

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΟΝ 21ο ΑΙΩΝΑ

Νίκος Παλαιολόγος

24 ΜΕΛΕΤΕΣ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΟΝ 21ο ΑΙΩΝΑ

ISBN: 960-7402-29-4

Copyright ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α
Τηλ.: 210 3327726, 210 3327710

Σελιδοποίηση - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.
Αντιγόνης 60 & Λένορμαν
Τηλ.: 210 5156820, Fax: 210 5156811
e-mail:info@kambili.gr

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΟΝ 21ο ΑΙΩΝΑ

ΝΙΚΟΣ ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ

ΑΘΗΝΑ 2006

24 ΜΕΛΕΤΕΣ

στην Ελένη μου

Περιεχόμενα

Προλεγόμενα 11
Αντί Εισαγωγής 17

1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ 23

2. ΜΙΑ ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ 43
   α. Από την απαγόρευση στη θεσμοποίηση 43
   β. Οι μετασχηματισμοί της συνδικαλιστικής οργάνωσης 65

3. ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΕ ΝΕΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ: ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ Η «ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ» 85
   α. Η αμφισβήτηση του κοινωνικού κράτους και η «απελευθέρωση των αγορών» 85
   β. Η «παγκοσμιοποίηση» ως ιδεολογία 96
   γ. Το νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται από τη δεκαετία του ’80 103

4. ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΗΜΕΡΑ 123
   α. Οργανωτικοπολιτικά χαρακτηριστικά 126
   β. Συνδικαλιστική πυκνότητα 147

5. ΥΠΟ ΤΗΝ ΠΙΕΣΗ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΕΣ: ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΕΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ 177
   Α. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 181

α. Η αγορά εργασίας και οι μετασχηματισμοί στην εργασιακή διαδικασία....183
- η μαζική ανεργία....183
- η «τριτογενοποίηση»....192
- η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας....201
- οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας....215
β. Εξατομίκευση και μεταστροφή των αξιών....237

Β. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ....248

6. ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΛΗΜΜΑΤΑ....271
α. Συγχωνεύσεις οργανώσεων και πολιτικές προσέλκυσης μελών....275
β. Οργανώσεις παροχής υπηρεσιών και διαμεσολάβησης συμφερόντων ή οργανώσεις αλληλεγγύης και διεκδίκησης συμφερόντων;....296

7. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ....333
α. Το μέλλον των συνδικάτων....333
β. Συμπερασματικές παρατηρήσεις....362

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ....385

Προλεγόμενα

Το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελεί έκφραση της συλλογικής εκπροσώπησης των μισθωτών, με στόχο την ικανοποίηση των συμφερόντων τους απέναντι στην πολιτική του κεφαλαίου και αντλεί τις βάσεις της εμφάνισης και ανάπτυξής του, στην ιστορική και κοινωνική εξέλιξη η οποία συνέτεινε στην παράλληλη ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και στη συνεπαγόμενη δημιουργία του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, το συνδικαλιστικό κίνημα το οποίο δημιουργείται και αναπτύσσεται από τις αρχές του 19ου αιώνα, με τα πρώτα σπέρματα της βιομηχανικής επανάστασης, κατανοεί τον εαυτό του ως εκπρόσωπο των γενικών συμφερόντων των μισθωτών εργαζομένων, της εργασίας γενικά, και ως κίνημα που δεν αποσκοπεί μόνο στην βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργατών αλλά και ως κοινωνικοπολιτικό κίνημα χειραφέτησης της εργατικής τάξης.

Η μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ με τίτλο «Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα» αποτελεί μία προσπάθεια ανάλυσης και κατανόησης των συνθηκών δημιουργίας και εξέλιξης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα ως αποτέλεσμα των αλλαγών στις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας, τεχνολογίας και παραγωγής, οικονομικού και κοινωνικού στοιχείου στην λειτουργία της οικονομίας καθώς και των πολιτικών φιλελευθεροποίησης, οι οποίες αναπτύσσονται, κατά κύριο λόγο, γύρω από τον άξονα «απελευθερωμένες αγορές και αποκλεισμένες κοινωνίες». Η μελέτη επίσης επεξεργάζεται και αναλύει τις μεταβολές που συντελούνται στο περιβάλλον της συνδικαλιστικές οργάνωσης, τις τάσεις τα διλήμματα και τις προϋπο-

θέσεις μίας δυναμικής προοπτικής του συνδικαλιστικού κινήματος στον 21ο αιώνα. Στην κατεύθυνση αυτή, υποστηρίζεται η θέση ότι η σημερινή κρίση που αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν υποδηλώνει την απαξίωση της οργανωμένης εργασίας αλλά τις δυσκολίες και τα προβλήματα αναδιάρθρωσης που αντιμετωπίζει ένα συγκεκριμένο ιστορικό μοντέλο συνδικαλισμού. Η μελέτη, χωρίς να παραγνωρίζει τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών συνδικάτων, συνδέεται με τις εξελίξεις και τις εμπειρίες του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού. Με την έννοια αυτή, αν και δεν εξετάζει ειδικά το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, αναφέρεται σε προβλήματα και ζητήματα που αφορούν και απασχολούν και τα ελληνικά συνδικάτα, τα οποία, παρά τις ιδιαιτερότητές τους εντάσσονται στο πλαίσιο της παράδοσης του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος

Βέβαια, το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα ακολούθησε ιστορικά την καθυστερημένη ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων στην χώρα μας σε σχέση με την αναπτυγμένη βιομηχανική Ευρώπη.

Έτσι, στην Ελλάδα μόλις το 1879 δημιουργείται το πρώτο συνδικάτο από τους εργάτες ξύλου των ναυπηγείων της Σύρου, ενώ στα τέλη του 19ου και στις αρχές του 20ου αιώνα αρχίζει να αναπτύσσεται το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Τον Οκτώβριο του 1918 ιδρύεται η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), ως αποκορύφωμα αγώνων για την οργανωτική ενότητα και τον συντονισμό της δραστηριότητας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Η καθυστέρηση της ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα, η συνεπαγόμενη καθυστέρηση του συνδικαλιστικού κινήματος σε συνδυασμό και με την μη ομαλή, για μία μακροχρόνια περίοδο, εξέλιξή του, λόγω του ευρύτερου πολιτικού κλίματος, συντέλεσαν ώστε η πορεία του να εξελίσσεται με διαφορετικούς

όρους από τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά κινήματα των χωρών της υπόλοιπης Ευρώπης.

Στις μέρες μας όμως το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα αντιμετωπίζει νέες προκλήσεις από τις εφαρμοζόμενες μακροοικονομικές πολιτικές, οι οποίες αναφέρονται κυρίως στην ανατροπή του προτύπου της κρατικής παρέμβασης στις αγορές αγαθών, χρήματος και εργασίας (κατάργηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αμφισβήτηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ποινικοποίηση των απεργιακών κινητοποιήσεων, κλπ.) στο πλαίσιο ενός μοντέλου φιλελευθεροποίησής τους, διεθνοποίησης των αγορών κεφαλαίου, χρήματος και εργασίας καθώς αυτονόμησής τους από την πραγματική οικονομία.

Ιδιαίτερα, η απελευθέρωση σε διεθνές επίπεδο των αγορών εργασίας της Κίνας, της Ρωσίας, της Ινδίας και των άλλων χωρών και το παρατεταμένο υψηλό επίπεδο της ανεργίας στην Ελλάδα και την ευρωπαϊκή Ένωση, έχουν ανατρέψει τη μέχρι το 1985 σχέση κεφαλαίου και εργασίας. Η ανατροπή αυτή έχει δημιουργήσει συνθήκες «αφθονίας της εργασίας» και «σπανιότητας του κεφαλαίου», με αποτέλεσμα στις ασιατικές χώρες να έχουν επιβληθεί αναχρονιστικές εργασιακές σχέσεις και εισοδηματικός Μεσαίωνας, στις δε ευρωπαϊκές χώρες και την Ελλάδα, επιβάλλονται απορυθμίσεις και ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις, στα συστήματα κοινωνικής προστασίας καθώς και συρρίκνωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας (1995: 77,8%, 2005: 68%), η προσωρινότητα και ανασφάλεια της απασχόλησης (που σημαίνει αποδυνάμωση και συρρίκνωση των συνδικάτων και της συνδικαλιστικής δράσης) με τη διεύρυνση των άτυπων και προσωρινών μορφών απασχόλησης σε βάρος της πλήρους, σταθερής και ασφαλούς απασχόλησης.

Ακριβώς αυτές οι εξελίξεις στην Ελλάδα και στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνιστούν το «νέο κοινωνικό ζήτημα»,

την επίλυση του οποίου οι κοινωνικές δυνάμεις δεν μπορεί να μη θέσουν στις στρατηγικές τους διεκδικήσεις. Από την άποψη αυτή, αξίζει να σημειωθεί ότι το συνδικαλιστικό κίνημα έχει μακρά και ιστορική εμπειρία επίλυσης, τηρουμένων των αναλογιών, του «κοινωνικού ζητήματος» που δημιουργήθηκε τον 19ο αιώνα με την κοινωνική εξαθλίωση μεγάλου μέρους του πληθυσμού, με την οργανωμένη και έντονη αντίδραση της εργατικής τάξης.

Πράγματι, στην εποχή του «κοινωνικού ζητήματος» του 19ου αιώνα η οργανωμένη αντίδραση των συνδικάτων διέψευσε τις φιλελεύθερες προσδοκίες ότι η ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς, η ελεύθερη οικονομία, θα οδηγούσε στην αρμονική κοινωνική αυτορύθμιση, συνοχή και ευημερία. Κατέστησε επίσης αναγκαία την επανατοποθέτηση του ζητήματος της κοινωνικής και πολιτικής θέσης των εργατικών στρωμάτων και της οικονομικής και κοινωνικής αναπαραγωγής του συστήματος παραγωγής.

Έτσι, από τα τέλη του 19ου αιώνα, μέσα και από τους συνεχείς και σκληρούς αγώνες του εργατικού κινήματος, συνειδητοποιήθηκε η αναγκαιότητα της κρατικής παρέμβασης στην οικονομία και την κοινωνία. Το κράτος για να αντιμετωπίσει τις συνέπειες του ανεξέλεγκτου ανταγωνισμού στην οικονομία και την κοινωνία, αναλαμβάνει την άσκηση δημόσιων πολιτικών οι οποίες αναφέρονται, μεταξύ των άλλων, στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την μείωση του χρόνου εργασίας, την ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών (εργατικά ατυχήματα, ασθένειες, γήρας, κλπ) και μέχρι τις πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα εξαπλώνονται, και με βάση τις εθνικές ιδιομορφίες, σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Το αποτέλεσμα της εξάπλωσης θεσμικών, οικονομικών, και κοινωνικών ισορροπιών ήταν η αποτροπή της κοινωνικής αποδιοργάνωσης που είχε αρχίσει να συντελείται με την δημιουργία και εμφάνιση του «κοινωνικού ζητήματος» του 19ου αιώνα.

Στα τέλη του 20ου αιώνα και στις αρχές του 21ου αιώνα, δηλαδή εκατό χρόνια μετά, η κυρίαρχη πρόκληση που αντιμετωπίζει το

ελληνικό και ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα είναι η επίλυση του «νέου κοινωνικού ζητήματος».

Τα συνδικάτα σήμερα προκαλούνται με τους αγώνες τους, να διαψεύσουν την προσδοκία ότι η μετεξέλιξη της ελληνικής και ευρωπαϊκής οικονομίας σε κοινωνικο-οικονομικούς σχηματισμούς φτηνού κόστους εργασίας και εργασιακής και κοινωνικής ανασφάλειας, θα οδηγήσει σε βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας και σε μείωση της ανεργίας στην Ελλάδα και στα άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πιο συγκεκριμένα, το συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα προκαλείται με τους αγώνες του να διαψεύσει τις προσδοκίες ότι η θεσμική, εκτός από την λειτουργική, απρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η ιδιωτικοποίηση του συστήματος κοινωνικής προστασίας, η περαιτέρω μείωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας στο παραγόμενο προϊόν και ο μονομερής καθορισμός του μείγματος ευελιξίας και ασφάλειας από τους εργοδότες, θα οδηγήσουν στην ταχύτερη προσαρμογή της ελληνικής οικονομίας στις νέες εξελίξεις της τεχνολογίας και της πληροφορικής.

Έτσι τα συνδικάτα σήμερα και στο μέλλον στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, απαιτείται με τους αγώνες και τις διεκδικήσεις τους να μην εξαντλούνται στην διάψευση των προσδοκιών των εφαρμοζόμενων πολιτικών φιλελευθεροποίησης και των συνεπειών της συντελούμενης κοινωνικής και συνδικαλιστικής αποδιοργάνωσης αλλά ταυτόχρονα απαιτείται να δημιουργήσουν τις κατάλληλες κοινωνικές οργανωτικές και λειτουργικές προϋποθέσεις διαμόρφωσης και μαζικής διεκδίκησης της εναλλακτικής πρότασης οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης των «αποτελεσματικών οικονομιών και των αλληλέγγυων κοινωνιών».

Στην κατεύθυνση αυτής της στρατηγικής, οι συνδικαλιστικοί αγώνες στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση θα γίνουν περισσότερο εναλλακτικοί για τους εργαζομένους και αποτελεσματικοί για

την αποτροπή της συντελούμενης κοινωνικής και συνδικαλιστικής αποδιοργάνωσης, εφόσον θα προτάσσουν μία σαφή, συνεκτική και συγκροτημένη εναλλακτική πρόταση κοινωνικο-οικονομικής προοπτικής με ποιότητα, καινοτομία, ασφάλεια στην εργασία, πραγματική σύγκλιση, αναδιανομή του εισοδήματος, και ενδυνάμωση της κοινωνικής προστασίας και συνοχής. Το αποτέλεσμα αυτής της συνδικαλιστικής στρατηγικής, θα είναι η συνειδητοποίηση για την αναγκαιότητα υλοποίησης της εναλλακτικής πρότασης του συνδικαλιστικού κινήματος, αναδεικνύοντας για μία ακόμη φορά μέσα σ' ένα αιώνα, τον καθοριστικής σημασίας ιστορικό ρόλο του εργατικού κινήματος, ως κοινωνικού πρωταγωνιστή και όχι ως παθητικού θεατή των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων.

Η έκδοση της μελέτης του ΙΝΕ για την «Εργασία και τα συνδικάτα στον 21ο αιώνα» θέτει στη διάθεση των ελληνικών συνδικάτων, της επιστημονικής κοινότητας και των πολιτών ευρύτερα, επεξεργασίες οι οποίες επιδιώκουν να συμβάλλουν στην συζήτηση για την κατανόηση των προβλημάτων και την προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα και την προσέγγιση των δυνατών λύσεων και προοπτικών του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ελπίζοντας ότι τι εγχείρημα αυτό θα επιτύχει το στόχο του, η διοίκηση του ΙΝΕ, ο επιστημονικός διευθυντής, ο συγγραφέας της μελέτης και το επιστημονικό δυναμικό του ΙΝΕ θα θεωρήσουν ως θετική συμβολή, την κατάθεση όχι μόνο παρατηρήσεων αλλά και διαφορετικών προσεγγίσεων σχετικά με το θέμα, τις υποθέσεις εργασίας, τη μεθοδολογία, την ανάλυση και τα συμπεράσματα.

Χρήστος Πολυζωγόπουλος
Πρόεδρος ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Αντί Εισαγωγής

Ποτέ άλλοτε, στον ευρωπαϊκό τουλάχιστον χώρο, το συνδικαλιστικό κίνημα δεν είχε αμφισβητηθεί τόσο πολύ όσο στις μέρες μας. Σήμερα δεν τίθενται υπό αμφισβήτηση μόνο επιμέρους πλευρές ή συγκεκριμένα περιεχόμενα της συνδικαλιστικής δράσης. Αμφισβητούνται τα ίδια τα συνδικάτα ως θεσμός και εγείρονται ερωτηματικά για το μέλλον τους. Άλλοι καταγγέλλουν τα συνδικάτα ως κάτι αναχρονιστικό, ως ένα είδος «δεινοσαύρου» που μόνο εμπόδια δημιουργεί στην ανάπτυξη των σύγχρονων κοινωνιών. Άλλοι υποστηρίζουν ότι είναι πλέον άχρηστα και περιττά, και βιάζονται να προαναγγείλουν το τέλος τους. Άλλοι, πάλι, από μια διαφορετική οπτική γωνία, αμφισβητούν τη δυνατότητα τους να εκπροσωπούν πια τον κόσμο της εργασίας, θεωρώντας ότι έχουν υποστεί μια ριζική μετάλλαξη, ότι έχουν αφομοιωθεί από τον κρατικό-διοικητικό μηχανισμό και ότι αυτό δεν είναι κάτι που μπορεί πλέον να αλλάξει. Σε όλες αυτές τις προσεγγίσεις η υποχώρηση του συνδικαλισμού που παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες εμφανίζεται ως ένδειξη μιας μη αναστρέψιμης πορείας παρακμής που οδηγεί στην περιθωριοποίηση ή και την εξαφάνιση του.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το συνδικαλιστικό κίνημα διέρχεται σήμερα σε διεθνές επίπεδο μια πολύμορφη και παρατεταμένη κρίση, που εκδηλώνεται στις απώλειες μελών, στη σημαντική μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, στον περιορισμό της κοινωνικής αίγλης των συνδικάτων και στην υποχώρηση της διαπραγματευτικής τους δύναμης. Τι σημαίνει όμως και τι σηματοδοτεί η κρίση αυτή; Σημαίνει ότι εξέλιπαν οι λόγοι που οδήγησαν στη δημιουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων; Ότι οι μισθωτοί εργαζόμενοι δεν χρειάζονται πια σήμερα για την προστασία τους τις συλλογι-

κές τους οργανώσεις; Ότι έπαψαν αυτές να αποτελούν μαζικές κοινωνικές οργανώσεις που για την επιβίωση τους εξαρτώνται από τα μέλη τους; Μπορεί οι διαπιστώσεις όσον αφορά τα φαινόμενα της κρίσης να είναι κοινές, ο λόγος όμως περί κρίσης των συνδικάτων δεν είναι ούτε ενιαίος, ούτε ιδεολογικά ουδέτερος: Περικλείει διαφορετικές μεθοδολογικές αφετηρίες, παραπέμπει σε διαφορετικά ενδιαφέροντα/συμφέροντα, έχει διαφορετικές αξιολογικές φορτίσεις και συνδέεται με διαφορετικές ανησυχίες, αγωνίες και στοχεύσεις. Διατυπώνονται, έτσι, αποκλίνουσες θέσεις και υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις για τη φύση και το χαρακτήρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, για τα αίτια της κρίσης, για τα περιθώρια και τις προϋποθέσεις αντίδρασης των συνδικάτων, για τους στόχους που μπορούν και πρέπει να θέτουν, και για τις προοπτικές τους.

Η μελέτη που ακολουθεί αποτελεί μια προσπάθεια προσέγγισης των ζητημάτων αυτών από τη σκοπιά της εργασίας, από τη σκοπιά των συμφερόντων και των αξιών που συνδέονται με αυτήν. Τα ερωτήματα για τη σημερινή κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος και για το μέλλον του δεν μπορούν να διαχωριστούν από τη συζήτηση για το τι είναι τα συνδικάτα, για την ανάγκη που τα δημιούργησε, για τους παράγοντες που στην ιστορική τους διαδρομή διαμόρφωσαν τα χαρακτηριστικά τους και που αναδεικνύουν ή απαξιώνουν προσανατολισμούς, λειτουργίες και πρακτικές τους. Υπό το πρίσμα αυτό, και σε κριτική αντιπαράθεση με κυρίαρχες ή ευρέως διαδεδομένες σήμερα αντιλήψεις, η συνδικαλιστική κρίση και οι προοπτικές της οργανωμένης εργασίας εξετάζονται σε αναφορά, από τη μια μεριά, με τη συνδικαλιστική οργάνωση ως συλλογικό υποκείμενο που έχει τη δυνατότητα να δίνει στρατηγικές απαντήσεις στις εξωτερικές προκλήσεις, και, από την άλλη, με τις αλλαγές που έχουν επέλθει στην κοινωνική της βάση και στο περιβάλλον μέσα στο οποίο δρα. Στο πλαίσιο αυτό υποστηρίζεται η θέση ότι η σημερινή κρίση δεν υποδηλώνει την απαξίωση της

οργανωμένης εργασίας γενικά, αλλά τις δυσκολίες και τα προβλήματα αναπροσαρμογής που αντιμετωπίζει ένα συγκεκριμένο ιστορικό μοντέλο συνδικαλισμού, από τη στιγμή που εξέλιπαν τα δεδομένα πάνω στα οποία είχε στηριχθεί. Ειδικότερα, στη μελέτη αυτή επιχειρείται η ανάλυση: α) Του χαρακτήρα των συλλογικών οργανώσεων των εργαζομένων και των συμφερόντων που εκπροσωπούν σε αναφορά με την ιδιάζουσα θέση που κατέχει η εργασία στην καπιταλιστική κοινωνία. β) Της ιστορικής εξέλιξης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των προσαρμογών της στις ιστορικές μεταμορφώσεις του καπιταλισμού. γ) Των χαρακτηριστικών και της οργανωτικής κατάστασης των ευρωπαϊκών συνδικάτων σήμερα. δ) Του περιεχομένου, των διαστάσεων και της σημασίας των μεταβολών που συντελούνται τις τελευταίες δεκαετίες στο οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο. ε) Των αλλαγών που οι μεταβολές αυτές επιφέρουν στην εργασία, στη συλλογική συμπεριφορά των εργαζομένων, αλλά και στο πολιτικό και θεσμικό περιβάλλον μέσα στο οποίο κινείται η συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και των επιπτώσεων που αυτές έχουν και των προκλήσεων που συνιστούν για την οργανωμένη εργασία. ζ) Των τάσεων που διαμορφώνονται σήμερα στο συνδικαλιστικό χώρο και στο χώρο της σχετικής επιστημονικής έρευνας όσον αφορά την κατανόηση και ερμηνεία των προκλήσεων αυτών, καθώς και των προτεινόμενων επιλογών και λύσεων για τα συνδικάτα. Στο τελευταίο τμήμα, εξετάζονται κριτικά οι διάφορες προσεγγίσεις που διαβλέπουν στη σημερινή συνδικαλιστική κρίση το τέλος της εργασίας, της εργατικής τάξης και των συνδικάτων, και διερευνώνται οι υποκειμενικές προϋποθέσεις, οι αναγκαίες αλλαγές στα συνδικάτα, υπό τις οποίες θα μπορούσε να είναι δυνατή η ανάκαμψη και η αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος στις νέες συνθήκες που σήμερα διαμορφώνονται.

Το κείμενο αυτό, χωρίς να παραγνωρίζει τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών συνδικάτων -που συνδέονται

με τις ιδιαίτερες εμπειρίες τους και την οικονομική και πολιτική ιστορία της κάθε χώρας-, αναφέρεται στον ευρωπαϊκό συνδικαλισμό συνολικά. Με την έννοια αυτή, αν και δεν εξετάζει ειδικά το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, αναφέρεται σε προβλήματα και ζητήματα που αφορούν και απασχολούν και τα ελληνικά συνδικάτα, τα οποία, παρά τις ιδιαιτερότητες τους εντάσσονται προγραμματικά στην παράδοση του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού. Ένα συνδικαλισμό που θεμελιώθηκε στην αντίληψη της κοινότητας των συμφερόντων όλων των μισθωτών εργαζομένων, που έγειρε την αξίωση να εκπροσωπεί τα συμφέροντα της εργασίας εν γένει, κατανοώντας τον εαυτό του ως κοινωνικό κίνημα, και που σφράγισε με τη δυναμική του τις εξελίξεις στον ευρωπαϊκό χώρο για ένα και περισσότερο αιώνα. Ένα συνδικαλισμό όμως παράλληλα, ο οποίος σταδιακά, και λόγω ακριβώς της επιτυχίας του, απώλεσε σε ένα μεγάλο βαθμό τη χειραφετητική κοινωνικοπολιτική του διάσταση και το διεκδικητικό του χαρακτήρα, προς όφελος περισσότερο διαμεσολαβητικών λειτουργιών, και ανέπτυξε γνωρίσματα και συμπεριφορές που δεν του επέτρεψαν να αντιδράσει αποτελεσματικά στις συντελούμενες από το τελευταίο τέταρτο του 20ου αιώνα ανατροπές, και που δυσκολεύουν σήμερα την ανταπόκριση του στα σύγχρονα προβλήματα και τις σύγχρονες προκλήσεις. Προβλήματα και προκλήσεις που σε ένα μεγάλο βαθμό είναι σήμερα κοινά για όλα τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, καθώς στο πλαίσιο της λεγόμενης «παγκοσμιοποίησης» και της αποστασιοποίησης των μεγάλων εργατικών κομμάτων από την παράδοση του εργατικού κινήματος εξομοιώνονται όλο και περισσότερο οι συνθήκες υπό τις οποίες αυτά δρουν. Επιδίωξη της εργασίας αυτής είναι να συμβάλει στη συζήτηση για την κατανόηση των συνθηκών αυτών και να δώσει ερεθίσματα για την προσέγγιση των δυνατών λύσεων και προοπτικών από μια διευρυμένη οπτική, που λαμβάνει υπόψη τους προβληματισμούς και τις αναζητήσεις που αναπτύσσονται αλλού, και που δεν συνδέει τα προβλήματα και

τις δυσκολίες μόνο με τις υπαρκτές ιδιαιτερότητες και ιδιομορφίες των ελληνικών συνδικάτων.

Στο σημείο αυτό θέλω να ευχαριστήσω τους φίλους και συναδέλφους Ν. Πετραλιά, Γ. Κουκουλέ, Δ. Γράβαρη, Σ. Ρομπόλη, Δ. Εμμανουήλ, Γ. Κουζή και Χρ. Τριανταφύλλου που αφιέρωσαν χρόνο για να διαβάσουν το κείμενο πριν δημοσιευτεί, κάνοντας πολύτιμες παρατηρήσεις και σχόλια.

Ν. Π.

Αθήνα, Μάιος 2005

(Η μετάφραση αποσπασμάτων από την ξενόγλωσση βιβλιογραφία είναι δική μου).

1
ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Ένας τυπικός και γενικά αποδεκτός ορισμός των συνδικάτων είναι αυτός των μαζικών εθελοντικών οργανώσεων των μισθωτών εργαζομένων που έχουν ως έργο τους την εκπροσώπηση, την προάσπιση και την προώθηση, των συμφερόντων των μελών τους. Ο ορισμός αυτός, ωστόσο, μη παρέχοντας, στη γενικότητα του, πληροφορίες για το είδος της οργάνωσης, για τα συμφέροντα που εκπροσωπεί, για τις εσωτερικές διαδικασίες και λειτουργίες της, και για τους όρους και τις προϋποθέσεις επιτυχούς δράσης της, είναι ακόμα ελλιπής και ασαφής, και είναι δυνατόν να παραπέμπει σε πολύ διαφορετικές προσεγγίσεις του συνδικαλιστικού φαινομένου.

Σε μια πρώτη ανάγνωση, και στο βαθμό που δεν αποτελεί αντικείμενο ειδικότερου προβληματισμού η ιδιάζουσα θέση την οποία κατέχει η (μισθωτή) εργασία στις καπιταλιστικές κοινωνίες, ο ορισμός που παρατέθηκε παραπέμπει σε μια αντίληψη των συνδικάτων σαν μιας οποιαδήποτε οργανωμένης ομάδας πολιτών που επιδιώκει την προώθηση των ιδιαίτερων συμφερόντων της. Η αντίληψη αυτή, που είναι τυπική για τις διάφορες νεοκλασικές, νεοφελιμιστικές και πλουραλιστικές θεωρίες, θεματοποιήθηκε ως ιδιαίτερο αντικείμενο στις θεωρίες των «ομάδων συμφερόντων» ή «ομάδων πίεσης»[1]. Στο πλαίσιο αυτό τα συνδικάτα, υπαγόμενα κάτω από τη γενική κατηγορία των «ομάδων συμφερόντων», εξετάζονται σαν μια οποιαδήποτε «1) οργανωμένη ομάδα 2) για

1. Βλ., π.χ., στα ελληνικά: Μαυρογορδάτος Γ., 2001, και Κιούκιας Δ., 1994.

την προάσπιση συμφερόντων 3) με άσκηση πίεσης στην εξουσία» (Μαυρογορδάτος Γ., 2001, σ. 21). Οι προσεγγίσεις αυτές, στηριζόμενες στη διάγνωση κάποιων κοινών τυπικών εξωτερικών γνωρισμάτων στη λειτουργία κάθε εθελοντικά οργανωμένης ομάδας, θεωρούν την πολιτική-επιστημονική έννοια της ομάδας συμφερόντων «σαν ένα ουδέτερο σχήμα που μπορεί εξίσου να γεμίσει με ετερογενή "συμφέροντα"»[2], και εξομοιώνουν με αυτόν τον τρόπο τη «λογική της συλλογικής δράσης» των μισθωτών εργαζομένων με αυτήν κάθε άλλης οργανωμένης ομάδας και βέβαια των εργοδοτών. Στη βάση της προβληματικής αυτής υπάρχει η φιλελεύθερη ιδέα της αστικής κοινωνίας σαν ένα αρμονικό σύνολο μεμονωμένων ατόμων τα οποία συναλλάσσονται μεταξύ τους ως ελεύθεροι και ισότιμοι συμβαλλόμενοι, επιδιώκοντας το καθένα το ατομικό του όφελος, ενώ κάποιοι οικονομικοί μηχανισμοί φροντίζουν, εν αγνοία των δρώντων, για την εναρμόνιση των επιμέρους ατομικών συμφερόντων σε ένα γενικό κοινωνικό συμφέρον και για την κοινωνική ευημερία. Κατ' ανάλογο τρόπο, όλες, χωρίς εξαίρεση, οι οργανωμένες ομάδες δεν θεωρούνται από τη σκοπιά αυτή τίποτα περισσότερο από αθροίσματα ελεύθερων, αυτόνομων και νομικά ισότιμων ατόμων, τα οποία συνενώνονται, στη βάση υποκειμενικών ορθολογιστικών-ωφελιμιστικών κινήτρων, επιδιώκοντας, επί ίσης βάσης, τη μεγιστοποίηση του ατομικού τους οφέλους μέσα και από τη συλλογική τους δράση. Σαν τέτοιες και οι οργανώσεις της εργασίας και του κεφαλαίου, επιδιώκουν την προώθηση των συμφερόντων των μελών τους -όπως τα ίδια τα αντιλαμβάνονται, μέσα σε συνθήκες ελευθερίας και ισονομίας, που εγγυάται το κράτος, και που επιτρέπουν τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και σταθερότητας, αφού θεωρείται ότι εξασφαλίζονται και στις δύο πλευρές οι ίδιες δυνατότητες άσκησης πίεσης και επιρροής, και ίση

2. Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 137. Βλ. στο ίδιο για μια γενικότερη κριτική προσέγγιση των θεωριών αυτών. Βλ. επίσης, Αλεξανδρόπουλος Σ., 1996, και Γράβαρης Δ., 1991.

πρόσβαση στα κέντρα λήψης αποφάσεων, κάτι που εκλαμβάνεται και ως ισότητα δύναμης των δύο πλευρών.

Στην εξομοίωση των οργανώσεων του κεφαλαίου και της εργασίας, καθώς και της λογικής της συλλογικής δράσης που τις διαπερνά, μπορούμε να διακρίνουμε αυτό που οι *C. Offe* και H. *Wiesenthal* (1993, σ. 136) χαρακτηρίζουν ως «φιλελεύθερη εννοιολογική εξίσωση του άνισου», εξίσωση η οποία στηρίζεται στην τυπική «ισότητα της ελευθερίας επιλογής που απολαμβάνουν οι 'εταίροι' στην αγορά» και στην αφαίρεση από τις «δομικές διαφορές μεταξύ της εργασιακής δύναμης και των άλλων εμπορευμάτων και τη συνακόλουθη ασυμμετρία ισχύος και ελευθερίας που εμφανίζεται ανάμεσα στις πλευρές της προσφοράς και της ζήτησης». Κάτω από αυτό το πρίσμα, η γενική κατηγορία της 'ομάδας συμφέροντος' και η εξομοίωση την οποία υποκρύπτει, επιτελεί «τη λειτουργία της απόκρυψης της κοινωνικής τάξης» (ο.π., σ. 137), της ύπαρξης, δηλαδή, αντιτιθέμενων κοινωνικών συμφερόντων που συνδέονται με τη συγκεκριμένη μορφή που παίρνει ο καταμερισμός της εργασίας στους καπιταλιστικούς κοινωνικούς σχηματισμούς. Η παραγνώριση της πραγματικότητας των τάξεων και των ταξικών αντιθέσεων, και η εξομοίωση της θέσης της πλευράς του κεφαλαίου και της εργασίας, καθίσταται δυνατή από τη στιγμή που, στη βάση μιας α-ιστορικής ατομοκεντρικής αντίληψης της κοινωνίας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες δεν ερμηνεύονται ως φορείς ιστορικά διαμορφωμένων κοινωνικών σχέσεων, ως ιστορικές κοινωνικές κατηγορίες που συγκροτούνται με βάση τον καταμερισμό της εργασίας (τη σχέση τους με τα μέσα παραγωγής) και κατέχουν μια ορισμένη θέση μέσα στην κοινωνία, αλλά, περίπου, ως δεδομένες φυσικές κατηγορίες ατόμων τα οποία δρουν και έρχονται σε σχέσεις μεταξύ τους στη βάση ατομικών ωφελιμιστικών κριτηρίων.

Στο πλαίσιο των θεωρητικών αυτών προϋποθέσεων, η προβληματική των «ομάδων συμφερόντων», αδυνατεί -όπως άλλωστε και όλο το κυρίαρχο σήμερα ρεύμα σκέψης στο χώρο της επιστημο-

νικής διερεύνησης των εργασιακών σχέσεων- να κατανοήσει το κοινωνικό περιεχόμενο, τα κοινωνικά αίτια, των συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, και επιχειρεί να τα αναλύσει στο επίπεδο των επιφαινομένων, είτε με όρους και κατηγορίες ψυχολογίας και ατομικής συμπεριφοράς των δρώντων (ατομικές προτιμήσεις και επιδιώξεις, δυνατότητες πρόβλεψης της συμπεριφοράς του αντιπάλου κλπ.), είτε ως πρόβλημα μη ικανοποιητικών θεσμών (δομή και λειτουργία συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, θεσμικό πλαίσιο συλλογικής διαπραγμάτευσης κλπ.). Έτσι, η σχετική έρευνα επικεντρώνεται και περιορίζεται στην περιγραφή εμπειρικά μετρήσιμων φαινομένων, όπως οι απεργίες και οι ανταπεργίες, οι γνώσεις και η πληροφόρηση των δύο μερών, ο αριθμός και τα είδη των συλλογικών συμβάσεων, οι μορφές της συλλογικής διαπραγμάτευσης κλπ., ενώ ως κύριο ζητούμενο αναδεικνύεται η εξεύρεση του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου που θα διευκολύνει την επικοινωνία και το διάλογο, και θα οδηγήσει στη θεσμική διευθέτηση των συγκρούσεων. (Πρβλ. Πετρινιώτη Ξ., 1985, σ. 20-21).

Σε μια διαφορετική αντίληψη για τα συνδικάτα και για τις συγκρούσεις εργαζομένων και εργοδοτών οδηγεί η προσέγγιση τους σε αναφορά με τη φύση και το χαρακτήρα της μισθωτής συνθήκης, στο πλαίσιο δηλαδή μιας κριτικής θεώρησης των καπιταλιστικών κοινωνικών σχέσεων, που είναι χαρακτηριστική για τη μαρξική θεωρία και τις προσεγγίσεις οι οποίες είναι, λιγότερο ή περισσότερο, προσανατολισμένες σε αυτήν. Σε αυτό το πλαίσιο η μισθωτή εργασία κατανοείται ως μια ιστορική και ιδιάζουσα μορφή της εργασίας που είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη διαδικασία μετάβασης στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής. Μια διαδικασία η οποία, διαλύοντας τις παραδοσιακές φεουδαρχικές και συντεχνιακές σχέσεις, μετατρέπει τη μεγάλη μάζα των παραγωγών σε «ελεύθερους» μισθωτούς εργάτες («ελεύθεροι» με τη διττή έννοια που χαρακτηριστικά υπογραμμίζει ο *Μαρξ*: από τη

μια, απαλλαγμένοι από τις παραδοσιακές εξαρτήσεις, αλλά και τις παραδοσιακές μορφές προστασίας, και, από την άλλη, αποκομμένοι από τα μέσα παραγωγής), που δεν έχουν πλέον στην ιδιοκτησία τους τίποτα άλλο πέρα από την εργασιακή τους δύναμη, την οποία όμως μπορούν να διαθέτουν κατά τη βούληση τους. Αυτό που συμβαίνει τώρα είναι οι κάτοχοι της εργασιακής δύναμης να εμφανίζονται, από τυπική, νομική, άποψη, ως ανεξάρτητοι και ισότιμοι συναλλασσόμενοι απέναντι στους κατόχους των μέσων παραγωγής. Στην πραγματικότητα όμως, όντας αποστερημένοι από τα απαραίτητα μέσα για τη χρήση της εργασιακής τους δύναμης, να μην έχουν καμία άλλη δυνατότητα να επιβιώσουν, από το να την πωλούν, σε ανταγωνισμό μεταξύ τους, σαν εμπόρευμα στους κατόχους του χρήματος και των μέσων παραγωγής, εκκινώντας έτσι στη συναλλαγή αυτή από μια μειονεκτική διαπραγματευτική θέση. Πίσω από την φαινομενική, τυπική ισότητα της ανταλλαγής ισοδυνάμων (εργασιακή δύναμη έναντι χρήματος) μεταξύ των κατόχων χρήματος και των κατόχων εργασιακής δύναμης κρύβεται λοιπόν μια σημαντική ασυμμετρία δύναμης των δύο πλευρών στην αγορά εργασίας. Από τη στιγμή που η εργασιακή δύναμη -υπό τη διπλή προϋπόθεση του χωρισμού των κατόχων της από τα μέσα παραγωγής και της ελευθερίας τους να τη διαθέτουν κατά τη βούληση τους, ως ίσοι και αυτόνομοι πολίτες- μετατράπηκε σε εμπόρευμα, ο κάθε μισθωτός εργαζόμενος, ως κάτοχος τίποτα άλλου εκτός αυτού του ιδιόμορφου εμπορεύματος που το χαρακτηρίζει η ατομικότητα -αφού δεν μπορεί να διαχωριστεί από το πρόσωπο του εργαζόμενου-, βρίσκεται στην αγορά εργασίας σε ανταγωνισμό με τους άλλους εργαζόμενους (οι οποίοι, όπως και αυτός, δεν έχουν άλλη επιλογή για να εξασφαλίσουν τα απαραίτητα «προς το ζην» από το να βρουν αγοραστή για την εργασιακή τους δύναμη, μη έχοντας περιθώρια αναμονής και μη μπορώντας, βέβαια, να ελέγξουν τον όγκο της συνολικά προσφερόμενης εργασιακής δύναμης). Συνέπεια του ανταγωνισμού αυτού, είναι μια μόνιμη

αδυναμία του μεμονωμένου εργαζόμενου στην αγορά εργασίας, που δεν του επιτρέπει κατά την ανταλλαγή να διεκδικήσει μια τιμή (μισθό) για την εργασιακή του δύναμη η οποία να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του, και που τον υποχρεώνει να αποδέχεται τους όρους του κατόχου του χρήματος, ο οποίος βέβαια, από την πλευρά του, έχει συμφέρον να πληρώνει την εργασιακή δύναμη στη χαμηλότερη δυνατή τιμή. Ο τελευταίος μπορεί να έχει επίσης ανάγκη την εργασιακή δύναμη του εργαζόμενου για να τη χρησιμοποιήσει παραγωγικά και να μετατρέψει τα χρήματα του σε κεφάλαιο, καθώς όμως δεν εξαρτάται από την ανταλλαγή αυτή άμεσα η επιβίωση του, είναι πολύ λιγότερο εξαρτημένος από αυτόν. Αλλά η αντίθεση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, σύμφωνα με την ανάλυση αυτή, δεν περιορίζεται στο επίπεδο της αγοράς εργασίας. Δεν πηγάζει τόσο από την πράξη της ανταλλαγής, όσο από το τι συμβαίνει στην παραγωγική διαδικασία μετά την πώληση της εργασιακής δύναμης[3]. Η ιδιομορφία του εμπορεύματος εργασιακή δύναμη να υπάρχει μόνο ως ικανότητα ζωντανών ανθρώπων, υποχρεώνει τον κάτοχο της -σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει με την κατοχή άλλων εμπορευμάτων- να ενδιαφέρεται όχι μόνο για την πώληση της και για την τιμή που θα πάρει γι' αυτήν, αλλά και για το πώς αυτή θα χρησιμοποιηθεί, μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της πράξης ανταλλαγής, στη διαδικασία παραγωγής. Για το ζήτημα, όμως, αυτό, για την ποσότητα και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας, η ίδια η σύμβαση εργασίας, ως συμβατικό πλαίσιο τήρησης των τυπικών όρων της ανταλλαγής ισοδυνάμων (εργασιακή δύναμη έναντι ορισμένης ποσότητας χρήματος), δεν λέει τίποτα. Από τη σύμβαση αυτή ανταλλαγής ισοδυνάμων δεν προκύπτει ένα

3. «Ανταλλαγή και παραγωγή αξιών μέσω της κατανάλωσης της εργασιακής δύναμης είναι δύο ξεχωριστά πράγματα: Ενώ κατά την ανταλλαγή αλλάζουν κάτοχο ισοδύναμες αξίες (μισθός και εργασιακή δύναμη), στην παραγωγή το κεφάλαιο ιδιοποιείται το σύνολο της παραγόμενης αξίας. Η ιδιοποίηση της υπεραξίας θεμελιώνει την κοινωνική κυριαρχία του κεφαλαίου» (Zoll R., 1981, σ. 13).

αντικειμενικό μέτρο για τη διάρκεια της εργάσιμης μέρας, για την ποσότητα και την ένταση της παρεχόμενης εργασίας. Από την άλλη μεριά, η εργασιακή δύναμη έχει μεν μεταβιβαστεί και ανήκει νομικά, στον αγοραστή, ο οποίος έχει συμφέρον να την αξιοποιεί στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, ταυτόχρονα, όμως, παραμένει υπό το φυσικό έλεγχο του εργαζόμενου, ο οποίος έχει συμφέρον να διαφυλάσσει την ακεραιότητα της, ώστε να μπορεί να συνεχίσει μέρα με τη μέρα να την πουλά. Δημιουργείται, λοιπόν, μια μόνιμη αντίθεση συμφερόντων, η οποία δεν μπορεί να επιλυθεί νομικά, καθώς τα αντιτιθέμενα συμφέροντα μπορούν για την επιβολή τους να επικαλεστούν εξίσου τη σύμβαση ανταλλαγής ισοδυνάμων. Η μόνιμη αυτή αντίθεση εργασίας και κεφαλαίου, η οποία μπορεί με διάφορους τρόπους να ελέγχεται, να επαναπροσδιορίζεται και να μετατίθεται, αλλά δεν μπορεί να αρθεί, αφού ενυπάρχει στην ίδια τη μισθωτή σχέση εργασίας (το ότι μισθωτός πρέπει να παράγει για το κεφάλαιο περισσότερα από ότι του κοστίζει, αποτελεί τον απαραίτητο όρο για να εξασφαλίσει τα μέσα επιβίωσης του), οδηγεί στη σύγκρουση μισθωτών εργαζομένων και εργοδοτών. Στη σύγκρουση τώρα αυτή, που δεν μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα παρά για εκείνη την πλευρά η οποία διαθέτει τα αποτελεσματικότερα μέσα επιβολής[4], ο μεμονωμένος εργαζόμενος, διαθέτοντας μόνο την εργασιακή του δύναμη και ευρισκόμενος σε ανταγωνισμό με τους άλλους εργαζόμενους, είναι παντελώς αδύναμος απέναντι στη συγκεντροποιημένη, υπό τη μορφή του χρήματος, κοινωνική δύναμη του κεφαλαίου.

Για να μετριαστεί η ασυμμετρία δύναμης κεφαλαίου και εργασίας και για να έχουν τη δυνατότητα οι μισθωτοί εργαζόμενοι να βελτιώσουν τη θέση τους, δεν υπάρχει άλλος τρόπος παρά η συνένωση

4. «Εδώ υπάρχει, λοιπόν, μια αντινομία, δικαίωμα έναντι δικαιώματος, που και τα δύο αναγνωρίζονται εξίσου από το νόμο της ανταλλαγής εμπορευμάτων. Μεταξύ ίσων δικαιωμάτων αποφασίζει η δύναμη» (Marx K., 1972, σ. 249).

τους, ο περιορισμός του ανταγωνισμού μεταξύ τους και η κοινή, συλλογική δράση τους. Στη συνειδητοποίηση της αναγκαιότητας αυτής ωθούνται από την κοινή εμπειρία της ατομικής αδυναμίας να προασπίσουν αποτελεσματικά τους ίδιους τους όρους αναπαραγωγής της ύπαρξης τους. Της αδυναμίας τους, δηλαδή, να πωλήσουν την εργασιακή τους δύναμης σε μια τιμή που να καλύπτει τις ανάγκες τους, και να την προστατεύσουν από την υπερεκμετάλλευση μέσα στην παραγωγική διαδικασία. Η κοινή αυτή εμπειρία, που βιώνουν όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι από τη θέση τους στον καταμερισμό της εργασίας, τους ωθεί να υπερβούν τις ωφελιμιστικές, εγωιστικές συμπεριφορές -οι οποίες χαρακτηρίζουν τους εξατομικευμένους, ελεύθερους και ίσους κατόχους εμπορευμάτων του φιλελεύθερου κοινωνικού μοντέλου- και δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την αλληλέγγυα συλλογική δράση τους στο πλαίσιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων. «Η γνώση, ότι ως μεμονωμένος μισθωτός εργαζόμενος είναι αντικαταστάσιμος και ως εκ τούτου όχι απαραίτητος για το κεφάλαιο και ότι σε αυτήν την κατάσταση αδυναμίας δεν είναι σε θέση να προωθήσει τα συμφέροντα του, είναι ο λόγος για το συλλογικό προσανατολισμό των συμφερόντων των μισθωτών εργαζομένων. Τα συμφέροντα δεν κατανοούνται πια ως επιμέρους, αλλά ως κοινά, που μπορούν να προωθηθούν συλλογικά». (Zoll R., 1981, σ. 15). Τα συνδικάτα αποτελούν, έτσι, έκφραση του ότι οι μισθωτοί εργαζόμενοι δεν έχουν άλλο τρόπο να αντιπαρατεθούν αποτελεσματικά στο κεφάλαιο από το να περιορίσουν τον μεταξύ τους ανταγωνισμό μέσα από μια συνένωση που συνιστά υπέρβαση της ύπαρξής τους ως εξατομικευμένων και διαιρεμένων κατόχων του ιδιόμορφου εμπορεύματος εργασιακή δύναμη, και που, ως τέτοια, δημιουργεί, αλλά και προϋποθέτει, μια συλλογική ταυτότητα, η οποία, ακριβώς, επιτρέπει την ανάπτυξη αλληλέγγυων συμπεριφορών στο εσωτερικό των συνδικάτων. Εδώ βρίσκεται η ουσιαστική διαφοροποίηση των συνδικάτων, ως προς το χαρακτήρα τους και τη λογική της συλλογικής τους δράσης, από

τις οργανώσεις των εργοδοτών, οι οποίοι, λόγω του ότι αποτελούν την ισχυρή πλευρά στην αντίθεση που είναι εγγεγραμμένη στην κοινωνική σχέση της μισθωτής εργασίας, διαθέτουν πολύ περισσότερα μέσα επιβολής των συμφερόντων τους, γεγονός που τους κάνει να βρίσκουν «την ατομικιστική και καθαρά εργαλειακή μορφή συλλογικής δράσης πολλά υποσχόμενη ως προς τη διατήρηση της δικής τους θέσης δύναμης» και «τους εμποδίζει να υπερβούν τον βασικά ωφελιμιστικό τρόπο συλλογικής δράσης»[5].

Η γνωστή αυτή κριτική ανάλυση δεν παρατέθηκε εδώ (κατ' ανάγκη σχηματικά) μόνο για να επισημανθεί μια διάσταση που διαφεύγει

5. «Μόνο στο μέτρο που οι ενώσεις (*associations*) των σχετικά αδύναμων πετύχουν τη συγκρότηση μιας συλλογικής ταυτότητας, σύμφωνα με τα standards της οποίας, το κόστος της οργάνωσης υποκειμενικά μειώνεται, μπορούν να ελπίζουν στην αλλαγή του αρχικού συσχετισμού δύναμης. Μόνον οι σχετικά αδύναμοι θα έχουν λόγο να δράσουν μη-ατομικιστικά στη βάση μιας έννοιας της συλλογικής ταυτότητας που δημιουργείται αλλά και προϋποτίθεται από την ένωση τους. Αυτό καθαυτό το γεγονός ότι οι ισχυρότεροι θα βρουν την ατομικιστική και καθαρά εργαλειακή μορφή συλλογικής δράσης πολλά υποσχόμενη ως προς τη διατήρηση της δικής τους θέσης δύναμης, τους εμποδίζει να υπερβούν το βασικά ωφελιμιστικό τρόπο συλλογικής δράσης. Αντίθετα, οι οργανώσεις των εργαζομένων στο καπιταλιστικό σύστημα πάντα βρίσκονται αναγκασμένες να στηριχθούν σε μη ωφελιμιστικές μορφές συλλογικής δράσης, οι οποίες βασίζονται στον επαναπροσδιορισμό των συλλογικών ταυτοτήτων *ακόμα και αν* η οργάνωση δεν έχει σκοπό να εξυπηρετήσει τίποτα άλλο παρά τα ωφελιμιστικά συμφέροντα των μελών, π.χ. υψηλότερους μισθούς. Κανένα συνδικάτο δεν μπορεί ούτε για μια μέρα να λειτουργήσει με την απουσία κάποιων στοιχειωδών εννοιών που να υποστηρίζονται από τα μέλη, ότι (π.χ.) το να είναι κανείς μέλος έχει αξία καθ' εαυτό, ότι τα ατομικά κόστη για την οργάνωση δεν θα πρέπει να υπολογισθούν με έναν ωφελιμιστικό τρόπο αλλά θα πρέπει να γίνουν δεκτά σαν απαραίτητες θυσίες, και ότι από κάθε μέλος προσδοκάται να συμπεριφέρεται με αλληλεγγύη και πειθαρχία και σύμφωνα με άλλους μη-ωφελιμιστικούς κανόνες. Η λογική της συλλογικής δράσης του σχετικά αδύναμου διαφέρει από εκείνη του σχετικά ισχυρού στο ότι η πρώτη συνεπάγεται ένα παράδοξο που λείπει από τη δεύτερη -το παράδοξο είναι ότι *τα συμφέροντα μπορούν να ικανοποιηθούν μόνο στο μέτρο που κάποια από αυτά μερικά, θα επαναπροσδιορισθούν.* Έτσι, οι οργανώσεις στις οποίες λαμβάνει χώρα η συλλογική δράση των σχετικά αδύναμων, πρέπει πάντα να είναι -και στην πραγματικότητα πάντα είναι- δομημένες με τρόπο που ταυτόχρονα να εκφράζουν και να καθορίζουν τα συμφέροντα των μελών. Ριζικά αντίθετα, οι οργανώσεις του κεφαλαίου περιορίζονται στη λειτουργία της άθροισης και συγκεκριμενοποίησης εκείνων των συμφερόντων των μελών που, από την άποψη της οργάνωσης, πρέπει να οριστούν σαν δεδομένα και παγιωμένα, η διαμόρφωση των οποίων βρίσκεται πέρα από το νόμιμο φάσμα των λειτουργιών της οργάνωσης» (Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 150-153).

από τις φιλελεύθερες προσεγγίσεις: Το ότι οι μισθωτοί εργαζόμενοι ωθούνται, από την ίδια τη θέση τους στον καπιταλιστικό καταμερισμό της εργασίας, προς μια λογική της συλλογικής δράσης που υπερβαίνει το ατομικιστικό-ωφελιμιστικό πράττειν και στηρίζεται στην αρχή της αλληλεγγύης, και το ότι οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, ως έκφραση της λογικής αυτής, εκπροσωπούν συλλογικά συμφέροντα που αναφέρονται στο θεμελιώδες κοινωνικό ζήτημα, στη μισθωτή σχέση ως βάση συγκρότησης των σύγχρονων κοινωνιών, και δεν μπορούν συνεπώς να θεωρηθούν απλώς ως «ομάδες συμφερόντων» ή «ομάδες πίεσης». Παρατέθηκε, επίσης, γιατί θέτει το πλαίσιο εντός του οποίου μπορούν να κατανοηθούν και να ερμηνευθούν ο ρόλος, το έργο, και οι λειτουργίες των συνδικάτων μέσα στις εκάστοτε διαφορετικές συνθήκες, και να διερευνηθούν ζητήματα, δυσκολίες και διλήμματα τα οποία αντιμετώπισαν και αντιμετωπίζουν οι οργανώσεις των εργαζομένων από τη γέννηση τους μέχρι σήμερα[6].

6. Αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι στις κλασικές θεωρητικές προσεγγίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους S. και B. Webb, K. Marx, G. Briefs, F. Neumann τα συνδικάτα κατανοήθηκαν ως εργαλείο στα χέρια των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό θεωρείται ότι εκπληρώνουν μια σειρά διαφορετικές ταυτόχρονα λειτουργίες, οι οποίες διακρίνονται σε εσωτερικές (ταμεία αλληλοβοήθειας των μελών κλπ.) και εξωτερικές. Οι τελευταίες με τη σειρά τους διακρίνονται σε οικονομικές (δύναμη σύγκρουσης στην αγορά εργασίας, εταίρος στις συλλογικές συμβάσεις) και πολιτικές (είτε ως αγώνας για τον επηρεασμό του κράτους και της νομοθεσίας -*Webb, Neumann*, είτε και ως αγώνας ενάντια στο καπιταλιστικό σύστημα -Marx). Στις προσεγγίσεις αυτές, παρά τις διαφοροποιήσεις τους, όλες οι λειτουργίες, όπως και οι στόχοι, των συνδικάτων ερμηνεύονται σε αναφορά με τα συλλογικά συμφέροντα αυτών που εκπροσωπούν. Νεώτερες προσεγγίσεις, υπό το πρίσμα των κοινωνικοοικονομικών αλλαγών που συντελέστηκαν, κυρίως, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, και τους μετασχηματισμούς που επέφεραν στα ίδια τα συνδικάτα, ανέδειξαν μια διαφορετική διάσταση των λειτουργιών και του ρόλου τους, η οποία σχετίζεται με συμφέροντα που έχουν να κάνουν πια με την ίδια την οργάνωση, ως μηχανισμό, και με τη θεσμική πρόσδεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο κοινωνικοοικονομικό σύστημα. Οι προσεγγίσεις αυτές επηρεάζονται από θέσεις όπως αυτή του R. Michels για το «σιδηρού νόμο της ολιγαρχίας», που είχε διατυπωθεί ήδη από τις αρχές του 20ου αιώνα, από τη νεώτερη θέση του Briefs για τα «κατοχυρωμένα συνδικάτα» (befestigte Gewerkschaften), ή του Müller-Jentsch για τα συνδικάτα ως «διαμεσολαβούσες, εν-

Από την άποψη του έργου, των λειτουργιών και των δυσκολιών που πάντα αντιμετώπιζαν τα συνδικάτα, θα πρέπει αμέσως να υπογραμμισθεί ότι το πρωταρχικό καθήκον τους που είναι ο περιορισμός του ανταγωνισμού και η προστασία των μισθωτών εργαζομένων, προϋποθέτει όχι απλώς την οργανωτική συνάθροιση των τελευταίων, αλλά και τη συνένωση τους, με την οποία, όπως είδαμε, συνδέεται η διαμόρφωση μιας κοινής ταυτότητας και η θέληση για κοινή δράση, και η οποία μπορεί να στηριχθεί μόνο στην ανάδειξη και εκπροσώπηση από την οργάνωση των κοινών συλλογικών συμφερόντων τους. Δεδομένου, ωστόσο, ότι τα προς εκπροσώπηση συμφέροντα διαμορφώνονται τόσο από την αντικειμενική κοινωνική θέση των εργαζομένων, όσο και από την υποκειμενική τους αντίληψη, η δημιουργία μιας

διάμεσες οργανώσεις» -intermediäre Organisationen). Μια αναλυτική παρουσίαση των διαφόρων αυτών προσεγγίσεων βλ. στο: Müller-Jentsch W., 1997, σ. 84-103, όπου και η παρακάτω ταξινόμηση των λειτουργιών των συνδικάτων σε αναφορά με τις κλασικές συνδικαλιστικές θεωρίες:

λειτουργία / συγγραφέας	εσωτερική	εξωτερική	
		οικονομική	πολιτική
Webb	Mutual insurance	Collective Bargaining	Legal Enactment
Briefs	συνεταιρικά ταμεία βοήθειας (εσωτερικός κύκλος σκοπών)	καρτέλ της αγοράς εργασίας (εξωτερικός κύκλος σκοπών)	
Neumann	συνεταιρισμός: αλληλοβοήθεια	οργάνωση μάχης: έλεγχος της αγοράς εργασίας	πολιτική οργάνωση: επηρεασμός της νομοθεσίας, της διοίκησης και της δικαιοσύνης
Marx	**ενδοκαπιταλιστική**	**αντικαπιταλιστική**	
	αγώνας για την τιμή του εμπορεύματος εργασιακή δύναμη	κέντρα οργάνωσης της εργατικής τάξης	σχολεία για το σοσιαλισμό

κοινής αντίληψης για αυτά, και επομένως η θέληση για κοινή δράση, απαιτεί ενδοοργανωτικές επικοινωνιακές και διαλογικές διαδικασίες, μέσω των οποίων αναγνωρίζεται η κοινότητα των συμφερόντων, συνειδητοποιούνται οι κοινωνικές σχέσεις που τα αντιστρατεύονται και, ταυτόχρονα, καθίσταται δυνατή η άρση της εξατομίκευσης και των εγωιστικών-ατομικιστικών συμπεριφορών, που προσιδιάζουν στις κοινωνικές σχέσεις της αστικής κοινωνίας, και η διαμόρφωση και ανάπτυξη αλληλέγγυων περιεχομένων συνείδησης και κοινών αξιών και αρχών[7]. Τα συλλογικά συμφέροντα που καλούνται να εκπροσωπήσουν τα συνδικάτα είναι αποτέλεσμα των κοινωνικών αυτών διαδικασιών, οι οποίες έχουν τις ρίζες τους στην κοινή εμπειρία των μισθωτών εργαζομένων και συνδέονται με τον κοινωνικό χαρακτήρα της εργασίας, και δεν μπορούν, ως εκ τούτου, να θεωρηθούν ως υπάρχοντα ήδη έξω και πριν από την οργάνωση (δεν είναι δηλαδή άμεσα δεδομένα στο ατομικό επίπεδο, όπου ο μεμονωμένος μισθωτός βρίσκεται σε ανταγωνιστική σχέση με τους άλλους μισθωτούς). Είναι συμφέροντα που συγκροτούνται μέσω αυτής, η οποία και προηγείται, με αυτήν την έννοια, του ορισμού του συλλογικού συμφέροντος[8]. Από την άλλη μεριά, οι κοινωνικές αυτές διαδικασίες διέπονται από αντιτιθέμενες τάσεις (ταυτόχρονης αναπαραγωγής στοιχείων αλληλεγγύης και εγωισμού), οι οποίες ενυπάρχουν στη μισθωτή σχέση και επηρεάζονται από μεταβαλλόμενες ιστορικές, κοινωνικές και οικονομικές παραμέτρους, και οι οποίες οδηγούν σε μια διαρκή επανασύνθεση και αποσύνθεση των διαδικασιών αυτών. Γι' αυτό και το εύρος της συνένωσης και της οργάνωσης της αλληλεγγύης των μισθωτών εργαζομένων από τα συνδικάτα, καθώς και ο τρόπος που κατανοούν, ερμηνεύουν και επιλέγουν τα προς

7. Για τις δυνατότητες και τις δυσκολίες ανάπτυξης αλληλέγγυων συμπεριφορών από τους μισθωτούς εργαζόμενους, μέσα σε κοινωνικές σχέσεις όπου κυριαρχούν μορφές εξατομίκευσης, βλ. αναλυτικά Ψυχοπαίδης Κ., 1999, σ. 307-359.
8. Πρβλ. Offe C., 1979, σ. 76.

εκπροσώπηση συμφέροντα συνιστούν μεγέθη και στοιχεία που αλλάζουν στο χρόνο και στο χώρο, και εξαρτώνται από τις εμπειρίες, από τις σχέσεις των δρώντων μεταξύ τους και προς το σύνολο των συνθηκών μέσα στις οποίες αναπτύσσεται η δράση τους, αλλά και από χαρακτηριστικά και λειτουργίες που διαμορφώνονται μέσα στην ίδια την οργάνωση. Συνιστούν, με άλλα λόγια, το αποτέλεσμα πολύπλοκων διαδικασιών -που διαρκώς συντελούνται αλλά και ακυρώνονται-, μέσα από τις οποίες οι εργαζόμενοι «που δεν μπορούν να υποταχθούν εντελώς στη λογική της αγοράς (πρώτα απ' όλα επειδή αυτό που 'πουλούν' στην αγορά δεν είναι 'γνήσιο' εμπόρευμα), ούτε μπορούν να δραπετεύσουν από την αγορά (αφού είναι αναγκασμένοι να συμμετέχουν για την επιβίωση τους)», προσπαθούν «να ανακαλύψουν ποια είναι τα συμφέροντα τους και πώς μπορούν να τα επιδιώκουν με τρόπο που τελικά να μην αντιφάσκει και να μην αυτο-αναιρείται» (Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 191). Μια προσπάθεια, που προσκρούει συνεχώς σε εμπόδια τα οποία ανάγονται στον, χαρακτηριστικό για τη δομή της καπιταλιστικής κοινωνίας, τυπικό χωρισμό της πράξης ανταλλαγής της εργασιακής δύναμης από αυτήν της χρησιμοποίησης της, γεγονός που συσκοτίζει τη μισθωτή σχέση ως εξουσιαστική σχέση εκμετάλλευσης και προκαλεί αμφισημίες και ασάφειες στην αντίληψη και τον ορισμό των συμφερόντων[9].

Τα συμφέροντα τα οποία καλούνται να οργανώσουν και να εκπροσωπήσουν τα συνδικάτα, όπως προκύπτουν από τη δομική θέση που κατέχουν οι μισθωτοί εργαζόμενοι στη σύγχρονη κοινωνία και τον ιδιάζοντα χαρακτήρα του εμπορεύματος εργασιακή δύναμη, συνδέονται, από τη μια μεριά, με την άμεση προστασία των εργαζομένων και, από την άλλη, με τους γενικούς όρους κοινωνικής αναπαραγωγής τους, και στρέφονται, ως εκ τούτου, τόσο προς την πλευρά του κεφαλαίου όσο και προς την πλευρά του κράτους και

9. Για το ζήτημα αυτό βλ. και Zoll R., 1981, σ. 14επ..

της κοινωνίας συνολικά. Είναι συμφέροντα που συνδέονται με την ιδιότητα των μισθωτών εργαζομένων ως κατόχων και πωλητών εργασιακής δύναμης και αναφέρονται στο μισθό, την ασφάλεια της θέσης εργασίας και τους όρους χρησιμοποίησης της εργασιακής δύναμης στην παραγωγική διαδικασία (προστασία της από την υπερβολική φθορά). Είναι, επίσης, συμφέροντα που συνδέονται με ένα ευρύτερο πλέγμα αναγκών οι οποίες άπτονται γενικότερων πλευρών της ατομικής και κοινωνικής τους υπόστασης, και οι οποίες επηρεάζονται άμεσα από την κοινή θέση τους στη διαδικασία της ανταλλαγής και της παραγωγής ως ανθρώπινων υπάρξεων που για να επιβιώσουν υποχρεώνονται να πωλούν την εργασιακή τους δύναμη και να υπόκειται οι ίδιοι σε μια εργασιακή διαδικασία το περιεχόμενο της οποίας δεν ορίζουν οι ίδιοι αλλά οι ιδιοκτήτες των μέσων παραγωγής, οι οποίοι και διαθέτουν τα προϊόντα της εργασίας σύμφωνα με τα δικά τους συμφέροντα αξιοποίησης. Τέτοιες είναι οι ανάγκες που σχετίζονται, π.χ., με την υγεία, την κατοικία, την εκπαίδευση, τον ελεύθερο χρόνο, αλλά και την ικανοποίηση από την εργασία, την επαγγελματική εξέλιξη κλπ.

Από τη φύση τους, λοιπόν, ως οργανώσεις των μισθωτών εργαζομένων, τα συνδικάτα, είναι υποχρεωμένα να οργανώνουν -μέσα σε μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, που καθιστούν άλλοτε λιγότερο και άλλοτε περισσότερο δύσκολη την αναγνώριση των συμφερόντων και τις διαλογικές διαδικασίες συλλογικοποίησης- ποικιλόμορφα και συχνά αντιτιθέμενα μεταξύ τους συμφέροντα. Να βρίσκουν τον κοινό παρονομαστή τους, να διαμορφώνουν και να αναδεικνύουν μια κοινή αντίληψη για αυτά, και να δημιουργούν, έτσι, τη θέληση για κοινή δράση, ενώ, παράλληλα, επιφορτίζονται με το διπλό ρόλο να δρουν: α) ως αμυντική δύναμη προστασίας των μισθωτών στην αγορά εργασίας και στους χώρους της παραγωγής, και β) ως κίνημα με γενικότερους κοινωνικούς στόχους και πολιτικά χαρακτηριστικά. Στο πλαίσιο αυτό είναι μοιραίο για τα συνδικάτα να αντιπαρατίθενται συνε-

χώς με δυσκολίες και διλήμματα, που αφορούν τόσο την πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων, όσο και την οργανωτική πολιτική τους[10].

Τέτοιου τύπου δυσκολίες και διλήμματα προκύπτουν για τα συνδικάτα αρχικά από την ανάγκη του μισθωτού εργαζόμενου για συλλογική εκπροσώπηση των συμφερόντων του στην αγορά εργασίας. Σε αυτό το επίπεδο η ανάγκη για καλύτερους όρους ανταλλαγής της εργασιακής δύναμης απαιτεί την άρση του ανταγωνισμού στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, την οργάνωση, δηλαδή, της αλληλεγγύης, ει δυνατόν, όλων των μισθωτών εργαζομένων, κάτι που, όπως είδαμε, προϋποθέτει όχι απλώς την οργανωτική τους συνάθροιση, αλλά και μια ενιαία αντίληψη των συμφερόντων, καθώς και την ενιαία κεντρική εκπροσώπηση τους. Η διαδικασία αυτή, εκτός του ότι δεν είναι ποτέ οριστική και ολοκληρωμένη, αφού ο ανταγωνισμός, ως χαρακτηριστική μορφή κίνησης των υποκειμένων στην αστική κοινωνία, ανακύπτει συνεχώς και οξύνεται εκ νέου μέσω διαφόρων τρόπων (νέες μορφές μισθού, νέα επαγγέλματα, κατάργηση ειδικοτήτων, νέες τεχνολογίες κλπ.), εμπεριέχει για τα συνδικάτα όχι μόνο δυσκολίες σύνθεσης συμφερόντων που προέρχονται από διαφορετικούς επιμέρους χώρους, αλλά και προβλήματα σχετικά με τη ίδια την οργάνωση, όπως είναι οι χαρακτηριστικές για μια συγκεντρωτική μαζική οργάνωση τάσεις για απόκτηση γραφειοκρατικών και ολιγαρχικών γνωρισμάτων. Τόσο οι δυσκολίες σύνθεσης των συμφερόντων, όσο και οι τάσεις γραφειοκρατικοποίησης -ενώ είναι αποτέλεσμα της ανάγκης για την ευρύτερη δυνατή συνένωση των εργαζομένων- τείνουν, από ένα σημείο και μετά, να αποδυναμώνουν τα συνδικάτα, εφόσον μια αυξημένη ετερογένεια συμφερόντων (που υπονομεύει την αίσθηση της κοινής ταυτότητας) και μια πολιτική που διαμορφώνεται

10. Για τις δυσκολίες και τα διλήμματα αυτά βλ. αναλυτικά Zoll R., 1981, και Offe C., Wiesenthal H., 1993.

μακριά από τα μέλη και τείνει να παραμελεί τα καθημερινά προβλήματα στους επιμέρους χώρους, περιορίζει την προθυμία τους για ενεργή συμμετοχή στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες και τα απομακρύνει από τα συνδικάτα. Από την άλλη μεριά, η ανάγκη για προστασία της εργασιακής δύναμης από την υπερβολική φθορά (αλλά και η τήρηση των γενικών όρων που συμφωνούνται στο επίπεδο της ανταλλαγής) απαιτεί την επικέντρωση της οργάνωσης και της συνδικαλιστικής δραστηριότητας εκεί όπου αυτή χρησιμοποιείται, στην παραγωγική διαδικασία. Δεδομένου ότι η χρησιμοποίηση της εργασιακής δύναμης στην παραγωγική διαδικασία συντελείται κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες που διαφέρουν από χώρο σε χώρο και από τόπο σε τόπο παραγωγής, πρέπει οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να αντιπαρατίθεται συλλογικά στο κεφάλαιο στους επιμέρους αυτούς χώρους και τόπους, κάτι που σημαίνει τη συνένωση, την οργάνωση της αλληλεγγύης και τη συλλογική εκπροσώπηση τους στο πλαίσιο των επιμέρους επιχειρήσεων, των επιμέρους κλάδων, ομάδων κλπ. Η επικεντρωμένη, ωστόσο, στους επιμέρους χώρους παραγωγής συνδικαλιστική δραστηριοποίηση εμπερικλείει τον κίνδυνο διαμόρφωσης μιας στενής αντίληψης των συμφερόντων και μιας επιμεριστικής-συντεχνιακής συγκρότησης και εκπροσώπησης τους, που αντιστρατεύεται την προσπάθεια για συνένωση και οργάνωση της αλληλεγγύης όλων των μισθωτών εργαζομένων, δημιουργώντας νέες μορφές ανταγωνισμού μεταξύ τους, οι οποίες λειτουργούν σε βάρος των πιο ανίσχυρων ομάδων και κατηγοριών, με αποτέλεσμα να τις απογοητεύουν και να τις απομακρύνουν από τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες.

Από την ανάγκη, λοιπόν, του μισθωτού εργαζόμενου για συλλογική εκπροσώπηση των συμφερόντων του προκύπτουν, όπως επισημαίνει ο *R. Zoll* (1981, σ. 14), δυο αντιτιθέμενες τάσεις ως προς την οργάνωση και εκπροσώπησης τους (συγκεντροποίησης και αποκέντρωσης), που και οι δυο στηρίζονται λογικά σε συγκεκριμένα γνωρίσματα των συμφερόντων αυτών και που αντιστοιχούν

σε διαφορετικές θέσεις αντίληψης και συγκρότησης τους, ενώ περικλείουν διαφορετικού είδους δυσκολίες και προσδιορίζουν διαφορετικά επίπεδα εκπροσώπησης και αντιπαράθεσης. Είναι βέβαια φανερό ότι το ζητούμενο, από τη σκοπιά της οργανωμένης εργασίας, δεν μπορεί να είναι παρά ο συγκερασμός των αντιτιθέμενων αυτών τάσεων: Η ταυτόχρονη και ενιαία εκπροσώπηση των μισθωτών εργαζομένων και στα δύο επίπεδα, αφού η πράξη ανταλλαγής της εργασιακής δύναμης και η χρησιμοποίηση της στην παραγωγική διαδικασία, μπορεί να αποτελούν δυο χωριστές διαδικασίες, βρίσκονται όμως στην πραγματικότητα σε στενή σχέση μεταξύ τους, λόγω ακριβώς του ιδιάζοντος χαρακτήρα του εμπορεύματος εργασιακή δύναμη, που δεν μπορεί να χωριστεί από το φυσικό κάτοχο του, ακόμα και όταν η νομική κυριότητα του περάσει, μέσω της πράξης της ανταλλαγής, στον αγοραστή.

Αλλά η δύσκολη αυτή προσπάθεια συνοδεύεται επιπλέον και από διλήμματα και δυσκολίες που συνδέονται με τα αλληλοεξαρτώμενα, για την οργανωμένη εργασία, ζητήματα της επιλογής των προς εκπροσώπηση συμφερόντων, των τρόπων προώθησης τους, του προσδιορισμού του πεδίου αντιπαράθεσης και διεκδίκησης κλπ., και που έχουν, επίσης, τη ρίζα τους στην ιδιόμορφη θέση της μισθωτής εργασίας και τα προβλήματα αναγνώρισης και ορισμού των συμφερόντων που προκύπτουν για τους εργαζόμενους από αυτήν. Αν τα τρία διαφορετικά συμφέροντα των μισθωτών εργαζομένων - για καλύτερο μισθό, διατήρηση της εργασιακής δύναμης και ασφάλεια της θέσης εργασίας - έχουν, ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης, διαφορετική βαρύτητα και σηματοδοτούν διαφορετικές συμπεριφορές, τίθεται το ερώτημα σε ποια από αυτά θα πρέπει να επιλέξουν να ρίξουν το βάρος τους τα συνδικάτα, και τι συνέπειες μπορεί να έχει η μια ή άλλη επιλογή από την άποψη της εσωτερικής συνοχής και της ικανότητας τους για δράση (π.χ. αντίθεση απασχολουμένων-ανέργων). Σε ποιο βαθμό και με βάση ποιο μέτρο μπορεί ένας εργαζόμενος ή επιμέρους ομάδες

εργαζομένων να δεχθούν, για παράδειγμα, να παραιτηθούν από ένα μέρος (και πόσο;) του μισθού σε αντάλλαγμα καλύτερων συνθηκών εργασίας, περισσότερου ελεύθερου χρόνου, ή, πολύ περισσότερο, διατήρησης της θέσης εργασίας; (Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 144). Ποιο είναι το ευνοϊκότερο πεδίο αντιπαράθεσης για τα συμφέροντα αυτά και προς ποια κατεύθυνση θα στραφεί η συνδικαλιστική δραστηριότητα για την προώθηση τους; Ακόμα περισσότερο: Σε ποιο βαθμό η συνδικαλιστική δράση θα προσανατολιστεί στα άμεσα οικονομικά συμφέροντα του μισθωτού εργαζόμενου και σε ποιον στα γενικά συμφέροντα της εργασίας, στους γενικούς όρους της κοινωνικής αναπαραγωγής; Πότε και πώς διαμορφώνεται από τους εργαζόμενους μια περισσότερο οικονομική ή πολιτική αντίληψη των συμφερόντων τους, και πότε τα συνδικάτα θα πρέπει να λειτουργήσουν περισσότερο ως δύναμη προάσπισης των οικονομικών συμφερόντων ή ως κοινωνικοπολιτική δύναμη με χειραφετητικά χαρακτηριστικά;

Τα διλήμματα και οι δυσκολίες αυτές πήραν ιστορικά διάφορες απαντήσεις, οι οποίες φέρνουν πάνω τους τα σημάδια, από τη μια μεριά, των ιδιαίτερων κάθε φορά κοινωνικοοικονομικών συνθηκών και, από την άλλη, των συγκεκριμένων ιστορικών εμπειριών της εργατικής τάξης, αλλά και της εσωτερικής δυναμικής της ίδιας της οργάνωσης με τα χαρακτηριστικά που αυτή παγιώνει. Μπορούμε να σκεφτούμε, εδώ, τις ιστορικές διαμάχες και εκφάνσεις των συνδικάτων ως ρεφορμιστικών ή επαναστατικών, συγκρουσιακών ή συναινετικών, ως πραγματιστική δύναμη της αγοράς εργασίας ή κοινωνικού κινήματος με οράματα κλπ., καθώς και τα προβλήματα της κατανομής ρόλων μεταξύ των συνδικάτων και άλλων μορφών του εργατικού κινήματος (εργατικά κόμματα), ή τα προβλήματα και τις διαμάχες γύρω από τις μορφές και τους τρόπους οργάνωσης (οργάνωση με βάση τον κλάδο, το επάγγελμα ή την επιχείρηση, συγκεντροποίηση ή αποκέντρωση, ενιαία κεντρική έκφραση ή πολιτικός-ιδεολογικός διαχωρισμός). Αυτό, ωστόσο, που πρέπει να

υπογραμμισθεί είναι ότι όλες αυτές οι απαντήσεις πηγάζουν από τις αντιτιθέμενες τάσεις και αμφισημίες που ενυπάρχουν στην ίδια τη μισθωτή σχέση, συνιστούν διαφορετικές εκφράσεις και στιγμές της ίδιας σύνθετης διαδικασίας συλλογικοποίησης των μισθωτών εργαζομένων και των συμφερόντων τους, και ότι γι' αυτόν ακριβώς το λόγο δεν μπορούν να θεωρηθούν ούτε ως οριστικές, ούτε, απαραίτητα, ως αποτέλεσμα μιας γραμμικής εξέλιξης, αλλά ούτε και ως «καθαρές» μορφές, που αποκλείουν τη συνύπαρξη τους, έστω και περιστασιακά, με άλλες.

2
ΜΙΑ ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

α. Από την απαγόρευση στη θεσμοποίηση

Ιστορικά -όπως και θεωρητικά- τα συνδικάτα γεννιόνται ως αντίδραση των εργαζομένων στην ατομική αδυναμία τους να αντιπαρατεθούν αποτελεσματικά στους εργοδότες. Ως αποτέλεσμα, δηλαδή, της συνειδητοποίησης ότι μπορούν να βελτιώσουν τη θέση τους μόνο μέσα από τη συλλογική τους δράση. Είναι δημιούργημα της μισθωτής σχέσης εργασίας και της εμφάνισης μιας τάξης εργαζομένων αποκομμένων από τα μέσα παραγωγής, που η δυνατότητα επιβίωσης των ίδιων και της οικογένειάς τους εξαρτάται από την πώληση της εργασιακής τους δύναμης, που υποχρεώνονται κατά την εργασιακή διαδικασία να υποτάσσονται στους όρους και τους ελέγχους του αγοραστή της εργασιακής δύναμης, και που ζουν διαρκώς με την αγωνία ότι μπορούν να χάσουν τη δυνατότητα αυτή είτε λόγω κάποιας δικής τους αδυναμίας (αρρώστια κλπ.), είτε λόγω άλλων αντικειμενικών συνθηκών που δεν μπορούν να ελέγξουν (τεχνολογικές αλλαγές κλπ.). Εμφανίζονται, έτσι, 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.

Οι άθλιες συνθήκες ζωής και εργασίας κατά τα πρώτα στάδια της εκβιομηχάνισης προκαλούν πολύ νωρίς αυθόρμητες και σποραδικές αντιδράσεις των εργατών, που εκδηλώνονται, από τη μια μεριά,

με, συχνά, βίαιες κοινωνικές αναταραχές και, από την άλλη, με τις πρώτες κινήσεις αλληλεγγύης μεταξύ τους (αλληλοϋποστήριξη, ταμεία αλληλοβοήθειας κλπ.). Η δημιουργία, ωστόσο, των πρώτων συνδικάτων -υπό διάφορες ονομασίες, αλλά με τη σύγχρονη έννοια του όρου (ως σταθερές συνενώσεις μισθωτών εργαζομένων με σκοπό τη βελτίωση της θέσης τους)- εντοπίζεται στις αρχές του 18ου αιώνα στην Αγγλία, όπου και περί τα τέλη του αιώνα αυτού χρησιμοποιείται για πρώτη φόρα η αγγλική έννοια του όρου συνδικάτο -trade union-, που δήλωνε τις αμιγείς και υπερτοπικές ενώσεις των εργατών ενός επαγγέλματος, σε αντίθεση με τις μεσαιωνικές, τοπικού, κυρίως, χαρακτήρα συντεχνίες, οι οποίες συγκέντρωναν όλους τους απασχολούμενους σε ένα επάγγελμα. (Müller-Jentsch W., 1997, σ. 84). 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[11].

Η πρώτη περίοδος συγκρότησης της οργανωμένης εργασίας συμπίπτει με τη σταδιακή εδραίωση του φιλελεύθερου κράτους δικαίου και χαρακτηρίζεται από τη στυγνή εκμετάλλευση των εργατών, τον πολιτικό αποκλεισμό τους (άρνηση δικαιώματος ψήφου) και την απαγόρευση του συνδικαλισμού. Η πολιτική εξουσία, στο πλαίσιο των φιλελεύθερων ιδεών της εποχής (ανάδειξη της ιδιοκτησίας ως ιερού και αναφαίρετου ατομικού δικαιώματος, πάνω στο οποίο θεμελιώνεται η ελευθερία και η ισότητα των πολιτών, και βάσει του οποίου καθίσταται δυνατός ο διαχωρισμός του δημόσιου από το ιδιωτικό και ο χωρισμός κράτους και κοινωνίας[12]), αρκείται, σε ότι αφορά την οικονομία, να προστατεύει την ιδιοκτησία και

11. Στην Ελλάδα τα πρώτα εργατικά σωματεία δημιουργούνται το 1879 στην Ερμούπολη της Σύρου και μέχρι τα πρώτα χρόνια του 20ου αιώνα εξαπλώνονται σε όλες τις πόλεις της χώρας. Για την ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος βλ. Κουκουλές Γ., 1997.

12. Για τις θεωρητικές προϋποθέσεις του φιλελεύθερου κράτους δικαίου βλ. αναλυτικά Αγγελίδης Μ., 1991, Τσουκαλάς Κ., 1991, Χαραλάμπης Δ., 1998, Ψυχοπαίδης Κ., 1999.

να διασφαλίζει, χωρίς να παρεμβαίνει, την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς, ως του υποχρεωτικού, υπό τις συνθήκες του καπιταλιστικού καταμερισμού της εργασίας, μηχανισμού αποκατάστασης της σχέσης της εργασίας με τα μέσα παραγωγής και άρα ως τη βάση για την υλική αναπαραγωγή της κοινωνικής ζωής. Ο αυτοπεριορισμός της πολιτικής εξουσίας στο ρόλο του εγγυητή των συνθηκών ελεύθερου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας είχε στην πραγματικότητα ως αποτέλεσμα την αναπαραγωγή, υπό το μανδύα της τυπικής ελευθερίας και ισότητας, της ανισότητας δύναμης κεφαλαίου και εργασίας και την εξαθλίωση των εργατών, οι οποίοι, κάτω και από την πίεση της μαζικής εισροής εργατικών χεριών που απελευθερώνονται από την ύπαιθρο, υποχρεώνονται να υποτάσσονται σε όλους τους όρους των εργοδοτών και να εργάζονται κάτω από απάνθρωπες συνθήκες για ένα μισθό που δεν επαρκούσε ούτε για τη διατροφή τους[13]. Στη λογική της προστασίας του ατομικού δικαιώματος της ιδιοκτησίας (ως συγκροτησιακού δικαιώματος της φιλελεύθερης κοινωνίας) και της ιδιωτικής περι-

13. Η νομική προστασία της εργασίας ήταν ασυμβίβαστη με το φιλελεύθερο πρότυπο, αφού κάτι τέτοιο θα συνιστούσε παρέμβαση του κράτους στην οικονομία, όπου «νομικά ελεύθερα και ίσα άτομα ρυθμίζουν τις μεταξύ τους σχέσεις μέσω ιδιωτικών συμβάσεων που συνάπτουν ελεύθερα» (Abendroth W., Lenk K., 1983, σ. 95,101). Σε αντίθεση με την ιδιοκτησία η οποία ρητώς προστατεύεται από το κράτος, το δικαίωμα στην εργασία δεν είναι παρά απλώς ένα δικαίωμα «που συναρτάται με την ελευθερία του ατόμου να επιδιώξει την επιβίωση του χρησιμοποιώντας και αξιοποιώντας ελεύθερα την ιδιοκτησία του. (...) Το φιλελεύθερο δικαίωμα στην εργασία δεν είναι παρά αναφαίρετο και αναπαλλοτρίωτο δικαίωμα του οποιουδήποτε να μετάσχει στην αγορά εργασίας προσφέροντας την εργασιακή του δύναμη προς πώληση. Το δικαίωμα αυτό ταυτίζεται με το καταστατικό αγοραίο δικαίωμα του να λειτουργεί κανείς ως 'οικονομικός άνθρωπος', δηλαδή να χρησιμοποιεί τη λογική του για να επιζεί στην αγορά. Με άλλα λόγια, το δικαίωμα στην εργασία δεν είναι παρά μια άμεση αλλά και ειδική έκφραση του δικαιώματος στην ιδιοκτησία. Με την αυστηρά τυπική αυτή μορφή, το δικαίωμα στην εργασία δεν προδικάζει λοιπόν κατά τίποτα το οικονομικό αποτέλεσμα της αγοραίας συμμετοχής του υποψήφιου εργαζόμενου στις αγοραίες διαδικασίες. Όπως και κάθε άλλος οικονομικός φορέας, έτσι και ο επίδοξος εργαζόμενος έχει την αποκλειστική αρμοδιότητα και ευθύνη για την επιτυχή προώθηση της πώλησης του ιδιόκτητου εμπορεύματος του, και αναλαμβάνει συνεπώς ακέραιο και τον κίνδυνο για την οποιαδήποτε αγοραία αποτυχία ή ατυχία του» (Τσουκαλάς Κ., 1991, σ. 116).

ουσίας που αυτή δημιουργεί μέσα από την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς, εντάσσεται και η άρνηση του πολιτικού δικαιώματος σε όσους δεν έχουν περιουσία (μέχρι τα τέλη του 19ου και τις αρχές του 20ου αιώνα), καθώς και η απαγόρευση του συνδικαλισμού (στην Αγγλία, ουσιαστικά, μέχρι το 1871, στη Γερμανία το 1869, στη Γαλλία το 1884, στην Ιταλία το 1890), εφόσον αυτός συνιστούσε μια μη επιτρεπτή μορφή υπερατομικής εξουσίας που θέτει προσκόμματα στην ελεύθερη λειτουργία της αγοράς[14]. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο διαμορφώνονται τα χαρακτηριστικά, ο ρόλος και οι αξίες του συνδικαλισμού αυτής της πρώτης περιόδου.

Η εκμετάλλευση των εργατικών στρωμάτων μέχρι σημείου φυσικής εξαντλήσεως τους και η αποστέρηση, με διοικητικά και καταστολτικά μέσα, κάθε δυνατότητας τους να αλλάξουν ή έστω να επηρεάσουν τους «όρους του παιχνιδιού» (απαγόρευση των συνενώσεων των εργατών, άρνηση δικαιώματος ψήφου), οδηγεί τα συνδικάτα στην αγωνιστική διεκδίκηση, αφενός, καλύτερων μισθών, περιορισμού του εργάσιμου χρόνου και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, και αφετέρου αναγνώρισης της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και στη συνέχεια διεύρυνσης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, όπως και του πολιτικού δικαιώματος της καθολικής ψηφοφορίας. Οι αγωνιστικές αυτές διεκδικήσεις σηματοδοτούν, ευθύς εξαρχής, την, προς τα έξω, ταυτόχρονη οικο-

14. «Η φιλελεύθερη εξουσία δομείται ως σύστημα σχέσεων 'ισχύος' ανάμεσα σε δυο 'σφαίρες', εκ των οποίων η μια εκφράζεται από το οργανωμένο κοινωνικό Όλο και η άλλη από τις ελεύθερες βουλήσεις των κατ' ιδίαν ατόμων. (...) Ο χωρισμός Κράτους και Κοινωνίας αποτελεί τη θεσμική έκφραση της διάκρισης ανάμεσα στις δυο μοναδικές αναγνωριζόμενες «πηγές» εξουσιαστικών βουλήσεων, που ασκούνται η καθεμιά στη 'σφαίρα' που της αντιστοιχεί. (...) Η οργανωμένη πολιτική εξουσία είναι η μόνη νοητή και επιτρεπτή μορφή μη ατομικής εξουσιαστικής βούλησης. Υπό το κράτος του φιλελευθερισμού, άλλες μορφές υπερατομικών εξουσιών δεν είναι δυνατόν να υπάρξουν. Έτσι ακριβώς κατοχυρώνεται ότι το ελεύθερο άτομο είναι ελεύθερο έναντι όλων. Η φιλελεύθερη κοινωνία καθιστά αδιανόητη οποιαδήποτε εξουσιαστική παρέμβαση εις βάρος της ελευθερίας των ατόμων, ακόμα και εάν η παρέμβαση αυτή νοείται «για το καλό τους» (ό.π., σ. 178).

νομική και πολιτική λειτουργία των συνδικάτων (δίπλα στην εσωτερική λειτουργία τους ως οργανώσεων αλληλοϋποστήριξης και αλληλοβοήθειας των εργατών, ταμεία για άνεργους, αρρώστους κλπ.), και τα φέρνουν σε κατάσταση διαρκούς σύγκρουσής τόσο με τους εργοδότες όσο και με την ολιγαρχική πολιτική εξουσία. Κάτω από αυτές τις συνθήκες η οργανωμένη εργασία διαμορφώνει μια ριζοσπαστική και έντονα συγκρουσιακή αντίληψη των κοινωνικών σχέσεων, ενώ, παράλληλα, έρχεται σε επαφή με τις σοσιαλιστικές ιδέες και κινήσεις που εξαπλώνονται την ίδια εποχή στην Ευρώπη.

Σημεία αναφοράς για την οργάνωση στα συνδικάτα αποτελούν η καθημερινή εμπειρία της σύγκρουσης με την πλευρά των εργοδοτών, η ανάγκη των εργατών για κοινή εκπροσώπηση των συμφερόντων τους και η ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον. Από οργανωτική άποψη τα συνδικάτα σχηματίζονται με βάση το επάγγελμα -την ειδικότητα- των εργατών, πρώτα ως οργανώσεις ενός τόπου ή μιας περιοχής, για να μετεξελιχθούν αργότερα σε εθνικές οργανώσεις ενός επαγγέλματος και να δημιουργήσουν επιτροπές σύνδεσης και συντονισμού των εθνικών αυτών οργανώσεων σε κεντρικό επίπεδο. Η συνδικαλιστική αλληλεγγύη[15], η οποία αρχικά αναπτύσσεται στο πλαίσιο των συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων, θα εξαπλωθεί και θα αγκαλιάσει το σύνολο των μελών των συνδικάτων με τη συγκρότηση μιας ταξικής συλλογικής ταυτότητας, που διευκολύνεται στην πρώτη αυτή περίοδο από τα σχετικά ομοιογενή χαρακτηριστικά και τις ομοιόμορφες, σε γενικές γραμμές, συνθήκες εργασίας και ζωής των μισθωτών 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, έχουν κοινές και

15. Για την οργάνωση και τα χαρακτηριστικά της συνδικαλιστικής αλληλεγγύης βλ. αναλυτικά Hyman. R., 2002. Βλ. επίσης Zeuner B., 2001.

περιορισμένες κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες κλπ). Η συλλογική αυτή ταυτότητα στηρίζεται στη συνειδητοποίηση της κοινότητας των συμφερόντων όλων των εργατών, στην αίσθηση ότι ανήκουν σε μια κοινωνική τάξη με σαφή όρια διαχωρισμού απέναντι σε άλλες (εργοδότες), στις μαχητικές διεκδικήσεις, καθώς και στη διαμόρφωση μιας κοινής εργατικής πολιτικής κουλτούρας, η οποία συνδέεται με το όραμα για ένα διαφορετικό μέλλον και η οποία αναφέρεται στις αξίες της ελευθερίας, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ισότητας και της αλληλεγγύης (ως το αντίθετο των αγοραίων και ανταγωνιστικών συμπεριφορών), όχι μόνο ως ηθικά προτάγματα, αλλά και ως αξίες που συναρτώνται με τα υλικά συμφέροντα της μισθωτής εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό το συνδικαλιστικό κίνημα, το οποίο αναπτύσσεται συνεχώς, ευνοούμενο από τη συγκέντρωση της παραγωγής σε μεγάλες μονάδες, κατανοεί τον εαυτό του ως εκπρόσωπο των γενικών συμφερόντων των μισθωτών εργαζομένων, της εργασίας γενικά, και ως κίνημα που δεν αποσκοπεί μόνο στη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργατών στο πλαίσιο του υπάρχοντος συστήματος, αλλά και ως κοινωνικοπολιτικό κίνημα χειραφέτησης της εργατικής τάξης.

