άρα διεκδικητικό πλαίσιο).

Ως προς την ερμηνεία των τιμών του σχετικού δείκτη, βάσει και της τυπολογίας που έχουμε παρουσιάσει στο κεφάλαιο 5, μπορούμε να πούμε ότι υψηλά αποθέματα πολιτικοποίησης παραπέμπουν σε υψηλή συγκρουσιακότητα, ενώ στο πλαίσιο της συναινετικότητας τα περιεχόμενα της συλλογικής δράσης ουδετεροποιούνται. Ως προς τις τεχνικές παραμέτρους επιλέξαμε να δούμε τελικά την πολιτικοποίηση ως ξεχωριστό συνθετικό δείκτη, που προέκυψε από τη συγχώνευση τριών μεταβλητών: σχέση κομμάτων-συνδικάτων, πολιτική θέση συνδικάτων, σχέση συνδικαλιστών κομμάτων. Ο βαθμός πολιτικοποίησης αυξάνει όσο ο ερωτώμενος αξιολογεί ότι τα συνδικάτα πρέπει να παίρνουν πολιτική θέση, ότι η χαλάρωση της σχέσης των συνδικάτων με τα κόμματα δεν είναι αυτόχρημα θετική και ότι η ένταξη των συνδικαλιστών σε κόμματα δεν είναι απαραίτητα αρνητική. Τα αποτελέσματα των συσχετίσεων με τα συστήματα προσλήψεων, συμπυκνώνονται στον πίνακα 12.

Πίνακας 12

			Βαθμός πολιτικοποίησης
Kendall's tau_b	Βαθμός πολιτικοποίησης	Correlation Coefficient	1,000
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων	Correlation Coefficient	
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού	Correlation Coefficient	-,328(**)
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης	Correlation Coefficient	,258(**)
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης	Correlation Coefficient	-,251(**)
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων παραγόντων απομαζικοποίησης	Correlation Coefficient	
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων	Correlation Coefficient	,282(**)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Οι «εκλεκτικές συγγένειες» της πολιτικοποίησης με τα συγκρουσιακά συστήματα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης και συμμάχων, παραπέμπουν στην κλασσική διάκριση μεταξύ ιδεολογικών και πραγματιστικών συστημάτων πεποιθήσεων (Sartori: 1969). Με βάση αυτή τη διάκριση, η θετική σχέση «πολιτικοποιημένης» στάσης και συγκρουσιακής διάθεσης, υπάγεται σε κοινές μήτρες ιδεολογικών συστημάτων πεποιθήσεων, δηλαδή συστημάτων όπου κυριαρχούν στοιχεία ισχυρής «ιδεολογικής συνοχής» (ισχυροί και βιώσιμοι δεσμοί αλληλεγγύης, πειθάρχηση και ενεργητική αφοσίωση στη συλλογικότητα). Αντίστροφα, η σχέση μεταξύ λιγότερο πολιτικοποιημένης στάσης και συναινετικής διάθεσης, υπάγεται σε κοινές μήτρες πραγματιστικών συστημάτων πεποιθήσεων, δηλαδή συστημάτων υψηλού «πραγματιστικού consensus», εφήμερων και χαλαρών δεσμών αλληλεγγύης και κερματισμένης αφοσίωσης σε πολλαπλά πεδία πίστης (Sartori: 1969: 410).

Από τα παραπάνω προκύπτει, ότι η εξέταση των πρόσθετων μεταβλητών της πολιτικοποίησης και της πρόσληψης του Κοινωνικού Διαλόγου, επιβεβαιώνει την παρουσία συστημάτων πεποιθήσεων στο δείγμα, τα οποία διακρίνονται με ευκρίνεια σε συγκρουσιακά και συναινετικά, ανάλογα με το βαθμό συγκρουσιακότητας (ή συναινετικότητας) των επιμέρους συγκρουσιακών (ή αντίστοιχα συναινετικών) συστημάτων πρόσληψης.

9.6 Σύνοψη Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρήσαμε καταρχήν να αναδείξουμε γιατί είναι σημαντική η αναζήτηση συστημάτων προσλήψεων στα υποκείμενα της έρευνας. Αν και δεν επιδιώξαμε να εντοπίσουμε αιτιώδεις μηχανισμούς μεταξύ του αντικειμένου της έρευνας (στρατηγικές του συνδικαλιστικού κινήματος) και των προσλήψεων των ερωτώμενων, οι συσχετίσεις που αναδείχθηκαν επαρκούν για τον έλεγχο της υπόθεσης που έχουμε διατυπώσει. Υπενθυμίζουμε ότι το κύριο ερευνητικό ερώτημα του κεφαλαίου, αφορά στον τρόπο με τον οποίο η αναλυτική διάκριση συγκρουσιακών και συναινετικών στρατηγικών διεισδύει στη σφαίρα της υποκειμενικότητας και κρυσταλλώνεται σε συγκεκριμένα συστήματα πεποιθήσεων. Διευκρινίζεται ότι η διαπραγμάτευση του ερωτήματος δεν στοχεύει στην τεκμηρίωση της θεωρητικής εμβέλειας της εννοιολόγησης της συνδικαλιστικής στρατηγικής. Αυτή θα μπορούσε να είναι ικανοποιητική ακόμα και αν οι κατηγορίες της δεν εγγράφονταν άμεσα στη συνείδηση των υποκειμένων. Σε αυτήν την περίπτωση, η έννοια της στρατηγικής, τα συστατικά και τα είδη της θα χρειαζόταν να υποστούν μία περαιτέρω «αποσυσκευασία», ώστε να προσαρμοσθούν στο πεδίο των αναπαραστάσεων των υποκειμένων και να το προσπελάσουν. Κάτι τέτοιο όμως, καθίσταται (ευτυχώς) περιττό.

Οι στατιστικές αναλύσεις που κάναμε χρησιμοποιώντας σχεδόν αποκλειστικά διμεταβλητές συσχετίσεις μη παραμετρικών δεδομένων, σε πρώτο χρόνο ανίχνευσαν συστηματικές σχέσεις μεταξύ προσλήψεων που υποδηλώνουν κάποιο κεντρικό χαρακτηριστικό της συνδικαλιστικής στρατηγικής και εντάσσονται στο συνεχές συγκρουσιακότητας – συναινετικότητας. Οι αντιφάσεις που προέκυψαν σε κάποιες συσχετίσεις, δεν αποδυναμώνουν την υπόθεση της συνάφειας στο εσωτερικό των συγκρουσιακών και συναινετικών συστημάτων πρόσληψης, αλλά εφιστούν την προσοχή μας στη χρήση κάποιων όρων, όπως διάλογος, υπευθυνότητα, ακτιβισμός, μαχητικότητα (βλ. § 9.3.5).

Ωστόσο, προέκυψαν και αντιφάσεις που δεν μπορούν να αποδοθούν σε θεωρητικές ή μεθοδολογικές αδυναμίες. Είδαμε για παράδειγμα, ότι στις προσλήψεις για τους επιθυμητούς οικονομικούς πόρους των οργανώσεων, ενώ η συσχέτιση της χρηματοδότησης από τη βάση, με τη χρηματοδότηση από την Ε.Ε. ή από τρίτους (π.χ. τράπεζες), είναι αρνητική, δεν ισχύει το ίδιο και για τη συσχέτιση «χρηματοδότησης από τα κάτω» –χρηματοδότησης από το κράτος (Εργατική Εστία). Αυτή η θεωρητικά «ανακόλουθη» υποδοχή της κρατικής χρηματοδότησης από συγκρουσιακά

συστήματα πρόσληψης, επικαιροποιεί τη διαχρονική κριτική για την αδυναμία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος να διεκδικήσει ουσιαστικά την αυτοτέλειά του από το κράτος, καταρχήν στο κρίσιμο πεδίο των οικονομικών πόρων (Κουκουλές: 1986).

Από τα διάφορα συστήματα προσλήψεων που εντοπίσαμε, ενδιαφέρον προκαλεί η ανίχνευση μηδενικών συσχετίσεων, ή ακόμα και αρνητικών, μεταξύ προσλήψεων που υποδηλώνουν συγκρουσιακή στάση και προσλήψεων που αξιολογούν θετικά την ευρωπαϊκοποίηση και *vice versa*. Στο πεδίο των οικονομικών πόρων, όπως είδαμε το αίτημα για «χρηματοδότηση από τα κάτω» συσχετίζεται αρνητικά με το αίτημα της χρηματοδότησης από την Ε.Ε. Αντίθετα, η θετική αξιολόγηση της συμμετοχής σε θεσμούς της Ε.Ε. ως διεθνικού στόχου κοινής δράσης των συνδικάτων, συσχετίζεται θετικά με αμυντικές και εθνοκεντρικές προσλήψεις, κάτι που αναδεικνύει το φαινομενικά «παράδοξο» της σύγκλισης εθνοκεντρισμού και θετικών προσλήψεων της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, στο έδαφος του λόγου της ανταγωνιστικότητας. Ανάλογη είναι η εικόνα στα συστήματα πρόσληψης των πιθανών συμμάχων του συνδικαλιστικού κινήματος, όπου η εγγύτητα προς το ευρωκοινοβούλιο συσχετίζεται θετικά με την εγγύτητα προς την εργοδοσία, το ΣΕΒ και την ΕΣΕΕ.

Στο δεύτερο στάδιο των αναλύσεων, εντοπίσαμε συσχετίσεις μεταξύ των διάφορων συστημάτων προσλήψεων, με το σύστημα προσλήψεων της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης να βρίσκεται στο επίκεντρο των συσχετίσεων, με δεσμούς αλληλεπίδρασης με άλλα τέσσερα συστήματα. Προκύπτει επομένως, ένα σύστημα πεποιθήσεων που δομείται με βάση την τοποθέτηση του ερωτώμενου στο δίπολο συγκρουσιακότητας – συναινετικότητας. Η επιπλέον εξέταση μεταβλητών που δεν ήταν δυνατό να συμπεριληφθούν στους συνθετικούς δείκτες (Κοινωνικός Διάλογος, πολιτικοποίηση), επιβεβαίωσε την παρουσία συστημάτων πεποιθήσεων που αρθρώνονται στη βάση του παραπάνω διπόλου.

Στο επόμενο βήμα της ανάλυσής μας, θα επιχειρήσουμε να προχωρήσουμε στους αιτιώδεις μηχανισμούς που ενεργοποιούν τα διάφορα συστήματα. Η υπόθεσή μας πλέον αφορά στο ρόλο της πολιτικής και ιδεολογικής αυτοτοποθέτησης των υποκειμένων, η οποία υποθέτουμε ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη στάση τους, η οποία με τη σειρά της συγκροτείται από συστηματικά αλληλεπιδρώντα συστήματα προσλήψεων, δηλαδή από συστήματα πεποιθήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΩΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ – Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΩΣ ΑΙΤΙΩΛΟΓΟΥΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ

Εισαγωγικά:

Το ερευνητικό ερώτημα που διαπραγματευτήκαμε μέσω των έως τώρα αναλύσεων, αφορούσε στον εντοπισμό συστημάτων προσλήψεων που παραπέμπουν στην τυπολογία συγκρουσιακών και συναινετικών στρατηγικών. Αυτό που καλούμαστε πλέον να διερευνήσουμε, είναι το πεδίο διαμόρφωσης και οργάνωσης αυτών των συστημάτων. Προτείνουμε δύο επίπεδα ανάλυσης: στο πρώτο επίπεδο, εξετάζουμε εκείνα τα ατομικά χαρακτηριστικά, που συσχετίζονται συγκριτικά πιο έντονα από άλλα με το δίπολο συγκρουσιακότητας – συναινετικότητας. Όπως διαπιστώσαμε από αναλύσεις δέντρων ταξινόμησης (classification trees – βλ. Παράρτημα), η παραταξιακή τοποθέτηση των ερωτώμενων, δείχνει να παίζει το σημαντικότερο ρόλο, ως προς την πιθανότητα να υιοθετείται συγκρουσιακή ή συναινετική στάση. Αν και μόνο έμμεσα μπορούμε να αναγάγουμε την ιδεολογική και πολιτική αυτοτοποθέτηση στις παραταξιακές επιλογές, ωστόσο δεν μπορούμε να παραβλέψουμε τις ιδεολογικές αποχρώσεις που εκδηλώνονται ανάλογα με την παραταξιακή προτίμηση. Κατά συνέπεια, η ανάδειξη της παραταξιακής προτίμησης σε ισχυρό παράγοντα διαμόρφωσης στάσεων των υποκειμένων, δικαιολογεί την εστίαση που έχουμε κάνει έως τώρα στον ιδεολογικό και πολιτικό προσανατολισμό, ο οποίος παγιώνεται μέσω των παραταξιακών συσχετισμών ισχύος.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο ανάλυσης, θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε το ρόλο της πολιτικής, αυτή τη φορά με ανεξάρτητη μεταβλητή όχι τις προτιμήσεις των υποκειμένων, αλλά την ηγεμονική παράταξη σε κάθε εργασιακό χώρο. Αντίστοιχα, οι εξαρτημένες μεταβλητές δεν θα αφορούν πλέον συστήματα πεποιθήσεων, αλλά εκτιμήσεις για τις πρακτικές και τις επιδόσεις των συλλογικών δρώντων, δηλαδή των οργανώσεων και κατ' επέκταση των ηγεσιών τους. Όπως θα δούμε, η σημασία της πολιτικής δεν περιορίζεται μόνο στη διαμόρφωση συστημάτων προσλήψεων, αλλά επεκτείνεται στη διαμόρφωση συνδικαλιστικών στρατηγικών *per se*. Ο ιδεολογικοπολιτικός προσανατολισμός που υλοποιείται μέσω της παραταξιακής ηγεμονίας, αναδεικνύεται έτσι σε βασικό ερμηνευτικό παράγοντα υιοθέτησης της συγκρουσιακής ή της συναινετικής στρατηγικής. Από αυτό δεν συνεπάγεται

υποτίμηση άλλων παραγόντων, που εξάλλου είναι πιθανό να συν-προσδιορίζουν την επικράτηση ενός ιδεολογικοπολιτικού προσανατολισμού έναντι άλλων. Συμπυκνώνοντας λίγο το συλλογισμό μας, στο σχεσιακό πλαίσιο αλληλεπίδρασης κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών παραγόντων, η ανάλυση που προτείνουμε μας επιτρέπει να φωτίσουμε καλύτερα το ρόλο της πολιτικής ως ενότητας λόγου και πράξης των υποκειμένων, στο σύνθετο κοινωνικοοικονομικό πεδίο όσμωσης των συνδικαλιστικών στρατηγικών.

10.1“Politics does matter” I: Παραταξιακές προτιμήσεις και συστήματα προσλήψεων

Ένας από τους βασικούς κινδύνους που ελλοχεύει στις ποσοτικές μεθόδους και ιδιαίτερα στη στατιστική προσέγγιση δεδομένων κοινωνικών ερευνών, είναι η αναγωγή μιας σχέσης σε ένα μόνο παράγοντα, χωρίς να υπολογίζεται η επίδραση άλλων παραγόντων, που είτε αγνοούμε (ή υποβαθμίζουμε σκόπιμα) την ύπαρξή τους, είτε παραλείπουμε να εκτιμήσουμε την επίδρασή τους στην υπό εξέταση σχέση. Η δεύτερη περίπτωση αντιμετωπίζεται εύκολα μέσω κατάλληλων τεχνικών στατιστικών χειρισμών. Η πρώτη περίπτωση εμπίπτει στην κατηγορία των θεωρητικών αδυναμιών και είναι ίσως η πιο κλασσική. Τα μεθοδολογικά προβλήματα που απορρέουν είτε από τον «κοινωνιολογικό», είτε από τον «πολιτικό» αναγωγισμό, έχουν επισημανθεί σε προηγούμενα κεφάλαια. Ωστόσο, θεωρούμε ότι οφείλουμε μία διευκρίνιση: η αρετή του να είναι κανείς υποψιασμένος απέναντι στους κινδύνους των πάσης φύσεως αναγωγισμών, ενδεχομένως μετατρέπεται σε πρόσκομμα, όταν αποτρέπει τον ερευνητή να εξετάσει πιθανούς παράγοντες που επιδρούν εντονότερα σε σχέση με άλλους, ή ακόμα και καθοριστικά στο υπό εξέταση φαινόμενο.

Ένας από τους επιφανείς μελετητές του πεδίου των κοινωνικών κινημάτων, ο Melucci (1996: 198-9), αφού ανασυνθέτει τις αδυναμίες του κοινωνικοοικονομικού και πολιτικού αναγωγισμού, προβαίνει στην εξής δήλωση υπεράσπισης των υπό προϋποθέσεις αναγωγών:

“Political reductionism in itself constitutes an entirely legitimate view provided one openly specifies the level of analysis chosen. All of us do, and have the right to, reduce reality to anyone of its component level of observation; otherwise no analyses were possible at all”.

Επομένως, όταν παρατηρούμε ότι η πολιτική και πιο συγκεκριμένα οι παραταξιακές διαιρέσεις εξηγούν σε μεγάλο βαθμό την τοποθέτηση των στάσεων του

υποκειμένου στον άξονα συγκρουσιακότητας και συναινετικότητας, ανάγουμε μεν τις προσλήψεις του υποκειμένου σε ένα παράγοντα (επιλογή παράταξης), χωρίς όμως να παραγνωρίζουμε ότι κοινωνικοοικονομικοί ή πολιτισμικοί παράγοντες και γενικότερα πτυχές που βρίσκονται εκτός πεδίου παρατήρησης (π.χ. κομματικές στρατηγικές) μπορεί να επιδρούν στη διαμόρφωση της πολιτικής και της ιδεολογίας στον εργασιακό χώρο, δηλαδή στο χώρο της πρωτογενούς κοινωνικής εμπειρίας του υποκειμένου. Επομένως, το ζητούμενο είναι να θέσει κανείς τα όρια των δυνατών γενικεύσεων και αναγωγών που επιχειρεί, έτσι ώστε να συμβάλλει στην κατανόηση μιας σχέσης, υποδεικνύοντας ταυτόχρονα νέα πεδία που πιθανώς πρέπει να διερευνηθούν.

10.1.1 Παρατάξεις και ιδεολογία: αναγκαίες επισημάνσεις

Πριν προχωρήσουμε στην ερμηνεία των στατιστικών ελέγχων, ας θυμηθούμε λίγο το ιδεολογικοπολιτικό φορτίο που φέρει καθεμία από τις παραταξιακές επιλογές. Σημειώνουμε ότι αποκλείσαμε από τις αναλύσεις παρατάξεις που συγκέντρωναν στατιστικά ασήμαντο αριθμό απαντήσεων, όπως η συνδικαλιστική παράταξη του χώρου του ΣΥΡΙΖΑ, ή άλλες μικρότερες παρατάξεις. Το δείγμα επομένως αποτελείται από ερωτώμενους που επέλεξαν ΠΑΣΚΕ, ή ΔΑΚΕ, ή ΔΑΣ, καθώς και από εκείνους που επέλεξαν την κατηγορία «καμία παράταξη», ή δεν απάντησαν¹.

Η ΠΑΣΚΕ αποτελεί την αναγνωρίσιμη συνδικαλιστική παράταξη του χώρου του ΠΑΣΟΚ. Αν και το πρόταγμα της αυτονομίας από τα κόμματα ιεραρχείται υψηλά σε διακηρυκτικό επίπεδο, εντούτοις οι κρίσιμες επιλογές της ηγεσίας της παράταξης στον κλάδο του μετάλλου συγκλίνουν με τις επιλογές του ΠΑΣΟΚ, ειδικά όταν το τελευταίο βρίσκεται στην κυβέρνηση. Από τις τοποθετήσεις των στελεχών της ΠΑΣΚΕ στα συνέδρια της ΠΟΕΜ, διαφαίνεται η έντονα πραγματιστική στροφή της παράταξης από το 1992 και μετά, διάστημα κατά το οποίο αφομοιώνεται ο φιλοευρωενωσιακός προσανατολισμός της και αποκτά ένα πιο ευδιάκριτο κεντροαριστερό προφίλ. Στο ίδιο διάστημα εγκαταλείπεται και το εμβληματικό αίτημα της δεκαετίας του '80, δηλαδή η διεκδίκηση ενιαίου κρατικού φορέα ναυπηγικής βιομηχανίας, τομέα όπου η ΠΑΣΚΕ συγκεντρώνει και τη δύναμη πυρός της.

¹ Για τα ακριβή ποσοστά όλων των παρατάξεων στο δείγμα, βλ. κεφάλαιο 7.

Η ΔΑΣ αποτελεί την αναγνωρίσιμη συνδικαλιστική παράταξη του ΚΚΕ². Τα ιδεολογικά χαρακτηριστικά της παράταξης παραμένουν σταθερά σε όλη την περίοδο που εξετάζουμε (1992-2009), με κύριες αναφορές στον ταξικό, μαχητικό, αλλά και πολιτικοποιημένο προσανατολισμό του συνδικαλιστικού κινήματος. Η υπερπολιτικοποίηση του διεκδικητικού πλαισίου που προβάλλουν οι συνδικαλιστές της ΔΑΣ συγκεντρώνει πολλές φορές την κριτική των αντίπαλων παρατάξεων, που προσάπτουν στη ΔΑΣ «τάσεις φυγής» από τα άμεσα και πειστικά διλήμματα της καθημερινότητας των χώρων εργασίας, αλλά και μαξιμαλισμό, τόσο στις διεκδικήσεις, όσο και στα μέσα πίεσης που προτείνει, ή χρησιμοποιεί η παράταξη όταν της το επιτρέπουν οι συσχετισμοί σε πρωτοβάθμιο επίπεδο. Συνεκτική και συστηματική είναι τέλος η κριτική της παράταξης στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και τις συνέπειές της, τόσο στο επίπεδο των κοινωνικών δικαιωμάτων, όσο και στο επίπεδο των θεσμικών διακανονισμών ιδιαίτερα στο βαθμό που οι τελευταίοι αγγίζουν τη λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, μέσω του κοινωνικού εταιρισμού.

Η ΔΑΚΕ είναι η παράταξη που πρόκειται στον πολιτικό χώρο της Νέας Δημοκρατίας. Οι ιδεολογικές της αναφορές είναι πιο ρευστές σε σχέση με τις αντίστοιχες της ΔΑΣ, αλλά και της ΠΑΣΚΕ. Με την επίκληση ενός θολά διατυπωμένου κοινωνικού φιλελευθερισμού ως βασική ιδεολογική αναφορά, εντάσσει τις διεκδικήσεις της σε ένα πλαίσιο κανονιστικών αρχών για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς, όπου οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν την προστατευτική δικλείδα απέναντι στις στρεβλωτικές παρεμβάσεις του κράτους. Ως εκ τούτου, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση προσλαμβάνεται ως προνομιακό πεδίο άσκησης τακτικών ελιγμών για τα συνδικάτα, που έχουν κοινό συμφέρον με τις «υγιείς επιχειρηματικές δυνάμεις» να ελαχιστοποιήσουν τα κοινωνικά κόστη που συνεπάγεται η απελευθέρωση των αγορών.

Τέλος, υπενθυμίζουμε ότι η κατηγορία των ερωτώμενων που επέλεξε να μην τοποθετηθεί στο ερωτηματολόγιο υπέρ κάποιας παράταξης, συνίσταται ως επί το πλείστον από υποστηρικτές της ΠΑΣΚΕ και (δευτερευόντως) της ΔΑΚΕ, οι οποίοι για δικούς τους λόγους προτίμησαν να μην εκδηλώσουν κάποια παραταξιακή

² Αν και από το 1996 και μετά προσχωρούν σε αυτή και στελέχη από το χώρο του Δημοκρατικού Κοινωνικού Κινήματος (ΔΗΚΚΙ). Χαρακτηριστικό στον κλάδο του μετάλλου είναι το παράδειγμα της Frigoglass, όπου ο πρόεδρος του σωματείου προέρχεται από το χώρο του ΔΗΚΚΙ και ταυτόχρονα συμμετέχει σε όργανα της ΔΑΣ σε δευτεροβάθμιο επίπεδο (σε πρωτοβάθμιο επίπεδο, δηλαδή στο εργοστάσιο της Frigoglass δεν κατεβαίνουν παρατάξεις στις αρχαιρεσίες).

προτίμηση. Εξάλλου, όπως διαπιστώνουμε η συγκεκριμένη κατηγορία ψηφίζει κανονικά για τις αρχαιρεσίες στο σωματείο της, σχεδόν όπως και όσοι εκδηλώνουν τις προτιμήσεις τους.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι παρά τις μετατοπίσεις που σημειώνονται στην περίοδο 1992-2007, κυρίως των δύο μεγάλων παρατάξεων οι οποίες συγκλίνουν προς ένα πιο πραγματιστικό πρότυπο λειτουργίας, άρθρωσης πολιτικού λόγου και προώθησης διεκδικητικών μηνυμάτων, οι συνδικαλιστικές παρατάξεις εξακολουθούν να «κατοχυρώνουν» διακριτούς ιδεολογικούς και πολιτικούς χώρους. Χώρους που συμπιέζονται, αναδιατάσσονται και τέμνονται από πρόσθετες διαιρετικές τομές, όπως είναι η φυσιογνωμία του κάθε εργασιακού χώρου, προσωπικά χαρακτηριστικά των συνδικαλιστών ηγετών, πολιτική συγκυρία και δομή πολιτικών ευκαιριών³, αλλά συνεχίζουν να οροθετούνται με βάση την ταυτότητα των υπαρχόντων κομματικών σχηματισμών που εκφράζουν. Όπως επισημαίνει ο Κουζής (2007: 331):

Οι συνδικαλιστικές παρατάξεις παραπέμπουν όχι απλά στον διαφορετικό ιδεολογικό προσανατολισμό των μελών τους, αλλά αποτελούν μέχρι σήμερα τους συνδικαλιστικούς βραχίονες και τις συνδικαλιστικές εκφράσεις των υπαρχόντων πολιτικών κομματικών σχηματισμών.

Η μελέτη μας επικεντρώνεται στις προσλήψεις και τα συστήματα πεποιθήσεων των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αναδεικνύοντας το ρόλο του ιδεολογικού προσανατολισμού τους στην πρόσληψη της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος. Αυτός ο αυτοπεριορισμός, όχι μόνο δε συνεπάγεται υποτίμηση της ανάγκης βαθύτερης μελέτης των λειτουργικών ανακατατάξεων που υφίστανται σήμερα οι συνδικαλιστικές παρατάξεις, επικέντρωσης δηλαδή στην εσωτερική λειτουργία τους ως κόμβων συνάντησης (ή/και σύγκρουσης) κομματικών και συνδικαλιστικών προτεραιοτήτων, αλλά αντιθέτως θεωρούμε ότι αναδεικνύει αυτό το σχετικό ερευνητικό έλλειμμα. Με αυτές τις επισημάνσεις μπορούμε να προχωρήσουμε στην ερμηνεία των πινάκων που προηγήθηκαν.

³ Όπως για παράδειγμα η συγκυρία των μεγάλων κινητοποιήσεων για το Ασφαλιστικό την περίοδο 2000-2001.

10.1.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων

Οι πίνακες (1α – 8γ) που ακολουθούν αναδεικνύουν τη σχέση των συστημάτων προσλήψεων, όπως καταγράφηκαν στο κεφάλαιο 9, με τη μεταβλητή της παραταξιακής προτίμησης. Η επιλογή να εξετάσουμε μόνο αυτή τη μεταβλητή προκύπτει από την πολυμεταβλητή ανάλυση που προηγήθηκε με την τεχνική των δέντρων ταξινόμησης (classification trees) και η οποία παρατίθεται για λόγους οικονομίας χώρου στο παράρτημα. Αξίζει να σημειωθεί, ότι βάσει των δέντρων ταξινόμησης, η παραταξιακή προτίμηση αποτελεί τον κύριο ερμηνευτικό παράγοντα για τη διακύμανση των τιμών όλων των συστημάτων προσλήψεων (πλην της οργανωσιακής λογικής, όπου καμία μεταβλητή δε συσχετίζεται αρκετά σημαντικά με αυτό το δείκτη), ενώ για δύο συστήματα προσλήψεων (ρεπερτόρια δράσης και βαθμός πολιτικοποίησης) σημαντικό, πλην όμως δευτερεύοντα ρόλο έχουν οι μεταβλητές εισόδημα και ιδιοκτησιακός τομέας αντίστοιχα⁴.

Οι πίνακες είναι οργανωμένοι κατά ενότητες που αντιστοιχούν στα έξι συστήματα πρόσληψης, συν τις δύο μεταβλητές της πολιτικοποίησης και του κοινωνικού διαλόγου. Στους πίνακες $i_a, ii_a \dots v_a$, εμφανίζεται η ποσοστιαία κατανομή της συγκρουσιακότητας ή της συναινετικότητας του κάθε συστήματος. Επίσης, για να διευκολυνθεί η ανάγνωση των δεδομένων, υπογραμμίζονται οι υψηλότερες επιδόσεις των παρατάξεων σε κάθε μεταβλητή ξεχωριστά. Τέλος, στο παράρτημα παρατίθενται και οι στατιστικοί έλεγχοι, δηλαδή α) οι πίνακες $i_b, ii_b \dots v_b$, που αποτυπώνουν την τιμή του στατιστικού κριτηρίου χ^2 το οποίο δείχνει αν οι διαφορές που παρατηρούνται στις κατανομές είναι στατιστικά σημαντικές στο επίπεδο $p < 0,05$. β) οι πίνακες $i_\gamma, ii_\gamma \dots v_\gamma$, που αποτυπώνουν τιμές του δείκτη συνάφειας Eta, που μας λέει πόσο ισχυρές είναι οι διαφοροποιήσεις που βρίσκουμε.

⁴ Στις προσλήψεις ρεπερτορίων δράσης η κατηγορία των ερωτώμενων που δηλώνει εισόδημα κάτω των 1200 ευρώ εκδηλώνει σημαντικά υψηλότερο βαθμό συγκρουσιακότητας, από την κατηγορία άνω των 1500 ευρώ. Επίσης, στον ιδιωτικό τομέα ο βαθμός πολιτικοποίησης εμφανίζεται υψηλότερος σε σχέση με το δημόσιο τομέα.

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ

Πίνακας 1α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων			Total
		Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	45,7%	25,7%	28,6%	100,0%
	ΔΑΣ	61,9%	23,8%	14,3%	100,0%
	ΔΑΚΕ	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
	Καμία	33,8%	24,3%	41,9%	100,0%
Total		45,2%	25,8%	29,0%	100,0%

ΔΙΕΘΝΙΣΜΟΣ

Πίνακας 2α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού			Total
		Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	7,7%	61,5%	30,8%	100,0%
	ΔΑΣ	45,5%	31,8%	22,7%	100,0%
	ΔΑΚΕ	6,3%	37,5%	56,3%	100,0%
	Καμία	13,4%	40,2%	46,3%	100,0%
Total		22,2%	41,4%	36,5%	100,0%

РЕΠΕΡТОΡΙΑ ΔΡΑΣΗΣ

Πίνακας 3α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης			Total
		Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	15,4%	46,2%	38,5%	100,0%
	ΔΑΣ	2,7%	26,0%	71,2%	100,0%
	ΔΑΚΕ	58,8%	41,2%		100,0%
	Καμία	22,8%	48,9%	28,3%	100,0%
Total		17,6%	40,3%	42,1%	100,0%

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΠΟΙΗΣΗ

Πίνακας 4α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης			Total
		Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	17,1%	46,3%	36,6%	100,0%
	ΔΑΣ	75,3%	18,2%	6,5%	100,0%
	ΔΑΚΕ	5,6%	33,3%	61,1%	100,0%
	Καμία	18,7%	35,2%	46,2%	100,0%
Total		36,6%	31,3%	32,2%	100,0%

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΟΓΙΚΗ

Πίνακας 5α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων παραγόντων απομαζικοποίησης			Total
		Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	28,1%	59,4%	12,5%	100,0%
	ΔΑΣ	28,1%	47,4%	24,6%	100,0%
	ΔΑΚΕ	53,8%	38,5%	7,7%	100,0%
	Καμία	44,4%	43,1%	12,5%	100,0%
Total		36,8%	47,1%	16,1%	100,0%

ΣΥΜΜΑΧΟΙ

Πίνακας 6α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων			Total
		Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
	ΔΑΣ		25,0%	75,0%	100,0%
	ΔΑΚΕ	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%
	Καμία	31,8%	43,2%	25,0%	100,0%
Total		20,7%	37,4%	41,9%	100,0%

ΒΑΘΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Πίνακας 7α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Βαθμός πολιτικοποίησης			Total
		Ασθενής	Μέτριας έντασης	Ισχυρός	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	12,2%	58,5%	29,3%	100,0%
	ΔΑΣ	6,3%	31,3%	62,5%	100,0%
	ΔΑΚΕ	44,4%	55,6%		100,0%
	Καμία	26,9%	51,6%	21,5%	100,0%
Total		18,5%	46,1%	35,3%	100,0%

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

Πίνακας 8α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Θετική συμβολή του Κοινωνικού Διαλόγου στις διεκδικήσεις				Total
		Ναι, πάντα	Ναι, τις περισσότερες φορές	Όχι, μόνο κάποιες φορές	Όχι, ποτέ	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	32,5%	45,0%	20,0%	2,5%	100,0%
	ΔΑΣ	17,5%	18,8%	17,5%	46,3%	100,0%
	ΔΑΚΕ	27,8%	55,6%	16,7%		100,0%
	Καμία	22,6%	53,8%	21,5%	2,2%	100,0%
Total		22,9%	40,3%	19,5%	17,3%	100,0%

Ένα πρώτο βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από τις παραπάνω στατιστικές αναλύσεις, είναι ότι σε όλες τις περιπτώσεις, πλην της οργανωσιακής λογικής, η μηδενική υπόθεση σύμφωνα με την οποία ο βαθμός συναινετικότητας ή συγκρουσιακότητας των υποκειμένων δεν διαφέρει ως προς την παραταξιακή τοποθέτηση, απορρίπτεται. Υιοθετούμε την εναλλακτική υπόθεση σύμφωνα με την οποία ο βαθμός συναινετικότητας ή συγκρουσιακότητας των συστημάτων πρόσληψης διαφοροποιείται με βάση την παραταξιακή τοποθέτηση. Τα αποτελέσματά μας είναι στατιστικώς σημαντικά σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95% (δηλαδή, $p < 0,05$).

Επιπλέον, η ένταση της σχέσης μεταξύ των δύο μεταβλητών, σύμφωνα με τους δείκτες συνάφειας Eta, είναι σημαντική όταν ανεξάρτητη μεταβλητή είναι η παραταξιακή επιλογή. Δηλαδή, στη σχέση προσλήψεων – παραταξιακής τοποθέτησης, αυτό που φαίνεται πως επιδρά διαφοροποιητικά είναι το δεύτερο

συστατικό, κάτι που επιβεβαιώνει και το πρώτο επίπεδο της ερευνητικής μας υπόθεσης για το ρόλο των ιδεολογικοπολιτικών παραγόντων στην πρόσληψη των στρατηγικών.

Ως προς την περαιτέρω ερμηνεία των αποτελεσμάτων, η εικόνα που σχηματίζεται με βάση τις σκιασμένες επιφάνειες των πινάκων χαρακτηρίζεται από εντυπωσιακή (και σε ένα βαθμό απρόσμενη για τον γράφοντα) ευκρίνεια. Οι υποστηρικτές της ΔΑΣ, εμφανίζουν τις περισσότερες συγκρουσιακές και αντίστοιχα τις λιγότερες συναινετικές στάσεις, τον υψηλότερο βαθμό πολιτικοποίησης και τον υψηλότερο βαθμό απόρριψης του Κοινωνικού Διαλόγου ως αποτελεσματικού τρόπου επίλυσης διαφορών. Οι υποστηρικτές της ΔΑΚΕ εκδήλωσαν τις λιγότερες συγκρουσιακές και τις περισσότερες συναινετικές στάσεις μεταξύ των συνδικαλισμένων του δείγματος, καθώς και το χαμηλότερο βαθμό πολιτικοποίησης και αποδοχής του Κοινωνικού Διαλόγου. Στο ενδιάμεσο μεταξύ στάσεων υποστηρικτών ΔΑΣ και ΔΑΚΕ, τοποθετήθηκαν οι υποστηρικτές της ΠΑΣΚΕ, επιβεβαιώνοντας με τον πλέον εντυπωσιακό τρόπο την ισχυρή επιβίωση σε επίπεδο μαζικών προσλήψεων, ή *belief publics* (Sartori: 1969, 407), του άξονα αριστεράς – δεξιάς. Τέλος, όσοι συνδικαλισμένοι απέφυγαν να δείξουν παραταξιακή προτίμηση, εκδηλώνουν στάσεις που βρίσκονται στον ενδιάμεσο χώρο μεταξύ ΠΑΣΚΕ και ΔΑΚΕ, ενισχύοντας έτσι την εκτίμηση ότι πρόκειται για ψηφοφόρους των δύο παρατάξεων, που για δικούς τους λόγους απέφυγαν να εκδηλώσουν τις προτιμήσεις τους.

Συνοψίζοντας, σε αυτό το πρώτο επίπεδο αναλύσεων εστίασαμε στην ανάλυση των παραγόντων που διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό τη στάση των συνδικαλισμένων μεταλλεργατών απέναντι στα διάφορα συστατικά των συνδικαλιστικών στρατηγικών. Χρησιμοποιώντας τεχνικές πολυμεταβλητών αναλύσεων που όμως για λόγους οικονομίας παραθέτουμε ξεχωριστά στο παράρτημα της διατριβής, διαπιστώσαμε ότι οι παραταξιακές προτιμήσεις είναι εκείνος ο παράγοντας που συσχετίζεται εντονότερα από άλλους με τις διακυμάνσεις των βαθμών συγκρουσιακότητας – συναινετικότητας των συστημάτων πρόσληψης των υποκειμένων. Οι επιμέρους πίνακες διασταύρωσης, με το στατιστικό κριτήριο χ^2 και τον δείκτη συνάφειας Eta, μας έδειξαν ότι πράγματι η παραταξιακή τοποθέτηση του υποκειμένου εξηγεί σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο που προσλαμβάνει τη στρατηγική και τα επιμέρους συστατικά της. Με μια διαφορετική διατύπωση, οι ιδεολογικές συντεταγμένες των παρατάξεων εγγράφονται με συνεκτικό τρόπο στο σύστημα

πλοήγησης των υποκειμένων με το οποίο τα υποκείμενα προσανατολίζουν τη στάση τους απέναντι στα διάφορα πεδία προβολής των συνδικαλιστικών στρατηγικών. Με αυτή την έννοια απαντάμε σε πρώτο χρόνο καταφατικά στο ερώτημα αν η πολιτική μετράει. Σε ένα δεύτερο χρόνο θα θέσουμε το ίδιο ερώτημα σε ένα αρκετά διαφορετικό πλαίσιο, αναζητώντας παράγοντες που επηρεάζουν τη στρατηγική των συνδικάτων, όπως αυτή φυσικά αποτυπώνεται στη συνείδηση των ερωτώμενων και όχι όπως ίσως είναι στην πραγματικότητα.

10.2.1 “Politics does matter” II: Παραταξιακή σύνθεση ηγεσίας και στρατηγικές

Όσο χρήσιμα και να είναι τα συμπεράσματα για τη σχέση μεταξύ υποκειμενικών προσλήψεων της στρατηγικής και ιδεολογικοπολιτικών παραγόντων, δεν προσθέτουν ωστόσο κάτι επιπλέον στη γνώση μας για τις στρατηγικές των συνδικάτων *per se*. Η προστιθέμενη γνωστική αξία που διεκδικεί η μέχρι τώρα ανάλυση, έγκειται στην υποψία που μας μεταδίδει απέναντι στην αποσύνδεση της στρατηγικής των οργανώσεων από τις ιδεολογικές και πολιτικές διαιρετικές τομές που τη διέπουν. Αρχίζει να αποκτά εμπειρικά ερείσματα η κριτική προσέγγιση αυτής της τάσης που όπως έχουμε δει διαπερνά το πεδίο μελέτης των συνδικαλιστικών κινήσεων και ιδιαίτερα τη βιβλιογραφία της αναζωογόνησης (βλ. κεφάλαιο 5). Η μελέτη περίπτωσης που εξετάζουμε, μας δείχνει προς το παρόν ότι τα συστατικά των στρατηγικών επικοινωνούν στις συνειδήσεις της βάσης των συνδικάτων (ή τουλάχιστον ενός δυναμικού κομματιού της) με ιδεολογικοπολιτικές προτιμήσεις και αυτό ίσως μας προειδοποιεί ότι αν προσεγγίσουμε τις στρατηγικές ως τεχνικά διλήμματα που τίθενται *ad hoc*, τότε ενδεχομένως να μην μπορούμε να προχωρήσουμε πολύ μακριά.

Παρ’ όλα αυτά, δεν μπορούμε ακόμα να αποφανθούμε για το αν η πολιτική που σε επίπεδο μαζικών προσλήψεων φαίνεται να επιτελεί συγκεκριμένο ρόλο, επιτελεί επιπλέον ρόλους σε επίπεδο υλοποίησης στρατηγικών. Γνωρίζοντας ότι οι στρατηγικές υλοποιούνται από τους κύριους πομπούς των διεκδικητικών μηνυμάτων, δηλαδή από τις ηγεσίες των συνδικαλιστικών κινήσεων και σε μέσο ή μακροεπίπεδο από τις οργανωτικές ηγεσίες, θα μπορούσαμε να διαπραγματευθούμε το ζήτημα ως εξής: επηρεάζει άραγε η παραταξιακή σύνθεση της ηγεσίας του συνδικάτου, δηλαδή οι παγιωμένοι ιδεολογικοπολιτικοί συσχετισμοί όπως κρυσταλλώνονται σε μία

δεδομένη χρονική στιγμή, την επιλογή στρατηγικής συγκρουσιακού ή συναινετικού τύπου;

Αυτό θα μπορούσαμε να το διερευνήσουμε αν προσθέταμε στη βάση δεδομένων μία ακόμα μεταβλητή, ανεξάρτητη από τις προσλήψεις των υποκειμένων αυτή τη φορά, ήτοι την παραταξιακή προέλευση της ηγεσίας του συνδικάτου στο οποίο ανήκει ο κάθε ερωτώμενος. Ακολουθώντας, επιλέγουμε να αναλύσουμε τη σχέση της νέας μεταβλητής με τις μεταβλητές εκείνες που δηλώνουν όχι πλέον κανονιστικού τύπου τοποθετήσεις (π.χ. το συνδικάτο πρέπει να....), αλλά περιγραφικού (π.χ. το συνδικάτο απεργεί συχνά). Στον πίνακα των μεταβλητών του ερωτηματολογίου που παραθέσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, αυτές οι μεταβλητές βρίσκονται σε παρένθεση, ακριβώς για να τις διακρίνουμε από τις μεταβλητές που έχουν κανονιστικό περιεχόμενο.

Ο πίνακας 9 μας υπενθυμίζει ποιες είναι αυτές οι μεταβλητές και πως ομαδοποιούνται με βάση τα συστατικά των στρατηγικών. Όπως φαίνεται μας δίνεται η δυνατότητα να εξετάσουμε μεταβλητές που αντιστοιχούν σε τρία κεντρικά χαρακτηριστικά στρατηγικής. Η θεωρητική τους βαρύτητα ωστόσο είναι τέτοια, που μας επιτρέπει να βγάλουμε συμπεράσματα ακόμα και χωρίς την ανάλυση μεταβλητών που δηλώνουν οργανωτική άρθρωση, διεθνιστική στάση συνδικάτου, συμμαχίες συνδικάτου, στάση του συνδικάτου απέναντι στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση⁵.

⁵ Η μεταβλητή που καταγράφει την ενημέρωση των μελών σχετικά με την Πράσινη Βίβλο της Ε.Ε. (βλ. προώθηση ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις), μπορεί έμμεσα να δηλώσει κριτική στάση απέναντι στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

Πίνακας 9α *Οργάνωση περιγραφικών μεταβλητών σε ομάδες*

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΟΓΙΚΗ		ΡΕΠΕΡΤΟΡΙΑ ΔΡΑΣΗΣ	ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ
ΜΑΖΙΚΟΤΗΤΑ (Γ1)	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (Γ2)	(Δ)	(Ε)
(Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο)	(Συχνότητα ανάγνωσης εντύπων σωματείου)	(Συχνότητα χρησιμοποίησης Απεργίας)	(Αξιολόγηση ύψους διεκδικήσεων σωματείου)
(Ένταση απεργίας)	(Συχνότητα ψήφου για το σωματείο)	(Συχνότητα Προσφυγής στα Δικαστήρια)	(Αξιολόγηση εύρους διεκδικήσεων σωματείου)
(Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης στο Σωματείο)	(Συχνότητα συμμετοχής στις συνελεύσεις του σωματείου)	(Συχνότητα Διαδηλώσεων)	(Το σωματείο παρεμβαίνει σε ζητήματα εκσυγχρονισμού και υποδομών)
	(Συχνότητα συμμετοχής στις εκδηλώσεις του σωματείου)	(Συχνότητα Καταλήψεων εργοστασίων/δρόμων /κιτριών)	(Η Διοίκηση του σωματείου σας αποδέχθηκε το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης)
	(Συχνότητα συμμετοχής στις απεργίες του σωματείου)	(Συχνότητα Προσφυγής σε όργανα μεσολάβησης)	
	(Συχνότητα ενημέρωσης από συνδικαλιστή)	(Συχνότητα Διαλόγου με τους εργοδότες)	
		(Συχνότητα Επίσχεσης εργασίας)	
		(Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας)	

Για την εξοικονόμηση χρόνου, προχωρήσαμε σε σύντμηση κάποιων ομοειδών μεταβλητών. Από τη συγχώνευση των μεταβλητών που δηλώνουν επίπεδα προσωπικής συμμετοχής του ερωτώμενου στη συνδικαλιστική ζωή (ανάγνωση εντύπων, άσκηση εκλογικού δικαιώματος στις αρχαιρεσίες, συμμετοχή σε απεργίες κ.ο.κ.) προέκυψε ένας συνθετικός δείκτης με δύο κατηγορίες (πλήρης και μη πλήρης συμμετοχή)⁶.

Συγχώνευση επήλθε και στην κατηγορία «συχνότητα μέσων πίεσης»: η απεργία, η διαδήλωση και η κατάληψη συνθέτουν την νέα μεταβλητή των

⁶ Στην πρώτη κατηγορία (μη πλήρης συμμετοχή), εντάχθηκαν οι τιμές από 1 έως και 5, ενώ στη δεύτερη κατηγορία (πλήρης συμμετοχή) εντάχθηκαν οι τιμές 6 και 7. Αυτή η ασύμμετρη κατηγοριοποίηση οφείλεται στο γεγονός ότι οι τιμές 1-3 (μικρή και πολύ μικρή συμμετοχή) είναι εξαιρετικά σπάνιες στο δείγμα μας. Για να αντιμετωπίσουμε αυτή την έλλειψη δημιουργήσαμε τις δύο νέες κατηγορίες που μετρούν με βάση το κριτήριο της πληρότητας (100%) συμμετοχής του υποκειμένου.

συγκρουσιακών μέσων πίεσης⁷, ενώ η προσφυγή σε ένδικα μέσα, στον ΟΜΕΔ, αλλά και στο διάλογο με την εργοδοσία, συνθέτουν τη νέα μεταβλητή των συναινετικών μέσων πίεσης.

Εφαρμόσαμε και πάλι τα δέντρα ταξινόμησης (classification trees) για να ελέγξουμε ποιες ανεξάρτητες μεταβλητές εξηγούν καλύτερα τη διακύμανση των παραπάνω εξαρτημένων μεταβλητών. Με βάση τα αποτελέσματα που παρατίθενται στο παράρτημα, η ηγετική παράταξη σε κάθε εργασιακό χώρο και το σωματείο εξηγούν τη διακύμανση των περισσότερων μεταβλητών. Η παραταξιακή τοποθέτηση και δευτερευόντως ο κλάδος παραγωγής και ο ιδιοκτησιακός τομέας επιδρούν επίσης σε περιορισμένη έκταση. Συνοπτικά, ο πίνακας 9β μας δείχνει ποιες ανεξάρτητες μεταβλητές επιδρούν σε συγκριτικά ισχυρότερο βαθμό από άλλες στις εξαρτημένες μεταβλητές.

Πίνακας 9β *Εξαρτημένες και ανεξάρτητες μεταβλητές*

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΟΓΙΚΗ		ΡΕΠΕΡΤΟΡΙΑ ΔΡΑΣΗΣ		ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ	
Εξαρτημένες Μεταβλητές	Ανεξάρτητες Μεταβλητές	Εξαρτημένες Μεταβλητές	Ανεξάρτητες Μεταβλητές	Εξαρτημένες Μεταβλητές	Ανεξάρτητες Μεταβλητές
Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο	Ηγετική παράταξη	Συχνότητα χρήσης συγκρουσιακών μέσων πίεσης	Σωματείο	Αξιολόγηση ύψους διεκδικήσεων σωματείου	Σωματείο + Παραταξιακή τοποθέτηση
Ένταση απεργίας	Ηγετική παράταξη + Κλάδος	Συχνότητα χρήσης συναινετικών μέσων πίεσης	Κλάδος	Αξιολόγηση εύρους διεκδικήσεων σωματείου	Σωματείο
Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης στο Σωματείο	Σωματείο	Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας	Παραταξιακή τοποθέτηση	Παρέμβαση σωματείου σε ζητήματα εκσυγχρονισμού και υποδομών	Σωματείο + Τομέας
Προσωπική συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή	Συνδικαλιστική ιδιότητα + Σωματείο + Έτη απασχόλησης				

⁷ Επειδή η επίσχεση εργασίας χρησιμοποιείται έτσι κι αλλιώς σε εξαιρετικές περιπτώσεις μη καταβολής δεδουλευμένων, η συχνότητα με την οποία εμφανίζεται είναι πολύ περιορισμένη και έτσι αποκλείστηκε εντελώς από την ανάλυση.

Τέλος, με την ίδια τεχνική που χρησιμοποιήσαμε παραπάνω, δηλαδή με πίνακες διασταύρωσης (crosstabs), στατιστικό έλεγχο με το κριτήριο χ^2 και χρήση δεικτών συνάφειας Eta (εκεί όπου οι μεταβλητές είναι ποιοτικές και κατηγορικές) και Phi and Cramer's V (εκεί όπου οι μεταβλητές είναι μόνο κατηγορικές), προχωρήσαμε στις σχετικές αναλύσεις, από τις οποίες προέκυψαν οι πίνακες (10α-22α). Για λόγους οικονομίας χώρου, επιλέξαμε τους πίνακες των στατιστικών ελέγχων ($i_\beta, ii_\beta, \dots, v_\beta$ και $i_\gamma, ii_\gamma, \dots, v_\gamma$) να τους παραθέσουμε στο παράρτημα. Εξυπακούεται ότι εδώ παρατίθενται μόνο στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα

10.2.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων

Η πληθώρα πληροφοριών που προέκυψε ως αποτέλεσμα των στατιστικών αναλύσεων, μας αναγκάζει να κινηθούμε και πάλι κάπως αφαιρετικά, ώστε να καταλήξουμε σε βασικά συμπεράσματα, χωρίς να χαθούμε σε ήσσονος σημασίας δεδομένα, στοχεύοντας παράλληλα στις ελάχιστες δυνατές απώλειες σε έκταση. Η ομαδοποίηση με βάση το γνωστό ταξινομικό άξονα εφαρμόζεται και εδώ, με τους πίνακες να κατανέμονται στα τρία κεντρικά χαρακτηριστικά της στρατηγικής (οργανωσιακή λογική, ρεπερτόρια δράσης, διεκδικητικά πλαίσια).

10.2.2.1 Οργανωσιακή Λογική

Λοιπόν, ας ψάξουμε γιατί απομαζικοποιούνται τα σωματεία και θα δείτε ότι είναι γιατί δεν τα βρίσκουν ελκυστικά οι εργαζόμενοι. Όταν δεν μπορεί να του διασφαλίσει μία θέση δουλειάς, όταν δεν μπορεί να του διασφαλίσει την εκπαίδευση, τη μετεκπαίδευση, τη διαρκή εκπαίδευση, όταν δε φροντίζει για τα παιδιά του, όταν δε φροντίζει για τις άδειές του, τις άδειες τις κάνουμε εμείς στο σωματείο μας [...] τότε γιατί ο άλλος να έρθει στο σωματείο;». Γ. συνδικαλιστής από Αλουμίνιον της Ελλάδος (20^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ, 1992: 240-41)

Πίνακας 10α

Crosstab

% within Ηγετική παράταξη

		Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο				Total
		Ναι, από την ΠΟΕΜ	Ναί, από το σωματείο	Ναί και από τους δύο	Όχι από κανέναν	
Ηγετική παράταξη	ΠΑΣΚΕ	5,1%	12,7%	12,7%	69,6%	100,0%
	ΔΑΣ		58,8%	5,9%	35,3%	100,0%
	ΔΑΚΕ	10,5%	5,3%		84,2%	100,0%
	ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ	2,4%	6,0%	3,6%	88,1%	100,0%
Total		3,4%	19,7%	6,9%	70,0%	100,0%

Πίνακας 11α

Crosstab

% within Ηγετική παράταξη

		Ένταση απεργίας			Total
		Ασθενής	Μέση	Ισχυρή	
Ηγετική παράταξη	ΠΑΣΚΕ	2,6%	7,9%	89,5%	100,0%
	ΔΑΣ	4,3%	17,0%	78,7%	100,0%
	ΔΑΚΕ	11,1%	16,7%	72,2%	100,0%
	ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ	22,5%	55,0%	22,5%	100,0%
Total		10,9%	27,6%	61,5%	100,0%

Πίνακας 12α

Crosstab

% within Κλάδος

		Ένταση απεργίας			Total
		Ασθενής	Μέση	Ισχυρή	
Κλάδος	Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	18,4%	16,3%	65,3%	100,0%
	Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων	6,3%	37,5%	56,3%	100,0%
	Κατασκευή Μηχανημάτων και Ειδών Εξοπλισμού		9,5%	90,5%	100,0%
	Κατασκευή Οχημάτων		61,1%	38,9%	100,0%
	Κατασκευή Λοιπού Εξοπλισμού Μεταφορών	7,7%	32,1%	60,3%	100,0%
	Εξοπλισμός Ραδιοφώνου, Τηλεόρασης, Τηλεπ/νίων	44,4%	38,9%	16,7%	100,0%
Total		10,9%	27,6%	61,5%	100,0%

Πίνακας 13α

Crosstab

% within Επωνυμία Σωματείου

		Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης Σωματείου		Total
		Χαμηλή	Υψηλή	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	50,0%	50,0%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	66,7%	33,3%	100,0%
	ΣΕΝΕ	35,7%	64,3%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά		100,0%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLOSS "ΑΛΛΥΛΕΠΤΥΗ"	26,7%	73,3%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	72,2%	27,8%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρामαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	19,0%	81,0%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην INTPAKOM	76,5%	23,5%	100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	41,9%	58,1%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	70,6%	29,4%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	3,7%	96,3%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών-Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	5,0%	95,0%	100,0%
Total		37,4%	62,6%	100,0%

Πίνακας 14α

Crosstab

% within Συνδικαλιστική ιδιότητα

		Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή		Total
		Μη πλήρης συμμετοχή	Πλήρης συμμετοχή	
Συνδικαλιστική ιδιότητα	Μέλος	64,1%	35,9%	100,0%
	Στέλεχος	18,4%	81,6%	100,0%
Total		54,3%	45,7%	100,0%

Πίνακας 15α

Crosstab

% within Επωνυμία Σωματείου

		Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή		Total
		Μη πλήρης συμμετοχή	Πλήρης συμμετοχή	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	57,1%	42,9%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	65,0%	35,0%	100,0%
	ΣΕΝΕ	35,7%	64,3%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	20,0%	80,0%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLOSS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"	33,3%	66,7%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	52,6%	47,4%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	30,0%	70,0%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην ΙΝΤΡΑΚΟΜ	100,0%		100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	71,9%	28,1%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	61,1%	38,9%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	61,5%	38,5%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών-Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	35,0%	65,0%	100,0%
Total		54,1%	45,9%	100,0%

Πίνακας 16α

Crosstab

% within Εργασιακή εμπειρία

		Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή		Total
		Μη πλήρης συμμετοχή	Πλήρης συμμετοχή	
Εργασιακή εμπειρία	Μικρή	65,6%	34,4%	100,0%
	Μεγάλη	49,7%	50,3%	100,0%
Total		54,3%	45,7%	100,0%

Ξεκινώντας με την κατηγορία της οργανωσιακής λογικής, παρατηρούμε ότι σε σχέση με τις μεταβλητές που δήλωναν σύστημα προσλήψεων αυτού του συστατικού, οι μεταβλητές που αναλύουμε εδώ φαίνεται να έχουν σαφώς μεγαλύτερη στατιστική αξία. Η πρώτη και η δεύτερη μεταβλητή (ενημέρωση σχετικά με τις επιπτώσεις της Πράσινης Βίβλου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις εργασιακές σχέσεις και ένταση απεργίας, δηλαδή συμμετοχή απεργών) διαφοροποιείται σημαντικά με βάση την ηγετική παράταξη. Στα σωματεία με ηγεσία προερχόμενη από την παράταξη της ΔΑΣ, φαίνεται να υπήρξε καλύτερη ενημέρωση των εργαζόμενων, ενώ τη χειρότερη επίδοση εμφανίζουν τα σωματεία όπου επικρατούν διπαρταξιακές ηγεσίες (ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ). Το πρώτο στοιχείο δείχνει ίσως την «ευαισθησία» του πολιτικού χώρου της ΔΑΣ απέναντι σε διαδικασίες που σχετίζονται με την Ε.Ε., πλην όμως εντάσσεται στην κατηγορία της οργανωσιακής λογικής γιατί υποδηλώνει κυρίως σχέση ηγεσίας-μελών και έμμεσα συμμετοχή των μελών στην οργανωτική ζωή.

Ο δείκτης της απεργιακής έντασης αποδίδει καλύτερα την πλευρά της συμμετοχής και όπως φαίνεται, η ένταση είναι ιδιαίτερα ισχυρή στα σωματεία όπου επικρατούν δυνάμεις της ΠΑΣΚΕ και δευτερευόντως της ΔΑΣ. Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι από τα σωματεία που ελέγχει η ΔΑΣ, πιο χαμηλή απεργιακή ένταση καταγράφεται στο κλαδικό της Λάρισας, όπου η φυσιογνωμία των πολλών μικρομεσαίων επιχειρήσεων κατασκευής μεταλλικών προϊόντων, δημιουργεί διαφορετικές συνθήκες συμμετοχής σε σχέση με τους μεγάλους οργανωμένους χώρους που δρουν τα περισσότερα σωματεία του δείγματος. Αξίζει να συγκρατήσουμε επίσης, τη συγκριτικά χαμηλότερη ένταση που καταγράφεται στις απεργίες χώρων που συνδιοικούνται από συνδικαλιστές της ΠΑΣΚΕ και της ΔΑΚΕ (ιδιαίτερα χαμηλή απεργιακή ένταση καταγράφεται από τους εργαζόμενους της INTPAKOM, κάτι που φαίνεται και από την κατανομή των ποσοστών στους κλάδους – πίνακας 12α).

Ο κατεξοχήν δείκτης συμμετοχής μελών στη συνδικαλιστική ζωή καταγράφεται στον πίνακα 14α. Εδώ η ανεξάρτητη μεταβλητή που επιδρά διαφοροποιητικά είναι καταρχήν η παραταξιακή τοποθέτηση του υποκειμένου. Παρατηρούμε ότι υπάρχουν αναλογίες με τις προηγούμενες μεταβλητές οργανωσιακής λογικής, αφού οι υποστηρικτές της ΠΑΣΚΕ και της ΔΑΣ εμφανίζουν

πολύ υψηλά ποσοστά πλήρους συμμετοχής⁸, ενώ υστερούν συγκριτικά όσοι δηλώνουν φίλα προκυμμένοι στη ΔΑΚΕ ή/και σε καμία παράταξη. Επίσης, διαφοροποιητικά φαίνεται να επιδρά και ο κλάδος παραγωγής, με τους κλάδους κατασκευής οχημάτων (ΕΛΒΟ) και εξοπλισμού μεταφορών (Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, Συνδικάτο Ναυπηγείων Σκαρμαγκά «ΤΡΙΑΙΝΑ», Συνδικάτο Ναυπηγείων Ελευσίνας) να εμφανίζουν τα πιο δραστήρια μέλη.

Τέλος, τακτική σύγκληση γενικών συνελεύσεων καταγράφεται σε καθολικά ή σχεδόν καθολικά ποσοστά στην περίπτωση του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά (100%), των ΕΑΣ, της ΤΡΙΑΙΝΑΣ και της ΕΛΒΟ. Μεγάλα συνδικάτα του ιδιωτικού τομέα (ΙΝΤΡΑΚΟΜ, ΛΑΡΚΟ, Χαλυβουργική) καταγράφουν χαμηλή συχνότητα σύγκλησης γενικών συνελεύσεων. Χαμηλή συχνότητα και μάλιστα λόγω μικρής συμμετοχής εργαζόμενων, καταγράφεται και από την πλειονότητα των εργαζομένων του κλαδικού της Λάρισας, κάτι που μας παραπέμπει σε αυτό που σημειώσαμε παραπάνω για την ιδιαιτερότητα των εργασιακών χώρων που καλύπτει.

⁸ Υπενθυμίζω ότι η πλήρης συμμετοχή μεταφράζεται σε πολύ έντονη εμπλοκή σε όλες τις δραστηριότητες του σωματείου, ενώ η μη πλήρης συμμετοχή δηλώνει χαμηλότερα, αλλά πάντως όχι χαμηλά, επίπεδα εμπλοκής.

10.2.2.2 Ρεπερτόρια Δράσης

«Αν είχαμε ακολουθήσει την τακτική καθημερινών 24ωρων και 48ωρων κινητοποιήσεων τα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά θα ήταν σήμερα κλειστά. Το σωματείο αυτό έχει καταφέρει τα ναυπηγεία να είναι ανοικτά και έχει στριμώξει την κυβέρνηση γιατί; Πέρα από τις κινητοποιήσεις που έκανε και 24ωρες και 48ωρες όπου χρειάζονταν, έκανε μελέτες τεκμηριωμένες οικονομοτεχνικά και στρίμωξε αυτή την κυβέρνηση»
Γ.Μ. ΠΑΣΚΕ ΤΡΙΑΙΝΑΣ
(20^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ 1992: 210)

«Οι εργάτες δεκαετίες τώρα έχουν βρει διάφορες μορφές πάλης για τη διεκδίκηση των αιτημάτων τους, χωρίς να αποκλείουν από αυτές τις μορφές το διάλογο, ακόμα και με τον αντίπαλο. Διάλογο τέτοιο όμως που να τον επιβάλλουν αγωνιστικά οι εργαζόμενοι, διάλογο για το πώς θα καλυτερεύσει η θέση τους στην παραγωγή, πώς θα βελτιωθεί το βιοτικό επίπεδο, πώς θα βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας. Όχι στον διάλογο που συμμετέχει σήμερα η πλειοψηφία της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ που νομιμοποιεί προαποφασισμένα πράγματα που αναφέρονται στη συνθήκη του Μάαστριχτ και στη Λευκή Βίβλο».
Θ.Κ. ΔΑΣ Μετάλλου
(22^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ 1998: 235)

Πίνακας 17α

Crosstab

% within Ηγετική παράταξη

		Συχνότητα χρήσης συγκρουσιακών μέσων πίεσης			Total
		Ασθενής	Μέτριας έντασης	Ισχυρή	
Ηγετική παράταξη	ΠΑΣΚΕ	35,1%	49,4%	15,6%	100,0%
	ΔΑΣ	9,8%	27,5%	62,7%	100,0%
	ΔΑΚΕ	84,2%	5,3%	10,5%	100,0%
	ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ	56,6%	33,7%	9,6%	100,0%
Total		41,3%	35,2%	23,5%	100,0%

Πίνακας 18α

% within Κλάδος

		Συχνότητα χρήσης συναινετικών μέσων πίεσης			Total
		Ασθενής	Μέτριας έντασης	Ισχυρή	
Κλάδος	Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	59,2%	34,7%	6,1%	100,0%
	Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων	41,2%	47,1%	11,8%	100,0%
	Κατασκευή Μηχανημάτων και Ειδών Εξοπλισμού	34,9%	53,5%	11,6%	100,0%
	Κατασκευή Οχημάτων	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
	Κατασκευή Λοιπού Εξοπλισμού Μεταφορών	42,1%	38,2%	19,7%	100,0%
	Εξοπλισμός Ραδιοφώνου, Τηλεόρασης, Τηλεπ/νίων	88,9%	11,1%		100,0%
Total		47,9%	38,8%	13,2%	100,0%

Πίνακας 19α

Crosstab

% within Παραταξιακή τοποθέτηση

		Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας		Total
		Ναί	Όχι	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ	20,0%	80,0%	100,0%
	ΔΑΣ	46,8%	53,2%	100,0%
	ΔΑΚΕ	11,1%	88,9%	100,0%
	Καμία	14,0%	86,0%	100,0%
Total		26,1%	73,9%	100,0%

Η ανεξάρτητη μεταβλητή που φαίνεται να έχει τη σημαντικότερη επίδραση στη συχνότητα χρήσης συγκρουσιακού ρεπερτορίου δράσης, είναι η παραταξιακή προέλευση της ηγεσίας. Οι ηγεσίες της ΔΑΣ καταγράφονται ως οι πιο «επηρεπείς» στη συγκρουσιακότητα, ενώ οι ηγεσίες της ΔΑΚΕ (κυρίως), αλλά και οι διπαραταξιακές ηγεσίες (ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ) καταγράφονται σε μεγάλα ποσοστά ως διστακτικές στη χρήση συγκρουσιακών ρεπερτορίων. Οι ηγεσίες της ΠΑΣΚΕ τοποθετούνται στο ενδιάμεσο μεταξύ ΔΑΣ και ΔΑΚΕ, κάτι που μας θυμίζει την ιδεοτυπική διάταξη των παρατάξεων στον άξονα αριστεράς – δεξιάς την οποία επισημάναμε και παραπάνω.

Ως προς τη χρήση συναινετικών ρεπερτορίων (ΟΜΕΔ, δικαστική οδός διεκδίκησης, χρήση διαλόγου), η διαφοροποίηση είναι σημαντική ως προς τον κλάδο, με τα πιο ισχνά επίπεδα να καταγράφονται στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, δηλαδή στην INTPAKOM. Αυτό το εύρημα μας προειδοποιεί σχετικά με την ερμηνεία του δείκτη χρήσης συναινετικών μέσων: το γεγονός ότι κάποια μέλη συνδικάτων θεωρούν ότι οι ηγεσίες τους δεν χρησιμοποιούν το διάλογο, ή τον ΟΜΕΔ, ή ακόμα και τα δικαστήρια για να πείσουν τον εργοδότη τους, μπορεί να σηματοδοτεί διστακτικότητα της ηγεσίας να πείσει τον εργοδότη γενικά, κάτι που είναι πολύ διαφορετικό από την εκτίμηση ότι η ηγεσία διστάζει να προσφύγει σε συναινετικά μέσα πίεσης (επειδή προτιμά τα συγκρουσιακά). Γι' αυτό πρέπει να δούμε το σχετικό πίνακα (18α) σε συνδυασμό με τον προηγούμενο.

Τέλος, μαρτυρία εργοδοτικής ή κρατικής βίας, άρα υψηλή συγκρουσιακότητα που σχετίζεται προφανώς με τη χρήση μαχητικών μέσων πίεσης από συνδικαλιστές του χώρου, καταγράφεται σε υψηλά επίπεδα (46,8%) μόνο από συνδικαλισμένους που τοποθετούνται υπέρ της ΔΑΣ. Και πάλι ακολουθούν, αν και σε μεγάλη απόσταση, οι υποστηρικτές της ΠΑΣΚΕ, ενώ πολύ χαμηλά ποσοστά καταγραφής εργοδοτικής ή κρατικής βίας καταγράφουν οι υποστηρικτές της ΔΑΚΕ και όσοι δεν εκδήλωσαν προτίμηση κάποιας παράταξης.

10.2.2.3 Διεκδικητικά Πλαίσια

*«Το 35ωρο πρέπει να γίνει κεντρικό ζήτημα του συνδικαλιστικού κινήματος»
Μ. ΠΑΣΚΕ Μετάλλου
(22^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 1998, 68)*

*«Το 35ωρο η Ν/Ε Ζώνη το έχει κερδίσει εδώ και 7 χρόνια
με 5μερη εργασία και με αποδοχές 6 ημερών.
Φαίνεται όμως ότι αυτό κάποιους ενοχλεί. Αλλιώς δεν εξηγείται
όταν τους τελευταίους 6 μήνες, τα σωματεία της Ζώνης αγωνίζονται με έξι
24ωρες και δεκάδες στάσεις εργασίας, να μην είναι μπροστά η ΠΟΕΜ».
Ι.Π. Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά
(21^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 1995, 224)*

*«Αιτήματα που ήταν πάγια, έχουν υποχωρήσει [...]
Με αυτές τις πολιτικές δεν έρχεται η απαιτούμενη ρήξη
ούτε με κυβέρνηση, ούτε με εργοδότες.
Δεν έρχεται γιατί δεν υπάρχει ένα πλαίσιο αιτημάτων
και οργανωμένης αγωνιστικής δράσης.*

*Οι απεργιακές κινητοποιήσεις στην τελευταία τριετία
είναι μετρημένες στα δάχτυλα του ενός χεριού.
Κι αν κάτι συνάδελφοι με πονάει είναι ότι αυτό το μέτωπο
αν το ανοίξουμε είναι σίγουρο ότι οι εργοδότες θα την ακούσουν.
Οι εργοδότες είναι θρασύδειλοι»
Γ.Π. Συνδικάτο Μετάλλου Πάτρας
(24^ο Συνέδριο ΠΟΕΜ: 2004, 173)*

Πίνακας 20α

Crosstab

% within Επωνυμία Σωματείου

		Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαίσιου συνδικάτων ως προς τη φιλοδοξία στόχων		Total
		Φιλόδοξο	Μετριοπαθές	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	15,4%	84,6%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	94,1%	5,9%	100,0%
	ΣΕΝΕ	50,0%	50,0%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	93,3%	6,7%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLOSS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"	80,0%	20,0%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	35,3%	64,7%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	23,5%	76,5%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην INTRAKOM	6,7%	93,3%	100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	29,0%	71,0%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	18,8%	81,3%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	77,8%	22,2%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών- Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	47,4%	52,6%	100,0%
	Total	48,1%	51,9%	100,0%

Πίνακας 21α

% within Επωνυμία Σωματείου

		Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαίσιου συνδικάτων ως προς την ευρύτητα στόχων		Total
		Ευρύ	Στενό	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	30,8%	69,2%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	93,8%	6,3%	100,0%
	ΣΕΝΕ	53,8%	46,2%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	100,0%		100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLOSS "ΑΛΛΥΛΕΠΤΥΗ"	93,3%	6,7%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	47,1%	52,9%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	22,2%	77,8%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην INTRAKOM	6,7%	93,3%	100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	43,3%	56,7%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	15,4%	84,6%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	88,5%	11,5%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών- Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	31,6%	68,4%	100,0%
Total		53,3%	46,7%	100,0%

Πίνακας 22α

% within Επωνυμία Σωματείου

		Παρέμβαση σωματείου για ζητήματα εκσυγχρονισμού παραγωγικής δομής			Total
		Ασθενής	Μέση	Ισχυρή	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας		30,8%	69,2%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	38,9%	38,9%	22,2%	100,0%
	ΣΕΝΕ		23,1%	76,9%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά		7,1%	92,9%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLOSS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"		13,3%	86,7%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	22,2%	27,8%	50,0%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	25,0%	45,0%	30,0%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην INTRAKOM	55,6%	44,4%		100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	25,0%	43,8%	31,3%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	13,3%	40,0%	46,7%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	11,1%	40,7%	48,1%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών-Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	25,0%	35,0%	40,0%	100,0%
	Total	19,7%	34,5%	45,7%	100,0%

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα 20α, φιλόδοξα διεκδικητικά πλαίσια καταγράφονται από την πλειονότητα των συνδικαλισμένων που προέρχονται από τα συνδικάτα Πειραιά, Λάρισας, Frigoglass και ΕΑΣ. Στα πρώτα τρία η ηγετική παράταξη είναι η ΔΑΣ, ενώ στα ΕΑΣ η ηγεσία προέρχεται από την ΠΑΣΚΕ. Πολύ υψηλά ποσοστά μετριοπαθών πλαισίων καταγράφονται από τους συνδικαλισμένους του σωματείου της INTRAKOM, της Αλουμίνιον της Ελλάδος, της Χαλυβουργικής. Στα δύο πρώτα σωματεία οι ηγεσίες είναι διπαραταξιακές (ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ), ενώ στη Χαλυβουργική η ηγεσία προέρχεται από την ΠΑΣΚΕ. Οι τάσεις είναι ανάλογες και για τη μεταβλητή της ευρύτητας των διεκδικητικών πλαισίων των συνδικάτων (πίνακας 21α). Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει η διακύμανση της μεταβλητής που δείχνει την ένταση της παρέμβασης των συνδικάτων για τον εκσυγχρονισμό των υποδομών του εργασιακού χώρου που καλύπτουν (22α). Πρόκειται για διεκδίκηση

που σαφώς υποδηλώνει ευρύτητα περιεχομένου και όπως διαπιστώνουμε τα αποτελέσματα των αναλύσεων έχουν αναλογίες με τις αναλύσεις διεκδικητικών πλαισίων που προηγήθηκαν. Τα σωματεία του Πειραιά και της Frigoglass και πάλι συγκεντρώνουν πολύ υψηλά ποσοστά ισχυρής παρέμβασης, με το σωματείο των Ναυπηγείων Ελευσίνας να ακολουθεί. Υψηλά ποσοστά μέτριας και ασθενούς παρέμβασης καταγράφονται από συνδικαλισμένους στην INTPAKOM, στην ΕΑΒ, στην ΕΛΒΟ, αλλά και στη Λάρισα.

