Γιάννης Ζησιμόπουλος Α.Μ 46

Διπλωματική εργασία με θέμα:
"Οι Βιομηχανικές Σχέσεις στο πλαίσιο της σύγχρονης επιχείρησης: Προσδιοριστικοί παράγοντες, Πεδία συγκρούσεων, Τάσεις και Προοπτικές"

Επιβλέπων: Πολυχρονίου Παναγιώτης
Λέκτορας του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων

Τριμελής επιτροπή αξιολόγησης:

Πεχλιβανίδης Παντελής Καθηγητής
Γεωργόπουλος Αντώνης Επικουρός Καθηγητής
Πολυχρονίου Παναγιώτης Λέκτορας

Πάτρα, Φεβρουάριος 2008
σε εκείνους…
που έκαναν υπομονή,
που περίμεναν,
που με βοήθησαν,
που αγωνίστηκαν,
που μου έμαθαν πολλά…
kαι ας μην το ξέρουν
Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τα μέλη της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης κυρίους Πεχλιβανίδη Παντελή, Καθηγητή και Γεωργόπουλο Αντώνη, Επίκουρο καθηγητή. Ιδιαίτερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Πολυχρόνιου Παναγιώτη, Λέκτορα του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, για την επιστημονική στήριξη, την εποικοδομητική συνεργασία και την ουσιαστική επικοινωνία που αναπτύξαμε.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν με τα σχόλια και την κριτική τους, την συνάδελφα της κ. Καρφάκη Ελένη για την πολύτιμη βοήθεια της, τον κ. Κουντζάκη Χρήστο, τον κ. Σίμο Μποζίκη, τις Παναγιώτα και Σταυρούλα Ζησιμόπουλου και τους Ανδρέα και Κώστα Ζησιμόπουλο για την διαχρονική συμπαράστασή τους και για την στήριξη των επιλογών μου και αυτήν τη φορά και την Κατερίνα Σώτηρα για την βοήθεια που μου παρείχε η υπομονή της.
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ .................................................................................. 7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ........................................................................................................ 10
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ............................................................................................. 12
1. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ........................................................................ 14
   1.1 Μία συνοπτική ιστορική προσεγγίσεις .............................................. 14
   1.2 Τα εργατικά συνδικατά καταλαμβάνουν στην αναπτυξή των Βιομηχανικών Σχέσεων .......................................................... 16
   1.3 Προσδιορίσμος έννοιων σχετικών με τις Βιομηχανικές Σχέσεις .... 18
   1.4 Βιομηχανικές Σχέσεις και Διοίκηση Επιχειρήσεων ........................ 20
2. ΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΝΕΟ ΔΙΕΘΝΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ........... 24
   2.1 Η διαλύση στο μοντέλο καπιταλιστικές αναπτυξών ................................ 26
   2.2 Η Παγκόσμιοποίηση στο μικροκόσμο των Βιομηχανικών Σχέσεων 31
      2.2.1 Παγκόσμιοποίηση: Ανάμεσα στον «ερευνητικο» της οικονομίας και στο μύθο ................................................. 31
      2.2.2 Επιχειρώντας έναν όρισμο της Παγκόσμιοποίησης................. 34
   2.3 Η Παγκόσμιοποίηση και οι διεθνικές επιχειρήσεις οι προσδιοριστικοί παραγόντες για τις Βιομηχανικές Σχέσεις .................. 36
      2.3.1 Η έμμεση απόδραση των διεθνών επιχειρήσεων .................. 36
      2.3.2 Η έμμεση απόδραση των διεθνών επιχειρήσεων .................. 38
   2.4 ΕΥΔΙΑΣΙΑ: ΟΡΟΣ ΕΠΙΒΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ, CASUS BELI ΓΙΑ ΤΙΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ .................. 40
      2.4.1 Ευδοξία της αγοράς εργασιών ............................................. 42
      2.4.2 Ευδοξία της εργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης ............ 42
      2.4.3 Πολιτικές προώθησης των στρατηγικών ευδοξίας ............. 45
      2.4.4 Ο αντίκτυπος της ευδοξίας για το πλαίσιο των Βιομηχανικών Σχέσεων ................................................................. 48
   2.5 ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ .................. 49
      2.5.1 Η εμμονή των εθνικών χαρακτηριστικών των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων με την Παγκόσμιοποίηση ............. 50
      2.5.2 Οι τάσεις σύγκλισης των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων διεθνώς ................................................................. 52
      2.5.3 Συστήματα παγκόσμιας διακυβέρνησης των βιομηχανικών σχέσεων 56
   2.6 ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΔΙΕΘΝΙΣΜΟΣ: ΟΡΟΣ ΕΠΙΒΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΗΣ ......................... 64
      2.6.1 Υπάρχουν μορφές διεθνικής δράσης τών εργαζομένων και αντίδρασης της διεθνούς πλαίσιος................................. 66
      2.6.2 Το μοντέλο εργατικού διεθνισμού του Waterman .................. 67
   2.7 ΟΙ ΤΡΕΙΣ ΦΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ: ΕΝΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ .................................................. 71
3. ΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΩΝ 25 .......... 73
   3.1 Τα χαρακτηριστικά των εργατικών συνδικατών στην Ευρωπαϊκή Ένωση 73
3.1.1 Η κατηγοριοποίηση των μελών των συνδικάτων ........................................... 73
3.1.2 Η κατηγοριοποίηση των συνομοσπονδιών των συνδικάτων και οι νέες ομοσπονδίες .......................................................... 74
3.1.3 Τάσεις της Συνδικαλιστικής Πυκνότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ... 76
3.1.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες και μεγέθη της Βιομηχανικής Σύγκρουσης στην Ευρώπη .................................................. 80
3.2 Τα Χαρακτηριστικά των Εργοδοτικών Οργανώσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση .................................................. 84
3.2.1 Η κατηγοριοποίηση των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων .......... 84
3.2.2 Τάσεις της πυκνότητας των εργοδοτικών οργανώσεων ............... 85
3.3 Διαπραγμάτευση και Διαλόγος στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε επίπεδο Ολοκληρωμένος ....................................... 87
3.3.1 Ο διαπαγγελματικός κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης .......................................................... 88
3.3.2 Ο τομεακός κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ... 90
3.3.4 Ο διάλογος στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και των ομίλων επιχειρήσεων κοινωνικής κλίμακας .......... 91
3.4 Το πλαίσιο εντος του οποίου αναπτύσσονται οι Βιομηχανικές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση ........................................ 96
3.4.1 Η συνθήκη του Μάαστριχτ, η ΟΝΕ ως προσδιοριστικοί παράγοντες των Βιομηχανικών Σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση ........... 97
3.4.2 Πεδία συγκρούσεων: Οι «Βίβλοι» της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η στρατηγική της Λισσαβόνας και η ελαστασφάλεια .............. 98
3.5 Η τάση συγκλίσεων των Βιομηχανικών Σχέσεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης .......................................................... 101
4. ΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .............................................103
4.1 Αφητηρία των Ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων: Μία συνοπτική ιστορική προσέγγιση .......................................................... 104
4.2 Οι Οργανώσεις των Εργαζομένων στην Ελλάδα ........................................ 106
4.2.1 Βαθμοί και τύποι συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στην σύγχρονη Ελλάδα .................................................. 106
4.2.2 Πολιτικά ρεύματα και τάσεις αμφισβήτησης των υπαρκτών δομών συνδικαλισμού .......................................................... 107
4.2.3 Μεγέθη, χαρακτηριστικά και τάσεις της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα .......................................................... 109
4.2.3 Τάσεις της απεργιακής δράσης των εργαζομένων στην Ελλάδα ...... 111
4.3 Οι Οργανώσεις των Εργοδотов στην Ελλάδα ........................................114
4.5 Το Θεσμικό Πλαίσιο των Ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων .... 122
4.6 Προσφατές Εξελίξεις, προοπτικές και πεδία συγκρούσεων στις ελληνικές Βιομηχανικές Σχέσεις ........................................ 126
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ................................129
6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .................................................................135
7. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ .............................................136
8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ..................................................................................138
9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ ...............................................................................149
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Απεικόνιση των σύγχρονων Βιομηχανικών Σχέσεων…………………………14
Πίνακας 1. Διαφορές φορτισμού και μετα – φορτισμού…………………………30
Πίνακας 2. Συνολικός αριθμός μελών των συνδικάτων στην ΕΕ…………………………76
Πίνακας 3. Συνδικαλιστική Πυκνότητα στην ΕΕ των 25, 1995 – 2004………………78
Πίνακας 4. Μέσος όρος χαμένων εργάσιμων ημερών ετησίως (ανά χίλιους εργαζόμενου) σε 15 Ευρωπαϊκές χώρες ανά δεκαετία, 1970 – 2003………………82
Πίνακας 5. Μέση ετήσια συμμετοχή σε απεργία ανά 1000 εργαζόμενους ανά δεκαετία, 1970 – 2003………………………………………………………………………………82
Πίνακας 6. Ποσοστό πυκνότητας οργανώσεων των εργοδοτών, ΕΕ- 25……………….86
Σχήμα 2. Δομή του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα…
Πίνακας 7. Αριθμός απεργών, απεργιών και χαμένων ορών εργασίας, 1975 – 2002………………………………………………………………………………………………..106
Πίνακας 8. Ετήσιος αριθμός απεργών στην Ελλάδα, 1975 – 2002……………………113
Πίνακας 9. Ετήσιος αριθμός απεργιών στην Ελλάδα, 1975 – 2002………………114
Πίνακας 10. Ετήσιος αριθμός χαμένων ορών εργασία στην Ελλάδα, 1975 – 2002………………………………………………………………………………………………..114
Πίνακας 11. Αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, 2005………………………125
Πίνακας 12. Αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που υπεγράφησαν με την διαδικασία της μεσολάβησης, 2005…………………………………………………………125
Πίνακας 13. Διαιτητικές αποφάσεις, 2005……………………………………………126
ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αποτελεί την κατ’ εξοχήν παραγωγική δύναμη χωρίς την οποία θα ήταν αδύνατη οποιαδήποτε μορφή οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης και ανάπτυξής. Το περιεχόμενο της εργασίας, η μορφή της με βάση τη διάρθρωση της παραγωγής, η αμοιβή της, η αναπαραγωγή της, αποτελούν τον πυρήνα των σχέσεων που αναπτύσσονται από διαφορετικές αφετηρίες ανάμεσα στις οργανωμένες σε συλλογικότητες δυνάμεις της εργασίας, των εργοδότων και του κράτους.

Επιπλέον, ο εργάσιμος βίος καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου αναδεικνύοντας την εργασία σε υπ’ αριθμόν ένα ζήτημα αναφοράς για τους εργαζόμενους, τους εργοδότες αλλά και το κράτος που άλλοτε σε μεγαλύτερο και άλλοτε σε μικρότερο βαθμό διαμεσολαβεί στις μεταξύ τους σχέσεις. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η θεωρητική επισκόπηση και ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων, των πεδίων συγκρούσεων, των τάσεων και των προοπτικών των σχέσεων αυτών, δηλαδή των Βιομηχανικών Σχέσεων.

Επειδή οι βιομηχανικές σχέσεις δεν αποτελούν γνώρισμα μόνο της σύγχρονης εποχής ή του παρόντος σταδίου καπιταλιστικής ανάπτυξης, επιχειρείται ο προσδιορισμός της ιστορικής τους καταβολής και εξέλιξης. Οι έννοιες «βιομηχανική κοινωνία» και «βιομηχανικές σχέσεις» συμβαδίζουν μέσα στο χρόνο. Οι βιομηχανικές σχέσεις εμφανίζονται ως σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μόνο όταν εμφανίζεται η εκμηχανισμένη παραγωγή. Για την ανάπτυξη τους, ο ρόλος των εργαζομένων μέσω των συλλογικών μορφών οργάνωσης τους – όπως τα συνδικάτα – αλλά και των συλλογικών τους αγώνων, υπήρξε καταλυτικός.

Οι συλλογικές διεκδικήσεις των εργαζομένων αλλά και η αντικειμενική τάση ανάπτυξής τους καπιταλισμού δημιούργησαν το έδαφος, ιδίως στο μεγαλύτερο τμήμα του 20ου αιώνα, για τον εκδημοκρατισμό της οικονομικής ζωής. Αυτή η τάση εκφράστηκε στην ευρωπαϊκή της εκδοχή από την έννοια της «Βιομηχανικής Δημοκρατίας» και στην αμερικανική εκδοχή της από το «συμμετοχικό management». Ταυτόχρονα όμως με την τάση εκδημοκρατισμού της οικονομικής ζωής, υπήρξε και υπάρχει η βιομηχανική σύγκρουση, η
σύγκρουση ανάμεσα στους βασικούς δράστες των Βιομηχανικών Σχέσεων που εκδηλώνονται όταν αυτοί αντιλαμβάνονται πως οι στόχοι ή τα συμφέροντά τους πλήττονται, κινδυνεύουν ή θέλουν να τα διευρύνουν.

Η βιομηχανική σύγκρουση και οι βιομηχανικές σχέσεις εν γένει, καθορίζονται πρωταρχικά από τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί τις τελευταίες δεκαετίες στο διεθνές περιβάλλον. Το σημαντικότερο, ίσως, προσδιοριστικό παράγοντα αποτελεί η αλλαγή στο μοντέλο κapitalistikής ανάπτυξης και η μετάβαση από την καπιταλιστική ανάπτυξη που βασίζεται στο φορντικό μοντέλο παραγωγής στην καπιταλιστική ανάπτυξη που βασίζεται στο μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης. Η ευελιξία αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό αυτού του νέου μοντέλου καπιταλιστικής ανάπτυξης, επιδρά σαν καθοριστικά στο περιεχόμενο και τις μορφές των Βιομηχανικών Σχέσεων.

Επιπλέον, κεντρικό χαρακτηριστικό του νέου διεθνούς περιβάλλοντος αποτελεί η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης. Στα πλαίσια αυτής της διαδικασίας και με κεντρικό το ρόλο των διεθνών επιχειρήσεων, εξετάζεται η τάση σύγκλισης των χαρακτηριστικών των εθνικών συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων, η διαμεσολάβηση των σχέσεων συλλογικά διαπραγματεύομενων εργαζομένων και εργοδοτών πέραν του κράτους και από διεθνείς οργανισμούς, η ύπαρξη και τα χαρακτηριστικά διεθνικών μορφών Βιομηχανικών Σχέσεων καθώς και ένα θεωρητικό μοντέλο απάντησης των εργαζομένων στις διεθνείς πιέσεις.

Υπό το πρίσμα της ανάλυσης των παραπάνω δεδομένων, η ανά χείρας μελέτη εστιάζει στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η κατηγοριοποίηση των μελών των συνδικάτων, των συνομοσπονδιών και της συνδικαλιστικής πυκνότητας αποτελούν βασικά θέματα μελέτης αναφορικά με τις δυνάμεις της εργασίας. Τα χαρακτηριστικά και τα επίπεδα της βιομηχανικής σύγκρουσης τις τελευταίες δεκαετίες στην Ευρώπη καθώς και η κατηγοριοποίηση και η πυκνότητα συμμετοχής στις εργαδοτικές οργανώσεις, αποτελούν επίσης πτυχές της μελέτης των Βιομηχανικών Σχέσεων στην Ευρώπη που συμβαδίζει με την αναζήτηση των αιτιών που προκάλεσαν την μεταβολή στα χαρακτηριστικά αυτά.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις διαπραγματεύσεις και στις διαδικασίες διαλόγου σε επίπεδο ολοκλήρωσης με πιο χαρακτηριστικό τον διεπαγγελματικό και τον τομεακό κοινωνικό διάλογο και τον θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ανόνυμης Εταιρίας.
Οι πράσινες και λευκές Βίβλοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξετάζονται ως η βασική έκφραση της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επιδρά στο περιεχόμενο και στην εξέλιξή της μορφής των Βιομηχανικών Σχέσεων και διαμορφώνουν μια τάση σύγκλισης των εθνικών συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων.

Οι κυβερνήσεις των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν μια ενεργή ανάμειξη στην χάραξη πολιτικής και στη διαμόρφωση των προαναφερθέντων προσδιοριστικών παραγόντων των βιομηχανικών σχέσεων. Ωστόσο, σε κάθε κράτος – μέλος, παράλληλα με τις τάσεις σύγκλισης των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων, διατηρούνται σε μεγάλο βαθμό οι εθνικές ιδιαιτερότητες. Βάση αυτού, η περίπτωση της Ελλάδας αποτελεί αντικείμενο μελέτης.

Οι βαθμίδες και οι τύποι συνδικαλιστικής οργάνωσης, τα πολιτικά ρεύματα που δραστηριοποιούνται εντός του εργατικού κινήματος, η συνδικαλιστική πυκνότητα και η εξέλιξη της απεργιακής δράσης στην Ελλάδα, αποτελούν σημαντικότερο ρόλο στην ανάλυση των βιομηχανικών σχέσεων. Επιχειρείται, επίσης, να αναθέσει νησίδες στις δυνατές και απεργιακές ιδιαιτερότητες και να αποτύπωσε την σύγχρονη τάση στην Ελλάδα, με την επίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του παγκόσμιου οικονομικού περιβάλλοντος.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, η ιστορική τους εξέλιξη και τα χαρακτηριστικά τους αποτελούν επίσης αντικείμενο μελέτης. Αποτυπώνονται τα βασικά χαρακτηριστικά των ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων και τα πλέον πρόσφατες εξελίξεις στο περιεχόμενο και τις δομές τους, κυρίως υπό την επίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του παγκόσμιου οικονομικού περιβάλλοντος.

Η μελέτη ολοκληρώνεται με την ενότητα των συμπερασμάτων, την επισήμανση των αδυναμιών της έρευνας και, επιστρέφοντας στο σημείο εκκίνησης της, διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα και με την πεποίθηση πως μια νέα αφετηρία της μελέτης των Βιομηχανικών Σχέσεων και των ερευνητικών προβλημάτων που σχετίζονται με αυτές μπορεί να ωφεληθεί έστω και στο ελάχιστο από την παρούσα μικρή συμβολή.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μελέτη και η επισκόπηση των χαρακτηριστικών και της εξέλιξης των Βιομηχανικών Σχέσεων αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον στη σύγχρονη εποχή καθώς μια σειρά από δομικές αλλαγές στο μοντέλο κapitalistικής ανάπτυξης και μια σειρά από διαδικασίες σε εξέλιξη, όπως αυτή της παγκοσμιοποίησης και της ευρωπαϊκής ενοποίησης, μεταβάλλουν και καθορίζουν όλο και περισσότερο το περιεχόμενο και τις μορφές των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων και σε τελική ανάλυση καθορίζουν τα σύγχρονα χαρακτηριστικά της εργασίας. Η γνώση της μεταβολής αυτής και των χαρακτηριστικών της είναι απαραίτητη, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζόμενους, προκειμένου να διατάξουν τις δυνάμεις τους στο πλαίσιο των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων με τρόπο τέτοιο ώστε να διασφαλίσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα συμφέροντά τους.

Η έλλειψη γνώσης σχετικά με τις Βιομηχανικές Σχέσεις από την πλευρά των επιχειρήσεων, μπορεί να οδηγήσει σε ένταση των συγκρούσεων, ανάπτυξη τους, την ανταγωνιστικότητά τους, την ανάπτυξή τους. Αντίστοιχα, η έλλειψη γνώσης από την πλευρά των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε μία «άνευ ορών» υποχώρηση – παραχώρηση των δικαιωμάτων τους.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν, επιχειρείται μια επισκόπηση των σημαντικότερων χαρακτηριστικών και τάσεων των σύγχρονων Βιομηχανικών Σχέσεων και των αιτιών τους. Για τον λόγο αυτό, δεν λείπουν οι ιστορικές αναφορές ενώ η ανάλυση του σύγχρονου περιβάλλοντος των Βιομηχανικών σχέσεων ξεκινά από την παγκόσμια κλίμακα, συνεχίζεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο και καταλήγει σε επίπεδο έθνους – κράτους, διατηρώντας, όσο αυτό είναι δυνατό, τη σχέση αλληλεπίδρασης εθνικού – διεθνικού.

Αρχικά, προσδιορίζεται η μεθοδολογία που υιοθετείται για την διεξαγωγή της έρευνας. Παρουσιάζεται η έρευνητικό πρόβλημα και η διαδικασία της έρευνας. Στο 1ο κεφάλαιο σκιαγραφείται το ιστορικό πλαίσιο ανάπτυξης και εξέλιξης των Βιομηχανικών Σχέσεων και το περιεχόμενο των σχετιζόμενων με τις βιομηχανικές σχέσεις εννοιών.

Στο 2ο κεφάλαιο εξετάζονται οι βασικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί στο διεθνές περιβάλλον. Τα κυρίως μέρη του εν λόγω κεφαλαίου αναφέρονται
στα χαρακτηριστικά και στην επίδρασή που έχουν στις βιομηχανικές σχέσεις η αλλαγή του μοντέλου καπιταλιστικής ανάπτυξης και η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης. Στο κεφάλαιο 3 που ακολουθεί, η μελέτη των Βιομηχανικών Σχέσεων εστιάζει στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνοντας έμφαση στα χαρακτηριστικά των βασικών δραστών, στους προσδιοριστικούς παράγοντες, στα πεδία συγκρούσεων, στα μεγέθη και τις τάσεις της βιομηχανικής σύγκρουσης και στα συστήματα διαλόγου.

Οι Βιομηχανικές Σχέσεις στην Ελλάδα εξετάζονται στο 4ο κεφάλαιο με αφετηρία μια συνοπτική ιστορική ανασκόπηση. Τα χαρακτηριστικά των συλλογικών οργανωμένων δυνάμεων της εργασίας και των εργοδοτών, ο ρόλος του κράτους και οι πλέον πρόσφατες τάσεις στις ελληνικές βιομηχανικές σχέσεις αποτελούν τα βασικά αντικείμενα έρευνας του κεφαλαίου.

Στο κεφάλαιο 5 αποτυπώνονται τα βασικότερα συμπεράσματα από την ανάλυση που προηγήθηκε και οι επιπτώσεις για την διοίκηση. Τα συμπεράσματα αφορούν τόσο στο θεωρητικό πλαίσιο των βιομηχανικών σχέσεων, όσο και στους προσδιοριστικούς παράγοντες, τα πεδία συγκρούσεων και τις τάσεις σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και επίπεδο Ελλάδας.

Στο κεφάλαιο 6 παρουσιάζονται οι βασικότεροι περιορισμοί της έρευνας και στο κεφάλαιο 7 προτείνονται ερευνητικά προβλήματα που αναδύθηκαν από την παρούσα έρευνα.

Στο κεφάλαιο 8 καταγράφεται το σύνολο των στοιχείων και πηγών που χρησιμοποιήθηκαν για την διεξαγωγή της έρευνας. Συγκεκριμένα, η ελληνική και ξένη βιβλιογραφία και αρθρογραφία και οι πηγές από το διαδίκτυο και την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Τέλος, το κεφάλαιο 9 των παραρτημάτων περιλαμβάνει στοιχεία για την παγκόσμια μεταβολή της συνδικαλιστικής συνοικίας, για τη δομή των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, την συνδικαλιστική συμμετοχή ανά κλάδο εργασίας στην Ελλάδα και μια συνοπτική απεικόνιση των διαδικασιών μεσολάβησης και διαιτησίας.
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ο προσδιορισμός της μεθοδολογίας πάνω στην οποία βασίζεται η διεξαγωγή της επιστημονικής έρευνας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες παραμέτρους για την πληρότητα και την εγκυρότητά της αλλά και για να μπορεί η έρευνα και τα αποτελέσματά της να είναι αξιόπιστα και να έχουν χρηστική αξία. Για τον λόγο αυτό, στην παρούσα μελέτη, χρησιμοποιούνται ως υπόβαθρο για τον προσδιορισμό της διαδικασίας της έρευνας, η μεθοδολογία έρευνας των κοινωνικών επιστημών καθώς επίσης και οι μέθοδοι έρευνας αγοράς.

Τα στάδια της διαδικασίας της έρευνας περιλαμβάνουν α) τον ορισμό του προβλήματος – σκοπού της έρευνας, β) την επιλογή σχεδίου έρευνας, γ) την επιλογή της μεθόδου συλλογής των πληροφοριών/δεδομένων, δ) την επεξεργασία των δεδομένων, ε) την ανάλυση των δεδομένων και στ) την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας (Javeau, 2000; Σταθακόπουλος, 2001; Φίλιας, 2001).

Σκοπό της παρούσας έρευνας αποτελεί η θεωρητική επισκόπηση των Βιομηχανικών Σχέσεων σε παγκόσμιο επίπεδο, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην Ελλάδα καθώς επίσης και των προσδιοριστικών παραγόντων, των πεδίων συγκρούσεων και των πλέον πρόσφατων τάσεων. Κίνητρο για την επιλογή του συγκεκριμένου ερευνητικού προβλήματος αποτελεί η αναγκαιότητα, τόσο για το διοικητικό στέλεχος που σχετίζεται άμεσα με την πλευρά του εργοδότη όσο και για τους (συλλογικά ή μη) δρόμοις εργαζόμενους, να υπάρξει μια όσο το δυνατόν πιο σαφής εικόνα των Βιομηχανικών Σχέσεων. Ειδικά σε μια αντιφατική περίοδο της καπιταλιστικής ανάπτυξης, που από τη μια χαρακτηρίζεται από την μείωση των συγκρούσεων αλλά από την άλλη από αύξηση των παραγόντων που θα μπορούσαν να πυροδοτήσουν συγκρούσεις, η αναγκαιότητα της μελέτης του συγκεκριμένου ερευνητικού προβλήματος αποκτά ακόμη μεγαλύτερο ενδιαφέρον.

Το σχέδιο έρευνας που επιλέγεται είναι η διερευνητική έρευνα σκοπεύοντας στην συγκέντρωση στοιχείων και πληροφοριών που θα μπορούσαν να δώσουν την δυνατότητα για ακριβέστερη εξέταση του ερευνητικού προβλήματος και να αποτελέσουν αφετηρία για την διατύπωση νέων ερευνητικών προβλημάτων.
Η μέθοδος συλλογής πληροφοριών/δεδομένων βασίζεται στην συλλογή
deuterogenen stoisheion. Ta deuterogenen stoiheia antilounTai apo tin elhnikh
daxi biblioigrafia pou anafereTai stis bioimnhanikes schyesi, stis
ergasiaikes schyesi, stin dixihekse epixeirhseon, tin oikonomikh thwria, tin
oikonomikh istoria kai tin koivonioiogia. Arhria proerchomena apo dieuth
episthmwnika perioudika kai epidevrihesi tos bioimnhanikov kai tos
eragasiakov schyesi apoapofelov semevntiko tymia tos
deuterogenen stoisheion, kathw epish kai ti uparxousa elhnikh arthroprafia.
Epipleov, sta apo melit deuterogenen stoiheia perilaambanontai melites
organismov kai uostitoitov, dimesiesi kai mElitei dieuthorganismov,
stoichia apo tin Ethniki
Stathistikh Ypereia kai tin Eurostat, arhria apo ephimerides, stoicheia apo
diktia koup topou kai telos, stoicheia tou elhnikou kai koivonikou
dikaio.

H epexeigasia tos dedomenv perilaambanei tin aixiologihe tou apo tin
catagrafh tos chrmiton pliroforon evo ti analwsi tos dedomenv ginetai
kata tropo toio oriste na apoetupwontai diadoghika alla

diathronw tos
dialetikh tou schesh: a) to thewritik plaisio tos Bioimnhanikov Schyesewn, b)
oi bioimnhanikes schyesi sto parakosmo periambllon, g) oi bioimnhanikes schyesi
stin Europatik Enwsi kai d) oi elhnikes bioimnhanikes schyesi. Telos,
parysithizontai ta apotelismatata tos erekvas upo ti morfi synergasiatov
mesa apo ta opoia anadounTai kai oi protaseis gia meletonik erekva, ta nea
erekvnitika probihamata.
1. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 Μια συνοπτική ιστορική προσέγγιση

Στην προσπάθεια να δοθεί ένας προσδιοριστικός ορισμός των βιομηχανικών σχέσεων, θα μπορούσε να πει κανείς προκαταρκτικά πως πρόκειται για τις σχέσεις μεταξύ των εργοδότων και των συλλογικά διαπραγματευόμενων εργαζομένων η οποία διαμεσολαβείται από το κράτος.

Οι τρεις συγκεκριμένες ομάδες – εργαζόμενοι, εργοδότες και κράτος – διαμορφώνουν το "τρίγωνο των βιομηχανικών σχέσεων" το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως σημείο εκκίνησης κατά την ταξινόμηση των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων (Nieminen, 2005) αλλά και στην διαδικασία μελέτης της εξέλιξης τους μέσα στον χρόνο. Μια απεικόνιση της σύγχρονης δομής των βιομηχανικών σχέσεων που ξεπερνά τα ορια του έθνους – κράτους αποτελεί το σχήμα που ακολουθεί.

Σχήμα 1: Απεικόνιση των σύγχρονων Βιομηχανικών Σχέσεων

Πηγή: Nieminen, 2005
Από την υπάρχουσα γεωγραφία των επιστημών, στις βιομηχανικές σχέσεις έχουν αναφορά περισσότερες από μία. Η οικονομική επιστήμη και η διοίκηση επιχειρήσεων, η κοινωνιολογία και η πολιτική επιστήμη, η ψυχολογία και η κλινική ψυχολογία αλλά και η νομική επιστήμη, εμπλέκονται στον προσδιορισμό και την ανάλυση των βιομηχανικών σχέσεων (Νικολόπουλος, 2005), καθεμία από τη δική της αφετηρία, συμβάλλοντας στη δεικτικολογική προσέγγιση αυτής της σχέσης που εντοπίζεται στην οικονομική και κοινωνική ζοή από την καταβολή των βιομηχανικών κοινωνιών.

Η χρήση του όρου «βιομηχανική κοινωνία» που εντοπίζεται στις αρχές του 19ου αιώνα και εισάγεται από τον Comte – Henri de Saint Simon, αποτελεί μάλλον όρο «κλειδί» για τον προσδιορισμό της ιστορικής καταβολής των βιομηχανικών σχέσεων. Η βιομηχανική κοινωνία, στην οποία έχουν αναφορά ένα πλήθος κοινωνιολόγων, δεν αποτελεί παρά τη φάση εκείνη του καπιταλιστικού συστήματος παραγωγής κατά την οποία οι κοινωνίες δεν βασίζονται πλέον στην γεωργία αλλά στην εκμηχανισμένη παραγωγή (Giddens, 1986).

Έτσι, αν και η γένεση του καπιταλισμού εντοπίζεται τον 15ο–16ο αιώνα, στους αιώνες που μεσολαβούν μέχρι την πρώτη βιομηχανική επανάσταση στα μέσα του 18ου αιώνα και είναι η περίοδος του εμπορικού καπιταλισμού (Κρεμμύδας, 1999), δεν εντοπίζονται οργανωμένα συστήματα σχέσεων μεταξύ εργοδότων και συλλογικά διαπραγματευόμενον εργαζομένων. Οι βιομηχανικές σχέσεις, συνεπώς, δεν ταυτίζονται με την γένεση του καπιταλισμού, δεν υπάρχουν στην εποχή του εμπορικού καπιταλισμού. Εμφανίζονται στον βιομηχανικό καπιταλισμό, όπου κυριαρχεί η εκμηχανισμένη παραγωγή και εντοπίζεται μεγάλη συγκέντρωση εργαζομένων στα εργοστάσια και όχι νορίτερα από τα τέλη του 19ου αιώνα (Παλαιολόγος, 2006).

Η βάση, συνεπώς, για την ανάπτυξη των βιομηχανικών σχέσεων ως κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των εργοδότων και των εργαζομένων δημιουργήθηκε όταν οι εργαζόμενοι χωρίστηκαν από τα μέσα της παραγωγής και επιπλέον στην πορεία διάφορων κρατικών θεσμών συμμετείχαν στη ρύθμιση των αγορών εργασίας. (Nieminen, 2005).

Λογικά, λοιπόν, διδάσκει ο προσδιορισμός στις σχέσεις μεταξύ εργοδότων και συλλογικά διαπραγματευόμενον εργαζομένων «βιομηχανικές» και αντανακλά σε μεγάλο βαθμό την ιστορικότητα των σχέσεων, αν και, στην εποχή την οποία διανύουμε οι βιομηχανικές σχέσεις δεν αναφέρονται αποκλειστικά στις
σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων στον δευτερογενή τομέα και στο διαρκώς διαγκομόνως τριτογενή τομέα παραγωγής.

Εγείρεται όμως, εύλογα, το ερώτημα κατά πόσο σήμερα ανταποκρίνεται ο όρος βιομηχανικές σχέσεις στο σύγχρονο πλαίσιο των σχέσεων εργοδοτών και συλλογικά διαπραγματευόμενων εργαζομένων που χαρακτηρίζεται εκτός των άλλων και από την απούλοποψη της παραγωγής.

1.2 Τα εργατικά συνδικάτα καταλύτης στην ανάπτυξη των Βιομηχανικών Σχέσεων

Η βιομηχανική επανάσταση επέφερε μεταβολές που οδήγησαν στη δημιουργία συνθηκών κάτω από τις οποίες δημιουργήθηκαν τα πρώτα συνδικάτα, με πιο σπουδαίες τη μετακίνηση αγροτικού πληθυσμού προς τις αναπτυσσόμενες βιομηχανικές περιοχές η οποία και οδήγησε στην δημιουργία μιας πολύσπορης εργατικής τάξης με μόνη πηγή εισοδήματος την εργασία στη βιομηχανία (Giddens, 1986).

Μέσω των συνδικάτων οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αντισταθμίσουν την οικονομική δύναμη του εργοδότη. Η δημιουργία τους είναι αποτέλεσμα της αδύναμης θέσης στην οποία βρίσκονται σε σχέση με τον εργοδότη αλλά και της συνειδητοποίησης των πλεονεκτημάτων που μπορούν να αποκομίσουν αν ενεργούν ως σύνολο παρά ως μεμονωμένα άτομα (Λιανός & Νταούλη Ντεμούση, 1998). Στόχος τους είναι να επηρεάσουν τη διαμόρφωση των μισθών και των συνθηκών εργασίας (Begg et al, 1998a). Ωστόσο, ιστορικά η δράση των συνδικάτων δεν περιορίζεται μόνο στην προσπάθεια βελτίωσης των όρων πώλησης της εργατικής δύναμης των εργαζομένων αλλά αυτή έχει συνδεθεί με την γενική πολιτική πάλη για την ανατροπή της εξουσίας και την κατάληψη της από τους ιδίους του εργάτης (www.gsee.gr).

Ένα συνδικάτο μπορεί να οριστεί (Industrial Relations in Europe 2006) ως η ανεξάρτητη ένωση εργαζομένων οι οποίοι ενώνονται για την αντιπροσώπευση και την υπεράσπιση των συμφερόντων τόσο σε επίπεδο εργασιακού χώρου όσο και στο γενικό επίπεδο της οικονομίας και της πολιτικής. Αυτή η ελεύθερη και ανεξάρτητη ένωση των εργαζομένων είναι ένα νομικό δικαίωμα που αναγνωρίζεται σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι Ενώσεις μπορούν να
απεικονιστούν περαιτέρω από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά γνωρίσματα (Industrial Relations in Europe 2006):
1. Είναι μαζικές οργανώσεις με μια συγκεντρωμένη δομή που περιλαμβάνει το τμήμα των ενεργών μελών (εθελοντών) και το τμήμα των επαγγελματικών στελεχών (ανώτεροι υπάλληλοι συνδικάτων).
2. Είναι οργανώσεις που αναγνορίζονται νομικά και έχουν μια ημιδημόσια θέση.
3. Έχουν μια διαμορφωτική λειτουργία στην οικονομία επηρεάζοντας τη διαμόρφωση των αμοιβών αλλά και μια κανονιστική λειτουργία μέσω της συμμετοχής στις αποφάσεις για τον κανονισμό της εργασίας.
4. Είναι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις: μιλούν στο όνομα των μελών τους και μπορούν να κινητοποιήσουν αυτά τα μέλη.

Τα πρώτα συνδικάτα εργαζομένων εμφανίζονται με την ολοκλήρωση της μετάβασης από τη οικοτεχνική και βιοτεχνική παραγωγή στην εργοστασιακή παραγωγή και με την κοινωνική επικράτηση του καπιταλισμού ως κυρίαρχου τρόπου παραγωγής. Υποστηρίζοντας τους αρχές του 18ου αιώνα στην Αγγλία όπου και για πρώτη φορά εκεί, προς τα τέλη του αιώνα, χρησιμοποιείται ο όρος συνδικάτο (trade union), που δήλωνε υπερτοπικές ενώσεις των εργατών, ενός επαγγέλματος, σε αντίθεση με τις μεσαιωνικές, τοπικού, κυρίως, χαρακτήρα συντεχνίες, οι οποίες συγκέντρωναν όλους τους απασχολούμενους σε ένα επάγγελμα (Παλαιολόγος, 2006).

Η ανάπτυξη του καπιταλισμού οδηγεί μέχρι το τέλος του 19ου αιώνα στην εξάπλωση των συνδικάτων σε όλες τις χώρες της Ευρώπης και στη Β. Αμερική. Σχηματίζονται αρχικά με βάση το επάγγελμα - την ειδικότητα ως τοπικές οργανώσεις μιας περιοχής και στη συνέχεια παιρνούν εθνικά χαρακτηριστικά, δημιουργούνται δηλαδή επιτροπές συντονισμού των εθνικών οργανώσεων σε κεντρικό επίπεδο. Τα ομοιόδει χαρακτηριστικά των εργαζομένων (άνδρες, χειρώνακτες τεχνίτες, που εργάζονται για πολλές ώρες για ένα πολύ χαμηλό μισθό, ζουν κάτω από κοινές και κακές συνθήκες κατοικίας στην ίδια περιοχή) αποτελεί την βάση πάνω στην οποία θα αναπτυχθεί η συνδικαλιστική αλληλεγγύη και θα συγκροτηθεί ταξική συλλογική ταυτότητα (Παλαιολόγος, 2006).

Οι συνεχείς και σκληροί αγώνες του εργατικού κινήματος, από τα τέλη του 19ου αιώνα, που αμφισβήτησαν την απαραίτητη για την καπιταλιστική ανάπτυξη κοινωνικό και πολιτική σταθερότητα, οδήγησαν στη συνειδητοποίηση της
ανάγκης για προστασία της εργασίας από την υπερεκμετάλλευση προκειμένου να εξασφαλισθούν οι όροι κοινωνικής αναπαραγωγής. Το κράτος αναλαμβάνει να επιβάλλει γενικούς όρους χρησιμοποίησης της εργατικής δύναμης (νομοθετικές ρυθμίσεις) προκειμένου να αντιμετωπίσει τις δυσμενείς συνέπειες του εσωτερικού ανταγωνισμού του κεφαλαίου, που οδηγούσε σε υπέρμετρη εκμετάλλευση. Αν και αυτές οι παρεμβάσεις του κράτους σκοπεύουν στο να εκτονώσουν τις κοινωνικές αντιδράσεις, αποτελούν αναγνώριση της ανισότητας στη σχέση κεφαλαίου – εργασίας, νομοποιούν τη δράση των συνδικάτων, αναγνωρίζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συμβάσεις εργασίας, θέτουν τη βάση πάνω στην οποία θα αναπτυχθούν οι βιομηχανικές σχέσεις, αποτελούν προπομπό της αναγνώρισης κοινωνικών δικαιωμάτων τον 20ο αιώνα και την απαρχή του κράτους πρόνοιας. Η διαδικασία αυτή θα ολοκληρωθεί μετά τον Άπαγορευτικό Πόλεμο (Παλαιολόγος, 2006).

Οι βιομηχανικές σχέσεις στις περισσότερες χώρες προέκυψαν αρχικά σε τοπική ή κλαδική βάση (αντανακλώντας τα περιγράμματα των αγορών εργασίας) αλλά στο 20ό αιώνα παγιώθηκαν μέσα σε ένα εθνικό θεσμικό πλαίσιο. Κάθε τέτοιο σύστημα βιομηχανικών σχέσεων απόκτησε το μοναδικά χαρακτηριστικά του, που απεικονίζουν τη διακριτικότητα της οικονομικής δομής, τις πολιτικές παραδόσεις και την κοινωνική πρακτική σε κάθε χώρα (Hyman, 1999).

1.3 Προσδιορισμός εννοιών σχετικών με τις Βιομηχανικές Σχέσεις

Καταρχήν, ως προς την ίδια την έννοια των βιομηχανικών σχέσεων, θα πρέπει να σημειωθεί πως αυτές αναφέρονται στις σχέσεις των συλλογικά διαπραγματεύομενων εργαζομένων με τους εργοδότες και όχι των μεμονωμένων εργαζομένων.

Οι έννοιες βιομηχανικές σχέσεις και εργασιακές σχέσεις συναντιούνται – συνδέονται αλλά δεν ταυτίζονται. Οι βιομηχανικές σχέσεις αποτελούν την πολιτική έκφραση των εργασιακών σχέσεων (Νικολόπουλος, 2005). Οι εργασιακές σχέσεις π.χ. αναφέρονται στα συστήματα αμοιβών ενώ οι βιομηχανικές σχέσεις στο πόσο - με ποιον τρόπο αυτά εφαρμόζονται (μέσω διαπραγματεύσεων). Είναι φανερό πως δεν μπορεί να αποκοπεί η μελετή των
βιομηχανικών από αυτήν των εργασιακών σχέσεων καθώς η οι βιομηχανικές σχέσεις καθορίζουν την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων αλλά και αντιστρόφως.

Η έννοια της βιομηχανικής δημοκρατίας σχετίζεται άμεσα με τις βιομηχανικές σχέσεις. Στην αρθουργιαία αναφέρεται ως μια πολύπλευρη έννοια με βασικά της στοιχεία τη λήψη αποφάσεων, την οικονομική ανταποδοτικότητα, την διαχείριση πληροφοριών, την εγγύηση των άτομων δικαιωμάτων, την καθυστέρηση δικαιωμάτων και αμερόληπτων διαδικασιών και τη δημιουργία συμμετοχικής δημοκρατικής συνείδησης (Koch & Fox, 1978). Επίσης, αναφέρεται – χωρίς να ταυτίζεται – ως η ευρωπαϊκή εκδοχή του “αμερικάνικου συμμετοχικού management” που περιλαμβάνει τον τρόπο προκειμένου να αυξηθεί η κοινή λήψη αποφάσεων μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης (Bass & Shackleton, 1979). Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί πως το περιεχόμενο της έννοιας, που πρόσφατα αναφέρεται και ως κοινωνική συνεργασία, ποικίλλει ανάμεσα στις χώρες λόγω της διαφοροποιότητας των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων, των κρατικών πολιτικών και της δράσης εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων (Frege, 2005).

Συνοπτικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι αναφέρεται στην τάση για εκδημοκρατισμό της οικονομικής ζωής. Η άρση των σχέσεων εξουσίας στην οικονομική ζωή εκφράστηκε μέσω της παραχώρησης δικαιωμάτων στους εργαζόμενους, της δημιουργίας συλλογικών των εργαζομένων, συνδικάτων, συνδικαλιστικών οργάνων, της συμμετοχής τους στη διοίκηση κάποιων επιχειρήσεων μέσω αντιπροσώπων (Νικολόπουλος, 2005). Στην κοινωνιολογία, το φαινόμενο αυτό αναφέρεται ως θεσμοποίηση της πάλης των τάξεων (Giddens, 1986).