Το «κοινωνικό ζήτημα», όπως ονομάστηκε, που δημιουργήθηκε το 19ο αιώνα με την κοινωνική εξαθλίωση μεγάλου μέρους του πληθυσμού και την οργανωμένη και έντονη αντίδραση της εργατικής τάξης, διέψευσε τις φιλελεύθερες προσδοκίες ότι η ελεύθερη οικονομία θα οδηγούσε στην αρμονική κοινωνική αυτορύθμιση, συνοχή και ευημερία, και κατέστησε αναγκαία την επανατοποθέτηση του ζητήματος των σχέσεων κράτους και οικονομίας, καθώς και του ζητήματος της κοινωνικής και πολιτικής θέσης των εργατικών στρωμάτων στο πλαίσιο της αστικής κοινωνίας. Από τα τέλη του 19ου αιώνα, μέσα και από τους συνεχείς και σκληρούς αγώνες του εργατικού κινήματος που θέτουν υπό αμφισβήτηση την κοινωνική σταθερότητα και την πολιτική εξουσία της αστικής τάξης, η

κοινωνία συνολικά αρχίζει να συνειδητοποιεί ότι η ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς θίγει τους όρους της ίδιας της υλικής αναπαραγωγής της κοινωνικής ζωής και ότι η προστασία της εργασίας από την υπερεκμετάλλευση αποτελεί αναγκαίο όρο της κοινωνικής αναπαραγωγής[16]. Αποτέλεσμα της συνειδητοποίησης αυτής είναι η αμφισβήτηση των θεσμικών διευθετήσεων που συνδέονται με την άναρχη καπιταλιστική ανάπτυξη και η παρέμβαση του κράτους στην οικονομία, που σηματοδοτεί τη σχετικοποίηση του απόλυτου χαρακτήρα του δικαιώματος της ατομικής ιδιοκτησίας και την ένταξη της σε ένα πλέγμα περιορισμών που αποσκοπούν στην προστασία της εργασίας. Το κράτος για να αντιμετωπίσει τις ολέθριες συνέπειες του ανεξέλεγκτου ανταγωνισμού στο εσωτερικό του κεφαλαίου, που οδηγούσε στην υπέρμετρη εκμετάλλευση της εργασιακής δύναμης, αναλαμβάνει, ως εξωτερική, σε σχέση με την αγορά, δύναμη, να επιβάλλει γενικούς όρους χρησιμοποίησης της εργασιακής δύναμης, περιορίζοντας έτσι τη ελευθερία των συναλλαγών και αναγνωρίζοντας, με αυτόν τον τρόπο, την ανισότητα δύναμης κεφαλαίου και εργασίας που καλύπτεται πίσω από τα ελεύθερα και ίσα άτομα που συναλλάσσονται στην αγορά.

Η μεταστροφή που σταδιακά συντελείται στον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία ως οργανωμένο όλο αντιλαμβάνεται και αντιμετωπίζει τη σχέση εργασίας και ιδιοκτησίας, όταν οι έντονες κοινωνικές ανισότητες και αντιθέσεις και η εξαθλίωση μεγάλου μέρους του πληθυσμού αποστερούν τις πραγματικές και λογικές προϋποθέσεις των φιλελεύθερων ιδεών της εποχής, και όταν οι αγώνες των εργαζομένων απειλούν την πολιτική κυριαρχία της αστικής τάξης και την οικονομική και κοινωνική της βάση, εκδηλώνεται αρχικά στην -περιορισμένη- παρέμβαση του κράτους στη λειτουργία της αγοράς εργασίας με τη μορφή νομοθετικών ρυθμίσεων. Τέτοιου

16. Βλ. σχετικά Ψυχοπαίδης Κ. 1997, κυρίως το κεφάλαιο *Αξίες και δημόσιος χώρος*.

τύπου παρεμβάσεις, που αποσκοπούν στη συντήρηση και αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης και αναφέρονται στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τη μείωση του χρόνου εργασίας και την προστασία από κοινωνικούς κινδύνους (εργατικά ατυχήματα, ασθένειες, γήρας κλπ.), εκδηλώνονται από το τελευταίο τέταρτο του 19ου αιώνα -νόμοι για τα εργοστάσια στην Αγγλία[17], κοινωνική νομοθεσία του Bismarck στη Γερμανία-, για να εξαπλωθούν, με παράλληλη διεύρυνση του περιεχομένου τους, μέχρι τις πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα σε όλες τις βιομηχανικές χώρες. Αν και αυτές οι πρώτες παρεμβάσεις του κράτους στην οικονομία είναι ακόμα πατερναλιστικού και αποσπασματικού χαρακτήρα, επιδιώκοντας, αφενός, να κατευνάσουν τις εργατικές αντιδράσεις και, αφετέρου, να προλάβουν την κοινωνική αποδιοργάνωση και να επιβάλλουν κάποια ελάχιστα όρια στη φθορά του εργατικού δυναμικού[18], συνιστούν αποδοχή της ανάγκης θεσμικής προστασίας, όχι πλέον μόνο της ιδιοκτησίας, αλλά και της εργασίας, και αποτελούν το πρώτο βήμα που θα ανοίξει το δρόμο για την αναγνώριση κοινωνικών δικαιωμάτων και για τη δημιουργία και εδραίωση στον 20ο αιώνα του κοινωνικού κράτους. Η εξέλιξη αυτή προς την κατεύθυνση μιας όλο και διευρυνόμενης, προστασίας της εργασίας, χωρίς, βέβαια, να αμφισβητεί την ατομική ιδιοκτησία ως την ουσιαστική σταθερά του συστήματος[19], περιέχει την αναγνώριση ότι η ελεύθερη, μισθω-

17. Νόμοι για τα εργοστάσια απαντώνται στην Αγγλία ήδη από τις αρχές του 19ου αιώνα. Μέχρι το 1867, ωστόσο, είναι εξαιρετικά αποσπασματικοί και περιπτωσιολογικοί. Για μια συνοπτική εικόνα της ιστορικής εξέλιξης της εργατικής νομοθεσίας βλ. Πετρινιώτη Ξ., 1985.

18. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Γερμανία «έγινε αισθητή η ανάγκη κρατικής παρέμβασης και περιορισμού του χρόνου εργασίας μόνο όταν το ποσοστό νέων ανδρών ικανών να εκπληρώνουν τη στρατιωτική τους θητεία άρχισε να μειώνεται επικίνδυνα» (Τουτζιαράκης Γ., 1990).

19. Από αυτήν την άποψη «το κρατικό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας πρέπει να διατηρεί μια ακροβατική ισορροπία: να συντηρεί την εργατική δύναμη που απειλείται από την ίδια την κίνηση του κεφαλαίου (ανταγωνισμό, περιοδικές κρίσεις, αναδιαρθρώσεις...), αλλά και να τη συντηρεί ως προλεταριάτο, δηλαδή ως σύνολο ατόμων που για να ζήσουν πρέπει να δουλέψουν ως μισθωτοί» (Πετρινιώτη Ξ., 1985, σ. 129). Η

τή, εργασία αποτελεί τον όρο που συγκροτεί τα άτομα της αστικής κοινωνίας ως ιδιοκτήτες των μέσων παραγωγής και ως εργάτες -ιδιοκτήτες τίποτα άλλου παρά της εργασιακής τους δύναμης. Την αναγνώριση, με άλλα λόγια, ότι η προστασία της εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την αναπαραγωγή της καπιταλιστικής σχέσης και του συγκεκριμένου συστήματος υλικής αναπαραγωγής, και ότι «η ατομική ιδιοκτησία παραμένει θεμελιακό στοιχείο του συστήματος, αλλά μόνο στο πλαίσιο της κοινωνίας της εργασίας» (Χαραλάμπης Δ., 1998, σ. 59).

Επακόλουθο της σχετικοποίησης της ατομικής ιδιοκτησίας και της ολοένα αυξανόμενης κοινωνικής και πολιτικής σημασίας της εργασίας, ως συνέπεια της εξάπλωσης της εκβιομηχάνισης και της ωρίμανσης των καπιταλιστικών σχέσεων, είναι η αναγνώριση του πολιτικού δικαιώματος σε όσους δεν έχουν ιδιοκτησία, καθώς και του δικαιώματος της οργάνωσης και εκπροσώπησης των εργαζομένων από τα συνδικάτα, δικαιώματα που δεν μπορούσε πλέον να δικαιολογηθεί η άρνηση τους. Ωστόσο, τόσο η αποδέσμευση των πολιτικών δικαιωμάτων από το κριτήριο της ιδιοκτησίας, η άρση του αποκλεισμού των μη ιδιοκτητών από τις πολιτικές αξίες της ελευθερίας και της ισότητας, και η κατάργηση της εξομοίωσης της έννοιας του ανθρώπου με αυτήν του ιδιοκτήτη, όσο και η ελεύθερη συνδικαλιστική δράση, δεν παραχωρήθηκαν αυτόματα. Ήταν αποτέλεσμα σκληρών αγώνων και μιας μακρόχρονης και γεμάτης παλινδρομήσεις διαδικασίας που ξεκίνησε γύρω στη δεκαετία του

ακροβατική αυτή ισορροπία διαπιστώνεται και στις συζητήσεις των νόμων για τα εργοστάσια στην Αγγλία, οπότε η νομοθετική εξουσία επεδίωκε, από τη μια πλευρά, την επιβολή ορισμένων ελάχιστων ορίων συντήρησης της εργατικής δύναμης και, από την άλλη, την προστασία του ανταγωνιστικού χαρακτήρα της αγοράς, κυρίως ως προς τον ανταγωνισμό μεταξύ εργατών, με την άρνηση της αναγνώρισης του δικαιώματος του συνδικαλίζεσθαι και της απεργίας (ό. π., σ. 116). Είναι χαρακτηριστικό επίσης το γεγονός ότι στη Γερμανία τα πρώτα μέτρα κοινωνικής πρόνοιας του καγκελάριου Bismarck συμπίπτουν με τους νόμους κατά των σοσιαλιστών, που στόχευαν ρητά στην προστασία της ατομικής ιδιοκτησίας και είχαν αποτέλεσμα τον περιορισμό και την καταστολή σχεδόν κάθε συνδικαλιστικής δραστηριότητας.

'80 του 19ου αιώνα και δεν ολοκληρώθηκε ουσιαστικά, στις περισσότερες χώρες, παρά μόνο μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, με την οριστική καθιέρωση της καθολικής ψηφοφορίας, αρχικά, για τους ενήλικες άνδρες και αργότερα για τις γυναίκες, και με την αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως νόμιμων εκπροσώπων των εργαζομένων, τη γενίκευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, και την ουσιαστική διεύρυνση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και ελευθεριών[20].

Για την οργανωμένη εργασία η περίοδος από την τυπική αναγνώριση του δικαιώματος στο συνδικαλισμό μέχρι τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο είναι στην πραγματικότητα (και παρά τις διαφορές από χώρα σε χώρα) μια περίοδος εναλλασσόμενων διαστημάτων ανοχής και έντονης κρατικής καταστολής, με συνεχείς διώξεις, περιορισμούς, παρεμπόδιση δημιουργίας οργανώσεων και βίαιη αντιμετώπιση των κινητοποιήσεων της. Παρ' όλα αυτά το συνδικαλιστικό κίνημα διεξάγει μεγάλους και συχνά επιτυχείς απεργιακούς αγώνες, επιβάλλει σταδιακά την υπογραφή, έστω και περιορισμένου εύρους και έκτασης, συλλογικών συμβάσεων, και συνολικά η δράση του, σε συνδυασμό και με τις παρεμβάσεις του κράτους στην αγορά εργασίας, οδηγεί την περίοδο αυτή στο μετριασμό της ανισότητας δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, και, κατά συνέπεια, στη βελτίωση της κατάστασης των εργαζομένων, που αποτυπώνεται σε καλύτερους μισθούς, σε περιορισμό του χρόνου εργασίας, σε καλύτερες συνθήκες εργασίας, σε μέτρα προστασίας από ατυχήματα, ασθένειες, ανεργία κλπ.

Παράλληλα, όμως, με την επιβολή της ως σημαντικής οικονομικής και κοινωνικοπολιτικής δύναμης που συμβάλλει αποφασιστικά

20. Στην Ελλάδα η καθολική ψηφοφορία καθιερώθηκε ήδη από το 1864, εξαιρετικά νωρίς, δηλαδή, αν σκεφτεί κανείς τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της χώρας εκείνη την εποχή. Για την πρώιμη αυτή καθιέρωση της καθολικής ψηφοφορίας στην Ελλάδα βλ. Χαραλάμπης Δ., 1998., σ. 62, και Τσουκαλάς Κ., 1986, σ. 302επ. Γενικότερα για την «περιπετειώδη» διαδικασία που οδήγησε στην καθιέρωση της καθολικής ψηφοφορίας βλ. Χαραλάμπης Δ., ό.π., σ. 59-62 και 73-80.

στον εκδημοκρατισμό της κοινωνίας και στη γενική βελτίωση της θέσης των εργαζομένων, στους κόλπους της οργανωμένης εργασίας συντελούνται διεργασίες που οδηγούν από την περίοδο αυτήν στον επαναπροσδιορισμό της κοινωνικής λειτουργίας της και των κοσμοθεωρητικών της προσανατολισμών. Με την καθιέρωση της καθολικής και μυστικής ψηφοφορίας, και την άρση του πολιτικού αποκλεισμού της εργατικής τάξης, που επέτρεψε την είσοδο εργατικών αντιπροσώπων στο κοινοβούλιο και τη δημιουργία εργατικών παρατάξεων σε αυτό, το εργατικό κίνημα συγκροτείται πλέον από δύο βασικούς και διακριτούς βραχίονες: τα εργατικά κόμματα και τα συνδικάτα. Η εξέλιξη αυτή πυροδότησε ευθύς εξαρχής έντονες συζητήσεις και διαμάχες στους κόλπους του εργατικού κινήματος για τις σχέσεις πολιτικού κόμματος - συνδικάτου, και στην πράξη είχε ως αποτέλεσμα έναν καταμερισμό εργασίας μεταξύ των δύο αυτών μορφών οργάνωσης της εργατικής τάξης. Στο πλαίσιο του καταμερισμού αυτού εργασίας το κόμμα αναλαμβάνει την πολιτική-κοινοβουλευτική εκπροσώπηση της εργατικής τάξης, ενώ το συνδικάτο διατηρεί μεν το διπλό ρόλο του ως οικονομική και κοινωνικοπολιτική δύναμη, επικεντρώνει όμως τη δράση του κυρίως στο πεδίο των άμεσων οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων και της εργασιακής ζωής, όπου και διαθέτει μια αυτονομία στη διαμόρφωση της πολιτικής του. Αντίθετα, ως κοινωνικοπολιτική δύναμη ακολουθεί και στηρίζει την πολιτική του κόμματος. Το μοντέλο αυτό στις σχέσεις συνδικάτου και κόμματος (που εξακολουθεί να ισχύει μέχρι σήμερα) επικράτησε -με μικρές παραλλαγές ως προς το βαθμό αυτονομίας των συνδικάτων και χωρίς να απαλείψει ποτέ τις συζητήσεις και αντιπαραθέσεις γύρω από τις σχέσεις αυτές- σε όλα τα ιδεολογικοπολιτικά ρεύματα του εργατικού κινήματος[21], τα οποία διαμορφώνονται και σχηματοποιούνται αυτήν την περίοδο.

21. Εξαίρεση εδώ αποτελούν ορισμένες συνδικαλιστικές κινήσεις με μικρή, κατά κανόνα, επιρροή στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό γίγνεσθαι -αναρχοσυνδικαλισμός κ.ά.- που αρνούνται εν γένει το κόμμα και υπερασπίζονται έναν καθαρά πολιτικό-επαναστατικό ρόλο των συνδικάτων.

Η διαμόρφωση διαφορετικών ιδεολογικοπολιτικών ρευμάτων στους κόλπους της οργανωμένης εργασίας είναι αποτέλεσμα της διαφοροποίησης των εργαζομένων ως προς την πολιτική αντίληψη των συμφερόντων τους, που σχετίζεται με τη βελτίωση της κατάστασης της μισθωτής εργασίας. Η ανύψωση του βιοτικού επιπέδου της εργατικής τάξης συνολικά στις αναπτυγμένες βιομηχανικές χώρες, ως αποτέλεσμα της γενικής οικονομικής ανάπτυξης (οφειλόμενης εν πολλοίς στην ιμπεριαλιστική εξάπλωση του καπιταλισμού και τη στυγνή εκμετάλλευση των αποικιών), η οποία επέτρεψε στο εργατικό κίνημα να αποσπάσει σημαντικές παραχωρήσεις για τους εργαζόμενους από το κεφάλαιο, είχε «επιπτώσεις στον τρόπο θέασης του κόσμου από τους μισθωτούς και της δικής τους θέσης μέσα σε αυτόν τον κόσμο. Το οικονομικό σύστημα του καπιταλισμού έπαυσε να θεωρείται από τους εργάτες σαν μια "πρόσκαιρη καταστροφή" και έγινε αποδεκτό ως ένα "μόνιμο σύστημα που επέτρεπε κάποια βελτίωση"» (Δεδουσόπουλος Α., 2000, σ. 186). Για το συνδικαλιστικό κίνημα προβάλει πλέον ως δίλημμα ο αγώνας για τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων στο πλαίσιο του ισχύοντος συστήματος ή η κοινωνική επανάσταση, ο καπιταλισμός ή ο αντικαπιταλισμός. Οι ενυπάρχουσες στην ίδια τη μισθωτή σχέση και το μισθωτό εργαζόμενο αντιτιθέμενες αυτές τάσεις εκδηλώνονται αυτήν την περίοδο ως διακριτά συνδικαλιστικά ρεύματα, τα οποία σταδιακά, και σε άμεση, κατά κανόνα, σύνδεση με συγγενή πολιτικά κόμματα, συγκροτούνται σε ξεχωριστές οργανώσεις στους κόλπους του συνδικαλιστικού κινήματος. Έτσι, στη βάση της στρατηγικής αυτής επιλογής, το συνδικαλιστικό κίνημα συνίσταται από τα τέλη του 19ου και τις αρχές του 20ου αιώνα από τρία διαφορετικά ιδεολογικοπολιτικά ρεύματα: α) Ένα ρεύμα που θέτει σε άμεση προτεραιότητα την επαναστατική αλλαγή του κοινωνικοπολιτικού συστήματος και που επηρεάζεται από τις ιδέες είτε του μαρξισμού είτε του αναρχισμού. Το επαναστατικό αυτό ρεύμα ήταν κυρίαρχο μέχρι το 1914 στις

χώρες με σχετικά καθυστερημένη καπιταλιστική ανάπτυξη, όπως η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία. β) Ένα ρεύμα που επιδιώκει την εξισορρόπηση των συμφερόντων εργασίας και κεφαλαίου στη βάση του ισχύοντος καπιταλιστικού συστήματος και της ιδιωτικής οικονομίας, και που αντιλαμβάνεται τις οργανώσεις της εργασίας και του κεφαλαίου ως κοινωνικούς εταίρους. Το ρεύμα αυτό, που αυτήν ακόμα την περίοδο είναι πολύ αδύναμο και πρόσκειται, συνήθως, στα χριστιανικά-καθολικά και φιλελεύθερα κόμματα, αναπτύσσεται και ασκεί κάποια επιρροή κυρίως σε χώρες με έντονη καθολική παράδοση, όπως η Ιταλία, η Γερμανία κλπ. γ) Ένα ρεύμα το οποίο επιδιώκει να γεφυρώσει το δίλημμα επανάσταση ή βελτίωση της θέσης των εργαζομένων στο πλαίσιο του ισχύοντος συστήματος με μια στρατηγική σταδιακών μεταρρυθμίσεων που θα οδηγούσαν με ειρηνικό και δημοκρατικό τρόπο στο σοσιαλισμό, ο οποίος δεν παύει να αναγνωρίζεται από το ρεύμα αυτό ως ιστορική αναγκαιότητα. Το ρεύμα αυτό επικρατεί στις χώρες με τη μεγαλύτερη καπιταλιστική ανάπτυξη και το πιο αναπτυγμένο συνδικαλιστικό κίνημα, όπως είναι η Γερμανία και η Αγγλία, αν και στο αγγλικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι περισσότερο έντονα τα στοιχεία του πραγματισμού, της ταξικής συνεργασίας και μιας συντεχνιακής αντίληψης της συνδικαλιστικής πολιτικής. Κοινό, ωστόσο, χαρακτηριστικό για τις συνδικαλιστικές δυνάμεις, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, αποτελεί η αυτοκατανόηση τους ως εκπροσώπων των κοινών συμφερόντων του συνόλου της εργατικής τάξης, και όχι μόνο των μελών τους, και η ταυτόχρονη διπλή λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος ως δύναμη της αγοράς εργασίας και ως κοινωνικοπολιτικό κίνημα με στόχους που υπερβαίνουν τα καθημερινά και άμεσα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα, και περικλείουν ένα χειραφετητικό αίτημα. Αν και το εύρος και ο χαρακτήρας της κοινωνικοπολιτικής λειτουργίας των συνδικάτων συνδέεται με τον καταμερισμό εργασίας μεταξύ αυτών και των συγγενών πολιτικών κομμάτων, και διαφοροποιείται -όπως, άλλωστε, και το περιεχόμενο του χειραφετητικού

αιτήματος και η ταξική αγωνιστική συμπεριφορά- στις επιμέρους ιδεολογικοπολιτικές εκφράσεις του, το συνδικαλιστικό κίνημα σε γενικές γραμμές μαζί με τις διεκδικήσεις για καλύτερους μισθούς και όρους εργασίας, δεσμεύεται στην προβολή και προώθηση γενικών κοινωνικών στόχων, στην αξίωση για κοινωνική δικαιοσύνη και ισότητα, για δημοκρατία στην πολιτική, την οικονομία και την κοινωνία.

Μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο ανοίγει μια εποχή κατά την οποία η πολιτική του συνδικαλιστικού κινήματος στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες σταδιακά αποσυνδέεται -ανεξάρτητα από το αν αυτό δηλώνεται ρητά ή όχι- όλο και περισσότερο από το όραμα μιας ριζικά διαφορετικής οργάνωσης της κοινωνίας, για να μετατοπιστεί, κυρίως μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και μέχρι σήμερα, σε μια συνδικαλιστική πολιτική του πραγματισμού, στην προσπάθεια, δηλαδή, εξισορρόπησης των συμφερόντων της εργασίας και του κεφαλαίου στο πλαίσιο του υπάρχοντος συστήματος. Η μετατόπιση αυτή είναι αποτέλεσμα των μεγάλων αλλαγών στη ζωή των ανθρώπων στην Ευρώπη και τη Β. Αμερική που δρομολογούνται από τις πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα, οπότε, μέσα από κρίσεις και πολέμους, αλλά και με τη σημαντική δράση του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος, διαμορφώνονται σταδιακά οι βασικές δομές της σύγχρονης κοινωνίας, οι οποίες θα αποκρυσταλλωθούν στο κοινωνικό κράτος των τριών μεταπολεμικών δεκαετιών ('50-'80). Η Οκτωβριανή Επανάσταση στη Ρωσία, που επιχειρεί να οικοδομήσει ένα διαφορετικό, εναλλακτικό, σύστημα κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης, εμπνεόμενο από τις ιδέες του σοσιαλισμού, και η παγκόσμια οικονομική κρίση του 1929 είναι τα δύο καταλυτικά γεγονότα στις αρχές της νέας αυτής περιόδου τα οποία σφραγίζουν τις μετέπειτα εξελίξεις.

Η σύντομη περίοδος οικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας που ακολούθησε τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες, σε συνδυασμό με την εμπειρία του πολέμου και

στον απόηχο της Οκτωβριανής Επανάστασης, κατέστησε δυνατές για το συνδικαλιστικό κίνημα των χωρών αυτών μια σειρά από σημαντικές κατακτήσεις. Το 8ωρο, η καθιέρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η εξάπλωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και ιδιαίτερα η ασφάλιση κατά της ανεργίας κλπ. είναι κατακτήσεις αυτής της περιόδου σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Το συνδικαλιστικό κίνημα, που είχε αναδειχθεί ήδη από τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα σε υπολογίσιμη δύναμη, αναγνωρίζεται τώρα επίσημα, υπό το βάρος πλέον και της σημαντικής αριθμητικής δύναμης των εργατικών στρωμάτων και της οργανωμένης εργασίας, ως εκπρόσωπος της εργατικής τάξης, ενώ εργατικά κόμματα, με τη συνεχή εξάπλωση του εκλογικού δικαιώματος, συμμετέχουν σε κυβερνήσεις ή σχηματίζουν τα ίδια κυβερνήσεις με τη συνεργασία φιλελεύθερων κομμάτων (π.χ. Δημοκρατία της Βαϊμάρης). Η αύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ζωής τους, η αναγνώριση των συνδικάτων και ο περαιτέρω εκδημοκρατισμός της πολιτικής ζωής στις χώρες του αναπτυγμένου καπιταλισμού δικαίωναν τη στρατηγική του ρεφορμιστικού ρεύματος στο εργατικό κίνημα και εδραίωναν την ελπίδα ότι μέσα από μια πορεία σταδιακών μεταρρυθμίσεων θα ήταν δυνατή η εξάλειψη των κοινωνικών ανισοτήτων και η επίτευξη της κοινωνικής δικαιοσύνης. Στις χώρες της βόρειας και κεντρικής Ευρώπης, όπου παρά τη διατήρηση και όξυνση των κοινωνικών ανισοτήτων, η οικονομική ανάπτυξη, ο εκδημοκρατισμός του αστικού φιλελεύθερου καθεστώτος και οι σημαντικές παραχωρήσεις προς τους εργαζόμενους ούτε επαναστατικές συνθήκες δημιουργούσαν, ούτε μια κατάρρευση του καπιταλισμού προοιώνιζαν, η επιρροή της Οκτωβριανής Επανάστασης είναι μικρή, και στο δίλημμα επανάσταση ή ρεφορμισμός η εργατική τάξη και κατ' επέκταση το εργατικό κίνημα τάσσονται στη μεγάλη πλειοψηφία τους, όπως ήδη έχουμε επισημάνει, με το ρεφορμισμό. Με την επικράτηση της πολιτικής

αυτής στο εργατικό κίνημα, την ταύτιση της εργατικής τάξης με τα εθνικά κράτη και τη συνεργασία των συνδικάτων με την πλευρά των εργοδοτών στη διάρκεια του πολέμου, καθώς και με την πολιτική παραχωρήσεων της άρχουσας τάξης που, υπό την πίεση της οργανωμένης εργασίας και των τάσεων εκδημοκρατισμού, είχε ξεκινήσει από τα τέλη του 19ου αιώνα και ενισχύθηκε από το φόβο της ριζοσπαστικοποίησης των εργαζομένων που μπορούσε να προκαλέσει η ρώσικη επανάσταση, δημιουργήθηκε η βάση αυτού που ο *E. Hobsbawm* ονομάζει «ρεφορμιστική συμβίωση» και που, με εξαίρεση ένα μικρό διάστημα, μεταξύ της κρίσης του 1929 και του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, διατηρείται μέχρι σήμερα[22]. Η επικράτηση του ρεφορμιστικού ρεύματος είχε, ωστόσο, συνέπεια τη διάσπαση του σοσιαλιστικού εργατικού κινήματος, με τη δημιουργία, σε άμεση σύνδεση με το κέντρο της επανάστασης, τη Σοβιετική Ένωση, των κομμουνιστικών κομμάτων και συνδικάτων. Αν και το κομμουνιστικό κίνημα -ιδιαίτερα μετά την ήττα των επαναστατικών εξεγέρσεων μεταξύ του 1918 και του 1920- δεν κατάφερε ποτέ να γίνει σημαντική δύναμη στις χώρες της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης (παρά το ότι η συμμετοχή του στους αγώνες και τις κατακτήσεις της εργατικής τάξης ήταν και σε

22. «Στις χώρες του αναπτυγμένου καπιταλισμού, στις οποίες η επανάσταση δεν βρισκόταν για άλλους λόγους (εκτός της επιρροής της ρωσικής επανάστασης - *Ν.Π.*) στην ημερήσια διάταξη, υπήρχαν βέβαια επαναστάτες μέσα και έξω από το εργατικό κίνημα, αλλά τα ίδια τα μέλη αυτού του εργατικού κινήματος ήταν μόνο κατ' εξαίρεση επαναστατικά, έστω και αν τα κόμματα τους ονομαζόταν σοσιαλιστικά. (...) Στην αρχή αυτού του αιώνα δεν φαινόταν τίποτα να διαταράσσει στα κράτη του αναπτυγμένου καπιταλισμού τη συμβίωση του εργατικού κινήματος με ένα λειτουργικά ισχυρό καπιταλισμό, και δεν μπορούσε κανείς να περιμένει μια κατάρρευση ούτε του καπιταλισμού ούτε των αστικών φιλελεύθερων και ολοένα και εκδημοκρατιζόμενων συνταγμάτων που αποτελούσαν την τυπική κρατική μορφή του. Τίποτα δεν φαινόταν να απειλεί το αστικό καπιταλιστικό μοντέλο ανάπτυξης και την ιμπεριαλιστική δομή του κόσμου, δηλαδή την οικονομική, πολιτιστική και τελικά την πολιτικοστρατιωτική υπεροχή του "αναπτυγμένου" καπιταλιστικού κόσμου, και την εξάρτηση του "καθυστερημένου". Στις περισσότερες μάλιστα καθυστερημένες χώρες, στις οποίες η επανάσταση βρισκόταν πράγματι, και όχι ρητορικά, στην ημερήσια διάταξη, ήταν για τους μαρξιστές ξεκάθαρο ότι τα πράγματα μπορούσαν να προχωρήσουν μόνο μέσω της αστικής καπιταλιστικής ανάπτυξης». (Hobsbawm E., 2000).

αυτές τις χώρες βαρύνουσα), είχε σημαντική επιρροή την εποχή αυτή στο εργατικό κίνημα των λιγότερο αναπτυγμένων καπιταλιστικών χωρών της νότιας Ευρώπης, όπου, πάντως, η εργατική τάξη ήταν πολύ πιο αδύναμη και δεν συνιστούσε άμεση απειλή για το αστικό-φιλελεύθερο σύστημα.

Όλα αυτά φάνηκαν προς στιγμήν να αλλάζουν με το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 1929. Η δραματική μείωση των τιμών, η συρρίκνωση της παραγωγής, η πτώση των μισθών και η μαζική ανεργία οξύνουν τις ταξικές αντιθέσεις, στερούν την οικονομική βάση της πολιτικής της ταξικής συμβίωσης και συνεργασίας, και οδηγούν, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, στην αποσταθεροποίηση του αστικού-φιλελεύθερου συστήματος, το οποίο ξαφνικά έδειχνε να απειλείται τόσο από το φάντασμα του σοσιαλιστικού συστήματος της Σοβιετικής Ένωσης -η οποία έμεινε αλώβητη από την παγκόσμια οικονομική κρίση-, όσο και από την άνοδο του φασισμού. Εντούτοις, οι φόβοι ή οι προσδοκίες για κατάρρευση του καπιταλισμού, για ριζοσπαστικοποίηση των εργατικών μαζών και για κοινωνική επανάσταση δεν επιβεβαιώθηκαν. Ο καπιταλισμός έδειξε σύντομα ότι ήταν σε θέση να βρει διέξοδο από την κρίση, και το εργατικό κίνημα παρέμεινε στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες στην πλειοψηφία του στη γραμμή της ταξικής συμβίωσης (όταν δεν ανέχτηκε ή δεν συνεργάστηκε με το φασισμό, όπως στην περίπτωση της Γερμανίας), η οποία μπορεί να στερήθηκε για ένα χρονικό διάστημα την οικονομική της βάση, ενισχύθηκε, όμως, από το γεγονός ότι έγινε περισσότερο από ποτέ επιθυμητή για τις αστικές κυβερνήσεις και την εργοδοσία στην προσπάθειά τους να υπερβούν την κρίση και να σταθεροποιήσουν το σύστημα. Στην προσπάθεια αυτή «ο καπιταλισμός και οι οργανικοί ιδεολόγοι του αρχίζουν μια πραγματικά κοπερνίκεια επανάσταση στη θεωρία και την πολιτική (Κέυνς), που θα καθορίσει την αναδιοργάνωση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και την έξοδο από την κρίση στα μεταπολεμικά χρόνια».

(Μπυσί-Γκλυκσμάν Κ., Θέρμπορν Γκ., 1984, σ. 90). Η διάσωση του καπιταλισμού καθιστούσε τώρα αναγκαία την απομάκρυνση από την οικονομία της ελεύθερης αγοράς -που η κρίση και τα ολέθρια αποτελέσματα της, τόσο για την εργασία όσο και για το κεφάλαιο, είχαν δείξει ότι δεν μπορεί από μόνη της να διασφαλίσει την απρόσκοπτη οικονομική αναπαραγωγή της κοινωνίας και ότι έθετε σε κίνδυνο τη δημοκρατία- και οδήγησε στη συστηματική πλέον παρέμβαση του κράτους στην οικονομία. Η διαδικασία ανάπτυξης της συστηματικής αυτής παρέμβασης, που βρίσκει το αποκορύφωμα της στις τρεις πρώτες δεκαετίες μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, αναδεικνύει σε αντικείμενα δημόσιας ρύθμισης μια σειρά σχέσεις και ζητήματα που εθεωρούντο ότι ανήκουν αυστηρά στην ιδιωτική σφαίρα (όροι μίσθωσης της εργασιακής δύναμης, ανεργία, ασθένεια, στέγη, κλπ.), και εκδηλώνεται με ένα πλέγμα πολιτικών που έχουν στόχο τη διασφάλιση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, την εξασφάλιση μιας σχετικής ισορροπίας δυνάμεων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας στην αγορά εργασίας, την προστασία των μισθωτών εργαζομένων όχι μόνο για τα χρόνια που εργάζονται, αλλά και μετά από αυτά, και γενικά τη διασφάλιση ενός minimum αξιοπρεπούς διαβίωσης σε όλους τους εργαζόμενους -έστω και αν βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας-, στη βάση καθολικών δικαιωμάτων που πηγάζουν από την ιδιότητα τους ως πολιτών. Μέσα από τις πολιτικές αυτές αυξάνεται σημαντικά η απασχόληση («πλήρης απασχόληση»), αντιμετωπίζονται σε μεγάλο βαθμό οι κοινωνικές επιπτώσεις που δημιουργεί η λειτουργία της αγοράς, αυξάνεται το εισόδημα των εργαζομένων και η μαζική κατανάλωση, αμβλύνονται, ως ένα βαθμό, οι οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες, και, γενικά, ανυψώνεται το επίπεδο ζωής και δημιουργούνται συνθήκες στοιχειώδους κοινωνικής ευημερίας.

Η ρήξη με τον άναρχο καπιταλισμό και την ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς, η οποία ξεκίνησε στο τέλος του 19ου αιώνα με τις αποσπασματικές και πατερναλιστικές παρεμβάσεις του κράτους στην

αγορά εργασίας, συστηματοποιήθηκε με το New Deal και τις κεϋνσιανές πολιτικές στη διάρκεια του μεσοπολέμου, και ολοκληρώθηκε, μέσα από την εμπειρία της κρίσης και αποσταθεροποίησης, με το μεταπολεμικό κοινωνικό κράτος και το σοσιαλδημοκρατικό συμβόλαιο, συνιστά μια βαθιά τομή για το φιλελευθερισμό και τη σχέση πολιτικής και ιδιοκτησίας, και εκφράζει την ανάγκη για τη διασφάλιση όρων της συνολικής κοινωνικής αναπαραγωγής που τίθενται σε κίνδυνο από την ανάπτυξη του καπιταλισμού, χωρίς, ταυτόχρονα, να θίγεται ο πυρήνας των ανταγωνιστικών σχέσεων που συγκροτούν την κοινωνία[23]. Η αναγκαία αυτή διαδικασία μετεξέλιξης, η οποία συμβάδιζε με το αίτημα του εργατικού κινήματος για περισσότερη δημοκρατία στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ζωή, δεν ήταν, ωστόσο, δυνατό να ολοκληρωθεί χωρίς την συστηματική ενσωμάτωση των διογκούμενων εργατικών μαζών. Μια ενσωμάτωση, όμως, η οποία δεν μπορούσε πια να γίνει «εκ των άνω», όπως επιχειρήθηκε στα τέλη του 19ου και τις αρχές του 20ου αιώνα με τα πρώτα αυταρχικού-πατερναλιστικού χαρακτήρα κοινωνικά μέτρα, αλλά απαιτούσε τώρα την ενεργό συμμετοχή και συνεργασία της οργανωμένης εργασίας, που κατέστη, έτσι, συστατικό στοιχείο της διαδικασίας αυτής. Την υλική βάση για τη συμμετοχή και συνεργασία της οργανωμένης εργασίας, που οδήγησε στη θεσμοποίηση και τον έλεγχο της ταξικής σύγκρουσης, και που στο πλαίσιο του σοσιαλδημοκρατικού συμβολαίου πήρε τη μορφή της τριμερούς συνεργασίας συνδικάτων, εργοδοτικών οργανώσεων και κράτους («νεοκορπορατισμός»), προσέφερε η βασισμένη στην τεχνολογική πρόοδο αλματώδης μεταπολεμική οικονομική ανάπτυξη, η οποία επέτρεψε την πολιτική της «πλήρους απασχόλησης», τη θεσμοθέτηση μιας διευρυμένης προστασίας της εργασίας (κοινωνικά δικαιώματα) και τη μεγάλη άνοδο του βιοτικού επιπέδου. Παράλληλα, η συνεργασία αυτή διευκολυνόταν

23. Πρβλ. Ψυχοπαίδης Κ., 1997, σ. 213-215.

και στηριζόταν, από πολιτική άποψη, σε μια σειρά διαπιστώσεις που προέκυπταν από την εμπειρία του μεσοπολέμου: «Πρώτον ότι το οργανωμένο εργατικό κίνημα ήταν μια μείζων και απαραίτητη πραγματικότητα στις φιλελεύθερες κοινωνίες (...). Δεύτερον, το κίνημα αυτό δεν ήταν μπολσεβίκικο (...). Τρίτον, αν δεν εξαγοραζόταν η νομιμοφροσύνη της εργατικής τάξης με (ακριβές) οικονομικές παραχωρήσεις, η μόνη εναλλακτική λύση ήταν να τεθεί σε κίνδυνο η δημοκρατία» (Hobsbawm E., 1992, σ. 48).

Το μοντέλο κοινωνικής ενσωμάτωσης της μισθωτής εργασίας που οικοδομήθηκε μεταπολεμικά και μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70 στις χώρες της δυτικής Ευρώπης (με την τριμερή συνεργασία και τη θεσμοποίηση και τον έλεγχο των ταξικών συγκρούσεων, με την πολιτική της πλήρους απασχόλησης και την προστασία από τους κοινωνικούς κινδύνους, με την άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και, γενικά, με την εξασφάλιση ενός minimum κοινωνικής ευημερίας), σε συνδυασμό με τη σταδιακή απομυθοποίηση των καθεστώτων του υπαρκτού σοσιαλισμού, είχε ως αποτέλεσμα την εξασθένηση των ιδεών του σοσιαλισμού, την εξασθένηση του επιχειρήματος ότι η κοινωνική ευημερία απαιτεί ένα ριζικά διαφορετικό από τον καπιταλισμό σύστημα οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης. Για το κυρίαρχο, στις χώρες της βόρειας και κεντρικής Ευρώπης, ρεφορμιστικό συνδικαλιστικό κίνημα αυτό σήμαινε την οριστική εγκατάλειψη του αγώνα για μια καλύτερη κοινωνία πέραν του καπιταλισμού, την υιοθέτηση του κεϋνσιανισμού ως θεωρητικής βάσης των προβληματισμών του και τον προσανατολισμό της πολιτικής και της δράσης του σε διορθώσεις, μέσω μεταρρυθμίσεων, του καπιταλιστικού συστήματος, στη συγκράτηση και «εξημέρωση» του, μέσω μορφών κοινωνικού ελέγχου της αγοράς και γενικότερα της οικονομίας. Αλλά και στις χώρες της νότιας Ευρώπης -όπου προπολεμικά λόγω του επιπέδου της οικονομικής ανάπτυξης δεν υπήρχαν οι προϋποθέσεις μιας «ρεφορμιστικής συμβίωσης»- ενισχύονταν, με τη μεταπολεμική

καπιταλιστική σταθεροποίηση και ανάπτυξη, όλο και περισσότερο στο εργατικό κίνημα οι απόψεις που έδιναν βάρος στον αγώνα για τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα και που έτειναν για το σκοπό αυτό στη συνεργασία με το κράτος και τους εργοδότες. Τα επαναστατικά-κομμουνιστικά συνδικάτα (των οποίων η δύναμη και η επιρροή ήταν ιδιαίτερα σημαντική στη διάρκεια του αντιφασιστικού αγώνα και στους αγώνες ενάντια στα αυταρχικά και δικτατορικά καθεστώτα που επιβλήθηκαν σε κάποιες από τις χώρες αυτές), χωρίς να απεμπολούν σε προγραμματικό επίπεδο το στόχο του σοσιαλισμού, σταδιακά είτε προσαρμόστηκαν στις απόψεις αυτές, είτε αρκέστηκαν σε ένα λιγότερο ή περισσότερο περιθωριακό ρόλο.

Η παραίτηση, στην πράξη, από το αίτημα για υπέρβαση του καπιταλισμού και η μετατόπιση σε μια πολιτική του πραγματισμού και του αγώνα εντός του συστήματος της μισθωτής εργασίας ήταν η προϋπόθεση που άνοιξε το δρόμο για τη θεσμοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τη συμμετοχή τους ως ισότιμων κοινωνικών εταίρων σε μορφές τριμερούς συνεργασία κράτους, κεφαλαίου και εργασίας, ακόμα και στις χώρες που δεν αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα οι κορπορατίστικες δομές. Μια θεσμοποίηση που σηματοδοτεί το πέρασμα στο σύγχρονο μοντέλο συνδικαλισμού το οποίο διακρίνεται από τη λειτουργία των συνδικάτων περισσότερο ως «παραγόντων τάξης και σταθερότητας» στο πλαίσιο του υπάρχοντος οικονομικού και κοινωνικού συστήματος, και λιγότερο ως «αντίπαλης δύναμης», όπως ήταν τα κλασσικά συνδικάτα. Όσο και αν το συνδικαλιστικό κίνημα συνέχισε να διατηρεί σε ρητορικό επίπεδο κάποια στοιχεία αντικαπιταλιστικής κριτικής, αυτό που το χαρακτηρίζει στη μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο εποχή είναι ο προσανατολισμός του στην εξομάλυνση και τη συναινετική επίλυση των ταξικών αντιθέσεων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και στην προώθηση, μέσω του ρόλου του ως συνδιαχειριστή της οικονομικής ανάπτυξης, των συμφερόντων της

μισθωτής εργασίας για πλήρη απασχόληση, για διεύρυνση και εμβάθυνση του κοινωνικού κράτους, και για συμμετοχή της στα οφέλη από την αναπτυξιακή δυναμική των δεκαετιών του ’50 και του ’60, έχοντας να επιδείξει στο πεδίο αυτό μεγάλες επιτυχίες.

Αν, ωστόσο, η θεσμοποίηση των συνδικάτων προϋπέθετε την περιθωριοποίηση του αντικαπιταλιστικού-επαναστατικού συνδικαλισμού, από την άλλη μεριά έγινε δυνατή επειδή ακριβώς το συνδικαλιστικό κίνημα είχε τη δύναμη να διεξάγει με επιτυχία σκληρούς ταξικούς αγώνες (στους οποίους είχε σημαντική συμβολή το επαναστατικό ρεύμα) και να επισείει τον κίνδυνο μιας αντικαπιταλιστικής απειλής. Η αποδοχή τους από το κράτος και τους εργοδότες ήταν αποτέλεσμα της ικανότητας τους να επιτυγχάνουν τους στόχους τους στηριζόμενα στις δικές τους δυνάμεις, της ικανότητας τους, δηλαδή, να οργανώνουν την απαιτούμενη αλληλεγγύη των εργαζομένων, να καλλιεργούν τη θέληση τους για δράση και να τους κινητοποιούν όποτε το έκριναν αναγκαίο. Για να διατηρήσουν όμως την ικανότητα τους αυτή μέσα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο εξωτερικό περιβάλλον κατά τη διαδικασία μετάβασης από τον άναρχο πρώιμο καπιταλισμό στον καπιταλισμό του παρεμβατικού κοινωνικού κράτους, διαδικασία την οποία και συνδιαμόρφωσαν, χρειάστηκε να αλλάξουν και τα ίδια. Να αλλάξουν τον τρόπο που οργάνωναν την αλληλεγγύη καθώς και τις εσωτερικές διαδικασίες μέσα από τις οποίες συγκροτούνταν τα προς εκπροσώπηση συμφέροντα και η κοινή αντίληψη για αυτά. Ανεξάρτητα από τις γενικότερες πολιτικοκοινωνικές αλλαγές που σήμαινε η μεταβατική αυτή διαδικασία και που επηρέασαν τα συνδικάτα και τους κοσμοθεωρητικούς προσανατολισμούς τους, καθοριστικής σημασίας για την εξέλιξη των οργανωτικών δομών των συνδικάτων και για τη συνδικαλιστική πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων υπήρξαν οι μετασχηματισμοί που συντελέστηκαν την περίοδο αυτή στο οικονομικό πεδίο και οι μεταβολές που επέφεραν στη δομή και τα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας.

β. Οι μετασχηματισμοί της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Με τη σταδιακή ολοκλήρωση της εκβιομηχάνισης των οικονομιών, την εξάπλωση της μισθωτής εργασίας, τη συγκέντρωση της παραγωγής σε μεγάλες μονάδες, την ανάπτυξη νέων κλάδων, την εφαρμογή νέων τεχνολογιών και την επιστημονική οργάνωση της παραγωγής, η εργατική τάξη χάνει την αρχική ομοιογένεια της και παρουσιάζεται πλέον έντονα διαφοροποιημένη και διαστρωματωμένη. Ήδη από τα τέλη του 19ου αιώνα στην ίδια επιχείρηση εργάζονται πολλές και διαφορετικές ομάδες και κατηγορίες μισθωτών, με αισθητές διαφοροποιήσεις στο μισθό, τη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, τις συνθήκες εργασίας, τον καταμερισμό του εργασιακού φόρτου κλπ.. Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων μεγαλώνουν και στο επίπεδο των διαφορετικών κλάδων και των διαφορετικών επιχειρήσεων, ενώ, παράλληλα, την ίδια περίοδο κάνει την εμφάνιση της -με την έννοια του κοινωνικού προβλήματος και τη σύγχρονη σημασία της- η ανεργία, ως συνέπεια της μετατροπής της εργασίας σε «τακτική» απασχόληση, που επέβαλαν οι ανάγκες του νέου τρόπου οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας[24]. Αποτέλεσμα των μεταβολών αυτών, σε συνδυασμό με την κατάργηση επαγγελμάτων και ειδικοτήτων και τη δημιουργία νέων, ήταν η αποδυνάμωση των παραδοσιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων των ειδικευμένων εργατών και η υπονόμευση της παραδοσιακής ομοιοεπαγγελματικής αρχής οργάνωσης των συνδικάτων, αφού πλέον οδηγούσε

24. Για το ζήτημα αυτό της ανάδειξης της ανεργίας ως ιδιαίτερου, διακριτού, κοινωνικού προβλήματος από το τέλος του 19ου αιώνα και τη σύνδεση του με τη μετάβαση από την οικονομία της «διπλής απασχόλησης» ή των «πολλαπλών απασχολήσεων», κατά τα πρώτα στάδια της εκβιομηχάνισης, στην οικονομία της «τακτικής απασχόλησης», της πρόσδεσης, δηλαδή, σε ένα επάγγελμα, έναν κλάδο, μια επιχείρηση, που συμβάδισε με την πλήρη κυριαρχία της αγοράς εργασίας «ως μηχανισμού κατανομής της κοινωνικής εργασίας και ως μηχανισμού αναπαραγωγής της εργασίας σε μια καθαρή μορφή μισθωτής απασχόλησης», βλ. αναλυτικά Δεδουσόπουλος Α., 2000, κυρίως το πρώτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους.

στον κατακερματισμό της οργανωμένης εργασίας, ακόμα και στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης, στην αναπαραγωγή του ανταγωνισμού των εργαζομένων στο εσωτερικό της, καθώς και στον αποκλεισμό νέων στρωμάτων εργαζομένων που δεν ανταποκρινόταν στα κριτήρια οργάνωσης των ομοιοεπαγγελματικών συνδικάτων. Πρόκειται, κυρίως, για τα στρώματα των ανειδίκευτων και ημιειδικευμένων εργατών που εισρέουν μαζικά αυτήν την εποχή στη μεγάλη βιομηχανία -συμπληρώνοντας ή και αντικαθιστώντας την παραδοσιακή και περισσότερο ειδικευμένη εργατική τάξη, η οποία προέρχονταν από τη μικρή βιομηχανία και στην οποία είχε μέχρι τότε τις ρίζες του το συνδικαλιστικό κίνημα- και που αναγκάζονται να δημιουργήσουν τα δικά τους συνδικάτα.

Το συνδικαλιστικό κίνημα αντέδρασε στις μεταβολές αυτές με την υιοθέτηση της λεγόμενης «βιομηχανικής αρχής» συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία είχε στόχο την αντιμετώπιση της νέας όξυνσης του ανταγωνισμού μεταξύ των μισθωτών που προκαλούσε η καπιταλιστική ανάπτυξη, και η οποία διευκολύνθηκε από την ολοένα και μεγαλύτερη πρόσδεση της απασχόλησης των εργαζομένων με μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Η αρχή αυτή προβλέπει την απευθείας οργάνωση και την ενιαία εκπροσώπηση όλων των εργαζομένων -ανεξάρτητα από επάγγελμα, ειδικότητα, θέση κλπ.- σε καθέναν από τους οικονομικούς κλάδους (ή σε παρεμφερείς κλάδους) από αντίστοιχες εθνικής εμβέλειας οργανώσεις, καθώς και την ενιαία συνδικαλιστική έκφρασή όλων των εργαζομένων μιας επιχείρησης ή και ενός τόπου, μέσω συνδικαλιστικών δομών που αναπτύσσουν οι κεντρικές οργανώσεις προς το σκοπό αυτό. Με αυτόν τον τρόπο βασικό κύτταρο σύνθεσης και συγκρότησης των προς εκπροσώπηση συμφερόντων των μισθωτών εργαζομένων καθίσταται το εθνικής εμβέλειας «βιομηχανικό» (κλαδικό) συνδικάτο, ενώ οι συνδικαλιστικές εκπροσωπήσεις σε επίπεδο επιχείρησης ή περιοχής αποτελούν *παραρτήματα* του κεντρικού συνδικάτου και *όχι αυτόνομες* συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η «βιομηχανική

αρχή» συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν εξυπηρετούσε μόνο την ανάγκη υπέρβασης του κατακερματισμού των συνδικαλιστικών δυνάμεων και την αποτελεσματικότητά τους στην αντιπαράθεση με την εργοδοσία στο επίπεδο της επιχείρησης, αφού δεν απαιτούσε πλέον το συγκερασμό συμφερόντων που συγκροτούνταν και εκπροσωπούνταν από διαφορετικές οργανώσεις στην ίδια επιχείρηση, αλλά σηματοδότησε και μια διαφορετική αντίληψη, ένα διαφορετικό τρόπο οργάνωσης της συνδικαλιστικής αλληλεγγύης που ανταποκρινόταν περισσότερο στα ταξικά χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος. Σήμαινε την προφύλαξη από μια συντεχνιακή (εγωιστική) λογική που αναπτύσσεται και διαπερνά το συνδικαλιστικό κίνημα όταν οι διαδικασίες συλλογικοποίησης των μισθωτών εργαζομένων και συγκρότησης των προς εκπροσώπηση συμφερόντων τους συντελούνται στο πλαίσιο οργανώσεων που εκπροσωπούν *αυτόνομα* είτε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, είτε μικροσκοπικά, κατά κανόνα, επιμέρους τμήματα τους, με κριτήριο, π.χ., την επιχείρηση ή τον τόπο. Όταν, με άλλα λόγια, οι συνδικαλιστικές μορφές οργάνωσης ενώνουν/χωρίζουν τους εργαζόμενους στη βάση στενά εννοούμενων συμφερόντων που μπορεί να συνδέονται είτε με την ισχυρή θέση που κατέχουν κάποιες κατηγορίες τους στην αγορά εργασίας, είτε με την επιχείρηση στην οποία εργάζονται (μικροκορπορατισμός), ακυρώνοντας, έτσι, τη δυνατότητα η δύναμη κάποιων ομάδων να εξισορροπεί την αδυναμία κάποιων άλλων[25].

Παρ' όλο που τα πρώτα «βιομηχανικά» (εθνικά κλαδικά) συνδικάτα κάνουν την εμφάνιση τους από την τελευταία δεκαετία του 19ου αιώνα, θα συνυπάρξουν για ένα μακρύ χρονικό διάστημα σε κατάσταση έντονου ανταγωνισμού με τα ομοιοεπαγγελματικά

25. Για το ζήτημα αυτό βλ. αναλυτικά Παλαιολόγος Ν., 1991, ειδικότερα το κεφάλαιο «Διαδικασίες συγκρότησης και πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα».

συνδικάτα. Η επιβολή τους ως κυρίαρχης μορφής συνδικαλιστικής οργάνωσης θα ολοκληρωθεί στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες στη διάρκεια του μεσοπολέμου, αν και σε ορισμένες από αυτές θα εξακολουθήσει να κυριαρχεί μέχρι και σήμερα ο παραδοσιακός ομοιοεπαγγελματικός συνδικαλισμός, ενώ σε κάποιες άλλες θα εξακολουθήσει να διατηρείται ένας, έστω και μικρός, αριθμός ομοιοεπαγγελματικών συνδικάτων[26]. Η διατήρηση, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, ομοιοεπαγγελματικών συνδικάτων (εφόσον υποδηλώνει την τάση ομάδων και κατηγοριών των εργαζομένων, που διαθέτουν ή κατέκτησαν μια πλεονεκτική θέση στην αγορά εργασίας, να περιχαρακώνονται οργανωτικά και να επιδιώκουν την αυτόνομη προώθηση των επιδιώξεων τους), όπως, άλλωστε, και αυτή καθ' εαυτή η διαμάχη γύρω από αυτό το ζήτημα, αποτελεί έκφρασή των διαφορετικών αντιλήψεων για το οφειλόμενο εύρος της αλληλεγγύης, καθώς και των ετερογενών και εν μέρει αντιτιθέμενων συμφερόντων που πάντα υπήρχαν στον κόσμο της οργανωμένης εργασίας, και καταδεικνύει τις δυσκολίες που ανέκαθεν συναντούσε η άρση του ανταγωνισμού των μισθωτών εργαζομένων και τις οποίες έπρεπε να υπερβεί η οργάνωση της ταξικής αλληλεγγύης. Από την άποψη αυτή είναι χαρακτηριστικό ότι την ίδια περίοδο κατά την οποία το συνδικαλιστικό κίνημα, με τη μετάβαση από τα παραδοσιακά ομοιοεπαγγελματικά στα εθνικά κλαδικά συνδικάτα, επιχειρεί την ανασυγκρότηση και διεύρυνση της αλληλεγγύης, παρατηρείται μια αντίστροφη κίνηση με τη δημιουργία, αυτή τη φορά, ξεχωριστών συνδικαλιστικών οργανώσεων από ένα σχετικά νέο στρώμα μισθωτών εργαζομένων. Πρόκειται για τους υπαλλήλους, που από τις αρχές του 20ου

26. Μια ιδιαίτερη μορφή νόθευσης του «βιομηχανικού συνδικαλισμού» έχουμε στις χώρες όπου το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελείται από ξεχωριστά οργανωμένα ιδεολογικοπολιτικά ρεύματα, οπότε η αρχή «μια συνδικαλιστική εκπροσώπηση στην επιχείρηση, ένα συνδικάτο στον κλάδο», αναιρείται από την ξεχωριστή οργανωτική παρουσία των ρευμάτων αυτών και στο επίπεδο των επιχειρήσεων και στο επίπεδο των κλάδων.

αιώνα παρουσιάζουν μια αλματώδη αύξηση, η οποία οφείλεται, από τη μια μεριά, στη μεγέθυνση των επιχειρήσεων, τον αυξημένο καταμερισμό εργασίας στο εσωτερικό τους και την επιστημονικότερη οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας (διαχωρισμός και αυτοτελής ανάπτυξη λειτουργιών, όπως του τεχνικού-επιστημονικού σχεδιασμού, της εποπτείας και των ελέγχων, της τήρησης βιβλίων κλπ.), και, από την άλλη, στην ανάπτυξη, στο επίπεδο της οικονομίας συνολικά και δίπλα στον τομέα του εμπορίου, ενός αυτόνομου τομέα παροχής υπηρεσιών, που εν πολλοίς σχετίζεται με τη διεύρυνση και διόγκωση των λειτουργιών και δαπανών του παρεμβατικού κράτους. Η ίδρυση -ήδη από τα τέλη του 19ου, αλλά κυρίως από τις πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα- ξεχωριστών συνδικαλιστικών δομών από τους ιδιωτικούς και δημοσίους υπαλλήλους συνιστά μια νέα μορφή «ομοιοεπαγγελματικού» συνδικαλισμού, που δεν αναφέρεται πια σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή ειδικότητα, αλλά σε ένα ολόκληρο στρώμα μισθωτών εργαζομένων, αποτελούμενο από πολλές και ετερογενείς ομάδες και κατηγορίες (επιστήμονες, υψηλά εξειδικευμένους τεχνικούς, επιστάτες, πωλητές, απλούς υπαλλήλους γραφείου κλπ.). Παρά το γεγονός ότι και οι υπάλληλοι, ως μισθωτοί, εξαρτώνται για την επιβίωση τους από την πώληση της εργασιακής τους δύναμης, το στοιχείο που τους διαφοροποιεί ως σύνολο από τους εργάτες είναι η ανάπτυξη από μέρους τους μια ιδιαίτερης ιδεολογίας και κουλτούρας, η οποία έχει τις ρίζες της σε μια θολή διάκριση (άγνωστη στις προκαπιταλιστικές κοινωνίες) της εργασίας σε χειρωνακτική και πνευματική[27], στη στενότερη επαφή και στη σχέση εμπιστοσύνης, που αρχικά τουλάχιστον, υπήρχε μεταξύ υπαλλήλων και εργοδοσίας, στην ανάθεση σε αυτούς μέρους των εργοδοτικών λειτουργιών της διεύθυνσης και επίβλεψης της εργασιακής διαδικασίας, και, βέβαια, στις υλικές ανταμοιβές και

27. Βλ. σχετικά Μπαλιμπάρ Ε., 1986.

τα προνόμια που συνδεόταν με την ενδιάμεση αυτή θέση τους ως μισθωτών με επιμέρους εργοδοτικές λειτουργίες. Από εδώ προέκυψε μια ατομιστική, καταρχήν, αντίληψη των υπαλλήλων για τα συμφέροντα τους, που τους κρατά, ως επί το πλείστον, μακριά από συλλογικές μορφές δραστηριοποίησης, οι οποίες και όταν υιοθετούνται, εκδηλώνονται με οργανωτικά σχήματα τέτοια ώστε να τους διαχωρίζουν και να τους διαφοροποιούν από τους εργάτες. Η συνείδηση διαφορετικότητας και ανωτερότητας των υπαλλήλων έναντι των εργατών, που απορρέει από την υπαλληλική ιδεολογία και κουλτούρα, συντηρείται και όταν η κατανομή των διευθυντικών και εποπτικών λειτουργιών, από τη μια, και εκτελεστικών, από την άλλη, παύει να ταυτίζεται με τη διάκριση διανοητικής και χειρωνακτικής εργασίας, όταν, δηλαδή, με τη ραγδαία αύξηση των υπαλλήλων, την αυστηρή ιεράρχηση τους και την έντονη εσωτερική τους διαφοροποίηση, οι διευθυντικές και εποπτικές λειτουργίες συγκεντρώνονται σε μια μικρή μόνο ομάδα ανωτέρων υπαλλήλων, ακόμα και όταν, όπως σήμερα, οι συνθήκες εργασίας και ζωής της μεγάλης μάζας των απλών υπαλλήλων εξομοιώνονται ουσιαστικά με αυτές των εργατών. Στη συντήρηση του οργανωτικού αυτού αναχρονισμού που κρατάει σε ένα μεγάλο βαθμό και σήμερα διαχωρισμένες τις οργανώσεις των εργατών και των υπαλλήλων, συμβάλλει, ασφαλώς, και μια συνειδητή εργοδοτική και κρατική πολιτική αποκλεισμού των εργατών από μικρά έστω προνόμια (καλύτερη μισθολογική εξέλιξη, μισθός έναντι ημερομισθίου, περισσότερο διασφαλισμένη θέση εργασίας - υψηλότερη αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης, καλύτερο καθεστώς αδειών κ.ά.), τα οποία συνεχίζει να επιφυλάσσει μόνο για όσους φέρουν την υπαλληλική ιδιότητα.

Οι οργανωτικές μεταβολές που συντελέστηκαν σταδιακά στο συνδικαλιστικό κίνημα μέχρι το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο είχαν άμεσες επιπτώσεις και στη συνδικαλιστική πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων. Με τη δημιουργία μεγάλων μαζικών οργανώσεων

στις οποίες συνυπάρχουν διαφορετικές ομάδες και κατηγορίες εργαζομένων, με ανομοιογενή άμεσα οικονομικά και επαγγελματικά συμφέροντα και επιδιώξεις που δεν επιτρέπουν πλέον μια σχετικά απρόσκοπτη και αδιαμεσολάβητη μεταγραφή τους σε πολιτική της οργάνωσης, τα συνδικάτα υιοθετούν υποχρεωτικά μια πολιτική «γενίκευσης των συμφερόντων, που βρήκε την ιστορική της έκφραση στην υποχώρηση των ποιοτικών σε όφελος των ποσοτικών διεκδικήσεων, καθώς και των επιμέρους αιτημάτων σε όφελος των καθολικών» (Brandt G., Jacobi O., Müller-Jentsch W., 1982, σ. 21). Η πολιτική γενίκευσης των συμφερόντων προϋπέθετε, όμως, πολύ πιο σύνθετες από ότι στο παρελθόν, και όχι πάντα κατανοητές από τα μέλη, διεργασίες ερμηνείας, επιλογής, διαμεσολάβησης και σύνθεσης των συμφερόντων, που οδήγησαν στη συγκεντροποίηση των εσωτερικών διαδικασιών λήψης αποφάσεων και στη δημιουργία μηχανισμών στους οποίους η μεγάλη μάζα των εργαζομένων δεν έχει άμεση πρόσβαση, με συνέπεια να δημιουργούνται αποκλίσεις μεταξύ της πολιτικής της οργάνωσης και της θέλησης επιμέρους ομάδων των μελών τους, που συχνά δεν αναγνωρίζουν σε αυτήν τα άμεσα συμφέροντα τους, τις ιδιαίτερες ανάγκες και επιδιώξεις τους.

Η οργανωτικοπολιτική συγκεντροποίηση των συνδικάτων, ως αποτέλεσμα της εξάπλωσης του συνδικαλισμού και της υιοθέτησης της «βιομηχανικής αρχής» οργάνωσης, μπορεί να διέρρηξε την αρχική άμεση σχέση και να οδήγησε στην εμφάνιση προβλημάτων «βάσης»-«ηγεσίας» του συνδικαλιστικού κινήματος που δεν υπήρχαν στο παρελθόν, δημιουργώντας έτσι προϋποθέσεις για τη γραφειοκρατικοποίηση του, από την άλλη μεριά, όμως, ανταποκρινόταν στην ανάγκη για τη μεγαλύτερη δυνατή άρση του ανταγωνισμού των μισθωτών, για οργανωτική ενότητα της εργατικής τάξης και για την αποτροπή ενός συντεχνιακού κατακερματισμού των συμφερόντων της. Πάνω σε αυτή τη βάση το συνδικαλιστικό κίνημα κατάφερε -έστω και ανάγοντας σε γενικά

συμφέροντα της εργατικής τάξης τα συμφέροντα των ισχυρότερων συνδικαλιστικών ομάδων (Hyman R., 2002), που ήταν οι σταθερά απασχολούμενοι βιομηχανικοί τεχνίτες- να συσπειρώσει και να οργανώσει την αλληλέγγυα δράση ευρύτερων στρωμάτων των μισθωτών εργαζομένων και να επιβάλλει την αναγνώριση των συνδικάτων από τη νομοθεσία, τους εργοδότες και την κοινωνία γενικά ως των γνήσιων εκπροσώπων της εργατικής τάξης, ακόμα και όταν οργανωτικά δεν εκπροσωπούσαν παρά ένα μέρος μόνο των μισθωτών εργαζομένων.

Η αναγκαία από την άποψη της ταξικής ενότητας συγκεντροποίηση γίνεται πρόβλημα όταν, στο πλαίσιο της αναγνώρισης και αργότερα της θεσμοποίησης τους, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποκτούν ένα δεύτερο, πέρα από την οργανωτική δύναμη των μελών τους, βάθρο στήριξης. Όταν δηλαδή η δυνατότητα τους για συμμετοχή στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό γίγνεσθαι δεν εξαρτάται πια μόνο ή τόσο από την οργάνωση της αλληλεγγύης και τη θέληση για δράση των μελών τους, όσο από τη θεσμική πρόσδεση και κατοχύρωση τους. Στο πλαίσιο αυτό παράγονται αποτελέσματα που μετασχηματίζουν τα συνδικάτα όχι μόνο ως προς τις προς τα έξω κοινωνικοοικονομικές λειτουργίες τους, αλλά και ως προς την εσωτερική οργανωτική λειτουργία τους και τις διαδικασίες μέσα από τις οποίες διαμορφώνεται η πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων. Η εξωτερική στήριξη που τους προσφέρει η πρόσδεση τους σε ένα ευρύ φάσμα οικονομικών και κοινωνικών κρατικών πολιτικών -υπερβαίνοντας τη λειτουργία τους ως εργαλείο στα χέρια των εργαζομένων και ως εκπροσώπων των συμφερόντων τους απέναντι στην εργοδοσία και το κράτος-, όπως και ο διορισμός του ηγετικού προσωπικού τους σε μια σειρά δημόσιων και κρατικών συμβουλευτικών οργάνων και κέντρων λήψης αποφάσεων (επιτροπές υπουργείων, υπηρεσίες απασχόλησης, ασφαλιστικούς οργανισμούς, οργανισμούς διαιτησίας και μεσολάβησης, συμβούλια ραδιοτηλεόρασης κλπ.), είχε ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη

τάσεων ενίσχυσης της αυτονόμησης της συνδικαλιστικής ηγεσίας από τα μέλη, επαγγελματοποίησης του στελεχικού προσωπικού και μετατροπής τους σε γραφειοκρατικούς μηχανισμούς. Κάτω από αυτές τις συνθήκες διαμορφώνεται μια πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων που επηρεάζεται πια λιγότερο από τις εσωτερικές διαλογικές διαδικασίες συλλογικοποίησης και σύνθεσης των συμφερόντων, οι οποίες και ατονούν, και περισσότερο από την ανάγκη συμβατότητας της με τη θεσμική αναγνώριση και συμμετοχή της οργάνωσης, ωθώντας τα συνδικάτα σε μια ενδιάμεση θέση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, του κράτους και των εργοδοτών. Η πρόσδεση στις κρατικές πολιτικές, όπως, άλλωστε, και η συμμετοχή τους σε μια σειρά θεσμούς εξομάλυνσης των ταξικών αντιπαραθέσεων, είχε ως πρακτική συνέπεια την απομάκρυνση από τη συνδικαλιστική πολιτική των συμφερόντων εκείνων που εξ' αρχής δεν θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε συμβιβασμούς και συναίνεση[28], και τον προσανατολισμό της αποκλειστικά σε βραχυπρόθεσμους στόχους (π.χ. αιτήματα για μισθούς, όρους και συνθήκες εργασίας). Παράλληλα, καλλιέργησε το έδαφος για την ανάπτυξη της «ικανότητας διαπραγμάτευσης» έναντι της ανάπτυξης της οργανωτικής δύναμης, της «γραφειοκρατικής αποτελεσματικότητας» έναντι της συμμετοχής των εργαζομένων (πρβλ. Swartz D., 2001), καθώς και για την περαιτέρω ενίσχυση των αντιλήψεων της ταξικής συνεργασίας έναντι αυτών της ταξικής πάλης. Το ζητούμενο πια, στο πλαίσιο της γραφειοκρατικής-τεχνοκρατικής συνείδησης και πρακτικής που αναπτύσσεται μέσα στις

28. «Επειδή τα ανταγωνιστικά συμφέροντα, όπως το λέει και η ίδια η λέξη, θεμελιώνονται σε θέσεις συμφερόντων που απωθούνται μεταξύ τους και που εξ' αρχής δεν προσφέρονται για συναινέσεις, δεδομένου ότι αμφισβητούν τη νομιμότητα ουσιωδών συμφερόντων της άλλης πλευράς, η συνδικαλιστική διαμεσολάβηση συμφερόντων έχει ως απαραίτητη προϋπόθεση είτε τον εξοστρακισμό των ταξικών συμφερόντων, ως τέτοιων, ή τη μετάθεση τους σε άλλους θεσμούς (π.χ. πολιτικά κόμματα), είτε το μετασχηματισμό τους σε μερικά συμφέροντα» (Brandt G., Jacobi O., Müller-Jentsch W., 1982, σ. 31).

συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν είναι τόσο η οργάνωση της αλληλεγγύης, η ενεργητική συμμετοχή στις εσωτερικές διαδικασίες και η κινητοποίηση των μελών -που προϋποθέτει και έναν παιδευτικό ρόλο των συνδικάτων: να βοηθούν τους εργαζόμενους να υπερβούν τις ατομιστικές αντιλήψεις και να κατανοήσουν ως τάξη την κοινότητα των συμφερόντων τους-, όσο η ποσοτική μεγιστοποίηση και η διασφάλιση μιας παθητικής εναρμόνισης και συμμετοχή των μελών στις κινήσεις και πρωτοβουλίες της συνδικαλιστικής ηγεσίας, που δεν απέκλειαν, ασφαλώς, και στιγμές αντιπολίτευσης, την απειλή, δηλαδή, ή και την καθοδήγηση ελεγχόμενων εργατικών αγώνων, σαν στιγμιαίο διαπραγματευτικό όπλο για την επίτευξη των επιδιωκόμενων συμφωνιών.

Η προσφυγή στην εξωτερική θεσμική υποστήριξη και η μεγιστοποίηση, έτσι, της αυτονόμησης τους από τα μέλη, μπορεί να αποτελούσε για τα συνδικάτα μια απάντηση στην, κατά κάποιο τρόπο, αντιφατική κατάσταση που βρίσκονταν -να πρέπει, δηλαδή, για την επιβίωση τους και τη διατήρηση και διεύρυνση των επιτευγμάτων τους, να εμφανίζονται και να επιβεβαιώνονται συνεχώς ως αξιόμαχη και αξιόπιστη δύναμη που είναι σε θέση, από τη μια πλευρά, να στρατολογεί μέλη και να τους δημιουργεί τη θέληση για δράση, και από την άλλη να δεσμεύει τα μέλη της, ώστε να μην ενεργοποιούν, τουλάχιστον εκτός των σχεδιασμών της οργάνωσης, τη θέληση αυτή[29]-, σήμαινε όμως, ταυτόχρονα, την οικειοθελή προσαρμογή και πειθάρχηση τους στους θεσμικούς κανόνες του παιχνιδιού, ως το τίμημα που έπρεπε να αποδεχθούν για την εξωτερική υποστήριξη. Μια προσαρμογή και πειθάρχηση που από την πλευρά της πολιτικής εξουσίας, για την οποία η αναγνώριση και θεσμοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος συνδέεται με τη λειτουργία του ως παράγοντα τάξης και σταθερότητας στο πλαίσιο του υπάρχοντος οικονομικού και κοινωνικού

29. Βλ. Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 193-196.

συστήματος, επιδιώχθηκε και με κάθε άλλο δυνατό τρόπο. Πέρα από την πρόσδεση του ηγετικού προσωπικού των συνδικάτων σε ένα μεγάλο αριθμό συμβουλευτικών οργάνων και κέντρων λήψης αποφάσεων, το κράτος εκδήλωσε ευθύς εξαρχής την επιδίωξη του αυτή με άμεσες παρεμβάσεις στο εσωτερικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θέτοντας, νομοθετικά, περιορισμούς στα αιτήματα τους και στον τρόπο προώθησης τους, δημιουργώντας εμπόδια στις διαδικασίες συλλογικοποίησης και συγκρότησης μιας κοινής ταυτότητας, και επιδιώκοντας, τελικά, την «αναγκαστική εξομοίωση του τύπου συλλογικής δράσης της εργατικής τάξης με τον τύπο συλλογικής δράσης που κυριαρχεί σε κάθε άλλη 'ομάδα συμφέροντος'»[30].

Οι μετασχηματισμοί που συντελέστηκαν στα συνδικάτα των αναπτυγμένων καπιταλιστικών χωρών της Δυτ. Ευρώπης μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο οδήγησαν σε ένα τύπο συνδικαλισμού που από την οπτική των σύγχρονων κοινωνικών επιστημών περιγράφεται με βάση τα πέντε παρακάτω χαρακτηριστικά, όπως τα συνοψίζει ο W. Müller-Jentsch (1997, σ. 95-98):

- Τα σύγχρονα συνδικάτα είναι *αντιπροσωπευτικές* οργανώσεις, οι οποίες, από τη μια μεριά, διατυπώνουν αιτήματα στο όνομα όλων των μελών τους και γενικά των μισθωτών εργαζομένων, αλλά σε σχετική ανεξαρτησία από αυτούς, και, από την άλλη, είναι σε θέση να δεσμεύουν τα μέλη τους στις συμφωνίες που επιδιώκουν και που επιτυγχάνουν.

30. Ό.π. σ. 184, όπου και μια αναλυτική αναφορά στις μορφές των κρατικών αυτών παρεμβάσεων στο εσωτερικό των συνδικάτων. Ακραία περίπτωση κρατικής νομοθετικής παρέμβασης -έστω και με τη σύμφωνη κάποτε γνώμη των συνδικάτων- αποτελεί η περίπτωση της Ελλάδας, όπου εκτός του υποχρεωτικού οργανωτικού διαχωρισμού των δημοσίων υπαλλήλων από τους υπόλοιπους μισθωτούς εργαζόμενους, προβλέπονται με κάθε λεπτομέρεια όλες οι εσωτερικές λειτουργίες και διαδικασίες των συνδικάτων (εκλογικό σύστημα, υποχρεωτική εγγραφή οργανώσεων, διαδικασία εκλογής οργάνων, μορφές οργάνωσης κλπ.).

- Τα σύγχρονα συνδικάτα είναι *«κατοχυρωμένα (befestigte) συνδικάτα»*, που σημαίνει: α) ότι απολαμβάνουν την πλήρη αναγνώριση από τη νομοθεσία, τους εργοδότες και την κοινή γνώμη, όχι απλώς με την έννοια της νομικής ανοχής, αλλά της παραδοχής ότι συμβάλλουν στην κοινωνική τάξη και σταθερότητα, β) ότι διαθέτουν μια εξασφαλισμένη θεσμική θέση, που τους επιτρέπει να εμφανίζουν μεγάλη σταθερότητα και αντοχή απέναντι στις διακυμάνσεις της οικονομίας, και γ) ότι τους ανατίθεται οιονεί δημόσιες λειτουργίες και υπευθυνότητες.

- Τα σύγχρονα συνδικάτα είναι δομικά ενταγμένα στη *θεσμοποιημένη ταξική σύγκρουση*, που υποτάσσει τις παραγόμενες από τη δομή του συστήματος ταξικές αντιπαραθέσεις σε συγκεκριμένους κανόνες και τις μετατρέπει σε ελεγχόμενες και δυνατές να ρυθμιστούν αντιπαραθέσεις συμφερόντων, αποκλείοντας εμφυλιοπολεμικού χαρακτήρα συγκρούσεις.

- Τα σύγχρονα συνδικάτα είναι *«ενδιάμεσες» (intermediäre)* οργανώσεις, που χαρακτηρίζονται όχι από την αδιάλειπτη και άνευ όρων εκπροσώπηση των συμφερόντων των μελών, αλλά από τη διαμεσολάβησή τους. Μεσολαβούν μεταξύ των συμφερόντων διαφορετικών ομάδων, μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, μεταξύ κράτους και κοινωνίας, μεταξύ πολιτικής και οικονομίας, διαμορφώνοντας συνδικαλιστικές πολιτικές και στρατηγικές συνεκτιμώντας όχι μόνο τη θέληση των μελών, αλλά και το γενικότερο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό μπορεί να προκρίνουν την πολιτική της συνεργασίας, που συνιστά τον πιο ασφαλή τρόπο για τη διαμεσολάβηση συμφερόντων, δεν αποκλείουν ωστόσο και την πολιτική της σύγκρουσης, στα όρια όμως πάντα μιας πραγματιστικής πολιτικής συμφερόντων που επιζητά την εξισορρόπηση και το συμβιβασμό.

- Τα σύγχρονα συνδικάτα είναι *μαζικές οργανώσεις με συγκεντρωτικές-γραφειοκρατικές* οργανωτικές δομές. Αυτό σημαίνει μια σχετική αυτονόμηση της οργάνωσης από τα μέλη και την εμφάνιση στην πολιτική συμφερόντων της, δίπλα στα πρωταρχικά συμφέροντα των μελών, «δευτερευόντων συμφερόντων» του διοικητικού μηχανισμού της οργάνωσης, που σχετίζονται, αφενός, με προσωπικά προνόμια του στελεχικού προσωπικού (εισόδημα, συνθήκες εργασίας, άσκηση εξουσίας κλπ.) και, αφετέρου, με το συμφέρον για διασφάλιση της ύπαρξης και περαιτέρω ανάπτυξη της ίδιας της οργάνωσης, κάτι, βέβαια, που έμμεσα συμβαδίζει και με τα συμφέροντα των μελών.

Τα γενικά αυτά χαρακτηριστικά δεν σημαίνουν, ασφαλώς, την πλήρη ομοιομορφία των συνδικάτων των αναπτυγμένων καπιταλιστικών χωρών. Τα διαφοροποιημένα συστήματα διαμεσολάβησης συμφερόντων, εργασιακών σχέσεων και ρύθμισης των συγκρούσεων τα οποία -υπό την επίδραση και του συνδικαλιστικού κινήματος- διαμορφώθηκαν μεταπολεμικά στο δυτικοευρωπαϊκό χώρο και τα οποία κινούνται από τον ισχυρό παρεμβατικό ρόλο του κράτους (π.χ. Σουηδία) μέχρι την πλήρη σχεδόν απουσία του (π.χ., Μ. Βρετανία), από το ισχυρό κορπορατίστικο μοντέλο (π.χ. Αυστρία) μέχρι το πλουραλιστικό (Μ. Βρετανία), και από ένα ισχυρά συγκεντρωτικό (π.χ. Σουηδία) μέχρι ένα πλήρως αποκεντρωμένο (π.χ. Μ. Βρετανία) σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, συνυφαίνονται, όπως θα δούμε και σε επόμενο κεφάλαιο, με σημαντικές διαφοροποιήσεις των συνδικάτων από χώρα σε χώρα, τόσο ως προς τις οργανωτικές μορφές, όσο και ως προς τις στρατηγικές και τις πρακτικές τους. Οι διαφοροποιήσεις αυτές αντανακλούν τον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο σφράγισαν τις γενικές τάσεις εξέλιξης, από τη μια, οι συγκεκριμένες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες της κάθε χώρας, και, από την άλλη, οι ιστορικές εμπειρίες και οι παραδόσεις των συνδικάτων, προσδίδοντας διαφορετική έκταση και ένταση στα προαναφερ-

θέντα χαρακτηριστικά από χώρα σε χώρα και από συνδικάτο σε συνδικάτο. Στο μεταπολεμικό συνδικαλιστικό τοπίο μπορούμε, έτσι, από οργανωτική άποψη, να διακρίνουμε:

- *σε αναφορά με τον τρόπο οικοδόμησης τους:* συνδικαλιστικά κινήματα με ενιαία κεντρική έκφραση και σχετική ουδετερότητα απέναντι στα κόμματα, σε αντίθεση με συνδικαλιστικά κινήματα που συγκροτούνται και διαχωρίζονται με βάση τους ιδεολογικοπολιτικούς προσανατολισμούς τους και έχουν στενή συγγένεια με τα πολιτικά κόμματα
- *σε αναφορά με τον τρόπο που οργανώνουν τα μέλη τους:* συνδικαλιστικά κινήματα στα οποία κυριαρχούν τα «βιομηχανικά», δηλ. κλαδικά συνδικάτα, συνδικαλιστικά κινήματα που χαρακτηρίζονται από ομοιοεπαγγελματικές μορφές συνδικαλισμού, και άλλα στα οποία συνυπάρχουν κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά συνδικάτα, ή ακόμα και επιχειρησιακά συνδικάτα
- *σε αναφορά με το βαθμό οργανωτικής συγκεντροποίησης:* συνδικαλιστικά κινήματα με έντονη οργανωτική συγκεντροποίηση, με μικρό δηλαδή αριθμό αυτοτελών συνδικάτων, άλλα με μέτρια και άλλα με χαμηλή, ή ακόμα και περιπτώσεις ακραίου οργανωτικού κατακερματισμού.

Μπορούμε, επίσης, να διαπιστώσουμε ένα ευρύ φάσμα διαφορετικών τάσεων από την άποψη της συνδικαλιστικής πολιτικής:

- από μια περισσότερο συναινετική (στις χώρες της βόρειας Ευρώπης), μέχρι μια περισσότερο διεκδικητική (στις χώρες της νότιας Ευρώπης)
- από μια πολύ ισχυρή πρόσδεση στις κρατικές πολιτικές (π.χ. σκανδιναβικές χώρες, Αυστρία, Γερμανία), μέχρι μια πολύ ασθενέστερη (π.χ. Γαλλία, Ιταλία, και κυρίως Μ. Βρετανία)
- από μια πολιτική που δίνει βάρος στα οικονομικά συμφέροντα και την αγορά εργασίας (π.χ. Μ. Βρετανία, Γερμανία), μέχρι

μια πολιτική που περιλαμβάνει και γενικότερους κοινωνικούς και πολιτικούς στόχους (π.χ. Γαλλία, Ιταλία).[31]

31. Εκτός αυτού του συνδικαλιστικού τοπίου πρέπει να θεωρηθεί ότι βρίσκεται ο συνδικαλισμός στις ΗΠΑ και την Ιαπωνία, αφού διαπνέεται συνολικά από μια διαφορετική συνδικαλιστική λογική. Σε αντίθεση με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα που -τουλάχιστον προγραμματικά- στηρίζονται στην αντίληψη μιας κοινής ταξικής θέσης όλων των μισθωτών εργαζομένων και σε μια πολιτικά θεμελιωμένη αλληλεγγύη της τάξης, και, ως εκ τούτου, αυτοκατανοούνται ως εκπρόσωποι των συλλογικών συμφερόντων της εργατικής τάξης (ανεξάρτητα από το αν τα ερμηνεύουν σε μια αντικαπιταλιστική κατεύθυνση ή με ένα τρόπο που τα ενσωματώνει στο καπιταλιστικό σύστημα), τα αμερικανικά και τα ιαπωνικά συνδικάτα αυτοκατανοούνται ως εκπρόσωποι αποκλειστικά και μόνο των συμφερόντων των συγκεκριμένων μελών τους. Η θεμελιώδης αυτή προγραμματική διαφορά οδηγεί και σε διαφορετικές λογικές οργανωτικής ανάπτυξης και πολιτικής εκπροσώπησης συμφερόντων. Έτσι, ενώ για τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, παρά τις μεγάλες μεταξύ τους διαφοροποιήσεις, από την αξίωση για εκπροσώπηση του συνόλου των εργαζομένων προκύπτει, στο μεν οργανωτικό επίπεδο, η ανάγκη για συγκεντροποίηση και για αλληλέγγυα δράση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού των εργαζομένων, στο δε επίπεδο της συνδικαλιστικής πολιτικής, ο προσανατολισμός σε γενικά συμφέροντα της μισθωτής εργασίας και σε γενικότερους κοινωνικοπολιτικούς στόχους, στα αμερικανικά και ιαπωνικά συνδικάτα κυριαρχεί η αποκέντρωση, ο κατακερματισμός, η απολιτικοποίηση και η προώθηση συντεχνιακού χαρακτήρα αιτημάτων των επιμέρους συνδικαλισμένων ομάδων. Αν και υπάρχουν κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο ρόλος τους είναι ουσιαστικά ασήμαντος με όλο το βάρος να πέφτει στις επιμέρους εκπροσωπήσεις συμφερόντων, οι οποίες στις ΗΠΑ έχουν ως βάση το επάγγελμα και στην Ιαπωνία την επιχείρηση, και οι οποίες περιορίζονται αποκλειστικά στη διεκδίκηση άμεσων αιτημάτων σχετικών με την απασχόληση, τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας. Τα αμερικανικά συνδικάτα, από τα οποία συχνά δεν λείπει η αγωνιστική διάθεση και η μαχητικότητα και στα οποία έχει αποδοθεί ο όρος «business unions» (τα συνδικάτα ως επιχειρήσεις), έχουν ως κύριο έργο τους τον έλεγχο της αγοράς εργασίας στο επίπεδο των επιχειρήσεων ή σε τοπικό επίπεδο, αποκλείοντας την πρόσβαση στην εργασία σε όσους δεν είναι μέλη τους και περιχαρακώνοντας και εκπροσωπώντας μονοπωλιακά και ανταγωνιστικά έναντι άλλων τμημάτων των εργαζομένων την «πελατεία» τους. Αποτελούν έτσι τα ίδια έκφραση τον ανταγωνισμού μεταξύ των μισθωτών εργαζομένων, ενός ανταγωνισμού που τον αναπαράγουν στο επίπεδο της οργάνωση, χρησιμοποιώντας το ένα εναντίον του άλλου επιμέρους τμήματα τους (πρβλ. Hoffmann J., 1981). Όσον αφορά τον ιαπωνικό συνδικαλισμό, έχοντας ως οργανωτική βάση την επιχείρηση και μη διαθέτοντας ουσιαστικά δομές που να υπερβαίνουν τα όρια της, αποτελεί με τα 74.579 (!) συνδικάτα του «έναν παράδεισο της μεταφορντικής ευελιξίας» (Markovits A., 1989). Τα επιχειρησιακά αυτά συνδικάτα, ελεγχόμενα από τη φύση τους εύκολα από την εργοδοσία, αλλά και στηριζόμενα τα ίδια σε μια αντίληψη της «επιχείρησης ως κοινότητας», είναι σταθερά προσκολλημένα στην επιχειρηματική πολιτική, έχοντας αναφορά μόνο στα στενά συμφέροντα της μειοψηφίας των σταθερά απασχολούμενων μισθωτών της επιχείρησης, την οποία και μόνον οργανώνουν και εκπροσωπούν. (Βλ. σχετικά,

Στο βαθμό, πάντως, που, παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις τους, τα ευρωπαϊκά συνδικάτα κατά τη μεταπολεμική περίοδο λειτούργησαν στην πράξη, μέσω της θεσμοποίησης, της γραφειοκρατικής συγκεντροποίησης και της μετατροπής τους σε «ενδιάμεσες» οργανώσεις, λιγότερο ως αντίπαλη δύναμη και περισσότερο ως «παράγοντας τάξης και σταθερότητας», διεκδικώντας βραχυπρόθεσμα συμφέροντα που επιτρέπουν συναινέσεις και επιδιώκοντας οφέλη από τη συμμετοχή στην καπιταλιστική ανάπτυξη, τίθεται, ευλόγως και από διαφορετικές σκοπιές το ζήτημα αν η λειτουργία τους αυτή σηματοδοτεί μια μετάλλαξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, μια οριστική μετατροπή της σε μια απλή, μεταξύ των άλλων, «ομάδα συμφερόντων». Με άλλα λόγια, τίθεται το ερώτημα αν ο περιορισμός της αυτονομίας των συνδικάτων και η συμμετοχή και προσαρμογή τους στους θεσμούς και τους κανόνες του καπιταλιστικού συστήματος υποδηλώνει την πλήρη και σταθερή ενσωμάτωση τους σε αυτό, ότι έπαψαν οριστικά να αποτελούν εργαλείο στα χέρια του κόσμου της μισθωτής εργασίας, ή αν έχουμε να κάνουμε, όπως υποστηρίζουν οι *C. Offe* και *H. Wiesenthal* (1993), με μια απολύτως θεμιτή, ρεαλιστική και ορθολογική επιλογή από την πλευρά της οργανωμένης εργασίας, η οποία -υπό το βάρος των αμφίσημων αντιλήψεων του συμφέροντος και των αντιφατικών λογικών δράσης που απορρέουν από την ίδια τη θέση της μισθωτής εργασίας- επέτρεπε, μέσα σε συγκεκριμένες συνθήκες που

Ehrke M., 1996, και Τραυλός-Τζανετάτος Δ., 1990, σ. 112-117). Θα πρέπει, πάντως, να σημειωθεί ότι από τη δεκαετία του 1990 τα ιαπωνικά συνδικάτα καταβάλουν προσπάθειες ενός οργανωτικού μετασχηματισμού στην κατεύθυνση σχετικοποίησης της απόλυτης επικέντρωσης τους στην επιχείρηση και ενίσχυσης του ρόλου οργανωτικών δομών που υπερβαίνουν την επιχείρηση. Από την άλλη μεριά, θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι στοιχεία του αμερικάνικου και ιαπωνικού συνδικαλισμού συναντάμε και σε ευρωπαϊκά συνδικάτα, που είτε υπάρχουν παραδοσιακά, είτε, κυρίως, επιδιώκονται να επιβληθούν σήμερα από τη στρατηγική του κεφαλαίου στην προσπάθεια αλλαγής του ευρωπαϊκού μοντέλου εργασιακών σχέσεων (π.χ. αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων), έτσι ώστε να γίνεται λόγος για κίνδυνο «αμερικανοποίησης» ή «ιαπωνοποίησης» τους.