Με βάση τις αναλύσεις και για τις τρεις κατηγορίες των περιγραφικών μεταβλητών που δηλώνουν συστατικά της συνδικαλιστικής στρατηγικής των ηγεσιών των σωματείων του δείγματος, όπως τουλάχιστον προβάλλονται στη συνείδηση των υποκειμένων, η υπόθεση ότι η πολιτική μετράει, ενισχύεται, αν και έμμεσα κάποιες φορές. Σε αντίθεση με τη στέρεα και λιγότερο πορώδη σχέση που διαπιστώσαμε στη συσχέτιση συστημάτων προσλήψεων και ιδεολογικοπολιτικού προσανατολισμού, στη σχέση ιδεολογικοπολιτικής προέλευσης ηγεσιών και στρατηγικής φαίνεται ότι παρεμβάλλονται και άλλες μεταβλητές που οφείλουμε να λάβουμε υπόψη.

Η πολιτική θα λέγαμε ότι συνεχίζει να είναι αναγκαία συνθήκη για την κατανόηση της στρατηγικής ενός σωματείου, αλλά δεν είναι ικανή να εξηγήσει μόνη της γιατί κάποια σωματεία συγκρούονται με κινηματικούς όρους, ενημερώνουν τα μέλη τους και διαμορφώνουν διεκδικητικά πλαίσια που διαφοροποιούνται από την περιοριστική, συντεχνιακή ατζέντα άλλων οργανώσεων. Όπως έχουμε δει και στη μελέτη της ταυτότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων του δείγματος, της οποίας παρεμπιπτόντως τα αρχειακής προέλευσης στοιχεία συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με τις εκτιμήσεις που κατέγραψε η έρευνα ερωτηματολογίου, οι συνθήκες συνδικαλιστικοποίησης σε μεγάλους και οργανωμένους εργασιακούς χώρους είναι πιο ευνοϊκές σε σχέση με το συνδικαλισμό στα τοπικά σωματεία, που καλύπτουν πολλούς, μικρούς και συχνά ετερόκλητους χώρους. Το συνδικάτο μετάλλου Λάρισας, αποτελεί μία τέτοια περίπτωση και αυτό ίσως εξηγεί σε ένα βαθμό και τις αποκλίσεις που εμφανίζει σε σχέση με το αντίστοιχο του Πειραιά, που παρά το ότι είναι επίσης κλαδικό και μάλιστα με κοινής ιδεολογικής προέλευσης ηγεσία, στο βασικό κριτήριο συγκρουσιακότητας που είναι η δυνατότητα κινητοποίησης της βάσης, εμφανίζεται σαφώς πιο αποτελεσματικό. Πριν προχωρήσουμε στο επόμενο κεφάλαιο, ας δούμε επιγραμματικά τι μας λένε και οι αναλύσεις των τελευταίων μεταβλητών του ερωτηματολογίου που δεν έχουμε εξετάσει ως τώρα, δηλαδή οι μεταβλητές που δηλώνουν άμεσα την αποτελεσματικότητα των συνδικάτων σε επιμέρους αιτήματα.

10.3.1 “Politics does matter” III: Η άμεσα ορατή αποτελεσματικότητα των συνδικάτων

Στο τελευταίο κεφάλαιο του πρώτου μέρους είχαμε ασχοληθεί διεξοδικά με τα προβλήματα που απορρέουν από την εργαλειακή αντιμετώπιση της αποτελεσματικότητας των συνδικαλιστικών κινημάτων. Όταν όμως ο ερευνητής «κατεβαίνει» στο επίπεδο της επιτόπιας έρευνας, αναγκάζεται να γειώσει τα ζητούμενα στις αναπαραστάσεις των κινηματικών δρώντων από τις οποίες θα επιδιώξει να βγάλει συμπεράσματα. Στο υποκεφάλαιο αυτό προτείνεται να δούμε την πιο εμπειρικά απτή και «υλική» πλευρά των αποτελεσμάτων της συλλογικής δράσης των συνδικάτων, ώστε να συμπληρώσουμε τη «μεγάλη εικόνα» της αποτελεσματικότητας που διαμορφώνεται για τα συνδικάτα με βάση τη συζήτηση και στα υπόλοιπα κεφάλαια του εμπειρικού μέρους της διατριβής.

Η τεχνική στατιστικής ανάλυσης των μεταβλητών που δηλώνουν αποτελεσματικότητα (δες πίνακα 2, κεφάλαιο 9), είναι πανομοιότυπη με αυτή που έχουμε ακολουθήσει έως τώρα (δέντρα ταξινόμησης, πίνακες διασταύρωσης, στατιστικοί έλεγχοι με χ^2 και δείκτες συνάφειας Eta). Τα ταξινομικά δέντρα και οι πίνακες στατιστικών ελέγχων παρατίθενται ξεχωριστά στο παράρτημα. Εδώ, παραθέτουμε πέντε πίνακες αποτελεσματικότητας με στατιστικά σημαντικές σχέσεις με άλλες μεταβλητές.

Καταρχήν, όπως διαπιστώσαμε από τα ταξινομικά δέντρα, η παραταξιακή προέλευση της ηγεσίας του σωματείου του κάθε υποκειμένου, εξηγεί σε μεγάλο βαθμό τη διακύμανση της αποτελεσματικότητας στα θέματα μέτρων ασφαλείας και μισθών. Αντίστοιχα σημαντικός παράγοντας για την εξήγηση της διακύμανσης της αποτελεσματικότητας σε θέματα εντατικοποίησης της εργασίας, υποδομών και προστασίας από απολύσεις, είναι το σωματείο από το οποίο προέρχεται ο ερωτώμενος. Τέλος, ο κλάδος είναι ο βασικός διαφοροποιητικός παράγοντας στη διακύμανση της αποτελεσματικότητας στην κατάρτιση των εργαζόμενων.

Πίνακας 23α

Crosstab

% within Ηγετική παράταξη

		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στα μέτρα ασφαλείας			Total
		Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Ηγετική παράταξη	ΠΑΣΚΕ	24,4%	47,4%	28,2%	100,0%
	ΔΑΣ	12,0%	16,0%	72,0%	100,0%
	ΔΑΚΕ	35,3%	47,1%	17,6%	100,0%
	ΠΑΣΚΕ- ΔΑΚΕ	13,8%	48,3%	37,9%	100,0%
Total		18,5%	40,9%	40,5%	100,0%

Πίνακας 24α

Crosstab

% within Ηγετική παράταξη

		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στους μισθούς			Total
		Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Ηγετική παράταξη	ΠΑΣΚΕ	25,6%	50,0%	24,4%	100,0%
	ΔΑΣ	14,0%	32,0%	54,0%	100,0%
	ΔΑΚΕ	11,8%	41,2%	47,1%	100,0%
	ΠΑΣΚΕ- ΔΑΚΕ	25,6%	48,9%	25,6%	100,0%
Total		22,1%	45,1%	32,8%	100,0%

Πίνακας 25α

Crosstab

% within Επωνυμία Σωματείου

		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στις απολύσεις			Total
		Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας		7,7%	92,3%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	22,2%	27,8%	50,0%	100,0%
	ΣΕΝΕ	33,3%	26,7%	40,0%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	11,8%		88,2%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLASS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"	21,4%		78,6%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	68,8%	6,3%	25,0%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	33,3%	23,8%	42,9%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην INTRAKOM	33,3%	38,9%	27,8%	100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	14,3%	54,3%	31,4%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	18,8%	56,3%	25,0%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	25,9%	40,7%	33,3%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών- Υπαλλήλων ΕΛΒΟ		21,1%	78,9%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	48,0%	100,0%

Πίνακας 26α

Crosstab

% within Επωνυμία Σωματείου

		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στην εντατικοποίηση			Total
		Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	23,1%	53,8%	23,1%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	66,7%	27,8%	5,6%	100,0%
	ΣΕΝΕ	7,7%	84,6%	7,7%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	6,3%		93,8%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLASS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"	7,1%	14,3%	78,6%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	41,2%	41,2%	17,6%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	52,4%	23,8%	23,8%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην INTRAKOM	29,4%	58,8%	11,8%	100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	41,2%	50,0%	8,8%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	21,4%	50,0%	28,6%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	7,4%	63,0%	29,6%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών- Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	11,1%	50,0%	38,9%	100,0%
Total		27,9%	43,7%	28,4%	100,0%

Πίνακας 27α

Crosstab

% within Επωνυμία Σωματείου

		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στον εκσυγχρονισμό υποδομών			Total
		Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Επωνυμία Σωματείου	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	15,4%	30,8%	53,8%	100,0%
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	33,3%	61,1%	5,6%	100,0%
	ΣΕΝΕ	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	13,3%	6,7%	80,0%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLASS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"		20,0%	80,0%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	43,8%	31,3%	25,0%	100,0%
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	38,1%	23,8%	38,1%	100,0%
	Σωματείο εργ/νων στην INTRAKOM	36,8%	52,6%	10,5%	100,0%
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	41,2%	41,2%	17,6%	100,0%
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	25,0%	56,3%	18,8%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	14,8%	55,6%	29,6%	100,0%
	Σωματείο Εργατ/τών- Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	38,9%	27,8%	33,3%	100,0%
	Total	29,6%	38,1%	32,3%	100,0%

Πίνακας 28α

% within Κλάδος

		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στην κατάρτιση			Total
		Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Κλάδος	Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	40,0%	48,9%	11,1%	100,0%
	Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων	37,5%	56,3%	6,3%	100,0%
	Κατασκευή Μηχανημάτων και Ειδών Εξοπλισμού	13,6%	50,0%	36,4%	100,0%
	Κατασκευή Οχημάτων	22,2%	33,3%	44,4%	100,0%
	Κατασκευή Λοιπού Εξοπλισμού Μεταφορών	27,4%	39,3%	33,3%	100,0%
	Εξοπλισμός Ραδιοφώνου, Τηλεόρασης, Τηλεπ/νίων	26,3%	68,4%	5,3%	100,0%
Total		27,4%	46,5%	26,1%	100,0%

10.3.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων

Τα συμπεράσματα που εξάγουμε από την ανάγνωση των πινάκων 23α – 28α, είναι παρόμοια με αυτά που παρουσιάσαμε στην ερμηνεία των αναλύσεων των υπόλοιπων περιγραφικών μεταβλητών. Η πολιτική φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στην εκτίμηση της αποτελεσματικότητας της δράσης των σωματείων, ωστόσο η σχέση που αναδεικνύεται μοιάζει πορώδης, ανοικτή στην παρεμβολή κι άλλων παραγόντων. Συγκεκριμένα, η ιδεολογικοπολιτική προέλευση της ηγεσίας παίζει πρωτεύοντα ρόλο, όταν τα υποκείμενα αποτιμούν την αποτελεσματικότητα της δράσης των σωματείων του στη λήψη μέτρων ασφαλείας και στην αποτελεσματικότητα στην αύξηση των μισθών. Σε σωματεία όπου επικρατούν οι δυνάμεις της ΔΑΣ οι ερωτώμενοι έχουν σε πολύ υψηλό ποσοστό θετική γνώμη για τα αποτελέσματα της δράσης του σωματείου, ιδιαίτερα σε ότι αφορά μέτρα ασφαλείας. Σωματεία με ηγεσίες είτε της ΔΑΚΕ, είτε της ΠΑΣΚΕ, είτε και των δύο παρατάξεων, φαίνεται να παρουσιάζουν περίπου τον ίδιο βαθμό αποτελεσματικότητας στις δύο κατηγορίες αιτημάτων.

Από εκεί και πέρα, η σημασία της πολιτικής συνάγεται έμμεσα, καθώς μείζονα σημασία για την αποτελεσματικότητα απέναντι στις απολύσεις, την εντατικοποίηση της εργασίας και τον εκσυγχρονισμό των υποδομών, έχει πλέον η διάκριση μεταξύ των ίδιων των σωματείων. Ωστόσο, διαπιστώνουμε ότι τα δύο από τα τρία συνδικάτα με αριστερή διοίκηση (συνδικάτο μετάλλου Πειραιά και σωματείο

εργαζομένων FRIGOGLOSS «ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ»), συγκεντρώνουν πολύ θετικές γνώμες σε σχέση με το σύνολο των συνδικάτων, στις κατηγορίες του εκσυγχρονισμού υποδομών, της εντατικοποίησης και (λιγότερο) των απολύσεων. Υψηλά ποσοστά θετικών γνώμων στην κατηγορία των απολύσεων, συγκεντρώνουν επίσης τα σωματεία στο Αλουμίνιον της Ελλάδος, της ΕΛΒΟ, αλλά και της Λάρισας. Τα δύο πρώτα έχουν ηγεσίες διπαραταξιακές (ΠΑΣΚΕ-ΔΑΚΕ), ενώ το τρίτο έχει αριστερή ηγεσία.

Τέλος, στην κατηγορία της κατάρτισης, οι κλάδοι με συγκριτικά καλύτερες επιδόσεις στα σωματεία τους, είναι ο κλάδος κατασκευής οχημάτων (ΕΛΒΟ), τηλεπικοινωνιών (ΙΝΤΡΑΚΟΜ), ενώ συγκριτικά χειρότερες είναι οι επιδόσεις στον κλάδο παραγωγής βασικών μετάλλων (ΛΑΡΚΟ, Αλουμίνιον της Ελλάδος) και μεταλλικών προϊόντων. Γενικά, παρατηρούμε ότι η κατάρτιση είναι ένα σχετικά υποτιμημένο πεδίο διεκδίκησης των συνδικάτων και μάλιστα η υποτίμηση αυτή έχει διπαραταξιακό χαρακτήρα, με ελάχιστες και σποραδικές εξαιρέσεις.

10.4 Σύνοψη κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο διαπραγματευθήκαμε την υπόθεση για το ρόλο της πολιτικής ως αιτιώδους μηχανισμού στη διαμόρφωση συστημάτων πεποιθήσεων που δομούνται πάνω στον άξονα πρόσληψης της συγκρουσιακής και της συναινετικής στρατηγικής και στη διαμόρφωση στρατηγικών *per se*. Ως προς το πρώτο επίπεδο, αυτό της διαμόρφωσης συστημάτων πεποιθήσεων και προσλήψεων, η πολιτική ως κρυστάλλωση σε παραταξιακές προτιμήσεις που διατρέχονται σαφώς από ιδεολογικές διαιρέσεις, αποτελεί την αναγκαία και ικανή συνθήκη στην κατανόηση του πώς τοποθετούνται τα υποκείμενα στον άξονα συγκρουσιακότητας και συναινετικότητας. Η εξέταση του ιδεολογικοπολιτικού *milieu* επαρκεί για να προσπελασθεί γνωστικά η διαμόρφωση στάσεων, που με τη σειρά τους δεν μπορούμε να αποκλείσουμε ότι έχουν τις δικές τους συνέπειες στην κινηματική πραγματικότητα.

Ως προς το δεύτερο επίπεδο, αυτό της διαμόρφωσης στρατηγικών τα πράγματα είναι πιο σύνθετα. Η στρατηγική που διαμορφώνουν οι οργανώσεις, όπως τουλάχιστον προβάλλεται στη συνείδηση των υποκειμένων (και θα λέγαμε σε αρκετή συμφωνία με τα αρχειακά δεδομένα που έχουμε στη διάθεσή μας), εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τους ιδεολογικοπολιτικούς προσανατολισμούς των ηγεσιών, πλην όμως σε πολλές περιπτώσεις η γνώση των τελευταίων δεν επαρκεί για να

προσπελάσει τις συνθήκες διαμόρφωσης αυτών των στρατηγικών. Τα ίδια ισχύουν και στο επίπεδο εξέτασης παραγόντων που επιδρούν στην αποτελεσματικότητα της δράσης των συνδικάτων. Επομένως, εδώ η εξέταση του ιδεολογικοπολιτικού milieu δεν επαρκεί για να προσπελασθεί γνωστικά η διαμόρφωση στρατηγικών και η αποτελεσματικότητά τους, παρότι παραμένει απολύτως αναγκαία συνθήκη κατανόησης και με αυτή την έννοια συμφωνούμε απόλυτα με το κομμάτι της διεθνούς βιβλιογραφίας του πεδίου που εστιάζει την προσοχή της στην πολιτική και ιδεολογική σφαίρα του συνδικαλιστικού κινήματος (“politics matters”).

Οι αντιφάσεις που ανακύπτουν όταν παρατηρούμε σωματεία με ομοειδή πολιτικό και προγραμματικό λόγο, αλλά διαφορετική πρακτική, μας προειδοποιούν ότι δεν πρέπει να υποτιμούμε άλλους παράγοντες όπως η ετερογένεια των εργασιακών χώρων που καλύπτει ένα και το αυτό σωματείο, η δομή της τοπικής αγοράς εργασίας, ο κερματισμός των δυνάμεών του σωματείου και ίσως ακόμα περισσότεροι παράγοντες που σχετίζονται με την κουλτούρα και τις πολιτισμικές προϋποθέσεις του χώρου όπου δρα ένα σωματείο. Η κουλτούρα, η βιωμένη ιστορία των ενεργειών και δυνάμει κινηματικών δράσεων αποτελεί δεξαμενή σημαντικών συμβολικών πόρων που θα πρέπει να έχουμε υπόψη όταν συγκρίνουμε για παράδειγμα το πεδίο δράσης των συνδικάτων του Πειραιά και της Λάρισας.

Ένα επιπλέον ερώτημα που τίθεται εδώ, είναι αν η πολιτική, είτε ως πολιτική κουλτούρα που συμπυκνώνεται στην «υποκειμενική πλευρά της πολιτικής» (Δεμερτζής: 1995, 9), είτε ως πολιτικός και ιδεολογικός λόγος συλλογικών δράσεων, συνεχίζει να διατηρεί τη σημασία της όταν επιχειρούμε να ερμηνεύσουμε στάσεις και συμπεριφορές ενός θεωρητικά λιγότερο δυναμικού τμήματος των εργαζομένων, δηλαδή των ασυνδικαλιστών. Όπως προαναγγείλαμε στο εισαγωγικό κεφάλαιο του εμπειρικού μέρους, θα επιχειρήσουμε μία ανίχνευση – προοίμιο σε μελλοντικές διερευνήσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΟΥΣ – ΠΡΩΤΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

Εισαγωγικά:

Το δείγμα που αξιοποιήσαμε για να αντλήσουμε τα «πακέτα» δεδομένων με τα οποία ελέγξαμε τις ερευνητικές μας υποθέσεις, συνίστατο αποκλειστικά από μέλη συνδικάτων. Στο 7^ο κεφάλαιο δικαιολογήσαμε αυτή την επιλογή και τους περιορισμούς που είχαμε στην υιοθέτηση κάποιας εναλλακτικής, που θα μας έδινε τη δυνατότητα να μιλήσουμε συνολικά για την εργατική τάξη του κλάδου μετάλλου και να αναδείξουμε τα αίτια που κρατούν ένα μεγάλο ποσοστό της εκτός οργανωτικής ένταξης. Κατά συνέπεια, η υπόθεση για το ρόλο της πολιτικής στη διαμόρφωση στάσεων απέναντι στο συνδικαλισμό, ελέγχθηκε μόνο μέσω της ανάλυσης των αντιλήψεων του πιο δυναμικού τμήματος του κλάδου. Ωστόσο, τα 40 ερωτηματολόγια που έμειναν εκτός ανάλυσης και προέρχονται από ασυνδικάλιστους, ίσως θα μπορούσαν να μας δώσουν κάποια πρώτα ίχνη, αξιοποιήσιμα σε ενδεχόμενη μελλοντική έρευνα.

Στο παρόν κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε ενδεχόμενες διαφοροποιήσεις καταρχήν στην κοινωνικοδημογραφική σύνθεση συνδικαλισμένων και ασυνδικάλιστων και ακολούθως στα συστήματα προσλήψεων που υποδηλώνουν χαρακτηριστικά συνδικαλιστικής στρατηγικής. Η υπόθεση που θα θέταμε προς συζήτηση σε σχέση με τις επεξεργασίες που έχουμε κάνει, θα μπορούσε να διατυπωθεί ως εξής: Όσο προχωρούμε προς τα κάτω, προς τη δεξιαμενή των δυνάμει μελών των συνδικάτων, δηλαδή τη μεγάλη μάζα των εργαζόμενων που για διάφορους λόγους παραμένουν ανοργάνωτοι, τόσο οι ιδεολογικές συντεταγμένες νοθεύονται και το σύστημα πλοήγησης των υποκειμένων στα συστήματα πεποιθήσεων διαφοροποιείται.

Επιμένουμε ότι ο μικρός αριθμός ερωτηματολογίων από ασυνδικάλιστους στο συνολικό δείγμα, περιορίζει τη διατύπωση στέρεων ερμηνευτικών προτάσεων. Μπορεί όμως να συνεισφέρει στον προβληματισμό για το ποια στοιχεία θα μας ήταν ιδιαίτερα χρήσιμα σε μια μελλοντική έρευνα και για το τι θα μπορούσαμε να περιμένουμε από αυτή.

11.1 Η κοινωνική σύνθεση των ασυνδικάλιστων

Η ανάλυση της κοινωνικής σύνθεσης του υπο-δείγματος των ασυνδικάλιστων, είναι αρκετά ενδεικτική των διαφοροποιήσεων που παρατηρούνται είτε μεταξύ κλάδων που λόγω θέσης στον καταμερισμό εργασίας προσφέρουν θέσεις χαμηλότερης ειδίκευσης και αντίστοιχα μεγαλύτερης επισφάλειας, είτε μεταξύ εργαζόμενων στην ίδια επιχείρηση που λόγω ειδίκευσης μπορεί να απολαμβάνουν διαφορετικές εργασιακές σχέσεις.

Στην πρώτη κατηγορία ο κλάδος της κατασκευής μεταλλικών προϊόντων και ακόμα περισσότερο ο κλάδος επισκευής αυτοκινήτων, αποτελούν τυπικά δείγματα χαμηλής οργανικής σύνθεσης κεφαλαίου, υψηλής έντασης εργασίας, σχετικά χαμηλότερης παραγωγικότητας και μικρότερης συγκέντρωσης εργαζόμενων, αφού η απασχόληση επιμερίζεται σε ένα πλήθος μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων (βλ. κεφάλαιο 7). Σε συμφωνία με μεγάλο μέρος της διεθνούς βιβλιογραφίας (Goslinga and Sverke: 2004, Gallagher and Sverke: 2005), ειδικά σε χώρες με ιστορικά χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, η πλειονότητα των ασυνδικάλιστων του δείγματος προέρχεται από χώρους με τα παραπάνω χαρακτηριστικά (Πίνακες 1α και 2α).

Ένα συγκριτικά μικρότερο κομμάτι ασυνδικάλιστων, προέρχεται από επιχειρήσεις του οργανωμένου παραγωγικού πυρήνα, δηλαδή από εργασιακούς χώρους μεγάλου μεγέθους (ένα 10% προέρχεται από επιχειρήσεις με πάνω από 500 απασχολούμενους)¹, όπου όπως έχουμε επισημάνει στο κεφάλαιο των ταυτοτήτων των σωματείων, οι εργαζόμενοι με ατυπικές σχέσεις εργασίας μένουν de jure εκτός επιχειρησιακού συνδικάτου. Συναφής με τα παραπάνω, είναι η εξαιρετικά μεγαλύτερη πιθανότητα οι ασυνδικάλιστοι να προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα, ενώ πολύ μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να μην υπάρχει σωματείο στο χώρο εργασίας τους (Πίνακες 3α, 4α). Προφανώς το τελευταίο εύρημα σχετίζεται με την προέλευση του μεγάλου ποσοστού των μη συνδικαλισμένων από μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες το όριο των 21 ατόμων για τη σύσταση σωματείου, όπως προβλέπεται από το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, αποτελεί επιπλέον πρόσκομμα στις ούτως ή άλλως δύσκολες συνθήκες συνδικαλιστικοποίησης σε αυτούς τους χώρους.

¹ Στον πίνακα 1α συγχωνεύθηκαν οι κατηγορίες από πέντε σε δύο, ώστε να μπορέσουμε να κάνουμε στατιστικούς ελέγχους με επαρκείς συχνότητες ανά κελί. Έτσι εδώ δεν φαίνεται ότι μόνο ένα 10% των ασυνδικάλιστων προέρχεται από πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, άνω των 500 εργαζόμενων.

Πίνακας 1α

Crosstab

% within Μέλος Σωματείου

		Μέγεθος επιχείρησης		Total
		Έως 100 απασχολούμενοι	101 απασχολούμενοι και άνω	
Μέλος Σωματείου	Ναι	10,7%	89,3%	100,0%
	Όχι	50,0%	50,0%	100,0%
Total		16,3%	83,7%	100,0%

Πίνακας 2α

Crosstab

% within Μέλος Σωματείου

		Μέλος Σωματείου		Total
		Ναι	Όχι	
Κλάδος	Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	21,7%	8,8%	20,1%
	Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων	7,2%	55,9%	13,4%
	Κατασκευή Μηχανημάτων και Ειδών Εξοπλισμού	18,7%	17,6%	18,6%
	Κατασκευή Οχημάτων	8,9%		7,8%
	Κατασκευή Λοιπού Εξοπλισμού Μεταφορών	35,3%		30,9%
	Εξοπλισμός Ραδιοφώνου, Τηλεόρασης, Τηλεπ/νίων	7,7%	2,9%	7,1%
	Επισκευή Αυτοκινήτων	,4%	14,7%	2,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Πίνακας 3α

Crosstab

% within Μέλος Σωματείου

		Τομέας		Total
		Ιδιωτικός	Δημόσιος/ημι δημόσιος	
Μέλος Σωματείου	Ναι	58,4%	41,6%	100,0%
	Όχι	92,5%	7,5%	100,0%
Total		63,2%	36,8%	100,0%

Πίνακας 4α

Crosstab

% within Μέλος Σωματείου

		Υπάρχει σωματείο στο χώρο εργασίας		Total
		Ναι	Όχι	
Μέλος Σωματείου	Ναι	91,8%	8,2%	100,0%
	Όχι	50,0%	50,0%	100,0%
Total		86,0%	14,0%	100,0%

Η διαφοροποίηση συνδικαλισμένων και ασυνδικαλιστών ως προς τις εργασιακές σχέσεις, τον κλάδο παραγωγής και τον τομέα, διαπερνά και άλλα πεδία της κοινωνικής σύνθεσης των δύο κατηγοριών εργαζόμενων. Τα μέλη των συνδικάτων εργάζονται σε καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις εργασίας, σε σχέση με τους ασυνδικαλιστούς, είναι πιο πιθανό να ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες και να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία, ενώ συγκεντρώνουν εξαιρετικά μικρές πιθανότητες να έχουν ατυπική σχέση εργασίας. Ειδικά ως προς τις σχέσεις εργασίας, η εικόνα που αποκομίζουμε από τον πίνακα 4α θεωρούμε ότι είναι γενικεύσιμη σε μεγάλο βαθμό στο σύνολο των εργαζόμενων του κλάδου, ενώ ταυτόχρονα υπογραμμίζονται οι δυσχέρειες των συνδικάτων να οργανώσουν το διαρκώς αυξανόμενο ποσοστό των απασχολούμενων με ατυπικές σχέσεις εργασίας².

Πίνακας 5α

Crosstab

% within Μέλος Σωματείου

		Εισόδημα						Total
		0-650	651-800	801-1000	1001-1200	1201-1500	1501+	
Μέλος Σωματείου	Ναι	,8%	2,5%	12,6%	28,5%	26,8%	28,9%	100,0%
	Όχι	15,8%	31,6%	34,2%	5,3%	5,3%	7,9%	100,0%
Total		2,9%	6,5%	15,5%	25,3%	23,8%	26,0%	100,0%

Πίνακας 6α

Crosstab

% within Μέλος Σωματείου

		Ηλικία					Total
		Μέχρι 25	26-35	36-45	46-55	56-65	
Μέλος Σωματείου	Ναι	2,8%	20,7%	26,7%	41,5%	8,3%	100,0%
	Όχι	2,6%	63,2%	23,7%	10,5%		100,0%
Total		2,7%	27,1%	26,3%	36,9%	7,1%	100,0%

² Στην κατηγορία των ατυπικών σχέσεων περιλάβαμε όσους εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, σε εργολαβίες, φασόν, με επινοικίαση, ή ακόμα και αδήλωτοι.

Πίνακας 7α

Μέλος Σωματείου * Τύπος εργασιακής σχέσης Crosstabulation

% within Μέλος Σωματείου

		Τύπος εργασιακής σχέσης		Total
		Τυπική	Ατυπική	
Μέλος Σωματείου	Ναι	95,3%	4,7%	100,0%
	Όχι	67,6%	32,4%	100,0%
Total		91,8%	8,2%	100,0%

Πίνακας 8α

Group Statistics

	Μέλος Σωματείου	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	Ναι	234	17,44	10,360	,677
	Όχι	37	4,95	6,041	,993

Πριν προχωρήσουμε στο ερώτημα πως διαμορφώνονται τα συστήματα πρόσληψης των συνδικαλιστικών στρατηγικών στους ασυνδικάλιστους σε σχέση με του συνδικαλισμένους, θα είχε ενδιαφέρον να δούμε αν τα παραπάνω ευρήματα για την κοινωνική σύνθεση των μη συνδικαλισμένων, συσχετίζονται, ή ακόμα περισσότερο αποτελούν εξηγητικό παράγοντα της ενδεχόμενης επιθυμίας τους να μείνουν εκτός συνδικάτων. Εναλλακτικά θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι εξωγενείς, ανεξάρτητοι από την επιθυμία των υποκειμένων παράγοντες, αποτρέπουν τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα.

11.2 Η σημασία της στρατηγικής των συνδικάτων στην ένταξη των ασυνδικάλιστων

Στο κεφάλαιο 4 του θεωρητικού μέρους, αναφερθήκαμε στη σχετική θεωρητική συζήτηση για τους απασχολούμενους με μη κανονική, τυπική εργασιακή σχέση και την υποεκπροσώπησή τους στα συνδικάτα. Επιγραμματικά αναφέρουμε ότι οι κυριότερες ερμηνείες στη διεθνή βιβλιογραφία συνοψίζονται σε δύο βασικές υποθέσεις: α) τα συνδικάτα με τις πρακτικές τους και τελικώς με τη στρατηγική που υλοποιούν, διευρύνουν, ή περιορίζουν τις δυνατότητες συνδικαλιστικοποίησης τόσο των ατυπικά απασχολούμενων, όσο και των ασυνδικάλιστων γενικότερα (Goslinga and Sverke: 2003, Wever: 1998, Μπιθυμήτρης και Καφέ: 2008), β) οι απασχολούμενοι με ατυπικές σχέσεις εργασίας αναπτύσσουν ex definitio τάσεις

αποστασιοποίησης από τα συνδικάτα και τη συλλογική δράση, εξαιτίας της δομής της ατυπικής απασχόλησης, που δημιουργεί εξατομικευτικά και ανταγωνιστικά πρότυπα συμπεριφοράς (Mayhew et al: 1997).

Επισημαίνουμε για πολλοστή φορά ότι ο μικρός αριθμός ασυνδικάλιστων στο δείγμα δεν μας επιτρέπει να διερευνήσουμε σε βάθος όλες τις διαθέσιμες μεταβλητές. Για παράδειγμα, μόνο έμμεσα μπορούμε να δούμε αν η μη συμμετοχή τους συσχετίζεται με το καθεστώς εργασιακών σχέσεων που έχουν, καθώς μία ευθεία συσχέτιση θα απαιτούσε μεγαλύτερο δείγμα. Μπορούμε ωστόσο να δούμε α) πόσοι ασυνδικάλιστοι θα επιθυμούσαν να γραφτούν σε σωματείο και β) ποιοι παράγοντες λειτουργούν περισσότερο αποτρεπτικά σε σύγκριση με άλλους.

Καταρχήν όπως διαπιστώνουμε από τους πίνακες 9α και 10α, οι ασυνδικάλιστοι επιθυμούν σε συντριπτικό ποσοστό να δημιουργηθεί σωματείο στον εργασιακό τους χώρο (εννοείται εκεί όπου δεν υπάρχει ήδη), ενώ πολύ υψηλό είναι το ποσοστό όσων συμφωνούν ότι πρέπει να γραφτούν στο κλαδικό σωματείο, που υπάρχει σε κάθε περίπτωση. Επομένως, η υπόθεση ότι οι ασυνδικάλιστοι εργαζόμενοι και ειδικότερα οι λεγόμενοι “outsiders” (που όπως είδαμε αντιπροσωπεύουν το 50% των ασυνδικάλιστων του δείγματος) αναπτύσσουν εγγενώς αντισυνδικαλιστικές και ατομικιστικές τάσεις, δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται.

Πίνακας 9α Πρέπει να συσταθεί σωματείο στο χώρο εργασίας

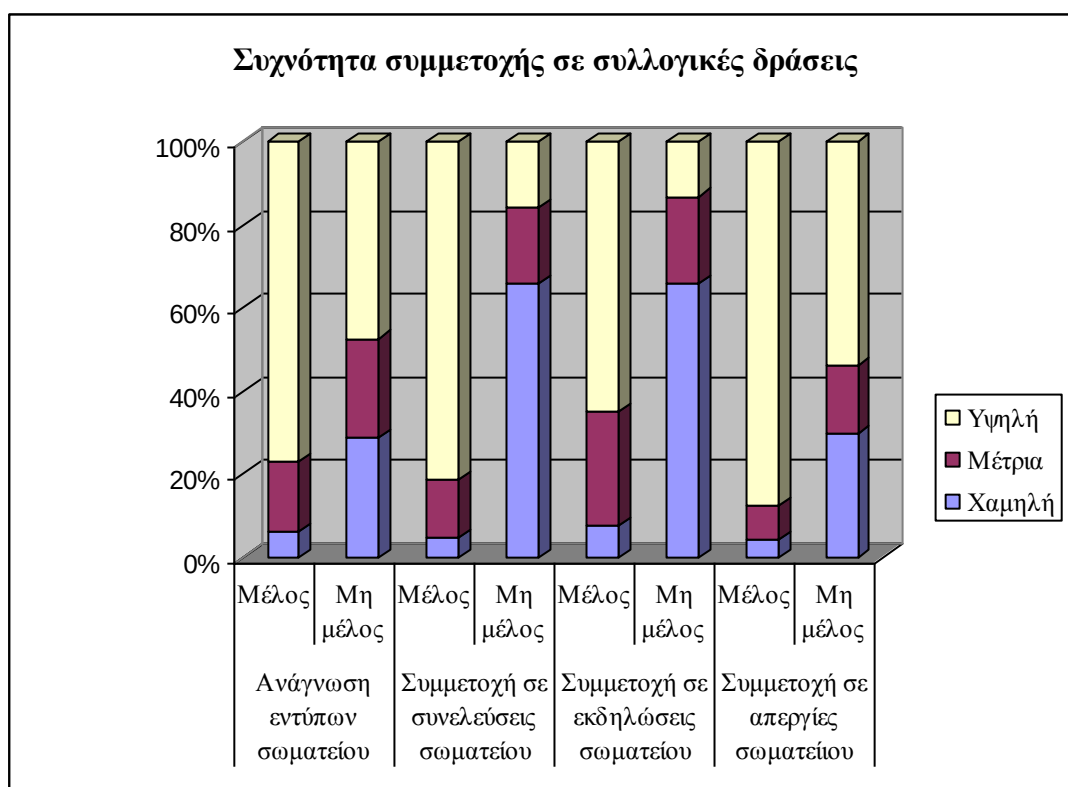
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,6	6,7	6,7
	Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ	1	2,6	6,7	13,3
	Συμφωνώ	13	33,3	86,7	100,0
	Total	15	38,5	100,0	
Missing	System	24	61,5		
Total		39	100,0		

Πίνακας 10α Πρέπει να γραφτώ στο κλαδικό σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	7	17,9	24,1	24,1
	Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ	8	20,5	27,6	51,7
	Συμφωνώ	14	35,9	48,3	100,0
	Total	29	74,4	100,0	
Missing	System	10	25,6		
Total		39	100,0		

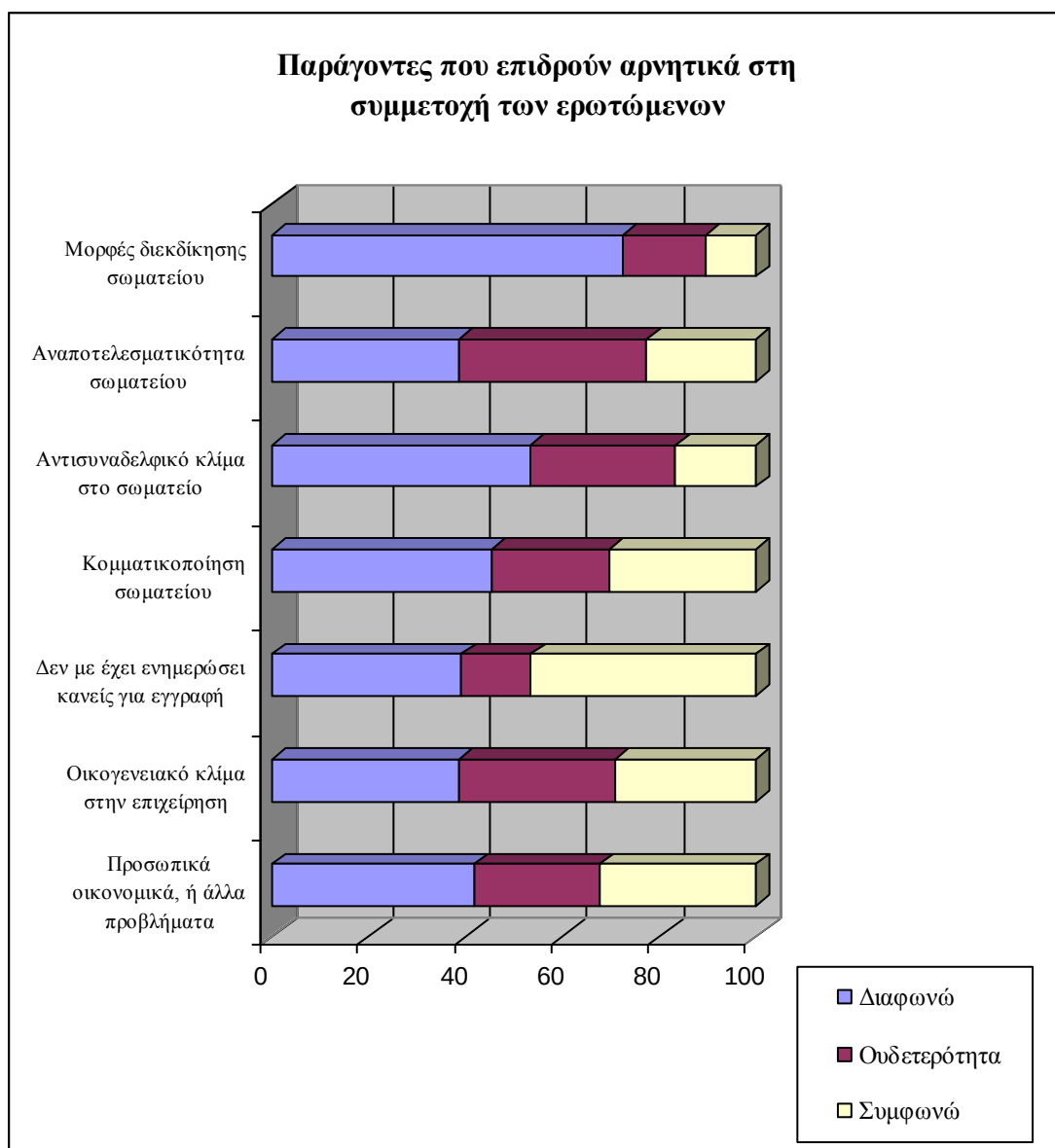
Ωστόσο, από αυτό δεν συνάγεται ότι συνδικαλισμένοι και ασυνδικαλιστοι συμμετέχουν στον ίδιο βαθμό στις συλλογικές δράσεις, παρότι ίσως οι τελευταίοι θα ήθελαν να ενισχύσουν τη σχέση τους με ένα συλλογικό όργανο εκπροσώπησης. Σύμφωνα με το διάγραμμα 1, οι ασυνδικαλιστοι υστερούν σημαντικά σε προσωπική συμμετοχή στη συνδικαλιστική δράση, ειδικά ως προς τη συμμετοχή σε συνελεύσεις και εκδηλώσεις σωματείων, κάτι που δεν θεωρούμε ότι χρίζει ιδιαίτερης ανάλυσης.

Διάγραμμα 1



Κατά συνέπεια τίθεται το εξής ερώτημα: τί είναι αυτό που κρατά τους ασυνδικαλιστους μακριά από την οργανωτική ένταξη και τη συμμετοχή σε συλλογικές δράσεις των συνδικάτων; Επιλέξαμε τρεις ομάδες μεταβλητών που δηλώνουν: α) παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στη συμμετοχή, β) παράγοντες που εξηγούν την απουσία σωματείου στον εργασιακό χώρο του ερωτώμενου, γ) παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στη μαζικοποίηση των συνδικάτων.

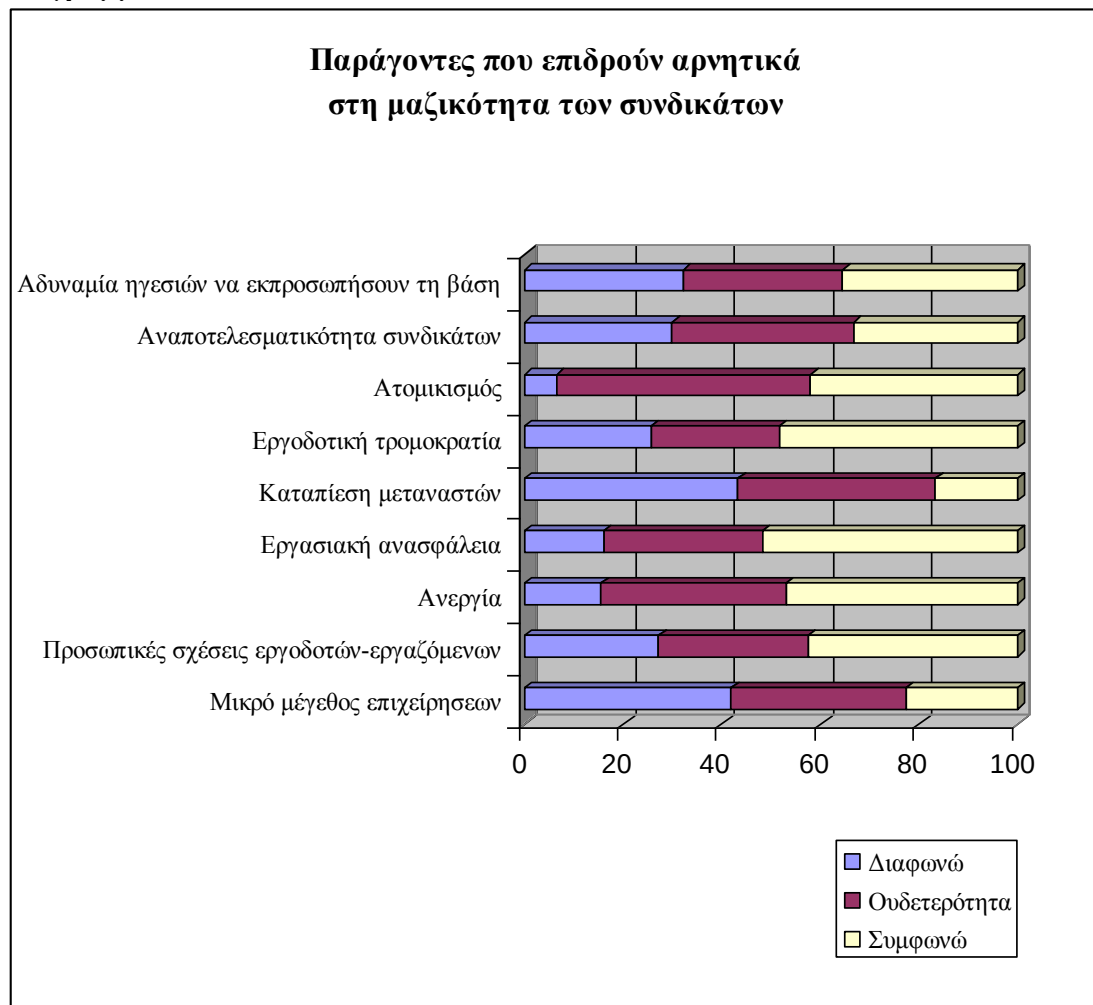
Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2



Διάγραμμα 3



Όπως διαπιστώνουμε, ένα συγκριτικά μεγάλο μέρος των ασυνδικάλιστων δεν είναι οργανωμένο σε κάποιο σωματείο, γιατί δεν έχει ενημερωθεί από κάποιο συνδικαλιστή για την πιθανή εγγραφή του. Αυτό, σε συνδυασμό με το σκεπτικισμό για την αποτελεσματικότητα του σωματείου (είτε του επιχειρησιακού, είτε του κλαδικού, όπου δεν υπάρχει σωματείο στον εργασιακό χώρο) και δευτερευόντως (και σίγουρα όχι με τόση ένταση όσο συνήθως εκτιμάται στη δημόσια συζήτηση) για την κομματικοποίηση του σωματείου, αλλά και για τη δυνατότητα της ηγεσίας να εκπροσωπεί τη βάση, σκιαγραφούν τους παράγοντες που σχετίζονται με τη στρατηγική των συνδικάτων. Απ'ότι φαίνεται πλευρές της πρακτικής των συνδικαλιστικών δράσεων, θεωρούνται σημαντικές για τη συμμετοχή των εργαζόμενων σε αυτά. Αντίθετα εξαιρετικά υψηλό είναι το ποσοστό όσων απορρίπτουν την αιτίαση ότι τα συνδικάτα είναι περιττά, αφού ο καθένας μπορεί να εκπροσωπήσει τον εαυτό του, ή ότι δεν υπάρχουν προβλήματα που θα μπορούσαν να τροφοδοτήσουν τη δημιουργία συνδικάτων, κάτι που έρχεται να υπονομεύσει περαιτέρω την άποψη ότι οι ασυνδικάλιστοι ρέπουν εγγενώς προς την εξατομικευμένη δράση.

Αν όμως η πρακτική των συλλογικών δράσεων διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο στην ερμηνεία της μη συμμετοχής, ή της απομαζικοποίησης, σημαντικό ρόλο φαίνεται να διαδραματίζουν και κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες. Η ανεργία, η εργασιακή ανασφάλεια, όπως και τα προσωπικά οικονομικά ή άλλα προβλήματα των ερωτώμενων, φαίνεται πως ιεραρχούνται υψηλά στις αιτίες απομαζικοποίησης και ατομικής αποστασιοποίησης αντίστοιχα. Αυτό το εύρημα προτείνω να το δούμε συνδυαστικά με το εχθρικό, αντισυνδικαλιστικό κλίμα που διαμορφώνουν οι εργοδότες στους χώρους εργασίας, καθώς σε αυτό τον παράγοντα αποδίδεται σχεδόν καθολικά η αδυναμία σύστασης σωματείου όπου δεν υπάρχει, ενώ η πλειονότητα των εργαζόμενων, είτε συμφωνεί, είτε είναι ουδέτερη απέναντι στο ενδεχόμενο η τρομοκρατία των εργοδοτών να επιδρά αρνητικά στη μαζικότητα των συνδικάτων.

Διαμορφώνεται έτσι ένα πλέγμα εξωτερικών παραγόντων που δυσκολεύει πολύ τη συνδικαλιστικοποίηση στους εργασιακούς χώρους. Ακόμα και όταν οι προσωπικές σχέσεις εργοδοτών – εργαζόμενων, ή το οικογενειακό κλίμα στην επιχείρηση, αξιολογούνται ως αρνητικοί παράγοντες προσωπικής εμπλοκής σε συλλογικές δράσεις, ή απομαζικοποίησης, δεν πρέπει να αποκλείουμε αυτή η στενή σχέση να μεταφράζεται σε εργοδοτικό πατερναλισμό και έμμεση ψυχολογική πίεση.

Ο ατομικισμός ως περιρρέουσα ατμόσφαιρα, αν και αξιολογείται από ένα σημαντικό κομμάτι εργαζόμενων ως παράγοντας απομαζικοποίησης, αντιμετωπίζεται από τους περισσότερους με επιφυλακτικότητα, σε σχέση με τις παραπάνω δέσμες παραγόντων (κοινωνικά προβλήματα, εργοδοτικές πρακτικές) που συγκεντρώνουν πιο ξεκάθαρες τοποθετήσεις. Τέλος, με βάση τους στατιστικούς ελέγχους που κάναμε, δεν παρατηρείται κάποια άξια λόγου διαφοροποίηση των απαντήσεων που έδωσαν οι ασυνδικαλιστοι για τους παράγοντες που επιδρούν στη συμμετοχή (προσωπική και συνολική) στα συνδικάτα, σε σχέση με τις αντίστοιχες απαντήσεις που έδωσαν τα μέλη των συνδικάτων. Το τελευταίο στατιστικό δεδομένο μας δίνει την ευκαιρία να μεταβούμε στη διερεύνηση των συστημάτων προσλήψεων των ασυνδικαλιστών, διατυπώνοντας την υπόθεση που εκ πρώτης όψεως φαίνεται εύλογη, ότι δηλαδή η τοποθέτηση στον άξονα συγκρουσιακότητας – συναινετικότητας με βάση τα συστήματα προσλήψεων των συνδικαλιστικών στρατηγικών, είναι διαφορετική μεταξύ μελών και ασυνδικαλιστών.

11.3 Συστήματα προσλήψεων των συνδικαλιστικών στρατηγικών μεταξύ ασυνδικαλιστών

Με βάση την οργάνωση των μεταβλητών σε συστήματα προσλήψεων που εφαρμόσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια, προχωρήσαμε σε διμεταβλητές συσχετίσεις μεταξύ αυτών των συστημάτων και αποκομίσαμε τα αποτελέσματα του πίνακα 11, τα οποία αφορούν πλέον μόνο τους ασυνδικαλιστους του δείγματος. Όπως διαπιστώνουμε, ο τρόπος με τον οποίο τα υποκείμενα συνδέουν τα συστατικά των στρατηγικών που προβάλλονται σε συστήματα προσλήψεων, συνεχίζει να αποτυπώνει την εγκάρσια τομή ειδητικού χαρακτήρα, μεταξύ συγκρουσιακότητας και συναινετικότητας. Αυτό που διαφοροποιείται είναι μόνο η ένταση και η διάταξη των δεσμών, που συγκροτούν ένα σύστημα πεποιθήσεων όπως αυτό του διαγράμματος 4.

Πίνακας 11

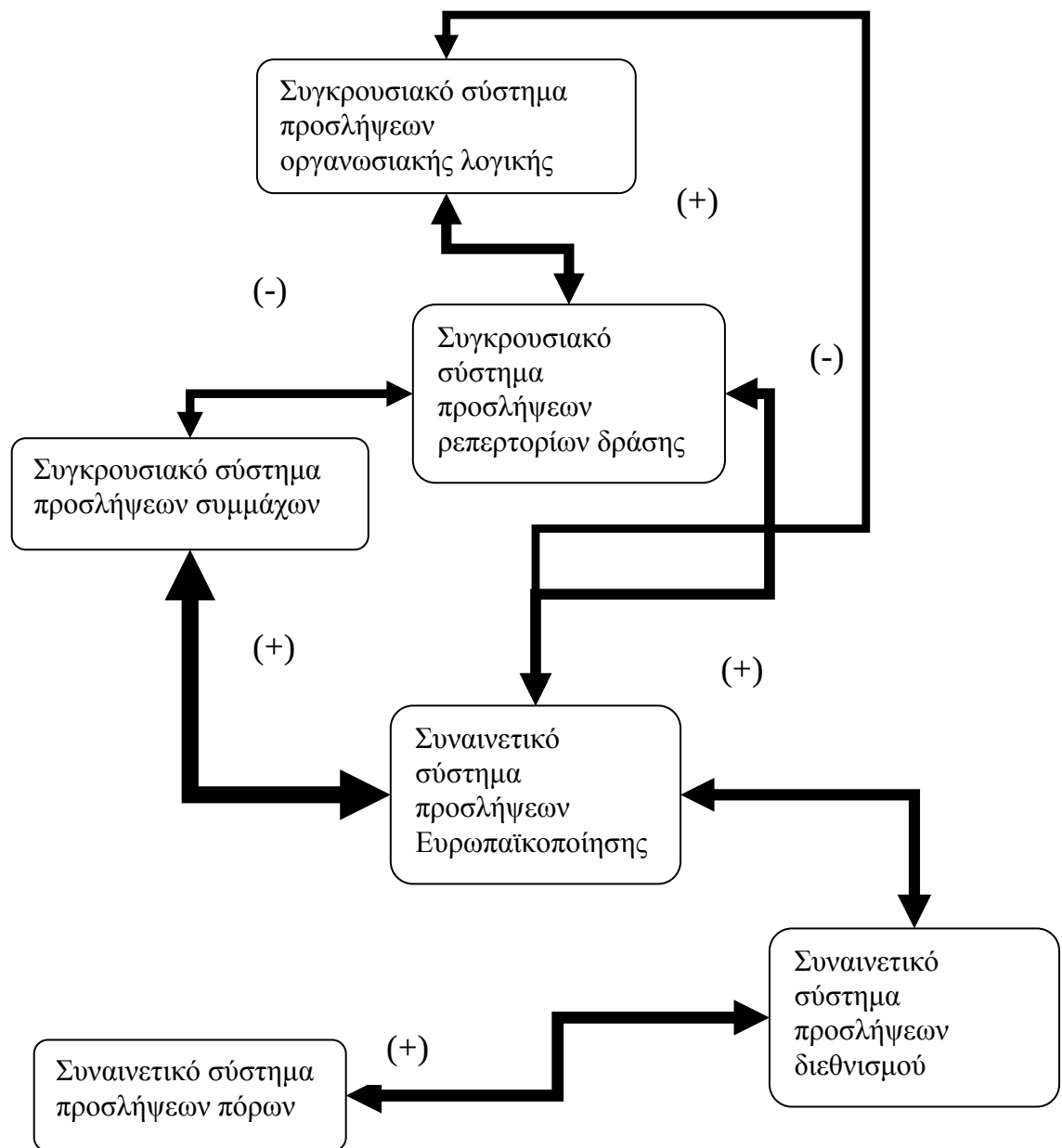
Correlations

			Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων οργανωσιακής λογικής	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων
Kendall's tau_b	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων	Correlation Coefficient	1,000	,480(**)				
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού	Correlation Coefficient	,480(**)	1,000		,456(**)		
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης	Correlation Coefficient			1,000	-,438(**)	,420(**)	,355(*)
	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης	Correlation Coefficient		,456(**)	-,438(**)	1,000	-,330(*)	-,682(**)
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων παραγόντων οργανωσιακής λογικής	Correlation Coefficient			,420(**)	-,330(*)	1,000	
	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων	Correlation Coefficient			,355(*)	-,682(**)		1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Διάγραμμα 4 Σύστημα πεποιθήσεων μη συνδικαλισμένων



Η μόνη διαφοροποίηση που παρατηρούμε στο σύστημα πεποιθήσεων των μη συνδικαλισμένων σε σχέση με το αντίστοιχο σύστημα των συνδικαλισμένων που εξετάσαμε στο κεφάλαιο 9, αφορά στην πρόσληψη των οργανωτικών πόρων, που εδώ φαίνεται να συνδέεται πιο χαλαρά με τα άλλα συστήματα. Φυσικά, αυτό το εύρημα στερείται πρωτοτυπίας αν αναλογιστεί κανείς ότι ο προβληματισμός των ασυνδικάλιστων σχετικά με τέτοια οργανωτικά ζητήματα είναι αντίστοιχος της ελάχιστης ή μηδενικής εμπειρίας που έχουν για τα οργανωτικά των συνδικάτων.

Η διασταύρωση πινάκων στην οποία προχωρήσαμε για να δούμε αν όντως τα συστήματα προσλήψεων δεν διαφέρουν με βάση την ιδιότητα του μέλους ενός συνδικάτου, επιβεβαίωσε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδα εμπιστοσύνης 95%. Οι σχετικοί πίνακες παρατίθενται στο παράρτημα, μαζί με τους αντίστοιχους στατιστικούς ελέγχους.

Με βάση τα παραπάνω, οι ασυνδικάλιστοι μεταλλεργάτες του δείγματος, διαφέρουν σε σχέση με τα μέλη των συνδικάτων, ως προς τα χαρακτηριστικά των εργασιακών τους χώρων, αλλά και ως προς κάποια ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, το εισόδημα, οι εργασιακές σχέσεις. Επίσης, συμμετέχουν σαφώς λιγότερο στις συλλογικές δράσεις που εκδηλώνονται στους εργασιακούς χώρους, παρότι θα επιθυμούσαν η σχέση τους να είναι διαφορετική με τα συνδικάτα. Παρ' όλα αυτά και ενώ θα ανέμενε κανείς να επηρεάζεται από αυτές τις διαφορές ο τρόπος με τον οποίο συγκροτείται η στρατηγική των συνδικάτων στην αντίληψή τους, δεν εντοπίζεται κάποια σοβαρή διαφοροποίηση. Χρησιμοποιώντας την εισαγωγική διατυπύωση, το σύστημα πλοήγησης των υποκειμένων στα διάφορα συστήματα πεποιθήσεων που δομούνται πάνω στον άξονα συγκρουσιακής – συναινετικής στρατηγικής, δεν διαφοροποιείται σημαντικά με βάση την ένταξή τους σε κάποιο συνδικάτο. Αυτό μας υποψιάζει αρκετά ως προς το ρόλο που παίζει η ιδεολογικοπολιτική συγκρότηση και στην περίπτωση των ασυνδικάλιστων.

11.4 Ιδεολογία και πολιτική στην περίπτωση των μη συνδικαλισμένων

Και πάλι τα εργαλεία που έχουμε στη διάθεσή μας μετριάζουν σημαντικά τη φιλοδοξία των ερευνητικών μας στόχων, καθώς περισσότερο θέτουν ερωτήματα για περαιτέρω έρευνα, παρά επιβεβαιώνουν, ή απορρίπτουν υποθέσεις. Ειδικότερα θα βοηθούσε πολύ να έχουμε επιπλέον στοιχεία για τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό των υποκειμένων, πλην της καθιερωμένης σε αυτή την έρευνα παραταξιακής προτίμησης. Ωστόσο, όπως έχουμε δείξει και στο κεφάλαιο 10, ακόμα

και μόνο του αυτό το δεδομένο, αποδεικνύεται ιδιαίτερα κρίσιμο για την ανίχνευση ιδεολογικών και πολιτικών προσανατολισμών. Πολλώ δε, που στα ερωτηματολόγια που απευθύνονταν σε μη συνδικαλισμένους, η παράταξη παρέπεμπε δηλωμένα σε κομματικό φορέα.

Συγκεκριμένα η ακριβής ερώτηση που τέθηκε στους ασυνδικαλιστούς είναι: «ποια παράταξη θεωρείται ότι θα σας εκπροσωπούσε καλύτερα» και στις διαθέσιμες απαντήσεις υπήρχαν οι 4 παρατάξεις που έχουν εκπροσωπηθεί τα τελευταία χρόνια στο ΔΣ της ΠΟΕΜ (ΠΑΣΚΕ, ΔΑΣ, ΔΑΚΕ και Αυτόνομη Παρέμβαση), η κατηγορία «άλλη παράταξη» και η κατηγορία «καμία παράταξη». Κάτω από την επωνυμία κάθε παράταξης και σε παρένθεση μπήκαν οι κομματικοί φορείς που υποστηρίζουν λιγότερο ή περισσότερο άμεσα τις αντίστοιχες παρατάξεις. Έτσι, ελαχιστοποιήσαμε τους κινδύνους που θα προέκυπταν από ενδεχόμενη άγνοια για την ταυτότητα των παρατάξεων και ταυτόχρονα «προκαλέσαμε» απαντήσεις που δηλώνουν ταύτιση με πολιτικό χώρο και ενδεχομένως κάτι παραπάνω από μία παραταξιακή επιλογή.

Τα ποσοστά των παρατάξεων στο σύνολο του δείγματος και με βάση τη διάκριση συνδικαλισμένων – ασυνδικαλιστών αποτυπώνονται στον πίνακα 12α. Ο λόγος που εδώ παραθέτουμε τους πίνακες (12β και 12γ) με τους αντίστοιχους στατιστικούς έλεγχους, έχει να κάνει με τη σημασία που αποκτούν οι τελευταίοι, στην κατανόηση της παραταξιακής σύνθεσης των δύο υπο-δειγμάτων.

Πίνακας 12α

Παραταξιακή τοποθέτηση * Μέλος Σωματείου Crosstabulation

% within Μέλος Σωματείου

		Μέλος Σωματείου		Total
		Ναι	Όχι	
Παραταξιακή τοποθέτηση	ΠΑΣΚΕ (ΠΑΣΟΚ)	17,1%	15,0%	16,8%
	ΔΑΣ (ΚΚΕ)	33,1%	17,5%	30,9%
	ΔΑΚΕ (ΝΔ)	7,3%	2,5%	6,7%
	Αυτόνομη Παρέμβαση (ΣΥΝ)	1,2%	7,5%	2,1%
	Άλλη παράταξη	2,9%	7,5%	3,5%
	Καμία	38,4%	50,0%	40,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Πίνακας 12β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,710(a)	5	,018
Likelihood Ratio	11,899	5	,036
Linear-by-Linear Association	3,914	1	,048
N of Valid Cases	285		

a. 3 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,84.

Πίνακας 12γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,219	,018
	Cramer's V	,219	,018
N of Valid Cases		285	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Με μία πρώτη ματιά τα ποσοστά διαφέρουν και μάλιστα στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95% ($p < 0,05$). Ο βαθμός συνάφειας Phi και Cramer's V είναι οριακά μέτριας έντασης (0,219), κάτι που δείχνει ότι η διαφοροποίηση είναι μεν υπαρκτή αλλά σχετικά αδύναμη. Με εξαίρεση την ΠΑΣΚΕ που εμφανίζει παρόμοια ποσοστά και στις δύο κατηγορίες, οι υπόλοιπες παρατάξεις διαφέρουν: η ΔΑΚΕ πέφτει από το 7,3% στο 2,5%, η ΔΑΣ από το 33,1% στο 17,5%, ενώ η Αυτόνομη Παρέμβαση (σ.σ. στην ομοσπονδία μετάλλου κατεβαίνει ως Ενωτική Παρέμβαση) αυξάνει τα ποσοστά της στους ασυνδικάλιστους από 1,2% σε 7,5%. Το ίδιο αυξημένα σε σχέση με τους συνδικαλισμένους, είναι τα ποσοστά όσων ασυνδικάλιστων απάντησαν ότι τους εκπροσωπεί κάποια άλλη παράταξη, ή καμία παράταξη. Η τελευταία κατηγορία μάλιστα αντιπροσωπεύει το 50% των ασυνδικάλιστων και περιορίζει σημαντικά την κατανόηση των συσχετισμών στα μη μέλη.

Μία αιτία που επιδρά διαφοροποιητικά, είναι η άμεση σχέση που δηλώνεται στα ερωτηματολόγια των ασυνδικάλιστων μεταξύ κομματικού χώρου και παράταξης. Από ότι φαίνεται κάποια μέλη συνδικάτων δεν αναγνώρισαν την ιδεολογική ταυτότητα της Α.Π. (Αυτόνομη Παρέμβαση) με αποτέλεσμα να φαίνεται ότι

υποεκπροσωπείται σημαντικά στο υπο-δείγμα των μελών. Όμως η πλέον σημαντική πληροφορία κατά τη γνώμη μας, είναι η περαιτέρω αύξηση του ποσοστού της κατηγορίας που δηλώνει ότι δεν εκπροσωπείται από καμία παράταξη.

Συγκεκριμένα, η πλειονότητα των ασυνδικάλιστων απέφυγε να εκδηλώσει πολιτική (επί της ουσίας κομματική) ταύτιση, κάτι που σε πρώτο χρόνο φαίνεται να παραπέμπει σε μία ερμηνεία περί χαλάρωσης της ιδεολογικής ταυτότητας όσο κατεβαίνουμε την κλίμακα της συμμετοχής στη συνδικαλιστική ζωή. Με δεδομένο όμως ότι ο βαθμός πολιτικοποίησης δεν διαφέρει σημαντικά ως προς τις κατηγορίες μέλη – μη μέλη (βλ. παράρτημα), η παραπάνω ερμηνεία μοιάζει να είναι ατελής.

Υπάρχει άλλο ένα στοιχείο που ίσως συνεισφέρει έμμεσα στην εκτίμησή μας για τον ιδεολογικό προσδιορισμό όσων απέφυγαν να εκδηλώσουν παραταξιακή προτίμηση. Όπως φαίνεται από τον πίνακα 13, οι 29 από τους 40 ασυνδικάλιστους προέρχονται από εργασιακούς χώρους όπου παρεμβαίνουν σχεδόν αποκλειστικά συνδικαλιστές της ΔΑΣ (Λάρισα, Βόλος, Αθήνα, Frigoglass). Αν και από αυτό δε συνάγεται η τοποθέτηση των αποδεκτών αυτής της παρέμβασης, ωστόσο θεωρούμε ότι σε εργασιακούς χώρους όπου μόνο συνδικαλιστές από το χώρο του ΚΚΕ κάνουν αισθητή την παρουσία τους, κάποιος που βρίσκεται εγγύτερα στο ΠΑΣΟΚ, ή ακόμα περισσότερο στη Νέα Δημοκρατία, έχει περισσότερους λόγους να διστάζει να δηλώσει κομματική ταύτιση.

Πίνακας 13 *Κατανομή ασυνδικάλιστων ανά επιχείρηση (σε παρένθεση ο τόπος εγκατάστασης της επιχείρησης)*

Επιχείρηση	Frequency	Percent	Valid Percent
ARTAL (Λάρισα)	1	2,5	2,5
FORD (Λάρισα)	1	2,5	2,5
FRIGOGLASS (Πάτρα)	9	22,5	22,5
INTRAKOM (Αττική)	1	2,5	2,5
RELEX RENAULT (Αθήνα)	5	12,5	12,5
SERVISTEEL (Βόλος)	1	2,5	2,5
INTRAKAT (Λάρισα)	7	17,5	17,5
Καρκανιάς ΑΕ (Λάρισα)	1	2,5	2,5
ΛΑΡΚΟ (Λάρισα)	3	7,5	7,5
ΜΑΛΤΕΖΟΣ ΑΒΕΕ (Αθήνα)	1	2,5	2,5
ΜΕΚ Λεμονιάς (Βόλος)	3	7,5	7,5
ΦΛΕΤΣΟΣ ΟΕ (Βόλος)	1	2,5	2,5
ΧΑΛΥΒΕΣ ΚΑΡΑΛΗΣ ΑΒΕΕ (Λάρισα)	6	15,0	15,0
Total	40	100,0	100,0

Ανεξάρτητα πάντως από την αναγωγή των απροσδιόριστων επιλογών στη ΔΑΚΕ, ή στην ΠΑΣΚΕ, αυτό που φαίνεται να τεκμηριώνεται πιο εύκολα είναι η μικρή απόσταση που χωρίζει την ιδεολογικοπολιτική σύνθεση των συνδικαλισμένων και των ασυνδικάλιστων, τουλάχιστον στο δείγμα μας.

11.5 Μέθοδος της μέγιστης διαφοράς: Η Πολιτική ως αιτιώδης μηχανισμός

Με βάση τα όσα είπαμε για την κοινωνική και ιδεολογική σύνθεση των συνδικαλισμένων και ασυνδικάλιστων μεταλλεργατών, προκύπτει ότι οι δύο κατηγορίες διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό καταρχήν ως προς τις μεταβλητές κοινωνικών και δημογραφικών δεδομένων, τουλάχιστον ως προς αυτές που είδαμε να παίζουν κάποιο ρόλο στη διαμόρφωση προσλήψεων. Για παράδειγμα, το μορφωτικό επίπεδο δεν διαφοροποιείται μεταξύ συνδικαλισμένων και ασυνδικάλιστων, πλην όμως δεν βρήκαμε να διαδραματίζει κάποιο ιδιαίτερο ρόλο στη διαμόρφωση συγκρουσιακών, ή συναινετικών στάσεων και γι' αυτό δεν το λαμβάνουμε υπόψη εδώ. Αντίστοιχα, τόσο ο τρόπος καταγωγής της επιχείρησης του ερωτώμενου, όσο και η ένταξη σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, διαφοροποιούνται σε σχέση με το κριτήριο της ένταξης σε σωματείο, πλην όμως επίσης δεν διαπιστώσαμε κάποια συσχέτισή τους με παράγοντες διαμόρφωσης στάσεων.