Η βιομηχανική δημοκρατία, στην οποία εμπλέκονται οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, οι εργοδότες και οι οργανώσεις τους, το κράτος και οι πολιτικές παρατάξεις, υπόκειται σε αντικειμενικούς περιορισμούς που σχετίζονται με την ίδια τη φύση της ελεύθερης οικονομίας και του καπιταλιστικού συστήματος ως συστήματος παραγωγής αλλά και σχέσεων. Οι σχέσεις ιδιοκτησίας προς τα μέσα παραγωγής είναι ίσως αυτές που θέτουν τους μεγαλύτερους περιορισμούς καθώς ποτέ ένας εργοδότης δεν θα αποδεχόταν δημοκρατικές δομές στην επιχείρησή του πως θα αμφισβητούσαν, περιόριζαν ή απειλούσαν ακόμα και με απώλεια την ιδιοκτησία του πάνω στα μέσα παραγωγής. Αυτό είναι και το σημείο στο οποίο προσκρούουν οι θεωρίες των
«ομάδων πίεσης» που τείνουν να εξισώσουν τη θέση της πλευράς του κεφαλαίου με αυτή της εργασίας (Παλαιολόγος, 2006), αδυνατώντας να διακρίνουν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες ως τάξεις – φορείς ιστορικά διαμορφωμένων κοινωνικών σχέσεων.

Επίσης, η βιομηχανική δημοκρατία μπορεί να ιδιωθεί και σαν ενδογενής τάση του ίδιου του οικονομικού συστήματος να διαχειριστεί – να αμβλύνει τις συγκρούσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους. Εδώ εντοπίζεται και η αξία της άσκησης τους βιομηχανικών σχέσεων, που περιλαμβάνει την έννοια της βιομηχανικής δημοκρατίας για την Διοίκηση Συγκρούσεων.

Τέλος, η αποτελεσματικότητα των βιομηχανικών σχέσεων, καθορίζεται από το αν και σε ποιο βαθμό οι συμμετέχοντες συμβάλλουν α) στη στρατηγική – μακροχρόνιο σχεδιασμό των βιομηχανικών σχέσεων και β) στην επίλυση προβλημάτων τακτικής (βραχυχρόνιων) (Νικολόπουλος, 2005).

1.4 Βιομηχανικές Σχέσεις και Διοίκηση Επιχειρήσεων

Στην παρούσα ενότητα επιχειρούμε να προσδιορίσουμε τον λόγο για τον οποίον η Διοίκηση Επιχειρήσεων εντάσσει στη μελέτη της τις βιομηχανικές Σχέσεις. Για τον προσδιορισμό της σχέσης αυτής, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Βιομηχανικών Σχέσεων, η έννοια της σύγκρουσης αποτελεί τον καθοριστικό συνδετικό κρίκο.

Η σύγκρουση μπορεί να οριστεί ως η αμφιδρομία διαδικασίας επικοινωνίας μεταξύ άτομων και ομάδων ή εντός των ομάδων που χαρακτηρίζεται από ασυμβατότητα, διαφωνία και δυσπιστία (Rahim et al, 2000). Επίσης, σύμφωνα με τον Jack Barbash (1984), η σύγκρουση μπορεί να οριστεί ως τα εργασιακά προβλήματα που προκύπτουν από τις σχέσεις απασχόλησης και είναι φυσική και έμφυτη ανάμεσα στην εργασία και στην διοίκηση.

Τα εργασιακά προβλήματα έχουν τις ρίζες τους στα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα των βιομηχανικών κοινωνιών όπως είναι η τεχνολογία, το μέγεθος, η δομή, η υποκατάσταση, η μορφή, η μεταβολή, η αρχική ταυτότητα, η πολυμερία των εργαζομένων, ο ρόλος του κράτους και κυρίως η ανεξαρτησία και η μη προβλεψιμότητα των οικονομικών γεγονότων. Επίσης, η διαφορά δύναμης
μεταξύ των δύο ομάδων οδηγούν σε εντάσεις και συγκρούσεις. Σύγκρουση, επίσης, μπορεί να αναπτυχθεί μεταξύ ομάδων εργαζομένων ή επαγγελμάτων ενώ εμπλέκεται σε σύγκρουση και το κράτος όταν επιδιώκει να παρέμβει στα συμβαλλόμενα μέρη και να ρυθμίσει τις υποθέσεις τους. Η διαχείριση και η επίλυση των διαφόρων μορφών σύγκρουσης αποτελεί την κεντρική εστίαση των Βιομηχανικών Σχέσεων (Barbash, 1984).

Είναι συνεπώς αναγκαία για τον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων και κατ’ επέκταση για την διοίκηση μιας επιχείρησης, η ικανότητα πρόληψης αλλά και επίλυσης συγκρούσεων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά την λειτουργία της. Προϋπόθεση όμως αποτελεί η γνώση για τις αιτίες της, τις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται και τους τρόπους με τους οποίους είναι δυνατόν να την διαχειριστεί ή να την επιλύσει η επιχείρηση, γνώση που είναι δυνατόν να παρέχει η μελέτη των Βιομηχανικών Σχέσεων.

Για την συνοπτική παρουσίαση των συγκρούσεων χρησιμοποιείται κατά βάση μια θεωρητική προσέγγιση των Βιομηχανικών Σχέσεων (Νικολόπουλος, 2005). Με βάση την προσέγγιση αυτή σύγκρουση είναι η αντίδραση που προκαλείται όταν ένας ή και οι δύο συμμετέχοντες (εργοδότες ή εργαζόμενοι) αντιληφθούν πως η επίτευξη των στόχων του ενός θα προκαλέσει μείωση της ωφέλειας του άλλου.

Οι στόχοι των συμμετέχοντων μπορούν να διακρίθοσαν α) σε βασικούς που σχετίζονται με επιδιωκόμενα οικονομικά αποτελέσματα (π.χ. μείωση του αριθμού των απασχολουμένων εργαζόμενων), και ά) σε πολιτικούς που σχετίζονται με τις επιδράσεις στην συμπεριφορά του αντιπάλου (π.χ. διαπραγματεύσεις).

Οι στόχοι, επίσης, των συμμετέχοντων μπορούν να διακρίθοσαν σε άμεσα οικονομικούς (π.χ. αύξηση των αποδοχών ) και σε έμμεσα οικονομικούς – θεσμικούς (π.χ. χρόνος εργασίας). Οι δύο αυτές μορφές στόχων δεν χωρίζονται με συνικά τείχη καθώς η επίτευξη ενός θεσμικού στόχου μπορεί να έχει ορατά οικονομικά αποτελέσματα. Οι αιτίες για την πρόκληση συγκρούσεων πρέπει να αναζητούνται στους στόχους των συμμετέχοντων, να προσδιορίζονται οι στόχοι του κάθε αναρτήσας και ποιοι από αυτούς τους στόχους συγκρούονται.

Σχετικά με την μορφή των συγκρούσεων, θα μπορούσαν να διακρίθοσαν σε εμφανείς (διακηρυγμένες), σε αρακάς (υποβόσκουσες) και σε αποπροσανατολισμένες (δημιουργούν υποβάθμιες εντυπώσεις). Κάθε ένας από τους συμμετέχοντες, επιλέγει ανάμεσα στις παραπάνω μορφές, ανάλογα με το ποια
επιλογή θεωρεί ότι θα του εξασφαλίσει μεγαλύτερα οφέλη. Επίσης, υπάρχουν και μεικτές μορφές συγκρούσεων.

Στις συγκρούσεις αναμιγνύονται τρεις βασικές κατηγορίες προταγωνιστών: α) οι άμεσα ενδιαφερόμενοι (εργοδότες και εργαζόμενοι), β) οι έμμεσα ενδιαφερόμενοι (δευτεροβάθμιες ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων) και γ) οι μη ενδιαφερόμενοι που τα ενδιαφέροντά τους δεν σχετίζονται άμεσα με την έκβαση της σύγκρουσης (π.χ. τα πολιτικά κόμματα).

Οι τύποι των συγκρούσεων, επίσης, μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο ομάδες:

α) ενδογενείς συγκρούσεις που προκύπτουν κατά τη λήψη αποφάσεων εντός των δομών του ενός εκ των συμμετεχόντων. Διακρίνονται 1) σε συγκρούσεις ισοτιμίας, όταν πρέπει να επιλεγεί ένας στόχος ανάμεσα σε στόχους που εξασφαλίζουν την ίδια ωφέλεια, 2) σε συγκρούσεις διπλής εκτίμησης, όταν πρέπει να επιλεγεί στόχος που εμπεριέχει και οφέλη και απώλεια, 3) σε συγκρούσεις αρνητικών συνεπειών, όταν πρέπει να επιλεγεί ένας στόχος ανάμεσα σε στόχους που έχουν αρνητικές συνέπειες.

β) εξωγενείς συγκρούσεις που προκύπτουν μεταξύ ομάδων, ατόμων, οργανώσεων. Διακρίνονται οι εξής υπο-τύποι: 1) σύγκρουση κατανομής, όταν η κατανομή των ωφελειών δεν επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών των συμμετεχόντων, 2) σύγκρουση ανταλλαγής, όταν ένας εκ των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η προσφορά του είναι μεγαλύτερη από την ωφέλειά του, 3) σύγκρουση συντονισμού, όταν υπάρχει αντίδευση μεταξύ των συμμετεχόντων για την τακτική υλοποίηση ενός υπέρτου συστήματος στόχων (κοινού), 4) σύγκρουση συνεργασίας, όταν υπάρχει διαφωνία για τον τρόπο αντιμετώπισης του αντιπάλου, 5) σύγκρουση όχλησης, όταν ένας εκ των συμμετεχόντων μόνο αισθάνεται σύγκρουση.

Η ένταση των συγκρούσεων, η σημαντικότητα – βαρύτητα, για κάθε έναν από τους προταγωνιστές είναι ανάλογη του μεγέθους των απωλειών που αυτός αντιλαμβάνεται. Ο προσδιορισμός της έντασης είναι καθοριστικής σημασίας για τον χειρισμό των συγκρούσεων.

Για την αντιμετώπιση της σύγκρουσης, απαραίτητος είναι ο προσδιορισμός των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων όπως οι ανάγκες, οι αρμοδιότητες, η αντίληψη, οι αξίες, ο τρόπος με τον οποίον λειτουργούν και αποφασίζουν οι συμμετέχοντες, οι δυνατότητες αλληλεπιδράσεων τους. Σε αυτό
ακριβώς το σημείο είναι και η συμβολή των επιστημών της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας, της πολιτικής επιστήμης.

Η χρησιμοποίηση δύναμης, από κάθε έναν εκ των συμμετέχοντων, αποτελεί το μέσο για την επίτευξη των στόχων του. Τα βασικότερα από τα στοιχεία της δύναμης είναι οι α) βάσεις δύναμης, που περιλαμβάνουν τα μέσα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την άσκηση της δύναμης (π.χ οικονομικά μέσα), β) οι τομείς δύναμης στους οποίους μπορούν να εκφραστούν τα μέσα δύναμης (π.χ συνθήκες εργασίας, μισθολογικά θέματα). Η άσκηση δύναμης μπορεί να αποσκοπεί είτε στη διατήρηση του συσχετισμού δυνάμεων, είτε στην ανατροπή του συσχετισμού δυνάμεων είτε ακόμα στη σταδιακή μεταβολή του συσχετισμού δυνάμεων.

Τέλος, οι τρόποι με τους οποίους είναι δυνητό να γίνει διαχείριση μιας σύγκρουσης είναι α) η ενσωμάτωση στόχων που ενδείκνυται σε περιπτώσεις διαφωνιών πάνω σε στρατηγικού χαρακτήρα στόχους, β) η παραχώρηση που ενδείκνυται στην περίπτωση που οι βάσεις δύναμης του πρωταγωνιστή είναι περιορισμένες, γ) η επιβολή που χρησιμοποιείται σε περιπτώσεις που απαιτείται άμεση λήψη αποφάσεων, δ) η αποφυγή που χρησιμοποιείται σε περιπτώσεις διαφωνιών σε ζητήματα τακτικού χαρακτήρα και ε) ο συμβιβασμός που χρησιμοποιείται όταν οι συμμετέχοντες έχουν αμοιβαία αποκλειόμενους στόχους ή είναι το ίδιο ισχυροί (Rahim et al, 2002; Polychroniou, 2005; Πολυχρονίου, 2006).
2. ΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΝΕΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ


Η δεκαετία του 1990, παρά την ανάκαμψη στα μέσα της, χαρακτηρίστηκε από μία βαθιά οικονομική κρίση, η οποία ακόμα δεν φαίνεται να έχει ξεπεραστεί. Μία σειρά μέτρων υιοθετήθηκαν προκειμένου να αναστραφεί η πορεία της κρίσης επηρεάζοντας είτε άμεσα είτε έμμεσα το περιεχόμενο και τις μορφές των βιομηχανικών σχέσεων, καθιστώντας αναγκαία την σε βάθος μελέτη των αλλαγών. Οι ποιο σημαντικές ήταν οι εύκαμπτες συναλλαγματικές ισοτιμίες, οι ιδιωτικοποιήσεις, η άρση των ελέγχων, η ευελιξία της εργασίας και η δομική ανεργία της νέας αγοράς εργασίας (Vasapollo, 2003).

Τα παραπάνω μέτρα έχουν πλήξει τις αμοιβές των εργαζομένων και το κράτος κοινωνικής πρόνοιας, έχουν οδηγήσει σε συμφωνίας τις πολιτικές κοινωνικής ασφάλισης, καθιστών την απασχόληση όλο και λιγότερο ασφαλή, την ανεργία να αποτελεί ισός το σημαντικότερο κοινωνικό πρόβλημα που πλήττει ένα διεθνείς επιβάτες του συνολικού πληθυσμού του πλανήτη, έχουν οδηγήσει σε αυξανόμενες εισοδηματικές ανισότητες και τον εθνικό πλούτο να αναδιανέμεται από την εργασία (υπό μορφή άμεσων και έμμεσων αμοιβών) στο κεφάλαιο (υπό τη μορφή του κέρδους, που αποτελεί και την κυρίαρχη μορφή πλεονάσματος), έχουν τροποποιήσει τα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων.
Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών οδήγησε στην αλματώδη αντικατάσταση της ζωντανής εργασίας στην παραγωγική διαδικασία από τη νεκρή εργασία, στην κατάργηση παραδοσιακών επαγγελμάτων και μαζί με αυτά εκατομμυρίων θέσεων εργασίας (Ρομπόλης, 2000). Οι οργανώσεις των εργαζομένων, σε αντίθεση με την πλευρά των εργοδοτών, στάθηκε αμήχανα απέναντι στην «νέα κατάσταση». Τα αμερικανικά συνδικάτα, όπως και πολλά ευρωπαϊκά, προσανατολίστηκαν περισσότερο στην πολιτική της επανεκπαίδευσης αντί σε μια πολιτική ελέγχου της τεχνολογίας και του τρόπου πρακτικής εφαρμογής της στους τόπους εργασίας. Αντί να διατυπώσουν μια επιθετική πολιτική σύνδεσης της αύξησης της παραγωγικότητας και των νέων τεχνολογιών με τις ώρες εργασίας και την εισοδηματική συμμετοχή στα οφέλη αυτής της αύξησης, επέλεξαν μια αδιέξοδη αμυντική πολιτική υπεράσπισης αυτού που ήταν παλιό και χανόταν (Κοντζιάς, 1996).

Στον διεθνή προβληματισμό πλάι στις θεωρίες περί «τέλους της ιστορίας», αναπτύχθηκαν συζητήσεις και θεωρίες που κατέληγαν στο συμπέρασμα που βιώνουμε την πορεία προς το τέλος της εργασίας καθώς Τρίτη τεχνολογική επανάσταση αυξάνει την παραγωγικότητα σε όλους τους τομείς της οικονομίας αλλά δεν δύναται να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας, καταργεί περισσότερες από αυτές που δημιουργεί (Rifkin, 1996).

Ο Jeremy Rifkin (1996), βασικός εκφραστής της θεωρίας περί τέλους της εργασίας με υποστηρικτές και στην ελληνική ακαδημαϊκή κοινότητα (βλέπε Κατσανέβας, 2002 & 2003), προτείνει την δημιουργία ενός τρίτου κοινωνικού τομέα πέραν του δημοσίου και της αγοράς, βασισμένο στην κοινωνική οικονομία με νέο ρόλο για τον συντελεστή εργασία, αυτόν του εθελοντή. Σκοπός αυτού του τρίτου κοινωνικού τομέα θα είναι η ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών που δεν μπορεί πλέον να ικανοποιήσει ο δημόσιος τομέας. Η πρόταση αυτή αποσκοπεί στον αποφευχθούν οι κοινωνικές συνέπειες που θα γεννήσει η σταδιακή απαξίωση της εργασίας.

Η παραπάνω θεωρία φαίνεται να προσφέρει περισσότερο ένα ακόμα άλλο θεωρία για την αποδοχή της κατάργησης του κράτους πρόνοιας και μετατροπή του σε κράτος απορρυπαντική των εργασιακών σχέσεων (Ρομπόλης, 2000), παρά μια επαρκή εξήγηση και επαρκή πρόταση υπέρβασης των προβλημάτων που ανακύπτουν στο νέο διεθνώς πλαίσιο και δύναται να πυροδοτήσουν τις βιομηχανικές συγκρούσεις. Η βασική ανάνευση αυτής της θεωρίας εντοπίζεται στο
ότι αδύνατεί να αναγνώσει με σαφήνεια την ήδη διανυόμενη πορεία προς μια νέα φάση/ στάδιο κapitalιstικής ανάπτυξης, που στην αρθογραφία αναφέρεται ως «ολοκληρωτικός κapitalιsmός» (Liodakis, 2003), ένα νέο μοντέλο παραγωγής και ένα νέο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, όπου ο συντελεστής εργασίας εξακολουθεί, με αναβαθμισμένη ποιότητα, να έχει κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη του κapitalιsmού.

2.1 Η αλλαγή στο μοντέλο κapitalιstικής ανάπτυξης

Όπως έχει σημειωθεί και εισαγωγικά, οι βιομηχανικές σχέσεις αναφέρονται στις σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τους συλλογικά διαπραγματευόμενους εργαζόμενους η οποία με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας διαμεσολαβεί στο κράτος και περισσότερο από το κράτος. Είναι συνεπώς εμφανές πως στον πυρήνα των βιομηχανικών σχέσεων βρίσκεται η σχέση κεφαλαίου – εργασίας, η οποία διατηρώντας το βασικό στοιχείο αντίθετης ανάμεσα στους δύο πόλους, παίρνει διαφορετικά χαρακτηριστικά μέσα στον ιστορικό χρόνο ανάλογα με το στάδιο (ή φάση) ανάπτυξης του κapitalιsmού.

Το κapitalιstικό μοντέλο παραγωγής, που βασίζεται όχι απλά στην επίτευξη κέρδους αλλά του μέγιστου κέρδους, είναι ταυτισμένο με την διαδικασία συσσώρευσης κεφαλαίου. Η συσσώρευση κεφαλαίου αποτελεί την διαδικασία μετατροπής της υπεραξίας της εργασίας – που προκύπτει από την αξία των παραγόμενων προϊόντων αν αφαιρέσουμε την αξία της εργασίας που απαιτείται για να παραχθούν αυτά (Λιανός, 1997) – σε χρήμα με σκοπό την επανεπένδυση του στην παραγωγή διαδικασία για μεγιστοποίηση των κερδών. Η συσσώρευση αποτελεί τον κοινά αποδεκτό μηχανισμό ανάπτυξης του κapitalιsmού αλλά και κρίσης του όταν το συσσωρευμένο κεφάλαιο δεν μπορεί να βρει επικερδείς δρόμους επένδυσης (Bowles & Edwards, 1999).

Η διαδικασία συσσώρευσης πραγματώνεται στη βάση ενός συγκεκριμένου τρόπου παραγωγής και συνεπώς ενός συγκεκριμένου τρόπου δημιουργίας υπεραξίας της εργασίας σε κάθε στάδιο ανάπτυξης και κρίσης του κapitalιsmού (Liodakis, 2005). Η βάση αυτή είναι και το βασικό χαρακτηριστικό
διαφοροποίησης ανάμεσα στα στάδια (ή φάσεις) ανάπτυξης και κρίσης του κapitalισμού σε παγκόσμια κλίμακα.

Το μοντέλο παραγωγής που κυριάρχησε από τις αρχές του 20ού αιώνα ως τις αρχές της δεκαετίας του 1970 ήταν το προσανατολισμένο στη μαζική παραγωγή ομοιοδόνοι – προτυποποιημένων προϊόντων μοντέλο του τεϋλορισμού – φορντισμού. Βασικά χαρακτηριστικά του μοντέλου αυτού, που λάμβανε χώρα στο «μεγάλο εργοστάσιο», ήταν:

- η επιστημονική οργάνωση της εργασίας μέσω της ανάλυσης της εργασίας στα συστατικά της μέρη,
- η οργάνωση της εργασίας βασισμένη στη χρήση μεγάλου αριθμού ανειδίκευτων κυρίως εργατών,
- η χρησιμοποίηση εξειδικευμένων μηχανημάτων σχεδιασμένων για ένα δεδομένο προϊόν και σύστημα παραγωγής (Τσακίρης, 2005).
- η πλήρης τυποποίηση των ανθρώπινων κινήσεων σε μια γραμμή παραγωγής (Ζουμπουλάκης, 2003).
- η πλήρης τυποποίηση των ανθρώπινων κινήσεων σε μια γραμμή παραγωγής μέσω της μείωσης των νεκρών χρόνων – και όχι στην επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου. Κεντρικός στόχος του ήταν η ελαχιστοποίηση του κόστους παραγωγής ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος μέσω της μείωσης του απαιτούμενου χρόνου παραγωγής ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος.

Το φορντικό μοντέλο παραγωγής, καθόρισε και τη διαδικασία συσσώρευσης ο οποία βασίστηκε κυρίως στην αυξήση της υπεραξίας από την εντατικοποίηση της εργασίας – μέσω της μείωσης των νεκρών χρόνων – και όχι στην επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου. Κεντρικός στόχος του ήταν η ελαχιστοποίηση του κόστους παραγωγής ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος μέσω της μείωσης του απαιτούμενου χρόνου παραγωγής ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος.

Οι αιτίες αυτής της κρίσης εντοπίζονται κυρίως:

1. Στην άνοδο του κόστους της εργασίας σαν αποτέλεσμα της ενισχυμένης διαπραγματευτικής δύναμης των συνδικάτων που μαζικοποιούνται στα πλαίσια της διογκούμενης βιομηχανικής παραγωγής

2. Στην αύξηση του κοινωνικού κόστους της εργασίας – μέσω της αναδιανόμησης του εισοδήματος που εγγράφηκε στους μισθούς και τα επιδόματα – με ταχύτερο ρυθμό σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας, οδηγώντας τα κέρδη σε πτώση.

3. Στην εξάντληση των περιθωρίων αύξησης της παραγωγικότητας καθώς ο αναπτυσσόμενος καταμερισμός της εργασίας αλλάζει τις θέσεις εργασίας αλλά μαζί και τους νεκρούς – μη παραγωγικούς χρόνους. Η γραμμή παραγωγής προσανατολισμένη στη μαζική παραγωγή ομοειδών δεν δίδετε ευελιξία για να προσαρμόζεται στις διαφοροποιήσεις της ζήτησης απαιτώντας διαρκώς νέες επενδύσεις σε πάγιο κεφάλαιο για να παραχθούν νέα προϊόντα

4. Στην κρίση του φορντικού μοντέλου κατανάλωσης. Ο κορεσμός των τυποποιημένων προϊόντων, η τροποποίηση των καταναλωτικών αναγκών και η ταυτόχρονη προσπάθεια των επιχειρήσεων να εισχωρήσουν σε νέες αγορές μέσω της διαφοροποίησης των προϊόντων τους, δεν μπορούσαν να ικανοποιηθούν από την ακάμπτη αλυσίδα παραγωγής.

5. Στην αυξημένη ανάγκη για διεθνοποίηση της οικονομικής σφαίρας που προσέκρουε στον προστατευτισμό των εθνικών αγορών και απαιτούσε απορρύθμιση των κρατικών ελέγχων και περιορισμών (Ναζάκης, 2003).


Το πέρασμα στο μετα-φορντικό μοντέλο παραγωγής, απαραίτητο για το νέο γύρο καιπατολικτικής ανάπτυξης, έφερε στο προσκήνιο μια νόμιμα – ντιρεκτίβα για την άσκηση οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής από τις κυβερνήσεις και
τους υπερθνικούς οργανισμούς, για την διαμόρφωση της στρατηγικής των επιχειρήσεων. Η νόμιμα της «καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης», που διαπέρασε τον πυρήνα των Βιομηχανικών Σχέσεων, βασίζεται τους εξής άξονες:

1. Αναδιοργάνωση της επιχείρησης, κατάργηση ενδιάμεσων διευθυντικών στροιμάτων, τη μείωση του μεγέθους και των εργασιών της επιχείρησης και ανάθεση εργασιών σε τρίτους (outsourcing), δημιουργία νέων εργασιακών σχέσεων και μεθόδων εργασίας (Τσακίρης, 2005).

2. Εσωτερική απορρύθμιση και μετασχηματισμός των αγορών εργασίας στην κατεύθυνση της μείωσης του άμεσου και έμμεσου μισθού προκειμένου να μειωθεί το εργατικό κόστος.

3. Ανατροπή του συσχετισμού δύναμης ανάμεσα στο συσχετισμό κεφαλαίο–εργασίας, έτσι ώστε να καμψθεί η δύναμη των διαπραγματευόμενων εργαζομένων και να μειωθεί έτσι το κοινωνικό κόστος της εργασίας.

4. Αντιπληθωριστική πολιτική, που επιτυγχάνεται με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την μείωση των χρεών, τις ιδιωτικοποιήσεις.

5. Διεθνοποίηση της παραγωγής με κεντρικό το ρόλο των πολυεθνικών, που γίνονται πλέον διεθνικές επιχειρήσεις όταν γύρω στα 1990 καταργούνται οι τελωνειακοί έλεγχοι και οι φραγμοί στην κινητικότητα του κεφαλαίου. Τα προϊόντα τους παράγονται σε διαφορετικούς χώρους και ολοκληρώνονται στον παγκόσμιο χώρο. Οι μεγάλες επιχειρήσεις διασπούν την παράγωγή τους σε μικρότερα εργοστάσια, οδηγώντας στην εξασθένιση του μαζικού συνδικάτου.


Τα βασικά χαρακτηριστικά αλλά και οι βασικές διαφορές ανάμεσα στο φορτικό και το μετα-φορτικό μοντέλο παραγωγής, επιχειρείται να συνοψιστούν στον παρακάτω πίνακα:
Πίνακας 1. Διαφορές φορντισμού και μετα - φορντισμού

<table>
<thead>
<tr>
<th>Φορντισμός</th>
<th>Μετα-Φορντισμός</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Χαμηλός βαθμός τεχνολογικών</td>
<td>Επιτάχυνση νεωτερισμών</td>
</tr>
<tr>
<td>νεωτερισμών</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Σταθερά ομοειδή προϊόντα με</td>
<td>Μεγάλη ποικιλία προϊόντων με μικρότερη</td>
</tr>
<tr>
<td>μακρά διάρκεια ζωής</td>
<td>διάρκεια ζωής</td>
</tr>
<tr>
<td>Μαζικό μάρκετινγκ</td>
<td>Διαφοροποιημένες και εξειδικευμένες</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>αγορές</td>
</tr>
<tr>
<td>Υπερβολική ιεραρχία, κάθετες</td>
<td>Επίπεδη ιεραρχία, περισσότερο οριζόντια</td>
</tr>
<tr>
<td>αλυσίδες εντολών</td>
<td>επικοινωνία</td>
</tr>
<tr>
<td>Μηχανιστική οργάνωση</td>
<td>Οργανισμική οργάνωση</td>
</tr>
<tr>
<td>Κάθετη και οριζόντια</td>
<td>Αυτόνομα κέντρα κέρδους, συστήματα</td>
</tr>
<tr>
<td>ολοκλήρωση, κεντρικός σχεδιασμός</td>
<td>δικτύων, εσωτερικές αγορές μέσα στις επιχειρήσεις, ανάθεση εργασιών σε τρίτους (outsourcing)</td>
</tr>
<tr>
<td>Μαζικά συνδικάτα, συγκεντρωτική</td>
<td>Διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο, διαίρεση του εργατικού δυναμικού σε κεντρικό και περιφερειακό, έλλειψη συνδικαλισμού</td>
</tr>
<tr>
<td>διαπραγμάτευση μισθών</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Τυποποιημένες μορφές πρόνοιας</td>
<td>Πρόνοια κατ’ επιλογή των καταναλωτών</td>
</tr>
<tr>
<td>Υποχρεωτικά συστήματα</td>
<td>Μεταφορά πιστωτικών μονάδων, προσαρμοστικότητα («modularity»), αυτοκαθοδηγούμενη εκπαίδευση, «ανεξάρτητη» μελέτη</td>
</tr>
<tr>
<td>(«courses») στην εκπαίδευση</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ταξικά κόμματα πανεθνικού</td>
<td>Κοινωνικά κινήματα, πολλά κόμματα, περιφερειακή διαφοροποίηση</td>
</tr>
<tr>
<td>επιπέδου</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Πηγή: Τσακίρης, 2005

Η μετάβαση στο νέο μοντέλο παραγωγής επέδρασε εκτός από την οικονομία σε ολόκληρο το φάσμα της κοινωνικής και πολιτικής ζωής. Διαμόρφωσε μια σειρά από νέα χαρακτηριστικά στις λειτουργίες του οικονομικού συστήματος. Μια τέτοια περίπτωση, της διεθνούς διάστασης, εξετάζεται στην επόμενη ενότητα και αφορά στην παγκόσμια πολιτική.
2.2 Η Παγκοσμιοποίηση στο μικροσκόπιο των Βιομηχανικών Σχέσεων

Η διεθνής διάσταση μόνο πρόσφατα έχει γίνει σύνθετος γνώρισμα της ανάλυσης των βιομηχανικών σχέσεων. Προηγουμένως, οι βιομηχανικές σχέσεις εστίαζαν στα εθνικά συστήματα και την εσωτερική λειτουργία τους αλλά και στην πρακτική των βιομηχανικών σχέσεων, η οποία παραδοσιακά έχει δεθεί με τη λειτουργία των εθνικών συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων (Haworth & Hudges, 2003).

Ωστόσο, η μελέτη του περιεχομένου και των μορφών, των επίδικων και των διαδικασιών των βιομηχανικών σχέσεων, γίνεται όλο και πιο συστηματική τα τελευταία χρόνια. Ο προσανατολισμός της μελέτης είναι στο όσο το δυνατόν ακριβέστερο προσδιορισμό των μεταβλητών που καθορίζουν τις βιομηχανικές σχέσεις και τον εμπλεκόμενο σε αυτές.

Η έννοια της παγκοσμιοποίησης- ως τέτοια μεταβλητή- εντοπίζεται όλο και πιο συχνά στην αρθογραφία αλλά κυρίως στις αναζητήσεις των εμπλεκόμενων στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες, των εμπλεκόμενων και των μελετητών των βιομηχανικών σχέσεων. Ανεξάρτητα από τις διαφορετικές προσεγγίσεις για τον προσδιορισμό της έννοιας της παγκοσμιοποίησης, η κοινή συνισταμένη είναι το διαφορετικό κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό τοπίο που διαμορφώνεται από τα τέλη της δεκαετίας του ’80 – αρχές της δεκαετίας του ’90 και έχει τις ρίζες του στην μεγάλη πετρελαιοκρίση των αρχών της δεκαετίας του ’70, στην ανάδυση του μετα-φορτικού μοντέλου παραγωγής.

Σε αυτό το τμήμα της επισκόπησης επιδιώκεται να αποτυπωθεί ένα μέρος του προβληματισμού για τον προσδιορισμό της έννοιας της παγκοσμιοποίησης, του κοινωνικού – οικονομικού – πολιτικού τοπίου, των χαρακτηριστικών των βιομηχανικών σχέσεων στο νέο αυτό τοπίο και των προοπτικών τους.

2.2.1 Παγκοσμιοποίηση: Ανάμεσα στον «ρεαλισμό» της οικονομίας και στο μύθο

Ανεξάρτητα από τις διαφορετικές αφετηρίες και προσεγγίσεις των θεωριών (στις οποίες γίνεται αναφορά και παρακάτω) σχετικά με την παγκοσμιοποίηση, το
κεντρικό χαρακτηριστικό στο οποίο με τον ένα ή τον άλλο τρόπο έχουν αναφορά όλοι, είναι η διεθνοποίηση ή διεθνισμός.

Από τη σκοπιά της ιστορικής προσέγγισης, ο όρος διεθνισμός μπορεί να χρησιμοποιηθεί για κάθε θεώρηση ή πρακτική που τείνει να ξεπερνά τα όρια του έθνους, προς την κατεύθυνση μιας ευρύτερης κοινότητας, στην οποία τα έθνη εξακολουθούν να αποτελούν τις θεμελιώδεις μονάδες (Anderson, 2002). Η μελέτη πρέπει να γίνεται ανά ιστορική περίοδο.

Ωστόσο, η συζήτηση για τον προσδιορισμό της παγκοσμιοποίησης δεν περιορίστηκε σε έναν γενικό ορισμό αλλά ακροβολίστηκε, από τη μια, στην υποστήριξη της άποψης πως πρόκειται για μια νομοτελειακή διαδικασία που συνεπάγεται την οριστική κατάργηση και το τέλος του έθνους – κράτους και από την άλλη, στην υποστήριξη πως δεν πρόκειται για νέο φαινόμενο παρά για την τάση διεθνοποίησης του κεφαλαίου που υπάρχει από καταβολής του κεφαλαίου.

Η δεύτερη προσπάθησαν να αποδείξει πως πρόκειται για μύθο, προβάλλοντας σαν βασικό επιχείρημα την αυξομειώσεις των ροών του διεθνούς εμπορίου που παρατηρούνται ιστορικά. Επιδιώκοντας να αποδείξει πως η απελευθέρωση του διεθνούς εμπορίου δεν μπορεί να δικαιολογήσει μια ποιοτικά διαφορετική περίοδο ανάπτυξης του κεφαλαίου ή καταβολής κεφαλαίου του συστήματος παραγωγής – βασικό χαρακτηριστικό της οποίας είναι η παγκοσμιοποίηση – πρόβαλε σαν βασικό επιχείρημα τα χαμηλότερα επίπεδα ροών του σύγχρονου διεθνούς εμπορίου σε σχέση με υψηλότερα που παρατηρήθηκαν στις αρχές του 20ου αιώνα (Ζουμπουλάκης, 2003).

Στον αντίποδα αυτής της λογικής ο Hyman (1999) αναφέρει ότι «ενώ το διεθνές εμπόριο δεν είναι τίποτα νέο – μερικοί πράγματι υποστηρίζουν ότι η διεθνής οικονομία σήμερα δεν διεθνοποιείται πλέον από αυτή την άποψη όπως στην αρχή του αιώνα – η διεθνής ολοκλήρωση της παραγωγής μέσα στις πολυεθνικές επιχειρήσεις βεβαιώς και είναι κάτι νέο». Παρά τα δύο άκρα, τα βασικά ρεύματα στη μελέτη και στην ερμηνεία του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης είναι τρία:

Το πρώτο ρεύμα, θεωρεί την αυξανόμενη οικονομική παγκοσμιοποίηση ως αναπόφευκτη και αμετάκλητη οικονομική αναγκαιότητα που επιβάλλει σε κάθε χώρα να αυξήσει τη διεθνή της ανταγωνιστικότητα, είτε επωφελή για όλους είτε
και με αρνητικές συνέπειες για την εθνική κυριαρχία, την πολιτιστική ταυτότητα κτλ. Με βάση αυτήν την προσέγγιση το κράτος τείνει προς κατάργηση.

Αυτό το ρεύμα μορφοποιεί τη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης σε «ιδεολογία του αναπόφευκτου». Αυτό επιβεβαιώνεται από την προσπάθεια πολλών κυβερνήσεων τα τελευταία χρόνια να χρησιμοποιήσουν την ιδέα της παγκοσμιοποίησης για να την επιστημονικά άλλωσθε: ότι η μοίρα των εθνικών οικονομιών δεν είναι ευαίσθητη στην επιρροή από τις εσωτερικές πολιτικές, ή στην καλύτερη περίπτωση ότι οι κυβερνήσεις δεν μπορούν να κάνουν τίποτα περισσότερο απ’ ό,τι επιβάλλεται από τις αποτελεσματικότερες μορφές της προσαρμογής στις εξωτερικές δυνάμεις (Hyman, 1999).

Πολιτική έκφραση αυτού του ρεύματος αποτελούν φιλελεύθερα και νέο-σοσιαλιστικά (σοσιαλφιλελεύθερα) πολιτικά ρεύματα που προοδεύουν στην παγκοσμιοποίηση τη διάσταση της «ρεαλιστικής» επιλογής (παθητικής ή ενεργητικής) που επιβάλλεται από τους νόμους αγοράς.

Το δεύτερο ρεύμα, ανεξάρτητα την διαδικασία της παγκοσμιοποίησης ως πραγματική τάση και τονίζει τη συνεχιζόμενη σπουδαιότητα των εθνικών κρατών. Στο βαθμό που αναγνωρίζεται, είτε θεωρείται ότι δεν αποτελεί νέο φαινόμενο για τον καπιταλισμό είτε ότι είναι απόρροια εξωγενών παραγόντων και ιδιαίτερα της κυρίαρχης σήμερα νεοφιλελεύθερης πολιτικής σημείωσε τη συνεργασία της και η οποία θα μπορούσε να αναπτυχθεί με την κατάλληλη μεταρρυθμίση μέσα στα πλαίσια του καπιταλισμού. Αντι να εστιάζει στις ανυξάνομες διαδικασίες διεθνοποίησης, εστιάζει στις διακρατικές σχέσεις και αντιθέσεις (Λιοδάκης, 2003). Πολιτική έκφραση αυτού του ρεύματος διαφέρουν πολιτικά ρεύματα της παραδοσιακής και ανανεωτικής αριστεράς, υποστηρίζοντας τας εναντίον των θεωριών της εξάρτησης ή της ανεξαρτησίας της παγκοσμιοποίησης στην διάσταση της ιδεολογίας ή του μύθου.

Η τρίτη προσέγγιση θεωρεί την παγκοσμιοποίηση ως συστημική τάση και ενδογενή ανάγκη του σύγχρονου καπιταλισμού (Φωτόπουλος, 1999; 2003). Η ραγδαία ανυξάνομη διεθνοποίηση του κεφαλαίου, οδηγεί σε ανυξάνομη διεθνοποίηση του κεφαλαίου, και ομολογεί την εξαιρετικά ανισομερή, διεθνοποίηση της διαδικασίας καπιταλιστικής συσσώρευσης. Εστιάζει περισσότερο στη σχέση των αριστερών - εργασίας και θεωρεί ότι οι διεθνείς αντιθέσεις προκύπτουν από τα ταξικά αντιθέτα (Λιοδάκης, 2003). Λαμβάνει υπόψη της μια μεταβίβαση σημαντικών οικονομικών λειτουργιών από τα κράτη προς τους υπερθινικούς οργανισμούς και υπό το κράτος αλλάζει ρόλο - δεν καταργείται - προωθούντας ή
διευκόλυνοντας τη διεθνοποίηση του κεφαλαίου. Πολιτική έκφραση αυτού του ρεύματος αποτελούν ριζοσπαστικά πολιτικά ρεύματα.

2.2.2 Επιχειρώντας έναν ορισμό της Παγκοσμιοποίησης

Θα μπορούσαμε να δόσουμε τον ακόλουθο ορισμό και να σκιαγραφήσουμε τα βασικά χαρακτηριστικά της παγκοσμιοποίησης:


Οι οικονομικές πτυχές της παγκοσμιοποίησης είναι οι σημαντικότερες. Αυτές περιλαμβάνουν τη ραγδαία ανάπτυξη των διεθνών οικονομικών και εμπορικών ροών και των ξένων άμεσων επενδύσεων από τις πολυεθνικές εταιρίες (Frenkel & Peetz, 1998). Ως διαδικασία ξεκινά από τα μέσα της δεκαετίας του ’80 και διενεργείται με πρωταγωνιστές τις πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Τα αίτια ανάπτυξης της ποιοτικής διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης πρέπει να αναζητηθούν:
1. στις πιέσεις, κατά βάση, που αναπτύσσονται από το μετα-φορντικό μοντέλο παραγωγής για διεύρυνση των πεδίων κεφαλαιακής συσσώρευσης προσδιόδοθης στην τελευταία διεθνή διάσταση
2. στην εγγενή τάση διεθνοποίησης του κεφαλαίου
3. στην κατάρρευση των χωρών του «υπαρκτού σοσιαλισμού» και μαζί με αυτές του διπολικού κόσμου και στην επικράτηση του δυτικού-καπιταλιστικού μοντέλου οργάνωσης της παραγωγής και της κοινωνίας
4. στην αλματώδη ανάπτυξη της τεχνολογίας (ως αίτια αλλά και ως αποτέλεσμα των δύο πρώτων) η οποία παρέχει όμως και τα μέσα για την αμφισβήτηση του ίδιου του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης μέσω της αξιοποίησης των
διαφόρων μέσων για την ανάπτυξη διεθνιστικής δράσης απ’ την πλευρά των εργαζομένων.

Ανάμεσα στην οικονομική, την τεχνολογική, την πολιτιστική και την πολιτική διάσταση της παγκοσμιοποίησης αναπτύσσεται μια διαδικασία αλληλεπίδρασης, στην οποία η οικονομική παγκοσμιοποίηση προωθείται από την τεχνολογική παγκοσμιοποίηση αλλά επίσης την ενισχύει, η πολιτιστική παγκοσμιοποίηση είναι το αναγκαίο συμπλήρωμα της οικονομικής παγκοσμιοποίησης, ενώ η κοινωνική και η πολιτική παγκοσμιοποίηση είναι οι αναπόφευκτες συνέπειες της οικονομικής παγκοσμιοποίησης (Φωτόπουλος, 2003).

Οι διαδικασίες αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης στην οικονομία αφορούν (Αναστασόπουλος, 2003):
1. στο εμπόριο, μέσω της κατάργησης των φραγμών του διεθνούς εμπορίου, δασμών, κτλ.
2. στις διεθνείς άμεσες επενδύσεις
3. στις συνεργατικές εμπορικές σχέσεις
4. στη σύναψη διεθνών συμφωνιών (Γενική Συμφωνία Δασμών και Εμπορίου - GATT) και στην προσπάθεια διαμόρφωσης ενός διεθνούς ρυθμιστικού πλαισίου που αφορά στο κεφάλαιο, την εργασία, την τεχνολογία, τα πνευματικά δικαιώματα, στην ασφάλεια και εν γένει τις διεθνείς συναλλαγές.
5. στην δημιουργία ή μετεξέλιξη διεθνών οργανισμών και αλληλέγγυων, όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου, η Παγκόσμια Τράπεζα, Το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι εθνικές κυβερνήσεις επιδιώκουν τη διεύρυνση και εμβάθυνση των οικονομικών και περιφερειακών συνεργασιών τους που εξασφαλίζουν για τις επιχειρήσεις τους διεύρυνση των αγορών, συναλλαγματική σταθερότητα, μείωση του κινδύνου συναλλαγών, ασφάλεια για τις επενδύσεις, κτλ.
6. στην ποιοτική αλλαγή του ρόλου κράτους (όχι κατάργησή του). Οι εθνικές κυβερνήσεις επιδιώκουν τη διεύρυνση και εμβάθυνση των οικονομικών και περιφερειακών συνεργασιών τους που εξασφαλίζουν για τις επιχειρήσεις τους διεύρυνση των αγορών, συναλλαγματική σταθερότητα, μείωση του κινδύνου συναλλαγών, ασφάλεια για τις επενδύσεις, κτλ.

Η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης αποτελεί τάση μετατροπής του διεθνούς οικονομικού και κοινωνικού σχηματισμού από αθροιστικό σε ακέραιο

2.3 Η Παγκοσμιοποίηση και οι διεθνικές επιχειρήσεις ως προσδιοριστικοί παράγοντες για τις Βιομηχανικές σχέσεις

2.3.1 Η άμεση επίδραση των διεθνικών επιχειρήσεων

Η κατάρρευση του διπολικού κόσμου έφερε στο προσκήνιο έναν νέο, πολυπολικό κόσμο και μαζί μ’ αυτόν το μετασχηματισμό του πολυτοπικού ανταγωνισμού, στον οποίο βασικό παίκτη ήταν οι πολυεθνικές, σε διεθνή ανταγωνισμό με παίκτες τις διεθνικές επιχειρήσεις που διασκορπίζουν τις διάφορες φάσεις της παραγωγής ή τις παραγωγικές τους δραστηριότητες στις επιμέρους έθνη – κράτη αλλά ολοκληρώνουν τα προϊόντα τους και τα πωλούν στον διεθνή χώρο (Αναστασόπουλος, 2003).