και η ίδια με τους αγώνες της συνδιαμόρφωσε (καπιταλισμός του κοινωνικού κράτους), τη διασφάλιση, χωρίς διακινδυνεύσεις, της ύπαρξης και της ισχύος της οργάνωσης, καθώς και τη διατήρηση και διεύρυνση των επιτευγμάτων της. Με μια επιλογή, τελικά, η οποία στη συγκεκριμένη ιστορική συγκυρία και στο πλαίσιο του καταμερισμού εργασίας μεταξύ συνδικάτων και εργατικών κομμάτων και του μεταρρυθμιστικού ρόλου που τα τελευταία διαδραματίζουν ως κυβερνητικές δυνάμεις αυτήν την περίοδο, μπορούσε να δημιουργεί όρους για την εξυπηρέτηση όχι μόνο οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά και γενικότερων πολιτικών στόχων της εργατικής τάξης, που συνδέονται με την περισσότερο ισότιμη συμμετοχή της στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Στο σημείο αυτό να επισημάνουμε μόνο ότι η κρίση στην οποία εισέρχεται το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα από τα τέλη της δεκαετίας του '70, όταν μετά την οικονομική κρίση αλλάζει το κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό περιβάλλον μέσα στο οποίο δρα, μπορεί να ερμηνευθεί ακριβώς ως ένδειξη ότι τα συνδικάτα δεν μπορούν να υπάρξουν μακροπρόθεσμα ως μια απλή «ομάδα συμφερόντων». Ότι οι επιλογές τους κατά τη μεταπολεμική περίοδο ναι μεν απαντούσαν επιτυχώς στα προβλήματα και τις προκλήσεις που είχαν να αντιμετωπίσουν στη συγκεκριμένη ιστορική συγκυρία, δεν συνιστούσαν όμως μια οριστική επίλυση των αντιφάσεων και των διλημμάτων που συνεχώς και εκ νέου, όπως έχουμε δει, αυτά αντιμετωπίζουν και που τα υποχρεώνουν σήμερα, αν θέλουν να επιβιώσουν, να επανεξετάσουν τους προσανατολισμούς, τις πολιτικές και τις πρακτικές τους. Υπό το πρίσμα αυτό τα σημερινά προβλήματα της αποδυνάμωσης της διαπραγματευτικής θέσης των συνδικάτων, της αδρανοποίησης των μελών τους και της συρρίκνωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας μπορούν να κατανοηθούν ως προβλήματα εσωτερικής απονομιμοποίησης ενός συγκεκριμένου ιστορικού μοντέλου συνδικαλισμού. Ως προβλήματα που καταδεικνύουν ότι η απομάκρυνση της συνδικαλιστικής οργάνωσης από

την κοινωνική της βάση και η αναζήτηση στήριξης σε εξωτερικούς παράγοντες, η προσαρμογή της στους θεσμούς και τους κανόνες του συστήματος και ο αυτοπεριορισμός της στην προβολή και διεκδίκηση συμβατών με αυτό αιτημάτων μεγιστοποίησης των υλικών ωφελημάτων των διαφόρων ομάδων και κατηγοριών των μελών της, όχι μόνο δεν διασφαλίζει μακροπρόθεσμα την επιτυχία της, αλλά θέτει σε κίνδυνο και την ίδια την ύπαρξη της. Η «οπορτουνιστική λύση», όπως χαρακτηρίζεται από τους C. Offe και H. Wiesenthal[32], της προσφυγής στην εξωτερική υποστήριξη και της σχετικής απομάκρυνσης από τη βάση -η οποία δεν έχει να κάνει με κάποια «παθολογία της οργάνωσης που προέρχεται από προδοσία ή εξωτερική χειραγώγηση»-, μπορεί να είναι πράγματι μια ορθολογική επιλογή και να διασφαλίζει την επιτυχία και την επιβίωση της οργάνωσης υπό συγκεκριμένες συνθήκες (όταν π.χ. βρίσκονται στην εξουσία μεταρρυθμιστικά σοσιαλδημοκρατικά κόμματα που είναι πρόθυμα να παράσχουν αυτήν την υποστήριξη και να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκό πλαίσιο θεσμικών διευθετήσεων). Στο βαθμό, ωστόσο, που οι συνθήκες αυτές δεν μπορούν να θεωρηθούν ως μόνιμες και μη αναστρέψιμες, έχουμε να κάνουμε ταυτόχρονα με «μια λύση αυτοαναιρούμενη και επομένως περιορισμένη στην ορθολογικότητα της -και όχι για μια αυτο-αναγεννώμενη δομή, που ζωγραφίζεται με τα μελανότερα χρώματα από αριστερούς κριτικούς του οπορτουνισμού και παρουσιάζεται ελπιδοφόρα από

32. Για τους C. Offe και H. Wiesenthal ο όρος οπορτουνισμός δεν έχει την αρνητική έννοια με την οποία παραδοσιακά χρησιμοποιείται στο πλαίσιο των συζητήσεων του ευρωπαϊκού σοσιαλιστικού και συνδικαλιστικού κινήματος. Κατανοείται, αντίθετα, ως η μόνη ορθολογική και ρεαλιστική, αλλά ταυτόχρονα και ασταθής, λύση στα διλήμματα που αντιμετωπίζει η συνδικαλιστική οργάνωση σε ένα ορισμένο στάδιο της εξέλιξης της. Το στάδιο αυτό θεωρείται ότι αντιστοιχεί σε μια φάση μιας κυκλικής αλληλοδιαδοχής πέντε σταδίων ανάπτυξης του συνδικαλισμού: από την αρχική φάση συγκρότησης της συλλογικής ταυτότητας και στήριξης της οργάνωσης στη θέληση των μελών για δράση, στη σταδιακή ανεξαρτοποίηση της οργάνωσης από τα μέλη και στη θεσμοποίηση της, και στη συνέχεια στην επιστροφή σε ένα τύπο συνδικαλισμού που στηρίζεται και πάλι στη συλλογική ταυτότητα και τη θέληση των μελών για δράση. (Offe C., Wiesenthal H.,1993, σ.190-199).

τους νέο-κορπορατιστές ιδεολόγους. Γιατί, καθώς τα διαφορετικά στάδια εξελίσσονται, οι οπορτουνιστικές πρακτικές παύουν να μπορούν να νομιμοποιηθούν με τα μέτρα είτε της επιβίωσης είτε της επίτευξης του στόχου. Η οργανωτική ασφάλεια που παρέχεται από την απόκτηση του κορπορατίστικου status και η αντίστοιχη ανεξαρτησία από τα μέλη καταλήγει να είναι αντιφατικό επίτευγμα μόλις καθιερωθεί πλήρως» (ό.π., σ. 199). Από τη στιγμή που η εξωτερική θεσμική στήριξη υποκαταστήσει τη στήριξη από την κοινωνική βάση, αναιρούνται οι ίδιοι οι όροι που επέτρεψαν τη θεσμοποίηση των συνδικάτων και την αναγνώρισή τους ως παράγοντα τάξης και σταθερότητας[33], και «η οργάνωση παύει πια να έχει την ικανότητα να αντισταθεί σε απόπειρες αφαίρεσης της εξωτερικής υποστήριξης και του έξωθεν παρεχόμενου νομικού και θεσμικού status. Με άλλα λόγια, η ίδια η οργάνωση γίνεται ανίκανη να εξασφαλίσει τις εγγυήσεις της ύπαρξης της» (ό.π., σ. 196). Στη συνδικαλιστική οργάνωση αναπτύσσονται επομένως ενδογενείς τάσεις αντιστροφής των «οπορτουνιστικών πρακτικών», καθώς αυτή, στο βαθμό τουλάχιστον που θέλει να συνεχίσει να υπάρχει ως υπολογίσιμη δύναμη απέναντι στο κράτος και τους εργοδότες, είναι υποχρεωμένη να προσφύγει και πάλι στην κοινωνική της βάση, επιχειρώντας να αντλήσει δύναμη από αυτήν, κάτι όμως που απαιτεί να επαναπροσανατολίσει την πολιτική της και να μεριμνήσει και πάλι για την οργάνωση της αλληλεγγύης των μελών και για την ανάπτυξη της θέλησης τους για δράση. Το καινούργιο ερώτημα, βέβαια, που τώρα γεννιέται αφορά την κατεύθυνση της συνδικαλιστικής πολιτικής, το αν και πώς, μέσα στις νέες συνθήκες που διαμορφώνουν οι αλλαγές οι οποίες συντελούνται στο

33. «Τα συνδικάτα έχουν σημασία, ως παράγοντας τάξης και σταθερότητας, για τις επιχειρήσεις και το κράτος στο βαθμό ακριβώς που εγγυώνται την τάξη και τη σταθερότητα, στο βαθμό, δηλαδή, που είναι σε θέση να δεσμεύουν τα μέλη τους στις συμφωνίες που συνάπτουν. Αλλά τα συνδικάτα μπορούν να δεσμεύουν τα μέλη τους (...) μόνο όταν και όσο παραμένουν ικανά να δρουν και να αντιπαρατίθενται στο όνομα των μελών τους, μόνο όσο εξακολουθούν να αναφέρονται σε μια συλλογική και ικανή για δράση οργανωμένη βάση». (Kurz-Scherf I, Zeuner B., 2001).

οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο από τις τελευταίες δεκαετίες του 20ου και στις αρχές του 21ου αιώνα, είναι δυνατή η οργάνωση της αλληλεγγύης και η ανάπτυξη εκ νέου της θέλησης της κοινωνικής βάσης των συνδικάτων για δράση.

3
ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΕ ΝΕΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ: ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ Η «ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ»

α. Η αμφισβήτηση του κοινωνικού κράτους και η «απελευθέρωση των αγορών»

Με την οικονομική κρίση της δεκαετίας του ’70 αρχίζει μια εποχή κατά την οποία τίθεται υπό αμφισβήτηση το μεταπολεμικό οικονομικό και κοινωνικό μοντέλο των αναπτυγμένων βιομηχανικών κοινωνιών της Δύσης, που υπήρξε το επιστέγασμα μιας μακράς πορείας προόδου, η οποία ξεκινώντας από το 19ο αιώνα έτεινε, μέσα από αντιφάσεις και παλινδρομήσεις, να πραγματώνει ιδεώδη και αξίες που έλκουν την καταγωγή τους από το Διαφωτισμό και τη Γαλλική Επανάσταση, συγκροτώντας αυτό που έχει ονομαστεί «νεωτερικότητα». Η πορεία αυτή, που μέσα και από τους αγώνες της εργατικής τάξης, μετέτρεπε την οικονομική ανάπτυξη σε κοινωνική πρόοδο, οδηγώντας μετά το Β’ Παγκόσμιο Πόλεμο τις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες σε ένα υψηλό επίπεδο ευημερίας και σε μια διευρυμένη έννοια της δημοκρατίας, η οποία περιελάμβανε όχι μόνο ατομικά και πολιτικά, αλλά και κοινωνικά δικαιώματα για όλους τους πολίτες, και προϋπέθετε έναν έντονα παρεμβατικό ρόλο του κράτους, φαίνεται να φέρνει την καπιταλιστική μορφή της κοινωνίας στα όρια της και να αντιστρέφεται. Η καπιταλιστι-

κή κρίση της δεκαετίας του '70 και η αδυναμία των κεϋνσιανών πολιτικών να τη διαχειριστούν -γεγονός που τη μετατρέπει σε κρίση του κοινωνικού κράτους-, σηματοδοτεί την απαρχή μιας προσπάθειας αναβίωσης σε παγκόσμιο επίπεδο ενός κοινωνικά ανεξέλεγκτου και άναρχου καπιταλισμού. Από την περίοδο αυτή δρομολογούνται διαδικασίες και ενισχύονται τάσεις στο οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο που οδηγούν στη σημερινή κατάσταση πραγμάτων, σε αυτό που σήμερα συνηθίζεται να περιγράφεται από τον πολυσυζητημένο, αλλά εννοιολογικά ασαφή, όρο «παγκοσμιοποίηση». Όρος ο οποίος επιχειρεί να υποδηλώσει κάτι πολύ περισσότερο από μια επιταχυνόμενη διαδικασία διεθνοποίησης των οικονομικών δραστηριοτήτων και εμπεριέχει, στην κυρίαρχη τουλάχιστον εκδοχή του, την αντίληψη μιας ριζικής, αντικειμενικά επιβεβλημένης και μη αναστρέψιμης τομής στην εξέλιξη των σύγχρονων κοινωνιών.

Η οικονομική κρίση, η οποία εκδηλώνεται ταυτόχρονα με στασιμότητα, πληθωρισμό και ανεργία, αποκαλύπτει τα όρια και τις αντιφάσεις των κεϋνσιανών πολιτικών, και αναδεικνύει ή οξύνει προβλήματα και παρενέργειες τους που προκαλούν πλέον νέες κοινωνικές εντάσεις και δυσαρέσκειες (ολοένα και μεγαλύτερη αδυναμία επίτευξης του στόχου της μείωσης των κοινωνικών ανισοτήτων και αντιμετώπισης των προβλημάτων στρωμάτων που αποβάλλονται από την αγορά εργασίας και περιθωριοποιούνται, άνιση πρόσβαση των διαφόρων κοινωνικών ομάδων στις δημόσιες παροχές, προβλήματα γραφειοκρατικοποίησης κλπ.)[34]. Στο

34. Για τις πολλές και διαφορετικές απόψεις που έχουν αναπτυχθεί γύρω από το ζήτημα της κρίσης των κεϋνσιανών πολιτικών και του κοινωνικού κράτους βλ. ενδεικτικά στα ελληνικά τους συλλογικούς τόμους: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 1990, *Οι λειτουργίες του κράτους σε περιόδους κρίσης,* Αθήνα, Γετίμης Π., Γράβαρης Δ. (επιμ.), 1993, *Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική,* Αθήνα, Σακελλαρόπουλος Θ., 1999, *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους,* Αθήνα.

πλαίσιο αυτό, και σε συνδυασμό με τις αλλαγές που είχε επιφέρει στην κοινωνική δομή, αλλά και στις αντιλήψεις και στις συμπεριφορές των ανθρώπων, η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη (ανακατατάξεις στην ταξική διαστρωμάτωση, διεύρυνση και δημιουργία νέων μεσαίων στρωμάτων, ιδιωτικοποίηση της ζωής και τάσεις εξατομίκευσης, διάρρηξη των παραδοσιακών κοινωνικών δεσμών και της συνοχής της εργατικής τάξης κλπ.), δημιουργούνται οι συνθήκες που επιτρέπουν στους υπέρμαχους της ελευθερίας των αγορών και του ατομικισμού να υπονομεύσουν τα θεμέλια του μεταπολεμικού μοντέλου ανάπτυξης και να προβάλουν και πάλι τη φιλελευθεροποίηση των οικονομιών ως τη μόνη δυνατή διέξοδο από την κρίση. Μέσα από μια τεράστιας έκτασης και καλά προετοιμασμένη ιδεολογικοπολιτική επίθεση στις αξίες της συλλογικότητας, της αλληλεγγύης και της ισότητας -οι οποίες καταγγέλλονται ως αντιπαραγωγικές, αντιαναπτυξιακές, περιοριστικές της ελευθερίας των ατόμων κλπ.-, και την κατασυκοφάντηση του κοινωνικού κράτους -το οποίο δυσφημείται όχι για τα ελαττώματα, αλλά για τα προτερήματα του, και του οποίου τα προβλήματα διογκώνονται και δραματοποιούνται- επιτυγχάνουν να καταστήσουν δημοφιλείς τις νεοφιλελεύθερες ιδέες που ανασύρονται από το περιθώριο στο οποίο βρίσκονταν από την καταστροφική εποχή του μεσοπολέμου, και να προετοιμάσουν το έδαφος για την επιβολή των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, οι οποίες σταδιακά υιοθετούνται, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, όχι μόνο από τις συντηρητικές αλλά και από τις σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις.

Στις συνθήκες κρίσης του κοινωνικού κράτους -αλλά και κρίσης των κοινωνιών του υπαρκτού σοσιαλισμού, που θα οδηγήσει λίγο αργότερα στην κατάρρευση τους-, οι οποίες αντανακλώνται σε θεωρητικό επίπεδο στην κυριαρχία σχετικιστικών, σκεπτικιστικών και μεταμοντέρνων θεωριών, που απλώνουν ένα πέπλο άγνοιας και απροσδιοριστίας πάνω στα κοινωνικά φαινόμενα και οδηγούν στη σχετικοποίηση των αξιών και στην αντίληψη ότι όλα επιτρέ-

πονται[35], ο νεοφιλελευθερισμός παρουσιάζεται όχι απλά ως μια οικονομική θεωρία, αλλά ως μια κοινωνική φιλοσοφία, ένα συνολικό κοινωνικό (έστω και αν ο ίδιος αρνείται τον όρο) πρόγραμμα που επαγγέλλεται την πραγματική ελευθερία του ατόμου και την αυτοπραγμάτωση του. Μια ελευθερία και αυτοπραγμάτωση η οποία, υποτίθεται, θα καταστεί δυνατή μέσω της αμφισβήτησης κάθε βεβαιότητας και κάθε δεσμευτικού πλαισίου, και η οποία κατανοείται ως απελευθέρωση από την τυραννία της ομάδας και τις καταπιεστικές συλλογικές δεσμεύσεις και ταυτότητες της νεωτερικότητας (κόμματα, συνδικάτα κλπ), από την ισότητα, που θεωρείται ως ισοπεδωτική για τα άτομα, και από τις σχετικά προβλέψιμες σχέσεις και την ασφάλεια των θεσμικών εγγυήσεων του κοινωνικού κράτους που αντιμετωπίζονται ως δεσμά. Στον πυρήνα της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας, η οποία αποθεώνει το άτομο και τον ατομικισμό (αυτό που λέγεται κοινωνία δεν υπάρχει καν, κατά τη γνωστή ρήση της Μάργκαρετ Θάτσερ) βρίσκεται η οικονομική ελευθερία ως προϋπόθεση κάθε άλλης ελευθερίας. Το ζητούμενο είναι να αφεθούν τα άτομα ελεύθερα στην οικονομική τους δραστηριότητα, στην επιδίωξη χωρίς κανένα περιορισμό της ικανοποίησης των εγωιστικών συμφερόντων τους. Μόνο με αυτόν τον τρόπο, με τον ελεύθερο ανταγωνισμό των ατόμων στην αγορά, θα ξεδιπλωθεί όλη η δύναμη και δημιουργικότητα τους, και θα επιτευχθούν τα καλύτερα αποτελέσματα, η μέγιστη δυνατή ευημερία για όλους. Στο πλαίσιο αυτό, στο οποίο η κοινωνία δεν γίνεται αντιληπτή ως σύνολο σχέσεων, αλλά ως άθροισμα μεμονωμένων και μη προσδιορίσιμων κοινωνικά ατομικών ενεργειών και δράσεων, και το οποίο απομακρύνεται από τους προβληματισμούς και τις μέριμνες του κλασικού φιλελευθερισμού, το δικαίωμα στην ατομική ιδιοκτησία επανατίθεται ως απόλυτο, ενώ η αναγνώριση

35. Για κριτικές προσεγγίσεις και αναφορές στις κυρίαρχες σήμερα θεωρητικές στάσεις βλ. ενδεικτικά στα ελληνικά: Χαραλάμπης Δ., 1998 (ιδιαίτερα το *Αντί Εισαγωγής*), Ψυχοπαίδης Κ., 1994 και 1997, Μαυρουδέας Σ., 1994, Πεχλιβανίδης Τ., 2002.

κοινωνικών δικαιωμάτων, ως περιορισμός και σχετικοποίηση του δικαιώματος αυτού, όπως και κάθε κρατική παρέμβαση στην ατομική οικονομική δραστηριότητα, αποκρούεται ως «προσβολή» του πυρήνα των ατομικών δικαιωμάτων και ως εμπόδιο στην ατομική ελευθερία[36]. Μπροστά στην απόλυτη σημασία που αποδίδει ο νεοφιλελευθερισμός στην ιδέα της -ταυτιζόμενης με την οικονομική- ατομικής ελευθερίας, οι έννοιες της ισότητας και της αλληλεγγύης υποχωρούν ή αποκλείονται, και απορρίπτεται ως στόχος η κοινωνική δικαιοσύνη, που θεωρείται ότι θέτει εμπόδια στον ελεύθερο ανταγωνισμό των οικονομικών υποκειμένων στην αγορά και κατ' επέκταση στην οικονομική ανάπτυξη και ευημερία. Οι κοινωνικές ανισότητες, η φτώχεια, ανεργία και η κοινωνική ανασφάλεια, δεν θεωρούνται απλά ανεκτές, αλλά και αντιμετωπίζονται ως κινητήριες δυνάμεις της επιδιωκόμενης κοινωνίας του ανταγωνισμού. «Σε μια κοινωνία που επιζητά τις υψηλές επιδόσεις, που δοξάζει τον ανταγωνισμό, δηλαδή την οικονομική αποδοτικότητα, και την επιβραβεύει με πριμ, επιδόματα και μισθολογικές αυξήσεις, η φτώχεια αποτελεί λειτουργικό στοιχείο διότι ενσαρκώνει την άλλη πλευρά αυτού που οι άξιοι, και ως εκ τούτου επιτυχημένοι, κερδίζουν/αξίζουν. Η φτώχεια δεν αποτελεί μια κοινωνικά ανεπιθύμητη παράπλευρη απώλεια του νεοφιλελεύθερου προγράμματος 'αναδιάρθρωσης', αλλά χρησιμεύει στους υποστηρικτές του σαν εργαλείο πειθάρχησης, ενώ η υλική ευημερία και ο πλούτος αποτελούν το δέλεαρ με το οποίο θα κινητοποιηθούν οι 'φορείς της οικονομικής αποδοτικότητας' να εντείνουν τις προσπάθειες τους. Στη νεοφιλελεύθερη οπτική η φτώχεια δεν εμφανίζεται ως κοινωνικό πρόβλημα, αλλά, πολύ περισσότερο, ως κάτι μοιραίο για το οποίο είναι υπεύθυνοι οι ίδιοι αυτοί που το υφίστανται, ως δίκαια τιμωρία για την άρνηση τους να είναι αποδοτικοί, ή ως συνέπεια της ανικανότητας τους να πουληθούν, να πουλήσουν δη-

36. Βλ. Αγγελίδης Μ., 1989 και 1991, όπου και μια αναλυτική προσέγγιση των νεοφιλελεύθερων επιχειρημάτων και της σχέσης τους με την κλασική φιλελεύθερη θεωρία.

λαδή την εργασιακή τους δύναμη με ικανοποιητικό κέρδος στην αγορά, όπως, αντίστροφα, ο πλούτος θεωρείται ως η πρέπουσα ανταμοιβή για μια επίδοση, η οποία θα μπορούσε να συνίσταται απλά και στο ότι ακολουθήθηκε η πρόταση ενός καλού συμβούλου επενδύσεων» (Butterwegge C., 2003α).

Στη βάση αυτών των αντιλήψεων που εξιδανικεύουν και μυθοποιούν την αγορά, ανάγουν την οικονομική αποτελεσματικότητα σε αυτοσκοπό και θεωρούν τον χωρίς περιορισμούς ανταγωνισμό των οικονομικών υποκειμένων σαν πανάκεια για την αντιμετώπιση όλων των κοινωνικών ζητημάτων, ο νεοφιλελευθερισμός εγείρει το αίτημα της εξάλειψης των ρυθμίσεων και κανόνων που στέκονται εμπόδιο -σε εθνικό και διεθνές επίπεδο- στην ελεύθερη ανάπτυξη του ανταγωνισμού και στρέφει την κριτική του προς το κοινωνικό κράτος, και κυρίως στις αναδιανεμητικές λειτουργίες που συνιστούν τον πυρήνα του, καθώς και προς την, άμεσα συνδεδεμένη με αυτό, οργανωμένη εργασία, προς το συνδικαλιστικό κίνημα, που καταγγέλλεται ως μονοπώλιο επί της εργασίας και ως δύναμη που λόγω της ισχύος της προκαλεί ακυβερνησία. Θέτει, έτσι, ως στόχο το «ελάχιστο κράτος», την ιδιωτικοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών και της κρατικής περιουσίας, την απορύθμιση των αγορών και τη διείσδυση των μηχανισμών τους και των ανταγωνιστικών σχέσεων σε όλα τα πεδία της κοινωνικής ζωής, την εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης, με την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, και την αποδυνάμωση των συνδικάτων και της θέσης τους στις διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων, την χωρίς περιορισμούς δραστηριότητα των επιχειρήσεων και την ανεμπόδιστη, πέρα από εθνικά σύνορα ή διεθνείς ρυθμίσεις, παγκόσμια κυκλοφορία του κεφαλαίου.

Αν η νεοφιλελεύθερη ιδεολογία κατάφερε, μέσα στις συνθήκες κρίσης του κοινωνικού κράτους και των κοινωνιών του υπαρκτού σοσιαλισμού, να λειτουργήσει τόσο πειστικά, αυτό συνέβη όχι μόνο «διότι είναι συνεπής και συνεκτική, χωρίς να είναι περίπλοκη,

και ανταποκρίνεται στη λογική λειτουργίας του υπάρχοντος οικονομικού συστήματος» (Butterwegge C., 2003β), αλλά, κυρίως, γιατί αποτελεί έκφραση σε ιδεολογικό επίπεδο συμφερόντων και δυνάμεων που μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης τη δεκαετία του '70 είχαν την πολιτικοοικονομική ισχύ να την επιβάλουν ως κυρίαρχη. Η κυριαρχία της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας στη δημόσια συζήτηση και η επιβολή των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, δεν απαίτησε μόνο τη δαπάνη τεράστιων ποσών για τη δημιουργία ενός δικτύου από ιδρύματα, περιοδικά, ακαδημαϊκούς θεσμούς, μέσα μαζικής ενημέρωσης κλπ. που αποσκοπούσε στον επηρεασμό της κοινής γνώμης, αλλά συμβάδισε με οικονομικές επιλογές των δυνάμεων του κεφαλαίου που υπονόμευαν την υλική, κοινωνική και θεσμική βάση του κοινωνικού κράτους, και που εμφανίστηκαν σαν φυσικές οικονομικές νομοτέλειες προς τις οποίες έπρεπε όλοι να προσαρμοστούν.

Για τις δυνάμεις του κεφαλαίου, για τις οποίες το κόστος της εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης γινόταν όλο και υψηλότερο[37], και οι οποίες έθεταν ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '60 υπό αμφισβήτηση τις κεϋνσιανές πολιτικές και το κοινωνικό κράτος, το ζητούμενο πλέον ήταν η αποσύνδεση της οικονομίας από το, θεωρούμενο ασφυκτικό για αυτές, μεταπολεμικό πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο, στο οποίο κατέχει κεντρική θέση η εργασία, η ριζική ανατροπή της ιστορικά κατακτημένης σχετικής ισορροπίας δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, και η ανάκαμψη και η επανασταθεροποίηση των οικονομιών με τους δικούς τους όρους. Προς την κατεύθυνση αυτή, εκμεταλλευόμενες την αποδυνάμωση της εργασίας λόγω της κρίσης και της υψηλής ανεργίας, και νομιμοποιούμενες από τη νεοφιλελεύθερη ιδεολογία, «σπάνε» το μεταπολεμικό σοσιαλδημοκρατικό συμβόλαιο, εγκαταλείπουν την

37. Βλ. Holloway J., 1996.

κεϋνσιανή συναίνεση, και επιχειρούν μιας ευρείας κλίμακας ανασυγκρότηση των καπιταλιστικών οικονομιών. Στην προσπάθεια αυτή, το κεφάλαιο, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες, κινείται προς μια εντονότερη διεθνοποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων, που χαρακτηρίζεται από μια επιταχυνόμενη διαδικασία διεθνοποίησης των επενδύσεων, των επιχειρήσεων και της παραγωγής, της κυκλοφορίας του χρήματος και των εμπορευμάτων, και, ταυτόχρονα, προς μια ευρεία αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας, που οδηγεί σε νέες παραγωγικές μεθόδους και νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, συμβάλει στην υποκατάσταση της τελευταίας από την τεχνολογία, και επιφέρει σημαντικές αλλαγές στα χαρακτηριστικά και τη δομή της απασχόλησης. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται η παράκαμψη των εθνικών ρυθμίσεων που θέτουν περιορισμούς και εμπόδια στην ελεύθερη επιχειρηματική δραστηριότητα και στην ανάπτυξη ενός ανεξέλεγκτου διεθνούς ανταγωνισμού, καθώς και η μεγαλύτερη δυνατή απεξάρτηση του κεφαλαίου από τη ζωντανή εργασία, η αποδυνάμωση των συλλογικών εκπροσωπήσεων της και η υπονόμευση των ρυθμίσεων προστασίας της και μετριασμού της εκμετάλλευσης της, που παρουσιάζονται, τώρα, από τους νεοφιλελεύθερους ως αναχρονιστικές και ξεπερασμένες από τις οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις.

Η στρατηγική αυτή για την έξοδο από την κρίση και τη διασφάλιση της ανάπτυξης και των κερδών, μπορεί να στηρίχθηκε, σε ένα μεγάλο βαθμό, στις καινούργιες δυνατότητες που προσέφεραν οι νέες τεχνολογίες, προϋπέθετε, ωστόσο, πολιτικές αποφάσεις: Τη φιλελευθεροποίηση των εθνικών οικονομιών και την υποστήριξη της από τις κρατικές πολιτικές. Η επιτυχία της, που οδηγεί στη σημερινή νεοφιλελεύθερη μορφή του καπιταλισμού και στη λεγόμενη «εποχή της παγκοσμιοποίησης», δεν έχει να κάνει μόνο με μια οικονομική, αλλά ταυτόχρονα και με μια πολιτική διαδικασία, η οποία κάτω από την καθοδήγηση της ισχυρής δύναμης

του πλανήτη, τις ΗΠΑ[38], ανατρέπει το μεταπολεμικό μοντέλο διεθνοποίησης, «που επικεντρώνονταν στις κρατικές παρεμβάσεις, εξασφαλίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τη σύνδεση της παραγωγής, του εμπορίου και του χρήματος», και προωθεί «τη μετάβαση στο καθεστώς της διεθνούς νομισματικής και χρηματιστηριακής φιλελευθεροποίησης, με την αυτονόμηση του από τις λειτουργίες της πραγματικής οικονομίας» (Ρομπόλης Σ., 2001, σ. 152). Μόνο αφότου -υπό την επίδραση της αποτυχίας των κεϋνσιανών πολιτικών και της γενικότερης κρίσης του αξιακού και πολιτισμικού πλαισίου της μεταπολεμικής εποχής, καθώς και του καταλυτικής σημασίας γεγονότος της κατάρρευσης των κοινωνιών του υπαρκτού σοσιαλισμού- οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές (ξεκινώντας από τον αγγλοσαξονικό χώρο) επιβλήθηκαν και έγιναν κυρίαρχες σε παγκόσμια κλίμακα, αρχίζει το διεθνές οικονομικό σύστημα να αποκτά τα χαρακτηριστικά εκείνα που οδηγούν στη συζήτηση περί μιας νέας μορφής οικονομικής διεθνοποίησης, στην οποία αποδίδεται ο όρος της «παγκοσμιοποίησης». Δεδομένου ότι η καπιταλιστική οικονομία ήταν, κατά κάποιο τρόπο, πάντοτε διεθνοποιημένη, το ποιοτικά νέο στοιχείο στη σύγχρονη αυτή μορφή διεθνοποίησης, που τη διαφοροποιεί από το άμεσο τουλάχιστον παρελθόν, έγκειται στην απουσία, τόσο σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο, κανονιστικών ρυθμίσεων, γεγονός που δημιουργεί τις θεσμικές προϋποθέσεις στο κεφάλαιο -το οποίο αξιοποιεί προς την κατεύθυνση αυτή τις νέες τεχνολογίες της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών, των νέων συστημάτων μεταφοράς κλπ.- για την ταχύτατη και ανεξέλεγκτη κυκλοφορία του ανά την υφήλιο. Μια

38. Πρβλ. Panitch L., 2001, Carnoy M., Kastells M., 2001. Βλ. επίσης Lafontaine O., 1999, σ. 199, όπου ο πρώην υπουργός οικονομικών και πρόεδρος του σοσιαλδημοκρατικού κόμματος της Γερμανίας, καταγράφοντας τις εμπειρίες που οδήγησαν, τελικά, στην παραίτηση του διαπιστώνει: «Η φιλελευθεροποίηση των παγκόσμιων αγορών κεφαλαίου που συντελέστηκε τη δεκαετία του '80 ήταν μια πολιτική απόφαση. Είναι σημαντικό να το αποσαφηνίσουμε αυτό, διότι συχνά παρουσιάζεται σαν μια θεόσταλτη εξέλιξη».

απουσία που συνδέεται με την κατάρρευση του (διευθυνόμενου από τα συμμετέχοντα κράτη και υπό την ηγεμονία των ΗΠΑ) διεθνούς οικονομικού συστήματος το οποίο, υπό την εμπειρία της οικονομικής κρίσης του 1929 και των καταστροφικών συνεπειών του πολέμου, αλλά υπό την πίεση της αντιπαράθεσης με το μπλοκ των χωρών του υπαρκτού σοσιαλισμού, είχε εγκαθιδρυθεί σε όλον τον καπιταλιστικό κόσμο κατά τη μεταπολεμική περίοδο. Το σύστημα αυτό έθετε πλαίσια ελέγχου των κινήσεων του κεφαλαίου (ιδιαίτερα των βραχυπρόθεσμων και κερδοσκοπικών), διασφάλιζε μια σχετική ισορροπία μεταξύ της διεθνούς οικονομίας και των εθνικών οικονομικών πολιτικών, και διατηρούσε μια ορισμένη προστασία των εθνικών οικονομιών από την καταστροφική δύναμη της παγκόσμιας αγοράς. Στηριζόμενο στη συμφωνία του *Bretton Woods* για σταθερές νομισματικές ισοτιμίες, και ανταποκρινόμενο στην κεϋνσιανή αντίληψη των κρατικών παρεμβάσεων για τη σύνδεση της παραγωγής, του εμπορίου και του χρήματος, χωρίς να περιορίζει την αναπαραγωγή των διεθνών ανισοτήτων σε βάρος των χωρών του τρίτου κόσμου, είχε επιτρέψει τη διασφάλιση των εθνικών οικονομικών πολιτικών και είχε δημιουργήσει τις συνθήκες στις αναπτυγμένες βιομηχανικά χώρες για την ανάπτυξη των πολιτικών πλήρους απασχόλησης, των κοινωνικών πολιτικών και την οικοδόμηση του κοινωνικού κράτους[39]. Σε αντιδιαστολή με αυτό, η σημερινή μορφή της καπιταλιστικής διεθνοποίησης («παγκοσμιοποίηση») συνδέεται με την επικράτηση κρατικών πολιτικών άρσης των κανόνων και των περιορισμών στην κυκλοφορία του κεφαλαίου, εγκατάλειψης των μέτρων προστασίας των εθνικών οικονομιών και έκθεση τους στον ελεύθερο διεθνή ανταγωνισμό, που, σύμφωνα με τους θιασώτες του νεοφιλελευθερισμού, θα φέρει οικονομική ανάπτυξη και περισσότερη ευημερία για όλους.

39. Βλ. αναλυτικά Streeck W., 1996 και Holloway J., 1996.

Οι κρατικές αυτές πολιτικές φιλελευθεροποίησης και αποδέσμευσης του κεφαλαίου από το πλαίσιο των εθνικών και διεθνών συστημάτων ρύθμισης, είναι που δημιούργησαν το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο και του επέτρεψαν να προωθήσει με τους δικούς του όρους την ανασυγκρότηση και επανασταθεροποίηση των καπιταλιστικών οικονομιών. Απεργάστηκαν, έτσι, οι ίδιες την απώλεια ελέγχου του κράτους στην οικονομία, τους περιορισμούς, δηλαδή, και τα εμπόδια στη δυνατότητα άσκησης πολιτικής από το εθνικό κράτος, και παρήγαγαν τους «αντικειμενικούς» καταναγκασμούς που υπό το μανδύα της οικονομικής «παγκοσμιοποίησης» εμφανίζονται στη συνέχεια ως δικαιολογητική βάση των πολιτικών αυτών. Βεβαίως, από τη στιγμή που δρομολογούνται, κατά τη δεκαετία του ’80, οι διαδικασίες μετασχηματισμών οι οποίες πηγάζουν από τις νεοφιλελεύθερες κρατικές πολιτικές, τα αποτελέσματά τους επανακάμπτουν και επενεργούν πράγματι ως πειθαναγκασμοί απέναντι στο εθνικό κράτος και τις κοινωνικές και δημοκρατικές ρυθμίσεις.

β. Η «παγκοσμιοποίηση» ως ιδεολογία

Ο όρος της «παγκοσμιοποίησης», στην κυρίαρχη εκδοχή του, δεν περιορίζεται, όπως έχει επισημανθεί, να δηλώσει μόνο μια αυξημένη διεθνοποίηση των αγορών του χρήματος και των εμπορευμάτων, της παραγωγής, των επιχειρήσεων κλπ., αλλά επιχειρεί να υποβάλει την ιδέα μιας καταλυτικής σημασίας για την παγκόσμια ιστορία διαδικασία μεταβολής, που σφραγίζει τις κοσμοαντιλήψεις, επηρεάζει τους πολιτικούς προσανατολισμούς και τις ατομικές συμπεριφορές, και αναγγέλλει την είσοδο της ανθρωπότητας σε μια νέα εποχή: Σε μια εποχή κατά την οποία οι αγορές απελευθερώνονται, η λογική του ανταγωνισμού και της αποτελεσματικότητας εγγυάται μια απρόσκοπτη οικονομική μεγέθυνση, ο ρόλος των εθνικών κρατών και της πολιτικής περιορίζεται και τείνει να καταργηθεί, η εργασία, χάρη στις νέες τεχνολογίες, συρρικνώνεται και χάνει σε μεγάλο βαθμό τη σημασία της, τα άτομα, ελεύθερα από τις δεσμεύσεις και τις βεβαιότητες του παρελθόντος, με όλο και πιο ευέλικτες δραστηριότητες και έντονη κοινωνική και γεωγραφική κινητικότητα, οδηγούνται σε μια αυξημένη εξατομίκευση που συνεπάγεται και μια αυξημένη υπευθυνότητα, οι κοινωνικές συνθήκες και οι σφαίρες του πολιτισμού και της καθημερινής ζωής ομοιογενοποιούνται σε παγκόσμιο επίπεδο, και διασφαλίζεται μια γενική ευημερία για όλα τα έθνη και για όλα τα άτομα. Η μεταβολή αυτή, υποστηρίζεται, έχοντας ως κινητήρια δύναμη μια τεραστίων διαστάσεων οικονομική διεθνοποίηση, την οικονομική «παγκοσμιοποίηση», που οφείλεται στην τεχνολογική πρόοδο, αποτελεί μια φυσική και αναπότρεπτη διαδικασία, και σηματοδοτεί την πορεία προς το «τέλος της ιστορίας», το «τέλος των ιδεολογιών», το «τέλος της εργασίας» κλπ. Αντλώντας επιλεκτικά από εμπειρικά διαπιστώσιμες αλλαγές και φαινόμενα, ο λόγος αυτός κατασκευάζει τη σημερινή πραγματικότητα ως έκφραση αυτής της νομοτελειακής και άρα αναπόφευκτης

διαδικασίας, η οποία υποτίθεται ότι σε ένα μεγάλο βαθμό έχει ήδη συντελεστεί και η οποία, δεν πρέπει να θεωρείται μόνο αμετάκλητη, αλλά, ταυτόχρονα -από την οπτική γωνία, τουλάχιστον, ενός τελικού σημείου της- πρέπει να είναι και επιθυμητή.

Στην πραγματικότητα η «παγκοσμιοποίηση», υπό αυτήν έννοια της αναγγελίας εισόδου της ανθρωπότητας σε μια νέα εποχή, έρχεται να προστεθεί (και εν πολλοίς να αντικαταστήσει συσσωματώνοντας τους) στη σωρεία των όρων που στο πλαίσιο μεταμοντέρνων θεωριών έχουν χρησιμοποιηθεί, διαδοχικά ή εναλλακτικά, για να περιγράψουν και να εμφανίσουν ως κάτι ριζικά διαφορετικό τους σύγχρονους μετασχηματισμούς του καπιταλισμού («μεταφορντισμός», «μεταβιομηχανική κοινωνία», «κοινωνία της γνώσης», «κοινωνία των υπηρεσιών», «νέα οικονομία» κλπ.). Όροι οι οποίοι συνδέονται με μια ντετερμινιστική αντίληψη που κατανοεί τις κοινωνικές εξελίξεις ως φυσικό επακόλουθο της οικονομικής και τεχνολογικής ανάπτυξης, και που έχει τις ρίζες της σε μια σε μια κοινωνικά ουδέτερη έννοια της τεχνολογίας, η οποία, υποτίθεται με την αλματώδη πρόοδο της τα τελευταία χρόνια, και ανεξάρτητα από πολιτικές αποφάσεις, μετασχηματίζει την παραγωγική και εργασιακή διαδικασία, απελευθερώνει τις παγκόσμιες αγορές κλπ[40]. Εντάσσεται, έτσι, σε αυτήν τη σειρά των λέξεων, για τις οποίες ο *Α. Δεδουσόπουλος* (2002) παρατηρεί ότι «απέχουν πολύ από το να αποκτήσουν σαφές εννοιολογικό περιεχόμενο, παραμένοντας, στην καλύτερη περίπτωση, σε μια περιγραφική υποδήλωση, εξαιρετικά ασαφή, όμως, και διφορούμενη» και οι οποίες «δηλώνουν ή επιθυμούν να δηλώσουν το πέρας μιας εποχής και την έναρξη μιας νέας: το τέλος μιας εποχής οικονομικής ανάπτυξης που στηρίχθηκε στην εκβιομηχάνιση, την

40. Βλ. τη σχετική συζήτηση στο Bonefeld W., Holloway J., 1993. Βλ. επίσης Μαυρουδέας Σ., 1994, Πεχλιβανίδης Τ., 2002, Γραμματικός Ν., Κατσορίδας Δ., 2001, Gambino F., 1996.

αφετηρία μιας εποχής που η ανάπτυξη στηρίζεται στις υπηρεσίες, στις επικοινωνίες και στα κομπιούτερ, στην προηγμένη τεχνολογία και γνώση, στην παγκόσμια αγορά». Στις λέξεις αυτές που η εναλλαγή τους «δηλώνει περισσότερο διεργασίες που έχουν να κάνουν με τη χρήση της γλώσσας, με τη λειτουργία της γλώσσας στη διαμόρφωση της κοινωνικής συνείδησης, της ιδεολογίας, του τρόπου που το υποκείμενο αντιλαμβάνεται τον κόσμο και το δικό του ρόλο μέσα σε αυτόν», και μέσω των οποίων επιδιώκεται «η συναίνεση στις διαδικασίες, καθώς τα υποκείμενα εγκαλούνται ως μάρτυρες μιας μοναδικής στιγμής. Μάρτυρες με τη διπλή έννοια: ως παρατηρητές μιας διαδικασίας που δεν μπορούν ούτε να την ελέγξουν, ούτε να της αντισταθούν, και ως υφιστάμενοι το κόστος αυτής της μετάβασης».

Στον κυρίαρχο λόγο περί του τέλους μιας εποχής και την έναρξη μιας νέας, κατά την οποία η τεχνολογική πρόοδος και η οικονομική ανάπτυξη δημιουργούν νέες δυνατότητες για την ελευθερία και ευημερία των ατόμων, πέρα από τις δεσμεύσεις και την καταπίεση του κράτους, ή άλλων μορφών συλλογικότητας όπως τα κόμματα, τα συνδικάτα κλπ., είναι εύκολο να διακρίνει κανείς, μαζί με την έντονα τεχνοκρατική-οικονομιστική αντίληψη, η οποία αποσυνδέει την οικονομία από την κοινωνία και θεωρεί ότι η τεχνολογία από μόνη της δημιουργεί δυνατότητες που σήμερα εμποδίζονται από κοινωνικές συνιστώσες, την επιχειρηματολογία του ακραίου οικονομικού φιλελευθερισμού και ατομικισμού, που, αγνοώντας τα πρόσφατα ιστορικά διδάγματα του 19ου και του πρώτου μισού του 20ου αιώνα (κοινωνικές διαιρέσεις και αναταραχές, οικονομικές κρίσεις, επαναστάσεις, πόλεμοι), θεωρεί, πάντα, την αγορά ως τον καλύτερο μηχανισμό ρύθμισης των κοινωνικών προβλημάτων, και την κοινή ευημερία ως αποτέλεσμα του ελεύθερου ανταγωνισμού των ατόμων στην επιδίωξη τους για ικανοποίηση των εγωιστικών συμφερόντων τους. Ωστόσο, είναι εξίσου εύκολο να διαπιστώσει κανείς ότι ο λόγος αυτός, που, συνειδητά ή όχι,

διαδίδεται σαν η μόνη αλήθεια από διεθνείς οργανισμούς, μέσα μαζικής ενημέρωσης, και μεγάλο μέρος των πολιτικών και της επιστημονικής κοινότητας, και που διογκώνει και ωραιοποιεί τάσεις και φαινόμενα, ώστε το επιδιωκόμενο να καθίσταται δεδομένο, αναπόφευκτο και επιθυμητό, προσδιορίζει σήμερα τον τρόπο με τον οποίο ο πολύς κόσμος ερμηνεύει και κατανοεί τις κοινωνικές εξελίξεις. Το ιδεολόγημα της «παγκοσμιοποίησης» επιτρέπει στο νεοφιλελεύθερο αυτό λόγο να εμφανίζεται ο ίδιος σαν μια «αποϊδελογικοποιημένη», ουδέτερη και καθαρά ρεαλιστική θεώρηση του πραγματικού, και να προβάλει το πρόγραμμα της φιλελευθεροποίησης, της απορύθμισης, της ιδιωτικοποίησης και της ευελιξίας, όχι μόνο σαν πηγή κάθε καλού (κοινωνικής αρμονίας και ευημερίας, ηθικού εξαγνισμού, υψηλής ατομικής υπευθυνότητας κλπ.) -σε αντίθεση με τις πολιτικές ρύθμισης και ελέγχου των οικονομικών δραστηριοτήτων, που στιγματίζονται και δυσφημούνται ως αιτία οικονομικής αναποτελεσματικότητας, διαφθοράς, και, επομένως, κοινωνικών εντάσεων, ανεργίας, φτώχειας κλπ.-, αλλά και σαν μια φυσική αναγκαιότητα.

Ανεξάρτητα από το τι πραγματικά συντελείται στο επίπεδο των κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων, αυτό που φαίνεται σίγουρα να έχει αλλάξει ριζικά αφορά τον τρόπο με το οποίο τα άτομα και η κοινωνία αντιλαμβάνονται και αντιμετωπίζουν αυτό που συμβαίνει. Έχει να κάνει, με άλλα λόγια, με την εγκαθίδρυση μιας νέας οπτικής υπό την οποία τα δρώντα κοινωνικά υποκείμενα ερμηνεύουν τον κόσμο και τη θέση τους μέσα σε αυτόν. Στην αλλαγή αυτή, στην εγχάραξη, δηλαδή, στη συνείδηση των δρώντων υποκειμένων της αντίληψης ότι όλα όσα σημαντικά συμβαίνουν είναι προϊόν διαδικασιών που βρίσκονται εκτός των δικών τους ορίων αποφάσεων, έγκειται η μεγαλύτερη επιτυχία του νεοφιλελευθερισμού. Η ευόδωση του ιδεολογικού αυτού εγχειρήματος, της προσποιητής αποϊδεολογικοποίησης, που αποσυνδέοντας τη σημερινή μορφή διεθνοποίησης από το θεσμικό και πολιτικό πλαί-

σιο που την κατέστησε δυνατή, την εμφανίζει σαν έναν αντικειμενικό, εξωτερικό, καταναγκασμό, μια πραγματικότητα την οποία δεν μπορεί κανείς ούτε να ελέγξει, ούτε να της αντισταθεί, δεν επιτρέπει μόνο τη νομιμοποίηση της στρατηγικής του κεφαλαίου για την ανασυγκρότηση του καπιταλισμού -ο οποίος ιδιαίτερα μετά την κατάρρευση των κοινωνιών του υπαρκτού σοσιαλισμού εμφανίζεται χωρίς εναλλακτική λύση-, αλλά και εξαναγκάζει τα δρώντα, στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο, υποκείμενα να προσαρμόζουν τη δράση και τη συμπεριφορά τους στα προστάγματα της[41]. Να συμπεριφέρονται, δηλαδή, ως εάν πράγ-

41. Πρβλ. το κείμενο του Ζαν-Πιερ Λε Γκοφ, από το βιβλίο του *La démocratie post-totalitaire,* 2003, όπως παρατίθεται στην *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία,* 5.10.2003, με τίτλο «Εκσυγχρονισμός χωρίς νόημα», όπου επισημαίνει ότι ο κυρίαρχος σήμερα λόγος αυτοχαρακτηρίζεται «εκσυγχρονισμός» και «παρουσιάζεται σαν μια ουδέτερη και αντικειμενική διαπίστωση των εξελίξεων σε όλα τα πεδία, που υπογραμμίζει την ανάγκη για την κοινωνία και τα άτομα να προσαρμοστούν σε αυτές τις εξελίξεις. Προτείνει μιαν άποψη για το σύγχρονο κόσμο, αναπτύσσει θέματα που επαναλαμβάνονται σαν μόνιμα συνθήματα και σκιαγραφούν ένα είδος αρχέτυπου της ιδεολογίας του εκσυγχρονισμού. Πάνω απ' όλα, ο λόγος περί εκσυγχρονισμού σχεδιάζει μιαν ασταθή και χαοτική εικόνα του κόσμου και της κοινωνίας, που καθιστά αδύνατη την κατανόηση τους και αποδυναμώνει αμέσως κάθε βούληση για το μετασχηματισμό τους. Οι εξελίξεις παρουσιάζονται σαν η εκδήλωση μιας φυσικής και αναπόφευκτης κίνησης, την οποία κανείς δεν φαίνεται να μπορεί να επηρεάσει. Ο κόσμος είναι 'πολύπλοκος' και σύρεται πίσω από αλλαγές που επιταχύνονται αδιάκοπα, σε τέτοιο σημείο που είναι πολύ δύσκολο να προσδιορίσουμε τα στοιχεία σταθερότητας και να προβλέψουμε τις εξελίξεις. (...) Σε ένα δεύτερο επίπεδο, ο λόγος περί εκσυγχρονισμού προσδίδει σε αυτές τις εξελίξεις μια τέτοια κοινωνική και πολιτιστική σημασία, η οποία συνεπάγεται μια βαθιά ρήξη με τους παραδοσιακούς τρόπους ζωής, δράσης και σκέψης μας. Οι αντιλήψεις για τον άνθρωπο και για τον κοινό βίο, που μας έχουν καλώς ή κακώς μεταβιβαστεί μέσα από τη διαδοχή των γενεών, οι 'παραδοσιακοί' τρόποι ζωής και δράσης πάνω στην κοινωνία θεωρούνται ολικά απαρχαιωμένοι. Η επαναστατική θεματική της ρήξης και της 'τάμπουλα ράσα' έχουν αλλάξει στρατόπεδο. Αυτή η θεματική εντάσσεται ήδη στην ιδεολογία του εκσυγχρονισμού. Αλλά, διαφορετικά από την επαναστατική ιδεολογία, η ιδεολογία του εκσυγχρονισμού δεν μας υπόσχεται κανένα φωτεινό μέλλον. Η προσαρμογή είναι από μόνη της επαναστατική. Σε όλα τα πεδία οι εξελίξεις υποτίθεται ότι θα μας επιβάλουν ριζικά νέους τρόπους ζωής, δράσης και σκέψης. Οι αλλαγές παρουσιάζονται ως ριζικές και επαναστατικές: 'τεχνολογική επανάσταση', 'επανάσταση της πληροφορίας', 'εκπαιδευτική επανάσταση' κ.ο.κ. (...) Η ιδέα της δημιουργίας ενός νέου ανθρώπου, προσαρμοσμένου στη νέα κατάσταση, αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του εκσυγχρονιστικού λόγου. Η κοινωνία και τα άτομα διατάσσονται συ-

ματι η νεοφιλελεύθερη «παγκοσμιοποίηση» να είναι μια φυσική και αναπότρεπτη εξέλιξη, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην ενίσχυση και αναπαραγωγή της δυναμικής της και επιτρέποντας στην προσδοκία του μεταμοντέρνου νεοφιλελευθερισμού για το «τέλος της πολιτικής» να λειτουργεί σαν ένα είδος αυτοεκπληρούμενης προφητείας.

Με το επιχείρημα της «παγκοσμιοποίησης» η πολιτική και το κάθε άτομο ξεχωριστά, όλη η λειτουργία της κοινωνίας, καλείται να αποδεχθεί και να υποταχθεί στους κανόνες της παγκόσμιας αγοράς, στη λογική του ανταγωνισμού, της αποτελεσματικότητας και της οικονομικής μεγέθυνσης με κάθε τίμημα, που απαιτεί τη μη ανάμιξη του κράτους στις οικονομικές δραστηριότητες, τον περιορισμό της αναδιανομής του εισοδήματος μέσω της φορολογίας, την αποδυνάμωση των μηχανισμών κοινωνικής αλληλεγγύης και την περιστολή των κοινωνικών παροχών, την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων, τη μείωση του εργατικού κόστους και των μισθών. Η αντίσταση στους κανόνες αυτούς δεν θεωρείται μόνο μάταιη, αλλά και επιβλαβής. Οι κοινωνίες απειλούνται -και σε ένα βαθμό φαίνεται να έχουν πεισθεί και οι ίδιες γι' αυτό - ότι η μη προσαρμογή τους ισοδυναμεί με αυτοκτονία, ενώ οι εθνικές κυβερνήσεις, κρούοντας τον κίνδυνο του αποκλεισμού από τις παγκόσμιες οικο-

---

νεχώς να είναι 'ενεργητικά' και 'συμμετοχικά'. Οφείλουν να γίνουν 'πρωταγωνιστές της αλλαγής', μιας αλλαγής που είναι ταυτόχρονα συλλογική και ατομική. Καθένας οφείλει να θεωρεί τον εαυτό του υπεύθυνο για τον εκσυγχρονισμό στο δικό του πεδίο, αλλά και 'πρωταγωνιστή της αλλαγής του εαυτού του'. Ο εκσυγχρονισμός παρουσιάζει έτσι τα γνωρίσματα μιας 'διαρκούς πολιτιστικής επανάστασης', στην οποία ο καθένας καλείται συνεχώς να συνειδητοποιεί το νέο κόσμο, να αξιολογεί το δικό του τρόπο σκέψης, τις δεξιότητες του, τις επιδόσεις του, προκειμένου να μετράει το βαθμό προσαρμογής του στις εξελίξεις. Από το 'προσωποποιημένο σχέδιο' ως το 'επιχειρησιακό σχέδιο', άτομα και συλλογικότητες μετέχουν στη γενική κίνηση εκσυγχρονισμού της κοινωνίας. Πώς θα μπορούσαν να το αποφύγουν; Ο λόγος περί εκσυγχρονισμού εκφράζεται πράγματι με μια προσαρμοστική λογική της επιβίωσης και του επείγοντος. Η ταχύτητα των εξελίξεων και η σημασία τους είναι τέτοιες, ώστε δεν υπάρχει άλλη επιλογή για την κοινωνία από το να προσαρμοστεί σε αυτές το ταχύτερο δυνατό, αν θέλει να μην παρακμάσει».

νομικές διαδικασίες, επιδίδονται σε «έναν αγώνα δρόμου για όσο το δυνατόν χαμηλότερους μισθούς, όσο το δυνατόν χαμηλότερες κοινωνικές παροχές, όσο το δυνατόν χαμηλότερη φορολόγηση των επιχειρήσεων και όσο το δυνατόν χαμηλότερες περιβαλλοντικές προδιαγραφές» (Λαφονταίν Ο., Μύλλερ Κ., 1999, σ. 65). Με αιχμή του δόρατος την «παγκοσμιοποίηση», και μέσα σε επιδεινούμενες -παρά τις επαγγελίες περί γενικής ευημερίας- συνθήκες κοινωνικού κατακερματισμού, αδικίας, φτώχειας και καταστροφής του περιβάλλοντος, ο άμεσα συνδεδεμένος με συγκεκριμένα συμφέροντα κυρίαρχος λόγος έχει καταφέρει σε μεγάλο βαθμό σήμερα (με την καθοριστική συνδρομή και των ελεγχόμενων από τα συμφέροντα αυτά ΜΜΕ) να επιβάλλει ένα «καθεστώς αλήθειας» που, από τη μια μεριά, στη βάση μιας ιδεολογικής ανάγνωσης της πραγματικότητας, αποτρέπει να αναρωτηθεί κανείς μήπως οι συνθήκες αυτές είναι αποτέλεσμα ηθελημένων και αναστρέψιμων πολιτικών, και από την άλλη, ταυτόχρονα, υποβάλλει ως αυτονόητες τις βασικές παραδοχές του νεοφιλελευθερισμού, που βρίσκονται στον πυρήνα του. Θέτει, δηλαδή, εκτός δημόσιου διαλόγου και προβληματισμού -σαν λυμένα ή σαν άνευ νοήματος και ουσίας πια σήμερα- ουσιώδη ζητήματα που σχετίζονται με το θεμελιακό ερώτημα τι κοινωνία θέλουμε: Αν μπορεί να είναι οι δυνάμεις της αγοράς αυτές που θα καθορίζουν και θα ρυθμίζουν την κοινωνική ζωή χωρίς να θίγονται βασικοί όροι αναπαραγωγής της, αν πράγματι η ελευθερία των ατόμων για ικανοποίηση των εγωιστικών τους συμφερόντων στην αγορά οδηγεί στην ευημερία και ελευθερία όλων, αν πράγματι τα συμφέροντα των επιχειρήσεων συμπίπτουν με το συμφέρον για διαφύλαξη της εργασίας και του περιβάλλοντος, αν η λατρεία του ανταγωνισμού βελτιώνει τη ζωή των ανθρώπων και είναι ο δρόμος που μπορεί να οδηγήσει σε μια κοινωνία δικαιοσύνης, ελευθερίας και ευτυχίας. Δεν επιτρέπει, με άλλα λόγια, να τεθεί το ερώτημα ποιο είναι το νόημα και ο σκοπός μιας κοινωνίας που παράγει κοινωνικούς διαχωρισμούς, ανισότητες, φτώχεια και δυστυχία, και αν όλα αυτά μπορεί να θεωρηθούν ως πρόοδος.

γ. Το νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται από τη δεκαετία του '80

Αν η «παγκοσμιοποίηση», ως ιδεολογία, δεν είναι παρά το εργαλείο για τη νομιμοποίηση των νεοφιλελεύθερων πολιτικών και των αποτελεσμάτων τους, από την άλλη μεριά, δεν ανταποκρίνεται επίσης στα πράγματα ο ισχυρισμός, που διατυπώνεται συχνά ως αντίδραση στον κυρίαρχο λόγο, ότι στο επίπεδο του πραγματικού λίγα πράγματα έχουν αλλάξει ή ότι δεν έχει αλλάξει τίποτα σημαντικό σε σχέση με το παρελθόν[42]. Μπορεί τα φαινόμενα και οι τάσεις που περιγράφονται υπό τον όρο της «παγκοσμιοποίησης» να μην είναι αυτόχρημα το αποτέλεσμα της οικονομικής και τεχνολογικής ανάπτυξης, κάποιας υποτιθέμενης φυσικής νομοτέλειας, μπορεί να αμφισβητούνται από πολλές και διαφορετικές πλευρές οι διαστάσεις που συχνά τους προσδίδονται[43] και, πολύ περισσότερο, το κατά πόσο συνιστούν ένα νέο, ριζικά διαφορετικό από αυτό του παρελθόντος, μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής, αυτό, εντούτοις, δεν σημαίνει ότι όλες οι τάσεις και τα φαινόμενα αυτά είναι απλά ένας μύθος, ότι στο τελευταίο τέταρτο του 20ου και στις

42. Η βιβλιογραφία γύρω από το θέμα «παγκοσμιοποίηση» -αν υπάρχει, ποια είναι τα χαρακτηριστικά, τι σημαίνει, ποιες οι επιπτώσεις της κλπ.- είναι τεράστια, και οι αντιπαραθέσεις έντονες. (Μόνο το έτος 2000 καταγράφηκαν στην αμερικάνικη Library of Congress 550 βιβλία και 765 άρθρα που είχαν στον τίτλο τους τον όρο παγκοσμιοποίηση -βλ. Busch A., 2002, σ. 5). Βλ. ενδεικτικά: στα ελληνικά: Χαραλάμπης Δ., 1998, Γιαννίτσης Τ., 1999, Βεργόπουλος Κ., 1999β, Λαφονταίν Ο., Μυλλερ Κ., 1999, Habermas J., 2003, Bourdieu P., 1998. Βλ. ακόμα το συλλογικό τόμο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μπ., Ιωαννίδης Στ. (επιμ.), 2003, και στο: Ελληνική Εταιρεία Πολιτικής Επιστήμη, 2001, τα άρθρα: S. Aronowitz, «Κράτος και Παγκοσμιοποίηση», S. Amin, «Οικονομική παγκοσμιοποίηση και πολιτικός οικουμενισμός. Δυο συγκρουόμενα ζητήματα», F. F. Piven, «Μορφές εξουσίας και παγκοσμιοποίηση», L. Panitch, «Η παγκοσμιοποίηση σε κρίση: Η επάνοδος του (ιμπεριαλιστικού) κράτους», M. Carnoy, M. Kastells, «Η παγκοσμιοποίηση, η κοινωνία της γνώσης και το κράτος: Ο Πουλαντζάς στα τέλη της χιλιετίας»

43. Βλ. ενδεικτικά: Κρούγκμαν Π., 1995, Bairoch P., 1999, Βεργόπουλος Κ., 1999β, Πελαγίδης Θ., 1999.

αρχές του 21ου αιώνα δεν έχουν επέλθει σημαντικές μεταβολές και μετασχηματισμοί στο κοινωνικοοικονομικό επίπεδο. Με άλλα λόγια, ακόμα και αν πολλές από τις τάσεις που θεωρούνται ως τεκμήριο της «παγκοσμιοποίησης» δεν συνιστούν κάτι ποιοτικά καινούργιο -ώστε να δικαιολογούν τη φιλολογία περί «νέας εποχής», «νέας πραγματικότητας» κλπ.-, αλλά συνέχιση και επίταση τάσεων που προϋπήρχαν και χαρακτήριζαν πάντα τον καπιταλισμό, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι την περίοδο αυτή συντελέστηκαν και συντελούνται σημαντικές αλλαγές, τις επιπτώσεις των οποίων, άλλωστε, βιώνουν, συχνά με δραματικό τρόπο, μεγάλα τμήματα του πληθυσμού τόσο στο εσωτερικό των κοινωνιών, όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Η επισήμανση ότι «στις παρούσες συνθήκες η έννοια της παγκοσμιοποίησης υποδηλώνει κυρίως την έπ' ονόματι της εφαρμοζόμενη διεθνώς πολιτική από τις αρχές της δεκαετίας του '80 (...) και παραπέμπει σε κάποιο πρόσταγμα και όχι σε κάποια εμπειρικά διαπιστώσιμη πραγματικότητα» (με την έννοια μιας ολοκληρωμένης διεθνοποίησης των οικονομικών δραστηριοτήτων) (Βεργόπουλος Κ., 1999α), μπορεί να καταδεικνύει την απόσταση που χωρίζει τη στρατηγική του κεφαλαίου από την εκπλήρωση της στην πράξη και να υποδεικνύει τον ηθελημένο, συνειδητό και άρα αναστρέψιμο, χαρακτήρα των μεταβολών που επιφέρει στο οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο, δεν αναιρεί ωστόσο τη σημασία τους. Σημασία που διατηρούν και όταν δεν ερμηνεύονται ως παράγωγο ενός αντικειμενικού, εξωτερικού καταναγκασμού, αλλά του ιδεολογικού καταναγκασμού της «παγκοσμιοποίησης», καθώς ο τελευταίος έχει επιτύχει να καθορίζει συμπεριφορές, στρατηγικές και πολιτικές, και να παράγει, ακριβώς, με αυτόν τον τρόπο αποτελέσματα προς την επιδιωκόμενη κατεύθυνση.

Από την οπτική γωνία μιας κριτικής στάσης απέναντι στις συντελούμενες εξελίξεις (και ανεξάρτητα από τους όρους που χρησιμοποιούνται για την περιγραφή τους: νεοφιλελεύθερη πα-

γκοσμιοποίηση, νεοφιλελεύθερη διεθνοποίηση, νεοφιλελεύθερος καπιταλισμός κλπ.), μιας στάσης, δηλαδή, που δεν τις θεωρεί ως το αναγκαίο επακόλουθο οικονομικών νόμων και της τεχνολογικής προόδου, αυτές δεν μπορούν κατανοηθούν παρά ως αποτέλεσμα και, ταυτόχρονα, στοιχείο/μέρος της κοινωνικής διαπάλης. Διαδικασιών μετατόπισης και αναδιαμόρφωσης του κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων, στις οποίες είναι παρούσες -αλλά επίσης ως αντικείμενο διαπάλης- η οικονομική και τεχνολογική πρόοδος, και οι οποίες επιφέρουν πραγματικές αλλαγές και διαμορφώνουν τους όρους υπό τους οποίους δραστηριοποιούνται οι κοινωνικά δρώντες. Μέσω αυτών των διαδικασιών επιβλήθηκαν οι πολιτικές φιλελευθεροποίησης που δρομολόγησαν την αναδιάρθρωση των οικονομικών και πολιτικών σχέσεων σε διεθνές επίπεδο, η οποία επηρεάζει και την ποιότητα της σχέσης κράτους κοινωνίας σε εθνικό επίπεδο (Ψυχοπαίδης Κ., 1997, σ.221). Στο πλαίσιο αυτό, της μετατόπισης του συσχετισμού δυνάμεων σε όφελος του κεφαλαίου και της επικράτησης των νεοφιλελεύθερων ιδεών σε διεθνές επίπεδο, αναδεικνύεται και αποκτά πραγματική ισχύ το επιχείρημα της ενίσχυσης, πάση θυσία, της ικανότητας των εθνικών οικονομιών να σταθούν στο διεθνή ανταγωνισμό και της ανάγκης να καταστούν ελκυστικές για το διεθνές κεφάλαιο, επιχείρημα προς το οποίο ανταποκρίνονται οι πολιτικές κατεδάφισης του κοινωνικού κράτους, ιδιωτικοποίησης, απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων, περιορισμού των εργασιακών δικαιωμάτων, μείωσης του εργατικού κόστους, συρρίκνωσης των μισθών κλπ. Στο πλαίσιο αυτό μετατοπίστηκαν, με αυτόν τον τρόπο, σημαντικά τα όρια της σφαίρας εκείνης των κοινωνικών αγαθών και αξιών η οποία, από την καταστροφική εποχή του μεσοπολέμου και μετά, εθεωρείτο ότι δεν μπορεί να αφήνεται στην ανεξέλεγκτη δράση των ιδιωτικών συμφερόντων και στις δυνάμεις της αγοράς, αλλά ότι έπρεπε να προστατεύεται από δημόσιες ρυθμίσεις. Οι μετατοπίσεις, ωστόσο, αυτές αγγίζουν τα όρια τους από τη στιγμή που

οδηγούν πλέον στο να θίγονται «στοιχειώδης όροι της κοινωνικής αναπαραγωγή όπως η εγγύηση της ζωής, της ειρήνης, της εργασίας, της τροφής, του περιβάλλοντος, καθώς και της διατήρησης του πολιτισμού», οπότε και γεννώνται αντιστάσεις (ό.π. σ. 229). Από αυτήν την άποψη δεν είναι τυχαίο ότι, σε πολιτικό επίπεδο, ακόμα και οι πιο ακραίοι νεοφιλελεύθεροι αναγνωρίζουν την ανάγκη για ένα minimum κοινωνικών ρυθμίσεων και ότι, τελικά, οι πολιτικές φιλελευθεροποίησης δεν μπόρεσαν να εδραιωθούν παρά μόνο σε μια μετριασμένη εκδοχή τους, η οποία υιοθετείται σήμερα και από μεγάλα τμήματα των σοσιαλδημοκρατικών κομμάτων και πολλές σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις, ακόμα και όταν δεν αποδέχονται τη γενικότερη κοινωνικοπολιτική αντίληψη που βρίσκεται πίσω από το νεοφιλελευθερισμό. Υπό το πρίσμα αυτό, ναι μεν θεωρείται ότι οι πολιτικές φιλελευθεροποίησης συνιστούν αναγκαία προσαρμογή στις συνθήκες που δημιουργεί μια επιταχυνόμενη διαδικασία οικονομικής «παγκοσμιοποίησης», που είναι μη αναστρέψιμη και οφείλεται στην τεχνολογική πρόοδο, και ότι, συγχρόνως, εμπεριέχουν νέες δυνατότητες και ευκαιρίες τόσο για τα εθνικά κράτη, όσο και για τα μεμονωμένα άτομα, από την άλλη όμως μεριά αναγνωρίζεται ότι έχουν και σοβαρές κοινωνικές συνέπειες για μεγάλα τμήματα του πληθυσμού, που πρέπει και μπορούν να αντιμετωπιστούν. Τίθεται, έτσι, ως στόχος ο εκ των υστέρων έλεγχος και η απάλυνση των αρνητικών αυτών συνεπειών, χωρίς δηλαδή να αμφισβητούνται οι πολιτικές που τις προκαλούν, και με τρόπο ώστε να καθίσταται κοινωνικά και πολιτικά αποδεκτές. Στη βάση αυτή -και με τη χρήση ενός λόγου που αλλοιώνει τη σημασία και το περιεχόμενο καθιερωμένων λέξεων και εννοιών[44]- διαμορφώνονται πολιτικά προγράμματα

44. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι έννοιες της μεταρρύθμισης, του εκσυγχρονισμού, της προόδου, της απελευθέρωσης κλπ. που διαστρέφονται σήμερα στο αντίθετό τους, εμφανίζοντας κάθε πραγματικά προοδευτική, υπό το πνεύμα μιας προοπτικής χειραφέτησης των ανθρώπων, σκέψη και δράση σαν πρόσδεση στο παρελθόν, σαν επιστροφή στους καταναγκασμούς της συλλογικότητας, σαν κάτι

που βρίσκουν στήριξη σε ευρύτερες κοινωνικές ομάδες, και που προσδίδουν στη διαδικασία ανασυγκρότησης του καπιταλισμού, την οποία δρομολόγησε το κεφάλαιο από τη δεκαετία του '80, χαρακτηριστικά διάρκειας και σταθερότητας που δεν μπορούσε να διασφαλίσει ένας αμιγής νεοφιλελευθερισμός[45].

οπισθοδρομικό και αντιδραστικό (Πρβλ. Candeias M., 2001). «Παλαιότερα 'μεταρρύθμιση' σήμαινε στη Γερμανία αποφάσεις του νομοθέτη που ωφελούσαν την πλειονότητα του πληθυσμού. Ύστερα από κάθε μεταρρύθμιση πολλοί άνθρωποι ζούσαν καλύτερα. Σήμερα πια οι Γερμανοί, μόλις ακούσουν τη λέξη 'μεταρρύθμιση', κλείνουν τρομαγμένοι το πορτοφόλι. (...) Η μείωση των συντάξεων αποκαλείται μεταρρύθμιση των συντάξεων, η διάλυση της προστασίας από απολύσεις αποκαλείται μεταρρύθμιση, η μείωση της αποζημίωσης σε περίπτωση ασθένειας αποκαλείται μεταρρύθμιση, η μείωση του επιδόματος ανεργίας αποκαλείται μεταρρύθμιση. (...) Η έννοια της μεταρρύθμισης διαστρέφεται στο αντίθετο της, η μεταρρύθμιση γίνεται παλινόρθωση. (...) Πρόκειται για την πορεία από την 'κοινωνική οικονομία της αγοράς' στην αθλιότητα των μαζών της εποχής του πρώιμου καπιταλισμού». (Λαφονταίν Ο., Μύλλερ Κ., 1999, σ. 60-62)

45. Στο σοσιαλδημοκρατικό χώρο η κατεύθυνση αυτή εκφράζεται στη συζήτηση περί «τρίτου δρόμου», «νέου κέντρου», «νέας αριστεράς» κλπ. και αποτυπώνεται, π.χ., χαρακτηριστικά στο πολυσυζητημένο «Κείμενο Blair-Schröder» («Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten. Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair», Juni 1999, βλ: www.amos-blaetter.de/AR-blair-schroeder-papier.html) και στις απόψεις του *A. Giddens* (βλ. Γκίντενς Α., 1998). Στο πλαίσιο αυτό η προσαρμογή στις, υποτίθεται, αναπόδραστες εξελίξεις που συντελούνται τα τελευταία χρόνια κατανοείται ως απαραίτητη γιατί μόνο έτσι μπορούν να αξιοποιηθούν εποικοδομητικά οι νέες δυνατότητες που προσφέρουν, να ελεγχθούν και να μετριαστούν οι αρνητικές πλευρές τους και να απαλυνθούν οι κοινωνικές τους επιπτώσεις. Αν και η στρατηγική αυτή ξεκόβει από τις παραδοσιακές αρχές και αξίες της σοσιαλδημοκρατίας και υιοθετεί βασικές νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις (μείωση των φορολογικών βαρών των επιχειρήσεων, απορύθμιση των αγορών, συσχέτιση της ανεργίας με το ύψος των μισθών, μείωση του κόσπους εργασίας για τις επιχειρήσεις, ιδιωτικοποίηση δημόσιων υπηρεσιών και επιχειρήσεων, τονισμός της προσωπικής επίδοσης και επιτυχίας, του επιχειρηματικού πνεύματος και της προσωπικής ευθύνης), διαφοροποιείται από έναν ορθόδοξο νεοφιλελευθερισμό στο βαθμό που, από τη μια πλευρά αναγνωρίζει και θέτει το ζήτημα αντιμετώπισης κοινωνικών προβλημάτων, και, από την άλλη, προσανατολίζεται σε μορφές διακυβέρνησης που δεν τις χαρακτηρίζει τόσο η απόσυρση εν γένει της πολιτικής από την οικονομία, όσο η μετατόπιση των κρατικών λειτουργιών από το πεδίο της προσπασίας της εργασίας στο πεδίο της δημιουργίας, μέσω δημόσιων πόρων και πρωτοβουλιών, ευνοϊκών προϋποθέσεων για την επιχειρηματική δράση, για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών. Η στρατηγική αυτή, η οποία είναι κοινή σήμερα και για πολλά συντηρητικά και φιλελεύθερα κόμματα, δεν περιορίζεται απλώς στην περικοπή κοινωνικών παροχών, στη μείωση του κόστους των επιχειρήσεων, στην απορύθμιση των αγορών, τις ιδιωτικοποιήσεις κλπ, αλλά επιδιώκει ταυτόχρονα τη

Ανακεφαλαιώνοντας, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι, πέρα από τις υπερβολές, ή τις ιδεολογικές κατασκευές και ερμηνείες, για τις συντελούμενες εξελίξεις, η στρατηγική του κεφαλαίου για ανασυγκρότηση των καπιταλιστικών οικονομιών που βρίσκεται σε εξέλιξη τις τελευταίες δεκαετίες έχει οδηγήσει στην εμφάνιση φαινομένων και τάσεων που μπορεί να ενυπήρχαν πάντα στον καπιταλισμό, αλλά που σήμερα, στη βάση του θεσμικού πλαισίου το οποίο δημιουργούν οι ακολουθούμενες πολιτικές φιλελευθεροποίησης, καθώς και των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι νέες

βελτίωση της ανταγωνιστικότητας στη βάση μιας αυξημένης παραγωγικότητας που χαρακτηρίζεται από την καινοτομία, τη διάδοση των τεχνολογικών επιτευγμάτων και ένα υψηλά ειδικευμένο, κινητικό και ευέλικτο εργατικό δυναμικό. Στην κατεύθυνση αυτή κινείται η «μεταρρύθμιση» του κοινωνικού κράτους με κριτήρια οικονομικής αποτελεσματικότητας, η αφαίρεση, δηλαδή, πόρων από τις κοινωνικές παροχές, που αποσκοπούν στην αναδιανομή, και η μεταφορά τους στη χρηματοδότηση προγραμμάτων υποδομών, έρευνας και τεχνολογίας κλπ., καθώς και μηχανισμών προώθησης της εκπαίδευσης, της ευελιξίας και της κινητικότητας της εργασίας, που στοχεύουν, αφενός, στην αναπαραγωγή μιας υψηλά ειδικευμένης και συνεχώς επανακαταρτιζόμενης εργασιακής δύναμης, που κατανοείται ως «ανθρώπινο κεφάλαιο», και, αφετέρου, στην αναπαραγωγή ενός φθηνού, προσαρμόσιμου και εύκολα εκβιάσιμου εργατικού δυναμικού (π.χ. προγράμματα επανένταξης και απασχόλησης που επιδιώκουν να προσφέρουν στους άνεργους μια «δεύτερη ευκαιρία» απασχόλησης, κατά κανόνα, σε ένα τομέα χαμηλών αμοιβών, και που ανταποκρίνονται σε μια αντίληψη προσφοράς ευκαιριών σε όλους). Στη βάση αυτής της στρατηγικής επιχειρείται η οικοδόμηση μιας νέας συμμαχίας («νέο κέντρο»), που περιθωριοποιεί μεν τα πιο αδύναμα κοινωνικά στρώματα, αλλά περιλαμβάνει ευρύτερες κοινωνικές δυνάμεις, στις οποίες συγκαταλέγονται και στρώματα εργαζομένων που λόγω της θέσης τους στην αγορά εργασίας προσδοκούν οφέλη από τις συντελούμενες εξελίξεις, και επιδιώκεται ο εξαναγκασμός του εργατικού κινήματος στο σύνολο του σε ένα συμβιβασμό με το κεφάλαιο, που θα περιορίζει τον ανταγωνισμό στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών, και θα τον μετατρέπει όλο και περισσότερο σε ανταγωνισμό μεταξύ «χώρων και τόπων οικονομικής δραστηριότητας» (*Standortkonkurrenz*). Ανεξάρτητα από τις αμφιβολίες που διατυπώνονται για το κατά πόσο είναι ρεαλιστική και πειστική μια τέτοια εθνική στρατηγική, ιδιαίτερα αν αυτή επιδιωχθεί από πολλές χώρες, φέρνει τα εργατικά κινήματα μπροστά σε σοβαρά διλήμματα, στο βαθμό που προσδιορίζει «την επιτυχία με όρους προσέλκυσης επενδύσεων και δημιουργίας θέσεων εργασίας εις βάρος άλλων εργατών στο εσωτερικό ή το εξωτερικό», και «θα παγίδευε τις χώρες του Τρίτου Κόσμου με τους πενιχρούς πόρους σ' έναν ανταγωνισμό με τις πιο αναπτυγμένες χώρες προκειμένου να προσελκύσουν επενδύσεις υψηλής τεχνολογίας» (Swartz D., 2001, σ. 431. Βλ. επίσης Candeias M., 2001).

τεχνολογίες, εντείνονται και αποκτούν νέα δυναμική, επιφέροντας σοβαρές αλλαγές στην οικονομία και προκαλώντας σημαντικές ανακατατάξεις σε όλα τα πεδία της κοινωνικής ζωής. Ο ολοένα εντεινόμενος διεθνής ανταγωνισμός στις αγορές εμπορευμάτων και υπηρεσιών με επακόλουθο την αυξημένη πίεση στους μισθούς, η αυξανόμενη σημασία των χρηματιστηριακών αγορών σε αποσύνδεση από την πραγματική οικονομία, οι νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, η αποσύνδεση της ανάπτυξης από την απασχόληση, η πίεση προς τα εθνικά κράτη για αυτοπεριορισμό τους όσον αφορά ρυθμιστικές τους λειτουργίες, η αυξημένη ισχύς των πολυεθνικών επιχειρήσεων, και ο εντεινόμενος διεθνής ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας με επακόλουθο τις μετακινήσεις των παραγωγικών μονάδων, την αυξημένη μετανάστευση και το κοινωνικό ντάμπινγκ[46], συνιστούν υπαρκτά φαινόμενα και τάσεις, που διαφοροποιούν σημαντικά τις συνθήκες που χαρακτήρισαν την πρώτη μεταπολεμική περίοδο. Οι νέες συνθήκες που διαμορφώνουν στο τελευταίο τέταρτο του 20ου και στις αρχές του 21ου αιώνα οι επιχειρηματικές στρατηγικές της αυξανόμενης διεθνοποίησης των οικονομικών δραστηριοτήτων και οι, περισσότερο ή λιγότερο έντονες, κρατικές πολιτικές φιλελευθεροποίησης, μπορούν να περιγραφούν συνοπτικά από τα παρακάτω αλληλοσυνδεόμενα στοιχεία:

- Από μια δραματική μετατόπιση του κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων σε βάρος της εργασίας. Η μετατόπιση αυτή επαναφέρει στο προσκήνιο ως καθοριστικό και απόλυτο το δικαίωμα της ιδιοκτησίας και θέτει υπό αμφισβήτηση τα συνδεόμενα με τις προστατευτικές ρυθμίσεις για την εργασία κοινωνικά και δημοκρατικά δικαιώματα. Το κεφάλαιο, χωρίς να έχει την ευχέρεια της υπερβολικής κινητικότητας που συχνά του

46. Πρβλ. Frerichs P., Pohl W., 2001, σ. 126.

αποδίδεται[47], αλλά διαθέτοντας, λόγω των πολιτικών φιλελευθεροποίησης και των νέων τεχνολογιών, πολύ μεγαλύτερη, σε σχέση με το παρελθόν, ελευθερία κινήσεων και χειρισμών, που του επιτρέπει να απελευθερώνεται από τις πιέσεις των συνδικάτων και της κοινωνίας, δεν ενδιαφέρεται πλέον για έναν πολιτικό συμβιβασμό, αμφισβητεί την κεντρική συλλογική διαπραγμάτευση και τις κεντρικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, και «απαιτεί τον περιορισμό των εγγυήσεων προστασίας της εργασίας ως προϋπόθεση επενδύσεων και δημιουργίας απασχόλησης, της οποίας η στενότης αυξάνει έτσι κι αλλιώς λόγω της υποκατάστασης της από την τεχνολογία. Η ανεργία ή η απειλή ανεργίας, λειτουργεί σ' αυτό το πλαίσιο θετικά για την πολιτική των κεφαλαιουχικών συμφερόντων και αρνητικά για την προστασία των κοινωνικών κεκτημένων της εργασίας» (Χαραλάμπης Δ., 1998, σ. 221).

- Από σημαντικές αλλαγές στη δομή και τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης που οδηγούν σε νέες μορφές διαίρεσης του εργατικού δυναμικού και υπονομεύουν την εργατική αλληλεγγύη και την κοινωνική συνοχή. Στη βάση των πολιτικών απελευθέρωσης των αγορών, απορύθμισης και «ελαστικοποίησης» των εργασιακών σχέσεων, και αξιοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες, το κεφάλαιο ενισχύει την ενυπάρχουσα σε αυτό τάση για εξώθηση της ζωντανής εργασίας από την παραγωγική διαδικασία, ενώ, παράλληλα, αναδιοργανώνει την εργασία στο εσωτερικό των επιχειρήσεων. Οι επιχειρηματικές στρατηγικές τεχνολογικής αναδιάρθρωσης

47. Ενώ η κινητικότητα αυτή «είναι προφανώς ουσιαστική στην περίπτωση του χρηματιστικού κεφαλαίου, δεν πρέπει να ξεχνάμε τη μάζα του κεφαλαίου που είναι δεσμευμένη στην παραγωγική δραστηριότητα και που είναι πολύ λιγότερο κινητική, ακόμα και μεσοπρόθεσμα». (Swartz D., 2001, σ. 441). «Οι επιχειρήσεις», όπως επισημαίνει η F.F. Piven (2001, σ. 307), «συνεχίζουν να είναι ριζωμένες στο έθνος-κράτος», έχοντας τεράστιες πάγιες επενδύσεις στη χώρα καταγωγής.

της παραγωγικής διαδικασίας (υποκατάσταση της εργασίας, αποκέντρωση και ευελιξία της διοίκησης και της παραγωγής κλπ.) οδηγούν, αφενός, στη διεύρυνση της ανεργίας και, αφετέρου, στην ανασύνθεση των απασχολουμένων, με το σχηματισμό ενός μικρού πυρήνα εργαζομένων με υψηλά προσόντα και με επιτελικού χαρακτήρα και υψηλά αμειβόμενες εργασίες (κυρίως, στις επιχειρήσεις αιχμής και στους τομείς που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες, τις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες, το θέαμα κλπ.), με τη συρρίκνωση, σε μεγάλο βαθμό, του μεσαίου στελεχικού δυναμικού και με τη διεύρυνση της ομάδας των εργαζομένων σε εκτελεστικού χαρακτήρα, ανειδίκευτες και χαμηλά αμειβόμενες εργασίες, όπου συναντάμε ολοένα και περισσότερο επισφαλείς θέσεις απασχόλησης, την προσωρινή και μερική απασχόληση, τις υπεργολαβίες, τις «κρυφές» μορφές εξαρτημένης εργασίας κλπ., και όπου κυριαρχεί ο κατακερματισμός, η εξατομίκευση και η προσαρμοστικότητα. Βασικό ζητούμενο των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας είναι η κινητικότητα και η ευελιξία, που σε συνδυασμό με τις μειώσεις του προσωπικού, αποσκοπούν στη μείωση του κόστους εργασίας, στη βελτίωση, με κάθε τίμημα, της παραγωγικότητας, και στην αύξηση των κερδών. Όπως θα δούμε και στη συνέχεια, για να εξηγηθούν και να νομιμοποιηθούν οι εξελίξεις προς την κατεύθυνση αυτή -οι οποίες στην πραγματικότητα έχουν ως απτό αποτέλεσμα την υποβάθμιση και την αποσταθεροποίηση της εργασίας για το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων, καθώς και την υπονόμευση των παραδοσιακών μορφών συγκρότησης της εργατικής αλληλεγγύης από τα συνδικάτα-, πέρα από την «παγκοσμιοποίηση» και την ανάγκη βελτίωσης της διεθνούς ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, επιστρατεύονται ακόμα: α) Το επιχείρημα της τεχνολογικής προόδου, η οποία υποτίθεται ότι από μόνη της, αυτόματα, οδηγεί στη συρρίκνωση της εργασίας και στην αμφισβήτηση της μόνιμης και «κανονικής» απασχόλησης (αλλά όχι στη μείωση του χρόνου εργασίας και

παράλληλα στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ζωής!)[48].
β) Ο ισχυρισμός ότι η κινητικότητα, η ευελιξία, η εξατομίκευση και η αβεβαιότητα, που καλούνται να ενστερνιστούν οι εργαζόμενοι, ακόμα και αν περιέχουν κάποιους κινδύνους, ανοίγουν το δρόμο για την απελευθέρωση από τη μονοτονία, τους καταναγκασμούς και τους ελέγχους που, αναμφισβήτητα, χαρακτηρίζουν το τεϊλορικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, για την απελευθέρωση των υποκειμένων από παλιές ταυτίσεις, για νέες δυνατότητες αυτονομίας και αυτοπραγμάτωσης, καθώς και νέες μορφές κοινωνικής ένταξης και αλληλεγγύης[49]. Ένας ισχυρισμός, βέβαια, που αφαιρεί από τις υπάρχουσες σήμερα κοινωνικές σχέσεις και παραβλέπει ότι για τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων, που δεν εξαρτάται από τους ίδιους ούτε το αν, ούτε το πότε, ούτε υπό ποιες συνθήκες θα εργαστούν, όλα αυτά δεν σημαίνουν τίποτα περισσότερο από φτώχεια, περιθωριοποίηση και κοινωνική ανασφάλεια. Μέσα σε ένα κλίμα σύγχυσης και αβεβαιότητας το οποίο καλλιεργείται από διάφορες πλευρές και στο οποίο τα συμφέροντα των επιχειρήσεων εμφανίζονται ως συμφέρον όλης της κοινωνίας, η «κινητικότητα», η «ικανότητα προσαρμογής» και η «ευελιξία» γίνονται «αξίες αναφοράς, ενώ το αίτημα για σταθερότητα γίνεται συνώνυμο της ακινησίας, της άρνησης της αλλαγής. Κάθε αντίσταση ή αντίθεση σε αυτή τη λογική τείνουν να τη χαρακτηρίζουν "αναχρονιστική" ή "παλιομοδίτική" και να την εξομοιώνουν με την υπεράσπιση προνομίων ή στενά συντεχνιακών συμφερόντων» (Ζ.Π. Λε Γκοφ[50]).

48. Βλ. για παράδειγμα την προβληματική του J. Rifkin (1996) περί «τέλους της εργασίας».
49. Βλ. ενδεικτικά Λυμπεράκη Α., Μουρίκη Α., 1996. Βλ. επίσης τις απόψεις του U. Beck και την προβληματική του Θ. Λίποβατς (2001, σ.69-75) πάνω σε αυτές.
50. Βλ. άρθρο «Εκσυγχρονισμός χωρίς νόημα», *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία,* 5.10.2003.

- Από τη διεύρυνση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων όχι μόνο στο εσωτερικό των κοινωνιών, αλλά και μεταξύ αυτών, με το βάθεμα των διαχωρισμών μεταξύ χωρών, περιοχών και ηπείρων. Η απελευθέρωση της παγκόσμιας αγοράς και η όξυνση του διεθνούς ανταγωνισμού δεν έχει οδηγήσει σε μια παγκόσμια ολοκλήρωση, όπως επαγγέλλονται οι υποστηρικτές της νεοφιλελεύθερης «παγκοσμιοποίησης», αλλά στο σχηματισμό περιφερειακών οικονομικών και πολιτικών συνασπισμών, με μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό ολοκλήρωσης, που δημιουργήθηκαν με σκοπό την αυτοπροστασία ισχυρών χωρών απέναντι σε διαδικασίες που τα ίδια δρομολόγησαν και καθοδηγούν, και που επιδιώκουν να επιβάλουν (κάποτε και με στρατιωτική βία, όταν δεν αρκούν τα οικονομικά μέσα) σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης. Τρεις ισχυροί συνασπισμοί (North American Free Trade Area /NAFTA, Ευρωπαϊκή Ένωση, Association of Southeast Asian Nations /ASEAN), σε οικονομικό ανταγωνισμό μεταξύ τους και συνεπικουρούμενοι από, ελεγχόμενους από τα ισχυρά κράτη, διεθνείς οργανισμούς όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου κλπ., διαμορφώνουν συνθήκες που οδηγούν στο περιθώριο μεγάλα τμήματα του πληθυσμού του πλανήτη και καθιστούν περιττές και αδιάφορες για τις οικονομικές σχέσεις και δραστηριότητες ολόκληρες περιοχές του.
- Από τον επανακαθορισμό του ρόλου της πολιτικής και του κράτους. Οι σημερινές αλλαγές στο διεθνές οικονομικό σύστημα και στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας, καθώς και οι επιλογές φιλελευθεροποίησης που τις προκαλούν και τις στηρίζουν, έχουν ως συνέπεια τη μετατόπιση των ορίων στις σχέσεις πολιτικής και οικονομίας, και έχουν οδηγήσει στο μετασχηματισμό και τη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους, χωρίς αυτό να σημαίνει ούτε «το τέλος της πολιτικής», ούτε, αναγκαστικά, ένα μικρότερο κράτος. Η ηθελημένη υποταγή

της πολιτικής στην οικονομία και στις δυνάμεις της αγοράς συνιστά επίσης μια μορφή πολιτικής, μια συγκεκριμένη πολιτική διαχείρισης που φέρει το όνομα του νεοφιλελευθερισμού και που βρίσκεται σε αντίθεση με την αντίληψη ότι οι πολίτες μιας δημοκρατικής κοινωνίας μπορούν και πρέπει με τη συμμετοχή τους στην πολιτική διαδικασία να διαμορφώνουν οι ίδιοι ορθολογικά και συλλογικά το κοινωνικό τους περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής είναι που οι εθνικές κυβερνήσεις εμφανίζονται πολύ περισσότερο από ότι στο παρελθόν εκτεθειμένες στις πιέσεις του κεφαλαίου και αδύναμες να ελέγξουν τις οικονομικές διαδικασίες, χωρίς αυτό να σημαίνει ούτε ότι δεν υπάρχουν και σήμερα -σε διαφορετικό βαθμό, ασφαλώς, ανάλογα με τη θέση της χώρας στο διεθνές οικονομικό σύστημα- περιθώρια πολιτικής διαμόρφωσης των οικονομικών σχέσεων, ούτε ότι δεν υπάρχει η δυνατότητα, τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο, μιας άλλης πολιτικής, η οποία πάντως προϋποθέτει τη διαμόρφωση μιας αντίστοιχης πολιτικής πλειοψηφίας[51]. Η εγκατάλειψη, σε ένα μεγάλο βαθμό, από το κράτος του ρόλου του ως εγγυητή της κοινωνικής προστασίας και συνοχής, και η συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους στη βάση κριτηρίων οικονομικής αποτελεσματικότητας, είναι συνέπεια της συγκεκριμένης αυτής πολιτικής, που, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών και της εξασφάλισης ευνοϊκών όρων για την προσέλκυση του διεθνούς κεφαλαίου, φροντίζει για τη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος ολοένα και περισσότερο απαλλαγμένου από ρυθμίσεις και στοιχεία που από την πλευρά του κεφαλαίου θεωρούνται εμπόδια και παράγοντες κόστους, και που συνδέονται με τη φορολογία (μείωση των άμεσων φόρων), με τις κοινωνικές δαπάνες, με την εργατική και κοινωνική νομοθεσία (ρυθμίσεις χρόνου

51. Πρβλ. Brock L., 1997, Girschner Ch., 2001.