Αντιθέτως οι δύο κατηγορίες ερωτώμενων δεν διαφέρουν στον ίδιο βαθμό ως προς τον ιδεολογικοπολιτικό τους προσανατολισμό. Ο βαθμός αυτός συρρικνώνεται αν λάβουμε υπόψη τους συσχετισμούς που θα είχαμε αν «αποκωδικοποιούσαμε», όπως στο προηγούμενο κεφάλαιο, τη στάση όσων αρνήθηκαν να εκφράσουν προτίμηση. Σε συνάφεια με την ερμηνεία που δώσαμε παραπάνω, ένας ακόμα λόγος για την απροθυμία της πλειονότητας των ασυνδικάλιστων να δηλώσουν παραταξιακή (κατ' επέκταση κομματική) ταύτιση, θα μπορούσε να στηρίζεται σε κάτι που διαπιστώσαμε και για τους συνδικαλισμένους που δίστασαν να επιλέξουν παράταξη: άτομα που βρίσκονται εγγύτερα στον κεντροαριστερό και το συντηρητικό χώρο, νοιώθουν μικρότερη ιδεολογική ταύτιση με τους κομματικούς φορείς που κατά τα άλλα θεωρούν ότι μπορούν να προωθήσουν αποτελεσματικότερα τα συμφέροντά τους. Το σύστημα πεποιθήσεων που διαμορφώνουν είναι περισσότερο πραγματιστικό και λιγότερο ιδεολογικό, για να θυμηθούμε τη σχετική διάκριση του Sartori (1969) και αυτό ίσως εξηγεί γιατί δεν εκδηλώνουν παραταξιακή ταύτιση.

Παράλληλα, διαπιστώσαμε ότι ο τρόπος που προσλαμβάνουν τα διάφορα συστατικά της στρατηγικής όσοι βρίσκονται εκτός συνδικάτων, είναι παρόμοιος με

τον τρόπο που προσλαμβάνονται τα συστατικά αυτά από τα μέλη των συνδικάτων. Ακόμα και η αντίληψη για τα αίτια είτε της προσωπικής αποστασιοποίησης από τη συλλογική δράση, είτε της απομαζικοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος, έχει κοινή βάση μεταξύ ασυνδικαλιστών και συνδικαλισμένων. Επομένως, ο αιτιώδης παράγοντας που δημιουργεί κοινές εκβάσεις στις προσλήψεις της συνδικαλιστικής στρατηγικής από τα υποκείμενα, θα πρέπει να αναζητηθεί πρωταρχικά στην ιδεολογικοπολιτική σφαίρα. Ο πίνακας 14 αποτυπώνει τη μέθοδο της μέγιστης διαφοράς, όπου δηλαδή δύο περιπτώσεις (μέλη, μη-μέλη) κοινής έκβασης (κοινός τρόπος πρόσληψης στρατηγικών) εμφανίζουν μεγάλες διαφορές σε πολλά πεδία, πλην όμως εμφανίζουν ομοιότητα σε ένα πεδίο, που θα μπορούσε να αποτελεί τον αιτιώδη παράγοντα της κοινής έκβασης των δύο περιπτώσεων.

Πίνακας 9 *Μέθοδος Μέγιστης Διαφοράς*

		Μέλος	Μη μέλος
Έκβαση		Τρόπος πρόσληψης συστατικών στρατηγικής	Τρόπος πρόσληψης συστατικών στρατηγικής
Μεταβλητές	Τυπικές εργασιακές σχέσεις	+	-
	Μεγάλοι εργασιακοί χώροι	+	-
	Κλάδοι με υψηλή οργανική σύνθεση	+	-
	Μεγαλύτερες ηλικιακές κατηγορίες	+	-
	Μεγάλη εργασιακή εμπειρία	+	-
	Υψηλοί μισθοί	+	-
Αιτιώδης παράγοντας	Ιδεολογικοπολιτικοί προσανατολισμοί	ΠΑΣΚΕ, ΔΑΣ, ΔΑΚΕ, Α.Π., λοιποί, απροσδιόριστη επιλογή	ΠΑΣΚΕ, ΔΑΣ, Α.Π., λοιποί, ΔΑΚΕ, απροσδιόριστη επιλογή

Τίποτα φυσικά δεν αποκλείει να υπάρχουν και άλλες μεταβλητές που εμείς δεν συμπεριλάβαμε στο παραπάνω σύστημα. Αυτός όμως είναι κοινός τόπος στις κοινωνικές επιστήμες, αν και καλό είναι να τον υπενθυμίζουμε. Η επιδίωξή μας ήταν να δείξουμε ότι η ιδεολογία των υποκειμένων, ευρύτερα η πολιτική κουλτούρα, όπως και η ιδεολογία των συλλογικών δρώντων που επαγγέλλονται την υπεράσπιση των συμφερόντων των υποκειμένων, συνιστά κρίσιμο παράγοντα στην κατανόηση πολλών ερωτημάτων σχετικά με τη σχέση εργαζόμενων και συνδικαλιστικού

κινήματος. Με αυτή την έννοια, η οργανωτική απίσχναση των συνδικάτων, η αδυναμία εκπροσώπησης νέων τμημάτων της εργατικής τάξης, εν ολίγοις η σύνθετη κρισιακή κατάσταση που αναλύσαμε στο τέταρτο κεφάλαιο, δεν μπορεί να εξηγηθεί επαρκώς, χωρίς να εστιάσουμε στον πολιτικό λόγο, στην ιδεολογία των υποκειμένων (συλλογικών και ατομικών) και στους μετασχηματισμούς της. Ακόμα πιο ακατάληπτη παραμένει η διαμόρφωση στρατηγικής στο συνδικαλιστικό κίνημα, αν τη θεωρήσουμε ως άρθρωση *ad hoc* ορθολογικών επιλογών, που απαντούν στα διλήμματα που τίθενται μονομερώς από το περιβάλλον, χωρίς να εξετάσουμε την πρωταρχική σημασία της πολιτικής – νοούμενη είτε ως συνισταμένη ατομικών πολιτικών προσανατολισμών, είτε ως πολιτικός λόγος συλλογικών δρώντων – σε αυτή τη διαμόρφωση.

11.6 Σύνοψη κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο επιδιώξαμε να ανιχνεύσουμε πώς προσλαμβάνουν τις συνδικαλιστικές στρατηγικές και τα συστατικά τους μέρη, οι εργαζόμενοι που δεν είναι εγγεγραμμένοι σε κάποιο συνδικάτο. Αντικειμενικό όριο σε αυτή την επιδίωξη αποτελεί ο μικρός αριθμός μη συνδικαλισμένων στο δείγμα, που δεν μας επιτρέπει να προχωρήσουμε στις ίδιες αναλύσεις με τα προηγούμενα κεφάλαια και με την ίδια δυνατότητα γενίκευσης. Ωστόσο, καταφέραμε να βγάλουμε κάποια πρωτόλεια συμπεράσματα για την κοινωνική και δημογραφική σύνθεση των ασυνδικάλιστων, τη στάση τους απέναντι στη συνδικαλιστικοποίηση *per se*, τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό τους.

Εξίσου σημαντικό κατά τη γνώμη μας είναι το εύρημα, σύμφωνα με το οποίο μεταξύ των αιτίων της μη ένταξης και συμμετοχής στα συνδικάτα, η αναποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ιεραρχείται σχετικά υψηλά, ενώ ακόμα υψηλότερα ιεραρχούνται οι εργοδοτικές πρακτικές, αλλά και γενικότερα κοινωνικά προβλήματα, όπως ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια, που εκδηλώνονται με μεγαλύτερη οξύτητα στους χώρους χωρίς συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Ωστόσο, παραμένει ανοικτό σε μελλοντικές έρευνες το ζήτημα του εμπλουτισμού των επιμέρους στοιχείων αυτής της ερμηνείας και ειδικά σε ότι αφορά την πολιτική και *vis a vis* τη στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος, το οποίο καλείται επιτακτικά να βρει τρόπους εμβολισμού των εργοδοτικών αντισυνδικαλιστικών φραγμών.

Κυρίως όμως προτείναμε μία ερμηνεία για την επίδραση όλων αυτών των παραγόντων στην αντίληψή των «δυνάμει μελών» για τη στρατηγική των συνδικάτων, αντίληψη η οποία χρησιμοποιεί τα ίδια σχήματα κατανόησης που σκιαγραφήσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια εξετάζοντας το δείγμα των συνδικαλισμένων. Σε αυτή την ερμηνεία, η οποία σίγουρα απαιτεί επιπλέον εμπειρική τεκμηρίωση, η ιδεολογικοπολιτική σφαίρα εξακολουθεί να παίζει το ρόλο της αναγκαίας συνθήκης. Σημαίνει άραγε αυτό ότι η ιδεολογία «ως τρόπος οργάνωσης του νοήματος του κοινωνικού με πολιτικές έννοιες» έχει τα ίδια περιεχόμενα και παίρνει τις ίδιες μορφές ανεξάρτητα αν μελετάμε ηγεσίες, στελεχιακό δυναμικό, απλά μέλη ή δυνάμει μέλη;

Παρότι προνομιακοί φορείς της ιδεολογίας παραμένουν οι πομποί των διεκδικητικών μηνυμάτων, δηλαδή οι ηγεσίες του συνδικαλιστικού κινήματος, ως προς τα περιεχόμενα της, δηλαδή ως προς τους τρόπους με τους οποίους προσανατολίζει το ατομικό πράττειν, η ιδεολογία θα λέγαμε ότι διαπερνά κάθετα όλο το φάσμα των σχέσεων που αναπτύσσονται στη βάση της κοινής ιδιότητας του εργαζόμενου, εδώ του μεταλλεργάτη. Ως προς τις μορφές και τα αποκρυσταλλώματά της, δηλαδή το βαθμό συνοχής με βάση τον οποίο η ιδεολογία υλοποιείται σε «κανονικοποιημένες» σχέσεις (ένταξη σε σωματείο, παραταξιακή επιλογή, άσκηση δημοκρατικών δικαιωμάτων λογοδοσίας και ελέγχου, συμμετοχή στις συλλογικές δράσεις), τα πράγματα φαίνονται περισσότερο σύνθετα.

Όσο κατεβαίνουμε την κλίμακα της συμμετοχής, όσο δηλαδή εξετάζουμε τις στάσεις εργαζόμενων με χαλαρή, ή μηδενική σχέση με κάποια συλλογικότητα του εργασιακού χώρου ή του κλάδου τους, η ιδεολογία φαίνεται να χάνει τη συνοχή της, να ρευστοποιείται σε λιγότερο επεξεργασμένα και σαφώς πιο εργαλειακά συστήματα κατανόησης του κοινωνικού, χωρίς ωστόσο να χάνει τη σημασία της. Αυτή η δυναμική που εμπεριέχεται στην ιδεολογία, ακόμα και στις πιο ακατέργαστες μορφές της σε επίπεδο μαζικών πεποιθήσεων, εκλύεται όταν βρει ανοικτούς διαύλους και κατάλληλες υποδοχές σε οργανωτικό επίπεδο και αυτό μπορεί ενδεχομένως να εξηγήσει γιατί τα υποκείμενα εξακολουθούν να γράφονται σε σωματεία, να εμπλέκονται σε συλλογικές δράσεις, να παίρνουν ρίσκα που μέχρι πρότινος φάνταζαν

ασύλληπτα, χωρίς τη γραμμική πορεία που συχνά προδιαγράφεται στις θεωρήσεις της ορθολογικής επιλογής³.

Κλείνοντας υπενθυμίζουμε κάτι που θα μας συνδέσει με το τελευταίο κεφάλαιο. Στα τελευταία τρία κεφάλαια, τα δεδομένα και το υλικό που χρησιμοποιήσαμε για να προβούμε σε γενικευτικές προτάσεις που ελέγχουν σε ένα βαθμό τις υποθέσεις μας, βασίστηκε σχεδόν αποκλειστικά στη σφαίρα της υποκειμενικότητας. Στο επόμενο κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε να συμπληρώσουμε την εικόνα που αποκομίσαμε εν πολλοίς από επεξεργασία προσωπικών απόψεων και αντιλήψεων και που δεν ελέγχονται παρά μόνο έμμεσα για την αξιοπιστία τους. Θα χρησιμοποιήσουμε ως πηγή ένα αρχείο εφημερίδας, αφού προηγουμένως εκθέσουμε κάποιες προστατευτικές δικλίδες που αυξάνουν την αξιοπιστία του συγκεκριμένου μέσου, τουλάχιστον σε βαθμό ικανοποιητικό για τα ερωτήματα που τίθενται.

³ Εκτός του κλασσικού έργου του M. Olson (1991) για τη λογική της συλλογικής δράσης, από τη σκοπιά της ορθολογικής επιλογής, βλ. επίσης τον συλλογικό τόμο των Coleman and Fararo (1992) για μία παρουσίαση της βασικής συζήτησης γύρω από τα προβλήματα της θεωρίας της ορθολογικής επιλογής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12: Η ΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΜΕΣΑ ΤΗΣ ΤΑ ΑΡΧΕΙΑ ΤΩΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ – ΤΕΛΙΚΟΣ ΈΛΕΓΧΟΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Εισαγωγικά:

Στα προηγούμενα κεφάλαια διαπραγματευθήκαμε δύο βασικές υποθέσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να συνοψισθούν στα παρακάτω. Πρώτον, η τυπολογία συγκρουσιακών και συναινετικών στρατηγικών, με τα κεντρικά χαρακτηριστικά που τη συνέχουν (οργανωσιακή λογική, ρεπερτόρια, διεκδικητικά πλαίσια, συμμαχίες, οργανωτική άρθρωση, ευρωπαϊκοποίηση, διεθνισμός), εδράζεται στην πραγματικότητα που βιώνουν μέλη (αλλά και μη μέλη) και στελέχη στα συνδικάτα τους, σε τέτοιο βαθμό, ώστε να αποτυπώνεται στη συνείδησή τους ως σχετικά ομοιογενές σύστημα πεποιθήσεων. Δεύτερον, οι ιδεολογικοπολιτικές συντεταγμένες, ως προκείμενες παραταξιακών συσχετισμών, συνιστούν τον κύριο ερμηνευτικό παράγοντα που εξηγεί: i) πώς προσανατολίζονται τα μέλη κατά την πλοήγησή τους στα διάφορα σημασιολογικά πεδία που πολώνονται στον άξονα συγκρουσιακότητας και συναινετικότητας, υποδηλώνοντας είδη στρατηγικής, ii) γιατί κάποια συνδικάτα ρέπουν περισσότερο προς συγκρουσιακές στρατηγικές, ενώ κάποια άλλα προς συναινετικές στρατηγικές, iii) γιατί κάποια συνδικάτα φαίνεται να είναι περισσότερο αποτελεσματικά από άλλα, σε ζητήματα που άπτονται άμεσων και υλικών διεκδικήσεων.

Το κύριο μειονέκτημα της μεθόδου που χρησιμοποιήσαμε για να ελέγξουμε τις υποθέσεις μας, είναι η φύση του εμπειρικού υλικού. Πέρα από τα δελτία των απεργιακών δράσεων και το υπόλοιπο αρχειακό υλικό, που ενέχει μικρούς (αλλά όχι ανύπαρκτους) κινδύνους υποκειμενισμού, το μεγαλύτερο μέρος των αναλύσεων στηρίχθηκε σε υποκειμενικές κρίσεις. Για την εγκυρότητα αυτών των αναλύσεων μόνο τεχνικά μπορούμε να εγγυηθούμε, στο βαθμό που έγιναν όλοι οι απαραίτητοι στατιστικοί έλεγχοι στην ανάλυση των συσχετίσεων, των ταξινομήσεων και των πινακοποιημένων διασταυρώσεων. Επιπλέον, για την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και των απαντήσεων, υιοθετήθηκαν «φίλτρα» που απέβαλλαν τα «ύποπτα» υλικά. Για παράδειγμα, δύο ομάδες ερωτηματολογίων, με δεκαπέντε και δέκα ερωτηματολόγια αντίστοιχα, εξαιρέθηκαν από την ανάλυση, γιατί διαπιστώθηκε ότι είχαν απαντηθεί από το ίδιο άτομο, ενώ έμειναν εκτός ανάλυσης 108 ερωτηματολόγια, τα 40 εκ των οποίων συμπληρώθηκαν από μη συνδικαλισμένους,

ενώ τα υπόλοιπα προήλθαν από σωματεία που συγκέντρωσαν λιγότερα από 15 ερωτηματολόγια το καθένα και για στατιστικούς λόγους έμειναν εκτός ανάλυσης. Ωστόσο, η φύση του εμπειρικού υλικού θέτει όρια στην ισχύ των γενικευτικών προτάσεων που διατυπώνουμε, καθώς εξακολουθούμε να μιλάμε για αναπαραστάσεις της πραγματικότητας και ειδικότερα για προβολές των στρατηγικών στη συνείδηση των υποκειμένων και όχι για τις στρατηγικές όπως ενδεχομένως θα μπορούσαν να εξετασθούν ιστορικά.

Επιδιώξαμε να μετριάσουμε τις περιοριστικές συνέπειες της μέχρι τώρα ανάλυσης, με την αξιοποίηση μιας ακόμα πηγής πληροφοριών για το συνδικαλιστικό κίνημα του μετάλλου στην εποχή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Συγκεκριμένα, αξιοποιήσαμε το φυσικό θεματικό αρχείο της εφημερίδας *Ριζοσπάστης*, στο οποίο εκτός από δημοσιεύματα της εφημερίδας για τον κλάδο του μετάλλου στις δεκαετίες 1990 και 2000, βρήκαμε και ενσωματώσαμε στη βάση δεδομένων αρθρογραφία και από άλλες εφημερίδες. Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της επεξεργασίας της βάσης δεδομένων που προέκυψε. Ακολουθεί η παρουσίαση της μεθόδου και των δικλίδων ασφαλείας που χρησιμοποιήθηκαν για την ενίσχυση της αξιοπιστίας του τελικού αποτελέσματος, η ανάλυση των ευρημάτων και η ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

12.1 Η φύση του υλικού και οι τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν

Το αρχικό δείγμα αποτελούνταν από 810 δημοσιεύματα που κατέγραφαν 1025 συμβάντα συλλογικής δράσης, από τα οποία 905 αφορούσαν δράση συνδικάτων. Για τους σκοπούς της ανάλυσης, αποκλείσαμε από την επεξεργασία των δεδομένων τις συλλογικές δράσεις που προέρχονται είτε από συνδικάτα που δεν είναι στο δείγμα των δώδεκα σωματείων που έχουμε επιλέξει, είτε από άλλους συλλογικούς δρώντες (παρατάξεις, ΓΣΕΕ, ΠΟΕΜ, επιτροπές εργαζόμενων). Έτσι, προκύπτει ένα συνολικό δείγμα 758 δημοσιευμάτων, που απογράφουν 708 συμβάντα συλλογικής δράσης σωματείων και 50 συμβάντα δράσης κρατικών ή εργοδοτικών μηχανισμών.

Ως προς την προέλευση του υλικού τονίζουμε ότι καλύπτει χρονικά την περίοδο που εξετάζουμε στην παρούσα διατριβή, δηλαδή την περίοδο ευρωπαϊκοποίησης: 1992-2008. Στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται η σύνθεση του τελικού δείγματος με βάση την πρωτογενή πηγή του.

Γενικά, ο Τύπος ως πηγή πρωτογενούς υλικού, κρύβει επίσης «παγίδες», όπως όλες οι τεχνικές τεκμηρίωσης. Ο Franzosi (2004: 167) περιγράφει αυτή τη «σκληρή» για τον ερευνητή πραγματικότητα:

Unfortunately, one thing is clear: Newspapers are very selective in the information they provide. Media news do not simply reflect a reality that is “out there”, but filter it in some [at least partially] predictable ways.

Αυτό που συνιστά ο Franzosi, είναι να γνωρίσουμε επαρκώς αυτούς τους τρόπους φιλτραρίσματος, ώστε να αποφύγουμε δυσάρεστες εκπλήξεις, αξιοποιώντας παράλληλα ένα πολύ χρήσιμο μέσο έρευνας.

Πίνακας 1

Εφημερίδα	Αριθμός Δημοσιευμάτων	Ποσοστό επί του συνόλου
Αδέσμευτος Τύπος	1	0,13
Απογευματινή	4	0,53
Αυγή	4	0,53
Έθνος	10	1,32
Ελεύθερος Τύπος	4	0,53
Ελευθεροτυπία	22	2,90
Εξόρμηση	1	0,13
Εξουσία	1	0,13
Επενδυτής	1	0,13
Καθημερινή	5	0,66
Οικονομολόγος	1	0,13
Ριζοσπάστης	696	91,82
Τα ΝΕΑ	7	0,92
Το ΒΗΜΑ	1	0,13
Total	758	100

Η παραπάνω δειγματοληπτική διευκρίνιση, υπομνηματίζει το γεγονός ότι κάθε μέθοδος, έχει αρετές και μειονεκτήματα, τα οποία θα πρέπει να γνωρίζουμε, αν είναι να διαχειριστούμε με σύνεση το υλικό μας. Η βάση δεδομένων που δημιουργήθηκε, σαφώς και είναι ελλειμματική, όπως και κάθε περιγραφή της πραγματικότητας που ποτέ δεν ταυτίζεται με αυτήν. Η ελλειπτικότητα όμως, δεν πρέπει να ταυτίζεται με τους ιδεολογικούς προσανατολισμούς της εφημερίδας που εισφέρει τον κύριο όγκο του υλικού, αν και δεν μπορούμε φυσικά να μην τους λάβουμε υπόψη. Υπάρχει η δυνατότητα, ωστόσο, να μετριάσουμε την επίδρασή τους στο τελικό αποτέλεσμα, υπό την έννοια ότι μπορεί η ερμηνεία των κινήτρων ενός

συλλογικού δρώντος, ή της αποτελεσματικότητάς του, είναι φυσικά «χρωματισμένη» ιδεολογικά, αλλά αυτό δεν επηρεάζει την απογραφή της δραστηριότητας καθ' εαυτής. Οι άξονες που επιλέξαμε για αυτή την απογραφή, «στενεύουν» τα περιθώρια μεγάλων υποκειμενισμών: ημερομηνία, φορέας, μορφή συλλογικής δράσης, παραλήπτης, αίτημα, συμμετοχή, σύμμαχοι και αναφορά σε αποτελέσματα (όπου αυτό ήταν δυνατό, χωρίς να αποτελεί προβολή της επιθυμίας του δημοσιογράφου).

Επιπλέον, όπως διαπιστώσαμε και με μία προκαταρκτική δειγματοληπτική έρευνα μέσω ηλεκτρονικών αρχείων άλλων εφημερίδων, κάθε συλλογική δράση που προέρχεται από εργασιακούς χώρους και δη κρίσιμης σημασίας (από την άποψη του μεγέθους, της δυναμικής, της θέσης στην ελληνική καπιταλιστική οικονομία), καταγράφεται σε μεγάλο βαθμό στο *Ριζοσπάστη*, ανεξαρτήτως φορέα και παραταξιακών συσχετισμών (τουλάχιστον στην υπό εξέταση περίοδο) και *vice versa*. Για παράδειγμα, η απογραφή της δράσης της Ένωσης Μετάλλου Λάρισας, μίας οργάνωσης με αριστερή ηγεσία, ενδεχομένως την «αδικεί» σε σχέση με την πραγματικότητα. Η περιφερειακή σημασία του συγκεκριμένου συνδικάτου, σε σχέση με τους κεντρικούς χώρους του κλάδου (ΛΑΡΚΟ, Χαλυβουργική, ΑτΕ, Ναυπηγεία), εξηγεί και την «υποεκπροσώπηση» του στο δείγμα, χωρίς το τελευταίο να καθίσταται συνολικά αναξιόπιστο. Με άλλα λόγια, η δράση των 12 σωματείων του δείγματος που έχουμε επιλέξει καταγράφεται ως προς τους απογραφικούς άξονες που αναφέραμε, χωρίς σοβαρές στρεβλώσεις ιδεολογικού χαρακτήρα. Οι όποιες ελλείψεις αφορούν περισσότερο στη γενικότερη φυσιογνωμία των συνδικάτων (π.χ. μέγεθος) παρά στην πολιτική ταυτότητα της ηγεσίας τους.

Σε κάθε περίπτωση, παρά τους αναπόφευκτους περιορισμούς, έχει νομίζω ένα ενδιαφέρον να δούμε πως κινούνται οι διεκδικητικοί κύκλοι στα υπό εξέταση σωματεία κατά την κρίσιμη περίοδο 1992-2008. Το ερευνητικό ερώτημα που προκύπτει είναι πρόδηλο: τι είδους πρακτικές υιοθέτησαν οι ηγεσίες σε αυτό το διάστημα; Τι είδους σχέσεις προκύπτουν μεταξύ προγραμματικού λόγου και πρακτικής δραστηριότητας; Και τελικά, αυτές οι σχέσεις ανατρέπουν, επανακαθορίζουν, ή ενισχύουν τις οροθετήσεις στις οποίες έχουμε προβεί μέχρι τώρα, με βάση την τοποθέτηση των σωματείων στον άξονα σύγκρουση – συναίνεση;

12.2 Συνέχειες και μεταλλάξεις των ρεπερτορίων δράσης: από τη σύγκρουση στη συναίνεση

Με μια πρώτη ματιά, η απογραφή των συλλογικών δράσεων των συνδικάτων του κλάδου, κομίζει μία κάπως διαφορετική εικόνα, από αυτή που προέκυψε με βάση την έρευνα πεδίου. Ξεκινώντας από τα αναμενόμενα ευρήματα, στην πρώτη θέση όλων σχεδόν των δεικτών κινητοποίησης και συλλογικής δράσης, είτε ήπιας, είτε συγκρουσιακής μορφής, διακρίνεται το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά. Όπως παρατηρούμε στο συγκεκριμένο σωματείο, εκτός από την εξαιρετική πυκνότητα των διεκδικητικών δράσεων (359 καταγεγραμμένα συμβάντα συλλογικής δράσης, ακριβώς το 50% των συλλογικών δράσεων που καταγράψαμε συνολικά και για τα δώδεκα σωματεία), εντύπωση προκαλεί επίσης, η πλούσια γκάμα των μορφών διεκδίκησης, που εκτείνεται από τις πιο συγκρουσιακές, με έντονα στοιχεία παρεμπόδισης και βίας (Πίνακες 4, 8, 9 και 10), μέχρι τις πιο ήπιες και από τις πιο συμβατικές (συνέντευξη τύπου, διάβημα διαμαρτυρίας, ένδικο μέσα, ανακοινώσεις), μέχρι τις πλέον ασυνήθιστες (π.χ. πολιτιστικά δρώμενα εντός του χώρου εργασίας).

Επιπλέον χαρακτηριστικά συγκρουσιακής λογικής, προσδίδει η μαζικότητα των κινητοποιήσεων (Πίνακες 5 και 6), καθώς και η ικανότητα της οργάνωσης να συνάπτει συμμαχίες με άλλα συνδικάτα, κόμματα και φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Πίνακας 7). Τέλος, από τις 24 συνολικά περιπτώσεις όπου καταγράφηκε θετικό αποτέλεσμα μετά από παρέμβαση των συνδικάτων, οι 21 αφορούν παρεμβάσεις του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η βάση δεδομένων δεν περιλαμβάνει δράσεις που προέκυψαν ως αποτέλεσμα πρωτοβουλίας της ΓΣΕΕ, ή συντονιστικών δευτεροβάθμιων και πρωτοβάθμιων συνδικάτων (π.χ. 24ωρες πανελλαδικές απεργίες που προκήρυξε το ΠΑΜΕ), γίνεται περισσότερο κατανοητή η απόφαση ότι πρόκειται για ένα διεκδικητικό κύκλο που «πυροδοτείται χωρίς εξωτερικό πυροκροτητή», με την έννοια ότι τα προβλήματα της ΝΕΖ Περάματος και ευρύτερα των εργασιακών χώρων του Πειραιά, αρκούν για να κινητοποιήσουν τους εντυπωσιακούς συμβολικούς και οργανωτικούς πόρους του Συνδικάτου.

Συνολικά, η ναυπηγική βιομηχανία, φαίνεται πως διαθέτει (ή διέθετε) τέτοιους πόρους. Η ΤΡΙΑΙΝΑ (Ναυπηγεία Σκαμαμαγκά) και λιγότερο το ΣΕΝΕ (Ναυπηγεία Ελευσίνας), εμφανίζουν μία σχετικά πιο υψηλή δυνατότητα κινητοποίησης σε σύγκριση με την εικόνα σχετικής συναίνετικότητας και πάντως μη-σύγκρουσης, που

καταγράψαμε στην έρευνα πεδίου. Παρόμοια ανεβασμένοι εμφανίζονται οι δείκτες συλλογικών δράσεων σε ΛΑΡΚΟ και Χαλυβουργική.

Η εικόνα της οργανωτικής ζωής των παραπάνω τεσσάρων συνδικάτων, όπως εντυπώνεται στους πίνακες 2-12, σε λίγα πράγματα συμφωνεί με την εικόνα της καχεκτικής υιοθέτησης συγκρουσιακών ρεπερτορίων και τη συναινετική οργανωσιακή λογική, που εντοπίσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια. Σύγκλιση προκύπτει για τα σωματεία σε ΕΑΣ, ΕΛΒΟ και περισσότερο σε ΙΝΤΡΑΚΟΜ, ΕΑΒ, στα οποία οι μορφές δράσης που καταγράφονται, ως συχνότητα και ως σύνθεση, υποδηλώνουν μια πιο συναινετική στρατηγική. Τέλος, τα συνδικάτα όπου εντοπίστηκαν ισχυρά συγκρουσιακά αποθέματα σε στάσεις συνδικαλισμένων (ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ και Ένωση Μετάλλου Λάρισας), δεν διακρίνονται για εξίσου συγκρουσιακές πρακτικές. Η τελευταία αντινομία, όπως θα δείξω διεξοδικά παρακάτω, οφείλεται εν μέρει και στη φύση αυτών των χώρων: σε αντίθεση με τις μεγάλες βιομηχανίες της Αττικοβοιωτίας, οι οργανωτικοί πόροι κυρίως στη Λάρισα και στην FRIGOGLOSS (αριθμός εργαζόμενων, άρα δυνάμει υποστηρικτών, εμβέλεια επικοινωνίας, οικονομική σημασία), είναι σαφώς περιορισμένοι και αυτό, όπως ανέφερα και εισαγωγικά, έχει την αντανάκλασή του και στις προτεραιότητες των εφημερίδων που καλύπτουν σίγουρα λιγότερο επαρκώς την οργανωτική ζωή τέτοιων πρωτοβάθμιων σωματείων. Επίσης, σε ένα βαθμό αντανακλώνται και οι προσδοκίες και οι κινηματικές εμπειρίες των εργαζόμενων σε αυτούς τους χώρους, που δεν θα μπορούσαν να είναι ίδιες με εκείνες των μεγάλων πρώην ΔΕΚΟ, όπου μέχρι την πλήρη επικράτηση της συναίνεσης και της εργασιακής ειρήνης στα μέσα της περιόδου που εξετάζουμε (βλ. μέσα έως τέλη δεκαετίας '90), διατηρούσαν ένα σημαντικό συγκρουσιακό δυναμικό.

Η τελευταία παρατήρηση, ίσως συνιστά και το κλειδί για την επίλυση της πρώτης αντινομίας (κινηματικά προφίλ δράσεων σε συναινετικά συνδικάτα). Αν δούμε διαχρονικά, από το 1992 μέχρι το 2008, τη διακύμανση των συλλογικών δράσεων στα σωματεία του δείγματος, η εικόνα των διεκδικητικών κύκλων που σχηματίζεται, αποτυπώνει σαφώς τα σημάδια μιας κινηματικής ύφεσης στην ελληνική «συνδικαλιστική ραχοκοκαλιά» (ΔΕΚΟ ή πρώην ΔΕΚΟ). Αποτυπώνεται δηλαδή η σταδιακή εγκατάλειψη του έντονα συγκρουσιακού κλίματος που έχει αποδώσει στις μεταπολιτευτικές δομές εκπροσώπησης ένα σημαντικό κομμάτι της βιβλιογραφίας των οργανωμένων συμφερόντων (Ζαμπαρλούκου, 1998, Κουζής: 2007, Αρανίτου: 2007, Δεδουσόπουλος: 2007, Σπουρδαλάκης: 2007).

Τα διαγράμματα 1-8 απεικονίζουν το διεκδικητικό κύκλο της περιόδου 1992-2008, στα σωματεία που εκδηλώνουν μία σχετική συνέχεια στις συλλογικές δράσεις (τουλάχιστον για δύο έτη) και είναι νομίζω αρκετά διαφωτιστικά. Ξεκινώντας από τον αριθμό των απεργιών που προκηρύσσονται στο διάστημα μελέτης, εκτός από το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, αξιοσημείωτη απεργιακή δραστηριότητα σημειώνεται στην ΤΡΙΑΙΝΑ (μέχρι τα μέσα της δεκαετίας '90), στη Χαλυβουργική (1995-1998) και στη ΛΑΡΚΟ (1999-2000). Η εικόνα δεν αλλάζει δραματικά όταν μεταβαίνουμε στη διάρκεια των απεργιών (διάγραμμα 2), με εξαίρεση την «απεργία των 32 ημερών» που πραγματοποίησε το 2006 το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, και η οποία εντείνει την ασυμμετρία του απεργιακού κύκλου.

Οι κινητοποιήσεις για την προστασία του δημόσιου χαρακτήρα της ΛΑΡΚΟ, το 1998, πήραν τη μορφή επαναλαμβανόμενων στάσεων εργασίας (διάγραμμα 3 και 4). Παρά την εντυπωσιακή επαναληψιμότητα αυτού του ρεπερτορίου, που καταγράφεται για πολλούς μήνες στη ΛΑΡΚΟ, παρατηρούμε μία απότομη ύφεση στα επόμενα χρόνια, με ισχνές τάσεις ανάκαμψης. Συνδυάζοντας την εικόνα του απεργιακού κύκλου (διαγράμματα 1 και 2), του κύκλου διαδηλώσεων (διάγραμμα 5) του κύκλου Γενικών Συνελεύσεων (διάγραμμα 6) και της συμμετοχής στις συλλογικές δράσεις του σωματείου (διάγραμμα 7), εύκολα προκύπτει το συμπέρασμα, ότι από τις αρχές της νέας δεκαετίας, το ρεπερτόριο δράσεων του Σωματείου της ΛΑΡΚΟ, αποκτά τα συναινετικά χαρακτηριστικά που του αποδίδουν τα μέλη του, το 2008.

Στα Ναυπηγεία Σκαρामαγκά, η διεκδικητική ύφεση, αφορά περισσότερο στην απεργιακή δράση, στις διαδηλώσεις και στη μαζικότητα των συλλογικών δράσεων (διαγράμματα 1, 2, 5 και 6). Στις στάσεις εργασίας και στις χαμένες ώρες (διαγράμματα 3 και 4), η ΤΡΙΑΙΝΑ εμφανίζει μια μικρή ανάκαμψη κατά την τριετία 2004-2007. Μικρή αναζωογόνηση εμφανίζει και ο κύκλος των Γενικών Συνελεύσεων (διάγραμμα 6), που όμως κινείται σε σαφώς χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και σχετίζεται σαφώς με την αμφισβήτηση της κυρίαρχης πολιτικής της ηγεσίας το καλοκαίρι του 2008 (βλ. προηγούμενο κεφάλαιο). Το διάγραμμα 9, αποτυπώνει με ακρίβεια τις οξυμμένες εσωτερικές αντιπαραθέσεις του σωματείου (κυρίως «πόλεμος ανακοινώσεων» από τις παρατάξεις, αλλά και συγκλήσεις τακτικών Γενικών Συνελεύσεων υπό την πίεση της αντιπολίτευσης), οι οποίες δικαιολογούν και τις πολώσεις που εντοπίσαμε στην έρευνα πεδίου.

Η Χαλυβουργική εμφανίζει εικόνα διεκδικητικής καθίζησης από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 και μετά. Μέχρι το 1998, η απεργιακή δραστηριότητα στη Χαλυβουργική ξεχωρίζει, ενώ ικανοποιητικά είναι τα επίπεδα μαζικότητας και ο κύκλος των διαδηλώσεων (διαγράμματα 1, 2, 5 και 7). Οι στάσεις εργασίας δεν αποτελούν το ίδιο οικείο μέσο διεκδίκησης, σε σχέση με τους ναυπηγικούς εργασιακούς χώρους, ενώ με εξαίρεση τη διετία 1996-1997, οι Γενικές Συνελεύσεις είναι μάλλον σπάνιες. Η υφεσιακή πορεία του διεκδικητικού κύκλου στη Χαλυβουργική, με ορόσημο το 1998, φαντάζει δυσερμήνευτη αν δεν ληφθεί υπόψη η αλλαγή στους συσχετισμούς δύναμης, υπέρ της ΠΑΣΚΕ και εις βάρος της ΑΕΚ (ΔΑΣ). Τέλος, το ΣΕΝΕ εκδηλώνει κάποιες σποραδικές διεκδικητικές εκλάμψεις, που σβήνουν όμως καθώς κινούμαστε προς τη νέα χιλιετία.

Στο διάγραμμα 8 συνοψίζεται η διακύμανση των συλλογικών δράσεων κάθε μορφής. Η πτωτική πορεία των επεισοδίων συλλογικής δράσης είναι εμφανής, ιδιαίτερα από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, οπότε και οι συνδικαλιστικές ηγεσίες στους κατεξοχόν χώρους αγωνιστικών εξάρσεων, παραταξιακών αντιπαραθέσεων και ενδο-οργανωτικών ζυμώσεων, στις μεγάλες βιομηχανίες του ευρύτερου δημόσιου τομέα, αντιστοιχίζουν τα ρεπερτόρια δράσης με τη συναινετική στρατηγική, εγκαταλείποντας ένα έντονα συγκρουσιακό μεταπολιτευτικό παρελθόν¹. Στην περίπτωση της Χαλυβουργικής αυτή η μετατόπιση συνοδεύεται από αλλαγή ηγεσίας και πολιτικού-ιδεολογικού προσανατολισμού. Στα υπόλοιπα σωματεία, οι ηγεσίες που προέρχονται από τον κεντροαριστερό και συντηρητικό χώρο, εναρμονίζονται με τις κεντρικές κατευθύνσεις της ΠΑΣΚΕ και της ΔΑΚΕ πανελλαδικά. Εξάλλου, το 1997, η ΠΑΣΚΕ έστω και με οριακό τρόπο, εισάγει το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και επίσημα στην εποχή της συναίνεσης και του «εξευρωπαϊσμού», συνυπογράφοντας με την κυβέρνηση και τις οργανώσεις των εργοδοτών, το «Σύμφωνο Εμπιστοσύνης στο δρόμο για το 2000»². Την πορεία ενίσχυσης της

¹ Ο χώρος των ΔΕΚΟ στη δεκαετία του 1980 αποτελούσε δεξαμενή «απειθαρχίας» που ενίοτε εκδηλώνονταν με σφοδρότητα στις σχέσεις ΠΑΣΟΚ – ΠΑΣΚΕ. Όπως αναφέρει η Ζαμπαρλούκου (1998: 221) «είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι διαφωνούντες (σ.σ. στην κεντρική γραμμή στήριξης της εισοδηματικής πολιτικής της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ την περίοδο 1985-89) προέρχονταν κατά κανόνα από το χώρο των ΔΕΚΟ [...]. Η πλεονεκτική τους θέση σε σχέση με άλλες οργανώσεις εξηγεί σε μεγάλο βαθμό γιατί πρώτες αμφισβήτησαν την κομματική ηγεσία. Οι οργανώσεις των ΔΕΚΟ είχαν τη μεγαλύτερη συνδικαλιστική πυκνότητα και την πιο έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα της μεταπολίτευσης. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τον κεντρικό ρόλο των ΔΕΚΟ στην οικονομία, τους έδωσε μεγαλύτερη δυνατότητα να ασκούν πιέσεις από άλλες οργανώσεις». Για διαφορετικούς λόγους, την τακτική των τακτικών ασυμμετρίων και των κατά μέτωπο συγκρούσεων, επιλέγει και η ΔΑΚΕ, κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1980 (Παπαβλασσόπουλος: 2004, 152).

² Βλ. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/11/feature/gr9711138f.htm>.

συναινετικής στρατηγικής στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, τη σχολιάσαμε διεξοδικά στο πρώτο μέρος. Εδώ ακούμαστε σε ένα διαφωτιστικό overview του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO), το οποίο σχολιάζοντας τις προόδους των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των θεσμικών ανακατατάξεων στη δεκαετία του 1990, αναφέρει χαρακτηριστικά:

The conflicts that formerly prevailed in social partner relations seem to have abated and in many cases unanimous decisions are taken by OKE (e.g. legalisation of foreign workers, tax exemptions, etc.). Meanwhile there are a number of tripartite bodies such as OAED, LAEK, EKEPIS, ESEEKA, Regional Social Control Committees for Labour inspectorates, etc. [...] The latest data [of industrial conflict] refer to the years 1994–96. In the early 1990s a lot of strikes took place (in 1990 3,248 strike days). In the preparation for the Olympic Games trade unions and employer associations signed an ‘Olympic truce’ to avoid industrial action during the games³.

Παρατηρώντας τον διεκδικητικό κύκλο του κλάδου μετάλλου, καθίσταται προφανής η συνέχιση της «Ολυμπιακής εκχειρίδας» και μετά το 2004⁴. Τα σημάδια της διεκδικητικής ύφεσης εκδηλώνονται με μια σχετική ομοιομορφία, αρχικά στα σωματεία των δύο μεγάλων ναυπηγείων (ΣΕΝΕ, ΤΡΙΑΙΝΑ), από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 στο σωματείο της ΛΑΡΚΟ, ενώ από πολύ νωρίτερα (συγκεκριμένα από τα μέσα της δεκαετίας του 1990) έχει συρρικνωθεί η σταθερή μέχρι τότε συλλογική δράση των σωματείων της αμυντικής βιομηχανίας, κυρίως των ΕΑΣ (πρώην ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ)⁵. Παρόμοια είναι η εικόνα στην Ένωση Εργαζομένων της ΑτΕ, η οποία εκδηλώνει κάποιες συλλογικές δράσεις μέχρι το 2002 (ένα χρόνο μετά αλλάζει ο ιδιοκτήτης της εταιρείας, η «εποχή των Γάλλων» δύνει και ανατέλλει η «εποχή Μυτηλιναίου»).

³ Βλ. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.htm

⁴ Η εικόνα της διεκδικητικής ύφεσης και μετά το 2004, δεν αφορά φυσικά μόνο τον κλάδο μετάλλου, αφού η στρατηγική η οποία εκβάλλει σε αυτή την ύφεση, είναι κυρίαρχη πρώτα και κύρια σε τριτοβάθμιο επίπεδο (Μπιθυμήτρης: 2008).

⁵ Η μικρή ανάκαμψη που παρατηρείται στη δράση της ΤΡΙΑΙΝΑΣ το 2007 και στη δράση του σωματείου της ΕΛΒΟ το 2008, δεν θυμίζουν σε καμία περίπτωση το διεκδικητικό κίνημα της δεκαετίας του '80, ή ακόμα και των αρχών του 1990. Στην ΤΡΙΑΙΝΑ η απειλή κατάτμησης του ναυπηγείου, έφερε συλλογικές δράσεις που σε ένα βαθμό ξέφυγαν από τον έλεγχο της ηγεσίας (βλ. προηγούμενο κεφάλαιο). Προβλήματα επιβίωσης εμφανίστηκαν και στην ΕΛΒΟ το 2008, οπότε και εντοπίζουμε μία σχετική εγρήγορση, η οποία είδαμε να καταγράφεται και ως τάση στην έρευνα πεδίου.

Πίνακας 2

		Μορφή Συλλογικής Δράσης (Συχνότητα)			Total
		Σύμβαση	Παραμπόδιση	Σύγκρουση	
Δρώντες	Σ.Μ. Πειραιά	320	26	13	359
	ΤΡΙΑΙΝΑ	108	4	1	113
	Σωμ. ΛΑΡΚΟ	71	7	0	78
	Σωμ. Χαλυβουργικής	48	3	0	51
	ΣΕΝΕ	33	1	1	35
	Ένωση ΑτΕ	16	0	2	18
	Σωμ. ΕΑΣ	13	2	1	16
	ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	10	3	0	13
	Σωμ. ΕΛΒΟ	9	1	0	10
	Σωμ. ΙΝΤΡΑΚΟΜ	6	0	0	6
	Σωμ. ΕΑΒ	5	0	0	5
	Ε.Μ. Λάρισας	4	0	0	4
Total		643	47	18	708

Πίνακας 3

	Συμβατικά Ρεπερτόρια Συλλογικής Δράσης (Συχνότητα)					
	Διάβημα Διαμαρτυρίας	Συνέντευξη Τύπου	Επιστολή	Ανακοίνωση	Ένδικα Μέσα	Πολιτιστικά Δρώμενα
Δρώντες						
Σ.Μ. Πειραιά	13	5	8	42	2	6
ΤΡΙΑΙΝΑ		2	3	16	1	
Σωμ. ΛΑΡΚΟ		3	5	5		
ΣΕΝΕ	1		1	5		
Σωμ. ΕΑΣ	1	1		4		
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	2			1		
Ε.Μ. Λάρισας				3		
Total	17	11	17	76	3	6

Πίνακας 4

Δρώντες	Σύγκρουση (Συχνότητα)		Αποκλεισμός δρόμου-κτιρίου (Συχνότητα)		Κατάληψη εργοστασίου (Συχνότητα)
	Περιορισμένη	Εκτεταμένη	Μικρής Διάρκειας	Μεγάλη ς Διάρκει ας	
Σ.Μ. Πειραιά	9	1	21	2	2
ΤΡΙΑΙΝΑ	1		3		2
Σωμ. Χαλυβουργικής			1		2
Σωμ. ΛΑΡΚΟ			5		
Σωμ. ΕΛΒΟ			3		
Σωμ. ΕΑΣ			1		
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	1				
ΣΕΝΕ			1		
Total	11	1	35	2	6

Πίνακας 5

Δρώντες	Απεργία		Στάση Εργασίας		Διαδήλωσ η (Συχνότητα)*	Επίσχεση εργασίας (Συχνότητα)
	Αριθμός Απεργιών	Χαμένες ημέρες	Αριθμός Στάσεων	Χαμένες ώρες		
Σ.Μ. Πειραιά	60	93	53	158	95 (22)	10
Σωμ. Χαλυβουργικής	13	18	12	45	10 (4)	
Ένωση ΑτΕ	10	18	1	3	1 (0)	
ΤΡΙΑΙΝΑ	10	10	21	70	22 (15)	
Σωμ. ΛΑΡΚΟ	8	11	45	161	8	
ΣΕΝΕ	3	3	4	72	10 (1)	
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	2	2			1 (1)	1
Σωμ. ΕΑΒ	1	1	1	3		
Σωμ. ΕΑΣ	1	1	1	3		8
Σωμ. ΕΛΒΟ	1	1	2	6	2 (1)	
Σωμ. ΙΝΤΡΑΚΟΜ	1	1			1 (1)	
Total	110	159	140	521	150 (45)	19

* Σε παρένθεση ο αριθμός δημοσιευμάτων όπου γίνεται αναφορά σε μαζική συμμετοχή.

Πίνακας 6

		Γενική Συνέλευση (Συχνότητα)*
Δρώντες	ΤΡΙΑΙΝΑ	21 (12)
	Σ.Μ. Πειραιά	20 (12)
	Σωμ. ΛΑΡΚΟ	11 (3)
	Σωμ. Χαλυβουργικής	6 (2)
	Ένωση ΑτΕ	5 (0)
	ΣΕΝΕ	5 (1)
	Σωμ. ΙΝΤΡΑΚΟΜ	3 (2)
	Σωμ. ΕΑΒ	2 (1)
	Ε.Μ. Λάρισας	1 (0)
	Σωμ. ΕΑΣ	1 (0)
	Σωμ. ΕΛΒΟ	1 (1)
Total		76 (34)

Πίνακας 7

Συμμαχία ⁶				
Δρώντες	Περιορισμένης Εμβέλειας	Μέσης Εμβέλειας	Διευρυμένης Εμβέλειας	Total
Σ.Μ. Πειραιά	48	40	34	122
Σωμ. ΛΑΡΚΟ	5	27	15	47
ΤΡΙΑΙΝΑ	5	13	6	24
Σωμ. Χαλυβουργικής	5	5	10	20
ΣΕΝΕ	9	4	3	16
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	5	2	0	7
Ένωση ΑτΕ	1	5	0	6
Σωμ. ΕΑΣ	1	2	0	3
Ε.Μ. Λάρισας	1	0	0	1
Total	80	98	68	246

* Σε παρένθεση ο αριθμός δημοσιευμάτων όπου γίνεται αναφορά σε μαζική συμμετοχή.

⁶ Το εύρος της συμμαχίας που συνάπτει το σωματείο, είναι συνάρτηση α) του αριθμού των συμμάχων, β) της θέσης του συμμάχου στη δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, αν πρόκειται για σωματείο (πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο, τριτοβάθμιο), γ) της πολιτικής επιρροής του συμμάχου αν πρόκειται για Κόμμα, Δημοτική ή Νομαρχιακή παράταξη, μαζικό φορέα.

Πίνακας 8

Κρατική καταστολή				
Αποδέκτης	Απειλή Χρήσης	Χρήση Βίας	Έντονη Χρήση Βίας	Total
Σ.Μ. Πειραιά	1	9	2	12
Ένωση ΑτΕ		2		2
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ		1		1

Πίνακας 9

Εργοδοτική καταστολή				
Αποδέκτης	Απειλή Χρήσης	Χρήση Βίας	Έντονη Χρήση Βίας	Total
Σ.Μ. Πειραιά	3	2	1	6
Σωμ. INTPAKOM	2			2
Σωμ. Χαλυβουργικής	1			1
ΤΡΙΑΙΝΑ	1			1

Πίνακας 10

Τρομοκρατική Απόλυση – Δίωξη Συνδικαλιστικής Δράσης		
Δρώντες	Αποδέκτης	Απολύσεις
Διοίκηση ΚΑΡΜΠΙΟΝ	Σ.Μ. Πειραιά	1
Διοίκηση Ναυπ. Σκαρμαγκά	Σ.Μ. Πειραιά	1
Εργολάβοι	Σ.Μ. Πειραιά	6
Total		8

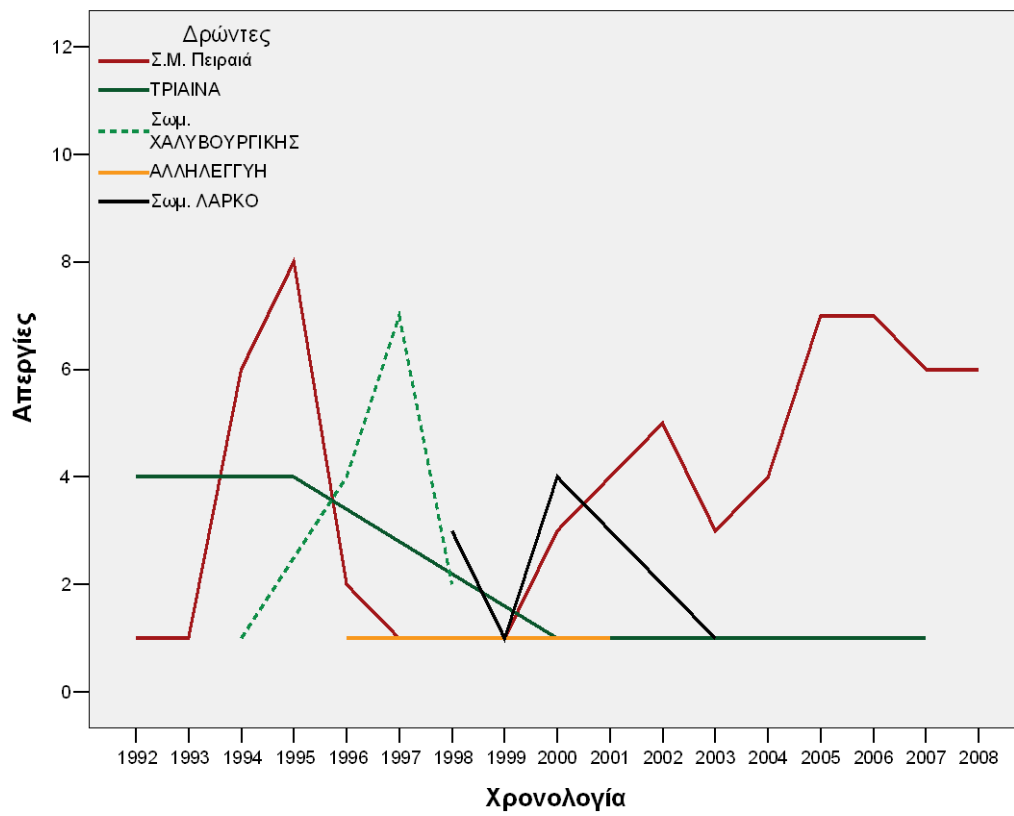
Πίνακας 11

Δρώντες	Περιστατικά Εσωτερικής Αντιπαράθεσης
ΤΡΙΑΙΝΑ	51
Σ.Μ. Πειραιά	12
Σωμ. ΛΑΡΚΟ	9
Ένωση ΑτΕ	4
ΣΕΝΕ	4
Σωμ. ΕΑΒ	3
Σωμ. ΕΑΣ	3
Σωμ. ΙΝΤΡΑΚΟΜ	3
Σωμ. Χαλυβουργικής	2
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	2
Total	93

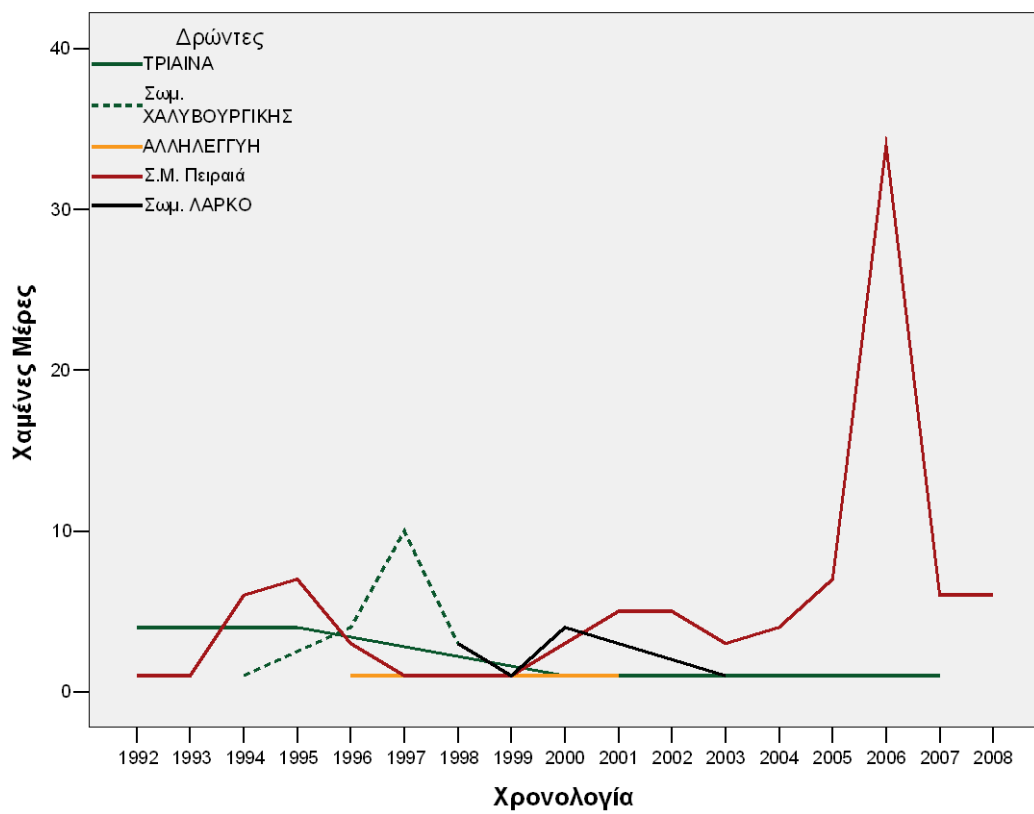
Πίνακας 12

Δρώντες	Συνάντηση με εργοδοσία	Συνάντηση με κυβερνητικό παράγοντα	Σύσκεψη Φορέων
Σ.Μ. Πειραιά	3	22	18
Σωμ. ΛΑΡΚΟ	3	5	13
ΤΡΙΑΙΝΑ	2	6	5
ΣΕΝΕ	2		3
Σωμ. ΕΛΒΟ	1	1	3
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ			3
Ένωση ΑτΕ			3
Σωμ. Χαλυβουργικής	4	4	2
Σωμ. ΕΑΣ		2	2
Σωμ. ΙΝΤΡΑΚΟΜ	1		
Total	16	40	52

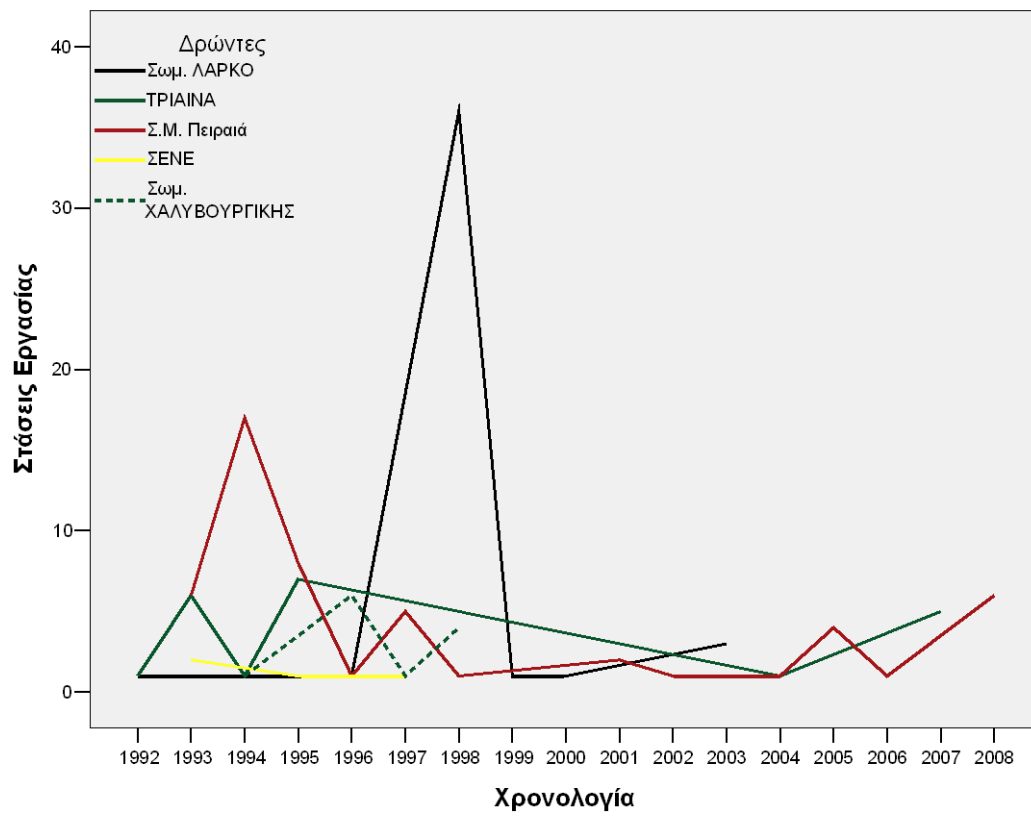
Διάγραμμα 1



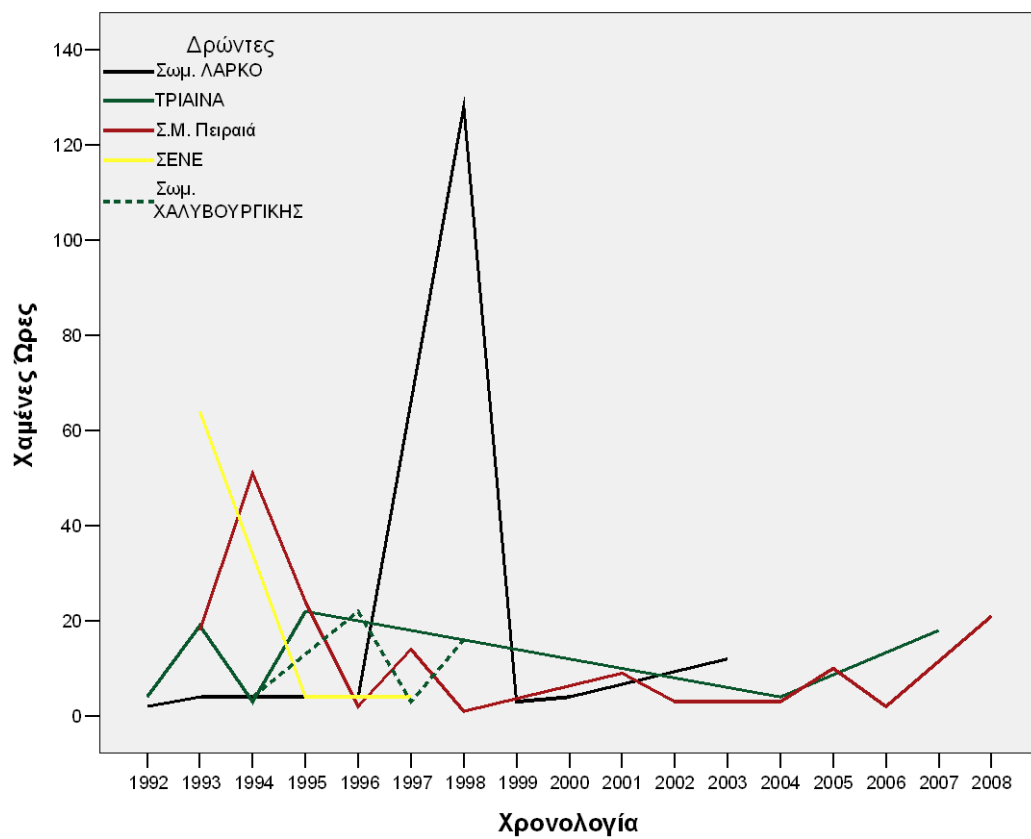
Διάγραμμα 2



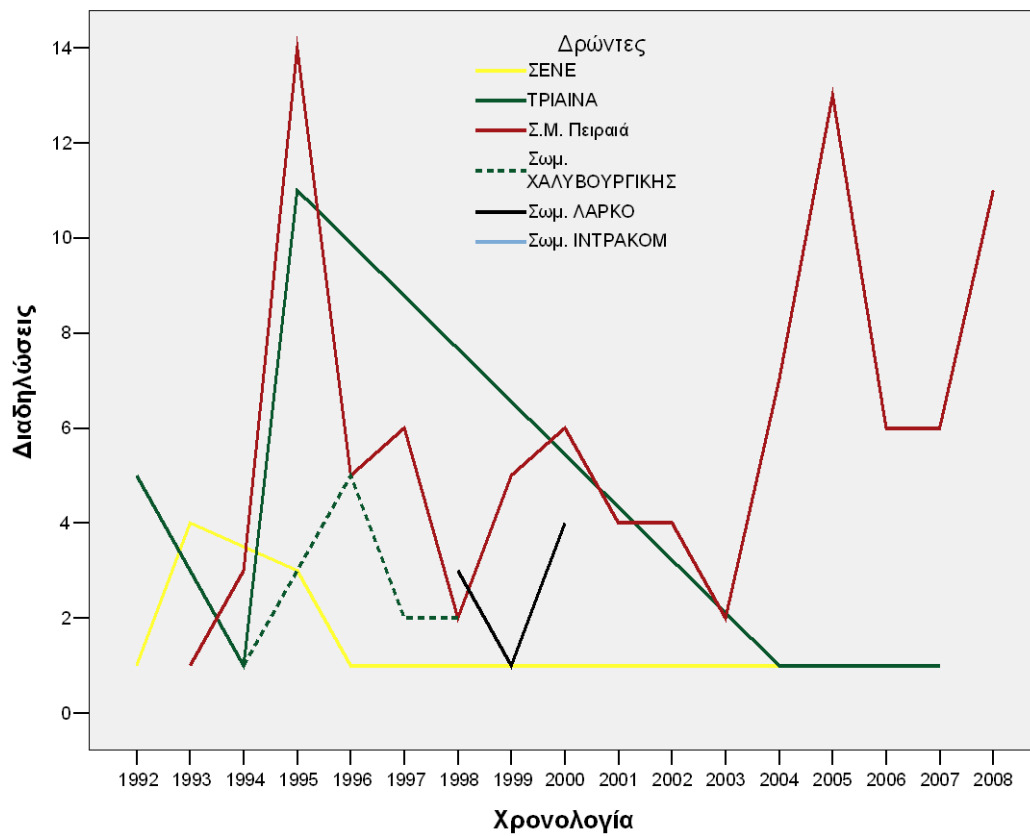
Διάγραμμα 3



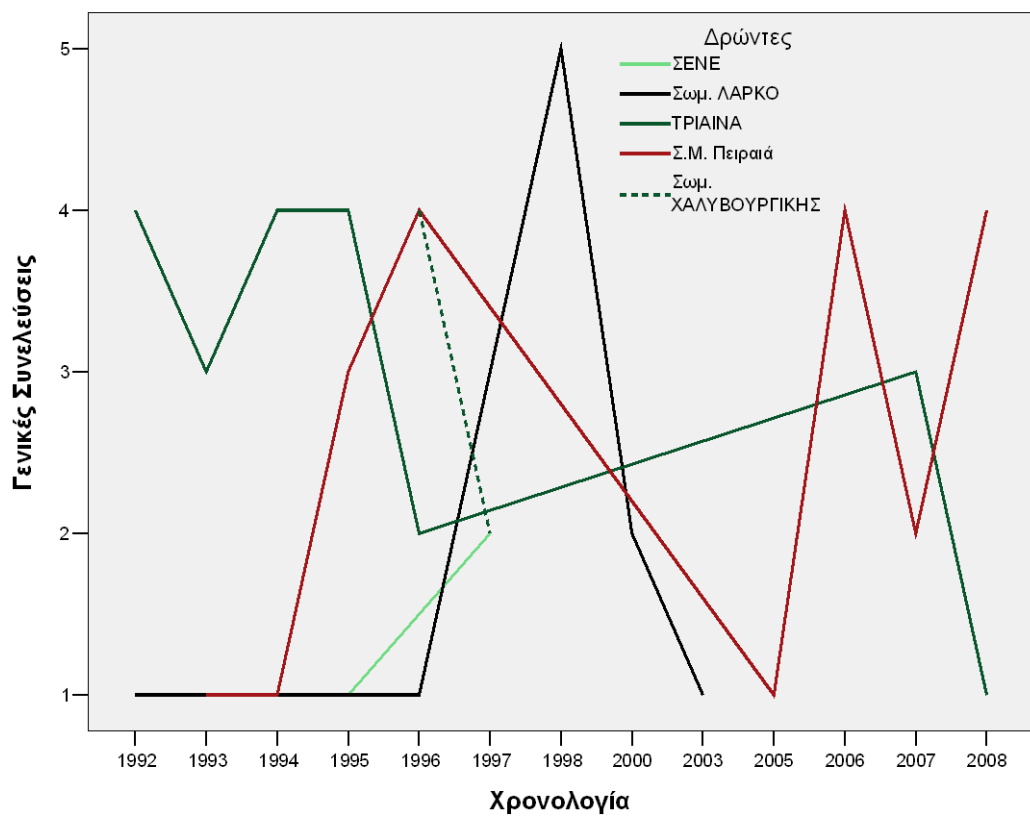
Διάγραμμα 4



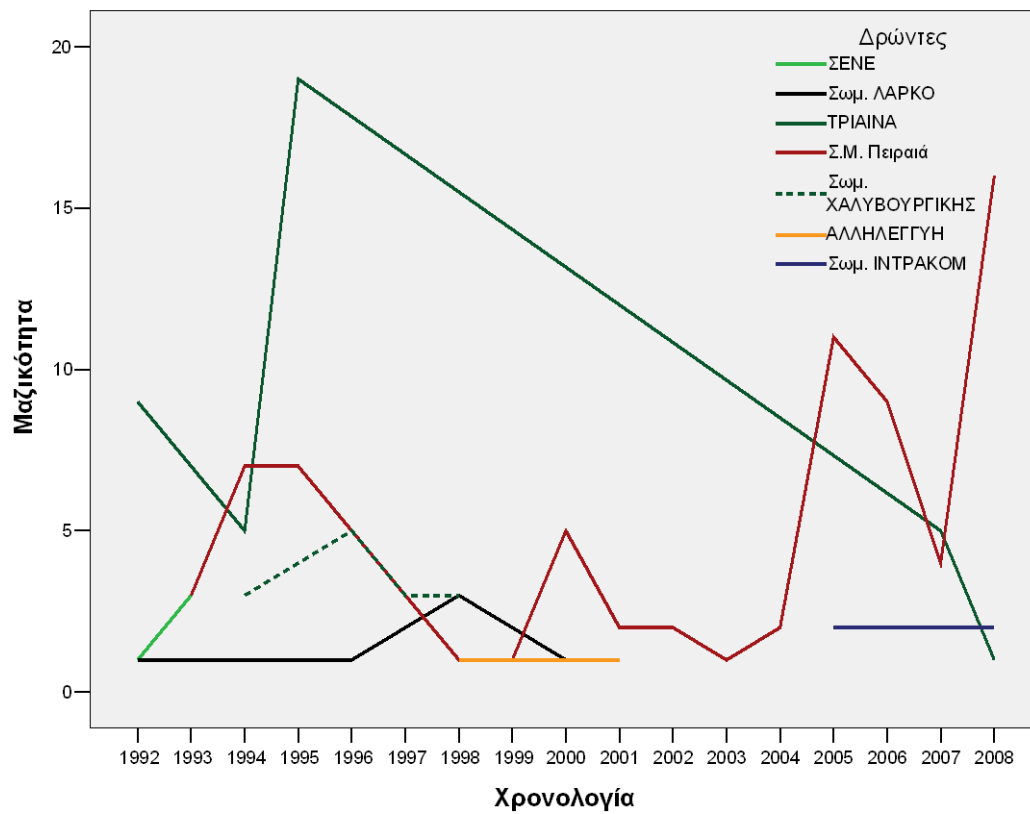
Διάγραμμα 5



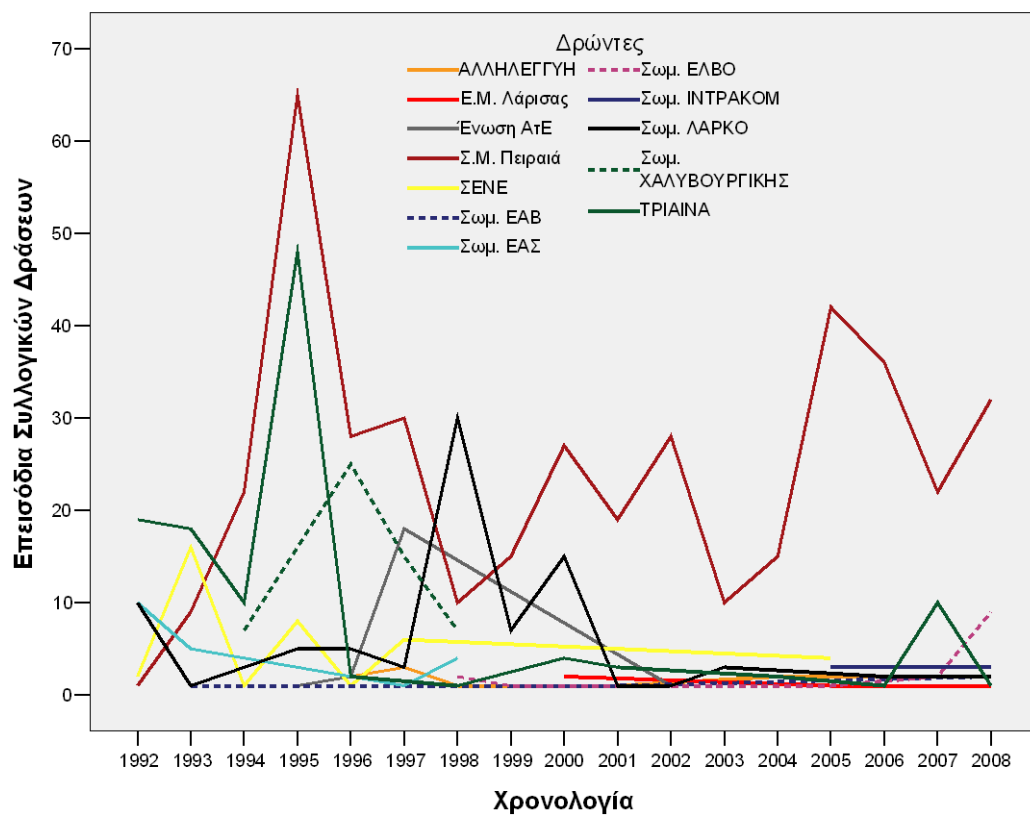
Διάγραμμα 6



Διάγραμμα 7



Διάγραμμα 8



12.3 Σύνοψη κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο επιδιώξαμε να πλαισιώσουμε τα ερευνητικά ερωτήματα που διαπραγματευτήκαμε σε προηγούμενα κεφάλαια, μέσω κυρίως των αναλύσεων γνώμης, αλλά και αρχειακού υλικού, με την ανάλυση Τύπου. Αξιοποιήσαμε το φυσικό θεματικό αρχείο της εφημερίδας *Ριζοσπάστης*, με τις απαραίτητες μέριμνες που προφυλάσσουν σε ένα βαθμό από τον δεδομένο ιδεολογικό «χρωματισμό» του μέσου.