Ο ρόλος των διεθνικών επιχειρήσεων αναδεικνύεται σε βασικό φορέα της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης και ως εκ τούτου η αναζήτηση της σχέσης και της επίδρασης της παγκοσμιοποίησης στο περιεχόμενο και τις μορφές των βιομηχανικών σχέσεων δεν μπορεί παρά να εστιάζει στις διεθνικές επιχειρήσεις. Οι τελευταίες, αποτελούν σήμερα και τους βασικούς φορείς στη διασυνοριακή μεταφορά κεφαλαίων, αγαθών, υλικών παραγωγής και τεχνολογίας (Γεωργόπουλος, 2005).

Οι διεθνικές επιχειρήσεις για την διεθνοποίηση των δραστηριοτήτων τους μπορούν να χρησιμοποιήσουν ένα από τα τρία ή και συνδυασμό μεταξύ των τριών ακόλουθων «εργαλείων»: εξαγωγές, διεθνής άμεσες επενδύσεις, τεχνολογικές και εμπορικές συνεργασίες και συμμαχίες με τρίτες, ανεξάρτητες
εταιρείες, στο πλαίσιο των μηχανισμών της αγοράς (Αναστασόπουλος, 2005; Γεωργόπουλος, 2005).

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια αναδεικνύεται η κυριαρχία των άμεσων ξένων επενδύσεων έναντι των άλλων εργαλείων διεθνοποίησης με τους επίσημους ρυθμούς αύξησης των άμεσων ξένων επενδύσεων να παραμένουν υψηλότεροι των αντίστοιχων ρυθμών του παγκόσμιου κοινωνικού προϊόντος, των παγκόσμιων εξαγορών και των διεθνών ακαθάριστων επενδύσεων. Τις διεθνείς άμεσες επενδύσεις πραγματοποιούν παγκοσμίως πάνω από 60.000 πολυεθνικές επιχειρήσεις που ελέγχουν πάνω από 820.000 θυγατρικές (Γεωργόπουλος, 2005).

Αναγκαίος σε αυτό το σημείο είναι και ένας συνοπτικός ορισμός των άμεσων ξένων: Με τον ορό ξένη άμεση επένδυση εννοούμε τις διεθνείς ροές κεφαλαίων με τις οποίες μια επιχείρηση σε μια χώρα δημιουργεί ή επεκτείνει μια θυγατρική της σε άλλη χώρα, προχωρά σε συγχώνευση ή εξαγορά μιας επιχείρησης, έχοντας τον πλήρη έλεγχο. Η θυγατρική εταιρεία αποτελεί τμήμα μιας ενιαίας οργανωτικής δομής της διεθνικής επιχείρησης (Krugman & Obstfeld, 1995).

Στις σύγχρονες συνθήκες, που οι διεθνικές επιχειρήσεις ισχυρίζονται αποτελούν τους αποφασιστικούς φορείς μιας διεθνικής διαδικασίας συσσώρευσης, δεν έχουμε απλώς διεθνοποίηση του κεφαλαίου, αλλά και μια γεωγραφική κατανομή και παγκόσμια διασπορά των διαφορετικών φάσεων μιας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας, συχνά εντός της ίδιας της πολυεθνικής επιχείρησης (Λιοδάκης, 2003). Η διαδικασία αυτή, κατά την οποία η επιχείρηση διατηρεί τα ιδιοκτητικά της πλεονεκτήματα εντός της δικής της δομής και δεν αποφασίζει να τα «πουλήσει» σε άλλες επιχειρήσεις, επιτρέπει στην εσωτερική επιχείρηση να μεταφέρει τα ιδιοκτητικά της πλούτης της στην παγκόσμια διεπιχείρηση κατά τα πρότυπα του μετα-φορντικού μοντέλου (Κριγκμαν & Οβστφέλ, 1995).

Οι πολιτικές εσωτερικής επιχείρησης υπάρχουν η συναφές με την παραγωγή κεφαλαίου, καθώς και με την ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων, κατά τα πρότυπα της διεθνικής επιχείρησης (Γεωργόπουλος, 2005).

Κατά συνέπεια οι άμεσες ξένες επενδύσεις αναδεικνύονται σε κατεξοχήν φορέα αναδιάρθρωσης της παραγωγής και των σχέσεων εργασίας, κατ’ επέκταση των βιομηχανικών σχέσεων, κατά τα πρότυπα του μετα-φορντικού μοντέλου.
παραγωγής, καθώς μεταφέρουν εκτός από κεφάλαιο, τεχνολογία που συνεπάγεται διαφορετικές μεθόδους παραγωγής βασισμένες στην ευελιξία, διαφορετική οργανωτική δομή της επιχείρησης και μεθόδους διοίκησης της, τάση για μείωση των συγκρούσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί πως αυτή η διαδικασία αναδιάρθρωσης που επιτελείται από τις διεθνικές επιχειρήσεις μέσω των άμεσων έξοδων επενδύσεων δεν είναι ομοιόμορφη. Διαφορές υπάρχουν από κράτος σε κράτος στην διαδικασία της αναδιάρθρωσης που εφαρμόζουν οι διεθνικές επιχειρήσεις, καθώς αυτή εξαρτάται από διαφορετικά μοντέλα κεφαλαιακής συσσώρευσης, από τις ιστορικά διαμορφωμένες τάσεις για θεσμική και κοινωνική ρύθμιση και από την ιδιαίτερη μορφή και οργάνωση του εργατικού κινήματος σε κάθε χώρα (Σκοπελίτου, 2003).

2.3.2 Η έμμεση επίδραση των διεθνικών επιχειρήσεων

Και αν η παραπάνω διαδικασία αποτελεί μια άμεση πίεση, από την πλευρά των διεθνικών επιχειρήσεων, για αναδιάρθρωση και αλλαγή του περιεχομένου και των μορφών των βιομηχανικών σχέσεων, υπάρχει και η έμμεση πίεση που προκύπτει από την προσπάθεια των κρατών και τις πολιτικές των εθνικών κυβερνήσεων να προσελκύσουν, για λογαριασμό της η καθεμία, αλλά και να διατηρήσουν εντός των εθνικών τους ηχών τις έξοδες άμεσες επενδύσεις.

Η μετατροπή του ανταγωνισμού από πολυτοπικό σε διεθνή έχει φέρει στο κέντρο της προσοχής, του ενδιαφέροντος αλλά και της πολιτικής των εθνικών κυβερνήσεων (και των ολοκληρώσεων), την έννοια της ανταγωνιστικότητας που έχει γίνει πλέον αναδειχθεί σε όρο για την επιβίωση. Ο ανταγωνισμός δε, ως έννοια, έχει αποτυπωθεί ως βασική κοινωνική σχέση (βλ. Μάαστριχτ, διεθνείς συμφωνίες κ.λπ.) (Μπιτσάκης, 2000).

Μιλώντας για την ανταγωνιστικότητα αναφερόμαστε στο βαθμό αντοχής μιας οικονομίας ή ενός προϊόντος που παράγεται στο εσωτερικό έναντι ενός όμοιου προϊόντος που παράγεται στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό (Αγαπητός, 2004). Η εναλλακτικά, εννοούμε την ικανότητα μιας επιχείρησης να επιτύχει στην αγορά προσφέροντας προϊόντα υψηλής ποιότητας σε χαμηλό κόστος έναντι
των ανταγωνιστών της. Αντίστοιχα όταν αναφερόμαστε στην ανταγωνιστικότητα μιας εθνικής οικονομίας εννοούμε την ικανότητα διαμόρφωσης εκείνου του περιβάλλοντος που μπορεί να εξασφαλίσει στην επιχείρηση δυνατότητες παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και χαμηλού κόστους έναντι των εθνικών και διεθνών ανταγωνιστικών επιχειρήσεων (Η επιχειρηματική ανταγωνιστικότητα προϋπόθεση της εθνικής ανταγωνιστικότητας, Kantor Α.Ε, 2006).

Οι χώρες υποδοχής, αναμορφώνουν το θεσμικό πλαίσιο προς όφελος των διεθνών επιχειρήσεων προκειμένου να προσελκύσουν τις διεθνείς αμέσες επενδύσεις, με σκοπό την διαμόρφωση περιβάλλοντος ανταγωνιστικότητας. Οδηγημένοι από μια ανάγκη για τη μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα, οι εργοδότες επιδιώκουν την υψηλότερη ελαστικότητα στην εργασία, την παραγωγικότητα, και την ποιότητα.


Η προσπάθεια για την επίτευξη ανταγωνιστικότητας αποτελεί και την πιο συνθηκοθετημένη δικαιολογία των κυβερνήσεων προς τους εργαζόμενους προκειμένου να διατηρήσουν την πίεση προς τα κάτω επί των μισθών και να επιβάλλουν αυστηρότερη εργασιακή πειθαρχία, να διατηρήσουν σε χαμηλά επίπεδα τον πληθωρισμό και να επιτύχουν σταθερότητα των τιμών. Η προσπάθεια αυτή, που ουσιαστικά οδηγεί σε αναδιάρθρωση της σχέσης κεφαλαίου – εργασίας, είναι ασυμβίβαστη με τις υπάρχουσες συνδικαλιστικές δομές στις οποίες ασκούνται έντονες πιέσεις για αλλαγή (Σκοπελίτου, 2003).

Θα ήταν ωστόσο λάθος να υποστηρίξει κανείς πως αυτή η διαδικασία είναι ενιαία και πως οι αγορές εργασίας είναι ολοκληρωμένες. Σήμερα εκφράζεται η τάση για ολοκλήρωση των αγορών προϊόντων και κεφαλαίου, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η ολοκλήρωση έχει επιτευχθεί. Αν διανύσαμε, δηλαδή, μια τελική φάση – και όχι μια εξελικτική περίοδο – στη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης – θα έπρεπε οι εργασιακές σχέσεις να είναι παγκοσμιοποιημένες, να υπάρχει τάση
για σύγκλιση των μισθών σε διεθνές επίπεδο. Κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται σήμερα, το αντίθετο μάλλον, αποτελέσταν και ένα από τα κίνητρα για διεθνοποίηση μιας επιχείρησης.

2.4 ΕΥΕΛΙΞΙΑ: όρος επιβίωσης για το οικονομικό σύστημα, Casus Beli για τις Βιομηχανικές Σχέσεις

Η παγκοσμιοποίηση ενισχύει την ανταγωνιστικότητα, και στο επίπεδο της εταιρίας και στο επίπεδο του έθνους. Οπως παρατηρείται σε μια σειρά από χώρες αυτό οδηγεί τη διοίκηση στο επίπεδο οικονομικού συστήματος να ανέξιτεί η αποτελεσματικότητα της εργασίας προς όφελος του κεφαλαίου. Η πίεση για αυξημένη ευελιξία στην εργασία στη χρήση της εργασίας είναι πανταχού παρούσα (Frenkel & Peetz, 1998).

Η ευελιξία της εργασίας φαίνεται να αποτελεί εκτείνεται και αναγκαία συνθήκη για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τόσο σε εθνικό όσο και στη μικρο-κλίμακα της επιχείρησης. Στην κατεύθυνση αυτή παρουσιάζονται πιέσεις που τείνουν να αλλάξουν τη δομική της θεμελιωδή εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα που είχαν παγιώθει στο παρελθόν.

Τα τελευταία χρόνια η «ευελιξία» όλο και πιο συχνά αποτελεί πεδίο αντιπαράθεσης ανάμεσα στους εμπλεκόμενους στις βιομηχανικές σχέσεις και πληροφορικής συγκρούσεις. Ως έννοια, στις βιομηχανικές σχέσεις, ούτε ξεκινά ούτε τελειώνει με την προσθήκη της ως προσδιορισμού μπροστά από την «εργασία» αλλά αποτελεί συστατικό στοιχείο στη διαλεκτική σχέση οικονομικό σύστημα – επιχείρηση – εργασία.

Ως όρος, η ευελιξία – ευκαμψία, εντοπίζεται στην οικονομική επιστήμη στην νεοκλασική θεωρία και στην οικονομετρία. Σε σχέση με το οικονομικό σύστημα, η ευελιξία αναφέρεται στην ικανότητα του να αντιμετωπίζει μια δομική κρίση μέσα από το μετασχηματισμό του. Αυτού του είδους η ευελιξία αναφέρεται στην βιβλιογραφία – αρθογραφία ως «δομική ευελιξία» (Καραμεσίνη, 1993).

Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί, με βάση και τη συζήτηση σε προηγούμενη ενότητα, πως η δομική ευελιξία αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό του νέου μοντέλου καπιταλιστικής ανάπτυξης που βασίζεται στο μετα – φορτικό.
μοντέλο παραγωγής αλλά και του διεθνούς ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, επιβάλλοντας την ευελιξία της εργασίας.

Ως βασικές αιτίες για την τάση διεθνώς προς όλο και μεγαλύτερη ευελιξία της εργασίας αναφέρονται (Κούζης, 2000):
1. ο συνεχώς επιδεινωμένος οικονομικός, κοινωνικός και πολιτικός συσχετισμός δυνάμεων σε βάρος του συντελεστή εργασία
2. η διεθνοποίηση/παγκοσμιοποίηση που συνεπάγεται διεθνοποιημένους κανόνες οικονομικού ανταγωνισμού που δεν λειτουργούν με κανόνες κοινωνικού ελέγχου.
3. η αλλαγή της φύσης της εργασίας, του περιεχομένου και του όγκου της απασχόλησης μέσα από την ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων και την εξέλιξη των νέων τεχνολογιών.

Σε ορισμένες περιπτώσεις η τάση προς επέκταση της ευελιξίας - σε ποσότητα και ποιότητα – υποβοηθήθηκε από μια σειρά κοινωνικά φαινόμενα που χαρακτηρίζονταν κυρίως ως στάδια της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης. Ενα τέτοιο φαινόμενο, για παράδειγμα, ήταν η σλητήνομο ή ανελαστική εποχή των δεκαετίες του 1980 και της μισής της δεκαετίας του 1990, οι μεταναστευτικές ροές κυρίως από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. (Λυμπεράκη & Λαμπριανίδης, 2001)

Στη συνέχεια, για την καλύτερη και λεπτομερέστερη μελέτη του ζητήματος, η ευελιξία της εργασίας χωρίζεται στην ευελιξία της αγοράς εργασίας και την ευελιξία της εργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης. Ο διαχωρισμός αυτός είναι μόνο μεθοδολογικός καθώς ο βαθμός ευελιξίας της αγοράς εργασίας επηρεάζεται από τον βαθμό ευελιξίας της εργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης και αντίστροφα.
2.4.1 Ευελιξία της αγοράς εργασίας

Η ευελιξία της αγοράς εργασίας χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει την ανάγκη ή την επιθυμία να δοθεί μεγαλύτερη ελευθερία στις επιχειρήσεις για τη διαχείριση του προσωπικού τους και συνοψίζεται στο αίτημα κατάργησης όλων των θεσμών που εμποδίζουν την ανταγωνιστική λειτουργία της αγοράς εργασίας και κυρίως την μονοπωλιακή δύναμη των εργατικών συνδικάτων.

Ο ισχυρός ρόλος των εργατικών σωματείων (σε όλες τις βαθμίδες) καταλογίζεται ως υπεύθυνος για τις δυσκαμψίες των αγορών εργασίας που τροφοδοτούν τον πληθωρισμό, υπονομεύοντας την ανταγωνιστικότητα, οδηγούν σε πτώση τα ποσοστά κέρδους, εμποδίζουν την τεχνολογική αναδιάρθρωση και την αναδιάρθρωση της παραγωγής. Επιπλέον, οι επιδοτήσεις τους κράτους, υπό την πίεση των εργαζομένων, σε φθίνοντες παραγωγικούς κλάδους και σε υπερχρεωμένες επιχειρήσεις αυξάνουν τα δημόσια ελλείμματα και το φορολογικό βάρος των επιχειρήσεων.

2.4.2 Ευελιξία της εργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης

Η ευελιξία της εργασίας στο πλαίσιο της επιχείρησης αναφέρεται σε τρεις τύπους ευελιξίας που αφορούν στο περιεχόμενο και τις μορφές των εργασιακών σχέσεων (Ananiadis, 2003), οι οποίες συχνά συνυπάρχουν:

1. Στην αριθμητική (ή εξωτερική) ευελιξία, που πρόκειται ουσιαστικά για αυξομειώσεις (απολύσεις/προσλήψεις) του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού. Αναφέρεται επίσης στη βιβλιογραφία ως η διαδικασία που απαιτείται όστε ένα πλήρως απασχολημένο εργατικό δυναμικό που εργάζεται με συμβάσεις αορίστου χρόνου να περιλάβει ένα μεγαλύτερο μέρος προσωπικού, part time ή εύκαμπτου χρόνου απασχόλησης εργαζομένων.

2. Η λειτουργική (ή εσωτερική ευελιξία) αφορά στην ανακατανομή του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στην εταιρεία και στην διευθυντική ικανότητα να αυξήσει η κινητικότητα μεταξύ των καθηκόντων.
3. Η μισθολογική ευελιξία αφορά στη μετακίνηση μακριά από τις συλλογικές μορφές προσδιορισμού αμοιβών, που περιλαμβάνει τις διαφοροποιημένες αμοιβές σε μεγάλο εύρος.


Η «θεωρία της ευέλικτης επιχείρησης» υποστηρίζει πως προκειμένου η επιχείρηση να ανταποκρίνεται στις μεταβολές στις αγορές προϊόντος απαιτείται ο διαχωρισμός του εργατικού δυναμικού που απασχολεί σε «κεντρικό» και σε «περιφερειακό» εργατικό δυναμικό.

Το «κεντρικό» που υπόκειται σε ποιοτική ευελιξία, είναι πολυειδικευμένο και προσφέρει λειτουργική ευελιξία στην επιχείρηση βραχυπρόθεσμα μέσω της συμμετοχής του σε πολυδύναμες ομάδες και μακροπρόθεσμα μέσω της επανακατάρτισης του. Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας εργάζονται στο χώρο της επιχείρησης και η απασχόλησή του είναι πλήρους και αορίστου χρόνου.

Το «περιφερειακό» εργατικό δυναμικό προσφέρει αριθμητική ευελιξία, αυξομειώνεται ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης ή τις τεχνολογικές μεταβολές. Περιλαμβάνει τρεις υποκατηγορίες:

- Η πρώτη περιλαμβάνει εσωτερικούς ως προς την επιχείρηση εργαζόμενους που είναι πλήρως απασχόλησης, ασκούν εργασίες υπαλληλικής εποπτείας, έχουν μικρότερη εργασιακή ασφάλεια και προοπτικές εξέλιξης.
- Η δεύτερη περιλαμβάνει εποχικούς εργαζόμενους που συμπληρώνουν κατά περιόδους την πρώτη περιφερειακή ομάδα ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.
- Η τρίτη περιλαμβάνει εξωτερικούς ως προς την επιχείρηση εργαζομένους, υπεργολάβους ή αυτοαπασχολούμενους και ασκούν επαγγέλματα που δεν είναι κεντρικού χαρακτήρα για την επιχείρηση, δεν απαιτούν καθόλου ή απαιτούν υπερβολική εξειδίκευση.

Η θεωρία της «ευέλικτης εξειδίκευσης» ουσιαστικά αποτελεί ένα νέο τεχνολογικό παράδειγμα, μετασχηματισμού της εργασιακής διαδικασίας και της βιομηχανικής οργάνωσης, που διαδέχεται το μοντέλο της μαζικής παραγωγής. Βάση του αποτελεί ένα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό που παράγει ποικιλία
εξειδικευμένων προϊόντων με την χρήση τεχνολογίας αλλά και εργασιακών
σχέσεων υψηλής ευελιξίας. Βασικός φορέας υλοποίησης της στρατηγικής της
eυελιξίας αποτελούν τα δίκτυα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που συνδέονται
με υπεργολαβιές.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι στρατηγικές ευελιξίας που ακολουθούν οι
επιχειρήσεις, οι εθνικές κυβερνήσεις και οι περιφερειακές ολοκληρώσεις
ποικίλουν. Αυτή η ποικιλομορφία οφείλεται (Καραμεσίνη, 1993):

1) στις διαφορετικές ιδεολογικές τοποθετήσεις των φορέων (εργοδοσία,
πολιτικά κόμματα, εθνικές κυβερνήσεις) των στρατηγικών ευελιξίας
2) στο διαφορετικό συσχετισμό δυνάμεων ανάμεσα στους φορείς των
εργαζομένων και στους φορείς των εργοδοτών
3) στη διαφορετικότητα του θεσμικού πλαίσιο για την εργασία από χώρα σε
χώρα
4) στην διαφορετική ιστορική συγκρότηση των κοινωνικών και πολιτικών
δυνάμεων
5) στη διαφορετικότητα των κοινωνικών αγώνων και κατ’ επέκταση των
συγκρούσεων στα πλαίσια του κάθε κράτους ή της κάθε ολοκλήρωσης ή
της κάθε επιχείρησης.
6) στους διαφορετικούς στόχους που θέτουν τα κοινωνικά υποκείμενα στα
πλαίσια των συγκρούσεων.

Για τις δύο προαναφερθείσες κεντρικές προσεγγίσεις των στρατηγικών
ευελιξίας, θα μπορούσε να ειπωθεί συμπερασματικά πως αυτές συγκλίνουν στα
εξής:

1) στην εμφάνιση ενός νέου, ιστορικά περισσότερο μορφωμένου (ποσοτικά)
erγατικού δυναμικού
2) στην εμφάνιση ενός εργατικού δυναμικού με έντονη την απουσία της
erγασιακής ασφάλειας
3) στην εμφάνιση ενός εργατικού δυναμικού πολυκατακερματισμένου από
πλευράς χώρου εργασίας, διάρκειας παραμονής στην εργασία, ευρύτητας
γνώσεων (πολυειδικευμένοι εργαζόμενοι των επιτελικών θέσεων εργασίας
από τη μια και υπερεξειδικεύοντας εργαζόμενοι από την άλλη)
4) στην εμφάνιση της ικανότητας οργάνωσης της εργασίας και ρύθμισης των
εργασιακών σχέσεων παρακάμπτοντας το κράτος
2.4.3 Πολιτικές προώθησης των στρατηγικών ευελιξίας

Η ευελιξία, με την έννοια που περιγράφηκε παραπάνω, αποτελεί τη στρατηγική στο νέο μοντέλο ανάπτυξης. Η προώθηση αυτής της στρατηγικής επιτυγχάνεται μέσω βασικών πολιτικών ευελιξίας που συγκλίνουν διεθνώς στις εξής (Κούζης, 2000): α) στην ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους, β) στην ευελιξία της απασχόλησης και στην αποδυνάμωση των πολιτικών προστασίας της, γ) στην ευελιξία του χρόνου εργασίας, δ) στον περιορισμό φορολογικών και κοινωνικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων.

α) ευελιξία άμεσου μισθολογικού κόστους

Όσον αφορά την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους, θα πρέπει να αναφερθεί πως αυτή στοχεύει στη μείωση των άμεσων αποδοχών, του άμεσου μισθού, για την μείωση του μισθολογικού κόστους και κυριαρχεί έναντι της μείωσης του έμμεσου μισθολογικού κόστους (εισφορές κοινωνικής ασφάλισης). Οι πρακτικές που εφαρμόζονται σε αυτή την κατεύθυνση είναι (Κούζης, 2000):

1. η επαναξιολόγηση του ρόλου του τρόπου υπολογισμού των κατώτατων μισθών. Χαμηλότεροι μισθοί για τους νεοεισερχόμενους στην παραγωγική διαδικασία και υπολογισμός τους όχι με βάση την παραγωγικότητα αλλά με βάση το ύψος των τιμών και τον πληθωρισμό.

2. η απεξάρτηση της διαμόρφωσης και εξέλιξης των μισθών από την προϋπηρεσία

3. η σύνδεση της αμοιβής με τα (θετικά ή αρνητικά) αποτελέσματα της επιχείρησης.

4. η εξατομίκευση των αποδοχών με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου ή την ατομική του απόδοση, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων.

5. η μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς το πεδίο ισχύος τους, με τρόπο τέτοιο ώστε να αμφισβητείται ο ρόλος τους. Μεταφορά από το κεντρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης στο επιχειρησιακό επίπεδο για μεγαλύτερη ευελιξία ώστε να παρέχεται η δυνατότητα απεμπλοκής από κεκτημένα που κατοχυρώθηκαν σε κεντρικότερο επίπεδο.
β) ευελιξία της απασχόλησης και στην αποδυνάμωση των πολιτικών προστασίας της

Οι πολιτικές ευελιξίας της απασχόλησης και αποδυνάμωσης των πολιτικών προστασίας της στοχεύουν στην προσαρμογή του όγκου της απασχόλησης στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Πρακτικές σ’ αυτήν την κατεύθυνση είναι (Κούζης, 2000):

1. κατάργηση των διοικητικών περιορισμών στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων και αύξηση του ανώτατου ορίου προς τον αριθμό των ανά μήνα καταγγελλόμενων συμβάσεων εργασίας.

2. περιορισμός του ύψους των αποζημιώσεων και των προθεσμιών προειδοποίησης απολύσεων.

3. άρση της στενότητας των ερμηνειών των αρμοδίων δικαστηρίων για τις εργατικές διαφορές.

4. προώθηση της πρόσκαιρης απασχόλησης με όχημα τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

5. επέκταση της μερικής απασχόλησης.

6. ανάπτυξη μορφών εργασίας που δεν εντάσσονται στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία με χαρακτηριστικά λανθάνουσας μισθωτής εργασίας.

7. ανάπτυξη μορφών απασχόλησης που δημιουργούν σύγχυση ως προς το ποιος είναι ο εργοδότης και αφήνουν περιθώρια καταστρατήγησης των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Τέτοιες μορφές είναι ο δανεισμός εργαζομένων, η απασχόληση με διαμεσολάβηση τρίτου η μεταφορά προσωπικού σε περιπτώσεις ομίλων επιχειρήσεων.

γ) ευελιξία του χρόνου εργασίας

Οι βασικές πρακτικές προώθησης της ευελιξίας του χρόνου εργασίας είναι (Κούζης, 2000):

1. η ευελιξία πέραν του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και πέραν από τα νόμιμα καθορισμένα.

2. η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και ο συνολικός υπολογισμός του για μεγάλα χρονικά διαστήματα, με δυνατότητες αυξομείωσης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης κάθε περιόδου.
3. Εισαγωγή των ομάδων εργασίας (εργασία κατά βάρδια), με τη δυνατότητα διεύρυνσής του συνολικού χρόνου λειτουργίας των επιχειρήσεων.

d) περιορισμός των κοινωνικών και φορολογικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων

Αυτές οι πολιτικές ουσιαστικά αποσκοπούν στην αλλαγή της ρόης των αναδιανεμητικών λειτουργιών του κράτους προς όφελος των επιχειρήσεων. Κεντρική σημασία έχει η προσπάθεια αναθεώρησης του πλαισίου για την κοινωνική ασφάλεια/προστασία.

Η κοινωνική ασφάλεια, που εμφανίστηκε για πρώτη φορά στις ΗΠΑ το 1935, περιλαμβάνει τρεις επιμέρους έννοιες: την κοινωνική ασφάλιση, την υγεία και την κοινωνική πρόνοια. Περιλαμβάνει τα δημόσια συστήματα αναδιανομής των εισοδημάτων, υγείας και προστασίας από την κοινωνική ένδεια. Σκοπός η διατήρηση ενός ανεπτύσσοντος διαβίωσης και έννοιας μείωσης δυσμενών επιπτώσεων από ορισμένους κινδύνους όπως η ασθένεια, τα γηρατεία, ο θάνατος, η ανεργία, η μητρότητα κτλ. (Κρεμάλης, 2000)

Ακόμα και στα πλαίσια διεθνών οργανισμών (έκθεση Διεθνούς Τράπεζας 1994) έχουν διατυπωθεί αντιλήψεις που στοχεύουν στην κατάργηση του υπάρχοντος πλαισίου κοινωνικής προστασίας στην κατεύθυνση:
1. της εισαγωγής στοιχείων της αγοράς στη λειτουργία του συστήματος κοινωνικής προστασίας με την έννοια της εγκαθίδρυσης ενός ελεγχόμενου ανταγωνισμού
2. της ανάπτυξης ιδιωτικής κερδοσκοπικής δραστηριότητας στην ασφάλιση και στην υγεία (Ρομπόλης, 2000).

Σ’ αυτή την κατεύθυνση ακολουθούνται πρακτικές που στοχεύουν (Κούζης, 2000):
1. στη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τις επιχειρήσεις
2. στον περιορισμό του πλαισίου προστασίας και διευκολύνσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων για την άσκηση των καθηκόντων τους καθώς και των συμμετοχικών δικαιωμάτων σε θέματα διαχείρισης των επιχειρήσεων (όπου υπάρχουν)
3. στον περιορισμό της κρατικής παρέμβασης στα θέματα των εργασιακών σχέσεων μέσα από την άρση της άκαμπτης και αυστηρής νομοθεσίας
2.4.4 Ο αντίκτυπος της ευελιξίας για το πλαίσιο των Βιομηχανικών Σχέσεων

Η ευελιξία της εργασίας και η προσπάθεια για περαιτέρω προώθησή της, φαίνεται πως διαδραμάτισε και εξισορροπεί τον καθοριστικό ρόλο για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα. Ο καθοριστικός της ρόλος εντοπίζεται τόσο στο μακρο-επίπεδο των περιφερειακών ολοκληρώσεων όσο και στο μικρο-επίπεδο της επιχείρησης.

Ωστόσο, μαζί με την ανάπτυξη της ευελιξίας και στην επίπεδη ανταγωνιστικότητα, και στην επίπεδη ανταγωνιστικότητα, εξακολουθεί να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα. Ο καθοριστικός της ρόλος εντοπίζεται τόσο στο μακρο-επίπεδο των περιφερειακών ολοκληρώσεων όσο και στο μικρο-επίπεδο της επιχείρησης.

1. Η διόγκωση του φαινομένου της ανεργίας και η αναποτελεσματικότητα στην καταπολέμηση της μέσω των πολιτικών συμπίεσης του εργασιακού κόστους (Κούζης, 2000)
2. Η δημιουργία πολλαπλών ταχυτήτων εργαζομένων ως προς το περιεχόμενο της απασχόλησης τους
3. Η συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που εργάζονται με παραδοσιακές μορφές εργασιακών σχέσεων (πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου, με δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης)
4. Η εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων (World labour report 1997-98: industrial relations, democracy and social stability - ILO)
5. Η αυξανόμενη εργασιακή ανασφάλεια (ιδίως στις ρυθμιζόμενες βιομηχανίες) ως άλλη ισχυρή επιδρά στην απασχόληση των αγορών εργασιακών σχέσεων (Nicolettis et al, 2001)
6. Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας (πάνω σε 1 του παραρτήματος) που συμβάλλει αρνητικά στην προάσπιση και διεύρυνση των δικαιωμάτων των εργαζομένων
de
7. Μακροπρόθεσμα η μείωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων (Κούζης, 2000)
8. Οι αρνητικές επιδράσεις στην κατανάλωση λόγω της απώλειας εισοδημάτων (Κούζης, 2000).
2.5 Τάσεις και προοπτικές των Βιομηχανικών Σχέσεων στο πλαίσιο του διεθνούς περιβάλλοντος

Στην ανάλυση που προηγήθηκε περιγράφηκαν οι βασικότερες αλλαγές που συντελούνται στο διεθνές περιβάλλον και ασκούν πίεσες στην κατεύθυνση της αναδιάρθρωσης της εργασίας αλλά και των ιδίων των συστημάτων των Βιομηχανικών σχέσεων. Καθοριστικής σημασίας σε αυτή τη διαδικασία είναι η παγκόσμιοποίηση.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η διαδικασία της παγκόσμιοποίησης είναι μακριά από την ολοκλήρωση, και τα αποτελέσματα της θα φανούν μόνο κατά τη διάρκεια ενός μακρότερου χρονικού διαστήματος. Ο αντίκτυπος της δεν μπορεί να απομονωθεί από μια σειρά άλλες τάσεις όπως η διακοπή της παραδοσιακής εταιρίας και η μετατροπή της σε ένα δίκτυο των τυπικά αυτόνομων μονάδων, οι αλλαγές στην επαγγελματική δομή οι πολιτικές μετατοπίσεις στα δικαιώματα (Hyman, 1999). Επιπλέον, η παγκόσμιοποίηση επηρεάζει άλλες διαδικασίες, όπως η απελευθέρωση των αγορών, τις ιδιωτικοποιήσεις, τα σχέδια της εκθρονισμόντων και της πολιτικής αλλαγής. Συνεπώς, είναι δύσκολο να σκιαγραφηθεί ακριβώς ο αντίκτυπος της (παγκόσμιοποίησης) και άμεσα στις βιομηχανικές σχέσεις και έμμεσα μέσω αυτών των άλλων διαδικασιών (Frenkel & Peetz, 1998).

Ωστόσο, σε μερικές χώρες, αλλά όχι σε όλες, έχουν υπάρξει ριζικές αλλαγές στις βιομηχανικές σχέσεις στη δεκαετία του ’90. Αυτές οι αλλαγές συχνά αναμειγνύονται με την αυξάνοντας επενδυτική μέσα στις χώρες. Αποτέλεσμα είναι η διεθνής ποικιλομορφία παραμένει χαρακτηριστική (Hyman, 1999). Στην συνέχεια επιχειρείται αφενός να παρουσιασθούν οι λόγοι για τους οποίους επιμένουν οι εθνικές διαφοροποιήσεις των συστημάτων των Βιομηχανικών Σχέσεων, αφετέρου, να αποτυπωθούν οι βασικές τάσεις που παρατηρούνται διεθνώς και αφορούν σε υπαρκτές διαδικασίες σύγκλισης των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων.
2.5.1 Η εμμονή των εθνικών χαρακτηριστικών των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων μεσούσης της Παγκοσμιοποίησης

Οι βιομηχανικές σχέσεις, δεδομένου ότι καταλαβαίνουμε τον όρο σήμερα, ήταν μια εφεύρεση της εποχής του διαπρεπούς εθνούς κράτους (Hyman, 1999). Το κράτος κοινωνικής πρόνοιας βιώθηκε αρχικά, κατόπιν θεωρητικοποιήθηκε, ως ένας διαθέσιμος ανακατανεμητικός μηχανισμός της αγοράς απαραίτητος στα έθνη κράτη. Τα κύρια χαρακτηριστικά του ήταν η στεγανότητά του απέναντι στο διεθνές, ένα κλειστό και σταθερό θεσμικό πλαίσιο και μια τριμερής διακυβέρνηση κάποιου τύπου (Ananiadis, 2003). Η σχετική αυτονομία των εθνικών πολιτικών και της οικονομίας ήταν ο πλαίσιο εντός του οποίου αναπτύχθηκαν τα διακριτά εθνικά συστήματα για τον κανονισμό της αγοράς. Σήμερα, εστόσο, η διεθνική οικονομική ολοκλήρωση υπονομεύει την πρακτική εναλλαγή των εθνικών συγκεκριμένων συστημάτων που ρυθμίζουν την αγορά και την απασχόληση, με συνέπεια μια κοινή υπαγωγή των εργασιακών σχέσεων στις ανεμπόδιστες δυνάμεις της αγοράς. (Hyman, 1999).

Η αυξανόμενη ολοκλήρωση της διασυνοριακής οικονομικής δραστηριότητας μέσα από τις ισχυρές πολυεθνικές, έχει ενθαρρύνει τη διάδοση των πρακτικών εργασίας και απασχόλησης. Ιδιαίτερα μέσα στις βιομηχανίες το αποτέλεσμα είναι μια αυξανόμενη σύγκλιση των πρακτικών διεθνώς, και η προϋποθέσεις διάβρωση των εθνικών διαφορών, τουλάχιστον σε κλαδικό επίπεδο (Ferner & Quintanilla, 2002).

Αφετέρου, τα εθνικά οργανισμούς επιχειρησιακά συστήματα, και οι θεσμοί εργασιακών σχέσεων μέσα σε αυτά, συνεχίζουν να εμφανίζουν ιδιομορφίες. Μεγάλες εταιρίες κινούνται εκτός συνόρων για να διαφύγουν από το περιοριστικό καθεστώς των βιομηχανικών σχέσεων της μητρικής τους χώρας ή και να εκμεταλλευτούν αυτή τη διεθνή διαφοροποίηση (Hyman, 1999).

Μια προσέγγιση, θεωρεί ότι οι εθνικές διαφορές στα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων επιμένουν επειδή τα εθνικά θεσμικά πλαίσια αποκρίνονται μόνο αργά στους μεταβαλλόμενους οικονομικούς όρους (Edwards, et al, 2006).

Μια δεύτερη προσέγγιση, ότι αντιπαραθετική, θεωρεί ότι πολλές από τις σημαντικότερες δομές θεσμών, όπως τα συστήματα ρυθμίσεων της αγοράς
εργασίας, της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εταιρικής διακυβέρνησης, εξαρτώνται από την παρουσία ρυθμιστικών καθεστώτων που είναι αποκλειστικότητα του έθνους-κράτους. (Ferner & Quintanilla, 2002).

Οι διεθνείς παραλλαγές στο πεδίο και το ρυθμό της αλλαγής των βιομηχανικών σχέσεων, σύμφωνα με μια τρίτη προσέγγιση (Frenkel & Peetz, 1998), αντανακλούν διάφορους παράγοντες. Ανάμεσα σε αυτούς τους παράγοντες συμπεριλαμβάνονται:

1. Η διαφορά της φύσης της οικονομίας ανάμεσα στα έθνη/κράτη,
2. Ειδικές διαφορές μεταξύ των χωρών στην ανταπόκριση της αγοράς εργασίας κάθε μιας από αυτές στις απαιτήσεις των εργοδοτών,
3. Οι διαφορές στην κυβερνητική στρατηγική εκβιομηχάνισης, που επηρεάζει την πολιτική δυναμική και τον βαθμό στον οποίο αυτή η στρατηγική μπορεί να εφαρμοστεί,
4. Οι διαφορές στις χώρες σχετικά με το βαθμό της κρατικής παρέμβασης. Μερικές χώρες παραμένουν ιδιαίτερα ρυθμισμένες, οι κυβερνήσεις τους επιμένουν επικεντρωμένες από τις πολιτικές δυνάμεις είναι επιφυλακτικές στο να ανοίξουν την πόρτα πάρα πολύ γρήγορα στις ξένες εταιρίες. Η πίεση για σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι αντίστοιχα αδύνατη. Ωστόσο, μόλις η παγκόσμια παρέμβαση γίνει ένα κεντρικό χαρακτηριστικό γνώρισμα μιας εθνικής οικονομίας, η κυβερνητική πολιτική για την αγορά εργασίας και την οικονομία περιορίζονται από την απαίτηση να κανονοποιηθούν οι ξένοι επενδυτές και οι διεθνείς των πολυεθνικών.
5. Σε κάθε περίπτωση, παραδοσιακά πολιτισμικές αξίες και κανόνες έχουν μια κρίσιμη επίδραση στις σχέσεις απασχόλησης. Αυτές περιλαμβάνουν διαφορετική ειρακική εξουσιοδότηση, αποφυγή ανοικτής σύγκρουσης, τη συντήρηση "του προσώπου" στις δημόσιες τοποθετήσεις, και μια προτίμηση στη συνασπισμικά-προσωπικά παρά λογικά-νομικά μέσα για να επιλυθούν τα προβλήματα. Αυτές οι αξίες και οι κανόνες που προκαλούν έχουν παρακολουθεί την ανάπτυξη των συνδικάτων και την εμφάνιση κοινών κανόνων και θεωρούνται εμπόδια στην επιχειρηματική απόδοση.
2.5.2 Οι τάσεις σύγκλισης των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων διεθνώς

Οι τάσεις σύγκλισης των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων διεθνώς αφορούν στην σύγκλιση των θεσμικών διαδικασιών των βιομηχανικών σχέσεων. Στην συνέχεια ακολουθείται κατά βάση η μεθοδολογία των Frenkel και Peetz (1998) προκειμένου να προσδιοριστούν τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής της διαδικασίας σύγκλισης.

Οι συστηματικές διαδικαστικές πτυχές των βιομηχανικών σχέσεων αναφέρονται σε στοιχεία των συστημάτων διακυβέρνησης που ισχύουν βασικά σε εθνικό και σε επίπεδο εργασιακού χώρου. Αυτά τα συστήματα σχετίζονται με τους κανόνες εκείνους που δημιουργούνται σε εθνικό επίπεδο συνθήκες, επιβάλλοντας τα όρια των δικαιώματων σε επίπεδο εργασιακών χώρων. Λόγω των διαφορών στις ιστορικές περιστάσεις, τις χρηματοδοτήσεις και την επίπεδο της οικονομικής ανάπτυξης, υπάρχουν παραλλαγές στα συστήματα διακυβέρνησης της εθνικής αγοράς εργασίας και της αγοράς εργασίας σε επίπεδο εργασιακών χώρων.

α) Συστήματα διακυβέρνησης της εθνικής αγοράς εργασίας

Σε επίπεδο εθνικής διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερα βασικά συστήματα (Frenkel & Peetz, 1998):

1. Σύστημα κρατικής μονομέρειας. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό η κυβέρνηση είναι αρμόδια για τη δημιουργία και τη διατήρηση του πλαισίου που αφορά στις σχέσεις μεταξύ της διοίκησης και εργαζομένων.

2. Διμερές σύστημα κράτους-εργοδοτών. Στο εν λόγω σύστημα το κράτος και οι εργοδότες διαμορφώνουν έναν συνασπισμό που καθορίζει αυτό το πλαίσιο.

3. Διμερές σύστημα κράτους-συνδικάτων. Με βάση αυτό το σύστημα, ένας συνασπισμός διαμορφώνεται μεταξύ του κράτους και των συνδικάτων για να ρυθμίσουν την απασχόληση.

4. Εθνικό τριμερές σύστημα. Οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες, και τα σωματεία είναι οι αρμόδιοι θεσμοί.
β) Συστήματα διακυβέρνησης σε επίπεδο εργασιακού χώρου

Τα συστήματα διακυβέρνησης σε επίπεδο εργασιακού χώρου αφορούν στους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων και μπορούν να διακριθούν στις εξής τέσσερις μορφές (Frenkel & Peetz, 1998):

1. Σύστημα διοικητικής μονομερείας. Με βάση αυτό το σύστημα, η διοίκηση, ανεμπόδιστη, είναι ο βασικός κατασκευαστής κανόνων και ο διοικητής στον εργασιακό χώρο.

2. Σύστημα κοινού κανονισμού ή συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το σύστημα αυτό αναφέρεται στη διαμόρφωση διαδικαστικών κανόνων σε επίπεδο εργασιακού χώρου που είναι το προϊόν της διαπραγμάτευσης μεταξύ της διοίκησης και συνδικάτων χωρίς τη σημαντική κρατική συμμετοχή.

3. Διμερές σύστημα διοίκησης-κράτους. Η διακυβέρνηση εργασιακών χώρων επιτυγχάνεται από έναν συνασπισμό της διοίκησης και μερικών κρατικών θεσμών.

4. Τριμερές σύστημα. Η διακυβέρνηση εργασιακών χώρων περιλαμβάνει το κράτος, τη διοίκηση, και τις συνδικαλιστικές δομές.