εργασίας, προστασία από απόλυση, προστασία μητρότητας, προστασία νέων, απεργιακά δικαιώματα, ασφαλιστικά δικαιώματα, συλλογικές συμβάσεις κλπ), με μέτρα προστασίας του περιβάλλοντος και, ακόμα, με ανθρώπινα και δημοκρατικά δικαιώματα, τα οποία δίνουν δυνατότητες οργάνωσης μιας αποτελεσματικής κοινωνικής αντίστασης. Από την άλλη μεριά, η πολιτική της φιλελευθεροποίησης, της απορύθμισης και των ιδιωτικοποιήσεων, μπορεί να οδηγεί στην αποποίηση από την πλευρά του κράτους των αναδιανεμητικών και συγκεκριμένων ρυθμιστικών του λειτουργιών, καθώς και στη συρρίκνωση της κοινωνικής του πολιτικής, αλλά αυτό δεν συνεπιφέρει απαραίτητα τη μείωση του ρόλου του κράτους εν γένει, τη βοήθεια του οποίου, άλλωστε, επιζητά παντού και πάντα το κεφάλαιο. Αυτό που συμβαίνει είναι ένας αναπροσανατολισμός των κρατικών πολιτικών στην κατεύθυνση εξασφάλισης ευνοϊκών όρων για τον ανταγωνισμό, κάτι που απαιτεί τόσο την ενεργητική παρουσία του κράτους, με τη διάθεση δημόσιων πόρων και την ανάπτυξη δράσεων, π.χ. στον τομέα των υποδομών, όσο και νομοθετικές πρωτοβουλίες για τη διαμόρφωση του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου στην αγορά εργασίας[52]. Παράλληλα, το κράτος διατηρεί τις κλασικές λειτουργίες του τήρησης της τάξης, εγγύησης και προστασίας των δικαιωμάτων της ιδιοκτησίας κλπ., ενισχύοντας μάλιστα τους κρατικούς μηχανισμούς καταστολής και το σχετικό νομοθετικό οπλοστάσιο, ώστε να πειθαρχεί την εργατική τάξη και να περιορίζει την κοινωνική διαμαρτυρία και τις αντιστάσεις των «χαμένων» από τη

52. «Είναι ιδεολόγημα η μείωση του κοινωνικού κράτους να ταυτίζεται με μείωση του κράτους εν γένει. Η μείωση αυτή είναι εκδήλωση μιας μετατόπισης δημόσιων πόρων και δημόσιας δράσης από τα πεδία των κοινωνικών ασφαλειών, των μισθών των υπαλλήλων, των συντάξεων κλπ., σε προγράμματα χρηματοδότησης έρευνας και τεχνολογίας στους ανταγωνιστικούς τομείς των διεθνών αγορών ή σε προγράμματα υποδομής που αποτελούν στην ουσία επιδοτήσεις του κεφαλαίου» (Ψυχοπαίδης Κ., 1997, σ. 222).

διαδικασία του «εκσυγχρονισμού», και εντείνοντας, έτσι, τα αυταρχικά του χαρακτηριστικά[53].

- Από τη συρρίκνωση της έννοιας της δημοκρατίας στα τυπικά πολιτικά δικαιώματα και την υπονόμευση δημοκρατικών και κοινωνικών κατακτήσεων. Η νεοφιλελεύθερη ιδεολογία και οι πολιτικές φιλελευθεροποίησης που εμπνέονται από αυτήν, καλλιεργώντας τον ατομικισμό και τις ανταγωνιστικές συμπεριφορές, και οδηγώντας σε έναν εντεινόμενο διαχωρισμό μεταξύ «χαμένων» και «κερδισμένων», και στην όξυνση των φαινομένων της φτώχειας και της περιθωριοποίησης, καταστρέφουν τις προϋποθέσεις που διασφαλίζουν την ενεργοποίηση και τη συμμετοχή των μελών της κοινωνίας στην πολιτική διαδικασία. Συγχρόνως, η υποταγή της κρατικής πολιτικής στην οικονομία, υπό την κυρίαρχη αντίληψη ότι δεν υπάρχει εναλλακτική λύση, «η εκτεταμένη παραίτηση από την πολιτική διαμόρφωση των

53. «Εκ πρώτης όψεως, ένα ισχυρό ποινικό κράτος φαίνεται αντιφατικό με την παρακμή του κράτους που εκθειάζει ο φιλελευθερισμός. Στην πραγματικότητα όμως, 'φιλελευθεροποίηση' της οικονομίας και ποινικοποίηση της αβεβαιότητας πάνε μαζί, η μια ενισχύοντας την άλλη. Και μ' αυτόν τον τρόπο, επινοείται μπροστά στα μάτια μας μια καινούργια πολιτική μορφή, ένα κράτος-Κένταυρος που προσωπικά ονομάζω, 'φιλελεύθερο-πατερναλιστικό': από τη μια είναι φιλελεύθερο, καθώς εφαρμόζει το φιλελεύθερο δόγμα στους γενεσιουργούς μηχανισμούς των κοινωνικών ανισοτήτων, από την άλλη είναι πατερναλιστικό και επιβάλει ποινές όταν έρχεται η ώρα να αντιμετωπίσει τις συνέπειες των ανισοτήτων αυτών, κυρίως στις φτωχές συνοικίες που δέχονται μετωπικά χτυπήματα απορύθμισης της αγοράς εργασίας και οπισθοχώρησης της κοινωνικής προστασίας». (L. Wacquant, συνέντευξη που δημοσιεύτηκε στην *Ελευθεροτυπία,* 11.3.2002, με τίτλο «Από το κράτος πρόνοιας στο κράτος τιμωρός»). Βλ. αναλυτικά Wacquant L., 2002, όπου καταδεικνύεται ότι η φιλελευθεροποίηση συνοδεύεται από την ποινικοποίηση της ανέχειας και της φτώχειας την οποία παράγει, περιγράφεται μια διαδικασία μετάβασης από το κοινωνικό κράτος σε ένα ποινικό κράτος, και διαπιστώνεται ότι «το δημοκρατικό 'σθένος', ο πολιτικός 'εκσυγχρονισμός', ακόμη και η προοδευτική τόλμη (που πουλήθηκε στην άλλη πλευρά της Μάγχης με την ετικέτα 'τρίτος δρόμος'), προστάζουν σήμερα να ασπαστούμε τις πλέον χιλιοειπωμένες κοινοτοπίες και τους πλέον τετριμμένους μηχανισμούς περί τάξεως και ασφάλειας». Βλ. επίσης την ιδιαίτερη σημασία που αποδίδεται στην ασφάλεια -όχι με την έννοια της προστασίας από μισθολογικούς, κοινωνικούς, ιατρικούς κλπ. κινδύνους, αλλά με τη σωματική-φυσική έννοια- στο «Κείμενο Blair - Schröder».

κοινωνικών συνθηκών και η κατάργηση δεοντολογικών κριτηρίων υπέρ της προσαρμογής σε δήθεν αναπόφευκτες επιταγές του συστήματος της παγκόσμιας αγοράς» (Habermas J., 2003, σ. 117), έχει ως συνέπεια την αποδυνάμωση όλων των θεσμών (κοινοβούλιο, πολιτικά κόμματα, συνδικάτα κλπ.) μέσω των οποίων η παραδοσιακή φιλελεύθερη δημοκρατία διασφάλιζε έναν περιορισμένο έστω έλεγχο της κοινωνίας πάνω στην οικονομία, την αποσύνδεση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων από την πολιτική διαδικασία και τη μετάθεση τους σε δυνάμεις που δεν δεσμεύονται από την κοινωνία. Με τον τρόπο αυτό ο χωρισμός πολιτικής και οικονομίας (ο οποίος, αν και προϋπόθεση της φιλελεύθερης δημοκρατίας, είχε, υπό την εμπειρία των καταστροφικών συνεπειών της ελεύθερης λειτουργίας της αγοράς, σταδιακά από τα τέλη του 19ου αιώνα και κυρίως το τρίτο τέταρτο του 20ου σχετικοποιηθεί) τείνει -σε αντιστοιχία με την επαναφορά ως απολύτου του δικαιώματος της ιδιοκτησίας- να επανέλθει ως πλήρης, καθιστώντας την έννοια της λαϊκής κυριαρχίας γράμμα κενό περιεχομένου. «Η καθολική ψηφοφορία ισχύει αλλά χάνει το περιεχόμενο της, τον καθορισμό της κοινωνικής πορείας, τον καθορισμό των όρων κοινωνικής συνοχής. Η διαδικασία λήψης αποφάσεων μεταβάλλεται σε μια διαδικασία άνευ περιεχομένου και άνευ αποτελέσματος. Μια ιδιόρρυθμη μορφή πολιτικού αποκλεισμού εμφανίζεται, όπου ο πολιτικός αποκλεισμός δεν υπάρχει, αλλά η πολιτική απόφαση αποκλείεται από το πεδίο των καθοριστικών αποφάσεων. Η αναποτελεσματικότητα αυτή σημαίνει την αναποτελεσματικότητα των κυβερνήσεων, του κράτους, την απογοήτευση της κοινωνίας από την πολιτική». (Χαραλάμπης Δ., 1998, σ. 305). Η τάση αυτή, η οποία αποτυπώνεται σε αυτό που ο κυρίαρχος σήμερα λόγος ονομάζει «εκσυγχρονισμό» και «μεταρρύθμιση», προσαρμογή, δηλαδή, της κοινωνίας στους κανόνες και τη δυναμική της αγοράς, και «απελευθέρωση» από ένα περιγραφόμενο

ως γραφειοκρατικό, διεφθαρμένο και καταπιεστικό κρατικό σύστημα παρεμβάσεων στην αγορά, συμβαδίζει και ενισχύεται από τις διαδικασίες αυξανόμενης διεθνοποίησης των οικονομικών δραστηριοτήτων που διευκολύνουν την αποδέσμευση του κεφαλαίου από τους θεσμοθετημένους χώρους και αποδυναμώνουν το εθνικό κράτος με το οποίο είναι συνδεδεμένα τα δημοκρατικά και κοινωνικά δικαιώματα[54]. Παράλληλα, η προσπάθεια επικυριαρχίας στην πολιτική της ιδιωτικής οικονομίας και του αποκλεισμού από αυτήν της κοινωνίας, στηρίζεται και μεσολαβείται από την επιβολή μιας νέας μορφής πολιτικής δημοσιότητας που κατασκευάζεται στη βάση ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων και συμφερόντων, και συνδέεται άμεσα με τη μετατόπιση των ορίων στη σχέση δημόσιου και ιδιωτικού, και με την ιδιωτικοποίηση σημαντικών δημόσιων λειτουργιών. Η ιδιωτικοποίηση και εμπορευματοποίηση των ηλεκτρονικών μέσων μαζικής ενημέρωσης, η οποία οδήγησε στο σχηματισμό (τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο) πανίσχυρων ολιγοπωλίων πληροφόρησης, ενημέρωσης, ψυχαγωγίας και πολιτισμού (που περιλαμβάνουν και τον τύπο, το ραδιόφωνο κλπ.),

54. Ασφαλώς το πρόβλημα της δημοκρατίας συνδέεται σήμερα στον ευρωπαϊκό χώρο και με τη μετάθεση σημαντικών αρμοδιοτήτων των εθνικών κρατών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και με το έλλειμμα δημοκρατίας και την αδιαφάνεια στον τρόπο λήψης αποφάσεων που παρατηρείται στο επίπεδο αυτό. Πέρα ωστόσο από αυτό, η αμφισβήτηση της δημοκρατίας και της πολιτικής, ως χειραφετητικών εννοιών που συνδέονται με την ιδέα μιας ορθολογικής και συλλογικής διαμόρφωσης από τους ανθρώπους του κοινωνικού τους περιβάλλοντος, είναι σύμφυτη με την κοσμοθεωρία της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας: Με την αντίληψη του ανθρώπου ως ενός όντος καταδικασμένου στην αιώνια άγνοια και κινούμενου μέσα σε ένα πυκνό δίχτυ αδιαφάνειας· με μια αντίληψη περί δημοκρατίας που την ταυτίζει με την αγορά, και που υποτίθεται ότι πραγματώνεται ως «καθημερινή δημοκρατίας μέσω των σχέσεων ανταλλαγής στην αγορά, οδηγώντας στον εκφυλισμό τη πολιτικής συμμετοχής σε κυριαρχία του καταναλωτή· με μια αντίληψη για τη συγκροτημένη πολιτεία απλά και μόνο ως εγγυήτρια της ατομικής ιδιοκτησίας, του ελεύθερου ανταγωνισμού στην αγορά, και ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, της ελευθερίας των συμβάσεων και της ελεύθερης εισόδου και εξόδου από την αγορά, οπότε κάθε άλλη λειτουργία της είναι εξ ορισμού καταπιεστική, γραφειοκρατική και πηγή διαφθοράς. (Βλ. Schui H., 1997 και Ptak R., 2002).

συνδεδεμένων, συνήθως, και με πολυποίκιλες και τεράστιας έκτασης άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες, διαμορφώνει μια δημοσιότητα που «συνεπάγεται διαρθρωτικές στρεβλώσεις του δημόσιου χώρου, όπως η παρουσίαση εγγενώς δημόσιας φύσης καταστάσεων ως πεδίων ιδιωτικής πρωτοβουλίας και ευθύνης (πρβλ. λ.χ. την ιδέα της 'ιδιωτικής ευθύνης των ανέργων') και οδηγεί στο στιγματισμό της κοινωνική και πολιτικής δράσης που επιδιώκει την άρση τέτοιων στρεβλώσεων». (Ψυχοπαίδης Κ., 1997, σ. 226). Στο πλαίσιο αυτό, και σε αντίθεση με το ρόλο που έπαιξε ο τύπος σε προηγούμενες περιόδους, όταν ήταν συνυφασμένος με την ίδια την έννοια της δημοκρατίας, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης συνιστούν σήμερα βασικούς παράγοντες «αποπολιτικοποίησης» και «από-δημοκρατικοποίησης», όχι μόνο με την έννοια της δυνατότητας των ιδιωτικοοικονομικών συμφερόντων που τα ελέγχουν να επηρεάζουν και να επιβάλουν άμεσα πολιτικές αποφάσεις, αλλά και με τη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος που περιορίζει ασφυκτικά τις δυνατότητες να βρουν πρόσβαση στην ευρύτερη δημοσιότητα κριτικές απόψεις για τις κυρίαρχες σχέσεις. Η προβολή της κυρίαρχης λογικής του ατομικισμού, της ατομικής επίδοσης και του ανταγωνισμού, η λαϊκίστικη δημαγωγία και η προσφορά πληροφόρησης και θεάματος με κριτήριο το κέρδος επιδιώκουν τη μετατροπή των πολιτών σε καταναλωτές του ασήμαντου και του φθηνού, και καλλιεργούν συμπεριφορές και νοοτροπίες που τους απομακρύνουν από τα κοινά, από την κοινωνική στράτευση και την πολιτική συμμετοχή.

Οι συνθήκες αυτές της «εποχής της παγκοσμιοποίησης», ενός ανόθευτου και ανεξέλεγκτου καπιταλισμού, διαμορφώνουν μία κοινωνική πραγματικότητα αβεβαιότητας και κινδύνων, που υποθάλπει τις ανθρώπινες φοβίες και τα άγχη, και που χαρακτηρίζεται από την όξυνση της κοινωνικής εκμετάλλευσης, των κοινωνικών διαιρέσεων και της φτώχειας, από την αυξανόμενη κοινωνική απο-

διάρθρωση και ανασφάλεια, από την αυξανόμενη εμπορευματοποίηση όλων των πεδίων της κοινωνικής ζωής (π.χ. ιδιωτικοποίηση υγείας, παιδείας, πολιτισμού, φυσικού περιβάλλοντος κλπ), από την απειλή σοβαρών οικολογικών καταστροφών, από μια αυξανόμενη εξατομίκευση, απογοήτευση, και αποπολιτικοποίηση των μελών της κοινωνίας, από ένα αυξανόμενο κυνισμό και αμοραλισμό. Οδηγούν, έτσι, στην καταστροφή αξιακών πλαισίων που συνδέονται με βασικούς όρους αναπαραγωγής της κοινωνικής ζωής, στην επανεμφάνιση στη θέση τους παραδοσιακών συντηρητικών αξιών, καθώς και στη διάρρηξη δεσμεύσεων που είχαν αποκατασταθεί, με συνέπεια «ένα μεγάλο τμήμα της κοινωνίας να περιθωριοποιείται κατά τρόπον ώστε να μη βρίσκει πλέον πρόσβαση σε δεσμευτικά δίκτυα πολιτικών σχέσεων, όπως είναι τα συνδικάτα ή τα κόμματα, τα οποία με τη σειρά τους καθίσταται έτσι αναξιόπιστα» (ό.π., σ. 219, 221). Στη νέα αυτή κοινωνική πραγματικότητα -σε συνδυασμό με την περιπέτεια των ιδεών του σοσιαλισμού στις χώρες του υπαρκτού σοσιαλισμού, όπου η προσπάθεια αντίδρασης στην ελευθερία των αγορών και τις καταστροφικές κοινωνικές της συνέπειες συμπαρέσυρε κάθε μορφή ελευθερίας και ατομικότητας, και οδήγησε, αλλοιώνοντας με αυτόν τον τρόπο και το περιεχόμενο των εννοιών της ισότητας και της αλληλεγγύης, στην αναίρεση των προϋποθέσεων της πολιτικής, με την έννοια του συνειδητού σχεδιασμού της κοινωνικής ανάπτυξης από ελεύθερους και ίσους πολίτες, και στην αυθαιρεσία της εξουσίας- βρίσκει πρόσφορο έδαφος η σχετικοποίηση και αμφισβήτηση των οικουμενικών αξιών της νεωτερικότητας συνολικά, η εξάπλωση, κάθε μορφής και προέλευσης (πολιτισμικής, αισθητικής, πολιτικής κλπ.) μεταμοντέρνων, σχειτικιστικών, κοινοτιστικών και μηδενιστικών αντιλήψεων και στάσεων, και η νέα έξαρση φαινομένων ρατσισμού, εθνικισμού, βίας, θρησκοληψιών και θρησκευτικών φανατισμών[55].

55. Βλ. ενδεικτικά για τα ζητήματα αυτά: Λίποβατς Θ., 2001, Χαραλάμπης Δ., 1998, Negt O., 2004, Dörre K., 2001.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες, όπου απειλούνται πλέον συνολικά οι, άμεσα συνδεδεμένες με τους αγώνες της οργανωμένης εργασίας, δημοκρατικές και κοινωνικές κατακτήσεις, όπου ο θεσμικός ρόλος των συνδικάτων στα κέντρα λήψης αποφάσεων αμφισβητείται και όπου η συνοχή της κοινωνικής τους βάσης υπονομεύεται, το συνδικαλιστικό κίνημα, στο οποίο τα εσωτερικά προβλήματα νομιμοποίησης, που είχαν αρχίσει να εμφανίζονται ήδη από την προηγούμενη περίοδο[56], παίρνουν τώρα άλλες διαστάσεις, εισέρχεται σε μια μακρά περίοδο αποσταθεροποίησης, η οποία εκδηλώνεται με τον πλέον ορατό τρόπο στη μείωση του βαθμού συνδικαλιστικής οργάνωσης και στην αδυναμία του να προσεγγίσει και να οργανώσει μεγάλες ομάδες και κατηγορίες των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό τίθεται σήμερα το ερώτημα για τα περιθώρια αντίδρασης, για τη σημασία, το ρόλο και τις μελλοντικές προοπτικές των συνδικάτων.

56. Πρβλ. Schönhoven K., 1995.

4
ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΗΜΕΡΑ

Τα συνδικάτα ως κοινωνική και πολιτική δύναμη έπαιξαν επί πολλές δεκαετίες έναν καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη των ευρωπαϊκών κοινωνιών. Λειτουργώντας άλλοτε περισσότερο ως αντίπαλη δύναμη και άλλοτε, κυρίως. ως παράγοντας σταθερότητας, επηρέασαν ουσιαστικά την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, προώθησαν την κοινωνική δικαιοσύνη και προάσπισαν αποτελεσματικά τα συμφέροντα της εξαρτημένης εργασίας. Από τα τέλη του 20ου αιώνα ο ρόλος τους φαίνεται να περιορίζεται και σήμερα τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, παρά κάποιες επιτυχίες που εξακολουθούν να έχουν σε επιμέρους τομείς και χώρους, δείχνουν να μην είναι σε θέση να προασπίσουν αποτελεσματικά τις κατακτήσεις τους και, πολύ περισσότερο, να τις διευρύνουν. Η αδυναμία αυτή συμβαδίζει με τη μείωση της οργανωτικής δύναμης του συνδικαλιστικού κινήματος που παρατηρείται αυτήν την περίοδο και που αποτυπώνεται στη μείωση του αριθμού των συνδικαλισμένων μισθωτών και του βαθμού συνδικαλιστικής οργάνωσης, στον περιορισμό της αντιπροσωπευτικότητας του και στο χαμηλό βαθμό ενεργοποίησης και κινητοποίησης των μελών του.

Η δύναμη και η επιρροή των συνδικάτων, όπως έχουμε δει, εξαρτάται σε τελική ανάλυση πάντα από την οργανωτική τους ισχύ, από την ικανότητα τους να προσελκύουν μέλη και να συσπειρώνουν γύρω τους όλες τις ομάδες και κατηγορίες των μισθωτών εργαζομένων, να οργανώνουν την αλληλεγγύη τους, να καλλιεργούν τη θέληση τους για δράση και να την κινητοποιούν όποτε το κρίνουν σκόπιμο. («Η συνδικαλιστική δύναμη είναι οργανωτική δύναμη, η

οποία έχει να κάνει με αριθμούς μελών και με δυνατότητες κινητοποίησης» -Brandt G., Jacobi O., Müller-Jentsch W., 1982, σ. 35). Ακόμα και όταν μετά το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η θεσμική κατοχύρωση και η σύνδεση του με ένα ευρύ φάσμα δημόσιων λειτουργιών και υπευθυνοτήτων, προσέφερε στα συνδικάτα ένα δεύτερο στήριγμα διασφάλισης της ενεργούς παρουσίας τους, διεύρυνσης της επιρροής τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι και προώθησης των στόχων τους, αυτό έγινε δυνατό και προϋπέθετε, ακριβώς, την οργανωτική τους ισχύ που τα καθιστούσε υπολογίσιμη και αξιόπιστη δύναμη. Μεγάλος αριθμός μελών και υψηλός βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης και αντιπροσωπευτικότητας προσδίδει στο συνδικαλιστικό κίνημα κοινωνική νομιμοποίηση, του επιτρέπει να εγείρει την αξίωση εκπροσώπησης της εργατικής τάξης συνολικά, του προσφέρει εφεδρείες για αγώνες και, βέβαια, του εξασφαλίζει τους αναγκαίους για τη δράση του οικονομικούς πόρους, που μόνο όταν προέρχονται από τις συνδρομές των μελών του διασφαλίζουν τη δυνατότητα μιας μαχητικής πολιτικής εκπροσώπησης συμφερόντων, ενώ η οικονομική εξάρτηση από τρίτους (κράτος, εργοδότες κλπ.) το θέτει υπό ομηρία και υποσκάπτει μια τέτοια πολιτική[57]. Αποτελούν, λοιπόν, κρίσιμα μεγέθη για τη σημασία και το ρόλο των συνδικάτων, και δεν είναι τυχαίο ότι στην αρνητική εξέλιξη των μεγεθών αυτών τις τελευταίες δεκαετίες επικεντρώνεται η σημερινή συζήτηση περί κρίσης του συνδικαλισμού.

Πριν, ωστόσο, προχωρήσουμε στην παράθεση ορισμένων στοιχείων που περιγράφουν τη σημερινή οργανωτική αποδυνάμωση των συνδικάτων στον ευρωπαϊκό χώρο, θα πρέπει να επισημάνουμε μια σημαντική διάσταση που συνήθως παραβλέπεται στη συζήτηση για την κρίση του συνδικαλισμού: Ότι ναι μεν τα συνδικάτα έχουν αποδυναμωθεί, ότι η σημασία και ο ρόλος τους έχει περιοριστεί σε σχέση με το παρελθόν, αλλά ότι δεν είναι ακριβώς αδύναμα.

57. Πρβλ. Ebbinghaus B., 2002a.

Ότι, δηλαδή, παρά τα προβλήματα τους, και παρά τις περί του αντιθέτου προσδοκίες, εξακολουθούν και σήμερα να οργανώνουν και να εκπροσωπούν δεκάδες εκατομμύρια εργαζομένων σε όλον τον κόσμο, ότι εξακολουθούν να έχουν, ως εκ τούτου, τη δυνατότητα να παίζουν ρόλο στις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις, και ότι η οργανωμένη εργασία εξακολουθεί να αποτελεί τη μεγαλύτερη και καλύτερα οργανωμένη κοινωνική δύναμη που, από τη φύση της, από την κοινωνική της θέση, είναι υποχρεωμένη να προβάλλει αντιστάσεις στις απόπειρες κατεδάφισης των κοινωνικών και δημοκρατικών κατακτήσεων, και να αγωνίζεται για να σηματοδοτεί η οικονομική ανάπτυξη την κοινωνική πρόοδο και όχι την αυθαιρεσία της αγοράς. Η αναγκαία για τη διερεύνηση δυνατοτήτων και επιλογών, ανάδειξη των εσωτερικών δυσκολιών και αδυναμιών του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και των δύσκολων προκλήσεων που του θέτουν οι σημερινές συνθήκες δεν θα πρέπει να μας κάνει να ξεχνάμε τη διάσταση αυτή.

α. Οργανωτικοπολιτικά χαρακτηριστικά

Σήμερα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνολικά, ένας περίπου στους τρεις εργαζόμενους είναι οργανωμένος σε κάποιο συνδικάτο. Ο αριθμός των απασχολούμενων μισθωτών που είναι συνδικαλισμένοι ανέρχεται περίπου στα 38 εκατομμύρια, ενώ συνολικά τα μέλη των συνδικάτων (συμπεριλαμβανομένων των συνταξιούχων και των άνεργων) φθάνουν περίπου στα 49 εκατομμύρια. Τουλάχιστον, λοιπόν, από αριθμητική άποψη, το συνδικαλιστικό κίνημα -παρά τις τάσεις μείωσης του βαθμού συνδικαλιστικής συμμετοχής που παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες και τις σημαντικές διαφοροποιήσεις που υπάρχουν από χώρα σε χώρα- αποτελεί πάντα, μια μεγάλη δύναμη σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μια γενική εικόνα της κατάστασης του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού και της βαρύτητας του σε κάθε χώρα προκύπτει από τη σκιαγράφηση ορισμένων βασικών μεγεθών και χαρακτηριστικών του στις 15 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ακολουθεί[58].

58. Τα στοιχεία για την απασχόληση και τα μέλη των συνδικάτων αναφέρονται στο 2003. *Πηγές:* European Commission, *Employment in Europe 2004* (για το εργατικό δυναμικό και το σύνολο της απασχόλησης), Eurostat (για τη μισθωτή απασχόληση), EIRO, *Trade union membership 1993-2003* (για τα μέλη των συνδικάτων και τη δύναμη των κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων -εκτός Ελλάδας: ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, και Γαλλίας: Ministère du l' emploi, du travail et de la cohésion sociale-DARES). Για τις υπόλοιπες πληροφορίες: European Commission, *Industrial Relations in Europe 2004,* Waddington J., Hoffmann R. (2000), Greif W. (2002), εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

ΑΥΣΤΡΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 4.251.000

Απασχολούμενοι: 4.079.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 3.263.000

Μέλη συνδικάτων: 1.407.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση):

- ÖGB (Αυστριακή Ομοσπονδία Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 13 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 100% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά πλειοψηφεί η σοσιαλδημοκρατική τάση.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: οικονομικοί κλάδοι, αλλά διαχωρισμός στη βάση της διάκρισης εργάτες-υπάλληλοι.

ΒΕΛΓΙΟ

Εργατικό δυναμικό: 4.473.000

Απασχολούμενοι: 4.115.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 3.440.000

Μέλη συνδικάτων: 3.061.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις με κριτήριο τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό):

- CSC (Χριστιανική Συνομοσπονδία Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 17 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 54% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά χριστιανοδημοκρατικής τάσης.
- FGTB (Γενική Ομοσπονδία Ελευθέρων Συνδικάτων). Συγκεντρώνει το 39% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά σοσιαλιστικής τάσης.
- CGSLB (Κεντρική Ένωση Ελευθέρων Συνδικάτων Βελγίου). Ένα συνδικάτο. Συγκεντρώνει το 7% των συνδικαλισμένων. Φιλελεύθερης τάσης.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: οικονομικοί κλάδοι, αλλά διαχωρισμός στη βάση της διάκρισης εργάτες-υπάλληλοι.

ΓΑΛΛΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 27.413.000

Απασχολούμενοι: 24.934.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 21.346.000

Μέλη συνδικάτων: 2.214.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις με κριτήριο τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό και χαρακτηριστικά της απασχόλησης):

- CFTD (Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας). Εκπροσωπεί 20 συνδικάτα. Ισχυρή παρουσία στον τομέα των υπηρεσιών, στη χημική βιομηχανία και στη βιομηχανία μετάλλου, καθώς και στους τεχνικούς και στα ανώτερα στελέχη. Παραδοσιακά σοσιαλιστικής τάσης.
- CGT (Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας). Η δύναμη της βρίσκεται κυρίως στις κλασικές μεγάλες βιομηχανίες και στο δημόσιο τομέα. Παραδοσιακά κομμουνιστικής τάσης.
- CGT-FO (Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας - Εργατική Δύναμη). Η δύναμη της βρίσκεται κυρίως στο δημόσιο τομέα και στους υπαλλήλους. Ευρύτητα ιδεολογικοπολιτικών τάσεων.
- CFTC (Γαλλική Συνομοσπονδία Χριστιανών Εργαζομένων). Η δύναμη της βρίσκεται κυρίως στους δημοσίους υπαλλήλους και

στους ανώτερους υπαλλήλους. Παραδοσιακά χριστιανοδημοκρατικής τάσης.

- CFE-CGC (Γενική Συνομοσπονδία Στελεχών). Οργανώνει αποκλειστικά υπαλλήλους και ειδικότερα ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, μηχανικούς κλπ.
- UNSA (Εθνική ΄Ενωση Ανεξάρτητων Συνδικάτων). Ισχυρή παρουσία στο δημόσιο τομέα. Σοσιαλιστικής τάσης.
- διάφορες ανεξάρτητες οργανώσεις.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: ετερογενή κριτήρια οργάνωσης (κλάδοι, υποκλάδοι, επαγγέλματα, υπάλληλοι-εργάτες, επίπεδο εκπαίδευσης).

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 41.910.000

Απασχολούμενοι: 38.248.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 31.843.000

Μέλη συνδικάτων: 8.894.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση με εξαίρεση ένα μέρος των δημοσίων υπαλλήλων και ένα μικρό μέρος των συντηρητικών τάσεων μελών των συνδικάτων):

- DGB (Γερμανική Ομοσπονδία Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 8 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 84% των συνδικαλισμένων. Κυριαρχεί παραδοσιακά η σοσιαλιστική τάση.
- DBB (Γερμανική Ομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων). Συγκεντρώνει το 13% των συνδικαλισμένων.
- CGB (Ομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων). Συγκεντρώνει το 3% των συνδικαλισμένων. Χριστιανοδημοκρατικής τάσης.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: κυρίως οικονομικοί κλάδοι.

ΔΑΝΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 2.916.000

Απασχολούμενοι: 2.755.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 2.456.000

Μέλη συνδικάτων: 2.151.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις με κριτήριο τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό και χαρακτηριστικά της απασχόλησης):

- LO (Δανική Ομοσπονδία Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 19 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 67% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει εργάτες και υπαλλήλους από τον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα. Παραδοσιακά διατηρεί δεσμούς με το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα.
- FTF (Ένωση ιδιωτικών και Δημοσίων υπαλλήλων). Συγκεντρώνει το 17% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει αποκλειστικά σχεδόν ανώτερους υπαλλήλους, κυρίως από το δημόσιο τομέα.
- AC (Κεντρική Οργάνωση Πτυχιούχων). Συγκεντρώνει το 7% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει εργαζόμενους με ακαδημαϊκή εκπαίδευση από τον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα.
- LH (Οργάνωση Διευθυντικών Στελεχών). Συγκεντρώνει το 6% των συνδικαλισμένων.

- ανεξάρτητες οργανώσεις συγκεντρώνουν το 3% των συνδικαλισμένων.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: ετερογενή κριτήρια οργάνωσης (κλάδοι, υποκλάδοι, επαγγέλματα, υπάλληλοι-εργάτες, επίπεδο εκπαίδευσης).

ΕΛΛΑΔΑ

Εργατικό δυναμικό: 4.379.000

Απασχολούμενοι: 3.966.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 2.616.000

Μέλη συνδικάτων: 766.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση των ιδεολογικοπολιτικών ρευμάτων, με θεσμοθετημένη όμως την ξεχωριστή συγκρότηση και λειτουργία κομματικών παρατάξεων στο πλαίσιο της ενιαίας οργάνωσης -ξεχωριστές οργανώσεις των εργαζομένων στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα):

- ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας). Εκπροσωπεί 65 κλαδικές ή επαγγελματικές ενώσεις (ομοσπονδίες) και 85 αυτοτελείς ενώσεις τοπικού χαρακτήρα (εργατικά κέντρα), που με τη σειρά τους εκπροσωπούν συνολικά περίπου 2.350 αυτοτελείς οργανώσεις φυσικών μελών (σωματεία), τοπικής, κατά κανόνα, εμβέλειας. Συγκεντρώνει το 65% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα.
- ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων). Εκπροσωπεί περισσότερες από 50 κλαδικές ή επαγγελματικές ενώσεις (ομοσπονδίες), που με τη σειρά τους εκπροσωπούν 1.260 περίπου

αυτοτελείς οργανώσεις φυσικών μελών (συλλόγους), τοπικής, κατά κανόνα, εμβέλειας. Συγκεντρώνει το 35% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει αποκλειστικά εργαζόμενους του δημόσιου τομέα με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου (δημοσίους υπαλλήλους).

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: εξαιρετικά ετερογενή κριτήρια οργάνωσης (κλάδοι, υποκλάδοι, επαγγέλματα, επιχειρήσεις, υπάλληλοι-εργάτες, επίπεδο εκπαίδευσης, περιοχές) σε διάφορους συνδυασμούς, με έντονα τα ομοιοεπαγγελματικά χαρακτηριστικά.

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Εργατικό δυναμικό: 31.272.000

Απασχολούμενοι: 29.771.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 25.079.000

Μέλη συνδικάτων: 7.751.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση):

- TUC (Συνέδριο Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 71 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 86% των συνδικαλισμένων. Κυρίαρχη η σοσιαλδημοκρατική τάση που το συνδέει παραδοσιακά με το Εργατικό Κόμμα.
- 157 ανεξάρτητες οργανώσεις συγκεντρώνουν το 14% των συνδικαλισμένων.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: εξαιρετικά ετερογενή κριτήρια σε διάφορους συνδυασμούς, με κυρίαρχα τα ομοιοεπαγγελματικά χαρακτηριστικά.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 1.882.000

Απασχολούμενοι: 1.797.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 1.469.000

Μέλη συνδικάτων: 515.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση):

- ICTU (Ιρλανδικό Συνέδριο Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 48 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 97% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά σοσιαλιστικής τάσης.
- 40 περίπου ανεξάρτητες οργανώσεις συγκεντρώνουν το 3% των συνδικαλισμένων

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: εξαιρετικά ετερογενή κριτήρια σε διάφορους συνδυασμούς, με κυρίαρχα τα ομοιοεπαγγελματικά χαρακτηριστικά.

ΙΣΠΑΝΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 18.771.000

Απασχολούμενοι: 16.646.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 13.574.000

Μέλη συνδικάτων: 2.108.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις στη βάση ιδεολογικοπολιτικών προσανατολισμών):

- CC.OO (Εργατικές Επιτροπές). Εκπροσωπεί 22 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 45% των συνδικαλισμένων. Κομμουνιστικών και άλλων αριστερών τάσεων.
- UGT (Γενικό Συνδικάτο Εργαζομένων). Συγκεντρώνει το 45% των συνδικαλισμένων. Σοσιαλιστικής τάσης.
- USO (Συνδικαλιστική ΄Ενωση Εργατών). Συγκεντρώνει το 3% των συνδικαλισμένων.
- CGT (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών), Συγκεντρώνει το 5% των συνδικαλισμένων,
- Υπάρχουν ακόμα 10 περίπου μικρά ανεξάρτητα συνδικάτα, καθώς και περιφερειακά συνδικάτα (όπως το ELA/STV -Αλληλεγγύη των Βάσκων εργαζομένων), τα οποία συγκεντρώνουν ένα άγνωστο σήμερα αριθμό μελών.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: κυρίως οικονομικοί κλάδοι.

ΙΤΑΛΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 26.373.000

Απασχολούμενοι: 24.286.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 16.036.000

Μέλη συνδικάτων: 11.266.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις με κριτήριο τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό):

- CGIL (Ιταλική Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας). Εκπροσωπεί 15 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 48% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά αριστερών και κομμουνιστικών τάσεων.
- CISL (Ιταλική Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εργασίας). Συγκεντρώνει το 37% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά χριστιανοδημοκρατικής τάσης.
- UIL (Ιταλική ΄Ενωση Εργασίας). Συγκεντρώνει το 15% των συνδικαλισμένων. Σοσιαλδημοκρατικής τάσης.
- Υπάρχουν ακόμα 15 περίπου μικρές ανεξάρτητες οργανώσεις με άγνωστο αριθμό μελών.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: κυρίως οικονομικοί κλάδοι.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Εργατικό δυναμικό: 301.000

Απασχολούμενοι: 294.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 174.000

Μέλη συνδικάτων: 139.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις με κριτήριο τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό και χαρακτηριστικά της απασχόλησης):

- OGBL (Ανεξάρτητη Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Λουξεμβούργου). Εκπροσωπεί 15 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 40% των συνδικαλισμένων. Σοσιαλδημοκρατικής τάσης.
- LCGB (Λουξεμβουργιανή Ομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων). Συγκεντρώνει το 29% των συνδικαλισμένων. Χριστιανοδημοκρατικής τάσης.
- CGFP (Γενική Συνομοσπονδία του Δημόσιου Τομέα). Συγκεντρώνει το 17% των συνδικαλισμένων.
- ALEBA/UEP-NGL-SNEP (πρόκειται για ομοσπονδίες που οργανώνουν διάφορες κατηγορίες ιδιωτικών υπαλλήλων). Συγκεντρώνει το 14% των συνδικαλισμένων.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 8.637.000

Απασχολούμενοι: 8.316.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 7.916.000

Μέλη συνδικάτων: 1.941.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις με κριτήριο τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό και χαρακτηριστικά της απασχόλησης):

- FNV (Ομοσπονδία Ολλανδικών Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 11 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 63% των συνδικαλισμένων. Σοσιαλδημοκρατικής τάσης.
- CNV (Χριστιανική Εθνική Ομοσπονδία Συνδικάτων). Συγκεντρώνει το 18% των συνδικαλισμένων. Χριστιανοδημοκρατικής τάσης.
- MHP (Μεσαίου και Ανώτερου Προσωπικού). Συγκεντρώνει το 9% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει μόνο υπαλλήλους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.
- 60 περίπου ανεξάρτητες οργανώσεις, ομοιοεπαγγελματικού κυρίως χαρακτήρα, συγκεντρώνουν το 10% των συνδικαλισμένων.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: ετερογενή κριτήρια οργάνωσης με έντονα τα ομοιοεπαγγελματικά χαρακτηριστικά.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 5.409.000

Απασχολούμενοι: 5.064.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 3.727.000

Μέλη συνδικάτων: 1.165.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις με κριτήριο τον ιδεολογικοπολιτικό προσανατολισμό):

- CGTP (Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Πορτογαλίας). Εκπροσωπεί περισσότερα από 100 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 56% των συνδικαλισμένων. Κυρίως κομμουνιστικής τάσης.
- UGT (Γενικό Συνδικάτο Εργαζομένων). Συγκεντρώνει το 34% των συνδικαλισμένων. Κύρια σοσιαλιστικής τάσης.
- 90 περίπου ανεξάρτητες οργανώσεις συγκεντρώνουν το 10% των συνδικαλισμένων.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: ετερογενή κριτήρια οργάνωσης με κυρίαρχα τα ομοιοεπαγγελματικά χαρακτηριστικά.

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Εργατικό δυναμικό: 2.585.000

Απασχολούμενοι: 2.350.000

Μισθωτοί απασχολούμενοι: 2.094.000

Μέλη συνδικάτων: 2.122.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ξεχωριστές οργανώσεις στη βάση χαρακτηριστικών της απασχόλησης):

- SAK (Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 24 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 50% των συνδικαλισμένων. Τα μέλη της είναι στη μεγάλη τους πλειοψηφία εργάτες. Παραδοσιακά σοσιαλδημοκρατικών και κομμουνιστικών τάσεων, σήμερα πλειοψηφεί η σοσιαλδημοκρατική τάση.
- STTK (Φινλανδική Συνομοσπονδία Υπαλλήλων). Συγκεντρώνει το 30% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει υπαλλήλους, τεχνικούς, μηχανικούς κλπ.
- AKAVA (Συνομοσπονδία Συνδικάτων Πτυχιούχων). Συγκεντρώνει το 20% των συνδικαλισμένων. Οργανώνει ειδικευμένο προσωπικό με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: κυρίως οικονομικοί κλάδοι, αλλά διαχωρισμός στη βάση της διάκρισης εργάτες - υπάλληλοι και του επιπέδου εκπαίδευσης.

Η σκιαγράφηση αυτή βασικών μεγεθών και χαρακτηριστικών αναδεικνύει ομοιότητες και διαφορές, και επιτρέπει κάποιες πρώτες διαπιστώσεις που σχετίζονται με τη δύναμη και την επιρροή της μισθωτής εργασίας εν γένει στην κοινωνία, και κατ' επέκταση με τις δυνατότητες επιρροής των συνδικάτων, καθώς και με γνωρίσματα και ιδιαιτερότητες της οργανωμένης εργασίας στις διάφορες επιμέρους χώρες.

Είναι φανερό ότι η δύναμη και η επιρροή της μισθωτής εργασίας σε μια κοινωνία συναρτάται, μεταξύ άλλων, με το μέγεθος και τη συμμετοχή της στο σύνολο της απασχόλησης, κάτι που προσδιορίζει, άλλωστε, και το δυναμικό στο οποίο απευθύνονται τα συνδικάτα για να αντλήσουν μέλη, ή το οποίο μπορούν, εν δυνάμει, να κινητοποιούν. Από αυτήν την άποψη μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι είναι διαφορετικό το βάρος της μισθωτής εργασίας στις χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης (συμπεριλαμβανομένης της Γαλλίας), όπου το ποσοστό της στο σύνολο της απασχόλησης υπερβαίνει το 80% ή και το 90%, και διαφορετικό στην Ιταλία και την Ισπανία, όπου αυτό δεν υπερβαίνει το 70%, και ακόμα περισσότερο στην Ελλάδα, όπου, λόγω του εύρους της αυτοαπασχόλησης, φθάνει μόλις στο 57%.

Όσον αφορά την οργανωμένη εργασία, μπορούμε αρχικά να διαπιστώσουμε ότι, από την άποψη του ιδεολογικοπολιτικού προσανατολισμού των ευρωπαϊκών συνδικάτων (και ανεξάρτητα από τον τρόπο οικοδόμησης τους και το βαθμό πρόσδεσης τους στα αντίστοιχα πολιτικά κόμματα), παραμένει πάντα κυρίαρχο το σοσιαλδημοκρατικό ρεύμα, ενώ, ταυτόχρονα, στις χώρες της Νότιας Ευρώπης διατηρείται η ισχυρή παρουσία δυνάμεων με περισσότερο ριζοσπαστικές αριστερές τάσεις, όπου και το συνδικαλιστικό κίνημα γενικά εμφανίζει πολύ πιο έντονα πολιτικά χαρακτηριστικά και συνδέεται παραδοσιακά με ένα περισσότερο συγκρουσιακό μοντέλο εργασιακών σχέσεων.

Από οργανωτική άποψη διαπιστώνουμε ότι η λεγόμενη «βιομηχανική αρχή» συνδικαλιστικής οργάνωσης, που από τα μέσα του 20ου αιώνα υιοθετήθηκε από τα περισσότερα συνδικαλιστικά κινήματα της Ευρώπης και προέβλεπε μια ενιαία εκπροσώπηση των μισθωτών εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, μια ενιαία εκπροσώπηση στον κλάδο και μια ενιαία εκπροσώπηση στην επιχείρηση, παρέμεινε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό ατελής και ότι η οργανωμένη εργασία τέμνεται σε όλα τα επίπεδα από πολλαπλούς οργανωτικούς διαχωρισμούς, που σηματοδοτούν ένα μικρότερο ή μεγαλύτερο κατακερματισμό της εκπροσώπησης των εργατικών συμφερόντων. Σε κεντρικό επίπεδο -με εξαίρεση την Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και εν μέρει τη Γερμανία, όπου υπάρχει ενιαία οργανωτική έκφραση- οι διαχωρισμοί αυτοί είναι είτε ιδεολογικοπολιτικού χαρακτήρα (π.χ. Βέλγιο, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία), είτε αναφέρονται σε χαρακτηριστικά της απασχόλησης (εργάτες-υπάλληλοι, ιδιωτικός-δημόσιος τομέας, επίπεδο εκπαίδευσης κλπ.) (π.χ. Δανία, Ελλάδα, Σουηδία, Φινλανδία), είτε συνδέονται ταυτόχρονα και με ιδεολογικοπολιτικά χαρακτηριστικά και με χαρακτηριστικά της απασχόλησης (Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία). Στο εσωτερικό των επιμέρους κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, στο επίπεδο, δηλαδή, των συνδικάτων φυσικών μελών, ο τρόπος και ο βαθμός συνένωσης/διαχωρισμού της οργανωμένης εργασίας διαφέρει επίσης από χώρα σε χώρα, και συνδέεται -όπως και στο κεντρικό επίπεδο- με τις ιστορικές παραδόσεις του κάθε συνδικαλιστικού κινήματος και με το σύστημα εργασιακών σχέσεων[59], που επηρεάζεται και ταυτόχρονα επηρεάζει τη δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μπορούμε, έτσι, από τη μια μεριά, να διακρίνουμε χώρες που τα συνδικαλιστικά τους κινήματα, έχοντας ιστορικά υιοθετήσει σε μεγαλύτερο βαθμό τη «βιομηχανική αρχή», οργανώνουν τους εργαζόμενους κυρίως με

59. Για τα συστήματα εργασιακών σχέσεων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης βλ. αναλυτικά: Κουζής Γ., 2001, και Waddington J., Hoffmann R., 2000.

κριτήριο τον οικονομικό κλάδο απασχόλησης και εμφανίζουν ένα υψηλό βαθμό συγκεντροποίησης των συνδικαλιστικών δυνάμεων, ο οποίος αποτυπώνεται στο μικρό αριθμό αυτοτελών οργανώσεων που αντιστοιχούν στη μεγαλύτερη σε κάθε χώρα κεντρική οργάνωση και στο σχετικά -ανάλογα και με το μέγεθος της μισθωτής απασχόλησης σε κάθε χώρα- μεγάλο αριθμό μελών τους (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Σουηδία, Φινλανδία). Αντίθετα, συνδικαλιστικά κινήματα που οργανώνουν τα μέλη τους στη βάση ετερογενών κριτηρίων και διακρίνονται από στοιχεία ομοιοεπαγγελματικής μορφής οργάνωσης, παρουσιάζουν (με εξαίρεση τη Δανία και την Ολλανδία) έναν έντονο κατακερματισμό των συνδικαλιστικών δυνάμεων, ο οποίος αποτυπώνεται στο πλήθος των -συχνά ανταγωνιστικών μεταξύ τους- αυτοτελών συνδικάτων που αντιστοιχούν στις κεντρικές οργανώσεις και στο σχετικά μικρό αριθμό των μελών τους (Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Πορτογαλία, ενώ πρωτοφανής είναι ο οργανωτικός κατακερματισμός στην Ελλάδα, όπου τα περισσότερα από 3.600 αυτοτελή συνδικάτα φυσικών μελών -σωματεία, σύλλογοι- υποδηλώνουν μια διαφορετική αντίληψη συνδικαλιστικής οργάνωσης[60]). Οι οργανωτικοί αυτοί διαχωρισμοί δημιουργούν σοβαρά προβλήματα συντονισμού και κοινής δράσης των συνδικαλιστικών δυνάμεων, που συνδέονται από, τη μια μεριά, με την αντιπαράθεση των ξεχωριστών ιδεολογικοπολιτικών οργανωτικών μορφωμάτων, η οποία ξεκινά από την κορυφή και φθάνει μέχρι τους χώρους εργασίας (ιδιαίτερα έντονη π.χ. στη Γαλλία, πολύ μικρότερη στο Βέλγιο, την Ολλανδία και τα τελευταία χρόνια στην Ιταλία, όπου είναι σύνηθες φαινόμενο οι συνεργασίες), και από την άλλη, με την ύπαρξη αυτοτελώς συγκροτημένων στενών επαγγελματικών ή άλλων επιμέρους συμφερόντων και τη συνεπαγόμενη δυσκολία σύνθεσης τους (π.χ. Ελλάδα, Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο).

60. Για τις ιδιομορφίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην Ελλάδα βλ. αναλυτικά: Παλαιολόγος Ν., 1991 και 2002. Βλ. επίσης Κουζής Γ., 1999, και Κατσανέβας Θ., 1994.

β. Η συνδικαλιστική πυκνότητα

Πέρα από τον τρόπο οικοδόμησης και τις μορφές οργάνωσης του, κρίσιμο μέγεθος για την αποτελεσματικότητα και την επιρροή ενός συνδικαλιστικού κινήματος συνιστά και ο βαθμός οργάνωσης του, ο βαθμός δηλαδή συμμετοχής σε αυτό των εργαζομένων, που αποτυπώνεται στο δείκτη της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Ωστόσο ο υπολογισμός και η σύγκριση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στις διαφορετικές χώρες εμφανίζει σημαντικά προβλήματα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συγχύσεις και να εμφανίζονται έντονα διαφοροποιημένα στοιχεία για την ίδια χώρα στην ίδια χρονική περίοδο. Τα προβλήματα αυτά σχετίζονται, από τη μία μεριά, με την επιλογή διαφορετικών κριτηρίων για τη μέτρηση της. Η συνδικαλιστική πυκνότητα εκφράζει καταρχήν τη σχέση των οργανωμένων μελών των συνδικάτων προς το σύνολο όλων όσων θα μπορούσαν να είναι μέλη τους:

$$\frac{\textit{μέλη συνδικάτων}}{\textit{δυνάμει μέλη}} \text{ X100}$$

Και τα δυο μεγέθη, όμως, της σχέσης αυτής μπορούν να περικλείουν διαφορετικά σύνολα (αν π.χ. στα μέλη των συνδικάτων συνυπολογίζονται οι συνταξιούχοι, οι άνεργοι και, σε ορισμένες χώρες, κάποιοι αυτοαπασχολούμενοι, ή αν στα δυνάμει μέλη τους περιλαμβάνονται ή όχι οι άνεργοι). Έτσι στη διεθνή βιβλιογραφία συναντά κανείς τέσσερις τουλάχιστον διαφορετικούς τρόπους μέτρησης της συνδικαλιστικής πυκνότητας:

1. «μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»

$$\frac{\textit{σύνολο μελών συνδικάτων}}{\textit{μισθωτοί απασχολούμενοι}} \text{ X100}$$

2. «μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα Β»

$$\frac{\textit{σύνολο μελών συνδικάτων}}{\textit{μισθωτοί απασχολούμενοι + άνεργοι}} \text{ X100}$$

3. «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»

$$\frac{\textit{μισθωτοί απασχολουμενοι μέλη συνδικάτων}}{\textit{μισθωτοί απασχολούμενοι}} \text{ X100}$$

4. «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Β»

$$\frac{\textit{μισθωτοί απασχολουμενοι + άνεργοι μέλη συνδικάτων}}{\textit{μισθωτοί απασχολούμενοι + άνεργοι}} \text{ X100}$$

Η συνδικαλιστική πυκνότητα μπορεί, συνεπώς, να αναφέρεται σε διαφορετικά πράγματα, κάτι που σε αρκετές περιπτώσεις δεν αποσαφηνίζεται, και που καθιστά προβληματική τη σύγκριση των σχετικών δεικτών από διαφορετικές πηγές, αλλά κάποτε και αυτών από διαφορετικές χώρες στην ίδια πηγή. (Τα προβλήμα-

τα βέβαια γίνονται ακόμα μεγαλύτερα στις περιπτώσεις που ως «δυνάμει μέλη των συνδικάτων», ως μέγεθος δηλαδή αναφοράς, εκλαμβάνεται το σύνολο της απασχόλησης ή ακόμα και το σύνολο του εργατικού δυναμικού)[61].

61. Για τις διαφοροποιήσεις αυτές παραθέτουμε ενδεικτικά τη συνδικαλιστική πυκνότητα στις 15 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως υπολογίζεται για το 1995 από τη *Διεθνή Οργάνωση Εργασίας* (ILO), τους *B. Ebbinghaus* και *J. Visser* (βλ. Ebbinghaus B., 2003) και τους *J. Waddington* και *R. Hoffmann* (2000). Να σημειώσουμε ότι η *Διεθνής Οργάνωση Εργασίας* χρησιμοποιεί την «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α» και οι *Ebbinghaus/Visser* την «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Β», ενώ οι *Waddington/Hoffmann* αντλούν στοιχεία από διαφορετικές πηγές και χρησιμοποιούν διαφορετικούς τρόπους μέτρησης για τις διάφορες χώρες.

ΧΩΡΑ	ILO	WADDINGTON/ HOFFMANN	EBBINGHAUS/ VISSER
Αυστρία	41	49	39
Βέλγιο	52	85	60
Γαλλία	9	9	9
Γερμανία	29	36	26
Δανία	80	93	86
Ελλάδα	24	11	24
Ην. Βασίλειο	33	32	32
Ιρλανδία	49	52	41
Ισπανία	19	16	13
Ιταλία	44	38	38
Λουξεμβούργο	43	-	-
Ολλανδία	26	30	22
Πορτογαλία	26	26	-
Σουηδία	91	88	83
Φινλανδία	79	96	80

Είναι χαρακτηριστικό ότι στην περίπτωση π.χ. της Ελλάδας, οι *Waddington/Hoffmann* υπολογίζουν τη συνδικαλιστική πυκνότητα επί του συνόλου της απασχόλησης (και όχι επί της μισθωτής απασχόλησης), ενώ ταυτόχρονα λαμβάνουν υπόψη μόνο τα μέλη της ΓΣΕΕ και όχι και αυτά της ΑΔΕΔΥ, εμφανίζοντας ένα ποσοστό της τάξης μόλις του 11%. Ο αριθμός, πάντως, των μελών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος υποεκτιμάται και στους υπολογισμούς της *Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας* και των *Ebbinghaus/Visser*.

Από την άλλη μεριά, οι δυσκολίες έχουν να κάνουν και με προβλήματα που αναφέρονται στην ομοιογένεια, τη σαφήνεια και την πληρότητα των διαθέσιμων στοιχείων σε κάθε χώρα και κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, γεγονός που, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, εξηγεί και την υιοθέτηση διαφορετικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων. Το πρόβλημα αφορά κυρίως το μέγεθος «μέλη των συνδικάτων». Αν επιχειρήσουμε να υπολογίσουμε τη συνδικαλιστική πυκνότητα σε κάθε μια από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη βάση των διαθέσιμων σήμερα στοιχείων -στα οποία έχουμε ήδη αναφερθεί και καταγράφονται συγκεντρωτικά στον *Πίνακα 4.1*- για το συνολικό αριθμό των μελών των συνδικάτων, χωρίς προς στιγμή να αναρωτηθούμε τι ακριβώς περιλαμβάνει ο αριθμός αυτός, μπορούμε να το κάνουμε με δύο τρόπους: είτε σε αναφορά με το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης («μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»), είτε σε αναφορά με το σύνολο των οικονομικά ενεργών μισθωτών (μισθωτοί απασχολούμενοι και άνεργοι) («μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα Β»). Στην περίπτωση αυτή θα είχαμε τα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας που καταγράφονται στον *Πίνακα 4.2*.

Εκτός των αποκλίσεων που εμφανίζουν μεταξύ τους οι δύο αυτοί διαφορετικοί τρόποι υπολογισμού, δεν επιτρέπουν, επιπλέον, ούτε την αξιόπιστη σύγκριση της συνδικαλιστικής πυκνότητας ανάμεσα στις διάφορες χώρες, ούτε δίνουν μια αξιόπιστη εικόνα της για όλες τις χώρες, κάτι που είναι ιδιαίτερα εμφανές στην περίπτωση της Φινλανδίας, όπου αυτή εμφανίζεται να υπερβαίνει το 100%! Αυτό συμβαίνει διότι στην πραγματικότητα το μέγεθος «μέλη των συνδικάτων» αναφέρεται σε διαφορετικά σύνολα από χώρα σε χώρα (για λόγους που συνδέονται και με τις ιδιαίτερες συνδικαλιστικές δομές και παραδόσεις), γεγονός που κανονικά θα έπρεπε να διαφοροποιεί και τη βάση υπολογισμού της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Μπορούμε έτσι να διαπιστώσουμε (βλ. EIRO, *Trade union membership 1993-2003*) ότι ο αριθμός των μελών των συν-

δικάτων που καταγράφεται στον *Πίνακα 4.1* (και στηρίζεται είτε σε στοιχεία των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είτε, σε κάποιες περιπτώσεις, σε στοιχεία που συγκεντρώνονται από δημόσιες αρχές) σε άλλες χώρες περιλαμβάνει απασχολούμενους μισθωτούς, συνταξιούχους, άνεργους, φοιτητές κλπ., σε άλλες

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Σύνολο μελών των συνδικάτων, μισθωτή απασχόληση και άνεργοι στις χώρες της Ε.Ε., 2003

ΧΩΡΑ	μέλη συνδικάτων (000)	μισθωτή απασχόληση (000)	άνεργοι (000)
Αυστρία	1.407	3.263	172
Βέλγιο	3.061	3.440	358
Γαλλία	2.214	21.346	2.479
Γερμανία	8.894	31.843	3.662
Δανία	2.151	2.456	161
Ελλάδα	766	2.616	413
Ην. Βασίλειο	7.751	25.079	1.501
Ιρλανδία	515	1.469	85
Ισπανία	2.108	13.574	2.125
Ιταλία	11.266	16.036	2.087
Λουξεμβούργο	139	174	7
Ολλανδία	1.941	7.196	321
Πορτογαλία	1.165	3.727	345
Σουηδία	3.446	3.900	260
Φινλανδία	2.122	2.094	235
ΣΥΝΟΛΟ	**48.919**	**138.209**	**14.211**

Πηγή: για μέλη συνδικάτων: EIRO (εκτός Ελλάδας: ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, και Γαλλίας: Ministère du l' emploi, du travail et de la cohésion sociale-DARES), για μισθωτή απασχόληση: *Eurostat,* για ανέργους: *Employment in Europe 2004.*

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Συνδικαλιστική πυκνότητα («μικτή») στις χώρες της Ε.Ε., 2003

Χώρα	(μ.σ.π. Α)[α]	(μ.σ.π. Β)[β]
Αυστρία	43	41
Βέλγιο	89	81
Γαλλία	10	9
Γερμανία	28	25
Δανία	88	82
Ελλάδα	29	25
Ην. Βασίλειο	31	29
Ιρλανδία	35	33
Ισπανία	16	13
Ιταλία	70	62
Λουξεμβούργο	80	77
Ολλανδία	27	26
Πορτογαλία	31	29
Σουηδία	88	83
Φινλανδία	101	91
ΣΥΝΟΛΟ	**35**	**32**

Δικοί μας υπολογισμοί

Παρατηρήσεις: [α] σύνολο μελών των συνδικάτων/σύνολο μισθωτής απασχόλησης, [β] σύνολο των μελών των συνδικάτων/σύνολο μισθωτής απασχόλησης+άνεργοι.

απασχολούμενους μισθωτούς και άνεργους, σε άλλες απασχολούμενους μισθωτούς και συνταξιούχους, ενώ σε άλλες το ζήτημα αυτό δεν διευκρινίζεται καθόλου, με αποτέλεσμα, η συνδικαλιστική πυκνότητα σε κάθε χώρα, είτε να υπερεκτιμάται, είτε να υποεκτιμάται σε σχέση με τις υπόλοιπες. (Ακραίο παράδειγμα αποτελεί η Ιταλία, όπου τα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας που προκύπτουν από τους δύο αυτούς

τρόπους υπολογισμού της, οφείλονται στο γεγονός ότι το ήμισυ περίπου των μελών των ιταλικών συνδικάτων είναι συνταξιούχοι). Γενικότερα πάντως οι δύο αυτοί τρόποι υπολογισμού της συνδικαλιστικής πυκνότητας, εκτός των προβλημάτων που δημιουργούν στη σύγκριση μεταξύ διαφορετικών χωρών, τείνουν να την υπερεκτιμούν σε όλες τις χώρες, δεδομένου ότι στο συνολικό αριθμό των συνδικαλισμένων όλων των χωρών που εξετάζουμε περιλαμβάνονται -με μεγάλες όμως ποσοτικές διαφοροποιήσεις- συνταξιούχοι ή και άλλες κατηγορίες του κόσμου της εργασίας, οι οποίες δεν περιλαμβάνονται αντίστοιχα στο μέγεθος επί του οποίου υπολογίζεται η συνδικαλιστική πυκνότητα (απασχολούμενοι μισθωτοί, ή απασχολούμενοι μισθωτοί συν άνεργοι).

Δεδομένων των προβλημάτων αυτών που εμφανίζει ο υπολογισμός της συνδικαλιστικής πυκνότητας με αφετηρία το συνολικό αριθμό μελών των συνδικάτων -«μικτή συνδικαλιστική πυκνότητα»- (και ανεξάρτητα από τη χρησιμότητα που μπορεί να έχει για ορισμένες περιπτώσεις ή για συγκρίσεις και για την άντληση συμπερασμάτων στο πλαίσιο του εθνικού χώρου), οι διεθνείς οργανισμοί (ΟΟΣΑ, Διεθνές Γραφείο Εργασίας, EIRO) που κατά περιόδους παρουσιάζουν σχετικά στοιχεία για διάφορες χώρες, άλλα και οι περισσότεροι ερευνητές, επικεντρώνουν την προσπάθεια τους στην ομοιογενοποίηση των στοιχείων που αφορούν το μέγεθος «μέλη των συνδικάτων» με την αφαίρεση από αυτό των κατηγοριών εκείνων των συνδικαλισμένων που δεν ανήκουν στους οικονομικά ενεργούς μισθωτούς («καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα»). Επιδιώκουν, με άλλα λόγια, αφαιρώντας από το μέγεθος «μέλη των συνδικάτων» παραμέτρους και παραλλαγές που είναι δύσκολο να ληφθούν υπόψη με ενιαίο τρόπο -ιδιαίτερα όταν πρόκειται για πολλές διαφορετικές χώρες- στο μέγεθος «δυνάμει μέλη των συνδικάτων», να αντιστοιχήσουν τα δύο αυτά μεγέθη που υπεισέρχονται στη μέτρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας είτε στη βάση των απασχολούμενων μισθωτών, είτε στη βάση των οικονομικά ενερ-

γών μισθωτών (απασχολούμενοι συν άνεργοι). Μια προσπάθεια, ωστόσο, που παρουσιάζει επίσης σημαντικές δυσκολίες, καθώς τα σχετικά στοιχεία προκύπτουν άλλοτε από μετρήσεις και άλλοτε από εκτιμήσεις, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις είναι είτε ελλιπή, είτε ασαφή, με συνέπεια, κυρίως, να παραμένει συχνά δυσδιάκριτο αν αποκλείονται από αυτά, εκτός από τους συνταξιούχους, και οι άνεργοι. Αν παρά τις επιφυλάξεις που δημιουργεί το γεγονός αυτό, και ακολουθώντας την πρακτική των διεθνών οργανισμών που προαναφέραμε, επιχειρήσουμε να «διορθώσουμε», υπό αυτό πρίσμα και στη βάση κυρίως των εκτιμήσεων και μετρήσεων που έχει συγκεντρώσει το EIRO[62], το συνολικό αριθμό των μελών των συνδικάτων του *Πίνακα 4.1,* προκύπτει, για το 2003, ο αριθμός των «απασχολουμένων μελών των συνδικάτων» που καταγράφεται στον *Πίνακα 4.3.*

Στη βάση τώρα αυτού του αριθμού, και δεδομένου ότι στην πραγματικότητα σε πολλές περιπτώσεις δεν μπορούν να διαχωριστούν τα απασχολούμενα από τα άνεργα μέλη των συνδικάτων, μπορούμε να υπολογίσουμε και πάλι με δύο τρόπους τη συνδικαλιστική πυκνότητα: είτε σε αναφορά με το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης («καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»), είτε σε αναφορά με το σύνολο των οικονομικά ενεργών μισθωτών (μισθωτοί απασχολούμενοι και άνεργοι) («καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Β») (Πίνακας 4.4).

62. Για τα ποσοστά των μη ενεργών μελών των συνδικάτων και τα προβλήματα που παρουσιάζουν οι μετρήσει και εκτιμήσεις αυτές βλ. αναλυτικά EIRO, *Trade union membership 1993-2003.*

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3

«Απασχολούμενα» μέλη των συνδικάτων στις χώρες της Ε.Ε., 2003

ΧΩΡΑ	«απασχολούμενα» μέλη των συνδικάτων (000)
Αυστρία	1.126
Βέλγιο	1.990α
Γαλλία	1.845
Γερμανία	7.222β
Δανία	1.699
Ελλάδα	739
Ην. Βασίλειο	7.751γ
Ιρλανδία	515γ
Ισπανία	2.108γ
Ιταλία	5.712
Λουξεμβούργο	114
Ολλανδία	1.553δ
Πορτογαλία	1.165γ
Σουηδία	2.895
Φινλανδία	1.666
ΣΥΝΟΛΟ	**38.100**

Πηγή: EIRO (για Ελλάδα: ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, για Γαλλία: Ministère du l' emploi, du travail et de la cohésion sociale-DARES), δικές μας επεξεργασίες.

Παρατηρήσεις: α το ποσοστό των μη ενεργών μελών που αφαιρέθηκε υπολογίστηκε με βάση παλαιότερες εκτιμήσεις του ILO *(World Labour Report 1997-1998)* και των *Gyes, Witte, Hallen* (βλ. Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 119), καθώς τα στοιχεία του EIRO φαίνεται να το υποεκτιμούν σε μεγάλο βαθμό. β για το ποσοστό των μη ενεργών μελών βλ. Ebbinghaus B., 2002α. γ αναφέρονται στο συνολικό αριθμό των συνδικάτων, καθώς δεν υπάρχουν στοιχεία για το ποσοστό των μη ενεργών μελών. δ κατά προσέγγιση στη βάση των στοιχείων δύο επιμέρους συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών και παλαιότερων εκτιμήσεων του ILO.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4

Συνδικαλιστική πυκνότητα («καθαρή») στις χώρες της Ε.Ε., 2003

Χώρα	(κ.σ.π. Α)[α]	(κ.σ.π. Β)[β]
Αυστρία	35	33
Βέλγιο	58	52
Γαλλία	9	8
Γερμανία	23	20
Δανία	69	65
Ελλάδα	28	24
Ην. Βασίλειο	*(31)*[γ]	*(29)*[γ]
Ιρλανδία	*(35)*[γ]	*(33)*[γ]
Ισπανία	*(16)*[γ]	*(13)*[γ]
Ιταλία	36	32
Λουξεμβούργο	66	63
Ολλανδία	22	21
Πορτογαλία	*(31)*[γ]	*(29)*[γ]
Σουηδία	74	70
Φινλανδία	80	72
ΣΥΝΟΛΟ 15	**28**	**25**

Δικοί μας υπολογισμοί

Παρατηρήσεις: [α] «απασχολούμενα» μέλη των συνδικάτων/σύνολο μισθωτής απασχόλησης, [β] «απασχολούμενα» μέλη των συνδικάτων/σύνολο μισθωτής απασχόλησης +άνεργοι, [γ] με βάση το σύνολο των μελών των συνδικάτων.

Είναι βέβαια προφανές ότι στους υπολογισμούς αυτούς υπερεκτιμάται ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης στις χώρες όπου δεν έχουν αφαιρεθεί, λόγω έλλειψης των σχετικών στοιχείων, τα μη ενεργά μέλη (Ην. Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Πορτογαλία). Υπερεκτιμάται επίσης, στην περίπτωση της «κ.σ.π. Α», για τις χώρες που ενδεχομένως δεν έχουν αφαιρεθεί από τα «απασχο-

λούμενα μέλη» οι άνεργοι (π.χ. Γερμανία), ενώ υποεκτιμάται, αντίστροφα, στην περίπτωση της «κ.σ.π. Β», για τις χώρες που ενδεχομένως έχουν αφαιρεθεί οι άνεργοι (π.χ. Γαλλία)[63]. Σε κάθε πάντως περίπτωση, οι δείκτες της «καθαρής συνδικαλιστικής πυκνότητας», στο βαθμό τουλάχιστον που δεν περιλαμβάνουν στο μέγεθος «μέλη των συνδικάτων» τους συνταξιούχους, βρίσκονται πιο κοντά στην πραγματικότητα και επιτρέπουν, παρά τις όποιες επιφυλάξεις[64], μια περισσότερο αξιόπιστη σύγκριση του βαθμού συνδικαλιστικής οργάνωσης ανάμεσα στις διάφορες χώρες. Μπορούμε λοιπόν να διαπιστώσουμε ότι ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης ποικίλει σημαντικά από χώρα σε χώρα και ότι σε γενικές γραμμές εξαιρετικά υψηλή συμμετοχή στα συνδικάτα παρατηρείται στις σκανδιναβικές χώρες -κάτι που οφείλεται ως

63. Οι αποκλίσεις αυτές είναι φυσικά τόσο μεγαλύτερες όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ανέργων που ενδεχομένως περιλαμβάνονται στα συνδικάτα σε κάθε χώρα. Στην περίπτωση π.χ. της Ελλάδας, ναι μεν δεν έχουν αφαιρεθεί τα άνεργα μέλη των συνδικάτων, αλλά ο αριθμός τους, σύμφωνα με όλες τις εκτιμήσεις, είναι τόσο μικρός που δεν θα μπορούσε να αλλοιώσει την εικόνα.

64. Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι πέρα από τα προβλήματα που ήδη επισημάναμε, η ακρίβεια και η συγκρισιμότητα του δείκτη συνδικαλιστικής πυκνότητας ελέγχεται -και αυτό ισχύει για όλους τους τρόπους υπολογισμού του που έχουμε δει- και λόγω άλλων παραμέτρων που διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα: α) Από το αν ο αριθμός των μελών των συνδικάτων αναφέρεται στα εγγεγραμμένα, στα οικονομικά τακτοποιημένα ή τα ψηφίσαντα μέλη (κάτι που συνήθως δεν διευκρινίζεται). β) Από το αν έχουν δικαίωμα από το νόμο να συνδικαλίζονται ορισμένες ομάδες μισθωτών εργαζομένων, όπως είναι το μόνιμο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας ή και άλλες ειδικές κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, που όμως περιλαμβάνονται στο σύνολο επί του οποίου υπολογίζεται η συνδικαλιστική πυκνότητα. γ) Από το αν τα συνδικάτα οργανώνουν και διάφορες κατηγορίες αυτοαπασχολουμένων, όπως είναι οι «φαινομενικά αυτοαπασχολούμενοι», ελεύθεροι επαγγελματίες κλπ., οι οποίες διευρύνονται σήμερα στο πλαίσιο των υπεργολαβιών και του outsourcing, κάτι που συμβαίνει σήμερα στην Ολλανδία, τη Γερμανία, την Ιταλία κ.ά. (πρβλ. EIRO, ό.π.). (Στην περίπτωση και πάλι της Ελλάδας, το γεγονός ότι ο αριθμός των μελών των συνδικάτων αναφέρεται -για διάφορους λόγους στους οποίους δεν μπορούμε να επεκταθούμε εδώ- στα ψηφίσαντα μέλη, όπως και το γεγονός ότι το προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων δεν έχει το δικαίωμα του συνδικαλισμού, ή ότι οι συνδικαλισμένοι των σωμάτων ασφαλείας δεν περιλαμβάνονται στα ψηφίσαντα μέλη, -κάτι που ισχύει και για την Ιταλία, την Πορτογαλία, την Ισπανία και το Ην. Βασίλειο-, οδηγεί στην υποεκτίμηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σε σχέση με άλλες χώρες).

ένα βαθμό και στο ότι στις χώρες αυτές, μαζί με το Βέλγιο, τα συνδικάτα έχουν λόγο στη χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας ("σύστημα Ghent"), γεγονός, που ιδιαίτερα σε περιόδους ανεργίας, καθιστά πλεονέκτημα τη συμμετοχή σε αυτά-, και ακολουθούν με πολύ υψηλή συμμετοχή το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο, ενώ οι περισσότερες χώρες εμφανίζουν ένα σχετικά χαμηλό βαθμό συμμετοχής, που δεν υπερβαίνει το 35%. Εξαιρετικά χαμηλός είναι, τέλος, ο βαθμός συνδικαλιστικής συμμετοχής σε δύο χώρες, την Ισπανία και, ιδιαίτερα, τη Γαλλία, όπου, όμως, δεν πρέπει να υποτιμάται η ικανότητα των γαλλικών συνδικάτων να απευθύνονται και να κινητοποιούν ευρύτερες μάζες των εργαζομένων.[65]

Αν, ωστόσο, ο αριθμός των μελών των συνδικάτων και η συνδικαλιστική πυκνότητα, συνολικά, αποτελούν κρίσιμα μεγέθη για τη δύναμη και την επιρροή του συνδικαλιστικού κινήματος, δεν φωτίζουν ακόμα μια άλλη αποφασιστική παράμετρο, που σχετίζεται με τη δομή των μελών και την αντιπροσωπευτικότητα τους, και που απαιτεί την εξέταση της συμμετοχής και του βαθμού συνδικαλιστικής οργάνωσης των επιμέρους ομάδων και κατηγοριών των εργαζομένων. Από αυτήν την άποψη είναι διάχυτη η εικόνα του συνδικαλισμένου εργαζόμενου ως άνδρα, μέσης και μεγαλύτερης ηλικίας, που έχει μια σταθερή απασχόληση, είτε ως εργάτης σε μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις, είτε ως υπάλληλος στο δημόσιο τομέα. Η εικόνα αυτή ανταποκρίνεται στις συγκλίνουσες εκτιμήσεις για ορισμένα χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού, όπως είναι ο μεγαλύτερος βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης των ανδρών σε σχέση με τις γυναίκες, ο μεγαλύτερος βαθμός οργάνωσης στη βιομηχανία, τις μεγάλες επιχειρήσεις και το δημόσιο τομέα, ο χαμηλότερος βαθμός οργάνωσης των

65. Για μια σύγκριση να σημειώσουμε ότι το 2000 η «καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα» στις ΗΠΑ ήταν 13% και στην Ιαπωνία 22% (βλ. OECD, *Employment Outlook 2004*).

υπαλλήλων (*white-collar*) σε σχέση με τους εργάτες (*blue-collar*), καθώς και ο μικρός βαθμός συμμετοχής στα συνδικάτα των νέων και όσων εργαζομένων δεν έχουν μια σταθερή και κανονική απασχόληση. Αν και τα διαθέσιμα στοιχεία για τη συμμετοχή και τη συνδικαλιστική πυκνότητα των επιμέρους ομάδων και κατηγοριών εργαζομένων στο σύνολο των συνδικαλισμένων είναι δυστυχώς περιορισμένα και αποσπασματικά, φαίνεται σε γενικές γραμμές να επιβεβαιώνουν τις εκτιμήσεις αυτές, με σημαντικές, όμως, διαφοροποιήσεις μεταξύ των διαφορετικών χωρών. Ενδεικτικά, παραθέτουμε στη συνέχεια ορισμένα από τα στοιχεία αυτά, τα οποία, πάντως αναφέρονται στα τέλη της δεκαετίας του '90, και στηρίζονται κυρίως, για λόγους ομοιογένειας, στις επεξεργασίες που έχει κάνει ο *B. Ebbinghaus*.

Στον *Πίνακα 4.5* καταγράφονται οι διαφοροποιήσεις στο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης και συμμετοχής ανδρών και γυναικών. Μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο οι διαφοροποιήσεις αυτές φαίνεται να είναι σήμερα μικρότερες από όσο συνήθως εικάζεται. Έτσι, οι άνδρες εμφανίζονται να οργανώνονται μόλις κατά τέσσερις ποσοστιαίες μονάδες (46%) περισσότερο από τις γυναίκες (42%), οι οποίες συμμετέχουν κατά 40% στο σύνολο των μελών των συνδικάτων. Η σχετικά μικρή αυτή διαφορά σε ευρωπαϊκό επίπεδο οφείλεται, στα υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης και συνδικαλισμού στο δημόσιο τομέα, αλλά και στη γενικότερη αύξηση τις τελευταίες δεκαετίες του βαθμού οργάνωσης και συμμετοχής των γυναικών σε όλες σχεδόν τις χώρες, κυρίως όμως, στον παραδοσιακά υψηλό βαθμό οργάνωσης και συμμετοχής τους σε ορισμένες χώρες, που εξισορροπεί το χαμηλό βαθμό σε κάποιες άλλες. Από αυτήν την άποψη παρατηρούμε ότι στις σκανδιναβικές χώρες, αλλά και στην Ιρλανδία, η συνδικαλιστική πυκνότητα των γυναικών είναι υψηλότερη από αυτή των ανδρών, και ότι οι γυναίκες αποτελούν ή και υπερβαίνουν το ήμισυ των συνδικαλισμένων, ενώ ίδια είναι η συνδικαλιστική πυκνότητα ανδρών

και γυναικών στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γαλλία, όπου επίσης ένας στους δύο περίπου συνδικαλισμένους είναι γυναίκα. Αντίθετα χαμηλότερη κατά 20% έως και 45% από αυτήν των ανδρών είναι η συνδικαλιστική πυκνότητα στις χώρες της κεντρικής και νότιας Ευρώπης, όπου με εξαίρεση την Πορτογαλία (45%) και την Ιταλία (40%), μόλις ένα στους τρεις (Γερμανία, Αυστρία, Ισπανία) ή και ένας στους τέσσερις (Βέλγιο, Ολλανδία) συνδικαλισμένους είναι γυναίκα. Το πρόβλημα λοιπόν του χάσματος στη συνδικαλιστική πυκνότητα και συμμετοχή μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν αφορά όλες τις χώρες, οπωσδήποτε όμως τις περισσότερες (στις οποίες, αν και δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία, θα πρέπει, σύμφωνα με όλες τις εκτιμήσεις, να συμπεριλάβουμε και την Ελλάδα). Δεδομένου, μάλιστα, ότι οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών ως προς το ζήτημα αυτό δεν μπορούν να ομαδοποιηθούν στη βάση κάποιων ιδιαίτερων χαρακτηριστικών -π.χ. σύστημα εργασιακών σχέσεων, δομή της αγοράς εργασίας-, είναι πιθανό να συνδέεται περισσότερο με την οργανωτική πολιτική, τη λειτουργία και την πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων των ίδιων των συνδικάτων. Θα πρέπει, πάντως, να σημειωθεί ότι η γενική τάση αύξησης τα τελευταία χρόνια της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα δεν αντανακλάται -με εξαίρεση τη γαλλική CFDT και την ιταλική CGIL, που εφαρμόζουν σύστημα ποσόστωσης- και σε μια ανάλογη αύξηση της συμμετοχής τους στα ανώτατα, τουλάχιστον, όργανα διοίκησης τους, ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι μόνο στη CFDT, τη βελγική FGTB και τη σουηδική LO έχουν εκλεγεί γυναίκες πρόεδροι κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Ebbinghaus B, 2003).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5

Συνδικαλιστική πυκνότητα («καθαρή», χωρίς ανέργους) και συμμετοχή κατά φύλο στις χώρες της Ε.Ε., 2000

ΧΩΡΑ	συνδικαλιστική πυκνότητα ανδρών	συνδικαλιστική πυκνότητα γυναικών	% συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο των μελών
Αυστρία	55	33	32
Βέλγιο	59	49	25
Γαλλία	19α	18α	45α
Γερμανία	37	21	33
Δανία	87	89	50
Ελλάδα	-	-	-
Ην. Βασίλειο	30	29	46
Ιρλανδία	40	46	44
Ισπανία	21β	13β	30α
Ιταλία	37γ	23γ	40
Λουξεμβούργο	-	-	-
Ολλανδία	31	20	27
Πορτογαλία	23α	19α	45α
Σουηδία	79	85	46
Φινλανδία	75	83	54
Μ.Ο. (13)	**46**	**42**	**40**

Πηγή: Ebbinghaus (2003)

Παρατηρήσεις: α 1998, β 1997, γ 1996

Σε αντίθεση με τις μεγάλες διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται μεταξύ των συνδικαλιστικών κινημάτων των ευρωπαϊκών χωρών ως προς το βαθμό οργάνωσης και συμμετοχής ανδρών και γυναικών, κοινό χαρακτηριστικό τους είναι η μεγάλη δυσκολία προ-

σέλκυσης νέων σε ηλικία μελών. Στον *Πίνακα 4.6* καταγράφεται ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά ηλικιακές ομάδες σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες. Μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι στις χώρες αυτές η συνδικαλιστική πυκνότητα των νέων ηλικίας κάτω των 34 ετών είναι γενικά σημαντικά χαμηλότερη αυτής των εργαζομένων ηλικίας 35 έως 54 ετών, ενώ υπολείπεται και αυτής των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55 ετών. Με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου ο βαθμός οργάνωσης των νέων είναι ο ίδιος περίπου με αυτό των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και υψηλότερος αυτού των εργαζομένων μεγαλύτερής ηλικίας[66], σε όλες τις άλλες χώρες η συνδικαλιστική πυκνότητα των νέων υπολείπεται από 12% (Σουηδία[67]) έως και 65% (Ιταλία) της αμέσως μεγαλύτερης ηλικιακής ομάδας, ενώ -εκτός της Ιρλανδίας- υστερεί, αν και σε μικρότερο βαθμό, και έναντι αυτής των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55 ετών. Είναι, έτσι, φανερό ότι η χαμηλή συμμετοχή των νέων μεταξύ των μελών των συνδικάτων και κατά συνέπεια ο υψηλός μέσος όρος ηλικίας τους δεν είναι τόσο αποτέλεσμα της δημογραφικής γήρανσης, όσο του χαμηλότερου βαθμού διείσδυσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις νεότερες ηλικίες.

66. Να σημειωθεί, ωστόσο, ότι σύμφωνα με τη *Labour Force Survey* (1998) η συνδικαλιστική πυκνότητα στο Ηνωμένο Βασίλειο για τους νέους κάτω των 20 ετών είναι μόλις 6% και για τους νέους 20-29 ετών 19% (βλ. Bland P., 1999).

67. Σύμφωνα με τη *Labour Force Survey* (1998) η συνδικαλιστική πυκνότητα στη Σουηδία για τους νέους 16-29 ετών περιορίζεται στο 64% (βλ. Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 569).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6

Συνδικαλιστική πυκνότητα («καθαρή», χωρίς ανέργους) κατά ηλικιακές ομάδες σε χώρες της Ε.Ε., 1996

ΧΩΡΑ	συνδικαλιστική πυκνότητα -34	συνδικαλιστική πυκνότητα 35-54	συνδικαλιστική πυκνότητα 55+
Γαλλία	10	22	29
Γερμανία[α]	23	30	25
Ην. Βασίλειο	35	36	25
Ιρλανδία	41	55	25
Ισπανία	13	20	15
Ιταλία	16	46	38
Σουηδία	81	92	90
Μ.Ο. (13)	**31**	**43**	**36**

Πηγή: Ebbinghaus B, 2003

Παρατηρήσεις: [α] Γερμανία (Δυτική)

Κοινό επίσης χαρακτηριστικό του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού είναι το πολύ υψηλότερο επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης στο δημόσιο τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό. Η σταθερότητα της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, η αναγνώριση των συνδικάτων από τη δημόσια εργοδοσία, οι γραφειοκρατικές δομές του δημοσίου, που ευνοούν τη συμμετοχή στα συνδικάτα, έχουν ως αποτέλεσμα ένα χάσμα στη συνδικαλιστική πυκνότητα στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το χάσμα αυτό, που σε ευρωπαϊκό επίπεδο σημαίνει ένα σχεδόν διπλάσιο βαθμό οργάνωσης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, είναι κατά κανόνα μικρότερο στις χώρες με υψηλό γενικό δείκτη συνδικαλιστικής πυκνότητας και μεγαλύτερο στις χώρες με χαμηλό

δείκτη συνδικαλιστικής πυκνότητας. Στον *Πίνακα 4.7* παρατηρούμε ότι οι διαφορές είναι σχετικά μικρότερες στη Φινλανδία, τη Σουηδία, αλλά και την Ιταλία, ενώ στην Ιρλανδία και το Βέλγιο ο βαθμός οργάνωσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα είναι χαμηλότερος περίπου κατά 35% των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, στη Γερμανία, την Ολλανδία, την Αυστρία και την Ισπανία κατά 50% έως 60%, και στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ελλάδα και τη Γαλλία κατά 70% έως και 85% [68].

Αν και η ανάπτυξη του κοινωνικού κράτους κατά τη μεταπολεμική περίοδο, σε συνδυασμό με τον υψηλό βαθμό οργάνωσης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, καθώς και η μεγάλη διόγκωση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα των υπηρεσιών, έχει οδηγήσει στην αύξηση της συμμετοχής των υπαλλήλων μεταξύ των μελών των συνδικάτων και στην αμφισβήτηση της παραδοσιακής κυριαρχίας σε αυτά των εργατών, η παραδοσιακή τάση που θέλει τους ιδιωτικούς υπαλλήλους να εμφανίζουν σαφώς χαμηλότερο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης από τους εργάτες φαίνεται ότι εξακολουθεί να διατηρείται. Είναι ενδεικτικό ότι σύμφωνα με τις επεξεργασίες του *B. Ebbinghaus* (2003), η «καθαρή» συνδικαλιστική πυκνότητα των εργατών ανέρχεται, το 1996, στη Γερμανία (δυτικό τμήμα) στο 31% και των ιδιωτικών υπαλλήλων στο 19%, ενώ στην Ιρλανδία στο 43% και 20% αντίστοιχα. (Η διαφοροποίηση αυτή φαίνεται να μην ισχύει για τη Γαλλία -10% και 9%- και την Ισπανία -12% και 9%-, κάτι όμως που εξηγείται περισσότερο από τον εξαιρετικά χαμηλό βαθμό οργάνωσης και των εργατών).

68. Είναι προφανές ότι ο διαφορετικός βαθμός οργάνωσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα έχει ως αποτέλεσμα να υπεραντιπροσωπεύονται οι τελευταίοι μεταξύ των μελών των συνδικάτων σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Δεν πρόκειται, λοιπόν, για ελληνική ιδιαιτερότητα, όπως συχνά αφήνεται από διάφορες πλευρές να εννοηθεί.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7

Συνδικαλιστική πυκνότητα κατά τομείς στις χώρες της Ε.Ε.[α]

ΧΩΡΑ	συνδικαλιστική πυκνότητα στον ιδιωτικό τομέα	συνδικαλιστική πυκνότητα στο δημόσιο τομέα[β]
Αυστρία	30	69
Βέλγιο	45	67
Γαλλία	4	25
Γερμανία	22	56
Δανία	-	-
Ελλάδα	19	67
Ην. Βασίλειο	19	60
Ιρλανδία	43	68
Ισπανία	15	32
Ιταλία	36	43
Λουξεμβούργο	-	-
Ολλανδία	19	45
Πορτογαλία	-	-
Σουηδία	77	93
Φινλανδία	65	86
Μ.Ο. (12)	**33**	**59**

Πηγή: Visser J., 2000. Για την Ελλάδα: δικοί μας υπολογισμοί (1998)

Παρατηρήσεις: [α] διαφορετικές χρονολογίες στη δεκαετία του '90, [β] περιλαμβάνεται και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας

Στα οργανωτικά αυτά χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού θα πρέπει να προσθέσουμε το χαμηλό βαθμό οργάνωσης και κατ' επέκταση την υποαντιπροσώπευση των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις, καθώς (με την εξαίρεση ως ένα βαθμό των σκανδιναβικών κυρίως χωρών) και ομάδων εργαζομένων που

απέκτησαν ιδιαίτερη βαρύτητα και σημασία τις δυο τελευταίες δεκαετίες, όπως είναι οι απασχολούμενοι με διάφορες ευέλικτες μορφές εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση κλπ) και, στις χώρες της νότιας Ευρώπης, οι μετανάστες. Αν και τα στοιχεία για τη συνδικαλιστική πυκνότητα και συμμετοχή των ομάδων αυτών είναι ελάχιστα, ο χαμηλός βαθμός οργάνωσης τους στις περισσότερες χώρες αναγνωρίζεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και καταγράφεται σε όλη τη σχετική διεθνή βιβλιογραφία. Μπορούμε ενδεικτικά να αναφέρουμε ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο ο βαθμός οργάνωσης των εργαζομένων με μερική απασχόληση ήταν το 1997 κατά 40% χαμηλότερος από αυτόν των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση (πλήρης 34%, μερική 20%), στην Ολλανδία, το ίδιο έτος, κατά 20% για όσους εργάζονται με μερική απασχόληση πάνω από 20 ώρες, κατά 63% για όσους εργάζονται 12-19 ώρες και κατά 90% για όσους εργάζονται λιγότερο από 12 ώρες (πλήρης 31%, μερική πάνω από 20 ώρες 25%, 12-19 ώρες 13%, λιγότερο από 12 ώρες 3%), ενώ στη Σουηδία το χάσμα αυτό είναι πολύ μικρότερο και η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι χαμηλότερη μόλις κατά 5%-12%, ανάλογα με το φύλο και το αν εργάζονται στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα (βλ. Visser J., 2000). Επίσης, ο βαθμός οργάνωσης όσων εργάζονται λιγότερες από 35 ώρες την εβδομάδα εμφανίζεται, για το 1996,στην Ιρλανδία κατά 27% χαμηλότερος αυτού των εργαζομένων πάνω από 35 ώρες, στην Γαλλία κατά 33% και στη Γερμανία κατά 52% (βλ. Ebbinghaus B., 2003).