Ως προς τα αποτελέσματα της ανάλυσης, μπορούμε να πούμε ότι εντάσσοντας τις πρακτικές των οργανώσεων στη διαχρονία, αποκαθίσταται μία σχέση συνάφειας με τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου που εκτέθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο. Η αξιολόγηση της στρατηγικής των περισσότερων σωματείων του δείγματος ως συναινετικής, όπως φαίνεται δεν πρέπει να αποδοθεί στο ενδεχόμενο ενός μη αντιπροσωπευτικού δείγματος ερωτώμενων, ούτε σε στρεβλή ερμηνεία των απαντήσεων (χωρίς να αποκλείονται δευτερεύουσες επενέργειες τέτοιων ενδεχόμενων, που είναι πάντα ανοικτά σε μία έρευνα). Οφείλεται πρωτίστως στο γεγονός ότι συνδικάτα με ισχυρούς οργανωτικούς πόρους, σε νευραλγικής οικονομικής σημασίας επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αγορές εργασίας και προϊόντων μονοπωλιακής ή ολιγοπωλιακής δομής, με συσσωρευμένη εμπειρία συγκρούσεων από τη μεταπολίτευση μέχρι την εποχή της ONE, προσαρμόζουν τα διεκδικητικά τους ρεπερτόρια στην κυρίαρχη στρατηγική της εποχής της ευρωπαϊκοποίησης: στη στρατηγική της συναίνεσης.

Από τα συνδικάτα τα οποία οι ερωτώμενοι «πίστωσαν» με ιδιαίτερα συγκρουσιακά χαρακτηριστικά στην έρευνα πεδίου, μόνο το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά εκδήλωσε – ομολογουμένως με εντυπωσιακό τρόπο – ένα διεκδικητικό κύκλο με έντονα συγκρουσιακά χαρακτηριστικά, που διαπερνούν κάθε εξεταζόμενο δείκτη. Έχω ήδη υπαινιχθεί αλλού ότι αυτό που διαφοροποιεί το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά από τα άλλα δύο συνδικάτα με ηγεσίες συναφούς ιδεολογικοπολιτικής θέασης (Σωματείο FRIGOGLOSS «Η ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ» και Ένωση Μετάλλου Λάρισας), είναι καταρχήν οι πλούσιοι ανθρωπinoι, οργανωτικοί και συμβολικοί πόροι του σωματείου, η οικονομική θέση της Ζώνης ιδιαίτερα στην τοπική (πλην όμως πολιτικά και οικονομικά κρίσιμη) αγορά εργασίας του Πειραιά, οι συλλογικές ταυτότητες που συγκροτούνται ιστορικά στην περιοχή παρέμβασης του Συνδικάτου.

Οι περιορισμένοι οργανωτικοί πόροι (π.χ. δυνάμει υποστηρικτές, δυνατότητα πρόσβασης σε κρίσιμα θεσμικά περιβάλλοντα, οργανωτικές υποδομές, επικοινωνία με άλλα κινηματικά υποκείμενα, δυνατότητα πρόσβασης σε πανελλαδικής εμβέλειας ΜΜΕ) τόσο στη Λάρισα, όσο και στην Πάτρα (πόλη με έντονα τα ίχνη της αποβιομηχάνισης και της υποχώρησης σε οικονομική σημασία, σε σχέση με τη δεκαετία του 1980), αλλά ενδεχομένως και η αδυναμία των ηγεσιών τους να αντιμετωπίσουν αυτά τα δομικά μειονεκτήματα, τουλάχιστον σε βάθος χρόνου, μάς επιστρέφουν στη διαλεκτική σχέση πολιτικής και οικονομίας: η πολιτική, εδώ ως εμπρόθετη δραστηριότητα συνδικαλιστικών δρώντων με λιγότερο ή περισσότερο συνεκτικό στρατηγικό προσανατολισμό, εγγράφεται σε ένα δεδομένο κάθε φορά πλαίσιο θεσμικών, κοινωνικών «και σε τελευταία ανάλυση» οικονομικών προσδιορισμών, που όμως δεν προκαθορίζει από πριν την έκβασή της, αλλά βρίσκεται σε διαρκή αλληλεπίδραση με αυτή και τα αποτελέσματά της.

Σε αυτή την αλληλεπίδραση δεν αποκλείουμε ωστόσο την παρεμβολή και άλλων παραγόντων που η παρούσα έρευνα μόνο υπαινικτικά μπόρεσε να διατυπώσει. Για παράδειγμα, θα μπορούσαμε να εξετάσουμε περαιτέρω και με μεγαλύτερη ακρίβεια τις σχέσεις που αρθρώνονται ανάμεσα στο συνδικάτο, την παράταξη και τον κομματικό φορέα που την υποστηρίζει. Επίσης, σημαντική θα μπορούσε να είναι η συνδρομή ενός άλλου μεθοδολογικού πλαισίου, βιογραφικά προσανατολισμένου, που θα εστίαζε σε πληροφορίες για την κοινωνική σύνθεση της ηγεσίας των συνδικάτων, το μορφωτικό τους επίπεδο, την πρωτογενή πολιτικοποίησή τους, τη στελεχική τους διαδρομή, την καταγωγή τους κ.ο.κ.

Η αδυναμία να αναχθεί απόλυτα η συγκρουσιακότητα της στρατηγικής κάποιων συνδικάτων στον ιδεολογικό και πολιτικό λόγο της ηγεσίας τους, δεν ακυρώνει επομένως τη σημασία της πολιτικής ως αναγκαίας συνθήκης για την κατανόηση της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος. Μας κάνει πιο υποψιασμένους για τη συνθετότητα των αιτιακών ανυσμάτων ιδεολογικών, πολιτικών και οικονομικών παραγόντων.

Εξάλλου, κάνοντας μια πραγματολογική αποτίμηση, οι αποκλίσεις που εντοπίστηκαν στην ένταση της συγκρουσιακότητας συνδικάτων κοινού ιδεολογικού παρονομαστή, (Πειραιά, Λάρισας, Frigoglass «ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ») δεν ήταν τέτοιου βαθμού που να στοιχειοθετούν διαφορά ποιότητας, ή είδους στρατηγικής. Υπενθυμίζουμε ότι στο κεφάλαιο των ταυτοτήτων των σωματείων είδαμε ότι τόσο η ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ, όσο και η Ένωση Μετάλλου Λάρισας, εμφανίζουν αξιολογή

απεργιακή δράση κατά την περίοδο 1996-2007⁷ που με βάση τα απεργιακά δελτία της ΠΟΕΜ, είναι κατά πολύ εντονότερη (σε συχνότητα και συμμετοχή) ακόμα και σε σύγκριση με μεγάλα και ισχυρά συνδικάτα του κλάδου. Επιπλέον, η κινηματική ετοιμότητα της ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ στις αρχές του 2009, μπροστά στη μείωση των θέσεων εργασίας της Frigoglass, μπορεί να μην καταγράφηκε λόγω των χρονικών ορίων της έρευνας, αλλά δείχνει ότι η συγκρουσιακή στρατηγική της ηγεσίας του σωματείου, δεν αποτελεί τελικά απλώς «κατασκευή» των μελών που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα πεδίου.

Σε κάθε περίπτωση, η πολιτική των ηγεσιών των δύο οργανώσεων, αποτελεί κύριο (αλλά όχι μοναδικό) ερμηνευτικό παράγοντα που εξηγεί: α) γιατί οι δύο χώροι (και ιδιαίτερα η Frigoglass) συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά συγκρουσιακών στάσεων, β) γιατί τα μέλη τους θεωρούν ότι οι πρακτικές των σωματείων τους είναι συγκρουσιακές και γ) γιατί, *δεδομένων των οργανωτικών τους πόρων και του εξωτερικού περιβάλλοντος που τα περικλείει*, εκδηλώνουν συγκρουσιακές πρακτικές, που είτε ανιχνεύσαμε μέσω του Τύπου αναζητώντας τη συμβολή τους σε διεκδικήσεις του κλάδου ή της ΓΣΕΕ (Ενωση Μετάλλου Λάρισας) είτε μέσω του Τύπου και των αρχείων της ΠΟΕΜ, αναζητώντας στοιχεία συνολικά για τη δράση τους στην περίοδο 1992-2008 (περίπτωση Σωματείου FRIGOGLASS «ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ»).

Το κείμενο της διατριβής ολοκληρώνεται με την έκθεση των συμπερασμάτων που προέκυψαν ως αποτέλεσμα τόσο της θεωρητικής και μεθοδολογικής συζήτησης των κεφαλαίων 1 έως 8, όσο και των αναλύσεων του εμπειρικού υλικού που παρουσιάσαμε στα κεφάλαια 9 έως 12.

⁷ Πρόκειται για καταγραφή συμμετοχής των σωματείων σε απεργίες της ΠΟΕΜ, ή της ΓΣΕΕ και επομένως δεν έχει σχέση με τη βάση δεδομένων που επεξεργάστηκα παραπάνω και η οποία αφορά δράσεις των συνδικάτων με δική τους πρωτοβουλία.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ:

«Αν μια αντίφαση προκύπτει αναγκαστικά στη θεωρητική έκφραση της πραγματικότητας, από την ίδια την πορεία της έρευνας, τότε αυτή δεν αποτελεί τη λεγόμενη λογική αντίφαση, παρά το ότι έχει τα τυπικά χαρακτηριστικά της, αλλά αποτελεί μια λογικά ορθή έκφραση της πραγματικότητας. Αντίθετα η λογική αντίφαση, η οποία δεν είναι απαραίτητο να υπάρχει στη θεωρητική έρευνα, πρέπει να χαρακτηρίζεται σαν αντίφαση που έχει σημασιολογική προέλευση και ιδιότητα»

Ε. Β. Ιλιένκοφ «Διαλεκτική Λογική: Δοκίμια Ιστορίας και Θεωρίας»

Οι απόπειρες ομαδοποίησης και κατάταξης, οι κατηγοριοποιήσεις και τα κάθε είδους ταξινομικά εγχειρήματα, αποτελούν νοητικά εργαλεία που εμφορούνται από μία καταγωγική σχηματικότητα, αναπόφευκτη στο βαθμό που δεν αναπτύσσονται ανεξάρτητα από τις προθέσεις του φορέα τους, ούτε επομένως αντανακλούν αδιαμεσολάβητα το αντικείμενό τους. Αυτή η παραδοχή όμως, δε σημαίνει ότι η εμπρόθετη, άλλοτε μέσω αφαιρέσεων, άλλοτε μέσω εξειδικεύσεων, διερεύνηση της πραγματικότητας, απολήγει αναγκαστικά σε κάποια «προκρούστεια κλίνη», όπου κάθε υπολειμματική κατηγορία και κάθε αντίφαση, αποσιωπάται ή εξαφανίζεται. Η ανάδειξη των αντιφάσεων που διέπουν κάθε κίνηση στο επίπεδο της ανθρώπινης ιστορίας, είναι προϋπόθεση για την ορθή κατανόηση των κοινωνικών σχέσεων, που ωστόσο για να καταστούν αντικείμενο ανάλυσης, υπόκεινται σε διαδικασίες οροθέτησης, σχηματοποίησης και ανασυγκρότησης. Το διακύβευμα για την κοινωνική και πολιτική έρευνα, δεν είναι η χρήση ή μη, μεθόδων που απλοποιούν την πραγματικότητα (βλ. τη συνήθη, πλην όμως ατελέσφορη αντιπαράθεση ποιοτικών και ποσοτικών τεχνικών), αλλά η παρουσία, ή απουσία των δικλίδων εκείνων που εξασφαλίζουν ότι κατά την ανασύσταση, ή την έκθεση του αντικειμένου, συνεχίζουν να είναι ευδιάκριτες όλες οι αντιθέσεις που συνυπάρχουν σε αυτό και το συγκροτούν ως τέτοιο.

Η εννοιολογική ανασύνθεση των στρατηγικών του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος, μας οδήγησε σε μία λειτουργική διάκριση μεταξύ ενός συγκρουσιακού και ενός συναινετικού τύπου συνδικαλισμού. Η διάκριση αυτή, βασίστηκε σε μία δέσμη κεντρικών χαρακτηριστικών και επομένως περιείχε ένα βαθμό αφαίρεσης, αναγκαίο για

το εγχείρημα της χαρτογράφησης που επιδιώξαμε. Για την ακρίβεια κάθε χαρτογράφηση εμπεριέχει ένα βαθμό αφαίρεσης, ειδάλλως στερείται λειτουργικότητας και καθίσταται περιττή. Η τυπολογία ωστόσο, στην οποία στηρίχθηκε η πρωτογενής έρευνα, δεν επιχειρήθηκε σε ιστορικό κενό. Το πρώτο κεφάλαιο, η κοινωνική ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος, οι καταβολές του, οι συγκροτητικές του συντεταγμένες, αναδεικνύουν τις αντιφάσεις που διαπερνούν την εξέλιξή του, σε εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο.

Η συζήτηση που λαμβάνει χώρα ιστορικά μεταξύ των μεγάλων θεωρητικών παραδόσεων του θεσμικού και νεο-θεσμικού παραδείγματος και κυρίως του μαρξιστικού ρεύματος, μας φέρνουν σε επαφή με τα δισεπίλυτα, αρχετυπικά ερωτήματα για το ρόλο, το χαρακτήρα, τις λειτουργίες, τα όρια του εργατικού συνδικαλισμού σε συνθήκες καπιταλιστικής ολοκλήρωσης: είναι ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων κάτι παραπάνω από τη διαπραγμάτευση των όρων αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης; Εκπροσωπούν αποκλειστικά τα συμφέροντα των μελών τους; Υπερασπίζονται την επιβίωση και την ανάπτυξη της επιχείρησης, του κλάδου, ή της εθνικής οικονομίας όπου δραστηριοποιούνται και αν ναι, υπάρχουν όρια σε αυτή την υπεράσπιση; Μπορούν να κάνουν κάτι άλλο, από το να ανταποκρίνονται θετικά, ή αρνητικά στις πρωτοβουλίες της εργοδοσίας, που έχει αντικειμενικά τον πρώτο λόγο, εξαιτίας της θέσης της στην ασύμμετρη δομή εξουσίας; Οι Offe and Wiesenhal (1980: 74) αναδεικνύοντας τις δύο λογικές της συλλογικής δράσης, υπογραμμίζουν ότι τα συνδικάτα δεν έχουν την πρωτοβουλία ούτε καν στην οργάνωση των μελών τους. Το κεφάλαιο, είναι ο πρωταρχικός οργανωτής των δυνάμει μελών των συνδικάτων, μισθώνοντας εργασία και κατ'επέκταση οργανώνοντας μισθωτούς εργάτες.

Αν τα συνδικάτα στερούνται ακόμα και αυτής της πρωτοβουλίας, τότε τι τους απομένει να κάνουν; Το «νυχτοφύλακα» της καπιταλιστικής παραγωγής; Εξαρτάται. Το ερώτημα που τίθεται πειστικά, είναι από τι εξαρτάται η εναλλαγή ρόλων και καταρχήν ποιοι ρόλοι εναλλάσσονται.

i. Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος

Ο εργατικός συνδικαλισμός αποτελεί μία μορφή κοινωνικής συνείδησης, που διαμορφώνεται ιστορικά εντός της παραγωγικής διαδικασίας, ως πρωτογενές εγχείρημα της εργατικής τάξης να αντιπαρατεθεί οργανωμένα με τους όρους που της επιβάλλει το κεφάλαιο. Αυτή η αντιπαράθεση εμπεριέχει τόσο τη διαπραγμάτευση με τον εκάστοτε εργοδότη, όσο και τη σύγκρουση με αυτόν. Ακόμα και όταν η διαπραγμάτευση επιλέγεται ως η πλέον πρόσφορη και ενδεδειγμένη μορφή επίλυσης διαφορών, οι αντιθέσεις δε σταματούν να διέπουν τη σχέση κεφαλαίου και εργασίας. Η πολιτική οργάνωση της εργατικής τάξης και το ιστορικό αίτημα που επαγγέλθηκε από τα κόμματά της, η κατάργηση της υπαγωγής της εργασίας στο κεφάλαιο, με την κατάργηση του συστήματος της μισθωτής εργασίας, δεν άφησε ανεπηρέαστη την εξέλιξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Δίπλα στα καθήκοντα υπεράσπισης των μεμονωμένων συμφερόντων των μελών της, η πολιτική οργάνωση της εργατικής τάξης, ενθέτει το ιστορικό καθήκον της ενότητας και της αλληλεγγύης στη διαπάλη με το κεφάλαιο και τους εκπροσώπους του. Ο συνδικαλιστικός αγώνας εμπλουτίζεται, αλλά ταυτόχρονα συναντά και τα όρια της αντιφατικής του φύσης, όπως την ανέγνωσαν οι κλασσικοί του μαρξισμού (Μαρξ, Ένγκελς, Λένιν, Λούξεμπουργκ): ως οργανώσεις κατόχων εργατικής δύναμης που «επινοικιάζουν» την ιδιότητά τους «εθελοντικά» στον εργοδότη τους, τα συνδικάτα τείνουν να ταυτίσουν την ύπαρξή τους με την επιβίωση του κεφαλαίου, είτε στο επίπεδο της επιχείρησης (αν μιλάμε για εργοστασιακό συνδικαλισμό), είτε στο επίπεδο του κλάδου, είτε στο επίπεδο της εθνικής οικονομίας.

Το γεγονός ότι αυτή η ταύτιση δεν επιτυγχάνεται ποτέ και ενίοτε διεμβολίζεται και καταρρέει, οφείλεται σε δύο αλληλένδετους παράγοντες: αφενός στις αντικειμενικές αντιθέσεις που απορρέουν από τη σχέση κεφαλαίου και εργασίας, αφετέρου από τη διαμεσολάβηση της πολιτικής και της ιδεολογίας, που υπεισέρχονται στον εργασιακό χώρο και συντονίζουν/συναρθρώνουν τις ειδικές (οικονομικές) διεκδικήσεις των εργαζόμενων, με τα γενικότερα, τα ιστορικά (πολιτικά) αιτήματα της εργατικής τάξης. Ο συνδικαλισμός, είτε εμφορείται από την ιδεολογία της ταξικής πάλης, είτε όχι, δεν μπορεί πλέον να διαζευχθεί από την πολιτική ιδεολογία γενικά. Όσο και αν η

συνάρθρωση του πολιτικού με το οικονομικό είναι πάντα ελλειπτική και αντιφατική, δεν αναιρείται.

Από την έκβασή της εξακολουθεί να εξαρτάται ο ρόλος τελικά που θα επιλέξει να επιτελέσει το συνδικάτο στο χώρο του. Θα είναι συνομιλητής, κοινωνικός εταίρος, απλός διαπραγματευτής, ή κάτι άλλο; Εξαρτάται άραγε αυτός ο ρόλος, από τις μεταβολές στις οποίες υπόκειται η οργάνωση της εργασίας στον καπιταλισμό; Η κυρίαρχη λογική στο σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα, απαντά καταφατικά. Αποδίδει στις τεχνικο-οικονομικές εξελίξεις, στην παγκοσμιοποίηση, στην μεταφορντιστική επέλαση, την κρίση του συνδικαλισμού, την αδυναμία του να εκπροσωπήσει τους εργαζόμενους με τον τρόπο που το έκανε μέχρι τη δεκαετία του 1970. Με βήμα ταχύ, στις περισσότερες καπιταλιστικές χώρες, η δεκαετία του 1980 και πιο emphaticά η δεκαετία του 1990, βρήκε τις ηγεσίες του συνδικαλιστικού κινήματος να στοχοποιούν το «αναχρονιστικό» και «ξεπερασμένο» μοντέλο συνδικαλισμού, που ανέθρεψαν η Α' και Β' Διεθνής, το Σικάγο, η Οκτωβριανή Επανάσταση (στα καθ' ημάς η Πρωτομαγιά του 1936, το Εργατικό ΕΑΜ, η Πρωτομαγιά του 1944 στην Καισαριανή, ο ΕΡΓΑΣ, οι 115 ΣΕΟ) και τόσες άλλες εμβληματικές στιγμές του παγκόσμιου εργατικού κινήματος. Ο David MacShane, σημαίνον στέλεχος της TUC, με περγαμηνές στο βρετανικό συνδικαλιστικό κίνημα της δεκαετίας του 1980, συμπυκνώνει emphaticά τα νέα καθήκοντα των συνδικάτων διεθνώς, συντάσσοντας το κατηγορητήριο εναντίον των αναχρονιστών:

The confrontational model is the traditional twentieth century unionism. It was born at the end of the last century. It is now dying. It has no future. The dying will take some time. Spasms still can be seen [...] If unions are to survive, they will have to accelerate this move from confrontation to partnership, because the decline in union strength in recent years suggests that employees are voting against confrontational unionism by a simple act of not joining unions in countries where the rhetoric and rivalries of trade unions remain unchanged (MacShane: 1999, 167).

Η περίπτωση της Ελλάδας, με τη μετάβαση από ένα συγκρουσιακό σύστημα εργασιακών σχέσεων που κυριαρχούσε (έστω και αντιφατικά) μέχρι τη δεκαετία του 1980, σε ένα συναινετικό σύστημα, όπου οι συνδικαλιστικές ηγεσίες αποδέχονται το ρόλο του κοινωνικού εταίρου, ενώ κράτος και εργοδότες προωθούν τη θεσμική συμπερίληψη, δεν δικαιώνει τα προτάγματα της εγκατάλειψης του ταξικού συνδικαλισμού. Η προσαρμογή των συνδικάτων στις κανονιστικές αρχές της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (βλ. κυρίως ανταγωνιστικότητα), δεν απέτρεψε τη διολίσθηση την οποία

διαπιστώσαμε σε όλους τους κρίσιμους δείκτες της συνδικαλιστικής κρίσης. Αυτό που διαφημίστηκε ως μέρος της λύσης αποδείχθηκε μέρος του προβλήματος.

Εξίσου τρωτό αποδείχθηκε το επιχείρημα που ανήγαγε την κρίση του συνδικαλισμού, σε πρόβλημα αποκλειστικά περιβαλλοντικών επικαθορισμών. Η βιβλιογραφία της «Αναζωογόνησης» του διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος, ανέδειξε αυτή την τρωτότητα, αναβαθμίζοντας τη σημασία της στρατηγικής, για τις εκβάσεις στο επίπεδο της συμμετοχής, της εκπροσώπησης, της διαπραγμάτευσης, της πολιτικής επιρροής. Όπου όμως τα «δάνεια» από τη νεο-κλασική παράδοση (strategic choice theory) παρέμειναν αφιltrάριστα, η στρατηγική πήρε έναν εργαλειακό χαρακτήρα, απο-ιδεολογικοποιημένο και αδιαφοροποίητο. Παρ' όλα τα προσκόμματα της αντινομικής πολλές φορές συνύπαρξης νεο-θεσμικών και νεο-κινηματικών προσανατολισμών, η συμβολή της Revitalization Theory στην ανάδειξη των στρατηγικών του συνδικαλιστικού κινήματος ως κρίσιμων εξηγητικών μεταβλητών, επαναπροσδιόρισε τη σχέση περιβάλλοντος (παγκοσμιοποίηση, μεταφορντισμός, ευρωπαϊκοποίηση) – συνδικάτων και διεύρυνε τους ορίζοντες στην εννοιολόγηση της στρατηγικής των τελευταίων.

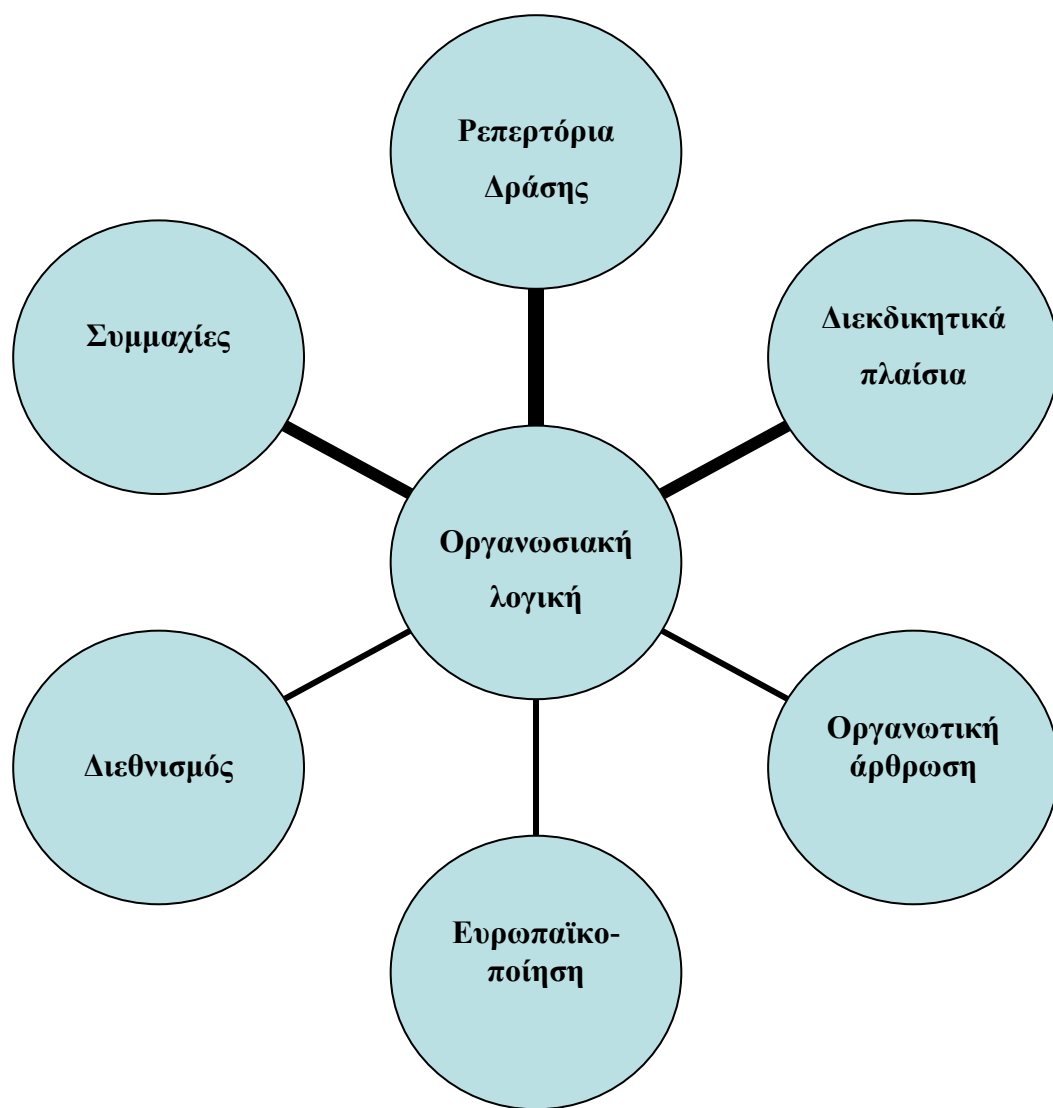
ii. Η στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος

Ως στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος, ορίσαμε τη διαλεκτική ενότητα μέσων και σκοπών, που αρθρώνονται με μία σχετική συνοχή στη βάση εμπρόθετων, πολιτικά και ιδεολογικά προσανατολισμένων δράσεων, οι οποίες προκύπτουν στο πρωτογενές πεδίο της σύγκρουσης κεφαλαίου-εργασίας, στη σφαίρα της παραγωγής, ή της κυκλοφορίας αξιών. Ο ορισμός αυτός, καθιστά δυνατή την εννοιολόγηση των στρατηγικών χωρίς να υποβαθμίζει τη στρατηγική σε «τακτικισμό» αλλά και χωρίς να την αποσπά από τις πρακτικές της υποδηλώσεις (ρεπερτόρια δράσης, οργανωτικοί πόροι, διεκδικητικά πλαίσια κ.α.). Παράλληλα, αναγνωρίζοντας τις ιδεολογικοπολιτικές διαιρέσεις στο περιεχόμενο της στρατηγικής ως συγκροτησιακά στοιχεία της, μετατοπίζεται το ενδιαφέρον στις εσωτερικές αντιφάσεις που διατρέχουν το συνδικαλιστικό βίο. Αυτή η μετατόπιση δεν ακυρώνει τη σημασία που έχει η μελέτη της στρατηγικής του άλλου μέρους της εργασιακής σχέσης, δηλαδή της εργοδοτικής στρατηγικής. Επισημαίνει όμως, ότι η προσαρμογή του συνδικάτου στις ανάγκες του

κεφαλαίου, δεν βρίσκεται εγγεγραμμένη σε κάποια «απροσδιόριστη φύση» του εργατικού συνδικαλισμού, που αναγκαστικά «οφείλει να» λειτουργεί αμυντικά, ή αντανάκλαστικά.

Η εννοιολόγηση της στρατηγικής του συνδικαλιστικού κινήματος, παίρνει ένα διχοτομικό χαρακτήρα σε αρκετούς μελετητές του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος. Το πρόβλημα κατά τη γνώμη μου δεν έγκειται στη διπολική τυπολογία, όπως υποστηρίζουν οι Boxall and Haynes (1997), αλλά στο βαθμό ικανοποίησης ενός συνδυασμού μεθοδολογικών προϋποθέσεων: της συμπεριληπτικής ταξινόμησης, της σαφήνειας και της λειτουργικότητας. Χωρίς να απορρίπτονται πολύ χρήσιμες τυπολογίες που διακρίνουν σε organizing vs servicing model (De Turbenville: 2004), ή η χαρτογράφηση στρατηγικών ανανέωσης στην οποία προέβησαν οι Frege et al. (2004), θεωρώ ότι είναι ικανοποιητικές περισσότερο στο επίπεδο της περιγραφής (τι συνέπειες έχουν), παρά της ερμηνείας (γιατί κάποια συνδικάτα επιλέγουν τις μεν ή τις δε).

Οι επτά ταξινομικές κατηγορίες που περιγράψαμε στο τρίτο κεφάλαιο, οργανώνουν κάποια κεντρικά χαρακτηριστικά (κάποια είναι καθοριστικά) των δύο κύριων τύπων συνδικαλιστικής στρατηγικής, του συγκρουσιακού και του συναινετικού. Τα κριτήρια αυτά δε συνιστούν ένα στατικό, αδιαφοροποίητο άθροισμα ισοδύναμων χαρακτηριστικών. Η οργανωσιακή λογική ενός συνδικάτου, δηλαδή ο βαθμός αφομοίωσης της συμμετοχής/κινητοποίησης/οργάνωσης, ή αντίστροφα της επιρροής/διαβούλευσης/διαπραγμάτευσης ως αυταξίας, αποικεί στον πυρήνα της στρατηγικής και γι' αυτό έχει καθοριστική σημασία για την ποιότητά της. Μακροπρόθεσμα καθοριστική είναι και η ένταξη στο συνεχές συναινετικά και συγκρουσιακά ρεπερτόρια δράσης, συγκρουσιακά και συναινετικά διεκδικητικά πλαίσια, συγκρουσιακή και συναινετική λογική συμμαχιών. Ακολουθούν, η οργανωτική άρθρωση, η στάση απέναντι στην ευρωπαϊκοποίηση και ο διεθνισμός της οργάνωσης. Το παρακάτω σχήμα, θα μπορούσε να αναπαραστήσει με μια σχετική οικονομία, τη λογική του ταξινομικού μου εγχειρήματος.



iii. Η επανεφεύρεση της σύγκρουσης: μια καλειδοσκοπική αναζήτηση της πολιτικής στο συνδικαλιστικό κίνημα του μετάλλου

Η περίοδος αναφοράς της παρούσας διατριβής, έχει ως συμβατική αφετηρία την επικύρωση της Συνθήκης του Μάαστριχτ από το ελληνικό κοινοβούλιο, τον Ιανουάριο του 1992. Είναι η εποχή θα λέγαμε των μεγάλων αποχαιρετισμών και της βιαστικής αναγγελίας μιας σειράς επιθανάτιων ρόγχων: ο αποχαιρετισμός του προλεταριάτου, το τέλος της εργασίας, το τέλος των ιδεολογιών, των μεγάλων αφηγήσεων, το τέλος της ιστορίας, συνόδευσαν τα επίδικα του «σύντομου εικοστού αιώνα» στην τελευταία τους κατοικία, παραδίνοντάς τα στην ανελέητη και αποδομητική κριτική των τρωκτικών, για να παραφράσω τον Ένγκελς. Ο ταξικός, πολιτικοποιημένος, μαχητικός συνδικαλισμός, θα ακολουθούσε σύμφωνα με τις μετανεωτερικές ορθοδοξίες, την ίδια προδιαγεγραμμένη μοίρα, που θα τον καθιστούσε φευγαλέα ανάμνηση σε ένα κόσμο πολλαπλών ταυτοτήτων, έμπλεο μιας γενικής απροσδιοριστίας, που σχετικοποιεί και αποδομεί τις αλήθειες που για δεκαετίες τροφοδοτούσαν τις λιγότερο, ή περισσότερο επιτυχείς «εφόδους της εργατικής τάξης στον ουρανό».

Οι συναινετικές ηγεσίες του παγκόσμιου συνδικαλιστικού κινήματος, έσπευσαν να παραλάβουν το μήνυμα του τέλους της ταξική πάλης, ή τουλάχιστον του τέλους της σημασίας της. Κοινωνικός εταιρισμός, θεσμική αναβάθμιση, ανταγωνιστικότητα, αμοιβαία οφέλη, ανέβηκαν στα βήθρα από όπου κατακρυνίζονταν με συνοπτικές διαδικασίες οι αξίες της ταξικής πάλης, της σύγκρουσης, του εργατικού διεθνισμού, ως αντίβαρου στη διεθνή επιθετικότητα του κεφαλαίου. Ένας τεχνοκρατικός, (φαινομενικά) απο-ιδεολογικοποιημένος συνδικαλιστικός λόγος, προβλήθηκε από τις κυρίαρχες πολιτικές δυνάμεις, ως το επιστέγασμα της ωρίμανσης των κοινωνιών, που πλέον στην εποχή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, μπορούν να συνδιαλέγονται και να συναποφασίζουν για το μέλλον τους χωρίς εξάρσεις, εντάσεις και ρομαντικούς παλιμπαιδισμούς.

Τίποτα δεν προμήνυε αυτά που ακολούθησαν μέχρι σήμερα και πολύ περισσότερο όσα φαίνεται ότι θα επακολουθήσουν. Φάνταζει ιστορική ειρωνία το γεγονός ότι σε λιγότερο από δύο δεκαετίες από τότε που αναγγέλθηκαν οι μεταμοντέρνες εσχατολογίες, το “Das Capital” γίνεται ξανά best-seller στη χώρα-ατμομηχανή της Ευρώπης, ενώ στο μεταξύ εκατοντάδες ανά τον κόσμο ξεσπάσματα κοινωνικής

κατακραυγής και εργατικής απειθαρχίας, απειλούν τις καθιερωμένες κανονικότητες της συναίνεσης, που μέχρι πρόσφατα φάνταζε ως η μοναδική βεβαιότητα, σε ένα κόσμο δομικά αβέβαιο, ακατάληπτο, χωρίς νόημα και λογική.

Κατά την περίοδο 1992-2008 στην Ελλάδα, οι υποστηρικτές της στρατηγικής καινοτομίας του συνδικαλιστικού κινήματος, που έγκειται στην αυταξία της διαπραγμάτευσης και της διαβούλευσης έως εάν να εξέλιπε η ασυμμετρία ισχύος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, πριμοδότησαν τη συναίνεση. Η μετάβαση όμως στο νέο πλαίσιο του κοινωνικού εταιρισμού, δεν υπήρξε ανέφελη, ούτε αναμφισβήτητη. Η συγκρουσιακή στρατηγική, εντυπωμένη σε λόγους και πρακτικές συλλογικών δρώντων, εξακολούθησε να επιβιώνει παρά τις μεταμοντέρνες δοξασίες.

Το πιο ενδιαφέρον εύρημα από την ανίχνευσή της στο συνδικαλιστικό κίνημα στον κλάδο του μετάλλου, είναι ότι η συγκρουσιακή στρατηγική δεν αποτελεί κατάλοιπο που αντέχει εξαιτίας ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος, αλλά πολιτική επιλογή που παρεμβαίνει ενεργά και μετασχηματίζει τους όρους του παιχνιδιού. Το περιβάλλον, ήτοι το ιδιοκτησιακό καθεστώς, η συγκέντρωση εργατικού δυναμικού, οι εργοδοτικές πρακτικές, οι κληρονομημένες θεσμικές προδιαγραφές, η ταξική κουλτούρα του χώρου εργασίας κ.ο.κ., μπορούν να ενισχύουν, να κάνουν πιο στέρεη, ή να αποδυναμώνουν αυτή την επιλογή, δεν μπορούν όμως να τη δημιουργούν εκ του μηδενός, ή να την ακυρώνουν.

Αυτό που βαρύνει καθοριστικά στη διαμόρφωση της στρατηγικής στα συνδικάτα που μελετήσαμε, είναι ο πολιτικός και ιδεολογικός προσανατολισμός που υλοποιείται μέσω παραταξιακών συσχετισμών. Κατ' επέκταση τα αποτελέσματα των συνδικαλιστικών στρατηγικών, δεν ανάγονται αυτόματα στις μεταβολές που επισυμβαίνουν στο πεδίο των τεχνικο-οικονομικών σχέσεων, αλλά διαμεσολαβούνται από ιδεολογικοπολιτικές προδιαθέσεις. Η ανάγνωση της τρέχουσας οικονομικής κρίσης (οι συνέπειες της οποίας μόνο υπαινικτικά προσεγγίζονται εδώ), νομίζω ότι δικαιώνει αυτή την εκτίμηση και επιπλέον αναδεικνύει τις πολύ διαφορετικές ερμηνείες που παράγει η θέαση της σχέσης πολιτική – περιβάλλον.

**iv. Συνδικαλιστικό κίνημα, ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και οικονομική κρίση:
τέλος και σκοπός**

*«Ο Χέγκελ κάνει κάπου την παρατήρηση ότι όλα
τα μεγάλα κοσμοϊστορικά γεγονότα και πρόσωπα
παρουσιάζονται σα να λέμε, δύο φορές. Ξέχασε όμως
να προσθέσει: τη μια φορά σαν τραγωδία, την άλλη σα φάρσα».*

*Καρλ Μαρξ, Η 18^η Μπρυμαίρ
του Λουδοβίκου Βοναπάρτη*

Η τρέχουσα καπιταλιστική κρίση, προσκομίζει επιπλέον εμπειρικό υλικό (πλην όμως αναγκαστικά ανεπεξέργαστο), για τα όρια μιας “pro-active” συνδικαλιστικής στάσης, καθοριστικής ως προς τις εκβάσεις της θυελλώδους οικονομικής συγκυρίας. Στον κλάδο του μετάλλου στην Ελλάδα, οι αρνητικές εξελίξεις στις αρχές του 2009 άρχισαν να παίρνουν τη μορφή χιονοστιβάδας. Ο παρακάτω πίνακας δημοσιεύθηκε τον Απρίλιο του 2009 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου και αποτυπώνει τα συμπτώματα της κρίσης.

Αν σε αυτές τις «επιδόσεις», προστεθούν οι 17 απολύσεις συμβασιούχων στη Χαλυβουργική, οι απώλειες θέσεων εργασίας στην Αλουμίνιον της Ελλάδος (απολύσεις στις εργολαβίες), αλλά κυρίως οι αχαρτογράφητες εξελίξεις στις μικρές βιοτεχνίες και τα συνεργεία αυτοκινήτων (Καθημερινή: 27/04/09), φαίνεται εκ πρώτης όψεως να επιβεβαιώνεται πανηγυρικά η αναγωγή των εκβάσεων της σχέσης κεφαλαίου-εργασίας, στις επιλογές του κεφαλαίου, ή ακόμα χειρότερα στις απροσδιοριστίες της οικονομικής κρίσης.

Πίνακας 1: Οι συνέπειες της κρίσης για τους εργαζόμενους

ALOUMIL Αλουμίνιο	Κιλκίς	120 σε υποχρεωτικές άδειες, μείωση μισθών 20%
SIEMENS	Θεσσαλονίκη	240 απολύσεις
FRIGOGLASS	Πάτρα	93 απολύσεις
INTRACOM	Αθήνα	150 αναγκαστικές αποχωρήσεις-απολύσεις
Μαΐλης	Οινόφυτα	70 τρίμηνες διαθεσιμότητες
Όμιλος BIOΧΑΛΚΟ	Ελευσίνα	Απολύσεις
Χαλβουργία Μαγνησίας	Βόλος	Υποχρεωτική άδεια-απολύσεις, μειωμένη απασχόληση
NEXANS Καλώδια	Λαμία	Παράνομες διαθεσιμότητες, 11ωρα χωρίς ρεπό και απασχόληση τα Σαββατοκύριακα
FULGOR Καλώδια	Κόρινθος	80 διαθεσιμότητες & 18 απολύσεις
ALCO Αλουμίνιο	Ασπρόπυργος	Εκ περιτροπής απασχόληση
BIOΣΩΛ	Βόλος	Απολύσεις, άδειες άνευ αποδοχών, εκ περιτροπής απασχόληση
HUSGVARNA	Οινόφυτα	Απολύσεις
ΔΙΑΜΑΝΤ BİNTEP	Θήβα	Διαθεσιμότητες
GMC Χυτήρια Μηχ/γεία	Ξάνθη	Απολύσεις 2%
B.M.T.E.	Βόλος	Απολύσεις 2%
GROUPAL Αλουμίνιο	Ξάνθη	Εκ περιτροπής απασχόληση
N/E Ζώνη Περάματος	Πέραμα	2500 άνεργοι/ εργαζόμενοι στις υπεργολαβίες
ΛΑΡΚΟ	Λάρυμνα	120 απολύσεις στις υπεργολαβίες
ALFIN Αλουμίνιο	Κομοτινή	67 διαθεσιμότητες/ 4 απολύσεις
ΜΠΗΤΡΟΣ	Ασπρόπυργος	Απολύσεις
ΠΡΟΦΙΑ	Οινόφυτα	Απολύσεις
ΠΥΡΑΜΙΣ	Θεσσαλονίκη	Εργασία 4 ημερών, μείωση μισθών, μειωμένη απασχόληση
HELLENIC STEEL	Θεσσαλονίκη	300 10ήμερες διαθεσιμότητες
Ελληνική Χαλβουργία	Ασπρόπυργος	Υποχρεωτικές άδειες, μείωση παραγωγής
LANDIS GYR	Κόρινθος	Οικειοθελείς αποχωρήσεις

Αν θεωρούσαμε αυτή την αναγωγή δεδομένη, αν η υπαγωγή της εργασίας στο κεφάλαιο πραγματοποιούνταν αδιαμεσολάβητα και μηχανικά, τότε θα παρέμεναν αινιγματικές και δυσερμήνευτες οι πρόσφατες παραχωρήσεις των εργοδοτών και του κράτους στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Περάματος (βλ. Κεφάλαιο 6). Οι παραχωρήσεις αυτές, κάθε άλλο παρά ως ενδείξεις καλής πίστης πρέπει να θεωρηθούν. Ακόμα και λίγα 24ωρα πριν υποχωρήσουν κάτω από την πίεση των μεταλλεργατών, οι εργοδότες σε ανακοίνωση της Ένωσής τους κράδαιναν απειλητικά τη ρομφαία της κρίσης:

«μέσα στην κατάσταση αυτή, που υπάρχει παγκόσμια οικονομική κρίση, κάτι που επηρεάζει άμεσα τη ναυτιλιακή βιομηχανία και που η Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη κινδυνεύει να γίνει ... Νεκρή Ζώνη, η ηγεσία του Συνδικάτου αποφάσισε ότι αυτή είναι η στιγμή να διεκδικήσει αυξήσεις μεροκάματου από 12% μέχρι 25% και να θέσει άλλα 17 αιτήματα» (Ναυτεμπορική: 17/04/09).

Το επιχείρημα της οικονομικής καθίζησης που «αντικειμενικά» πιέζει τους εργοδότες για μείωση του άμεσου ή έμμεσου μισθολογικού κόστους και εξίσου «αντικειμενικά» εξαναγκάζει τα συνδικάτα να το αποδεχθούν, καθίσταται εκ των πραγμάτων προσχηματικό και δημιουργεί πρόσθετα προβλήματα στην ερμηνεία της συνδικαλιστικής δράσης. Ο προσχηματικός χαρακτήρας του επιχειρήματος, στοιχειοθετείται εύκολα τουλάχιστον για τους «μεγάλους παίκτες», αν λάβουμε υπόψη τα συσσωρευμένα υπερκέρδη που έμειναν ανέπαφα, ακόμα και για το 2007:

Πίνακας 2: Κερδοφορία σε δύο βασικούς τομείς του κλάδου μετάλλου

ΚΑΘΑΡΑ ΚΕΡΔΗ					
(σε χιλιάδες ευρώ)					
Κλάδος	2004	2005	2006	2007	Σύνολο
Βασικά Μέταλλα	76.905	176.670	372.714	225.182	851.471
Μεταλλικά Προϊόντα	32.109	120.855	212.096	164.105	529.165
Σύνολο	109.014	297.525	584.810	389.287	1.380.636

Πηγή: ICAP, Η Ελλάδα σε αριθμούς: 2006-2009.

Η περίπτωση της FRIGOGLASS, είναι εξίσου ενδεικτική: α) για τον τρόπο που το κεφάλαιο αντιλαμβάνεται την κρίση, β) για τον τρόπο που το κεφάλαιο επιχειρεί να επιβάλλει «αβρόχοις ποσί» την ερμηνεία του για την κρίση, γ) για τον τρόπο που η συνδικαλιστική οργάνωση ερμηνεύει την κρίση, δ) για τον τρόπο που η συνδικαλιστική οργάνωση επιχειρεί να επιβάλλει τη δική της ερμηνεία για την κρίση.

Συνοπτικά, ας θυμηθούμε τις εξελίξεις από τον Ιανουάριο μέχρι τον Απρίλιο του 2009. Η διοίκηση της πολυεθνικής FRIGOGLASS (κατασκευή ψυκτικών μηχανημάτων), επικαλούμενη την οικονομική ύφεση και το υψηλό κόστος λειτουργίας του εργοστασίου στην Πάτρα, κοινοποιεί την απόφασή της να απολύσει 120 εργαζόμενους, ήτοι το 57% επί του συνόλου των εργαζόμενων. Σύμμαχός της σε αυτή την απόφαση, αποδείχθηκε η κυβέρνηση και συγκεκριμένα η υφυπουργός απασχόλησης, η οποία στην τριμερή συνάντηση με τους εκπροσώπους της εταιρείας και των εργαζόμενων, έκανε σαφή τη γραμμή μη-επέμβασης στις κινήσεις του ιδιωτικού τομέα, ακόμα και αν αυτές πλήττουν με βάνανσο τρόπο το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην εργασία (Σημερινή: 02/02/09).

Η ηγεσία του σωματείου της FRIGOGLASS «Η ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ» απέφυγε να νομιμοποιήσει την απόφαση της επιχείρησης, ακόμα και όταν μετά την τριμερή συνάντηση ο συσχετισμός δύναμης βάρυνε συντριπτικά υπέρ της εργοδοσίας. Η μαζική κινητοποίηση των εργαζόμενων του εργοστασίου, η σχεδόν καθολική κάθοδός τους στην Αθήνα μαζί με την ηγεσία του σωματείου, οι μαχητικές απεργίες που πήραν παμπαραϊκό χαρακτήρα, μπορεί μόνο εν μέρει και πλημμελώς να απέκρουσαν τη θύελλα των «οικειοθελών αποχωρήσεων» (πραγματοποιήθηκαν 93 από τις 120 που είχαν αρχικά αναγγελθεί), ωστόσο αμφισβήτησαν τη νομιμότητα των κυβερνητικών και εργοδοτικών αξιώσεων¹, αναδεικνύοντας μία διαφορετική ανάγνωση της κρίσης. Η διάχυση τέτοιων εναλλακτικών αναγνώσεων μέσα στο εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα, διευκολύνει την ανάληψη μαχητικών συλλογικών δράσεων, που με τη σειρά τους

¹ Κατά τη διάρκεια της τριμερούς συνάντησης, ο εκπρόσωπος της εργοδοσίας αρχικά υποστήριξε πως αιτία των 120 απολύσεων που προαναγγέλλησαν είναι η τρέχουσα οικονομική κρίση. Η ηγεσία του σωματείου, με αναλυτικά στοιχεία που παρουσίασε, ανάγκασε την εργοδοτική πλευρά, να παραδεχθεί ότι δεν υφίσταται κάποιος άμεσος κίνδυνος για την κερδοφορία της επιχείρησης και να στρέψει τα επιχειρήματά της στην αλλαγή στρατηγικής του ομίλου (Σημερινή: 02/02/09).

παρεμποδίζουν την κανονικότητα των δομών αναδιανομής των ζημιών που προκαλούνται σε συνθήκες καπιταλιστικής κρίσης.

Ο πρόεδρος της «ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ» σε συνέντευξή του (Ριζοσπάστης: 01/03/09, 18) μετά τις 93 αποχωρήσεις που έλαβαν τελικά χώρα στη FRIGOGLOSS, δήλωσε τα εξής ενδιαφέροντα:

«Εγώ δεν το βλέπω ότι είναι ήττα για το εργατικό κίνημα. Κάτι θα μείνει από αυτή την ιστορία. Αφήνεις μια παρακαταθήκη. Υπάρχει εργαζόμενος που λέει θα κάτσω εδώ και ας με απολύσουνε. Για αυτό τον εργαζόμενο αξίζει αυτή στάση που έχουμε κρατήσει [...] Η συνάδελφος είναι να πάρει 100 χιλιάρικά (σ.σ. ευρώ). "Δεν τα παίρνω" λέει "να μ' απολύσουνε"».

Η ηγεσία του συνδικάτου θα μπορούσε να επιλέξει μία διαφορετική πλαισίωση, σύμφωνα με την οποία η κρίση είναι κάτι σαν «φυσικό φαινόμενο», τις συνέπειες του οποίου καλούνται να τις πληρώσουν όλοι. Αν στο πλαίσιο του συγκεκριμένου σωματείου αυτό αποτελεί απλή υπόθεση εργασίας, για άλλα συνδικάτα αποτελεί αδήριτη πραγματικότητα. Στη Χαλυβουργία Βόλου, το αίτημα της ηγεσίας του σωματείου μετά την απόλυση πέντε εργαζόμενων, ήταν η εφαρμογή «προγράμματος εθελούσιας εξόδου», ενώ στο εργοστάσιο αλουμινίου της GRUPAL στην Ξάνθη, η ηγεσία του σωματείου πρότεινε διαθεσιμότητες, ως εναλλακτική στις απολύσεις, όπως αλλού εναλλακτική αποτελεί η εκ περιτροπής εργασία (Ριζοσπάστης: 11/01/09). Εξάλλου, ο νόμος 2639/98 που παρέχει νομικό έρεισμα στην εκ περιτροπής εργασία, ως μία ειδική μορφή ευέλικτης απασχόλησης, στο προοίμιό του επικαλείται το «Σύμφωνο Εμπιστοσύνης μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων στην πορεία για το 2000», δηλωτικό της συναίνεσης καταρχήν σε τριτοβάθμιο επίπεδο.

Ο διευθύνων σύμβουλος της FULGOR (επιχείρηση παρασκευής καλωδίων στην Κόρινθο) Σ.Π. σε δηλώσεις του στην εφημερίδα *Έθνος* (05/12/08) αναδείκνυε την κοινή θέαση αυτής της πραγματικότητας από εργοδοσία και σωματείο:

«Θεωρούμε τον εργαζόμενο ως την αιχμή για την παραγωγή μας. Επενδύουμε στον κόσμο μας και επειδή τον σεβόμαστε και τον θεωρούμε συνεργάτη σε αυτήν τη δύσκολη οικονομικά περίοδο, δεν μπορούσαμε παρά ό,τι κάνουμε να είναι σε απόλυτη συνεννόηση μαζί του. Αποφασίσαμε από κοινού με το σωματείο να: εξαντληθούν τα υπόλοιπα αδειών, να τεκμηριώσουν σύνταξη όσοι ήθελαν και να δοθούν κίνητρα σε αυτούς που αποφάσισαν να αποχωρήσουν οικειοθελώς. Στη συνέχεια φθάσαμε στη διαθεσιμότητα σε κάποια τμήματα που δεν έχει δουλειά ή έχει αποφασιστεί να κλείσουν. Μακάρι η διαθεσιμότητα να είναι το χειρότερο μέτρο. Όταν ανοίξει η αγορά θα είμαστε οι πρώτοι που θα ξαναπάρουμε κόσμο».

Στις περισσότερες επιχειρήσεις του καταλόγου που προηγήθηκε, οι ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις, οι απολύσεις και οι περικοπές μισθών, πραγματοποιήθηκαν με τη ρητή ή άρρητη συναίνεση του σωματείου, χωρίς προετοιμασία και συγκέντρωση δυνάμεων, χωρίς συστηματική κινητοποίηση της βάσης με στόχο την παρεμπόδιση της επίθεσης. Την πιο χαρακτηριστική ωστόσο περίπτωση συναινετικής διαχείρισης σε ανάλογη με τη FRIGOGLASS κατάσταση, συναντάμε στα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά, όπου η αλλαγή ιδιοκτησιακού καθεστώτος το 2002 σήμανε την κατάργηση εκατοντάδων θέσεων εργασίας και την εκ νέου συρρίκνωση του ναυπηγείου που σήμερα αριθμεί 1300 άτομα προσωπικό². Ο πρόεδρος του Σωματείου ΤΡΙΑΙΝΑ με πρόσφατες δηλώσεις του (Το Βήμα: 25/10/09, Β66) σκιαγράφησε τη συναινετική στρατηγική που υιοθέτησε το συνδικάτο, όλα αυτά τα χρόνια των ιδιοκτησιακών ανακατατάξεων:

«Το 2002 κάναμε ό,τι μας είπαν οι Γερμανοί για να αγοράσουν το ναυπηγείο. Υλοποιήθηκε μεγάλο πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου περίπου 1.000 ατόμων χωρίς να ανοίξει μύτη. Η τότε κυβέρνηση τους έδωσε το πρόγραμμα των υποβρυχίων, ενώ ερχόταν στη συνέχεια το πρόγραμμα των φρεγατών που πάγωσε η κυβέρνηση Καραμανλή. Επτά χρόνια τώρα ένας παγκόσμιος κολοσσός όπως η Thyssen Kroup δεν έφερε ούτε μία – επαναλαμβάνω ούτε μία – εμπορική δουλειά στο Ναυπηγείο [...] Συνέχεια μας εξέπλητταν αρνητικά».

Όπως αναδείχθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, η στάση αναμονής της ηγεσίας του σωματείου απέναντι στις «αρνητικές εκπλήξεις» που επιφύλασσε η εργοδοσία, αποδοκιμάστηκε από την πλειοψηφία των μελών του σωματείου, φτάνοντας μέχρι την ανοιχτή αμφισβήτηση της νομιμότητας της ηγεσίας του. Η λεγόμενη «θεσμική κεντρικότητα» και οι δυνατότητες επιρροής στο decision making της επιχείρησης που αυτή υποδηλώνει (Ackers and Payne: 1998) αποτέλεσε αποκλειστική επιδίωξη της συναινετικής ηγεσίας της ΤΡΙΑΙΝΑΣ. Όπως επισημαίνει ο G. Wood, η τήρηση αυτής της προτεραιότητας θέτει σε κίνδυνο την αυτονομία ενός συνδικάτου και περιορίζει το ρόλο του σε νομιμοποιητή ενός προκαθορισμένου budget (Wood: 2004, 210). Όπως διαπιστώνεται και στην περίπτωση Σκαραμαγκά, η συναινετική διάθεση της συνδικαλιστικής ηγεσίας, απέβει άκαρπη στην προστασία των θέσεων εργασίας.

² Τα «Ελληνικά Ναυπηγεία Α.Ε.» ιδιοκτησίας Thyssen, εισήλθαν σε μια ακόμα φάση αβεβαιότητας καθώς τον Οκτώβριο του 2009 οι Γερμανοί ιδιοκτήτες επιβεβαίωσαν την πρόθεσή τους να αποχωρήσουν, δημιουργώντας εκ νέου κλίμα ανασφάλειας στους εναπομείναντες εργαζόμενους του Ναυπηγείου.

Πολύ πιο επώδυνη ωστόσο για τα συμφέροντα των εργαζόμενων, είναι η επιπλοκή που σχετίζεται με την αποξένωση των μελών, την αποστασιοποίησή τους από τη συλλογική δράση, η οποία μεσοπρόθεσμα δημιουργεί ακατάβλητα αναχώματα στην αναζωογόνηση των συνδικάτων, αφού αποτρέπει τη συμμετοχή νέων κοινωνικών δυνάμεων (νεολαία, γυναίκες, μετανάστες, άνεργοι), αποδυναμώνει τους δεσμούς με άλλα κοινωνικά κινήματα, στενεύει τα διεκδικητικά πλαίσια, αφήνει την πρωτοβουλία κινήσεων στην εργοδοσία, σε μια περίοδο όπου η «ιδεολογική πρωτοβουλία» είναι αναγκαίο όσο ποτέ να επιστρέψει στο εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα (Hyman: 2001, 173). Θα προσθέταμε ότι για να επιστρέψει αυτή η πρωτοβουλία στο εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα, το τελευταίο ίσως θα πρέπει να αναθεωρήσει (μεταξύ άλλων) και τη στάση του απέναντι στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, συναντώντας και διευρύνοντας τις αμφισβητήσεις που προκαλούνται σε ολόκληρη τη γηραιά ήπειρο σε ολόένα και περισσότερους συλλογικούς δρώντες.

Επιστρέφοντας στις πρακτικές των συνδικάτων εν μέσω οικονομικής κρίσης, είδαμε ότι ο χειρισμός του σωματείου της FRIGOGLOSS, ή του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά στη Ν/Ε Ζώνη Περάματος, ενδεχομένως και άλλων σωματείων στον ίδιο ή σε άλλους κλάδους, ήταν διαφορετικός, ακόμα και αν η τελική έκβαση (εξ' ορισμού αβέβαιη για τους κινηματικούς διεκδικητές) δεν ήταν η επιθυμητή. Αυτή η διαφορά στην πρακτική, παραμένει γνωστικά απροσπέλαστη, αν υιοθετηθεί «η αξιωματική παραδοχή αδιαμεσολάβητων αιτιωδών επιρροών από το περιβάλλον προς τα διεκδικητικά υποκείμενα και ποτέ το αντίστροφο. Όμως τα κινηματικά υποκείμενα, δεν είναι μόνο αποδέκτες περιβαλλοντικών επιρροών, είναι και δημιουργοί τους» (Σεφεριάδης: 2006).

Ωστόσο, ο συγκρουσιακός προσανατολισμός που εντοπίστηκε στα συνδικάτα των παραπάνω χώρων, αν και διακριτός τόσο ως προς τα χαρακτηριστικά του, όσο και ως προς τις συνέπειές του, δεν στερείται αντιφάσεων και ελλειμματικών προϋποθέσεων σε επίπεδο είτε πολιτικού λόγου, είτε πρακτικής. Αν όπως παρατηρούν οι υποστηρικτές του σύγχρονου κινηματικού συνδικαλισμού η αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος προϋποθέτει επιστροφή στις ρίζες του ως κοινωνικό κίνημα (Clawson: 2003) και ταυτόχρονα επικαιροποίηση των προγραμματικών του συντεταγμένων, ώστε να απηχεί καλύτερα τις νέες ανάγκες που έχουν προκύψει σε κοινωνικό επίπεδο (Hyman: 2001),

τότε τα συνδικάτα που εντοπίσαμε ως συγκρουσιακά έχουν πολύ δρόμο να διανύσουν σε αυτή την κατεύθυνση.

Πιο συγκεκριμένα, με βάση την έρευνα στάσεων που διενεργήσαμε, στα σωματεία συγκρουσιακού τύπου καταγράφηκαν τάσεις που δεν εγγράφονται στο πλαίσιο του ριζοσπαστικού κινηματικού συνδικαλισμού, με τα χαρακτηριστικά που του έχουν αποδοθεί, τόσο στην παρούσα μελέτη, όσο και γενικότερα στη βιβλιογραφία του συγκρουσιακού συνδικαλισμού. Για παράδειγμα, ο διεθνισμός ως ουσιαστικό και καθημερινοποιημένο πρόταγμα, δεν διαπερνά με συμπαγή τρόπο τις στάσεις των μελών του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά, της «ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ» και πολύ περισσότερο της Ένωσης Εργατοτεχνιτών Μετάλλου Λάρισας, των τριών δηλαδή πιο συγκρουσιακών σωματείων του δείγματος. Και σε επίπεδο πρακτικής όμως, με εξαίρεση κάποιες ποσοδικές απόπειρες ειδικά στον Πειραιά (π.χ. υπόθεση μουσουλμάνων μεταλλεργατών), δεν συναντήσαμε κάποιο συστηματοποιημένο δίκτυο διεθνιστικής αλληλεγγύης, το οποίο να επιτρέπει άμεσες ανταλλαγές διεθνούς εμπειρίας, ή διοργάνωση κοινών συλλογικών δράσεων. Αν για το σωματείο της Λάρισας, με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις χαμηλής ή μεσαίας δυναμικότητας (και αντίστοιχα αδύναμου εξαγωγικού προσανατολισμού) που καλύπτει, η αναζήτηση διεθνών συμμάχων είναι ένα καθήκον που υπερβαίνει τις οργανωτικές δυνατότητες του σωματείου, το αυτό δεν ισχύει για το Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά, ή το Σωματείο της FRIGOGLOSS. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις η ένταξη του εργασιακού χώρου στον παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας δημιουργεί προϋποθέσεις αναζήτησης διεθνών συμμαχιών μεταξύ σωματείων³.

Τα ελλείμματα εκπροσώπησης και συμμετοχής της βάσης, όσο και αν συγκριτικά αφορούν λιγότερο τα παραπάνω συγκρουσιακά συνδικάτα, δεν παύουν να αποτελούν πρόβλημα ειδικά στα δύο κλαδικά σωματεία (Πειραιά και Λάρισας): είναι χαρακτηριστική η σταθερά μεγάλη απόκλιση που παρατηρείται μεταξύ εγγεγραμμένων μελών και ψηφισάντων, ενώ σε σχέση με τις απαιτήσεις που υπάρχουν από σωματεία με συγκρουσιακό προσανατολισμό και ριζοσπαστικό πολιτικό λόγο, προβληματική

³ 'Those unions more directly tied to global trade (e.g. longshore workers' unions) will be better positioned and/or more inclined to take advantage of these opportunities' (Dixon and Fiorito: 2009, 171).

παραμένει η εικόνα της συμμετοχής των ασυνδικαλιστών (ή των μελών που διατηρούν μια «χαλαρή» σχέση με την οργάνωση) στις συλλογικές δράσεις του σωματείου⁴.

Η σύναψη σταθερών συμμαχιών με άλλα κοινωνικά κινήματα και κυρίως με κινήματα που αναπτύσσονται γύρω από μέτωπα που βρίσκονται έξω από τις παραδοσιακές διεκδικήσεις του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος, αποτελεί άλλο ένα αδύναμο σημείο των συγκεκριμένων σωματείων. Εξαιρέσεις και μάλιστα σημαντικές ως προς τις συνέπειές τους, καταγράψαμε στην περίπτωση του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά, όπως για παράδειγμα το άνοιγμα στην τοπική κοινωνία της πόλης του Περάματος – στην τοπική διοίκηση, στους ανέργους της περιοχής, στις τοπικές πολιτικές οργανώσεις – κατά την κρίσιμη για τη βιωσιμότητα της Ζώνης διετία 1995-96. Επίσης, οι ανοιχτοί διάυλοι επικοινωνίας με προσωπικότητες από το χώρο των Τεχνών και παράλληλα η συσσώρευση πολιτισμικού κεφαλαίου με στόχο την οικειοποίησή του από τους εργαζόμενους, που επιδιώκεται μέσω την ετήσιων καλλιτεχνικών και εικαστικών εκθέσεων στους χώρους των ναυπηγείων, δημιουργούν προϋποθέσεις *γεφύρωσης*, επιτελώντας λειτουργίες αξιακής πλαισίωσης, απαραίτητες στη σύνδεση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων με την κοινωνία.

Ωστόσο, παρά τις εξαιρέσεις εξακολουθεί να παραμένει αδύναμη η συστηματική δικτύωση με κινήματα – δεξαμενές ριζοσπαστισμού, όπως κινήματα νεολαίας, κινήματα μεταναστών, κινήματα δημοκρατικών δικαιωμάτων, τοπικά κινήματα, περιβαλλοντικά κινήματα, κινήματα ειρήνης κ.ο.κ. Συναφής με το παραπάνω αιτούμενο, είναι και η ανάγκη ανανέωσης και διεύρυνσης του διεκδικητικού πλαισίου, που όπως είδαμε πρέπει να θεωρείται κριτήριο για το συγκρουσιακό συνδικαλισμό. Όπως παρατηρεί ο Clawson (2003: 125):

The new reality reverses the old approach that argued unions could succeed only if they narrowly confined their attention to benefits and working conditions. Today it is often the case that in order for the labor movement to mobilize significant pressure, it must show that the issue is more than “just” a union issue. Usually it’s not enough to show that it is a worker issue.

⁴ Ωστόσο, δεν πρέπει να αγνοούμε τις πολύ καλές επιδόσεις της συμμετοχής των μεταλλεργατών στις απεργίες των δύο σωματείων – παρά τις αντιξοότητες που προκύπτουν λόγω της διασποράς του εργατικού δυναμικού σε μικρές και μικρομεσαίες παραγωγικές μονάδες – ενώ πολύ θετική είναι η εικόνα από τις Γενικές Συνελεύσεις του Συνδικάτου Μετάλλου Πειραιά, όπου παραδοσιακά η συμμετοχή κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα.

Όσο και αν οι πρακτικές των συνδικάτων που καταγράψαμε ως συγκρουσιακά, απέχουν από την ιδεοτυπική απεικόνιση του συγκρουσιακού συνδικαλισμού που επιχειρήθηκε θεωρητικά (κάτι που υπομνηματίζει ξανά τη συζήτηση για την αντιφατική ταυτότητα των συνδικαλιστικών κινήματων), δεν αναιρούνται οι ποιοτικές διαφορές στρατηγικής που εντοπίστηκαν σε σχέση με τα υπόλοιπα συνδικάτα του δείγματος.

Καθοριστικός στην αναζήτηση των κύριων ερμηνευτικών παραγόντων αυτών των διαφοροποιήσεων αναδείχθηκε ο πολιτικός-ιδεολογικός προσανατολισμός που εντυπώνεται στους παραταξιακούς συσχετισμούς δύναμης που με τη σειρά τους κρίνουν σε μεγάλο βαθμό τις κατευθυντήριες γραμμές των ηγεσιών. Η επικέντρωσή μας στο ιδεολογικοπολιτικό πεδίο μας απομακρύνει κάπως από την προβληματική των θεωρητικών του social movement unionism, που εξάλλου αντιμετωπίζουν κριτική ακριβώς εξαιτίας της «από-ιδεολογικοποίησης» της ανάλυσής τους. Οι Upchurch, Taylor and Mathers, στο έργο τους για την κρίση του σύγχρονου σοσιαλδημοκρατικού συνδικαλισμού, αφού σκιαγραφούν τις πολιτικές αιτίες της απίσχνασης του μεταπολεμικού συνδικαλισμού, προσεγγίζουν κριτικά την υπερτίμηση του «αυθόρμητου» και «βολονταριστικού» στοιχείου που στο πλαίσιο ανάλυσης του Social Movement Unionism αποδίδεται στις αναζωογονητικές απόπειρες αμερικάνικων και ευρωπαϊκών συνδικάτων από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και μετά. Η εργαλειακή αντιμετώπιση νέων συνδικαλιστικών τακτικών που εντοπίσαμε και παραπάνω στο σημείο τομής της νέο-κινηματικής και νέο-θεσμικής θεωρίας, τείνει να υποβαθμίζει τον πολιτικό χαρακτήρα της στρατηγικής που επιλέγουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, μια θεωρητική αδυναμία που τονίζεται με έμφαση από τους Upchurch, Taylor and Mathers (2009, 174):

In other words, it is not activism or leadership in themselves that are important but the political orientation of such activism. The distinction is important to emphasize as studies of union activists have often found an array of activist 'types' only some of which might fit our model. Activists may fall within the spectrum of militancy and moderation, may be pro- or anti-partnership, or even be 'cultivated' by management towards a partnership outlook (Sammuel: 2005). Activists may be divided among themselves across issues or in terms of modes of operation and may also be at odds with union leaderships. Such nuances have long been recognized in studies of union activists'

Για να κατανοήσουμε επομένως γιατί υπάρχουν διαφορετικές πρακτικές συνδικαλιστικών δρώντων, πάνω σε ίδιας τάξης προβλήματα, θα πρέπει να

μετατοπίσουμε το ενδιαφέρον στους ίδιους τους δρώντες, στο ρόλο που επιφυλάσσουν για τους εαυτούς τους, στη στρατηγική που χαράζουν στο πρωτογενές πεδίο της ταξικής αντιπαράθεσης «σε συνθήκες που δεν επέλεξαν οι ίδιοι». Στο δεύτερο μέρος της διατριβής εστίασαμε στην πολιτική, είτε με την έννοια της πολιτικής κουλτούρας των υποκειμένων, είτε με την έννοια του προγραμματικού και ιδεολογικού λόγου που διαμεσολαβείται από πλαισιώσεις, οικειοποιούμενες από τους κύριους πομπούς του διεκδικητικού μηνύματος, δηλαδή από τις ηγεσίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η οικειοποίηση αυτή επισυμβαίνει σε συγκεκριμένα οικονομικά και πολιτισμικά περιβάλλοντα, τα οποία παρέχουν δομές ευκαιριών, χωρίς όμως να προκαθορίζουν τις καμπές του συνδικαλιστικού κινήματος και πολύ περισσότερο τις εκβάσεις του.