Αν και τα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων – ως συστήματα που διέπονται κατά βάση από κοινωνικούς νόμους με ιστορική υπόβαθρο – υπόκεινται σε μια διαφορετική μέσα στον χρόνο, έχουν κάποια βασικά χαρακτηριστικά σε κάθε διακριτή περίοδο κατακτικής ανάπτυξης. Στην νέα περίοδο, που είναι σε εξέλιξη, θα πρέπει να σκιαγραφηθεί η νέα ποιότητα των χαρακτηριστικών των βιομηχανικών σχέσεων και να ληφθεί υπόψη η τάση ή οι τάσεις που παρατηρούνται διεθνώς στην κατεύθυνση αναμόρφωσής τους.

Τα βασικά χαρακτηριστικά στη διαδικασία αυτή μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

1. Αλλαγή προηγουμένως των συστημάτων διακυβέρνησης των εργασιακών χώρων και μετέπειτα των εθνικών αγορών εργασίας, σαν αποτέλεσμα της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης.

2. Πτώση της συμμετοχής στα συνδικάτα σαν αποτέλεσμα της οικονομικής διεθνοποίηση που ενθαρρύνει τη διοικητική αποκέντρωση των θεσμών της αγοράς εργασίας (Hyman, 1999).
3. Ενθάρρυνση από την πλευρά των κυβερνήσεων για να αποδονυμώσουν τη νομική προστασία των συνθηκών εργασίας και των δικαιωμάτων διαπραγμάτευσης.

4. Αντιφατική επίδραση της παγκοσμιοποίησης στα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων. Η παγκοσμιοποίηση είναι μέρος της ιστορικής διαδικασίας της εκβιομηχάνίασης που επηρεάζει άμεσα τις βιομηχανικές σχέσεις. Έχει επίσης μια επιρροή σε άλλες διαδικασίες όπως η απελευθέρωση της αγοράς και η πολιτική αλλαγή που μεσολαβούν στη σχέση της με τις βιομηχανικές σχέσεις. Ενώ η εκβιομηχάνιαση και ο εκδημοκρατισμός δημιουργούν τους όρους που προωθούν το συνδικαλισμό, την εθνική τριμερή σχέση και τον κοινό κανονισμό, η παγκοσμιοποίηση και η συνοδευτική απελευθέρωση της αγοράς έχουν τις αντίστροφες τάσεις, αυξάνοντας τις απαιτήσεις των εργοδοτών για ευελιξία και ελαχιστοποίηση δαπανών, αυξάνοντας την αντίσταση των εργοδοτών και του κράτους στα συνδικάτα και τη συμμετοχή τους στον κανονισμό στο εθνικό αλλά και στο επίπεδο των εργασιακών χώρων. Το τελικό αποτέλεσμα, καθώς η παγκοσμιοποίηση προχωρά, εξαρτάται από την αλληλεπίδραση των διεθνών και εσωτερικών δυνάμεων.

5. Τάση για διαμόρφωση διμερών συστημάτων κράτους-εργοδοτών που συνδιαζέται με τη διοικητική μονομέρεια και αποδεκτά επίπεδα διεθνοτικού ελέγχου της εργασίας, ιδιαίτερα στις χώρες με χαμηλότερα επίπεδα εκβιομηχανίασης. Καθώς η παγκοσμιοποίηση προχωρά, αναμένουμε να βρούμε αυξανόμενο τον ενδιαφέρον του κράτους για τους εργοδότες λόγω της προσπάθειας των κυβερνήσεων να εξασφαλίσουν ότι οι εταιρίες θα παραμείνουν αποδοτικές έτσι ώστε η χώρα να παραμένει σε μια ελκυστική θέση για τις ξένες άμεσες επενδύσεις. Οι κυβερνήσεις μπορούν να έχουν πολιτικά κίνητρα για την προτίμηση του διεθνοτικού ελέγχου έναντι των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το ενδιαφέρον του κράτους για τους εργαζόμενους, αντίθετα, αναπτύσσεται μόνο μέχρι το σημείο που τα εργατικά κινήματα μπορούν να ασκήσουν επιρροή.

6. Πιθανή ανάπτυξη αντισταθμιστικών τάσεων μέσω της ανάπτυξης τριμερών συστημάτων στο εθνικό επίπεδο και κοινού κανονισμού σε επίπεδο εργασιακών χώρων ή διμερών συστημάτων κράτους- συνδικάτων, όπου η εκβιομηχάνιαση είναι πιο προηγμένη και τα συνδικάτα πιο ισχυρά, αν και
εθνικά το κράτος και οι εργοδότες θα τείνουν να διαμορφώσουν τον κύριο συνασπισμό για να εξασφαλίσουν μια επαρκή επιστροφή στην επένδυση. Πρόκειται ουσιαστικά για «ψευδοτριμερείς» και «ψευδοδιμερείς» σχέσεις που αποσκοπούν από την πλευρά των κυβερνήσεων στην ενσωμάτωση των συνδικάτων προκειμένου να προλάβουν και να διαχειριστούν τη βιομηχανική σύγκρουση.

7. Αντιτιθέμενα αποτελέσματα στη βιομηχανική σύγκρουση: Η αυξανόμενη αβεβαιότητα των εργαζομένων μπορεί να αυξήσει τη διάθεση των εργαζομένων στην απεργία, αλλά η έκθεση στις απαιτήσεις της διεθνούς αγοράς μπορεί να μειώσει την ικανότητά τους να λάβουν μέτρα.

8. Υπολογισμός των ενδιαφερόντων/διεκδικήσεων των εργαζομένων. Οι πολιτικές εκτιμήσεις των κυβερνήσεων λαμβάνουν υπόψην τους εργαζομένους και τις απαιτήσεις τους καθώς τα συνδικάτα μπορούν να υποστηρίξουν τα κόμματα της αντιπολίτευσης, και μπορούν να απειλήσουν την κυβερνητική τάξη με την ενθάρρυνση των απεργιών και την υποστήριξη αντιλήψεων που θα έχουν επιπτώσεις στους επενδυτές σχετικά με τη μελλοντική αποδοτικότητα των επενδύσεων τους (Frenkel & Peetz, 1998).

9. Υπονόμευση της δύναμης των συνδικάτων. Με βάση τις σταθερές απαιτήσεις για ευελιξία αναπτύσσεται μια αυξανόμενη αντίθεση των εργοδότων όταν τους συνδικάτους που εκφράζεται και με διαδικασίες υπονόμευσής τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι πιθανοί ηγέτες των συνδικάτων έχουν προσχεθεί στις εποπτικές ή διευθυντικές θέσεις. Σε άλλες περιπτώσεις εργοδότες αρνούνται να αναγνωρίσουν τα νεοϊδρυθέντα συνδικάτα, εκφράζουν τα ενεργά στελέχη των εργατικών ενώσεων, ή παρεμβάλουν αντισυνδικαλιστικές προτάσεις στις μεμονωμένες συμβάσεις απασχόλησης (Ariffin, 1997).

10. Αλλαγή της πληθυσμιακής αναλογίας των δυνητικών υποκειμένων των βιομηχανικών σχέσεων με σαφή την τάση πληθυσμιακής αύξησης των δυνάμεων της εργασίας. Αυτό συμβαίνει λόγω της τάσης συρρίκνωσης των μεσαίων στρωμάτων/περιόδους που βλέπουν την θέση τους διαρκώς να χειροτερεύει σαν αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης και τις θέσεις εργασίας τους να είναι επισφαλείς, όπως σημειώνει και ο καθηγητής του πανεπιστημίου του Harvard Larry Summers (news.kathimerini.gr).
2.5.3 Συστήματα παγκόσμιας διακυβέρνησης των βιομηχανικών σχέσεων

Η προηγούμενη ενότητα αναφέρθηκε στις τάσεις σύγκλισης των συστημάτων διακυβέρνησης των Βιομηχανικών Σχέσεων σε επίπεδο εθνικής αγοράς εργασίας και σε επίπεδο εργασιακού χώρου. Ωστόσο, η διεθνής διάσταση των Βιομηχανικών Σχέσεων δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στην τάση σύγκλισης των εθνικών συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων αλλά και στα υπαρκτά από δεκαετίες συστήματα παγκόσμιας διακυβέρνησης με χαρακτηριστικότερη και σημαντικότερη για τις βιομηχανικές σχέσεις την περίπτωση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (International Labour Organization, ILO).

Η δημιουργούμενη παγκόσμια διακυβέρνηση γίνεται κατανοητή ως η ενδυνάμωση της παγκόσμιας πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής αλληλεπίδρασης που έχει παραγάγει τις πιέσεις για ένα συνακόλουθο σύστημα της διακυβέρνησης. Κατά αυτήν την άποψη, μέχρι το σημείο που η παγκόσμια διακυβέρνηση υπάρχει, είναι μια αντανάκλαση της παγκόσμιας ισορροπίας δύναμης που δεσμεύει τα δύο κράτη. Περιλαμβάνει μια αυξανόμενη πολυπλοκότητα ως προς τον τρόπο που οι διεθνείς δράστες αλληλεπιδρούν και συσχετίζονται στη διαχείριση των πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών υποθέσεων. (Haworth & Hudges, 2003).

Εκφράσεις της παγκόσμιας διακυβέρνησης αποτελούν διεθνείς (ή υπερεθνικοί) οργανισμοί και θεσμοί όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου, η GATT, ή ILO. Καθένας από αυτούς επιδρά άμεσα ή έμμεσα με τις αποφάσεις του στο περιεχόμενο και την εκβαση των βιομηχανικών σχέσεων αλλά και συνολικά στην πορεία της παγκόσμιας οικονομίας και κάθε εθνικής οικονομίας χωριστά, προκαλώντας συχνά κοινωνικές αντιδράσεις όπως το κίνημα ενάντια στην καπιταλιστική παγκοσμιοποίηση που προσωποποιεί σε ορισμένους από τους οργανισμούς την παγκοσμιοποίηση. Στην συνέχεια αναφερόμαστε στον ILO, ως τον πιο άμεσα σχετιζόμενο με τις βιομηχανικές σχέσεις θεσμό παγκόσμιας διακυβέρνησης.
2.5.3.1 Διεθνής Οργανισμός Εργασίας – International Labour Organization: η ιστορική του πορεία

Ο ILO δημιουργήθηκε το 1919, ως τμήμα της Συνθήκης των Βερσαλλιών που έθεσε τέλος στον Α παγκόσμιο πόλεμο και προπομπός του ήταν ένας διεθνής οργανισμός για τα ζητήματα της εργασίας που είχαν συστήσει το δέκατο ένατο αιώνα ο Ουαλός βιομήχανος Robert Owen (1771-1853) και ο Γάλλος βιομήχανος Daniel Legrand (1783-1859).

Το σύνταγμα του συντάχθηκε μεταξύ του Ιανουαρίου και του Απριλίου, του 1919, από την Επιτροπή εργασίας που αποτελούνταν από αντιπροσώπους εννέα χώρων: Βέλγιο, Κούβα, Τσεχοσλοβακία, Γαλλία, Ιταλία, Ιαπωνία, Πολωνία, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Ηνωμένες Πολιτείες. Οδήγησε σε μια τριμερή οργάνωση, που συγκεντρώνει τους αντιπροσώπους των κυβερνήσεων, των εργοδότων και των εργαζόμενων στους εκτελεστικούς οργανισμούς της.

Υπήρξε – τουλάχιστον φαινομενικά – έντονη η εκτίμηση των ιδρυτών του ILO για τη σπουδαιότητα της κοινωνικής δικαιοσύνης για την διασφάλιση της ειρήνης, ενάντια σε ένα κλίμα εκμετάλλευσης των εργαζομένων στα βιομηχανοποιηθέντα έθνη της εποχής. Υπήρξε επίσης αυξανόμενη κατανόηση της παγκόσμιας οικονομικής αλληλεξάρτησης και της ανάγκης για συνεργασία προκειμένου να επιτευχθεί η ομοιότητα των συνθηκών εργασίας στις χώρες που ανταγωνίζονται για τις αγορές, πράγμα που εκφράστηκε στην διατύπωση των διεθνών προτύπων εργασίας.

Το 1926 συστήθηκε μια επιτροπή εμπειρογνωμόνων ως εποπτικό σύστημα στην εφαρμογή των προτύπων του ILO. Η Επιτροπή, που υπάρχει μέχρι σήμερα, αποτελείται από τους ανεξάρτητους δικηγόρους αρμόδιους για την εξέταση των κυβερνητικών εκθέσεων και την παρουσίαση της έκθεσης στην ετήσια διάσκεψη του οργανισμού.

Αντίθετα με τα έτη του μεσοπολέμου, ο οργανισμός μετά τον Β παγκόσμιο πόλεμο χαρακτηρίστηκε από τον ανταγωνισμό των ηγεμονικών δυνάμεων, Ηνωμένων Πολιτειών και Σοβιετικής Ένωσης. Ο ILO ήταν ένα εργατικό κίνημα που θρυμματίστηκε βάσει των ανταγωνιστικών υποταγών του ψυχρού πολέμου. Η επικύρωση των συμβάσεων έμεινε μακριά (Haworth & Hudges, 2003).

Το 1946, ο ILO έγινε ειδική αντιπροσωπεία των πρόσφατα διαμορφωμένων Ηνωμένων Εθνών. Ίδρυσε στη Γενεύη ένα διεθνές ιδρυμα για τις μελέτες...

Από το 1994, ένας συνδυασμός τεσσάρων παραγόντων συνέβαλε στη δραστηριότητα αναζωογόνησης του ILO (Haworth & Huges, 2003):

1. το τέλος του ψυχρού πολέμου
2. η επανενεργοποίηση της διεθνούς ανησυχίας για την κοινωνική προστασία (δίκτυα κοινωνικής προστασίας και περισσότερος χώρος για την ανθρώπινη ασφάλεια)
3. ο ρόλος δύο ισχυρών γενικών διευθυντών (Michael Hansenne και Juan Somavia),
4. και, ενδεχομένως επιπλέον, η συζήτηση για διασυνδέσεις μεταξύ των προτύπων εμπορίας και εργασίας.

Το 1999 ο ILO υπογραμμίζει τη σημασία της αξιοπρέπου εργασίας ως στρατηγικό διεθνή στόχο που προωθεί μια δίκαιη παγκοσμιοποίηση. Η αξιοπρεπής εργασία συνίσταται σε τέσσερις επιμέρους στόχους: θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία και στα διεθνή πρότυπα εργασίας, ευκαιρίες απασχόλησης και εισοδήματος, κοινωνική προστασία και κοινωνική ασφάλιση, κοινωνικός διάλογος και τριμερής συμμετοχή.

Οι προαναφερθέντες στόχοι ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους, γυναίκες και άνδρες, στις επίσημες και άτυπες οικονομίες, στην μισθωτή εργασία ή στην αυτοαπασχόληση, στα εργοστάσια και στα γραφεία ή στο σπίτι. Υπογραμμίζει επίσης την εργασία ως όργανο για την ανακούφιση από τη φτώχεια και τον ρόλο του ΙΟ στη βοήθεια να επιτευχθούν οι στόχοι ανάπτυξης της χωρίς τη συμπεριλαμβανόμενης της τέμνουσας παγκόσμιας ενδείας στο μισό, μέχρι το 2015.

2.5.3.2 Διεθνής Οργανισμός Εργασίας – International Labour Organization: η λειτουργία του

Ο ILO, που απαριθμεί σήμερα 177 κράτη – μέλη, ολοκληρώνει την εργασία του μέσω των τριών κύριων οργανισμών (Διεθνής διάσκεψη εργασίας, Σώμα διακυβέρνησης, Διεθνής γραφείο εργασίας) καθώς από τους οποίους
περιλαμβάνει τους αντιπροσώπους κυβέρνησης, εργοδοτών και εργαζομένων (www.ilo.org).

Διεθνής διάσκεψη εργασίας

Τα κράτη μέλη του ILO συναντιούνται στη διεθνή διάσκεψη εργασίας τον Ιούνιο κάθε έτους, στη Γενεύη. Δύο κυβερνητικοί εκπρόσωποι, ένας εκπρόσωπος εργοδοτών και ένας εκπρόσωπος εργαζομένων αντιπροσωπεύουν κάθε κράτος μέλος. Οι τεχνικοί σύμβουλοι βοηθούν τις αντιπροσωπείες, οι οποίες διευθύνονται συνήθως από τους Υπουργούς που ανεβαίνουν στο βήμα εξ' ονόματός τουν κυβερνήσεών τους.

Οι εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων μπορούν ελεύθερα να ε κεφαλάριζουν σύμφωνα με τις οδηγίες που παραλαμβάνουν από τις οργανώσεις τους. Ψηφίζουν μερικές φορές έναντι στον άλλο και έναντι στους κυβερνητικούς εκπροσώπους τους.

Η διάσκεψη καθιερώνει και υιοθετεί τα διεθνή πρότυπα εργασίας και είναι φόρουμ για τη συζήτηση των βασικών κοινωνικών και εργατικών θεμάτων. Εγκρίνει επίσης τον προϋπολογισμό της οργάνωσης και εκλέγει κυβερνητικό σώμα (www.ilo.org).

Το σώμα διακυβέρνησης

Το σώμα διακυβέρνησης είναι το εκτελεστικό συμβούλιο του ILO και συναντιέται τρεις φορές ετησίως στη Γενεύη. Παίρνει τις αποφάσεις σχετικά με την πολιτική του ILO και αποφασίζει το πρόγραμμα και τον προϋπολογισμό, τους οποίους παρουσιάζει έπειτα στη διάσκεψη για έγκριση. Εκλέγει επίσης το Κοινό Διευθυντή.

Το σώμα διακυβέρνησης του ILO αποτελείται από 28 κυβερνητικά μέλη, 14 μέλη εργοδοτών και 14 μέλη εργαζομένων. Τα κράτη κύριας βιομηχανικής σημασίας κρατούν μόνιμα δέκα από τις κυβερνητικές έδρες. Οι κυβερνητικοί εκπρόσωποι εκλέγονται στη διάσκεψη κάθε τρία έτη, λαμβάνοντας υπόψη τη γεωγραφική διανομή. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι εκλέγουν τους αντιπροσώπους τους αντίστοιχα (www.ilo.org).

Το διεθνές γραφείο εργασίας

Το διεθνές γραφείο εργασίας είναι η μόνη γραμματεία του διεθνούς οργανισμού εργασίας. Είναι το σημείο εστίασης για τις γενικές δραστηριότητες του ILO, τις οποίες προετοιμάζει κάτω από τη διερεύνηση σώματος.
διακυβέρνησης και κάτω από την ηγεσία ενός Γενικού Διευθυντή, ο οποίος εκλέγεται για μια πενταετή ανανέωσιμη θητεία.

Το γραφείο απασχολεί περίπου 1.900 ανώτερους υπαλλήλους πάνω από 110 υπηκοοτήτων στην έδρα της Γενεύης και σε 40 γραφεία τομέων σε όλο τον κόσμο. Επιπλέον, περίπου 600 εμπειρογνώμονες αναλαμβάνουν τις αποστολές σε όλες τις περιοχές του κόσμου στο πλαίσιο του προγράμματος της τεχνικής συνεργασίας (www.ilo.org).

2.5.3.3 Διεθνής Οργανισμός Εργασίας – International Labour Organization: οι στόχοι του

Ο ILO στοχεύει να διασφαλίσει ότι εξυπηρετεί τις ανάγκες των εργαζομένων γυναικών και των ανδρών, με τη συγκέντρωση των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων για να καθορίσουν τα πρότυπα εργασίας, να αναπτύξουν τις πολιτικές και να επινοήσουν τα προγράμματα. Η τριμερής δομή του καθιστά τον ILO μοναδικό μεταξύ των παγκόσμιων οργανώσεων επειδή οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων έχουν μια ίση φωνή με τις κυβερνήσεις σε όλες τις συζητήσεις του (www.ilo.org).

Ο ILO ενθαρρύνει τριμερή συμμετοχή μέσα στα κράτη μέλη με την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για να βοηθήσει να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν οι εθνικές πολιτικές. Η επίτευξη δικών όρων απασχόλησης, αξιοπρέπων συνθηκών εργασίας και η ανάπτυξη προς όφελος όλων, δεν μπορούν να επιτευχθούν χωρίς τη συγκατάθεση των εργαζομένων, των εργοδοτών και των κυβερνήσεων, συμπεριλαμβανομένης μιας σε ευεξία βάση προσπάθειας όλων. Για να ενθαρρύνει αυτήν την προσπάθεια, ένας στρατηγικός στόχος του ILO είναι να ενισχυθεί ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των τριμερών συστατικών. Βοηθά τις κυβερνήσεις, τις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων να καθιερώσουν συνετές εργασιακές σχέσεις, να προσαρμόσουν τα εργατικά δίκαια για να ικανοποιήσουν τις μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες και να βελτιώσουν τη διοίκηση της εργασίας.

Ο ILO καθορίζει τον κοινωνικό διάλογο για να περιλάβει όλους τους τύπους διαπραγμάτευσης, διαβουλεύσεων και ανταλλαγής των πληροφοριών ανάμεσα, ή μεταξύ, αντιπροσώπων των κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων στα
ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος. Ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος, με βάση τον ILO, εξαρτάται:

- Από τις ανεξάρτητες και ισχυρές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων με την τεχνική ικανότητα και τη γνώση που απαιτούνται για να συμμετάσχουν στον κοινωνικό διάλογο
- Από την πολιτική θέληση και την υποχρέωση να συμμετάσχουν στον κοινωνικό διάλογο εκ μέρους όλων των συμβαλλόμενων μερών
- Από τον σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην ελευθερία του συνδικαλίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Από την κατάλληλη θεσμική υποστήριξη.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η πιο διαδεδομένη μορφή κοινωνικού διάλογου και είναι ένας χρήσιμος δείκτης της ικανότητας μέσα σε μια χώρα για τριμερή συμμετοχή σε εθνικό επίπεδο.

Τέλος, ο ILO επισημαίνει τη σημασία των συνδικάτων, αναφέροντας ότι αυτά εκπληρώνουν τρεις βασικές λειτουργίες: μια «δημοκρατική λειτουργία», για να παρέχουν στους υπαλλήλους μια φωνή, μια «οικονομική λειτουργία», για να επηρεάσουν την οργάνωση της παραγωγής και της διανομής, μια «λειτουργία κοινωνική», για να ενσωματώσουν τους εργαζομένους μέσα στην κοινωνία και για να βοηθήσουν στη διαμόρφωση της κοινωνικής ευημερίας (Hyman, 1999).

2.5.3.4 Διεθνής Οργανισμός Εργασίας – International Labour Organization: Τα Διεθνή Πρότυπα Εργασίας– International Labour Standards (ILS)

Οι πρωταρχικές διαδικασίες του ILO κατέληξαν στην διατύπωση των διεθνών προτύπων εργασίας (ILS) που σε ένα βαθμό ισχύουν και σήμερα και περιλαμβάνουν (www.ilo.org):
1. Την ελευθερία του συνδικαλίζεσθαι και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις
2. Την κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας
3. Την ισότητα της ευκαιρίας και της μεταχείρισης στην απασχόληση και το επάγγελμα
4. Την ίση αμοιβή για τους άνδρες και τις γυναίκες για εργασία ίσης αξίας
5. Το κατώτατο όριο ηλικίας στην απασχόληση
6. Την εξάλειψη των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας.

Άλλες συνθήκες του ILO καλύπτουν τα θεμελιώδη πρότυπα εργασίας όσον αφορά:

1. Τους βασικούς μισθούς και την πληρωμή αμοιβών
2. Τις ώρες της εργασίας, των διακοπών και των περιόδων ανάπαυσης
3. Την προστασία των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες όπως τις γυναίκες πριν και μετά από τον τοκετό, τον διακινούμενου εργαζομένου, και των γηγενών και φυλετικών πληθυσμών
4. Την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας
5. Την κοινωνική ασφάλιση και κοινωνικές υπηρεσίες, υπηρεσίες απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
6. Την τακτοποίηση των διαφωνιών εργασίας
7. Την πλήρη παραγωγική και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση

Τα Διεθνή Πρότυπα Εργασίας (ILS) αναπτύσσονται όταν ένας σημαντικός αριθμός μελών ILO έρχεται αντιμέτωπος με τον ίδιο τύπο ζητήματος εργασίας. Απεικονίζουν τη γνώση και την πρακτική εμπειρία από όλο τον κόσμο. Η υιοθέτησή τους χρειάζεται την έγκριση των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων μέσα στα τριμερή σώματα λήψης αποφάσεων του ILO.

2.5.3.5 Διεθνής Οργανισμός Εργασίας – International Labour Organization: μια κριτική προσέγγιση

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας υφίσταται σήμερα μια κριτική από διάφορες πλευρές. Σοβαρότερη και περισσότερο επιστημονικά τεκμηριωμένη φαίνεται να είναι η κριτική την οποία ασκεί ο καθηγητής Peter Waterman (University of the Sunshine Coast, Queensland, Australia) στην ηλεκτρονική διάσκεψη που διοργάνωσε ο ILO (Conference on Organised Labour in the 21st Century’ - COL2).

Πριν αναφερθούμε με περισσότερη λεπτομέρεια στην ενδιαφέρουσα ανάλυση του Peter Waterman, αξιζεί να σημειώσουμε τα εξής σημεία που χρίζουν αποσφάλιση:

1. Ο ILO δεν αποτελεί σημείο αναφοράς για τους άμεσα ενδιαφερόμενους, για την κοινωνική ομάδα που αποτελεί το αντικείμενο του. Είναι, σχεδόν,
παντελώς άγνωστος στη μεγάλη μάζα των εργαζομένων, γεγονός που δίνει στην ύπαρξή του χαρακτηριστικά ενός γραφειοκρατικού θεσμού επιβολής εκ των άνωθεν και όχι ενός θεσμού έκφρασης πραγματικών διεργασιών στη βάση των εργαζομένων και των οργανώσεων τους. Αντίστοιχη είναι και η απόχριση άλλων θεσμών όπως η διεθνής συνομοσπονδία των ελεύθερων συνδικαλισμών που αναφέρει Peter Waterman «...έχει 124 εκατομμύρια μέλη. Ποιο ποσοστό ακόμη και των συνδικαλισμένων εργαζομένων των Βρυξελλών ξέρει ότι η έδρα της είναι στις Βρυξέλλες - ή ακόμα και την ύπαρξή της:»

2. Ο ILO δεν αποτελεί έκφραση του διεθνισμού του εργατικού κινήματος όπως επιχειρούν να πείσουν οι συντάκτες των κειμένων της ιστοσελίδας τους, αλλά έναν τριμερή οργανισμό – γεγονός που του δίνει και τον χαρακτήρα του συστήματος βιομηχανικών σχέσεων – που ασχολείται με τα ζητήματα της εργασίας.

3. Ο ILO αποτελεί οργανισμό στον οποίο αντανακλώνται οι συσχετισμοί κεφαλαίου εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο και ο δυσμενής σε βάρος της εργασίας συσχετισμός. Η τελευταία μάλιστα διατύπωση είναι εμφανής στους στρατηγικούς στόχους που θέτει ο οργανισμός, οι οποίοι και αναφέρονται στην εξάλειψη των πιο ακραίων αποτελεσμάτων της καπιταλιστικής παγκοσμιοποίησης – π.χ. εξάλειψη της ένδειας – αλλά όχι και των αιτιών που την προκαλούν και μπορούν να εντοπιστούν στη βάση του συγκεκριμένου μοντέλου καπιταλιστικής ανάπτυξης – αναφερόταν στο οποίο έγιναν εκτενώς σε προηγούμενες ενότητες – το οποίο και απαιτεί τις δομικές αλλαγές που αφορούν στην εργασία.

5. Διαπιστώνεται μια άρνηση του ILO – εφόσον διατείνεται την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων ανδρών και γυναικών – να αντιταχθεί με ρητό τρόπο στις αποφάσεις άλλων οργανισμών και θεσμών παγκόσμιας διακυβέρνησης που έχουν χαράξει και υιοθετήσει για παράδειγμα την στρατηγική της ευελιξίας, την μετάλλαξη του κράτους και των κοινωνικού – αναδιανεμητικού χαρακτήρα λειτουργιών του.

6. Παρουσιάζεται περισσότερο σαν ένας οργανισμός – μηχανισμός εκτόνωσης πιθανών αντιδράσεων από την πλευρά της εργασίας σε σχέση με την πολιτική και τις στοχεύσεις από την πλευρά των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργοδοτικών οργανώσεων, άλλων υπερεθνικών ή θεσμών παγκόσμιας διακυβέρνησης που αποτελούν βασικούς φορείς των συμφερόντων των τελευταίων. Οι Ludlam, Wood, Heery και Taylor (2003) αναφέρουν ότι «ακόμα τα πιο αδύναμα συνδικαλιστικά κινήματα έχουν επιδιώξει να υπαχθούν σε περισσότερους κατώτερους ρόλους κάτω από το έμβλημα της "κοινωνικής συνεργασίας" και στην αναζήτηση της καταστατικά βασισμένης προστασίας για τους μεμονωμένους εργαζομένους. Από τη μεριά τους, μερικές κυβερνήσεις έχουν αναβιώσει την πολιτική συνεργασίας σε μια προσπάθεια να λειανθεί η προσαρμογή των εσωτερικών πολιτικών στη διεθνοποίηση της παραγωγής».

2.6 Σύγχρονος εργατικός διεθνισμός: όρος επιβίωσης για τις Βιομηχανικές Σχέσεις της εποχής

Σ’ αυτό το σημείο, με βάση και την ανάλυση που προηγήθηκε, θα ήταν σκόπιμο να επιστρέψουμε στην έννοια των Βιομηχανικών Σχέσεων και να επιδιώξουμε έναν επαναπροσδιορισμό του όρου. Αυτό κρίνεται απαραίτητο καθώς οι Βιομηχανικές Σχέσεις και η ανάπτυξη των διαφόρων συστημάτων έχει ταυτιστεί ιστορικά με το έθνος – κράτος. Σήμερα, εστόσο, εκτός από τα εθνικά συστήματα βιομηχανικών σχέσεων αναπτύσσονται στα πλαίσια των διαδικασιών παγκόσμιας διακυβέρνησης διεθνικά συστήματα και θεσμοί Βιομηχανικών Σχέσεων όπως ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, που αναφέρθηκε στις προηγούμενες ενότητες.
Συνεπώς, ένας σύγχρονος ορισμός των Βιομηχανικών Σχέσεων θα μπορούσε να αναφέρεται στις Βιομηχανικές Σχέσεις ως τις «σχέσεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο μεταξύ των εργοδοτών και των συλλογικά διαπραγματευόμενων εργαζομένων η οποία διαμεσολαβείται από το κράτος – σε εθνικό επίπεδο και από τα κράτη ή θεσμούς παγκόσμιας διακυβέρνησης – σε διεθνές επίπεδο».

Ωστόσο, σε ένα διεθνοποιημένο σύστημα βιομηχανικών σχέσεων όπου η πλευρά των εργοδοτών έχει διεθνή χαρακτηριστικά και οι διεθνικές επιχειρήσεις παίζουν ένα βαρύνοντα ρόλο, τα κράτη συνυπάρχουν σε υπερεθνικούς οργανισμούς με χαρακτηριστικά ολοκλήρωσης και όχι απλώς αθροίσματος – χωρίς υφιστάμαι να εκλείπει ο εσωτερικός τους ανταγωνισμός, οι δυνάμεις τις εργασίας παραμένουν «εθνικά» κατακερματισμένες.

Το γεγονός αυτό αναδεικνύει την αναγκαιότητα για έναν νέο εργατικό διεθνισμό προκειμένου να μην απομονωθούν οι δυνάμεις της εργασίας στα αναπτυσσόμενα παγκόσμια συστήματα βιομηχανικών σχέσεων, οι εκβάσεις τους οποίων επηρεάζουν και τα εθνικά συστήματα βιομηχανικών σχέσεων, όπως π.χ. στην περίπτωση των διεθνών προτύπων εργασίας. Αναδεικνύει, συνεπώς, η ανάπτυξη ενός νέου εργατικού διεθνισμού σε όρο επιβίωσης για τις βιομηχανικές σχέσεις καθώς αυτές δεν μπορούν να υφίστανται με «απούσα» την πλευρά της εργασίας.

Η ανάπτυξη ενός νέου εργατικού διεθνισμού προφανώς και δεν σημαίνει κατάργηση των εθνικών, κλαδικών ή και εργοστασιακών συνδικάτων αλλά αλλαγή της στρατηγικής τους με βασική την διεθνή διάσταση. Αναφέρεται προτίτοσος στο περιεχόμενο της δράσης των συνδικάτων και στην αναγκαιότητα τα τελευταία όχι απλώς να διαπιστώσουν τις αρνητικές για την εργασία συνέπειες της καπιταλιστικής παγκόσμιοποίησης αλλά και να αντιπαρατεθούν αποτελεσματικά με αυτήν. Στην πίεση που δέχονται από αφετηρίες διεθνείς, που ξεπερνούν τα όρια του έθνους/κράτους, να απαντήσουν επίσης με όρους διεθνείς.
2.6.1 Υπάρχουσες μορφές διεθνικής δράσης των εργαζομένων και αντίδρασης στις διεθνείς πιέσεις

Ενώ οι διοικήσεις μέσα στην ίδια διεθνική εταιρία συντονίζουν τις στρατηγικές των βιομηχανικών σχέσεων τους σε διεθνική βάση (Marginson & Sisson, 2002), οι εργαζόμενοι στις περισσότερες βιομηχανίες παραμένουν δεμένοι στις τοπικές αγορές εργασίας (Cox & Mair, 1988). Η διαπραγμάτευση σε τοπικό επίπεδο καθοδηγείται όλο και περισσότερο από τις διοικητικές αποφάσεις που σχεδιάζονται σε διεθνική βάση.

Ο αυξανόμενος παγκόσμιος ανταγωνισμός υπονομεύει τη δύναμη των συνδικάτων αποδυναμώνοντας τον έλεγχο τους στον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας. Οι πιέσεις προέρχονται από τις πρακτικές της διοίκησης όπως η ανάθεση δραστηριοτήτων (outsourcing) και η πολιτική benchmarking (συγκριτική προτυποποίηση των ανταγωνιστών), οι οποίες έχουν αυξήσει τον ενδοεταιρικό ανταγωνισμό (Anner et al, 2006).

Η δομή του ανταγωνισμού που αναπτύσσεται ανάμεσα στους εργαζόμενους ποικίλει (Anner et al, 2006):
1. σύμφωνα με τον συσχετισμό δύναμης εντός και ανάμεσα στις εταιρίες,
2. τη γεωγραφική κλίμακα και την κατάτμηση της αγοράς εργασίας,
3. τις συγκεκριμένες τεχνικές εναλλαγής τόπου εγκατάστασης και εργαζομένων.

Αξίζει να αναφερθούν οι περιπτώσεις τριών κλάδων. Στον κλάδο της κατασκευής μηχανών, οι διευθυντές των εταιριών έχουν οδηγήσει τους αντιπροσώπους εργαζομένων τον ένα ενάντια στον άλλο, αναφέροντας συνήθως τις πιέσεις από τον ανταγωνισμό χαμηλού κόστους.

Στον κλάδο της ναυτιλίας, οι πλοιοκτήτες έχουν δημιουργήσει μια ανοικτή παγκόσμια αγορά εργασίας εκμεταλλεύομενη το καθεστώς της «σημαίας ευκαιρίας», ενισχύοντας των ανταγωνισμού μεταξύ των μεμονωμένων εργαζομένων και των διαφόρων υπηκοοτήτων.

Στη βιομηχανία ιματισμού, οι εταιρίες και οι λιανοπωλητές έχουν ασκήσει μεγάλη πίεση στους κατασκευαστές για μείωση τιμών, οι οποίοι στη συνέχεια έχουν οδηγήσει ομάδες εργαζομένων τον ένα ενάντια στον άλλο με την απειλή της απώλειας του κεφαλαίου. Οι Ενώσεις αντιμετωπίζουν μερικές φορές αυτές τις πιέσεις επιλέγοντας λύσεις με αναφορά στα εθνικά τους όρια. Προστατευτικές
εμπορικές πολιτικές ή οι εθνικές εκστρατείες κατανάλωσης, έχει παρουσιάσει τα όριά τους, δημιουργώντας παράγοντες ή οι ποικιλές μορφές εντεινόμενου διασυνοριακού ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων (Anner et al, 2006).

Μορφές αντίδρασης στις πιέσεις ή διεθνούς συνεργασίας που αναπτύσσονται διαφέρουν σύμφωνα με:

1. το ρόλο που είναι δυνατόν να διαδραματίσει η σχετική παγκόσμια ομοσπονδία συνδικάτων (Global Union Federation),
2. το βαθμό θεσμοποίησης της συνεργασίας,
3. το βαθμό στον οποίο οι εθνικές οργανώσεις εργαζομένων ελέγχουν τη διαδικασία και την ευαισθησία της συνεργασίας μεταξύ των συμμετέχοντων εθνικών συνδικαλιστικών στις συγκρούσεις συμφερόντων

Στις μορφές διεθνούς συνεργασίας, αν και μάλλον αποτελεί εξαίρεση, ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση του κλάδου της ναυτιλίας. Στον εν λόγω κλάδο εντοπίζουμε παγκόσμιες κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις που αναπτύσσονται στο πλαίσιο ενός διεθνοποιημένου ρυθμιστικού πλαισίου και έχουν σαν αποτέλεσμα την μείωση του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων για το ύψος των αμοιβών. Η περίπτωση του κλάδου της ναυτιλίας δείχνει επίσης πως ο παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός δεν αποτρέπει απαραίτητα τη διεθνική συνεργασία μεταξύ των συνδικάτων από το να αναπτυχθεί στη διαπραγμάτευση για τις αμοιβές. Ο ανταγωνισμός μπορεί να ματαιώσει τη συνεργασία, αλλά τον παρακινεί επίσης (Anner et al, 2006).

### 2.6.2 Το μοντέλο εργατικού διεθνισμού του Waterman

#### 2.6.2.1 Η βάση της ανάλυσης

Η βάση της ανάλυσης του Waterman είναι πως η παρούσα εποχή χαρακτηρίζεται βαθειά από την παγκοσμιοποίηση και την πληροφορικοποίηση (informatisation) των κοινωνικών σχέσεων του κапιταλισμού. Η παγκοσμιοποίηση είναι ένα φαινόμενο με οικονομικά, πολιτικά, οικολογικά, εθνικά/φυλετικά, στρατιωτικά, στρατηγικά και επικοινωνιακά/πολιτιστικά αίτια και αποτελέσματα. Αυτά είναι όλο και περισσότερο αλληλοεξαρτώμενα κάνοντας τις παραδοσιακές διακρίσεις μεταξύ της οικονομικής βάσης "και του κοινωνικού
πολιτικού-πολιτιστικού εποικοδομήματος” όλο και περισσότερο ανεπίκαιρη. Ο καπιταλισμός γίνεται ταυτόχρονα παντοδύναμος κάμπτοντας ταποδεσίες, έδη και περιοχές και άυλος.

Η αυξανόμενη δικτύωση, η κινητικότητα και η εμπορευματοποίηση καθιστούν τον εργοδότη/εκθρό όλο και περισσότερο δύσκολο να εντοπιστεί ή ακόμα και να προσδιορισθεί, ενώ ταυτόχρονα γενικεύεται η εμπορευματοποίηση και ο ανταγωνισμός αναδεικνύεται σε μέτρο, εξήγηση και αιτιολόγηση των πάντων. Τα πεδία των μαχών πολλαπλασιάζονται πέραν του τοπικού, σε πεδία με περιφερειακό και παγκόσμιο χαρακτήρα.

2.6.2.2 Η μορφή έκφρασης των δυνάμεων της εργασίας

Κατά των Waterman, η κυρίαρχη συγγενική μορφή έκφρασης των δυνάμεων της εργασίας και του βιομηχανικού ή εθνικού καπιταλισμού είναι η οργάνωση. Το εθνικό βιομηχανικό συνδικάτο είναι έτσι μια πολιτική μορφή του βιομηχανικού και εθνικού καπιταλισμού, καθώς επίσης και μια αντίθεση σε αυτό, ή τουλάχιστον μέσα σε αυτό. Η κυρίαρχη συγγενική μορφή του διεθνοποιημένου και πληροφοροποιημένου καπιταλισμού είναι αυτή του δικτύου - που είναι επίσης η χαρακτηριστική μορφή των νέων εναλλακτικών κοινωνικών κινημάτων.

Το εθνικό/βιομηχανικό συνδικάτο, παράνομο παιδί του εθνικού βιομηχανικού καπιταλισμού, έπρεπε να απαιτήσει τα δικαιώματα του ενάντια στη συντεχνία του καπιταλισμού. Ένα σύγχρονο διεθνές κίνημα στην εργασία (εργαζόμενων στις βιομηχανίες, στο γραφείο, στην αγροτική παραγωγή, μερικά απασχολούμενων, εργαζόμενων με καθεστώς υπεργολαβίας) θα πρέπει να εφευρεθεί εκ νέου στις γραμμές των δικτύων για να είναι αποτελεσματικό σε έναν διεθνοποιημένου και πληροφοριοποιημένου κόσμο. Οι παλιοί θεσμοί θα μπορούσαν αλλά θα είναι όλο και περισσότερος συχνοτέρως – και ταυτόχρονα ανανεωμένοι – από τη δικτύωση κινημάτων μέσα, απέναντι και έξω από τους παλιούς θεσμούς.

Υπό μια έννοια σήμερα, το «παγκόσμιο» είναι απρόσιτο από την εργασία και άλλες τάξεις και κατηγορίες. Αντιπροσωπεύεται από θεσμούς και στην

68
καλύτερη των περιπτώσεων μπορεί κάποιος να στείλει τους αντιπροσώπους του. Το υπάρχον οργανωτικό πρότυπο διεθνισμού από τα «πάνω», που συζητείται μεταξύ των εθνικών ηγετών, είναι εγγενώς ραγισμένο και δεν παρέχει τη βάση για την αποτελεσματική συλλογική δράση. Ο πραγματικός διεθνισμός πρέπει να περιλάβει την πρωτοβουλία και τη δέσμευση από τα «κάτω» – της βάσης των εργαζομένων.

Μεταξύ άλλων, ο Waterman προτείνει πως:

1. Ο διεθνισμός θα πρέπει να κινηθεί από τις διεθνείς σχέσεις των συνδικάτων ή άλλων ανώτερων υπαλλήλων προς τις πρόσωπα με πρόσωπο σχέσεις των εργαζομένων.

2. Θα πρέπει να ξεπεράσει την εξάρτηση από το συγκεντρωτικό, γραφειοκρατικό και άκαμπτο πρότυπο πυραμιδικού διεθνούς οργανισμού στο αποκεντρωμένο, οριζόντιο, ευκάμπτο και δημοκρατικό πρότυπο του διεθνούς δικτύου πληροφοριών.

3. Χρειάζεται ο εργατικός διεθνισμός να μετακινηθεί από τις λεκτικές δηλώσεις, εκκλήσεις και τις διασκέψεις προς την πολιτική δραστηριότητα, από τους ιδίους τους εργαζόμενους – ενδιαφερόμενους.

4. Χρειάζεται όνειρος ειλικρινής, ισότιμος, φιλικός και εποικοδομητικός δημόσιος διάλογος που θα τίθεται στην διάθεση των εργαζομένων.

5. Η ανάπτυξη ενός νέου διεθνισμού απαιτεί τη συνεισφορά και τη συζήτηση με τα εργατικά κίνηματα στη δύση, την ανατολή και το νότο, καθώς επίσης και ανάμεσα σε άλλες κοινωνικο-γεωγραφικές περιοχές.

2.6.2.3 Το περιεχόμενο του εργατικού διεθνισμού

Ο διεθνισμός είναι, ετυμολογικά και ιστορικά, σύμφωνα με τον Waterman, μια σχέση μεταξύ των εθνών, των υπηκόων. Εάν ο διεθνισμός πρόκειται να είναι κάτι περισσότερο από το χαμηλότερο κοινός παρουσιαστής των εθνικών συνδικαλισμών (όπως είναι παραδείγματος χάριν η άποψη της ευρωπαϊκής συνομοσπονδίας συνδικάτων - ETUC) πρέπει να εμπνευστεί από ένα ουτοπικό όραμα μιας διαφορετικής παγκόσμιας τάξης. Πρέπει να ξεπεραστεί ο παραδοσιακός διεθνισμός από μια παγκόσμια αλληλεγγύη, αναγνωρίζοντας τα
παγκόσμια προβλήματα, τα παγκόσμια θέματα, τα παγκόσμια κινήματα και τις απαραίτητες – επιθυμητές παγκόσμιες λύσεις.