Όσον αφορά τους άνεργους, η ανάγκη οργάνωσης και εκπροσώπησης τους από τα συνδικάτα αρχίζει να αναγνωρίζεται, όπως επισημαίνει ο B. Ebbinghaus (2003), από τα τέλη της δεκαετίας του ’70, όταν η έκρηξη της ανεργίας αρχίζει να προσδίδει στο φαινόμενο μαζικές διαστάσεις. Ωστόσο, με εξαίρεση τις χώρες στις οποίες τα συνδικάτα εμπλέκονται στη χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία και Βέλγιο), αλλά και την Αυστρία,

όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα των ανέργων είναι σχεδόν εξίσου υψηλή με αυτήν των απασχολούμενων μισθωτών[69], ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης και συμμετοχής των ανέργων παραμένει ιδιαίτερα χαμηλός. Από τον Πίνακα 4.8 προκύπτει ότι ενώ στη Δανία, τη Σουηδία και την Αυστρία η συνδικαλιστική πυκνότητα των ανέργων υπολείπεται μόλις κατά 7%, 16% και 13% αντίστοιχα αυτής των απασχολουμένων μισθωτών, στις υπόλοιπες χώρες υστερεί από 46% (Ολλανδία) έως και 89% (Γαλλία) της συνδικαλιστικής πυκνότητας των απασχολουμένων, με το πρόβλημα να εμφανίζεται πιο έντονο στις χώρες της νότιας Ευρώπης και να αναδεικνύει ένα ευρύτατο κενό στην συμμετοχή και την αντιπροσωπευτικότητα των ανέργων στη σύνθεση των μελών των συνδικάτων.

Η δυσκολία συνδικαλιστικής οργάνωσης των γυναικών, των νέων, των υπαλλήλων, των μεταναστών, των ανέργων και των εργαζόμενων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που παρατηρείται σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, σε συνδυασμό με τις μεγάλες μεταβολές των τελευταίων δεκαετιών στην αγορά εργασίας και στη δομή της απασχόλησης, συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην οργανωτική αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος και περιγράφει μια σημαντική πλευρά των προβλημάτων και των προκλήσεων με τα οποία αυτό βρίσκεται σήμερα αντιμέτωπο και στα οποία θα αναφερθούμε αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο.

Η οργανωτική αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος στον ευρωπαϊκό χώρο αποτυπώνεται στην εξέλιξη της συνδικαλιστικής του πυκνότητας. Η τάση μείωσης της από τη δεκαετία του ’80 και μετά είναι σαφής και έντονη και καταγράφεται από όλες τις σχετικές πηγές ανεξάρτητα του τρόπου με τον οποίο

69. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Νορβηγία, όπου η γενική συνδικαλιστική πυκνότητα είναι επίσης πολύ υψηλή, πλησιάζοντας αυτή των σκανδιναβικών χωρών που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά τα συνδικάτα δεν εμπλέκονται στη διαχείριση των επιδομάτων ανεργίας, η συνδικαλιστική πυκνότητα των ανέργων είναι μόλις 18% και υπολείπεται κατά 73% αυτής των απασχολούμενων μισθωτών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8

Συνδικαλιστική πυκνότητα ανέργων στις χώρες της Ε.Ε., 1998

ΧΩΡΑ	συνδικαλιστική πυκνότητα ανέργων	σχέση: σ.π. ανέργων προς σ. π. απασχολουμένων μισθωτών
Αυστρία	36,0	0,87
Βέλγιο	-	-
Γαλλία	2,0	0,11
Γερμανία α	11,1	0,44
Δανία	79,5	0,93
Ελλάδα	-	-
Ην. Βασίλειο	15,8	0,46
Ιρλανδία	15,4	0,36
Ισπανία β	7,9	0,42
Ιταλία	5,7	0,16
Λουξεμβούργο	-	-
Ολλανδία	17,4	0,54
Πορτογαλία	7,7	0,36
Σουηδία	71,7	0,84
Φινλανδία	-	-

Πηγή: Ebbinghaus, 2003

Παρατηρήσεις: α Γερμανία (Δυτική), β 1997

υπολογίζεται[70]. Στον *Πίνακα 4.9* (όπου δεν υπολογίζονται, κατά το δυνατό, οι άνεργοι -«καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»)

70. Η τάση αυτή δεν είναι μόνο ευρωπαϊκό φαινόμενο. Είναι χαρακτηριστικό ότι από 35 χώρες εκτός Ευρώπης για τις οποίες υπάρχουν χρονολογικές σειρές στοιχείων (7 Αφρική, 13 Αμερική και 15 Ασία), η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώθηκε τη δεκαετία 1985-95 στις 24 (5 Αφρική, 10 Αμερική και 9 Ασία), έμεινε σταθερή στις 4 (1 στην Αμερική και 3 στην Ασία) και αυξήθηκε σε 7 (2 στην Αφρική, 2 στην Αμερική και 3 στην Ασία). Ειδικότερα στις ΗΠΑ η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώθηκε στη

μπορούμε να παρακολουθήσουμε την εξέλιξη του βαθμού συνδικαλιστικής οργάνωσης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τις τελευταίες δεκαετίες. Παρατηρούμε ότι ενώ, με εξαίρεση τη Γαλλία, την Αυστρία, και την Ολλανδία, στη δεκαετία του 1970-80 ο βαθμός οργάνωσης συνεχίζει να αυξάνεται, ακολουθώντας την ανοδική τάση όλης της περιόδου μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, από τη δεκαετία του '80 η τάση αυτή αντιστρέφεται και, στις περισσότερες χώρες, ακολουθεί μια, λιγότερο ή περισσότερο έντονη, καθοδική πορεία. Οι διαφοροποιήσεις στο ρυθμό μείωσης (ή αύξησης) της συνδικαλιστικής πυκνότητας ανάμεσα στις διάφορες χώρες αποδίδονται -όσον αφορά τουλάχιστον τους εξωτερικούς, ως προς τα ίδια τα συνδικάτα, παράγοντες- από τη διεθνή βιβλιογραφία στο διαφορετικό θεσμικό πλαίσιο (εμπλοκή των συνδικάτων στην ασφάλιση των ανέργων, σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, προστασία και αποδοχή της συνδικαλιστικής δράσης κλπ.) και πολιτικό περιβάλλον, που μετριάζει σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό (ή σε ορισμένες περιπτώσεις και αντισταθμίζει) τις αρνητικές επιδράσεις της μαζικής ανεργίας και των δομικών αλλαγών στην αγορά εργασίας των τελευταίων δεκαετιών[71]. Έτσι, στις σκανδιναβικές χώρες (όπου συνυπάρχουν η εμπλοκή των συνδικάτων στη διαχείριση των επιδομάτων της ανεργίας, η αποδοχή σε μεγάλο βαθμό της συνδικαλιστικής δράσης στους χώρους εργασίας και ένα συγκεντρωτικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων) τα συνδικάτα φαίνεται να αντιστέκονται αποτελεσματικά στις πιέσεις που τους ασκούνται από τις κοινωνικοοικονομικές αλλαγές και την «ελαστικοποίηση» των εργασιακών σχέσεων, κάτι που, σε μικρότερο βαθμό, ισχύει και για τα βελγικά συνδικάτα τα

δεκαετία αυτή κατά 21% και στην Ιαπωνία κατά 17% (βλ. ILO, *World Labour Report 1997-98,* και Visser J., 2000).

71. Πρβλ. Ebbinghaus B., 2002b, Visser J., 2000.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9

Εξέλιξη της συνδικαλιστικής πυκνότητας στις χώρες της Ε.Ε., 1970-2000 («καθαρή», χωρίς άνεργους)[α]

	συνδικαλιστική πυκνότητα[β]				Μεταβολή (%)			
ΧΩΡΑ	**1970**	**1980**	**1990**	**2000**	**1970-80**	**1980-90**	**1990-00**	**1980-00**
Αυστρία	63	57	47	37	-9,5	-17,5	-21,3	-35,1
Βέλγιο	41	54	54	56	31,7	0,0	3,7	3,7
Γαλλία	22	18	10	10	-18,2	-44,4	0,0	-44,4
Γερμανία	32	35	31	25	9,4	-11,4	-19,4	-28,6
Δανία	60	79	75	74	31,7	-5,1	-1,3	-6,3
Ελλάδα	-	39	32	27	-	-18,6	-15,6	-31,3
Ην. Βασίλειο	45	51	39	31	13,3	-23,5	-20,5	-39,2
Ιρλανδία	53	57	51	38	7,5	-10,5	-25,5	-33,3
Ισπανία	-	7	11	15	-	57,1	36,4	114,3
Ιταλία	37	50	39	35	35,1	-22,0	-10,3	-30,0
Λουξεμβούργο	47	52	50	34	10,6	-3,8	-32,0	-34,6
Ολλανδία	37	35	25	23	-5,4	-28,6	-8,0	-34,3
Πορτογαλία	-	61	32	24	-	-47,5	-25,0	-60,7
Σουηδία	68	80	80	79	17,6	0,0	-1,3	-1,3
Φινλανδία	51	69	72	76	35,3	4,3	5,6	10,1

Πηγή: OECD, *Employment Outlook 2004.* Δικοί μας υπολογισμοί.

Παρατηρήσεις: [α] Επισημαίνεται ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα υπολογίζεται με βάση τα «απασχολούμενα μέλη» των συνδικάτων, από τα οποία έχει καταβληθεί προσπάθεια να αφαιρεθούν οι άνεργοι, οι σπουδαστές κλπ., χωρίς αυτό να είναι πάντα δυνατό. [β] Σε ορισμένες περιπτώσεις η χρονολογία μπορεί να αποκλίνει +/- 1 έτος. (Να σημειώσουμε ότι στην περίπτωση της Ελλάδας ο OECD υποεκτιμά τη συνδικαλιστική πυκνότητα για τα έτη 1990 και 2000 καθώς την υπολογίζει με βάση έναν αριθμό «απασχολουμένων μελών» που υπολείπεται σημαντικά από αυτόν ο οποίος προκύπτει από τα επίσημα στοιχεία των συνεδρίων της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ. Αν υπολογίσουμε τη συνδικαλιστική πυκνότητα σύμφωνα με αυτά, τότε ανέρχεται στο 41% για το 1989 -ή στο 37% για το 1992-, και στο 28% για το 2001 -ή στο 29% για το 1998).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10

Εξέλιξη του αριθμού των «απασχολούμενων μελών»[α] των συνδικάτων στις χώρες της Ε.Ε., 1970-2003

	αριθμός μελών (000)					μεταβολή (%)					
ΧΩΡΑ	**1970**	**1980**	**1985**	**1995**	**2003**	**1970-80**	**1980-85**	**1985-95**	**1995-03**	**1970-03**	**1980-03**
Αυστρία	1.292	1.370	1.404	1.287	1.126	6,0	2,5	-8,3	-12,5	-12,9	-17,8
Βέλγιο	1.345	1.723	1.499	1.585	1.990	28,1	-13,0	5,7	25,6	48,0	15,5
Γαλλία	3.549	3.374	2.555	1.758	1.845	-4,9	-24,3	-31,2	4,9	-48,0	-45,3
Γερμανία	7.168	8.328	8.127	9.300	7.222	16,2	-2,4	14,4	-22,3	0,8	-13,3
Δανία	1.102	1.585	1.730	1.808	1.699	43,8	9,2	4,5	-6,0	54,2	7,2
Ελλάδα	-	*667*[γ]	761	656	739	-	14,2	-13,8	12,7	-	10,9
Ην. Βασίλειο	10.060	11.652	9.739	7.280	*7.751*[β]	15,8	-16,4	-25,2	6,5	-23,0	-33,5
Ιρλανδία	381	490	449	437	*515*[β]	28,7	-8,4	-2,7	17,8	35,3	5,1
Ισπανία	-	-	835	1.606	*2.108*[β]	-	-	92,3	31,3	-	-
Ιταλία	4.646	7.142	6.860	6.392	5.712	53,7	-4,0	-6,8	-10,6	22,9	-20,0
Λουξεμβούργο	-	-	75	85	114	-	-	13,3	34,1	-	-
Ολλανδία	1.451	1.539	1.290	1.540	1.553	6,1	-16,2	19,4	0,8	7,1	0,9
Πορτογαλία	-	-	1.434	800	*1.165*[β]	-	-	-44,2	45,6	-	-
Σουηδία	2.325	3.115	3.341	3.180	2.895	33,9	7,3	-4,8	-9,0	24,5	-7,0
Φινλανδία	831	1.340	1.411	1.377	1.666	61,3	5,3	-2,4	21,0	100,6	24,4

Πηγές: *OECD, Employment Outlook 1991* (για 1970, 1980), *ILO, World Labour report 1997-1998* (για 1985, 1995), Πίνακας 4.3 (για 2003). Για Ελλάδα: ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ. Δικοί μας υπολογισμοί.

Παρατηρήσεις: [α] Σε όλες τις πηγές επισημαίνεται ότι στο μέγεθος «απασχολούμενα μέλη» καταβάλλεται προσπάθεια να μην περιλαμβάνονται άνεργοι, σπουδαστές κλπ., αλλά ότι αυτό δεν είναι πάντα δυνατό, [β] αναφέρεται στο σύνολο των μελών των συνδικάτων, [γ] 1983. (Σε ορισμένες ακόμα περιπτώσεις η χρονολογία μπορεί να αποκλίνει +/- 1 έτος).

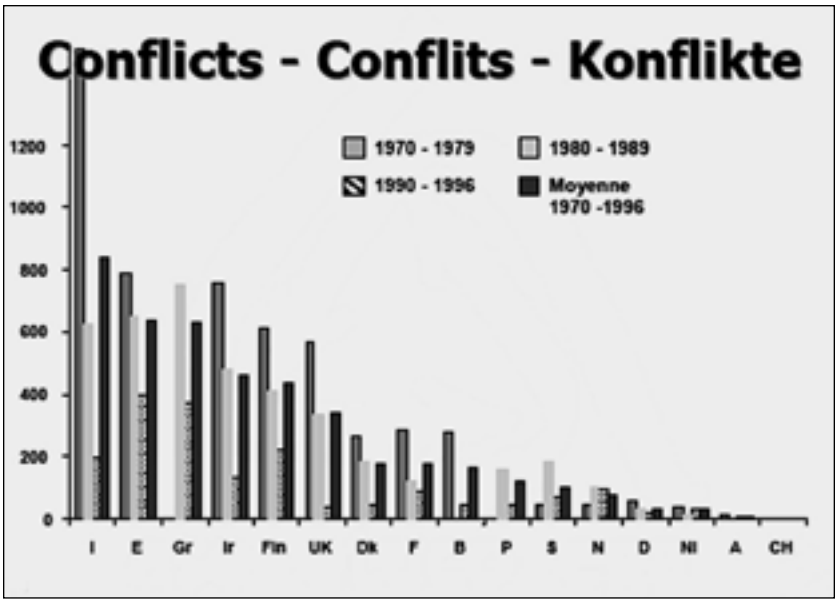
οποία επίσης εμπλέκονται άμεσα στη διαχείριση της ασφάλισης των ανέργων. Αντίθετα σε όλες τις άλλες χώρες η τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας (με εξαίρεση την Ισπανία, όπου όμως το επίπεδο της ήταν και παραμένει εξαιρετικά χαμηλό) εμφανίζεται ιδιαίτερα έντονη.

Δεδομένου ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι συνάρτηση των μελών των συνδικάτων και των εργαζομένων που εν δυνάμει θα μπορούσαν να είναι μέλη τους, είναι φανερό ότι η μείωση ή η αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας δεν σημαίνει απαραίτητα και τη μείωση ή την αύξηση του απόλυτου αριθμού των μελών τους. Συγκρίνοντας τα στοιχεία του *Πίνακα 4.10* με αυτά του *Πίνακα 4.9* μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι την περίοδο μετά το 1980 ο ρυθμός μείωσης των απασχολούμενων μελών των συνδικάτων είναι, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γαλλία και πιθανόν την Πορτογαλία, σχετικά μικρός και πάντως πολύ χαμηλότερος από αυτόν της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας. Αυτό υποδηλώνει ότι το πρόβλημα του «αποσυνδικαλισμού», που θεματοποιείται σε αναφορά με τη συνδικαλιστική πυκνότητα, δεν έχει να κάνει τόσο με την αποχώρηση μελών από τα συνδικάτα (η οποία εξηγείται σε ένα μεγάλο βαθμό από την αποβιομηχάνιση, την έκρηξη της ανεργίας και το χαμηλό, κατά κανόνα, βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης των ανέργων), όσο, κυρίως, με την αδυναμία τους να ακολουθήσουν το ρυθμό μεγέθυνσης της μισθωτής απασχόλησης, τη δυσκολία τους, δηλαδή, να προσελκύσουν και να στρατολογήσουν νέα μέλη από τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας μισθωτούς, στους οποίους, βέβαια, περιλαμβάνονται, κατά κύριο λόγο, νέοι, νέα στρώματα υπαλλήλων και εργαζόμενοι με τις λεγόμενες νέες μορφές απασχόλησης.

Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας -ως αποτέλεσμα και της επέκτασης των άτυπων μορφών απασχόλησης, της ευελιξίας και της ανασφάλειας των εργαζομένων- συμπίπτει τις τελευταίες δεκαετίες και με το σημαντικό περιορισμό των αγωνιστικών κι-

Διάγραμμα 4.1

Χαμένες ημέρες εργασίας ανά 100.000 μισθωτούς εργαζόμενους



Πηγή: European Trade Union College (ETUCO), *Worker representation systems in the European Union and the accession countries.*

νητοποιήσεων του κόσμου της εργασίας. Το γεγονός αυτό -που ενδεχομένως να συνδέεται και με τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, χωρίς πάντως να σημαίνει ότι υπάρχει απαραίτητα μια αιτιακή σχέση μεταξύ τους- καταδεικνύει μια άλλη πλευρά της οργανωτικής κατάστασης των συνδικάτων, που έχει να κάνει με την ικανότητα και τη δυνατότητα τους να κινητοποιούν τα μέλη τους και γενικότερα τους εργαζόμενους. Από την άποψη αυτή είναι χαρακτηριστική η πορεία που εμφανίζουν τις τελευταίες δεκαετίες οι εργασιακές συγκρούσεις και ιδιαίτερα η απεργιακή

δραστηριότητα ως κύρια μορφή τους. Από το *Διάγραμμα 4.1*, όπου αποτυπώνεται η εξέλιξη των χαμένων -λόγω απεργιών ή άλλων εργασιακών συγκρούσεων- ημερών εργασίας ανά 100.000 μισθωτούς εργαζόμενους σε μια σειρά ευρωπαϊκές χώρες από το 1970 ως το 1996, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι, ανεξάρτητα από το λιγότερο ή περισσότερο συγκρουσιακό κλίμα, που για ιστορικούς και πολιτικού λόγους επικρατεί στις επιμέρους χώρες, σε όλες -με εξαίρεση τη Σουηδία, τη Νορβηγία και εν μέρει την Ολλανδία, όπου άλλωστε δεν ήταν ποτέ ιδιαίτερα υψηλή- η απεργιακή δραστηριότητα εμφανίζεται περιορισμένη από το 1980 και μετά. Η απεργιακή δραστηριότητα, βέβαια, αν και αποτελεί θεμελιακή συνιστώσα της συνδικαλιστικής δράσης, δεν σηματοδοτεί απαραίτητα τη δύναμη ή την αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος[72]. (Σε ένα ισχυρό συνδικάτο μπορεί πολλές φορές να αρκεί η απειλή της απεργίας ως μέσο για την επίτευξη των στόχων του, χωρίς να χρειαστεί να προσφύγει στην πραγματοποίηση της απειλής. Από την άλλη μεριά, επίσης, η θεσμοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος και των διαδικασιών επίλυσης των εργασιακών διαφορών, και ιδιαίτερα η συμμετοχή του, στο πλαίσιο του μεταπολεμικού σοσιαλδημοκρατικού συμβολαίου και του κορπορατισμού, στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε κεντρικό πολιτικό επίπεδο, μέσω της οποίας διασφάλιζε τη συνεχή βελτίωση της θέσης της εργασίας, συνέβαλε στη μείωση της απεργιακής δραστηριότητας -π. χ. Αυστρία, Γερμανία, Σουηδία-, χωρίς αυτό να σημαίνει την εξασθένηση της επιρροής και της διαπραγματευτικής δύναμης του). Σε μια περίοδο, ωστόσο, που, πλήττονται βασικές κατακτήσεις και δικαιώματα, και το συνδικαλιστικό κίνημα είναι όλο και περισσότερο υποχρεωμένο να στηριχθεί στις δικές του δυνάμεις για να αντισταθεί, η συρρίκνωση της απεργιακής δραστηριότητας αντικατοπτρίζει τις δυσκολίες του να κινητοποιήσει τον κόσμο της εργασίας και να

72. Μια συνοπτική παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων για τη σημασία και τις τάσεις της απεργιακής δραστηριότητας βλ. στο: Ιωάννου Χ., 1989, σ. 30-35.

αντιδράσει αποτελεσματικά. Μιας αποδυνάμωσης, άλλωστε, που όπως παρατηρούμε στον *Πίνακα 11*, όπου καταγράφεται ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολή ανά δεκαετίες της πραγματικής αμοιβής ανά μισθωτό εργαζόμενο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει εμφανείς συνέπειες για τη διαπραγματευτική του θέση και οδηγεί στην αντιστροφή την περίοδο αυτή της πορείας βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου των μισθωτών εργαζομένων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.11

Πραγματική αμοιβή ανά μισθωτό εργαζόμενο στις χώρες της Ε.Ε. (αποπληθωριστής: Δείκτης Τιμών Καταναλωτή)

(μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής σε %)

ΧΩΡΑ	1961-70	1971-80	1981-90	1991-00
Αυστρία	4,9	3,7	1,5	1,3
Βέλγιο	4,6	4,7	1,2	1,2
Γαλλία	5,1	3,6	0,9	0,8
Γερμανία	5,7	3,0	0,8	1,0
Δανία	4,6	1,4	0,8	0,9
Ελλάδα	6,9	3,8	0,5	0,6
Ην. Βασίλειο	3,0	2,5	2,1	1,6
Ιρλανδία	4,4	4,0	1,9	1,8
Ισπανία	7,8	4,7	1,1	1,0
Ιταλία	6,7	3,3	1,6	-0,2
Λουξεμβούργο	4,1	3,8	1,1	1,3
Ολλανδία	6,3	3,6	0,0	0,9
Πορτογαλία	6,6	4,5	1,6	3,5
Σουηδία	4,3	1,6	0,4	1,6
Φινλανδία	4,8	3,4	3,3	0,4
Ε.Ε. 15	**5,1**	**3,0**	**0,9**	**0,8**

Πηγή: European Commission, European Economy, Statistical Annex, No 6, Autumn 2003.

5

ΥΠΟ ΤΗΝ ΠΙΕΣΗ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΕΣ: ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΕΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Η οργανωτική κατάσταση που περιγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο έχει οδηγήσει τα τελευταία χρόνια, τόσο το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα, όσο και την επιστημονική συνδικαλιστική έρευνα, σε μια προσπάθεια κατανόησης και ερμηνείας των λόγων που έχουν φέρει τα συνδικάτα στη δύσκολη θέση στην οποία βρίσκονται σήμερα και στην αναζήτηση πειστικών εκ μέρους τους απαντήσεων, που θα μπορούσαν να ανακόψουν και να αντιστρέψουν τις τάσεις οργανωτικής αποδυνάμωσης. Αν και οι τάσεις αυτές, όχι τόσο με την έννοια της αριθμητικής δύναμης και της συνδικαλιστικής πυκνότητας όσο, κυρίως, με αυτήν του περιορισμού της αντιπροσωπευτικότητας και της χαλάρωσης της αλληλεγγύης και της αδρανοποίησης των μελών, είχαν διαφανεί πολύ νωρίτερα, καθίστανται αντικείμενο ανησυχίας και προβληματισμού, ιδιαίτερα μέσα στους κόλπους του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος, μόνο όταν αρχίζει να γίνεται φανερό ότι στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται από τα μέσα της δεκαετίας του '70 οι ακολουθούμενες επί δεκαετίες συνδικαλιστικές πολιτικές και πρακτικές δεν είναι πλέον σίγουρο ότι μπορούν να διασφαλίσουν τη συνέχιση των επιτυχιών και την επιβίωση της οργάνωσης.

Κατά την πρώτη μεταπολεμική περίοδο το συνδικαλιστικό κίνημα είχε τη δυνατότητα, όπως έχουμε διαπιστώσει, να αντλεί διαπραγματευτική δύναμη και επιρροή όχι μόνο από την οργανωμένη του

βάση, αλλά και από το θεσμικό ρόλο τον οποίο είχε κατακτήσει και του αναγνωριζόταν στο πλαίσιο του κοινωνικού μοντέλου που είχε διαμορφωθεί την περίοδο αυτή στον δυτικοευρωπαϊκό χώρο. Μολονότι και τότε δεν οργάνωνε στις περισσότερες χώρες παρά ένα μέρος μόνο των εργαζομένων, αναγνωριζόταν από το κράτος, τη νομοθεσία και τους εργοδότες ως ο γνήσιος εκπρόσωπος της εργατικής τάξης, αντιμετωπιζόταν ως παράγοντας οικονομικής και κοινωνικής σταθερότητας, ενώ στο δημόσιο λόγο και στα μάτια της κοινής γνώμης ταυτιζόταν με το «κοινό καλό» και θεωρούταν ταυτόχρονα ένα από τα βάθρα της δημοκρατίας. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τις ευνοϊκές μεταπολεμικές συνθήκες της οικονομικής ανάπτυξης, της πλήρους απασχόλησης και του αναπτυγμένου κοινωνικού κράτους, έδινε τη δυνατότητα στην πολιτική των ευρωπαϊκών συνδικάτων να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στα συμφέροντα των μισθωτών εργαζομένων, καταγράφοντας στο ενεργητικό τους σημαντικές επιτυχίες, όπως τη συνεχή άνοδο των πραγματικών μισθών, τις μειώσεις του χρόνου εργασίας, τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης, αλλά και μια αυξημένη επιρροή στις γενικότερες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις που οδηγούσε στην αναβάθμιση της οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης της εργατικής τάξης συνολικά. Από την άλλη μεριά όμως, είχε ως συνέπεια, τουλάχιστον από ένα σημείο και μετά, μια σχετική παραγνώριση και παραμέληση προβλημάτων που είχαν να κάνουν με την κατάσταση της οργανωμένης βάσης τους και τις σχέσεις μαζί της. Η απόσταση μεταξύ βάσης και ηγεσίας της οργάνωσης, η χαλάρωση της αλληλεγγύης και η αδρανοποίηση των μελών τους, που παρατηρούνται ήδη αυτήν την περίοδο, η άνιση συμμετοχή στην οικονομική ανάπτυξη και η άνιση πρόσβαση στις παροχές του κοινωνικού κράτους των επιμέρους ομάδων των εργαζομένων, καθώς και η δυσκολία προσέλκυσης νέων στρωμάτων και κατηγοριών του κόσμου της εργασίας, ήταν ζητήματα που δεν απασχολούσαν αυτήν την περίοδο ιδιαίτερα τα συνδικάτα. Για

την επιτυχία και την επιβίωση τους στηριζόταν πλέον περισσότερο στην αναγνώριση τους ως ισότιμων «κοινωνικών εταίρων» και στη συμμετοχή τους σε μια σειρά θεσμούς τριμερούς συνεργασίας και κέντρα λήψης αποφάσεων, και λιγότερο στην ανάπτυξη της οργανωτικής τους δύναμης (προσέλκυση μελών, οργάνωση της αλληλεγγύης, ανάπτυξη της θέλησης για δράση), η οποία δεν εμφανιζόταν πια τόσο υποχρεωτική και δεν προσέβλεπαν ιδιαίτερα σε αυτήν. Στο βαθμό που η θέση τους ήταν θεσμικά κατοχυρωμένη και, παράλληλα, η οικονομική ανάπτυξη διασφάλιζε την πλήρη απασχόληση και τη συνεχή βελτίωση, έστω και δυσανάλογα, της κατάστασης της μεγάλης τουλάχιστον πλειοψηφίας των μισθωτών εργαζομένων, τα ζητήματα αυτά δεν έπαιρναν διαστάσεις που να αποσταθεροποιούν τα συνδικάτα και να διακυβεύουν την ύπαρξη τους. Γίνονται αντιληπτά και πάλι ως κρίσιμα προβλήματα από τη στιγμή που μεταβάλλεται το πολιτικό και θεσμικό περιβάλλον μέσα στο οποίο δρουν. Όταν, δηλαδή, με την οικονομική κρίση και την αποτυχία των κεϋνσιανών πολιτικών, με την ισχυροποίηση της πλευράς του κεφαλαίου και την αμφισβήτηση των προσανατολισμένων στην εξισορρόπηση των κοινωνικών συμφερόντων κορπορατίστικων διευθετήσεων, τίθενται υπό αμφισβήτηση και οι εξωτερικές θεσμικές εγγυήσεις, οπότε τα συνδικάτα, όντας εσωτερικά αποδυναμωμένα και απροετοίμαστα για μια τέτοια εξέλιξη, αρχίζουν να συνειδητοποιούν ότι δεν είναι σε θέση να αντισταθούν στις απόπειρες αφαίρεσης των εξωτερικών αυτών εγγυήσεων[73].

Κάτω από αυτές τις συνθήκες προκύπτει η ανάγκη να ανακόψουν και να αντιστρέψουν τις τάσεις οργανωτικής τους αποδυνάμωσης, και τα συνδικάτα ωθούνται να επιδιώξουν και πάλι την άντληση δύναμης από τα μέλη τους, από την επανασυγκρότηση μιας ευρείας και καλά οργανωμένης βάσης. Αυτή η προσπάθεια, ωστόσο,

73. Πρβλ. Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 196.

βρίσκεται σήμερα αντιμέτωπη όχι μόνο με υποκειμενικές αδυναμίες και προβλήματα, που προέκυψαν από την αναγνώριση και θεσμοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος και που έρχονται στην επιφάνεια καθώς η εξωτερική θεσμική υποστήριξη προς αυτό αμφισβητείται και αποσύρεται, αλλά και με ένα πλέγμα εξωτερικών προκλήσεων οι οποίες συνδέονται με τις σημαντικές αλλαγές που εν τω μεταξύ έχουν επέλθει στην κοινωνική τους βάση.

Οι μεταβολές που συντελούνται από τη δεκαετία του ’70 στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο επιδρούν στο συνδικαλισμό με ένα διπλό τρόπο, θέτοντας υπό αμφισβήτηση τους προσανατολισμούς, τις πολιτικές και τις πρακτικές του: Από τη μια αλλάζουν και διαφοροποιούν τον κόσμο της εργασίας, τη σύνθεση της μισθωτής απασχόλησης και τη δομή της αγοράς εργασίας, τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία και την καθημερινή τους ζωή, τις αξίες και τις προσδοκίες τους, τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τα συμφέροντά τους και τη συλλογική τους συμπεριφορά. Από την άλλη, αλλάζουν το εξωτερικό περιβάλλον μέσα στο οποίο κινείται η συνδικαλιστική οργάνωση, τα περιθώρια χειρισμών και δράσης της, τις σχέσεις της με το κράτος και τους εργοδότες.

Α. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη διεθνή βιβλιογραφία, αν και δεν συμπίπτουν οι απόψεις όσον αφορά τη σημασία και το εύρος των συντελούμενων τις τελευταίες δεκαετίες μεταβολών, υπάρχει συμφωνία ότι διαμορφώνουν συνθήκες που δεν ευνοούν τη δυναμική ανάπτυξη του συνδικαλισμού. Η επιταχυνόμενη διεθνοποίηση των οικονομιών και η όξυνση του παγκόσμιου ανταγωνισμού, που ασκεί πιέσεις στους μισθούς και στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και περιορίζει τις ρυθμιστικές δυνατότητες των εθνικών κρατών, οι τεχνολογικοί και παραγωγικοί μετασχηματισμοί, που ενισχύουν την τάση υποκατάστασης της ζωντανής εργασίας από την τεχνολογία, η περισσότερο αρνητική από ότι στο παρελθόν στάση των εργοδοτών απέναντι στη συνδικαλιστική δραστηριοποίηση, οι πολιτικές μεταβολές και η επικράτηση σε εθνικό επίπεδο των νεοφιλελεύθερων πολιτικών της απορύθμισης, της ευελιξίας και των ιδιωτικοποιήσεων, η συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους και οι αλλαγές στο επίπεδο των αξιών, περιορίζουν σημαντικά τα περιθώρια κινήσεων και χειρισμών των συνδικάτων, και υπονομεύουν την ενότητα της κοινωνικής τους βάσης.

Οι περισσότερες αναλύσεις εστιάζουν την προσοχή τους στο οικονομικό πεδίο, και συνδέουν τη δύσκολη θέση στην οποία βρίσκεται σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει κυρίως με τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί και συντελούνται στο πεδίο αυτό. Αν και συχνά αυτού του τύπου οι προσεγγίσεις κατανοούν την οργανωμένη εργασία αποκλειστικά ως δύναμη της αγοράς εργασίας και διαπνέονται από μια ντετερμινιστική αντίληψη που αποσυνδέει τις οικονομικές εξελίξεις από τις πολιτικές αποφάσεις, τις κοινωνικές συγκρούσεις και τους κοινωνικούς συσχετισμούς δυνάμεων, θεωρώντας τις απλώς

αποτέλεσμα κάποιων αντικειμενικών οικονομικών νόμων και της τεχνολογικής προόδου (με συνέπεια, αφενός να αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα, όχι ως ένα αυτόνομο συλλογικό υποκείμενο με δυνατότητες στρατηγικών επιλογών και χειρισμών, αλλά ως έναν παθητικό δέκτη των όσων συμβαίνουν στο οικονομικό περιβάλλον του, και, αφετέρου, να εμφανίζουν τις εξελίξεις αυτές ως αναπότρεπτες και μοιραίες), δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα όσα συμβαίνουν τις τελευταίες δεκαετίες στην παραγωγική διαδικασία και την αγορά εργασίας επηρεάζουν όλα τα πεδία της κοινωνικής ζωής και διαφοροποιούν τα δεδομένα πάνω στα οποία στηρίχθηκε η μέχρι σήμερα ανάπτυξη και δυναμική του συνδικαλισμού[74]. Η μαζική ανεργία, η εντονότερη «τριτογενοποίηση» της οικονομίας και του εργατικού δυναμικού, ο περιορισμός του δημόσιου τομέα, η συρρίκνωση παραδοσιακών βιομηχανικών κλάδων και η ανάπτυξη νέων οικονομικών δραστηριοτήτων, η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας και τα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας αλλάζουν τη συνδικαλιστική συμπεριφορά του κόσμου της εργασίας και δημιουργούν προβλήματα στα συνδικάτα.

74. Για τις διαφορετικές απόψεις που διατυπώνονται όσον αφορά το ρόλο και τα περιθώρια χειρισμών των συνδικάτων, για το αν και σε ποιο βαθμό η παρουσία και η δράση τους ετεροκαθορίζεται από εξωτερικούς παράγοντες και από ποιους, βλ. αναλυτικά Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, ιδιαίτερα σ. 123-125. - Η εργασία των M. Fichter, J.Gerster, και B. Zeuner, με υπότιτλο «Εξωτερικές προκλήσεις - εσωτερική κατάσταση προβλημάτων - επιλογές για το μέλλον: Μια διεθνής προσέγγιση», αποτελεί το δεύτερο μέρος μιας βιβλιογραφικής μελέτης υπό τον κοινό τίτλο «Το μέλλον των συνδικάτων», η οποία εκδόθηκε από το ινστιτούτο μελετών της Γερμανικής Ομοσπονδίας Συνδικάτων (DGB) Hans Böckler Stiftung και η οποία αποτελεί πολύτιμη πηγή πληροφοριών όσον αφορά τον προβληματισμό που αναπτύσσεται στο πλαίσιο της διεθνούς επιστημονικής συζήτησης για τα συνδικάτα σήμερα. Το πρώτο μέρος της μελέτης με υπότιτλο «Εξέλιξη μελών - οργανωτικές δομές - αξίες και προσανατολισμοί» εκπονήθηκε από τους P. Frerichs και W. Pohl.

α. Η αγορά εργασίας και οι μετασχηματισμοί στην εργασιακή διαδικασία

Η μαζική ανεργία

Η εγκατάλειψη της πολιτικής της «πλήρους απασχόλησης» και η υιοθέτηση μονεταριστικών πολιτικών ως απάντηση στην οικονομική κρίση, σε συνδυασμό με τη στρατηγική αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου, οδήγησε από τα μέσα του '70 σε μια ραγδαία αύξηση της ανεργίας. Στον *Πίνακα 5.1.* παρατηρούμε ότι στο επίπεδο των 15 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης η ανεργία έφθασε το 1985 στο 10% του εργατικού δυναμικού για να διατηρηθεί μέχρι σήμερα σε σταθερά υψηλά επίπεδα[75]. Αν και υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των διαφόρων χωρών -για κάποιες εκ των οποίων, πάντως, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας τα τελευταία χρόνια συνδέονται με την «ελαστικοποίηση» των εργασιακών σχέσεων και το διαμοιρασμό των υφιστάμενων θέσεων εργασίας με τη μορφή π.χ. της μερικής απασχόλησης, κάτι που οδηγεί στο φαινόμενο του «εργαζόμενου-φτωχού» (βλ. Matzner E., 1998)-, δεν υπάρχει χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με εξαίρεση το Λουξεμβούργο, που η ανεργία δεν πήρε τις δυο τελευταίες δεκαετίες διαστάσεις μαζικού φαινομένου.

75. Στην πραγματικότητα, βέβαια, τα ποσοστά αυτά είναι σημαντικά υψηλότερα όχι μόνο γιατί οι επίσημες έρευνες που καταγράφουν την ανεργία δεν περιλαμβάνουν σε αυτήν όσους έχουν απογοητευτεί και δεν προβαίνουν στις ενέργειες που απαιτούνται για να καταγραφούν ως άνεργοι (λανθάνουσα ανεργία), αλλά και γιατί ένας μεγάλος αριθμός όσων αναζητούν εργασία (συχνά υψηλά ειδικευμένα επαγγέλματα, όπως π.χ. αρχιτέκτονες, δικηγόροι κλπ.) δεν καταγράφονται ως άνεργοι, αλλά ως αυτοαπασχολούμενοι, καθώς οι συγκεκριμένες ενέργειες που απαιτούνται για να θεωρηθεί κανείς άνεργος αφορούν ως επί το πλείστον την αναζήτηση εξαρτημένης εργασίας. Στην πραγματικότητα, δηλαδή, θα έπρεπε να θεωρήσουμε ότι όσοι καταγράφονται ως άνεργοι είναι, κατά κανόνα, δυνάμει μισθωτοί, και ότι τα επίσημα ποσοστά ανεργίας αναφέρονται στη μισθωτή εργασία και όχι στο σύνολο του εργατικού δυναμικού επί του οποίου υπολογίζονται. (Βλ. Παλαιολόγος Ν., 1991, σ. 41-45).

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1.

Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε., 1960-2004

ΧΩΡΑ	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2004
Αυστρία	2,5	1,9	1,4	1,8	1,9	3,6	3,2	3,9	4,1	4,8
Βέλγιο	3,0	1,6	1,8	4,2	7,4	10,3	6,7	9,9	8,6	7,9
Γαλλία	1,4	1,5	2,4	4,0	6,2	10,1	8,9	11,7	10,3	9,6
Γερμανία	1,0	0,4	0,5	3,3	2,7	7,2	4,8	8,2	8,7	9,5
Δανία	1,5	0,9	0,6	3,9	5,2	7,1	7,7	7,2	4,8	5,4
Ελλάδα	5,6	4,8	4,2	2,3	2,7	7,0	6,4	9,2	9,9	10,5
Ην. Βασίλειο	1,4	1,2	2,2	3,2	5,6	11,5	7,0	8,7	5,7	4,7
Ιρλανδία	5,6	5,0	6,3	7,9	8,0	16,9	13,4	12,3	5,7	4,5
Ισπανία	2,4	2,6	2,6	4,5	11,6	21,6	16,2	22,9	14,2	11,0
Ιταλία	5,7	5,0	5,1	5,5	7,1	8,3	8,9	11,6	10,9	8,0
Λουξεμ-βούργο	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	2,9	1,7	2,9	2,6	4,8
Ολλανδία	0,7	0,6	1,0	5,5	6,4	8,3	6,2	6,9	2,7	4,6
Πορτογαλία	1,7	2,5	2,6	4,4	7,6	8,7	4,6	7,3	4,6	6,7
Σουηδία	1,7	1,2	1,5	1,6	2,0	2,9	1,7	8,8	6,2	6,3
Φινλανδία	1,5	1,4	1,9	2,3	4,7	4,9	3,2	15,4	9,2	8,8
Ε.Ε. 15	**2,3**	**2,0**	**2,3**	**3,9**	**5,8**	**9,9**	**7,7**	**10,7**	**8,6**	**8,1**

Πηγή: European Commission, *European Economy, Statistical Annex*, No 6, Autumn 2003.

Για το 2004 European Commission, *Employment in Europe*, 2005.

Στη διεθνή βιβλιογραφία καταγράφεται μια αντίστροφη σχέση ανάμεσα στην ανεργία και το βαθμό οργάνωσης στα συνδικάτα. Αν και σε ορισμένες προσεγγίσεις υπάρχει η εκτίμηση ότι στην αρχική φάση ενός κύκλου ανεργίας αυτή μπορεί να έχει θετική επίδραση στη στρατολόγηση μελών από τα συνδικάτα, εφόσον οι εργαζόμενοι μπορεί να καταφεύγουν σε αυτά αναζητώντας προστασία και

διασφάλιση της θέσης τους, υπάρχει συμφωνία ότι η παρατεταμένη και υψηλή ανεργία επιδρά αρνητικά στην αριθμητική δύναμη και στο βαθμό οργάνωσης τους[76]. Η μαζική και παρατεταμένη ανεργία πλήττει πολλαπλά τα συνδικάτα και το συνδικαλισμό. Από τη μια μεριά στερεί άμεσα μέλη από τα συνδικάτα, μειώνοντας, έτσι, την απόλυτη αριθμητική τους δύναμη, αφού είναι διαπιστωμένο ότι οι άνεργοι, κατά κανόνα[77], απομακρύνονται ή παραμένουν μακριά από αυτά, μολονότι τα ίδια δεν θέτουν συνήθως περιορισμούς στη συμμετοχή των ανέργων[78]. Οι λόγοι για τον χαμηλό βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης των ανέργων αποδίδονται ως επί το πλείστον από τους μελετητές είτε στο ότι οι άνεργοι δεν βλέπουν τι έχουν να κερδίσουν από τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα, είτε στο ότι αυτά δεν εκπροσωπούν ικανοποιητικά τα συμφέροντα τους, είτε, ακόμα, στο ότι και το κόστος της οικονομικής συνδρομής στα συνδικάτα μπορεί να είναι απαγορευτικό για αυτούς. Στους λόγους αυτούς θα πρέπει να προστεθούν δυσκολίες που συνδέονται τόσο με τις οργανωτικές δομές των συνδικάτων, με τον προσανατολισμό των μορφών οργάνωσης τους αποκλειστικά σχεδόν στη δομή της απασχόλησης (κλάδοι, επαγγέλματα κλπ.), κάτι που δεν διευκολύνει την υποδοχή, κυρίως, των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας ανέργων, όσο και με το χωρικό διασκορπισμό των ανέργων που καθιστά δύσκολη την επικοινωνία μεταξύ τους και την προσέγγιση τους από τα συνδικάτα. Αν, ωστόσο, οι λόγοι αυτοί επηρεάζουν πράγματι, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, αρνητικά τη συνδικαλιστική οργάνωση των ανέργων, τα σοβαρότερα προβλήματα έχουν να κάνουν με την ίδια την κατάσταση

76. Πρβλ. Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 53-57, Ebbinghaus B., 2002a και 1995.

77. Εξαίρεση, όπως έχουμε δει, αποτελούν οι σκανδιναβικές χώρες και το Βέλγιο, όπου τα συνδικάτα εμπλέκονται άμεσα στη διαχείριση των επιδομάτων ανεργίας κλπ.

78. Στην περίπτωση της Ελλάδας υπάρχουν τέτοιοι περιορισμοί, τουλάχιστον για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας άνεργους, και προβλέπονται από το νόμο 1264/82.

στην οποία οδηγούνται και περιέρχονται οι άνεργοι, προπαντός όταν παραμένουν για μακρύ χρονικό διάστημα εκτός εργασίας (βλ. Πίνακα 5.2.). Ιδιαίτερα σε μια εποχή που η κυρίαρχη νεοφιλελεύθερη ιδεολογία, πρεσβεύοντας ένα είδος κοινωνικού νεοδαρβινισμού[79], υποβάλει το χωρισμό της κοινωνίας σε «ικανούς» και «ανίκανους», και σε άτομα που διακρίνονται από τη φύση τους σε «νικητές» και «χαμένους», τα θύματα της ανεργίας καθίστανται, με ένα κυνικό τρόπο, τα ίδια υπεύθυνα για τη μοίρα τους, ενοχοποιούνται για την ανεργία τους, και οδηγούνται, έτσι, στην αυτοαμφισβήτηση και στην αυτοταπείνωση τους, στην εξατομίκευση και στην απομόνωση, στην απογοήτευση και την κοινωνική αποστράτευση και αδρανοποίηση.

Οδηγώντας στη στέρηση μελών από τα συνδικάτα, η ανεργία είναι φανερό ότι επηρεάζει αρνητικά και το δείκτη συνδικαλιστικής πυκνότητας, αφού αυτός εκφράζει τη σχέση των μελών προς το σύνολο όλων όσων θα μπορούσαν να είναι μέλη των συνδικάτων. Αυτό ισχύει ευθέως για το δείκτη συνδικαλιστικής πυκνότητας που συνυπολογίζει, όπως συνήθως συμβαίνει, και τους άνεργους («καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Β»). Αλλά και στην περίπτωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας που δεν περιλαμβάνει τους άνεργους («καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα Α»), οι επιπτώσεις είναι αρνητικές, από τη στιγμή που οι χαμένες θέσεις εργασίας προέρχονται, κατά κύριο λόγο, από κλάδους που εμφανίζουν παραδοσιακά πολύ υψηλότερο από το μέσο όρο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως είναι αυτοί της βιομηχανίας.

Στις άμεσες επιπτώσεις της ανεργίας για τα συνδικάτα θα πρέπει, ακόμα, να συνεκτιμήσουμε και μια διάσταση που σχετίζεται με την αντιπροσωπευτικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος από την άποψη των χαρακτηριστικών των συνδικαλισμένων. Δεδομένου

79. Πρβλ. Bourdieu P., 1998, Zeuner B., 2001.

ότι η ανεργία δεν πλήττει εξίσου όλους του εργαζόμενους, αλλά σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό, στις περισσότερες χώρες, τους νέους και τις γυναίκες (βλ. Πίνακα 5.2.), συμβάλλει και αυτή στην υποεκπροσώπηση των ομάδων αυτών στη σύνθεση των μελών των συνδικάτων.

Εκτός, όμως, από την άμεση στέρηση μελών, η ανεργία και η διατήρηση της για μακρύ χρονικό διάστημα σε υψηλά επίπεδα στερεί μέλη από τα συνδικάτα και με ένα έμμεσο τρόπο, απομακρύνοντας, δηλαδή, ή κρατώντας μακριά από αυτά απασχολούμενους μισθωτούς. Από τη μια πλευρά, η ανεργία δημιουργεί, σε ατομικό επίπεδο, ανασφάλεια και φόβο στους ήδη εργαζόμενους, καθιστώντας τους ευάλωτους στις εργοδοτικές πιέσεις. Σε αυτό το επίπεδο η απειλή της ανεργίας χρησιμοποιείται από τους εργοδότες σαν εργαλείο κοινωνικής πειθάρχησης των εργαζομένων, οι οποίοι για να μειώσουν τον κίνδυνο, επιλέγουν ατομικές στρατηγικές διατήρησης καλών σχέσεων με την εργοδοσία και αποστασιοποιούνται από συλλογικές μορφές δράσης. Από την άλλη πλευρά, με την υπερπροσφορά εργασιακής δύναμης, μειώνεται η διαπραγματευτική θέση και η αποτελεσματικότητα των συνδικάτων, με συνέπεια να καθίστανται λιγότερο ελκυστικά για τους εργαζόμενους, ενώ, ταυτόχρονα, δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα στην πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων της οργανωμένης εργασίας, που με τη σειρά τους επιδρούν επίσης αρνητικά στην αξιοπιστία των συνδικάτων και στη συνδικαλιστική συμμετοχή.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.

Μακροχρόνια ανεργία, ανεργία νέων, γυναικών και ανδρών στις χώρες της Ε.Ε., 2000, 2004

ΧΩΡΑ	μακροχρόνιοι άνεργοι, % στο σύνολο των ανέργων		ανεργία νέων, %		ανεργία γυναικών, %		ανεργία ανδρών, %	
	2000	2004	2000	2004	2000	2004	2000	2004
Αυστρία	27,0	27,1	5,3	9,5	4,3	5,3	3,1	4,4
Βέλγιο	55,1	49,4	17,6	20,4	8,5	8,9	5,6	7,1
Γαλλία	39,8	40,6	19,7	21,8	11,2	10,5	7,6	8,7
Γερμανία	50,6	56,8	9,1	15,1	8,1	10,5	7,6	8,7
Δανία	22,7	22,2	7,0	8,4	4,8	5,7	4,1	5,1
Ελλάδα	56,0	53,3	29,4	26,9	16,5	16,2	7,2	6,6
Ην. Βασίλειο	27,8	21,3	12,3	12,1	4,7	4,2	5,9	5,0
Ιρλανδία	38,1	35,6	6,5	8,4	4,2	4,0	4,2	4,9
Ισπανία	52,2	31,8	22,6	22,1	16,7	15,0	7,9	8,1
Ιταλία	61,5	50,0	30,7	23,6	14,3	10,5	8,0	6,4
Λουξεμβούργο	21,7	22,9	7,2	18,1	3,1	6,8	1,8	3,3
Ολλανδία	39,3	34,8	5,6	8,0	3,6	4,8	2,1	4,3
Πορτογαλία	39,0	44,8	8,8	15,4	5,0	7,6	3,3	5,9
Σουηδία	30,5	19,0	11,3	16,3	5,8	6,1	6,0	6,5
Φινλανδία	28,6	23,9	21,3	20,7	10,6	8,9	9,2	8,7
Ε.Ε. 15	**46,8**	**42,0**	**15,5**	**16,6**	**9,3**	**9,3**	**6,8**	**7,1**

Πηγή: European Commission, *Employment in Europe, 2002 & 2005*

Η διατήρηση της υψηλής ανεργίας επί μακρύ χρονικό διάστημα εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για τη συνδικαλιστική οργάνωση καθώς θέτει τα συνδικάτα μπροστά σε μεγάλα διλήμματα, ζητώ-

ντας από τη συνδικαλιστική πολιτική απαντήσεις σε αντιφατικές απαιτήσεις. Στο βαθμό που η ανεργία αντιμετωπίζεται ως ζήτημα της αγοράς εργασίας, η οργάνωση κινδυνεύει, όπως επισημαίνει ο *C. Offe* (1993, σ. 30), είτε αν τα συνδικάτα, «στο πλαίσιο της επιδίωξης αύξησης της απασχόλησης, δέχονταν να θυσιάσουν τους μισθούς σε τέτοια κλίμακα (ή για τέτοια χρονική περίοδο) που θα μείωνε στα μάτια των εργαζομένων την αξία του να γίνουν ή να παραμείνουν μέλη των συνδικάτων και να καταβάλουν συνδρομές», είτε αν, αντίστροφα, η «όξυνση της ανεργίας αποδίδονταν σε προγενέστερα μισθολογικά αιτήματα και αυτό απωθούσε (δυνάμει) μέλη από την οργάνωση». Για να αποφύγουν αυτούς τους «οργανωτικούς και πολιτικούς κινδύνους», τα συνδικάτα επιδιώκουν, ασκώντας πολιτική πίεση, «να προωθήσουν το σκοπό της απασχόλησης σαν δημόσια (κρατική) πολιτική». Αυτό το πέτυχαν μέσα στις συνθήκες που είχαν διαμορφωθεί στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης αμέσως μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν τα ίδια, λειτουργώντας ως γενικότερη κοινωνικοπολιτική δύναμη, συνέβαλαν αποφασιστικά στην αναγνώριση των κρατικών παρεμβάσεων για την προστασία των δικαιωμάτων της εργασίας και στην υιοθέτηση, μέχρι τα τέλη περίπου της δεκαετίας του '70, κρατικών οικονομικών πολιτικών που έθεταν σε πρώτη προτεραιότητα την απασχόληση και που επέτρεψαν τη δημιουργία συνθηκών σχεδόν πλήρους απασχόλησης. Με την εγκατάλειψη της πλήρους απασχόλησης ως στόχου των κρατικών οικονομικών πολιτικών και τη διατήρηση της ανεργίας σχεδόν επί μια τριακονταετία σε υψηλά επίπεδα, με την επικράτηση της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας και την υιοθέτηση οικονομικών πολιτικών που εμπνέονται από τη νεοκλασική θεωρία, η οποία ισχυρίζεται ότι η ανεργία οφείλεται στο υψηλό κόστος εργασίας και τις ακαμψίες της αγοράς εργασίας (στα μέτρα, δηλαδή, προστασίας των εργαζομένων και των ανέργων) που μειώνουν την κερδοφορία του κεφαλαίου, αλλά και με τον περιορισμό των συνδικάτων στη λειτουργία τους κυρίως ως

δύναμη της αγοράς εργασίας, τα διλήμματα και οι κίνδυνοι που σημαίνει η ανεργία για το συνδικαλισμό επανήλθαν εντονότεροι. Σε μια εποχή που, παρά το ότι η πραγματικότητα διαψεύδει τους ισχυρισμούς της κυρίαρχης ιδεολογίας, ενοχοποιείται συστηματικά η πλευρά της εργασίας για την ανεργία -όπως, άλλωστε, και για κάθε άλλο πρόβλημα της αγοράς εργασίας-, η όποια προσπάθεια της οργανωμένης εργασίας για την προάσπιση και βελτίωση της κατακτημένης θέσης των εργαζομένων, την εκθέτει εύκολα στην καταγγελία της αδιαφορίας για το πρόβλημα, και για υπεράσπιση των συμφερόντων των *insider*. Καταγγελία που πλήττει την εικόνα και την αξιοπιστία των συνδικάτων και απομακρύνει από αυτά δυνάμει μέλη. Όμως, και η υποταγή στην κυρίαρχη λογική των διλημμάτων μισθός ή απασχόληση, ευελιξία ή ανεργία, στην οποία φαίνεται να υποχρεώνονται υπό την πίεση των συνθηκών σήμερα τα συνδικάτα, και η οποία τα ωθεί σε μια πολιτική συγκράτησης των μισθών, και παραχωρήσεων όσον αφορά το μη μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων, την κανονική σχέση εργασίας, την προστασία τους από τις απολύσεις κλπ., πλήττει εξίσου την αξιοπιστία και τη δυναμική τους. «Επειδή η πραγματικότητα δεν είναι έτσι όπως περιγράφεται στα εγχειρίδια της νεοκλασικής θεωρίας», η προσπάθεια αυτή των συνδικάτων, να δώσουν ώθηση στην απασχόληση με δικά τους μέσα (δηλ. παραχωρήσεις), είναι μοιραίο να αποτυγχάνει[80], με συνέπεια και τα ποσοστά της ανεργίας, όπως και η απειλή της, να παραμένουν υψηλά, και το βιοτικό επίπεδο να υποβαθμίζεται και να διευρύνεται η φτώχεια, και, ως εκ τούτου, να μειώνεται για τους εργαζόμενους η αξία να γίνουν ή να παραμείνουν μέλη των συνδικάτων. Πολύ περισσότερο όταν παράλληλα, υπό την πίεση πάντα της ανεργίας και των κυρίαρχων αντιλήψεων για αυτήν, υποχρεώνονται να συμβάλουν και τα ίδια στην εξάπλωση άτυπων, προσωρινών και επισφαλών μορφών

80. Βλ. Flassbeck H., Spiecker F., 2001, σ. 123.

απασχόλησης που δεν δίνουν εύκολα τη δυνατότητα συλλογικής οργάνωσης, εμπλεκόμενα, συχνά άμεσα, σε προγράμματα των λεγόμενων «ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης».

Οι «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης», οι οποίες υποκαθιστούν όλο και περισσότερο τις τελευταίες δεκαετίες τις πολιτικές προστασίας των ανέργων (που χαρακτηρίζονται ως «παθητικές» πολιτικές), επιδιώκουν -σε αντιστοιχία με τις κυρίαρχες αντιλήψεις συσχέτισης της ανεργίας με το ύψος των μισθών και μονομερούς απόδοσης των αιτίων της στην πλευρά της εργασίας- τον περιορισμό της ανεργίας μέσω της προσφοράς εργατικής δύναμης με χαμηλό κόστος στις επιχειρήσεις και της αντιμετώπιση αδυναμιών και προβλημάτων του εργατικού δυναμικού (είτε αυτά αναφέρονται στην ποιότητα του, είτε στη μειωμένη παραγωγικότητα του, είτε σε ανικανότητα ή απροθυμία των ανέργων να αναζητήσουν εργασία: επιδότηση των επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων για ορισμένο χρονικό διάστημα, θέσεις εργασίας χαμηλής αμοιβής ή υποαπασχόλησης, προγράμματα κατάρτισης και μαθητείας, σύζευξη προσφοράς και ζήτησης κλπ.). Παρά το γεγονός, ωστόσο, ότι σήμερα αναγνωρίζεται από πολλές και διαφορετικές πλευρές η σχεδόν μηδενική, στην πράξη, αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών ως προς το στόχο της καταπολέμησης της ανεργίας -καθώς δεν απαντούν στο ζητούμενο, που είναι η δημιουργία νέων σταθερών θέσεων εργασίας, αλλά εξαντλούνται στη διαχείριση ανισορροπιών της αγοράς εργασίας όσον αφορά ορισμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού-, εξακολουθούν να θεωρούνται ως το ενδεδειγμένο μέσο αντιμετώπισης του προβλήματος, εξυπηρετώντας στην πραγματικότητα διαφορετικές επιδιώξεις και στόχους: Να αμβλύνουν, αφενός, τις συνέπειες και να καθιστούν υποφερτές τις ακολουθούμενες μακροοικονομικές πολιτικές, ανακυκλώνοντας ουσιαστικά τη σειρά στις ουρές των ανέργων, και, αφετέρου, να νομιμοποιούν τις άτυπες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, και να διατηρούν σε κινητικότητα ένα εργατικό δυναμικό το οποίο

θα είναι έτοιμο να προσφέρει την εργασιακή του δύναμη με χαμηλό μισθό και υπό όποιες εργασιακές συνθήκες. Ένα εργατικό δυναμικό, δηλαδή, το οποίο δεν θα έχει τη δυνατότητα άσκησης πιέσεων προς τη εργοδοσία, ενώ, αντίθετα, θα πιέζει, με την παρουσία του, την κανονική σχέση εργασίας και τους μισθούς, αποδυναμώνοντας τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων. Υπό το πρίσμα αυτό οι «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης», ως συμπλήρωμα των ακολουθούμενων μακροοικονομικών επιλογών που έγιναν από τη δεκαετία του '80, αποτελούν και αυτές μια πτυχή των γενικότερων διεργασιών με τις οποίες συνδέεται η ανεργία, αφού «δια της ανεργίας, και πολύ περισσότερο δια της απειλής της ανεργίας, εξασφαλίστηκε η κοινωνική υποταγή στη διαδικασία αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου, στην αναπροσαρμογή και μορφοποίηση των νέων παραγωγικών διαδικασιών και στη νέα μορφή των οικονομικών, πολιτικών και ιδεολογικών σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στην εργασία και το κεφάλαιο» (Δεδουσόπουλος Α., 2000, σ. 26).[81]

Η «τριτογενοποίηση»

Το δεύτερο σημείο στο οποίο, από την οικονομική οπτική γωνία, εστιάζεται το ενδιαφέρον της διεθνούς βιβλιογραφίας, αναφορικά με τις οργανωτικές και διαπραγματευτικές αδυναμίες του συνδικα-

81. Αναλυτικά για τις μακροοικονομικές πολιτικές και τη σχέση τους με την ανεργία, καθώς και για τις πολιτικές απασχόλησης στη μεταπολεμική περίοδο μέχρι τη δεκαετία του '70 και μετά από αυτή, βλ. στο: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 1995, *Τετράδια του ΙΝΕ, τ. 4,* τα άρθρα: Ιωακείμογλου Η., «Η μακροοικονομική πολιτική και η ανεργία», Δεδουσόπουλος Α., «Πολιτικές για την εργασία στο τέλος του εικοστού αιώνα», Foden D., Yuste A.R., «Αγορά εργασίας, ανεργία και πολιτική απασχόλησης». Βλ. επίσης Γράβαρης Δ., «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας», στο: Βενιέρης Δ., Παπαθεοδώρου Χ., 2003, και Lefresne F., «Πολιτική απασχόλησης: Τι πραγματικά διακυβεύεται στη συζήτηση για την αποτελεσματικότητα της», στο: Διακήρυξη Οικονομολόγων Για Την Άρνηση Της Μονόδρομης Σκέψης, 1998.

λισμού καθώς και με τις μελλοντικές προοπτικές του, έχει να κάνει με τους μετασχηματισμούς που, πέρα από την ανεργία, επιφέρουν στο εσωτερικό του κόσμου της εργασίας οι γενικότερες αλλαγές στην οικονομία.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι, ανεξάρτητα από τις υπερβολές, τις γενικεύσεις και τη διόγκωση επιμέρους φαινομένων, οι οποίες είναι συνήθεις στις προσεγγίσεις της σημερινής εργασιακής πραγματικότητας, εδώ και αρκετό καιρό βρίσκονται σε εξέλιξη πολυδιάστατες διαδικασίες αλλαγών και διαφοροποιήσεων που επηρεάζουν τη δομή της απασχόλησης και μεταμορφώνουν τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Αρκεί μια ματιά στα στατιστικά στοιχεία για να διαπιστώσουμε αμέσως ότι τις τελευταίες δεκαετίες εντείνονται οι μεταβολές στη σύνθεση της απασχόλησης ως αποτέλεσμα μετατοπίσεων στη σχέση των τριών μεγάλων τομέων της οικονομίας. Στον *Πίνακα 5.3.* παρατηρούμε ότι σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η συμμετοχή του δευτερογενούς τομέα, της βιομηχανίας στην ευρεία της έννοια, στο σύνολο της απασχόλησης παρουσιάζει από τη δεκαετία του '70 και κυρίως του '80 σαφή υποχώρηση. Έτσι, ενώ μέχρι το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής άνθησης η συμμετοχή των απασχολουμένων στη βιομηχανία συνεχώς αυξανόταν, φθάνοντας το 1975 στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο 39,5%, ακολουθεί έκτοτε μια καθοδική πορεία για να περιοριστεί το 2000 στο 26,7%. (European Commission, *Employment in Europe* 2000 και 2002). Αντίθετα, και ενώ συνεχίζει να μειώνεται σταθερά η συμμετοχή και του αγροτικού τομέα, αυξάνεται με γρήγορους ρυθμούς η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών φθάνοντας στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 49,4% το 1975, στο 69% το 2000 (ό.π.).

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.

Εξέλιξη της σύνθεσης της απασχόλησης σε αναφορά με τους τρεις μεγάλους τομείς της οικονομίας στις χώρες της Ε.Ε.

(ποσοστό του κάθε τομέα στο σύνολο της απασχόλησης)

	1967			1970			1975			1980			1985			1990			1995			2000		
ΧΩΡΑ	**α**	**β**	**γ**	**α**	**β**	**γ**	**α**	**β**	**γ**	**α**	**β**	**γ**	**α**	**β**	**γ**	**α**	**β**	**γ**	**α**	**β**	**γ**	**α**	**β**	**γ**
Αυστρία	16,4	41,4	42,2	14,6	41,4	44,0	12,5	40,9	46,6	10,5	40,3	49,3	9,0	38,1	52,9	7,9	36,8	55,3	7,4[2]	30,3[2]	62,3[2]	6,2[3]	29,8[3]	64,0[3]
Βέλγιο	5,7	43,9	50,3	4,9	42,6	52,5	3,8	39,7	56,5	3,2	34,7	62,1	3,1	30,2	66,7	2,5	27,0	70,5	2,4	25,2	72,4	2,0	23,4	74,6
Γαλλία[1]	16,3	38,9	44,8	13,5	39,2	47,2	10,3	38,6	51,1	8,7	35,9	55,4	7,6	32,0	60,4	5,9	27,5	66,5	5,0	24,6	70,4	4,3	22,8	72,9
Γερμανία	10,4	46,9	42,8	8,6	49,3	42,0	6,8	45,4	42,0	5,3	43,7	51,0	4,6	41,0	54,4	4,0[4]	36,7[4]	59,2[4]	3,0	32,7	64,3	2,4	28,6	68,9
Δανία	13,5	37,1	49,5	11,5	37,8	50,7	9,8	31,5	58,8	7,1	30,4	62,4	6,7	28,1	65,2	5,4	25,0	69,7	4,4	24,1	71,5	3,3	22,6	74,1
Ελλάδα	46,0	22,5	31,5	40,8	25,0	34,2	35,2	27,9	36,8	30,3	30,2	39,5	28,9	27,4	43,7	22,8	27,0	50,2	19,6	24,5	55,9	16,7	24,1	59,1
Ην. Βασίλειο	3,6	45,6	50,8	3,2	44,7	52,0	2,8	40,4	56,8	2,6	37,7	59,7	2,5	31,6	65,8	2,2	32,3	65,5	2,0	27,4	70,6	1,5	25,3	73,2
Ιρλανδία	30,4	28,2	41,3	27,1	29,9	43,1	22,4	31,8	45,8	18,3	32,5	49,2	15,9	28,9	55,2	13,6	29,4	57,0	10,6	28,3	61,1	7,5	28,9	63,6
Ισπανία	29,4	34,4	36,2	27,1	35,5	37,4	22,1	38,4	39,6	19,3	36,1	44,6	18,3	31,7	49,9	10,5	30,6	58,9	7,9	28,2	64,0	6,6	29,7	63,7
Ιταλία	24,4	37,3	38,3	20,2	39,5	40,3	16,7	39,2	44,1	14,3	37,9	47,8	11,2	33,6	55,2	7,5	32,4	60,2	6,0	31,0	63,0	4,8	29,6	65,6
Λουξεμ-βούργο	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,7	30,7	66,6	2,0	27,6	70,5	1,6	23,1	75,3
Ολλανδία	7,1	39,5	53,4	6,2	38,9	54,9	5,7	34,9	59,4	4,9	31,4	63,6	4,9	28,1	67,0	4,4	24,7	70,9	4,0	21,8	74,2	3,5	20,1	76,4
Πορτογαλία	34,7	32,9	32,4	30,0	32,9	37,1	33,9	33,8	31,3	27,3	36,6	36,1	23,9	33,9	42,2	12,8	34,9	52,3	11,9	32,2	55,9	10,8	31,2	58,0
Σουηδία	9,9	41,3	48,8	8,1	38,4	53,5	6,4	36,5	57,1	5,6	32,2	62,2	4,8	29,8	65,4	3,5	27,0	69,5	3,1	24,4	72,4	2,7	23,8	73,5
Φινλανδία	26,8	33,6	39,6	22,6	34,6	42,8	14,9	36,1	49,0	13,5	34,6	51,8	11,5	31,9	56,5	8,9	30,0	61,1	8,1	27,2	64,7	6,2	28,1	65,7

Πηγή: για 1967-1985: OECD, *Labour Force Statistics* (Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 34-35), για 1990-2000: European Commission, *Employment in Europe 2002* (για Αυστρία από *Employment in Europe 2000*, όπως και για Ηνωμένο Βασίλειο για το έτος 1990)

Παρατηρήσεις:

α.: πρωτογενής τομέας (περιλαμβάνει τη γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία, θήρα και αλιεία)

β.: δευτερογενής τομές (περιλαμβάνει τη βιομηχανία και βιοτεχνία, τα ορυχεία, τον ηλεκτρισμό, το φυσικό αέριο, την ύδρευση και τις κατασκευές)

γ.: τριτογενής τομέας (περιλαμβάνει το εμπόριο, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια, τις μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες, τη διαχείριση της ακίνητης περιουσίας και τις χρηματοοικονομικές δραστηριότητες, τις δημόσιες και προσωπικές υπηρεσίες, καθώς και άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών που δεν ορίζονται επακριβώς

1) τα στοιχεία μέχρι και το 1985 αναφέρονται στη μισθωτή απασχόληση 2) 1996 3) 1999 4) 1991

Η μετατόπιση αυτή στις σχέσεις μεταξύ των μεγάλων τομέων της οικονομίας συνοδεύεται, επιπρόσθετα, και από αξιοσημείωτες μετατοπίσεις στο εσωτερικό τους. Από τη μια μεριά παρατηρείται και στο εσωτερικό του δευτερογενούς τομέα μια σημαντική και συνεχής αύξηση της συμμετοχής των υπαλληλικών λειτουργιών και απασχολήσεων, ως αποτέλεσμα της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία. Από την άλλη μεριά, στο εσωτερικό του τριτογενούς τομέα, ενώ μέχρι τη δεκαετία του '70 η αύξηση της απασχόλησης οφειλόταν, σε ένα μεγάλο βαθμό, στην εξάπλωση του δημόσιου τομέα, έκτοτε -λόγω της εγκατάλειψης των κεϋνσιανών πολιτικών, της συρρίκνωσης του κοινωνικού κράτους και των ιδιωτικοποιήσεων, που οδηγούν στη μείωση της δημόσιας απασχόλησης- προέρχεται πλέον από την ανάπτυξη των υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα, κάτι που συνδέεται με την ανάπτυξη νέων κλάδων και οικονομικών δραστηριοτήτων καθώς και με την αυξανόμενη εμπορευματοποίηση όλων σχεδόν των περιοχών της δημόσιας ζωής.

Οι μετατοπίσεις αυτές περιγράφονται με τον όρο «τριτογενοποίηση», ο οποίος στις κυρίαρχες σήμερα προσεγγίσεις χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει ότι «η περίοδος που διανύουμε είναι η τελευταία φάση της βιομηχανικής ανάπτυξης, κατά τη διάρκεια της οποίας η νέα τεχνολογία θα ανεξαρτητοποιηθεί από κοινωνικές συνιστώσες, θα συμβάλλει στη συρρίκνωση της μισθωτής εργασίας και στην αύξηση της παραγωγικότητας» (Ρομπόλης Σ., 2001, σ. 12).[82]

82. Η συζήτηση για την «τριτογενοποίηση» της οικονομίας δεν είναι καινούργια. Έχει τις ρίζες της στις απόψεις που διατύπωσε πριν από περίπου 50 χρόνια ο Jean Fourastié στο βιβλίο του «Le grand espoir du XXème siècle» (βλ. Schmidt N., 2000, και Baethge M., 2000). Ως «τριτογενοποίηση» χαρακτηρίζεται μια διαδικασία δομικών αλλαγών που συντελείται στις οικονομίες των βιομηχανικά αναπτυγμένων χωρών και έχει ως αποτέλεσμα τη μετατόπιση του κέντρου βάρους των οικονομικών δραστηριοτήτων από το δευτερογενή τομέα της οικονομίας στον τριτογενή, κάτι που αποτυπώνεται στατιστικά στο ολοένα αυξανόμενο μερίδιο του τομέα των υπηρεσιών

Η διαπίστωση μιας εντονότερης «τριτογενοποίησης» της οικονομίας των αναπτυγμένων βιομηχανικών χωρών απέχει στην πραγματικότητα πολύ από το να δικαιώνει τις ευρέως διαδεδομένες θέσεις περί τέλους της βιομηχανικής εποχής, περί μετάβασης σε μια κοινωνία των «πληροφοριών» και των «γνώσεων» χωρίς εργαζόμενους, περί υπέρβασης των ταξικών αντιθέσεων, καθώς και τις σχετικές προγνώσεις, που διατυπώνονται ήδη εδώ και αρκετές δεκαετίες, για μια κοινωνία με περισσότερη ευημερία για όλους, όπου οι θέσεις εργασίας που χάνονται στον τομέα της υλικής παραγωγής αναπληρώνονται από αναβαθμισμένες, καλύτερες

στον παραγόμενο πλούτο και στην απασχόληση σε βάρος του βιομηχανικού τομέα. Στη συζήτηση αυτή κυριαρχεί σήμερα η αντίληψη ότι η περίοδος που διανύουμε ομοιάζει με την περίοδο μετάβασης από τις αγροτικές στις βιομηχανικές κοινωνίες και ότι η διαδικασία της «τριτογενοποίησης» συνδέεται με μια πρωτόγνωρη τεχνολογική ανάπτυξη που, απαλλαγμένη λόγω και της «παγκοσμιοποίησης» από κάθε κοινωνική αναφορά, οδηγεί σε μια νέα εποχή κατά την οποία υποχωρεί η σημασία της ανθρώπινης εργασίας και αναδεικνύονται σε καθοριστικούς παράγοντες της ανάπτυξης οι νέες τεχνολογίες, ιδιαίτερα αυτές της πληροφορικής και των επικοινωνιών, όπως και μια σειρά δραστηριότητες που συνδέονται με αυτές και στηρίζονται στη «γνώση». (Μια «γνώση» που στον κυρίαρχο λόγο μοιάζει να αποσυνδέεται και να αντιπαρατίθεται προς την έννοια της εργασίας, και που, μολονότι, στην πραγματικότητα αναφέρεται σε μια εξαιρετικά στενή αντίληψη για αυτήν, εξομοιώνοντάς την, ουσιαστικά, με την επαγγελματική κατάρτιση και παραπέμποντας στην απόκτηση και διαρκή ανανέωση κάποιων τεχνικών δεξιοτήτων σχετικών με την αξιοποίηση και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, περιβάλλεται με κάποια σχεδόν μυθολογικά χαρακτηριστικά και διατηρεί ένα αφηρημένο και θολό περιεχόμενο, ώστε να μπορεί να υποδηλώνει ότι περιγράφει κάτι «νέο» και «διαφορετικό», στο οποίο υποτίθεται ότι εμπεριέχονται οι απαντήσεις στις όποιες ανησυχίες και σε όλα τα προβλήματα της σύγχρονης κοινωνίας). Έτσι, στο πλαίσιο της συζήτησης για την «τριτογενοποίηση», και αντλώντας -όπως και στην περίπτωση της στενά συνδεδεμένης με αυτήν συζήτηση για την «παγκοσμιοποίηση»- από εμπειρικά διαπιστώσιμες αλλαγές, διαγιγνώσκονται ήδη, ή, κάπως πιο προσεκτικά, αναγγέλλονται, καταλυτικής σημασίας, ριζικές και αμετάκλητες τομές όσον αφορά τη δομή της απασχόλησης, τη θέση, το χαρακτήρα και τους όρους της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις στο σύνολό τους, και αναπτύσσονται απόψεις και «θεωρίες» που ξεκινούν από τη θέση της αποβιομηχάνισης των σύγχρονων κοινωνιών και φθάνουν μέχρι τον ιδιαίτερα δημοφιλή, στο «πνεύμα της εποχής», λόγο περί «νέας οικονομίας», «κοινωνίας των πληροφοριών», «κοινωνία της γνώσης», ή, ακόμα περισσότερο, περί «τέλους της εργασίας», «τέλος της ταξικής κοινωνίας» και οριστικής υπέρβασης της αντίθεσης κεφαλαίου και εργασίας, αφού, υποτίθεται, ότι ο εργαζόμενος γίνεται πλέον «επιχειρηματίας του εαυτού του», έχοντας να διαχειριστεί το δικό του κεφάλαιο που είναι η «γνώση».

θέσεις στον τομέα των υπηρεσιών, ή όπου, ακόμα περισσότερο, η μονότονη, καταπιεστική και αλλοτριωτική εργασία της βιομηχανικής εποχής αντικαθίσταται από μορφές δραστηριότητας οι οποίες βρίσκονται πέρα από τη σχέση κεφαλαίου και εργασίας και επιτρέπουν την αυτοπραγμάτωση του ανθρώπου. Πέρα από τα γενικότερα θεωρητικά και μεθοδολογικά προβλήματα που συνδέονται με τις προσεγγίσεις αυτές, ούτε η σημερινή πραγματικότητα δείχνει να ανταποκρίνεται στην εικόνα που κατασκευάζουν για αυτήν, ούτε φαίνεται να δημιουργούνται συνθήκες και προϋποθέσεις που να επιτρέπουν τέτοιες προβλέψεις για ένα ορατό, τουλάχιστον μέλλον. Δεν είναι μόνο η μαζική ανεργία, η όξυνση των κοινωνικών αντιθέσεων, η κοινωνική ανασφάλεια για μεγάλα στρώματα του πληθυσμού που διαψεύδουν την αισιόδοξη εικόνα την οποία επιδιώκουν να εμφανίσουν για τη σημερινή κοινωνία οι θεωρητικοί και πολιτικοί θιασώτες της κοινωνίας των «υπηρεσιών», της «γνώσης», των «πληροφοριών» κλπ. Ακόμα και η ίδια η διαδικασία μετατόπισης του κέντρου βάρους της απασχόλησης και του παραγόμενου πλούτου από τη βιομηχανία στις υπηρεσίες, στην οποία στηρίζονται οι θέσεις της αποβιομηχάνισης, της εξαφάνισης της χειρωνακτικής εργασίας και της αποσύνθεσης της εργατικής τάξης, και που, εκ πρώτης όψεως, φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τα σχετικά στατιστικά στοιχεία, δεν είναι πια τόσο προφανής σε μια περισσότερο προσεκτική και εμπεριστατωμένη προσέγγιση των στοιχείων και των εξελίξεων[83]. Ασφαλώς, όπως παρατηρεί ο

83. Προς αυτήν την κατεύθυνση επισημαίνουμε επιγραμματικά εδώ ορισμένα σημεία στα οποία, από μια κριτική σκοπιά, εστιάζεται η προσοχή της διεθνούς βιβλιογραφίας: -Η μείωση της βιομηχανικής απασχόλησης, σε απόλυτα μεγέθη, δεν είναι τόσο θεαματική όσο συνήθως αφήνεται να εννοηθεί, και ο βιομηχανικός εργατικός πληθυσμός εξακολουθεί να αποτελεί ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού. -Η μείωση της βιομηχανικής απασχόλησης δεν σημαίνει απαραίτητα μείωση της βιομηχανικής παραγωγής. Η βιομηχανική παραγωγή εξακολουθεί και σήμερα να διατηρεί, σε απόλυτα μεγέθη, την αυξητική της τάση, ενώ η υποχώρηση της συμμετοχής της στο συνολικά παραγόμενο πλούτο οφείλεται στο γεγονός ότι αυξάνεται ταχύτερα ο τομέας των υπηρεσιών. -Ένα μέρος της μείωσης της βιομη-

U. v. Alemann (1999), στις προσεγγίσεις αυτές υπάρχουν στοιχεία αλήθειας, αλλά δεν είναι η αλήθεια για τη σημερινή πραγματικότητα: «Η σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία έχει κάτι απ' όλα, είναι και μεταμοντέρνα, σημαίνει και διακινδύνευση, και προσωπικά βιώματα, και πληροφόρηση, και υπηρεσίες, και γνώση, αλλά τίποτα από όλα αυτά ως αποκλειστικό. Εξακολουθεί να παραμένει μια βιομηχανική κοινωνία του καταμερισμού της εργασίας, της διεθνούς δικτύωσης και της οικονομίας της αγοράς, και μαζί με αυτά μια κοινωνία του κεφαλαίου και της εργασίας. Βρίσκεται σε μια διαδικασία μετασχηματισμού κάπως ταχύτερη από προηγούμενους μετασχηματισμούς. Αλλά μετασχηματισμοί συνέβαιναν πάντα, και δεν έχουμε να κάνουμε με μια πλήρη διάβρωση».

χανικής απασχόλησης και της αντίστοιχης αύξησης της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών, οφείλεται απλά στη διαδικασία αποκέντρωσης των λειτουργιών μεγάλων βιομηχανικών επιχειρήσεων και τη μεταφορά μιας σειράς δραστηριοτήτων τους που σχετίζονται κυρίως με τις υπηρεσίες σε ανεξάρτητες ή αυτονομημένες από τη βιομηχανική μονάδα επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών *(Outsourcing)*. -Ένα μεγάλο μέρος των υπηρεσιών είναι άμεσα εξαρτημένο από την ανάπτυξη του βιομηχανικού τομέα. Πρόκειται για τις υπηρεσίες που χαρακτηρίζονται ως «πλησίον της βιομηχανίας» ή τις προσανατολισμένες στο βιομηχανικό τομέα υπηρεσίες. Οι στατιστικοί ορισμοί και ταξινομήσεις, παραμένοντας σε μια παραδοσιακή ταύτιση της βιομηχανικής παραγωγής με την παραγωγή χειροπιαστών υλικών αγαθών, αδυνατούν να συλλάβουν τις περίπλοκες σημερινές διασυνδέσεις μεταξύ βιομηχανικού τομέα και τομέα των υπηρεσιών, και έτσι προσμετρούν τόσο την απασχόληση όσο και το παραγόμενο προϊόν από δραστηριότητες που βρίσκονται σε άμεση σχέση και εξάρτηση από τη βιομηχανία στον τομέα των υπηρεσιών, ο οποίος συνιστά στην πραγματικότητα μια κατηγορία που δεν ορίζεται θετικά, αλλά μόνο αρνητικά, και στην οποία κατατάσσονται ένα πλήθος εξαιρετικά διαφορετικών και άσχετων μεταξύ τους οικονομικών δραστηριοτήτων, κάθε τι, δηλαδή, που δεν θεωρείται γεωργία ή βιομηχανική παραγωγή. -Ένα μεγάλο μέρος των υπαλληλικών δραστηριοτήτων, τόσο στον τριτογενή όσο και στο δευτερογενή τομέα, αποτελείται από ανειδίκευτες και χαμηλά αμειβόμενες εργασίες, ενώ παράλληλα απασχόληση εργατών υπάρχει και στον τομέα των υπηρεσιών, όπου μάλιστα σε κάποιους κλάδους υπερτερεί αυτής των υπαλλήλων (π.χ. αποκομιδή σκουπιδιών, υπηρεσίες καθαριότητας, λιμάνια, μεταφορές κλπ). -Οι ίδιοι οι κλάδοι της υψηλής τεχνολογίας (πληροφορικής και επικοινωνιών) χαρακτηρίζονται από ένα συνδυασμό ετερογενών, κατακερματισμένων εργασιακών σχέσεων, όπου πίσω από την αστραφτερή όψη της «νέας οικονομίας», των υψηλά αμειβόμενων στελεχών ανάπτυξης προγραμμάτων κλπ., υπάρχει η άλλη όψη δεκάδων χιλιάδων εργαζομένων που εργάζονται σε χαμηλά αμειβόμενες και τεϊλορικά οργανωμένες εργασίες συναρμολόγησης. (Βλ. ενδεικτικά: Girschner C., 2001, Schmidt N., 2000, Lüthje B., 2001, Mosler V., 1995).

Το γεγονός, βέβαια, ότι δεν μπορεί να γίνεται λόγος για μια δραματική αποβιομηχάνιση και «αποϋλοποίηση» της οικονομίας, ότι οι αλλαγές της τελευταίας τριακονταετίας δεν σηματοδοτούν τη μετάβαση σε ένα νέο τρόπο παραγωγής, ή ότι η σύγχρονη κοινωνία παραμένει μια ταξικά διαιρεμένη κοινωνία, δεν συνεπάγεται ότι μπορεί να αγνοήσει κανείς τη σημασία των οικονομικών και κοινωνικών μετασχηματισμών που βρίσκονται σε εξέλιξη. Μετασχηματισμών που επηρεάζουν και διαφοροποιούν και την εργατική τάξη, την τάξη των μισθωτών εργαζομένων, με τρόπο ώστε η σύνθεση και τα χαρακτηριστικά της να μην ανταποκρίνονται πλέον στην εικόνα πάνω στην οποία είχε παραδοσιακά δομηθεί η οργανωτική πολιτική και η πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων του συνδικαλιστικού κινήματος. Και μόνο οι εντεινόμενες μετατοπίσεις στις σχέσεις μεταξύ, αλλά και στο εσωτερικό, των μεγάλων τομέων της οικονομίας όσον αφορά την απασχόληση, έχουν ως επακόλουθο ανάλογες μετατοπίσεις και μεταξύ των κύριων ομάδων στο εσωτερικό της μισθωτής εργασίας, οι οποίες οδηγούν ολοένα και περισσότερο στον περιορισμό, τόσο σε σχετικά όσο και σε απόλυτα μεγέθη, των ομάδων εκείνων των εργαζομένων που ήταν παραδοσιακά προσανατολισμένες στη συνδικαλιστική δράση και αποτελούσαν τον κεντρικό πυρήνα των συνδικάτων: Υποχώρηση των μισθωτών εργαζομένων στο βιομηχανικό τομέα και αύξηση αυτών στους τομείς των υπηρεσιών - υποχώρηση των εργατών στο σύνολο των μισθωτών εργαζομένων και αύξηση των υπαλλήλων - υποχώρηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και αύξηση των ιδιωτικών υπαλλήλων. Οι μετατοπίσεις αυτές από ομάδες με παραδοσιακά υψηλό βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης προς ομάδες με χαμηλό βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης έχουν άμεσες επιπτώσεις στον αριθμό μελών, την πυκνότητα και την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενώ το πρόβλημα καθιστά ακόμα οξύτερο η συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό των γυναικών, η οποία συμβαδίζει με τις εξελίξεις αυτές. Η επιταχυνόμενη είσοδος των

γυναικών στην αγορά εργασίας, ως αποτέλεσμα της αλλαγής του παραδοσιακού καταμερισμού της εργασίας στην οικογένεια μεταξύ των δυο φύλων, αλλά και της αυξανόμενης δυσκολίας του άνδρα μισθωτού εργαζόμενου να διατηρήσει με τη δική του μόνο εργασία ένα σταθερό και αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για την οικογένεια, διαφοροποιεί και από την άποψη του φύλου τη σύνθεση της κοινωνικής βάσης του συνδικαλιστικού κινήματος, διογκώνοντας το τμήμα εκείνο της μισθωτής απασχόλησης, που τα συνδικάτα, στις περισσότερες χώρες, είχαν πάντα μεγάλες δυσκολίες να προσελκύσουν και να οργανώσουν.

Αλλά οι συντελούμενες εξελίξεις δεν οξύνουν μόνο γνωστές από παλιά δυσκολίες των συνδικάτων. Δεν είναι μόνο η παραδοσιακή δυσκολία συνδικαλιστικής οργάνωσης των ιδιωτικών υπαλλήλων, η οποία συνδέεται με τις διαφορετικές, σε σχέση με τους εργάτες, συνθήκες και όρους εργασίας τους (εργασία σε μικρές ομάδες, εγγύτητα/σχέση εμπιστοσύνης με τον εργοδότη ή τον προϊστάμενο, καλύτερες αμοιβές κλπ), που εμποδίζουν την ανάπτυξη της αλληλεγγύης μεταξύ τους και με τους εργάτες, τους δημιουργούν πιο έντονο φόβο, ή τους δίνουν την εντύπωση της δυνατότητας μιας προσωπικής ανέλιξης μέσω προσωπικών στρατηγικών (κάτι, άλλωστε, που σε ένα μεγάλο βαθμό δεν ισχύει πια, καθώς η θέση του μεγαλύτερου μέρους των υπαλλήλων και των εργατών τείνει να εξομοιώνεται). Ούτε μόνο η δυσκολία αλλαγής των εσωτερικών λειτουργιών και της κουλτούρας πολλών συνδικαλιστικών οργανώσεων, που παραμένουν προσαρμοσμένες στο πρότυπο του άνδρα βιομηχανικού εργάτη και που δεν διευκολύνουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων και των γυναικών. Η τριτογενοποίηση του εργατικού δυναμικού και η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας συνδέεται και συνδυάζεται σήμερα και με άλλες δυσμενείς για τη συνδικαλιστική οργάνωση και δράση διαδικασίες, που οδηγούν σε έναν μεγαλύτερο κατακερματισμό και μια πιο έντονη διάσπαση των μισθωτών εργαζομένων.

Η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας

Η διαδικασία τεχνολογικής αναδιάρθρωσης, ως απάντηση του κεφαλαίου στην οικονομική κρίση και την όξυνση του παγκόσμιου ανταγωνισμού, συνυφαίνεται, όπως έχουμε δει, με στρατηγικές απορύθμισης, «ελαστικοποίησης» και εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, που στοχεύουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση του κόστους εργασίας, και που έχουν ως αποτέλεσμα σημαντικούς μετασχηματισμούς στην εργασιακή πραγματικότητα, την αναδιάταξη της αγοράς εργασίας και νέες διαφοροποιήσεις της δομής των συμφερόντων σε αυτήν. Η σημερινή δυναμική του καπιταλισμού, χρησιμοποιώντας ως όπλο και την ανεργία που η ίδια παράγει, αμφισβητεί το υπάρχον εργασιακό μοντέλο και φέρνει την οργανωμένη εργασία αντιμέτωπη με νέες διαιρέσεις και διαχωρισμούς, καθώς «οι εργασιακές κανονικότητες του 20ου αιώνα διαλύονται και επιστρέφουν τα εργασιακά πρότυπα που χαρακτήριζαν την κοινωνία πριν να συγκεντρωθεί ο όγκος των απασχολουμένων στη μεγάλη βιομηχανική επιχείρηση» (Δεδουσόπουλος, 2002).

Οι βασικές μορφές διαίρεσης και διαχωρισμού των εργαζομένων έχουν να κάνουν σήμερα με την αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας, η οποία χαρακτήριζε την εργασιακή πραγματικότητα των αναπτυγμένων βιομηχανικά χωρών σε όλη την περίοδο μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο και πάνω στην οποία στηρίχθηκαν οι ρυθμίσεις προστασίας της εργασίας και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που αποτέλεσαν τη βάση του κοινωνικού κράτους. Σε γενικές γραμμές ως «κανονική (ή «τυπική») σχέση εργασίας» ορίζεται η σχέση εργασίας που συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου και περιλαμβάνει ως βασικά στοιχεία: την αόριστη διάρκεια (σταθερή απασχόληση), την απασχόληση σύμφωνα με το ισχύον πλήρες ωράριο εργασίας και τη σταθερή ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας (πλήρης απασχόληση), τον προσδιορισμό των χώρων της επιχείρησης ως κύριου

τόπου εργασίας, μια συμβατικά καθορισμένη αμοιβή, καθώς και την ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου και γενικότερα την υπαγωγή της εργασιακής σχέσης σε ρυθμίσεις που διασφαλίζουν θεμελιώδη εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα[84]. Είναι βέβαια φανερό ότι η κανονική σχέση εργασίας προϋποθέτει τη μισθωτή σχέση, την ύπαρξη ενός εργατικού δυναμικού που δεν κατέχει τίποτα άλλο παρά την εργασιακή του δύναμη, που η εξαρτημένη εργασία αποτελεί για αυτό τη μόνη πηγή εισοδήματος. Για το λόγο αυτό, άλλωστε, στο πλαίσιο της κανονικής σχέσης εργασίας, οι συμβατικές και νομικές ρυθμίσεις που αφορούν τις αμοιβές και την προστασία των εργαζομένων προσβλέπουν στην κάλυψη των στοιχειωδών, τουλάχιστον, όρων για την επιβίωση και την αναπαραγωγή τους.

Η σταθερή, ωστόσο, απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, οι σταθερές ώρες απασχόλησης, η προστασία της εργασίας από οικονομικούς και κοινωνικούς κινδύνους κλπ., δεν είναι κάτι που χαρακτηρίζει *κατ΄ αρχήν* τον καπιταλισμό, ο οποίος το μόνο που μπορεί να εγγυηθεί είναι η αναπαραγωγή της ίδιας της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, της σχέσης κεφαλαίου και εργασίας. Η κανονική σχέση εργασίας, με το σύνολο των εγγυήσεων και των προστατευτικών ρυθμίσεων που συνδέονται με αυτήν, έγινε πραγματικότητα σε μια ορισμένη ιστορική περίοδο και ήταν επακόλουθο, από τη μια μεριά, των εξελίξεων στο επίπεδο της παραγωγικής διαδικασίας (συγκέντρωση της παραγωγής, επιστημονική οργάνωση της εργασίας, μεγάλη βιομηχανία) και, από την άλλη, του κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων που δημιούργησαν οι εξελίξεις αυτές, αλλά και της γενικότερης κοινωνικής συνειδητοποίησης των καταστροφικών οικονομικών και κοινωνικών συνεπειών που προκαλούσε μια χωρίς περιορισμούς εκμετάλλευση της εργασιακής

84. Πρβλ. Κουζής Γ., 2001, σ. 40.