Η εστίαση σε μία μελέτη περίπτωσης, εδώ στον κλάδο του μετάλλου, μπορεί να είναι αδύναμη για τη διατύπωση ή την αμφισβήτηση, γενικών θεωρητικών υποθέσεων. Μπορεί όμως να αποδειχθεί ιδιαίτερα χρήσιμη, τόσο στην ενίσχυση ή αποδυνάμωση τρεχουσών θεωρητικών προσεγγίσεων, όσο και στην ανάδειξη μεθοδολογικών εργαλείων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές έρευνες ακόμα και σε διαφορετικά πεδία διερεύνησης. Για παράδειγμα, η μέθοδος ανασύστασης της διαλεκτικής σχέσης οικονομίας και πολιτικής όπως επιχειρήθηκε εδώ, θα μπορούσε ίσως να μας πει κάτι για τις κινήσεις (ή τις αδράνειες) που προκαλεί η σημερινή οικονομική κρίση. Αν έπρεπε ωστόσο να συμπυκνώσουμε τα συμπεράσματα που αντλούνται από την ανά χείρας διατριβή, θα ξεχωρίζαμε τα εξής:

- Οι στρατηγικές του συνδικαλιστικού κινήματος, οι προϋποθέσεις, η διαμόρφωση, η υλοποίηση και η έκβασή τους, εξακολουθούν να είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την πολιτική, όπως αυτή εκδηλώνεται στους διάφορους αναβαθμούς της εντός και εκτός των συνδικάτων. Παρακάμπτοντας τους ιδεολογικοπολιτικούς συσχετισμούς που υφίστανται στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος και επικεντρώνοντας σε θεωρητικά ισοδύναμες και εννοιολογικά αδιαφοροποίητες τακτικές (συμμαχίες, οργανωτικές αναδιατάξεις, ρεπερτόρια δράσης) μεταθέτουμε διαρκώς το κρίσιμο ερώτημα *πως προκύπτει τώρα αυτή η στρατηγική και γιατί δεν προκύπτει κάποια άλλη;*

- Η συγκρουσιακή στρατηγική στο συνδικαλιστικό κίνημα, όχι μόνο δεν αποτελεί φθίνουσα υπολειμματική κατηγορία, αλλά αντίθετα συντρέχουν πολλοί λόγοι να θεωρείται τροχιά αναζωογόνησης. Για να μπει το συνδικαλιστικό κίνημα σε αυτή την τροχιά δεν αρκεί η προγραμματική αφοσίωσή του στις αρχές μιας ριζοσπαστικής πολιτικής, όπου η κινητοποίηση/συμμετοχή της βάσης συναρθρώνεται με ευρύτερα χειραφετητικά προτάγματα, αν και αυτή η αφοσίωση είναι αναγκαία συνθήκη αναζωογόνησης. Η συνεπής και συνεκτική υιοθέτηση της συγκρουσιακής στρατηγικής, προϋποθέτει κατά τη γνώμη μας, συνδυασμένη υιοθέτηση των επτά αξόνων της στρατηγικής εκ μέρους του συνδικαλιστικού κινήματος, με σταθερή και ιδιαίτερη έμφαση στην οργανωσιακή λογική που το διέπει.
- Αν μέχρι σήμερα η αποδοχή της ευρωπαϊκοποίησης στη συνάφειά της με τις παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή στις θεσμικές εκφορές της σχέσης κεφαλαίου-εργασίας, συνδέθηκε με μία συναινετική στρατηγική *in toto*, υπάρχουν ενδείξεις ότι μπορεί να ισχύσει και το αντίθετο: ήδη εμφανίζονται τμήματα του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος, που είτε ως «προωθητικοί θύλακες» σε συνδικάτα συναινετικού προσανατολισμού, είτε ως αυτόνομα μέτωπα, αμφισβητούν κυρίαρχους λόγους της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης όπως η ανταγωνιστικότητα και ο κοινωνικός εταιρισμός, προωθώντας αξίες του κινηματικού, πολιτικοποιημένου, ταξικού συνδικαλισμού, όπως η αλληλεγγύη, ο διεθνισμός, η κοινωνική δικαιοσύνη, η πολιτική χειραφέτηση. Η συνεπής συνάρθρωση μιας «αντι-ευρωπαϊκοποίησης από τα κάτω» με αυτές τις αξίες, ειδικά στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, αποκτά το χαρακτήρα του κατεπείγοντος, για τους φορείς μιας συγκρουσιακής στρατηγικής στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Η καπιταλιστική κρίση του 1929 αναδιάρταξε βίαια τις σχέσεις οικονομίας και πολιτικής, όχι όμως ανεξάρτητα από την κίνηση των συλλογικών δρώντων, των συνδικάτων, της παγκόσμιας εργατικής τάξης. Αν η καπιταλιστική κρίση του 2009 δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για την επανάληψη της ιστορίας, τα συνδικάτα και το εργατικό κίνημα, μπορούν να παρέμβουν πολιτικά, ώστε το (προσωρινό πάντα) τέλος της ιστορίας, να μην καταλήξει ούτε σε φάρσα, ούτε σε τραγωδία...

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ 9

- Ερωτηματολόγιο (για μέλη επιχειρησιακού σωματείου).....3
- Ερωτηματολόγιο (για ασυνδικάλιστους σε χώρους με σωματείο).....15
- Ερωτηματολόγιο (για ασυνδικάλιστους σε χώρους χωρίς σωματείο).....27
- Πίνακες συχνοτήτων όλων των μεταβλητών.....39
- Συνθετικοί δείκτες (συστήματα προσλήψεων).....113
- Δέντρα ταξινόμησης (classification trees).....114

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ 10 ΚΑΙ 11

- Στατιστικοί έλεγχοι χ^2 και δείκτες συνάφειας Eta και Phi and Cramer's V 129
- Δέντρα ταξινόμησης (classification trees).....146

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

- **Ερευνητής:** Μπιθυμήτρης Γιώργος, Υπ. Διδάκτωρ
- **Φορέας:** Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής
- **Θέμα Διδακτορικού:** «Οι Στρατηγικές του Συνδικαλιστικού Κινήματος στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης: η περίπτωση του Μετάλλου»

Σκοπός της Έρευνας: Η έρευνα που κάνω, έχει στόχο να φωτίσει καλύτερα τις σχέσεις Συνδικάτων – Εργαζόμενων. Το ερωτηματολόγιο που κρατάτε είναι ιδιαίτερα κρίσιμο εργαλείο, στην προσπάθειά μου να βγάλω σωστά συμπεράσματα και γι' αυτό πρέπει να συμπληρωθεί προσεκτικά. Όλα τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα. Μετά την ολοκλήρωση της έρευνάς θα ενημερώσω τα σωματεία για τα αποτελέσματα. Κριτήριο για μένα είναι το κατά πόσο θα συμβάλω θετικά στον προβληματισμό σας, για ένα καλύτερο συνδικαλιστικό κίνημα. Η βοήθειά σας είναι αναντικατάστατη, αφού από εσάς εξαρτάται η αξιοπιστία της έρευνας.

Στοιχεία Ερωτώμενου:

(Ερωτηματολόγιο Τύπου Α: για εγγεγραμμένους)

Επωνυμία Σωματείου:	
Επιχείρηση (επωνυμία)	
Κύρια Δραστηριότ. Επιχείρησης	
Μέγεθος Επιχείρησης	1. ☐ κάτω των 20 2. ☐ 21-50 3. ☐ 51-100 4. ☐ 101-500 5. ☐ 501 και άνω
Τομέας	1. Ιδιωτικός ☐ 2. Δημόσιος ή ημιδημόσιος ☐
Έδρα Επιχείρησης	
Ειδικότητα Ερωτώμενου	Παίρνετε ένσημα Βαρέων και Ανθυγιεινών 1. Ναι ☐ 2. Όχι ☐
Σχέση Εργασίας Ερωτώμενου	1. ☐ Αορίστου χρόνου 2. ☐ Ορισμέν. χρόνου 3. ☐ Μερικής Απασχ. 4. ☐ Εργολαβία 5. ☐ Σύστημα Φασόν 6. ☐ Μη δηλωμ. 7. ☐ Δανει-σμός
Εισόδημα (καθαρό)	1. ☐ 650 & κάτω 2. ☐ 650-800 3. ☐ 800-1000 4. ☐ 1000-1200 5. ☐ 1200-1500 6. ☐ 1500 & άνω
Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης	1. ☐ Έχω θέση προϊσταμένου 2. ☐ Δεν έχω θέση προϊσταμένου 3. ☐ Δουλεύω μόνος στον τομέα μου

Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	--						
Έτη απασχόλησης στον κλάδο	--						
Πόσους συνεχόμενους μήνες υπήρξατε άνεργος	--						
Πόσα χρόνια είστε μέλος σωματείου	--						
Συνδικαλ. Ιδιότητα Ερωτώμενου	1. ☐ Απλό Μέλος	2. ☐ Μέλος Δ.Σ. Σωματείου	3. ☐ Μέλος Δ.Σ. ΠΟΕΜ	4. ☐ Μέλος Δ.Σ. Εργατικού Κέντρου	5. ☐ Μέλος Δ.Σ. ΓΣΕΕ		
Σωματείο Ερωτώμενου	1. ☐ Κλαδικό	2. ☐ Εργοστασιακό					
Παραταξιακή Προτίμηση Ερωτώμενου	1. ☐ ΠΑΣΚΕ	2. ☐ ΔΑΣ (ΠΑΜΕ)	3. ☐ ΔΑΚΕ	4. ☐ Α.Π.	5. ☐ Άλλη παρατάξη	6. ☐ Καμία	
Φύλο	1. Άνδρας ☐		2. Γυναίκα ☐				
Εθνικότητα							
Μορφωτικό Επίπεδο (Τελευταίο Απολυτήριο)	1. ☐ Δημοτικό	2. ☐ Γυμνάσιο	3. ☐ Λύκειο	4. ☐ Τεχνική Σχολή Δημοσίου	5. ☐ Ιδιωτική Επαγγελμα. Σχολή	6. ☐ ΑΕΙ - ΤΕΙ	
Οικογενειακή Κατάσταση	1. ☐ Άγαμος	2. ☐ Συμβίω- ση	3. ☐ Έγγαμος	4. ☐ Έγγαμος με παιδί	5. ☐ Χωρι- σμένος	6. ☐ Χωρισμένος με παιδί	7. ☐ Πολύ- τεκνος
Χρονολογία Γέννησης	19__						

Ερωτήματα 1-4

- 1) Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης στη ζωή και τα δικαιώματα των Ευρωπαίων εργαζόμενων είναι:

Αρνητική 1 2 3 4 5 6 7 Θετική

- 2) Οι συνέπειες από τον «εξευρωπαϊσμό» της λειτουργίας των συνδικάτων για το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι:

Αρνητικές 1 2 3 4 5 6 7 Θετικές

- 3) Το Εργατικό Δίκαιο ενισχύεται, καθώς προχωρά η διαδικασία της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης (από το 1992 μέχρι σήμερα)

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

- 4) Έχετε ενημερωθεί από τις συνδικαλιστικές σας οργανώσεις για την Πράσινη Βίβλο και τις επιπτώσεις της στο Εργατικό Δίκαιο;

A) Ναι, από την ΠΟΕΜ

☐

B) Ναι και από τους δύο

☐

B) Ναι, από το Σωματείο

☐

Γ) Όχι, από κανέναν

☐

Ερώτημα 5

- 5) Σε ποιο σημείο της κλίμακας Αντίπαλος – Σύμμαχος θα τοποθετούσατε τις παρακάτω κατηγορίες;

Εργοδοσία	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Αγρότες	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Αντιπολεμικές Οργανώσεις	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Ευρωκοινοβούλιο	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
ΣΕΒ (Βιομήχανοι)	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
ΕΣΕΕ (Εμποροι)	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
ΓΣΕΒΕΕ (Βιοτέχνες)	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος

Ερωτήματα 6-8

6) Τα συνδικάτα πρέπει να παίρνουν πολιτική θέση σε κρίσιμα ζητήματα

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

7) Η χαλάρωση της σχέσης Κομμάτων-Συνδικάτων θα είχε θετικές συνέπειες για το συνδικαλιστικό κίνημα

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

8) Η κομματική ένταξη των συνδικαλιστών δεν αποτελεί πρόβλημα, όταν αυτοί εκπροσωπούν σωστά τα συμφέροντα της εργατικής τάξης

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

Ερωτήματα 9-17

9) Πόσο συχνά χρησιμοποίησε τα παρακάτω μέσα πίεσης κατά τα τελευταία 3 χρόνια, το σωματείο που ανήκετε:

Απεργία	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Προσφυγή στα δικαστήρια	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Διαδηλώσεις	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Κατάληψη εργοστασίων-δρόμων- κτιρίων	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Προσφυγή σε όργανα Μεσολάβησης	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Διάλογος με τους εργοδότες	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Επίσχεση εργασίας	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά

10) Πόσο αποτελεσματικά θεωρείτε τα παρακάτω μέσα πίεσης:

Απεργία	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Προσφυγή στα δικαστήρια	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Διαδηλώσεις	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Κατάληψη εργοστασίων-δρόμων- κτιρίων	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Προσφυγή σε όργανα Μεσολάβησης	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Διάλογος με τους εργοδότες	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Επίσχεση εργασίας	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ

11) Όταν προκηρύσσεται απεργία του κλάδου ή της ΓΣΕΕ, όλα νεκρώνουν στο χώρο δουλειάς μου.

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

12) Πόσο συχνά:

Διαβάζετε έντυπα του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Ψηφίζετε για το σωματείο	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε Συνελεύσεις του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε εκδηλώσεις του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε απεργίες του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα

13) Πως θα χαρακτηρίζατε τις παρακάτω μορφές πίεσης:

Γενική πολιτική απεργία	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Κατάληψη εργοστασίων και χώρων εργασίας	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Κλείσιμο εθνικών αρτηριών	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Δυναμική αντιμετώπιση απεργοσπαστών	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική

14) Σήμερα υπάρχουν σοβαροί λόγοι που δικαιολογούν την υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

15) Αντιμετωπίσατε πρόσφατα εσείς ή οι συνάδελφοί σας κρατική ή εργοδοτική βία, εντός εργασιακού χώρου ή σε διαδήλωση του κλάδου;

A) Ναι ☐ B) Όχι ☐

16) Αν ναι, τότε τι είδους βία ήταν; Απαντήστε μόνο στην περίπτωση που ήσασταν παρόντες

Απειλή απόλυσης, ή μήνυσης από την εργοδοσία	
Απειλή σωματικής ακεραιότητας από την εργοδοσία	
Σωματική βία χωρίς περιστατικό τραυματισμού από την εργοδοσία	
Σωματική βία με περιστατικό τραυματισμού από την εργοδοσία	
Απειλή σύλληψης, ή φυλάκισης από αστυνομικές δυνάμεις	
Σύλληψη ή φυλάκιση από αστυνομικές δυνάμεις	
Δικαστική Ποινή για παράνομη συνδικαλιστική δράση	
Σωματική βία χωρίς περιστατικό τραυματισμού από αστυνομική δύναμη	
Σωματική βία με τραυματισμό από αστυνομική δύναμη	

17) Μπορεί η συμμετοχή των συνδικάτων στον Κοινωνικό Διάλογο να συμβάλλει θετικά στις εργατικές διεκδικήσεις;

Ναι, πάντα	
Ναι, τις περισσότερες φορές	
Όχι, μόνο κάποιες φορές	
Όχι, ποτέ	

Ερωτήματα 18-22

18) Πως θα αξιολογούσατε το ύψος των διεκδικήσεων του σωματείου σας;

Υπερβολικό και ανεδαφικό	
Φιλόδοξο, αλλά ρεαλιστικό	
Μετριοπαθές, αλλά ρεαλιστικό	
Αδικοιολόγητα μετριοπαθές	
Δεν γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	

19) Πως θα αξιολογούσατε το εύρος των διεκδικήσεων του σωματείου που ανήκετε;

Υπερβολικά ευρύ και ασαφές	
Ευρύ, αλλά σαφές	
Στενό, αλλά σαφές	
Στενό και ασαφές	
Δε γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	

20) Το Σωματείο σας προσπαθεί να έχει λόγο πάνω σε ζητήματα εκσυγχρονισμού της παραγωγής, των υποδομών και των εργαλείων

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

21) Αν εργάζεστε σε πρώην ΔΕΚΟ, θεωρείτε ότι η Διοίκηση του Σωματείου σας αποδέχθηκε το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης;

Ναι, γιατί δεν μπόρεσε να κάνει κάτι	
Ναι, γιατί δεν ήθελε να κάνει κάτι	
Όχι, αλλά δεν προσπάθησε να κάνει κάτι	
Όχι και προσπάθησε να κάνει κάτι	

22) Η δράση του Σωματείου μου, είναι πολύ αποτελεσματική στα παρακάτω ζητήματα

Απολύσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εντατικοποίηση εργασίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μέτρα ασφαλείας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μισθοί και ημερομίσθια	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Κατάρτιση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μεταφορά ή κλείσιμο παραγωγικών μονάδων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εκσυγχρονισμός υποδομών και εργαλείων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Ερωτήματα 23-27

23) Το συνδικάτο πρέπει να γίνεται πιο μαζικό:

Για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να είναι πιο μαχητικό	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να διαπαιδαγωγεί αυριανούς ακτιβιστές	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να διαπαιδαγωγεί πιο υπεύθυνους εκπροσώπους	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

24) Κάθε πότε γίνεται Γενική Συνέλευση του Σωματείου σας;

Σπάνια, λόγω μικρής συμμετοχής των εργαζόμενων	
Σπάνια, και μόνο όταν το ζητήσουν οι εργαζόμενοι	
Τακτικά και οπωσδήποτε μπροστά σε κρίσιμες εξελίξεις	
Μόνο στις αρχαιρεσίες του Σωματείου	
Ποτέ	

25) Η μαζικότητα του σωματείου στο χώρο μου επηρεάζεται αρνητικά από:

Μικρό μέγεθος επιχείρησης ή επιχειρήσεων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Προσωπικές σχέσεις εργατών-εργοδοσίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Ανεργία	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εργασιακή Ανεσφάλεια	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Καταπίεση μεταναστών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Τρομοκρατία εργοδοτών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Ατομικισμός	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Αναποτελεσματικότητα δράσης σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Αδυναμία ηγεσίας να εκπροσωπήσει τη βάση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

26) Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από:

Τις πολιτικές μου πεποιθήσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Τη συνεπή ταξική στρατηγική του συνδικάτου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Υπηρεσίες που προσφέρει το σωματείο, όπως ενημέρωση, ψυχαγωγία, κατάρτιση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Το συναδελφικό κλίμα μέσα στο σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Την αποτελεσματικότητα του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Την εχθρότητα του εργοδότη μου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Δεν υπάρχει τίποτα που θα μπορούσε να εμπνεύσει τη συμμετοχή μου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

27) Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από:

Τις πολιτικές μου πεποιθήσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Την κομματικοποίηση του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Προσωπικά οικονομικά, ή άλλα προβλήματα	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το αντισυναδελφικό κλίμα στο σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Την αναποτελεσματικότητα του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το οικογενειακό κλίμα της επιχείρησης	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Ερωτήματα 28-30

28) Έγινε πρόσφατα κάποια οργανωτική ανασυγκρότηση στο χώρο σας, π.χ. κάποια συγχώνευση, ή κάποια ίδρυση καινούριου σωματείου;

Ναι, είχαμε συγχώνευση σωματείων	
Ναι, είχαμε ίδρυση καινούριου σωματείου	
Ναι και τα δύο	
Όχι, τίποτα από τα δύο	

29) Αν υπήρξε συγχώνευση παλιού, ή ίδρυση νέου, ο στόχος ήταν:

Στενά παραταξιακός	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Να μειωθεί η επιρροή άλλου σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Να ενισχυθούν τα σωματεία βάσης	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Να εκπροσωπηθούν νέα τμήματα της εργατικής τάξης	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Να βελτιωθούν τα οικονομικά του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

30) Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από:

Συνδρομές μελών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Επιχορηγήσεις Εργατικής Εστίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Επιχορηγήσεις Ε.Ε.	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Άλλες επιχορηγήσεις από τρίτους	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Ερωτήματα 31-34

31) Οι αιτίες των προβλημάτων που βιώνουν σήμερα οι εργαζόμενοι:

Είναι αποκλειστικά προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Έχουν περισσότερο εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με ανεπάρκειες του Κράτους και των Κυβερνήσεων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριος υπεύθυνος είναι οι πολιτικές των εθνικών Κυβερνήσεων που «εθελοντικά» συντονίζονται με την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

32) Η κοινή δράση συνδικάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη:

Στη διεξαγωγή πιο προνομιακών για την εργατική τάξη Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Στην αποτελεσματικότερη πίεση προς την εργοδοσία, πρώτα και κύρια σε εθνικό επίπεδο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων, όπως η Ε.Ε., ο Π.Ο.Ε., η Παγκόσμια Τράπεζα	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η κοινή δράση δεν έχει να προσφέρει κάτι επιπλέον στην εθνική-τοπική δράση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

33) Σε συνθήκες «παγκοσμιοποίησης», προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι:

Να διαφυλάξουν την εθνική ταυτότητα που απειλείται από την «παγκοσμιοποίηση»	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Να ενισχύσουν το διεθνισμό και τους δεσμούς αλληλεγγύης των ελλήνων εργαζόμενων με τους ξένους εργάτες	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Να συμβάλλουν ώστε να ανέβει η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

34) Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να:

Ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ή οι Επιτροπές της Ε.Ε.	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στοχεύει σε διεθνείς συγκεντρώσεις και διαμαρτυρίες με την ευκαιρία συναντήσεων κορυφής (π.χ. G7, Ε.Ε, ΠΟΕ)	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στοχεύει σε ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

- **Ερευνητής:** Μπιθυμήτρης Γιώργος, Υπ. Διδάκτωρ
- **Φορέας:** Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής
- **Θέμα Διδακτορικού:** «Οι Στρατηγικές του Συνδικαλιστικού Κινήματος στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης: η περίπτωση του Μετάλλου»

Σκοπός της Έρευνας: Η έρευνα που κάνω, έχει στόχο να φωτίσει καλύτερα τις σχέσεις Συνδικάτων – Εργαζόμενων. Το ερωτηματολόγιο που κρατάτε είναι ιδιαίτερα κρίσιμο εργαλείο, στην προσπάθειά μου να βγάλω σωστά συμπεράσματα και γι' αυτό πρέπει να συμπληρωθεί προσεκτικά. Όλα τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα. Μετά την ολοκλήρωση της έρευνάς θα ενημερώσω τα σωματεία για τα αποτελέσματα. Κριτήριο για μένα είναι το κατά πόσο θα συμβάλω θετικά στον προβληματισμό σας, για ένα καλύτερο συνδικαλιστικό κίνημα. Η βοήθειά σας είναι αναντικατάστατη, αφού από εσάς εξαρτάται η αξιοπιστία της έρευνας.

Συμπλήρωση ερωτηματολογίου: Οι περισσότερες απαντήσεις είναι διαβαθμισμένες.

Π.χ. εκεί όπου υπάρχει επιλογή «Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ», συμπληρώνετε έτσι ώστε όσο πιο πολύ διαφωνείτε, τόσο πιο κοντά στο 1 να βρίσκεται η τιμή που κυκλώνετε. Όσο πιο πολύ συμφωνείτε, τόσο πιο κοντά στο 7 θα βρίσκεται η απάντησή σας.

Για οποιαδήποτε άλλη απορία απευθυνθείτε στον υπεύθυνο της έρευνας.

Στοιχεία Ερωτώμενου:

(Ερωτηματολόγιο Τύπου Β: για μη εγγεγραμμένους)

Επιχείρηση (επωνυμία)	
Κύρια Δραστηριότ. Επιχείρησης	
Μέγεθος Επιχείρησης	1. ☐ κάτω των 20 2. ☐ 21-50 3. ☐ 51-100 4. ☐ 101-500 5. ☐ 501 και άνω
Τομέας	1. Ιδιωτικός ☐ 2. Δημόσιος ή ημιδημόσιος ☐
Έδρα Επιχείρησης	
Ειδικότητα Ερωτώμενου	Παίρνετε ένσημα Βαρέων και Ανθυγιεινών 1. Ναι ☐ 2. Όχι ☐
Σχέση Εργασίας Ερωτώμενου	1. ☐ Αορίστου χρόνου 2. ☐ Ορισμέν. χρόνου 3. ☐ Μερικής Απασχ. 4. ☐ Εργολαβία 5. ☐ Σύστημα Φασόν 6. ☐ Μη δηλωμ. 7. ☐ Δανεισμός
Εισόδημα (καθαρό)	1. ☐ 650 & κάτω 2. ☐ 650-800 3. ☐ 800-1000 4. ☐ 1000-1200 5. ☐ 1200-1500 6. ☐ 1500 & άνω
Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης	1. ☐ Έχω θέση προϊσταμένου 2. ☐ Δεν έχω θέση προϊσταμένου 3. ☐ Δουλεύω μόνος στον τομέα μου

Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	--						
Έτη απασχόλησης στον κλάδο	--						
Πόσους συνεχόμενους μήνες υπήρξατε άνεργος	--						
Υπήρξατε παλιότερα μέλος κάποιου σωματείου	--						
Ποια παράταξη θεωρείτε ότι θα σας εκπροσωπούσε καλύτερα	1. ☐ ΠΑΣΚΕ (ΠΑΣΟΚ)	2. ☐ ΔΑΣ (ΚΚΕ)	3. ☐ ΔΑΚΕ (ΝΔ)	4. ☐ Α.Π. (ΣΥΝ)	5. ☐ Άλλη παράταξη	6. ☐ Καμία	
Φύλο	1. Άνδρας ☐ 2. Γυναίκα ☐						
Εθνικότητα							
Μορφωτικό Επίπεδο (Τελευταίο Απολυτήριο)	1. ☐ Δημοτικό	2. ☐ Γυμνάσιο	3. ☐ Λύκειο	4. ☐ Τεχνική Σχολή Δημοσίου	5. ☐ Ιδιωτική Επαγγελμα. Σχολή	6. ☐ ΑΕΙ - ΤΕΙ	
Οικογενειακή Κατάσταση	1. ☐ Άγαμος	2. ☐ Συμβίωση	3. ☐ Έγγαμος	4. ☐ Έγγαμος με παιδί	5. ☐ Χωρισμένος	6. ☐ Χωρισμένος με παιδί	7. ☐ Πολύτεκνος
Χρονολογία Γέννησης	19__						

Ερωτήματα 1-4

- 1) Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης στη ζωή και τα δικαιώματα των Ευρωπαίων εργαζόμενων είναι:

Αρνητική 1 2 3 4 5 6 7 Θετική

- 2) Οι συνέπειες από τον «εξευρωπαϊσμό» της λειτουργίας των συνδικάτων για το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι:

Αρνητικές 1 2 3 4 5 6 7 Θετικές

- 3) Το Εργατικό Δίκαιο ενισχύεται, καθώς προχωρά η διαδικασία της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης (από το 1992 μέχρι σήμερα)

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

- 4) Έχετε ενημερωθεί από τις συνδικαλιστικές σας οργανώσεις για την Πράσινη Βίβλο και τις επιπτώσεις της στο Εργατικό Δίκαιο;

A) Ναι, από την ΠΟΕΜ

☐
☐

B) Ναι και από τους δύο

☐
☐

B) Ναι, από το Σωματείο

Γ) Όχι, από κανέναν

Ερώτημα 5

- 5) Σε ποιο σημείο της κλίμακας Αντίπαλος – Σύμμαχος θα τοποθετούσατε τις παρακάτω κατηγορίες;

Εργοδοσία	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Αγρότες	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Αντιπολεμικές Οργανώσεις	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Ευρωκοινοβούλιο	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
ΣΕΒ (Βιομήχανοι)	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
ΕΣΕΕ (Εμποροι)	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος
ΓΣΕΒΕΕ (Βιοτέχνες)	Αντίπαλος	1	2	3	4	5	6	7	Σύμμαχος

Ερωτήματα 6-8

6) Τα συνδικάτα πρέπει να παίρνουν πολιτική θέση σε κρίσιμα ζητήματα

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

7) Η χαλάρωση της σχέσης Κομμάτων-Συνδικάτων θα είχε θετικές συνέπειες για το συνδικαλιστικό κίνημα

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

8) Η κομματική ένταξη των συνδικαλιστών δεν αποτελεί πρόβλημα, όταν αυτοί εκπροσωπούν σωστά τα συμφέροντα της εργατικής τάξης

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

Ερωτήματα 9-17

9) Πόσο συχνά χρησιμοποίησε τα παρακάτω μέσα πίεσης κατά τα τελευταία 3 χρόνια, το σωματείο του χώρου σας;

Απεργία	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Προσφυγή στα δικαστήρια	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Διαδηλώσεις	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Κατάληψη εργοστασίων-δρόμων- κτιρίων	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Προσφυγή σε όργανα Μεσολάβησης	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Διάλογος με τους εργοδότες	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Επίσχεση εργασίας	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά

10) Πόσο αποτελεσματικά θεωρείτε τα παρακάτω μέσα πίεσης:

Απεργία	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Προσφυγή στα δικαστήρια	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Διαδηλώσεις	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Κατάληψη εργοστασίων-δρόμων- κτιρίων	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Προσφυγή σε όργανα Μεσολάβησης	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Διάλογος με τους εργοδότες	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Επίσχεση εργασίας	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ

11) Όταν προκηρύσσεται απεργία του κλάδου ή της ΓΣΕΕ, όλα νεκρώνουν στο χώρο δουλειάς μου.

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

12) Πόσο συχνά:

Διαβάζετε έντυπα του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε Συνελεύσεις του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε εκδηλώσεις του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε απεργίες του σωματείου	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα

13) Πως θα χαρακτηρίζατε τις παρακάτω μορφές πίεσης:

Γενική πολιτική απεργία	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Κατάληψη εργοστασίων και χώρων εργασίας	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Κλείσιμο εθνικών αρτηριών	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Δυναμική αντιμετώπιση απεργοσπαστών	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική

14) Σήμερα υπάρχουν σοβαροί λόγοι που δικαιολογούν την υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

15) Αντιμετωπίσατε πρόσφατα εσείς ή οι συνάδελφοί σας κρατική ή εργοδοτική βία, εντός εργασιακού χώρου ή σε διαδήλωση του κλάδου;

A) Ναι ☐ B) Όχι ☐

16) Αν ναι, τότε τι είδους βία ήταν; Απαντήστε μόνο στην περίπτωση που ήσασταν παρόντες

Απειλή απόλυσης, ή μήνυσης από την εργοδοσία	
Απειλή σωματικής ακεραιότητας από την εργοδοσία	
Σωματική βία χωρίς περιστατικό τραυματισμού από την εργοδοσία	
Σωματική βία με περιστατικό τραυματισμού από την εργοδοσία	
Απειλή σύλληψης, ή φυλάκισης από αστυνομικές δυνάμεις	
Σύλληψη ή φυλάκιση από αστυνομικές δυνάμεις	
Δικαστική Ποινή για παράνομη συνδικαλιστική δράση	
Σωματική βία χωρίς περιστατικό τραυματισμού από αστυνομική δύναμη	
Σωματική βία με τραυματισμό από αστυνομική δύναμη	

17) Μπορεί η συμμετοχή των συνδικάτων στον Κοινωνικό Διάλογο να συμβάλλει θετικά στις εργατικές διεκδικήσεις;

Ναι, πάντα	
Ναι, τις περισσότερες φορές	
Όχι, μόνο κάποιες φορές	
Όχι, ποτέ	

Ερωτήματα 18-22

18) Πως θα αξιολογούσατε το ύψος των διεκδικήσεων του σωματείου του χώρου σας;

Υπερβολικό και ανεδαφικό	
Φιλόδοξο, αλλά ρεαλιστικό	
Μετριοπαθές, αλλά ρεαλιστικό	
Αδικαιολόγητα μετριοπαθές	
Δεν γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	

19) Πως θα αξιολογούσατε το εύρος των διεκδικήσεων του σωματείου του χώρου σας;

Υπερβολικά ευρύ και ασαφές	
Ευρύ, αλλά σαφές	
Στενό, αλλά σαφές	
Στενό και ασαφές	
Δε γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	

20) Το Σωματείο του χώρου σας προσπαθεί να έχει λόγο πάνω σε ζητήματα εκσυγχρονισμού της παραγωγής, των υποδομών και των εργαλείων

Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

21) Αν εργάζεστε σε πρώην ΔΕΚΟ, θεωρείτε ότι η Διοίκηση του Σωματείου αποδέχθηκε το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης;

Ναι, γιατί δεν μπόρεσε να κάνει κάτι	
Ναι, γιατί δεν ήθελε να κάνει κάτι	
Όχι, αλλά δεν προσπάθησε να κάνει κάτι	
Όχι και προσπάθησε να κάνει κάτι	

22) Η δράση του Σωματείου στο χώρο που δουλεύω, είναι πολύ αποτελεσματική στα παρακάτω ζητήματα

Απολύσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εντατικοποίηση εργασίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μέτρα ασφαλείας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μισθοί και ημερομίσθια	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Κατάρτιση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μεταφορά ή κλείσιμο παραγωγικών μονάδων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εκσυγχρονισμός υποδομών και εργαλείων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Ερωτήματα 23-29

23) Το συνδικάτο πρέπει να γίνεται πιο μαζικό:

Για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να είναι πιο μαχητικό	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να διαπαιδαγωγεί αυριανούς ακτιβιστές	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να διαπαιδαγωγεί πιο υπεύθυνους εκπροσώπους	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

24) Κάθε πότε γίνεται Γενική Συνέλευση του Σωματείου του χώρου σας;

Σπάνια, λόγω μικρής συμμετοχής των εργαζόμενων	
Σπάνια, και μόνο όταν το ζητήσουν οι εργαζόμενοι	
Τακτικά και οπωσδήποτε μπροστά σε κρίσιμες εξελίξεις	
Μόνο στις αρχαιρεσίες του Σωματείου	
Ποτέ	
Δεν γνωρίζω	

25) Η μαζικότητα του σωματείου στο χώρο μου επηρεάζεται αρνητικά από:

Μικρό μέγεθος επιχείρησης ή επιχειρήσεων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Προσωπικές σχέσεις εργατών-εργοδοσίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Ανεργία	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εργασιακή Ανεσφάλεια	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Καταπίεση μεταναστών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Τρομοκρατία εργοδοτών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Ατομικισμός	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Αναποτελεσματικότητα δράσης σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Αδυναμία ηγεσίας να εκπροσωπήσει τη βάση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

26) Πρέπει να γραφτώ στο σωματείο μου

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

27) Τι θα σας έκανε να γραφτείτε στο σωματείο;

Οι πολιτικές μου πεποιθήσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η συνεπής ταξική στρατηγική του σωματείου μου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Υπηρεσίες που προσφέρει το σωματείο, όπως ενημέρωση, ψυχαγωγία, κατάρτιση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το συναδελφικό κλίμα μέσα στο σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η αποτελεσματικότητα του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η εχθρότητα του εργοδότη μου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Οι μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Δεν υπάρχει τίποτα που θα μπορούσε να κάνει το σωματείο για να με εγγράψει	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

28) Τι σας αποτρέπει από το να γραφτείτε στο σωματείο;

Οι πολιτικές μου πεποιθήσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η κομματικοποίηση του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Προσωπικά οικονομικά, ή άλλα προβλήματα	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το αντισυναδελφικό κλίμα στο σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η αναποτελεσματικότητα του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το οικογενειακό κλίμα της επιχείρησης	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Οι μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Δεν με έχει ενημερώσει κανείς για πιθανή εγγραφή	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

29) Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από:

Συνδρομές μελών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Επιχορηγήσεις Εργατικής Εστίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Επιχορηγήσεις Ε.Ε.	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Άλλες επιχορηγήσεις από τρίτους	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Ερωτήματα 30-33

35) Οι αιτίες των προβλημάτων που βιώνουν σήμερα οι εργαζόμενοι:

Είναι αποκλειστικά προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Έχουν περισσότερο εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με ανεπάρκειες του Κράτους και των Κυβερνήσεων	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριος υπεύθυνος είναι οι πολιτικές των εθνικών Κυβερνήσεων που «εθελοντικά» συντονίζονται με την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

36) Η κοινή δράση συνδικάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη:

Στη διεξαγωγή πιο προνομιακών για την εργατική τάξη Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στην αποτελεσματικότερη πίεση προς την εργοδοσία, πρώτα και κύρια σε εθνικό επίπεδο	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων, όπως η Ε.Ε., ο Π.Ο.Ε., η Παγκόσμια Τράπεζα	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Η κοινή δράση δεν έχει να προσφέρει κάτι επιπλέον στην εθνική-τοπική δράση	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

37) Σε συνθήκες «παγκοσμιοποίησης», προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι:

Να διαφυλάξουν την εθνική ταυτότητα που απειλείται από την «παγκοσμιοποίηση»	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Να ενισχύσουν το διεθνισμό και τους δεσμούς αλληλεγγύης των ελλήνων εργαζόμενων με τους ξένους εργάτες	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Να συμβάλλουν ώστε να ανέβει η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

38) Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να:

Ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς, όπως το Ευρωκοινοβούλιο, ή οι Επιτροπές της Ε.Ε.	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στοχεύει σε διεθνείς συγκεντρώσεις και διαμαρτυρίες με την ευκαιρία συναντήσεων κορυφής (π.χ. G7, Ε.Ε, ΠΟΕ)	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στοχεύει σε ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

- **Ερευνητής:** Μπιθυμήτρης Γιώργος, Υπ. Διδάκτωρ
- **Φορέας:** Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής
- **Θέμα Διδακτορικού:** «Οι Στρατηγικές του Συνδικαλιστικού Κινήματος στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης: η περίπτωση του Μετάλλου»

Σκοπός της Έρευνας: Η έρευνα που κάνω, έχει στόχο να φωτίσει καλύτερα τις σχέσεις Συνδικάτων – Εργαζόμενων. Το ερωτηματολόγιο που κρατάτε είναι ιδιαίτερα κρίσιμο εργαλείο, στην προσπάθειά μου να βγάλω σωστά συμπεράσματα και γι' αυτό πρέπει να συμπληρωθεί προσεκτικά. Όλα τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα. Μετά την ολοκλήρωση της έρευνάς θα ενημερώσω τους εργαζόμενους για τα αποτελέσματα. Κριτήριο για μένα είναι το κατά πόσο θα συμβάλω θετικά στον προβληματισμό σας, για ένα καλύτερο συνδικαλιστικό κίνημα. Η βοήθειά σας είναι αναντικατάστατη, αφού από εσάς εξαρτάται η αξιοπιστία της έρευνας.

Συμπλήρωση ερωτηματολογίου: Οι περισσότερες απαντήσεις είναι διαβαθμισμένες.

Π.χ. εκεί όπου υπάρχει επιλογή «Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ», συμπληρώνετε έτσι ώστε όσο πιο πολύ διαφωνείτε, τόσο πιο κοντά στο 1 να βρίσκεται η τιμή που κυκλώνετε. Όσο πιο πολύ συμφωνείτε, τόσο πιο κοντά στο 7 θα βρίσκεται η απάντησή σας.

Για οποιαδήποτε άλλη απορία απευθυνθείτε στον υπεύθυνο της έρευνας.

Στοιχεία Ερωτώμενου:

(Ερωτηματολόγιο Τύπου Γ: για χώρους χωρίς σωματείο)

Επιχείρηση (επωνυμία)							
Κύρια Δραστηριότ. Επιχείρησης							
Μέγεθος Επιχείρησης	1. ☐ κάτω των 20	2. ☐ 21-50	3. ☐ 51-100	4. ☐ 101-500	5. ☐ 501 και άνω		
Τομέας	1. Ιδιωτικός ☐			2. Δημόσιος ή ημιδημόσιος ☐			
Έδρα Επιχείρησης							
Ειδικότητα Ερωτώμενου				Παίρνετε ένσημα Βαρέων και Ανθυγιεινών 1. Ναι ☐ 2. Όχι ☐			
Σχέση Εργασίας Ερωτώμενου	1. ☐ Αορίστου χρόνου	2. ☐ Ορισμέν. χρόνου	3. ☐ Μερικής Απασχ.	4. ☐ Εργολα- βία	5. ☐ Σύστημα Φασόν	6. ☐ Μη δηλωμ.	7. ☐ Δανει- σμός
Εισόδημα (καθαρό)	1. ☐ 650 & κάτω	2. ☐ 650-800	3. ☐ 800-1000	4. ☐ 1000-1200	5. ☐ 1200-1500	6. ☐ 1500 & άνω	
Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης	1. ☐ Έχω θέση προϊσταμένου		2. ☐ Δεν έχω θέση προϊσταμένου		3. ☐ Δουλεύω μόνος στον τομέα μου		

Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	--						
Έτη απασχόλησης στον κλάδο	--						
Πόσους συνεχόμενους μήνες υπήρξατε άνεργος	--						
Υπήρξατε παλιότερα μέλος κάποιου σωματείου	ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐						
Ποια παράταξη θεωρείτε ότι θα σας εκπροσωπούσε καλύτερα (προαιρετικά)	1. ☐ ΠΑΣΚΕ (ΠΑΣΟΚ)	2. ☐ ΔΑΣ (ΚΚΕ)	3. ☐ ΔΑΚΕ (ΝΔ)	4. ☐ Α.Π. (ΣΥΝ)	5. ☐ Άλλη παράταξη	6. ☐ Καμία	
Φύλο	1. Άνδρας ☐ 2. Γυναίκα ☐						
Εθνικότητα							
Μορφωτικό Επίπεδο (Τελευταίο Απολυτήριο)	1. ☐ Δημοτικό	2. ☐ Γυμνάσιο	3. ☐ Λύκειο	4. ☐ Τεχνική Σχολή Δημοσίου	5. ☐ Ιδιωτική Επαγγελμα. Σχολή	6. ☐ ΑΕΙ - ΤΕΙ	
Οικογενειακή Κατάσταση	1. ☐ Άγαμος	2. ☐ Συμβίω- ση	3. ☐ Έγγαμος	4. ☐ Έγγαμος με παιδί	5. ☐ Χωρι- σμένος	6. ☐ Χωρι- σμένος με παιδί	7. ☐ Πολύ- τεκνος
Ηλικιακή Κατηγορία	1. ☐ Μέχρι 25	2. ☐ 26-35	3. ☐ 36-45	4. ☐ 46-55	5. ☐ 56-65	6. ☐ Άνω των 65	

Ερωτήματα 1-4

- 1) Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης στη ζωή και τα δικαιώματα των Ευρωπαίων εργαζόμενων είναι:

Αρνητική 1 2 3 4 5 6 7 Θετική

- 2) Οι συνέπειες από τον «εξευρωπαϊσμό» της λειτουργίας των συνδικάτων για το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι:

Αρνητικές 1 2 3 4 5 6 7 Θετικές

- 3) Το Εργατικό Δίκαιο ενισχύεται, καθώς προχωρά η διαδικασία της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης (από το 1992 μέχρι σήμερα)

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

- 4) Έχετε ενημερωθεί από τις συνδικαλιστικές σας οργανώσεις για την Πράσινη Βίβλο και τις επιπτώσεις της στο Εργατικό Δίκαιο;

A) Ναι, από την ΠΟΕΜ

☐
☐

B) Ναι και από τους δύο

☐
☐

B) Ναι, από το Σωματείο

Γ) Όχι, από κανέναν

Ερώτημα 5

- 5) Σε ποιο σημείο της κλίμακας Αντίπαλος – Σύμμαχος θα τοποθετούσατε τις παρακάτω κατηγορίες;

Εργοδοσία	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος
Αγρότες	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος
Αντιπολεμικές Οργανώσεις	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος
Ευρωκοινοβούλιο	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος
ΣΕΒ (Βιομήχανοι)	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος
ΕΣΕΕ (Έμποροι)	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος
ΓΣΕΒΕΕ (Βιοτέχνες)	Αντίπαλος 1 2 3 4 5 6 7 Σύμμαχος

Ερωτήματα 6-8

6) Τα συνδικάτα πρέπει να παίρνουν πολιτική θέση σε κρίσιμα ζητήματα

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

7) Η χαλάρωση της σχέσης Κομμάτων-Συνδικάτων θα είχε θετικές συνέπειες για το συνδικαλιστικό κίνημα

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

8) Η κομματική ένταξη των συνδικαλιστών δεν αποτελεί πρόβλημα, όταν αυτοί εκπροσωπούν σωστά τα συμφέροντα της εργατικής τάξης

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

Ερωτήματα 9-17

9) Πόσο συχνά χρησιμοποίησε τα παρακάτω μέσα πίεσης κατά τα τελευταία 3 χρόνια, το κλαδικό σωματείο ή το Εργατικό σας Κέντρο;

Απεργία	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Προσφυγή στα δικαστήρια	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Διαδηλώσεις	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Κατάληψη εργοστασίων-δρόμων- κτιρίων	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Προσφυγή σε όργανα Μεσολάβησης	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά
Διάλογος με τους εργοδότες	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ Συχνά

10) Πόσο αποτελεσματικά θεωρείται τα παρακάτω μέσα πίεσης:

Απεργία	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Προσφυγή στα δικαστήρια	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Διαδηλώσεις	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Κατάληψη εργοστασίων-δρόμων- κτιρίων	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Προσφυγή σε όργανα Μεσολάβησης	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Διάλογος με τους εργοδότες	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ
Επίσχεση εργασίας	Καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Πολύ

11) Όταν προκηρύσσεται απεργία του κλάδου ή της ΓΣΕΕ, όλα νεκρώνουν στο χώρο δουλειάς μου.

Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

12) Πόσο συχνά:

Ενημερώνεστε από συνδικαλιστή του κλαδικού σωματείου, του Εργατικού Κέντρου (ΕΚ), ή της ΓΣΕΕ	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Διαβάζετε έντυπα του κλαδικού σωματείου, του ΕΚ, ή της ΓΣΕΕ	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε Συνελεύσεις του κλαδικού σωματείου, του ΕΚ, ή της ΓΣΕΕ	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε εκδηλώσεις του κλαδικού σωματείου, του ΕΚ, ή της ΓΣΕΕ	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα
Συμμετέχετε σε απεργίες του κλαδικού σωματείου, του ΕΚ, ή της ΓΣΕΕ	Ποτέ	1	2	3	4	5	6	7	Πάντα

13) Πως θα χαρακτηρίζατε τις παρακάτω μορφές πίεσης:

Γενική πολιτική απεργία	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Κατάληψη εργοστασίων και χώρων εργασίας	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Κλείσιμο εθνικών αρτηριών	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική
Δυναμική αντιμετώπιση απεργοσπαστών	Ακραία	1	2	3	4	5	6	7	Συμβατική

14) Σήμερα υπάρχουν σοβαροί λόγοι που δικαιολογούν την υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

15) Αντιμετωπίσατε πρόσφατα εσείς ή οι συνάδελφοί σας κρατική ή εργοδοτική βία, εντός εργασιακού χώρου ή σε διαδήλωση του κλάδου;

A) Ναι ☐ B) Όχι ☐

16) Αν ναι, τότε τι είδους βία ήταν; Απαντήστε μόνο στην περίπτωση που ήσασταν παρόντες

Απειλή απόλυσης, ή μήνυσης από την εργοδοσία	
Απειλή σωματικής ακεραιότητας από την εργοδοσία	
Σωματική βία χωρίς περιστατικό τραυματισμού από την εργοδοσία	
Σωματική βία με περιστατικό τραυματισμού από την εργοδοσία	
Απειλή σύλληψης, ή φυλάκισης από αστυνομικές δυνάμεις	
Σύλληψη ή Φυλάκιση από αστυνομικές δυνάμεις	
Δικαστική Ποινή για παράνομη συνδικαλιστική δράση	
Σωματική βία χωρίς περιστατικό τραυματισμού από αστυνομική δύναμη	
Σωματική βία με τραυματισμό από αστυνομική δύναμη	

17) Μπορεί η συμμετοχή των συνδικάτων στον Κοινωνικό Διάλογο να συμβάλλει θετικά στις εργατικές διεκδικήσεις;

Ναι, πάντα	
Ναι, τις περισσότερες φορές	
Όχι, μόνο κάποιες φορές	
Όχι, ποτέ	

Ερωτήματα 18-21

18) Πως θα αξιολογούσατε το ύψος των διεκδικήσεων του σωματείου του κλάδου σας;

Υπερβολικό και ανεδαφικό	
Φιλόδοξο, αλλά ρεαλιστικό	
Μετριοπαθές, αλλά ρεαλιστικό	
Αδικοιολόγητα μετριοπαθές	
Δεν γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	

19) Πως θα αξιολογούσατε το εύρος των διεκδικήσεων του σωματείου του κλάδου σας;

Υπερβολικά ευρύ και ασαφές	
Ευρύ, αλλά σαφές	
Στενό, αλλά σαφές	
Στενό και ασαφές	
Δε γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	

20) Το Σωματείο του κλάδου σας προσπαθεί να έχει λόγο πάνω σε ζητήματα εκσυγχρονισμού της παραγωγής, των υποδομών και των εργαλείων

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

21) Η δράση του Σωματείου του κλάδου μου, είναι πολύ αποτελεσματική στα παρακάτω ζητήματα

Απολύσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εντατικοποίηση εργασίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μέτρα ασφαλείας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μισθοί και ημερομίσθια	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Κατάρτιση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Μεταφορά ή κλείσιμο παραγωγικών μονάδων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εκσυγχρονισμός υποδομών και εργαλείων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Ερωτήματα 22-30

22) Το συνδικάτο πρέπει να γίνεται πιο μαζικό:

Για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να είναι πιο μαχητικό	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να διαπαιδαγωγεί αυριανούς ακτιβιστές	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Για να διαπαιδαγωγεί πιο υπεύθυνους εκπροσώπους	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

23) Κάθε πότε γίνεται Γενική Συνέλευση του Σωματείου του κλάδου σας;

Σπάνια, λόγω μικρής συμμετοχής των εργαζόμενων	
Σπάνια, και μόνο όταν το ζητήσουν οι εργαζόμενοι	
Τακτικά και οπωσδήποτε μπροστά σε κρίσιμες εξελίξεις	
Μόνο στις αρχαιρεσίες του Σωματείου	
Ποτέ	
Δεν γνωρίζω	

24) Η μαζικότητα του σωματείου του κλάδου επηρεάζεται αρνητικά από:

Μικρό μέγεθος επιχειρήσεων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Προσωπικές σχέσεις εργατών-εργοδοσίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Ανεργία	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Εργασιακή Ανεσφάλεια	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Καταπίεση μεταναστών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Τρομοκρατία εργοδοτών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Ατομικισμός	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Αναποτελεσματικότητα δράσης σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Αδυναμία ηγεσίας να εκπροσωπήσει τη βάση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

25) Πρέπει να συσταθεί σωματείο στο χώρο εργασίας μου

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

26) Στο χώρο εργασίας μου δεν υπάρχει σωματείο, γιατί:

Η επιχείρηση έχει λίγους εργαζόμενους	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Επικρατεί οικογενειακό κλίμα στην επιχείρηση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Οι εργαζόμενοι φοβούνται να συνδικαλισθούν	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Δεν υπάρχουν προβλήματα που να δικαιολογούν τη δράση σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Ο καθένας μπορεί να εκπροσωπήσει τον εαυτό του, χωρίς τη μεσολάβηση σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι μετανάστες	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Οι περισσότεροι εργάζονται είτε προσωρινά, είτε σε εργολαβίες, είτε ως αδήλωτοι	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

27) Πρέπει να γραφτώ στο κλαδικό σωματείο

Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

28) Τι θα σας έκανε να γραφτείτε στο κλαδικό σωματείο;

Οι πολιτικές μου πεποιθήσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η συνεπής ταξική στρατηγική του σωματείου μου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Υπηρεσίες που προσφέρει το σωματείο, όπως ενημέρωση, ψυχαγωγία, κατάρτιση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το συναδελφικό κλίμα μέσα στο σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η αποτελεσματικότητα του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η εχθρότητα του εργοδότη μου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Οι μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Δεν υπάρχει τίποτα που θα μπορούσε να κάνει το σωματείο για να με εγγράψει	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

29) Τι σας αποτρέπει από το να γραφτείτε στο κλαδικό σωματείο;

Οι πολιτικές μου πεποιθήσεις	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η κομματικοποίηση του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Προσωπικά οικονομικά, ή άλλα προβλήματα	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το αντισυναδελφικό κλίμα στο σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Η αναποτελεσματικότητα του σωματείου	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Το οικογενειακό κλίμα της επιχείρησης	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Οι μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Δεν με έχει ενημερώσει κανείς για πιθανή εγγραφή	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

30) Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από:

Συνδρομές μελών	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Επιχορηγήσεις Εργατικής Εστίας	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Επιχορηγήσεις Ε.Ε.	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Άλλες επιχορηγήσεις από τρίτους	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

Ερωτήματα 31-34

31) Οι αιτίες των προβλημάτων που βιώνουν σήμερα οι εργαζόμενοι:

Είναι αποκλειστικά προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Έχουν περισσότερο εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με ανεπάρκειες του Κράτους και των Κυβερνήσεων	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ
Έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριος υπεύθυνος είναι οι πολιτικές των εθνικών Κυβερνήσεων που «εθελοντικά» συντονίζονται με την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση	Διαφωνώ	1	2	3	4	5	6	7	Συμφωνώ

32) Η κοινή δράση συνδικάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη:

Στη διεξαγωγή πιο προνομιακών για την εργατική τάξη Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στην αποτελεσματικότερη πίεση προς την εργοδοσία, πρώτα και κύρια σε εθνικό επίπεδο	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων, όπως η Ε.Ε., ο Π.Ο.Ε., η Παγκόσμια Τράπεζα	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Η κοινή δράση δεν έχει να προσφέρει κάτι επιπλέον στην εθνική-τοπική δράση	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

33) Σε συνθήκες «παγκοσμιοποίησης», προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι:

Να διαφυλάξουν την εθνική ταυτότητα που απειλείται από την «παγκοσμιοποίηση»	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Να ενισχύσουν το διεθνισμό και τους δεσμούς αλληλεγγύης των ελλήνων εργαζόμενων με τους ξένους εργάτες	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Να συμβάλλουν ώστε να ανέβει η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

34) Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να:

Ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς, όπως το Ευρωκοινοβούλιο, ή οι Επιτροπές της Ε.Ε.	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στοχεύει σε διεθνείς συγκεντρώσεις και διαμαρτυρίες με την ευκαιρία συναντήσεων κορυφής (π.χ. G7, Ε.Ε, ΠΟΕ)	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ
Στοχεύει σε ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο	Διαφωνώ 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ

ΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΕΝΩΝ (n = 245)

Frequencies

Statistics

Επωνυμία Σωματείου

N	Valid	245
	Missing	0

Επωνυμία Σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας	15	6,1	6,1	6,1
	Ένωση Εργατ/τών Μετάλλου Ν. Λάρισας	20	8,2	8,2	14,3
	ΣΕΝΕ	15	6,1	6,1	20,4
	Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιά	17	6,9	6,9	27,3
	Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLASS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"	15	6,1	6,1	33,5
	Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ	19	7,8	7,8	41,2
	Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΑΙΝΑ"	22	9,0	9,0	50,2
	Σωματείο εργ/νων στην INTPAKOM	19	7,8	7,8	58,0
	Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ	36	14,7	14,7	72,7
	Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής	18	7,3	7,3	80,0
	Σωματείο Εργατ/λων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων	27	11,0	11,0	91,0
	Σωματείο Εργατ/τών-Υπαλλήλων ΕΛΒΟ	22	9,0	9,0	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Frequency Table

Κλάδος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	52	21,2	21,2	21,2
	Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων	17	6,9	6,9	28,2
	Κατασκευή Μηχανημάτων και Ειδών Εξοπλισμού	44	18,0	18,0	46,1
	Κατασκευή Οχημάτων	22	9,0	9,0	55,1
	Κατασκευή Λοιπού Εξοπλισμού Μεταφορών	90	36,7	36,7	91,8
	Εξοπλισμός Ραδιοφώνου, Τηλεόρασης, Τηλεπ/νίων	19	7,8	7,8	99,6
	Επισκευή Αυτοκινήτων	1	,4	,4	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Μέγεθος επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	κάτω των 20	2	,8	,8	,8
	21-50	17	6,9	7,0	7,8
	51-100	7	2,9	2,9	10,7
	101-500	22	9,0	9,1	19,8
	άνω των 500	195	79,6	80,2	100,0
	Total	243	99,2	100,0	
Missing	System	2	,8		
Total		245	100,0		

Τομέας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ιδιωτικός	143	58,4	58,4	58,4
	Δημόσιος/ημιδημόσιος	102	41,6	41,6	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Νομός

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αττική	118	48,2	48,2	48,2
	Αχαΐα	15	6,1	6,1	54,3
	Βοιωτία	70	28,6	28,6	82,9
	Θεσσαλία	20	8,2	8,2	91,0
	Θεσσαλονίκη	22	9,0	9,0	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Έδρα επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αθήνα	25	10,2	10,2	10,2
	Άσπρα Σπίτια	15	6,1	6,1	16,3
	Ελευσίνα	33	13,5	13,5	29,8
	Θεσσαλονίκη	22	9,0	9,0	38,8
	Λάρισα	20	8,2	8,2	46,9
	Λάρυμνα	19	7,8	7,8	54,7
	Παιανία	19	7,8	7,8	62,4
	Πάτρα	15	6,1	6,1	68,6
	Πέραμα	17	6,9	6,9	75,5
	Σκαρμαγκάς	22	9,0	9,0	84,5
	Σχηματάρι	36	14,7	14,7	99,2
	Υμηττός	2	,8	,8	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Βαρέα-ανθυγιεινά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	176	71,8	73,6	73,6
	Όχι	63	25,7	26,4	100,0
	Total	239	97,6	100,0	
Missing	System	6	2,4		
Total		245	100,0		

Σχέση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αορίστου χρόνου	234	95,5	95,5	95,5
	Ορισμένου χρόνου	6	2,4	2,4	98,0
	Μερικής απασχόλησης	3	1,2	1,2	99,2
	Εργολαβία	2	,8	,8	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Εισόδημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-650	2	,8	,8	,8
	651-800	6	2,4	2,5	3,3
	801-1000	30	12,2	12,6	15,9
	1001-1200	68	27,8	28,5	44,4
	1201-1500	64	26,1	26,8	71,1
	1501+	69	28,2	28,9	100,0
	Total	239	97,6	100,0	
Missing	System	6	2,4		
Total		245	100,0		

Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Θέση προϊστάμενου	31	12,7	12,8	12,8
	Υφιστάμενος	136	55,5	56,2	69,0
	Δουλεύω μόνος στον τομέα μου	75	30,6	31,0	100,0
	Total	242	98,8	100,0	
Missing	System	3	1,2		
Total		245	100,0		

Συνδικαλιστική ιδιότητα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απλό μέλος	193	78,8	79,1	79,1
	Μέλος Δ.Σ. Σωματείου	39	15,9	16,0	95,1
	Μέλος Δ.Σ. ΠΟΕΜ	3	1,2	1,2	96,3
	Μέλος Δ.Σ. εργατικού κέντρου	6	2,4	2,5	98,8
	Μέλος Δ.Σ. ΓΣΕΕ	3	1,2	1,2	100,0
	Total	244	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		245	100,0		

Είδος σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κλαδικό	39	15,9	15,9	15,9
	Εργαστασιακό	206	84,1	84,1	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Παραταξιακή τοποθέτηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΑΣΚΕ	42	17,1	17,1	17,1
	ΔΑΣ	81	33,1	33,1	50,2
	ΔΑΚΕ	18	7,3	7,3	57,6
	Αυτόνομη Παρέμβαση	3	1,2	1,2	58,8
	Άλλη παράταξη	7	2,9	2,9	61,6
	Καμία	94	38,4	38,4	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Μορφωτικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημοτικό	14	5,7	5,7	5,7
	Γυμνάσιο	20	8,2	8,2	13,9
	Λύκειο	54	22,0	22,0	35,9
	Τεχνική Σχολή Δημοσίου	82	33,5	33,5	69,4
	Ιδιωτική Επαγγελματική Σχολή	35	14,3	14,3	83,7
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	40	16,3	16,3	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος	43	17,6	17,6	17,6
	Συμβίωση	4	1,6	1,6	19,2
	Έγγαμος	32	13,1	13,1	32,2
	Έγγαμος με παιδιά	151	61,6	61,6	93,9
	Χωρισμένος	4	1,6	1,6	95,5
	Χωρισμένος με παιδιά	5	2,0	2,0	97,6
	Πολύτεκνος	6	2,4	2,4	100,0
	Total	245	100,0	100,0	

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέχρι 25	6	2,4	2,8	2,8
	26-35	45	18,4	20,7	23,5
	36-45	58	23,7	26,7	50,2
	46-55	90	36,7	41,5	91,7
	56-65	18	7,3	8,3	100,0
	Total	217	88,6	100,0	
Missing	System	28	11,4		
Total		245	100,0		

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	234	1	39	17,44	10,360
Έτη απασχόλησης στον κλάδο	231	1	42	20,04	10,647
Μήνες συνεχόμενης ανεργίας	239	0	80	4,20	9,403
Έτη συνδικαλισμού	236	1	48	18,26	10,502
Valid N (listwise)	219				

Frequency Table

Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης στη ζωή και στα δικαιώματα των εργαζομένων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρνητική	84	34,3	35,1	35,1
	2	36	14,7	15,1	50,2
	3	40	16,3	16,7	66,9
	4	22	9,0	9,2	76,2
	5	33	13,5	13,8	90,0
	6	16	6,5	6,7	96,7
	Θετική	8	3,3	3,3	100,0
	Total	239	97,6	100,0	
Missing	System	6	2,4		
Total		245	100,0		

Οι συνέπειες από τον εξευρωπαϊσμό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρνητική	73	29,8	30,5	30,5
	2	32	13,1	13,4	43,9
	3	40	16,3	16,7	60,7
	4	41	16,7	17,2	77,8
	5	26	10,6	10,9	88,7
	6	20	8,2	8,4	97,1
	Θετική	7	2,9	2,9	100,0
	Total	239	97,6	100,0	
Missing	System	6	2,4		
Total		245	100,0		

Το εργατικό δίκαιο ενισχύεται

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρνητική	82	33,5	34,3	34,3
	2	57	23,3	23,8	58,2
	3	28	11,4	11,7	69,9
	4	27	11,0	11,3	81,2
	5	15	6,1	6,3	87,4
	6	21	8,6	8,8	96,2
	Θετική	9	3,7	3,8	100,0
	Total	239	97,6	100,0	
Missing	System	6	2,4		
Total		245	100,0		

Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, από την ΠΟΕΜ	8	3,3	3,3	3,3
	Ναί, από το σωματείο	47	19,2	19,3	22,6
	Ναί και από τους δύο	17	6,9	7,0	29,6
	Όχι από κανέναν	171	69,8	70,4	100,0
	Total	243	99,2	100,0	
Missing	System	2	,8		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	109	44,5	45,8	45,8
	2	34	13,9	14,3	60,1
	3	37	15,1	15,5	75,6
	4	28	11,4	11,8	87,4
	5	17	6,9	7,1	94,5
	6	9	3,7	3,8	98,3
	Σύμμαχος	4	1,6	1,7	100,0
	Total	238	97,1	100,0	
Missing	System	7	2,9		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Αγρότες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	5	2,0	2,1	2,1
	2	2	,8	,9	3,0
	3	9	3,7	3,8	6,8
	4	28	11,4	12,0	18,8
	5	32	13,1	13,7	32,5
	6	44	18,0	18,8	51,3
	Σύμμαχος	114	46,5	48,7	100,0
	Total	234	95,5	100,0	
Missing	System	11	4,5		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Αντιπολεμικές οργανώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	5	2,0	2,2	2,2
	2	8	3,3	3,5	5,7
	3	6	2,4	2,6	8,3
	4	27	11,0	11,8	20,1
	5	25	10,2	10,9	31,0
	6	35	14,3	15,3	46,3
	Σύμμαχος	123	50,2	53,7	100,0
	Total	229	93,5	100,0	
Missing	System	16	6,5		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Ευρωκοινοβούλιο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	91	37,1	39,6	39,6
	2	26	10,6	11,3	50,9
	3	38	15,5	16,5	67,4
	4	30	12,2	13,0	80,4
	5	27	11,0	11,7	92,2
	6	15	6,1	6,5	98,7
	Σύμμαχος	3	1,2	1,3	100,0
	Total	230	93,9	100,0	
Missing	System	15	6,1		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΜΚΟ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	32	13,1	14,3	14,3
	2	17	6,9	7,6	22,0
	3	21	8,6	9,4	31,4
	4	48	19,6	21,5	52,9
	5	30	12,2	13,5	66,4
	6	31	12,7	13,9	80,3
	Σύμμαχος	44	18,0	19,7	100,0
	Total	223	91,0	100,0	
Missing	System	22	9,0		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΣΕΒ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	161	65,7	69,4	69,4
	2	29	11,8	12,5	81,9
	3	19	7,8	8,2	90,1
	4	15	6,1	6,5	96,6
	5	7	2,9	3,0	99,6
	6	1	,4	,4	100,0
	Total	232	94,7	100,0	
Missing	System	13	5,3		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΕΣΕΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	74	30,2	33,2	33,2
	2	40	16,3	17,9	51,1
	3	39	15,9	17,5	68,6
	4	48	19,6	21,5	90,1
	5	5	2,0	2,2	92,4
	6	12	4,9	5,4	97,8
	Σύμμαχος	5	2,0	2,2	100,0
	Total	223	91,0	100,0	
Missing	System	22	9,0		
Total		245	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΓΣΕΒΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	49	20,0	21,6	21,6
	2	27	11,0	11,9	33,5
	3	38	15,5	16,7	50,2
	4	52	21,2	22,9	73,1
	5	24	9,8	10,6	83,7
	6	19	7,8	8,4	92,1
	Σύμμαχος	18	7,3	7,9	100,0
	Total	227	92,7	100,0	
Missing	System	18	7,3		
Total		245	100,0		

Πολιτική θέση συνδικάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	32	13,1	13,2	13,2
	2	12	4,9	5,0	18,2
	3	9	3,7	3,7	21,9
	4	14	5,7	5,8	27,7
	5	18	7,3	7,4	35,1
	6	34	13,9	14,0	49,2
	Συμφωνώ	123	50,2	50,8	100,0
	Total	242	98,8	100,0	
Missing	System	3	1,2		
Total		245	100,0		

Χαλάρωση σχέσης συνδικάτων-κομμάτων-θετικές συνέπειες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	53	21,6	22,2	22,2
	2	12	4,9	5,0	27,2
	3	8	3,3	3,3	30,5
	4	21	8,6	8,8	39,3
	5	20	8,2	8,4	47,7
	6	40	16,3	16,7	64,4
	Συμφωνώ	85	34,7	35,6	100,0
	Total	239	97,6	100,0	
Missing	System	6	2,4		
Total		245	100,0		