Για την αποτελεσματική υπεράσπιση κάτω από τον νέο διεθνοποιημένο και δικτυωμένο καπιταλισμό της πληροφορίας και των υπηρεσιών, τα συνδικάτα πρέπει να μετατραπούν σε μέρος ενός παγκόσμιου κοινονικού κινήματος γύρω από την εργασία σε όλες τις μορφές της. Πρέπει, επιπλέον, να απευθυνθούν όχι απλά στο κεφάλαιο/τις επιχειρήσεις (οικονομικό συνδικαλισμός), ή στο κράτος/στην κυβέρνηση (πολιτικός συνδικαλισμός), ή και στα δύο (πολιτικός – οικονομικός συνδικαλισμός) αλλά και στην κοινωνία των πολιτών. Ακριβώς επειδή η ζωή των εργαζομένων επεκτείνεται πέρα από τον εργασιακό χώρο, έτσι και ο αποτελεσματικός διεθνισμός των συνδικάτων χρειάζεται να έχει περισσότερες από μια διαστάσεις.

Τα συνδικάτα πρέπει να εξασφαλίσουν την συνειδητοποίηση των πολιτών για το πώς οι ζωές τους εξουσιάζονται από την επιβεβλημένη εργασία, την άχρηστη ή οικολογικά – καταστρεπτική εργασία, και την ανάμολη διανομή, σε όλες τις μορφές της. Και αυτό το νέο εργατικό κίνημα πρέπει να προτείνει τις ρεαλιστικές – ουτοπικές αναναφορές της κοινωνίας των πολιτών.

Μερικά από τα σημεία που τονίζει ο Peter Waterman είναι:
1. η ανάγκη γενίκευσης της ηθικής αλληλεγγύης με την καταπολέμηση της εθνικής, φυλετικής, πολιτικής, θρησκευτικής, ιδεολογικής ή άλλων τύπων διάκρισης μεταξύ των εργαζόμενων
2. η διεθνής αλληλεγγύη χρειάζεται να εκφραστεί στις καθημερινές ανάγκες και στις αξίες των ανθρώπων, όχι απλά των αντιπροσώπων τους
3. η αναγνώριση ότι ενώ η εργασία δεν είναι ο προνομιούχος φορέας του διεθνισμού, είναι ουσιαστικός, και η σύνδεση της με άλλες μορφές δημοκρατικού διεθνισμού
4. η ανάγκη να υπερνικηθεί η ιδεολογική, πολιτική και οικονομική εξάρτηση της διεθνούς εργατικής αλληλεγγύης με τη χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων διεθνισμού από τον εργαζόμενο ή τα δημόσια συλλεχθέντα κεφάλαια, και την πραγματοποίηση ανεξάρτητων ερευνητικών δραστηριοτήτων

Τέλος, υποστηρίζει πως ο διεθνοποιημένος και δικτυωμένος καπιταλισμός δημιουργεί τη δυνατότητα της εργασίας ως διεθνιστικού κινήματος, που
απευθύνεται στην κοινωνία συνολικά, που στοχεύει όχι στην «δίκαιη αμοιβή μιας ημέρας για την δίκαιη εργασία μιας ημέρας» (μια φιλελεύθερη έννοια), αλλά στην υπέρβαση της συνεχιζόμενης καπιταλιστικής εμπορευματοποίησης της ανθρώπινης εργασίας και της δημιουργικότητας της.

2.7 Οι τρεις φάσεις των συστημάτων
Βιομηχανικών Σχέσεων: ένα θεωρητικό μοντέλο

Σε αυτό το σημείο, θα μπορούσαμε ολοκληρώνοντας το 2ο κεφάλαιο, να αναφερθούμε συμπερασματικά στα βασικά χαρακτηριστικά των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων μέσα στον χρόνο. Θεμελιώδης αρχή σε αυτή την προσπάθεια αποτελεί η θεώρηση πως τα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων χαρακτηρίζονται από το ιστορικό κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσονται. Έτσι μπορούμε να διακρίνουμε:

1. την πρώτη φάση ιανθανόντων συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων που προηγείται του βασισμένου στην επιστημονική οργάνωση της εργασίας μοντέλου καπιταλιστικής ανάπτυξης. Κεντρικό χαρακτηριστικό των άτυπων βιομηχανικών σχέσεων που κάνουν την εμφάνισή τους έντονη, μέσα από τις ισχυρές βιομηχανικές συγκρούσεις είναι η πλήρης απουσία του κράτους ως θεσμικού ρυθμιστικού παράγοντα και η παρουσία του ως κατασταλτικού παράγοντα.

2. την φάση θεσμοποίησης της ταξικής πάλης και αντίστοιχα των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων, κατά την περίοδο της βασισμένης στην επιστημονική οργάνωση της εργασίας καπιταλιστικής ανάπτυξης και περίοδο ανάπτυξης τους κράτους πρόνοιας. Κεντρικό χαρακτηριστικό σ’ αυτή τη φάση, ουσιαστικά διαμόρφωσης των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων αποτελεί η τριμερής συμμετοχή σε αυτά (εργαζόμενοι – εργοδότες – κράτος) και η ανάπτυξή τους σε εθνική κλίμακα.

3. την φάση αποθεσμοποίησης – αναδιαμόρφωσης των συστημάτων των βιομηχανικών σχέσεων, κατά την περίοδο της βασισμένης στο μεταφορντικό (ευέλικτο) μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής καπιταλιστικής ανάπτυξης. Κεντρικό χαρακτηριστικό σ’ αυτή τη φάση αποτελεί η τάση για διμερή συστήματα βιομηχανικών σχέσεων (κράτος – εργοδότες) σε εθνική
κλίμακα και για διμερή συστήματα (εργοδότες – εργαζόμενοι) σε επίπεδο επιχείρησης με εξατομικευμένη την διάσταση της πλευράς εργασία. Η επίδραση της διαδικασίας της παγκοσμοποίησης είναι καταλυτική για το περιεχόμενο και τις μορφές των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων.
3. ΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΩΝ 25

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, επιχειρούμε να σκιαγραφήσουμε τα βασικά χαρακτηριστικά των βιομηχανικών σχέσεων στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα βασικά χαρακτηριστικά της μορφής των συστημάτων των βιομηχανικών σχέσεων, των συμμετέχοντων στα συστήματα αυτά αλλά και το περιεχόμενο των διαδικασιών τους που σε μεγάλο βαθμό καθορίζεται από την πολιτική – όχι μόνο στο αθροιστικό επίπεδο των κρατών μελών – στο επίπεδο της ολοκλήρωσης.

Επιπλέον, σε αυτή την ενότητα επιχειρείται να αποτυπωθούν οι τάσεις που διαφαίνονται σε μια σειρά από χαρακτηριστικά των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων και που σε μεγάλο βαθμό ακολουθούν τις παγκόσμιες τάσεις.

Οι βασικοί συμμετέχοντες των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων στην ΕΕ των 25 είναι οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους από τη μια και οι εργοδότες και οι αντίστοιχες οργανώσεις τους από την άλλη. Για την ανάλυση που ακολουθεί, έχουν αξιοποιηθεί μελέτες και εκθέσεις των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς επίσης και ευρωπαϊκές υπηρεσίες.

3.1 Τα χαρακτηριστικά των εργατικών συνδικάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

3.1.1 Η κατηγοριοποίηση των μελών των συνδικάτων

Με βάση την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις Βιομηχανικές σχέσεις το έτος 2006 (European Commission, 2006), τα περισσότερα από τα συνδικάτα στην ΕΕ οργανώνονται με βάση τον τομέα και με βάση το επάγγελμα. Ωστόσο, η κατηγοριοποίηση των μελών μπορεί να γίνει με βάση:

- Τον τομέα
- Την θέση στην παραγωγή
- Το επάγγελμα
Την απασχόληση
Τον κλάδο
Τον τοπικό κλάδο

Περισσότερες από μια μορφές κατηγοριοποίησης των μελών των συνδικάτων μπορούν να συνυπάρχουν στην ίδια χώρα. Σε όλες σχεδόν τις χώρες κυριαρχεί η κατηγοριοποίηση με βάση τον τομέα παραγωγής (βλ. αναλυτικά στον Πίνακα 2 του Παραρτήματος).

Τα συνδικάτα των εργαζόμενων σε χειρονακτικές εργασίες που διατηρούσαν παραδοσιακά μια μεγάλη δύναμη, υποχωρούν έναντι των υπαλληλικών ενώσεων και των συνδικάτων του δημόσιου τομέα.

3.1.2 Η κατηγοριοποίηση των συνομοσπονδιών των συνδικάτων και οι νέες ομοσπονδίες

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ποικιλομορφία της βάσης συγκρότησης/διαχωρισμού των συνομοσπονδιών των εργατικών συνδικάτων. Έτσι, με εξαίρεση τα αυτόνομα συνδικάτα που δεν εντάσσονται σε κάποια συνομοσπονδία, ο βασικός διαχωρισμός των συνομοσπονδιών (βλ. Πίνακα 2 του Παραρτήματος) είναι (Industrial Relations in Europe 2006):

- πολιτικός
- θρησκευτικός
- περιφερειακός
- επαγγελματικός
- με βάση την απασχόληση
- με βάση τον τομέα παραγωγής
- με βάση την θέση στην παραγωγή
- συνάμεσα σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

Ο πολιτικός διαχωρισμός των συνομοσπονδιών κυριαρχεί σε 12 από τις 25 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ακολουθεί ο θρησκευτικός σε 7 χώρες, ο διαχωρισμός με βάση τον τομέα παραγωγής σε 5 χώρες, ο διαχωρισμός με βάση την θέση στην παραγωγή σε 4 χώρες, ο διαχωρισμός με βάση το επάγγελμα σε 3 χώρες, ο διαχωρισμός ανάμεσα σε
ομοσπονδίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα σε 3 χώρες και τέλος, ο περιφερειακός διαχωρισμός σε 1 χώρα.

Οι διάφορες μορφές διαχωρισμού των συνομοσπονδιών συνυπάρχουν στις διάφορες χώρες της ΕΕ των 25. Έτσι συναντά κανείς μέχρι και τέσσερες διαφορετικούς τύπους βάσης συγκρότησης των συνομοσπονδιών να συνυπάρχουν στην ίδια χώρα.

Ωστόσο, παράλληλα με το διαχωρισμό των συνομοσπονδιών, μια σειρά από συγχωνεύσεις συνομοσπονδιών έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια. Στη Δανία το 2004 πραγματοποιήθηκε συγχώνευση μεταξύ της εθνικής ένωσης εργαζόμενων γυναικών (KAD), που αντιπροσώπευε τις εργαζόμενες ανειδίκευτες γυναίκες και τη γενική ένωση εργαζόμενων στη Δανία, που αντιπροσώπευε κυρίως τους ανειδίκευτους άνδρες εργαζόμενους. Το νέο συνδικάτο που προέκυψε (3F) απαριθμεί περίπου 370.000 μέλη αποτελώντας τη μεγαλύτερη ένωση στη χώρα.

Στη Φιλανδία, επίσης το 2004, ενώθηκαν 6 συνδικάτα χειρωνακτών εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα δημιουργώντας την μεγαλύτερη ένωση της χώρας που θα αποτελείται το 2006 από 230.000 μέλη.

Στη Γαλλία, ιδρύθηκε το 2005, μετά από συγχώνευση των ομοσπονδιών CGT και CFDT, η νέα ομοσπονδία συνδικάτων για τους εργαζόμενους στις τράπεζες και στις ασφαλιστικές εταιρείες.

Τέλος, η ένωση Σουηδών μεταλλουργών και το βιομηχανικό εργατικό συνδικάτο αποφάσισαν να συγχωνεύσουν στην αρχή του 2006. Το νέο σωματείο των νέων βιομηχανικών εργατών θα έχει περίπου 470.000 μέλη αποτελώντας τη δεύτερη μεγαλύτερη ένωση.

Ταυτόχρονα με τις διαδικασίες συγχώνευσης, νέες ομάδες – στόχοι είναι στο κέντρο του ενδιαφέροντος για το εργατικό κίνημα στις χώρες της ΕΕ. Στο Βέλγιο, στην Γερμανία και στην Σουηδία συνδικάτα παρέχουν την ιδιότητα του μέλους του συνδικάτου σε σπουδαστές που βρίσκονται στο «δρόμο» προς την οικονομικά ενεργή ζωή. Σε πολλές χώρες, επίσης, εργατικές οργανώσεις, δείχνουν ενδιαφέρον να οργανώσουν στις γραμμές τους ελεύθερους επαγγελματίες.
3.1.3 Τάσεις της Συνδικαλιστικής Πυκνότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 25, ο ενήλικος πληθυσμός είναι περίπου 385.712.579. Από αυτούς 54.291.000 είναι μέλη των εργατικών συνδικάτων, μέγεθος που αντιστοιχεί στο 14,1% του ενήλικου πληθυσμού. Αναλυτικά για κάθε χώρα, το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που είναι μέλος κάποιου συνδικάτου, εμφανίζεται στον πίνακα 2 που ακολουθεί.

Πίνακας 2. Αριθμός μελών των συνδικάτων στην ΕΕ, το 2004 ή 2003, σε χιλιάδες

<table>
<thead>
<tr>
<th>Χώρα</th>
<th>Συνολικός αριθμός μελών</th>
<th>Ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BE*</td>
<td>2723</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ</td>
<td>866</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>DK</td>
<td>2059</td>
<td>47%</td>
</tr>
<tr>
<td>DE</td>
<td>8581</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>EE*</td>
<td>90</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ελλάδα*</td>
<td>640</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>ES*</td>
<td>2342</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>FR*</td>
<td>1990-2270</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>IE</td>
<td>633</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>11589</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>CY*</td>
<td>175</td>
<td>30%</td>
</tr>
<tr>
<td>LV</td>
<td>180</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>LT</td>
<td>200</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>LU*</td>
<td>110</td>
<td>30%</td>
</tr>
<tr>
<td>HU</td>
<td>976</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>MT</td>
<td>86</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>NL*</td>
<td>1921</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>AT</td>
<td>1358</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>PL*</td>
<td>1900</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>PT*</td>
<td>1165</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>SI</td>
<td>465</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>SK</td>
<td>590</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>FI</td>
<td>2061</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>SE*</td>
<td>3732</td>
<td>51%</td>
</tr>
<tr>
<td>UK</td>
<td>7559</td>
<td>15%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*έτος 2003,
Σημείωση: τα στοιχεία του πίνακα δεν συμπεριλαμβάνουν πηγές των αυτόνομων ενώσεων

ΠΗΓΗ: Industrial Relations in Europe 2006

Θα πρέπει να σημειωθεί, επίσης, ότι χρησιμοποιείται για την μέτρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της διεύθυνσης κάλυψης, που απεικονίζει το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται απ' ευθείας από συλλογικές συμφωνίες (Βερναρδάκης, Μαυρέας και Πατρώνης, 2005).

Οι υπηρεσίες της ΕΕ χρησιμοποιούν επίσης ως μέτρο την «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα» που ορίζεται ως ο συνολικός αριθμός των αμειβόμενων εργαζομένων που είναι μέλη συνδικάτου που διαιρείται με το συνολικό πληθυσμό των αμειβόμενων εργαζομένων σε μια χώρα, εξαρτώντας δηλαδή άνεργου, σπουδαστές και συνταξιούχους που σε ορισμένες χώρες είναι μέλη των συνδικάτων, όπως στην περίπτωση της Ιταλίας.

Με βάση τα στοιχεία της Eurostat και του ILO, η συνδικαλιστική πυκνότητα στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζει μεγάλη μείωση, από 32% το 1995 σε 25% το 2004 (αναλυτικά για κάθε χώρα βλέπε τον Πίνακα 3 που ακολουθεί). Με εξαίρεση τη Μάλτα και το Λουξεμβούργο – δύο χώρες πληθυσμιακά μικρές – που είχαν μια ανεπαίσθητη αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, από 54% σε 55% και από 39% σε 46% αντίστοιχα, στις υπόλοιπες και πολυπληθέστερες χώρες της ΕΕ η μεταβολή είναι αρνητική. Η μεγαλύτερη μεταβολή εμφανίζεται στην Ουγγαρία με μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας από 63% το έτος 1995 σε 17% το έτος 2004. Τη μεγαλύτερη συνδικαλιστική πυκνότητα εμφανίζει το 2004 η Δανία με ποσοστό 80% και την μικρότερη η Γαλλία με ποσοστό 8%. 

77
Πίνακας 3. Συνδικαλιστική Πυκνότητα στην ΕΕ των 25, 1995 – 2004

<table>
<thead>
<tr>
<th>Χώρα</th>
<th>1995</th>
<th>2004</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DK</td>
<td>84%</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>SE</td>
<td>83%</td>
<td>77%</td>
</tr>
<tr>
<td>FI</td>
<td>80%</td>
<td>74%</td>
</tr>
<tr>
<td>MT</td>
<td>54%</td>
<td>55%</td>
</tr>
<tr>
<td>CY</td>
<td>57%</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>BE</td>
<td>53%</td>
<td>49%</td>
</tr>
<tr>
<td>LU</td>
<td>39%</td>
<td>46%</td>
</tr>
<tr>
<td>SI</td>
<td>63%</td>
<td>44%</td>
</tr>
<tr>
<td>IE</td>
<td>46%</td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>38%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>AT</td>
<td>41%</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>SK</td>
<td>57%</td>
<td>31%</td>
</tr>
<tr>
<td>UK</td>
<td>33%</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>NL</td>
<td>26%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>EU25</td>
<td>32%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ</td>
<td>41%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>DE</td>
<td>29%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>EL</td>
<td>30%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>HU</td>
<td>63%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>PL</td>
<td>33%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>PT</td>
<td>25%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>LV</td>
<td>25%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>ES</td>
<td>18%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>LT</td>
<td>15%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>EE</td>
<td>21%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>FR</td>
<td>9%</td>
<td>8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Έχει ιδιαίτερη σημασία να αναφερθεί κανείς στους παράγοντες που καθορίζουν το μέγεθος της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Με βάση την έκθεση «Industrial Relations in Europe 2006» οι παράγοντες αυτοί μπορούν να διακριθούν σε:

α) Οικονομικούς. Η αύξηση της απασχόλησης, ο πληθωρισμός, η ονομαστική αύξηση των αμοιβών αυξάνουν την συνδικαλιστική πυκνότητα. Η ανεργία τείνει να εμποδίσει την αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

β) Δημογραφικούς. Η ηλικία, το φύλο, η εθνικότητα, η εκπαίδευση αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν την συνδικαλιστική πυκνότητα.
Γυναίκες, νέοι, αλλοδαποί εργαζόμενοι αποτελούν κατηγορίες με μικρή πιθανότητα να είναι μέλη κάποιου συνδικάτου.

g) Επαγγελματικοί. Η διάκριση ανάμεσα σε χειρώνακτες εργαζόμενους και εργαζόμενους στον τομέα των υπηρεσιών, πλήρους ή μειωμένου ώραριου απασχόλησης, εργαζόμενους με συμβάσεις ή ορισμένο χρόνον ερμηνεύει την τάση προς συμμετοχή στα συνδικάτα. Εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και με σύμβαση αιτίας χρόνου έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι μέλη εργατικών ενώσεων.

d) Σε παράγοντες που σχετίζονται με τον εργασιακό χώρο. Το μέγεθος του τομέα ή της επιχείρησης διαδραματίζει ένα ρόλο. Εργαζόμενοι σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις με λιγότερους από 25 εργαζόμενους εμφανίζουν μικρή πιθανότητα να είναι μέλη συνδικάτου.

e) Συμπεριφοριστικούς παράγοντες. Ένα από τους σημαντικότερους είναι οι πολιτικές πεποιθήσεις. Εντοπίζεται μια θετική σχέση των αριστερών πολιτικών πεποιθήσεων και της συμμετοχής στις εργατικές ενώσεις.

στ) Θεσμικούς. Σε αυτούς αναφέρονται η νομική προστασία του δικαιώματος του συνδικαλισμού, η πρόσβαση του συνδικάτου στους χώρους δουλειάς, η παρουσία «αριστερών» κυβερνήσεων.

Από τους προαναφερθέντες παράγοντες, αυτοί που φαίνεται να διαδραματίζουν το σημαντικότερο ρόλο για τη διαμόρφωση του επιπέδου συνδικαλιστικής πυκνότητας, είναι οι δημογραφικοί και οι επαγγελματικοί.


Η πρώτη ομάδα, με την χαμηλή πιθανότητα να είναι κάποιος μέλος ένωσης, περιλαμβάνει γυναίκες, νέους/ες εργαζόμενους/ες ηλικίας μέχρι 30 ετών, εργαζόμενους με μειωμένο ώραριο απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, εργαζόμενους στον τομέα της διανομής (πωλήσεις, ξενοδοχεία & εστιατόρια, μεταφορά) και σε επιχειρήσεις με λιγότερο από 10 υπαλλήλους. Μόλις το 3% των συνολικά συγκαταλεγόμενων σε αυτή την ομάδα είναι μέλος κάποιας ένωσης και μόλις το 1% των εργαζόμενων σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει συνδικάτο.

Η δεύτερη ομάδα, με την υψηλή πιθανότητα να είναι κάποιος μέλος, περιλαμβάνει τους εργαζόμενους άνω των 30 ετών, άνδρες, πλήρους
απασχόλησης, με σύμβαση αορίστου χρόνου, εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα (διοίκηση, υγεία και κοινωνικές υπηρεσίες). Το 56% των συνολικά συγκαταλεγόμενων σε αυτή την ομάδα είναι μέλος κάποιας ένωσης και το 65% των εργαζόμενων σε επιχειρήσεις που υπάρχει συνδικάτο.

3.1.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες και μεγέθη της Βιομηχανικής Σύγκρουσης στην Ευρώπη

Η Βιομηχανική Σύγκρουση εμπλέκει – είτε άμεσα, είτε έμμεσα – όλους τους συμμετέχοντες στις βιομηχανικές σχέσεις. Θα μπορούσε, συνεπώς, να υποστηρίξει κανείς, πως η μελέτη των Βιομηχανικών Συγκρούσεων θα απαιτούσε μια ξεχωριστή ενότητα για να αναπτυχθεί. Επειδή όμως η Βιομηχανική Σύγκρουση γίνεται εμφανής λόγω της δράσης των δυνάμεων της εργασίας, η μελέτη της εντάσσεται στην παρούσα ενότητα στο σημείο της αφορά στα εργατικά συνδικάτα.

Στη συνέχεια, επιχειρείται η αποτίμηση της Βιομηχανικής Σύγκρουσης στην Ευρώπη από το 1970 και μετά. Λόγω της έλλειψης επαρκάς στοιχείων για μια σειρά από χώρες – μεταξύ των οποίων και την Ελλάδα – η αναφορά επικεντρώνεται σε 12 χώρες. Τα στοιχεία που χρησιμοποιούνται σχετίζονται με την κατεξοχήντα, την απεργία μπορεί να οριστεί ως «μια προσωρινή διακοπή της εργασίας από μια ομάδα εργαζομένων προκειμένου να εκφραστεί μια διαμαρτυρία ή να επιβληθεί μια απαίτηση» (Hyman, 1972) ή εναλλακτικά ως «μια προγραμματισμένη άρνηση εργασίας με σκοπό να επιβάλλει στον εργοδότη τις συνδικαλιστικές απαιτήσεις των μισθωτών ή να εμποδίσει τους εργοδότες να επιβάλουν τις απαιτήσεις τους στη συνδικαλιστική οργάνωση» (Κατσανέβας, 1998).

Σε μια βιβλιογραφική ανασκόπηση, ο Θ. Κατσανέβας (1998) συνοψίζει τους προσδιοριστικούς παράγοντες της απεργιακής δράσης στους εξής:

1. Στο έτος των εκλογών. Κατά τη διάρκεια του τα συνδικάτα είναι συνήθως πιο επιθετικά στις απαιτήσεις τους με συνέπεια να αυξάνεται η πιθανότητα απεργιακής δράσης.
2. Στις εισοδηματικές και φορολογικές πολιτικές. Όσο πιο αυστηρές είναι αυτές τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα της απεργιακής δράσης.
3. Στις πληθωριστικές προσδοκίες, στις αυξήσεις των κερδών των επιχειρήσεων και στις αρνητικές αλλαγές στην διάρθρωση των μισθών που ενθαρρύνουν τη διάθεση για απεργία.
4. Στο επίπεδο της ανεργίας. Σε περιόδους αυξημένης ανεργίας μειώνεται η απεργιακή δράση καθώς οι μη συνδικαλιζόμενοι εργαζόμενοι αποθαρρύνουν να συμμετάσχουν σε απεργία υπό το φόβο της απόλυσης.
5. Στο βαθμό της συνδικαλιστικής συνοχής και ισχύος. Όσο μεγαλύτερος είναι αυτός ο βαθμός τόσο μεγαλύτερη είναι η τάση προς απεργία. Αυξημένος βαθμός εμφανίζεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.
6. Στο βαθμό συγκεντρωτισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όσο μεγαλύτερος είναι αυτός τόσο μικρότερη είναι η συχνότητα της απεργιακής δράσης.
7. Στο πολιτικό κλίμα, στις κοινωνικές και πολιτικές παραδόσεις και τις κυβερνητικές πολιτικές.

Η απεργιακή δράση παραμένει ακόμα και σήμερα, ίσως το σημαντικότερο μέσω άσκησης μαζικής «οικονομικής αντι-βίας» και πολιτικής πίεσης από την πλευρά των εργαζομένων προς τους εργοδότες και το κράτος. Αν και θα ήταν παρακινδυνευμένο να υποστηρίξει κανείς πως οδεύουμε προς το τέλος της απεργιακής δραστηριότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα στοιχεία των σχετικών μελετών συμπεραινούν την μεγάλη πτώση της απεργιακής δράσης και την άμβλυνση της Βιομηχανικής Σύγκρουσης τις τρεις τελευταίες δεκαετίες.

Πίνακας 4. Μέσος όρος χαμένων εργάσιμων ημερών ετησίως (ανά χίλιους εργαζομένου) σε 15 Ευρωπαϊκές χώρες ανά δεκαετία, 1970 - 2003

<table>
<thead>
<tr>
<th>Χρονική Περίοδος</th>
<th>Εξαρτημένη εργασία (σε χιλιάδες μέρες)</th>
<th>Χαμένες μέρες εργασίας (σε χιλιάδες μέρες)</th>
<th>Απλός μέσος όρος χαμένων ορών εργασίας</th>
<th>Σταθμισμένος μέσος όρος χαμένων ορών εργασίας</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1970 - 1979</td>
<td>115.342</td>
<td>48.280</td>
<td>351</td>
<td>419</td>
</tr>
<tr>
<td>1990 – 1999</td>
<td>147.640</td>
<td>8.278</td>
<td>70</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>2000 - 2003</td>
<td>142.511</td>
<td>7.257</td>
<td>44</td>
<td>51</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Σημείωση: Ο απλός μέσος όρος είναι μέσος των μέσων όρων των χωρών (που δεν λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος χωρών). Ο σταθμισμένος μέσος όρος υπολογίζεται στους συνολικούς αριθμούς, όπως φαίνεται στον πίνακα. Οι χώρες είναι εκείνες με τα διαθέσιμα στοιχεία για σχεδόν ολόκληρη την περίοδο: Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία (Δυτική Γερμανία έως το 1993), Ιρλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Νορβηγία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία, Ελβετία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Τα στοιχεία για την Ελλάδα είναι ελλιπή και για τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης δεν αναφέρονται πέρα από το 1990. Τα στοιχεία έχουν προέλθει από το Statistical Yearbook του διεθνούς οργανισμού εργασίας (ILO).

ΠΗΓΗ: ILO (Scheuer, 2006)

Πίνακας 5. Μέση ετήσια συμμετοχή σε απεργία ανά 1000 εργαζομένους ανά δεκαετία, 1970 – 2003

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DK</td>
<td>41.4</td>
<td>39.5</td>
<td>39.6</td>
<td>26.3</td>
</tr>
<tr>
<td>FI</td>
<td>174.5</td>
<td>136.0</td>
<td>38.3</td>
<td>28.2</td>
</tr>
<tr>
<td>NO</td>
<td>4.0</td>
<td>13.6</td>
<td>10.2</td>
<td>11.4</td>
</tr>
<tr>
<td>SE</td>
<td>4.9</td>
<td>28.4</td>
<td>7.4</td>
<td>5.4</td>
</tr>
<tr>
<td>IE</td>
<td>34.2</td>
<td>37.3</td>
<td>11.9</td>
<td>12.3</td>
</tr>
<tr>
<td>UK</td>
<td>70.6</td>
<td>47.7</td>
<td>8.5</td>
<td>14.1</td>
</tr>
<tr>
<td>AT</td>
<td>na</td>
<td>4.2</td>
<td>4.9</td>
<td>2.7</td>
</tr>
<tr>
<td>DE</td>
<td>na</td>
<td>na</td>
<td>4.3</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td>CH</td>
<td>0.3</td>
<td>0.2</td>
<td>0.8</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td>FR</td>
<td>90.2</td>
<td>6.5</td>
<td>0.8</td>
<td>0.6</td>
</tr>
<tr>
<td>BE</td>
<td>23.3</td>
<td>7.8</td>
<td>3.4</td>
<td>2.8</td>
</tr>
<tr>
<td>NL</td>
<td>5.1</td>
<td>3.8</td>
<td>4.7</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td>PT</td>
<td>na</td>
<td>17.7</td>
<td>17.8</td>
<td>8.6</td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>491.4</td>
<td>318.9</td>
<td>91.3</td>
<td>112.9</td>
</tr>
<tr>
<td>ES</td>
<td>221.0</td>
<td>271.3</td>
<td>173.3</td>
<td>162.8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Мέσος όρος ανά δεκαετία

| Μέσος όρος ανά δεκαετία | 96.8 | 66.6 | 27.8 | 26.6 |

Σημείωση: na = δεν είναι διαθέσιμα τα στοιχεία

ΠΗΓΗ: ILO (Scheuer, 2006)
Υπάρχει μια σαφής εικόνα σύγκλισης των χωρών ως προς την πτώση του μεγέθους της απεργιακής δράσης και άμβλυνσης της Βιομηχανικής Σύγκρουσης. Οι αιτίες για την πτώση της απεργιακής δράσης μεταξύ άλλων εντοπίζονται (Scheuer, 2006):

1. Στην απουσία μεγάλων, παρατεταμένων και συχνά πολιτικά παρακινούμενων απεργιών (όπως στην δεκαετία του 1980)
2. Στην μειωμένη συνδικαλιστική πυκνότητα που αποτυπώνει την αποδυνάμωση των συνδικάτων. Ακόμα όμως και σε χώρες με σχετικά μεγάλη συνδικαλιστική πυκνότητα η τάση είναι μείωση της απεργιακής δράσης
3. Στην μειωμένη κάλυψη των εργαζομένων από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις
4. Στην Παγκόσμιοιοποίηση που συνεπάγεται λιγότερη κρατική επέμβαση υπέρ της εθνικής απασχόλησης:
5. Στις κλαδικές και επαγγελματικές αλλαγές. Η τάση προς την οικονομία των υπηρεσιών και η σχετική τάση στην απασχόληση από το χειρόνακτα στο μισθοδοτημένο υπάλληλο, έχουν επιπτώσεις στην αλληλεγγύη και τη μαχητικότητα.
6. Σε έναν γενικότερο κοινωνιολογικό παράγοντα, την εξατομίκευση. Μια αλλαγή στην ισορροπία των κινδύνων και των ευκαιριών μπορεί να κάνει τις απεργίες μια λιγότερο ελκυστική επιλογή για τους ατομικούς προσανατολισμούς εργαζομένων που έχουν μια υψηλότερη εκτίμηση των θυσιών σχετικών και με μια χαμηλότερη προσδοκία των κερδών.

Ο διαφορετικός βαθμός στον οποίο επιδρά σε κάθε χώρα καθένας από τους προαναφερθέντες παράγοντες εξηγεί σε έναν βαθμό την εθνική διαφοροποίηση στα επίπεδα απεργιακής δράσης. Η διαφοροποίηση στις εθνικές παραδόσεις υψηλής ή χαμηλής σύγκρουσης που μπορούν να καθιερωθούν μέσα στο χρόνο και να διαμορφώσουν την συμπεριφορά των δραστών των βιομηχανικών σχέσεων, αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα ερμηνείας των εθνικών διαφορών (Scheuer, 2006) καθώς επίσης και οι παραλλαγές στο νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει τις Βιομηχανικές Σχέσεις. Ωστόσο, η τάση σύγκλισης στην πτώση της απεργιακής δράσης είναι κυρίαρχη έναντι των άλλων εθνικών διαφοροποιήσεων στα επίπεδα της.
3.2 Τα χαρακτηριστικά των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι οργανώσεις των εργοδοτών διαδραματίζουν έναν σημαντικό ρόλο στις Βιομηχανικές Σχέσεις σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στα πλαίσια των διαφόρων διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου, οι εργοδοτικές οργανώσεις αναπτύσσουν δράση σε τοπικό, εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο και σκοπεύουν να αντιπροσωπεύσουν τα συμφέροντα των μελών τους στις δημόσιες αρχές και για να επιδιώξουν τις συμφωνίες με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων. Η δύναμη και η δομή αυτών των οργανώσεων των εργοδοτών διαδραματίζουν έναν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της μορφής και του περιεχομένου των εθνικών πρακτικών των Βιομηχανικών Σχέσεων (Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue, 2005).

3.2.1 Η κατηγοριοποίηση των μελών των εργοδοτικών οργανώσεων

Η κατηγοριοποίηση των εργοδοτικών οργανώσεων – όπως φαίνεται και από την συγκέντρωσή τους στο ανώτερο επίπεδο εκπροσώπησης, αυτό των συνομοσπονδιών – γίνεται κυρίως με βάση τον τομέα παραγωγής και το μέγεθος των επιχειρήσεων. Ο θεσμός των επιμελητηρίων είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος.

Σε σχέση με την δομή των συνομοσπονδιών, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχουν 71 συνομοσπονδίες εργοδοτικών οργανώσεων (βλ. Πίνακα 3 του Παραρτήματος) οι οποίες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:
1. Γενικές συνομοσπονδίες εργοδοτικών οργανώσεων που οργανώνουν τα μέλη ολόκληρου του ιδιωτικού τομέα
2. Συνομοσπονδίες του βιομηχανικού τομέα
3. Συνομοσπονδίες του κατασκευαστικού κλάδου
4. Συνομοσπονδίες στον τομέα των υπηρεσιών
5. Συνομοσπονδίες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων
6. Συνομοσπονδίες επιχειρήσεων στην κοινωνική οικονομία
7. Συνομοσπονδίες του αγροτικού τομέα
Στις περισσότερες χώρες τον κεντρικό ρόλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις - και συνεπώς και στις βιομηχανικές σχέσεις σε εθνικό επίπεδο - παίζουν οι γενικές συνομοσπονδίες. Σε χώρες όμως όπως η Γερμανία, η Ελλάδα, η Μάλτα, η Πορτογαλία, η Σουηδία, ο κυρίαρχος ρόλο στη συλλογική διαπραγμάτευση έχουν συνομοσπονδίες που οργανώνουν έναν μακρο-τομέα (π.χ. βιομηχανία).

Ένα έντονο χαρακτηριστικό τους είναι η τάση προς τον κατακερματισμό, την ειδίκευση και την ποικιλομορφία. Αν και η πλευρά των εργοδοτών έχει εκ πρώτης όψεως την δυνατότητα να οργανώνεται ευκολότερα σε σχέση με τους εργαζόμενους λόγω του μικρότερου αριθμητικού μεγέθους, των ισχυρότερων δικτύων και των πόρων, στην πραγματικότητα αυτές οι συνομοσπονδίες δικτύωσαν και τώρα έχουν ευκολότερα να συνεργαστούν με την πλευρά των εργοδοτών (European Commission, 2006). Αυτός ο κατακερματισμός εξηγείται σε έναν βαθμό από τον ανταγωνισμό μεταξύ των διαφορετικών μεγέθους επιχειρήσεων. Παράλληλα όμως με την τάση κατακερματισμού συνυπάρχει και η τάση για συνεργασία μεταξύ αρκετών ενώσεων σε διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλ. Πίνακα 3 Παραρτήματος).

### 3.2.2 Τάσεις της πυκνότητας των εργοδοτικών οργανώσεων

Το μέτρο της πυκνότητας των εργοδοτικών οργανώσεων διαφέρει από αυτό της συνδικαλιστικής πυκνότητας των εργατικών συνδικάτων. Η πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων αποτελεί έναν συγκριτικό δείκτη σε σχέση με την πυκνότητα των συνδικάτων.

Ορίζεται, συνεπώς, ως πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων μιας χώρας το ποσοστό των υπαλλήλων που εργάζονται σε επιχειρήσεις οι οποίες συμμετέχουν σε ενώσεις εργοδοτών στο πλαίσιο του ιδιωτικού τομέα της χώρας (European Commission, 2006).

Το ύψος της πυκνότητας των εργοδοτικών οργανώσεων αποτυπώνει τον βαθμό στον οποίο οι οργανώσεις των εργοδοτών συμμετέχουν και διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην συλλογική διαπραγμάτευση.
Στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 25, η πυκνότητα ανέρχεται στο 55%. Στις περισσότερες από τις χώρες το ποσοστό της πυκνότητας είναι ιδιαίτερα υψηλό, γεγονός που καταδεικνύει τον ισχυρό ρόλο που έχουν στις βιομηχανικές σχέσεις και στην συλλογική διαπραγμάτευση οι οργανώσεις των εργοδότων. Εξαίρεση αποτελούν η Τσεχία, η Εσθονία, η Λετονία, η Σλοβακία, η Πορτογαλία, η Λιθουανία και η Πολωνία (βλ. Πίνακα 6).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει τρία σημαντικά προβλήματα σε σχέση με τις οργανώσεις των εργοδότων και το ρόλο τους:

1. την ύπαρξη χάσματος στην αντιπροσώπευση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και τους διαρκώς αυξανόμενου αριθμό τους
2. την πιθανή αποδυνάμωση των εργοδοτικών οργανώσεων λόγω της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων
3. προβλήματα στην ικανότητα οικοδόμησης ενόσωσεων στα νέα κράτη μέλη της ανατολικής Ευρώπης (κράτη του ανατολικού μπλοκ)

Πίνακας 6. Ποσοστό πυκνότητας οργανώσεων των εργοδότων, EE-25

<table>
<thead>
<tr>
<th>χώρα</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AT</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>NL</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>LU</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>FR</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>BE</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>Ελλάδα</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>MT</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>DE</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>FI</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>IE</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>CY</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>SE</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>EU-25</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>DK</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>ES</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>UK</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>HU</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>SI</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>PT</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>SK</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>EE</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>LV</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>LT</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>PL</td>
<td>20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Πυκνότητα = % των υπαλλήλων που οι εργοδότες τους είναι μέλος μιας εργοδοτικής οργάνωσης.
EE-25: σταθμισμένος μέσος όρος.

ΠΗΓΗ: Industrial Relations in Europe 2006
3.3 Διαπραγμάτευση και διάλογος στης χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε επίπεδο ολοκλήρωσης.

Στην συζήτηση σχετικά με τις διαπραγματεύσεις και τον διάλογο ανάμεσα στις συλλογικά οργανωμένες δυνάμεις της εργασία και στις δυνάμεις των εργοδότων, στην βιβλιογραφία, στην αρθογραφία και στα επίσημα κρατικά και κοινοτικά έγγραφα αναφέρονται συχνά οι έννοιες «κοινωνικός διάλογος» και «εργασιακή ειρήνη».

Θα πρέπει να τονίσετε ότι οι δύο αυτές έννοιες συνδέονται, ο κοινωνικός διάλογος δύναται να διαμορφώσει τις προϋποθέσεις για την εργασιακή ειρήνη. Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί την τακτική και η «εργασιακή ειρήνη» την στρατηγική στόχευση. Η διά έννοια της «εργασιακής ειρήνης» υπονοεί σε μεγάλο βαθμό την δυνατότητα αποτροπής της απεργιακής δράσης από την πλευρά των εργαζομένων. Συνεπώς εκ των πραγμάτων ο «κοινωνικός διάλογος» περιορίζει ή τουλάχιστον υπονοεί τον περιορισμό του σημαντικότερου μέσου πίεσης που έχει η πλευρά της εργασίας στην διάθεσή της.

Στις χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η συλλογική διαπραγμάτευση, που καταλήγει στην σύναψη συλλογικών συμβάσεων, διεξάγεται σε εθνικό επίπεδο, σε κλαδικό επίπεδο, σε επίπεδο τομέα και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Σε επίπεδο κράτους μέλους είναι θεσμοθετημένοι οργανισμοί μεσολάβησης και διαιτησίας βασιζόμενοι στην τριμερή συμμετοχή (Πολυχρονιώ, 2005).

Συλλογικές διαπραγματεύσεις που να καταλήγουν σε συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο ένωσης δεν υπάρχουν. Η σύναψη ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων πρέπει να ανήκει στο απότερο μέλλον (Σπυρόπουλος, 2000). Ωστόσο, μια σειρά από διαδικασίες και μορφές «διαλόγου» μεταξύ εργοδότων και εργαζομένων αναπτύσσονται τα τελευταία χρόνια στο επίπεδο της ολοκλήρωσης έχοντας τις ρίζες τους στις πρώτες δεκαετίες της δημιουργίας της ένωσης.

Σύμφωνα με τα επίσημα έγγραφα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Commission Of The European Communities, 2002) οι διεπαγγελματικές συμβουλευτικές επιτροπές που είχαν συμβουλευτικό χαρακτήρα αποτελούν τις πρώτες προσπάθειες της ένωσης για διάλογο. Την δεκαετία του 1970 συστήθηκε
μόνιμη επιτροπή απασχόλησης και καθιερώθηκαν οι τριμερείς διασκέδες για θέματα που σχετίζονται με την απασχόληση και την διαχείριση της αλλαγής. Τα τελευταία χρόνια ο μακροοικονομικός διάλογος, κυρίως η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση την δεκαετία του 1990 (Πολυχρονίου, 2005), οι εργασίες για την κοινωνική προστασία, η παρακολούθηση των συμπερασμάτων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας, έχουν επίδραση στο περιεχόμενο του διαλόγου.

3.3.1 Ο διεπαγγελματικός κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ένας βασικός τύπος διαλόγου ανάμεσα στις οργανώσεις των εργαζομένων και σε αυτές των εργοδοτών είναι ο διμερής διεπαγγελματικός κοινωνικός διάλογος. Αυτός ο τύπος εμφανίστηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1980 και είναι γνωστός και ως κοινωνικός διάλογος «Val Duchesse». Βασικοί δράστες από την πλευρά των εργοδοτών ήταν η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών συνομοσπονδιών (UNICE - Union Of Industrial and Employers’ Confederations of Europe), η CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) που αντιπροσωπεύει επιχειρήσεις με κρατική συμμετοχή και από την πλευρά των εργαζομένων η Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ομοσπονδία (CES ή ETUC - European Trade Union Confederation) (Commission Of The European Communities, 2002). Στις πρόσφατες διαπραγματεύσεις συμμετέχει και η UEAPME (European Association of Craft Small and Medium – sized Enterprises) που εκπροσωπεί τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue, 2005).