δύναμης. (Δεν είναι έτσι τυχαίο ότι η κανονιστική δεσμευτικότητα της δεν περιορίστηκε στη μεγάλη βιομηχανία, αλλά εξαπλώθηκε και καθόρισε το σύνολο σχεδόν των εργασιακών σχέσεων). Με τις αναδιαρθρώσεις που προωθούνται τις τελευταίες δεκαετίες στην παραγωγική διαδικασία και την ανατροπή του συσχετισμού δυνάμεων σε βάρος της εργασίας, η κανονική σχέση εργασίας παύει σε ένα μεγάλο βαθμό να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των επιχειρήσεων που προχωρούν σε τεχνολογικές αναδιαρθρώσεις, και διαμορφώνονται οι συνθήκες που τους επιτρέπουν να την εμφανίσουν πλέον ως εμπόδιο για την οικονομική ανάπτυξη και για την απασχόληση. Αρχίζει έτσι να διαβρώνεται η δεσμευτικότητα της και να εξαπλώνονται όλο και περισσότερο μορφές απασχόλησης που αποκλίνουν από αυτήν, και ορίζονται -υπό αυτήν την έννοια- ως «άτυπες μορφές απασχόλησης», ή διαφορετικά ως «ευέλικτες» ή «νέες» μορφές απασχόλησης. Οι αποκλίσεις αυτές αφορούν: το χρόνο απασχόλησης, την ύπαρξη ή τη μορφή της σύμβασης εργασίας, το χώρο εργασίας, τις (χαμηλότερες από τις κανονικές) αμοιβές και την έλλειψη ή περιορισμένη ισχύ των προστατευτικών ρυθμίσεων που συνδέονται με την κανονική σχέση εργασίας. Με τους όρους άτυπες ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης περιγράφονται, έτσι, μορφές όπως η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση και η υποαπασχόληση, η τηλεργασία, ο δανεισμός εργαζομένων, η εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, η «επιδοτούμενη απασχόληση», οι λεγόμενες «ευτελείς μορφές απασχόλησης» κλπ., καθώς και διάφορες μορφές ψευδοαυτοαπασχόλησης[85].

85. Για μια αναλυτική περιγραφή των μορφών αυτών απασχόλησης βλ. Κουζής Γ., 2001, σ. 45-52. και Λυμπεράκη Α., Μουρίκη Α., 1996, σ. 153-157. Ως προς τον ορισμό τους ο *Γ. Κουζής* επισημαίνει δικαιολογημένα, από τη μια μεριά, ότι κάποιες από αυτές (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση) «απαντώνται προ πολλών δεκαετιών στο νομικό και πρακτικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ώστε η παρουσία τους να μην συνιστά νέο φαινόμενο» (σ. 43), γι' αυτό και δεν θεωρεί κατάλληλο τον όρο «νέες μορφές απασχόλησης», και, από την άλλη, ότι δεν πρόκειται στις, περισσότε-

Αν και δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία για όλες αυτές τις διαφορετικές μορφές απασχόλησης -οι οποίες, άλλωστε, επικαλύπτονται και συνδυάζονται με πολλούς τρόπους μεταξύ τους-, τα διαθέσιμα στοιχεία για τη μερική και την προσωρινή απασχόληση είναι ενδεικτικά της γενικότερης εξάπλωσης τους σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στον *Πίνακα 5.4.* παρατηρούμε ότι η μερική απασχόληση παρουσιάζει σαφή τάση αύξησης, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, τα τελευταία χρόνια σε όλες τις χώρες, με εξαίρεση την Ελλάδα, που κινείται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα, και τη Δανία και τη Σουηδία, όπου βρισκόταν ήδη από το 1985 σε υψηλά επίπεδα, ενώ μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις χώρες παρουσιάζει η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης, αλλά και εδώ στις περισσότερες περιπτώσεις είναι εμφανής η αυξητική της τάση.

Στο πλαίσιο της σημερινής επιστημονικής και πολιτικής συζήτησης η διάβρωση της κανονικής σχέσης εργασίας και η εξάπλωση των άτυπων, ευέλικτων, μορφών απασχόλησης θεωρείται από πολλές και διαφορετικές πλευρές ως μια θετική εξέλιξη, ή, ακόμα, και ως ένδειξη μιας τάσης που παραπέμπει στην υπέρβαση της κοινωνίας της εργασίας όπως τη γνωρίζαμε μέχρι σήμερα, και συνδέεται με την πρόοδο της τεχνολογίας. Σύμφωνα με τις προσεγγίσεις αυτές είναι η τεχνολογική πρόοδος, καθώς και η διαφοροποίηση των αναγκών και του τρόπου ζωής των ανθρώπων, που οδηγούν σήμερα στην αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας και δημιουργούν συνθήκες οι οποίες, ακόμα και αν περικλείουν κινδύνους, δίνουν στα άτομα τη δυνατότητα και την ευκαιρία μιας μεγαλύτερης αυτονομίας και έλεγχου πάνω στην εργασιακή τους

ρες περιπτώσεις, για μορφές απασχόλησης που κινούνται εκτός των πλαισίων της νομιμότητας, γι αυτό και προτιμά, για την αποφυγή συγχύσεων, τον όρο «ατυπικές μορφές απασχόλησης» αντί για το «άτυπες» (σ. 42). Βλ. επίσης ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003, τόμος 1, σ. 225-229.

δραστηριότητα, και μιας νέας σχέσης μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασίας. Μια τέτοια θεώρηση, ωστόσο, φαίνεται όχι μόνο να υποεκτιμά τη σημασία του γεγονότος ότι οι διάφορες αυτές μορφές απασχόλησης έρχονται να λειτουργήσουν συμπληρωματικά προς την «κανονική απασχόληση», η οποία παραμένει η επικρατέστερη[86], αλλά και παραγνωρίζει το ότι η αμφισβήτηση και διάβρωσή της από τις αρχές της δεκαετίας του '80 δεν είναι κάτι που συμβαίνει από μόνο του. Το ότι, με άλλα λόγια, συντελείται υπό συγκεκριμένους όρους και εξυπηρετεί συγκεκριμένα συμφέροντα, τα οποία λίγο ενδιαφέρονται για τον ελεύθερο χρόνο και τον τρόπο ζωής των εργαζομένων ή για τις ιδιαίτερες π.χ. οικογενειακές ανάγκες των γυναικών. Μπορεί κάποιες άτυπες μορφές απασχόλησης να διευκολύνονται από τη σύγχρονη τεχνολογία ή και να ανταποκρίνονται, κατ' αρχήν, σε ένα βαθμό σε ανάγκες και επιθυμίες ορισμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού για μεγαλύτερο βαθμό αυτονομίας, καλύτερη οργάνωση του χρόνου τους κλπ., ή να βρίσκουν νομιμοποίηση σε μια φεμινιστική κριτική στην κανονική σχέση εργασίας και στον παραδοσιακό καταμερισμό εργασίας μέσα στην οικογένεια, στους παραδοσιακούς δηλαδή ρόλους των δυο φύλων, που αυτή εμπεριέχει, όμως, γενικά, η σημερινή εξάπλωση τους δεν οφείλεται σε αυτά, αλλά, πρωτίστως, στην έλλειψη κανονικών θέσεων εργασίας, και στα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Η ευελιξία της εργασίας δεν έρχεται να ανταποκριθεί σε μια επιθυμία του εργαζόμενου για μεγαλύτερη δυνατότητα να ρυθμίζει ο ίδιος τη σχέση ελεύθερου χρόνου και χρόνου εργασίας, ή για περισσότερο έλεγχο του ίδιου πάνω στην εργασιακή του δραστηριότητα, για επιλογή του χώρου εργασίας του κλπ. Προωθείται και

86. «Νέου είδους, όπως και γνωστοί από παλιά, τύποι δομών της εργασίας και της μη-απασχόλησης συνταιριάζονται σε μια γεμάτη από αντιφατικές τάσεις συνολική εικόνα. Κάθε προσπάθεια να αναχθούν αυτές σε γενικούς τύπους, όπως "βραζιλιανοποίηση" (Beck), "ευέλικτος άνθρωπος" (Sennett), "τέλος της εργασίας" (Rifkin), οδηγούν σε λάθος προσανατολισμό» (Schumann M., 2001).

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4

Εξέλιξη της μερικής και προσωρινής απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε., 1981-2004

(ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης)

	1985		1991		2001		2004	
ΧΩΡΑ	**μερική**	**προσωρινή**	**μερική**	**προσωρινή**	**μερική**	**προσωρινή**	**μερική**	**προσωρινή**
Αυστρία	11,1	-	12,9	-	17,6	8,1	19,8	9,6
Βέλγιο	9,4	9,1	12,8	6,7	18,2	9	21,4	8,7
Γαλλία	10,9	4,7	12,1	10,2	16,4	14,9	16,7	12,9
Γερμανία	12,8	10,0	14,1	10,1	20,3	12,4	22,3	12,4
Δανία	24,3	12,3	23,1	11,9	20,2	9,2	22,2	9,5
Ελλάδα	5,2	14,7	3,8	10,2	4,0	12,6	4,6	11,9
Ην. Βασίλειο	21,2	7,0	22,2	5,3	24,9	6,8	25,8	6,0
Ιρλανδία	6,5	7,3	8,1	8,3	16,5	3,7	16,8	4,1
Ισπανία	5,8[1]	15,6[1]	4,7	32,2	8,1	31,7	8,7	32,5
Ιταλία	5,3	4,8	5,5	5,4	8,4	9,8	12,7	11,8
Λουξεμβούργο	7,2	4,7	7,5	3,3	10,3	5,8	17,8	4,9
Ολλανδία	29,4[α]	7,5	32,5	7,7	42,2	14,3	45,5	14,8
Πορτογαλία	6,7[β]	13,8[β]	7,9	15,7	10,8	20,6	11,3	19,8
Σουηδία	25,6[α]	-	23,8	9,8	24,1	13,5	23,6	15,5
Φινλανδία	11,5	10,4	10,3	11,8	12,2	16,4	13,5	16,1
Ε.Ε. 15	**13,1**	**8,3[γ]**	**14,1**	**10,2[δ]**	**17,9**	**13,4**	**19,4**	**13,6**

Πηγή: European Commission, Employment in Europe (διάφορα έτη)

Παρατηρήσεις: [α] 1987, [β] 1986, [γ] μέσος όρος των 13, [δ] μέσος όρος των 14

επιβάλλεται σήμερα με τους όρους των επιχειρήσεων, τους οποίους οι εργαζόμενοι, είτε τελώντας υπό καθεστώς ανεργίας, είτε υπό την απειλή της ανεργίας, υποχρεώνονται να αποδεχθούν, και υποτάσσεται στο στόχο μείωσης του κόστους εργασίας. Στόχος ο οποίος υλοποιείται, μεταξύ άλλων, μέσω των στρατηγικών τεχνολογικής αναδιάρθρωσης και περιορισμού τους στις βασικές τους εργασίες, που εκτελούνται από ένα κεντρικό πυρήνα, σταθερών αλλά ευέλικτα οργανωμένων εργαζομένων, ενώ όλες οι υπόλοιπες δραστηριότητες τείνουν να αποκεντρώνονται και να διεκπεραιώνονται από ένα περιφερειακό, χαμηλά ως επί το πλείστον αμειβόμενο και περιορισμένων δικαιωμάτων εργατικό δυναμικό, το οποίο κινητοποιείται -άμεσα ή μέσω άλλων ανεξάρτητων ή θυγατρικών επιχειρήσεων- ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες και το οποίο, επιπρόσθετα, έχει περιορισμένες, σε σχέση με το σταθερό προσωπικό, δυνατότητες ανάπτυξης συλλογικών μορφών αντίδρασης.

Οι προσεγγίσεις που διαβλέπουν στη σημερινή αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας είτε τη μετατροπή των μισθωτών εργαζομένων σε «επιχειρηματίες της εργασιακής τους δύναμης» (Voß G., Pongratz H., 1998), είτε μια δυνατότητα χειραφέτησης τους, την υπέρβαση, δηλαδή, της εργασίας στη μορφή της καταναγκαστικής, αλλοτριωτικής και μονότονης εργασίας της βιομηχανικής εποχής (π.χ. Gorz A., 1999), δεν παραβλέπουν μόνο την ασυμμετρία δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας στην αγορά εργασίας -που τελικά, και πολύ περισσότερο σε συνθήκες μαζικής ανεργίας, δίνει πάντα το προβάδισμα στα συμφέροντα των επιχειρήσεων-, δεν παραγνωρίζουν μόνο τις εξουσιαστικές και εκμεταλλευτικές σχέσεις που είναι εγγεγραμμένες στη σύγχρονη τεχνολογία, καθώς και το ότι η οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας δεν είναι ένα τεχνικο-οργανωτικό ζήτημα, αλλά συστατικό μέρος των σχέσεων αυτών[87]. Φαίνεται να στηρίζονται και σε μια αυθαίρετη

87. Βλ. Hirsch J., 1999.

γενίκευση πλευρών των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και σε μια σύγχυση που καλλιεργείται από τον κυρίαρχο λόγο ως προς το περιεχόμενο τους.

Στην πραγματικότητα οι όροι «άτυπες», ευέλικτες» ή «νέες» μορφές απασχόλησης περιγράφουν ένα ευρύ φάσμα πολύ διαφορετικών μεταξύ τους καταστάσεων ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Η διάβρωση της κανονικής σχέσης εργασίας δεν ταυτίζεται αναγκαστικά και σε όλες της τις εκφάνσεις με επισφαλή (*précaire*) απασχόληση και με περιθωριοποίηση. Υπάρχει πράγματι μια ομάδα εργαζομένων που, εκ πρώτης όψεως τουλάχιστον, φαίνεται να επωφελείται από αυτήν. Πρόκειται, κυρίως, για εργαζόμενους με υψηλή ειδίκευση και σε επαγγέλματα μεγάλης ζήτησης στην αγορά εργασίας, που δραστηριοποιούνται, ως επί το πλείστον, στους αναπτυσσόμενους τομείς των νέων τεχνολογιών, στο χρηματοπιστωτικό σύστημα, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, στη διαφήμιση, στη διασκέδαση κλπ. Στη βάση της συγκριτικά πλεονεκτικής θέσης που κατέχουν στην αγορά εργασίας, έχουν τη δυνατότητα να κατοχυρώνουν προσωπικές επιλογές, να αναζητούν πιο ελεύθερες και δημιουργικές εργασίες, να επιλέγουν πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας και να διαπραγματεύονται ατομικά υψηλές αμοιβές, προσφέροντας τις υπηρεσίες τους (π.χ. ιδέες, γνώσεις, συμβουλές) σε μια επιχείρηση ως ελεύθεροι συνεργάτες, ως προσωρινά απασχολούμενοι, ως μερικά απασχολούμενοι, ως «τηλεργαζόμενοι» κλπ. Οι εργαζόμενοι αυτοί μπορεί να μην έχουν τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ενός κανονικά απασχολούμενου -τα οποία άλλωστε και δεν επιζητούν-, δεν μπορεί να θεωρηθεί, ωστόσο, ότι η οικονομική και κοινωνική τους ύπαρξη διατρέχει κινδύνους, όσο, τουλάχιστον, διατηρούνται οι ευνοϊκές για αυτούς συνθήκες στην αγορά εργασίας. Η εργασιακή κατάσταση της ομάδας αυτής είναι που προβάλλεται από τις κυρίαρχες αντιλήψεις ως το πρότυπο προς το οποίο υποτίθεται ότι τείνει η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας, ως ο νέος κόσμος

της εργασίας στον οποίο μπορεί να εισέλθει ο κάθε εργαζόμενος, αρκεί να είναι έτοιμος να παραιτηθεί από την κοινωνική ασφάλεια του παρελθόντος. Αλλά, ακόμα και αν -παραβλέποντας το γεγονός ότι στην πράξη και για τους εργαζόμενους αυτούς η επιδίωξη μιας καλύτερης σχέσης εργασίας και ελεύθερου χρόνου, και μια μεγαλύτερης αυτονομίας στην εργασία, αποδεικνύεται συχνά μπούμερανγκ, οδηγώντας στην κατάργηση του διαχωρισμού ελεύθερου χρόνου και εργασίας σε βάρος του πρώτου, και στην συμπλήρωση της εκμετάλλευσης από τον εργοδότη με την αυτοεκμετάλλευση[88]- θεωρήσει κανείς ότι η εργασιακή αυτή κατάσταση απεικονίζει ένα επιθυμητό νέο κόσμο της εργασίας, η απόσταση είναι μεγάλη από την εμφάνιση της ως αντιπροσωπευτικής της πραγματικότητας των άτυπων και ευέλικτων απασχολήσεων, ή ενός αύριο που πλησιάζει. Αν για μια πολύ μικρή ομάδα υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων η άτυπη και ευέλικτη απασχόληση συνδέεται με υψηλά εισοδήματα, μεγαλύτερα περιθώρια αυτονομίας, δημιουργική απασχόληση, και συμβαδίζει, συχνά, με τη χρήση των νέων τεχνολογιών (π.χ. τηλεργασία), κάθε άλλο παρά το ίδιο συμβαίνει για τη μεγάλη πλειοψηφία τους. (Και αυτό ανεξάρτητα από τους λόγους που τους ωθούν σε αυτήν: είτε, δηλαδή, γιατί δεν βρίσκουν μια κανονική απασχόληση και απειλούνται από την ανεργία, είτε γιατί οι συνθήκες ζωής τους δεν τους επιτρέπουν να έχουν μια κανονική απασχόληση, είτε, ακόμα, γιατί λόγω της «αλλαγής των αξιών» και μιας διαφορετικής ιεράρχησης προτεραιοτήτων προτιμούν, π.χ., να έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, έστω και έναντι λιγότερων χρημάτων). Με δεδομένο το υφιστάμενο πλαίσιο κοινωνικών σχέσεων, η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας και η εξάπλωση των διάφορων μορφών άτυπης και ευέλικτης απασχόλησης συνδέεται για τους πολλούς εργαζόμενους με επισφαλείς, χαμηλής ειδίκευσης και κακοπληρωμένες θέσεις εργασίας, με τη

88. Βλ. σχετικά Brütt C., 2001.

στέρηση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, με τον καταναγκασμό σε συνεχή κινητικότητα και στη «δια βίου μάθηση», με την αστάθεια της απασχόλησης και την εναλλαγή διαστημάτων απασχόλησης, ανεργίας και επανειδίκευσης, με φτώχεια, κοινωνική ανασφάλεια και αβεβαιότητα[89].

Οι μορφές αυτές απασχόλησης, που, κατά κανόνα, ελάχιστη σχέση έχουν με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και που μέχρι πριν από μερικές δεκαετίες συνιστούσαν περισσότερο μια μορφή ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, εξαπλώνονται σήμερα σε όλο το εργατικό δυναμικό[90] γιατί δίνουν τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να μεταθέτουν στους εργαζόμενους το κόστος από τους κινδύνους χαμένου χρόνου σε περιπτώσεις ασθενειών, ατυχημάτων κλπ.· γιατί μπορούν να αποφεύγουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, είτε μεταθέτοντας εργασίες εκτός της επιχείρησης με τη μορφή συμβάσεων έργου σε ψευδο-αυτοαπασχολούμενους, είτε επιλέγοντας άλλες μορφές άτυπης απασχόλησης που δεν απαιτούν την καταβολή ασφαλίστρων από αυτές (π.χ. κρατικά επιδοτούμενη προσωρινή απασχόληση)· γιατί τους επιτρέπουν, σε πολλές περιπτώσεις, να παρακάμπτουν τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και γιατί κατακερματίζουν τους εργαζόμενους και αποδυναμώνουν τις συλλογικές τους εκπροσωπήσεις. Εξαπλώνονται, κυρίως, γιατί «υπό την επιρροή της νεοφιλελεύθερης σκέψης, η κοινωνική και οικονομική ασφάλεια

89. Για τις αρνητικές συνέπειες της αμφισβήτησης της κανονικής σχέσης εργασίας και της προωθούμενης ευελιξίας, τόσο για αυτούς που πλήττονται άμεσα όσο και για τον κόσμο της εργασίας συνολικά, βλ. αναλυτικά Κουζής Γ., 2001, σ. 105-125.

90. Είναι ενδεικτικό ότι, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, οι μισές περίπου από τις θέσεις εργασίας που κατά μέσο όρο δημιουργούνται στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης την τελευταία δεκαπενταετία είναι θέσεις μερικής απασχόλησης, και σε ορισμένες μάλιστα από αυτές αποκλειστικά ή σχεδόν αποκλειστικά μερικής απασχόλησης, ενώ σε ένα σημαντικό βαθμό αφορούν άνδρες. Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, αλλά από την άποψη της διάρκειας της απασχόλησης, πάνω από το 20% των θέσεων που δημιουργούνται είναι θέσεις προσωρινής απασχόλησης. (Βλ. OECD, *Employment Outlook,* 1999, σ. 36, Πίνακας 1.A.1, και 2003, σ. 49, Πίνακας 1.4).

καταγγέλλεται από αυτοονομαζόμενους 'ιθύνοντες της οικονομίας', από πολιτικούς, από δημοσιογράφους και από λεγόμενους 'επιστημονικούς εμπειρογνώμονες' ως αγκύλωση. Η ανασφάλεια ανάγεται σε πολιτικό στόχο», ένα στόχο που απορρέει από τη «βασική νεοφιλελεύθερη υπόθεση ότι ανασφάλεια και περιουσιακή ανισότητα είναι απαραίτητα στοιχεία της οικονομικής ανάπτυξης και, ως εκ τούτου, αν όχι κάτι το οποίο πρέπει να επιδιώκουμε, οπωσδήποτε κάτι αναπόφευκτο» (Mahnkopf B., 2003). Σημαντικό ρόλο προς αυτήν την κατεύθυνση έχουν, έτσι, οι κρατικές πολιτικές που, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών, από τη μια, διευκολύνουν τις επιχειρήσεις να επιβάλουν με τους δικούς τους όρους ένα νέο εργασιακό πρότυπο, απεκδυόμενες, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, το ρυθμιστικό τους ρόλο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και των κοινωνικών δικαιωμάτων, και, από την άλλη, αναλαμβάνουν οι ίδιες το έργο να στηρίξουν το νέο αυτό εργασιακό πρότυπο μέσα από μια σειρά μέτρων: π.χ., δημιουργία κρατικά επιδοτούμενων θέσεων άτυπης και ευέλικτης εργασίας, προετοιμασία της κινητικότητας και της «προσαρμοστικότητας» του εργατικού δυναμικού (ετοιμότητα και προθυμία για την ανάληψη της όποιας μορφής απασχόλησης και για συνεχή αλλαγή απασχόλησης, διατήρηση του για μεγάλα διαστήματα στις παρυφές της αγοράς εργασίας μέσω προγραμμάτων κατάρτισης), ενίσχυση του «επιχειρηματικού πνεύματος» (μετατροπή, δηλαδή, όσων δεν έχουν εργασία, τουλάχιστον, σε αυτοαπασχολούμενους) κλπ.[91]

91. Βλ. τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση που έχουν ενσωματωθεί σε όλα τα Εθνικά Σχέδια Δράσης Για Την Απασχόληση των κρατών μελών. Είναι βέβαια φανερό ότι τα μέτρα αυτά εξυπηρετούν και σε μια στατιστική μείωση της ανεργίας, αφού σε ένα μεγάλο βαθμό δεν θεωρούνται και δεν καταγράφονται ως άνεργοι όσοι εξωθούνται μέσω διαφόρων προγραμμάτων στην αυτοαπασχόληση ή την ψευδο-αυτοαπασχόληση, έστω και αν ουσιαστικά εξακολουθούν να παραμένουν, για μικρότερα ή μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, άνεργοι, όσοι μπαινοβγαίνουν στην αγορά εργασίας μέσω της προσφοράς κάποιας ευκαιριακής εργασίας, όσοι παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης κλπ.

Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν, η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας και το εργασιακό πρότυπο που επιδιώκεται σήμερα να επιβληθεί σε ένα μεγάλο μέρος του κόσμου της εργασίας δεν έχει να κάνει με την αξιοποίηση δυνατοτήτων της τεχνολογικής προόδου για καλύτερους όρους και περισσότερο ανθρώπινες συνθήκες εργασίας, για μεγαλύτερη αυτονομία και περισσότερη δημιουργικότητα στην εργασία, ή για περισσότερο ελεύθερο χρόνο, με αιτήματα για πραγμάτωση προσωπικών αξιών και για προσωπική ολοκλήρωση των εργαζομένων, ούτε συνιστά μια μεταβατική φάση, η οποία υποτίθεται ότι θα οδηγήσει σταδιακά στην εξάλειψη των έντονα αρνητικών φαινομένων με τα οποία συνδέονται, κατά κανόνα, σήμερα οι άτυπες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αντίθετα, οι ελκυστικές για πολλούς εργαζόμενους αναφορές στην «αυτονομία», στον «ελεύθερο χρόνο», στη «συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας», όπως και η δικαιολογημένη κριτική στην αλλοτριωτική, μονότονη και προσανατολισμένη στον παραδοσιακό ρόλο του άνδρα εργασία του 20ου αιώνα, χρησιμοποιούνται για να εγκαθιδρυθεί ως «νέος» κανόνας η ανασφάλεια, η αβεβαιότητα, η ανισότητα και ο «εργαζόμενος-φτωχός» των δυο και τριών ευτελών εργασιών. Ένας «νέος» κανόνας, που ανατρέποντας την εργασιακή πραγματικότητα η οποία είχε διαμορφωθεί στο πλαίσιο των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων του κοινωνικού κράτους, τείνει να επαναφέρει τις εργασιακές σχέσεις και τη ζωή ενός μεγάλου τμήματος των εργαζομένων σε καταστάσεις που θυμίζουν την προ του Α' Παγκοσμίου Πολέμου εποχή, και να καταστήσει και πάλι ασαφή και δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ απασχόλησης, ανεργίας και φτώχειας, όρια που είχαν τεθεί με τη μετατροπή, από τα τέλη του 19ου αιώνα, της εργασίας σε «κανονική»[92]. Στο «νέο» αυτό εργασιακό πρότυπο, το οποίο περιγράφεται με τον όρο «απασχολησιμότητα» («τη νέα αυτή φρικτή λέξη που χαρα-

92. Βλ. Δεδουσόπουλος Α., 2002 και 2000, σ. 41-52.

κτηρίζει την αφιλοσόφητη, απολίτικη και απολίτιστη εποχή μας», Τσουκαλάς Κ., 2000α), αντιστοιχεί ο «νέος» τύπος εργαζόμενου που προωθείται σήμερα: Ο εργαζόμενος από τον οποίο απαιτείται προσωπική ευθύνη για την εργασιακή του κατάσταση, ευελιξία να αλλάζει συνεχώς εργοδότες και επαγγέλματα, να παραμένει κατά διαστήματα άνεργος ή να μετατρέπεται σε αυτοαπασχολούμενο ή ψευδο-αυτοαπασχολούμενο, και βέβαια να φροντίζει ο ίδιος για τη διαρκή επανειδίκευση του και την ανανέωση των δεξιοτήτων του, ώστε να διατηρείται η ζήτηση του στην αγορά εργασίας, αλλά και να έχει την ικανότητα να διαχειρίζεται και να εμπορεύεται σωστά την εργασιακή του δύναμη («απασχολήσιμος»).

Σε κάθε περίπτωση, οι διεργασίες που συντελούνται έχουν οδηγήσει στο σχηματισμό μιας ενδιάμεσης ζώνης μεταξύ κανονικής απασχόλησης και ανεργίας, με ρευστά όρια και με έντονη την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και την ανομοιογένεια. Μια ζώνη στην οποία κυριαρχεί, για την πλειοψηφία όσων βρίσκονται σε αυτήν, η επαγγελματική ασυνέχεια, η εμπειρία της ανεργίας σαν φυσιολογικής κατάστασης, η φτώχεια και ο φόβος για το αύριο, και η οποία θα συνεχίσει να εξαπλώνεται και να διογκώνεται στο βαθμό που δεν αναπτυχθούν κοινωνικές αντιστάσεις και δεν τεθούν όρια στις διεργασίες αυτές, στο βαθμό, δηλαδή, που δεν ελεγχθούν και δεν ακυρωθούν πολιτικά.

Για το συνδικαλιστικό κίνημα η διάβρωση της κανονικής σχέσης εργασίας και η διόγκωση της ομάδας των εργαζομένων που κινούνται μεταξύ της κανονικής απασχόλησης και της ανεργίας αποτελεί έναν από τους βασικούς λόγους μείωσης των μελών του και της συνδικαλιστικής πυκνότητας, και συνιστά, έτσι, ταυτόχρονα, μια μεγάλη πρόκληση. Στο βαθμό που η ομάδα αυτή των εργαζομένων συνεχίσει να διογκώνεται και να εμφανίζει, όπως σήμερα, πολύ χαμηλό βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης, θα συνεχίσουν να μειώνονται και τα μέλη των συνδικάτων και η συνδικαλιστική πυκνότητα, ενώ θα τίθεται ολοένα και περισσότερο υπό αμφι-

σβήτηση η αξιοπιστία και η αντιπροσωπευτικότητα τους, και θα υποσκάπτεται η διαπραγματευτική τους δύναμη.

Καθίσταται βέβαια φανερό από όσα προηγήθηκαν, ότι το πρόβλημα του χαμηλού βαθμού οργάνωσης της ομάδας αυτής των εργαζομένων δεν έγκειται στο ότι δεν έχει ανάγκη από συνδικαλιστική προστασία, στο ότι, δήθεν, ο συνδικαλισμός είναι πλέον περιττός για αυτούς, όπως ισχυρίζονται όσοι βιάζονται να προαναγγείλουν το τέλος του συνδικαλισμού, υποστασιοποιόντας και γενικεύοντας την εικόνα ενός επιτυχημένου «εργαζόμενου-επιχειρηματία της εργασιακής του δύναμης» που βρίσκεται πέραν της σχέσης κεφαλαίου και εργασίας[93]. Οφείλεται, αντίθετα, σε μια εργασιακή κατάσταση που, επειδή, ακριβώς, συνδέεται με προβλήματα, κινδύνους, ανασφάλεια, φόβο και, ταυτόχρονα, χαρακτηρίζεται από έντονη εξατομίκευση και ανομοιογένεια, από γεωγραφική διασπορά και χαλαρούς δεσμούς με το χώρο της επιχείρησης, καθιστά δύσκολη την ανάπτυξη της αλληλεγγύης και της συλλογικής τους δράσης, και οδηγεί τους εργαζόμενους αυτούς στην αδράνεια και την παραίτηση. Ενώ, λοιπόν, η ανάγκη για συνδικαλιστική προστασία της ομάδας αυτής των εργαζομένων είναι ακόμα μεγαλύτερη από αυτήν των κανονικώς απασχολουμέ-

93. «Ο σημερινός απασχολούμενος, ακόμη και όταν δεν είναι 'εργάτης της γνώσης' -όταν δηλαδή δεν απασχολείται σε καλοπληρωμένες δουλειές υψηλής τεχνολογίας- κατοχυρώνει προσωπικές του επιλογές και αμείβεται ανάλογα με τα προσόντα και την εμπειρία που φέρνει στο χώρο της δουλειάς. Διαπραγματεύεται ατομικά τις απολαβές του και απεχθάνεται τη μαζικοποίηση της εργασιακής του προσφοράς. Το συνδικαλιστικό κίνημα φαντάζει στα μάτια του σαν εργαλείο καθήλωσης του στο επίπεδο της μάζας παρά σαν μηχανισμός απελευθέρωσης του από τις εκμεταλλευτικές άρπαγες του εργοδότη. Στη σύγχρονη αγορά όπου κυριαρχούν τα επαγγέλματα που προσφέρουν υπηρεσίες σε ιδέες, γνώση, συμβουλές, διαφήμιση, διασκέδαση, πληροφόρηση και ήχο με εικόνα, ο εργαζόμενος διαπραγματεύεται την παρουσία του στη δουλειά όπως ο καλοπληρωμένος αθλητής τη συμμετοχή του στην ομάδα. Η συλλογική συμφωνία δεν αποτελεί γι' αυτόν κατάκτηση -συνιστά μάλλον έναν εφιάλτη ατομικής αιχμαλωσίας...» (Α. Ανδριανόπουλος, «Έχει μέλλον ο συνδικαλισμός;», εφημ. *Τα Νέα, 31.3.2001*). Βλ. μια παρόμοια προσέγγιση και στο: Deckstein D., 1999.

νων, η προσέγγιση και συνδικαλιστική οργάνωση τους είναι πολύ δυσκολότερη υπόθεση, χωρίς, πάντως, να είναι για αυτό άμοιρο ευθυνών και το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα, που έχοντας συνδέσει ιστορικά την ανάπτυξη και ισχυροποίηση του, όπως και την οργανωτική πολιτική του και την πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων, με την κανονική σχέση εργασίας, αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα να ανταποκριθεί στις ιδιαιτερότητες, τις ανάγκες και τα προβλήματα τους.

Οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας

Η αμφισβήτηση της κανονικής σχέσης εργασίας και οι γενικότεροι μετασχηματισμοί που συντελούνται στο οικονομικό πεδίο δεν αφήνουν, όπως είναι επόμενο, ανεπηρέαστη και την εργασιακή κατάσταση του κεντρικού πυρήνα εργαζομένων, του σταθερού προσωπικού των επιχειρήσεων, στο οποίο και εξακολουθεί πάντα να ανήκει η πλειονότητα των απασχολουμένων. Οι αλλαγές στο επίπεδο αυτό αποτελούν ένα ακόμα κεντρικό σημείο προβληματισμού όσον αφορά τις διαστάσεις τους, τη σημασία και τις συνέπειες τους για τους εργαζόμενους, καθώς και τις επιπτώσεις τους στη συλλογική τους συμπεριφορά και κατ' επέκταση στο συνδικαλισμό.

Οι τεχνολογικές αναδιαρθρώσεις και η στροφή από τη μαζική παραγωγή του τεϊλορικού και φορντικού προτύπου σε μια περισσότερο ευέλικτη και εξειδικευμένη παραγωγή έχουν ως επακόλουθο όχι μόνο τον περιορισμό των θέσεων εργασίας και τη διεύρυνση του τμήματος των εργαζομένων με άτυπες-ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αλλά και την ανάπτυξη νέων τρόπων οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας που αλλάζουν τόσο το περιεχόμενο, όσο και τους όρους και τις συνθήκες εργασίας του σταθερού προσωπικού των επιχειρήσεων. Οι νέοι αυτοί τρόποι οργάνωσης της εργασίας, οι οποίοι αξιοποιούν τις νέες τεχνολογίες και στηρίζονται

σε ευέλικτα και υψηλά αυτοματοποιημένα συστήματα παραγωγής και διαχείρισης, χαρακτηρίζονται από αλλαγές στο περιεχόμενο και την ιεράρχηση των ειδικοτήτων, από τον εμπλουτισμό των θέσεων εργασίας και το σπάσιμο της αλυσίδας παραγωγής, από την εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας, από τη χαλάρωση των γραφειοκρατικών ιεραρχιών, από την αποκέντρωση αρμοδιοτήτων και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων. Δείχνουν, έτσι, να επιτρέπουν ένα μεγαλύτερο, σε σχέση με το παρελθόν, βαθμό ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας από τους ίδιους τους εργαζόμενους, μια μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων τους, οργάνωσης του χρόνου τους κλπ. Τα στοιχεία αυτά προϋποθέτουν και καλλιεργούν μια διαφορετικής ποιότητας υποκειμενική σχέση του εργαζόμενου με την εργασία του, αλλά και την επιχείρηση, ενώ ταυτόχρονα απαιτούν από αυτόν επαγγελματική πολυειδίκευση, δραστηριότητα που έχει να κάνει ολοένα και περισσότερο με τη γνώση και την πληροφορία, κινητικότητα και ευελιξία, ικανότητα για ομαδική εργασία, για συνεργασία και επικοινωνία.

Όπως και στην περίπτωση κάποιων τουλάχιστον μορφών ευέλικτης απασχόλησης, φαίνεται εκ πρώτης όψεως και εδώ οι αλλαγές να συμβαδίζουν με το συμφέρον των εργαζομένων για αναβάθμιση της εργασίας τους, με την επιθυμία τους για ένα διαφορετικό τρόπο εργασίας που θα ξεφεύγει από το τεϊλορικό πρότυπο των κάθετων ιεραρχιών, των αυστηρών ελέγχων, της μονότονης και περιορισμένης σε ένα πολύ συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας, των αυστηρών και προκαθορισμένων ωραρίων κλπ. Και εδώ, ωστόσο, θα πρέπει να υπογραμμισθεί ότι οι αλλαγές αυτές δεν έχουν να κάνουν με επιθυμίες των εργαζομένων, δεν επιβάλλονται από τα δικά τους συμφέροντα, αλλά, αντίθετα, από τα συμφέροντα των επιχειρήσεων, που τις προωθούν για να μειώσουν το κόστος, να αυξήσουν την παραγωγικότητα και να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα τους. Έτσι, αν από τη μία μεριά προσφέρουν μεγαλύτερα περιθώρια και δυνατότητες στους εργαζόμενους, από την άλλη

αυτά συνδέονται με μια αυξημένη πίεση για εργασία και οικονομική αποδοτικότητα, και με την εθελοντική παραίτηση τους από εργασιακά και κοινωνικά τους δικαιώματα. Στην πραγματικότητα αυτό που επιδιώκεται είναι η μετάθεση στους εργαζόμενους ενός μέρους των επιχειρηματικών κινδύνων, η εκούσια συμμετοχή τους στην παραγωγική διαδικασία, η συμβολή τους, με ιδία ευθύνη, στη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων της επιχείρησης, η ενεργητική συμμετοχή τους στην αντιμετώπιση του εξωτερικού ανταγωνισμού. Για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της νέας ευέλικτης επιχείρησης, για να μην τεθεί σε κίνδυνο η ύπαρξη της και κατ΄ επέκταση οι θέσεις εργασίας τους, οι εργαζόμενοι καλούνται και οφείλουν να ταυτιστούν μαζί της, να καταστήσουν δική τους υπόθεση την επίτευξη των στόχων της, να δεσμεύσουν ολοκληρωτικά και κάθε στιγμή της ενεργητικότητας τους σε αυτήν, και να προσαρμόσουν ανάλογα την καθημερινότητα τους, «οργανώνοντας, κατά κάποιο τρόπο, την ίδια τους τη ζωή σαν 'επιχείρηση'» (Pongratz H., 2000). Όπως οι «εργαζόμενοι-επιχειρηματίες της εργασιακής τους δύναμης» που κινούνται στην περιφέρεια της επιχείρησης, έτσι και οι εργαζόμενοι του σταθερού πυρήνα καλούνται να αποκτήσουν μια επιχειρηματική συμπεριφορά απέναντι στην εργασιακή τους δύναμη, να λειτουργήσουν και αυτοί «σαν μικροί επιχειρηματίες που αξιοποιούν το κεφάλαιο τους, δηλαδή, τη γνώση» (Gorz A., 1999, σ. 105), και να αντιλαμβάνονται την επιχείρηση «ως μια κοινότητα εργασίας και συμμετοχής όπου δεν μπορεί και δεν πρέπει να υπάρχουν κοινωνικοί ανταγωνισμοί ή συγκρούσεις συμφερόντων» (ό.π., σ. 88).

Στο πλαίσιο αυτό οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας συμπαρασύρουν το εργατικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις, απαξιώνουν ρυθμίσεις που συνδέονται με την κανονική σχέση εργασίας -όπως είναι π.χ. η κανονική ημέρα εργασίας και η ομαδοποίηση των αμοιβών- και, ταυτόχρονα, διαμορφώνουν ένα ολοένα και διευρυνόμενο στρώμα εργαζομένων, για τους οποίους δεν ισχύει

πια ο αυστηρός διαχωρισμός ρόλων, η κλασική σχέση της σύγχρονης εποχής, ανάμεσα στην επιχείρηση και τον εργαζόμενο. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν αισθάνονται ότι οφείλουν στην επιχείρηση μόνο τη διάθεση της εργασιακής τους δύναμης υπό όρους και συνθήκες που καθορίζονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση και τη συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά τον ίδιο τους τον εαυτό, καθώς δεν αντιλαμβάνονται πλέον την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης ως αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη[94]. Το στρώμα αυτό, που δεν ταυτίζεται και δεν περιορίζεται πια σήμερα σε μια ομάδα ανώτερων διοικητικών υπαλλήλων, αλλά περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα επιστημόνων, τεχνικών και ειδικευμένων υπαλλήλων και τεχνιτών, δείχνει πράγματι να ανταποκρίνεται, σε ένα μεγάλο βαθμό, στην απαίτηση για την ανάπτυξη από τον ίδιο τον εργαζόμενο ενός επιχειρηματικού τρόπου σκέψης και μιας επιχειρηματικής νοοτροπίας. Να καθιστά, δηλαδή, δική του υπόθεση τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης,

94. Στο τεϊλορικό και φορντικό μοντέλο «η σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εργαζόμενους ήταν στην ουσία της ανταγωνιστική και απαιτούσε ανάμεσα στις δύο πλευρές *συμβιβασμούς μετά από διαπραγματεύσεις,* που γίνονταν μονίμως. Οι εργαζόμενοι δεν ανήκαν στην επιχείρηση και της όφειλαν μόνο παροχές υπηρεσιών που ορίζονταν με ακρίβεια στη σύμβαση εργασίας, σε καθορισμένες ώρες και σύμφωνα με καθορισμένες προϋποθέσεις και συνθήκες. Όφειλαν στην επιχείρηση να *δέχονται* να εκπληρώνουν εργασίες, χωρίς αναγκαστικά να συμμερίζονται τους στόχους της: Η επίτευξη των στόχων ήταν εγγυημένη από τις προκαθορισμένες λειτουργικές διαδικασίες, που καθιστούσαν το αποτέλεσμα των διαδικασιών αυτών ανεξάρτητο από τις προθέσεις, την προσωπικότητα και την καλή θέληση εκείνων που τις εκτελούσαν. Αυτό το αποτέλεσμα δεν καταλογίζεται επομένως στο πρόσωπό τους. Δεν απαιτεί -ή απαιτεί μόνο δευτερευόντως- την υποκειμενική ανάμειξή τους. Ως υποκείμενα, ανήκουν πολύ περισσότερο στους εαυτούς τους, στο συνδικάτο τους, στην τάξη τους και στην κοινωνία, παρά στην επιχείρηση. Τα κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα που απορρέουν από τη θέση τους ως πολιτών υπερισχύουν των δικαιωμάτων των εργοδοτών τους να διαθέτουν όπως θέλουν την εργασία τους, τις ικανότητες τους, την προσωπικότητα τους. Κρατούν για τον εαυτό τους και αρνούνται να προσφέρουν ένα σημαντικό μέρος της ενεργητικότητας τους στην παραγωγική διαδικασία -στην εκμετάλλευση. Δέχονται την αλλοτρίωση τους υπό όρους, σε μια σφαίρα που προσδιορίζεται από τη συλλογική δράση και διαπραγμάτευση και από το εργατικό δίκαιο». (Gorz A., 1999, σ. 88-89).

εντασσόμενο σε μια «επιχειρησιακή κουλτούρα» που καλλιεργεί η επιχείρηση, και αναπτύσσοντας ένα είδος «επιχειρησιακού πατριωτισμού» (Gorz A., 1999, σ. 87).

Οι λόγοι που οδηγούν τους εργαζόμενους να ενστερνίζονται τις απαιτήσεις αυτές πρέπει να αναζητηθούν, από οικονομική σκοπιά, σε δύο διαφορετικές κατευθύνσεις[95]: Στο βαθμό, από τη μια μεριά, που η ευέλικτη και εξειδικευμένη παραγωγή στηρίζεται σε ένα μεγάλο βαθμό στην εθελοντική συμμετοχή, την πρωτοβουλία και την ανάληψη ιδίας ευθύνης εκ μέρους των εργαζομένων, και που η επιχείρηση εξαρτάται από την ικανότητα, το ζήλο και την ταύτιση τους με τις δραστηριότητες της, αυτή είναι όχι μόνο έτοιμη αλλά και υποχρεωμένη σε μια εργασιακή πολιτική που αρμόζει, ενισχύει και αναπτύσσει τα χαρακτηριστικά αυτά. Η διεύρυνση του περιεχομένου των καθηκόντων, η απάλυνση της εξωτερικής πειθάρχησης και πίεσης, η εξάλειψη του αυστηρού διαχωρισμού ανάμεσα στο σχεδιασμό και την εκτέλεση μιας εργασίας, τα μεγαλύτερα περιθώρια πρωτοβουλίας και δράσης των εργαζομένων, όπως και οι καλύτερες υλικές ανταμοιβές (σχετικά υψηλοί μισθοί, πριμ κλπ.), αποτελούν στοιχεία αυτής της πολιτικής, η οποία διαμορφώνει, έτσι, μια διαφορετική αντίληψη για την εργασία, που συμβαδίζει με απαιτήσεις και ανάγκες ενός διευρυνόμενου τμήματος του κόσμου της εργασίας. Σε αυτήν οι εργαζόμενοι βλέπουν τη δυνατότητα, αφενός, να βελτιώσουν την οικονομική τους θέση και, αφετέρου, να κερδίσουν ένα μέρος της αυτονομία τους, να οργανώσουν οι ίδιοι το χρόνο και την εργασία τους, και να ξεδιπλώσουν τις ικανότητες και τη δημιουργικότητα τους, μακριά από τα άκαμπτα εργασιακά πλαίσια και από τις επαναληπτικές και μονότονες εργασίες του παρελθόντος. Από την άλλη μεριά, ταυτόχρονα, οι επιχειρήσεις φροντίζουν ώστε οι εργαζόμενοι να αντιλαμβάνονται τη δυνατότητα αυτή ως άμεσα συνδεδεμένη με

95. Πρβλ. Schumann M., 1999.

τη θέση και την πορεία της επιχείρησης στην αγορά. «Οι επιχειρήσεις έχουν καταφέρει να επιβάλουν την πίεση της αγοράς, υπό την οποία λειτουργούν, ως στοιχείο που διαπερνά την πρακτική ακόμα και μέσα στους χώρους εργασίας. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι βρίσκονται μαζί με την επιχείρηση 'τους' σε έναν πόλεμο ανταγωνισμού που επιβάλλεται από την αγορά, και που η επιτυχής έκβαση του στηρίζεται αποφασιστικά στις δικές τους οικονομικές επιδόσεις. Ο ανταγωνισμός της επιχείρησης καθίσταται δική τους υπόθεση, διότι τα οφέλη που απολαμβάνουν στην επιχείρηση και κυρίως η ασφάλεια της απασχόλησης τους εξαρτώνται από αυτούς» (Schumann M., 1999).

Στην εξέλιξη αυτή μπορεί κανείς να διακρίνει στοιχεία μιας διαδικασίας μετασχηματισμών στην κατεύθυνση μιας περισσότερο υποκειμενικής κατανόησης της εργασίας, υπό μια διπλή έννοια: α) Με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι αναζητούν όλο και περισσότερο σήμερα στη μισθωτή εργασία όχι μόνο ένα καλό εισόδημα και μια σίγουρη θέση, αλλά και την εκπλήρωση υποκειμενικών απαιτήσεων (εργασία στην υπηρεσία της ανάπτυξης της προσωπικότητας και των ικανοτήτων του ατόμου). β) Με την έννοια ότι οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας δεν επιτρέπουν πια την αντιμετώπιση, από την πλευρά των επιχειρήσεων, της υποκειμενικότητας του εργαζόμενου ως παράγοντα δυσλειτουργίας, αλλά αντίθετα την προϋποθέτουν και την απαιτούν. Η διαδικασία αυτή οδηγεί σε μια εντονότερη διαφοροποίηση των εργασιακών καταστάσεων και της αντίληψης των συμφερόντων, και έχει ως αποτέλεσμα μια τάση εξατομίκευσης των μισθωτών εργαζομένων, με άμεσες επιπτώσεις για τη συνδικαλιστική οργάνωση και τη συνδικαλιστική πολιτική. Ο παραδοσιακός τύπος κοινωνικοποίησης μέσα από την εργασία φαίνεται, λόγω της προϊούσας «υποκειμενοποίησης» της τελευταίας, να αλλάζει, και στη βάση της συγκρότησης ταυτοτήτων να βρίσκονται περισσότερο προσωπικές απαιτήσεις και ατομικές ανάγκες αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης, παρά ένα κοινό

συμφέρον, κάποιες κοινές νοηματοδοτήσεις, που απορρέουν από κοινές καταστάσεις και εμπειρίες και παραπέμπουν σε μια κοινωνική ταυτότητα η οποία υπερβαίνει την άμεση εργασιακή κατάσταση στην επιχείρηση[96]. Έτσι, στον πυρήνα της επικεντρωμένης στο υποκείμενο ταυτότητας του στρώματος εκείνου των εργαζομένων που απαιτεί και πραγματώνει και στη μισθωτή εργασία την ικανοποίηση προσωπικών αναγκών, «δεν υπάρχει πλέον ο αυθόρμητος προσανατολισμός στη συλλογική οργάνωση και διεκδίκηση συμφερόντων, αλλά η ανάπτυξη ατομικών στρατηγικών βελτίωσης της προσφοράς της εργασιακής τους δύναμης με όρους της αγοράς» (Krauss H., 1994), κάτι που εκδηλώνεται με τη συνειδητή παραίτηση τους από μορφές συλλογικών ρυθμίσεων και με την αποστασιοποίηση τους από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Το ερώτημα, βέβαια, που τίθεται είναι αν οι συντελούμενοι μετασχηματισμοί επιτρέπουν την υπόθεση μιας ριζικής μεταμόρφωσης της εργασίας και μιας ριζικής αλλαγής της αντίληψης που διαμορφώνεται για αυτήν σε συνολικό κοινωνικό επίπεδο, και, σε συνάρτηση με αυτό, τι αυτοί σημαίνουν από τη σκοπιά της οργανωμένης εργασίας: αν σηματοδοτούν μια τάση ολοκληρωτικής υποταγής των εργαζομένων στην επιχείρηση, και γενικότερα στο κεφάλαιο, την πλήρη, δηλαδή, ενσωμάτωση τους και την εξουδετέρωση της όποιας δυνατότητας αντίστασης.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι μετασχηματισμοί αυτοί συνιστούν σήμερα μια κυρίαρχη τάση (έστω και αν είναι δύσκολο να αποτιμηθεί ποσοτικά το εύρος και οι διαστάσεις τους, που, άλλωστε, διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από επιχείρηση σε επιχείρηση, από κλάδο σε κλάδο και από χώρα σε χώρα, με αποτέλεσμα να υπάρχουν πολύ διαφορετικές εκτιμήσεις τους). Εντούτοις, οι εξελίξεις

96. Για την υπόθεση μιας προϊούσας «υποκειμενοποίησης της εργασίας» και τη σημασία της όσον αφορά τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των ατόμων και της συγκρότησης συλλογικών ταυτοτήτων βλ. Baethge M., 1991. Πρβλ. επίσης Graf C., 1998.

αποδεικνύονται στην πραγματικότητα πολύ πιο σύνθετες και πιο αντιφατικές από όσο τις εμφανίζουν προσεγγίσεις που επιχειρούν να τις ανάγουν σε έναν κοινό παρονομαστή, κατασκευάζοντας ένα «νέο», ως μια συγκροτημένη και ριζικά διαφορετική κατάσταση, το οποίο αντιπαραθέτουν, με έναν απλουστευτικό τρόπο, σε ένα «παλιό»[97]. Θα πρέπει αρχικά να επισημάνουμε ότι αυτό που περιγράφεται ως «νέο» στη σημερινή εργασιακή πραγματικότητα -και ανεξάρτητα από το ζήτημα μιας θετικής ή αρνητικής αξιολόγησης του- δεν έχει να κάνει τόσο με την εμφάνιση κάποιων καινούριων, άγνωστων στο παρελθόν, στοιχείων, όσο με το ότι τα στοιχεία αυτά βρίσκονται σήμερα στα θεμέλια της κυρίαρχης αντίληψης για την οργάνωση της εργασίας και ως εκ τούτου αποκτούν διαφορετικές ποιοτικές και ποσοτικές διαστάσεις, καθώς επηρεάζουν ακόμα και τις παραδοσιακές βιομηχανικές επιχειρήσεις. Μέχρι τώρα τα στοιχεία της δημιουργικότητας, της πρωτοβουλίας, της αυτοοργάνωσης στη μισθωτή εργασία ήταν προνόμιο και απαίτηση που αναφερόταν σε ένα πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων και συνδεόταν με πολύ συγκεκριμένες θέσεις και πολύ συγκεκριμένες επιστημονικές, καλλιτεχνικές κ.ά. δραστηριότητες (διευθυντικά στελέχη, ερευνητές, δημοσιογράφοι, ηθοποιοί κλπ.), ενώ ο κανόνας ήταν ο αποκλεισμός της υποκειμενικότητας των εργαζομένων από το χώρο εργασίας, ο χωρισμός της πνευματικής και σωματικής εργασίας, του σχεδιασμού και της εκτέλεσης, της δημιουργικότητας και του κόπου. Σήμερα, αντίθετα, στο πλαίσιο των νέων επιχειρησιακών αντιλήψεων για την παραγωγή και την εργασία, τα στοιχεία αυτά ενθαρρύνονται, απαιτούνται και, ταυτόχρονα, γίνονται αντιληπτά ως δυνατότητες από ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων που μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να εκτείνεται μέχρι και τον βιομηχανικό εργάτη. Το γεγονός, όμως, ότι ένα πολύ μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων βλέπει σήμερα την εργασία του, κατά κάποιον

97. Πρβλ., Schumann M., 2001.

τρόπο, να αναβαθμίζεται -αγνοώντας έστω τους κινδύνους που σχετίζονται με την αναβάθμιση αυτή-, δεν σημαίνει ότι έπαψαν να υπάρχουν μεγάλες περιοχές όπου εξακολουθεί πάντα να κυριαρχεί το κλασικό τεϊλορικό πρότυπο. Τόσο στο βιομηχανικό τομέα, όσο και στον τομέα των υπηρεσιών υπάρχουν μεγάλοι κλάδοι και επιχειρήσεις όπου κυριαρχεί η ανειδίκευτη, μονότονη και επαναληπτική εργασία, όπου η μετατροπή της εργασιακής δύναμης σε εργασιακή απόδοση γίνεται με τον κλασικό τρόπο των αυστηρών ελέγχων και του καταναγκασμού, όπου κανόνας είναι οι χαμηλές αμοιβές και όπου οι εργαζόμενοι δεν έχουν καμία δυνατότητα για την πραγμάτωση μέσα από την εργασία τους υποκειμενικών απαιτήσεων και αναγκών. (Κάτι που τα τελευταία χρόνια δείχνει πολλές φορές να παραγνωρίζεται όχι μόνο γιατί, στο επίπεδο της έρευνας, το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε στις αλλαγές της εργασίας, με αποτέλεσμα συχνά την αυθαίρετη γενίκευση του «νέου», αλλά και γιατί, στο επίπεδο της πολιτικής και της κοινής γνώμης, η μαζική ανεργία, η άνθηση των επισφαλών μορφών απασχόλησης και τα φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού έστρεψαν το ενδιαφέρον προς τις ομάδες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν τις οδυνηρές αυτές καταστάσεις, δημιουργώντας την εντύπωση ότι όλοι όσοι έχουν μια σταθερή απασχόληση είναι πια προνομιούχοι, ακόμα και αν εργάζονται υπό το χειρότερο καθεστώς εκμετάλλευσης και οι αποδοχές τους δεν διασφαλίζουν ούτε τα στοιχειώδη για μια αξιοπρεπή διαβίωση). Αλλά και στο εσωτερικό των κλάδων και των επιχειρήσεων που έχουν απομακρυνθεί από το κλασικό τεϊλορικό πρότυπο οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας, δεν επωφελούνται από τις αλλαγές όλοι οι εργαζόμενοι, καθώς οι νέοι τρόποι εργασίας δεν συναντώνται, κατά κανόνα, σε μια «καθαρή» μορφή, αλλά συνυπάρχουν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό με παραδοσιακούς. Ανεξάρτητα από μια τάση επανόδου σε παραδοσιακές μορφές διοίκησης («επανα-τεϊλοροποίηση»), που διαπιστώνουν τελευταία -ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις με μέτριο βαθμό διείσδυσης

των νέων τεχνολογιών στις οποίες δεν είχαν σταθεροποιηθεί οι νέες αντιλήψεις- πολλοί μελετητές των εργασιακών σχέσεων και συνδικαλιστές, οι ίδιες οι νέες στρατηγικές αξιοποίησης της εργασιακής δύναμης οδηγούν στην πόλωση των όρων και των συνθηκών εργασίας στο εσωτερικό του σταθερού πυρήνα του προσωπικού. Η σύνδεση της εργασιακής διαδικασίας με την υποκειμενικότητα των εργαζομένων, η ευέλικτη και εξατομικευμένη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου, η εξατομίκευση των αμοιβών και η σύνδεση τους με την προσωπική απόδοση δεν αφορά το σύνολο του προσωπικού. Αυτό, σε συνδυασμό με την απαξίωση ειδικοτήτων καθώς και με την κατάργηση αρμοδιοτήτων και την απώλεια προνομίων του προσωπικού των ενδιάμεσων ιεραρχικών βαθμίδων, έχει ως συνέπεια τη διάσπαση των εργαζομένων σε δύο τμήματα, των οποίων οι εργασιακές καταστάσεις αποκλίνουν όλο και περισσότερο: Από τη μια μεριά, το τμήμα εκείνο των εργαζομένων με τις υψηλές αμοιβές, τη σχετική σταθερότητα της απασχόλησης, τη δημιουργική και ενδιαφέρουσα δραστηριότητα, και τα αυξημένα περιθώρια ελευθερίας και αυτονομίας, και, από την άλλη ένα τμήμα εργαζομένων με περιορισμένης εμβέλειας, μονότονες και επαναληπτικές εργασίες (π.χ. συναρμολόγησης κομματιών, εισαγωγής στοιχείων σε υπολογιστές κλπ.), πάντα υπό αυστηρούς εξωτερικούς ελέγχους και καταναγκασμούς, με χαμηλές αμοιβές και μόνιμη ανασφάλεια, καθώς είναι εύκολο να αντικατασταθούν και η εργασιακή τους προοπτική κινείται σταθερά πλησίον της ανεργίας. Το δεύτερο αυτό τμήμα, για το οποίο η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων και η αναδιοργάνωση της εργασιακής διαδικασίας, όταν δεν οδηγεί στην απώλεια της εργασίας του, σηματοδοτεί μια περαιτέρω υποβάθμιση της θέσης του, περιλαμβάνει όλους εκείνους, υπάλληλους και εργάτες, που τα προσόντα τους -είτε λόγω χαμηλής ειδίκευσης, είτε λόγω απαξίωσης των ειδικοτήτων τους, είτε λόγω κατάργησης της θέσης τους στη διοικητική ιεραρχία- δεν ανταποκρίνονται πλέον στις νέες απαιτήσεις και στη νέα δομή της επιχείρησης.

Βέβαια, το γεγονός ότι η τάση αναδιοργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας δεν διαφοροποιεί, τουλάχιστον άμεσα και σημαντικά, την κατάσταση ενός μεγάλου μέρους των εργαζομένων, δεν αναιρεί τη σημασία των συντελούμενων αλλαγών για τον κόσμο της εργασίας, πολύ περισσότερο όταν οι επιμέρους ομάδες των εργαζομένων που θεωρούν ότι επωφελούνται από αυτές, συγκροτούν ένα συνεχώς διευρυνόμενο και δυναμικό στρώμα του εργατικού δυναμικού. Αλλά και στην περίπτωση των εργαζομένων αυτών, η διαπίστωση μιας προϊούσας υποκειμενοποίησης και μιας αποκλίνουσας από τον παραδοσιακό τύπο διαδικασίας κοινωνικοποίησης μέσα από την εργασία, δεν συνεπάγεται ότι οι ταυτότητες που συγκροτούνται σε αναφορά περισσότερο με στοιχεία ατομικών απαιτήσεων και αναγκών είναι χωρίς ρήγματα και αντιφάσεις.

Η εργασιακή κατάσταση του διαφορετικού αυτού τύπου εργαζομένου -με το υψηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων, με δυνατότητες να ασκεί πολλαπλά καθήκοντα και με ικανότητα για συνεργασία και επικοινωνία, για συγχρονισμό και εναρμόνιση της δράσης του με αυτήν των άλλων, ο οποίος, για να επωφεληθεί των ευκαιριών που προσφέρουν οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας, ενστερνίζεται την απαίτηση της επιχείρησης για την ανάπτυξη από τον ίδιο μιας επιχειρηματικής νοοτροπίας και αναλαμβάνει ως δική του υπόθεση την επίτευξη των στόχων της- είναι στην πραγματικότητα εξαιρετικά διφορούμενη και αντιφατική. Μπορεί πράγματι οι αλλαγές στην εργασιακή διαδικασία να δίνουν στον εργαζόμενο αυτόν πολύ μεγαλύτερα περιθώρια κινήσεων και αυτοοργάνωσης της εργασίας του, να του προσφέρουν δυνατότητες που μπορεί (αλλά και απαιτείται) να αξιοποιήσει υποκειμενικά, από την άλλη μεριά, ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει, όπως ήδη έχουμε επισημάνει, ούτε την εξάλειψη των εξουσιαστικών σχέσεων στην επιχείρηση, ούτε την κατάργηση της εκμετάλλευσης. Τα περιθώρια ελευθερίας και αυτονομίας, και η πραγμάτωση υποκειμενικών απαιτήσεων στην εργασία έχουν συγκεκριμένα όρια, που χαράσσονται πά-

ντα από την επιδίωξη της επιχείρησης για το μεγαλύτερο δυνατό κέρδος, και δεν υπερβαίνουν τον υπάρχοντα καταμερισμό της εργασίας, τη σχέση «εξουσίας» και «υποταγής» (*Herrschaft und Knechtschaft*), για να θυμηθούμε μαζί με τον Marcuse τον Hegel. Μιας «υποταγής» που δηλώνει «τη μόνιμη και σταθερή πρόσδεση της πρακτικής δραστηριότητας ολόκληρης της ύπαρξης στην υλική παραγωγή και αναπαραγωγή, και αυτό στην υπηρεσία μιας άλλης ύπαρξης (που είναι ακριβώς ο "εξουσιαστής") και των αναγκών της» (Marcuse H., 1965, σ. 44). Οι εργαζόμενοι μπορούν να οργανώνουν οι ίδιοι την εργασία τους, αλλά μέσα σε πλαίσια που προσδιορίζει κάποιος άλλος, και στο βαθμό ακριβώς που εκπληρώνουν τους στόχους που αυτός θέτει, που του φέρνουν, δηλαδή, κέρδη. Πρόκειται για το παράδοξο που περιγράφει ο A. Gorz (1999, σ. 99) ως ελευθερία των εργαζομένων να εκπληρώνουν τους στόχους του εργοδότη, ως διαταγή του κεφαλαίου προς τους εργαζόμενους να είναι αυτόνομα υποκείμενα, αλλά στην υπηρεσία ενός άλλου, ο οποίος ορίζει το χαρακτήρα, το στόχο και το νόημα της εργασίας τους, και του οποίου δεν θα αμφισβητήσουν ποτέ τα δικαιώματα του. Αυτό που συμβαίνει είναι ότι οι επιχειρήσεις, επιζητώντας τη μεγαλύτερη δυνατή χρήση και αξιοποίηση της εργασιακής δύναμης, εγκαθιστούν μιας νέας ποιότητας εξουσιαστική σχέση, που επιτυγχάνεται μέσω της απευθείας μεταφοράς της πίεσης και των κινδύνων της αγοράς στους εργαζόμενους. Οι εξωτερικοί έλεγχοι και καταναγκασμοί αντικαθίσταται τώρα από την εσωτερίκευση της κυριαρχίας, από τον αυτό-έλεγχο και την αυτό-πειθάρχηση των εργαζομένων, που για να ανταποκριθούν στους στόχους της επιχείρησης, και, κατά συνέπεια, για να για να διασφαλίσουν τη θέση τους και τα πλεονεκτήματα που απολαμβάνουν, είναι υποχρεωμένοι να διαμορφώνουν ολόκληρη τη ζωή τους με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να είναι ανά πάσα στιγμή και για όποια διάρκεια διαθέσιμοι στην επιχείρηση, και να δεσμεύουν όλη την ενεργητικότητα τους, όλες τις ανθρώπινες ικανότητες

τους, ολόκληρη την ύπαρξη τους σε αυτήν[98]. Σε αυτό το πλαίσιο η διεύρυνση των περιθωρίων αυτονομίας και ελευθερίας λειτουργεί ως μηχανισμός απόκρυψης της σύνδεσης μισθωτής εργασίας και εκμετάλλευσης, και συνοδεύεται από την έμπρακτη αμφισβήτηση των ρυθμίσεων ασφάλειας και προστασίας των συλλογικών συμβάσεων και του κοινωνικού κράτους: Οι εργαζόμενοι εμφανίζονται πλέον σαν αυτόνομοι μικροί επιχειρηματίες και, ως εκ τούτου, η ασυμμετρία δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, που αιτιολογούσε τις ρυθμίσεις αυτές, καθίσταται πια, όπως και οι ίδιες, άνευ νοήματος[99]. Με τον τρόπο αυτό, οι αυξημένες δυνατότητες εργασιακής ελευθερίας και αυτονομίας συνυφαίνονται και με αυξημένους κινδύνους. Κίνδυνοι που συνδέονται με μια μορφή αυτοεκμετάλλευσης των εργαζομένων και εκδηλώνονται με την χωρίς όρια πίεση για εργασία και οικονομική αποδοτικότητα, με το διαρκή εξαναγκασμό για την ανάληψη ευθυνών και τη λήψη αποφάσεων, με το μόνιμο φόβο για το «ακριβό» λάθος που μπορεί να κάνουν και για τις συνέπειες του ως προς τη θέση τους, με τον όλο και λιγότερο χρόνο για ξεκούραση, για άλλες δραστηριότητες και για κοινωνικές σχέσεις, και, γενικά, με περισσότερο αγχωτικές και επιβαρυμένες συνθήκες εργασίας, και με ένα ξεθώριασμα των ορίων μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Η αντίφαση ενός ετεροκαθοριζόμενου αυτοπροσδιορισμού, μιας αυτονομίας που είναι εξαρτημένη και απορρέει από τους στόχους, από την εξουσία, της επιχείρησης, βρίσκει έκφραση σε μια κατάσταση μεγαλύτε-

98. Πρβλ. Pongratz H., Voß G., 1998.

99. Από αυτήν την άποψη είναι αξιοπρόσεκτες οι παρατηρήσεις του *P. Haase*, διευθυντή εκπαίδευσης της Volkswagen, ότι η «μεταφορά των επιχειρηματικών αρμοδιοτήτων προς τη βάση» επιτρέπει να «εξουδετερώνονται σε μεγάλο βαθμό οι ανταγωνισμοί ανάμεσα στην εργασία και το κεφάλαιο ... Αν οι ομάδες εργασίας έχουν μια ευρεία αυτονομία για να προγραμματίζουν, να εκτελούν και να ελέγχουν τις διαδικασίες, τα υλικά, το προσωπικό και τις ειδικότητες ..., τότε έχουμε μια μεγάλη επιχείρηση αποτελούμενη από μικρούς αυτόνομους επιχειρηματίες κι αυτό είναι μια πολιτιστική επανάσταση» (εφ. *Die Zeit*, 20.10.1995 -παρατίθεται στο Gorz A., 1999, σ. 103).

ρης ελευθερίας και, ταυτόχρονα, μεγαλύτερου καταναγκασμού, περισσότερων ευκαιριών για την ανάπτυξη της υποκειμενικότητας και, ταυτόχρονα, περισσότερου φόβου, μεγαλύτερων δυνατοτήτων αυτοοργάνωσης και, ταυτόχρονα, μεγαλύτερης ανασφάλειας και άγχους [100].

Η αντιφατική αυτή κατάσταση αντανακλάται στη συνείδηση των εργαζομένων και θέτει όρια στις τάσεις υποκειμενοποίησης της εργασίας και πλήρους εξατομίκευσης, προκαλώντας επαμφοτερίζουσες αντιδράσεις. Ασφαλώς όλοι όσοι απασχολούνται υπό το νέο καθεστώς εργασίας δεν ερμηνεύουν και δεν επεξεργάζονται υποκειμενικά με τον ίδιο τρόπο την κατάσταση αυτή. Τα στοιχεία, ωστόσο, της «δουλειάς δίχως τέλος», της υπέρμετρης πίεσης και της υπερπροσπάθειας, που συγκροτούν, αντικειμενικά, συνθήκες αυτοεκμετάλλευσης, αποτελούν μέρος μιας κοινής αρνητικής εμπειρίας, που παρά τα αυξημένα περιθώρια αυτονομίας και αυτοργάνωσης, παρά τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων και τη δυνατότητα εκπλήρωσης και υποκειμενικών αναγκών στην εργασία, δεν επιτρέπει τη μετατόπιση των εργαζομένων στο στρατόπεδο συμφερόντων των ιδιοκτητών των μέσων παραγωγής. Αντίθετα δημιουργεί εν δυνάμει πεδία συλλογικότητας των εργαζομένων, έστω και αν άμεσα είναι δύσκολη, για λόγους που συνδέονται με την εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης και των εργασιακών συνθηκών, η συνάντηση των ατομικών συμφερόντων σε ένα κοινό

100. Και εδώ έχουν ενδιαφέρον οι απόψεις που διατυπώνει σε βιβλίο του ο διευθυντής της INTEL, *Andrew Grove*, για τους μηχανισμούς μέσω των οποίων η επιχείρηση, στο πλαίσιο των νέων αντιλήψεων για την εργασία, επιβάλει την εξουσία της στους εργαζόμενους: «Το σημαντικότερο καθήκον των διευθυντικών στελεχών είναι να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον μέσα στο οποίο οι συνεργάτες αποφασίζουν με πάθος ότι πρέπει να ανταποκρίνονται επιτυχώς στις απαιτήσεις της αγοράς. Ο φόβος παίζει μεγάλο ρόλο στην ανάπτυξη και διατήρηση αυτού του πάθους. Ο φόβος μπροστά στον ανταγωνισμό, ο φόβος για ένα ενδεχόμενο πτώχευσης, ο φόβος να μην κάνουν κάποιο λάθος, ο φόβος να βρεθούν στους χαμένους, μπορεί να είναι ισχυρή κινητήρια δύναμη» (παρατίθεται στο: Pickshaus K., 2000).

συμφέρον. Αυτό ισχύει -αν εξαιρέσουμε μια πολύ μικρή ομάδα μισθωτών που αναλαμβάνουν διευθυντικές αρμοδιότητες και καθήκοντα- ακόμα και για τους υψηλής ειδίκευσης υπαλλήλους, για τους «εργαζόμενους της γνώσης» στη λεγόμενη «νέα οικονομία», στους οποίους και κατεξοχήν συναντάμε τις θετικές πλευρές του «εργαζόμενου επιχειρηματία της εργασιακής του δύναμης»: τη δημιουργική εργασία, τα μεγάλα περιθώρια αυτονομίας και λήψης αποφάσεων, τις υψηλές αποδοχές κλπ., καθώς και τις αυξημένες δυνατότητες ατομικής προώθησης των συμφερόντων τους, που προκύπτουν από μια σχετικά ισχυρή θέση τους στην αγορά εργασίας. Μπορεί τα πλεονεκτήματα αυτά και τα προνόμια τα οποία τους προσφέρονται, να τους οδηγούν σε μια κατανόηση της θέσης τους ως συμμέτοχων στην επιχείρηση, στην εθελοντική παραίτηση από την ασφάλεια και προστασία των συλλογικών ρυθμίσεων και στην αποδοχή απωλειών στην ποιότητα ζωής τους (ελεύθερος χρόνος, οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις), μπορεί να δίνουν μεγαλύτερη αξία στην προσωπική ελευθερία και στην ατομικότητα από όση στην απαλλαγή από το άγχος και τον χωρίς περιορισμούς χρόνο εργασίας (Kotthoff H., 2001), αυτό δεν σημαίνει όμως ότι δεν αντιλαμβάνονται ταυτόχρονα, ακόμα και αν την αποδέχονται, την εκμετάλλευση που υποδηλώνουν οι απώλειες αυτές και που ενυπάρχει στην εργασιακή σχέση στην οποία εξακολουθούν πάντα να βρίσκονται ως μισθωτοί. Στη διφορούμενη αυτή σχέση υπάρχει, έτσι, πάντα παρόν και ένα κριτικό στοιχείο, το οποίο αναδύεται πιο έντονα όταν οι υπερβολικές απαιτήσεις της επιχείρησης καθίστανται ασύμβατες, σε κάποιες φάσης της ζωής του εργαζόμενου, με προσωπικές του ανάγκες (π.χ. δημιουργία οικογένειας). Ένα κριτικό στοιχείο που ενισχύεται επιπρόσθετα από το λανθάνοντα φόβο απώλειας του προνομιακού status ή ακόμα και της ανεργίας, που μπορεί να προκληθεί είτε από τον πολλαπλασιασμό στο εργατικό δυναμικό και την επιχείρηση των ατόμων με υψηλά προσόντα,

είτε από την οικονομική συγκυρία, την υποχώρηση της απασχόλησης, τις συγχωνεύσεις των επιχειρήσεων κλπ.[101]

Η κριτική αυτή διάσταση είναι περισσότερο εμφανής στην ευρεία ομάδα των ειδικευμένων τεχνιτών, τεχνικών, αλλά και υπαλλήλων, που τα προσόντα τους ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις της επιχείρησης και οι οποίοι επίσης επιζητούν περιθώρια ελευθερίας, αυτονομίας και δυνατότητες πραγμάτωσης υποκειμενικών αναγκών στην εργασία, αλλά για τους οποίους το εύρος των περιθωρίων αυτών είναι πολύ μικρότερο από όσο για τους υψηλά ειδικευμένους υπαλλήλους. Για τους εργαζόμενους αυτούς, οι οποίοι αξιολογούν θετικά τις έστω και περιορισμένες, αλλά σαφώς μεγαλύτερες από ότι στο παρελθόν, δυνατότητες που τους προσφέρονται, και οι οποίοι συμβάλουν ενεργά, με δική τους ευθύνη, στην επιτυχία της επιχείρησης και στην εδραίωση της νέας εργασιακής πολιτικής (επειδή δεν είναι διατεθειμένοι να επιστρέψουν στο παραδοσιακό τεϊλορικό εργασιακό καθεστώς), οι -σχεδόν εξίσου υψηλές με αυτές της προηγούμενης ομάδας- επιβαρύνσεις και κίνδυνοι από την υπέρμετρη πίεση και από την υπερβολική φθορά της εργασιακής τους δύναμης είναι μεγαλύτερης βαρύτητας και η απόσταση από τα συμφέροντα της εργοδοσίας περισσότερο ορατή.

---

101. Οι επιπτώσεις των υπερβολικών απαιτήσεων των επιχειρήσεων στην υγεία και την προσωπική ζωή, καθώς και ο φόβος μιας «απότομης πτώσης» και η συναίσθηση των πολλαπλάσιων κινδύνων που θα σήμαινε αυτή σε συνθήκες εξατομίκευσης και έλλειψης ρυθμίσεων ασφάλειας και προστασίας, φαίνεται να προβληματίζει σήμερα τους υψηλά ειδικευμένους υπαλλήλους και να τους οδηγεί, σε αρκετές περιπτώσεις, σε ένα επαναπροσανατολισμό όσον αφορά τις αντιλήψεις τους για την προώθηση των συμφερόντων τους, μετριάζοντας την ελκυστικότητα των ατομικών στρατηγικών και ενισχύοντας τις αναζητήσεις για συλλογική έκφραση των κοινών συμφερόντων και συλλογικές διασφαλίσεις, έστω και σε απόσταση από τα συνδικάτα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα από αυτήν την άποψη αποτελεί η μεγάλη ανταπόκριση που βρήκε η πρωτοβουλία προβληματισμού και κινητοποίησης του επιχειρησιακού συμβουλίου της IBM στη Γερμανία με το σύνθημα «Ο Χρόνος μου είναι η Ζωή μου», η οποία στηρίχθηκε και από το συνδικάτο μετάλλου (IG Metall). (Βλ. σχετικά Pickshaus K., 2000, Kotthoff H., 2001, καθώς και αναλυτικές πληροφορίες και κείμενα στην ιστοσελίδα της IG Metall).

Οι τάσεις υποκειμενοποίησης της εργασίας και η νέα εργασιακή πολιτική δεν σηματοδοτούν, όπως προκύπτει και από σχετικές κοινωνιολογικές έρευνες (βλ. Schumann M., 1999 και 2000), μια πλήρη εξάλειψη των δομικών στοιχείων που χαρακτηρίζουν τη συνείδηση του μισθωτού εργαζόμενου. Δεν σημαίνουν στην αντίληψη της μεγάλης πλειοψηφίας όλων αυτών των εργαζομένων την εξαφάνιση της διαφοράς των συμφερόντων και την αρμονία κεφαλαίου και εργασίας, ακόμα και αν δεν οδηγούνται πλέον αυθόρμητα σε συλλογικές μορφές διεκδίκησης των συμφερόντων και στη συνδικαλιστική δραστηριοποίηση. «Στη συνείδηση των εργαζομένων αντανακλώνται οι αντιφάσεις της πραγματικής τους ύπαρξης στην επιχείρηση, μεταξύ παραχωρήσεων συμμετοχής από τη μια, και ανασφαλειών και περιορισμών που εξακολουθούν να ισχύουν. Αποδέχονται σε μεγάλο βαθμό μια συνεργασία με την επιχείρηση και συμμετέχουν με την αναπτυγμένη αυτοσυνείδηση του έμπειρου της διαδικασίας του εξορθολογισμού στη βελτίωση της παραγωγικότητας. Εντούτοις η κριτική απόσταση προς την 'καπιταλιστική' επιχείρηση δεν εγκαταλείπεται, αλλά παραμένει και κατευθύνει και αυτή τη συμπεριφορά. (...) Έχουμε εδώ τον τύπο ενός είδους διπλής δομής: από τη μια μεριά, επί τη βάσει του αναβαθμισμένου status του έμπειρου και του ειδικού, τη μεγάλη προθυμία να καταστήσουν δική τους υπόθεση την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης και να αντιμετωπίσουν από κοινού τον εξωτερικό ανταγωνισμό, και από την άλλη, την υπάρχουσα πάντα συνείδηση μιας περιορισμένης σημασίας θέσης στην επιχείρηση. (...) Τα πλεονεκτήματα του εμπλουτισμού του περιεχομένου της εργασίας, της αυτοοργάνωσης και μιας αυξημένης ικανότητας ανταγωνισμού εντός της επιχείρησης αναγνωρίζονται πλήρως. Δεν συγχέονται όμως με μια θεμελιακή αλλαγή των προδιαγραφών και των κανόνων λειτουργίας της επιχείρησης. Συμμαχούν με το κεφάλαιο για την από κοινού προώθηση της διαδικασίας του εξορθολογισμού και κάνουν έτσι ένα σημαντικό βήμα μαζί

του. Αλλά με αυτόν τον τρόπο δεν προκύπτει από τον μισθωτό ένας εργαζόμενος επιχειρηματίας της εργασιακής του δύναμης, ο οποίος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως ισότιμο συμπαίκτη που βρίσκεται πέρα καταναγκασμών που του επιβάλλονται από την εξουσία άλλων και των συνεχιζόμενων αλόγιστων απαιτήσεων χρησιμοποίησης του. Επειδή, παρά τις αλλαγές στην επιχείρηση, συνεχίζει να υπάρχει η συνείδηση ότι εξακολουθεί πάντα να μην είναι ίσος μεταξύ ίσων, τίθενται όρια στην προσδοκία μιας ευρείας 'αστοποίησης' και μιας προϊούσας εξατομίκευσης, που ενυπάρχει και στο θεώρημα του εργαζόμενου-επιχειρηματία της εργασιακής του δύναμης» (Schumann M., 1999).

Από τη σκοπιά του συνδικαλιστικού κινήματος η μεγάλη πρόκληση είναι να κατανοήσει και να επεξεργαστεί την αντιφατική κατάσταση των ομάδων αυτών, να εντοπίσει τα σημεία που θα μπορούσαν να αποτελέσουν την αφετηρία μιας συλλογικής έκφρασης των συμφερόντων, αλλά και να επανεξετάσει πλευρές της συνδικαλιστικής οργάνωσης που την καθιστούν ξένη αν όχι απωθητική στα μάτια των «κερδισμένων» από τις αλλαγές εργαζομένων. Η προσέλκυση και οργάνωση των εργαζομένων αυτών αποτελεί κρίσιμο ζήτημα για τις μελλοντικές προοπτικές της οργανωμένης εργασίας, από τη στιγμή που, δεδομένης της τάσης διεύρυνσης και της αυξανόμενης βαρύτητας τους, μια συνεχιζόμενη αποστασιοποίηση τους από τα συνδικάτα θα οδηγεί όλο και περισσότερο στην εξασθένιση της δύναμης και της διαπραγματευτικής θέσης του κόσμου της εργασίας συνολικά, με αρνητικές συνέπειες για όλους τους μισθωτούς εργαζόμενους. Τόσο η θεωρητική ανάλυση όσο και τα αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών δείχνουν ότι, όσο και αν στον τύπο αυτό εργαζόμενου δεν αντιστοιχεί μια ανατρεπτική απέναντι στο σύστημα ταξική συνείδηση, στην πλειοψηφία τους παραμένει έντονη η επίγνωση ότι είναι πάντα αναγκαία η διεκδίκηση των συμφερόντων και ότι αυτό απαιτεί και συλλογικές μορφές δράσης (πρβλ. ό.π.). Το γεγονός ότι, στο όνομα μιας πιο αυτόνομης,

δημιουργικής και πιο καλοπληρωμένης, κατά κανόνα, εργασίας από αυτήν του παλαιού εργασιακού προτύπου, αποδέχονται το κόστος μιας σειράς απωλειών όσον αφορά την ασφάλεια τους και την ποιότητα της ζωής τους, δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχει και δεν αντιλαμβάνονται την ανάγκη της προστασίας και των διασφαλίσεων που προσφέρουν οι συλλογικές ρυθμίσεις. Παρά τις τάσεις εξατομίκευσης, γίνεται αντιληπτό ότι και η ίδια η κατοχύρωση των ατομικών ευκαιριών στη νέα ελευθερία και αυτονομία εξακολουθεί να εξαρτάται πάντα, κατά κύριο λόγο, από συσχετισμούς δύναμης και από την αποτελεσματική διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων (πρβλ. Pongratz H., Voß G., 1998). Ιδιαίτερα σήμερα που, μετά την πρώτη φάση ευρείας διείσδυσης των νέων τεχνολογιών σε πολλούς κλάδους και της άνθησης των νέων υπηρεσιών, παρατηρούνται εμφανή σημάδια κάμψης της ανάπτυξης στους χώρους αυτούς, με αποτέλεσμα, λόγω και της γενικής ανόδου του εκπαιδευτικού επιπέδου του εργατικού δυναμικού, να υποχωρεί η ζήτηση της καλά εκπαιδευμένης εργασίας, να αποδυναμώνεται η διαπραγματευτική της θέση και να περιέρχονται ή να απειλούνται από την ανεργία εργαζόμενοι που δεν είχαν ποτέ φανταστεί ότι ήταν δυνατό να ανατραπούν τόσο ξαφνικά όλα τα δεδομένα πάνω στα οποία είχαν στηρίξει έναν ιδιαίτερο και προνομιακό τρόπο ζωής, φαίνεται ότι η αναζήτηση συλλογικών μορφών έκφρασης και συλλογικής διεκδίκησης συμφερόντων δεν είναι έξω από τους υπολογισμούς του στρώματος αυτού. Ωστόσο είναι φανερό ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν μπορούν να βρουν σημεία αναφοράς σε παραδοσιακές οργανωτικές δομές και λειτουργίες, που διέπονται από μια αυστηρή ιεραρχική και γραφειοκρατική λογική, που παρέχουν μικρά περιθώρια διαλόγου και συμμετοχής, και που περιορίζουν τις πρωτοβουλίες και την ενεργητικότητα όσων μελών βρίσκονται εκτός των κυρίαρχων μηχανισμών. Ακόμα περισσότερο δεν θα μπορούσαν να βρουν σημεία αναφοράς σε μια συνδικαλιστική πολιτική η οποία, διαβλέποντας δικαιολογημένα στους

νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας την προσπάθεια υπονόμευσης των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, επιδιώκει την επιστροφή στην ασφάλεια του παλιού εργασιακού μοντέλου, στοχεύει στην ομοιογενοποίηση των συνθηκών εργασίας και ζωής, και αγνοεί την υποκειμενικότητα των εργαζομένων. Στο βαθμό που η θέση των εργαζομένων αυτών μέσα στο νέο εργασιακό μοντέλο αντιστοιχεί στην κατάσταση μιας ασταθούς ισορροπίας, ενός ασταθούς συμβιβασμού μεταξύ δυνατοτήτων και κινδύνων, μεταξύ αυτονομίας και ανασφάλειας, μεταξύ ελευθερίας και απώλειας του ελεύθερου χρόνου και της προσωπικής ζωής, το ζητούμενο από τη συνδικαλιστική πολιτική δεν μπορεί να είναι απλά η νομιμοποίηση -όπως επιχειρείται σήμερα μέσω των διάφορων μορφών «κοινωνικού διαλόγου» και «δράσεων για την απασχόληση»- ή η απόρριψη του, αλλά το να θέσει και να αντιμετωπίσει σοβαρά το ζήτημα αν το συγκεκριμένο αυτό μοντέλο, στο οποίο τα μεγαλύτερα περιθώρια ελευθερίας και αυτονομίας συνυφαίνονται με την αμφισβήτηση κοινωνικών δικαιωμάτων και διασφαλίσεων, είναι σήμερα το μόνο δυνατό. Το ζήτημα, με άλλα λόγια, αν και πώς το σημερινό επίπεδο ανάπτυξης και τεχνολογικής προόδου -παρά τις καπιταλιστικές κοινωνικές σχέσεις- μπορεί να μην αποβαίνει μόνο σε όφελος των συμφερόντων των επιχειρήσεων, αλλά να συμβάλει επίσης στη βελτίωση της εργασιακής κατάστασης του συνόλου των εργαζομένων, στη δημιουργία πιο ανθρώπινων συνθηκών εργασίας. Αν και πώς μεγαλύτερα περιθώρια ελευθερίας και αυτονομίας μπορεί να πραγματώνονται, χωρίς ταυτόχρονα να διακυβεύονται τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα και οι μέχρι σήμερα κατακτήσεις του εργατικού κινήματος.

Συμπερασματικά μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι αλλαγές των τελευταίων δεκαετιών στη σύνθεση και τα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας υποχρεώνουν το συνδικαλιστικό κίνημα -το οποίο διατρέχει σήμερα τον κίνδυνο να περιορίζεται όλο και περισσότερο στην οργάνωση και εκπροσώπηση των χώρων της

παραδοσιακής βιομηχανικής εργασίας και της δημόσιας απασχόλησης, που η αναλογία τους στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης τείνει συνεχώς να μειώνεται-, στην αναζήτηση νέων, διαφορετικών από αυτές του παρελθόντος, οργανωτικών και πολιτικών απαντήσεων. Απαντήσεων που θα του επιτρέψουν να ανακόψει την πτωτική τάση των μελών του και της συνδικαλιστικής πυκνότητας, να ανακτήσει την αξιοπιστία και την αντιπροσωπευτικότητα του, και να ενεργοποιήσει όλες τις απαιτούμενες δυνάμεις για μια αποτελεσματική αντίσταση στην εν εξελίξει επίθεση του κεφαλαίου στην εργασία. Η ανάγκη προσέλκυσης και οργάνωσης τόσο των νέων δυναμικών στρωμάτων των εργαζομένων, όσο και του χώρου της ανεργίας, των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης, αλλά και αυτού των μικρών επιχειρήσεων που πολλαπλασιάζονται λόγω της τάσης συρρίκνωσης της μεγάλης επιχείρησης και μεταφοράς μιας σειράς λειτουργιών της σε άλλες περιφερειακές επιχειρήσεις, απαιτεί από τα συνδικάτα την επανεξέταση της οργανωτικής τους πολιτικής και των πολιτικών εκπροσώπησης συμφερόντων, έτσι ώστε, να μπορέσουν να ανοιχθούν στις ιδιαίτερες ανάγκες και τα συμφέροντα και αυτών των ομάδων, και να μην παρεμποδίζονται εσωτερικά οι δυνατότητες τους να ανταποκριθούν στις σύγχρονες προκλήσεις. Μια τέτοια προσπάθεια φέρνει βέβαια τα συνδικάτα αντιμέτωπα -και αυτό ανεξάρτητα από τις δυσκολίες που αντικειμενικά παρουσιάζει η οργάνωση των συγκεκριμένων ομάδων- με το πρόβλημα της οργάνωσης της αλληλεγγύης μεταξύ των διαφορετικών επιμέρους ομάδων των εργαζομένων. Με το γνωστό δίλημμα μεταξύ μεγέθους και ισχύος (Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ.153-155), μεταξύ του εύρους των προς εκπροσώπηση συμφερόντων και της δυνατότητας σύνθεσης τους σε ένα ενιαίο πρόγραμμα, που να μπορεί να διασφαλίζει την κοινή και πειθαρχημένη δράση του κινήματος και τη διαπραγματευτική του ισχύ. Στη σημερινή σύνθετη εργασιακή πραγματικότητα, που χαρακτηρίζεται από τη συνύπαρξη ποικί-

λων τρόπων οργάνωσης της εργασίας -ακόμα και μέσα στην ίδια επιχείρηση- και πολλών και διαφορετικών μορφών απασχόλησης, και, ως εκ τούτου, από την έντονη διαφοροποίηση της αντικειμενικής δομής των συμφερόντων των εργαζομένων, η επιτυχία και το μέλλον των συνδικάτων θα εξαρτηθεί από την ικανότητα τους να ενσωματώσουν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τα πολλά και ποικίλα συμφέροντα και, ταυτόχρονα, να αποφύγουν τον κίνδυνο μιας συντεχνιακής άρθρωσης των συμφερόντων αυτών. Από την ικανότητα τους, δηλαδή, να ανταποκριθούν στις ιδιαίτερες απαιτήσεις των επιμέρους ομάδων των εργαζομένων και, ταυτόχρονα, να οργανώσουν την αλληλεγγύη μεταξύ τους, αποφεύγοντας τον κίνδυνο ανάπτυξης μιας εγωιστικής αλληλεγγύης της ομάδας που αποκλείει τους άλλους.