Κομματική ένταξη συνδικαλιστών-μη πρόβλημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	24	9,8	10,1	10,1
	2	17	6,9	7,1	17,2
	3	9	3,7	3,8	21,0
	4	16	6,5	6,7	27,7
	5	15	6,1	6,3	34,0
	6	44	18,0	18,5	52,5
	Συμφωνώ	113	46,1	47,5	100,0
	Total	238	97,1	100,0	
Missing	System	7	2,9		
Total		245	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Απεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	25	10,2	10,3	10,3
	2	23	9,4	9,5	19,8
	3	36	14,7	14,9	34,7
	4	36	14,7	14,9	49,6
	5	30	12,2	12,4	62,0
	6	38	15,5	15,7	77,7
	Πολύ συχνά	54	22,0	22,3	100,0
	Total	242	98,8	100,0	
Missing	System	3	1,2		
Total		245	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Προσφυγή στα Δικαστήρια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	109	44,5	49,8	49,8
	2	40	16,3	18,3	68,0
	3	23	9,4	10,5	78,5
	4	19	7,8	8,7	87,2
	5	14	5,7	6,4	93,6
	6	7	2,9	3,2	96,8
	Πολύ συχνά	7	2,9	3,2	100,0
	Total	219	89,4	100,0	
Missing	System	26	10,6		
Total		245	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Διαδηλώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	59	24,1	25,1	25,1
	2	37	15,1	15,7	40,9
	3	17	6,9	7,2	48,1
	4	20	8,2	8,5	56,6
	5	26	10,6	11,1	67,7
	6	30	12,2	12,8	80,4
	Πολύ συχνά	46	18,8	19,6	100,0
	Total	235	95,9	100,0	
Missing	System	10	4,1		
Total		245	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Καταλήψεις εργοστασίων/δρόμων/κτιρίων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	111	45,3	48,5	48,5
	2	30	12,2	13,1	61,6
	3	15	6,1	6,6	68,1
	4	21	8,6	9,2	77,3
	5	22	9,0	9,6	86,9
	6	9	3,7	3,9	90,8
	Πολύ συχνά	21	8,6	9,2	100,0
	Total	229	93,5	100,0	
Missing	System	16	6,5		
Total		245	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Προσφυγή σε όργανα μεσολάβησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	96	39,2	42,9	42,9
	2	36	14,7	16,1	58,9
	3	19	7,8	8,5	67,4
	4	30	12,2	13,4	80,8
	5	25	10,2	11,2	92,0
	6	7	2,9	3,1	95,1
	Πολύ συχνά	11	4,5	4,9	100,0
	Total	224	91,4	100,0	
Missing	System	21	8,6		
Total		245	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Διάλογος με τους εργοδότες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	18	7,3	7,7	7,7
	2	21	8,6	9,0	16,7
	3	13	5,3	5,6	22,2
	4	35	14,3	15,0	37,2
	5	35	14,3	15,0	52,1
	6	48	19,6	20,5	72,6
	Πολύ συχνά	64	26,1	27,4	100,0
	Total	234	95,5	100,0	
Missing	System	11	4,5		
Total		245	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Επίσχεση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	140	57,1	61,9	61,9
	2	31	12,7	13,7	75,7
	3	13	5,3	5,8	81,4
	4	21	8,6	9,3	90,7
	5	11	4,5	4,9	95,6
	Πολύ συχνά	10	4,1	4,4	100,0
	Total	226	92,2	100,0	
Missing	System	19	7,8		
Total		245	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσων πίεσης-Απεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	2,0	2,1	2,1
	2	8	3,3	3,3	5,4
	3	9	3,7	3,8	9,2
	4	12	4,9	5,0	14,2
	5	32	13,1	13,3	27,5
	6	40	16,3	16,7	44,2
	Πολύ	134	54,7	55,8	100,0
	Total	240	98,0	100,0	
Missing	System	5	2,0		
Total		245	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσων πίεσης-Προσφυγή στα Δικαστήρια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	32	13,1	14,0	14,0
	2	32	13,1	14,0	28,1
	3	26	10,6	11,4	39,5
	4	38	15,5	16,7	56,1
	5	43	17,6	18,9	75,0
	6	27	11,0	11,8	86,8
	Πολύ	30	12,2	13,2	100,0
	Total	228	93,1	100,0	
Missing	System	17	6,9		
Total		245	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσων πίεσης-Διαδηλώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	7	2,9	3,0	3,0
	2	16	6,5	6,9	9,9
	3	16	6,5	6,9	16,7
	4	27	11,0	11,6	28,3
	5	41	16,7	17,6	45,9
	6	26	10,6	11,2	57,1
	Πολύ	100	40,8	42,9	100,0
	Total	233	95,1	100,0	
Missing	System	12	4,9		
Total		245	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσων πίεσης-Καταλήψεις εργαστασίων/δρόμων/κτιρίων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	27	11,0	11,6	11,6
	2	12	4,9	5,2	16,7
	3	33	13,5	14,2	30,9
	4	36	14,7	15,5	46,4
	5	23	9,4	9,9	56,2
	6	39	15,9	16,7	73,0
	Πολύ	63	25,7	27,0	100,0
	Total	233	95,1	100,0	
Missing	System	12	4,9		
Total		245	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσω πίεσης-Προσφυγή σε όργανα μεσολάβησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	43	17,6	18,6	18,6
	2	23	9,4	10,0	28,6
	3	32	13,1	13,9	42,4
	4	45	18,4	19,5	61,9
	5	48	19,6	20,8	82,7
	6	22	9,0	9,5	92,2
	Πολύ	18	7,3	7,8	100,0
	Total	231	94,3	100,0	
Missing	System	14	5,7		
Total		245	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσω πίεσης-Διάλογος με τους εργοδότες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	29	11,8	12,4	12,4
	2	29	11,8	12,4	24,9
	3	18	7,3	7,7	32,6
	4	35	14,3	15,0	47,6
	5	43	17,6	18,5	66,1
	6	32	13,1	13,7	79,8
	Πολύ	47	19,2	20,2	100,0
	Total	233	95,1	100,0	
Missing	System	12	4,9		
Total		245	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσω πίεσης-Επίσχεση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	47	19,2	21,3	21,3
	2	23	9,4	10,4	31,7
	3	26	10,6	11,8	43,4
	4	41	16,7	18,6	62,0
	5	34	13,9	15,4	77,4
	6	13	5,3	5,9	83,3
	Πολύ	37	15,1	16,7	100,0
	Total	221	90,2	100,0	
Missing	System	24	9,8		
Total		245	100,0		

Ένταση απεργίας-όλα νεκρώνουν στο χώρο δουλειάς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	12	4,9	5,2	5,2
	2	14	5,7	6,1	11,3
	3	19	7,8	8,2	19,5
	4	20	8,2	8,7	28,1
	5	25	10,2	10,8	39,0
	6	28	11,4	12,1	51,1
	Συμφωνώ	113	46,1	48,9	100,0
	Total	231	94,3	100,0	
Missing	System	14	5,7		
Total		245	100,0		

Συχνότητα ανάγνωσης εντύπων σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	4	1,6	1,7	1,7
	2	11	4,5	4,6	6,2
	3	7	2,9	2,9	9,1
	4	12	4,9	5,0	14,1
	5	22	9,0	9,1	23,2
	6	23	9,4	9,5	32,8
	Πάντα	162	66,1	67,2	100,0
	Total	241	98,4	100,0	
Missing	System	4	1,6		
Total		245	100,0		

Συχνότητα ψήφου για το σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	3	1,2	1,2	1,2
	3	3	1,2	1,2	2,5
	4	1	,4	,4	2,9
	5	7	2,9	2,9	5,8
	6	17	6,9	7,1	12,9
	Πάντα	210	85,7	87,1	100,0
	Total	241	98,4	100,0	
Missing	System	4	1,6		
Total		245	100,0		

Συχνότητα συμμετοχής στις συνελεύσεις του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	8	3,3	3,3	3,3
	2	3	1,2	1,2	4,6
	3	8	3,3	3,3	7,9
	4	11	4,5	4,6	12,4
	5	15	6,1	6,2	18,7
	6	26	10,6	10,8	29,5
	Πάντα	170	69,4	70,5	100,0
	Total	241	98,4	100,0	
Missing	System	4	1,6		
Total		245	100,0		

Συχνότητα συμμετοχής στις εκδηλώσεις του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	12	4,9	5,0	5,0
	2	6	2,4	2,5	7,5
	3	10	4,1	4,2	11,7
	4	25	10,2	10,4	22,1
	5	31	12,7	12,9	35,0
	6	29	11,8	12,1	47,1
	Πάντα	127	51,8	52,9	100,0
	Total	240	98,0	100,0	
Missing	System	5	2,0		
Total		245	100,0		

Συχνότητα συμμετοχής στις απεργίες του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	5	2,0	2,1	2,1
	2	5	2,0	2,1	4,1
	3	1	,4	,4	4,6
	4	8	3,3	3,3	7,9
	5	11	4,5	4,6	12,4
	6	30	12,2	12,4	24,9
	Πάντα	181	73,9	75,1	100,0
	Total	241	98,4	100,0	
Missing	System	4	1,6		
Total		245	100,0		

Συχνότητα ενημέρωσης από συνδικαλιστή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	2	,8	100,0	100,0
Missing	System	243	99,2		
Total		245	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Γενική πολιτική απεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	29	11,8	12,1	12,1
	2	10	4,1	4,2	16,3
	3	20	8,2	8,3	24,6
	4	23	9,4	9,6	34,2
	5	28	11,4	11,7	45,8
	6	39	15,9	16,3	62,1
	Συμβατική	91	37,1	37,9	100,0
	Total	240	98,0	100,0	
Missing	System	5	2,0		
Total		245	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Κατάληψη εργοστασίων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	40	16,3	16,9	16,9
	2	21	8,6	8,9	25,7
	3	24	9,8	10,1	35,9
	4	35	14,3	14,8	50,6
	5	24	9,8	10,1	60,8
	6	31	12,7	13,1	73,8
	Συμβατική	62	25,3	26,2	100,0
	Total	237	96,7	100,0	
Missing	System	8	3,3		
Total		245	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Κλείσιμο εθνικών αρτηριών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	77	31,4	32,5	32,5
	2	26	10,6	11,0	43,5
	3	23	9,4	9,7	53,2
	4	23	9,4	9,7	62,9
	5	16	6,5	6,8	69,6
	6	26	10,6	11,0	80,6
	Συμβατική	46	18,8	19,4	100,0
	Total	237	96,7	100,0	
Missing	System	8	3,3		
Total		245	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Δυναμική αντιμετώπιση αλλεργοσπαστών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	57	23,3	24,2	24,2
	2	11	4,5	4,7	28,8
	3	17	6,9	7,2	36,0
	4	16	6,5	6,8	42,8
	5	23	9,4	9,7	52,5
	6	25	10,2	10,6	63,1
	Συμβατική	87	35,5	36,9	100,0
	Total	236	96,3	100,0	
Missing	System	9	3,7		
Total		245	100,0		

Υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης σήμερα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	19	7,8	8,2	8,2
	2	11	4,5	4,7	12,9
	3	12	4,9	5,2	18,1
	4	26	10,6	11,2	29,3
	5	29	11,8	12,5	41,8
	6	53	21,6	22,8	64,7
	Συμφωνώ	82	33,5	35,3	100,0
	Total	232	94,7	100,0	
Missing	System	13	5,3		
Total		245	100,0		

Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	62	25,3	25,8	25,8
	Όχι	178	72,7	74,2	100,0
	Total	240	98,0	100,0	
Missing	System	5	2,0		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-απειλή απόλυσης ή μήνυσης από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	40	16,3	64,5	64,5
	Όχι	22	9,0	35,5	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-απειλή σωματικής ακεραιότητας από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	5	2,0	8,1	8,1
	Όχι	57	23,3	91,9	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-σωματική με τραυματισμό από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	6	2,4	9,7	9,7
	Όχι	56	22,9	90,3	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-σωματική χωρίς τραυματισμό από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	4	1,6	6,5	6,5
	Όχι	58	23,7	93,5	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-απειλή σύλληψης από αστυνομία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	15	6,1	24,2	24,2
	Όχι	47	19,2	75,8	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-σύλληψη ή φυλάκιση από αστυνομία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	5	2,0	8,1	8,1
	Όχι	57	23,3	91,9	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-δικαστική ποινή για παράνομη συνδικαλιστική δράση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	12	4,9	19,4	19,4
	Όχι	50	20,4	80,6	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-σωματική βία χωρίς τραυματισμό από αστυνομία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	15	6,1	24,2	24,2
	Όχι	47	19,2	75,8	100,0
	Total	62	25,3	100,0	
Missing	System	183	74,7		
Total		245	100,0		

Είδος βίας-σωματική βία με τραυματισμό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	8	3,3	13,1	13,1
	Όχι	53	21,6	86,9	100,0
	Total	61	24,9	100,0	
Missing	System	184	75,1		
Total		245	100,0		

Θετική συμβολή του Κοινωνικού Διαλόγου στις διεκδικήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, πάντα	57	23,3	23,7	23,7
	Ναι, τις περισσότερες φορές	98	40,0	40,7	64,3
	Όχι, μόνο κάποιες φορές	46	18,8	19,1	83,4
	Όχι, ποτέ	40	16,3	16,6	100,0
	Total	241	98,4	100,0	
Missing	System	4	1,6		
Total		245	100,0		

Αξιολόγηση ύψους διεκδικήσεων σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπερβολικό και ανεδαφικό	7	2,9	2,9	2,9
	Φιλόδοξο, αλλά ρεαλιστικό	100	40,8	41,2	44,0
	Μετριοπαθές, αλλά ρεαλιστικό	63	25,7	25,9	70,0
	Αδικαιολόγητα μετριοπαθές	56	22,9	23,0	93,0
	Δεν γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	17	6,9	7,0	100,0
	Total	243	99,2	100,0	
Missing	System	2	,8		
Total		245	100,0		

Αξιολόγηση εύρους διεκδικήσεων σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπερβολικά ευρύ και ασαφές	8	3,3	3,4	3,4
	Ευρύ, αλλά σαφές	106	43,3	44,7	48,1
	Στενό, αλλά σαφές	69	28,2	29,1	77,2
	Στενό και ασαφές	36	14,7	15,2	92,4
	Δε γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	18	7,3	7,6	100,0
	Total	237	96,7	100,0	
Missing	System	8	3,3		
Total		245	100,0		

Το σωματείο παρεμβαίνει σε ζητήματα εκσυγχρονισμού της παραγωγής, των εργαλείων, των υποδομών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	28	11,4	12,0	12,0
	2	19	7,8	8,2	20,2
	3	12	4,9	5,2	25,3
	4	41	16,7	17,6	42,9
	5	30	12,2	12,9	55,8
	6	39	15,9	16,7	72,5
	Συμφωνώ	64	26,1	27,5	100,0
	Total	233	95,1	100,0	
Missing	System	12	4,9		
Total		245	100,0		

Η Διοίκηση του σωματείου σας αποδέχθηκε το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης (εργαζόμενοι ΔΕΚΟ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, γιατί δεν μπόρεσε να κάνει κάτι	17	6,9	31,5	31,5
	Ναι, γιατί δεν ήθελε να κάνει κάτι	22	9,0	40,7	72,2
	Όχι, αλλά δεν προσπάθησε να κάνει κάτι	9	3,7	16,7	88,9
	Όχι και προσπάθησε να κάνει κάτι	6	2,4	11,1	100,0
	Total	54	22,0	100,0	
Missing	System	191	78,0		
Total		245	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στις απολύσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	36	14,7	15,7	15,7
	2	17	6,9	7,4	23,1
	3	19	7,8	8,3	31,4
	4	18	7,3	7,9	39,3
	5	29	11,8	12,7	52,0
	6	40	16,3	17,5	69,4
	Συμφωνώ	70	28,6	30,6	100,0
	Total	229	93,5	100,0	
Missing	System	16	6,5		
Total		245	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στην εντατικοποίηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	29	11,8	13,1	13,1
	2	33	13,5	14,9	27,9
	3	28	11,4	12,6	40,5
	4	42	17,1	18,9	59,5
	5	27	11,0	12,2	71,6
	6	23	9,4	10,4	82,0
	Συμφωνώ	40	16,3	18,0	100,0
	Total	222	90,6	100,0	
Missing	System	23	9,4		
Total		245	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στα μέτρα ασφαλείας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	19	7,8	8,2	8,2
	2	24	9,8	10,3	18,5
	3	25	10,2	10,8	29,3
	4	37	15,1	15,9	45,3
	5	33	13,5	14,2	59,5
	6	29	11,8	12,5	72,0
	Συμφωνώ	65	26,5	28,0	100,0
	Total	232	94,7	100,0	
Missing	System	13	5,3		
Total		245	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στους μισθούς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	18	7,3	7,7	7,7
	2	34	13,9	14,5	22,1
	3	29	11,8	12,3	34,5
	4	40	16,3	17,0	51,5
	5	37	15,1	15,7	67,2
	6	24	9,8	10,2	77,4
	Συμφωνώ	53	21,6	22,6	100,0
	Total	235	95,9	100,0	
Missing	System	10	4,1		
Total		245	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στην κατάρτιση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	30	12,2	13,3	13,3
	2	32	13,1	14,2	27,4
	3	33	13,5	14,6	42,0
	4	55	22,4	24,3	66,4
	5	17	6,9	7,5	73,9
	6	24	9,8	10,6	84,5
	Συμφωνώ	35	14,3	15,5	100,0
	Total	226	92,2	100,0	
Missing	System	19	7,8		
Total		245	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στο κλείσιμο παραγωγικών μονάδων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	63	25,7	29,6	29,6
	2	25	10,2	11,7	41,3
	3	27	11,0	12,7	54,0
	4	27	11,0	12,7	66,7
	5	13	5,3	6,1	72,8
	6	17	6,9	8,0	80,8
	Συμφωνώ	41	16,7	19,2	100,0
	Total	213	86,9	100,0	
Missing	System	32	13,1		
Total		245	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στον εκσυγχρονισμό υποδομών και εργαλείων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	42	17,1	18,6	18,6
	2	25	10,2	11,1	29,6
	3	37	15,1	16,4	46,0
	4	33	13,5	14,6	60,6
	5	16	6,5	7,1	67,7
	6	24	9,8	10,6	78,3
	Συμφωνώ	49	20,0	21,7	100,0
	Total	226	92,2	100,0	
Missing	System	19	7,8		
Total		245	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,4	,4	,4
	Διαφωνώ	12	4,9	5,3	5,8
	2	3	1,2	1,3	7,1
	3	2	,8	,9	8,0
	4	8	3,3	3,6	11,6
	5	22	9,0	9,8	21,3
	6	39	15,9	17,3	38,7
	Συμφωνώ	138	56,3	61,3	100,0
	Total	225	91,8	100,0	
Missing	System	20	8,2		
Total		245	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να είναι πιο μαχητικό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	1,2	1,3	1,3
	2	1	,4	,4	1,7
	3	1	,4	,4	2,1
	4	4	1,6	1,7	3,9
	5	20	8,2	8,6	12,4
	6	36	14,7	15,5	27,9
	Συμφωνώ	168	68,6	72,1	100,0
	Total	233	95,1	100,0	
Missing	System	12	4,9		
Total		245	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί ακτιβιστές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	22	9,0	10,4	10,4
	2	13	5,3	6,1	16,5
	3	19	7,8	9,0	25,5
	4	21	8,6	9,9	35,4
	5	33	13,5	15,6	50,9
	6	29	11,8	13,7	64,6
	Συμφωνώ	75	30,6	35,4	100,0
	Total	212	86,5	100,0	
Missing	System	33	13,5		
Total		245	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί υπεύθυνους εκπροσώπους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	,8	,9	,9
	2	2	,8	,9	1,8
	3	2	,8	,9	2,7
	4	9	3,7	4,0	6,7
	5	30	12,2	13,3	20,0
	6	43	17,6	19,1	39,1
	Συμφωνώ	137	55,9	60,9	100,0
	Total	225	91,8	100,0	
Missing	System	20	8,2		
Total		245	100,0		

Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης στο Σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σπάνια, λόγω μικρής συμμετοχής εργαζομένων	33	13,5	13,9	13,9
	Σπάνια και μόνο αν το ζητήσουν οι εργαζόμενοι	6	2,4	2,5	16,5
	Τακτικά και οπωσδήποτε μπροστά σε κρίσιμες εξελίξεις	148	60,4	62,4	78,9
	Μόνο στις αρχαιρεσίες του Σωματείου	48	19,6	20,3	99,2
	Ποτέ	2	,8	,8	100,0
	Total	237	96,7	100,0	
Missing	System	8	3,3		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-το μικρό μέγεθος της επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	77	31,4	43,0	43,0
	2	28	11,4	15,6	58,7
	3	22	9,0	12,3	70,9
	4	25	10,2	14,0	84,9
	5	10	4,1	5,6	90,5
	6	7	2,9	3,9	94,4
	Συμφωνώ	10	4,1	5,6	100,0
	Total	179	73,1	100,0	
Missing	System	66	26,9		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-τις προσωπικές σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	48	19,6	25,5	25,5
	2	24	9,8	12,8	38,3
	3	23	9,4	12,2	50,5
	4	24	9,8	12,8	63,3
	5	31	12,7	16,5	79,8
	6	19	7,8	10,1	89,9
	Συμφωνώ	19	7,8	10,1	100,0
	Total	188	76,7	100,0	
Missing	System	57	23,3		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την ανεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	51	20,8	27,0	27,0
	2	23	9,4	12,2	39,2
	3	26	10,6	13,8	52,9
	4	27	11,0	14,3	67,2
	5	16	6,5	8,5	75,7
	6	21	8,6	11,1	86,8
	Συμφωνώ	25	10,2	13,2	100,0
	Total	189	77,1	100,0	
Missing	System	56	22,9		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-την εργασιακή ανασφάλεια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	36	14,7	18,9	18,9
	2	19	7,8	10,0	28,9
	3	25	10,2	13,2	42,1
	4	18	7,3	9,5	51,6
	5	21	8,6	11,1	62,6
	6	30	12,2	15,8	78,4
	Συμφωνώ	41	16,7	21,6	100,0
	Total	190	77,6	100,0	
Missing	System	55	22,4		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-την καταπίεση των μεταναστών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	85	34,7	48,9	48,9
	2	26	10,6	14,9	63,8
	3	10	4,1	5,7	69,5
	4	23	9,4	13,2	82,8
	5	11	4,5	6,3	89,1
	6	6	2,4	3,4	92,5
	Συμφωνώ	13	5,3	7,5	100,0
	Total	174	71,0	100,0	
Missing	System	71	29,0		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-την τρομοκρατία των εργοδοτών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	54	22,0	29,0	29,0
	2	28	11,4	15,1	44,1
	3	15	6,1	8,1	52,2
	4	21	8,6	11,3	63,4
	5	21	8,6	11,3	74,7
	6	28	11,4	15,1	89,8
	Συμφωνώ	19	7,8	10,2	100,0
	Total	186	75,9	100,0	
Missing	System	59	24,1		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-τα ατομικισμό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	28	11,4	14,9	14,9
	2	11	4,5	5,9	20,7
	3	20	8,2	10,6	31,4
	4	27	11,0	14,4	45,7
	5	24	9,8	12,8	58,5
	6	31	12,7	16,5	75,0
	Συμφωνώ	47	19,2	25,0	100,0
	Total	188	76,7	100,0	
Missing	System	57	23,3		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-την αναποτελεσματικότητα του σωματίου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	41	16,7	20,3	20,3
	2	19	7,8	9,4	29,7
	3	21	8,6	10,4	40,1
	4	33	13,5	16,3	56,4
	5	27	11,0	13,4	69,8
	6	23	9,4	11,4	81,2
	Συμφωνώ	38	15,5	18,8	100,0
	Total	202	82,4	100,0	
Missing	System	43	17,6		
Total		245	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-την αδυναμία της ηγεσίας να εκπροσωπήσει τη βάση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	45	18,4	23,1	23,1
	2	23	9,4	11,8	34,9
	3	14	5,7	7,2	42,1
	4	22	9,0	11,3	53,3
	5	26	10,6	13,3	66,7
	6	27	11,0	13,8	80,5
	Συμφωνώ	38	15,5	19,5	100,0
	Total	195	79,6	100,0	
Missing	System	50	20,4		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τις πολιτικές μου πεποιθήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	65	26,5	29,4	29,4
	2	24	9,8	10,9	40,3
	3	10	4,1	4,5	44,8
	4	22	9,0	10,0	54,8
	5	13	5,3	5,9	60,6
	6	14	5,7	6,3	67,0
	Συμφωνώ	73	29,8	33,0	100,0
	Total	221	90,2	100,0	
Missing	System	24	9,8		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τη συνεπή στρατηγική του συνδικάτου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	26	10,6	12,1	12,1
	2	22	9,0	10,2	22,3
	3	13	5,3	6,0	28,4
	4	25	10,2	11,6	40,0
	5	26	10,6	12,1	52,1
	6	23	9,4	10,7	62,8
	Συμφωνώ	80	32,7	37,2	100,0
	Total	215	87,8	100,0	
Missing	System	30	12,2		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-υπηρεσίες που προσφέρει το σωματείο, όπως ενημέρωση, ψυχαγωγία, κατάρτιση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	39	15,9	18,9	18,9
	2	26	10,6	12,6	31,6
	3	20	8,2	9,7	41,3
	4	38	15,5	18,4	59,7
	5	24	9,8	11,7	71,4
	6	24	9,8	11,7	83,0
	Συμφωνώ	35	14,3	17,0	100,0
	Total	206	84,1	100,0	
Missing	System	39	15,9		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-το συναδελφικό κλίμα μέσα στο σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	22	9,0	10,5	10,5
	2	11	4,5	5,2	15,7
	3	21	8,6	10,0	25,7
	4	34	13,9	16,2	41,9
	5	27	11,0	12,9	54,8
	6	33	13,5	15,7	70,5
	Συμφωνώ	62	25,3	29,5	100,0
	Total	210	85,7	100,0	
Missing	System	35	14,3		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-την αποτελεσματικότητα του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	11	4,5	5,3	5,3
	2	14	5,7	6,8	12,1
	3	21	8,6	10,1	22,2
	4	24	9,8	11,6	33,8
	5	28	11,4	13,5	47,3
	6	45	18,4	21,7	69,1
	Συμφωνώ	64	26,1	30,9	100,0
	Total	207	84,5	100,0	
Missing	System	38	15,5		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-την εχθρότητα του εργοδότη μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	40	16,3	20,2	20,2
	2	32	13,1	16,2	36,4
	3	19	7,8	9,6	46,0
	4	33	13,5	16,7	62,6
	5	26	10,6	13,1	75,8
	6	18	7,3	9,1	84,8
	Συμφωνώ	30	12,2	15,2	100,0
	Total	198	80,8	100,0	
Missing	System	47	19,2		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	17	6,9	8,3	8,3
	2	16	6,5	7,8	16,1
	3	17	6,9	8,3	24,4
	4	26	10,6	12,7	37,1
	5	26	10,6	12,7	49,8
	6	49	20,0	23,9	73,7
	Συμφωνώ	54	22,0	26,3	100,0
	Total	205	83,7	100,0	
Missing	System	40	16,3		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τίποτα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	108	44,1	56,0	56,0
	2	25	10,2	13,0	68,9
	3	13	5,3	6,7	75,6
	4	21	8,6	10,9	86,5
	5	9	3,7	4,7	91,2
	6	3	1,2	1,6	92,7
	Συμφωνώ	13	5,3	6,7	99,5
	52	1	,4	,5	100,0
	Total	193	78,8	100,0	
Missing	System	52	21,2		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-τις πολιτικές μου πεποιθήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	142	58,0	70,6	70,6
	2	29	11,8	14,4	85,1
	3	10	4,1	5,0	90,0
	4	6	2,4	3,0	93,0
	5	3	1,2	1,5	94,5
	6	3	1,2	1,5	96,0
	Συμφωνώ	8	3,3	4,0	100,0
	Total	201	82,0	100,0	
Missing	System	44	18,0		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-την κομματικοποίηση του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	81	33,1	39,5	39,5
	2	17	6,9	8,3	47,8
	3	15	6,1	7,3	55,1
	4	16	6,5	7,8	62,9
	5	11	4,5	5,4	68,3
	6	33	13,5	16,1	84,4
	Συμφωνώ	32	13,1	15,6	100,0
	Total	205	83,7	100,0	
Missing	System	40	16,3		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-προσωπικά οικονομικά, ή άλλα προβλήματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	87	35,5	44,6	44,6
	2	32	13,1	16,4	61,0
	3	12	4,9	6,2	67,2
	4	28	11,4	14,4	81,5
	5	8	3,3	4,1	85,6
	6	15	6,1	7,7	93,3
	Συμφωνώ	13	5,3	6,7	100,0
	Total	195	79,6	100,0	
Missing	System	50	20,4		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-το αντισυναδελφικό κλίμα στο σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	76	31,0	38,6	38,6
	2	31	12,7	15,7	54,3
	3	20	8,2	10,2	64,5
	4	22	9,0	11,2	75,6
	5	19	7,8	9,6	85,3
	6	14	5,7	7,1	92,4
	Συμφωνώ	15	6,1	7,6	100,0
	Total	197	80,4	100,0	
Missing	System	48	19,6		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-την αναποτελεσματικότητα του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	64	26,1	32,0	32,0
	2	22	9,0	11,0	43,0
	3	22	9,0	11,0	54,0
	4	27	11,0	13,5	67,5
	5	18	7,3	9,0	76,5
	6	19	7,8	9,5	86,0
	Συμφωνώ	28	11,4	14,0	100,0
	Total	200	81,6	100,0	
Missing	System	45	18,4		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	62	25,3	31,0	31,0
	2	23	9,4	11,5	42,5
	3	17	6,9	8,5	51,0
	4	23	9,4	11,5	62,5
	5	29	11,8	14,5	77,0
	6	27	11,0	13,5	90,5
	Συμφωνώ	19	7,8	9,5	100,0
	Total	200	81,6	100,0	
Missing	System	45	18,4		
Total		245	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-το οικογενειακό κλίμα της επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	91	37,1	47,6	47,6
	2	20	8,2	10,5	58,1
	3	18	7,3	9,4	67,5
	4	23	9,4	12,0	79,6
	5	14	5,7	7,3	86,9
	6	17	6,9	8,9	95,8
	Συμφωνώ	8	3,3	4,2	100,0
	Total	191	78,0	100,0	
Missing	System	54	22,0		
Total		245	100,0		

Δεν με έχει ενημερώσει κανείς για πιθανή εγγραφή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	,8	100,0	100,0
Missing	System	243	99,2		
Total		245	100,0		

Πρόσφατη οργανωτική ανασυγκρότηση στο χώρο-συγχώνευση ή ίδρυση νέου σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, είχαμε συγχώνευση σωματείων	5	2,0	2,3	2,3
	Ναι, είχαμε ίδρυση νέου σωματείου	29	11,8	13,2	15,5
	Ναι, και τα δύο	1	,4	,5	15,9
	Όχι, τίποτα από τα δύο	185	75,5	84,1	100,0
	Total	220	89,8	100,0	
Missing	System	25	10,2		
Total		245	100,0		

Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-στενά παραταξιακός

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	11	4,5	42,3	42,3
	2	3	1,2	11,5	53,8
	5	2	,8	7,7	61,5
	6	3	1,2	11,5	73,1
	Συμφωνώ	7	2,9	26,9	100,0
	Total	26	10,6	100,0	
Missing	System	219	89,4		
Total		245	100,0		

Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να μειωθεί η επιρροή άλλου σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	2,4	26,1	26,1
	2	4	1,6	17,4	43,5
	4	1	,4	4,3	47,8
	5	3	1,2	13,0	60,9
	6	2	,8	8,7	69,6
	Συμφωνώ	7	2,9	30,4	100,0
	Total	23	9,4	100,0	
Missing	System	222	90,6		
Total		245	100,0		

Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να ενισχυθούν τα σωματεία βάσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	3,7	39,1	39,1
	2	3	1,2	13,0	52,2
	3	1	,4	4,3	56,5
	4	1	,4	4,3	60,9
	5	2	,8	8,7	69,6
	6	1	,4	4,3	73,9
	Συμφωνώ	6	2,4	26,1	100,0
	Total	23	9,4	100,0	
Missing	System	222	90,6		
Total		245	100,0		

Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να εκπροσωπηθούν νέα τμήματα της εργατικής τάξης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	4,1	41,7	41,7
	2	2	,8	8,3	50,0
	3	1	,4	4,2	54,2
	4	2	,8	8,3	62,5
	6	4	1,6	16,7	79,2
	Συμφωνώ	5	2,0	20,8	100,0
	Total	24	9,8	100,0	
Missing	System	221	90,2		
Total		245	100,0		

Ο στόχος της συγχώνευσης ήταν-να βελτιωθούν τα οικονομικά του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	13	5,3	59,1	59,1
	2	5	2,0	22,7	81,8
	3	2	,8	9,1	90,9
	4	2	,8	9,1	100,0
	Total	22	9,0	100,0	
Missing	System	223	91,0		
Total		245	100,0		

Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-συνδρομές μελών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	,8	,8	,8
	2	1	,4	,4	1,3
	3	2	,8	,8	2,1
	4	8	3,3	3,4	5,5
	5	24	9,8	10,2	15,7
	6	21	8,6	8,9	24,6
	Συμφωνώ	178	72,7	75,4	100,0
	Total	236	96,3	100,0	
Missing	System	9	3,7		
Total		245	100,0		

Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Εργατικής Εστίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	41	16,7	20,9	20,9
	2	4	1,6	2,0	23,0
	3	9	3,7	4,6	27,6
	4	12	4,9	6,1	33,7
	5	19	7,8	9,7	43,4
	6	27	11,0	13,8	57,1
	Συμφωνώ	84	34,3	42,9	100,0
	Total	196	80,0	100,0	
Missing	System	49	20,0		
Total		245	100,0		

Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Ε.Ε.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	76	31,0	39,6	39,6
	2	5	2,0	2,6	42,2
	3	8	3,3	4,2	46,4
	4	21	8,6	10,9	57,3
	5	13	5,3	6,8	64,1
	6	17	6,9	8,9	72,9
	Συμφωνώ	52	21,2	27,1	100,0
	Total	192	78,4	100,0	
Missing	System	53	21,6		
Total		245	100,0		

Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-τρίτους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	103	42,0	54,2	54,2
	2	11	4,5	5,8	60,0
	3	7	2,9	3,7	63,7
	4	12	4,9	6,3	70,0
	5	8	3,3	4,2	74,2
	6	15	6,1	7,9	82,1
	Συμφωνώ	34	13,9	17,9	100,0
	Total	190	77,6	100,0	
Missing	System	55	22,4		
Total		245	100,0		

Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-είναι προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	1,6	1,9	1,9
	2	6	2,4	2,9	4,8
	3	17	6,9	8,2	13,0
	4	22	9,0	10,6	23,6
	5	32	13,1	15,4	38,9
	6	40	16,3	19,2	58,2
	Συμφωνώ	87	35,5	41,8	100,0
	Total	208	84,9	100,0	
Missing	System	37	15,1		
Total		245	100,0		

Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με κρατικές ανεπάρκειες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	3,3	3,9	3,9
	2	11	4,5	5,4	9,3
	3	10	4,1	4,9	14,1
	4	14	5,7	6,8	21,0
	5	23	9,4	11,2	32,2
	6	46	18,8	22,4	54,6
	Συμφωνώ	93	38,0	45,4	100,0
	Total	205	83,7	100,0	
Missing	System	40	16,3		
Total		245	100,0		

Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριοι υπεύθυνοι οι κυβερνήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	2,4	2,8	2,8
	2	4	1,6	1,8	4,6
	3	4	1,6	1,8	6,4
	4	12	4,9	5,5	11,9
	5	19	7,8	8,7	20,6
	6	41	16,7	18,8	39,4
	Συμφωνώ	132	53,9	60,6	100,0
	Total	218	89,0	100,0	
Missing	System	27	11,0		
Total		245	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στη διεξαγωγή προνομιακών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	14	5,7	6,6	6,6
	2	6	2,4	2,8	9,4
	3	7	2,9	3,3	12,7
	4	17	6,9	8,0	20,8
	5	23	9,4	10,8	31,6
	6	41	16,7	19,3	50,9
	Συμφωνώ	104	42,4	49,1	100,0
	Total	212	86,5	100,0	
Missing	System	33	13,5		
Total		245	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην αποτελεσματικότερη πίεση προς την εργοδοσία κύρια σε εθνικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	4,1	4,7	4,7
	2	4	1,6	1,9	6,5
	3	5	2,0	2,3	8,9
	4	18	7,3	8,4	17,3
	5	29	11,8	13,6	30,8
	6	50	20,4	23,4	54,2
	Συμφωνώ	98	40,0	45,8	100,0
	Total	214	87,3	100,0	
Missing	System	31	12,7		
Total		245	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	12	4,9	6,0	6,0
	2	8	3,3	4,0	10,1
	3	7	2,9	3,5	13,6
	4	15	6,1	7,5	21,1
	5	35	14,3	17,6	38,7
	6	26	10,6	13,1	51,8
	Συμφωνώ	96	39,2	48,2	100,0
	Total	199	81,2	100,0	
Missing	System	46	18,8		
Total		245	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο-δεν έχει να προσφέρει κάτι επιπλέον στην εθνική-τοπική δράση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	84	34,3	41,4	41,4
	2	37	15,1	18,2	59,6
	3	15	6,1	7,4	67,0
	4	20	8,2	9,9	76,8
	5	13	5,3	6,4	83,3
	6	9	3,7	4,4	87,7
	Συμφωνώ	25	10,2	12,3	100,0
	Total	203	82,9	100,0	
Missing	System	42	17,1		
Total		245	100,0		

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η διαφύλαξη της εθνικής ταυτότητας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	18	7,3	8,3	8,3
	2	10	4,1	4,6	12,9
	3	12	4,9	5,5	18,4
	4	10	4,1	4,6	23,0
	5	14	5,7	6,5	29,5
	6	32	13,1	14,7	44,2
	Συμφωνώ	121	49,4	55,8	100,0
	Total	217	88,6	100,0	
Missing	System	28	11,4		
Total		245	100,0		

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η ενίσχυση διεθνισμού και αλληλεγγύης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	1,6	1,8	1,8
	2	10	4,1	4,5	6,3
	3	9	3,7	4,0	10,3
	4	21	8,6	9,4	19,7
	5	15	6,1	6,7	26,5
	6	41	16,7	18,4	44,8
	Συμφωνώ	123	50,2	55,2	100,0
	Total	223	91,0	100,0	
Missing	System	22	9,0		
Total		245	100,0		

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η συμβολή στην άνοδο της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	28	11,4	13,6	13,6
	2	6	2,4	2,9	16,5
	3	7	2,9	3,4	19,9
	4	23	9,4	11,2	31,1
	5	23	9,4	11,2	42,2
	6	34	13,9	16,5	58,7
	Συμφωνώ	85	34,7	41,3	100,0
	Total	206	84,1	100,0	
Missing	System	39	15,9		
Total		245	100,0		

Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς όπως το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ή οι επιτροπές της ΕΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	40	16,3	18,7	18,7
	2	6	2,4	2,8	21,5
	3	3	1,2	1,4	22,9
	4	20	8,2	9,3	32,2
	5	27	11,0	12,6	44,9
	6	44	18,0	20,6	65,4
	Συμφωνώ	74	30,2	34,6	100,0
	Total	214	87,3	100,0	
Missing	System	31	12,7		
Total		245	100,0		

Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-στοχεύει σε διεθνείς διαμαρτυρίες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	4,1	4,8	4,8
	2	4	1,6	1,9	6,8
	3	10	4,1	4,8	11,6
	4	17	6,9	8,2	19,8
	5	27	11,0	13,0	32,9
	6	39	15,9	18,8	51,7
	Συμφωνώ	100	40,8	48,3	100,0
	Total	207	84,5	100,0	
Missing	System	38	15,5		
Total		245	100,0		

Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-στοχεύει σε ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και σε δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	2,4	2,9	2,9
	2	2	,8	1,0	3,8
	3	11	4,5	5,2	9,0
	4	20	8,2	9,5	18,6
	5	25	10,2	11,9	30,5
	6	40	16,3	19,0	49,5
	Συμφωνώ	106	43,3	50,5	100,0
	Total	210	85,7	100,0	
Missing	System	35	14,3		
Total		245	100,0		

ΔΕΙΓΜΑ ΑΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ (n = 40)

Frequency Table

Επιχείρηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ARTAL	1	2,5	2,5	2,5
	FORD	1	2,5	2,5	5,0
	FRIGOGLASS	9	22,5	22,5	27,5
	Intracom	1	2,5	2,5	30,0
	RELEX RENAULT	5	12,5	12,5	42,5
	SERVISTEEL	1	2,5	2,5	45,0
	INTRAKAT	7	17,5	17,5	62,5
	Καρκανιάς ΑΕ	1	2,5	2,5	65,0
	ΛΑΡΚΟ	3	7,5	7,5	72,5
	ΜΑΛΤΕΖΟΣ ΑΒΕΕ	1	2,5	2,5	75,0
	ΜΕΚ Λεμονιάς	3	7,5	7,5	82,5
	ΦΛΕΤΣΟΣ ΟΕ	1	2,5	2,5	85,0
	ΧΑΛΥΒΕΣ ΚΑΡΑΛΗΣ ΑΒΕΕ	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Κλάδος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	3	7,5	7,5	7,5
	Κατασκευή Μεταλλικών Προϊόντων	20	50,0	50,0	57,5
	Κατασκευή Μηχανημάτων και Ειδών Εξοπλισμού	10	25,0	25,0	82,5
	Εξοπλισμός Ραδιοφώνου, Τηλεόρασης, Τηλεπ/νίων	1	2,5	2,5	85,0
	Επισκευή Αυτοκινήτων	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Μέγεθος επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	κάτω των 20	2	5,0	5,0	5,0
	21-50	14	35,0	35,0	40,0
	51-100	4	10,0	10,0	50,0
	101-500	16	40,0	40,0	90,0
	άνω των 500	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Τομέας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ιδιωτικός	37	92,5	92,5	92,5
	Δημόσιος/ημιδημόσιος	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Νομός

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αττική	7	17,5	17,5	17,5
	Αχαΐα	9	22,5	22,5	40,0
	Βοιωτία	3	7,5	7,5	47,5
	Θεσσαλία	16	40,0	40,0	87,5
	Μαγνησία	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Έδρα επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ασπρόπυργος	1	2,5	2,5	2,5
	Βόλος	5	12,5	12,5	15,0
	Λάρισα	16	40,0	40,0	55,0
	Λάρυμνα	3	7,5	7,5	62,5
	Παιανία	1	2,5	2,5	65,0
	Πάτρα	9	22,5	22,5	87,5
	Φιλαδέλφεια	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Βαρέα-ανθυγιεινά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	13	32,5	32,5	32,5
	Όχι	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Σχέση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αορίστου χρόνου	25	62,5	62,5	62,5
	Ορισμένου χρόνου	12	30,0	30,0	92,5
	Εργολαβία	1	2,5	2,5	95,0
	Δανεισμός	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Εισόδημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-650	6	15,0	15,8	15,8
	651-800	12	30,0	31,6	47,4
	801-1000	13	32,5	34,2	81,6
	1001-1200	2	5,0	5,3	86,8
	1201-1500	2	5,0	5,3	92,1
	1501+	3	7,5	7,9	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Θέση προϊστάμενου	3	7,5	7,7	7,7
	Υφιστάμενος	26	65,0	66,7	74,4
	Δουλεύω μόνος στον τομέα μου	10	25,0	25,6	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Πρώην μέλος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	8	20,0	22,9	22,9
	Όχι	27	67,5	77,1	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Υπάρχει σωματείο στο χώρο εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	20	50,0	50,0	50,0
	Όχι	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Παραταξιακή τοποθέτηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΑΣΚΕ	6	15,0	15,0	15,0
	ΔΑΣ	7	17,5	17,5	32,5
	ΔΑΚΕ	1	2,5	2,5	35,0
	Αυτόνομη Παρέμβαση	3	7,5	7,5	42,5
	Άλλη παράταξη	3	7,5	7,5	50,0
	Καμία	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Μορφωτικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημοτικό	4	10,0	10,3	10,3
	Γυμνάσιο	3	7,5	7,7	17,9
	Λύκειο	7	17,5	17,9	35,9
	Τεχνική Σχολή Δημοσίου	12	30,0	30,8	66,7
	Ιδιωτική Επαγγελματική Σχολή	2	5,0	5,1	71,8
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	11	27,5	28,2	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος	24	60,0	61,5	61,5
	Συμβίωση	1	2,5	2,6	64,1
	Έγγαμος	1	2,5	2,6	66,7
	Έγγαμος με παιδί	10	25,0	25,6	92,3
	Πολύτεκνος	3	7,5	7,7	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέχρι 25	1	2,5	2,6	2,6
	26-35	24	60,0	63,2	65,8
	36-45	9	22,5	23,7	89,5
	46-55	4	10,0	10,5	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	37	1	25	4,95	6,041
Έτη απασχόλησης στον κλάδο	37	0	35	7,89	7,820
Μήνες συνεχόμενης ανεργίας	39	0	15	5,28	5,271
Έτη συνδικαλισμού	16	0	0	,00	,000
Valid N (listwise)	14				

Frequency Table

Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης στη ζωή και στα δικαιώματα των εργαζομένων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρνητική	14	35,0	35,9	35,9
	2	3	7,5	7,7	43,6
	3	11	27,5	28,2	71,8
	4	4	10,0	10,3	82,1
	5	3	7,5	7,7	89,7
	6	3	7,5	7,7	97,4
	Θετική	1	2,5	2,6	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Οι συνέπειες από τον εξευρωπαϊσμό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρνητική	10	25,0	27,8	27,8
	2	4	10,0	11,1	38,9
	3	7	17,5	19,4	58,3
	4	6	15,0	16,7	75,0
	5	3	7,5	8,3	83,3
	6	3	7,5	8,3	91,7
	Θετική	3	7,5	8,3	100,0
	Total	36	90,0	100,0	
Missing	System	4	10,0		
Total		40	100,0		

Το εργατικό δίκαιο ενισχύεται

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρνητική	10	25,0	27,0	27,0
	2	8	20,0	21,6	48,6
	3	5	12,5	13,5	62,2
	4	6	15,0	16,2	78,4
	5	4	10,0	10,8	89,2
	6	3	7,5	8,1	97,3
	Θετική	1	2,5	2,7	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, από την ΠΟΕΜ	1	2,5	2,6	2,6
	Ναί, από το σωματείο	7	17,5	17,9	20,5
	Ναί και από τους δύο	1	2,5	2,6	23,1
	Όχι από κανέναν	30	75,0	76,9	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	17	42,5	44,7	44,7
	2	5	12,5	13,2	57,9
	3	2	5,0	5,3	63,2
	4	9	22,5	23,7	86,8
	6	3	7,5	7,9	94,7
	Σύμμαχος	2	5,0	5,3	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Αγρότες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	1	2,5	2,6	2,6
	3	4	10,0	10,5	13,2
	4	9	22,5	23,7	36,8
	5	6	15,0	15,8	52,6
	6	6	15,0	15,8	68,4
	Σύμμαχος	12	30,0	31,6	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Αντιπολεμικές οργανώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	5,4	5,4
	4	8	20,0	21,6	27,0
	5	3	7,5	8,1	35,1
	6	8	20,0	21,6	56,8
	Σύμμαχος	16	40,0	43,2	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-Ευρωκοινοβούλιο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	11	27,5	28,9	28,9
	2	4	10,0	10,5	39,5
	3	6	15,0	15,8	55,3
	4	11	27,5	28,9	84,2
	5	2	5,0	5,3	89,5
	6	4	10,0	10,5	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΜΚΟ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	2	5,0	5,3	5,3
	2	1	2,5	2,6	7,9
	3	4	10,0	10,5	18,4
	4	10	25,0	26,3	44,7
	5	9	22,5	23,7	68,4
	6	5	12,5	13,2	81,6
	Σύμμαχος	7	17,5	18,4	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΣΕΒ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	23	57,5	62,2	62,2
	2	4	10,0	10,8	73,0
	3	4	10,0	10,8	83,8
	4	4	10,0	10,8	94,6
	5	1	2,5	2,7	97,3
	6	1	2,5	2,7	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΕΣΕΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	10	25,0	27,0	27,0
	2	6	15,0	16,2	43,2
	3	4	10,0	10,8	54,1
	4	11	27,5	29,7	83,8
	5	2	5,0	5,4	89,2
	6	4	10,0	10,8	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Βαθμός εγγύτητας-ΓΣΕΒΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αντίπαλος	11	27,5	29,7	29,7
	2	3	7,5	8,1	37,8
	3	5	12,5	13,5	51,4
	4	7	17,5	18,9	70,3
	5	5	12,5	13,5	83,8
	6	4	10,0	10,8	94,6
	Σύμμαχος	2	5,0	5,4	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Πολιτική θέση συνδικάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	22,5	23,7	23,7
	2	2	5,0	5,3	28,9
	3	1	2,5	2,6	31,6
	4	2	5,0	5,3	36,8
	5	2	5,0	5,3	42,1
	6	6	15,0	15,8	57,9
	Συμφωνώ	16	40,0	42,1	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Χαλάρωση σχέσης συνδικάτων-κομμάτων-θετικές συνέπειες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	12,5	13,5	13,5
	2	4	10,0	10,8	24,3
	3	1	2,5	2,7	27,0
	4	3	7,5	8,1	35,1
	5	3	7,5	8,1	43,2
	6	5	12,5	13,5	56,8
	Συμφωνώ	16	40,0	43,2	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Κομματική ένταξη συνδικαλιστών-μη πρόβλημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	11	27,5	29,7	29,7
	3	2	5,0	5,4	35,1
	4	1	2,5	2,7	37,8
	5	3	7,5	8,1	45,9
	6	6	15,0	16,2	62,2
	Συμφωνώ	14	35,0	37,8	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Απεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	1	2,5	2,8	2,8
	2	4	10,0	11,1	13,9
	3	4	10,0	11,1	25,0
	4	5	12,5	13,9	38,9
	5	5	12,5	13,9	52,8
	6	6	15,0	16,7	69,4
	Πολύ συχνά	11	27,5	30,6	100,0
	Total	36	90,0	100,0	
Missing	System	4	10,0		
Total		40	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Προσφυγή στα Δικαστήρια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	19	47,5	54,3	54,3
	2	1	2,5	2,9	57,1
	3	4	10,0	11,4	68,6
	4	4	10,0	11,4	80,0
	5	1	2,5	2,9	82,9
	6	2	5,0	5,7	88,6
	Πολύ συχνά	4	10,0	11,4	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Διαδηλώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	6	15,0	17,1	17,1
	2	1	2,5	2,9	20,0
	3	3	7,5	8,6	28,6
	4	4	10,0	11,4	40,0
	5	8	20,0	22,9	62,9
	6	5	12,5	14,3	77,1
	Πολύ συχνά	8	20,0	22,9	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Καταλήψεις εργοστασίων/δρόμων/κτιρίων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	19	47,5	52,8	52,8
	2	4	10,0	11,1	63,9
	3	3	7,5	8,3	72,2
	4	4	10,0	11,1	83,3
	5	3	7,5	8,3	91,7
	Πολύ συχνά	3	7,5	8,3	100,0
	Total	36	90,0	100,0	
Missing	System	4	10,0		
Total		40	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Προσφυγή σε όργανα μεσολάβησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	13	32,5	37,1	37,1
	2	3	7,5	8,6	45,7
	3	5	12,5	14,3	60,0
	4	3	7,5	8,6	68,6
	5	8	20,0	22,9	91,4
	Πολύ συχνά	3	7,5	8,6	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Διάλογος με τους εργοδότες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	6	15,0	16,7	16,7
	2	1	2,5	2,8	19,4
	3	3	7,5	8,3	27,8
	4	3	7,5	8,3	36,1
	5	7	17,5	19,4	55,6
	6	8	20,0	22,2	77,8
	Πολύ συχνά	8	20,0	22,2	100,0
	Total	36	90,0	100,0	
Missing	System	4	10,0		
Total		40	100,0		

Συχνότητα χρησιμοποίησης μέσων πίεσης-Επίσχεση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	6	15,0	33,3	33,3
	2	4	10,0	22,2	55,6
	3	4	10,0	22,2	77,8
	4	1	2,5	5,6	83,3
	5	2	5,0	11,1	94,4
	Πολύ συχνά	1	2,5	5,6	100,0
	Total	18	45,0	100,0	
Missing	System	22	55,0		
Total		40	100,0		

Αποτέλεσματικότητα μέσων πίεσης-Απεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	2,5	2,6	2,6
	2	5	12,5	12,8	15,4
	3	1	2,5	2,6	17,9
	4	2	5,0	5,1	23,1
	5	3	7,5	7,7	30,8
	6	6	15,0	15,4	46,2
	Πολύ	21	52,5	53,8	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Αποτέλεσματικότητα μέσων πίεσης-Προσφυγή στα Δικαστήρια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	15,0	15,4	15,4
	2	4	10,0	10,3	25,6
	3	2	5,0	5,1	30,8
	4	6	15,0	15,4	46,2
	5	6	15,0	15,4	61,5
	6	5	12,5	12,8	74,4
	Πολύ	10	25,0	25,6	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Αποτέλεσματικότητα μέσων πίεσης-Διαδηλώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	5,0	5,1	5,1
	2	3	7,5	7,7	12,8
	3	2	5,0	5,1	17,9
	4	6	15,0	15,4	33,3
	5	6	15,0	15,4	48,7
	6	7	17,5	17,9	66,7
	Πολύ	13	32,5	33,3	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσω πίεσης-Καταλήψεις εργαστασίων/δρόμων/κτιρίων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	15,0	15,4	15,4
	2	3	7,5	7,7	23,1
	3	1	2,5	2,6	25,6
	4	4	10,0	10,3	35,9
	5	2	5,0	5,1	41,0
	6	11	27,5	28,2	69,2
	Πολύ	12	30,0	30,8	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσω πίεσης-Προσφυγή σε όργανα μεσολάβησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	5,0	5,1	5,1
	2	5	12,5	12,8	17,9
	3	2	5,0	5,1	23,1
	4	10	25,0	25,6	48,7
	5	7	17,5	17,9	66,7
	6	5	12,5	12,8	79,5
	Πολύ	8	20,0	20,5	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσω πίεσης-Διάλογος με τους εργοδότες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	12,5	12,8	12,8
	2	5	12,5	12,8	25,6
	3	2	5,0	5,1	30,8
	4	1	2,5	2,6	33,3
	5	8	20,0	20,5	53,8
	6	6	15,0	15,4	69,2
	Πολύ	12	30,0	30,8	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Αποτελεσματικότητα μέσω πίεσης-Επίσχεση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	10,0	11,4	11,4
	2	2	5,0	5,7	17,1
	3	3	7,5	8,6	25,7
	4	6	15,0	17,1	42,9
	5	3	7,5	8,6	51,4
	6	8	20,0	22,9	74,3
	Πολύ	9	22,5	25,7	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Ένταση απεργίας-όλα νεκρώνουν στο χώρο δουλειάς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	10,0	10,5	10,5
	2	5	12,5	13,2	23,7
	3	5	12,5	13,2	36,8
	4	1	2,5	2,6	39,5
	5	5	12,5	13,2	52,6
	6	5	12,5	13,2	65,8
	Συμφωνώ	13	32,5	34,2	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Συχνότητα ανάγνωσης εντύπων σωματίου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	9	22,5	23,7	23,7
	2	2	5,0	5,3	28,9
	3	3	7,5	7,9	36,8
	4	5	12,5	13,2	50,0
	5	1	2,5	2,6	52,6
	6	5	12,5	13,2	65,8
	Πάντα	13	32,5	34,2	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Συχνότητα συμμετοχής στις συνελεύσεις του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	21	52,5	55,3	55,3
	2	4	10,0	10,5	65,8
	3	4	10,0	10,5	76,3
	4	3	7,5	7,9	84,2
	6	2	5,0	5,3	89,5
	Πάντα	4	10,0	10,5	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Συχνότητα συμμετοχής στις εκδηλώσεις του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	21	52,5	55,3	55,3
	2	4	10,0	10,5	65,8
	3	4	10,0	10,5	76,3
	4	2	5,0	5,3	81,6
	5	2	5,0	5,3	86,8
	6	1	2,5	2,6	89,5
	Πάντα	4	10,0	10,5	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Συχνότητα συμμετοχής στις απεργίες του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	7	17,5	18,9	18,9
	2	4	10,0	10,8	29,7
	3	3	7,5	8,1	37,8
	4	2	5,0	5,4	43,2
	5	1	2,5	2,7	45,9
	6	4	10,0	10,8	56,8
	Πάντα	16	40,0	43,2	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Συχνότητα ενημέρωσης από συνδικαλιστή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	7	17,5	38,9	38,9
	2	2	5,0	11,1	50,0
	3	4	10,0	22,2	72,2
	5	1	2,5	5,6	77,8
	Πάντα	4	10,0	22,2	100,0
	Total	18	45,0	100,0	
Missing	System	22	55,0		
Total		40	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Γενική πολιτική απεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	1	2,5	2,6	2,6
	2	2	5,0	5,3	7,9
	3	2	5,0	5,3	13,2
	4	2	5,0	5,3	18,4
	5	5	12,5	13,2	31,6
	6	6	15,0	15,8	47,4
	Συμβατική	20	50,0	52,6	100,0
	Total	38	95,0	100,0	
Missing	System	2	5,0		
Total		40	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Κατάληψη εργοστασίων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	8	20,0	20,5	20,5
	2	2	5,0	5,1	25,6
	3	2	5,0	5,1	30,8
	4	4	10,0	10,3	41,0
	5	7	17,5	17,9	59,0
	6	4	10,0	10,3	69,2
	Συμβατική	12	30,0	30,8	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Κλείσιμο εθνικών αρτηριών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	14	35,0	35,9	35,9
	2	3	7,5	7,7	43,6
	4	2	5,0	5,1	48,7
	5	6	15,0	15,4	64,1
	6	2	5,0	5,1	69,2
	Συμβατική	12	30,0	30,8	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Χαρακτηρισμός των μορφών πίεσης-Δυναμική αντιμετώπιση απεργοσπαστών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ακραία	5	12,5	12,8	12,8
	2	6	15,0	15,4	28,2
	3	1	2,5	2,6	30,8
	4	1	2,5	2,6	33,3
	5	6	15,0	15,4	48,7
	6	4	10,0	10,3	59,0
	Συμβατική	16	40,0	41,0	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

Υιοθέτηση ακραίων μορφών πίεσης σήμερα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	7,5	8,1	8,1
	2	4	10,0	10,8	18,9
	3	3	7,5	8,1	27,0
	4	3	7,5	8,1	35,1
	5	4	10,0	10,8	45,9
	6	8	20,0	21,6	67,6
	Συμφωνώ	12	30,0	32,4	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	15	37,5	42,9	42,9
	Όχι	20	50,0	57,1	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-απειλή απόλυσης ή μείνυσης από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	11	27,5	73,3	73,3
	Όχι	4	10,0	26,7	100,0
	Total	15	37,5	100,0	
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-απειλή σωματικής ακεραιότητας από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	15	37,5	100,0	100,0
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-σωματική με τραυματισμό από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	15	37,5	100,0	100,0
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-σωματική χωρίς τραυματισμό από την εργοδοσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	15	37,5	100,0	100,0
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-απειλή σύλληψης από αστυνομία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	2	5,0	13,3	13,3
	Όχι	13	32,5	86,7	100,0
	Total	15	37,5	100,0	
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-σύλληψη ή φυλάκιση από αστυνομία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	15	37,5	100,0	100,0
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-δικαστική ποινή για παράνομη συνδικαλιστική δράση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναί	1	2,5	6,7	6,7
	Όχι	14	35,0	93,3	100,0
	Total	15	37,5	100,0	
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-σωματική βία χωρίς τραυματισμό από αστυνομία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	15	37,5	100,0	100,0
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Είδος βίας-σωματική βία με τραυματισμό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	15	37,5	100,0	100,0
Missing	System	25	62,5		
Total		40	100,0		

Θετική συμβολή του Κοινωνικού Διαλόγου στις διεκδικήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, πάντα	7	17,5	18,9	18,9
	Ναι, τις περισσότερες φορές	15	37,5	40,5	59,5
	Όχι, μόνο κάποιες φορές	10	25,0	27,0	86,5
	Όχι, ποτέ	5	12,5	13,5	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Αξιολόγηση ύψους διεκδικήσεων σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπερβολικό και ανεδαφικό	2	5,0	5,4	5,4
	Φιλόδοξο, αλλά ρεαλιστικό	15	37,5	40,5	45,9
	Μετριοπαθές, αλλά ρεαλιστικό	9	22,5	24,3	70,3
	Αδικαιολόγητα μετριοπαθές	3	7,5	8,1	78,4
	Δεν γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	8	20,0	21,6	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Αξιολόγηση εύρους διεκδικήσεων σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπερβολικά ευρύ και ασαφές	2	5,0	5,4	5,4
	Ευρύ, αλλά σαφές	15	37,5	40,5	45,9
	Στενό, αλλά σαφές	7	17,5	18,9	64,9
	Στενό και ασαφές	3	7,5	8,1	73,0
	Δε γνωρίζω το πλαίσιο διεκδικήσεων	10	25,0	27,0	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Το σωματείο παρεμβαίνει σε ζητήματα εκσυγχρονισμού της παραγωγής, των εργαλείων, των υποδομών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	12,5	14,3	14,3
	2	2	5,0	5,7	20,0
	3	2	5,0	5,7	25,7
	4	8	20,0	22,9	48,6
	5	7	17,5	20,0	68,6
	Συμφωνώ	11	27,5	31,4	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Η Διοίκηση του σωματείου σας αποδέχθηκε το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης (εργαζόμενοι ΔΕΚΟ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι, αλλά δεν προσπάθησε να κάνει κάτι	1	2,5	33,3	33,3
	Όχι και προσπάθησε να κάνει κάτι	2	5,0	66,7	100,0
	Total	3	7,5	100,0	
Missing	System	37	92,5		
Total		40	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στις απολύσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	20,0	22,9	22,9
	2	3	7,5	8,6	31,4
	3	2	5,0	5,7	37,1
	4	8	20,0	22,9	60,0
	5	4	10,0	11,4	71,4
	6	2	5,0	5,7	77,1
	Συμφωνώ	8	20,0	22,9	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στην εντατικοποίηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	20,0	25,8	25,8
	2	1	2,5	3,2	29,0
	3	1	2,5	3,2	32,3
	4	9	22,5	29,0	61,3
	5	4	10,0	12,9	74,2
	6	5	12,5	16,1	90,3
	Συμφωνώ	3	7,5	9,7	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στα μέτρα ασφαλείας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	22,5	26,5	26,5
	2	1	2,5	2,9	29,4
	3	1	2,5	2,9	32,4
	4	9	22,5	26,5	58,8
	5	4	10,0	11,8	70,6
	6	3	7,5	8,8	79,4
	Συμφωνώ	7	17,5	20,6	100,0
	Total	34	85,0	100,0	
Missing	System	6	15,0		
Total		40	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στους μισθούς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	12	30,0	34,3	34,3
	2	3	7,5	8,6	42,9
	3	1	2,5	2,9	45,7
	4	7	17,5	20,0	65,7
	5	2	5,0	5,7	71,4
	6	5	12,5	14,3	85,7
	Συμφωνώ	5	12,5	14,3	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στην κατάρτιση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	22,5	28,1	28,1
	2	4	10,0	12,5	40,6
	4	11	27,5	34,4	75,0
	5	3	7,5	9,4	84,4
	6	1	2,5	3,1	87,5
	Συμφωνώ	4	10,0	12,5	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στο κλείσιμο παραγωγικών μονάδων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	20,0	25,8	25,8
	2	4	10,0	12,9	38,7
	3	1	2,5	3,2	41,9
	4	8	20,0	25,8	67,7
	5	3	7,5	9,7	77,4
	6	3	7,5	9,7	87,1
	Συμφωνώ	4	10,0	12,9	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η δράση του σωματείου είναι αποτελεσματική απέναντι στον εκσυγχρονισμό υποδομών και εργαλείων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	22,5	28,1	28,1
	2	2	5,0	6,3	34,4
	4	8	20,0	25,0	59,4
	5	2	5,0	6,3	65,6
	6	2	5,0	6,3	71,9
	Συμφωνώ	9	22,5	28,1	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να συμμετέχει στο διάλογο από καλύτερες θέσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	10,0	10,8	10,8
	2	1	2,5	2,7	13,5
	4	2	5,0	5,4	18,9
	5	3	7,5	8,1	27,0
	6	10	25,0	27,0	54,1
	Συμφωνώ	17	42,5	45,9	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να είναι πιο μαχητικό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	5,4	5,4
	2	1	2,5	2,7	8,1
	3	1	2,5	2,7	10,8
	4	1	2,5	2,7	13,5
	5	2	5,0	5,4	18,9
	6	7	17,5	18,9	37,8
	Συμφωνώ	23	57,5	62,2	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί ακτιβιστές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	15,0	16,2	16,2
	2	2	5,0	5,4	21,6
	3	2	5,0	5,4	27,0
	4	6	15,0	16,2	43,2
	5	3	7,5	8,1	51,4
	6	6	15,0	16,2	67,6
	Συμφωνώ	12	30,0	32,4	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Το συνδικάτο πρέπει να μαζικοποιείται-για να διαπαιδαγωγεί υπεύθυνους εκπροσώπους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	2,7	2,7
	3	2	5,0	5,4	8,1
	4	2	5,0	5,4	13,5
	5	3	7,5	8,1	21,6
	6	10	25,0	27,0	48,6
	Συμφωνώ	19	47,5	51,4	100,0
	Total	37	92,5	100,0	
Missing	System	3	7,5		
Total		40	100,0		

Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης στο Σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σπάνια, λόγω μικρής συμμετοχής εργαζομένων	4	10,0	11,4	11,4
	Σπάνια και μόνο αν το ζητήσουν οι εργαζόμενοι	1	2,5	2,9	14,3
	Τακτικά και οπωσδήποτε μπροστά σε κρίσιμες εξελίξεις	9	22,5	25,7	40,0
	Μόνο στις αρχαιρεσίες του Σωματείου	7	17,5	20,0	60,0
	Ποτέ	2	5,0	5,7	65,7
	6	12	30,0	34,3	100,0
	Total	35	87,5	100,0	
Missing	System	5	12,5		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-το μικρό μέγεθος της επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	25,0	31,3	31,3
	2	3	7,5	9,4	40,6
	3	2	5,0	6,3	46,9
	4	5	12,5	15,6	62,5
	5	5	12,5	15,6	78,1
	6	5	12,5	15,6	93,8
	Συμφωνώ	2	5,0	6,3	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-τις προσωπικές σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	15,0	17,6	17,6
	2	3	7,5	8,8	26,5
	3	3	7,5	8,8	35,3
	4	4	10,0	11,8	47,1
	5	4	10,0	11,8	58,8
	6	5	12,5	14,7	73,5
	Συμφωνώ	9	22,5	26,5	100,0
	Total	34	85,0	100,0	
Missing	System	6	15,0		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την ανεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	12,5	15,2	15,2
	3	3	7,5	9,1	24,2
	4	8	20,0	24,2	48,5
	5	2	5,0	6,1	54,5
	6	6	15,0	18,2	72,7
	Συμφωνώ	9	22,5	27,3	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Missing	System	7	17,5		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την εργασιακή ανασφάλεια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	10,0	12,5	12,5
	2	1	2,5	3,1	15,6
	3	2	5,0	6,3	21,9
	4	6	15,0	18,8	40,6
	5	3	7,5	9,4	50,0
	6	5	12,5	15,6	65,6
	Συμφωνώ	11	27,5	34,4	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-την καταπίεση των μεταναστών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	25,0	32,3	32,3
	2	3	7,5	9,7	41,9
	3	3	7,5	9,7	51,6
	4	7	17,5	22,6	74,2
	5	3	7,5	9,7	83,9
	6	2	5,0	6,5	90,3
	Συμφωνώ	3	7,5	9,7	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-την τρομοκρατία των εργοδοτών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	15,0	18,8	18,8
	2	2	5,0	6,3	25,0
	3	3	7,5	9,4	34,4
	4	3	7,5	9,4	43,8
	5	3	7,5	9,4	53,1
	6	7	17,5	21,9	75,0
	Συμφωνώ	8	20,0	25,0	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματίου επηρεάζεται αρνητικά από-τα ατομικισμό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	3,1	3,1
	2	1	2,5	3,1	6,3
	3	6	15,0	18,8	25,0
	4	7	17,5	21,9	46,9
	5	4	10,0	12,5	59,4
	6	3	7,5	9,4	68,8
	Συμφωνώ	10	25,0	31,3	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την αναποτελεσματικότητα του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	10,0	12,9	12,9
	2	5	12,5	16,1	29,0
	3	2	5,0	6,5	35,5
	4	6	15,0	19,4	54,8
	5	4	10,0	12,9	67,7
	6	3	7,5	9,7	77,4
	Συμφωνώ	7	17,5	22,6	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η μαζικότητα του σωματείου επηρεάζεται αρνητικά από-την αδυναμία της ηγεσίας να εκπροσωπήσει τη βάση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	22,5	28,1	28,1
	2	1	2,5	3,1	31,3
	3	4	10,0	12,5	43,8
	4	5	12,5	15,6	59,4
	5	2	5,0	6,3	65,6
	6	2	5,0	6,3	71,9
	Συμφωνώ	9	22,5	28,1	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Πρέπει να συσταθεί σωματείο στο χώρο μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,5	6,3	6,3
	5	2	5,0	12,5	18,8
	Συμφωνώ	13	32,5	81,3	100,0
	Total	16	40,0	100,0	
Missing	System	24	60,0		
Total		40	100,0		

Δεν υπάρχει σωματείο γιατί η επιχείρηση έχει λίγους εργαζόμενους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	10,0	33,3	33,3
	2	2	5,0	16,7	50,0
	3	1	2,5	8,3	58,3
	5	2	5,0	16,7	75,0
	Συμφωνώ	3	7,5	25,0	100,0
	Total	12	30,0	100,0	
Missing	System	28	70,0		
Total		40	100,0		

Δεν υπάρχει σωματείο γιατί επικρατεί οικογενειακό κλίμα στην επιχείρηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	15,4	15,4
	2	3	7,5	23,1	38,5
	3	1	2,5	7,7	46,2
	4	2	5,0	15,4	61,5
	6	2	5,0	15,4	76,9
	Συμφωνώ	3	7,5	23,1	100,0
	Total	13	32,5	100,0	
Missing	System	27	67,5		
Total		40	100,0		

Δεν υπάρχει σωματείο γιατί οι εργαζόμενοι φοβούνται να συνδικαλισθούν

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	7,1	7,1
	3	1	2,5	7,1	14,3
	4	1	2,5	7,1	21,4
	5	1	2,5	7,1	28,6
	6	6	15,0	42,9	71,4
	Συμφωνώ	4	10,0	28,6	100,0
	Total	14	35,0	100,0	
Missing	System	26	65,0		
Total		40	100,0		

Δεν υπάρχει σωματείο γιατί δεν υπάρχουν προβλήματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	12,5	35,7	35,7
	2	6	15,0	42,9	78,6
	3	1	2,5	7,1	85,7
	5	1	2,5	7,1	92,9
	Συμφωνώ	1	2,5	7,1	100,0
	Total	14	35,0	100,0	
Missing	System	26	65,0		
Total		40	100,0		

Δεν υπάρχει σωματείο γιατί ο καθένας μπορεί να εκπροσωπηθεί από τον εαυτό του

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	20,0	61,5	61,5
	2	2	5,0	15,4	76,9
	3	2	5,0	15,4	92,3
	4	1	2,5	7,7	100,0
	Total	13	32,5	100,0	
Missing	System	27	67,5		
Total		40	100,0		

Δεν υπάρχει σωματείο γιατί οι περισσότεροι είναι μετανάστες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	22,5	69,2	69,2
	2	1	2,5	7,7	76,9
	3	2	5,0	15,4	92,3
	5	1	2,5	7,7	100,0
	Total	13	32,5	100,0	
Missing	System	27	67,5		
Total		40	100,0		

Δεν υπάρχει σωματείο γιατί οι περισσότεροι είναι προσωρινά εργαζόμενοι

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	15,0	46,2	46,2
	2	1	2,5	7,7	53,8
	3	1	2,5	7,7	61,5
	4	2	5,0	15,4	76,9
	6	2	5,0	15,4	92,3
	Συμφωνώ	1	2,5	7,7	100,0
	Total	13	32,5	100,0	
Missing	System	27	67,5		
Total		40	100,0		