Το 1989 ένας μονιμότερος μηχανισμός δημιουργείται, η «διευθυντική ομάδα κοινωνικού διαλόγου», με την συμμετοχή αντιπροσώπων των προαναφερθέντων εργοδοτικών και εργατικών ευρωπαϊκών συνομοσπονδιών καθώς επίσης και εκπροσώπου της ευρωπαϊκής επιτροπής (Σπυρόπουλος, 2000). Δύο χρόνια αργότερα η συμφωνία στην οποία θα καταλήξει η ομάδα θα συμπεριληφθεί στην συνθήκη του Μάαστριχτ, ενώ οι οδηγίες για την γονική

3.3.2 Οι βασικοί δράστες του διεπαγγελματικού κοινωνικού διαλόγου: τα χαρακτηριστικά τους, τα μεγέθη τους και η οπτική τους για τον κοινωνικό διάλογο

Όπως αναφέρθηκε ήδη, οι βασικοί δράστες του διεπαγγελματικού κοινωνικού διαλόγου είναι τέσσερις. Για κάθε έναν από αυτούς η συμμετοχή του στον κοινωνικό διάλογο καθορίζεται από τους στόχους που θέτει ως συλλογική οργάνωση.

Η UNICE ιδρύθηκε το 1958 και το 2007 μετονομάστηκε σε BUSSINESEUROPE. Σήμερα έχει 39 μέλη από 33 χώρες (συμπεριλαμβάνει και χώρες εκτός της ΕΕ). Οι βασικοί στόχοι της δράσης της είναι a) η προώθηση των μεταρρυθμίσεων, β) η ενοποίηση της Ευρωπαϊκής αγοράς, γ) η αποτελεσματική διακυβέρνηση της ΕΕ, δ) να παίξει ενεργό ρόλο στην διαδικασία της παγκοσμιοποίησης, ε) να αντιπαλέψει όλα τα είδη προστατευτισμού, στ) να προωθήσει ένα ασφαλές, ανταγωνιστικό και φιλικό προς το περιβάλλον ενεργειακό σύστημα και ζ) να συμβάλλει στην αναμόρφωση των ευρωπαϊκών κοινωνικών συστημάτων προκειμένου αυτά να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης (www.unice.org).

Η UEAPME είναι η εργοδοτική οργάνωση που αντιπροσωπεύει σε ευρωπαϊκό επίπεδο τους εμπόρους τους βιοτέχνες και γενικά τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Μέλη της είναι 81 οργανώσεις μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται διατομεακές ομοσπονδίες μικρομεσαίων επιχειρήσεων ευρωπαϊκά κλαδικές ομοσπονδίες και άλλα μέλη που συγκαταλέγονται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αντιπροσωπεύει περισσότερες από 11 εκατομμύρια επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν περίπου 50 εκατομμύριο άτομα σε ολόκληρη την Ευρώπη.
Στόχοι της είναι α) ο έλεγχος της πολιτικών και νομοθετικών διαδικασιών της ΕΕ και η ενημέρωση των μελών της, β) η αντιπροσώπευση των συμφερόντων των μελών της στους θεσμούς της ΕΕ και στους διεθνείς οργανισμούς και γ) η υποστήριξη της ιδέας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και η συμβολή της στην ευρωπαϊκή συνεργασία (www.ueapme.com).

Η CEEP ιδρύθηκε το 1961 και αντιπροσωπεύει σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεμονωμένες επιχειρήσεις, τις ενώσεις των επιχειρήσεων και τους εργοδότες που εργάζονται στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών. Αντιπροσώπευε 60 εκατομμύρια συνδικαλιστές σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στόχοι της ΟΣΕ είναι α) να προωθήσει το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο, β) να εργαστεί για την ανάπτυξη μιας ενωμένης Ευρώπης της ερήμης και της σταθερότητας. Οι συνθήκες διαμεταφράσεων, η αντιπροσώπευση των υπηρεσιών, οι συνθήκες διαμεταφράσεων, η αντιπροσώπευση των κοινωνικών διάλογων και η ανάπτυξη της Ευρώπης. Επιτύχησε κυρίως στην κατανόηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής (www.ceep.org).

Τέλος, η ETUC ιδρύθηκε το 1973 και περιλαμβάνει 81 οργανώσεις από συνολικά 36 χώρες της Ευρώπης και 12 εργατικές ομοσπονδίες υποκατάστημα των βιομηχανικών τομέων. Επικοινωνεί σε περίπου 60 εκατομμύρια συνδικαλιστές σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στόχοι της της ETUC είναι α) να προωθήσει το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο, β) να εργαστεί για την ανάπτυξη μιας ενωμένης Ευρώπης της ερήμης και της σταθερότητας. Επικοινωνεί με τον ΟΗΕ η Ευρώπη και της ΕΕ η δημόσια στήριξη της καινοτομίας, της παγκόσμιας τής εργατικής παραγωγικότητας και της καινοτομίας της Ευρώπης (www.etuc.org).

3.3.3 Ο τομεακός κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Μια σημαντική μορφή διαλόγου ανάμεσα στις εργοδοτικές οργανώσεις και στις οργανώσεις των εργαζομένων είναι ο τομεακός κοινωνικός διάλογος. Ο
3.3.4 Ο διάλογος στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και των ομίλων επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας

Μια σημαντική μορφή διαλόγου, αναπόσπαστο κομμάτι των Βιομηχανικών Σχέσεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, διεξάγεται στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και των ομίλων επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας. Πρόκειται για τον θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (European Work Councils – EWCs).

Η εμφάνιση τους αντιπροσωπεύει μια σημαντική καινοτομία στην οικοδόμηση διεθνικών θεσμίων βιομηχανικών σχέσεων (www.eurofound.europa.eu).

3.3.4.1 Το πλαίσιο λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων

Η κοινοτική οδηγία 94/45/EC, με την οποία προβλέπεται η δημιουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, εκδόθηκε με σκοπό «να βελτιωθεί η


Ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων μπορεί να συσταθεί σε επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας ή επιχειρήσεις ομίλων που αναπτύσσουν δραστηριότητες εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πληρούν τις ακόλουθες προϋποθέσεις (Council Directive 94/45/EC, άρθρο 2, παράγραφος 1) :  
1. Δραστηριοποιούνται σε τουλάχιστον δύο χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης  
2. Απασχολούν στο σύνολο των εγκαταστάσεών τους στις χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνολικά 1000 εργαζόμενους  
3. Στις εγκαταστάσεις τους σε κάθε κράτος – μέλος που δραστηριοποιούνται θα πρέπει να απασχολούν το ελάχιστο 150 εργαζόμενους


Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων έχει την δυνατότητα να συνέρχεται με την κεντρική διεύθυνση μια φορά ετησίως «προκειμένου να ενημερώνεται και

Στις ετήσιες συνεδριάσεις ανάμεσα στην κεντρική διεύθυνση της επιχείρησης και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, συζητούνται με βάση το πλαίσιο που ορίζεται από την οδηγία (Council Directive 94/45/EC, παράρτημα, παράγραφος 2) τα εξής θέματα:
1. η διάρθρωση της επιχείρησης,
2. η χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης,
3. η πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων της επιχείρησης σχετικά με την παραγωγή και τις πωλήσεις
4. η κατάσταση και η πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης στην επιχείρηση,
5. οι επενδύσεις της επιχείρησης,
6. οι οργανωτικές αλλαγές
7. η εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας ή νέων διαδικασιών παραγωγής,
8. οι μεταφορές παραγωγής,
9. οι συγχωνεύσεις, η μείωση του μεγέθους ή η παύση λειτουργίας των επιχειρήσεων, των εγκαταστάσεων ή σημαντικών τμημάτων τους
10. οι ομαδικές απολύσεις.


Η οδηγία προβλέπει την ίδρυση ειδικού οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων – κατά τα πρότυπα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας – επεκτείνοντας όμως την έννοια της διαβουλέυσης ορίζοντας την (Council Directive 2001/86/EC, άρθρο 2, παράγραφος j) ως «η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους και του αρμόδιου οργάνου της ΣΕ, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπροσώπους να διατυπώσουν γνώμη, βάσει της ενημέρωσης που τους παρέχεται, για μέτρα που μελετά το αρμόδιο όργανο που μπορεί να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός της ΣΕ».


3.3.4.2 Ο αντίκτυπος του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων στις Βιομηχανικές Σχέσεις

Ο θεσμός των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, μετά από 13 και πλέον χρόνια ύπαρξής του, μπορεί να αποτιμηθεί σχετικά με την συνεισφορά και τον αντίκτυπο τους στις βιομηχανικές σχέσεις. Για τον σκοπό αυτό έγινε η μελέτη του αντίκτυπου του θεσμού το 2004 μελέτη για την αποτίμηση στις βιομηχανικές σχέσεις στον ομίλο των επιχειρήσεων.

Η μελέτη 37 περιπτώσεων λειτουργίας Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων σε 5 χώρες (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004), κατέληξε στα ακόλουθα συμπεράσματα:

1. το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων συμβάλλει στην εναρμόνιση των βιομηχανικών σχέσεων στον όμιλο των επιχειρήσεων
2. συμβάλλει στην εξαγωγή ή στην μεταφορά των στοιχείων της παράδοσης των βιομηχανικών σχέσεων από την χώρα που βρίσκεται εγκατεστημένη η μητρική εταιρία στις άλλες χώρες

3. συμβάλλει στην δημιουργία συνθηκών που ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση και τη διαβούλευση παρά τη σύγκρουση, μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, είτε σε επίπεδο κοινοτικής επιχείρησης είτε στο επίπεδο της επιχείρησης σε κάθε χώρα

4. συμβάλλει στην εύρεση ενός πεδίου για τη διεθνική αλληλεπίδραση στην αρχιτεκτονική των βιομηχανικών σχέσεων της επιχείρησης

5. συμβάλλει στην καθερσοφησή ή στην βελτίωση των βιομηχανικών σχέσεων στις θυγατρικές

6. στη βελτίωση των βιομηχανικών σχέσεων στη μητρική εταιρεία.

Επίσης, στην ίδια μελέτη επισημαίνεται πως η ελλοχεύουσα εναρμόνιση των βιομηχανικών σχέσεων στον όμιλο έχει αντίκτυπο στις στρατηγικές επέκτασης της πλευρής των επιχειρήσεων καθώς το Συμβούλιο ή η πλευρά των εργαζομένων υποστηρίζουν τις προσπάθειες της διοίκησης για ενσωμάτωση των νεοαποκτηθέντων θυγατρικών.

3.4 Το πλαίσιο εντός του οποίου αναπτύσσονται οι Βιομηχανικές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Το περιεχόμενο των βιομηχανικών σχέσεων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαπερνά καθολικά από τις στρατηγικές στοιχείων της Ένωσης και καθορίζεται από αυτές. Η σημαντικότερη στόχος των πλαίσιων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης από την γέννηση της, είναι να καταστεί ικανός αντίπαλος – ανταγωνιστικός πόλος στα πλαίσια του παγκόσμιου ανταγωνισμού και ιδίως έναντι των δύο βασικών αντιπάλων (ΗΠΑ, Ιαπωνία).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαπιστώνει την αυξανόμενη αλληλεξάρτηση μεταξύ των οικονομικών αποφάσεων παγκόσμιως εμβέλειας, δηλαδή το ανταγωνιστικό πλαίσιο που θέτει η διαδικασία της παγκόσμιας οικονομίας. Για το λόγο αυτό, άρχισαν να υπάρχουν παγκόσμιες διεθνείς συνασπίσεις μεταξύ των οικονομικών επικοινωνίων, εμπορευματικών και αντιπαλής θέσης. Για το λόγο αυτό, άρχισαν να υπάρχουν παγκόσμιες διεθνείς συνασπίσεις μεταξύ των οικονομικών επικοινωνίων, εμπορευματικών και αντιπαλής θέσης. Για το λόγο αυτό, άρχισαν να υπάρχουν παγκόσμιες διεθνείς συνασπίσεις μεταξύ των οικονομικών επικοινωνίων, εμπορευματικών και αντιπαλής θέσης.
προηγούμενα κεφάλαια, η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης.

Στη βάση αυτή, έχουν αναπτυχθεί οι τελευταίες δεκαετίες μια σειρά από διαδικασίες που υπηρετούν τους στρατηγικούς στόχους της Ένωσης και έχουν αποτυπωθεί και ενταχθεί στην οικονομική και κοινωνική πολιτική, στην πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις και τις αγορές εργασίας, ενσωματώθηκαν ή επιδιώκεται να ενσωματωθούν στο κοινοτικό δίκαιο και στο δίκαιο κάθε κράτους – μέλους. Τα σημαντικότερα γεγονότα και αποφάσεις, που επιχειρούμε να παρουσιάσουμε στις επόμενες ενότητες, αφορούν στην Οικονομική και Στρατηγική της Λισσαβόνας και στην ελαστασφάλεια (flexicurity).

3.4.1 Η συνθήκη του Μάαστριχτ, η ΟΝΕ ως προσδιοριστικοί παράγοντες των Βιομηχανικών Σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Μια από τις σημαντικότερες, ίσως, διαδικασίες στην ιστορία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν η διακυβερνητική διάσκεψη του Μάαστριχτ τον Δεκέμβριο του 1991. Αντικείμενο της ήταν η Οικονομική και Νομισματική Ένωση. Σε αυτήν καθορίστηκαν οι προϋποθέσεις ένταξης στην ΟΝΕ καθώς και η διαδικασία που περιελάμβανε τρία στάδια.

Η συνθήκη έθεσε τέσσερα κριτήρια σύγκλισης για τις χώρες – μέλη προκειμένου αυτές να εισαχθούν στη ζώνη του Ευρώ (www.europa.eu):

1. Ανώτατο όριο δημόσιου ελλείμματος, 3% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος και δημοσίου χρέους 60% του ΑΕΠ
2. Μέσο ετήσιο πληθωρισμό που το πολύ 1,5% μεγαλύτερος του αντίστοιχου των τριών κρατών – μελών με την μεγαλύτερη σταθερότητα τιμών
3. Μακροπρόθεσμο μέσο ονομαστικό επιτόκιο το πολύ 2% μεγαλύτερο από το επιτόκιο των τριών κρατών – μελών με την μεγαλύτερη σταθερότητα τιμών
4. τα φυσιολογικά περιθώρια διακύμανσης που προβλέπονται από το μηχανισμό συναλλαγματικών ισοτιμιών πρέπει να προβλέπονται

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ (1997) εγκρίθηκε το Σύμφωνο Σταθερότητας βάσει του οποίου τα κράτη μέλη που θα ενταχθούν στη ζώνη του
Ευρώ υποχρεούνται να τηρήσουν τα κριτήρια σύγκλισης που αφορούν στο δημόσιο έλλειμμα και στο δημόσιο χρέος και μετά την ένταξή τους. Στόχος του Συμφώνου να υπάρξει συντονισμός των δημοσιονομικών πολιτικών των κρατών – μελών και δημοσιονομική πειθαρχία (www.europa.eu).

Από τότε μέχρι και σήμερα η «δημοσιονομική πειθαρχία», η συγκράτηση του πληθωρισμού και των επιτοκίων εντοπίζεται συχνά στην ρητορική των κυβερνήσεων και των υπουργών των κρατών μελών, κυρίως για να δικαιολογήσει τον περιορισμό των κοινωνικών δαπανών, την συγκράτηση των μισθών, τις περικοπές των ασφαλιστικών εισφορών.

Η υποτίμηση του εθνικού νομίσματος συνεπάγεται (τουλάχιστον μεσοπρόθεσμα) την βελτίωση της εθνικής ανταγωνιστικότητας (Begg et al, 1998β). Η κατάργηση της δυνατότητας διακύμανσης των συναλλαγματικών ισοτιμιών συνεπάγεται την απώλεια ενός παραδοσιακού εργαλείου τόνωσης της εθνικής ανταγωνιστικότητας. Τα μέσα για την επίτευξη ανταγωνιστικότητας που είναι διαθέσιμα πλέον στα κράτη – μέλη αλλάζουν. Οι πολιτικές ευελιξίας που ενισχύονται από τον αρνητικό συσχετισμό δυνάμεων για την πλευρά της εργασίας, η συγκράτηση των αμοιβών στα επίπεδα του πληθωρισμού, η μείωση του μη-μισθολογικού κόστους της εργασίας και κυρίως οι ασφαλιστικές εισφορές, οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις των δημοσίων επιχειρήσεων και υπηρεσιών (Κατσορίδας, 1999), είναι οι νέες μέθοδοι επίτευξης εθνικής ανταγωνιστικότητας με σαφή την επίπτωσή τους στο περιεχόμενο των Βιομηχανικών Σχέσεων.

3.4.2 Πεδία συγκρούσεων: Οι «Βίβλοι» της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η στρατηγική της Λισσαβόνας και η ελαστασφάλεια

Οι κατευθυντήριες γραμμές σε σχέση με την εργασία, που άλλωστε αποτελεί και τον πυρήνα των Βιομηχανικών σχέσεων, έχουν τεθεί τις δεκαετίες του 1990 και 2000 μέσω των «Λευκών» και «Πράσινων» Βίβλων, στοχεύοντας στην δημιουργία των προϋποθέσεων για ένα νέο μοντέλο καπιταλιστικής ανάπτυξης με βασικό πυλώνα την έννοια της ευελιξίας. Οι «Πράσινες Βίβλοι» εκθέτουν ένα φάσμα ιδεών αποσκοπώντας σε δημόσια συζήτηση ενώ οι «Λευκές Βίβλοι», που μπορούν να αποτελούν και
συνέχεια μια «Πράσινης Βίβλου», αποτελούν ένα επίσημο σύνολο προτάσεων σε συγκεκριμένους πολιτικούς τομείς και αποτελούν μέσω της τελικής διαμόρφωσής τους (www.europa.eu).


Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (European Employment Strategy – EES), που αποτελεί κοινό σχέδιο συντονισμού των πολιτικών για την απασχόληση στα κράτη – μέλη της ΕΕ (www.europa.eu), θεωρείται ένα σημαντικό στοιχείο της στρατηγικής της Λισσαβόνας που εισάγει σε αυτήν (την EES) την έννοια της «ελαστασφάλειας» - flexicurity. Η ελαστασφάλεια, που αποτελεί σύνθεση των λέξεων ελαστικοποίηση – ευελιξία και ασφάλεια, χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στα μέσα της δεκαετίας του 1990 στην Ολλανδία κατά την προετοιμασία του νόμου για την ευελιξία και ασφάλεια που στόχευε στην μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας, στη χαλάρωση των
νόμων απόλυσης και στην διασφάλιση ενός επιπέδου ασφάλειας για τους ευέλικτα εργαζόμενους (Keune & Jepsen, 2007).

Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, τόσο η έννοια όσο και η ίδια η λέξη «ελαστασφάλεια», εντάσσεται στην ρητορική των ηγετών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς επίσης και στις οδηγίες των οργάνων της. Με ιδιαίτερη έμφαση εμφανίζεται και στην «Πράσινη Βίβλο» για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας.


Η «Πράσινη Βίβλος» αναγνωρίζει ότι αλλαγές στην αγορά εργασίας στην κατεύθυνση της ευελιξίας όπως «οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις εργασίας με μερική απασχόληση, οι συμβάσεις περιστασιακής εργασίας, οι συμβάσεις «άρα μηδέν», οι συμβάσεις για εργαζομένους που προσλαμβάνονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, οι συμβάσεις με ανεξάρτητους εργαζομένους κ.λπ. έχουν καταστεί καθερμόμενο χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας». Αναγνωρίζει όμως πως αυτές δεν έχουν αποτυπωθεί στο υπάρχον νομικό πλαίσιο ενώ επιδιώκει την νομιμοποίηση της αποκέντρωσης των Βιομηχανικών Σχέσεων αναφέροντας πως «στόχος είναι κυρίως το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας μάλλον παρά τα θέματα συλλογικού εργατικού δικαίου».

Συνοπτικά, θα μπορούσαμε να πούμε πως με βάση το περιεχόμενο της «Πράσινης Βίβλου» οι στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η προώθηση της ελαστασφάλειας και η νομική της αποτύπωση μέσω:

1. Της αναγνώρισης και καταχώρησης ευέλικτων εργασιακών σχέσεων πέραν του παραδοσιακού προτύπου
2. Της ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας με βάση την εκάστοτε ανάγκη της παραγωγής
3. Της καλύτερης εναρμόνισης της απασχόλησης σε σχέση με τη ζήτηση και την προσφορά
4. Της προσέλκυσης και διατήρησης πιο ποικίλου εργατικού δυναμικού εντός της αγοράς εργασίας (νέοι, γυναίκες, ηλικιωμένοι εργαζόμενοι)

5. Της μετάλλαξης του συστήματος κοινωνικής προστασίας με έμφαση στην ασφάλεια σε περιπτώσεις ακούσιας (ανεργία, απόλυση) ή εκούσιας (αντίκτυπο της εργασίας και στην άρση της αυστηρής νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης)

6. Της προώθησης της πολιτικής της δια βίου μάθησης για την απόκτηση των απαιτούμενων από την αγορά και την παραγωγή δεξιοτήτων

3.5 Η τάση σύγκλισης των Βιομηχανικών Σχέσεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στην αρθογραφία, όπως και στην περίπτωση του αντίκτυπου της παγκόσμιας σύγκλισης στις Βιομηχανικές Σχέσεις, διάφορες προσεγγίσεις υπεραμύνονται της διατήρησης των εθνικών παραλλαγών των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων. Οι μελέτες συνήθως αναφέρονται σε μια περιορισμένη χρονική περίοδο ενώ η χρησιμοποίηση στοιχείων για μια μακροχρόνια περίοδο μπορεί να αναδείξει την τάση σύγκλισης σε σχέση με την αρχική ποικιλομορφία (Vos, 2006).

Η σύγκλιση τόσο των αποτελεσμάτων (πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, της βιομηχανικής σύγκρισης) όσο και των πολιτικών που ακολουθούνται από τα κράτη μέλη στα πλαίσια των διαδικασιών, των οδηγιών και των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που αναφέρθηκαν προηγουμένως και καθορίζουν την έκβαση των Βιομηχανικών Σχέσεων, οδηγούν στο συμπέρασμα του «εξευρωπαϊσμού» των Βιομηχανικών Σχέσεων.

Ο Kees Vos (2006) στην ανάλυσή του αναφέρεται στην Top – Down σύγκλιση θέλοντας να τονίσει την σημασία της πολιτικής της ΕΕ στην σύγκλιση των Βιομηχανικών Σχέσεων των κρατών – μελών. Με βάση την ανάλυσή αυτή, οδηγούν σε αυτού του τύπου την σύγκλιση είναι:

1. Η αποδοχή και εφαρμογή του κοινού κοινωνικού κεκτημένου και των νομικών κανόνων
2. Το Ευρωπαϊκό δικαστήριο μέσω της απαίτησής του για εφαρμογή των απαιτήσεων της αγοράς και κυρίως της ελευθερίας διακίνησης εργαζομένων και ελευθερίας παροχής υπηρεσιών
3. Η καθερωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού διαλόγου
4. Η ONE και ο αντικτυπός της: ευελιξία στην αγορά εργασίας, στις αμοιβές και στην κοινωνική ασφάλιση
5. Η στρατηγική της Λισσαβόνας και οι διαδικασίες συντονισμού και οι κοινές πολιτικές που καθορίζει
6. Η συγκριτική προτυποποίηση (benchmarking) συμβάλλει στην μεταφορά των καλύτερων πρακτικών των Βιομηχανικών Σχέσεων, όχι μόνο σε επίπεδο διαφορετικών πολυεθνικών αλλά και σε τομείς ακόμα και στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Kees Vos αναφέρεται επίσης και στην Bottom – Up σύγκλιση θέλοντας να τονίσει το ρόλο των πρακτικών των εθνικών Βιομηχανικών Σχέσεων προς την σύγκλιση στο Ευρωπαϊκό επίπεδο. Τονίζει κυρίως την σύγκλιση των διαπραγματεύσεων σχετικά με τις αμοιβές στα κράτη μέλη (με δεδομένο ότι δεν υπήρξαν σε επίπεδο ΕΕ) που ιδίως κατά τη διαδικασία ένταξης στην ONE υποκίνησαν πρωτοβουλίες για διεθνικό συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ωστόσο, θα ήταν λάθος να υποστηρίζει κανείς πως στην παρούσα φάση υπάρχει ένα ενιαίο πρότυπο Βιομηχανικών Σχέσεων που απαρέγκλιτα και με τον ίδιο τρόπο ακολουθούν τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η κυριαρχία, όμως, της τάσης σύγκλισης έναντι της εθνικής ποικιλομορφίας είναι αποδεδειγμένα εμφανής.
4. ΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η μελέτη και η έρευνα των Ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων έχει ιδιαίτερη σημασία για τον τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων, μιας και αποτελείται σε μεγάλο βαθμό μια εκτενής βιβλιογραφία που να εστιάζει στον συγκεκριμένο τομέα, σε αντίθεση με την πληθώρα βιβλίων και επιστημονικών περιοδικών με αναφορά στις Βιομηχανικές Σχέσεις στην διεθνή βιβλιογραφία και αρθρογραφία.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι εκτός από τους μεμονωμένους ερευνητές και ακαδημαϊκούς που εντάσσονται στα ερευνητικά τους ενδιαφέροντα την μελέτη των Βιομηχανικών Σχέσεων, οι οργανωμένες (θεσμικές) προσπάθειες περιορίζονται σε αυτή του Εργαστηρίου Βιομηχανικών Σχέσεων (www.cirn.aueb.gr) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και στο Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων που αποτελεί παράρτημα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Βιομηχανικών Σχέσεων (EIRO). Αντίθετα, η έμφαση δίνεται στην μελέτη και την περιγραφή του πλαισίου των εργασιακών σχέσεων.

Μια σειρά από αδυναμίες της ιστορικής έρευνας και της μελέτης - κυρίως λόγω έλλειψης στοιχείων - για την διαχρονική εξέλιξη των Βιομηχανικών Σχέσεων μπορούν να αποτελέσουν ένας σημαντικός και απαντητικός διέφραγμα για την εκτεταμένη έρευνα. Αλλάζει, υπάρχει πλούσια ελληνική βιβλιογραφία που θα μπορούσε να συμβάλλει σε αυτήν την προσπάθεια από διάφορες αφετηρίες και επιστημονικούς κλάδους, όπως η νομική, η κοινωνιολογία, η πολιτική επιστήμη, η οικονομική επιστήμη, έτσι ώστε να προκύψει μια όσο το δυνατόν πληρέστερη εικόνα της διαχρονικής εξέλιξης των Ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων.

Η ιστορική αυτή προσέγγιση είναι απαραίτητη για τον προσδιορισμό των εξελληνικών Σχέσεων, μέσα στο δυναμικό εξελισσόμενο ιστορικό πλαίσιο, των σχέσεων συλλογική διαπραγματευόμενων εργαζομένων και εργοδότων και του χαρακτήρα της διαμεσολάβησης του κράτους σε αυτή την σχέση. Σκοπός της παρούσας θεωρητικής μελέτης δεν είναι να απαντήσει καθ’ ολοκληρία σε αυτό το κενό αλλά να προσεγγίσει έστω στο ελάχιστο ένα τμήμα της κάλυψής του.

Στην συνέχεια του κεφαλαίου επιχειρείται να σκιαγραφηθεί το ιστορικό πλαίσιο ανάπτυξης των Ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων, οι βασικοί δράστες και τα χαρακτηριστικά τους, οι τάσεις συμμετοχής των κοινωνικών υποκειμένων,
τα βασικά χαρακτηριστικά των Βιομηχανικών σχέσεων στην Ελλάδα, τα βασικά στοιχεία του θεσμικού και νομικού πλαισίου και τέλος, οι πρόσφατες εξελίξεις υπό το πρίσμα των ευρύτερων ευρωπαϊκών και παγκόσμιων τάσεων.

4.1 Αφετηρία των ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων: Μια συνοπτική ιστορική προσέγγιση

Το σημείο εκκίνησης των Ελληνικών Βιομηχανικών σχέσεων θα πρέπει να αναζητηθεί στην γέννηση της ελληνικής βιομηχανίας και στην εμφάνιση των πρώτων εργαζομένων σε αυτήν. Στις αρχές της δεκαετίας του 1860 γίνονται οι πρώτες βιομηχανικές επενδύσεις στη βυρσοδεψία της Ερμούπολης της Σύρου, στη μεταξουργία, στην βαμβακουργία και στην αλευροβιομηχανία οικοδομώντας κυρίως μια βιομηχανία καταναλωτικών ειδών (Αγριαντώνη, 1999).

Προς τα τέλη της δεκαετίας και στις αρχές της δεκαετίας του 1970 γίνονται οι πρώτες επενδύσεις στα μεταλλεία Λαυρίου που πραγματοποιούνται, όπως και οι βιομηχανικές επενδύσεις στη τέλη του 19ου αιώνα – βασίζονται κατά βάση στην εγχώρια συσσώρευση κεφαλαίου (Παπαθανασόπουλος, 1999; Αγριαντώνη, 1999).

Η πρωτοεμφανισμένη ελληνική εργατική τάξη δεν μαζικοποιείται βίαια λόγω του ρυθμού και του χαρακτήρα εκβιομηχάνισης που βασίζεται κυρίως στην παραγωγή σε μικρές μονάδες εντάσεως κεφαλαίου, τάση η οποία θα αντιστραφεί προς το τέλος του αιώνα, στην δεύτερη φάση της εκβιομηχάνισης (Αγριαντώνη, 1999).

Στο μέσοδιάστημα των δύο κυμάτων εκβιομηχάνισης εμφανίζονται οι πρώτες μορφές οργάνωσης εργαζομένων με την ίδρυση του «Αδελφικού Συνδέσμου Ξυλουργών Ναυπηγείου Σύρου», του πρώτου εργατικού σωματείου το 1879 (Κατσανέβας, 1994; Αρχείο Ιστορίας Συνδικάτων - ΑΡΙΣΤΟΣ – www.gsee.gr). Μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα δημιουργούνται συνδικάτα ραφτεργατών και υποδηματεργατών στην Αθήνα (1882), μηχανικών και θερμαστών πλοίων στον Πειραιά (1889), ξυλεργατών, ειδικοδικιοςποιών, κατεργατών και τσιγαράδων στην Πάτρα (1894), Μεταλλωρύχων Λαυρίου (1896).


Ο διαμεσολαβητικός ρόλος του κράτους στη σχέση συλλογικά διαπραγματευόμενων εργαζομένων και εργοδοτών πήρε διάφορα χαρακτηριστικά μέσα στην ελληνική ιστορία. Οι αιματηρές κινητοποιήσεις των καταναγκασμένων του Αγρινίου (1926), της πρωτομαγιάς στην Θεσσαλονίκη (1936) και ο σχεδόν ολοκληρωτικός περιορισμός της συνδικαλιστικής δράσης στην περίοδο της δικτατορίας (1967 – 1974) (Κατσανέβας, 1994), είναι μόνο μερικά από τα ιστορικά γεγονότα που μαρτυρούν τον κατασταλτικό του ρόλο. Ο ρόλος του επίσης σε αυτό που έχει αναφερθεί σε προηγούμενη ενότητα ως «θεσμοποίηση της ταξικής πάλης» είναι εμφανής ιδίως κατά την μεταπολίτευση όπως αποτυπώθηκε και στο θεσμικό πλαίσιο το οποίο θα εξεταστεί σε επόμενη ενότητα.
4.2 Οι οργανώσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα

4.2.1 Βαθμίδες και τύποι συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στην σύγχρονη Ελλάδα

Οι μορφές οργάνωσης του εργατικού συνδικαλισμού στην σύγχρονη Ελλάδα, σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο (βλ. Αγαλλοπούλου, 2005) και με βάση τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα από τους θεσμικούς εκπροσώπους των εργαζομένων (www.gsee.gr; www.adedy.gr) και τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (www.europe.eu.int/eures), χαρακτηρίζονται από δύο βασικές διαφορές. Η πρώτη βασική διαίρεση έχει να κάνει με τον διαχωρισμό ανάμεσα σε:

1. οργανώσεις των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα και των μισθωτών που εργάζονται με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα.

Σχήμα 2. Δομή του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα

ΠΗΓΗ: ΓΣΕΕ (www.gsee.gr/stracture/str_dgrm.php)

2. οργανώσεις των Δημοσίων Υπαλλήλων

Η δεύτερη διαίρεση, που ισχύει και για τις δύο παραπάνω κατηγορίες, σχετίζεται με τις βαθμίδες συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η βασική κατηγοριοποίηση είναι σε:

1. πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις: τύποι των πρωτοβάθμιων σωματείων είναι το σωματείο εργαζομένων σε έναν κλάδο (κλαδικό σωματείο), το σωματείο εργαζομένων σε ένα επάγγελμα (επαγγελματικό σωματείο), το σωματείο εργαζομένων σε μια επιχείρηση (επιχειρησιακό
σωματείο), το τοπικό παράρτημα συνδικαλιστικής οργάνωσης πανελλαδικής ή περιφερειακής κλίμακας και οι ενώσεις προσώπων σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει σωματείο και με λιγότερους από 40 εργαζόμενους.

2. δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις: τύποι δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι οι ομοσπονδίες σωματείων ίδιων ή συναφών επαγγελμάτων ή κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, τα εργατικά κέντρα που συνενώνουν τις ενώσεις σωματείων και τοπικών παραρτημάτων συνδικαλιστικών οργανώσεων πανελλαδικής ή περιφερειακής κλίμακας που έχουν την έδρα τους στην έδρα του εργατικού κέντρου και τα τοπικά παραρτήματα τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (π.χ. τοπικά παραρτήματα ΑΔΕΔΥ).

3. τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις: πρόκειται για τις συνομοσπονδίες, την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) που συνενώνει τις ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα και την ΑΔΕΔΥ που εκπροσωπεί σε εθνική κλίμακα τους μισθωτούς του δημόσιου τομέα και συνενώνει τις ομοσπονδίες και τα τοπικά παραρτήματα.

Ενδεικτικά για το πλήθος των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι τα πιο πρόσφατα στοιχεία από το 33ο συνέδριο της ΓΣΕΕ (2007) στο οποίο οι 498 εκλεγμένοι αντιπρόσωποι του εκπροσωπούσαν περίπου 500.000 εργαζόμενους – μέλη σωματείων, από 73 Εργατικά Κέντρα και 64 ομοσπονδίες (www.stye.gr).

Η ΑΔΕΔΥ συνενώνει περίπου 290.000 εργαζόμενους, 51 νομαρχιακά τμήματα και 46 ομοσπονδίες (www.adedy.gr) με πιο χαρακτηριστικές και μαζικές την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΠΟΕ-ΟΤΑ) με 23.000 μέλη, την Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (ΟΛΜΕ) με 34.000 μέλη και την Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (ΔΟΕ) με 42.000 μέλη (www.europe.eu.int/eures).

4.2.2 Πολιτικά ρεύματα και τάσεις αμφισβήτησης των υπαρκτών δομών συνδικαλισμού

Χωρίς αμφιβολία, τα υπαρκτά πολιτικά ρεύματα και εντός του εργατικού κινήματος έχουν διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στους στόχους του, στην
ανάπτυξή του, στην εξέλιξή του και στην δράση του. Η συνδικαλιστική δράση
tον εργαζομένων αντανακλά τους κάθε φορά ιστορικά διαμορφωμένους
κοινωνικούς και πολιτικούς συσχετισμούς. Δεν είναι ενιαία, ομοιόμορφη και
στατική καθώς τα συνδικαλιστικά όργανα είναι μορφές κοινωνικής και πολιτικής
οργάνωσης εντός των οποίων αναπτύσσονται ρεύματα και αντιλήψεις
ακολουθώντας ή και καθορίζοντας τις πολιτικές τάσεις που αναπτύσσονται στην
πορεία της κοινωνικής και οικονομικής εξέλιξης.

Έτσι και στην πρόσφατη ιστορία του εργατικού συνδικαλισμού στην
Ελλάδα αναπτύχθηκαν και αναπτύσσονται πολιτικά ρεύματα και αντιλήψεις. Μια
εκτενής ανάλυση της πορείας και της ιστορίας των διαφόρων ρεμάτων τα
ξέφευγε από το σκοπό της παραταχύσας μελέτης, ωστόσο, αναφέρουμε συνοπτικά
όσα από αυτά δραστηριοποιούνται σε όλες τις βαθμίδες συνδικαλιστικής δράσης:

1. Δημοκρατική Ανεξάρτητη Κίνηση Εργαζομένων (ΔΑΚΕ). Είναι η
παράταξη που πρόσκειται στην Νέα Δημοκρατία και δραστηριοποιείται
στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (www.dakenet.gr)

2. Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Παράταξη (ΠΑΣΚΕ). Είναι η
παράταξη που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ και δραστηριοποιείται στον ιδιωτικό
και δημόσιο τομέα (www.paske.gr)

3. Ενιαία Συνδικαλιστική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων – ΠΑΜΕ (ΕΣΑΚ
- ΠΑΜΕ). Είναι η παράταξη που πρόσκειται στο ΚΚΕ και
dραστηριοποιείται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (www.pamehellas.gr)

4. Αυτόνομη Παρέμβαση. Είναι η παράταξη που πρόσκειται στον ΣΥΝ και
dραστηριοποιείται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα www.apnet.gr. Πριν
tην δημιουργία του ΣΥΝ υπήρξε το Αντιδικτατορικό Εργατικό Μέτωπο
(ΑΕΜ) που αποτελούσε παράταξη του ΚΚΕ εσωτερικού (βλέπε
περισσότερα στο Κατσανέβας, 1994)

5. Αυτόνομες – Ανεξάρτητες – Αγωνιστικές – Ριζοσπαστικές – Παρεμβάσεις –
Κινήσεις – Συσπειρώσεις. Αναφέρονται συνήθως και ως Παρεμβάσεις –
Κινήσεις – Συσπειρώσεις και πρόκειται για συνδικαλιστική κίνηση που
συγκροτείται από μέλη οργανώσεων της ριζοσπαστικής και
αντικαπιταλιστικής Αριστεράς και μη ενταγμένα μέλη
(www.paremvasis.gr). Δραστηριοποιείται στο δημόσιο τομέα
(www.adedy.gr/sp). Αντίστοιχες κινήσεις χωρίς εκκρεμότητα όμως στην

Θα πρέπει να σημειωθεί πως κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1990 αναπτύχθηκε μια τάση αμφισβήτησης των ηγεσιών και του περιεχομένου δράσης των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (ΓΣΕΕ & ΑΔΕΔΥ). Αυτή η αμφισβήτηση εκφράστηκε το 1999 με την δημιουργία του Πανεργατικού Αγονιστικού Μετώπου (ΠΑΜΕ) από σωματεία στα οποία πλειοψηφεί η ΕΣΑΚ. Λειτουργεί ως παράλληλη δομή δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής δράσης στην οποία συμμετέχουν 230 πρωτοβάθμια σωματεία και 18 κλαδικές και περιφερειακές οργανώσεις (www.pamehellas.gr).

Έχουν υπάρξει, επίσης, πρωτοβουλίες συντονισμού πρωτοβάθμιων σωματείων που δίνουν έμφαση στη λειτουργία των πρωτοβάθμιων δομών, στην ομοιογενή ταξική σύνθεση τους, στην εναντίωση στις στρατηγικές επιλογές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κυβερνήσεων. Εκφρασή τους αποτελούν η διοργάνωση εκδηλώσεων, συγκέντρώσεων και απεργιών (βλ. Γεωργιάδης, 2007).

4.2.3 Μεγέθη, χαρακτηριστικά και τάσεις της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006) ανέρχεται σε 20% το 2004 ενώ το 1995 ανερχόταν σε 30%. Η τάση της συνδικαλιστικής πυκνότητας των οργανώσεων των εργαζομένων στην Ελλάδα, φαίνεται να ακολουθεί την παγκόσμια πτωτική τάση (Πίνακας 1 Παραρτήματος) αλλά και την Ευρωπαϊκή (Πίνακας 2) με ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας διαχρονικά μικρότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Ευρωπαϊκός μέσος όρος 32% το 1995 και 25% το 2004).

Ωστόσο, μια σειρά από προβλήματα αναδεικνύονται στον υπολογισμό της συνδικαλιστικής πυκνότητας και συχνά στην διαστρέβλωση της πραγματικότητας. Οπως τονίζουν οι Βερναρδάκης, Μαυρέας και Πατρώνης (2005) δύο είναι οι βασικοί λόγοι που στρέβλωνουν τον υπολογισμό της συνδικαλιστικής πυκνότητας:
1. Η σκόπιμη διόγκωση του πραγματικού αριθμού των μελών των συνδικάτων που γίνεται με σκοπό την αύξηση του κύρους τους, την αύξηση της εκπροσώπησής τους σε ανώτερες βαθμίδες συνδικαλιστικής δράσης και την εισπράξη επιχορηγήσεων.

2. Ο προσδιορισμός των μελών των συνδικάτων άλλωστε με βάση τους υποχρεώνεται τους συνδικάτους και άλλοτε με βάση τους «ταμιακώς εντάξει».

Στην ιδία εργασία, που βασίστηκε σε ύφασμα ρωσικής στούντιο εργαζόμενους και έχει μεγαλύτερη αξιοπιστία σε σχέση με τον αριθμό των ηγεσίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τους λόγους που αναφέρθηκαν — προκύπτει ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα για το κύριο έτος 2004 ανήλθε στο 17%, ενώ με βάση το κριτήριο των «ταμιακώς εντάξει» υπολογίστηκε σε 22%.

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που χρίζει αναφοράς είναι το υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα το χαμηλότερο ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας — που δεν υπερβαίνει το 15% — δικαιολογείται από την εμπειρία τους εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, την διόγκωση της ανεργίας, την επιφυλακτική στάση των εργαζομένων απέναντι στα συνδικάτα και την μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σε πολλές περιπτώσεις, μπορεί να ερμηνεύεται ως ένα βαθιά εμπειρικότητας της συντονιστικής δράσης.

Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό είναι το υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στις καταθέσεις αυτείς της ίδιας αρχής. Η θετική σχέση συνδικαλιστικής πυκνότητας μεγέθους μιας επιχείρησης, η θετική σχέση
σταθερής απασχόλησης και συνδικαλιστικής πυκνότητας, η αρνητική επίδραση της ελαστικής εργασίας, τα μικρά ποσοστά συνδικαλιστικής συμμετοχής των ανέργων και των μεταναστών (μόλις το 5% των μεταναστών και το 5% των ανέργων συμμετέχει σε κάποιο σωματείο) (Βερναρδάκης, Μαυρέας και Πατρόνης, 2005).

4.2.3 Τάσεις της απεργιακής δράσης των εργαζομένων στην Ελλάδα

Η διαχρονική εξέλιξη της απεργιακής δράσης στην Ελλάδα, που επιβεβαιώνει τις ευρωπαϊκές και παγκόσμιες πτωτικές τάσεις, παρουσιάζει έντονο ενδιαφέρον.