β. Εξατομίκευση και μεταστροφή των αξιών

Ο κόσμος της εργασίας δεν αλλάζει σήμερα μόνο λόγω των μετασχηματισμών στο πεδίο της οικονομίας. Αλλάζει και λόγω ταυτόχρονων μεταβολών που συντελούνται ταυτόχρονα και στο κοινωνικοπολιτισμικό επίπεδο, οι οποίες, παρότι συνδέονται στενά με τις αλλαγές στο πεδίο της υλικής παραγωγής της κοινωνικής ζωής, δεν βρίσκονται σε μια απλή αιτιακή σχέση με αυτές, και οι οποίες διαφοροποιούν τις νοηματοδοτήσεις και τις αξίες που συνδέονται με την εργασία, την κοινωνία και τη ζωή. Από μια κοινωνιολογική σκοπιά οι μεταβολές αυτές περιγράφονται σήμερα ως «μεταστροφή των αξιών», έννοια υπό την οποία κατανοούνται σημαντικές αλλαγές στον τρόπο ζωής και την καθημερινή συνείδηση των ανθρώπων, στις κοσμοαντιλήψεις και τις προσδοκίες τους, στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τα συμφέροντα τους και τον τρόπο που τα διεκδικούν. Ο ελεύθερος χρόνος, οι ανθρώπινες σχέσεις, η ατομική ελευθερία, η προσωπική ευτυχία, η αυτονομία και η προσωπική αυτοπραγμάτωση, είναι ζητήματα τα οποία -πέρα από την οικονομική εξασφάλιση, από την εργασιακή ασφάλεια, το μισθό κλπ.- μπορούν στη σύγχρονη εποχή να απασχολούν και το μεγάλο μέρος των μελών της κοινωνίας, που είναι οι μισθωτοί εργαζόμενοι, και κατέχουν πράγματι κεντρική θέση στο αξιακό τους πλαίσιο. Το ίδιο συμβαίνει, όπως έχουμε δει, και με το εντονότερο ενδιαφέρον τους για το περιεχόμενο και την ποιότητα της εργασίας, με την επιθυμία για την πραγμάτωση υποκειμενικών απαιτήσεων σε αυτήν, για την ανάπτυξη της ατομικότητας τους και για την προσωπική ολοκλήρωση μέσα από αυτήν.

Οι αλλαγές αυτές στις νοηματοδοτήσεις και τις αξίες επηρεάζουν ποικιλοτρόπως τα συνδικάτα, καθώς, όπως και οι διαφοροποιήσεις της αντικειμενικής δομής των συμφερόντων, θέτουν επίσης υπό αμφισβήτηση προσανατολισμούς, μορφές οργάνωσης και

λειτουργίας τους, ύφος και τρόπους σκέψης που παραδοσιακά επικρατούν σε αυτά. Οι προκλήσεις και τα προβλήματα, ωστόσο, που προκύπτουν για τη συνδικαλιστική οργάνωση από τις εν λόγω αλλαγές, δεν εξαντλούνται σήμερα στη διαφοροποίηση της νοοτροπίας των εργαζομένων, στην πολλαπλότητα των αντιλήψεων και στην ανάπτυξη μιας διαφορετικής κουλτούρας, που αποκλίνει από παραδοσιακές συνδικαλιστικές αντιλήψεις και πρακτικές για τα καθήκοντα της οργάνωσης, για τη συμμέτοχή και το ρόλο των μελών σε αυτήν κλπ. Συνίσταται κυρίως, στο ότι κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες του 20ου και στις αρχές του 21ου αιώνα, αυτές συνδέονται με μια έκπτωση των κοινωνικών αξιών, με μια αυξανόμενη τάση εξατομίκευσης και υποχώρησης των αξιών της συλλογικότητας και της αλληλεγγύης. Με την καλλιέργεια και ανάπτυξη μιας εγωιστικής ηθικής, η οποία σε συνδυασμό με κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που ωθούν σε μια γενικότερη κοινωνική αποδιοργάνωση, ενισχύει και τις τάσεις διάρρηξης της ενότητας και της συνοχής των μισθωτών εργαζομένων.

Πολλές από τις μεγάλες αλλαγές που διαπιστώνονται σήμερα στην καθημερινή ζωή και συνείδηση των ανθρώπων έχουν τις ρίζες τους στη μεταπολεμική περίοδο της μεγάλης οικονομικής ανάπτυξης και του κεϋνσιανού κοινωνικού κράτους. Η πλήρης απασχόληση, η αύξηση των εισοδημάτων, η μείωση του χρόνου εργασίας, η άνοδος του επιπέδου εκπαίδευσης και, γενικά, η άνοδος του βιοτικού επιπέδου, αλλά κυρίως οι ρυθμίσεις προστασίας της εργασίας και η ανάπτυξη των κοινωνικών δικαιωμάτων, που επέκτειναν την έννοια του πολίτη αγκαλιάζοντας όλο τον κόσμο της μισθωτής εργασίας, μετέβαλαν τις ατομικές υλικές και πολιτισμικές ανάγκες του και δημιούργησαν τους υλικούς όρους για τη διεύρυνση των επιλογών και των δυνατοτήτων του όσον αφορά τη διαμόρφωση της ζωής, την ατομική κατανάλωση, τον ελεύθερο χρόνο κλπ. Με την απελευθέρωση της μεγάλης μάζας των εργαζομένων από την κατάσταση της ανέχειας και της ανασφάλειας, οι τρόποι ζωής διαφοροποιούνται

και πολλαπλασιάζονται, το παραδοσιακό κοινωνικό περιβάλλον της εργατικής τάξης σταδιακά διαλύεται, το ενδιαφέρον για ζητήματα που δεν συνδέονται άμεσα με την υλική επιβίωση γίνεται εντονότερο. Η σχέση μεταξύ εργασίας και σπιτιού, μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού χώρου αλλάζει, η ζωή ιδιωτικοποιείται και, μαζί, υποχωρεί σταδιακά η παραδοσιακή συνοχή και ενότητα των εργαζομένων, η οποία δεν πήγαζε μόνο από την εμπειρία ότι μόνο μέσα από την κοινή τους δράση μπορούν να βελτιώσουν τη θέση τους, αλλά και από μια κοινή κουλτούρα που διαμόρφωναν οι συνθήκες της ζωής τους. Από το ότι -ιδιαίτερα οι βιομηχανικοί εργάτες, που αποτελούσαν τη ραχοκοκαλιά του συνδικαλιστικού κινήματος- ζούσαν διαφορετικά από τους «άλλους», είχαν διαφορετικές προσδοκίες, κατοικούσαν σε διαφορετικούς χώρους, φορούσαν διαφορετικά ρούχα και η καθημερινότητα τους εκτυλισσόταν, σε ένα μεγάλο βαθμό, στο δημόσιο χώρο, αφού ο ιδιωτικός ήταν ανεπαρκής[102]. Μπορεί η κοινή εμπειρία μιας καταναγκαστικής εργασίας στην υπηρεσία ενός άλλου, η επίγνωση της ατομικής αδυναμίας, αλλά και η ανάγκη συνεργασίας που επιβάλει η ίδια η εργασιακή διαδικασία, να εξακολουθούν να σφραγίζουν πάντα την υποκειμενικότητα τους[103], από την άλλη όμως μεριά, η διεύρυνση των επιλογών και των δυνατοτήτων τους, και η ανάπτυξη μιας μαζικής καταναλωτικής κοινωνίας, στο πλαίσιο της οποίας τα άτομα «οδηγούνται στο να πιστέψουν ότι είναι σε θέση να οικοδομήσουν ατομικά και ανταγω-

102. Πρβλ. Hobsbawm E., 2002, σ. 391-394, όπου και μια συνοπτική περιγραφή των αλλαγών στη ζωή της εργατικής τάξης κατά την περίοδο του μεταπολεμικού κοινωνικού κράτους.

103. Για το ζήτημα μιας τυπικής για τη μισθωτή εργασία δομικής «ταξικής υποκειμενικότητας» που δεν ταυτίζεται με την «ταξική συνείδηση», αλλά που υπερβαίνει την αντικειμενική διαφοροποίηση των συμφερόντων των εργαζομένων και δεν εξαφανίζεται μαζί με τη διαφοροποίηση των τρόπων ζωής τους, με το ότι πια «δεν κατοικούν στις ίδιες περιοχές, δεν ψηφίζουν τα ίδια κόμματα, δεν φοράνε τα ίδια ρούχα, δεν τραγουδάνε τα ίδια τραγούδια, δεν έχουν τις ίδιες συνήθειες κλπ.», βλ. Krauss H., 1994.

νιστικά τη διαφοροποιητική κοινωνική τους ταυτότητα» (Τσουκαλάς Κ., 1991, σ. 589), δημιουργεί τις συνθήκες για την ανάπτυξη και στο εσωτερικό του κόσμου της εργασίας ατομικών οικονομικών συμπεριφορών και οδηγεί σε έναν περισσότερο υπολογιστικό-ωφελιμιστικό προσανατολισμό. Η αντινομία, από τη μια πλευρά ως μισθωτοί να βιώνουν και να δυσανασχετούν για μια καταπιεστική και αλλοτριωτική εργασιακή κατάσταση, που τους ωθεί στη συλλογικότητα και την αλληλεγγύη, και, από την άλλη, ως καταναλωτές να πιστεύουν ότι μπορούν να βρουν την ατομική αυτοπραγμάτωση τους μετά την εργασία και έξω από αυτήν, αποτυπώνεται και στη συλλογική τους συμπεριφορά και δράση. Οι εργαζόμενοι παραμένουν σε ένα μεγάλο βαθμό οργανωμένοι στα συνδικάτα, αλλά η συνδικαλιστική δραστηριοποίηση δεν αναφέρεται πια τόσο στη συλλογική έκφραση συμφερόντων που έχουν να κάνουν με μια κοινή μειονεκτική κατάσταση, την οποία επιδιώκουν από κοινού και για όλους να αλλάξουν. Συνδέεται λιγότερο με το όραμα μιας διαφορετικής κοινωνίας, και προσανατολίζεται περισσότερο στη βελτίωση της θέσης των επιμέρους ομάδων και κατηγοριών τους μέσα σε αυτήν. Τα συνδικάτα γίνονται έτσι όλο και περισσότερο εργαλείο για τη διεκδίκηση από τις επιμέρους ομάδες συγκεκριμένων, οικονομικών κυρίως, συμφερόντων που συνδέονται με τη θέση και τα χαρακτηριστικά της κάθε ομάδας. Η δυσανασχέτηση, οι διαμαρτυρίες και οι αντιστάσεις που πηγάζουν από την κοινή θέση την οποία προσδιορίζει η μισθωτή σχέση, εξακολουθούν ασφαλώς να υπάρχουν, τιθασεύονται όμως σε ένα μεγάλο βαθμό μέσω της ικανοποίησης των υλικών απαιτήσεων που προβάλουν οι επιμέρους ομάδες, κάτι που καθιστά δυνατό η οικονομική ανάπτυξη. («Η δυσανασχέτηση μετατράπηκε σε ζήτηση και ρυθμίζεται μέσω των ετήσιων διαπραγματεύσεων του μισθού», Holloway J., 1996). Οι εργατικές διεκδικήσεις χάνουν σε ένα μεγάλο βαθμό την ηθική τους διάσταση, αποκόπτονται από ένα ηθικό ιδεώδες και την ελπίδα για έναν καλύτερο κόσμο, και επικεντρώνονται, κυρίως, στην ικανοποίηση άμεσων επιμέρους οικονομικών συμφερόντων.

Με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης και τις δομικές και ιδεολογικές αλλαγές που συντελούνται από τη δεκαετία του ’70, τα φαινόμενα της εξατομίκευσης, της υποκειμενοποίησης, της υποχώρησης της συλλογικότητας και της αλληλεγγύης -τα οποία άργησαν να γίνουν αντιληπτά από τα συνδικάτα, αλλά είχαν αρχίσει ήδη να τους δημιουργούν προβλήματα-, παίρνουν άλλες διαστάσεις, και συνδέονται με μια γενικευμένη κοινωνική και πολιτισμική κρίση. Στις συνθήκες που τώρα διαμορφώνονται, με την αυξανόμενη εμπορευματοποίηση όλων των πεδίων της κοινωνικής ζωής, τη συρρίκνωση του δημόσιου χώρου και των πλαισίων επικοινωνίας και κοινωνικότητας -που υποκαθίστανται από τα πανίσχυρα ιδιωτικά μέσα μαζικής επικοινωνίας-, με την αποθέωση του ατομικισμού και την καλλιέργεια της αντίληψης ότι «όλα επιτρέπονται» αρκεί να είναι κανείς «επιτυχημένος», τα φαινόμενα αυτά εντείνονται και οδηγούν, όπως έχουμε επισημάνει, σε μια κρίση ιδεών και αξιών, σε κρίση των κάθε μορφής συλλογικοτήτων που δημιουργούν δεσμεύσεις και υποχρεώσεις, αλλά και σε μια κρίση προσανατολισμού των ίδιων των ατόμων, η οποία ανοίγει το δρόμο για την εξάπλωση αντιδημοκρατικών, ρατσιστικών, εθνικιστικών και θρησκευτικών φονταμενταλιστικών απόψεων. Αν στο πλαίσιο του κεϋνσιανού κοινωνικού κράτους οι τάσεις μιας μεγαλύτερης εξατομίκευσης και υποκειμενοποίησης δεν οδηγούσαν στη διάβρωση της κοινωνικής συνοχής, την οποία εγγυάτο (παρ’ ότι οι οικονομικές ανισότητες διατηρούνταν και δεν θιγόταν στον πυρήνα της η άνιση κατανομή του εισοδήματος) η συμμετοχή όλων των πολιτών σε ένα ενιαίο συμβολικό σύστημα αξιών και σε ένα σύστημα καθολικής κοινωνικής προστασίας, που διασφάλιζε σε ένα μεγάλο βαθμό «ότι τα μέλη της κοινωνίας δεν θα οδηγούνται σε εξαθλίωση, αρρώστια, εκπόρνευση κλπ, ότι θα είναι οικονομικά δραστήρια και θα συμμετέχουν στην πολιτική διαδικασία» (Ψυχοπαίδης Κ., 1997, σ. 221), δεν συμβαίνει το ίδιο σήμερα. Καθώς η αποδυνάμωση των προστατευτικών ρυθμίσεων

αφήνει τα άτομα έκθετα στους κινδύνους της αγοράς, οι τάσεις αυτές οδηγούν στην όξυνση του κοινωνικού ανταγωνισμού και έχουν ως επακόλουθο τη φτώχεια και την κοινωνική περιθωριοποίηση ενός μεγάλου τμήματος του πληθυσμού. Υπό συνθήκες, ωστόσο, που αμφισβητούνται οι κοινωνικές αξίες οι οποίες δεν θα καθιστούσαν κάτι τέτοιο ανεκτό, που προάγεται μια κατανόηση της κοινωνίας σαν ένα απλό σύνολο ανταγωνιζόμενων μεταξύ τους ατόμων, και που ο κοινωνικός κατακερματισμός παρουσιάζεται -και σε ένα μεγάλο βαθμό καθίσταται αποδεκτός- σαν κάτι φυσιολογικό, το κοινωνικό ζήτημα που δημιουργείται από τη φτώχεια, την περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό ενός μεγάλου μέρους της κοινωνίας δεν θεματοποιείται ως τέτοιο. Αντίθετα, προσωποποιείται και τείνει να γίνεται αντιληπτό με όρους όπως «ικανοί» και «ανίκανοι», «χρήσιμοι» και «άχρηστοι» κλπ. Η διαίρεση της κοινωνίας σε «κερδισμένους» και «χαμένους» που παράγει ένας τεχνολογικά αναπτυγμένος και χωρίς φραγμούς καπιταλισμός, εμφανίζεται σαν ένας φυσιολογικός διαχωρισμός σε «'χρήσιμους-ενταγμένους' και 'άχρηστους-ανένταχτους'» (Τσουκαλάς Κ., 2000γ), με τους πρώτους να οδηγούνται να πιστεύουν στην ιδία ευθύνη των δεύτερων για την κατάστασή τους και να βλέπουν σε αυτούς μια απειλή για την προσωπική τους εξασφάλιση και ευημερία, είτε με την έννοια του οικονομικού κόστους που σημαίνει η συντήρηση τους (κοινωνική πολιτική), είτε με την έννοια των επικίνδυνων κοινωνικά ομάδων. Έτσι, την ίδια στιγμή που οξύνονται οι κοινωνικές ανισότητες και αντιθέσεις, πλήττονται τα δικαιώματα και οι κατακτήσεις των εργαζομένων, και περιέρχονται σε αβεβαιότητα για το μέλλον τους και αυτοί οι σήμερα κατέχουν μια σταθερή απασχόληση -μια κατάσταση που δημιουργεί αντικειμενικά κοινούς τόπους νέων συλλογικοτήτων-, ενισχύονται συγχρόνως οι τάσεις αποσυλλογικοποίησης, που είχαν διαφανεί την πρώτη μεταπολεμική περίοδο, με συνέπεια να υποχωρεί περαιτέρω η συνοχή και η ενότητα της κοινωνικής βάσης των συνδικάτων, και να συρρικνώνεται η δύναμη τους. Μια εξέλιξη που δεν έχει πια να κάνει με τη μεταπολεμική

γενική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των μελών της κοινωνίας και τη συνεχή διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων, στο πλαίσιο ενός προστατευτικού συστήματος καθολικών ρυθμίσεων, αλλά -σε συνάρτηση και με τις αλλαγές στην εργασιακή διαδικασία- με την επικράτηση αντιλήψεων ότι οι συλλογικές ρυθμίσεις και δεσμεύσεις περιορίζουν τα άτομα, με την αμφισβήτηση και καταγγελία από τις κυρίαρχες ιδεολογίες της αλληλεγγύης και της συλλογικότητας ως μορφών ανελευθερίας, με τη συρρίκνωση του δημόσιου χώρου και τη συστηματική καταστροφή των δυνατοτήτων ανάπτυξης ενός κριτικού δημόσιου λόγου. Καθώς τώρα τα κοινωνικά προβλήματα μεταμορφώνονται σε προβλήματα που ο καθένας οφείλει να επεξεργάζεται και να αντιμετωπίζει ατομικά, καθώς η εξατομίκευση και η υποκειμενοποίηση δημιουργούν τη φαινομενική αίσθηση κατάκτησης μιας ξεχωριστής ατομικότητας και υποκειμενικότητας (που στην πραγματικότητα ετεροκαθορίζεται και ομοιογενοποιείται από τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, τη βιομηχανία του πολιτισμού και τους μηχανισμούς επιβολής καταναλωτικών προτύπων), και τα πλαίσια επικοινωνίας και κοινωνικότητας στο εσωτερικό της εργατικής τάξης διαβρώνονται, οι δημιουργούμενοι νέοι τόποι ανάπτυξης συλλογικότητας δεν βρίσκουν έκφραση σε μια αντίστοιχη συλλογική συνείδηση και δεν μπορούν να οδηγήσουν, τουλάχιστον άμεσα, στην άρθρωση κοινών συμφερόντων.

Οι οικονομικοί, κοινωνικοί και πολιτισμικοί μετασχηματισμοί που περιγράψαμε, και οι αλλαγές που αυτοί επιφέρουν στη κοινωνική βάση του σ.κ., συνθέτουν μια πραγματικότητα στην οποία δοκιμάζονται σήμερα τόσο οι παραδοσιακές συνδικαλιστικές πρακτικές και λειτουργίες, όσο και, γενικότερα, διαμορφωμένες υπό διαφορετικές συνθήκες αντιλήψεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα και για την οργάνωση της συνδικαλιστικής αλληλεγγύης. Μολονότι σε πολλές προσεγγίσεις των μετασχηματισμών και αλλαγών αυτών μπορεί κανείς, όπως έχουμε επισημάνει, να διαπιστώσει μια υποεκτίμηση της κεντρικότητας που κατέχει πάντα

η εργασία στη ζωή των ανθρώπων και της συνεκτικής δύναμης που αυτή εξακολουθεί να διατηρεί (και μια υπερεκτίμηση αντίστοιχα των φαινομένων της εξατομίκευσης και της υποκειμενοποίησης), είναι αναμφισβήτητο ότι τα συνδικάτα έχουν να κάνουν στη σημερινή εποχή με ένα κόσμο της εργασίας πολύ πιο σύνθετο και πιο έντονα διαφοροποιημένο από ότι στο παρελθόν. Έναν κόσμο όμως, ταυτόχρονα, ο οποίος τείνει να πολώνεται σε δύο μεγάλα τμήματα με διαφορετικά επίπεδα αναπαραγωγής, με αποκλίνουσες συνθήκες και όρους ζωής, με διαφορετικές ανάγκες, αγωνίες, υποκειμενικές απαιτήσεις και προσδοκίες, με αποκομμένες εν πολλοίς τις γέφυρες επικοινωνίας τόσο μεταξύ τους όσο και στο εσωτερικό τους, και με περιχαρακωμένες, απέναντι στον «άλλο», στάσεις και συμπεριφορές. Από τη μια, στο τμήμα εκείνο των εργαζομένων που έχει μια σχετικά σταθερή εργασία και που έχει κατακτήσει ένα σχετικά υψηλό επίπεδο ζωής, ή, τουλάχιστον, δεν αντιμετωπίζει άμεσα βιοποριστικά προβλήματα. Ένα τμήμα που έχει, έτσι, τη δυνατότητα να προσανατολίζεται και σε ενδιαφέροντα πέρα των άμεσων υλικών αναγκών, στο χώρο των λεγόμενων «μετα-υλιστικών αξιών», και που σε ένα σημαντικό ποσοστό του αναζητά στην ίδια την εργασία, όχι μόνο τη σταθερότητα και το εισόδημα, αλλά και την ικανοποίηση υποκειμενικών απαιτήσεων και φιλοδοξιών, ενώ τα προβλήματα του, όσον αφορά την εργασία, σχετίζονται κυρίως, με την έλλειψη ελεύθερου χρόνου, με το εργασιακό άγχος και την υπέρμετρη πίεση. Για ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων αυτών, για αυτούς που πιστεύουν ότι, αν δεν ευνοούνται, τουλάχιστον δεν θίγονται από τις νέες εργασιακές πολιτικές και την αμφισβήτηση των συλλογικών ρυθμίσεων -παραγνωρίζοντας τους κινδύνους και την αβεβαιότητα για το αύριο που και για αυτούς περικλείουν-, είναι δύσκολη στο σημερινό περιβάλλον η αναγνώριση της κοινότητας των συμφερόντων τους με αυτούς που χαρακτηρίζονται ως «άχρηστοι-ανέντακτοι», με τους άνεργους, τους φτωχούς και τους αποκλεισμένους, ενώ, παράλληλα, ο τρόπος εργασίας και ζωής τους

κάνει να τους φαίνεται ξένη η παραδοσιακή οργανωτική και πολιτική κουλτούρα των συνδικάτων, γεγονός που επίσης δυσκολεύει τη συνδικαλιστική συμμετοχή τους και μια μετάβαση το Εγώ στο Εμείς. Από την άλλη, στο τμήμα εκείνο που περιλαμβάνει τους άνεργους και την επισφαλή απασχόληση, αυτούς που βρίσκονται μονίμως υπό την απειλή της ανεργίας, τους ευκαιριακά εργαζόμενους, τους υποαπασχολούμενους και τους απασχολούμενους με συμβάσεις περιορισμένης διάρκειας, τους περιπλανώμενους εργαζομένους και την απασχόληση στα προγράμματα δημιουργίας επιδοτούμενων θέσεων εργασίας, στο τμήμα των ανειδίκευτων και από-ειδικευμένων, των λιγότερο «προικισμένων», των ανεπαρκώς καταρτισμένων νέων και γυναικών, των μεταναστών, των ανθρώπων με σωματικές ή πνευματικές δυσκολίες. Ένα τμήμα του κόσμου της εργασίας εγκλωβισμένο στη φτώχεια, την αβεβαιότητα και το φόβο, αλλά ταυτόχρονα ανίκανο να αντισταθεί και να αντιδράσει από μόνο του στις πολιτικές που το οδηγούν στα όρια της εξαθλίωσης, καθώς τα άτομα που πλήττονται, αντιμετωπίζονται και ωθούνται να βλέπουν τον εαυτό τους ως υπαίτιο της κατάστασης τους, ως ανάξιο και αποτυχημένο, καθώς στιγματίζονται ηθικά και αυτοστιγματίζονται, οδηγούμενα σε μια προσωπική κρίση και στην ντροπή[104]. Όντας αυτοταπεινωμένος, φοβισμένος, περιθωριοποιημένος και απογοητευμένος, ο κόσμος αυτός δεν είναι, κατά κανόνα, σε θέση

104. «Η ντροπή τους εμποδίζει να έχουν οποιαδήποτε άλλη αντίδραση, εκτός από την ταπεινωτική αποδοχή της τύχης τους. Γιατί τίποτα δεν αδυνατίζει, δεν παραλύει, όσο η ντροπή. Η ντροπή μεταμορφώνει ριζικά, σκοτώνει την ενεργητικότητα, φέρνει την αλλοτρίωση, μετατρέπει σε θύματα όσους πάσχουν απ' αυτή, γι' αυτό οι εξουσίες έχουν συμφέρον να την προωθούν και να την επιβάλλουν. Η ντροπή επιτρέπει στις εξουσίες να ψηφίζουν νόμους χωρίς να συναντούν εμπόδια και να τους καταστρατηγούν χωρίς να φοβούνται καμιά διαμαρτυρία. Η ντροπή είναι εκείνη που δημιουργεί το αδιέξοδο, που εμποδίζει κάθε αντίσταση, που κάνει τους ανθρώπους να μην τολμούν ν' αντικρίσουν την πραγματικότητα, να μην τολμούν να την απομυθοποιήσουν, να την αντιμετωπίσουν. Η ντροπή αποσπά την προσοχή των ανθρώπων απ' όλα όσα θα τους επέτρεπαν να αντισταθούν και να απαιτήσουν μια πολιτική αντιμετώπιση του παρόντος. Η ντροπή επίσης επιτρέπει την εκμετάλλευση αυτής της μοιρολατρίας, καθώς και του δηλητηριώδους πανικού, στη δημιουργία του οποίου συμβάλλει η ίδια» (Forrester V., 1997, σ. 18).

να αναπτύξει ο ίδιος συλλογικές συμπεριφορές, να οργανωθεί σε δικά του συλλογικά μορφώματα, αλλά και να βρει πρόσβαση στις υπάρχουσες συνδικαλιστικές δομές και πολιτικές που είναι προσαρμοσμένες στον κανονικά απασχολούμενο μισθωτό, με συνέπεια να οδηγείται σε πολλές περιπτώσεις στη συντηρητικοποίηση, το μηδενισμό, την απόρριψη των θεσμοποιημένων συλλογικών εκφράσεων, και να καθίσταται ευάλωτος στη ρατσιστική και ακροδεξιά δημαγωγία, που εμφανίζεται έτσι «να ανταγωνίζεται μια συνδικαλιστική και συλλογική-συνεταιρική προοπτική» (Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ.136).

Η κατάσταση αυτή καθιστά φανερό ότι το συνδικαλιστικό κίνημα δεν μπορεί να υπολογίζει πλέον σε «δεδομένους» για τα συνδικάτα εργαζόμενους, σε μια, ως ένα βαθμό, αυθόρμητη, «μηχανική αλληλεγγύη»[105] που πηγάζει από τις κοινές συνθήκες εργασίας και ζωής τους, όπως επίσης και ότι ένα μοντέλο συνδικαλιστικής ενσωμάτωσης των εργαζομένων το οποίο στηρίχθηκε στην εκπροσώπηση αιτημάτων των επιμέρους ομάδων και κατηγοριών τους έχει εξαντλήσει τη δυναμική του. Όσο και αν οι αλλαγές που συντελούνται δεν εξαλείφουν τα κοινά ταξικά χαρακτηριστικά και δεν δικαιολογούν, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, το λόγο περί εξαφάνισης της εργατικής τάξης, όσο και αν η σημερινή επιθετική στρατηγική του καπιταλισμού, που αποσταθεροποιεί συνολικά την εργασία, κάνει όλο και περισσότερους εργαζόμενους να αντιλαμβάνονται την εξάρτηση της ύπαρξης τους από τις τυχαιότητες της αγοράς και αρχίζει να ανησυχεί και τα άτομα εκείνων των «προνομιούχων» ομάδων που πιστεύουν ότι μπορούν ατομικά να διασφαλίζουν το κατακτημένο επίπεδο ζωής τους και τη θέση τους, τα συνδικάτα δεν μπορούν να προσδοκούν σήμερα μια ανάκαμψή τους χωρίς μια δική τους διαφορετική, σύγχρονη, προσέγγιση

105. Για την έννοια της «μηχανικής αλληλεγγύης» που διατύπωσε ο Durkheim, βλ. αναλυτικά Hyman R., 2000.

των νέων δεδομένων, χωρίς να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τη δυναμική των σύγχρονων εξελίξεων και χωρίς να τους διευκολύνουν να αναπτύξουν και πάλι τη συλλογικότητα τους. Χωρίς, με άλλα λόγια, να ξανασυζητήσουν τι μπορεί να παρακινήσει και να εμπνεύσει σήμερα τους εργαζόμενους να γίνουν μέλη τους, χωρίς να αντιταχθούν στις πολιτικές και τις ιδεολογίες που διαβρώνουν τις κοινωνικές αξίες και καταστρέφουν τις σχέσεις επικοινωνίας και κοινωνικότητας των ανθρώπων, χωρίς να ξανασκεφτούν τη δυνατότητα οργάνωσης μια νέας αλληλεγγύης μεταξύ των ισχυρών και των αδύναμων ομάδων των εργαζομένων.

Β. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Στις ενότητες που προηγήθηκαν εξετάσαμε τις αλλαγές τις οποίες έχουν επιφέρει στην κοινωνική βάση των συνδικάτων οι μετασχηματισμοί που συντελούνται τις τελευταίες δεκαετίες στην οικονομία και γενικότερα στο κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο. Η πίεση όμως για αλλαγές στα συνδικάτα προέρχεται και από τις μεταβολές στο εξωτερικό τους, από τις μεταβολές στο θεσμικό και πολιτικό περιβάλλον μέσα στο οποίο αυτά δραστηριοποιούνται και με το οποίο βρίσκονται σε μια συνεχή σχέση αλληλεπίδρασης. Οι εξελίξεις από τα μέσα της δεκαετίας του ’70 οδηγούν στην αποσταθεροποίηση των προσανατολισμών, των πολιτικών και των πρακτικών τους, όχι μόνο προκαλώντας τάσεις αποσυλλογικοποίησης της κοινωνικής τους βάσης και, κατ’ επέκταση, συρρίκνωσης της οργανωτικής τους δύναμης, αλλά και στο βαθμό που θέτουν παράλληλα υπό αμφισβήτηση την κατακτημένη θέση της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο θεσμικό και πολιτικό σύστημα, από την οποία και κυρίως αυτή αντλούσε τη διαπραγματευτική δύναμη και επιρροή της κατά την πρώτη μεταπολεμική περίοδο. (Κάτι, βέβαια, που επίσης έχει, με τη σειρά του, αρνητικές επιπτώσεις για την οργανωτική δύναμη των συνδικάτων, αφού -στενεύοντας τα περιθώρια χειρισμών και περιορίζοντας την αποτελεσματικότητα τους- οδηγεί στη μείωση της αξιοπιστίας τους απέναντι στην κοινωνική τους βάση, η οποία απογοητεύεται και απομακρύνεται από αυτά).

Η οικονομική κρίση, η παγκόσμια φιλελευθεροποίηση των αγορών και η αυξανόμενη διεθνοποίηση των επιχειρήσεων και της παραγωγής, η εξάντληση των ορίων των κεϋνσιανών πολιτικών και του κοινωνικού κράτους και η κατάρρευση των καθεστώτων των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης, που οδήγησαν στην ανατροπή

του κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων και στην επικράτηση νεοφιλελεύθερης έμπνευσης πολιτικών σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, διαμόρφωσαν ένα πολύ δυσμενέστερο εξωτερικό περιβάλλον για τη συνδικαλιστική οργάνωση και τη δράση της.

Από τη μια πλευρά, στο επίπεδο της δημοσιότητας, ο κυρίαρχος λόγος παρουσιάζει σήμερα τα συνδικάτα ως ξεπερασμένα μορφώματα του παρελθόντος, ως υπολείμματα άλλων εποχών που περίπου δεν έχουν θέση στη σημερινή «εποχή της παγκοσμιοποίησης», της «κοινωνίας της γνώσης», των νέων τεχνολογιών και του νέου διεθνούς καταμερισμού της εργασίας, και που όσο υπάρχουν δημιουργούν μόνο προβλήματα στην οικονομία και την κοινωνία[106]. Αμφισβητεί την αντιπροσωπευτικότητα τους και εμφανίζει ως περιττή την παρουσία τους για τους ίδιους τους εργαζόμενους, τους οποίους παρουσιάζει ως «ανθρώπινο κεφάλαιο», ως ελεύθερα και αυτόνομα οικονομικά υποκείμενα που είναι σε θέση να διαπραγματεύονται μόνα τους με τους εργοδότες και που μετέχουν, λίγο ως πολύ, ως συνεργάτες στις επιχειρήσεις, των οποίων άλλωστε κατέχουν μετοχές[107]. Παράλληλα, καταγγέλλει συνολικά τη δράση τους, ότι εξυπηρετεί εγωιστικά συμφέροντα ομάδων που αντιδρούν στην τεχνολογική ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό, και ότι οδηγεί, θέτοντας εμπόδια στην οικονομική ανάπτυξη, στην ανεργία ένα μεγάλο μέρος της κοινωνίας, για το οποίο εγκαλούνται τα συνδικάτα ότι αδιαφορούν. Για μια ιδεολογία που θεωρεί ότι ο ανταγωνισμός, η ελευθερία της αγοράς, είναι ο δρόμος για τη γενική ευημερία, που προβάλλει ως πρόοδο την απορύθμιση,

106. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο νεοφιλελεύθερος λόγος είχε κάνει από τη δεκαετία του '70 προσφιλές του θέμα το ζήτημα της ακυβερνησίας, θέτοντας το ερώτημα αν κυβερνά η κυβέρνηση ή τα συνδικάτα, στην υπερβολική ισχύ των οποίων και στην κατάχρηση εξουσίας εκ μέρους τους απέδιδε όλα τα σύγχρονα προβλήματα της οικονομίας και της κοινωνίας.

107. «Σήμερα είναι περισσότεροι αυτοί που έχουν μετοχές στο χρηματιστήριο από όσα τα μέλη των συνδικάτων» πανηγυρίζει ο πρώην πρόεδρος της ένωσης των γερμανών βιομηχάνων *Hans-Olaf Henkel* (εφ. *Frankfurter Rundschau,* 15.5.2002).

τη γενικευμένη εμπορευματοποίηση και την κατεδάφιση του κοινωνικού κράτους, και που αρνείται κάθε κοινωνική αξίωση στην τεχνολογική και οικονομική ανάπτυξη, η οργανωμένη εργασία ως φορέας των αξιών της ισότητας, της αλληλεγγύης και της κοινωνικής δικαιοσύνης δεν είναι σήμερα παρά ένας παράγοντας συντήρησης, μια δύναμη επιζήμια για το κοινό καλό, η οποία εμποδίζει την πρόοδο των σύγχρονων κοινωνιών και η οποία με τις διεκδικήσεις της υπονομεύει τις εθνικές οικονομίες και τη θέση τους στον παγκόσμιο ανταγωνισμό[108]. Η κυριαρχία των αντιλήψεων αυτών, η συνεχής και συστηματική προσπάθεια επιβολής τους από εργοδότες, πολιτικούς, εθνικά και διεθνή ιδρύματα και οργανισμούς, επιστήμονες και μέσα μαζικής επικοινωνίας έχει οδηγήσει το συνδικαλιστικό κίνημα σε μια αμυντική θέση στο επίπεδο της δημοσιότητας. Προκειμένου να αποτινάξει από πάνω του τις κατηγορίες περί «ανευθυνότητας» και «αναχρονισμού» - και όντας, λόγω της προηγούμενης περιόδου εφησυχασμού, αλλά και της επιροής των αντιλήψεων αυτών στο εσωτερικό του, ιδεολογικά και πολιτικά απροετοίμαστο- υποχρεώνεται σε μια σειρά υποχωρήσεων από τις αρχές, τις αξίες και τις διεκδικήσεις του, κάτι όμως που φέρνει, συγχρόνως, την απαισιοδοξία, την αίσθηση αδυναμίας και ματαιότητας στους κόλπους του, και μειώνει την ελκυστικότητα του και τα μέλη του.

108. Σήμερα το γενικό συμφέρον απαιτεί τη «μερική αναθεώρηση του κοινωνικού κράτους» και τα συνδικάτα που αντιστέκονται δεν εκπροσωπούν πλέον το γενικό συμφέρον και έχουν αυτοεγκλωβιστεί σε συντηρητική δύναμη, δηλώνει το μέλος του προεδρείου της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας *Τ. Πάντοα-Σκιόπα* (εφ. *Καθημερινή,* 9.11.2003). «Ο εργάσιμος βίος θα πρέπει να μπορεί να συνεχίζεται, αν η υγεία το επιτρέπει, μέχρι τα 80», γιατί το χαμηλότερο όριο ηλικίας για τη σύνταξη, όπως και η μείωση του ωραρίου, «αφαιρεί καύσιμα από τη μεγέθυνση». Οι εθνικές πολιτικές πρέπει να ενθαρρυνθούν στην κατεύθυνση της μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας και του συνταξιοδοτικού συστήματος, και όποια χώρα το πετύχει καλύτερα «θα αποκτήσει επάξια ένα πλεονέκτημα». Αυτός «ο ανταγωνισμός των εθνικών πολιτικών είναι ένα πλεονέκτημα που δεν πρέπει να χάσουμε». Στο ίδιο πνεύμα ο πρόεδρος του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων *Ο. Κυριακόπουλος* διαπιστώνει ότι η κοινωνική αλληλεγγύη έχει προχωρήσει «πιο πέρα από εκεί που αντέχει η τσέπη μας» (εφ. *Καθημερινή,* 2.11.2003).

Από την άλλη, το κεφάλαιο, με τη μετατόπιση του κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων προς όφελός του και τη μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων που πλέον διαθέτει ως αποτέλεσμα των διαδικασιών παγκόσμιας φιλελευθεροποίησης των αγορών, δεν αισθάνεται πια τόσο υποχρεωμένο σε δεσμεύσεις και συμφωνίες με την εργασία. Δεν ενδιαφέρεται πια τόσο για έναν κοινωνικό και πολιτικό συμβιβασμό όπως αυτόν της μεταπολεμικής περιόδου, γεγονός που διαφοροποιεί τη στάση του απέναντι στα συνδικάτα και τη δράση τους, και αλλάζει τις τριμερείς σχέσεις κράτους, εργοδοτών και συνδικάτων.

Στο επίπεδο της επιχείρησης η αλλαγή στάσης του κεφαλαίου απέναντι στα συνδικάτα εκδηλώνεται με μια αυξημένη απροθυμία της διοίκησης να τα αποδεχθεί ως εκφραστές της συλλογικής θέλησης και των συμφερόντων των εργαζομένων, καθώς και με τη συστηματική υπονόμευση της θέσης και της δύναμης τους στους χώρους εργασίας. Μολονότι μια σκληρή αντισυνδικαλιστική πολιτική κρύβει κινδύνους και για το κεφάλαιο[109], και ένα μέρος, τουλάχιστον, των εκπροσώπων του, εξακολουθεί πάντα να τονίζει την αναγκαιότητα των συνδικάτων ως παράγοντα σταθερότητας, σε πολλές επιχειρήσεις -ιδιαίτερα στις πολυεθνικές και σε όσες δραστηριοποιούνται στους νέους δυναμικούς τομείς της οικονομίας-, οι διοικήσεις επιχειρούν με μια σειρά μέτρων να παρακάμψουν ή και να αποκλείσουν τις συνδικαλιστικές δομές, ενώ συγχρόνως υιοθετούν μια ευθέως αρνητική στάση απέναντι στη συνδικαλιστική δράση και τους συνδικαλισμένους εργαζόμενους. Εκτός των πολιτικών ευελιξίας και διαφοροποίησης των συμφερόντων, που μπορούν να κατανοηθούν και ως στρατηγική αποδυνάμωσης της συλλογικής δράσης των εργαζομένων, εγκαθιδρύονται νέοι

109. Για τα όρια και τους κινδύνους που, και υπό τις σημερινές διαδικασίες διεθνοποίησης της οικονομίας, έχει η προσπάθεια αποδέσμευσης του κεφαλαίου από τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και από τα συνδικάτα βλ. αναλυτικά Dörre K., 1996.

μηχανισμοί διαμόρφωσης αποφάσεων, αποκομμένοι από τις θεσμικές μορφές εκπροσώπησης του προσωπικού, και νέες μορφές απευθείας επικοινωνίας μαζί του, μέσω των οποίων επιδιώκεται η στράτευση του στους στόχους της επιχείρησης και η αποτροπή της επιρροής των συνδικάτων. Η μεταφορά επιχειρηματικών αρμοδιοτήτων προς τη βάση, οι νέες μορφές διαχείρισης και συντονισμού που έχουν στο επίκεντρό τους το μεμονωμένο εργαζόμενο ή την «ομάδα εργασίας», η προώθηση διάφορων μορφών άμεσης, ατομικής ή ομαδικής, συμμετοχής σε αποφάσεις, όπως και οι διάφορες πρακτικές υλικής συμμετοχής (πριμ, παροχές σε είδος, παραχωρήσεις μετοχών), που συνδέονται με τα αποτελέσματα της επιχείρησης και συνήθως είναι εξατομικευμένες, υποσκάπτουν το ρόλο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και περιορίζουν τη ρυθμιστική λειτουργία και επιρροή της στις εργασιακές σχέσεις στο χώρο της επιχείρησης. Παρά τις υπάρχουσες πάντα αντιθέσεις, και το γεγονός ότι όλες αυτές οι μορφές άμεσης συμμετοχής δεν είναι θεσμικά διασφαλισμένες, αλλά παραχωρήσεις που μπορούν ανά πάσα στιγμή να ανακληθούν -πράγμα, άλλωστε, που συμβαίνει συχνά-, αυτού του τύπου οι πρακτικές δημιουργούν πεδία σύμπτωσης εργοδοσίας και των εργαζομένων, και οδηγούν στη μείωση της απήχησης των συνδικάτων, στον παραγκωνισμό τους και στην επανεμφάνιση του φαινομένου των επιχειρήσεων (ακόμα και μεγάλων) χωρίς θεσμική συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων[110].

Παράλληλα με την υπονόμευση και αμφισβήτηση των δομών συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στο επίπεδο της επιχείρησης, υποσκάπτεται και ο ρόλος και η επιρροή των κεντρικών συνδικάτων, που οργανώνουν και εκπροσωπούν ενιαία όλους τους

110. Πρβλ. Abel J., Ittermann P., Wannöffel M., 2001. Βλ. επίσης, για την αρνητική στάση των επιχειρήσεων απέναντι στα συνδικάτα και την προσπάθεια αποκλεισμού τους από το χώρο της εργασίας, Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 47-50, και 58-60.

εργαζόμενους σε ένα κλάδο (ή επάγγελμα κλπ.), καθώς και των ανώτερων συνδικαλιστικών ενώσεων (συνομοσπονδιών). Των οργανώσεων, δηλαδή, που εκφράζουν, κατ' εξοχήν, την αλληλεγγύη της τάξης των μισθωτών εργαζομένων. Αυτό επιχειρείται μέσω μιας συστηματικής προσπάθειας υποβάθμισης της σημασίας και της εμβέλειας των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κεντρικών και ανώτερων εκπροσωπήσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, και του περιορισμό του εύρους και της δεσμευτικότητας των (συγκεντρωτικών) συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται σε αυτό το επίπεδο. Αν ένα αυξανόμενο τμήμα των εργοδοτών δείχνει σήμερα απρόθυμο να αποδεχθεί ως συνομιλητή οποιαδήποτε μορφή συλλογικής εκπροσώπησης, ακόμα και στο επίπεδο της επιχείρησης, και επιδιώκει να διαπραγματεύεται ξεχωριστά με τον καθένα εργαζόμενο και να συνάπτει ατομικές συμβάσεις εργασίας, για την πλειοψηφία τους, που εξακολουθεί να θεωρεί χρήσιμη τη διαβούλευση με θεσμικές συλλογικές εκπροσωπήσεις των εργαζομένων, επιδίωξη είναι να επικεντρωθεί η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η συλλογική διαπραγμάτευση και η συλλογική σύμβαση στο επίπεδο της επιχείρησης. Με κύριο όπλο το επιχείρημα της «παγκοσμιοποίησης», ότι, δηλαδή, οι γενικές ρυθμίσεις των συγκεντρωτικών συλλογικών συμβάσεων θέτουν προσκόμματα στην ικανότητα προσαρμογής, ευελιξίας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σε ένα έντονα διεθνοποιημένο οικονομικό περιβάλλον, απαιτούν την χαλάρωση, αν όχι την κατάργηση τους, και τον περιορισμό της διαπραγμάτευσης των μισθών και των όρων εργασίας στο πλαίσιο, κυρίως, της επιχείρησης.

Η αμφισβήτηση των εργοδοτών προς το συγκεντρωτικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης εκδηλώνεται με τη προσπάθεια «ελαστικοποίησης» των ρυθμίσεων των συγκεντρωτικών συλλογικών συμβάσεων, με τη μετατροπή τους σε ένα πλαίσιο προσανατολισμού με ασθενή δεσμευτικότητα. Αλλά, επίσης, και με την άρνηση προσχώρησης νέων επιχειρήσεων στις εργοδοτικές ενώσεις και με

την αποχώρηση άλλων από αυτές -φαινόμενο που παρατηρείται όλο και εντονότερα σε πολλές χώρες-, ώστε με τον τρόπο αυτό να αποφύγουν τις δεσμεύσεις που προκύπτουν από τις συλλογικές συμβάσεις. Δεδομένου ότι η λογική της συλλογικής δράσης των εργοδοτών διαφέρει από αυτήν των εργαζομένων και ότι οι εργοδοτικές ενώσεις δεν είναι ιστορικά παρά μια δευτερογενής αντίδραση στη διατάραξη της αρχικής ασυμμετρίας δύναμης που επέφερε η δημιουργία των συνδικάτων, σήμερα, με την ανατροπή του συσχετισμού δύναμης προς όφελος του κεφαλαίου, η ανάγκη συμμετοχής τους σε αυτές σχετικοποιείται και υπερισχύει η επιδίωξη αποφυγής των σχετικών δεσμεύσεων, έστω και αν αυτό οδηγεί στο μαρασμό των ενώσεων τους[111]. Παρά τις σημαντικές διαφορές στα συστήματα εργασιακών σχέσεων των ευρωπαϊκών χωρών, στο βαθμό συγκεντροποίησης, συντονισμού τους κλπ., η μεταβολή της στάσης των εργοδοτών απέναντι στο κυρίαρχο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, που οφείλεται στις αλλαγές στο οικονομικό και πολιτικό επίπεδο και συνδέεται με μια νέα αξιολόγηση των στόχων της πολιτικής των συλλογικών συμβάσεων, έχει οδηγήσει από τη δεκαετία του ’80 και κυρίως του ’90 σε μια γενικευμένη τάση υποχώρησης της σημασίας των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην αποσυγκεντροποίηση και διαφοροποίηση των συλλογικών συμβάσεων[112]. Στις περισσότερες

111. Βλ. Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 138-167, Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 166-167, Traxler F., 2002.

112. «Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του ’70 το ζητούμενο ήταν ουσιαστικά να επιτευχθεί ένας συντονισμός προσανατολισμένος στη ζήτηση: Υπήρχε από τη μια μεριά το ζήτημα της συγκράτησης του πληθωρισμού, από την άλλη, όμως, επίσης το ζήτημα της διασφάλισης της αγοραστικής δύναμης, σε συνδυασμό, κυρίως, με μια πολιτική των συλλογικών συμβάσεων που απέβλεπε στην αλληλεγγύη, δηλαδή στη μισθολογική εξίσωση. Από τα μέσα της δεκαετίας του ’80 συντελείται μια μεταστροφή και οι στόχοι του συντονισμού προσανατολίζονται στην προσφορά: Στο επίκεντρο βρίσκεται τώρα η μείωση, σε αναφορά με τους εμπορικούς εταίρους, του εργατικού κόστους, με στόχο τη διατήρηση, ή την ανάπτυξη, της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτής της μεταστροφής τα standards της πολιτικής των

ευρωπαϊκές χώρες οι συγκεντρωτικές συμβάσεις εξακολουθούν μεν να συνιστούν ένα γενικό εργαλείο ρύθμισης, οι όροι τους όμως γίνονται όλο και ελαστικότεροι, με τρόπο ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες και τα δεδομένα των ξεχωριστών επιχειρήσεων και να αποκτά όλο και περισσότερο βάρος η επιχειρησιακή σύμβαση. Το μοντέλο αυτό της «οργανωμένης απο-συγκεντροποίησης», όπως το χαρακτηρίζει ο *F. Traxler* (2002), το οποίο είναι αποτέλεσμα της αδυναμίας του συνδικαλιστικού κινήματος να υπερασπίσει υπό το σημερινό συσχετισμό δύναμης τη συγκεντρωτική σύμβαση, μπορεί να διαφέρει σημαντικά από μια ανοργάνωτη απο-συγκεντροποίηση, όπως συμβαίνει π.χ. στην περίπτωση της Αγγλίας, όπου η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση και σύμβαση έχει εξαφανίσει τη συγκεντρωτική, έχει όμως και αυτό σοβαρές επιπτώσεις και κρύβει κινδύνους για τα συνδικάτα και τη δράση τους.

Από συνδικαλιστική σκοπιά, το σύστημα της συγκεντρωτικής συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων (είτε σε κεντρικό διακλαδικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο κλάδων κλπ.) απο-

---

συλλογικών συμβάσεων έγιναν αντικείμενο μιας ριζικά νέας αξιολόγησης στην κυρίαρχη συζήτηση: τα θετικά τους σημεία για την οικονομική ανάπτυξη, που προκύπτουν από τη διασφάλιση της αγοραστικής δύναμης, περνούν στο περιθώριο. Τα standards της πολιτικής των συλλογικών συμβάσεων θεωρούνται πλέον πρωταρχικά ως κόστος εργασίας και κατά συνέπεια ως παράγοντες που τείνουν να εμποδίζουν την οικονομική ανάπτυξη. Η μεταστροφή αυτή καθορίστηκε, αφενός, από ένα ριζικά νέο προσανατολισμό της οικονομικής πολιτικής, που επιγραμματικά μπορεί να περιγραφεί ως μετάβαση από τις κεϋνσιανές στις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις. Αφετέρου, η μεταστροφή αυτή όσον αφορά της πολιτική συμβάσεων οφείλεται στα διαφοροποιημένα δεδομένα της αγοράς εργασίας. Υπό τις συνθήκες της πλήρους απασχόλησης των δεκαετιών του '60 και του '70 είχαν και οι ίδιες οι επιχειρήσεις συμφέρον από μια αλληλέγγυα πολιτική συμβάσεων, αφού με αυτόν τον τρόπο μπορούσε να περιοριστεί ο μεταξύ τους ανταγωνισμός μισθών για εργατικό δυναμικό που σπάνιζε. Σε συνθήκες υψηλής ανεργίας το συμφέρον αυτό των επιχειρήσεων εξαφανίζεται και τη θέση του παίρνει το συμφέρον για διαφοροποίηση και ευελιξία». (Traxler F., 2002) - Για τις διαφορές των συστημάτων εργασιακών σχέσεων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις τάσεις που διαμορφώνονται σε αυτά τα τελευταία χρόνια βλ. αναλυτικά Κουζής Γ., 2001, και Waddington J., Hoffmann R., 2000.

βλέπει στο να περιορίζει τον ανταγωνισμό μεταξύ των μισθωτών εργαζομένων, να δημιουργεί συνθήκες μιας σχετικής ισορροπίας μεταξύ των διαφόρων ομάδων και κατηγοριών τους, και να εμποδίζει τη χρησιμοποίηση από τους εργοδότες της μιας ομάδας τους εναντίον της άλλης στην αγορά εργασίας. Η σημερινή τάση διάβρωσης του και η επιδίωξη από την πλευρά των εργοδοτών μετατόπισης των αρμοδιοτήτων ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης οδηγεί στην όξυνση του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων και στην αποδυνάμωση της θέσης της εργασίας και των συνδικάτων, τα οποία υπονομεύονται στη βασική λειτουργία τους, που είναι η υπέρβαση των επιμέρους συμφερόντων ομάδων και χώρων εργασίας, η οργάνωση μιας αλληλεγγύης που αγκαλιάζει, κατά το δυνατόν, όλους τους εργαζόμενους και η διαμόρφωση μιας αλληλέγγυας πολιτικής. Οι αρνητικές συνέπειες και οι κίνδυνοι για την εργασία και την οργανωμένη παρουσία και δράση της διαγράφονται ευκρινώς στα αποτελέσματα που παράγει και στις διεργασίες που δρομολογεί σήμερα η στρατηγική της απο-συγκεντροποίησης του συστήματος των εργασιακών σχέσεων: ***Πρώτον***, δημιουργεί ένα πλήθος ξεχωριστών ρυθμίσεων και συμφωνιών, για τους μισθούς, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, ανά επιχείρηση, αλλά, συχνά, και στο εσωτερικό της επιχείρησης για επιμέρους τμήματα, ομάδες και κατηγορίες, κατακερματίζοντας τα συμφέροντα της μισθωτής εργασίας και, κατ' επέκταση, τους εργαζόμενους. ***Δεύτερον***, μεταφέρει το επίπεδο της διαπραγμάτευσης σε ένα επίπεδο -αυτό της επιχείρησης- όπου οι εργαζόμενοι είναι πολύ πιο εξαρτημένοι και αδύναμοι απέναντι στους εργοδότες από ότι σε ευρύτερα πλαίσια. Ακόμα και αν οι δυνατότητες μετακίνησης των επενδύσεων και των χώρων παραγωγής πρακτικά έχουν συγκεκριμένα όρια, και μόνο η απειλή της μεταφοράς της επιχείρησης σε άλλη χώρα είναι εδώ εξαιρετικά αποτελεσματική και οδηγεί στην πειθάρχηση των εργαζομένων και στην αποδοχή εκ μέρους τους των όρων των εργοδοτών, αφού

συνήθως δεν είναι σε θέση να εκτιμήσουν το πραγματικό της περιεχόμενο (Dörre K., 1996). Ο φόβος της απώλειας των θέσεων εργασίας οδηγεί όλο και συχνότερα σε επιχειρησιακές συμφωνίες που κινούνται κάτω από τα standards των συγκεντρωτικών συλλογικών συμβάσεων όσον αφορά τους μισθούς και γενικότερα τους όρους εργασίας[113]. ***Τρίτον***, ωθεί σε έναν συντεχνιακού τύπου μικρο-κορπορατισμό στα όρια της επιχείρησης. Στην πρόσδεση, δηλαδή, των συλλογικών εκπροσωπήσεων των εργαζομένων στην λογική της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και σε συμμαχίες και συμφωνίες πέρα από την αντίθεση κεφαλαίου - εργασίας, που έχουν ως στόχο την απόκτηση πλεονεκτημάτων στον ανταγωνισμό με τις άλλες επιχειρήσεις και οδηγούν στον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων και των εκπροσωπήσεων τους στους επιμέρους εργασιακούς χώρους. **Τέταρτον**, δημιουργεί προβλήματα συντονισμού και σχέσεων μεταξύ των διαφόρων μορφών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης (επιχειρησιακές συνδικαλιστικές δομές, επιχειρησιακά συμβούλια, επιχειρησιακές επιτροπές κλπ.), καθώς και μεταξύ των διαφόρων επιπέδων συνδικαλιστικής οργάνωσης. Προβλήματα που προκύπτουν γιατί η αμφισβήτηση του κυρίαρχου συστήματος κεντρικής

113. Στην εφ. *Ελευθεροτυπία* της 19.7.2004 καταγράφονται τρεις πολύ χαρακτηριστικές, από αυτήν την άποψη, ειδήσεις: Η Daimler Chrysler ανακοίνωσε «την πρόθεση της να περικόψει 6.000 θέσεις εργασίας στο εργοστάσιο στο Σιντελφίγκεν και να μεταφέρει μέρος της παραγωγής του νέου μοντέλου της C-class σε άλλα εργοστάσια στη Γερμανία ή και αλλού αν οι εργαζόμενοι συνεχίσουν να αντιτίθεται στα σχέδια περικοπών. (...) Ο γερμανικός κολοσσός Siemens υπό την απειλή να μεταφέρει την παραγωγή στο εξωτερικό κατάφερε τον προηγούμενο μήνα να καταλήξει σε συμφωνία με τα συνδικάτα για αύξηση του ωραρίου εργασίας σε 40 ώρες από 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς πρόσθετη αμοιβή. (...) Στη Γαλλία η γερμανική Bosch, που παράγει ανταλλακτικά αυτοκινήτων σε εργοστάσιο κοντά στη Λυών, ζήτησε από τους εργαζόμενους να δουλέψουν έξι ημέρες παραπάνω τον χρόνο συν την αργία της Πεντηκοστής, υπό την απειλή ότι θα μεταφέρει την παραγωγή στη Βοημία της Τσεχίας όπου τα μεροκάματα είναι φθηνότερα». Βλ. επίσης στην εφ. *Ελευθεροτυπία* της 22.7.2004 ανάλογα φαινόμενα σε άλλες, γαλλικές και ολλανδικές, επιχειρήσεις.

συλλογικής διαπραγμάτευσης: α) υποβαθμίζει τη σημασία των υπερκείμενων συμβάσεων, και συνεπώς των εξω-επιχειρησιακών συνδικαλιστικών δομών, και ενισχύει αυτή των επιχειρησιακών, β) οδηγεί στη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων, θεσμικών ή και άτυπων, εξωσυνδικαλιστικών μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων, που έχουν τη δυνατότητα να ρυθμίζουν σε συνεργασία με τη διοίκηση τις εργασιακές σχέσεις, παρακάμπτοντας τα συνδικάτα, και άρα ευνοεί την ανάπτυξη τους, γ) ωθεί στον πολλαπλασιασμό γενικά των εκπροσωπήσεων στο επίπεδο της επιχείρησης, αφού με την άρση ή χαλάρωση της δεσμευτικής ισχύος των κεντρικών συμβάσεων, η συλλογική ρύθμιση προϋποθέτει πλέον την παρουσία εκεί αντίστοιχης εκπροσώπησης. Ταυτόχρονα, όμως, και για τον ίδιο ακριβώς λόγο, παρακινεί, ***πέμπτον***, τους εργοδότες να εξαλείψουν από το χώρο εργασίας τις συλλογικές εκπροσωπήσεις των εργαζομένων, ώστε με αυτόν τον τρόπο να αποφύγουν τη συλλογική ρύθμιση, να εξατομικεύσουν τις συμβάσεις και να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν μονομερώς τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας (Traxler F., 2002). ΄**Εκτον**, οδηγεί στην υποχώρηση του βαθμού κάλυψης των μισθωτών εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις και στη διάσπαση της αγοράς εργασίας σε ένα συλλογικά ρυθμισμένο και σε ένα μη-ρυθμισμένο τμήμα. Ο περιορισμός της σημασίας και της δεσμευτικότητας των συγκεντρωτικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει ως συνέπεια τη δημιουργία μεγάλων ζωνών όπου η μισθωτή εργασία δεν προστατεύεται από συλλογικές ρυθμίσεις και εγκαταλείπεται στις δυνάμεις της αγοράς[114], πρόβλημα που αποκτά ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις σε συνδυασμό: α) με το γεγονός ότι στις περισσότερες χώρες υπάρχει ένας ιδιαίτερα μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων -κυρίως μικρές και μεσαίες αλλά και όσες δραστηριοποιούνται στο χώρο της λεγόμενης «νέας οικονομίας»- στις οποίες δεν υπάρχούν συλλογικές

114. Πρβλ. Traxler F., 2002, Κουζής Γ., 2001, σ. 63-65.

εκπροσωπήσεις των εργαζομένων, και ειδικότερα συνδικαλιστικές δομές εκπροσώπησης (*Πίνακας 5.5.*)· β) με τις τάσεις αποχώρησης ή μη-προσχώρησης επιχειρήσεων στις εργοδοτικές οργανώσεις[115]· γ) με την πίεση των εργοδοτών για κατάργηση του μηχανισμού επέκτασης -μέσω νομοθετικών ή διοικητικών πράξεων- της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων και στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων).

Η επιχειρούμενη μετάβαση προς ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων στο οποίο οι κεντρικές συμβάσεις διατηρούνται ως ένα γενικό και ελάχιστα δεσμευτικό πλαίσιο αναφοράς, και στο οποίο οι διαπραγματεύσεις στο επίπεδο της επιχείρησης και οι επιχειρησιακές συμβάσεις, ή οι εθελοντικές, διάσπαρτες, συμφωνίες, γίνονται όλο και περισσότερο ο κύριος μηχανισμός ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, σημαίνει όμως και κάτι περισσότερο: την αποδυνάμωση του θεσμικού πολιτικού ρόλου και της σημασίας των κεντρικών οργανώσεων εκπροσώπησης συμφερόντων, αφού με τον τρόπο αυτό υπονομεύεται η θέση τους στο πλαίσιο των μακρο-κορπορατίστικων διευθετήσεων. Και αν αυτή η αποδυνάμωση δεν σημαίνει απώλεια εξουσίας για την πλευρά των εργοδοτών, για τους οποίους η οργανωμένη συλλογική παρουσία είναι μια μόνο από τις δυνατότητες που έχουν να επηρεάζουν τις εξελίξεις[116], δεν συμβαίνει το ίδιο με την πλευρά της εργασίας. Τα συνδικάτα, όπως επισημαίνει ο *F. Traxler* (2002), έχουν μόνο τότε αξιόλογες δυνατότητες να επηρεάζουν και να συμμετέχουν στις αποφάσεις, όταν μέσω των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων -και άρα ισχυρών κεντρικών οργανώσεων- μπορούν να διασφαλίζουν

115. Είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα στη Γερμανία εργοδοτικές ενώσεις, με στόχο να συγκρατήσουν τις επιχειρήσεις-μέλη τους και να προσελκύσουν νέες, καθιερώνουν την ιδιότητα του μέλους χωρίς υποχρέωση δέσμευσης από τις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφει η ένωση (βλ. Abel J., Ittermann P., Wannöffel M., 2001).

116. Βλ. Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 161-165

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.5.

Ποσοστό των χώρων εργασίας με εκπροσώπηση των εργαζομένων σε δέκα ευρωπαϊκές χώρες, 1996

ΧΩΡΑ	κάθε μορφή εκπροσώπησης %	επιχειρησιακά συμβούλια ή επιτροπές διαβούλευσης %	συνδικαλιστική εκπροσώπηση %
Γαλλία	80	25	39
Γερμανία	66	58	6
Δανία	66	20	38
Ην. Βασίλειο	61	13	32
Ιρλανδία	58	9	43
Ισπανία	83	59	24
Ιταλία	80	46	34
Ολλανδία	55	33	8
Πορτογαλία	33	4	10
Σουηδία	92	10	85

Πηγή: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997 (παρατίθεται στο: Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 46)

Παρατηρήσεις: Τα στοιχεία αναφέρονται σε μεγάλους χώρους εργασίας: με πάνω από 25 εργαζόμενους στην περίπτωση της Δανίας, της Ιρλανδίας, της Ολλανδίας, της Πορτογαλίας και της Σουηδίας, και με πάνω από 50 εργαζόμενους στην περίπτωση της Γαλλίας, της Γερμανίας, του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ισπανίας και της Ιταλίας. Είναι, λοιπόν, πιθανόν να υπερεκτιμάται το συνολικό επίπεδο του βαθμού εκπροσώπησης.

το συντονισμό της πολιτικής των συλλογικών συμβάσεων σε συνολικό οικονομικό επίπεδο[117]. Μόνο, δηλαδή, όταν μπορούν να καθιστούν την πολιτική αυτή σημαντική για την μακροοικονομική πολιτική, έτσι ώστε να έχει συμφέρον το κράτος και οι κυβερνήσεις να επιζητούν τη συνεργασία τους στα οικονομικά και κοινωνικοπολιτικά ζητήματα.

Με τη μεταστροφή της στάσης των εργοδοτών όσον αφορά την πολιτική των συλλογικών συμβάσεων, το κεφάλαιο καθιστά φανερό ότι δεν είναι πια διατεθειμένο για παραχωρήσεις και ότι είναι έτοιμο να διακινδυνεύσει, αν χρειαστεί, την ανοιχτή σύγκρουση με την οργανωμένη εργασία, προκειμένου να επιτύχει τη μείωση του κόστους εργασίας, την ευελιξία των μισθών και των εργασιακών σχέσεων. Η προώθηση μιας «οργανωμένης απο-συγκεντροποίησης» του συστήματος των εργασιακών σχέσεων υποδηλώνει ότι ναι μεν η πλειοψηφία των εργοδοτών θεωρεί και σήμερα χρήσιμη μια διαβούλευση σε κεντρικό επίπεδο και την ύπαρξη ενός γενικού πλαισίου ρύθμισης, την κατανοεί, όμως, με διαφορετικούς σε σχέση με το παρελθόν όρους. Για το λόγο αυτό επιζητά έναν αδύναμο, περιορισμένης επιρροής, και άρα πειθήνιο, συνομιλητή, με τον οποίο να μπορεί να διαμορφώνει ένα γενικό πλαίσιο όσο γίνεται πιο χαλαρό και ευέλικτο, ώστε η προσφυγή σε αυτό να είναι επιλεκτική. Η εργοδοτική πλευρά εξακολουθεί να διακηρύσσει δημόσια την ανάγκη της «κοινωνικής συνεργασίας», την αποδέχεται όμως, πια, στην πράξη μόνο στο βαθμό που δεν χρειάζεται να καταβάλει η ίδια τίμημα για αυτήν. Φροντίζει, λοιπόν, να αποκόψει τον «κοινωνικό εταίρο» της από τις λειτουργίες εκείνες μέσω των οποίων καθίσταται υπολογίσιμη δύναμη στο πλαίσιο των μακρο-κορπορατίστικων διευθετήσεων: Υπονομεύοντας, δηλαδή,

117. Για αυτό, άλλωστε, και το «φαινομενικά παράδοξο» (Dörre K., 1996), τα συνδικάτα να ενδιαφέρονται όχι μόνο για τη δική τους ισχυρή παρουσία, αλλά και για ισχυρές και αξιόπιστες εργοδοτικές οργανώσεις, και να ανησυχούν, ως εκ τούτου, για τις σημερινές τάσεις μείωσης των μελών και της βαρύτητας των τελευταίων.

τον κεντρικό και αποφασιστικό ρόλο των συνδικάτων στη ρύθμιση και τον έλεγχο των εργασιακών σχέσεων.

Η αμφισβήτηση, βέβαια, της πολιτικής θέσης του συνδικαλιστικού κινήματος, ο περιορισμός της συμμετοχής και εμπλοκής του στις αποφάσεις για τις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις, δεν έχει να κάνει μόνο με την υπονόμευση του θεσμικού ρόλου και της σημασίας του στο σύστημα διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων. Έχει να κάνει και με το πολιτικό περιβάλλον που διαμορφώνει η επικράτηση νεοφιλελεύθερων αντιλήψεων, η εντονότερη διεθνοποίηση των εθνικών οικονομιών και η όξυνση του παγκόσμιου ανταγωνισμού, καθώς αναδιατάσσονται γενικότερα οι σχέσεις οικονομίας, πολιτικής και κοινωνίας, και αλλάζει η σχέση του κράτους με τα συνδικάτα. Η σχετική αδυναμία, ή η απροθυμία, των κυβερνήσεων να ελέγξουν την κινητικότητα του κεφαλαίου και τη δράση των πολυεθνικών επιχειρήσεων, αλλά και η αυξανόμενη μεταφορά κυβερνητικών αρμοδιοτήτων σε υπερεθνικά όργανα και κέντρα, όπως είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση, από τη μία μεριά αποδυναμώνει, όπως έχουμε δει, το εθνικό κράτος και, κατ' επέκταση, όλους τους πολιτικούς και κοινωνικούς θεσμούς, μεταξύ των οποίων και τα εθνικά συνδικάτα, που κινούνται στα όρια του και αναφέρονται σε αυτό για την πραγμάτωση των στόχων τους. Από την άλλη μεριά, ταυτόχρονα, ενισχύει σημαντικά τις δυνατότητες επιρροής του κεφαλαίου στη διαμόρφωση των εθνικών πολιτικών και διαφοροποιεί τις σχέσεις στο τρίγωνο κράτος - εργοδότες - συνδικάτα, οδηγώντας σε μία μεγαλύτερη προσέγγιση του κράτους με την εργοδοτική πλευρά. Ενώ στο πλαίσιο του κεϋνσιανού κράτους η πραγμάτωση των κύριων στόχων της κρατικής πολιτικής περιείχε ως απαραίτητο στοιχείο την εξασφάλιση της συνεργασίας και συμμετοχής των συνδικάτων -τα οποία ως, εκ τούτου, είχαν αυξημένες δυνατότητες να επηρεάζουν τις αποφάσεις-, οι στόχοι που υιοθετούνται από τη δεκαετία του '80 εμπεριέχουν την απομάκρυνση των κρατικών πολιτικών από τα συμφέροντα που εκπροσωπούν τα συνδικάτα και

την αποδέσμευση του κράτους από αυτά. Η πεποίθηση που, κατά τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες, επικρατούσε όχι μόνο στις σοσιαλδημοκρατικές αλλά και στις συντηρητικές κυβερνήσεις των χωρών της Δυτικής Ευρώπης, ότι μια επανάληψη των κοινωνικών και πολιτικών συγκρούσεων του μεσοπολέμου με τα γνωστά καταστροφικά αποτελέσματα μπορούσε να αποφευχθεί μόνο αν το κράτος κατόρθωνε να εγγυηθεί την πλήρη απασχόληση, ένα ελάχιστο κοινωνικών διασφαλίσεων και μια αξιοπρεπή διαβίωση για όλους τους πολίτες (πρβλ. Streeck W., 1996), οδήγησε την περίοδο αυτή στη διαμόρφωση ενός συστήματος διαμεσολάβησης συμφερόντων που αποσκοπούσε στην εξισορρόπηση και την ανεύρεση κοινών τόπων μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικών συμφερόντων, και, σε συνάρτηση με αυτό, σε μια μακροοικονομική πολιτική, που συνέδεε την οικονομική με την κοινωνική ανάπτυξη και που, χωρίς να παραμελεί το ζήτημα της συγκράτησης του πληθωρισμού, ήταν προσανατολισμένη στην απασχόληση και στη διασφάλιση της αγοραστικής δύναμης, αποβλέποντας στη δημιουργία των όρων για την επίτευξη της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής σταθερότητας. Για την επίτευξη των στόχων του το κράτος ενδιαφέρεται και στηρίζει την ύπαρξη ισχυρών -οργανωτικά και πολιτικά- κεντρικών οργανώσεων συμφερόντων, οι οποίες να μπορούν να δεσμεύουν και να πειθαρχούν τα μέλη τους στις συμφωνίες που συνάπτουν, και συμμετέχει μαζί τους σε μια «εντατική τριμερή διαδικασία διαπραγματεύσεων» (ό.π.), από την οποία προκύπτει, μέσα από αμοιβαίες υποχωρήσεις η εξισορρόπηση των συμφερόντων. Στο πλαίσιο της «κεϋνσιανής συναίνεσης» οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορεί αν αφήνουν έξω από τη διεκδικητική τους πολιτική ανταγωνιστικά ταξικά και ασύμβατα με το καπιταλιστικό σύστημα συμφέροντα, συγχρόνως όμως, διαπραγματεύονται και επιτυγχάνουν τη διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς κατωτάτου επιπέδου αποδοχών, την κατοχύρωση και διεύρυνση εργασιακών δικαιωμάτων στην επιχείρηση, τη συμμετοχή τους σε ένα ευρύ φάσμα κέντρων λήψης αποφάσεων για την οικονομική και κοινωνική πολιτική,

ένα διευρυμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας, καθώς και σημαντικά για την ύπαρξη της ίδιας της οργάνωσης θεσμικά στηρίγματα.

Το πλαίσιο αυτό διαρρηγνύεται από τη δεκαετία του '80, όταν, με το υψηλό επίπεδο ανεργίας, το κεφάλαιο αισθάνεται αρκετά ισχυρό, ώστε να μην είναι πλέον διατεθειμένο να καταβάλει το όλο και υψηλότερο κόστος που απαιτούσε η κοινωνική ειρήνη, και όταν, συγχρόνως, εξαπλώνονται στο πολιτικό επίπεδο οι αντιλήψεις που θεωρούν την αγορά ως περισσότερο κατάλληλο και αποτελεσματικό μηχανισμό για την επίλυση των προβλημάτων και τη διεύθυνση της οικονομίας, και ότι η διασφάλιση της οικονομικής σταθερότητας και της κοινωνικής ειρήνης δεν περνά απαραίτητα μέσα από την εξισορρόπηση των κοινωνικών συμφερόντων. Υπό τις συνθήκες αυτές, το εθνικό κράτος, παραιτούμενο σε ένα μεγάλο βαθμό από τη ρυθμιστική του λειτουργία στην οικονομία, έχοντας να αντιμετωπίσει ξανά το φαινόμενο της μαζικής ανεργίας και επικαλούμενο, κάτω και από τη συνεχή απειλή της μεταφοράς των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων σε άλλες χώρες, τους πραγματικούς ή υποτιθέμενους κινδύνους και καταναγκασμούς μιας «παγκοσμιοποιημένης» οικονομίας για την εθνική οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση, υιοθετεί όλο και περισσότερο τα αιτήματα των εργοδοτών για πολιτικές ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και δημιουργίας ευνοϊκών όρων για την προσέλκυση επενδύσεων. Παραμερίζει έτσι τα συμφέροντα που εκπροσωπεί το συνδικαλιστικό κίνημα και εμφανίζει τα αιτήματα του για σύνδεση της μακροοικονομικής πολιτικής με την απασχόληση, για ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων και για διεύρυνση του κοινωνικού κράτους ως ανεδαφικά, έξω από τις δυνατότητες της οικονομίας και του κρατικού προϋπολογισμού και, τελικά, επιζήμια για την ίδια την απασχόληση. Καθώς, λοιπόν, οι κρατικές πολιτικές στρέφονται τώρα προς την απορύθμιση της αγοράς εργασίας, την ιδιωτικοποίηση δημόσιων επιχειρήσεων και υπηρεσιών, την απο-

δόμηση του κοινωνικού κράτους και τη μείωση του κόστους των επιχειρήσεων, που συμπεριλαμβάνει τόσο τη φορολογία, όσο και το μισθολογικό κόστος και τις κοινωνικές εισφορές, προς στόχους, με άλλα λόγια, που δεν διευκολύνονται πλέον από την ύπαρξη προσανατολισμένων στη συναίνεση θεσμικών διευθετήσεων και γενικά ισχυρών θεσμών και ισχυρών ρυθμιστικών πλαισίων, ανατρέπονται τα δεδομένα πάνω στα οποία είχε στηριχθεί το μοντέλο της τριμερούς συνεργασίας κράτους - κεφαλαίου - εργασίας και η μεταπολεμική συναίνεση. Στο νέο αυτό πλαίσιο τα συνδικάτα δεν προβάλουν πια ως ο απαραίτητος «κοινωνικός εταίρος», ο οποίος χρειάζεται να στηρίζεται και να ενισχύεται από το κράτος.

Στην πράξη, βέβαια, αν εξαιρέσουμε -στον ευρωπαϊκό πάντα χώρο- την περίπτωση της Αγγλίας και ορισμένες άλλες συντηρητικές κυβερνήσεις, οι οποίες τη δεκαετία του '80 θέλησαν να εφαρμόσουν το πρόγραμμά τους χωρίς τη συνεργασία ή και σε σύγκρουση με τα συνδικάτα, οι περισσότερες κυβερνήσεις εξακολούθησαν και εξακολουθούν να επιζητούν τη συνεργασία αυτή. Είτε γιατί, ιδιαίτερα σε χώρες με αδύναμα συνδικάτα, θεωρούν ότι είναι καλύτερα να έχουν τη στήριξη ή την ανοχή τους σε μια πολιτική που μπορούν, πάντως, να επιβάλουν και χωρίς αυτά, είτε γιατί, πράγμα που ισχύει κυρίως σε χώρες που τα συνδικάτα είναι ισχυρά, γνωρίζουν ότι δεν μπορούν να εφαρμόσουν εύκολα την οικονομική και κοινωνική πολιτική ενάντια σε αυτά, είτε, ακόμα, γιατί θέλουν να τα αντιμετωπίζουν και σήμερα ως πολιτικό συνομιλητή που μπορεί να συνεισφέρει με τις δικές του προτάσεις (πρβλ. Zeuner B., 1999), οι κυβερνήσεις στον ευρωπαϊκό χώρο επιδιώκουν τη συμμετοχή τους σε κάποιες μορφές τριμερούς συνεργασίας. Σε κάθε περίπτωση, όμως, η συνεργασία αυτή δεν κατανοείται πλέον με όρους εξισορρόπησης των συμφερόντων και κοινωνικού συμβιβασμού, αλλά με όρους υποταγής και συναίνεσης των συνδικάτων στις βασικές κατευθύνσεις των πολιτικών απορύθμισης, ευελιξίας και ιδιωτικοποίησης. Είναι επιθυμητή, αλλά μόνο στο βαθμό που τα συνδικάτα

είναι διατεθειμένα να συνδιαμορφώσουν και να συμμετάσχουν στην υλοποίηση των δρομολογημένων οικονομικών αλλαγών και στο μετασχηματισμό, στην πραγματικότητα την περιστολή, του κοινωνικού κράτους. Για τα συνδικάτα το πρόβλημα καθίσταται οξύτερο όταν στην κυβέρνηση βρίσκονται πολιτικές δυνάμεις με τις οποίες το συνδικαλιστικό κίνημα διατηρεί ιστορικά ιδιαίτερους δεσμούς, όπως συνέβη τη δεκαετία του '90 στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, με την επάνοδο σε πολλές χώρες στην εξουσία σοσιαλδημοκρατικών κομμάτων, μετά από μια περίοδο κυριαρχίας των συντηρητικών. Με πολιτικές δυνάμεις στην κυβέρνηση που, παραδοσιακά, ενδιαφέρονται και στηρίζουν την ύπαρξη κορπορατίστικων διευθετήσεων, και που σήμερα στην πλειοψηφική τους έκφραση -χωρίς απαραίτητα να αποδέχονται τη νεοφιλελεύθερη ιδεολογία ως κοινωνικό πρόγραμμα- υιοθετούν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, οικονομικές αντιλήψεις και πολιτικές φιλελευθεροποίησης (ως αναγκαία συμμόρφωση σε αντικειμενικά, όπως ισχυρίζονται, διαφοροποιημένες συνθήκες»), προσπαθώντας, ταυτόχρονα, να μετριάσουν τις αρνητικές κοινωνικές τους επιπτώσεις, τα συνδικάτα καλούνται από διάφορες πλευρές -«αν δεν θέλουν να βρεθούν στο περιθώριο των εξελίξεων»- να επιλέξουν ως μόνη δυνατή λύση την «προσαρμογή». Να αποδεχθούν τη συνεργασία και τη συμμετοχή τους σε μια σειρά επώδυνων για τους εργαζόμενους αλλαγών, υπακούοντας σε μια λογική, η οποία εκλαμβάνοντας ως δεδομένο το αναπόφευκτο των αλλαγών αυτών, θεωρεί ότι είναι καλύτερα κανείς να τις συνδιαμορφώνει, ώστε και να τις απαλύνει, παρά να τις παρακολουθεί από μακριά και να τις υφίσταται στη χειρότερη εκδοχή τους[118]. Από αυτήν την άποψη, χαρακτηριστικό

118. Τη λογική αυτή διατυπώνει, π.χ., ο *W. Streeck* (1999), ο οποίος, πάντως, στηρίζεται στην υπόθεση ότι τα συνδικάτα έχουν προσδεθεί σε τέτοιο βαθμό στο κράτος και το πολιτικό σύστημα, που δεν έχουν πλέον καμία δυνατότητα να ξεφύγουν από τον εναγκαλισμό αυτόν και να υπάρξουν και πάλι ως αυτόνομη δύναμη εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων. Έτσι, ενώ αναγνωρίζει ότι τα συνδικάτα δεν έχουν -στην περίπτωση π.χ. των συμφώνων για την απασχόληση

παράδειγμα αποτελούν οι προτεινόμενες σε διάφορες χώρες τα τελευταία χρόνια «συμμαχίες -ή σύμφωνα- για την απασχόληση», όπου τα συνδικάτα πιέζονται, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της αντιμετώπισης της ανεργίας, να δεχθούν, χωρίς κανένα ουσιαστικά αντάλλαγμα, την «ελαστικοποίηση» του τρόπου καθορισμού των μισθών, την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και τη μείωση του κόστους εργασίας. Να αρνηθούν, δηλαδή, τις δικές τους θεωρητικές αντιλήψεις και καταβολές, και να αποδεχθούν, να προσχωρήσουν, στην κυρίαρχη αντίληψη της σύνδεσης της ανεργίας με το ύψος των μισθών, η οποία, πέραν όλων των άλλων, έχει αποδειχθεί και από τη μέχρι σήμερα γνώση και εμπειρία ως ιδιαίτερα προβληματική.

Οι εξελίξεις αυτές δεν οδηγούν μόνο σε αδιέξοδο μια συνδικαλιστική πολιτική η οποία ήταν προσανατολισμένη στη διαμεσολάβηση των συμφερόντων και η οποία υπό άλλες συνθήκες, στο πλαίσιο των κεϋνσιανών πολιτικών και των κορπορατίστικων διευθετήσεων της μεταπολεμικής περιόδου, μπορούσε να διασφαλίζει ταυτόχρονα και την επιβίωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ως ενός σχετικά ανεξάρτητου από τα μέλη της οργανισμού, και την επιτυχία της, την επίτευξη, δηλαδή, του στόχου της συνεχούς βελτίωσης της οικονο-

της δεκαετίας του '90- «να κερδίσουν τίποτα περισσότερο από τη συνευθύνη για συχνά επώδυνες αλλαγές» και ότι «εκεί που μπορούσαν παλιότερα να ζητούν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, ανταλλάγματα για τη στήριξη που προσέφεραν, σήμερα το αντίτιμο για τη συνεργασία τους δεν βρίσκεται πουθενά αλλού παρά σε αυτήν την ίδια τη συνεργασία», θεωρεί ότι, παρ' όλα αυτά, «είναι καλύτερα να συμμετέχεις στη διαμόρφωση από το να περιθωριοποιηθείς», και αυτό γιατί οι αλλαγές, ο μετασχηματισμός π.χ. του κοινωνικού κράτους στην κατεύθυνση του περιορισμού του, είναι και αναπόφευκτες και αναγκαίες, και χωρίς τη συμμετοχή των συνδικάτων θα έχουν ακόμα χειρότερα αποτελέσματα: «Η επικρατούσα στην ηπειρωτική Ευρώπη εκδοχή αυτού του μετασχηματισμού (του κοινωνικού κράτους - Ν.Π.) περιλαμβάνει την πρόσκληση στα συνδικάτα να συμμετέχουν σε αυτόν και να τον συνδιαμορφώσουν. Να τον εμποδίσουν όμως, είτε με την άρνηση της πρόσκλησης, είτε επιχειρώντας να αλλάξουν τη θεματολογία, δεν μπορούν. Χωρίς τη συμμετοχή τους αυτός ο θεσμικός μετασχηματισμός θα εξελιχθεί διαφορετικά και θα έχει άλλα αποτελέσματα. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, θα γίνει».

μικής και κοινωνικής θέσης των εργαζομένων. Δεν φέρνουν μόνο τα συνδικάτα σε ένα σημείο όπου πλέον η οργάνωση για να εξασφαλίσει την εξωτερική θεσμική υποστήριξη είναι υποχρεωμένη να θυσιάσει τις δυνατότητες επιτυχίας της, όπου, με άλλα λόγια, η επιβίωση της ως μέρος του νέου πολιτικού και θεσμικού πλαισίου που διαμορφώνεται έρχεται σε αντίθεση με την επιτυχία της (πρβλ. Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 197). Για τα ευρωπαϊκά συνδικάτα -τα οποία στη μεγάλη τους πλειοψηφία παραμένουν προσανατολισμένα στη σοσιαλδημοκρατική παράδοση, αλλά που δεν μπορούν, από την ίδια τους τη φύση, να ακολουθήσουν τη μετάλλαξη των σοσιαλδημοκρατικών και άλλων αριστερών ευρωπαϊκών κομμάτων από εργατικά σε «λαϊκά» κόμματα, χωρίς συγκεκριμένη κοινωνική αναφορά, τη στροφή τους, δηλαδή, στον κοινωνικά άμορφο χώρο του «νέου κέντρου» και του «τρίτου δρόμου», που εκφράζει τη συνειδητή αποστασιοποίηση τους από την παράδοση του εργατικού κινήματος και την επιλογή να εκπροσωπούν πλέον τα συμφέροντα όλων των κοινωνικών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών[119]- σημαίνουν επίσης μια σκληρή δοκιμασία των σχέσεων τους με τα κόμματα αυτά. Την αμφισβήτηση, με άλλα λόγια, του παραδοσιακού καταμερισμού εργασίας στο πλαίσιο του εργατικού κινήματος, σύμφωνα με τον οποίο το συνδικάτο εκπροσωπεί τα άμεσα οικονομικά συμφέροντα της εργατικής τάξης και το εργατικό κόμμα τα μακροπρόθεσμα πολιτικά της συμφέροντα[120].

---

119. Πρβλ. Zeuner B., 1999, Swartz D., 2001. Μοσχονάς Γ., 1997α.

120. Είναι γνωστή, για παράδειγμα, η αντιπαράθεση των αγγλικών συνδικάτων με το εργατικό κόμμα, όπως και η σημερινή ανοιχτή ιδεολογική και πολιτική σύγκρουση της γερμανικής συνομοσπονδίας (DGB) και των μεγάλων γερμανικών συνδικάτων με την κυβέρνηση Σρέντερ, με αφορμή το κυβερνητικό πρόγραμμα «Ατζέντα 2010», που προβλέπει πολύ μεγάλες περικοπές στις παροχές του κοινωνικού κράτους και μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας. (Βλ. ενδεικτικά στον ελληνικό τύπο εφ. *Το Βήμα:* «Ο Σρέντερ παίζει με τη φωτιά», 4.7.2004, εφ. *Ελευθεροτυπία*: «Προς μετωπική συνδικάτα - Σρέντερ», 7.7.2004, εφ. *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία*: «Οι εργάτες τα 'χουν με το κόμμα τους», 11.7.2004). Βλ. επίσης στην εφ. *Frankfurter Rundschau*, 7.7.1999, το άρθρο του τότε προέδρου του συνδικάτου μετάλλου (IG-

Metall) K. Zwickel: «Vom Wahlkampf knüller zum Rohrkrepierer - Das Schröder/Blair-Papier bringt die Sozialdemokratie in ihrer Programm- und Zukunftsdebatte nicht voran». Πολύ χαρακτηριστική από αυτήν την άποψη είναι η τοποθέτηση, στην ίδια εφημερίδα, 15.5.2002, του προέδρου του γερμανικού συνδικάτου των υπηρεσιών (Verdi), του μεγαλύτερου σήμερα συνδικάτου στον κόσμο με 3.000.000 μέλη: «Αν τα μεγάλα κόμματα δεν έχουν να προσφέρουν πια τίποτα το ελκυστικό, αν η πολιτική επικεντρώνεται πια μόνο σε ένα φανταστικό Κέντρο και καταντάει έτσι απρόσωπη και άχρωμη, τότε είμαστε εμείς υποχρεωμένοι να δείξουμε εναλλακτικούς δρόμους, ιδιαίτερα όταν αυτό το «Κέντρο» ταυτίζεται με την απορύθμιση και την κοινωνική κατεδάφιση».

6
ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΛΗΜΜΑΤΑ

Σε έναν κόσμο που αλλάζει, η οργανωμένη εργασία δεν μπορεί παρά να αλλάζει και αυτή. Στις αρχές του 21ου αιώνα και ως επακόλουθο των μεγάλων αλλαγών που συντελούνται στην οικονομία και την κοινωνία τις τελευταίες δεκαετίες τα ευρωπαϊκά συνδικάτα αλλάζουν, είναι υποχρεωμένα να αλλάξουν, γιατί δεν υπάρχουν πια οι όροι στους οποίους στηρίχθηκαν επί δεκαετίες οι δομές, οι πολιτικές και οι πρακτικές τους: Γιατί η κοινωνική τους βάση μετασχηματίζεται· γιατί σήμερα η εργασία δεν ενώνει μόνο, αλλά και διαιρεί· γιατί η εργασιακή, κοινωνική και πολιτική πραγματικότητα αποκόπτει τις προσβάσεις των ατόμων σε συλλογικές μορφές έκφρασης και δεν οδηγεί με έναν αυτόματο, αυθόρμητο τρόπο τους εργαζόμενους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις· γιατί η θεσμική θέση και η λειτουργία των συνδικάτων ως ισότιμων «κοινωνικών εταίρων» αμφισβητείται και αποδυναμώνεται· γιατί το συνδικαλιστικό κίνημα δεν μπορεί πια παραμένοντας, υπό αυτές τις συνθήκες, το ίδιο ούτε να συνεχίσει τις επιτυχίες του, ούτε να διασφαλίσει μακροπρόθεσμα την επιβίωση του.

Η αλλαγή, όμως, αυτή δεν έχει ακόμα σαφή κατεύθυνση, και τα συνδικάτα βρίσκονται σήμερα σε μια μετέωρη κατάσταση[121]. Από τη μια, η μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής και η αμφισβήτηση, από την επικρατούσα άποψη, της θεσμικής τους θέσης, με τις συνέπειες που έχουν για την επιρροή, τη διαπραγματευτική

121. Πρβλ. την προσέγγιση των Kurz-Scherf I., Zeuner B., 2001. Βλ. επίσης Alemann U.v., 1999.