Πρέπει να γραφτώ στο κλαδικό σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	12,5	16,7	16,7
	2	2	5,0	6,7	23,3
	3	1	2,5	3,3	26,7
	4	7	17,5	23,3	50,0
	5	1	2,5	3,3	53,3
	6	4	10,0	13,3	66,7
	Συμφωνώ	10	25,0	33,3	100,0
	Total	30	75,0	100,0	
Missing	System	10	25,0		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τις πολιτικές μου πεποιθήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	16	40,0	50,0	50,0
	2	1	2,5	3,1	53,1
	3	2	5,0	6,3	59,4
	4	4	10,0	12,5	71,9
	5	3	7,5	9,4	81,3
	6	2	5,0	6,3	87,5
	Συμφωνώ	4	10,0	12,5	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τη συνεπή στρατηγική του συνδικάτου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	15,0	19,4	19,4
	2	3	7,5	9,7	29,0
	3	2	5,0	6,5	35,5
	4	3	7,5	9,7	45,2
	5	5	12,5	16,1	61,3
	6	5	12,5	16,1	77,4
	Συμφωνώ	7	17,5	22,6	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-υπηρεσίες που προσφέρει το σωματείο, όπως ενημέρωση, ψυχαγωγία, κατάρτιση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	20,0	25,8	25,8
	2	2	5,0	6,5	32,3
	3	2	5,0	6,5	38,7
	4	6	15,0	19,4	58,1
	5	3	7,5	9,7	67,7
	6	4	10,0	12,9	80,6
	Συμφωνώ	6	15,0	19,4	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-το συναδελφικό κλίμα μέσα στο σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	12,5	16,1	16,1
	4	6	15,0	19,4	35,5
	5	5	12,5	16,1	51,6
	6	8	20,0	25,8	77,4
	Συμφωνώ	7	17,5	22,6	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-την αποτελεσματικότητα του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	6,5	6,5
	4	4	10,0	12,9	19,4
	5	6	15,0	19,4	38,7
	6	3	7,5	9,7	48,4
	Συμφωνώ	16	40,0	51,6	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-την εχθρότητα του εργοδότη μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	22,5	30,0	30,0
	2	3	7,5	10,0	40,0
	3	4	10,0	13,3	53,3
	4	4	10,0	13,3	66,7
	5	4	10,0	13,3	80,0
	6	4	10,0	13,3	93,3
	Συμφωνώ	2	5,0	6,7	100,0
	Total	30	75,0	100,0	
Missing	System	10	25,0		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	6,1	6,1
	2	1	2,5	3,0	9,1
	4	5	12,5	15,2	24,2
	5	7	17,5	21,2	45,5
	6	9	22,5	27,3	72,7
	Συμφωνώ	9	22,5	27,3	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Missing	System	7	17,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμπνέεται από-τίποτα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	16	40,0	51,6	51,6
	2	4	10,0	12,9	64,5
	3	3	7,5	9,7	74,2
	4	6	15,0	19,4	93,5
	Συμφωνώ	2	5,0	6,5	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-τις πολιτικές μου πεποιθήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	23	57,5	71,9	71,9
	2	3	7,5	9,4	81,3
	4	2	5,0	6,3	87,5
	5	2	5,0	6,3	93,8
	Συμφωνώ	2	5,0	6,3	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-την κομματικοποίηση του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	11	27,5	33,3	33,3
	2	4	10,0	12,1	45,5
	3	1	2,5	3,0	48,5
	4	3	7,5	9,1	57,6
	5	4	10,0	12,1	69,7
	6	3	7,5	9,1	78,8
	Συμφωνώ	7	17,5	21,2	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Missing	System	7	17,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-προσωπικά οικονομικά, ή άλλα προβλήματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	25,0	32,3	32,3
	2	3	7,5	9,7	41,9
	3	1	2,5	3,2	45,2
	4	2	5,0	6,5	51,6
	5	5	12,5	16,1	67,7
	6	3	7,5	9,7	77,4
	Συμφωνώ	7	17,5	22,6	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-το αντισυναδελφικό κλίμα στο σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	12	30,0	40,0	40,0
	2	4	10,0	13,3	53,3
	3	1	2,5	3,3	56,7
	4	7	17,5	23,3	80,0
	5	1	2,5	3,3	83,3
	6	3	7,5	10,0	93,3
	Συμφωνώ	2	5,0	6,7	100,0
	Total	30	75,0	100,0	
Missing	System	10	25,0		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-την αναποτελεσματικότητα του σωματείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	12	30,0	38,7	38,7
	3	1	2,5	3,2	41,9
	4	5	12,5	16,1	58,1
	5	6	15,0	19,4	77,4
	6	3	7,5	9,7	87,1
	Συμφωνώ	4	10,0	12,9	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-τις μορφές διεκδίκησης που επιλέγει το σωματείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	17	42,5	58,6	58,6
	2	4	10,0	13,8	72,4
	4	3	7,5	10,3	82,8
	5	2	5,0	6,9	89,7
	6	1	2,5	3,4	93,1
	Συμφωνώ	2	5,0	6,9	100,0
	Total	29	72,5	100,0	
Missing	System	11	27,5		
Total		40	100,0		

Η συμμετοχή μου στη συνδικαλιστική δράση εμποδίζεται από-το οικογενειακό κλίμα της επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	7	17,5	22,6	22,6
	2	5	12,5	16,1	38,7
	3	2	5,0	6,5	45,2
	4	5	12,5	16,1	61,3
	5	3	7,5	9,7	71,0
	6	4	10,0	12,9	83,9
	Συμφωνώ	5	12,5	16,1	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Δεν με έχει ενημερώσει κανείς για πιθανή εγγραφή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	20,0	28,6	28,6
	2	3	7,5	10,7	39,3
	4	2	5,0	7,1	46,4
	5	2	5,0	7,1	53,6
	6	2	5,0	7,1	60,7
	Συμφωνώ	11	27,5	39,3	100,0
	Total	28	70,0	100,0	
Missing	System	12	30,0		
Total		40	100,0		

Οι πόροι του σωματίου πρέπει να προέρχονται από-συνδρομές μελών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	7,5	9,1	9,1
	4	5	12,5	15,2	24,2
	5	4	10,0	12,1	36,4
	6	5	12,5	15,2	51,5
	Συμφωνώ	16	40,0	48,5	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Missing	System	7	17,5		
Total		40	100,0		

Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Εργατικής Εστίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	3,1	3,1
	2	1	2,5	3,1	6,3
	4	4	10,0	12,5	18,8
	5	2	5,0	6,3	25,0
	6	7	17,5	21,9	46,9
	Συμφωνώ	17	42,5	53,1	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-επιχορηγήσεις της Ε.Ε.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	12,5	15,6	15,6
	2	4	10,0	12,5	28,1
	4	1	2,5	3,1	31,3
	5	2	5,0	6,3	37,5
	6	5	12,5	15,6	53,1
	Συμφωνώ	15	37,5	46,9	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Οι πόροι του σωματείου πρέπει να προέρχονται από-τρίτους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	11	27,5	33,3	33,3
	2	3	7,5	9,1	42,4
	4	3	7,5	9,1	51,5
	5	3	7,5	9,1	60,6
	6	2	5,0	6,1	66,7
	Συμφωνώ	11	27,5	33,3	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Missing	System	7	17,5		
Total		40	100,0		

Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-είναι προϊόν της διεθνούς δράσης των επιχειρήσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	3,1	3,1
	2	2	5,0	6,3	9,4
	3	3	7,5	9,4	18,8
	4	7	17,5	21,9	40,6
	5	4	10,0	12,5	53,1
	6	4	10,0	12,5	65,6
	Συμφωνώ	11	27,5	34,4	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν εθνικό χαρακτήρα και σχετίζονται με κρατικές ανεπάρκειες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	6,3	6,3
	4	4	10,0	12,5	18,8
	5	3	7,5	9,4	28,1
	6	11	27,5	34,4	62,5
	Συμφωνώ	12	30,0	37,5	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι-έχουν μεν διεθνή χαρακτήρα, αλλά κύριοι υπεύθυνοι οι κυβερνήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	6,1	6,1
	2	1	2,5	3,0	9,1
	3	1	2,5	3,0	12,1
	4	2	5,0	6,1	18,2
	5	3	7,5	9,1	27,3
	6	8	20,0	24,2	51,5
	Συμφωνώ	16	40,0	48,5	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Missing	System	7	17,5		
Total		40	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στη διεξαγωγή προνομιακών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	6,3	6,3
	2	2	5,0	6,3	12,5
	3	2	5,0	6,3	18,8
	4	7	17,5	21,9	40,6
	5	6	15,0	18,8	59,4
	6	3	7,5	9,4	68,8
	Συμφωνώ	10	25,0	31,3	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην αποτελεσματικότερη πίεση προς την εργοδοσία κύρια σε εθνικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	6,5	6,5
	2	3	7,5	9,7	16,1
	3	3	7,5	9,7	25,8
	4	3	7,5	9,7	35,5
	5	3	7,5	9,7	45,2
	6	8	20,0	25,8	71,0
	Συμφωνώ	9	22,5	29,0	100,0
	Total	31	77,5	100,0	
Missing	System	9	22,5		
Total		40	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο είναι ωφέλιμη-στην αποτελεσματικότερη πίεση υπερεθνικών κέντρων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	7,5	9,4	9,4
	2	5	12,5	15,6	25,0
	3	1	2,5	3,1	28,1
	4	5	12,5	15,6	43,8
	5	3	7,5	9,4	53,1
	6	6	15,0	18,8	71,9
	Συμφωνώ	9	22,5	28,1	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η κοινή δράση συνδικάτων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο-δεν έχει να προσφέρει κάτι επιπλέον στην εθνική-τοπική δράση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	20,0	26,7	26,7
	2	5	12,5	16,7	43,3
	3	1	2,5	3,3	46,7
	4	6	15,0	20,0	66,7
	5	2	5,0	6,7	73,3
	6	5	12,5	16,7	90,0
	Συμφωνώ	3	7,5	10,0	100,0
	Total	30	75,0	100,0	
Missing	System	10	25,0		
Total		40	100,0		

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η διαφύλαξη της εθνικής ταυτότητας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10,0	13,3	13,3
	4	4	10,0	13,3	26,7
	5	3	7,5	10,0	36,7
	6	6	15,0	20,0	56,7
	Συμφωνώ	13	32,5	43,3	100,0
	Total	30	75,0	100,0	
Missing	System	10	25,0		
Total		40	100,0		

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η ενίσχυση διεθνισμού και αλληλεγγύης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	10,0	12,5	12,5
	2	1	2,5	3,1	15,6
	3	1	2,5	3,1	18,8
	4	4	10,0	12,5	31,3
	5	5	12,5	15,6	46,9
	6	7	17,5	21,9	68,8
	Συμφωνώ	10	25,0	31,3	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης προτεραιότητα των συνδικάτων πρέπει να είναι-η συμβολή στην άνοδο της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	3,0	3,0
	2	2	5,0	6,1	9,1
	4	3	7,5	9,1	18,2
	5	2	5,0	6,1	24,2
	6	6	15,0	18,2	42,4
	Συμφωνώ	19	47,5	57,6	100,0
	Total	33	82,5	100,0	
Missing	System	7	17,5		
Total		40	100,0		

Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-ενισχύει τη συμμετοχή σε θεσμούς όπως το Ευρωκοινοβούλιο, ή οι επιτροπές της ΕΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	5,0	6,3	6,3
	2	3	7,5	9,4	15,6
	3	1	2,5	3,1	18,8
	4	4	10,0	12,5	31,3
	5	4	10,0	12,5	43,8
	6	9	22,5	28,1	71,9
	Συμφωνώ	9	22,5	28,1	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-στοχεύει σε διεθνείς διαμαρτυρίες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	3,1	3,1
	2	2	5,0	6,3	9,4
	4	3	7,5	9,4	18,8
	5	5	12,5	15,6	34,4
	6	7	17,5	21,9	56,3
	Συμφωνώ	14	35,0	43,8	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

Η διεθνής δράση των συνδικάτων πρέπει να-στοχεύει σε ανταλλαγή εθνικής εμπειρίας και σε δράση κυρίως σε καθημερινό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	2,5	3,1	3,1
	3	1	2,5	3,1	6,3
	4	2	5,0	6,3	12,5
	5	4	10,0	12,5	25,0
	6	9	22,5	28,1	53,1
	Συμφωνώ	15	37,5	46,9	100,0
	Total	32	80,0	100,0	
Missing	System	8	20,0		
Total		40	100,0		

ΣΥΝΘΕΤΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

Στο κεφάλαιο 9 χρησιμοποιήσαμε συνθετικούς δείκτες που προήλθαν έπειτα από συγχώνευση μεταβλητών. Οι αρχικές μεταβλητές δήλωναν προσλήψεις οι οποίες μετά την ανάλυση των μεταξύ τους συσχετίσεων, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι μπορούν να ομογενοποιηθούν. Συνθέσαμε έτσι νέες μεταβλητές που δηλώνουν συστήματα προσλήψεων.

Τεχνικά, η διαδικασία που ακολουθήσαμε έχει ως εξής:

- Μέσω της εντολής Transform (into different variable) στο SPSS, δημιουργήσαμε μία νέα μεταβλητή που αποτελείται από το Μέσο Όρο (Mean) των τιμών των απαντήσεων που έδωσαν τα υποκείμενα στις αρχικές επιλέξιμες μεταβλητές. Για παράδειγμα, το σύστημα πρόσληψης της Ευρωπαϊκοποίησης, προήλθε ως μέσος όρος των απαντήσεων στις ερωτήσεις 1-3.
- Για να είναι πιο συγκρίσιμα τα δεδομένα, προχωρήσαμε στην εντολή recode (into same variables) και με βάση τις συχνότητες των τιμών της νέας μεταβλητής, ομαδοποιήσαμε τις τιμές σε τρεις κατηγορίες, με βάση την κατάταξή τους (ranking).
- Την ίδια διαδικασία ακολουθήσαμε για όλους τους συνθετικούς δείκτες, οι τιμές των οποίων διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: ασθενούς έντασης, μέτριας έντασης, ισχυρής έντασης. Όπου χρειαζόταν (για παράδειγμα στον υπολογισμό των μέσων όρων των απαντήσεων που δηλώνουν εγγύτητα προς δυνάμει συμμάχους) κάναμε πρώτα recoding στις τιμές των αρχικών μεταβλητών, αντιστρέφοντας την κλίμακα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

ΔΕΝΤΡΑ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ (CLASSIFICATION TREES)

Η τεχνική των δέντρων ταξινόμησης στο SPSS δημιουργεί ταξινομικά μοντέλα που βασίζονται στη λογική των δέντρων. Έχει την ιδιότητα να ταξινομεί τις περιπτώσεις (εδώ υποκείμενα) σε ομάδες και να προβλέπει τιμές μιας εξαρτημένης μεταβλητής με βάση τις τιμές των ανεξάρτητων (εξηγητικών) μεταβλητών. Οι προϋποθέσεις¹ για την εφαρμογή της είναι επιτεύξιμες στην περίπτωσή μας: αφενός, οι κλίμακες που μετράμε τις μεταβλητές πρέπει να είναι ομοιογενείς, αφετέρου απαιτείται προσεκτικός χειρισμός των μεταβλητών ως τακτικές, ή κατηγορικές μεταβλητές. Από τις μεθόδους ανάπτυξης που διαθέτει το SPSS.13, επιλέξαμε τη λεγόμενη CHAID (Chi-squared Automatic Interaction Detection). Όπως υποδηλώνει και το αρκτικόλεξο, η CHAID βασίζεται στο στατιστικό κριτήριο χ^2 και σε κάθε βήμα ανάπτυξης, επιλέγει την ανεξάρτητη μεταβλητή (μεταβλητή πρόβλεψης) που έχει την πιο ισχυρή αλληλεπίδραση με την εξαρτημένη μεταβλητή. Οι κατηγορίες της κάθε μεταβλητής πρόβλεψης συγχωνεύονται αν δεν είναι στατιστικά σημαντικά διαφορετικές ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή. Ακολουθούν οι γραφικές αναπαραστάσεις των ταξινομήσεων που χρησιμοποιήσαμε στα κεφάλαια 10 και 11.

¹ Ένα από τα πλεονεκτήματα της συγκεκριμένης τεχνικής, είναι ότι εφαρμόζεται και δεν απαιτεί να πληρούνται προϋποθέσεις παραμετρικών ελέγχων, όπως η κανονικότητα στις κατανομές των συχνοτήτων, ήτοι κριτήρια που στις κοινωνικές επιστήμες είναι δύσκολα επιτεύξιμα (Dana and Dawes: 2004).

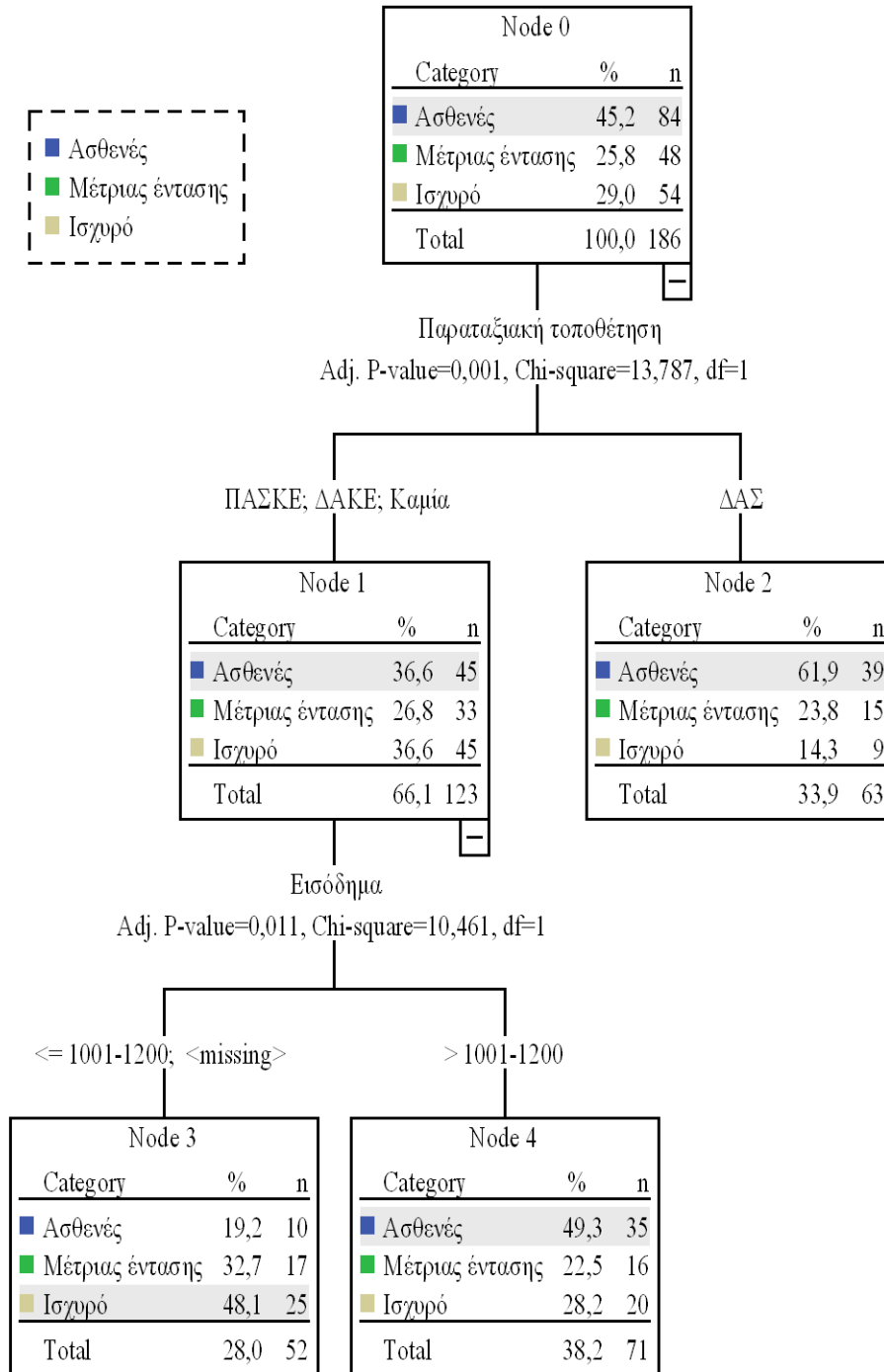
ΣΥΝΑΙΝΕΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΟΡΩΝ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
Results	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση, Εισόδημα	
	Number of Nodes		5
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		2

Συναίνετικό σύστημα προσλήψεων πόρων



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Ασθενές	74	0	10	88,1%
Μέτριας έντασης	31	0	17	,0%
Ισχυρό	29	0	25	46,3%
Overall Percentage	72,0%	,0%	28,0%	53,2%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων

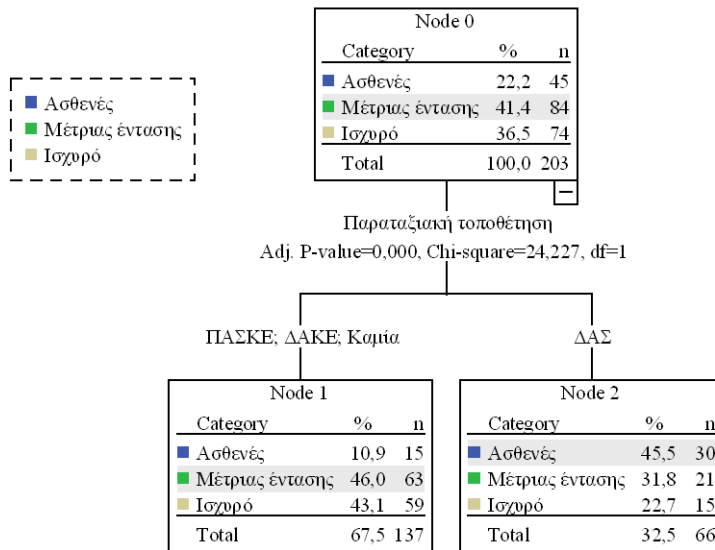
ΣΥΝΑΙΝΕΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΔΙΕΘΝΙΣΜΟΥ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα
	Validation	NONE
	Maximum Tree Depth	3
Results	Minimum Cases in Parent Node	100
	Minimum Cases in Child Node	50
	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση
	Number of Nodes	3
	Number of Terminal Nodes	2
	Depth	1

Συναίνετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Ασθενές	30	15	0	66,7%
Μέτριας έντασης	21	63	0	75,0%
Ισχυρό	15	59	0	,0%
Overall Percentage	32,5%	67,5%	,0%	45,8%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Συναίνετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού

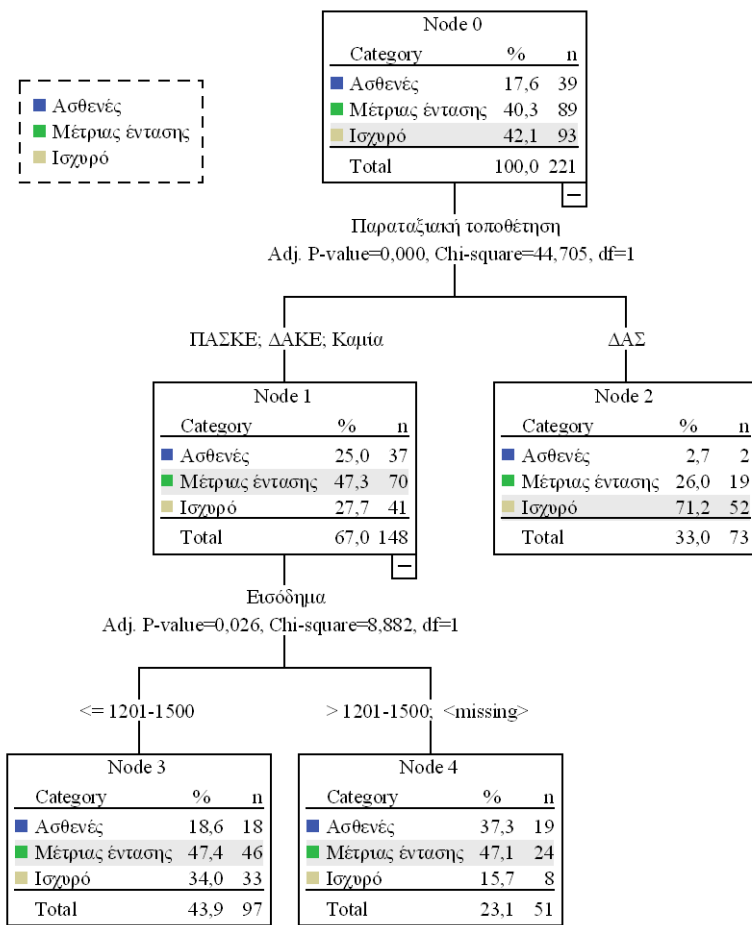
ΣΥΝΑΙΝΕΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΡΕΠΕΡΤΟΡΙΩΝ ΔΡΑΣΗΣ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
Results	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση, Εισόδημα	
	Number of Nodes		5
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		2

Συγκριτικό σύστημα προσλήψεων
ρεπερτορίων δράσης



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Ασθενές	0	37	2	,0%
Μέτριας έντασης	0	70	19	78,7%
Ισχυρό	0	41	52	55,9%
Overall Percentage	,0%	67,0%	33,0%	55,2%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης

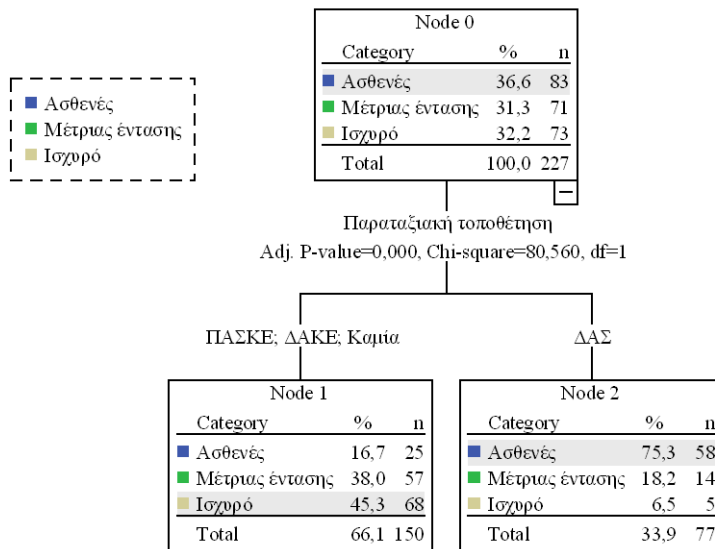
ΣΥΝΑΙΝΕΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα
	Validation	NONE
Results	Maximum Tree Depth	3
	Minimum Cases in Parent Node	100
	Minimum Cases in Child Node	50
	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση
	Number of Nodes	3
	Number of Terminal Nodes	2
	Depth	1

Συναινετικό σύστημα προσλήψεων
ευρωπαϊκοποίησης



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Ασθενές	58	0	25	69,9%
Μέτριας έντασης	14	0	57	,0%
Ισχυρό	5	0	68	93,2%
Overall Percentage	33,9%	,0%	66,1%	55,5%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης

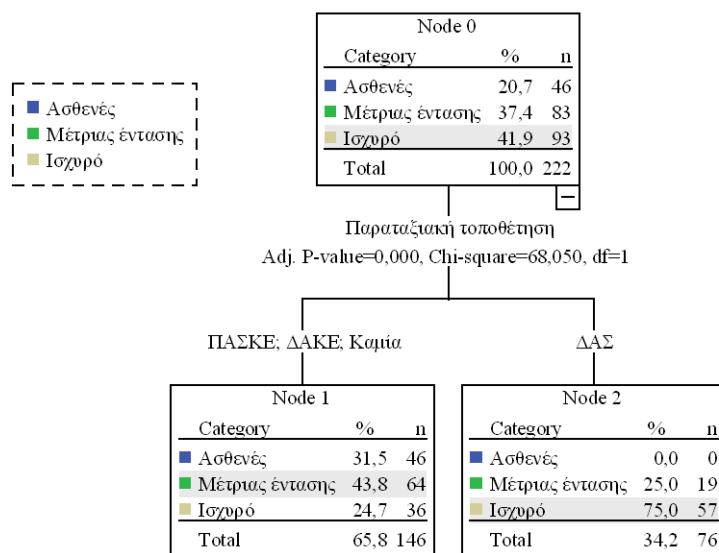
ΣΥΝΑΙΝΕΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΥΜΜΑΧΩΝ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
Results	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση	
	Number of Nodes		3
	Number of Terminal Nodes		2
	Depth		1

Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενές	Μέτριας έντασης	Ισχυρό	
Ασθενές	0	46	0	,0%
Μέτριας έντασης	0	64	19	77,1%
Ισχυρό	0	36	57	61,3%
Overall Percentage	,0%	65,8%	34,2%	54,5%

Growing Method: CHAID

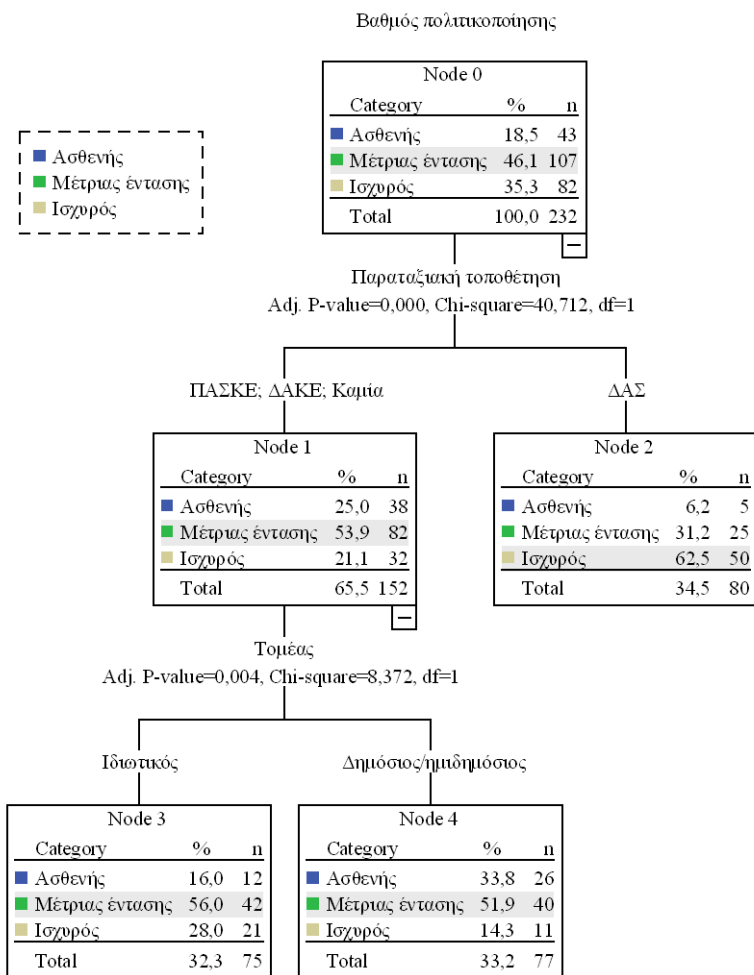
Dependent Variable: Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων

ΒΑΘΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Βαθμός πολιτικοποίησης	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
Results	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση, Τομέας	
	Number of Nodes		5
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		2



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενής	Μέτριας έντασης	Ισχυρός	
Ασθενής	0	38	5	,0%
Μέτριας έντασης	0	82	25	76,6%
Ισχυρός	0	32	50	61,0%
Overall Percentage	,0%	65,5%	34,5%	56,9%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Βαθμός πολιτικοποίησης

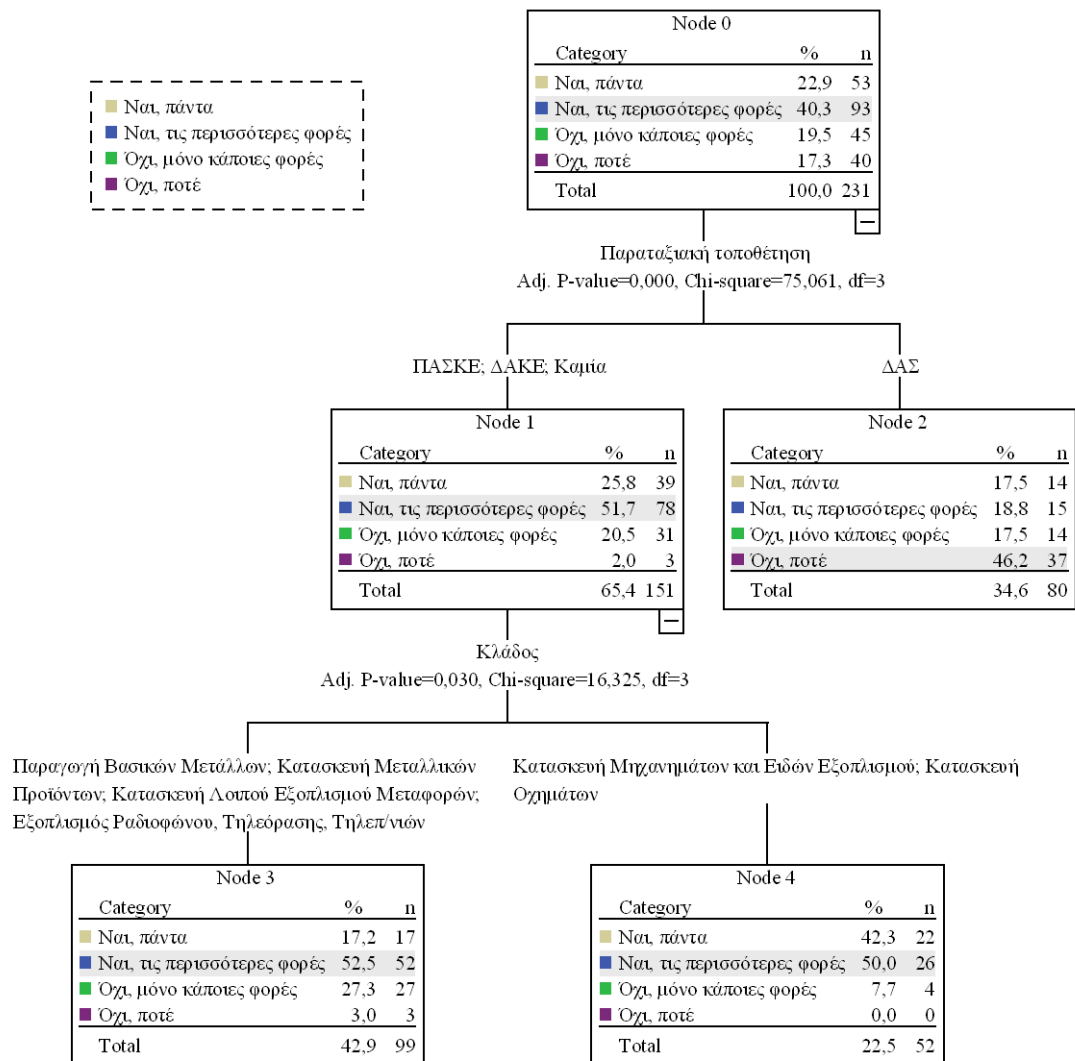
ΘΕΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΣΤΙΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Θετική συμβολή του Κοινωνικού Διαλόγου στις διεκδικήσεις
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα
	Validation	NONE
	Maximum Tree Depth	3
Results	Minimum Cases in Parent Node	100
	Minimum Cases in Child Node	50
	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση, Κλάδος
	Number of Nodes	5
	Number of Terminal Nodes	3
	Depth	2

Θετική συμβολή του Κοινωνικού Διαλόγου στις διεκδικήσεις



Classification

Observed	Predicted				Percent Correct
	Ναι, πάντα	Ναι, τις περισσότερες φορές	Όχι, μόνο κάποιες φορές	Όχι, ποτέ	
Ναι, πάντα	0	39	0	14	,0%
Ναι, τις περισσότερες φορές	0	78	0	15	83,9%
Όχι, μόνο κάποιες φορές	0	31	0	14	,0%
Όχι, ποτέ	0	3	0	37	92,5%
Overall Percentage	,0%	65,4%	,0%	34,6%	49,8%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Θετική συμβολή του Κοινωνικού Διαλόγου στις διεκδικήσεις

ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΣΗΣ (CROSSTABS) ΚΑΙ ΤΙΜΕΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΣΥΝΑΦΕΙΑΣ ΕΤΑ ΚΑΙ PHI AND CRAMER'S V

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10:

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ

Πίνακας 1β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,563(a)	6	,007
Likelihood Ratio	17,811	6	,007
Linear-by-Linear Association	9,294	1	,002
N of Valid Cases	186		

a 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,61.

Πίνακας 1γ

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,227
		Συναινετικό σύστημα προσλήψεων πόρων Dependent	,287

ΔΙΕΘΝΙΣΜΟΣ

Πίνακας 2β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,543(a)	6	,000
Likelihood Ratio	35,956	6	,000
Linear-by-Linear Association	7,786	1	,005
N of Valid Cases	203		

a 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,55.

Πίνακας 2γ

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,198
		Συναινετικό σύστημα προσλήψεων διεθνισμού Dependent	,352

РЕПЕРТОРИА ΔΡΑΣΗΣ

Πίνακας 3β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	58,953(a)	6	,000
Likelihood Ratio	63,258	6	,000
Linear-by-Linear Association	13,104	1	,000
N of Valid Cases	221		

a 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,00.

\ Πίνακας 3γ

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,253
		Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων ρεπερτορίων δράσης Dependent	,496

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΠΟΙΗΣΗ

Πίνακας 4β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	82,508(a)	6	,000
Likelihood Ratio	86,931	6	,000
Linear-by-Linear Association	19,841	1	,000
N of Valid Cases	227		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,63.

Πίνακας 4γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,298
		Συναινετικό σύστημα προσλήψεων ευρωπαϊκοποίησης Dependent	,567

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΟΓΙΚΗ**Πίνακας 5β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,431(a)	6	,151
Likelihood Ratio	9,187	6	,163
Linear-by-Linear Association	3,653	1	,056
N of Valid Cases	174		

a 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,09.

Πίνακας 5γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,155
		Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων παραγόντων απομαζικοποίησης Dependent	,204

ΣΥΜΜΑΧΟΙ**Πίνακας 6β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	68,521(a)	6	,000
Likelihood Ratio	79,442	6	,000
Linear-by-Linear Association	19,676	1	,000
N of Valid Cases	222		

a 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,73.

Πίνακας 6γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,298
		Συγκρουσιακό σύστημα προσλήψεων συμμάχων Dependent	,537

ΒΑΘΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ**Πίνακας 7β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	52,101(a)	6	,000
Likelihood Ratio	56,632	6	,000
Linear-by-Linear Association	16,743	1	,000
N of Valid Cases	232		

a 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,34.

Πίνακας 7γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,269
		Βαθμός πολιτικοποίησης Dependent	,448

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ**Πίνακας 8β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	77,142(a)	9	,000
Likelihood Ratio	80,083	9	,000
Linear-by-Linear Association	8,876	1	,003
N of Valid Cases	231		

a 3 cells (18,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,12.

Πίνακας 8γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,578	,000
	Cramer's V	,334	,000
N of Valid Cases		231	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

ΗΓΕΤΙΚΗ ΠΑΡΑΤΑΞΗ

Πίνακας 10β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	76,816(a)	9	,000
Likelihood Ratio	70,381	9	,000
Linear-by-Linear Association	10,019	1	,002
N of Valid Cases	233		

a 7 cells (43,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,65.

Πίνακας 10γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,574	,000
	Cramer's V	,332	,000
N of Valid Cases		233	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 11β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	83,784(a)	6	,000
Likelihood Ratio	88,856	6	,000
Linear-by-Linear Association	66,110	1	,000
N of Valid Cases	221		

a 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,95.

Πίνακας 11γ

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Ηγετική παράταξη Dependent	,591
		Ένταση απεργίας Dependent	,568

ΚΛΑΔΟΣ

Πίνακας 12β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	58,611(a)	10	,000
Likelihood Ratio	58,521	10	,000
Linear-by-Linear Association	5,664	1	,017
N of Valid Cases	221		

a 7 cells (38,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,74.

Πίνακας 12γ

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Κλάδος Dependent	,205
		Ένταση απεργίας Dependent	,418

ΚΛΑΔΟΣ

Πίνακας 13β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	70,977(a)	11	,000
Likelihood Ratio	82,725	11	,000
N of Valid Cases	227		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,24.

Πίνακας 13γ**Symmetric Measures**

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,559	,000
	Cramer's V	,559	,000
N of Valid Cases		227	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 14α**ΠΑΡΑΤΑΞΙΑΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ****Πίνακας 14β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,983(a)	3	,002
Likelihood Ratio	15,190	3	,002
Linear-by-Linear Association	14,095	1	,000
N of Valid Cases	231		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,26.

Πίνακας 14γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Παραταξιακή τοποθέτηση Dependent	,248
		Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή Dependent	,255

ΚΛΑΔΟΣ**Πίνακας 15β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,688(a)	6	,001
Likelihood Ratio	28,914	6	,000
Linear-by-Linear Association	,047	1	,828
N of Valid Cases	231		

a 2 cells (14,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

Πίνακας 15γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Κλάδος Dependent	,014
		Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή Dependent	,306

ΗΓΕΤΙΚΗ ΠΑΡΑΤΑΞΗ**Πίνακας 16β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,217(a)	3	,027
Likelihood Ratio	9,339	3	,025
Linear-by-Linear Association	6,577	1	,010
N of Valid Cases	231		

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,72.

Πίνακας 16γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Ηγετική παράταξη Dependent	,169
		Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή Dependent	,200

Πίνακας 17β**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	79,963(a)	6	,000
Likelihood Ratio	77,309	6	,000
Linear-by-Linear Association	14,285	1	,000
N of Valid Cases	230		

a 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,46.

Πίνακας 17γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Ηγετική παράταξη Dependent	,267
		Συχνότητα χρήσης συγκρουσιακών μέσων πίεσης Dependent	,522

ΚΛΑΔΟΣ**Πίνακας 18β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,117(a)	10	,005
Likelihood Ratio	27,308	10	,002
Linear-by-Linear Association	,347	1	,556
N of Valid Cases	219		

a 3 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,12.

Πίνακας 18γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Κλάδος Dependent	,114
		Συχνότητα χρήσης συναινετικών μέσων πίεσης Dependent	,297

ΠΑΡΑΤΑΞΙΑΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ**Πίνακας 19β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,572(a)	3	,000
Likelihood Ratio	26,982	3	,000
Linear-by-Linear Association	10,458	1	,001
N of Valid Cases	230		

a 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,70.

Πίνακας 19γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,346	,000
	Cramer's V	,346	,000
N of Valid Cases		230	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Πίνακας 20β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	73,527(a)	11	,000
Likelihood Ratio	82,949	11	,000
N of Valid Cases	216		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,26.

Πίνακας 20γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,583	,000
	Cramer's V	,583	,000
N of Valid Cases		216	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 21β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	66,385(a)	22	,000
Likelihood Ratio	80,382	22	,000
N of Valid Cases	223		

a 13 cells (36,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,57.

Πίνακας 21γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,546	,000
	Cramer's V	,386	,000
N of Valid Cases		223	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 22β**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	68,442(a)	22	,000
Likelihood Ratio	81,802	22	,000
N of Valid Cases	233		

a 12 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,82.

Πίνακας 22γ**Symmetric Measures**

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,542	,000
	Cramer's V	,383	,000
N of Valid Cases		233	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

ΗΓΕΤΙΚΗ ΠΑΡΑΤΑΞΗ**Πίνακας 23β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	33,396(a)	6	,000
Likelihood Ratio	33,824	6	,000
Linear-by-Linear Association	,589	1	,443
N of Valid Cases	232		

a 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,15.

Πίνακας 23γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Ηγετική παράταξη Dependent	,090
		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στα μέτρα ασφαλείας Dependent	,315

Πίνακας 24β**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,943(a)	6	,009
Likelihood Ratio	16,514	6	,011
Linear-by-Linear Association	,150	1	,698
N of Valid Cases	235		

a. 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,76.

Πίνακας 24γ**Directional Measures**

			Value
Nominal by Interval	Eta	Ηγετική παράταξη Dependent	,028
		Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στους μισθούς Dependent	,243

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ**Πίνακας 25β****Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	81,149(a)	22	,000
Likelihood Ratio	90,174	22	,000
N of Valid Cases	229		

a. 16 cells (44,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,01.

Πίνακας 25γ**Symmetric Measures**

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,595	,000
	Cramer's V	,421	,000
N of Valid Cases		229	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 26β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	101,882(a)	22	,000
Likelihood Ratio	101,500	22	,000
N of Valid Cases	222		

a 14 cells (38,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,63.

Πίνακας 26γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,677	,000
	Cramer's V	,479	,000
N of Valid Cases		222	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 27β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61,942(a)	22	,000
Likelihood Ratio	65,729	22	,000
N of Valid Cases	226		

a 11 cells (30,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,85.

Πίνακας 27γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,524	,000
	Cramer's V	,370	,000
N of Valid Cases		226	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Πίνακας 28β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,724(a)	10	,004
Likelihood Ratio	28,872	10	,001
Linear-by-Linear Association	3,089	1	,079
N of Valid Cases	226		

a 5 cells (27,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,18.

Πίνακας 28γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,337	,004
	Cramer's V	,239	,004
N of Valid Cases		226	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11:

Πίνακας 1β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	38,971(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	36,137	1	,000		
Likelihood Ratio	30,444	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	38,833	1	,000		
N of Valid Cases	283				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,50.

Πίνακας 1γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	-,371	,000
	Cramer's V	,371	,000
N of Valid Cases		283	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 2β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	102,817(a)	6	,000
Likelihood Ratio	91,425	6	,000
Linear-by-Linear Association	6,008	1	,014
N of Valid Cases	285		

a 3 cells (21,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,98.

Πίνακας 2γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,601	,000
	Cramer's V	,601	,000
N of Valid Cases		285	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 3β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17,217(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	15,781	1	,000		
Likelihood Ratio	21,063	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	17,156	1	,000		
N of Valid Cases	285				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,74.

Πίνακας 3γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	-,246	,000
	Cramer's V	,246	,000
N of Valid Cases		285	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 4β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	49,884(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	46,477	1	,000		
Likelihood Ratio	37,198	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	49,709	1	,000		
N of Valid Cases	285				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,61.

Πίνακας 4γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,418	,000
	Cramer's V	,418	,000
N of Valid Cases		285	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 5β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	96,819(a)	5	,000
Likelihood Ratio	75,855	5	,000
Linear-by-Linear Association	64,091	1	,000
N of Valid Cases	277		

a 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,10.

Πίνακας 5γ

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Μέλος Σωματείου Dependent	,591
		Εισόδημα Dependent	,482

Πίνακας 6β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	33,176(a)	4	,000
Likelihood Ratio	33,860	4	,000
Linear-by-Linear Association	25,980	1	,000
N of Valid Cases	255		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,04.

Πίνακας 6γ

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Μέλος Σωματείου Dependent	,361
		Ηλικία Dependent	,320

Πίνακας 7β

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	59,115(a)	4	,000
Likelihood Ratio	40,055	4	,000
Linear-by-Linear Association	28,989	1	,000
N of Valid Cases	285		

a. 7 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,28.

Πίνακας 7γ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,455	,000
	Cramer's V	,455	,000
N of Valid Cases		285	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Πίνακας 8β

Independent Samples Test

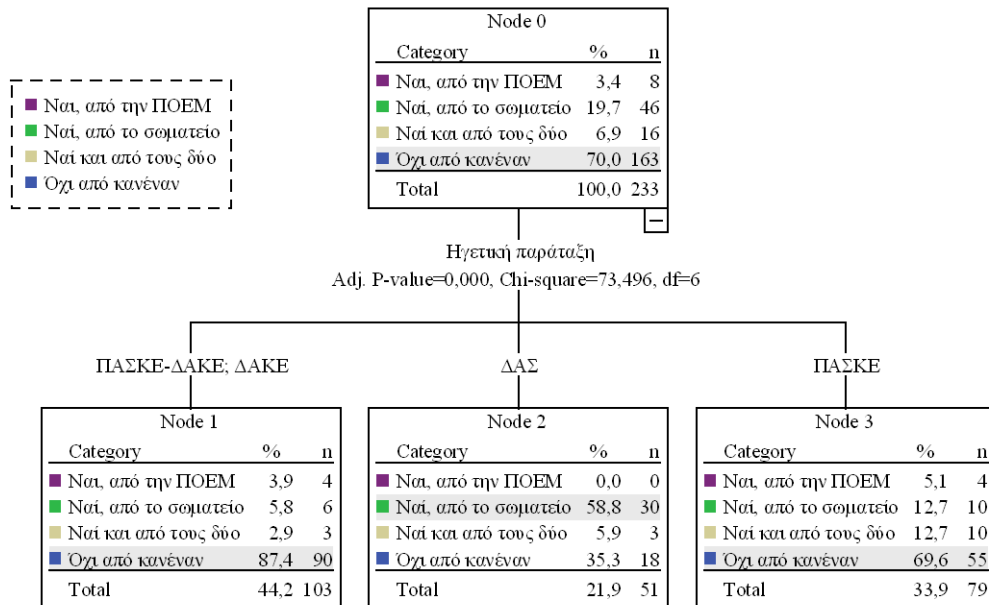
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση	Equal variances assumed	41,400	,000	7,142	269	,000	12,498	1,750	9,053	15,944
	Equal variances not assumed			10,397	74,766	,000	12,498	1,202	10,104	14,893

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
Results	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Ηγετική παράταξη	
	Number of Nodes		4
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		1

Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο



Classification

Observed	Predicted				Percent Correct
	Ναι, από την ΠΟΕΜ	Ναι, από το σωματείο	Ναι και από τους δύο	Όχι από κανέναν	
Ναι, από την ΠΟΕΜ	0	0	0	8	,0%
Ναι, από το σωματείο	0	30	0	16	65,2%
Ναι και από τους δύο	0	3	0	13	,0%
Όχι από κανέναν	0	18	0	145	89,0%
Overall Percentage	,0%	21,9%	,0%	78,1%	75,1%

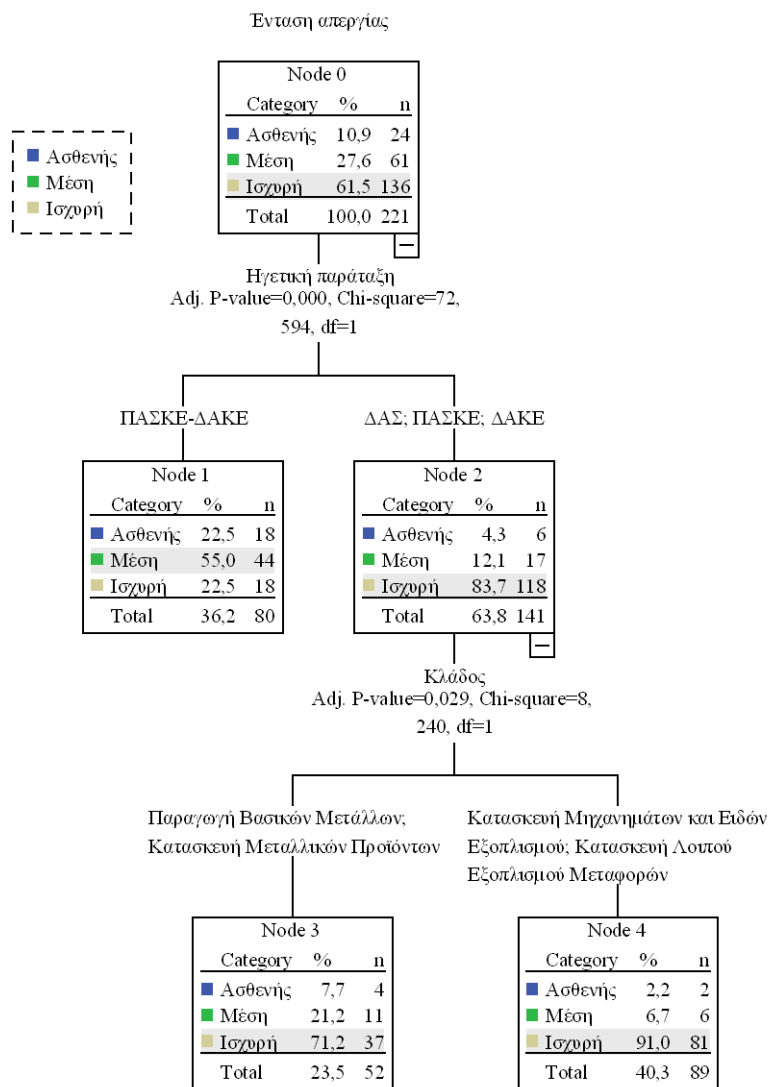
Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Ενημέρωση για την Πράσινη Βίβλο

ΕΝΤΑΣΗ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Ένταση απεργίας	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
Results	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Ηγετική παράταξη, Κλάδος	
	Number of Nodes		5
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		2



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενής	Μέση	Ισχυρή	
Ασθενής	0	18	6	,0%
Μέση	0	44	17	72,1%
Ισχυρή	0	18	118	86,8%
Overall Percentage	,0%	36,2%	63,8%	73,3%

Growing Method: CHAID

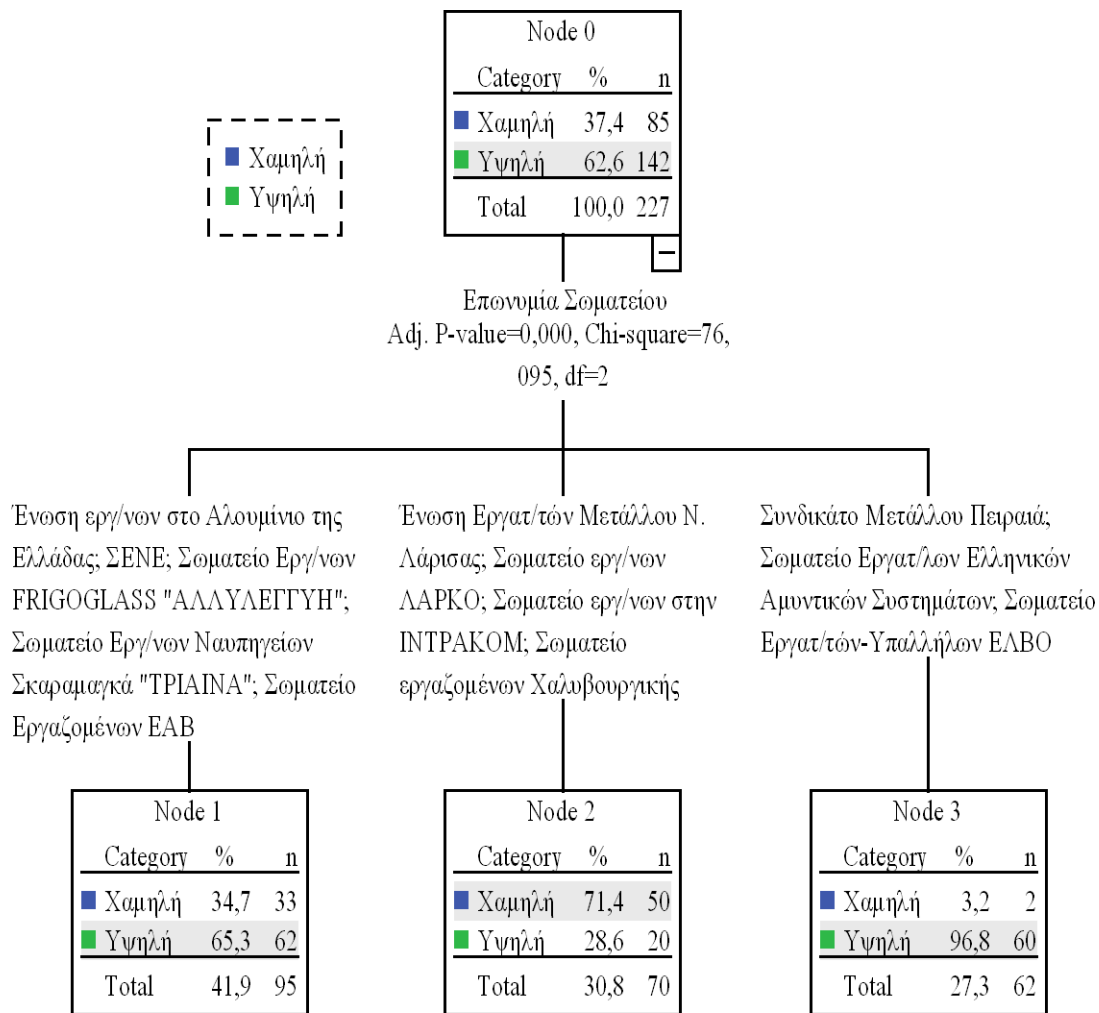
Dependent Variable: Ένταση απεργίας

ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης Σωματείου	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
Results	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Επωνυμία Σωματείου	
	Number of Nodes		4
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		1

Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης
Σωματείου



Classification

Observed	Predicted		Percent Correct
	Χαμηλή	Υψηλή	
Χαμηλή	50	35	58,8%
Υψηλή	20	122	85,9%
Overall Percentage	30,8%	69,2%	75,8%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Συχνότητα Γενικής Συνέλευσης Σωματείου

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΖΩΗ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα
	Validation	NONE
	Maximum Tree Depth	3
	Minimum Cases in Parent Node	100
Results	Minimum Cases in Child Node	50
	Independent Variables Included	Συνδικαλιστική ιδιότητα, Επωνυμία Σωματείου, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση
	Number of Nodes	7
	Number of Terminal Nodes	4
	Depth	3

Συμμετοχή στη συνδυαστική ζωή

■ Μη πλήρης συμμετοχή
■ Πλήρης συμμετοχή

Node 0		
Category	%	n
■ Μη πλήρης συμμετοχή	54,1	125
■ Πλήρης συμμετοχή	45,9	106
Total	100,0	231

Συνδυαστική ιδιότητα
Adj. P-value=0,000, Chi-square=35,179, df=1

Μέλος

Στέλεχος; <missing>

Node 1		
Category	%	n
■ Μη πλήρης συμμετοχή	64,1	116
■ Πλήρης συμμετοχή	35,9	65
Total	78,4	181

Node 2		
Category	%	n
■ Μη πλήρης συμμετοχή	18,0	9
■ Πλήρης συμμετοχή	82,0	41
Total	21,6	50

Επωνυμία Σωματείου
Adj. P-value=0,000, Chi-square=27,555, df=1

Ένωση εργ/νων στο Αλουμίνιο της Ελλάδας; Ένωση Εργατ/τών Μετάλλων Ν. Λάρισας; Σωματείο εργ/νων ΛΑΡΚΟ; Σωματείο εργ/νων στην ΙΝΤΡΑΚΟΜ; Σωματείο Εργαζομένων ΕΑΒ; Σωματείο εργαζομένων Χαλυβουργικής; Σωματείο Εργατ/νων Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων

ΣΕΝΕ; Συνδικάτο Μετάλλων Πειραιά; Σωματείο Εργ/νων FRIGOGLOSS "ΑΛΛΥΛΕΓΓΥΗ"; Σωματείο Εργ/νων Ναυπηγείων Σκαρμαγκά "ΤΡΙΛΙΝΑ"; Σωματείο Εργατ/τών-Υπαλλήλων ΕΛΒΟ

Node 3		
Category	%	n
■ Μη πλήρης συμμετοχή	77,5	93
■ Πλήρης συμμετοχή	22,5	27
Total	51,9	120

Node 4		
Category	%	n
■ Μη πλήρης συμμετοχή	37,7	23
■ Πλήρης συμμετοχή	62,3	38
Total	26,4	61

Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση
Adj. P-value=0,002, Chi-square=15,431, df=1

<= 20

> 20; <missing>

Node 5		
Category	%	n
■ Μη πλήρης συμμετοχή	91,8	56
■ Πλήρης συμμετοχή	8,2	5
Total	26,4	61

Node 6		
Category	%	n
■ Μη πλήρης συμμετοχή	62,7	37
■ Πλήρης συμμετοχή	37,3	22
Total	25,5	59

Classification

Observed	Predicted		Percent Correct
	Μη πλήρης συμμετοχή	Πλήρης συμμετοχή	
Μη πλήρης συμμετοχή	93	32	74,4%
Πλήρης συμμετοχή	27	79	74,5%
Overall Percentage	51,9%	48,1%	74,5%

Growing Method: CHAID

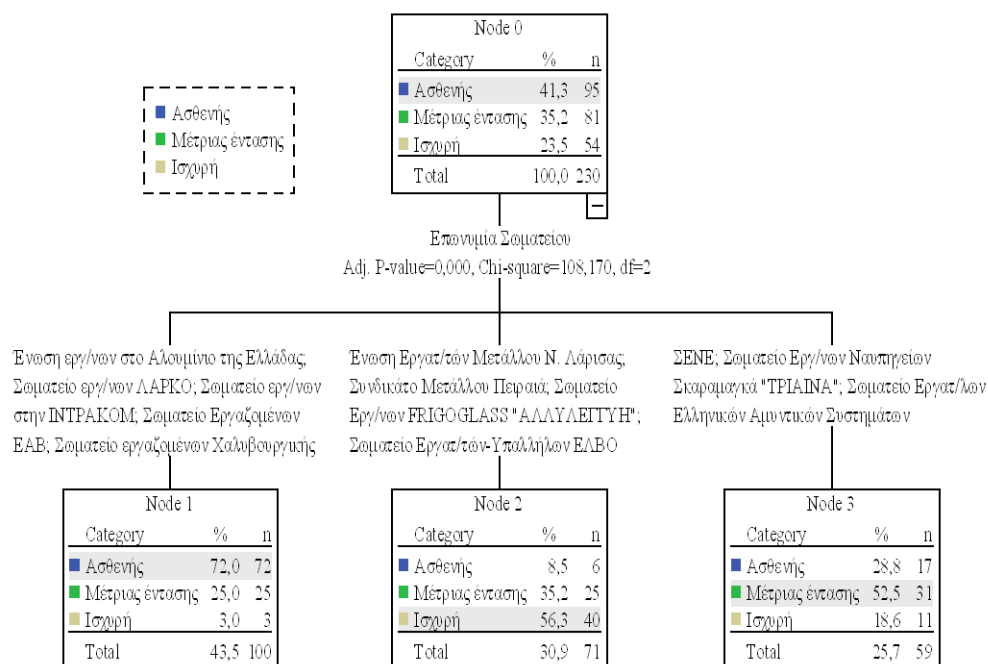
Dependent Variable: Συμμετοχή στη συνδικαλιστική ζωή

ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΧΡΗΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Συχνότητα χρήσης συγκρουσιακών μέσων πίεσης	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
Results	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Επωνυμία Σωματείου	
	Number of Nodes		4
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		1

Συχνότητα χρήσης συγκρουσιακών μέσων πίεσης



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενής	Μέτριας έντασης	Ισχυρή	
Ασθενής	72	17	6	75,8%
Μέτριας έντασης	25	31	25	38,3%
Ισχυρή	3	11	40	74,1%
Overall Percentage	43,5%	25,7%	30,9%	62,2%

Growing Method: CHAID

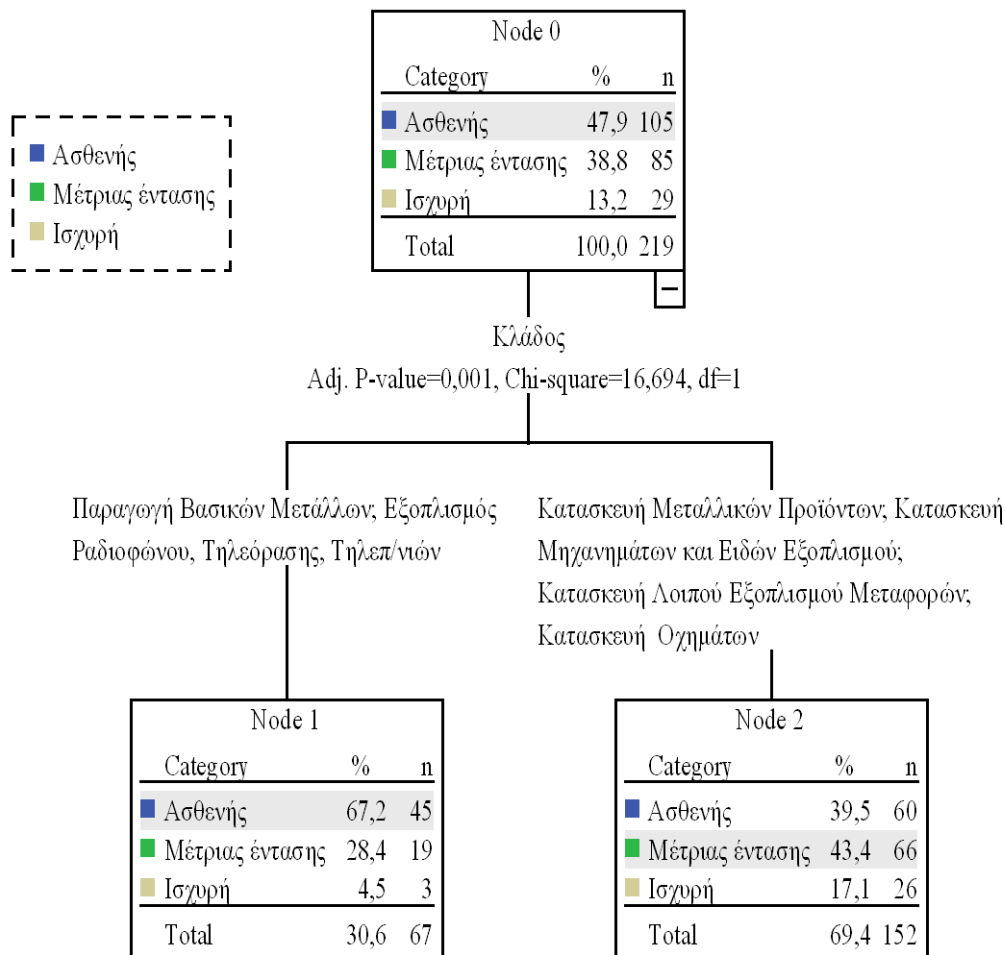
Dependent Variable: Συχνότητα χρήσης συγκρουσιακών μέσων πίεσης

ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΧΡΗΣΗΣ ΣΥΝΑΙΝΕΤΙΚΩΝ ΜΕΣΩΝ ΠΙΕΣΗΣ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Συχνότητα χρήσης συναινετικών μέσων πίεσης	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
Results	Independent Variables Included	Κλάδος	
	Number of Nodes		3
	Number of Terminal Nodes		2
	Depth		1

Συχνότητα χρήσης συναινετικών μέσων πίεσης



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενής	Μέτριας έντασης	Ισχυρή	
Ασθενής	45	60	0	42,9%
Μέτριας έντασης	19	66	0	77,6%
Ισχυρή	3	26	0	,0%
Overall Percentage	30,6%	69,4%	,0%	50,7%

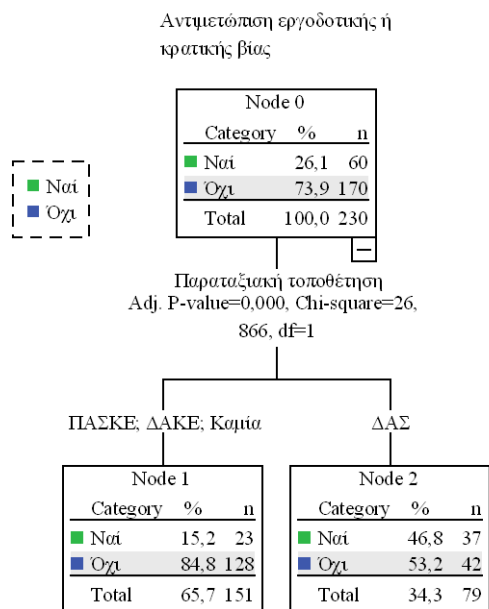
Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Συχνότητα χρήσης συναινετικών μέσων πίεσης

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ Ή ΚΡΑΤΙΚΗΣ ΒΙΑΣ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα
	Validation	NONE
	Maximum Tree Depth	3
	Minimum Cases in Parent Node	100
	Minimum Cases in Child Node	50
Results	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση
	Number of Nodes	3
	Number of Terminal Nodes	2
	Depth	1



Classification

Observed	Predicted		Percent Correct
	Ναί	Όχι	
Ναί	0	60	,0%
Όχι	0	170	100,0%
Overall Percentage	,0%	100,0%	73,9%

Growing Method: CHAID

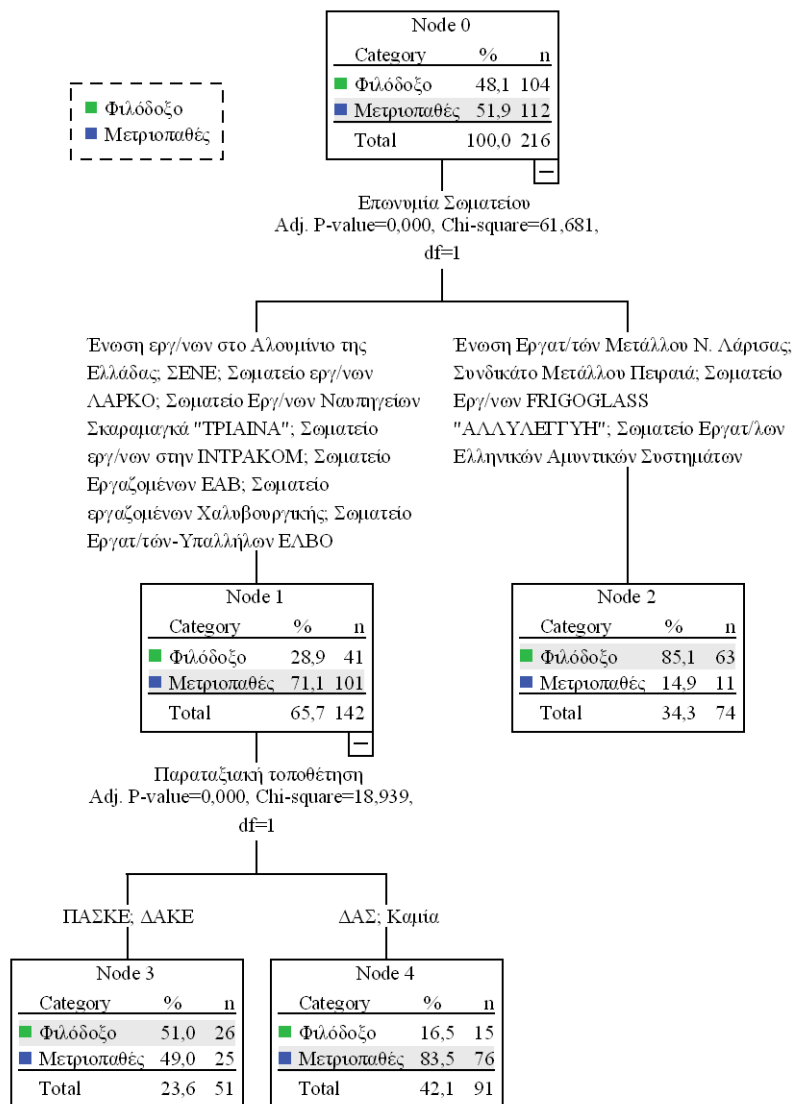
Dependent Variable: Αντιμετώπιση εργοδοτικής ή κρατικής βίας

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΦΙΛΟΔΟΞΙΑ ΤΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαισίου συνδικάτων ως προς τη φιλοδοξία στόχων
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα
	Validation	NONE
	Maximum Tree Depth	3
	Minimum Cases in Parent Node	100
	Minimum Cases in Child Node	50
Results	Independent Variables Included	Επωνυμία Σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση
	Number of Nodes	5
	Number of Terminal Nodes	3
	Depth	2

Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαισίου
συνδικάτων ως προς τη φύλοδοξια στόχων



Classification

Observed	Predicted		Percent Correct
	Φιλόδοξο	Μετριοπαθές	
Φιλόδοξο	89	15	85,6%
Μετριοπαθές	36	76	67,9%
Overall Percentage	57,9%	42,1%	76,4%