πίνακας 7. Αριθμός απεργών, απεργιών & χαμένων ορών εργασίας, 1975 - 2002

<table>
<thead>
<tr>
<th>Έτος</th>
<th>Αριθμός Απεργών</th>
<th>Αριθμός Απεργιών</th>
<th>Χαμένες ώρες εργασίας</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1975</td>
<td>46,374</td>
<td>142</td>
<td>1,743,363</td>
</tr>
<tr>
<td>1976</td>
<td>300,759</td>
<td>947</td>
<td>6,145,245</td>
</tr>
<tr>
<td>1977</td>
<td>559,858</td>
<td>569</td>
<td>9,643,823</td>
</tr>
<tr>
<td>1978</td>
<td>471,305</td>
<td>616</td>
<td>7,406,087</td>
</tr>
<tr>
<td>1979</td>
<td>1,262,443</td>
<td>588</td>
<td>12,255,273</td>
</tr>
<tr>
<td>1980</td>
<td>1,407,821</td>
<td>726</td>
<td>20,494,944</td>
</tr>
<tr>
<td>1981</td>
<td>401,757</td>
<td>466</td>
<td>5,690,988</td>
</tr>
<tr>
<td>1982</td>
<td>354,315</td>
<td>968</td>
<td>9,731,263</td>
</tr>
<tr>
<td>1983</td>
<td>224,265</td>
<td>585</td>
<td>3,881,889</td>
</tr>
<tr>
<td>1984</td>
<td>155,318</td>
<td>280</td>
<td>3,350,324</td>
</tr>
<tr>
<td>1985</td>
<td>785,725</td>
<td>456</td>
<td>7,660,879</td>
</tr>
<tr>
<td>1986</td>
<td>1,106,420</td>
<td>214</td>
<td>8,839,369</td>
</tr>
<tr>
<td>1987</td>
<td>1,609,175</td>
<td>249</td>
<td>16,537,686</td>
</tr>
<tr>
<td>1988</td>
<td>449,441</td>
<td>320</td>
<td>6,523,896</td>
</tr>
<tr>
<td>1989</td>
<td>795,744</td>
<td>207</td>
<td>9,280,631</td>
</tr>
<tr>
<td>1990</td>
<td>1,405,497</td>
<td>200</td>
<td>20,335,313</td>
</tr>
<tr>
<td>1991</td>
<td>476,582</td>
<td>161</td>
<td>5,839,663</td>
</tr>
<tr>
<td>1992</td>
<td>969,484</td>
<td>166</td>
<td>7,072,008</td>
</tr>
<tr>
<td>1993</td>
<td>501,274</td>
<td>83</td>
<td>3,509,044</td>
</tr>
<tr>
<td>1994</td>
<td>226,155</td>
<td>56</td>
<td>1,872,899</td>
</tr>
<tr>
<td>1995</td>
<td>120,250</td>
<td>43</td>
<td>660,630</td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>233,674</td>
<td>31</td>
<td>1,633,508</td>
</tr>
<tr>
<td>1997</td>
<td>216,799</td>
<td>36</td>
<td>1,522,577</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>214,546</td>
<td>38</td>
<td>1,515,347</td>
</tr>
<tr>
<td>1999*</td>
<td>4,411</td>
<td>15</td>
<td>45,618</td>
</tr>
<tr>
<td>2002**</td>
<td>103,294</td>
<td>23</td>
<td>816,913</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Σημειώσεις: * τα νούμερα αναφέρονται στους πέντε πρώτους μήνες, **τα νούμερα αναφέρονται στους έξι πρώτους μήνες

ΠΗΓΗ: Υπουργείο Εργασίας (www.eurofound.europa.eu/eiro)


Σε αυτήν την περίοδο παρατηρείται σαφής τάση μείωσης του αριθμού των απεργιών και αυξημείωσης των ετησίως χαμένων ωρών εργασίας.

Η περίοδος 1990 – 2002 είναι η περίοδος της γενικής και μεγάλης πτώσης της απεργιακής δράσης. Με εξαίρεση την εκτίναξή της συμμετοχής στις απεργίες και του αριθμού των χαμένων ωρών εργασίας το έτος 1990, αναδεικνύεται την
περίοδο αυτή η ραγδαία μείωση του αριθμού των απεργών, της συμμετοχής και των χαμένων ωρών εργασίας.


Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε πως παρά τις μεμονωμένες εξάρσεις και κυρίως από το 1990 και έπειτα, η απεργιακή δραστηριότητα - όπως αποτυπώνεται στους αριθμούς των απεργών, των απεργιών και των χαμένων ωρών εργασίας - παρουσιάζει μεγάλη πτώση.

Πίνακας 8. Ετήσιος αριθμός απεργών στην Ελλάδα, 1975 - 2002

ΠΗΓΗ: Υπουργείο Εργασίας (www.eurofound.europa.eu/eiro)
4.3 Οι οργανώσεις των εργοδοτών στην Ελλάδα

Στις περισσότερες περιπτώσεις μελετών των Βιομηχανικών Σχέσεων στην Ελλάδα υπάρχει η τάση να δίνεται λιγότερο βάρος στην ανάλυση της δομής των εργοδοτικών οργανώσεων. Αυτό εξηγείται σε έναν βαθμό από το ειδικό βάρος που φαίνεται να έχει η πλευρά της εργασίας ως πολυπληθέστερη κοινωνική ομάδα και σημαντικότερη παραγωγική δύναμη. Η γνώση της δομής και τον
στόχων των εργατικών οργανώσεων αποτελεί «εργαλείο» από την πλευρά του κράτους και των εργοδοτών για την στρατηγική τους στον χειρισμό των βιομηχανικών σχέσεων και συγκρούσεων.

Ωστόσο, η μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων, της κοινωνικής ομάδας που κατά βάση προωθεί και πραγματώνει το βασισμένο στην ατομική πρωτοβουλία και ιδιοκτησία μοντέλο οργάνωσης της οικονομίας και της κοινωνίας, αποτελεί εξίσου σημαντικό «εργαλείο» για όλους τους δράστες των βιομηχανικών σχέσεων.

Η ανάλυση της παρούσας κατάστασης σχετικά με την δομή των εργοδοτικών οργανώσεων αναδεικνύει την πολυπλοκότητα και την έντονη ποικιλομορφία σε σχέση με τις αντίστοιχες δομές των εργατικών οργανώσεων.

Συχνά, εντοπίζεται η δυνατότητα ένταξης σε περισσότερες από μια οργάνωση. Ωστόσο θα μπορούσαμε να αναφέρουμε πως η κατηγοριοποίηση των εργοδοτικών οργανώσεων γίνεται με βάση:
1. το μέγεθος των επιχειρήσεων
2. τον τομέα παραγωγής

Τα επίπεδα οργάνωσης διακρίνονται σε τρία:
1. πρωτοβάθμιες οργανώσεις που περιλαμβάνουν τοπικούς συνδέσμους, συλλόγους και επιμελητήρια
2. δευτεροβάθμιες οργανώσεις που περιλαμβάνουν κλαδικούς συνδέσμους (π.χ. Σύνδεσμος Ελληνικών Καπνοβιομηχανιών), περιφερειακούς συνδέσμους (π.χ. Σύνδεσμος Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδας)
3. τριτοβάθμιες οργανώσεις που περιλαμβάνουν τοπικές και κλαδικές ομοσπονδίες

Με βάση την πιο πρόσφατη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2006 – 2007), οι σημαντικότερες εργοδοτικές οργανώσεις που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην διαμόρφωση των συλλογικών συμβάσεων είναι ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχανών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) και η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ).

Ο ΣΕΒ εκπροσωπεί την πλειοψηφία των κλάδων και των τομέων της οικονομίας και επιχειρήσεων όλων των μεγεθών. Ο βασικός κορμός των μελών του αποτελείται από μεταποιητικές βιομηχανικές επιχειρήσεις και αντίστοιχες κλαδικές ή περιφερειακές οργανώσεις ενώ η πλειονότητα των επιχειρήσεων που
εκπροσωπεί είναι μικρομεσαίες, σύμφωνα με τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Έχει έναν ισχυρό ρόλο στην διαμόρφωση πολιτικής στην Ελλάδα - συμμετέχοντας σε ρυθμιστικές αρχές και σε πάνω από 100 διοικητικά συμβούλια και επιτροπές δημόσιων οργανισμών και φορέων. Ισχυρή παρουσία έχει και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης συμμετέχοντας σε ομάδες και επιτροπές ενώ η διεθνής του δράση μεταξύ άλλων περιλαμβάνει την συμμετοχή στην Ένωση Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων (BUSINESSEUROPE), στην Επιτροπή Business Industrial Advisory Committee (BIAC), η οποία εκπροσωπείται στον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), στη Διεθνή Οργάνωση Εργοδοτών και μέσω αυτής στον Διεθνή Οργανισμό εργασίας (ILO) (www.fgi.org.gr).

Ο ΣΕΒ είναι ενεργητικά στρατευμένος στην διαδικασία της παγκοσμίωσης, στην προσπάθεια επίτευξης συνθηκών εθνικής ανταγωνιστικότητας στα πλαίσια του ευρωπαϊκού και παγκόσμιου ανταγωνισμού και στην διεθνοποίηση των ελληνικών επιχειρήσεων. Μια από τις βασικές αξίες του που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τους στόχους του είναι η «προώθηση της επιχείρησης ως κοινωνικό προτύπο οργάνωσης, απόδοσης, προόδου, δημιουργίας κοινωνικού μερίσματος και στήριξης της κοινωνικής συνοχής».

Η ΓΣΕΒΕΕ είναι το μαζικότερο συνδικαλιστικό όργανο των εμπόρων, βιοτεχνών και Εμπόρων. Αναφέρεται κυρίως σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (μέχρι 250 εργαζόμενους) και αυτοαπασχολούμενες (330.000 επιχειρήσεις) ενώ συσπερώνει 72 ομοσπονδίες και 920 κύρια σωματεία που εκπροσωπούν 103.883 επιχειρηματίες ενώ συμμετέχει στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Βιοτεχνικών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) (www.gsevee.gr).

Τέλος, την σημαντικότερη τριτοβάθμια εργοδοτική οργάνωση των εμπόρων αποτελεί η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ). Εκπροσωπεί 13 ομοσπονδίες 234 εμπορικούς συλλόγους και 6 συνδέσμους εμπορικών αντιπροσώπων. Ο ρόλος της στις βιομηχανικές σχέσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικός καθώς στο εμπόριο αντιστοιχεί το 17% της συνολικής απασχόλησης. Και η ΕΣΕΕ είναι προσανατολισμένη στην επίτευξη ανταγωνιστικότητας και στην προσαρμογή στις ευρωπαϊκές και παγκόσμιες οικονομικές συνθήκες (www.esee.gr).
4.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες των ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων


Στην συνέχεια, αξιοποιώντας την υπάρχουσα βιβλιογραφία αλλά και πρόσφατα συμπεράσματα, επιχειρούμε μια συνοπτική παρουσίαση και καταγραφή των χαρακτηριστικών των ελληνικών βιομηχανικών σχέσεων:

1. Κρατικός παρεμβατισμός. Η παρέμβαση του κράτους συνίσταται στον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας για την επίτευξη των στόχων της οικονομικής πολιτικής της (π.χ στο παρελθόν η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή – ΑΤΑ) (Νικολόπουλος, 1987; 2005) αλλά και στον έλεγχο των οργάνων του συνδικαλιστικού κινήματος μέσω της χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τρόπο τέτοιο ώστε να είναι κατά το μεγαλύτερο δυνατό βαθμό ελεγχόμενη η δραστηριότητά τους ή να είναι εγγυημένο ότι η δραστηριότητά τους δεν θα εμποδίσει τους σκοπούς της κυβερνητικής πολιτικής (Κουκουλές, 1994), γεγονός που συνιστά πολιτικό έλεγχο του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η παρέμβαση του κράτους και η προσπάθεια ελέγχου του συνδικαλιστικού κινήματος - που αποτελεί χαρακτηριστικό του κρατικού συντεχνιασμού (state corporatism) - επέδρασε στη συνδικαλιστική δραστηριότητα για το μεγαλύτερο μέρος της ιστορίας του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα η οποία ήταν αποδεκτή μέχρι το σημείο που δεν ξέφευγε από τον έλεγχο του κράτους (Triantafillou, 2003).

2. Οικονομική και πολιτική Εξάρτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αν και σε όλες τις περιπτώσεις η χρηματοδότηση των συνδικάτων προβλέπεται – βάση των καταστατικών τους - να βασίζεται στην συνδρομή
των μελών του, στην πραγματικότητα οι βασικές πηγές χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμίδων προέρχεται από το κράτος.


Συνεπώς, ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας αποτελεί ουσιαστικά μέχρι και σήμερα τον θεσμοθετημένο «χρηματοδότη» των εργατικών οργανώσεων διαθέτοντας το 25% των πόρων του - που προέρχονται από εισφορές εργαζομένων και εργοδότων - για την χρηματοδότηση των λειτουργιών και δράσεων των οργανώσεων. Η λειτουργία του οργανισμού «υπό την καθοδήγηση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (www.oee.gr), ουσιαστικά δημιουργεί οικονομική και άρα πολιτική εξάρτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την εκάστοτε κυβέρνηση και την εκάστοτε κυβερνητική πολιτική με την οποία πρέπει να είναι συμβατή η δράση τους.

Αλλες μορφές οικονομικής εξάρτησης αποτελούν η ύπαρξη του Ταμείου Συνδικαλιστικών Στελεχών, η παροχή διευκολύνσεων και επιβραβεύσεων σε συνδικαλιστές από την πλευρά της εργοδοσίας (Κατσανέβας, 1994).

3. Γραφειοκρατικός συνδικαλισμός. Δημιουργείται νοοτροπία υπαλληλοποίησης των συνδικαλιστικών στελεχών λόγω της χρηματοδότησης των συνδικάτων «από επάνω», ενδημία στην γραφειοκρατικοποίηση και στην απομάκρυνσή τους από την εργατική τάξη (Κατσανέβας, 1994).

Στην βιβλιογραφία αναφέρεται ως συναφές χαρακτηριστικό, ιδιαίτερα έντονο στην μεταπολίτευση και μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980, ο «κομματικός προσανατολισμός» (Νικολόπουλος 1987; 2005). Ο συγκεκριμένος όρος περιγράφει την σχέση των πολιτικών κομμάτων και των συνδικαλιστικών τους παρατάξεων, την προσπάθεια διεύρυνσης της κομματικής πελατείας μέσω της δράσης των συνδικάτων, την προσπάθεια μείωσης των συγκρούσεων από τις κυβερνητικά ελεγχόμενες οργανώσεις ή το αντίθετο από τις ελεγχόμενες από την αντιπολίτευση οργανώσεις.

5. Πατερναλιστικός συνδικαλισμός. Βασικό χαρακτηριστικό αυτού του φαινομένου είναι η ύπαρξη μιας κάστας συνδικαλιστών «από πάνω» που έχουν λίγη ή καθόλου επαφή με την εργατική τάξη (Κατσανέβας, 1994). Οι εν λόγω συνδικαλιστές, που είναι επαγγελματικά συνδικαλιστικά στελέχη, εντοπίζονται στις ηγεσίες κυρίως των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, υπερπροβάλλονται από τα μέσα ενημέρωσης και προωθούνται σε βουλευτικές και κυβερνητικές θέσεις. Αν και στην βιβλιογραφία το χαρακτηριστικό αυτό αναφέρεται ως γνώρισμα των συνδικαλιστών που είναι φιλικά προσκείμενοι στις συντηρητικές – δεξιές κυβερνήσεις η ιστορία του ελληνικού συνδικαλισμού και της σύνθεσης των ελληνικών κυβερνήσεων επιβεβαιώνει αυτό το χαρακτηριστικό για όλους τους επικεφαλής της ηγεσίας της ΓΣΕΕ και για όλες τις κυβερνήσεις.

6. Κυβερνητικός συνδικαλισμός. Το χαρακτηριστικό αυτό αναφέρεται στην σύμπλευση των διεκδικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων - κυρίως των επίσημων τριτοβάθμιων όπου και αποτυπώνονται οι συνολικοί
πολιτικοί συσχετισμοί – με τους στόχους της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής. Παρά της όπως αντιπολιτευτικές δράσεις, τις ρητορείες των ηγεσιών και τις «εποικοδομητικές προτάσεις» των τριτοβάθμιων οργανώσεων, στις δηλώσεις των επίσημων εκπροσώπων, στα επίσημα κείμενα και μελέτες των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων υιοθετούνται στρατηγικές κυβερνητικές επιλογές, π.χ. για την ανταγωνιστικότητα (βλ. ετήσια έκθεση INΕ- ΓΣΕΕ 2006), για την διατήρηση σε χαμηλά επίπεδα των αυξήσεων των αμοιβών (βλ. ΕΓΣΣΕ 2006 - 2007) ή και για την ίδρυση ιδιωτικών πανεπιστημίων. Η πτώση της απεργιακής δράσης μπορεί να επιβεβαιώσει την ύπαρξη αυτού του χαρακτηριστικού.

Η άμβλυνση των ιδεολογικών διαφορών των κομμάτων που εναλλάσσονται στην διακυβέρνηση και η υποχώρησή των αντιπολιτευτικών πολιτικών κομμάτων, η κοινή στήριξη στρατηγικών επιλογών όπως η ένταξη στην ONE, η πολιτική ηγεμονία του νεοφιλελευθερισμού, αντανακλάται στις αντίστοιχες συνδικαλιστικές παρατάξεις που δραστηριοποιούνται στο συνδικαλιστικό κίνημα – και στις αθροιστικά πλειοψηφικές συνδικαλιστικές παρατάξεις των δύο μεγάλων κομμάτων - δημιουργώντας το έδαφος πάνω στο οποίο αναπτύσσεται ο κυβερνητικός συνδικαλισμός.

7. Στρέβλωση της πραγματικής εικόνας του συνδικαλιστικού κινήματος. Διάφορες μεθοδοδεύσεις εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων στρεβλώνουν την εικόνα για την ποσοτική διάσταση των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και τους πραγματικούς πολιτικούς συσχετισμούς εντός του.

Η στρέβλωση αυτή προκαλείται μέσω της παράτυπης συμμετοχής σε ψηφοφορίες, με καλπονοθείες, με δημιουργία συμματείων - σφραγίδες, με την διαγραφή ή μη εγγραφή πολιτικά ανεπιθύμητων οργανώσεων, με την αποβολή αντιπροσώπων από συνέδρια, με την κατευθυνόμενη από τα πάνω ψηφοφορία – μέσω λίστας, με τις εξαγορές συνειδήσεων και με απειλές (Κατσανέβας, 1994).

Οι διάφορες μεθοδεύσεις στοχεύουν κυρίως στην δημιουργία εκλογικών συσχετισμών στα ανώτερα συνδικαλιστικά όργανα και στην
παρουσίαση μεγεθών που να δικαιολογούν μεγαλύτερες κρατικές επιχορηγήσεις.

8. Τάσεις ανεξαρτητοποίησης – απόσχισης από τις υπάρχουσες δομές του συνδικαλιστικού κινήματος. Το χαρακτηριστικό αυτό παρατηρείται τουλάχιστον σε τριτοβάθμιο επίπεδο (βλέπε παράγραφο 4.2.2). Η εξέλιξη της τάσης αυτής θα καθοριστεί σε μεγάλο βαθμό από την εξέλιξη των πολιτικών συσχετισμών και τον βαθμό υποχώρησης του κυβερνητικού συνδικαλισμού.

9. Προσέγγιση των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων. Η προσπάθεια επικοινωνίας των κυβερνητικών κλιμακίων από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων (Νικολόπουλος, 2005) και η προσπάθεια δημιουργίας σωματείων με επικεφαλής άτομα της επιλογής και της εμπιστοσύνης της εργοδοσίας (Κατσανέβας, 1994) ήταν τα μέσα αντιμετώπισης των συγκρούσεων από την πλευρά των εργοδοτών. Στην δεκαετία του 1990, ωστόσο, η έννοια και οι διαδικασίες του «κοινωνικού διαλόγου» θα συμβάλουν στην άμβλυνση των αντιθέσεων και στην προσέγγιση εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων. Αυτή η προσέγγιση επιβεβαιώνεται και από τις διαδικασίες Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διάρκειας δύο ετών η κάθε μια, που από το 1993 υπογράφονται χωρίς την παρέμβαση τρίτων (Νικολόπουλος, 2005).

Στην πραγματικότητα κανένα από τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά δεν αυτονομείται π.χ. ο κρατικός παρεμβατισμός διαμοιζεί την οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων και η οικονομική εξάρτηση αναπαράγει τον προσανατολισμό στην κυβερνητική πολιτική συνδικαλισμού. Ο γραφειοκρατικός συνδικαλισμός συμβάλει στη στρέβλωση της πραγματικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και στην ανάπτυξη του πατερναλιστικού συνδικαλισμού.

Για την ανάσχεση ορισμένων από τα παραπάνω χαρακτηριστικά που έχουν αρνητικό περιεχόμενο και που κατά κανόνα χαρακτηρίζουν τις ηγεσίες των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, απαιτείται η ενεργοποίηση της βάσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η οποία μπορεί να διασφαλίσει την πολιτική και οικονομική ανεξαρτησία και η στροφή στον αντίκτυπο των δικτύων των εργαζομένων σε στρατηγικού τύπου απαντήσεις π.χ για την ευελιξία.
4.5 Το θεσμικό πλαίσιο των ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων

Στην παρούσα ενότητα επιχειρούμε να αποτυπώσουμε τα βασικά σημεία που διέπουν το θεσμικό πλαίσιο των ελληνικών Βιομηχανικών σχέσεων, οι βασικές κατευθύνσεις του οποίου καθορίζονται κατά βάση από το εργατικό δίκαιο.

Πηγές του εργατικού δικαίου είναι το Σύνταγμα του κράτους, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας που προσδιορίζονται από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, το προτογενές και το παράγον γονοτικό δίκαιο κυρίως με τους κανονισμούς και τις οδηγίες που καλούνται να υιοθετήσουν τα κράτη μέλη, οι νόμοι της εργατικής νομοθεσίας και τα έθιμα (Αγαλλοπούλου, 2005). Είναι περισσότερο από εμφανείς, συνεπώς, πως το πλαίσιο λειτουργίας και ανάπτυξης των Βιομηχανικών Σχέσεων προσαρμόζεται στις ευρωπαϊκές και παγκόσμιες εξελίξεις.

Για την συνοπτική παρουσίαση που ακολουθεί αξιοποιείται η βιβλιογραφία που συνοψίζει τα στοιχεία του εργατικού δικαίου (βλέπε αναλυτικά Αγαλλοπούλου, 2005) καθώς και προτογενείς πηγές από την νομοθεσία, τα αντίστοιχα υπουργία και από σχετικούς οργανισμούς.

Προταρχικά, θα πρέπει να σημειώσουμε πως το Σύνταγμα διασφαλίζει την σύσταση ενώσεων και μη κερδοσκοπικών σωματείων (άρθρο 12, παράγραφος 1), καθορίζει την υποχρέωση του κράτους για την διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23, παράγραφος 1) και αναγνωρίζει την απεργία ως δικαίωμα που ασκείται από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις (άρθρο 23, παράγραφος 2). Επίσης, για τις εργοδοτικές οργανώσεις προβλέπεται η ίδρυσή τους βάση των άρθρων 78 – 106 του αστικού κώδικα περί σωματείων και των άρθρων 107 – 108 του εισαγωγικού νόμου του αστικού κώδικα.

Ωστόσο, ο σημαντικότερος νόμος που καθορίζει μέχρι και σήμερα τις βιομηχανικές σχέσεις είναι ο νόμος 1264/1982 «για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

Ο εν λόγω νόμος καθορίζει:
1. την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών (άρθρο 14, νόμος 1264/1982)

122
2. την παροχή συνδικαλιστικών αδειών (άρθρο 17, νόμος 1264/1982 και άρθρο 6, νόμος 2224/1994)
3. την δυνατότητα και τις προϋποθέσεις ιδρύσης πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 1, νόμος 1264/1982)
4. τον σκοπό των συνδικαλιστικών οργανώσεων που είναι η διαφύλαξη και προστασία των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων (άρθρο 4, νόμος 1264/1982)
5. τα συνδικαλιστικά δικαιώματα στον τόπο εργασίας (άρθρο 16, νόμος 1264/1982)
6. την εσωτερική λειτουργία και οργάνωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 8 & 9, νόμος 1264/1982), της συνέλευσης των μελών τους, του διοικητικού συμβουλίου και της ελεγκτικής επιτροπής
7. το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι και τον τρόπο εκλογής (άρθρο 10 &12, νόμος 1264/1982)
8. τους πόρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 5, νόμος 1264/1982)
9. της προϋποθέσεις για την απόκτηση της ιδιότητας μέλους της συνδικαλιστικής οργάνωσης (άρθρο 7, νόμος 1264/1982)
10. τον ορισμό της απεργίας ως την συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία, η οποία αποφασίζεται και κηρύσσεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την διαφύλαξη των συμφερόντων τους και ως εκδήλωση αλληλεγγύης (άρθρο 19, νόμος 1264/1982)
12. την περίπτωση και την διαδικασία κήρυξης παράνομης μιας απεργίας και την προστασία της νόμιμης απεργίας από απεργοσπαστικές ενέργειες (άρθρο 22, νόμος 1264/1982)

Επίσης, ο νόμος 1767/1988 και ο 2224/1994 καθορίζουν την συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις μέσω των συμβούλιων των εργαζομένων, που έχει γνωσμοδοτικό και αποφασιστικό χαρακτήρα σχετικά με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, αλλά και το δικαίωμα πληροφόρησης σχετικά με την αλλαγή
νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, την μεταφορά ή επέκτασή της, τον ισολογισμό της, τον προγραμματισμό υπερωριακής απασχόλησης. Οι πιθανές συμφωνίες δεν δεσμεύουν τους εργαζόμενους να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ισχύει και η κοινοτική νομοθεσία σχετικά με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων βάση της κοινοτικής οδηγίας 94/45/EC (βλέπε αναλυτικά στην ενότητα 3.3.4.1 του παρόντος) που ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ. 40/97.

Τέλος, ο σημαντικότερος νόμος που καθορίζει την διαδικασία και τους τύπους διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είναι ο 1876/1990 που αφορά τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (αντίστοιχα νόμος για τον εργαζόμενο στο δημόσιο είναι ο 2738/1999).

Αντικείμενο του νόμου 1876/1990 είναι κυρίως ο προσδιορισμός της διαδικασίας για την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας οι οποίες και καθορίζουν τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας και θέματα που αφορούν την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

Ο νόμος 1876/1990 διακρίνει και τα είδη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε :
1. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Ισχύει για όλους τους εργαζόμενους και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας για τη περίοδο ισχύς της και δεν επιτρέπει σε άλλα είδη συλλογικών συμβάσεων να καθορίσουν δυσμενέστερους όρους
2. Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Προσδιορίζει τους όρους εργασίας σε έναν συγκεκριμένο κλάδο
3. Εθνική Ομοοποιημένη Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Προσδιορίζει τους όρους εργασίας σε μια συγκεκριμένη κατηγορία επαγγελματιών σε εθνικό επίπεδο
4. Τοπική Ομοοποιημένη Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Προσδιορίζει τους όρους εργασίας σε μια συγκεκριμένη κατηγορία επαγγελματιών σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο
5. Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Προσδιορίζει τους όρους εργασίας σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση

Στον ίδιο νόμο ρυθμίζονται επίσης οι προϋποθέσεις κατάρτισης μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι συμμετέχοντες οργανώσεις αλλά και η
περίοδος ισχύος. Ειδικά για την περίοδο ισχύος αναφέρεται η δυνατότητα σύναψης συλλογικής συμβάσης εργασίας ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου που παίει να ισχύει με την καταγγελία της.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί πως το άρθρο 17 του ίδιου νόμου προβλέπει την ίδρυση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας – Ο.ΜΕ.Δ. ο οποίος και διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο με την συμμετοχή πανεπιστημιακών, εκπροσώπων των εργατικών οργανώσεων, εκπροσώπων των εργοδοτικών οργανώσεων και εκπρόσωπο του υπουργείου απασχόλησης.

Έργο του Ο.ΜΕ.Δ, που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επίτευξη των συλλογικών συμβάσεων (βλ. πίνακες 17, 18 & 19 παραρτήματος), είναι καταρχήν η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων με την συμβολή του μεσολαβητή για κάθε θέμα που μπορεί να ρυθμιστεί με συλλογική σύμβαση και για όλους τους τύπους συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων.

Πίνακας 11. Αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, 2005.

| Εθνική Γενική | - |
| Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές & Κλαδικές | 121 |
| Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές | 24 |
| Επιχειρησιακές | 234 |

Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (www.eurofound.europa.eu/eiro)

Πίνακας 12. Αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που υπεγράφησαν με την διαδικασία της μεσολάβησης, 2005.

| Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές | 12 |
| Εθνικές Κλαδικές | 13 |
| Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές | 3 |
| Τοπικές Κλαδικές | 2 |
| Επιχειρησιακές | 26 |

Πηγή: ΟΜΕΔ, (www.eurofound.europa.eu/eiro)
Το έργο της μεσολάβησης έχει σαν στόχο την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας ή την επίτευξη άλλης συμφωνίας μεταξύ των μερών, σε περίπτωση που οι αρχικές συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε αδιέξοδο (βλέπε αναλυτικά για την διαδικασία της μεσολάβησης τον πίνακα 5 του παραρτήματος). Σε περίπτωση που τα διαπραγματευόμενα μέρη δεν καταλήξουν σε σύναψη με την συνδρομή της μεσολάβησης η διαιτησία είναι η διαδικασία που επιλύει τις εργασιακές διαφορές με Διαιτητική Απόφαση, η οποία είναι δεσμευτική για τα διαπραγματευόμενα μέρη και εξουσιοδοτεί με συλλογική σύμβαση εργασίας (βλέπε αναλυτικά για την διαδικασία της διαιτησίας τον πίνακα 6 του παραρτήματος). Και στην περίπτωση της διαιτησίας αντικείμενο των διαπραγματεύσεων είναι οποιοδήποτε θέμα ρυθμίζεται μέσω της συλλογικής σύμβασης εργασίας (www.omed.gr).

4.6 Πρόσφατες εξελίξεις, προοπτικές και πεδία συγκρούσεων στις ελληνικές Βιομηχανικές Σχέσεις

Τα στοιχεία του θεσμικού πλαίσιο των βιομηχανικών σχέσεων που αναλύθηκαν βασίζονται στο μεγαλύτερο μέρος τους στο εργατικό δίκαιο. Αντικείμενο του εργατικού δικαίου αποτελεί η σχέση εξαρτημένης εργασίας βάση της οποίας ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται στις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη και να δέχεται τον έλεγχό του (Αγαλλοπούλου, 2005). Ωστόσο, καθ’ όλη την διάρκεια της δεκαετίας του 1990 εξαπλώθηκαν διάφορες μορφές εργασίας, κατ’ ουσία εξαρτημένης,
επιβεβαιώνοντας και στην περίπτωση της Ελλάδας την αλλαγή του μοντέλου καπιταλιστικής ανάπτυξης και αναδεικνύοντας την προσαρμογή της ελληνικής οικονομίας στις παγκόσμιες και ευρωπαϊκές τάσεις ευελιξίας της εργασίας και των αγορών εργασίας.

Αν η θεσμική και νομική αποτίμηση σημαίνει παγιοποίηση μιας κατάστασης, τότε ευέλικτες μορφές εργασίας όπως η τηλεργασία, η εργασία φασόν και η κατ’ οίκον εργασία, κατοχυρώθηκαν με τον νόμο 2639/1998. Ωστόσο, αρκετά διαδεδομένου είναι η σχέση εργασίας μέσω ανάθεσης έργου που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας και επιλέγεται από την πλευρά των εργοδότων για την αποφυγή του πρόσθετου εργατικού κόστους που συνεπάγεται η εξαρτημένη σχέση εργασίας (π.χ. κόστος ασφάλισης).

Ελάχιστες, αλλά σημαντικές για τους εργαζόμενους, είναι οι περιπτώσεις όπου οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν εργαζόμενους με τυπικά ανεξάρτητη αλλά ουσιαστικά εξαρτημένη σχέση εργασίας όπως η περίπτωση των μισθωτών τεχνικών (Διατηρητική Απόφαση, Αριθμ. 13/2007, Π.Κ. 4/ 16-03-2007) όπου ορίζεται ότι «θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας...όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού και καταβολής του...που βασίζεται σε νομική εξαρτημένη από τον εργοδότη...ο οποίος ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας και παρέχει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες» (www.somtechnik.gr).

Μια ακόμα σημαντική εξέλιξη για τις ελληνικές βιομηχανικές σχέσεις αποτελεί η θέσπιση των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης (νόμος 2639/1998, άρθρο 4). Τα τυπικά σύμφωνα απασχόλησης αποτελούν ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται ανάμεσα σε φορείς του δημόσιου τομέα, την τοπική αυτοδιοίκηση και το αντιπροσωπευτικότερο εργατικό κέντρο του νομού, με σκοπό την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου για ορισμένη χρονική διάρκεια. Αποτελούν τομή για τις Βιομηχανικές Σχέσεις γιατί:

1. Ουσιαστικά δεν αποτελούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθώς μόνο οι διατάξεις σχετικά με την υγεία και ασφάλεια που ορίζονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι δεσμευτικές για την σύναψη τους και όχι τα ελάχιστα όρια αμοιβών.

2. Αποτελούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου με συλλογική ισχύ καθώς νομιμοποιούν την ευελιξία σχετικά με το χρόνο εργασίας.
3. συνιστούν υποχώρηση του βαθμού δημοκρατικότητας και αντιπροσωπευτικότητας των διαπραγματεύσεων καθώς οι άμεσα ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι, που πρόκειται να εργαστούν με βάση τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, δεν συμμετέχουν μέσω εκλεγμένων από αυτούς αντιπροσώπους αλλά από τις διοικήσεις των εργατικών κέντρων

4. συνιστούν αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων με την μεταφορά τους σε τοπικό επίπεδο και συνεπώς μείωση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων.


Την ίδια χρονιά (2001) πραγματοποιήθηκαν εκτεταμένες απεργίες με αφορώμενη τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος και έκτοτε η οριστική αναμόρφωση του συστήματος είναι στην ημερήσια διάταξη με κυρίαρχο επιχείρηση την μειωμένη αντοχή του συστήματος λόγω πληθυσμιακής γήρανσης. Η λύση, ωστόσο, που προτείνεται για την αναμόρφωση του συστήματος δεν αφορά στην αναστροφή της πληθυσμιακής γήρανσης αλλά στη διαχείριση των αποθεμάτων ταμείων με έμφαση στην ανάπτυξη του κεφαλαιοποιητικού συστήματος (Ναυτεμπορική, 18/07/07) και στην αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης.

Η τάση για αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης ενθαρρύνεται και από τις πιέσεις που ασκούνται από τις ευρωπαϊκές οδηγίες με χαρακτηριστικότερες την πλέον πρόοδο «Πράσινη Βίβλο» για την εργασία (βλέπε ενότητα 3.4.2 του παρόντος) και την προσφυγή της Κομισιόν στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο με αίτημα την εξίσωση των ορίων συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα στα 65 χρόνια (Ναυτεμπορική, 17/07/07).

Εκ των πραγμάτων, τα τελευταία περίπου δέκα χρόνια, το ασφαλιστικό έχει αναχθεί σε «ξήτημα» το οποίο αναμφίβολα θα καθορίσει την πορεία των Βιομηχανικών Σχέσεων και συγκρούσεων που ελλοχεύουν τα επόμενα χρόνια.
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Η γνώση των βασικών χαρακτηριστικών των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων, των συλλογικών υποκειμένων τους – εργαζόμενοι και εργοδότες – αλλά και του ρόλου του κράτους που διαμεσολαβεί την μεταξύ τους σχέση, είναι αναγκαία για την Διοίκηση Επιχειρήσεων. Η γνώση των χαρακτηριστικών αυτών και των συγχρονών τάσεων που διαμορφώνονται μπορεί να εξασφαλίσει την αποτελεσματική διαχείριση των συγκρούσεων τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε περιφερειακό, εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο.

Ολοκληρώνοντας την παρούσα μελέτη, παραθέτουμε τα βασικότερα συμπέρασματα που προκύπτουν από την ανάλυση που προηγήθηκε.

Καταρχήν, δίνεται η δυνατότητα αναφερόμενοι στην ιστορική εξέλιξη των βιομηχανικών σχέσεων να πούμε ότι αυτή χαρακτηρίζεται από τρεις φάσεις:

α) την πρώτη φάση λανθανόντων συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων που προηγείται του βασισμένου στην επιστημονική οργάνωση της εργασίας μοντέλου καπιταλιστικής ανάπτυξης (αρχές 18ου αιώνα – δεκαετία 1980),

β) την φάση θεσμοποίησης της ταξικής πάλης και αντίστοιχα των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων, κατά την περίοδο της βασισμένης στην επιστημονική οργάνωση της εργασίας καπιταλιστικής ανάπτυξης και περίοδο ανάπτυξης των κράτων πρόνοιας. (τέλη 19ου αιώνα – τέλη 20ου αιώνα) και

γ) την φάση αποθεσμοποίησης – αναδιμόρφωσης των συστημάτων των βιομηχανικών σχέσεων, κατά την περίοδο της βασισμένης στο μετα - φορτικό (ευέλικτο) μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής καπιταλιστικής ανάπτυξης (τέλη 20ου αιώνα - ).

Στα πλαίσια της τρίτης φάσης των Βιομηχανικών Σχέσεων προκύπτει η ανάγκη για έναν σύγχρονο ορισμό των Βιομηχανικών Σχέσεων. Ο ορισμός αυτός θα μπορούσε να περιγράφει τις Βιομηχανικές Σχέσεις ως τις «σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στις οργανομένες σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο δυνάμεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, που διαμεσολαβούνται από το κράτος, τους περιφερειακούς και διεθνείς οργανισμούς» (Σχήμα 1). Επίσης σημαντικό είναι και το συμπέρασμα πως οι Βιομηχανικές Σχέσεις χρωστούν την ανάπτυξή τους και ως διαδικασίες και ως τομέας του κλάδου της διοίκησης επιχειρήσεων στην ανάπτυξη της βιομηχανίας και στην προσπάθεια
των εργατικών συνδικάτων. Ως θεσμοθετημένες σχέσεις παγιώνονται κυρίως στον 20ο αιώνα οπότε και εκφράζεται η τάση για εκδημοκρατισμό της οικονομικής ζωής και για συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων.

Οι όροι «βιομηχανική δημοκρατία» και «συμμετοχικό management» εξέφρασαν την τάση παραχώρησης από την πλευρά των εργοδοτών προς τις δυνάμεις της εργασίας, για ενεργητική συμμετοχή των εργαζομένων στα συστήματα βιομηχανικών σχέσεων και στις οικονομικές αποφάσεις της επιχείρησης. Η δύο αυτοί όροι χαρακτηρίζουν τις βιομηχανικές σχέσεις κατά το στάδιο καπιταλιστικής ανάπτυξης που βασίστηκε στο φορντικό μοντέλο παραγωγής και συμβαδίζουν με την απάτητη του κράτους πρόνοια.

Η τάση που διαγράφεται ξεκάθαρα στον 21ο αιώνα και αντικαθιστά την δημοκρατία στην οικονομική ζωή – τουλάχιστον όπως βιώθηκε στον αιώνα που πέρασε – χαρακτηρίζεται από την υποχώρηση της συλλογικής συμμετοχής των εργαζομένων στις οικονομικές αποφάσεις της επιχείρησης. Ο ρόλος της συμμετοχής των εργαζομένων μέσω της συλλογικής τους οργάνωσης και εκπροσώπησης όλο και συχνότερα δίνει τη θέση στην εξατομικευμένη συμμετοχή ή μη συμμετοχή. Η αλλαγή του χαρακτήρα της δημοκρατίας στην οικονομική ζωή, μπορεί να ιδωθεί από δύο σημαντικές οπτικές γωνίες:

α) είναι αποτέλεσμα του νέου σταδίου καπιταλιστικής ανάπτυξης και συσσώρευσης, που προτάσσει το μοντέλο της ευελιξίας εξειδίκευσης σαν κυρίαρχο μοντέλο παραγωγής. Τα δομικά χαρακτηριστικά του μοντέλου της ευελιξίας εξειδίκευσης συνέβαλαν και συμβάλλουν στην γεωγραφική, οικονομικό και πολιτική διάσπαση της ενότητας των εργαζομένων στην εργασία, μιας σημαντικής προϋπόθεσης δηλαδή για την συμμετοχή των εργαζομένων στις οικονομικές αποφάσεις. Η γεωγραφική διασπορά των οικονομικών δραστηριοτήτων της επιχείρησης στα πλαίσια της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης, οι πολύμορφες σχέσεις εργασίας, η διεύρυνση του χάσματος των εργασιακών δικαιωμάτων ανάμεσα στις νεότερες και παλαιότερες γενιές εργαζομένων, αποτελούν την βάση για την διάσπαση της ενότητας των εργαζομένων της εργασίας.

β) είναι αποτέλεσμα της υποχώρησης των κοινωνικών και πολιτικών αγώνων των εργαζομένων, της υποχώρησης και μετάλλαξης των κομμάτων και
των πολιτικών συλλογικοτήτων που κατά το παρελθόν εξόφρασαν τις δυνάμεις της εργασίας.

γ) είναι και αποτέλεσμα της άξιωσης του καπιταλιστικού ανταγωνισμού και του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων που υπό το πρίσμα της παγκοσμιοποίησης αποκτά μια εντονότερη αλλά και περισσότερο διεθνοποιημένη διάσταση. Η επιχείρηση στα πλαίσια αυτού έντονου ανταγωνισμού, για να πετύχει τον αντικειμενικό σκοπό για τον οποίο υπάρχει – την επίτευξη του μέγιστου δυνατού κέρδους – συμπεριλαμβάνει περισσότερο από ποτέ το εργατικό κόστος (μισθολογικό ή μη) συμπεριλαμβάνει διαδραματικά της εργαζομένου και τη δικαιώματά τους εν γένει.

Υπό αυτό το πρίσμα, ένας ορισμός της δημοκρατίας στην οικονομική ζωή που συμπληρώνει τις σύγχρονες τάσεις θα μπορούσε να είναι «εξατομικευμένη – ευέλικτη δημοκρατία» με κεντρικό της χαρακτηριστικό την ατομική διαπραγμάτευση και συμμετοχή των δυνάμεων της εργασίας.

Η αλλαγή στο μοντέλο καπιταλιστικής ανάπτυξης και συσσώρευσης που έχει ήδη αναφερθεί, η μετάβαση από το φορτικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας στο μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης και η ανάπτυξη της νέας ποιότητας διεθνοποίησης - παγκοσμιοποίησης, επέδρασαν καθοριστικά στο περιεχόμενο και την μορφή της εργασίας, στις μορφές οργάνωσης των εργαζομένων, στην ανάπτυξη και διεύρυνση της δράσης των πολυεθνικών επιχειρήσεων, στο περιεχόμενο των Βιομηχανικών Σχέσεων, στο διαμεσολαβητικό ρόλο του κράτους και στην ανάπτυξη θεσμών και διαδικασιών παγκόσμιας διακυβέρνησης των Βιομηχανικών Σχέσεων.

Η καθοριστική αυτή αλλαγή που έχει συντελεστεί στο διεθνή περιβάλλον εξηγεί και το γεγονός ότι το ενδιαφέρον μετατοπίζεται από την μελέτη των εθνικών συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων στις διεθνείς εξελίξεις και στις τάσεις σύγκλισης που οδηγούν, χωρίς να έχουν δημιουργηθεί ακόμα λόγω της εθνικής ποικιλομορφίας, σε ένα νέο υπερεθνικό ή μάλλον διεθνικό σύστημα.

Ωστόσο, η τάση σύγκλισης των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων είναι καθοριστική. Η τάση αυτή συνυπάρχει με την εθνική ποικιλομορφία, η οποία παρατηρεί – και μάλλον δεν θα εκλείψει αριστεία – λόγω των διαφορετικών επιπέδων ανάπτυξης μεταξύ των εθνών – κρατών, των διαφορετικών παραδόσεων στις Βιομηχανικές σχέσεις κάθε χώρας, των διαφορετικών πολιτισμικών αξιών.
Σημαντικό, επίσης, είναι και το συμπέρασμα πως η ποιοτική διαδικασία της παγκοσμιοποίησης και οι διεθνικές επιχειρήσεις ως φορείς της, αποτελούν σημαντικές μεταβλητές προκειμένου να ερμηνευθούν τα χαρακτηριστικά και η εξέλιξή των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων. Η άμεση και έμμεση επίδραση των πολυεθνικών είναι καθοριστική στην διαδικασία σύγκλισης των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων, όπως μάλιστα επιβεβαιώνεται και από την περίπτωση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ανώνυμη Εταιρία.

Η ευελιξία, είτε πρόκειται για την ευελιξία της εργασίας, την ευελιξία της αγοράς εργασίας είτε και τα δύο, είτε συνολικά για την ικανότητα του οικονομικού συστήματος να αντιμετωπίζει τη δομική του κρίση και να μετασχηματίζεται μέσω διαρθρωτικών αλλαγών, είναι η αδύναμη στην στρατηγική του μοντέλου της ευέλικτης εξειδίκευσης και αποτελεί το υπ’ αριθμόν ένα επίδικο των Βιομηχανικών Σχέσεων.

Η επιχείρηση καλείται σε αυτό το πλαίσιο να επιτύχει μια «ευέλικτη ισορροπία»: αφενός να εφαρμόσει την ευελιξία στη διάρθρωση της παραγωγής της και αφετέρου να μπορέσει να διαχειριστεί τη σύγκρουση που ελλοχεύει από την εφαρμογή της ευελιξίας.

Η δημιουργία πολλαπλών ταχυτήτων εργαζομένων, η συρρίκνωση των δικαιωμάτων τους, η εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων, η αυξανόμενη εργασιακή ανασφάλεια ως αποτέλεσμα της απελευθέρωσης των αγορών προϊόντων και εργασίας, αποτελούν τις συνέπειες από την προώθηση της ευελιξίας.

Σε αυτά τα πλαίσια όλο και πιο ξεκάθαρα οι δυνάμεις της εργασίας εμφανίζονται ως ο αδύναμος πόλος των Βιομηχανικών Σχέσεων. Η τάση υποχώρησης της απεργιακής δράσης και η πτωτική τάση της συνδικαλιστικής πυκνότητας συνηγορούν αναμφίβολη στη διαπίστωση αυτή.

Το προαναφερθέν συμπέρασμα οδηγεί και στην διαπίστωση πως η διεθνής οργάνωση των δυνάμεων της εργασίας που επεκτείνει τους εθνικούς κατακερματισμούς και την λογική «άθροισης» των εθνικών εργατικών κινημάτων είναι αναγκαία. Ο νέος εργατικός διεθνισμός είναι χρειάζεται να ακολουθήσει τις γραμμές διεθνούς ανάπτυξης του κapitalismou, που εκδράζονται στο διεθνικό ανταγωνισμό και στην υπέρβαση του παραδοσιακού πολυτοπικού ανταγωνισμού.
Σε σχέση με τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των Βιομηχανικών σχέσεων στην Ευρώπη και την Ευρωπαϊκή Ένωση, αξίζει να σημειωθεί ότι οι παγκόσμιες τάσεις αναφορικά με την συνδικαλιστική πυκνότητα και την βιομηχανική σύγκρουση, αλλά και με την τάση σύγκλισης των βιομηχανικών σχέσεων, επιβεβαιώνονται και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ανάπτυξη μορφών διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών με την διαμεσολάβηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί ένα βασικό χαρακτηριστικό των Βιομηχανικών Σχέσεων στην Ευρώπη των 25.

Επίσης, η πολιτική της ευρωπαϊκής Ένωσης φαίνεται να έχει καθοριστικότερη επίδραση στο πλαίσιο και στην ανάπτυξη των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων σε σχέση με τις εθνικές πολιτικές. Το θεσμικό και νομικό πλαίσιο των Βιομηχανικών Σχέσεων καθορίζεται όλο και περισσότερο από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ελαστασφάλεια αποτελεί την πλέον πρόσφατη εκδοχή της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιβεβαιώνεται και στην περίπτωση της Ελλάδας και συνυπάρχει με ένα κομμάτι των οργανωμένων δυνάμεων της εργασίας που κινείται εντός και εκτός των υπαρχουσών δομών του εργατικού κινήματος και των Βιομηχανικών Σχέσεων.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα των ελληνικών εργατικών οργανώσεων, λόγω της οικονομικής εξάρτησής τους από το κράτος, παρουσιάζει σημαντικές στρέβλωσης. Ωστόσο, η γενική εικόνα επιβεβαιώνει τις πιο πολιτικές τάσεις που παρατηρούνται στην περίπτωση των Βιομηχανικών σχέσεων σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο, σχετικά με την συνδικαλιστική πυκνότητα και την Ελληνική Σύγκρουση.

Σημαντική έλλειψη παρουσιάζει η μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα, γεγονός που αναδεικνύει την αναγκαιότητα μιας ερευνάς πάνω στο σημαντικό υποκείμενο των Βιομηχανικών Σχέσεων. Επιπλέον, η τάση αποκέντρωσης των Ελληνικών Βιομηχανικών Σχέσεων επιβεβαιώνεται στην περίπτωση των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης και μπορούμε να εκτιμήσουμε ότι η τάση αυτή θα ενισχύεται όσο θα διευρύνονται οι ελαστικές σχέσεις εργασίας.

Ολοκληρώνοντας την ενότητα των συμπερασμάτων, αξίζει να σημειωθεί ότι ο αριθμός των Βιομηχανικών Σχέσεων στην Ελλάδα, εξαιτίας της μεγάλης αναπαραστάσεως στην ελληνική οικονομία, είναι σε υψηλής επίπεδο. Αυτό μπορεί να επηρεάζει την ελληνική οικονομία και την ελληνική κοινωνία, ενώ επίσης μπορεί να επηρεάσει την ελληνική οικονομία και την ελληνική κοινωνία.
αρνητικό συσχετισμό σε βάρος της πλευράς των δυνάμεων της εργασίας και δευτερευόντως από την υποχώρηση του κράτους πρόνοιας - και κατ’ επέκταση του παρεμβατικού ρόλου του κράτους στην σχέση εργοδοτών εργαζομένων.

Ωστόσο, η πραγματικότητα αυτή είναι που καθιστά περισσότερα αναγκαία την μελέτη των Βιομηχανικών Σχέσεων και προσδιορίζει την παρούσα αξία του αντίστοιχου επιστημονικού τομέα. Το γεγονός ότι τα επίπεδα της βιομηχανικής σύγκρουσης βρίσκονται σε συνεχή πτώση δεν σημαίνει ότι έχουν εκλείψει και οι αιτίες που είναι δυνατά να την πυροδοτήσουν. Άλλωστε η ευελιξία ως συστατικό στοιχείο του σύγχρονου μοντέλου παραγωγής είναι ένα "διαρκές στοίχημα" για το οικονομικό σύστημα, τις περιφερειακές ολοκληρώσεις, τις εθνικές οικονομίες, την μεμονωμένη επιχείρηση. Καθώς προχωρά η καπιταλιστική ανάπτυξη και βαθαίνει η εφαρμογή της ευελιξίας, συσσωρεύονται διαρκώς αιτίες που δύνανται να προκαλέσουν ένα big bang συγκρουσών. Η εκτίμηση για το πότε και σε ποια έκταση είναι δυνατά να υπάρξει μια αντιστροφή των χαμηλών επιπέδων σύγκρουσης είναι παρακινδυνεμένη. Μπορούμε όμως να πούμε πως μια τέτοια έκβαση θα καθορίστει από τα αν και κατά πόσο οι δυνάμεις τις εργασίας θα μπορέσουν να αντιστρέψουν τον αρνητικό σε βάρος τους συσχετισμό δύναμης.

.
6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην έναρξη της παρούσας έρευνας είχε τεθεί ως σκοπός της η θεωρητική επισκόπηση των Βιομηχανικών Σχέσεων σε παγκόσμιο επίπεδο, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην Ελλάδα καθώς επίσης και των προσδιοριστικών παραγόντων, των πεδίων συγκρούσεων και των πλέον πρόσφατων τάσεων. Για την ολοκλήρωση της εικόνας σχετικά με την έρευνα, είναι αναγκαίο σε αυτό το σημείο να προσδιοριστούν οι περιορισμοί της προκειμένου να ληφθούν υπόψη για την διενέργεια μιας νέας έρευνας και την διατύπωση μελλοντικών ερευνητικών προβλημάτων.

Αρχικά, ως βασικός περιορισμός διακρίνεται η χρήση δευτερογενών στοιχείων για την διεξαγωγή της. Η χρήση δευτερογενών στοιχείων, αν και χαρακτηρίζεται από τα πλεονεκτήματα του χαμηλού κόστους και του μικρού χρόνου που απαιτείται για την συλλογή τους, εμπεριέχει μια αντικειμενική αδυναμία λόγω της φύσης των δευτερογενών στοιχείων.

Τα βασικά μειονεκτήματα των δευτερογενών στοιχείων σχετίζονται κυρίως α) με την ακρίβεια τους λόγω πιθανών λαθών που έχουν γίνει κατά την συλλογή, την ανάλυση και την παρουσίασή τους, β) με την διαθεσιμότητα τους καθώς είναι πιθανό να μην υπάρχουν δευτερογενή στοιχεία για το υπό μελέτη πρόβλημα, γ) με την καταλληλότητα και το βαθμό στον οποίο τα δεδομένα ικανοποιούν τις ανάγκες του ερευνητή για το συγκεκριμένο πρόβλημα, δ) με την επάρκεια καθώς είναι πιθανόν ενώ τα δευτερογενή στοιχεία είναι ακριβοί, διαθέσιμα και κατάλληλα να μην είναι αρκετά για να καλύψουν τις ανάγκες του ερευνητή στην μελέτη του προβλήματος (Σταθακόπουλος, 2001). Ιδίως τα β), γ) και δ) μειονεκτήματα επιβεβαιώνονται στην περίπτωση της μελέτης των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα και της συνδικαλιστικής πυκνότητας των εργατικών συνδικάτων.

Ένας δεύτερος σημαντικός περιορισμός της έρευνας υπήρξε ο διαθέσιμος χρόνος για την διεξαγωγή της καθώς η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας το διάστημα Φεβρουαρίου – Νοεμβρίου 2007.
7. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Στην μελέτη που προηγήθηκε έγινε σαφές πως η μελέτη των εργοδοτικών οργανώσεων στην Ελλάδα δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο συστηματικής έρευνας όπως σε αντίθεση έχει αποτελέσει η μελέτη των οργανώσεων των εργαζόμενων.

Η μελέτη των ελληνικών βιομηχανικών σχέσεων θα μπορούσε να ωφεληθεί από μια έρευνα που:

α) θα εστιάζει στην ιστορική εξέλιξη του υποκειμένου εργοδότης – εργοδότες,

β) στην εξέλιξη μέσα στο χρόνο της δομής,

γ) των στόχων και

d) της διαστροφόπαθειας των οργανώσεων των εργοδοτών και

ε) κυρίως στο πώς οι παραγόντες αυτοί επιδρούν στον τρόπο και στο περιεχόμενο με το οποίο διατάσσονται οι εργοδοτικές οργανώσεις στα συστήματα Βιομηχανικών Σχέσεων έναντι των εργαζόμενων και του κράτους.

Επίσης, αναδείχθηκε από την ανάλυση που προηγήθηκε, η ανάγκη για μια έρευνα που θα αποσαφηνίζει την εικόνα σχετικά με την συνδικαλιστική πυκνότητα στους κόλπους των εργαζόμενων στην Ελλάδα. Η σκοπιμότητα μιας τέτοιας μελέτης, προκύπτει από την ανάγκη για μια ξεκάθαρη καταγραφή του συσχετισμού δυνάμεων εντός του πλαισίου των ελληνικών βιομηχανικών σχέσεων και θα απαιτούσε μια όχι στατική αλλά δυναμική ανάλυση των τάσεων σχετικά:

α) με την συνδικαλιστική συμμετοχή

β) την ταξική σύνθεση των εργατικών σωματείων καθώς η αλλαγή του μοντέλου κεφαλαίου καπιταλιστικής ανάπτυξης έχει τροποποιήσει το περιεχόμενο και την μορφή παραδοσιακών επαγγελμάτων και ειδικοτήτων αναβαθμίζοντας ή και υποβιβάζοντας πολλά από αυτά στο πλαίσιο του τεχνικού και κοινωνικού καταμερισμού εργασίας.

γ) με το βαθμό επηρεασμού των οικονομικών και πολιτικών στόχων των εργατικών οργανώσεων από την ταξική σύνθεση των σωματείων, της συνδικαλιστικής δομής και τα πολιτικά ρεύματα

δ) με την επίδραση των παραπάνω παραγόντων στην τοποθέτηση των δυνάμεων της εργασίας εντός των συστημάτων Βιομηχανικών Σχέσεων και στην έκβαση της βιομηχανικής σύγκρουσης.
Τα δύο προαναφερθέντα ερευνητικά προβλήματα θα μπορούσαν να επεκταθούν, επίσης, πέραν της ελληνικής επικράτειας, τόσο σε ευρωπαϊκή όσο και σε παγκόσμια κλίμακα, συμβάλλοντας στην πληρέστερη μελέτη και καταγραφή των συστημάτων βιομηχανικών σχέσεων.
8. Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Ανδρέας Νικολόπουλος, 1987, «Ο συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις», Εκδόσεις Παπαζήση
2. Ανδρέας Νικολόπουλος, 2005, «Βιομηχανικές σχέσεις (μια θεωρητική προσέγγιση)», Αθήνα, εκδόσεις Ο.Π.Α
3. Αντιγόνη Λυμπεράκη & Λόης Λαμπριανίδης, «Αλβανοί μετανάστες στη Θεσσαλονίκη: διαδρομές ευημερίας και παραδρομές δημόσιας εικόνας», 2001, Εκδόσεις Παρατηρήτης
4. Αντώνης Γεωργόπουλος, «Διεθνείς Επιχειρήσεις», 2005, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις
5. Βασίλης Κρεμμύδας, 1999, «Εισαγωγή στην οικονομική ιστορία της Ευρώπης (16ος – 20ος αιώνας)», εκδόσεις Τυπωθήτω
6. Βασίλης Φίλιας, 2001, «Εισαγωγή στην μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών», Εκδόσεις Gutenberg
8. Γεώργιος Αγαπητός, 2004, «Εγχειρίδιο Βασικών Οικονομικών Έννοιων».
15. Θεόδωρος Π. Λιανός & Άννα Νταουλή Ντεμούση, 1998, «Οικονομική της Εργασίας», Εκδόσεις Ευγ. Μπένου
16. Θεόδωρος Π. Λιανός & Θεοφάνης Ε. Μπένος, 1998, Εκδόσεις Ευγ. Μπένου
17. Θέδωρος Κατσανέβας, 1994, «Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα», Εκδόσεις Νέα Σύνορα
18. Κουκουλές Γιώργος, 1994, «Ελληνικά συνδικάτα, οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση 1938-1984», Εκδόσεις Οδυσσέας
19. Κωνσταντίνος Κατσανέβας, 1994, «Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα»,
20. Κωνσταντίνος Παπαθανασόπουλος, 1999, «Ναυτιλία, Κράτος και Πολιτική στο 19ο αιώνα» στον Νέα Σύνορα – Α.Α. ΑΒΑΝΗ
22. Νίκος Παπαθανασόπουλος, 2006, «Ευρωπαϊκές Βιομηχανικές Σχέσεις: Τάσεις και Προοπτικές», Πανεπιστήμιο Πατρών
29. Βλάσης Σταθακόπουλος, 2001, «Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς», Εκδόσεις Α. Σταμούλης
31. Χριστίνα Αγριαντώνη, 1999, «Οικονομία και εκβιομηχάνιση στην Ελλάδα του 19ο αιώνα» στο συλλογικό έργο: «Εισαγωγή στη Νεοελληνική Οικονομική Ιστορία (18ος – 20ος αιώνας)», σελ. 145 – 176, Εκδόσεις Τυπωθήτω

Ξένη Βιβλιογραφία

1. Anthony Giddens, Sociology, a brief but critical introduction, 1986
2. Ari Nieminen, 2005, “towards a European society? integration and regulation of capitalism”, University of Helsinki, Department of Sociology, Research Reports No. 245
5. Commission Of The European Communities, 2002, “Communication from the Commission: The European social dialogue, a force for innovation and change”

Ελληνική Αρθρογραφία

5. Δημήτρης Κατσορίδας, 2001, «Ο κόσμος των συνδικάτων», Περιοδικό «Ενημέρωση», τεύχος 72, INE – ΓΣΕΕ
8. Θανάσης Τσακίρης, «Τα συνδικάτα ως οργανώσεις», ΄2005,
http://www.tsakthan.googlepages.com/TRADEUNIONSASORGANIZATIONS.doc
9. Θόδωρος Κατσανέβας, «Η Μετεξέλιξη των Επαγγελμάτων και το Μέλλον της
Εργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων. Τ. 27, Ιούλιος 2002,
http://www.unipi.gr/katsanevas
10. Θόδωρος Κατσανέβας, 1998, «αιτίες και τάσεις της απεργιακής δράσης στις
χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην Ελλάδα», Επιθεώρηση Εργασιακών
Σχέσεων, Τεύχος Οκτωβρίου 1998
11. Θόδωρος Κατσανέβας, Νοέμβριος 2003, «το μέλλον της εργασίας»,
http://www.unipi.gr/katsanevas
12. ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 24 - 25 Μάρτη 2007, “Η παγκόσμια οικονομία
κινδυνεύει...”, συνέντευξη του Larry Summers, ,
asp?fdate=24/03/2007
νέα ταξική ενότητα», ΠΡΙΝ, 29 Απριλίου 2007, αρ.φύλλου 824, σελ. 5
μετασχηματισμός των αναπτυγμένων κapitalistikών οικονομιών μέσα στην
15. Ναυτεμπορική, 17/07/07, «Ζητούμενο η εξίσωση ορίων ηλικίας
συνταξιοδότησης ανδρών γυναικών», σελ. 4
16. Ναυτεμπορική, 18/07/07, «Μελέτη Alpha Bank: Γενναιόδωρο το
ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα», σελ. 7
17. Τάκης Φωτόπουλος, (Ομιλία σε συνέδριο του Πανεπιστημίου Πειραιά τον
Μάη του 2003), «οι αντιτιθέμενες απόψεις για την παγκοσμιοποίηση και ο μύθος
του τέλους της παγκοσμιοποίησης»,
http://inclusivedemocracy.org/fotopoulos/grmisc/globalisation_speech.htm
18. Τάκης Φωτόπουλος, 1999, «Παγκοσμιοποίηση: Μύθος ή Πραγματικότητα»,

Εξένη Αρθρογραφία

1. Anthony Ferner and Javier Quintanilla, 2002, “Between globalization and capitalist variety: multinationals and the international diffusion of employment relations”, European Journal of Industrial Relations, Volume 8, Number 3, pp 243
7. David H Blake, 1972, “The Internationalization of Industrial Relations”, Journal of International Business Studies, Volume 3, Number 2, pp 17-32

143


19. Polyxeni Triantafillou, 2003, “Reflections on where the theory of neo corporatism in Greece has stopped and where the praxis (or the absence?) of neo-corporatism may be going”, Paper prepared for the the 1st LSE PhD Symposium on Modern Greece “Current Social Sciences Research on Greece”, organised by the Hellenic Observatory, LSE, June 21st , 2003


**Ιστοσελίδες**


2. CEEP - European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest, [http://www.ceep.org](http://www.ceep.org)

3. ETUC – European Trade Union Confederation, [http://www.etuc.org](http://www.etuc.org)

5. European Industrial Relations Observatory (EIRO), www.eurofound.europa.eu/eiro
12. UNICE - Union Of Industrial and Employers’ Confederations of Europe, http://www.unice.org
13. www.laborstat.ilo.org
15. Αρχείο Ιστορίας Συνδικάτων - ΑΡΙΣΤΟΣ, www.gsee.gr
18. Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου – ΕΣΕΕ, www.esee.gr
21. Οργανισμός Εργατικής Εστίας, www.oee.gr
22. Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας – Ο.ΜΕ.Δ, www.omed.gr
23. Περιοδικό «Θέσεις», http://www.thesesis.com
26. Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, www.somtechnik.gr

146
Ελληνική Νομοθεσία


3. ΝΟΜΟΣ 1264/1982, «για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»


Ευρωπαϊκή Νομοθεσία


4. Official Journal of the European Communities, 2001β, COUNCIL DIRECTIVE 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees

6. Επιτροπή των Περιφερειών, 2005, "Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο: Η κοινωνική διάσταση της παγκοσμιοποίησης – Η συμβολή των πολιτικών της ΕΕ για να υπάρξουν οφέλη για όλους"
### 9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

**Πίνακας 1. Παγκόσμια μεταβολή στη συνδικαλιστική πυκνότητα (%)**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Country</th>
<th>Period</th>
<th>Non-agricultural labour force</th>
<th>Wage and salary earners</th>
<th>Formal sector wage earners</th>
<th>Trend*</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>In points</td>
<td>In %</td>
<td>In points</td>
<td>In %</td>
<td>In points</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Africa</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Botswana</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Cameroon</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Cape Verde</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Côte d'Ivoire</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Egypt</td>
<td>85-95</td>
<td>-9.3</td>
<td>-23.9</td>
<td>-3.9</td>
<td>-9.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Eritrea</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Ethiopia</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Gabon</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Ghana</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Guinea</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Kenya</td>
<td>85-95</td>
<td>-25.0</td>
<td>-59.6</td>
<td>.</td>
<td>-26.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Mali</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Mauritania</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Mauritius</td>
<td>85-95</td>
<td>-8.9</td>
<td>-25.7</td>
<td>.</td>
<td>-11.7</td>
</tr>
<tr>
<td>Morocco</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Namibia</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Nigeria</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Senegal</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>South Africa</td>
<td>85-95</td>
<td>6.3</td>
<td>40.7</td>
<td>23.2</td>
<td>130.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Swaziland</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Tanzania, United Rep. of</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Tunisia</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>Country</td>
<td>Period</td>
<td>Growth Rate</td>
<td>Urbanization Rate</td>
<td>Inflation Rate</td>
<td>Real GDP Growth Rate</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>----------</td>
<td>-------------</td>
<td>-------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Uganda</td>
<td>89-95</td>
<td>-3.9</td>
<td>-49.9</td>
<td></td>
<td>-3.4</td>
</tr>
<tr>
<td>Zambia</td>
<td>85-95</td>
<td>-6.3</td>
<td>-33.5</td>
<td></td>
<td>14.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Zimbabwe</td>
<td>85-95</td>
<td>2.3</td>
<td>20.1</td>
<td></td>
<td>6.4</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Americas</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Antigua and Barbuda</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Argentina</td>
<td>86-95</td>
<td>-23.3</td>
<td>-47.9</td>
<td>-28.7</td>
<td>-42.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Bolivia</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Brazil</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Canada</td>
<td>85-93</td>
<td>-0.2</td>
<td>-0.6</td>
<td>0.7</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Chile</td>
<td>85-93</td>
<td>4.3</td>
<td>37.2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Colombia</td>
<td>85-95</td>
<td>-4.2</td>
<td>-37.3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Costa Rica</td>
<td>85-95</td>
<td>-9.8</td>
<td>-42.6</td>
<td>-12.5</td>
<td>-43.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Cuba</td>
<td>85-95</td>
<td>0.0</td>
<td>-29.8</td>
<td>-29.8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dominican Rep.</td>
<td>89-95</td>
<td>-1.6</td>
<td>-8.6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ecuador</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>El Salvador</td>
<td>85-95</td>
<td>-0.6</td>
<td>-8.0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Guatemala</td>
<td>85-94</td>
<td>-3.7</td>
<td>-45.6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Guyana</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Honduras</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mexico</td>
<td>89-91</td>
<td>-23.1</td>
<td>-42.7</td>
<td>-16.8</td>
<td>-28.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Nicaragua</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Panama</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Paraguay</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Peru</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>United States</td>
<td>85-95</td>
<td>-2.3</td>
<td>-15.2</td>
<td>-3.8</td>
<td>-21.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Uruguay</td>
<td>90-93</td>
<td>-8.2</td>
<td>-41.4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Venezuela</td>
<td>88-95</td>
<td>-11.0</td>
<td>-42.5</td>
<td>-12.7</td>
<td>-42.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

150
<table>
<thead>
<tr>
<th>Country</th>
<th>80-91</th>
<th>85-94</th>
<th>90-95</th>
<th>95-96</th>
<th>96-97</th>
<th>97-98</th>
<th>98-99</th>
<th>99-00</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Asia</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Australia</td>
<td>-12.0</td>
<td>-29.6</td>
<td>-14.8</td>
<td>-29.6</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>Bangladesh</td>
<td>-11.0</td>
<td>-71.9</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>China</td>
<td>-4.6</td>
<td>-7.8</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Hong Kong (before 17.97)</td>
<td>4.4</td>
<td>30.8</td>
<td>5.7</td>
<td>33.7</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>++</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>India</td>
<td>-1.2</td>
<td>-18.2</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-3.7</td>
<td>-14.0</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Indonesia</td>
<td></td>
<td>-71.9</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>Japan</td>
<td>-4.0</td>
<td>-17.7</td>
<td>-4.8</td>
<td>-16.7</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Jordan</td>
<td></td>
<td>-17.7</td>
<td>-4.8</td>
<td>-16.7</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Korea, Rep. of</td>
<td>0.4</td>
<td>4.7</td>
<td>0.3</td>
<td>2.4</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>==</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Malaysia</td>
<td>-1.8</td>
<td>-13.4</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>New Zealand</td>
<td>-23.9</td>
<td>-50.7</td>
<td>-29.8</td>
<td>-55.1</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Pakistan</td>
<td>-0.9</td>
<td>-13.4</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Philippines</td>
<td>4.4</td>
<td>24.1</td>
<td>17.5</td>
<td>84.9</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>++</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Singapore</td>
<td>-3.5</td>
<td>-20.4</td>
<td>-3.5</td>
<td>-18.1</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sri Lanka</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Taiwan, China</td>
<td>-2.3</td>
<td>-7.6</td>
<td>-9.8</td>
<td>-22.8</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Thailand</td>
<td>-0.2</td>
<td>-7.4</td>
<td>-0.1</td>
<td>-2.5</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>=</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Europe</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Austria</td>
<td>-15.1</td>
<td>-29.2</td>
<td>-9.8</td>
<td>-19.2</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Azerbaijan</td>
<td>-24.6</td>
<td>-24.6</td>
<td>-32.5</td>
<td>-33.7</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Belarus</td>
<td>-3.9</td>
<td>-3.9</td>
<td>-12.0</td>
<td>-12.0</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Belgium</td>
<td>-3.9</td>
<td>-9.2</td>
<td>-0.1</td>
<td>-0.2</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>=</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bulgaria</td>
<td>-10.5</td>
<td>-17.0</td>
<td>-4.1</td>
<td>-6.6</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Cyprus</td>
<td>-9.1</td>
<td>-14.5</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Czech Rep.</td>
<td>-40.5</td>
<td>-52.8</td>
<td>-34.1</td>
<td>-44.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Denmark</td>
<td>0.8</td>
<td>1.2</td>
<td>1.8</td>
<td>2.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>=</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Estonia</td>
<td></td>
<td></td>
<td>-46.4</td>
<td>&gt;56.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>--</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Finland</td>
<td>-1.7</td>
<td>-2.8</td>
<td>11.0</td>
<td>16.1</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
<td>+</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Country</td>
<td>85-95</td>
<td>86-95</td>
<td>87-95</td>
<td>88-95</td>
<td>89-95</td>
<td>90-95</td>
<td>91-93</td>
<td>92-94</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>France</td>
<td>-5.5</td>
<td>-47.4</td>
<td>-5.4</td>
<td>-37.2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Germany</td>
<td>-1.1</td>
<td>-3.5</td>
<td>-6.1</td>
<td>-17.6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Former German Dem. Rep.</td>
<td>-7.1</td>
<td>-17.2</td>
<td>-3.8</td>
<td>-8.3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Germany, Former Fed. Rep. of</td>
<td>-4.9</td>
<td>-16.8</td>
<td>-6.2</td>
<td>-17.4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Greece</td>
<td>-8.1</td>
<td>-34.5</td>
<td>-12.4</td>
<td>-33.8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hungary</td>
<td>-21.6</td>
<td>-29.2</td>
<td>-20.3</td>
<td>-25.3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Iceland</td>
<td>-6.0</td>
<td>-7.8</td>
<td>5.0</td>
<td>6.3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ireland</td>
<td>-5.0</td>
<td>-12.3</td>
<td>-7.1</td>
<td>-12.6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Italy</td>
<td>-76.9</td>
<td>-76.9</td>
<td>-77.0</td>
<td>-77.0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Norway</td>
<td>1.0</td>
<td>2.0</td>
<td>2.0</td>
<td>3.6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Poland</td>
<td>-20.0</td>
<td>-42.6</td>
<td>-25.0</td>
<td>-42.5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Portugal</td>
<td>-21.8</td>
<td>-53.7</td>
<td>-25.8</td>
<td>-50.2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Romania</td>
<td>-10.0</td>
<td>-19.8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Russian Fed.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Slovakia</td>
<td>-24.5</td>
<td>-31.9</td>
<td>-15.2</td>
<td>-19.8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Spain</td>
<td>4.1</td>
<td>56.2</td>
<td>7.1</td>
<td>62.1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sweden</td>
<td>-2.1</td>
<td>-2.7</td>
<td>7.3</td>
<td>8.7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Switzerland</td>
<td>-5.4</td>
<td>-21.2</td>
<td>-6.2</td>
<td>-21.7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Turkey</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>United Kingdom</td>
<td>-9.8</td>
<td>-27.2</td>
<td>-12.6</td>
<td>-27.7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Trend in union density rates is calculated for wage and salary earners. Where the union density rates for wage and salary earners are not available, the trend is calculated for non-agricultural labour force or for formal sector employment. Key for trend symbols:
++ change in union density rates is larger than +20 per cent; + change in union density rate is larger than +5 per cent, but not larger than +20 per cent; -- change in union density rate is larger than -20 per cent; - change in union density rate is larger than -5 per cent, but not larger than -20 per cent; = change in union density rate is not larger than +5 per cent.
The trend is calculated on the basis of a 10-year period. If the number of years is shorter, trend scores are adjusted accordingly.


Wage and salary earners = μεροκαματιάρηδες και μισθωτοί (οι πρώτοι εργάζονται υπό καθεστώς τακτικής - εβδομαδιαίας συνήθως - μισθοδοσίας ενώ οι δεύτεροι εργάζονται υπό μηνιαία μισθοδοσία)
Formal sector wage earners = μεροκαματιάρηδες σε επίσημο - νομότυπο τομέα
<table>
<thead>
<tr>
<th>Κράτος</th>
<th>Αριθμός</th>
<th>Συνομοσπονδίες</th>
<th>Βασικοί διαχωρισμοί των συνομοσπονδιών</th>
<th>Ενώσεις στη μεγαλύτερη συνομοσπονδία</th>
<th>Κατηγοριοποίηση των μελών με βάση</th>
<th>Παρατηρήσεις</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BE</td>
<td>3</td>
<td>ACV-CSC; ABVV-FGTB; ACLVB-CGSLB</td>
<td>Πολιτικός</td>
<td>13</td>
<td>Τον τομέα/ την θέση στην παραγωγή</td>
<td>Μεγαλύτερο το χριστιανικό συνδικάτο</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ</td>
<td>1+3</td>
<td>CMKOS; ASO; KUK; CMS; KOK</td>
<td>Πολιτικός, θρησκευτικός, περιφερειακός, επαγγελματικός</td>
<td>33</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Μια κυρίαρχη συνομοσπονδία CMKOS</td>
</tr>
<tr>
<td>DK</td>
<td>4</td>
<td>LO; FTF; LHAC</td>
<td>Με βάση την απασχόληση</td>
<td>18+7</td>
<td>Το επάγγελμα/τον τομέα</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>DE</td>
<td>1+2</td>
<td>DGB; CGB; DBB</td>
<td>Θρησκευτικός, με βάση τον τομέα</td>
<td>8</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>CGB και DBB είναι μικρές, σημαντική η Verdi &amp; IG Metall</td>
</tr>
<tr>
<td>EE</td>
<td>3</td>
<td>EAKL; TALO; ETMAKL</td>
<td>Με βάση των τομέων / θέση / επάγγελμα</td>
<td>18</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Εγγράφες για σε διαφοροποιημένες μικρές ομοσπονδίες</td>
</tr>
<tr>
<td>EL</td>
<td>2</td>
<td>ΓΣΕΕ, ΔΔΔΑΥ</td>
<td>Δημόσιος / ιδιωτικός τομέας</td>
<td>62</td>
<td>Το επάγγελμα/τον τομέα</td>
<td>Προγραμματίζεται συγχώνευση τους 2007</td>
</tr>
<tr>
<td>ES</td>
<td>2</td>
<td>CC.OO; UGT</td>
<td>Πολιτικός</td>
<td>12</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Έχουν ως δίνημα</td>
</tr>
<tr>
<td>FR</td>
<td>5+2</td>
<td>CGT; CFDT; CGT-FO; CFCC; CFE-CGC + UNSA &amp; G10-SUD</td>
<td>Πολιτικός, θρησκευτικός, επαγγελματικός (με βάση τη θέση)</td>
<td>20</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>5 αντιπολιτευτικές συνομοσπονδίες και 2 νέες που πεζούν για εθνική αναγνώριση</td>
</tr>
<tr>
<td>IE</td>
<td>1</td>
<td>ICTU</td>
<td>Την απασχόληση/ τον τομέα</td>
<td>60</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Συνδικάτα με μέλη στη Βόρεια Ιρλανδία και με δήμους με τις βρετανικές ενώσεις</td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>3+8</td>
<td>CGIL; CISL; UIL and other smaller peak organisations</td>
<td>Πολιτικός, θρησκευτικός</td>
<td>15</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Αυτόνομες ενώσεις και περιφερειακές ενεργές ενώσεις</td>
</tr>
<tr>
<td>CY</td>
<td>4</td>
<td>PEO; SEK; DEOK; POAS</td>
<td>Πολιτικός</td>
<td>8</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Συνομοσπονδίες στον ιδιωτικό τομέα</td>
</tr>
<tr>
<td>LV</td>
<td>1</td>
<td>LBAS</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>26</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Αναδρομή</td>
</tr>
<tr>
<td>LT</td>
<td>3</td>
<td>LPSK; Solidarumas; LDF</td>
<td>Πολιτικός, θρησκευτικός</td>
<td>25</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Ανεξάρτητη συνδικαλιστική δράση</td>
</tr>
<tr>
<td>LU</td>
<td>3</td>
<td>OGB-L; LCBG; CGFP</td>
<td>Πολιτικός, θρησκευτικός, με βάση τον τομέα και τη θέση</td>
<td>16</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Ισχυρές αυτόνομες ενώσεις στον τομέα των υπηρεσιών, CGFP σημαντική συνομοσπονδία στο δημόσιο τομέα</td>
</tr>
<tr>
<td>HU</td>
<td>6</td>
<td>MSZOSZ; SZEFSZT unió; LIGA; MOSZ; ASZSZ</td>
<td>Πολιτικός, με βάση των τομέων</td>
<td>36</td>
<td>Τον τομέα, τον κλάδο, το επάγγελμα</td>
<td>Η ένωσηSZEF/ESZT unió, ξεκίνησε το 2002 και είναι πλαίσιο συνεργασίας, αλλά όχι μια επίσημη συγχώνευση</td>
</tr>
<tr>
<td>MT</td>
<td>2</td>
<td>GWU; CMTU</td>
<td>Σε ένα βαθμό ιδιωτικός / δημόσιος τομέας</td>
<td>7</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Αδύνατες συνομοσπονδίες</td>
</tr>
<tr>
<td>Σημαδ.</td>
<td>Ομοσπονδία/ Τομέας</td>
<td>Διεθνής ομοσπονδία/ Τομέας</td>
<td>Πηγή</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>NL</td>
<td>3</td>
<td>FNV; CNV; MHP</td>
<td>Πολιτική, θρησκευτική, επαγγελματική θέση</td>
<td>15</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>FNV-Bondgenoten αποτελεί υπερ-ένωση στον ιδιωτικό τομέα</td>
</tr>
<tr>
<td>AT</td>
<td>1</td>
<td>OGB</td>
<td></td>
<td>13</td>
<td>Τον τομέα/ την θέση στην παραγωγή</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PL</td>
<td>3</td>
<td>OPZZ; NSZZ; Solidarnosc; FZZ</td>
<td>πολιτικός</td>
<td>102</td>
<td>Τον τομέα/ τον τοπικό κλάδο</td>
<td>Η Νέα τρίτη ομοσπονδία θέλει να είναι πολιτικά ουδέτερη</td>
</tr>
<tr>
<td>PT</td>
<td>2</td>
<td>CGTP; UGT</td>
<td>πολιτικός</td>
<td>15+29</td>
<td>Τον τομέα/ την περιφέρεια</td>
<td>Πολύ μικρή ομοσπονδία χριστιανικών συνδικάτων</td>
</tr>
<tr>
<td>SI</td>
<td>4</td>
<td>ZSSS; KNSS; Pergam; Konfederacija‘90</td>
<td>κυρίως ιδιωτικός / δημόσιος τομέας και βιομηχανία/υπηρεσίες</td>
<td>Δύο νέες ενώσεις ιδρύονται (Alternativa &amp; Solidarity) στον τομέα των σιδηροδρόμων, αλλά δεν αντιπροσωπεύονται στον εθνικό τριμερή κοινωνικό διάλογο</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SK</td>
<td>1</td>
<td>KOZ</td>
<td></td>
<td>37</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td>Πολύ μικρή ομοσπονδία χριστιανικών συνδικάτων</td>
</tr>
<tr>
<td>FI</td>
<td>3</td>
<td>SAK; STTK; AKAVA</td>
<td>Με βάση την απασχόληση</td>
<td>23</td>
<td>Τον τομέα</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SE</td>
<td>3</td>
<td>LO; TCO; SACO</td>
<td>Με βάση τη θέση στην απασχόληση</td>
<td>16</td>
<td>Τον τομέα/ την απασχόληση</td>
<td>Διάφορες συγχωνεύσεις αναγνωρίζονται για το 2006</td>
</tr>
<tr>
<td>UK</td>
<td>1</td>
<td>TUC</td>
<td></td>
<td>71</td>
<td>Τον τομέα/ την απασχόληση</td>
<td>Γενικές ενώσεις ως μέλη της TUC, μικρός τομέας ανεξάρτητης ένωσης</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ΠΗΓΗ: Industrial relations country profiles, compiled by HIVA-K.U.Leuven, IAT and BwP for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Industrial Relations in Europe 2006)
Πίνακας 3. Δομή των συνομοσπονδιών των εργοδοτών στα κράτη μέλη της ΕΕ, 2004-2005

<table>
<thead>
<tr>
<th>Χώρα</th>
<th>Δομή</th>
<th>Ρόλος συνομοσπονδίας</th>
<th>Κέραμος προσδιορισμού της εκλογικής περιφέρειας</th>
<th>Μικρο - τομέας</th>
<th>Κοινωνικός Οικονομία</th>
<th>Γεωργικός Τομέας</th>
<th>Σημειώσεις</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BE</td>
<td>1+5</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>FEB/VBO</td>
<td>SPS</td>
<td>UCM Unizo</td>
<td>UPA/BB</td>
<td>Περιφερειακές οργανώσεις εναπόκεντρο στον τριμερή διάλογο. Οι FEB/VBO ακολουθεί στις βιομηχανικές σχέσεις</td>
</tr>
<tr>
<td>CZ</td>
<td>2+2</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>SPCR KZPS</td>
<td>AMSP</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>DK</td>
<td>1+2</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>DA</td>
<td>FA</td>
<td>SALA</td>
<td></td>
<td>Αναδιοργάνωση DA</td>
</tr>
<tr>
<td>DE</td>
<td>1</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>BDA</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Περιφερειακός και τομεακός σημαντικότερος</td>
</tr>
<tr>
<td>EE</td>
<td>1</td>
<td>Ενδιάμεσος</td>
<td>ΕΣΕΕ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ελλάδα</td>
<td>2</td>
<td>Ενδιάμεσος</td>
<td>ΕΣΕΕ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ES</td>
<td>1</td>
<td>Ενδιάμεσος</td>
<td>CEOE</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Μικτή ένωση τομευκών και Τοπικών οργανώσεων συνδεόμενη με μια οργάνωση MME</td>
</tr>
<tr>
<td>FR</td>
<td>1+3</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>MEDF</td>
<td>CGPME UPA</td>
<td>Usgeres</td>
<td>MEDF</td>
<td>Σημαντικότερη από άλλες</td>
</tr>
<tr>
<td>IE</td>
<td>1+1</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>IBE/C CIF</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>1+1+0</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>Eostindustria</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Στον τομέα των υπηρεσιών, στον τεχνικό τομέα και την γεωργία, υπάρχουν διάφορες συνομοσπονδίες σε επίπεδο τομέα</td>
</tr>
<tr>
<td>CY</td>
<td>2</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>OEB CCCI</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Υπάρχουν και άλλες σημαντικές οργανώσεις σε επίπεδο τομέα</td>
</tr>
<tr>
<td>LV</td>
<td>1</td>
<td>Ενδιάμεσος</td>
<td>LDDK</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Υπάρχοντας διάφορες άλλες, μικρότερες συνομοσπονδίες Η LDDK αναγνωρίζεται ως ο βασικός δράστης στον εθνικό και διεθνή κοινωνικό διάλογο</td>
</tr>
<tr>
<td>LT</td>
<td>2</td>
<td>Ενδιάμεσος</td>
<td>LPK</td>
<td>LVDDK</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Συμμορφωθεί συνεργασίας μεταξύ LPK και LVDDK για την αντιμετώπιση σε εθνικό και διεθνή κοινωνικό διάλογο</td>
</tr>
<tr>
<td>LU</td>
<td>1</td>
<td>Δυνατός</td>
<td>UEL</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Το σύστημα των επιμελητηρίων με την υποχρεωτική ιδιότητα μέλους</td>
</tr>
<tr>
<td>Country</td>
<td>Membership</td>
<td>Organizations</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------</td>
<td>-------------</td>
<td>---------------</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>HU</td>
<td>8</td>
<td>MGYOSZ</td>
<td>OKJSZ</td>
<td>VOSZ</td>
<td>STRATOS Z</td>
<td>KIS OSZ</td>
<td>IPOSZ</td>
</tr>
<tr>
<td>MT</td>
<td>0+5</td>
<td>Αδιάνυμος MMEA</td>
<td>COC</td>
<td>FO</td>
<td>I</td>
<td>MHR A</td>
<td>GRTU</td>
</tr>
<tr>
<td>NL</td>
<td>2+1</td>
<td>Δυνατώς VNO-NCW</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>MKB</td>
</tr>
<tr>
<td>AT</td>
<td>1</td>
<td>Δυνατώς WKO</td>
<td>VO</td>
<td>I</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PL</td>
<td>4</td>
<td>Αδιάνυμος KPP, FPFP, BCC</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>ZRP</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PT</td>
<td>4</td>
<td>Ενδιάμεσος (AEP, AIP)</td>
<td>CIP</td>
<td></td>
<td>CCP CTP</td>
<td>CAP</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SI</td>
<td>4</td>
<td>Δυνατώς GSS, ZDS</td>
<td></td>
<td></td>
<td>OZS ZDODS</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SK</td>
<td>2</td>
<td>Ενδιάμεσος RUZ, AZZ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>FI</td>
<td>1+2</td>
<td>Δυνατώς EK</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Πίνακας 4. Βαθμός συνδικαλιστικής συμμετοχής στην Ελλάδα στο διάστημα 2000-2004 κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (ποσοστό %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας</th>
<th>Έρευνα 2000*</th>
<th>Έρευνες 2003-4 (μέσο ποσοστό)**</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ορυχεία / Λατομεία</td>
<td>66,6</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Βιομηχανία / Βιοτεχνία</td>
<td>32,6</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Οικοδομή / Κατασκευές / Δημόσια Έργα</td>
<td>50</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Εμπόριο</td>
<td>13,8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Εστιατόρια / Ξενοδοχεία</td>
<td>26,1</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Τράπεζες / Ασφαλιστικές/Διαφημιστικές</td>
<td>40,5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Ζευγενεία / Υδρευση</td>
<td>80</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>Επικοινωνίες / Μεταφορές / Αποθηκεύσεις</td>
<td>60,7</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Εκπαίδευση</td>
<td>65</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Δημόσια Διοίκηση</td>
<td>62,4</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Υγεία / Πρόνοια</td>
<td>61,7</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Παροχή Υπηρεσιών</td>
<td>----</td>
<td>18</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Ρόλος συντονισμού των μέγιστων εργοδοτικών οργανώσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις
** Σύνολο χώρας

ΠΗΓΗ: (Industrial Relations in Europe 2006)

Πίνακας 5. Ανάλυση της διαδικασίας Μεσολάβησης

ΠΗΓΗ: www.omed.gr