Growing Method: CHAID

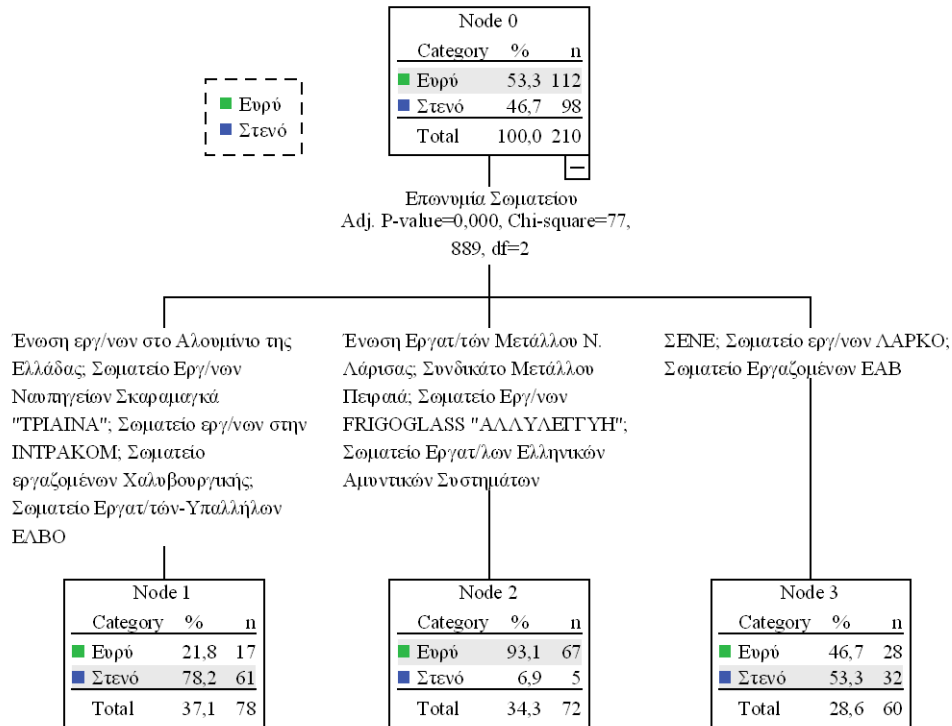
Dependent Variable: Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαισίου συνδικάτων ως προς τη φιλοδοξία στόχων

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΥΡΥΤΗΤΑ ΣΤΟΧΩΝ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαισίου συνδικάτων ως προς την ευρύτητα στόχων	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
Results	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Επωνυμία Σωματείου	
	Number of Nodes		4
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		1

Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαισίου
συνδικάτων ως προς την ευρύτητα
στόχων



Classification

Observed	Predicted		Percent Correct
	Ευρύ	Στενό	
Ευρύ	67	45	59,8%
Στενό	5	93	94,9%
Overall Percentage	34,3%	65,7%	76,2%

Growing Method: CHAID

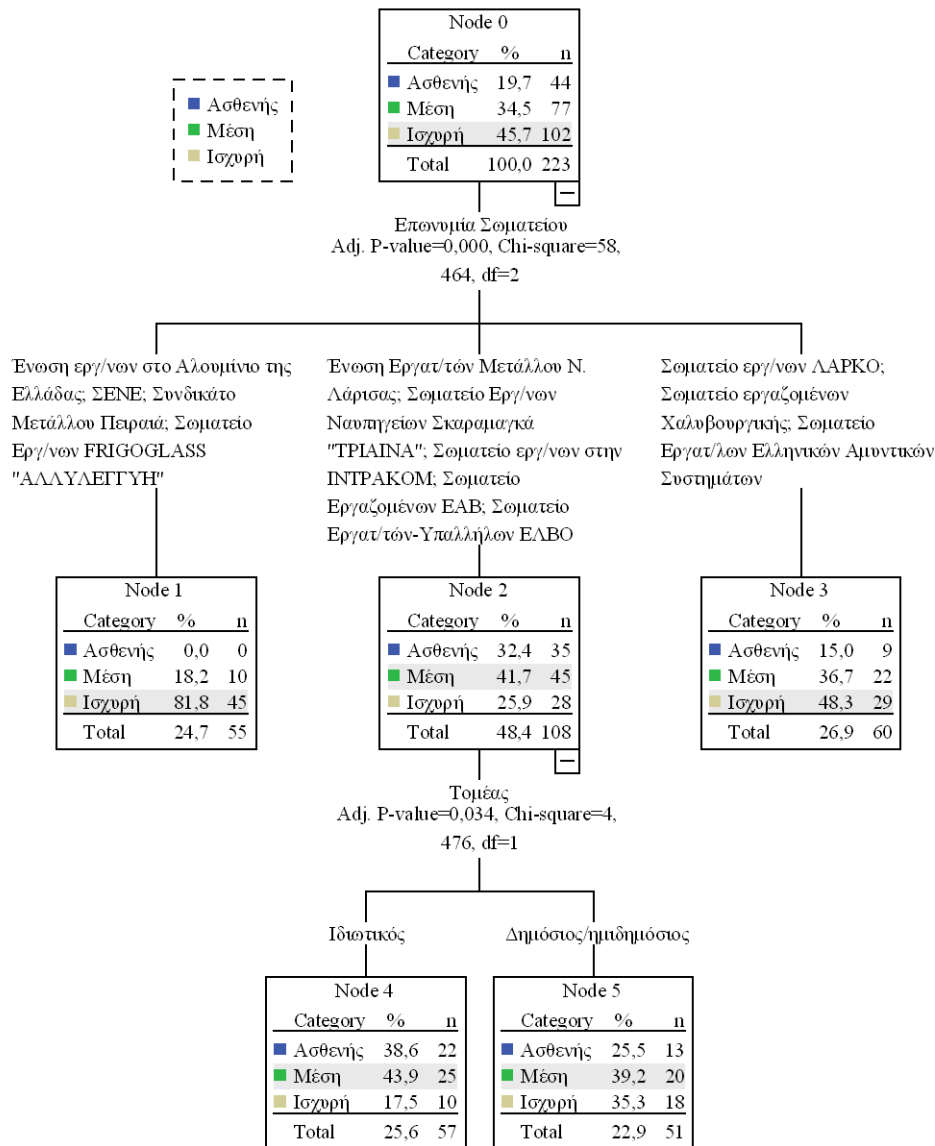
Dependent Variable: Αξιολόγηση διεκδικητικού πλαισίου συνδικάτων ως προς την ευρύτητα στόχων

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΓΙΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΥ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΟΜΗΣ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Παρέμβαση σωματείου για ζητήματα εκσυγχρονισμού παραγωγικής δομής	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
Results	Independent Variables Included	Επωνυμία Σωματείου, Τομέας	
	Number of Nodes		6
	Number of Terminal Nodes		4
	Depth		2

Παρέμβαση σωματείων για ζητήματα
εκσυγχρονισμού παραγωγικής δομής



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενής	Μέση	Ισχυρή	
Ασθενής	0	35	9	,0%
Μέση	0	45	32	58,4%
Ισχυρή	0	28	74	72,5%
Overall Percentage	,0%	48,4%	51,6%	53,4%

Growing Method: CHAID

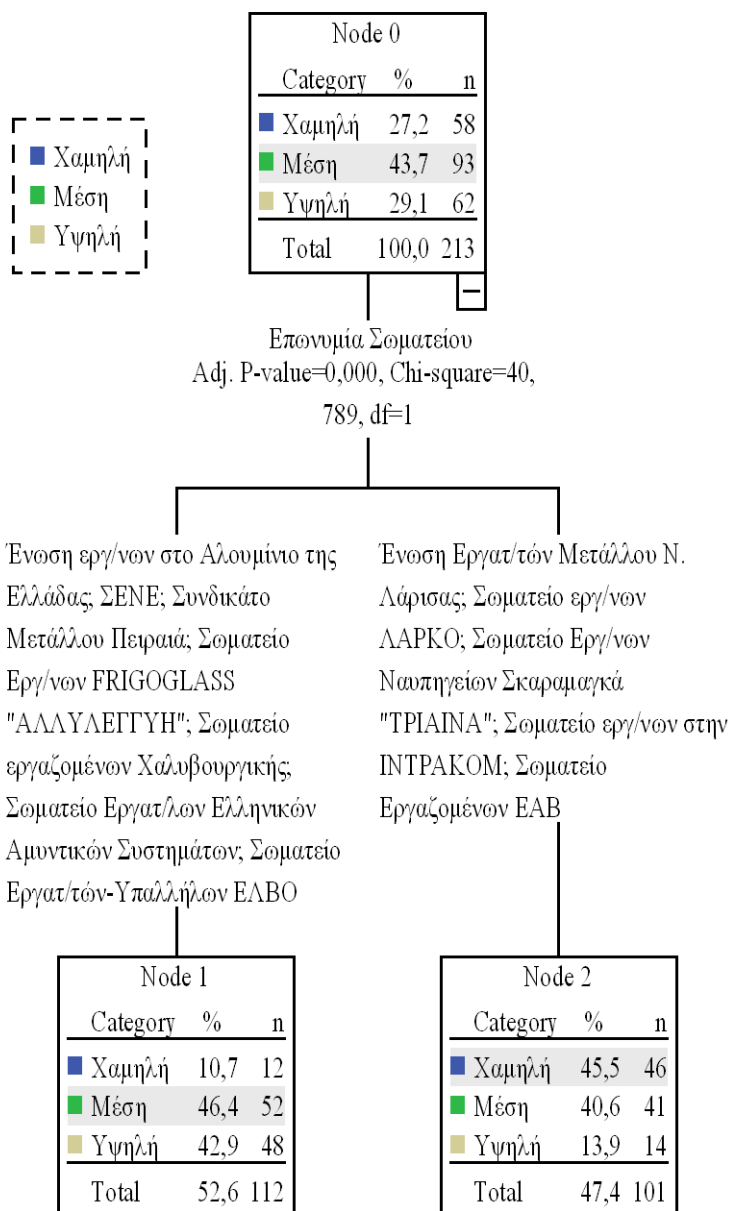
Dependent Variable: Παρέμβαση σωματείου για ζητήματα εκσυγχρονισμού παραγωγικής δομής

ΕΝΤΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στην εντατικοποίηση
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα
	Validation	NONE
	Maximum Tree Depth	3
Results	Minimum Cases in Parent Node	100
	Minimum Cases in Child Node	50
	Independent Variables Included	Επωνυμία Σωματείου
	Number of Nodes	3
	Number of Terminal Nodes	2
	Depth	1

Αποτελεσματικότητα σωματείου
απέναντι στην εντατικοποίηση



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Χαμηλή	46	12	0	79,3%
Μέση	41	52	0	55,9%
Υψηλή	14	48	0	,0%
Overall Percentage	47,4%	52,6%	,0%	46,0%

Growing Method: CHAID

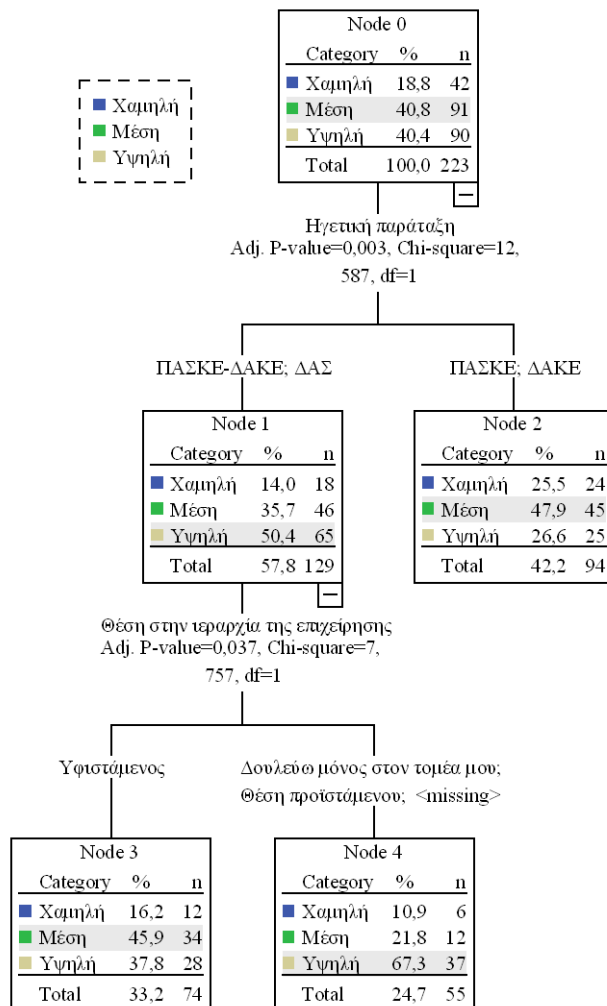
Dependent Variable: Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στην εντατικοποίηση

ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στα μέτρα ασφαλείας	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
Results	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Ηγετική παράταξη, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης	
	Number of Nodes		5
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		2

Αποτελεσματικότητα σωματείου
απέναντι στα μέτρα ασφαλείας



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Χαμηλή	0	36	6	,0%
Μέση	0	79	12	86,8%
Υψηλή	0	53	37	41,1%
Overall Percentage	,0%	75,3%	24,7%	52,0%

Growing Method: CHAID

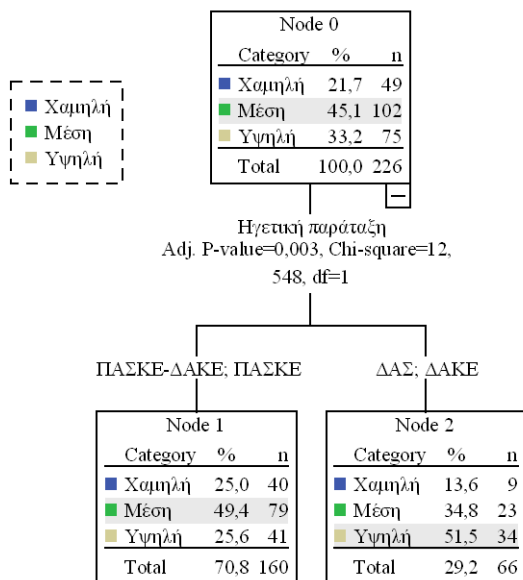
Dependent Variable: Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στα μέτρα ασφαλείας

ΜΙΣΘΟΙ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στους μισθούς	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
Results	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Ηγετική παράταξη	
	Number of Nodes		3
	Number of Terminal Nodes		2
	Depth		1

Αποτελεσματικότητα σωματείου
απέναντι στους μισθούς



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Χαμηλή	0	40	9	,0%
Μέση	0	79	23	77,5%
Υψηλή	0	41	34	45,3%
Overall Percentage	,0%	70,8%	29,2%	50,0%

Growing Method: CHAID

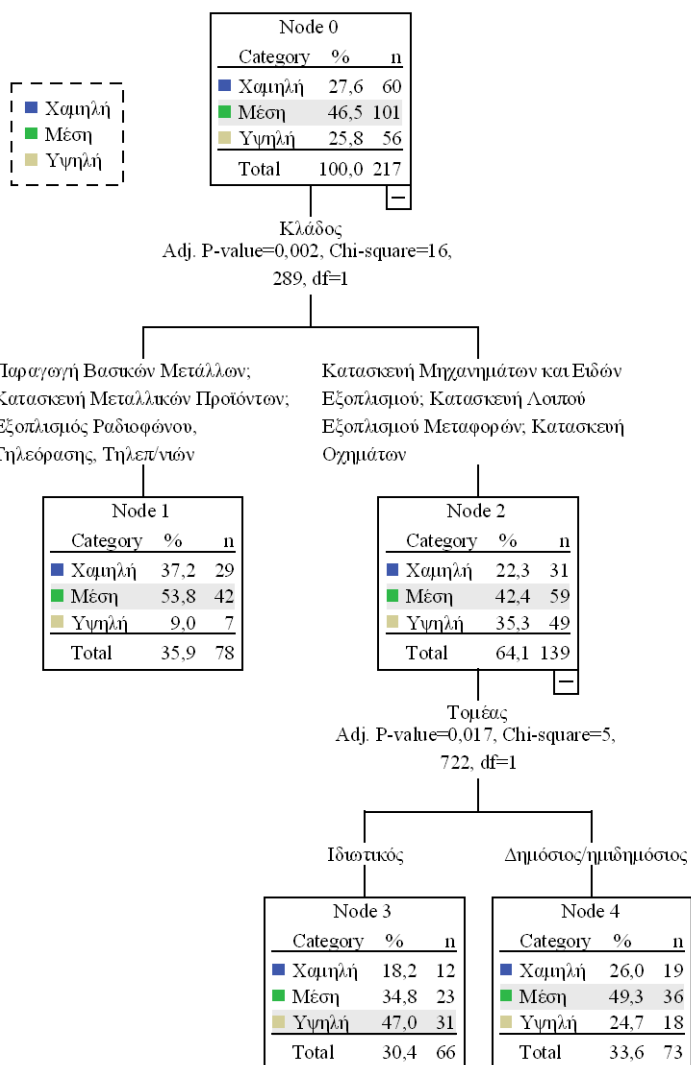
Dependent Variable: Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στους μισθούς

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στην κατάρτιση	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
Results	Independent Variables Included	Κλάδος , Τομέας	
	Number of Nodes		5
	Number of Terminal Nodes		3
	Depth		2

Αποτελεσματικότητα σωματείου
απέναντι στην κατάρτιση



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Χαμηλή	0	48	12	,0%
Μέση	0	78	23	77,2%
Υψηλή	0	25	31	55,4%
Overall Percentage	,0%	69,6%	30,4%	50,2%

Growing Method: CHAID

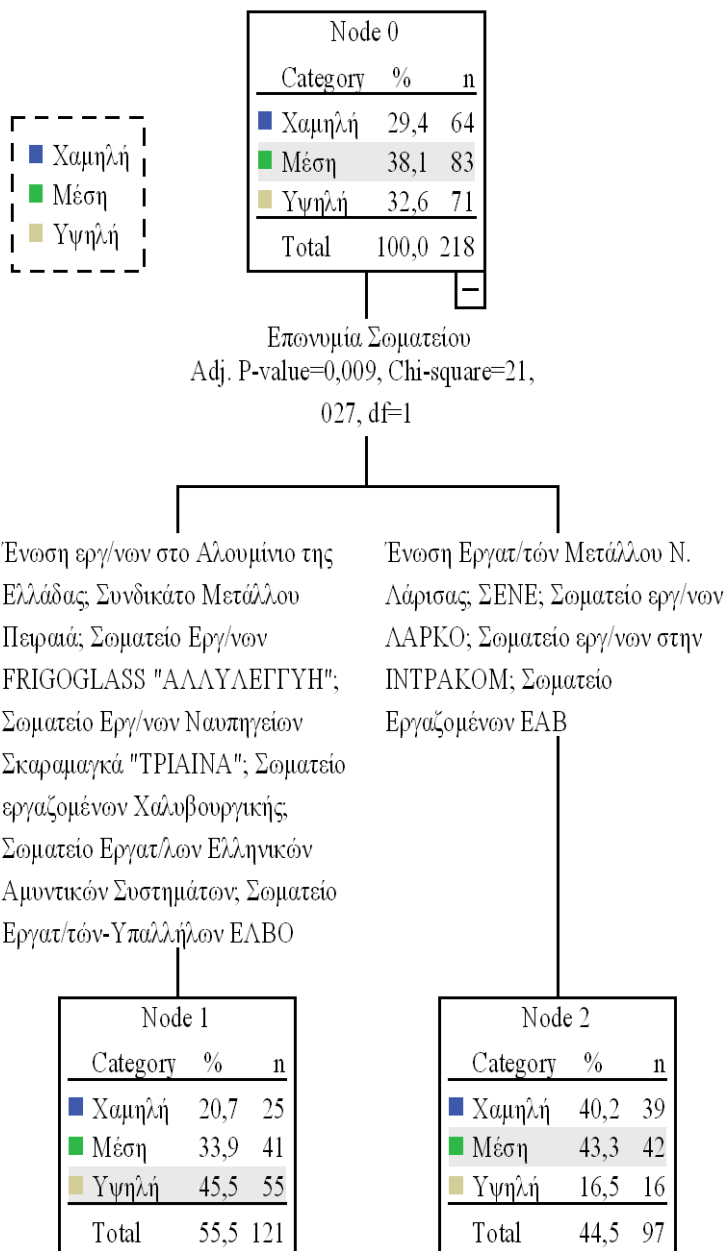
Dependent Variable: Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στην κατάρτιση

ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΥΠΟΔΟΜΩΝ

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID	
	Dependent Variable	Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στον εκσυγχρονισμό υποδομών	
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Νομός, Βαρέα-ανθυγιεινά , Σχέση εργασίας, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Είδος σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, Επίπεδο εκπαίδευσης, Εισόδημα, Ηγετική παράταξη, Συνδικαλιστική ιδιότητα	
	Validation	NONE	
	Maximum Tree Depth		3
Results	Minimum Cases in Parent Node		100
	Minimum Cases in Child Node		50
	Independent Variables Included	Επωνυμία Σωματείου	
	Number of Nodes		3
	Number of Terminal Nodes		2
	Depth		1

Αποτελεσματικότητα σωματείου
απέναντι στον εκσυγχρονισμό
υποδομών



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή	
Χαμηλή	0	39	25	,0%
Μέση	0	42	41	50,6%
Υψηλή	0	16	55	77,5%
Overall Percentage	,0%	44,5%	55,5%	44,5%

Growing Method: CHAID

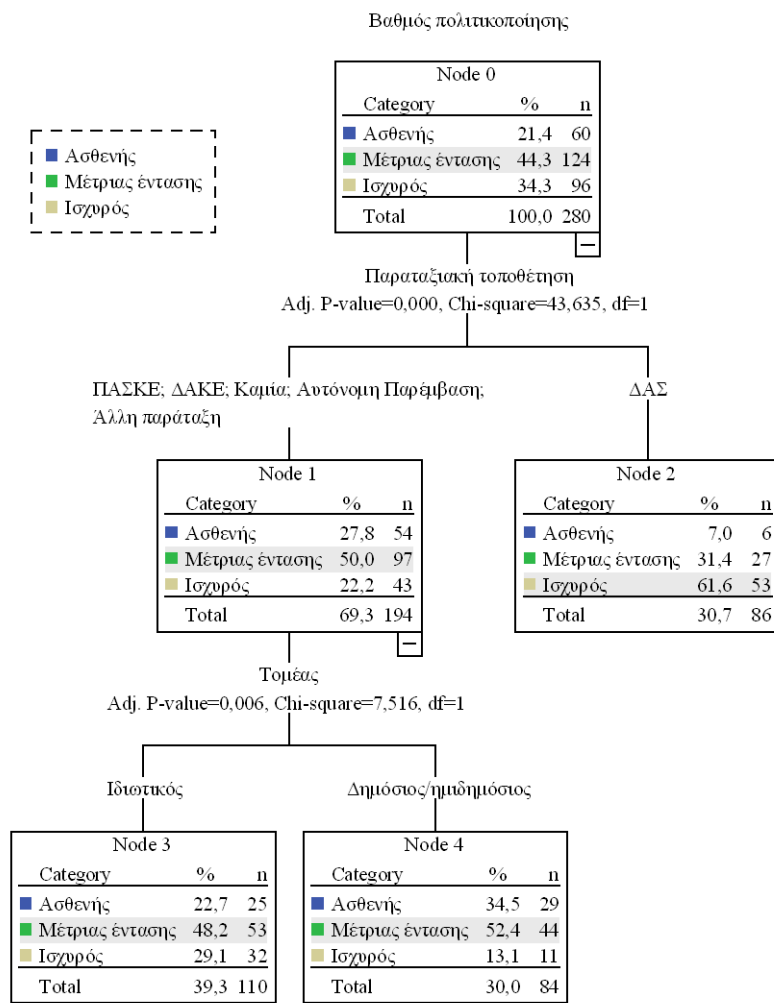
Dependent Variable: Αποτελεσματικότητα σωματείου απέναντι στον εκσυγχρονισμό υποδομών

ΒΑΘΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Classification Tree

Model Summary

Specifications	Growing Method	CHAID
	Dependent Variable	Βαθμός πολιτικοποίησης
	Independent Variables	Επωνυμία Σωματείου, Κλάδος , Μέγεθος επιχείρησης, Τομέας, Σχέση εργασίας, Εισόδημα, Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, Μέλος Σωματείου, Παραταξιακή τοποθέτηση, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Συνδικαλιστική ιδιότητα, Επίπεδο εκπαίδευσης
	Validation	NONE
Results	Maximum Tree Depth	3
	Minimum Cases in Parent Node	100
	Minimum Cases in Child Node	50
	Independent Variables Included	Παραταξιακή τοποθέτηση, Τομέας
	Number of Nodes	5
	Number of Terminal Nodes	3
	Depth	2



Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	Ασθενής	Μέτριας έντασης	Ισχυρός	
Ασθενής	0	54	6	,0%
Μέτριας έντασης	0	97	27	78,2%
Ισχυρός	0	43	53	55,2%
Overall Percentage	,0%	69,3%	30,7%	53,6%

Growing Method: CHAID

Dependent Variable: Βαθμός πολιτικοποίησης

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ ΜΕΡΟΥΣ Α΄

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ackers, P. and Payne, J. (1998) 'Trade unions and social partnership: rhetoric, reality and strategy', *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 9 (3), pp. 529-50.

Almeida, P. (2008) 'The Sequencing of Success: Organizing Templates and Neoliberal Policy Outcomes', *Mobilization: An International Quarterly*, 13 (2): 165-87.

Atkinson, R.(1987), 'Trade Unions, Industrial Change and the Effects of Recession in West Germany and the United Kingdom', στο Brierly, W. (edt) *Trade Unions and the Economic Crisis of the 1980s*, Aldershot: Gower.

Baccaro, L., Hamman, K. and Turner, L. (2003) 'The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective', *British Journal of Industrial Relations*, 9: 113-33.

Bacon, N. and Blyton, P. (2002) 'Militant and moderate trade union orientations: what are the effects on workplace trade unionism, union-management relations and employee gains?', *International Journal of Human Resource Management*, 13: 302-19.

Bacon, N. and Storey, J. (1996) 'Individualism and Collectivism and Changing Roles for Trade Unions', στο Ackers, P., Smith, C. and Smith P. (eds) *The New Workplace and Trade Unions: Critical Perspectives on Work and Organization*, London: Routledge.

Ball, T. and Dagger, R. (1999a) *Ideas and Ideologies: A Reader*, New York: Longman.

Ball, T. and Dagger, R. (1999b) *Political Ideologies and the Democratic Ideal*, New York: Longman.

Behrens, M., Hamann, K. and Hurd (2004) 'Conceptualizing Labour Union Revitalization' στο Frege, C. And Kelly, J.(eds) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press.

Behrens, M., Hurd, R. and Waddington, J. (2004) 'How does restructuring contribute to union revitalization' στο Frege, C. and Kelly, J.(eds) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press.

Barker, C., Johnson, A. and Lavalette, M. (2001), "Leadership Matters: an Introduction", στο Barker, C., Johnson, A. and Lavalette, M. (Eds), *Leadership and Social Movements*, Manchester University Press: Manchester.

Boeri, T. Brugiavini, A. and Calmfors, L. (2003), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford: Oxford University Press.

Boll, F. (1989) 'Changing Forms of Labour Conflict: Secular Development or Strike Waves?', στο Haimson, L. and Tilly, C. (ed) *Strikes, Wars and Revolutions in an International Perspective. Strike Waves in the Late Nineteenth and Early Twentieth Centuries*, Cambridge: Cambridge University Press.

Botsiou, K. (2007) 'The Interface Between Politics and Culture in Greece', στο Stephan, A. (ed) *The Americanization of Europe: Culture, Diplomacy, and Anti-Americanism after 1945*, Berghahn Books: New York.

Boxall, P. and Haynes, P. (1997) 'Strategy and Trade Union Effectiveness in a Neo-liberal Environment', *British Journal of Industrial Relations*, 35: 567-591.

Brine, J. (2004) 'The European Social Fund: The Commission, the Member State and Levels of Governance', *European Educational Research Journal*, 3: 777-89.

Brinkmann, U., Choi, Hae-Lin, Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., und Schmalstieg, C. (2008) *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Brolin, B. (1985) 'Trade Unions and the Crisis', στο Spyropoulos, G. (ed) *Trade Unions Today and Tomorrow: Trade Unions in a Changing Europe*, Vol. I, Maastricht: Presses Interuniversitaires Europeennes, 35-53.

Carver, T. (1999) 'Ideology: The Career of a Concept', στο Ball, T. and Dagger, R. (eds) *Ideals and Ideologies: A Reader*, New York: Longman.

Charlwood, A. and Terry, M. (2007) '21st-century models of employee representation: structures, processes and outcomes', *Industrial Relations Journal*, 38 (4): 320-37.

Checchi, D. and Visser, J. (2001) 'Pattern persistence in European Trade Union membership. A longitudinal analysis'. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Universiteit van Amsterdam, Working Paper No. 4.

Clawson, D. (2003) *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*, Cornell University Press.

Coleman, J.S. and Fararo, T.J. (1992) (eds) *Rational Choice Theory: Its Advocacy and Critique*, London: Sage.

Collier, R. and Collier, D. (1991) *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, Princeton: Princeton University Press.

Connolly, W. (1967) *Political Science and Ideology*, New York: Atherton Press.

Cronin, J.E. (1979) *Industrial Conflict in Modern Britain*, London: Croom Helm Ltd.

Crouch, C. (1993) *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford: Clarendon.

Crow, G. (1989) 'The Use of the Concept of "Strategy" in Recent Sociological Literature', *Sociology*, 23 (1): 1-24.

Dana, J. and Dawes, R.M. (2004) 'The superiority of simple alternatives to regression for social science prediction', *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 29 (3): 317-331.

Danford, A., Richardson, M., Tailby, S. and Upchurch, M. (2009) 'Union Organising and Partnership in Manufacturing, Finance and Public Services', στο Gall, G. (ed) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*, Palgrave: MacMillan.

Darlington, R. (2009) 'Organizing, Militancy and Revitalization: the Case of the RMT Union', στο Gall, G. (ed) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*, Palgrave: MacMillan.

Delanty, G. and Ramford, C. (2005) *Rethinking Europe: Social Theory and the Implications of Europeanization*, New York: Routledge.

dellaPorta, D. and Caiani, M. (2009) *Social Movements and Europeanization*, Oxford: Oxford University Press.

De Turbeville, S. (2004) 'Does the "Organizing Model" Represent a Credible Union Renewal Strategy?', *Work, Employment and Society*, 18 (4): 775-94.

Dixon, M. and Fiorito, J. (2009) 'Can Unions Rebound? Decline and Renewal in the US Labour Movement', στο Gall, G. (ed) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*, Palgrave: MacMillan.

Drucker (1974) *The Political Uses of Ideology*, London: Macmillan.

Eagleton, T. (1991) *Ideology: An Introduction*, London: Verso.

Ebbinghaus, B. and Kittel, B. (2005) 'European Rigidity Versus American Flexibility? The Institutional Adaptability of Collective Bargaining', *Work and Occupations*, 32 (2) 163-95.

Ebbinghaus, B. and Visser, J. (1999) 'When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995', *European Sociological Review*, 15: 135-58.

Edwards, Belanger and Wright (2006) 'The Bases of Compromise in the Workplace: A Theoretical Framework', *British Journal of Industrial Relations*, 44: 125-45.

Eriksen, E.O. and Fossum, J.E. (2002) 'Post-national Integration', στο Eriksen, E.O. and Fossum, J.E. (eds) *Democracy in the European Union: Integration through Deliberation?*, London: Routledge.

Esping-Andersen Gosta, (2000) 'Three Worlds of Welfare Capitalism', στο Pierson C., Castles G. F. (eds.), *The Welfare State: A Reader*, Polity Press.

European Commission (2000) *Social Policy Agenda*, COM (2000) 379 final.

European Commission (2002) *Taking stock of five years of the European Employment Strategy*, 416 final.

European Commission (2005) *Draft Joint Employment Report*, COM (2005) yyy final.

European Commission (2006) *Πράσινη Βίβλος: Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα*, 708 τελικό.

Fakiolas, R. (1985) 'The Greek Trade Unions: Past Experience, Present Problems and Future Outlook', στο Spyropoulos, G. (ed) *Trade Unions Today and Tomorrow: Trade Unions in a Changing Europe*, Vol. I, Maastricht: Presses Interuniversitaires Europeennes, 123-38.

Fantasia, R. and Voss, K. (2004) *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, University of California Press.

Field, A. (2005) *Discovering Statistics Using SPSS (and Sex, Drugs and Rock n Roll)*, Second Edition, London: SAGE.

Flash Eurobarometer (2007) 'Youth survey among people aged between 15-30, in the European Union', στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_202_en.pdf

Fliegstein, N. (2008) *Euroclash: the EU, European Identity and the Future of Europe*, Oxford: Oxford University Press.

Franzosi, R. (1989) 'One Hundred Years of Strike Statistics: Methodological and Theoretical Issues in Quantitative Strike Research', *Industrial and labor Relations Review*, 42 (3): 348-62.

Franzosi, R. (2004) *From Words to Numbers: Narrative, Data and Social Sciences*, New York: Cambridge University Press.

Freedon, M. (1996) *Ideologies and Political Theory: A Conceptual Framework*, Oxford, Clarendon Press.

Frege, C. (1996b) 'Union Membership in Post-Socialist East Germany', *British Journal of Industrial Relations*, 34: 387-413.

Frege, C. and Kelly, J. (2003) 'Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective', *European Journal of Industrial Relations*, 9: 7-24.

Gajewska, K. (2009) *Transnational Labour Solidarity: Mechanisms of Commitment to Cooperation within the European Trade Union Movement*, New York: Routledge.

Gallagher, D. and Sverke, M. (2000) 'Contingent employment contracts: Are existing employment theories still relevant?', *Economic and Industrial Democracy*, 26: 181-203.

Goetschy, J. (2001) 'The European Employment Strategy From Amsterdam to Stockholm: Has it reached its Cruising Speed?' *Industrial Relations Journal*, 32: 401-18.

Goetschy, J. (2003) 'The European Employment Strategy and the Open Method of Co-ordination', *Transfer* 9(2): 405-26.

Goslinga, S. and Sverke, M. (2003) 'Atypical work and trade union membership: Union attitudes and union turnover among traditional vs atypically employed union members', *Economic and Industrial Democracy*, 24: 290-320.

Gramsci, A. (1977) *Selections from Political Writings: with additional texts of Bordiga and Tasca*, London: Lawrence and Wishart.

Hamman, K. and Kelly, J. (2004) 'Unions as Political Actors for Revitalization?' στο Frege, C. and Kelly, J.(eds) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press.

Hampson, I. and Morgan, D. (1999) "Post-Fordism, union strategy, and the rhetoric of restructuring: The case of Australia, 1980-1996", *Theory and Society*, 28: 747-96.

Harmsen, R. and Spiering, M. (2004) Introduction: Euroscepticism and the Evolution of European Political Debate, στο Harmsen, R. and Spiering, M. (eds) *Euroscepticism: Party Politics, National Identity and European Integration*, Amsterdam: European Studies.

Haynes, P. and Allen, M. (2001) 'Partnership as union strategy: a preliminary evaluation', *Employee Relations*, 23: 164-87.

Heery, E. and Adler, L. (2004) 'Organizing the Unorganized' στο Frege, C. and Kelly, J.(eds) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press.

Heery, E., Kelly, J. and Waddington, J. (2003) 'Union Revitalization in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 9: 79-97.

Heery, E., Healy, G. and Taylor, P. (2004), 'Representation at Work: Themes and Issues', στο Healy, G., Heery, E., Taylor P. and Brown W. (eds), *The Future of Worker Representation*, London: Palgrave Macmillan, pp. 1-36.

Heery, E., Simms, M., Simpson, D., Delbridge, R. and Salmon, J. (1999) 'Union Organizing Unionism Comes to the UK', *Employees Relations*, 22 (1): 38-57.

Hirszowicz, M. (1985) *Industrial Sociology: An Introduction*, Oxford: Basil Blackwell.

Hurd, R. (1998) 'Contesting the dinosaur image: The labor movement's search for a future', *Labor Studies Journal*, 22 (4): 5-30.

Hyman, R. (1987) 'British Industrial Relations: The Limits of Corporatism', στο Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. and Regini M. (eds) *Economic Crisis, Trade Unions and the State*, London: Croom Helm.

Hyman, R. (2001) 'Trade Union Research and Cross-National Comparison', *European Journal of Industrial Relations*, 7: 203-32.

Hyman, R. (2003) 'Trade Unions and the Ambiguities of Social Europe', paper presented at the IIRA World Congress, Berlin: September.

Hyman, R. (2004) 'The Future of Trade Unions', στο Verma, A. and Kochan, T.A. (eds) *Unions in the 21st Century: An International Perspective*, London: Palgrave Macmillan.

Hyman, R. (2005a) 'Trade Unions and the Politics of the European Social Model', *Economic and Industrial Democracy*, 26: 9-40.

Hyman, R. (2005b) 'Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy', *Labor History*, 46: 137-54.

Hyman, R. (2007) 'How can Trade Unions Act Strategically?', *Transfer*, 13 (2) 193-210.

Hyman, R. (2009) 'The Future of Trade Unions', στο Verma, A. and Kochan, T. (eds) *Unions in the 21st Century: An International Perspective*, Palgrave Macmillan.

Imig, D. and Tarrow, S. (2001) 'Studying Contention in an emerging polity', στο Imig, D. and Tarrow, S. (eds.) *Contentious Europeans: Protest and Politics in an Emerging Polity*, Rowman and Littlefield.

Ioakimides, V. and Bithymitris, G. (2009) "Promoting Labour Well-Being in a 'Classless' Society: an Initial Examination of the Unfulfilled Prophecy", στο N. Thompson-J. Bates (eds) "Promoting Workplace Well-Being: A Critical Approach", Palgrave Macmillan.

Jacobi, O. (1987) 'Trade Unions, Industrial Relations and Structural Economic "Ruptures"', στο Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek H. and Regini M. (edt) *Economic Crisis, Trade Unions and the State*, London: Croom Helm.

Jessop, B. (1987) 'The Prospects for the Corporatisation of Monetarism in Britain', στο Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. and Regini M. (edt) *Economic Crisis, Trade Unions and the State*, London: Croom Helm.

- Karamessini, M. (2008) 'Still a Distinctive Southern European Employment Model?', *Industrial Relations Journal*, 39 (6) 510-31.
- Katz, H.C. and Darbshire O. (1999) *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems*. Ithaka: Cornell University Press.
- Keller, B. and Sorries, B. (1999) 'The New European Social Dialogue: Old Wine in New Bottles?', *Journal of European Social Policy*, 9: 111-25.
- Keller, B. (2003) 'Social dialogues: the state of the art a decade after Maastricht', *Industrial Relations Journal*, 34: 411-29.
- Kelly, J. and Badigannavar, V. (2004) 'Union Organizing', στο Kelly, J. and Willman, P. (eds) *Union Organization and Activity*, London: Routledge.
- Kelly, J. (1996) 'Union Militancy and Social Partnership', στο Ackers, P., Smith, C. and Smith P. (eds) *The New Workplace and Trade Unions: Critical Perspectives on Work and Organization*, London: Routledge.
- Kelly, J. (1997) 'The future of trade unionism: injustice, identity and attribution', *Employee Relations*, 19: 400-14.
- Kelly, J. (1998) *Rethinking Industrial Relations: mobilization, collectivism and long waves*, London: Routledge.
- Kelly, J. (2003) 'Labour Movement Revitalization? A Comparative Perspective', Countess Markievicz Memorial Lecture, Dublin: 7 April.
- Kenner, J. (2005) 'The Constitution that never was: is there anything worth salvaging from the wreckage', *Industrial Relations Journal*, 36: 6, 541-67.
- Kioukias, D. (2003) 'Reorganizing Social Policies through Social Partnerships: Greece in European Perspective', *Social Policy & Administration*, 37 (2), 121-32.
- Kittay, J. and Callus, R. (1998) 'The Role and Challenge of Case Study Design in Industrial Relations Research', στο Whitfield, K. and Strauss, G. (eds) *Researching the World of Work: Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*, Cornell University Press.
- Kleinman, M. (2002) *A European Welfare State? European Union Social Policy in Context*, London: Palgrave.
- Kochan, T., Katz, H. and McKersie, R.B. (1994) *The Transformation of American Industrial Relations*, Cornell University Press.
- Korpi, W. (1978) *The Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*, Routledge and Keegan Paul: London.

Lavdas, K. (2005) Interest Groups in Disjoined Corporatism: Social Dialogue in Greece and European “Competitive Corporatism”, *West European Politics*, 28 (2): 297-316.

Leier, M. (1995) *Red Flags and Red Tapes: the making of a Labour Bureaucracy*, Toronto: University of Toronto Press.

Lipset, S.M. (1959) ‘Democracy and Working Class Authoritarianism’, *American Sociological Review*, 24: 482-501.

Lipset, S.M. (1983) ‘Radicalism or Reformism: The Sources of Working-Class Politics’, *The American Political Science Review*, 77: 1-18.

Lucio, M.M. and Stuart, M. (2009) ‘Organising and Union Modernisation: Narratives of Renewal in Britain’, στο Gall, G. (ed) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*, Palgrave: MacMillan.

Ludlam Steve, ‘The Trade Union Link and Social Democratic Renewal in the British Labour Party’, στο Hasler Stephen, Meyer Henning (eds) *Reshaping Social Democracy; Labour and the SPD in the New Century*, European Research Forum, London Metropolitan University, 2002

MacShane, (1999) ‘Adieu to Trade Unions?’ *Critical Quarterly*, 41 (2): 165-73.

Marx, K. (1866) ‘The International Workingmen's Association, 1866 Instructions for the Delegates of the Provisional General Council The Different Questions’, στην ηλεκτρονική σελίδα:
<http://www.marxists.org/archive/marx/works/1866/08/instructions.htm>

Matsaganis, M. (2007) ‘Union Structures and Pension Outcomes in Greece’, *British Journal of Industrial Relations*, 45: 537-555.

Mayhew, C. Quinlan, M and Ferris, R. (1997). ‘The Effects of Subcontracting/Outsourcing on Occupational Health and Safety: Survey Evidence from Four Australian Industries’, *Safety Science*, 25 (1-3): 163-178.

McAdam, D. and Scott, W.R. (2005) ‘Organizations and Movements’, στο Davis, G.F., McAdam, D., Scott, W.R. and Zald, M.N. (eds) *Social Movements and Organization Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.

McLaren, L.M. (2006) *Identity, Interests and Attitudes to European Integration*, New York: Palgrave Macmillan.

McLellan, D. (1995) *Ideology*, Buckingham: Open University Press.

Melucci, (1996) *Challenging Codes: Collective Action in the Information Age*, New York: Cambridge University Press.

Moody, K. (1997) “Towards an international social movement unionism”, *New Left Review*, 225 (1): 52-72.

Moravcsik, A. (1994) 'Why the European community strengthens the state: domestic politics and international cooperation', Paper presented at 'the Annual Meeting of the American Political Science Association', New York.

Murillo, M. (2004) *Labor Unions, Party Coalitions, and Market Reforms in Latin America*, Cambridge: Cambridge University Press.

Murray, G. (2004) 'Union Myths, Enigmas, and Other Tales: Five Challenges for Union Renewal', *Studies in Political Economy*, 74: 157-69.

Offe, C. and Wiesensthal, H. (1980) 'Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Reform', *Political Power and Social Theory*, 1: 67-115.

Oliver, P. and Johnston, H. (2005) 'What a Good Idea! Frames and Ideologies in Social Movements Research', στο Johnston, H. and Noakes, J. (eds) *Frames of Protest: Social movements and the Framing Perspectives*, Rowman and Littlefield Publishers, Inc.

Papadimitriou, D. (2005) 'The Limits of Engineering Collective Escape: the 2000 reform of the Greek Labour Market', *West European Politics*, 28 (2) 381-401.

Perlman, S. (1922) *A History of Trade Unionism in the United States*, New York: The Macmillan Company.

Petras, J. (1998) "A Marxist Critique of Post-Marxists", *Arm the Spirit*, 9.

Panitch, L. (1994) "Globalisation and the State", *The Socialist Register*, 30, pp. 60-93.

Philips, G. (1989) 'The British Labour Movement before 1914', στο Geary, D. (ed) *Labour and Socialist Movements in Europe before 1914*, Oxford: Berg Pbl.

Ratnam, C.S.V. and Verma, A. (2009) 'Non-Governmental Organizations and Trade Unions: the Case of India', στο Verma, A. and Kochan, T. (eds) *Unions in the 21st Century: Prospects for Renewal*, Palgrave Macmillan.

Regini, M. (1987) 'Political Bargaining in Western Europe during the Economic Crisis of the 1980s', στο Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. and Regini M. (edt) *Economic Crisis, Trade Unions and the State*, London: Croom Helm.

Riley, N.M. (1997) 'Determinants of Union Membership: A Review', *Labour*, 11: 265-301.

Rose, J. (2009) 'Union Organising and Union Revitalisation in Canada', στο Gall, G. (ed) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*, Palgrave: MacMillan.

Sartori, G. (1993) "Totalitarianism, Model Mania and Learning from Error", *Journal of Theoretical Politics*, 5 (1): 5-22.

Sartori, G. (1969) 'Politics, Ideology and Belief Systems', *The American Political Science Review*, 63 (2): 398-411.

Scharpf, F.W. (1999) *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford: Oxford University Press.

Schmitter, P. (1974) "Still the Century of Corporatism?" *Review of Politics*, 36: 85-131.

Schnabel, C. and Wagner, J. (2007) 'Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03', *Industrial Relations Journal*, 38: 5-32.

Schwanzholz, M. (2001) 'The Social dimension of the European integration process – History, status quo, perspectives', στο Széll, G. (edt) *European Labour Relations, Common Features*, Vol.1, Gower.

Scott, W.R., Ruef, M., Mendel, P. and Caronna, C. (2000) *Institutional Change and Healthcare Organizations: From Professional Dominance to Managed Care*, Chicago: University of Chicago Press.

Seferiades, S. (1998) *Working-Class Movements (1780s-1930s): A European Macro-Historical Analytical Framework and a Greek Case Study*, Ann Arbor: UMI.

Seferiades, S. (1999) 'Low Union Density Amidst a Conflictive Contentious Repertoire: Flexible Labour Markets, Unemployment, and Trade Union Decline in Contemporary Greece', EUI Working Paper SPS No. 99/6: 1-45.

Seliger, M. (1976) *Ideology and Politics*, London: Allen & Unwin.

Shapiro, S. (2008) *The Culture and Commerce of the Early American Novel Reading the Atlantic World-System*, Pennsylvania State University Press.

Shiavone, M. (2008) *Unions in Crisis? The Future of Organized Labor in America*, Praeger Pbl.

Shorter, E. and Tilly, C. (1971) 'The Shape of Strikes in France, 1830-1960', *Comparative Studies in Society and History*, 13 (1): 60-86.

Snow, D.A., Rochford, B.E., Worden, S. and Benford, R. (1986) "Frame Alignment Processes, Micromobilization and Movement Participation" *American Sociological Review* 51(4): 546-481.

Snow, D.A. and Benford, R. (2005) 'Clarifying the Relationship Between Framing and Ideology', στο Johnston, H. and Noakes, J. (eds) *Frames of Protest: Social movements and the Framing Perspectives*, Rowman and Littlefield Publishers, Inc.

Spourdalakis, M. (1998) 'PASOK: The Telling Story of a Unique Organizational Structure', στο Ignazi, P. and Ysmal, C. (eds) *The Organization of Political Parties in Southern Europe*, Praeger Publishers.

Spyropoulos, G. (1985) 'The role of Trade Unions in a Changing World', στο Spyropoulos, G. (ed) *Trade Unions Today and Tomorrow: Trade Unions in a Changing Europe*, Vol. I, Maastricht: Presses Interuniversitaires Europeennes, 35-53.

Startin, N. (2008) "The French rejection of the 2005 EU constitution in a global context: A public opinion perspective" in Szarka, J. and Maclean, M. (eds.) *France on the World Stage*, Palgrave.

Stepan-Norris, J. and Zeitlin, M. (1991) "“Red Unions” and “Bourgeois” Contracts?", *The American Journal of Sociology*, 99: 1151-1200.

Stepan-Norris, J. and Zeitlin, M. (1995) 'Union Democracy, Radical Leadership, and the Hegemony of Capital', *American Sociological Review*, 60: 829-50.

Streeck, W. (1999) 'Competitive Solidarity: Rethinking the European Social Model', MPIfG Working Paper 99/8: September.

Tarrow, S. (1998) *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*, Cambridge: Cambridge University Press.

Tailby, S., Richardson, M., Upchurch, M., Danford, A. and Stewart, P. (2007) 'Partnership with and without trade unions in the UK financial services: filling or fuelling the representation gap?', *Industrial Relations Journal*, 38 (3): 210-28.

Traxler, F. (1995) 'Farewell to labour market Associations? Organised versus Disorganised Decentralization as a map for industrial relations' στο C. Crouch and F. Traxler (eds), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury.

Trubek, D. and Trubek, L. 'Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe: the Role of the Open Method of Co-ordination', *European Law Journal*, 11: 343-64.

Turner, L. and Hurd, R. (2001) 'Building Social Movement Unionism' στο Turner, L. Katz, H. and Hurd, R. (eds), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*, Ithaka: Cornell University Press.

Turner, L. (2005) 'From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy', *Work and Occupations*, 32: 383-99.

Upchurch, M., Taylor, G. and Mathers, A. (2009) *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Europe: The Search for Alternatives*, Ashgate.

Van de Vall, M. (1970) *Labor Organizations*, Cambridge: Cambridge University Press.

Van Ham, J.C., Paauwe, J. and Williams A. (1985) 'Adapting to Change: the Case of the Trade unions in Netherlands', στο Spyropoulos, G. (ed) *Trade Unions Today and Tomorrow: Trade Unions in a Changing Europe*, Vol. I, Maastricht: Presses Interuniversitaires Europeennes, 109-21.

Voss, K. And Sherman (2000) 'Breaking the Iron Law of Oligarchy : Union Revitalization in the American Labor Movement', *American Journal of Sociology*, 106 (2): 303-49.

Waddington, J. (2001) 'Articulating trade union organisation for the new Europe?', *Industrial Relations Journal*, 32: 5, 449-63.

Waddington, J. (2005) 'Trade unions and the defence of the European social model', *Industrial Relations Journal*, 36: 6, 518-40.

Waddington, J. (2006) 'The trade union merger process in Europe: defensive adjustment or strategic reform?', *Industrial Relations Journal*, 37: 6, 630-651.

Wahl, A. (2004). European labor: the ideological legacy of the social pact. *Monthly Review* (55) 8.

Waterman, P. (2003) "Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism", Paper (revised) for Workshop on 'International Trade Unionism in a Network Society: What's New about the "New Labour Internationalism"?', Leeds, May 2-3, 2003.

Waterman, P. (2001) 'Trade Union Internationalism in the Age of Seattle', *Antipode*, 33 (3): 312-36.

Webb, S., Webb, B. and Peddie, A. (1892) *The History of Trade Unionism*, Bibliolife.

Webb, S. and Webb, B. (1896) 'Representative Institutions in British Trade Unionism', *Political Science Quarterly*, XL: 640-71.

Wessels, B. (1999) 'Political Representation and Political Integration in Europe: Is it possible to square the circle? Findings from the surveys among the members of European Parliament and members from eleven National Parliaments', *European Integration online Papers*, 3: 3-19.

Wever, K.S. (1998) 'International labour revitalization: enlarging the playing field', *Industrial Relations*, 37 (3): 388-407.

Wood, S. and Kelly, J. (1982) 'Taylorism, Responsible Autonomy, and Management Strategy', στο Wood, S. (ed) *The Degradation of Work? Skill, Deskilling, and the Labor Process*, London: Hutchinson.

Wood, G. (2009) 'Negating or Affirming the Organizing Model? The Case of the Congress of South African Trade Unions', στο Verma, A. and Kochan, T. (eds) *Unions in the 21st Century: Prospects for Renewal*, Palgrave Macmillan.

Zambarloukou, S. (2006) 'Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective', *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2): 211-229.

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αρανίτου, Β. (2007) «Ο εργατικός συνδικαλισμός ως παράγοντας ενίσχυσης των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων», στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, 10^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα (Πάντειο: 18-21 Μαρτίου 2005), Αθήνα: 2007.

Βερναρδάκης, Χ. Μαυρέας, Κ. και Πατρώνης, Β. (2007) 'Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004', στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, 10^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα (Πάντειο: 18-21 Μαρτίου 2005), Αθήνα: 2007.

Βενιέρης, Δ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2003) 'Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα: Προκλήσεις και Προοπτικές', Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Cornforth, M. (19xx) *Γνωσιολογία*, Αθήνα: Σημερινός Κόσμος.

Γράβαρης, Δ. (2007) «Εργατικά Συνδικάτα και Κρατική Πολιτική», στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, 10^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα (Πάντειο: 18-21 Μαρτίου 2005), Αθήνα: 2007.

ΓΣΕΕ (1994) *Πρακτικά Ολομέλειας της Διοίκησης της ΓΣΕΕ*, 14-15 Ιουλίου 1994, Αλεξανδρούπολη.

ΓΣΕΕ (2000) *Θέσεις της ΓΣΕΕ για την υλοποίηση των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας (23-24/03/2000)*.

ΓΣΕΕ (2003) 'Θέσεις της ΓΣΕΕ για την οικονομία, την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση', *Ενημέρωση*, 93.

ΓΣΕΕ (2004) *Καταστατικό*

ΓΣΕΕ (2006) *Μη ταξινομημένα αρχεία*

Δεδουσόπουλος, Α. (2007) «Διαρθρωτικές αλλαγές και συνδικαλιστικό κίνημα», στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός & Οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, Πρακτικά 10^{ου} Συνεδρίου Ιδρύματος Σ. Καράγιωργα, σ. 110-142.

Δεμερτζής, Ν. (1989) *Κουλτούρα, Νεωτερικότητα, Πολιτική Κουλτούρα*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Δεμερτζής, Ν. (1995) (επιμ.) *Η Ελληνική Πολιτική Κουλτούρα Σήμερα*, Αθήνα: Οδυσσέας.

Δοξιάδης, Κ. (1992) *Υποκειμενικότητα και Εξουσία: για τη Θεωρία της Ιδεολογίας*, Αθήνα, Πλέθρον.

Engels, F. (1989) *Η κατάσταση της εργατικής τάξης στην Αγγλία*, Αθήνα: Μπάυρον.

Erne, R. (2004) 'Συνδικαλιστικό Κίνημα: Φορέας ευρώ-εκδημοκρατισμού, ευρω-τεχνοκρατίας, ή (επαν-) εθνικοποίησης;', στο Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2007) *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με ιδέες για τη στρατηγική της Λισαβόνας εν όψει του Εαρινού Συμβουλίου 2007*, PS_TA-PROV(2007)0040.

Geary, D. (1988) *Το Ευρωπαϊκό Εργατικό Κίνημα (1848 -1939)*, Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.

Geertz, C. (2003) *Η ερμηνεία των πολιτισμών*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Ιλιένκοφ, Ε.Β. (1983) *Διαλεκτική Λογική: Δοκίμια Ιστορίας και Θεωρίας*, Αθήνα: Gutenberg.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2005) 'Η Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση', *Ετήσια Έκθεση*.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008) 'Η Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση', *Ετήσια Έκθεση*.

Ιωακείμογλου, Η., Κουζής, Γ. και Σουμέλη, Ε. (2000), «Η Μακροοικονομική Σημασία των Μισθών στην Ελλάδα», *Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*, 60.

Ιωάννου, Χ. (1989) *Μισθωτή Απασχόληση και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών.

Ιωαννίδης, Α. και Μαυρουδέας Στ. (2000) «Στάδια της καπιταλιστικής ανάπτυξης στην Ελλάδα: είναι εν εξελίξει ένα νέο στάδιο της σήμερα;», στο *Δομές και Σχέσεις Εξουσίας στη Σημερινή Ελλάδα*, 7^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα (Πάντειο: 21-24 Απριλίου 1999), Αθήνα: 2000.

Κάππος, Κ. (2005) *Η Κατάσταση της Εργατικής Τάξης*, Αθήνα: Αλήθεια.

Καραμεσίνη, Μ. (2005α) 'Η Πολιτική Απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής', στο Καραμεσίνη, Μ., Κουζής Γ. (επιμ.)

Πολιτική Απασχόλησης Πεδίο σύζευξης της Οικονομικής και της Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg.

Καραμεσίνη, Μ. (2005β) 'Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης', στο Καραμεσίνη, Μ., Κουζής Γ. (επιμ.) *Πολιτική Απασχόλησης Πεδίο σύζευξης της Οικονομικής και της Κοινωνικής Πολιτικής*, Αθήνα: Gutenberg.

Καρατζογιάννης, Ε. (1999) *Σχέση ανάμεσα στη συνδικαλιστική δράση και τις άτυπες εργασιακές σχέσεις: το παράδειγμα της ΛΑΡΚΟ*, Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας.

Καστοριάδης, Κ. (1984) *Η πείρα του εργατικού κινήματος*, Αθήνα: Ύψιλον.

Κατσορίδας, Δ. (2002) 'Ο κόσμος των συνδικάτων', *Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*, 64.

Κατσορίδας, Δ. και Κόλλιας, Γ. (2002) «Η εξέλιξη των απεργιών στην Ελλάδα» στο *Εργασία 2002*, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Κατρούγκαλος, Γ. (2007) 'Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δημόσιο και το φάντασμα του ελληνικού κορπορατισμού', στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, 10^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα (Πάντειο: 18-21 Μαρτίου 2005), Αθήνα: 2007.

Καψάλης, Α. (2007) 'Τα εργατικά συνδικάτα και η απασχόληση των οικονομικών μεταναστών στην Ελλάδα'

Κ.Ε του Κ.Κ.Ε (1934) 'Το καινούργιο απεργιακό κύμα και τα καθήκοντα των κομμουνιστών', *Κομμουνιστική Επιθεώρηση*, 18: 1-6.

Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) (2004) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Körpke, G. (1994) 'Για τη μεταρρύθμιση της Συνθήκης του Μάαστριχτ', στο Ρυλμόν, Π.Λ., Ρομπόλης, Σ., Ιωακείμογλου Η., Körpke, G., Fodan, D., TUAC/ΟΟΣΑ, *Το Λευκό Βιβλίο και το Εργατικό Κίνημα: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση*, Αθήνα: Ιαμός.

Κορδάτος, Γ. (1972) *Ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος: με βάση άγνωστες πηγές και ανέκδοτα αρχεία*, Αθήνα: Μπουκουμάνης.

Korver, T. (2004) 'Ρυθμίζοντας την εργασία: Η πολιτική της απασχόλησης στην Ευρώπη', στο Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2001) *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Κουζής, Γ. (2005) 'Το Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα', *Ενημέρωση, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*, 122.

Κουζής, Γ. (2007) *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.

Κουκουλές, Γ. (1986) *Το συνδικαλιστικό κίνημα 1981-86: η μεγάλη ευκαιρία που χάθηκε*, Αθήνα: Οδυσσέας.

Κουκουλές, Γ. (1994) *Για μια ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: εισαγωγή στην παιδαγωγική της ιστορικής έρευνας*, Αθήνα: Οδυσσέας.

Κουκουλές, Γ. (1997) 'Αναδρομή σ' ένα αμφιλεγόμενο παρελθόν', στο Κασιμάτη, Κ. (επιμ.) *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ου αιώνα*, Αθήνα: Gutenberg ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

Λένιν, Β.Ι. (1983) 'Ακόμη μια φορά για τα συνδικάτα', *Άπαντα*, Τόμος 42, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Λένιν, Β.Ι. (1983β) 'Ο ιμπεριαλισμός και η διάσπαση του σοσιαλισμού', *Άπαντα*, Τόμος 30, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Λένιν, Β.Ι. (1986) *Τι να κάνουμε;*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Λένιν, Β.Ι. (2005) *Ο «Αριστερισμός» παιδική αρρώστια του κομμουνισμού*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Λιβιεράτος, Δ. (1997) *Τα Συνέδρια της Γ.Σ.Ε.Ε.* Αθήνα: Προσκήνιο.

Λιβιεράτος, Δ. (2006) *Μεγάλες Ώρες της Εργατικής Τάξης ΕΚΑ 1910-1916, ΕΕΑΜ 1941, ΕΡΓΑΣ 1945*, Αθήνα: Προσκήνιο-Άγγελος Σιδεράτος.

Λίποβατς, Θ. και Δεμερτζής, Ν. (1998) *Δοκίμιο για την Ιδεολογία: Ένας Διάλογος της Κοινωνικής Θεωρίας με την Ψυχανάλυση*, Αθήνα: Οδυσσέας.

Λούξεμπουργκ, Ρ. (1988) *Κοινωνική Μεταρρύθμιση ή Επανάσταση;*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Μακράκης, Β. (1997) *Ανάλυση Δεδομένων στην Επιστημονική Έρευνα με τη χρήση του SPSS: Από τη Θεωρία στην Πράξη*, Αθήνα: Gutenberg.

Μαραβέγιας, Ν. (1993) 'Η συνθήκη του Μάαστριχτ και η Οικονομική και Κοινωνική Συνοχή της Ευρωπαϊκής Κοινότητας', στο Χριστοδουλίδης, Θ. και Στεφάνου, Κ. (επιμ.) *Η συνθήκη του Μάαστριχτ Συνθετική Θεώρηση*, Αθήνα: Ι. Σιδέρης.

Μαριόλης, Θ. και Σταμάτης, Γ. (1999) *ΟΝΕ και Νεοφιλελεύθερη Πολιτική*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μαρξ, Κ. (1976) *Η 18η Μπρυμαίρ του Λουδοβίκου Βοναπάρτη*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Μαρξ, Κ. και Ένγκελς, Φ. (1997) *Η Γερμανική Ιδεολογία*, Τόμος Α', Αθήνα: Gutenberg

Μαρξ, Κ. και Ένγκελς, Φ. (19xx) *Για τον Συνδικαλισμό: Θεωρία, Οργάνωση, Δράση*, Αθήνα: Αναγνωστίδης.

Μαυρίκος, Γ. (2004) *Το Εργατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα 1918-1948: Δυο Γραμμές σε Διάρκη Αντιπαράθεση*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Mériaux, O. (2004) 'Το γαλλικό μοντέλο «ανασυγκρότησης» της κοινωνικής συνεργασίας', στο Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Μητρόπουλος, Α. (1993) *Εργασία και Συνδικάτα στη Μεταβιομηχανική Κοινωνία: ο Εφιάλτης της Δυσδικής Κοινωνίας*, Αθήνα: «Νέα Σύνορα» - Λιβάνη.

Michels, R. (1997) *Κοινωνιολογία των Πολιτικών Κομμάτων στη Σύγχρονη Δημοκρατία: Έρευνες γύρω από τις Ολιγαρχικές Τάσεις του Ομαδικού Βίου*, Αθήνα: Γνώση.

Μοσκόφ, Κ. (1985) *Εισαγωγικά στην Ιστορία του Κινήματος της Εργατικής Τάξης: Η διαμόρφωση της εθνικής και κοινωνικής συνείδησης στην Ελλάδα*, Αθήνα: Καστανιώτης.

Μοσχονάς, Α. (2003) *Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση*, Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.

Μουδόπουλος, Σ. (1987) *Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδραση του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος*, Κομοτηνή: Σαββάλας.

Μπεναρόγια, Α. (1921) 'Ο επαγγελματικός αγών του ελληνικού προλεταριάτου', *Κομμουνιστική Επιθεώρησης*, 1: 21-8.

Μπιθυμήτρης, Γ. (2008) 'Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στην εποχή της «διακυβέρνησης»', ανακοίνωση στο 11^ο Συνέδριο του ιδρύματος Σ. Καραγιώργα *Δημοκρατία και Κρατικές Πολιτικές*, 6-8/11/2008 (υπό έκδοση).

Μπιθυμήτρης, Γ. και Καφέ, Α. (2008) «Η κρίση συμμετοχής και εκπροσώπησης στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα: η περίπτωση των ανέργων και των ευέλικτα απασχολούμενων», ανακοίνωση στο Η' Συνέδριο της ΕΕΠΕ (υπό έκδοση).

Μπόγιερ, Ρ. και Μορέ, Χ. (1993) *Η Άγνωστη Ιστορία του Εργατικού Κινήματος των ΗΠΑ*, Σύγχρονη Εποχή: Αθήνα.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1993) 'Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική: Κατευθύνσεις και Προοπτικές', στο Χριστοδουλίδης, Θ. και Στεφάνου, Κ. (επιμ.) *Η συνθήκη του Μάαστριχτ Συνθετική Θεώρηση*, Αθήνα: Ι. Σιδέρης.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (1997) *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (2002) *Η Κοινωνική Ευρώπη: Ελλείμματα και Προοπτικές*, Αθήνα: 2002.

Olson, M. (1991) *Η Λογική της Συλλογικής Δράσης*, Αθήνα: Παπαζήσης.

ΟΟΣΕΕ (2006) *Καταστατικό*

ΟΟΣΕΕ (2007) *Μη ταξινομημένα αρχεία*

Παλαιολόγος, Ν. και Παπαβασιλείου, Χ. (2000) 'Τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης στην Ελλάδα', *Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*, 58.

Παλαιολόγος, Ν. (2006) *Εργασία και Συνδικάτα στον 21^ο αιώνα*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Παλαιολόγος, Ν. (2001) «Μερικά στοιχεία για την απασχόληση στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Περάματος», *ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*: 99-126.

Παπαβλασσόπουλος, Ε. (2004) *Η ανασυγκρότηση του ελληνικού συντηρητισμού : η οργάνωση της Νέας Δημοκρατίας 1974-1993*, Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τμήμα Νομικής.

Παπαηλίας, Θ. (1996) *Ελληνική Οικονομία (1948-1995) Μύθοι και Πραγματικότητα*, Αθήνα: Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος

Πετμεζίδου-Τσουλουβή, Μ. (1992) *Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνική πολιτική*, Αθήνα: Εξάντας.

Πετράκη, Γ. (2007) *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα: Gutenberg.

ΠΟΕΜ (2006) *Καταστατικό*

ΠΟΕΜ (2006) *Μη-ταξινομημένα αρχεία*.

Ρομπόλης, Σ. και Χλέτσος, Μ. (1999) 'Το σύστημα των κοινωνικών ασφαλίσεων στον ορίζοντα του 2000', στο Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ.) *Η μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Αθήνα: Κριτική.

Σακελλαρόπουλος, Θ. (2006) 'Εθνικές Προτεραιότητες και ευρωπαϊκές προκλήσεις στη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και απασχόλησης στην Ελλάδα, 1980-2004', *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1: 5-36.

Sartori, G. (2004) 'Στρεβλή Συγκρότηση Εννοιών στη Συγκριτική Πολιτική', στο Σεφεριάδης, Σ. (επιμ.) *Giovani Sartori: Σημασιολογία, Έννοιες, Συγκριτική Μέθοδος*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Sartori, G. (2004b) 'Συγκρίνοντας Έγκυρα και Εσφαλμένα', στο Σεφεριάδης, Σ. (επιμ.) *Giovani Sartori: Σημασιολογία, Έννοιες, Συγκριτική Μέθοδος*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Σεφέρης, Κ. (1978) *Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα 1860-1975*, Αθήνα: Νέα Αριστερά.

Σεφεριάδης, Σ. (1995) 'Για τη συγκρότηση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα (1870-1936): Μερικοί προβληματισμοί πάνω σε ένα παλιό θέμα', *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 6: 9-69.

Σεφεριάδης, Σ. (1996) 'Η Κρυφή Γοητεία της Ιδεολογίας: Αντι-θεωρητικισμός και Εκλεκτικισμός στη μελέτη του Εργατικού Κινήματος', *Επιθεώρηση Εταιρείας Πολιτικής Επιστήμης*, 8.

Σεφεριάδης, Σ. (2004) 'Πολιτική και διεκδικητικές συλλογικότητες: Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και η ελληνική περίπτωση' στο Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Σεφεριάδης, Σ. (2007) «Διεθνισμός: Εννοιολογήσεις για το σύγχρονο συνδικαλισμό», στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, 10^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα (Πάντειο: 18-21 Μαρτίου 2005), Αθήνα: 2007.

Σεφεριάδης, Σ. (υπό έκδοση) *Πολιτική χωρίς αναγωγισμούς: σχεσιακές διαδρομές στην ιστορική σοσιαλδημοκρατία, την ευρωπαϊκή ανεργία και το ελληνικό εργατικό κίνημα*, Αθήνα: Σαββάλας.

Σκλάβος, Κ. (1924) 'Η Ελληνική Βιομηχανία', *Κομμουνιστική Επιθεώρησης*, 12: 385-89.

Σουμέλη, Ε. (2000) «Η κρίση της ναυπηγικής βιομηχανίας στην Ελλάδα», *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, τ. 57, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Σπουρδαλάκης, Μ. (2007) «Πολιτικά κόμματα και συνδικάτα. Βίοι παράλληλοι», στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, 10^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα (Πάντειο: 18-21 Μαρτίου 2005), Αθήνα: 2007.

Σπουρδαλάκης, Μ. και Παπαβλασσόπουλος, Ε. (2008) 'Κόμματα, ομάδες συμφερόντων και οι μετασχηματισμοί στο σύστημα εκπροσώπησης', στο Κοντιάδης, Ξ.Ι. και Ανθόπουλος, Χ.Α. (επιμ.) *Κρίση του ελληνικού πολιτικού συστήματος*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Σπουρδαλάκης, Μ. και Παπαβλασσόπουλος, Ε. (2010) 'Κόμματα, Ομάδες Συμφερόντων και οι Μετασχηματισμοί στο Σύστημα Εκπροσώπησης: Πέρα από τις Θεωρίες της Κρίσης', *Εντός Εποχής*, τ.54: 2, 03/01/2010.

Streeck, W. (2004) 'Η διεθνοποίηση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη: Προβλήματα και Προοπτικές', στο Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Σωτηρόπουλος, Δ. (2003) «Όψεις Βαβυλωνίας: Ερμηνείες Μεταπολεμικής Ανάπτυξης του Κράτους Πρόνοιας στην Ελλάδα», στο Βενιέρη, Δ. Και Παπαθεοδώρου, Χ. (επιμ.) *Η Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα: Όψεις και Προοπτικές*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ταγαράς, Χ. (2002) *Η ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων, προσώπων, υπηρεσιών, κεφαλαίων στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Τζεκίνης, (1987) *Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα: 1870-1987*, Αθήνα: Γαλαίος.

Τουτζιαράκης, Ι. (1997) 'Κρίση των συνδικάτων: οργανώσεις καθολικής αλληλεγγύης ή λειτουργικό εξάρτημα της κοινωνίας των 2/3;', στο Κασιμάτη, Κ. (επιμ.), *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα*, Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ-Gutenberg.

Traxler, F. (2004) 'Ρύθμιση της αγοράς εργασίας, μεταξύ βιομηχανικής δημοκρατίας και πιέσεων της αγοράς: Προς ένα ευρωπαϊκό μοντέλο;', στο Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Τσακίρης, Θ. (2006) *Ο συνδικαλισμός των εργαζόμενων στις τράπεζες στην Ελλάδα (1974-1993)*, Διδακτορική Διατριβή, ΕΚΠΑ, Σχολή ΝΟΠΕ, Τμήμα ΠΕΔΔ.

Τσουκαλάς, Κ. (1985) *Εξάρτηση και Αναπαραγωγή. Ο κοινωνικός ρόλος των εκπαιδευτικών μηχανισμών στην Ελλάδα (1830-1922)*, Αθήνα: Θεμέλιο.

Τσούκαλης, Λ. (2004) *Ποια Ευρώπη;*, Αθήνα: Ποταμός.

Weber, M. (2008) *Οικονομία και Κοινωνία (Η Πόλη)*, Αθήνα: Σαββάλας

Wood, S. (2004) 'Από τον εθελοντισμό στο συνεταιρισμό: Μια επισκόπηση της τρίτης κατεύθυνσης της συζήτησης για τη δημόσια πολιτική στις βρετανικές εργασιακές σχέσεις', στο Κονιόρδος, Σ. και Μοσχονάς, Α. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις Προβληματισμοί και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα: Gutenberg.

Φακιάλας, Ρ. (1978) *Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα: Παπαζήσης.