δύναμη, αλλά και τα οικονομικά τους, καθιστούν φανερό ότι δεν μπορούν πια να συνεχίσουν να υπάρχουν και να πορεύονται με τον ίδιο τρόπο του παρελθόντος. Από την άλλη, δεν έχουν αποσαφηνίσει ακόμα τα ίδια ποιος μπορεί, ποιος πρέπει, αλλά και ποιος θέλουν να είναι ο ρόλος τους μέσα στο νέο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον, που συνεχίζει και αυτό να βρίσκεται σήμερα υπό διαμόρφωση, καθώς και το πώς, με ποιες δικές τους κινήσεις, μπορεί ο ρόλος αυτός να διασφαλισθεί και να διευρυνθεί. Η μετέωρη αυτή κατάσταση ορίζει και το πλαίσιο της σημερινής κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος, που δεν έχει να κάνει μόνο με εξωγενείς παράγοντες, με τις αλλαγές τις οποίες περιγράψαμε, αλλά και με δικές του υποκειμενικές αδυναμίες, που σε ένα μεγάλο βαθμό, όπως έχουμε δει, οφείλονται στην ίδια του την επιτυχία (θεσμοποίηση), και που εμποδίζουν σήμερα εσωτερικά τις δυνατότητες του να αντιδράσει, να ανταποκριθεί δηλαδή με επιτυχία στις σύγχρονες προκλήσεις. Μια πολύπλευρη κρίση, προσανατολισμού, στρατηγικής και πρακτικών, αλλά, ταυτόχρονα, μια κρίση που δεν είναι πρωτόγνωρη για το συνδικαλιστικό κίνημα. Πρόκειται για μια κρίση αναπροσαρμογής και αναπροσανατολισμού που και άλλοτε αντιμετώπισαν τα συνδικάτα, καθώς ως μαζικές οργανώσεις μελών, που παγιώνουν αντιλήψεις, συμπεριφορές, νοοτροπίες, αλλά και ενδογενή συμφέροντα, είναι κατά κάποιο τρόπο επόμενο να αντιδρούν με κάποια, μικρότερη ή μεγαλύτερη, χρονική υστέρηση σε μεγάλες εξωτερικές μεταβολές και προκλήσεις. Η ιστορική εμπειρία δείχνει ότι τα συνδικάτα έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα με επιτυχία όλες τις μεγάλες μεταμορφώσεις του καπιταλισμού, καταφέρνοντας μέσα από τη δική τους αναπροσαρμογή -συχνά μέσα και από έντονες εσωτερικές διαμάχες, συγκρούσεις, αλλά και διασπάσεις- να βρίσκουν απαντήσεις στις κάθε φορά νέες προκλήσεις και να διασφαλίζουν όχι μόνο την επιβίωση της οργάνωσης, αλλά και τον αποφασιστικό ρόλο της στη διαμόρφωση των εξελίξεων. Όντας οργανώσεις που έχουν

τις ρίζες τους στον πυρήνα των κοινωνικών διεργασιών, επηρεάζονται, ασφαλώς, καθοριστικά από εξωτερικούς παράγοντες και δεν μπορούν, λειτουργώντας βολονταριστικά, να αγνοήσουν και να αποτραβηχτούν από το πεδίο των δυσκολιών και των προβλημάτων που τους θέτει η πραγματικότητα. Από την άλλη μεριά, όμως, έχουν αποδείξει ότι έχουν δυνατότητες επιλογών και ότι είναι σε θέση να δίνουν στρατηγικές απαντήσεις στις εξωτερικές προκλήσεις, ότι δεν είναι μια απλή αντανάκλαση των όσων συμβαίνουν στο περιβάλλον τους, όπως αντιμετωπίζονται σε κάποιες λιγότερο ή περισσότερο ντετερμινιστικές προσεγγίσεις, αλλά συλλογικά και δυναμικά υποκείμενα που μπορούν, συνεκτιμώντας τα εξωτερικά δεδομένα, να αποφασίζουν και να σχεδιάζουν, να αλλάζουν με τη συνειδητή δράση τους το περιβάλλον μέσα στο οποίο δρουν και να καθορίζουν και τα ίδια το μέλλον τους[122]. Αυτό, ωστόσο, δεν σημαίνει ούτε ότι η σημερινή κρίση δεν έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, ούτε ότι μπορεί να θεωρηθεί αυτονόητο πως το συνδικαλιστικό κίνημα θα καταφέρει να την υπερβεί με την ίδια επιτυχία, και πως αυτή δεν μπορεί να εξελιχθεί σε μια κρίση επιβίωσης[123]. Σημαίνει,

122. Πρβλ. Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 174. Όπως επισημαίνουν οι *M. Fichter, J.Gerster* και *B. Zeuner*, οι ντετερμινιστικές αντιλήψεις οι οποίες δεν βλέπουν σήμερα παρά περιορισμένες δυνατότητες χειρισμών και αντίδρασης των συνδικάτων, δεν συναντώνται μόνο σε προσεγγίσεις που τα αντιμετωπίζουν απλά ως δύναμη της αγοράς εργασίας, αλλά και σε προσεγγίσεις που ενώ αναγνωρίζουν την πολιτική και κοινωνική-πολιτισμική λειτουργία τους, θεωρούν ότι είναι πλέον δέσμια της ίδιας της κουλτούρας που έχουν αναπτύξει, και της ένταξης τους στο πολιτικό-διοικητικό σύστημα, από όπου και δεν έχουν τη δυνατότητα να ξεφύγουν (ό.π., σ. 125). Οι αντιλήψεις αυτές παραγνωρίζουν ότι από τη στιγμή που τα συνδικάτα δεν είναι πια σε θέση, διατηρώντας παραδοσιακές νοοτροπίες, πρακτικές και εξαρτήσεις, να υπερασπίσουν ικανοποιητικά τα συμφέροντα των εργαζομένων και εγκαταλείπονται από αυτούς, δεν μπορούν να επιβιώσουν ούτε καν ως μηχανισμός που χαίρει αξιοπιστίας στο πολιτικό-διοικητικό σύστημα, και είναι υποχρεωμένα για λόγους αυτοσυντήρησης, αργά ή γρήγορα, να αναθεωρήσουν τις νοοτροπίες, πρακτικές και εξαρτήσεις αυτές, κάτι βέβαια που μπορεί να συμβεί και μέσα από την ανάπτυξη εσωτερικής αντιπολίτευσης, από εσωτερικές ρήξεις και ανατροπές.

123. Για το ερώτημα «κρίση επιβίωσης ή κρίση αναπροσαρμογής» βλ., μεταξύ άλλων, Τουτζιαράκης Γ., 1997.

όμως, ότι οι μελλοντικές προοπτικές του εξαρτώνται, σε ένα μεγάλο τουλάχιστον βαθμό, από το ίδιο, από τις δικές του επιλογές και αποφάσεις, από τις απαντήσεις που θα δώσει ως αυτόνομο υποκείμενο στις εξωτερικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει. Οι σημερινές μεγάλες εξωτερικές προκλήσεις συνυφαίνονται, έτσι, για τα συνδικάτα και με μεγάλες εσωτερικές προκλήσεις, που έχουν να κάνουν όχι μόνο με τον τρόπο που αυτά κατανοούν τις συντελούμενες στο εξωτερικό περιβάλλον τους αλλαγές, αλλά και με την αυτοκατανόηση τους.

α. Συγχωνεύσεις οργανώσεων και πολιτικές προσέλκυσης μελών

Σε πρακτικό επίπεδο τα συνδικάτα αντιδρούν τα τελευταία χρόνια με μια έντονη οργανωτική κινητικότητα, η οποία υποδηλώνει την επίγνωση ότι μέσα σε συνθήκες αμφισβήτησης της εξωτερικής θεσμικής στήριξης και περιορισμού της διαπραγματευτικής θέσης και της επιρροής τους, είναι αναγκαία η προσφυγή στην οργανωμένη τους βάση για να αντλήσουν και πάλι δύναμη από αυτήν, και η οποία παρακινείται από τα πλέον εμφανή σημάδια της οργανωτικής κρίσης: από τη συρρίκνωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, από την απώλεια μελών και τη μείωση οικονομικών πόρων που τη συνοδεύει, από το γεγονός ότι ολόκληρες γενιές εργαζομένων, ολόκληροι κλάδοι και ολόκληρα επαγγέλματα μένουν μακριά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, και ότι το στελεχικό τους δυναμικό σταδιακά γηράσκει. Η κινητικότητα αυτή -που είναι μεγαλύτερη σε χώρες όπου η ύπαρξη αναπτυγμένων κορπορατίστικων πρακτικών, η έντονη διασύνδεση των συνδικάτων με το κράτος και η, άμεση ή έμμεση, οικονομική στήριξη τους από αυτό, είχε οδηγήσει, σε μεγαλύτερο βαθμό από όσο στις άλλες χώρες, στη σχετική παραμέληση των οργανωτικών ζητημάτων[124]- εκδηλώνεται με ενέργειες στην κατεύθυνση αναδιάρθρωσης των συνδικαλιστικών δομών, καθώς και με ειδικότερα μέτρα και πρωτοβουλίες για την προσέλκυση νέων μελών και τη συγκράτηση των υπαρχόντων.

Το στοιχείο που εδώ και αρκετά χρόνια χαρακτηρίζει τις οργανωτικές αυτές κινήσεις είναι οι συγχωνεύσεις επιμέρους συνδικαλιστικών οργανώσεων, συγχωνεύσεις οι οποίες συντελούνται είτε υπό τη μορφή της απορρόφησης μικρότερων οργανώσεων από με-

124. Για το ζήτημα αυτό βλ. τη συγκριτική ανάλυση του *E. Heery*, (2003), για την Ιταλία, Ισπανία, Γερμανία, τη Μεγάλη Βρετανία, καθώς και τις ΗΠΑ.

γαλύτερες, είτε υπό τη μορφή της συνένωσης δύο ή περισσότερων μεγάλων οργανώσεων και τη δημιουργία μιας καινούργιας[125]. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες επιμέρους συνδικάτα επιχειρούν να υπερβούν τα προβλήματα και τις δυσκολίες τους μέσω της διαδικασίας αυτής, που συνεπιφέρει συχνά σημαντικές αλλαγές στο συνδικαλιστικό τοπίο και περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τον αριθμό των αυτοτελών συνδικαλιστικών οργανώσεων που δρουν σε κάθε χώρα[126]. Η επιχειρηματολογία που στηρίζει τις συγχωνεύσεις συνδέει τη διαδικασία αυτή με τη δημιουργία καλύτερων όρων για την εκπροσώπηση και προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων μέσα στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο ως κύριοι λόγοι που καθιστούν αναγκαία τη διάρρηξη των υφιστάμενων οργανωτικών δομών των συνδικάτων και τη δημιουργία ευρύτερων οργανωτικών σχημάτων αναφέρονται: η ανάπτυξη νέων κλάδων, οι μετασχηματισμοί στο εσωτερικό των παραδοσιακών κλάδων και οι μετατοπίσεις στα όρια τους, η κατάργηση επαγγελμάτων και ειδικοτήτων και η εμφάνιση νέων, η «ελαστικοποίηση» της απασχόλησης και η αυξημένη κινητικότητα των εργαζομένων, η διάσπαση του προσωπικού των μεγάλων επιχειρήσεων, ως αποτέλεσμα της παρατηρούμενης τάσης συρρίκνωσης τους με τη μέθοδο των υπεργολαβιών κλπ., της μετάθεσης, δηλαδή, λειτουργιών τους σε άλλες θυγατρικές ή ανεξάρτητες,

125. Μια αναλυτική προσέγγιση των εξελίξεων αυτών σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες βλ. σε: Hoffmann R., Waddington J., 1998, και Waddington J., Hoffmann R., (ed.), 2000.

126. Χαρακτηριστικά παραδείγματα μεγάλων συγχωνεύσεων που αλλάζουν το εθνικό συνδικαλιστικό τοπίο αποτελούν αυτή τριών μεγάλων συνδικάτων των δημόσιων υπηρεσιών το 1993 στη Μεγάλη Βρετανία, που οδήγησε στη δημιουργία του συνδικάτου UNISON με περίπου 1.400.000 μέλη, και αυτή όλων των κλαδικών συνδικάτων (με εξαίρεση αυτό των εκπαιδευτικών) στους τομείς των υπηρεσιών στη Γερμανία το 2001, που οδήγησε στη δημιουργία του συνδικάτου VER.DI, της μεγαλύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης φυσικών μελών στον κόσμο με σχεδόν 3.000.000 μέλη, από 30 διαφορετικούς κλάδους και περίπου 1000 επαγγέλματα, και που περιόρισε τις επιμέρους αυτοτελείς συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας μόλις στις 8.

μικρότερες κατά κανόνα επιχειρήσεις, που συχνά υπάγονται σε διαφορετικούς κλάδους, η ανάπτυξη επιχειρήσεων με ταυτόχρονα συμφέροντα σε διαφορετικούς κλάδους, αλλά και η αποδιάρθρωση παραδοσιακών πεδίων σύναψης συλλογικών συμβάσεων, μέσω της τάσης αποκέντρωσης τους. Με τη συγκεντροποίηση των συνδικαλιστικών δυνάμεων που επιτυγχάνουν, και τη μεγαλύτερη οργανωτική τους εμβέλεια, οι οργανώσεις που προκύπτουν από τις συγχωνεύσεις προβάλλονται ως η κατάλληλη απάντηση της οργανωμένης εργασίας στις εξωτερικές αυτές προκλήσεις. Στα αναμενόμενα θετικά αποτελέσματα συγκαταλέγονται έτσι: η μείωση του ανταγωνισμού μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την προσέλκυση μελών· η υπέρβαση διαιρέσεων που αποδυναμώνουν την αντίσταση απέναντι στους εργοδότες και η αυξημένη ασφάλεια και αυτοπεποίθηση που παρέχει στις επιμέρους ομάδες των μελών η αίσθηση ότι στηρίζονται σε μια οργάνωση με αναβαθμισμένη βαρύτητα λόγω του μεγέθους της· η οργανωτική κάλυψη εργαζομένων που βρίσκονται εκτός σταθερών επιχειρησιακών και κλαδικών δομών, που απασχολούνται στις υπεργολαβίες ή μέσω γραφείων δανεισμού, καθώς και εργαζομένων που απασχολούνται στους νέους κλάδους των υπηρεσιών· οι αυξημένες δυνατότητες για διαμόρφωση στρατηγικών απαντήσεων σε μεγάλα ζητήματα και για πολιτικές για τις γυναίκες, τους νέους, τους άνεργους, τους μετανάστες κλπ.· η βελτίωση της στήριξης των μελών και των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω των οικονομιών κλίμακας που προκύπτουν, και, τελικά, η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ελκυστικότητας των συνδικάτων, ο πολλαπλασιασμός των μελών τους και η αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Αναμφισβήτητα υπάρχουν πολλοί λόγοι που συνηγορούν σήμερα σε μια μεταρρύθμιση των συνδικαλιστικών οργανωτικών δομών, οι οποίες παραμένουν στις περισσότερες περιπτώσεις αναλλοίωτες από τα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια, στη διάρρηξη των παραδοσιακών οργανωτικών στεγανών και σε μια μεγαλύτερη

συγκεντροποίηση των συνδικαλιστικών δυνάμεων. (Κάτι, βέβαια, που ισχύει ιδιαίτερα για εκείνα τα συνδικαλιστικά κινήματα τα οποία εμφανίζουν ιστορικά έναν υπερβολικό και ανορθολογικό οργανωτικό κατακερματισμό, όπως είναι π.χ. το αγγλικό ή, ακόμα περισσότερο, το ελληνικό).

Μια προσεκτική, ωστόσο, εξέταση των συγχωνεύσεων που επιχειρούνται τα τελευταία χρόνια από επιμέρους συνδικάτα σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο οδηγεί στη διαπίστωση ότι αυτές δεν έχουν ένα κοινό και ξεκάθαρο προσανατολισμό, ότι δεν έχουν να κάνουν με μια συνειδητή και σχεδιασμένη προσπάθεια του συνδικαλιστικού κινήματος να ανταποκριθεί στις σύγχρονες απαιτήσεις, και ότι οι πραγματικοί λόγοι που ωθούν σε αυτές δεν συνδέονται τόσο με τα εν δυνάμει πλεονεκτήματα που προβάλλουν οι υποστηρικτές τους, αλλά περισσότερο με τον περιορισμό των απωλειών των συνδικάτων. Στις περισσότερες περιπτώσεις, όπως επισημαίνουν οι *J. Waddington και R. Hoffmann* (2000, σ. 73-75)[127], πρόκειται για αμυντικού χαρακτήρα αποσπασματικές κινήσεις επιμέρους οργανώσεων, που υπαγορεύονται από τη δραματική μείωση των μελών τους και από τις συνδεόμενες με αυτήν οικονομικές δυσχέρειες -οι οποίες δημιουργούν δυσκολίες και στη συντήρηση του αναγκαίου μηχανισμού λειτουργίας τους-, από την εξάλειψη ή υποχώρηση, δηλαδή, αναγκαίων προϋποθέσεων που τους επέτρεπαν να δρουν και να ασκούν επιρροή στο χώρο της αρμοδιότητας τους. Μέσω των διαδικασιών συγχώνευσης επιδιώκεται η συνάθροιση δυνάμεων, η δημιουργία νέων οργανώσεων με υπολογίσιμη αριθμητική βαρύτητα (και στην περίπτωση της απορρόφησης μικρότερων οργανώσεων από μεγαλύτερη υπάρχουσα ήδη οργάνωση, η διατήρηση της αίγλης της τελευταίας ως μεγάλης δύναμης), η εξοικονόμηση πόρων και η καλύτερη αξιοποίηση των μέσων που τους

127. Βλ. επίσης Hoffmann R., Waddington J., 1998, Waddington J., Kahmann M., Hoffmann J., 2003, Fulton L., 2001.

έχουν απομείνει, ο μετριασμός, δηλαδή, των επιπτώσεων από τη συρρίκνωση των μελών. Αν, όμως, τέτοιου είδους κινήσεις είναι κατά κάποιο τρόπο υποχρεωτικές, ιδιαίτερα για τα συνδικάτα σε φθίνοντες βιομηχανικούς κλάδους, από την άλλη μεριά, καθώς γίνονται συμπτωματικά και αποσπασματικά, δεν διέπονται από μια σαφή οργανωτική λογική, με αποτέλεσμα, συχνά, να αποδιαρθρώνουν απλώς το υπάρχον σύστημα σχέσεων μεταξύ των διαφόρων συνδικάτων και μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων του συνδικαλιστικού οικοδομήματος. (Για παράδειγμα, είναι συνήθως αρκετά δύσκολο να διακρίνει κανείς το οργανωτικό κριτήριο που διέπει τις κινήσεις αυτές, να βρει αντιστοιχίες με τις κλαδικές αλλαγές και ανακατατάξεις, ή, να ανακαλύψει την κλαδική συγγένεια των οργανώσεων που συγχωνεύονται, ενώ δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο να δημιουργούνται οργανώσεις με μέλη σε όλους σχεδόν τους κλάδους και τα επαγγέλματα). Το γεγονός ότι οι παρατηρούμενες διαδικασίες συγχώνευσης επιμέρους συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν υπόκειται, κατά κανόνα, σε ένα γενικότερο σχεδιασμό, ότι συμβαίνουν χωρίς αναφορά στις υπόλοιπες οργανώσεις και χωρίς να εμπλέκονται ουσιαστικά σε αυτές οι οργανώσεις κορυφής, τις έχει καταστήσει εξαιρετικά αμφιλεγόμενες στους κόλπους του συνδικαλιστικού κινήματος και προκαλεί το ερώτημα μήπως τα προβλήματα που δημιουργούν είναι περισσότερα από αυτά που επιχειρούν να επιλύσουν[128].

128. Είναι, βέβαια, προφανές ότι δεν αναφερόμαστε εδώ στις σχετικά σπάνιες περιπτώσεις της συγχώνευσης δύο ή περισσότερων κορυφαίων οργανώσεων (στις χώρες όπου υπάρχουν περισσότερες από μια κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις -π.χ. στην περίπτωση της Ελλάδας μια ενδεχόμενη συγχώνευση ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ), οι οποίες έχουν διαφορετικό χαρακτήρα και ακολουθούνται από συγχωνεύσεις των επιμέρους οργανώσεων που είναι μέλη τους. (Βλ Waddington J. και Hoffmann R., 2000, σ. 71-72). Διαφορετική επίσης είναι η περίπτωση των συγχωνεύσεων -σε συνδικαλιστικά κινήματα που επικρατεί έντονος οργανωτικός κατακερματισμός- μεταξύ ομοειδών ανταγωνιστικών οργανώσεων στον ίδιο κλάδο, ή μεταξύ οργανώσεων που οργανώνουν επιχειρήσεις, τμήματα ή επιμέρους ομάδες εργαζομένων του ίδιου κλάδου.

Μολονότι, λοιπόν, η ανάγκη οργανωτικών αλλαγών είναι αναντίρρητη, οι συγκεκριμένες διαδικασίες εγείρουν ενστάσεις και προκαλούν σοβαρά ερωτηματικά και ανησυχίες ως προς τα αποτελέσματα που παράγουν. Ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, που συνδέονται και με τις διαφορετικές συνδικαλιστικές δομές, το διαφορετικό θεσμικό πλαίσιο και τις διαφορετικές παραδόσεις από χώρα σε χώρα, ο προβληματισμός γύρω από τις συγχωνεύσεις εστιάζεται σε μια σειρά ζητήματα και κινδύνους στα οποία δεν έχουν δοθεί ικανοποιητικές απαντήσεις. Τα ζητήματα αυτά σχετίζονται, κυρίως: (1) με την οργανωτική οριοθέτηση των συνδικάτων, (2) με το εύρος και την ενδεχόμενη ανομοιογένεια των προς εκπροσώπηση συμφερόντων στο πλαίσιο των νέων οργανωτικών σχημάτων, καθώς και (3) με το ρόλο των οργανώσεων κορυφής στο νέο συνδικαλιστικό τοπίο που αυτές διαμορφώνουν[129].

1. Οι συγχωνεύσεις οργανώσεων και η δημιουργία συνδικάτων ευρύτερης οργανωτικής εμβέλειας αναδιατάσσουν εκ των πραγμάτων τις σχέσεις και τα όρια αρμοδιότητας -τόσο ως προς την οργανωτική κάλυψη των διαφόρων χώρων, όσο και ως προς τις συλλογικές συμβάσεις- των διαφόρων συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι επιλύουν, όπως διατείνονται οι υποστηρικτές τους, το πρόβλημα του ενδοσυνδικαλιστικού ανταγωνισμού. Ακόμα και στις περιπτώσεις συγχωνεύσεων που αφορούν οργανώσεις σε συγγενείς κλάδους -και ταυτόχρονα αγκαλιάζουν το σύνολο των οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στους κλάδους αυτούς-, μπορεί να εξαλείφονται σημαντικά πεδία ανταγωνισμού, οι ανταγωνιστικές καταστάσεις όμως διατηρούνται και μετατίθενται στα οργανωτικά άκρα της νέας μεγάλης οργάνωσης που δημιουργείται, στα σημεία της οργανωτικής οριοθέτησης της με τις ήδη υπάρχουσες οργανώσεις ή

129. Πρβλ. όπ.π. σ. 75-76.

με αυτές που προκύπτουν από άλλες συγχωνεύσεις. Οι παλιοί ανταγωνισμοί αντικαθίστανται έτσι από νέους, οι οποίοι μπορεί να είναι πολύ εντονότεροι από αυτούς του παρελθόντος, καθώς τα συνδικάτα επιχειρούν, το καθένα για τον εαυτό του, μέσα από τέτοιου τύπου τεχνικές-οργανωτικές κινήσεις προσαρμογής να συγκρατήσουν μέλη και, παράλληλα, να διευρύνουν το οργανωτικό τους βελησνεκές προς νέους χώρους απασχόλησης, νέους κλάδους και συμπλέγματα κλάδων, ή νέα επαγγέλματα, που δημιουργούν οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και το παραγωγικό σύστημα, και η ρευστότητα που αυτές επιφέρουν στους παραδοσιακούς διαχωρισμούς των οικονομικών δραστηριοτήτων. Μέσα σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται όλο και περισσότερο από τη σύζευξη των οικονομικών δραστηριοτήτων και από την αμφισβήτηση της παραδοσιακής διάρθωσης του παραγωγικού συστήματος σε πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή τομέα, από τη συγκρότηση «βιομηχανικο-τριτογενών συμπλεγμάτων» και την ταχεία ανάπτυξη του χώρου των «προσανατολισμένων στο βιομηχανικό τομέα υπηρεσιών», από την αποκέντρωση των λειτουργιών μεγάλων βιομηχανικών επιχειρήσεων και τη μεταφορά μιας σειράς δραστηριοτήτων τους σε ανεξάρτητες ή σχετικά αυτονομημένες από τη βιομηχανική μονάδα μικρές, κατά κανόνα, επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών, καθώς και σε μεμονωμένους συνεργάτες που δεν έχουν την τυπική μισθωτή σχέση με την επιχείρηση[130], οι προσπάθειες των επιμέρους συνδικάτων να συγκρατήσουν με αποσπασματικές οργανωτικές κινήσεις τα μέλη τους και να κερδίσουν νέα, οδηγούν σε όλο και πιο ασαφείς οργανωτικές οριοθετήσεις μεταξύ τους και δημιουργούν συνεχώς νέα πεδία ενδοσυνδικαλιστικών τριβών και αντιθέσεων. Τέτοιες τριβές και αντιθέσεις ανακύ-

130. Για τις αλλαγές αυτές βλ. αναλυτικά: Ευσταθόπουλος Γ., Ιωακείμογλου Η., 2004.

πτουν, για παράδειγμα, όταν τόσο τα βιομηχανικά συνδικάτα όσο και τα συνδικάτα των υπηρεσιών διεκδικούν το χώρο των «προσανατολισμένων στη βιομηχανία υπηρεσιών», τους νέους χώρους της πληροφορικής και των επικοινωνιών, ή όταν τα νέα συνδικάτα των υπηρεσιών συνεχίζουν, και εντείνουν την προσπάθεια, να έχουν μέλη υπαλλήλους που απασχολούνται στη βιομηχανία κλπ[131]. Τα προβλήματα αρμοδιοτήτων και τριβών με τις υπόλοιπες οργανώσεις είναι, βέβαια, φανερό ότι είναι περισσότερα στις περιπτώσεις των μεγάλων συγχωνεύσεων (π.χ. UNISON στη Μεγάλη Βρετανία, Ver.di στη Γερμανία), με τη δημιουργία, δηλαδή, διακλαδικών οργανώσεων που έχουν, ουσιαστικά, μέλη σε όλους τους κλάδους.

2. Τα αναμενόμενα από τις συγχωνεύσεις θετικά αποτελέσματα καθίστανται αβέβαια όχι μόνο λόγω του κινδύνου της οργανωτικής ασάφειας και σύγχυσης -η οποία μπορεί να οδηγήσει μεγάλα επιμέρους συνδικάτα να ανταγωνίζονται, υπό τη σκέπη της ίδιας κορυφαίας οργάνωσης, για την προσέλκυση μελών μέσα στις ίδιες επιχειρήσεις, και να δημιουργήσει ακόμα και σε συνδικαλιστικά συστήματα με συμπαγείς και ισχυρές δομές ανάλογα προβλήματα με αυτά κατακερματισμένων και ανίσχυρων συστημάτων-, αλλά και λόγω των απωλειών από εσωτερικές τριβές που μπορεί να προκαλέσει η αυξημένη ανομοιογένεια των μελών και των συμφερόντων στο πλαίσιο της νέας οργάνωσης, καθώς και η διαφορετική κουλτούρα, οι διαφορετικές δομές και η διαφορετική ιστορική παράδοση των οργανώσεων που συγχωνεύονται. Τέτοιες τριβές, που είναι πιθανότερες στις περιπτώσεις εσπευσμένων και διοικητικού χαρακτήρα συγχωνεύσεων (με την έννοια ότι αποφασίζονται από

131. Είναι χαρακτηριστικές από αυτήν την άποψη οι συνεχείς αντιπαραθέσεις του νέου συνδικάτου των υπηρεσιών (Ver.di) με το συνδικάτο μετάλλου (IG-Metall) στη Γερμανία, που κορυφώθηκαν στο ζήτημα της αρμοδιότητας για τους εργαζομένους της IBM.

τις συνδικαλιστικές ηγεσίες, χωρίς να είναι ακόμα ώριμη για αυτές η συνδικαλιστική βάση), όπως και στις ευρείας κλίμακας συγχωνεύσεις μεγάλων οργανώσεων, εξανεμίζουν την αναμενόμενη οργανωτική δυναμική από τη συνένωση των δυνάμεων[132], και δεν είναι τυχαίο ότι οδηγούν συχνά στην αποτυχία και στη διάλυση των οργανώσεων που προκύπτουν από τις διαδικασίες αυτές. Το μεγάλο πρόβλημα των διαδικασιών αυτών είναι ο κίνδυνος απώλειας της ταυτότητας, η δυσκολία συγκρότησης μιας νέας συλλογικής ταυτότητας μέσα από τις παλιές, η δυσκολία, με άλλα λόγια, σύνθεσης ετερογενών επαγγελματικών θέσεων και συμφερόντων σε μια ενιαία πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων και η διαμόρφωση μιας κοινής και δεσμευτικής βούλησης, που αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματική δράση. Στην προσπάθεια τους να προσαρμοστούν στην αυξημένη ανομοιογένεια των μελών και, ταυτόχρονα, να δώσουν φωνή και να διευκολύνουν τη συμμετοχή συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων (νέων, γυναικών, άνεργων, εθνικών μειονοτήτων, νέων στρωμάτων υπαλλήλων κλπ.), οι μεγάλες οργανώσεις που προκύπτουν από τις συγχωνεύσεις εισάγουν όλο και πιο σύνθετες μορφές εσωτερικής εκπροσώπησης[133] -κάθετες (κλάδοι) και οριζόντιες (επαγγέλματα ή περιοχές)-, χωρίς ωστόσο να έχουν καταφέρει να δώσουν ικανοποιητική απάντηση στο

132. Πρβλ. Hassel A., 2000, όπου επισημαίνεται ότι η εμπειρία των συνδικαλιστικών συγχωνεύσεων, σε διάφορες χώρες και ιδιαίτερα στην Αγγλία, έχει δείξει πως «η απορρόφηση μικρότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων από μεγάλες είναι τότε επιτυχής, όταν για ένα ορισμένο μεταβατικό διάστημα δημιουργούνται ιδιαίτερες δομές και προβλέπονται ιδιαίτερα δικαιώματα εκπροσώπησης για τις εισερχόμενες μειοψηφικές ομάδες. Έχει δείξει όμως, επίσης, πως οι συγχωνεύσεις ισοδύναμων μεγάλων οργανώσεων, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της δημιουργίας της βρετανικής οργάνωσης UNISON στο δημόσιο τομέα, μπορούν, λόγω των διαφορετικών παραδόσεων και της διαφορετικής οργανωτικής κουλτούρας, να οδηγήσουν σε μεγάλες απώλειες λόγω των τριβών και σε μεγάλα ενδοοργανωτικά προβλήματα».

133. Πρβλ. Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 76.

ζήτημα της συνοχής, της ενοποίησης των δυνάμεων πέρα από την απλή συνάθροιση τους, της δημιουργίας μιας αλληλεγγύης που υπερβαίνει τα επιμέρους συμφέροντα.

3. Οι διαδικασίες των συγχωνεύσεων, ανάλογα με το εύρος και τα χαρακτηριστικά τους, διαφοροποιούν τις σχέσεις και τις ισορροπίες μεταξύ των επιμέρους συνδικάτων και των κορυφαίων εθνικών οργανώσεων. Παρόλο που από όλες τις πλευρές εξακολουθεί να τονίζεται πάντα η σημασία και ο ρόλος των κορυφαίων οργανώσεων, οι διαδικασίες αυτές περιορίζουν εκ των πραγμάτων τις αρμοδιότητες και την επιρροή τους προς όφελος των μεγάλων οργανώσεων που δημιουργούνται, και μπορούν υπό ορισμένες συνθήκες να οδηγήσουν στην απαξίωσης τους. Στο βαθμό που, όπως είδαμε, οι συγχωνεύσεις των επιμέρους συνδικάτων δεν συντελούνται στο πλαίσιο μιας συνολικής επανεξέτασης του καταμερισμού της εργασίας στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος και δεν συνδέονται με μια σχεδιασμένη απάντηση της οργανωμένης εργασίας στις οικονομικές αλλαγές και τις νέες εργοδοτικές στρατηγικές, αλλά αποτελούν, στην πραγματικότητα, λίγο ως πολύ αυθαίρετες συνενώσεις οργανώσεων από συχνά άσχετους μεταξύ τους κλάδους, που γίνονται με ασαφή και αδιαφανή οργανωτικά κριτήρια, είναι ορατός ο κίνδυνος οι κορυφαίες οργανώσεις, οι οποίες δεν διαθέτουν οι ίδιες ούτε φυσικά μέλη ούτε ιδίους πόρους, να αποδυναμωθούν πλήρως και να καταστούν περιττές. Σε ένα συνδικαλιστικό τοπίο με λίγες -δίπλα σε ένα «υπόλοιπο» μικρότερων-υπερμεγέθεις (αριθμητικά και οικονομικά) οργανώσεις, οι οποίες θα αποτελούν ουσιαστικά ανταγωνιζόμενα μεταξύ τους ισχυρά πολυκλαδικά συνδικαλιστικά μπλοκ χωρίς σαφή οργανωτικά όρια, η θέση και ο ρόλος μιας κορυφαίας οργάνωσης, μιας συνομοσπονδίας, θα ετίθετο υπό αμφισβήτηση τόσο διότι θα ήταν πιθανότερο ότι το κράτος θα επέλεγε να συνδιαλέγεται απευθείας με τις μεγάλες και ισχυρές επιμέρους

αυτές οργανώσεις, όσο και διότι θα μειωνόταν σημαντικά τα κίνητρα συμμετοχής ή παραμονής στην κορυφαία οργάνωση του «υπόλοιπου» των μικρότερων εκείνων συνδικάτων που δεν θα ήταν πλέον σε θέση να επηρεάζουν τα τεκταινόμενα σε αυτήν (πρβλ. Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 75). Υπό αυτές τις συνθήκες στη θέση της θα απέμενε -στην καλύτερη περίπτωση- μόνο ένα χαλαρό πλαίσιο συνεργασιών και θα ακυρωνόταν ο ρόλος της ως εκφραστή της ενότητας των μισθωτών εργαζομένων και εκπροσώπου των γενικών συμφερόντων της εργατικής τάξης.

Αλλά και πέρα από τα προβλήματα και τους κινδύνους που εμπεριέχουν οι συγκεκριμένες διαδικασίες των τελευταίων ετών, οι επιφυλάξεις που εκφράζονται, συνδέονται με το ερώτημα αν γενικά οι συγχωνεύσεις θα μπορούσαν να θεωρηθούν η κατάλληλη απάντηση των συνδικάτων στις σύγχρονες προκλήσεις. Αν, δηλαδή, ακόμα και στην περίπτωση που σχεδιάζονται και εναρμονίζονται πραγματικά με τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, μπορούν να αποτελέσουν λύση στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα, αφού θα το οδηγούσαν σε μια κατάσταση μόνιμης οργανωτικής αστάθειας και σύγχυσης, καθώς, απέναντι στις διαρκείς μεταβολές των κλαδικών και επιχειρησιακών δομών, η μια συγχώνευση θα έπρεπε να διαδέχεται την άλλη. Με τους προβληματισμούς αυτούς σχετίζονται οι προτεινόμενες εναλλακτικές λύσεις για ουσιαστική ενίσχυση και αναβάθμιση της θέσης και του ρόλου των κορυφαίων εθνικών οργανώσεων στο πλαίσιο του εσωτερικού καταμερισμού εργασίας του συνδικαλιστικού κινήματος, μέσω της οποίας και η αυξανόμενη κινητικότητα της απασχόλησης θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί καλύτερα και σε σταθερότερη βάση, και τα οφέλη από τη συνένωση των δυνάμεων να είναι μεγαλύτερα, και ο περιορισμός του ενδοσυνδικαλιστικού ανταγωνισμού αποτελεσματικότερος. Οι προτάσεις προς την κατεύθυνση αυτή κινούνται από τον περιορισμό της αυτονομίας των

επιμέρους συνδικάτων και τη μεταφορά εξουσιών, αρμοδιοτήτων και πόρων προς την κορυφαία οργάνωση, μέχρι την πλήρη διάλυση τους και την απευθείας, άμεση, συμμετοχή των φυσικών μελών στην κορυφαία οργάνωση (κάτι που θα οδηγούσε σε μια ενιαία οργάνωση και θα έθετε τέλος στα προβλήματα οριοθέτησης). Το ζήτημα αυτό φαίνεται να απασχολεί όλο και περισσότερο συνδικάτα, συνδικαλιστικά στελέχη και ερευνητές[134], που, ενώ στέκονται επιφυλακτικά απέναντι στις διαδικασίες των συγχωνεύσεων, διαπιστώνουν την ανάγκη μιας μεγαλύτερης συγκεντροποίησης των συνδικαλιστικών δυνάμεων και αναγνωρίζουν ότι η «βιομηχανική αρχή» συνδικαλιστικής οργάνωσης έχει σήμερα σε ένα μεγάλο βαθμό διαβρωθεί ως ασφαλές και σταθερό κριτήριο οργανωτικής οριοθέτησης από μια σειρά μεταβολές, όπως: η κλαδική και επιχειρησιακή ρευστότητα, η διεύρυνση των χώρων απασχόλησης που βρίσκονται εκτός σταθερών κλαδικών και επιχειρησιακών δομών, και η ύπαρξη μεγάλων ομάδων που καλύπτονται δύσκολα από τα υπάρχοντα οργανωτικά σχήματα των συνδικάτων, ή που θεωρούν ότι δεν μπορούν να εκπροσωπηθούν ικανοποιητικά μέσα από αυτά τα συμφέροντα και οι ανάγκες τους (άνεργοι, γυναίκες, νέοι, μετανάστες κλπ.).

Εξίσου έντονος με αυτόν για τις συγχωνεύσεις είναι ο προβληματισμός και για μια σειρά άλλες οργανωτικοπολιτικές προσεγγίσεις

134. Βλ. ενδεικτικά Spoo E., 1999, Klönne A., 1999, Schlemmer G., 1999, Klöpper M., 1999, Kurz-Scherf I., Zeuner B., 2001. Βλ. επίσης στο Hoffmann R., Waddington J., 1998, τις προτάσεις και τα σενάρια που συζητούνται στα συνδικαλιστικά κινήματα της Ολλανδίας και της Ελβετίας. -Να σημειώσουμε εδώ ότι, ανεξάρτητα από τις όποιες δυσκολίες υλοποίησης και τους ενδεχόμενους κινδύνους που και αυτές οι προτάσεις μπορεί να εμπεριέχουν, συνδέονται αντικειμενικά με την αντίληψη ενός περισσότερο προσανατολισμένου στα καθολικά συμφέροντα της εργατικής τάξης και πολιτικοποιημένου συνδικαλισμού. - Να επισημάνουμε, επίσης, ότι μια μορφή συγκρότησης του συνδικαλιστικού κινήματος ως μιας ενιαίας οργάνωσης συναντάμε στην Αυστρία, όπου υπάρχουν μεν κλαδικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν αρμοδιότητα στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, αλλά όπου ισχύει η απευθείας συμμετοχή και οργάνωση όλων των μελών στην κορυφαία οργάνωση, την ÖGB.

και κινήσεις οι οποίες διαπνέονται από μια αντίληψη που τείνει να αναγάγει τις λεγόμενες στρατηγικές προσέλκυσης νέων μελών σε κύριο αντικείμενο της συνδικαλιστικής πολιτικής και στον αποφασιστικό παράγοντα για την υπέρβαση των σημερινών προβλημάτων και δυσκολιών του συνδικαλιστικού κινήματος. Πολλά συνδικάτα τα τελευταία χρόνια, επιδιώκοντας να ανακόψουν και να αντιστρέψουν τις τάσεις μείωσης των μελών τους, εστιάζουν την προσοχή τους σε πρωτοβουλίες και μέτρα στην κατεύθυνση της αναβάθμισης και του εκσυγχρονισμού των μεθόδων και τεχνικών προσέλκυσης, μιας ειδικής οργανωτικής μεταχείρισης των μελών που προέρχονται από υποεκπροσωπούμενες ομάδες και κατηγορίες των εργαζομένων (νέοι, γυναίκες κλπ.), και, κυρίως, της παροχής από την οργάνωση εξειδικευμένων υπηρεσιών που απευθύνονται μόνο στα μέλη της. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων πρωτοβουλιών και μέτρων είναι: α) Η μεγαλύτερη «επαγγελματοποίηση» του έργου της προσέλκυσης μελών, που φθάνει μέχρι την ίδρυση ειδικών οργανωτικών σχολών για την κατάρτιση συνδικαλιστών και επαγγελματικών στελεχών επιφορτισμένων αποκλειστικά με αυτήν την αρμοδιότητα (π.χ. από την TUC στη Μ. Βρετανία, κατά το παράδειγμα των αυστραλιανών και αμερικανικών συνδικάτων), η προσφορά δώρων (ηλεκτρικές και ηλεκτρονικές συσκευές, διακοπές, συνδρομές στο Ίντερνετ κλπ.) στα μέλη τους τα οποία προσελκύουν ένα ορισμένο αριθμό νέων μελών στην οργάνωση (π.χ. IG-Metall στη Γερμανία, UNISON στη Μ. Βρετανία), η εμφάνιση συνδικάτων ως χορηγών σε ποδοσφαιρικές και άλλες ομάδες, ή οι χορηγίες σε αθλητικές, μουσικές κλπ. εκδηλώσεις. β) Η πρόβλεψη ειδικών μορφών εκπροσώπησης, ή ακόμα και η δημιουργία αυτόνομων οργανωτικών δομών για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες και κατηγορίες. γ) Η μεγαλύτερη έμφαση στην παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών πληροφόρησης και στήριξης σε ζητήματα νομικού χαρακτήρα, συνταξιοδότησης, φορολογίας κλπ., στην προσφορά προγραμμάτων επαγγελματικής

κατάρτισης κ.ά., καθώς και η προσφορά μιας σειράς χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, όπως πιστωτικές κάρτες, ασφάλειες υγείας, σπιτιού κλπ., φθηνότερες διακοπές, φθηνές αγορές από συγκεκριμένα καταστήματα, φθηνά στεγαστικά δάνεια κλπ.[135]

Ασφαλώς τα ζητήματα της προσέλκυσης νέων μελών και της δημιουργίας κινήτρων, με τη μορφή και της παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών προς τα μέλη, αποτελούν απαραίτητο στοιχείο της συνδικαλιστικής οργανωτικής πολιτικής και απασχόλησαν από τη γέννηση του το συνδικαλιστικό κίνημα. Ανέκαθεν τα συνδικάτα, στην προσπάθεια τους να διαθέτουν ένα μεγάλο αριθμό μελών και να διατηρούν ένα υψηλό βαθμό συνδικαλιστικής πυκνότητας, που εξυπηρετεί όχι μόνο τη συντήρηση της οργάνωσης, αλλά εξασφαλίζει και μεγαλύτερα περιθώρια χειρισμών και κινήσεων, ενδιαφέρονταν να αυξήσουν με διάφορους τρόπους την ελκυστικότητα τους και επεδίωκαν να κερδίσουν ως μέλη τους εργαζόμενους απευθυνόμενα σε αυτούς όχι μόνο συλλογικά, ως ένα σύνολο με κοινά συμφέροντα και στόχους, αλλά και ατομικά, προσφέροντας στα μέλη τους μια σειρά από υπηρεσίες. (Ιδιαίτερα κατά την πρώτη φάση δημιουργίας του συνδικαλιστικού κινήματος, και πριν το κράτος αναλάβει σταδιακά την προστασία των εργαζομένων από τους κοινωνικούς κινδύνους των επαγγελματικών ασθενειών και ατυχημάτων, του γήρατος, της ανεργίας κλπ., προσέφεραν στα μέλη

135. Για τις πρωτοβουλίες και τα μέτρα αυτά βλ. αναλυτικά Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 61-70. Να σημειώσουμε ότι εδώ δεν αναφερόμαστε σε πτυχές που θα μπορούσαν να συνδέονται με την ανάδειξη της αναγκαιότητας της συλλογικής δράσης, την εντονότερη παρουσία των συνδικάτων στους χώρους εργασίας, την ουσιαστικότερη συμμετοχή των μελών στις δραστηριότητες της οργάνωσης και στη λήψη των αποφάσεων, ή την παροχή υπηρεσιών στήριξης από την κεντρική οργάνωση του έργου των τοπικών παραρτημάτων και αντιπροσώπων, και που θα μπορούσαν να εντάσσονται σε αυτό που οι *J.Waddington* και *R Hoffmann* ονομάζουν «μοντέλο οργάνωσης», διακρίνοντας το από ένα «μοντέλο υπηρεσιών», αλλά σε ένα συνολικό προσανατολισμό της πολιτικής πολλών συνδικάτων στην αύξηση της ελκυστικότητας της οργάνωσης μέσω, κυρίως, της βελτίωσης των τεχνικών προσέλκυσης μελών, της δημιουργίας ειδικών κινήτρων και της παροχής ατομικών υπηρεσιών.

τους μια σειρά υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας, λειτουργώντας και ως οργανώσεις εθελοντικής αλληλοβοήθειας). Ωστόσο τα συνδικάτα δικαίωναν πάντα την ύπαρξη τους, πρώτα και κύρια, ως οργανώσεις αλληλεγγύης των μισθωτών εργαζομένων, ως οργανώσεις προάσπισης και προώθησης των συλλογικών συμφερόντων της εργασίας, και κέρδιζαν τότε μόνο μέλη, όταν κατάφερναν μέσω της συλλογικής δράσης των μελών τους να είναι αποτελεσματικά, να έχουν επιτυχίες στην αντιπαράθεση τους με τους εργοδότες και να διευρύνουν τα εργασιακά, κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα του κόσμου της εργασίας. Κάτι τέτοιο όμως προϋπέθετε και προϋποθέτει την ενεργό συμμετοχή των μελών στην οργάνωση. Απαιτεί από τα συνδικάτα να μεριμνούν όχι μόνο για τη αύξηση με κάθε τρόπο των μελών τους, αλλά και για την ικανότητα συλλογικής δράσης τους, για την οργάνωση δηλαδή της αλληλεγγύης τους και τη δέσμευση τους στους κοινούς στόχους και στις στρατηγικές για την επίτευξη τους. Υπό αυτό το πρίσμα η συνδικαλιστική συμμετοχή δεν εκφράζει απλά την τυπική σχέση που έχει η κάθε οργάνωση μελών με τα μέλη της, αλλά εγκαθιδρύει και μια σχέση προσανατολισμένη στο σχηματισμό ταυτοτήτων και αλληλεγγύης, καθώς «η συλλογική δράση εμπεριέχει εγγενώς μέσα της μια δύναμη διάπλασης κανόνων, προϋποθέτει συμφωνίες, αμοιβαίες δεσμεύσεις τήρησης ενός μίνιμουμ κοινής συμπεριφοράς, που εκφράζει τη λογική της επίτευξης του συλλογικού στόχου, χωρίς την οποία αυτός καθίσταται αδύνατος» (Αλεξανδρόπουλος Σ., 1996, σ. 113).

Στις προσεγγίσεις και κινήσεις, εντούτοις, που προαναφέραμε, η ενυπάρχουσα αναγνώριση της ανάγκης για ενδυνάμωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν συνοδεύεται από έναν προβληματισμό για το περιεχόμενο της σχέσης συνδικάτου-μελών, δεν απομακρύνει από την εργαλειοποίηση της σχέσης αυτής, στην οποία είχε σταδιακά οδηγήσει η απόκτηση από τα συνδικάτα εξωτερικών, θεσμικών στηριγμάτων και εγγυήσεων, και δεν αντιμετωπίζει, ως εκ τούτου, το ζήτημα της ανάπτυξης της ικανό-

τητας της οργάνωσης για συλλογική δράση, που θα μπορούσε να την καταστήσει και πάλι αποτελεσματική, και ελκυστική για τους εργαζόμενους. Στο βαθμό που στις κινήσεις αυτές η προσέλκυση μελών καθίσταται σε στόχο καθ' εαυτόν και αντιμετωπίζεται ως ένα λίγο-πολύ τεχνικό-οργανωτικό ζήτημα, αφαιρώντας από το ίδιο το περιεχόμενο του συνδικαλίζεσθαι, είναι εύλογο όχι μόνο να δημιουργούνται αμφιβολίες για το κατά πόσο μπορεί να είναι αποτελεσματικές -ακόμα και ως προς το στόχο μιας ποσοτικής μεγιστοποίησης που θα διευκόλυνε τη συντήρηση της οργάνωσης ως μηχανισμού -, αλλά και ανησυχίες για τις επιπτώσεις που μπορεί να έχουν μακροχρόνια στον ίδιο το χαρακτήρα και τη λειτουργία των συνδικάτων. Μπορούν, για παράδειγμα, κινήσεις όπως η δημιουργία ξεχωριστών, αυτοτελών, οργανώσεων για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες να διευκολύνουν και να ενθαρρύνουν μια μεγαλύτερη είσοδο ατόμων από τις ομάδες αυτές στα συνδικάτα, αν αυτές δεν συνδέονται με μια γενικότερη κριτική επανεξέταση των παγιωμένων δομών, της λειτουργίας και της κουλτούρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο σύνολο της, και αν, κατ' επέκταση, δεν παραπέμπουν σε μια λογική ενσωμάτωσης της οπτικής των ομάδων αυτών στη συνολική συνδικαλιστική πολιτική και στην ουσιαστικότερη συμμετοχή τους στη συνδικαλιστική δραστηριότητα; Δεν υπάρχει ο κίνδυνος, στην περίπτωση της παρουσίας οργανώσεων που απευθύνονται αποκλειστικά, π.χ., στις γυναίκες, τους νέους, τους μετανάστες κλπ., μιας μεγαλύτερης ενδοσυνδικαλιστικής περιθωριοποίησης των ομάδων αυτών, αντί του ζητούμενου της αύξησης της επιρροής τους στην πολιτική εκπροσώπησης συμφερόντων και της συμπερίληψης των αναγκών και των θεμάτων που τους απασχολούν σε αυτήν; (πρβλ. Waddington J., Hoffmann R., 2000, σ. 70). Και επιπλέον, κατά πόσο μπορούν προσωπικά γνωρίσματα και χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία κλπ.) να αποτελούν συμβατά με το συνδικαλιστικό έργο κριτήρια οργανωτικών οριοθετήσεων, και δεν προσθέτουν

νέες, δίπλα στις παραδοσιακές, διαιρέσεις των εργαζομένων, που αντιβαίνουν στην ανάγκη για μια μεγαλύτερη συγκεντροποίηση των συνδικαλιστικών δυνάμεων; Κίνδυνος, βέβαια, που είναι ακόμα μεγαλύτερος στην περίπτωση των κινήσεων και συζητήσεων για επιστροφή ή ενίσχυση της ομοιοεπαγγελματικής οργανωτικής διάστασης, με τη δημιουργία, π.χ., σχημάτων που απευθύνονται αποκλειστικά στις διάφορες ομάδες των αναπτυσσόμενων νέων στρωμάτων των υπαλλήλων[136]. Ακόμα και αν κάτι τέτοιο διευκόλυνε μια μεγαλύτερη προσέλκυση μελών από τις τάξεις των υψηλά ειδικευμένων υπαλλήλων, που συγκροτούν ιδιαίτερες ταυτότητες στη βάση του επαγγέλματος, της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και της ατομικής απόδοσης, δεν θα στένευε υπερβολικά το πεδίο συγκρότησης της συνδικαλιστικής αλληλεγγύης, υποσκάπτοντας τις δυνατότητες κοινής δράσης και την αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος; Από την άλλη μεριά, ο προσανατολισμός στις ατομικές ανάγκες και συμφέροντα των μελών και η έμφαση στην παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, δεν προκαταλαμβάνει ένα παθητικό ρόλο τους στο πλαίσιο της οργάνωσης, και δεν τείνει στην εγκαθίδρυση μιας σχέσης μεταξύ συνδικάτων και μελών, η οποία μετατρέπει, κατά κάποιον τρόπο, τα μέλη σε «πελάτες» και τα συνδικάτα σε «επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών», απομακρύνοντας από την προοπτική συλλογικής δράσης, μέσω της οποίας και μόνο τα συνδικάτα έχουν τη δυνατότητα να μεταβάλουν και να διαμορφώνουν κοινωνικούς συσχετισμούς και κοινωνικές σχέσεις; Τι θα απέμενε σε αυτήν την περίπτωση από τα συνδικάτα που έχουν έργο τον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ των μισθωτών εργαζομένων, την οργάνωση της αλληλεγγύης τους και της κοινής τους δράση με στόχο την προάσπιση και προώθηση των συλλογικών τους συμφερόντων; Σε ποιο βαθμό θα εξακο-

136. Για τις κινήσεις και τις συζητήσεις αυτές στο πλαίσιο π.χ. των σουηδικών συνδικάτων (τα οποία βέβαια διατηρούσαν πάντα στοιχεία ενός ομοιεπαγγελματικού συνδικαλισμού) βλ. Gester J., 1998.

λουθούσαν να παραμένουν μια υπολογίσιμη δύναμη απέναντι στο κράτος και τους εργοδότες, και κατά πόσο θα ήταν ελκυστικά για τον εργαζόμενο, μη όντας σε θέση να επιδείξουν επιτυχίες στην αντιπαράθεση μαζί τους; Αρκεί η προσφορά υπηρεσιών, όπως η ατομική συμβουλευτική, η νομική υποστήριξη, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κλπ. -που, στην ουσία, βοηθούν τον καθένα ξεχωριστά στον ατομικό ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας (πρβλ. Kurz-Scherf I., Zeuner B., 2001)-, για τη συγκράτηση και την προσέλκυση μελών, και διασφαλίζεται η συντήρηση της οργάνωσης, έστω και ως μηχανισμού (ή ως «επιχείρησης»), με την παροχή χρηματοοικονομικών υπηρεσιών προς τα μέλη (πιστωτικές κάρτες, πρόσθετες ασφαλίσεις κλπ), τις οποίες μπορεί να βρει κανείς και στην ελεύθερη αγορά, και που ενδεχομένως δεν αντισταθμίζουν ούτε καν το οικονομικό κόστος της συνδρομής στην οργάνωση; (πρβλ. Ebbinghaus B., 2002α).

Στην κοινή αντίληψη, που παρά τις διαφορές τους, διαπερνά όλες αυτές τις κινήσεις -ότι, δηλαδή, για την αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος αρκεί η μεγέθυνση και πάλι του αριθμού των μελών του, και ότι αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω κάποιων επικοινωνιακών ή τεχνικών-οργανωτικών μέτρων προσαρμογής της οργάνωσης και της συνδικαλιστικής πολιτικής προσέλκυσης μελών στα δεδομένα της σύγχρονης εποχής-, μπορεί να διαπιστώσει κανείς μια απλουστευτική ερμηνεία των αιτίων των απωλειών των συνδικάτων, η οποία συνδέεται με μια εξίσου απλουστευτική προσέγγιση των συντελούμενων τις τελευταίες δεκαετίες στην κοινωνία αλλαγών και ειδικότερα στην εργασία. Μια προσέγγιση (και εδώ είναι εμφανής η επιρροή της κυρίαρχης ιδεολογίας μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα) που διογκώνει και υποστασιοποιεί τα φαινόμενα της υποχώρησης της συλλογικότητας και της εξατομίκευσης των εργαζομένων, χωρίς να θέτει ούτε ζητήματα δημιουργίας προϋποθέσεων ανατροπής των συνθηκών που καταστρέφουν τις συλλογικές αξίες και τα πλαίσια συλλογικότητας,

ούτε να αναρωτιέται για ενδεχόμενες νέες δυνατότητες, πιθανά νέα σημεία στήριξης και ανάπτυξης συλλογικών συμπεριφορών, που μπορεί να δημιουργούν οι συντελούμενες μετατοπίσεις και αλλαγές. Στο πλαίσιο αυτό η απόσταση που κρατούν σήμερα μεγάλες ομάδες και κατηγορίες εργαζομένων από τα συνδικάτα και η συνακόλουθη μείωση της δύναμης τους αποδίδεται αποκλειστικά σε εξωτερικούς ως προς τα ίδια τα συνδικάτα παράγοντες, και δεν θεματοποιείται ως πρόβλημα που μπορεί να σχετίζεται και με τα ίδια: Τόσο από την άποψη υποκειμενικών λόγων που δεν τους επέτρεψαν να αντιδράσουν αποτελεσματικά στις αρνητικές για την εργασία εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών, απογοητεύοντας και απομακρύνοντας έτσι τους εργαζόμενους, όσο και από την άποψη συγκεκριμένων προσανατολισμών, πρακτικών και λειτουργιών τους που και σήμερα μπορεί να στέκονται εμπόδιο στην εκδήλωση νέων δυνατοτήτων συλλογικοποίησης. Εκλαμβάνοντας την υποχώρηση της συλλογικότητας και την εξατομίκευση των εργαζομένων ως κάτι δεδομένο και αποσυνδέοντας το ζήτημα αυτό από έναν προβληματισμό για το τι κάνει το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα και για τις δυνατότητες του να επιδιώξει, ως συλλογικό υποκείμενο με ικανότητα παρέμβασης στις κοινωνικές εξελίξεις, τη δημιουργία όρων αντιστροφής των τάσεων αυτών, δεν μένει στα συνδικάτα τίποτα άλλο παρά να εντοπίζουν, μέσα, π.χ., από στατιστικού τύπου προσεγγίσεις, τις ομάδες και κατηγορίες των εργαζομένων που συνδικαλίζονται λιγότερο και να αναζητούν τις κατάλληλες τεχνικές και τα εξειδικευμένα κίνητρα που μπορεί να ανταποκρίνονται στις εικαζόμενες ατομοκεντρικές συμπεριφορές τους, για να τους κερδίσουν ως μέλη[137]. Στην προσέγγιση αυτή, η

137. Να σημειώσουμε μόνο εδώ ότι οι δυσκολίες των συνδικάτων με διάφορες ομάδες και κατηγορίες εργαζομένων χρονολογούνται εδώ και αρκετές δεκαετίες, έτσι ώστε να μη μπορούν να συσχετισθούν μονοδιάστατα με τις εντονότερες τάσεις εξατομίκευσης και αποσυλλογικοποίησης που παρατηρούνται στις σημερινές κοινωνίες, και ότι οι λόγοι των δυσκολιών αυτών θα πρέπει να αναζητηθούν και σήμερα, όπως επισημαίνουν οι *I. Kurz-Scherf* και *B. Zeuner* (2001), και σε «άλλες

οποία είναι περισσότερο ορατή στην περίπτωση του προσανατολισμού της συνδικαλιστικής πολιτικής κυρίως στην παροχή υπηρεσιών, διακρίνεται εύκολα μια κατανόηση των λόγων συμμετοχής στα συνδικάτα με όρους κόστους-οφέλους, που παραπέμπει στις απόψεις του *M. Olson* για τη λογική της συλλογικής δράσης, που συνδέει, δηλαδή, το σημερινό πρόβλημα της σχετικής απομαζικοποίησης των συνδικάτων με αυτό που εδώ και πολλές δεκαετίες είχε υποδείξει ο *Olson* ως πρόβλημα του *free rider*: Καθώς οι συλλογικές κατακτήσεις των συνδικάτων είναι δημόσια αγαθά τα οποία απολαμβάνουν όλοι οι εργαζόμενοι είτε συμμετέχουν είτε όχι σε αυτά[138], ο ορθολογικά δρων εργαζόμενος αποφεύγει κατά κανόνα το κόστος της συνδικαλιστικής συμμετοχής, εκτός και αν του προσφερθούν «επιλεκτικά κίνητρα» από τα οποία μπορεί να αντλήσει ατομικό όφελος. Η υιοθέτηση όμως από τα συνδικάτα τέτοιου τύπου στενά οικονομικών και ωφελιμιστικών ερμηνειών, οι οποίες παραβλέπουν τη σημασία ιστορικών, κοινωνικών, θεσμικών κ.ά. παραγόντων που επηρεάζουν τη συνδικαλιστική συμμετοχή, αγνοούν τη διαμόρφωση συλλογικών και αλληλέγγυων συμπεριφορών ως αποτέλεσμα της κοινωνικής θέσης και των εμπειριών των μισθωτών εργαζομένων, και, βέβαια, δεν απαντούν στο γιατί δύο αιώνες τώρα τόσοι άνθρωποι οργανώνονται στα συνδικάτα, θα σήμαινε όχι μόνο την εγκατάλειψη κάθε συζήτησης για τις δυνατότητες και τους όρους οργάνωσης της αλληλεγγύης των ερ-

αιτίες, στη χαμηλή για παράδειγμα ελκυστικότητα των συνδικάτων για τους νέους και τις γυναίκες, που παράγονται περισσότερο από αυτά τα ίδια -μέσω, π.χ., απαρχαιωμένων τελετουργιών, αποστεωμένων δομών και, κυρίως, μιας αυταρχικής κουλτούρας ανδρικής κυριαρχίας και αμάθειας».

138. Εκτός του γεγονότος, για παράδειγμα, ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες οι συλλογικές συμβάσεις αποκτούν γενική ισχύ με υπουργικές αποφάσεις και καλύπτουν τόσο τους συνδικαλισμένους όσο και τους μη-συνδικαλισμένους εργαζόμενους, ακόμα και στις σπάνιες περιπτώσεις που αυτό δεν συμβαίνει, οι εργοδότες, όπως επισημαίνει ο *B. Ebbinghaus* (2002α), πληρώνουν συνήθως το μισθό που συμφωνείται σε αυτές και στους εργαζόμενους που δεν είναι συνδικαλισμένοι, ακριβώς «για να μη δημιουργήσουν κίνητρα για προσχώρηση στα συνδικάτα».

γαζομένων σήμερα, αλλά και την αφαίρεση κάθε χειραφετητικού περιεχομένου από τη συνδικαλιστική δραστηριότητα[139].

Σε κάθε περίπτωση η μέχρι σήμερα εμπειρία δείχνει ότι όλες αυτές οι προσπάθειες μέσω των οποίων τα συνδικάτα επιχειρούν τα τελευταία χρόνια να βελτιώσουν τη θέση τους δεν είχαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα[140]. Ούτε οι συνδικαλιστικές συγχωνεύσεις, ούτε οι διαφημιστικές καμπάνιες και τα κίνητρα προς μεμονωμένα μέλη ή επιμέρους ομάδες προσώπων δεν συνέβαλαν ουσιαστικά στην αντιστροφή των τάσεων μείωσης των μελών, στην προσέλκυση νέων ομάδων εργαζομένων, και, πάντως, στη βελτίωση της διαπραγματευτικής θέσης και της αποτελεσματικότητας των συνδικάτων. (Κάτι άλλωστε που προκύπτει και από τα στοιχεία για την εξέλιξη των μελών τους[141], καθώς και από τις όλο και περισσότερες συμφωνίες για μειώσεις αποδοχών, αύξηση των ωρών εργασίας και απολύσεις μέρους του προσωπικού στις οποίες αυτά υποχρεώνονται, υπό την απειλή κλεισίματος επιχειρήσεων ή μεταφοράς τους σε άλλες χώρες).

139. Για μια κριτική των θεωρητικών προϋποθέσεων αυτού του τύπου των αναλύσεων και ερμηνειών βλ. αναλυτικά Offe C., Wiesenthal H., 1993, και Αλεξανδρόπουλος Σ., 1996. Πρβλ. επίσης Müller-Jentsch W., 1997, σ. 121-122, Hyman R., 2002, και Ψυχοπαίδης Κ., 1999, σ. 38-39. Βλ. ακόμα την επιχειρηματολογία του *B. Ebbinghaus* (2002a) γιατί και σε πρακτικό επίπεδο η απάντηση των «επιλεκτικών κινήτρων» στο πρόβλημα του *free rider* δεν είναι πειστική.

140. Βλ. Waddington J., Kahmann M., Hoffmann J., 2003, και Waddington J., Hoffmann R., 2000.

141. Είναι χαρακτηριστικό ότι το γερμανικό συνδικάτο Ver.di έχασε μέσα σε τρία χρόνια το 10% της δύναμης που είχαν οι οργανώσεις που συγχωνεύτηκαν σε αυτό, και από τα 3.000.000 μέλη κατά τη στιγμή της ίδρυσης του, στα τέλη του 2000, δεν ξεπερνάει σήμερα τα 2.700.000.

β. Οργανώσεις παροχής υπηρεσιών και διαμεσολάβησης συμφερόντων ή οργανώσεις αλληλεγγύης και διεκδίκησης συμφερόντων;

Το γεγονός ότι οι προαναφερθείσες κινήσεις δεν κατάφεραν να δημιουργήσουν μια νέα δυναμική για το συνδικαλιστικό κίνημα, φαίνεται να δικαιώνει τις ενστάσεις και τις αμφιβολίες που διατυπώνονται για αυτές. Εντούτοις, είναι φανερό ότι η κριτική προς αυτές δεν αμφισβητεί την αναγκαιότητα μιας οργανωτικής μεταρρύθμισης και ενός εκσυγχρονισμού της εικόνας των συνδικάτων. Αντίθετα, εστιάζεται ακριβώς στη διαπίστωση ότι δεν εντάσσονται σε ένα σχεδιασμό και δεν συνδέονται με μια διαδικασία συνολικής επανεξέτασης των προσανατολισμών και των πρακτικών του συνδικαλιστικού κινήματος υπό το πρίσμα των σύγχρονων εξωτερικών προκλήσεων, αλλά πρόκειται για αποσπασματικές αντιδράσεις σε συγκεκριμένες επιμέρους προκλήσεις, που αποτελούν ουσιαστικά προέκταση μιας κεκτημένης δυναμικής των συνδικάτων[142], η οποία οδήγησε στην εργαλειοποίηση της σχέσης τους με τη κοινωνική τους βάση, και στην παθητικοποίηση των μελών τους. Ότι πρόκειται, με άλλα λόγια, για κινήσεις που επιχειρούν να απαντήσουν σε ριζικές για την ίδια την ύπαρξη των συνδικάτων προκλήσεις με ορισμένα περιστασιακά ανοίγματα παθητικής προσαρμογής της οργάνωσης και της πολιτικής της, παρακάμπτοντας μια ουσιαστική συζήτηση για τα αίτια των απωλειών τους, για το γιατί γίνεται ή δεν γίνεται κανείς σήμερα μέλος τους, για τα εσωτερικά

142. «Οι σημερινές αλλαγές στο οργανωτικό συνδικαλιστικό τοπίο δεν παρακινούνται τόσο από πολιτικές στρατηγικές εκπροσώπησης συμφερόντων, ή, πολύ περισσότερο, από οράματα μιας αλληλέγγυας ταξικής ενότητας ή μιας βιομηχανικής αυτοδιαχείρισης, αλλά από την εξελικτική δυναμική των συνδικάτων ως οργανώσεων παροχής υπηρεσιών, που πρέπει να υπακούν στις γενικές αρχές μιας προσαρμοστικής-οικονομικής ορθολογικότητας» (Streeck W., Visser J., 1998, «An Evolutionary Dynamic of Trade Union Systems», MPIfG Discussion Paper, 98/4, Köln -παρατίθεται στο Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 153).

προβλήματα που τους δημιουργούν οι εξωτερικές προκλήσεις, για το ποιες πολιτικές, δομές και λειτουργίες τους εμποδίζουν, και ποιες βοηθούν την ικανότητα χειρισμών και δράσης τους (πρβλ. Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 147 και 175).

Τόσο στη διεθνή βιβλιογραφία όσο και στην ενδοσυνδικαλιστική συζήτηση -σε ρητορικό τουλάχιστον επίπεδο- υπάρχει σήμερα ευρεία συμφωνία για την επιτακτική ανάγκη αλλαγών στο συνδικαλιστικό κίνημα. Είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο με ποιο τρόπο οι μεταβολές στο οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο δημιουργούν μεγάλες εξωτερικές προκλήσεις για τα συνδικάτα και πώς αυτές μετατρέπονται σε εσωτερικά τους προβλήματα. Από τη μια οι μετασχηματισμοί στην κοινωνική τους βάση (η υποχώρηση των βιομηχανικών εργατών και ο πολλαπλασιασμός των διαφόρων στρωμάτων των υπαλλήλων, η διόγκωση των ομάδων που κινούνται μεταξύ της απασχόλησης και της ανεργίας, οι τάσεις «υποκειμενοποίησης» της εργασιακής διαδικασίας και η ανάπτυξη της ατομικότητας των εργαζομένων, η αυξανόμενη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας, κλπ), και από την άλλη η επικράτηση πολιτικών φιλελευθεροποίησης και η εντονότερη διεθνοποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων και των πολιτικών διαδικασιών, που συνοδεύονται από την απορύθμιση, την ιδιωτικοποίηση, τις στρατηγικές ευελιξίας, καθώς και το σχετικό περιορισμό των αρμοδιοτήτων των εθνικών κρατών, πλήττουν και καθιστούν σήμερα αναχρονιστικές σημαντικές πλευρές τόσο της οργανωτικής πολιτικής και της πολιτικής εκπροσώπησης συμφερόντων των συνδικάτων, όσο και των γενικότερων προσανατολισμών και της κουλτούρας τους. Απαιτούν, λοιπόν, ριζικές μεταρρυθμίσεις και μέσα στα ίδια τα συνδικάτα, στις οποίες δεν ανταποκρίνονται προσεγγίσεις του τύπου «λίγο περισσότερη διεθνή συνεργασία, λίγο περισσότερη ισότητα για τις γυναίκες, λίγο μεγαλύτερη παροχή υπηρεσιών, λίγο μεγαλύτερη ευελιξία στις συλλογικές συμβάσεις, λίγο περισσότερη κατάρτιση, λίγο μεγαλύτερη φροντίδα για τους μετανάστες κλπ.» (ό.π., σ. 175).

Στο πλαίσιο αυτό, και από τη στιγμή που αναγνωρίζεται ότι η ανάκαμψη της οργανωτικής του δύναμης αποτελεί σήμερα βασικό ζητούμενο για το συνδικαλιστικό κίνημα, τα οργανωτικοπολιτικά ζητήματα ασφαλώς αποκτούν κεντρική σημασία και απασχολούν όλες τις προσεγγίσεις και συζητήσεις για τις μελλοντικές προοπτικές των συνδικάτων. Ωστόσο, για τα συνδικάτα, στο βαθμό τουλάχιστον που αυτά κατανοούνται ως οργανώσεις προάσπισης και προώθησης των συλλογικών συμφερόντων του κόσμου της μισθωτής εργασίας, η οργανωτική δύναμη δεν σημαίνει, όπως έχουμε δει, απλά και μόνο ένα μεγάλο αριθμό μελών. Αυτό αποτελεί αναγκαία αλλά όχι και ικανή προϋπόθεση της. Ισχυρή οργανωτική δύναμη σημαίνει κυρίως ικανότητα «επιβολής», παραπέμπει, δηλαδή, στην ικανότητα κινητοποίησης των μελών για κοινή δράση, στην παρουσία μιας ισχυρά οργανωμένης και αξιόμαχης βάσης, που απαιτεί όχι απλώς τη συνάθροιση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού μελών, αλλά ταυτόχρονα και την οργάνωση της αλληλεγγύης τους, την υπέρβαση των επιμέρους συμφερόντων και την ενοποίηση και δέσμευση τους σε κοινούς στόχους και διεκδικήσεις. Έργο της οργανωτικής πολιτικής, επομένως, δεν είναι μόνο να διευκολύνει, με τη δημιουργία κατάλληλων οργανωτικών σχημάτων, με τις κατάλληλες τεχνικές κλπ., την ποσοτική μεγέθυνση της οργάνωσης, αλλά και να διαμορφώνει τους όρους που μπορούν να διασφαλίζουν την αλληλέγγυα δράση, εγκαθιδρύοντας εκείνες τις εσωτερικές διαδικασίες επικοινωνίας, διαλόγου και διαμεσολάβησης οι οποίες επιτρέπουν τη γενίκευση και συλλογικοποίηση των επιμέρους συμφερόντων, και οι οποίες, ανάλογα με τις κοινωνικοοικονομικές και πολιτικές συνθήκες, με τον τρόπο που αυτές γίνονται αντιληπτές από την οργάνωση και με τους στόχους που αυτή θέτει, μπορεί να είναι λιγότερο ή περισσότερο επιλεκτικές, να αναφέρονται δηλαδή σε ευρύτερα ή στενότερα συμφέροντα[143]. Η οργανωτική πολιτική

143. Να επισημάνουμε εδώ ότι σε χώρες (π.χ. στις αγγλοσαξονικές) όπου το θεσμικό περιβάλλον είναι λιγότερο ευνοϊκό και η θεσμική πρόσδεση των συνδικάτων μικρή

αποτελεί, έτσι, συγκροτησιακό στοιχείο των διαδικασιών μέσω των οποίων τα συμφέροντα των μελών και οι εκτιμώμενοι εξωτερικοί καταναγκασμοί μετατρέπονται σε συνδικαλιστικές στρατηγικές και πολιτικές[144], ενώ ταυτόχρονα εξαρτάται από τις στρατηγικές και τις επιλογές αυτές. Το πρόβλημα λοιπόν, το ζητούμενο για τα συνδικάτα σήμερα δεν είναι στενά, ή μόνο, οργανωτικό, με την έννοια κάποιων τεχνικών οργανωτικών μεθοδεύσεων (ακόμα και αν θεωρήσουμε ότι αυτές θα αρκούσαν από μόνες τους για να βελτιώσουν την ελκυστικότητα τους), αλλά πρόβλημα που έχει να κάνει κυρίως με τις στρατηγικές στοχεύσεις και επιλογές τους. Για να το διατυπώσουμε διαφορετικά, το οργανωτικό πρόβλημα δεν είναι για τα συνδικάτα ένα τεχνικό, αλλά ένα βαθύτατα πολιτικό ζήτημα, καθώς συνδέεται άμεσα με τον τύπο των σχέσεων που εγκαθιδρύονται μεταξύ της οργάνωσης και των μελών, με το εύρος των διαδικασιών συλλογικοποίησης και τον τρόπο άρθρωσης και επιλογής των προς εκπροσώπηση συμφερόντων, και, τελικά, με τον ίδιο τον τρόπο που το συνδικαλιστικό κίνημα κατανοεί την αλληλεγγύη και ερμηνεύει και προωθεί μέσα σε συγκεκριμένες συνθήκες τα συμφέροντα του κόσμου της εργασίας.

Η σημερινή, όμως, συζήτηση για τις προοπτικές και το μέλλον των συνδικάτων και του συνδικαλισμού δεν στηρίζεται πάντα,

---

ή και ανύπαρκτη, αυτά ήταν περισσότερο υποχρεωμένα από ότι σε άλλες χώρες να ενδιαφέρονται για μια ισχυρή οργανωμένη βάση και να αντλούν δύναμη από αυτήν, αλλά επίσης, από την άλλη μεριά, ότι η αλληλεγγύη και το αξιόμαχο της οργάνωσης, όπως δείχνει η περίπτωση ιδιαίτερα των αμερικανικών συνδικάτων, μπορεί να στηρίζεται σε εξαιρετικά στενές διαδικασίες συλλογικοποίησης των συμφερόντων, που περιορίζονται σε επιμέρους ομάδες και κατηγορίες εργαζομένων. Σε αυτήν την περίπτωση η αλληλεγγύη και η μαχητικότητα παραπέμπει σε μια μορφή συντεχνιακού ανταγωνισμού για την βελτίωση της θέσης των επιμέρους ομάδων των εργαζομένων στην αγορά εργασίας, και όχι σε ένα ισχυρό συνδικαλιστικό κίνημα με δυνατότητες για γενικότερες κοινωνικές παρεμβάσεις και ρυθμίσεις, γεγονός άλλωστε που μπορεί ως ένα βαθμό να εξηγήσει το γιατί στις χώρες αυτές δεν κατάφερε να αποκτήσει ισχυρά θεσμικά ερείσματα.

144. Πρβλ. Brandt G., Jacobi O., Müller-Jentsch W., 1982, σ. 34.

ακόμα και μέσα στο ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα, σε μια κοινή αντίληψη για τη συνδικαλιστική οργάνωση, δεν ξεκινάει από μια κοινή αφετηρία ούτε για τη φύση και το χαρακτήρα της, ούτε για το ρόλο που αυτή μπορεί και οφείλει να έχει σήμερα. Δεν είναι λοιπόν τυχαίο ότι η ευρεία συμφωνία που υπάρχει για την ανάγκη αλλαγών και ενός οργανωτικοπολιτικού ανοίγματος των συνδικάτων, ως προϋπόθεση για την οργανωτική τους ανάκαμψη και την αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος, δεν συνοδεύεται από την ίδια συμφωνία ούτε για τους δρόμους μέσα από τους οποίους είναι δυνατή η ανάκαμψη αυτή, ούτε για το τι πρέπει να αλλάξει, και κυρίως προς ποια κατεύθυνση πρέπει να αλλάξει. Οι προτάσεις που διατυπώνονται κινούνται σε αποκλίνουσες και συχνά διαμετρικά αντίθετες κατευθύνσεις, και, ανεξάρτητα από το αν προκύπτουν από λιγότερο ή περισσότερο συνολικές και συνεκτικές προσεγγίσεις για το χαρακτήρα των συντελούμενων κοινωνικοοικονομικών και πολιτικών μεταβολών και για τα εσωτερικά προβλήματα που αυτές δημιουργούν -ή αναδεικνύουν- στα συνδικάτα, παραπέμπουν στις διαφορετικές αντιλήψεις για το τι οφείλουν αυτά να είναι και για το τι πρέπει και τι μπορούν να κάνουν για να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες προκλήσεις.

Οι διαφορετικές αυτές προτάσεις μπορούν να ταξινομηθούν γύρω από ορισμένα κρίσιμα, όπως αναδεικνύονται από τη βιβλιογραφία, για το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος ζητήματα, που αναφέρονται στις αξίες και τους στόχους στους οποίους πρέπει να προσανατολιστούν σήμερα τα συνδικάτα, καθώς και στο πώς, με ποιες οργανωτικές και πολιτικές επιλογές, πρέπει και μπορούν να διασφαλίσουν την επιβίωση και την επιτυχία της οργάνωσης[145].

145. Πρβλ. τις βιβλιογραφικές μελέτες που εκπόνησαν για το ινστιτούτο μελετών της Γερμανικής Ομοσπονδίας Συνδικάτων (DGB) οι Frerichs P., Pohl W., 2001, και Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, και οι οποίες αποτελούν σταθερή πηγή αναφοράς για τις αναλύσεις που ακολουθούν.

΄Ενα κεντρικό σημείο αντιπαράθεσης αντιλήψεων και προτάσεων συνιστά η κατανόηση της έννοιας της αλληλεγγύης και η αντιμετώπιση των τάσεων εξατομίκευσης και εντονότερης διαφοροποίησης του κόσμου της εργασίας που παρατηρούνται σήμερα. Στο πλαίσιο αυτό τίθεται αρχικά το ερώτημα αν τα συνδικάτα, που κάποτε ενσάρκωναν την έννοια της αλληλεγγύης, μπορούν σήμερα να στηρίζονται και να πραγματώνουν αλληλέγγυες συμπεριφορές, ή αν, όπως ισχυρίζονται πολλοί, η αναφορά στην αλληλεγγύη δεν έχει πια πολύ νόημα, καθώς ζούμε σε μια εποχή ατομικισμού, όπου οι άνθρωποι συμπεριφέρονται στη βάση αποκλειστικά εγωιστικών - οικονομικών κινήτρων, και όπου έχει χαθεί κάθε ενδιαφέρον για τον «άλλο»[146]. Η αντίληψη ότι οι οικονομικές, κοινωνικές, πολιτισμικές και πολιτικές μεταβολές έχουν καταστήσει αναχρονιστική την αλληλεγγύη ως κοινωνική αξία και ότι στο γεγονός αυτό πρέπει να αναζητηθούν τα αίτια της υποχώρησης της συνδικαλιστικής συμμετοχής, βρίσκεται στον πυρήνα της επιχειρηματολογίας που υποστηρίζει και εισηγείται την απομάκρυνση των συνδικάτων από μια αυτοκατανόηση τους ως κοινότητας συμφερόντων ή αξιών, και τη μετατροπή τους σε σύγχρονες οργανώσεις παροχής υπηρεσιών (όταν, βέβαια, δεν οδηγεί, όπως θα δούμε, στο, κατά κάποια έννοια, συνεπέστερο, από τη σκοπιά αυτή, συμπέρασμα περί του τέλους του συνδικαλισμού). Οι προσδοκίες των εργαζομένων, σύμφωνα με την επιχειρηματολογία αυτή, έχουν να κάνουν σήμερα κυρίως με τις ατομικές ανάγκες για βελτίωση της θέσης τους και των ευκαιριών τους στην αγορά εργασίας, και μόνο σε αυτή τη βάση μπορεί να τους είναι χρήσιμο και να τους κερδίσει το συνδικάτο. Η έγκυρη πληροφόρηση για την τιμή που μπορούν να επιδιώξουν στην αγορά για την εργασία που προσφέρουν, η συμβουλευτική και η νομική υποστήριξη, τα προγράμματα κατάρτισης, επανακατάρτισης και δια βίου μάθησης, οι υπηρεσίες προσφοράς

146. Πρβλ. Hyman R., 2002.

ευκαιριών απασχόλησης στους ανέργους και διαμεσολάβησης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας κλπ. οφείλουν, συνεπώς, να βρίσκονται στο επίκεντρο της συνδικαλιστικής πολιτικής και μπορούν, σε συνδυασμό και με την προσφορά μιας σειράς χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, να καταστήσουν και πάλι ελκυστικά τα συνδικάτα[147]. Οι προσεγγίσεις λοιπόν αυτές εισηγούνται μια συνδικαλιστική πράξη που απομακρύνεται από την οργάνωση της αλληλεγγύης των εργαζομένων και την εκπροσώπηση των καθολικών τους συμφερόντων, και προτείνουν ως κατάλληλη απάντηση των συνδικάτων στα φαινόμενα αποσυλλογικοποίησης και εξατομίκευσης τη στροφή προς την εξυπηρέτηση των αναγκών βελτίωσης του «ανθρώπινου κεφαλαίου» των ατόμων-εργαζομένων και της ανταγωνιστικότητας τους στην αγορά εργασίας, θεωρώντας ότι έχει συντελεστεί μια ριζική κοινωνική μεταβολή και ότι στη «νέα εποχή» της «κοινωνίας της γνώσης», η προοπτική είναι όλο και περισσότερο ο «εργαζόμενος-επιχειρηματίας της εργασιακής του δύναμης», ο οποίος γίνεται μέλος των συνδικάτων από ατομικό συμφέρον και για την απόκτηση ατομικών ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων[148]. Διαφοροποιημένη -στο πλαίσιο όμως των

147. Βλ. ενδεικτικά Deckstein D., 1999, Klotz U., 1999, Albrecht W., Kühhirt S., Steibli F., Tamm U., 1999. Τις προτάσεις αυτές συμμερίζονται και ινστιτούτα και αναλυτές που βρίσκονται κοντά στους εργοδότες: «Τα συνδικάτα θα πρέπει να είναι κυρίως σύγχρονες ενώσεις παροχής υπηρεσιών των μισθωτών. Η πολιτική πληροφόρησης και επαγγελματικής υποστήριξης, η προσφορά υπηρεσιών και η συμβουλευτική οφείλουν να αποτελούν βασικό κορμό της συνδικαλιστικής πολιτικής» υποστηρίζουν οι *H.U. Niedenhoff* και *S. Reiter* σε μελέτη τους για τα συνδικάτα στο Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας το 2000 (παρατίθεται στο Frerichs P., Pohl W., 2001,σ. 41), ενώ ο αναλυτής *Μ. Βίνκελ* συμβουλεύει: «Τα συνδικάτα θα έπρεπε να εγκαταλείψουν πλέον τον παλιό τους αγώνα για μείωση του χρόνου εργασίας και να στραφούν προς τα θέματα του μέλλοντος -την εκπαίδευση και τις νέες τεχνολογίες» (εφ. *Το Βήμα*, «Το μετέωρο βήμα του συνδικαλισμού», 13.10.2003).

148. Στο βαθμό βέβαια που, όπως είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, γενικεύει κανείς την κατάσταση μιας μικρής ομάδας υψηλά ειδικευμένων υπαλλήλων -του «εργαζόμενου-επιχειρηματία της εργασιακής του δύναμης, που υποτίθεται ότι βρίσκεται πέραν της σχέσης κεφαλαίου-εργασίας- ως κυρίαρχο πρότυπο του εργαζόμενου της νέας εποχής, προς το οποίο πρέπει να προσαρμοστούν τα συνδικάτα, τίθεται το ερώτημα αν έχει πια κάποιο νόημα η ύπαρξη των συνδικάτων, το ερώτημα,

προτάσεων για ένα εντονότερο προσανατολισμό των συνδικάτων προς τα μέλη ως «πελάτες»- είναι η προσέγγιση όσων, όπως ο *U.v. Alemann*, δίνουν στον όρο υπηρεσίες μια ευρύτερη έννοια, που περιλαμβάνει όχι μόνο την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, αλλά περισσότερο την εκπροσώπηση των άμεσων συμφερόντων των εργαζομένων στους χώρους εργασίας τους (συλλογικές ρυθμίσεις στο επίπεδο της επιχείρησης κλπ.), κάτι που επίσης κατανοείται ως μια συγκεκριμένη ανταπόδοση προς τα μέλη, έναντι

δηλαδή, αν γενικά ένας τέτοιος τύπος εργαζόμενου θα μπορούσε να εκφραστεί μέσα από συλλογικές οργανώσεις όπως τα συνδικάτα, όποιες προσαρμογές και αν επιχειρούσαν αυτά. Μια δυνατότητα που αμφισβητεί για παράδειγμα ο *H. Kotthoff* (2001): Οι περισσότεροι συγγραφείς, στο πλαίσιο της βιομηχανικής κοινωνιολογίας, «βλέπουν το λόγο για τη μεγάλη απόσταση μεταξύ υψηλά ειδικευμένων υπαλλήλων και συνδικάτων στο ότι τα τελευταία δεν έχουν θεματοποιήσει ακόμα τα ιδιαίτερα συμφέροντα των πρώτων. (...) Αν εντοπιστούν, μαζευτούν και αρθρωθούν από τα συνδικάτα τα σημεία στα οποία αυτοί πάσχουν, τότε θα πυκνώσουν και οι υψηλά ειδικευμένοι υπάλληλοι τις γραμμές τους. Το θέμα λοιπόν είναι να κατονομαστούν τα καίρια συμφέροντα των υψηλά ειδικευμένων υπαλλήλων. Επειδή προφανώς τα ζητήματα της επιβίωσης δεν περιλαμβάνονται στα σημεία που πάσχουν, πρόκειται για την αναγνώριση 'απαλών' συμφερόντων. Οι προτάσεις καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, όπως π.χ.: οικολογικά συμφέροντα και συμφέροντα που έχουν να κάνουν με την ηθική της εργασίας, απόκρουση του κρυμμένου, κάτω από την ωραία επιφάνεια, τεϊλορισμού στην εργασία των υψηλά ειδικευμένων υπαλλήλων, περισσότερο χρόνο για φιλίες και την οικογένεια. Ασφαλώς η αναγνώριση των καίριων αυτών συμφερόντων αναφέρεται σε σημαντικές πλευρές των συνθηκών εργασίας και ζωής των υψηλά ειδικευμένων υπαλλήλων. Δεν αντανακλά όμως τις υποκειμενικές και κοινωνικές προϋποθέσεις της διάθεσης να οργανωθούν και του χειρισμού συμφερόντων. Ακόμα και αν τα συνδικάτα θεματοποιούσαν τα σωστά συμφέροντα, πάλι δεν θα ήταν αυτά για τους υψηλά ειδικευμένους υπαλλήλους η κατάλληλη οργάνωση για τη θεματοποίηση των συμφερόντων τους. Και δεν θα ήταν η κατάλληλη οργάνωση, γιατί στα μάτια τους είναι η οργάνωση των εργατών και των κατώτερων υπαλλήλων, μια οργάνωση, δηλαδή, που δεν μπορεί να ενσαρκώσει την ταυτότητα των πιστών στην εργοδοσία, προσανατολισμένων στη συνεισφορά και σκεπτόμενων επιχειρηματικά εκφραστών της οικονομικής αποδοτικότητας. (...) Τα συνδικάτα ενσαρκώνουν για αυτούς ένα κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο η ταυτότητα του εργαζόμενου ανθρώπου συνδέεται με την αλλοτρίωση, την εξαθλίωση, την ελλιπή αναγνώριση καθώς και με τη διαμαρτυρία και την αντι-εξουσία που βασίζονται σε αυτά. Σε μια τέτοια σύνδεση οι υψηλά ειδικευμένοι υπάλληλοι δεν μπορούν να αναγνωρίσουν τον εαυτό τους. Ενσαρκώνουν, επιπλέον, κηδεμονία, προστάγματα και παραγοντισμό. Σε αυτά λειτουργούν αλλεργικά. Στην ταυτότητα τους έχει μεγαλύτερη αξία η προσωπική ελευθερία και ο ατομικισμός, παρά μια ενδεχόμενη απελευθέρωση από τους ατέλειωτους χρόνους εργασίας».

της συνδρομής που αυτά πληρώνουν στα συνδικάτα. Θεωρώντας ανέφικτη, τουλάχιστον στο σημερινό κόσμο, την αλληλεγγύη, με την έννοια μιας ευρύτερης συνένωσης των εργαζομένων, ο *U.v. Alemann* τάσσεται υπέρ της ενότητας στο πλαίσιο των επιμέρους ομάδων τους, της συγκρότησης, δηλαδή, επιμέρους «οργανωτικών ταυτοτήτων» που στηρίζονται στα άμεσα επιμέρους επαγγελματικά συμφέροντα της ομάδας, τα οποία και μπορεί να εξυπηρετήσει ο προσανατολισμός της οργάνωσης στην παροχή πραγματιστικών και χρηστικών υπηρεσιών[149].

Στην αντίθετη κατεύθυνση από τις προσεγγίσεις που θεωρούν ότι η αλληλεγγύη δεν σημαίνει σήμερα πολλά πράγματα και αντιμετωπίζουν τη σχέση συνδικάτων - μελών με κατηγορίες αγοράς (κόστος - όφελος), κινούνται όσοι θεωρούν ότι οργανώσεις των εργαζομένων που δεν είναι προσανατολισμένες στην οργάνωση και την πραγμάτωση της αλληλεγγύη τους, και που αναπαράγουν στο εσωτερικό τους τον ανταγωνισμό της αγοράς, δεν έχουν καμία σχέση με αυτό που μπορεί να ονομάζεται συνδικάτα[150], και ότι οι τάσεις εξατομίκευσης και διαφοροποίησης του κόσμου της εργασίας μπορούν και πρέπει να αντιμετωπισθούν με έναν εντονότερο

149. «Ένας εντονότερος προσανατολισμός στα συμφέροντα (...) αποτελεί την απόλυτη βασική προϋπόθεση (*για να αντιμετωπίσουν τα συνδικάτα τις σύγχρονές προκλήσεις -Ν.Π.*). Αντί μιας κοσμοθεωρητικής κοινότητας, αυτό που βρίσκεται μπροστά μας είναι μια σύγχρονη κοινότητα υπηρεσιών. Δεν πρόκειται όμως για υπηρεσίες με τη στενή έννοια: Μια καλή συλλογική σύμβαση αποτελεί, υπό αυτό το πρίσμα, τον πυρήνα μιας καλής παροχής υπηρεσιών. Αυτό δεν σημαίνει ότι τα συνδικάτα θα γίνουν υπηρεσία αντιμετώπισης κρίσιμων καταστάσεων, ο ADAC (*γερμανική εταιρεία παροχής οδικής βοήθειας - Ν.Π.*) δηλαδή του κόσμου της εργασίας, αλλά ότι θα κατανοήσουν συνολικότερα τις υπηρεσίες που προσφέρουν στα μέλη τους. Ιδιαίτερα τα νεαρής ηλικίας μέλη δεν ψάχνουν μια πατρίδα, αλλά θέλουν να έχουν για τη συνδρομή που πληρώνουν μια καλή και συγκεκριμένη απόδοση. Τίποτα περισσότερο» (Alemann U.v., 1999). Βλ. και Alemann U.v., 2002.

150. Στην περίπτωση μετατροπής των συνδικάτων σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, «θα έπρεπε βέβαια να υπάρξει αγώνας για να εφευρεθούν εκ νέου πραγματικά συνδικάτα. Τα πραγματικά συνδικάτα οργανώνουν την αλληλεγγύη. Αλληλεγγύη σημαίνει μείωση και όχι αύξηση του ανταγωνισμού» (Zeuner B., 2001).

ακριβώς προσανατολισμό των συνδικάτων στην οργάνωση της αλληλεγγύης. Στις προσεγγίσεις αυτές -που εκτός των άλλων αμφισβητούν και τη δυνατότητα μιας οργάνωσης εργαζομένων να επιβιώσει ως «επιχείρηση παροχής υπηρεσιών»[151]-, το ερώτημα που τίθεται, δεν είναι «αν η αλληλεγγύη έχει φθάσει στο τέλος της, αλλά αν έχουν εξαντληθεί παλιά μοντέλα και αντιλήψεις για αυτήν, αν, δηλαδή, η αλληλεγγύη πρέπει να οριστεί διαφορετικά και να εφευρεθεί εκ νέου» (Hyman R., 2002). Καθώς, από τη σκοπιά αυτή, ο άνθρωπος κατανοείται ως κοινωνικό ον που δεν παρακινείται μόνο από ορθολογικούς υπολογισμούς κόστους-οφέλους, η ανάλυση των σημερινών τάσεων εξατομίκευσης δεν οδηγείται στη διαπίστωση της εξάλειψης των θεμελίων της αλληλεγγύης και της συλλογικότητας, και στην αμφισβήτηση της κοινωνικής σημασίας των αξιών αυτών, αλλά θέτει το ζήτημα των όρων υπό τους οποίους είναι σήμερα δυνατή η οργάνωση και πραγμάτωση τους από τα συνδικάτα. Στο πλαίσιο αυτό, ενώ είναι κοινή η διαπίστωση ότι οι εντονότερες σε σχέση με το παρελθόν κοινωνικές διαφοροποιήσεις και η μεγαλύτερη ποικιλομορφία στο εσωτερικό του κόσμου της μισθωτής εργασίας (ως αποτέλεσμα της σχετικής βελτίωσης του βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων, της διάλυσης του παραδοσιακού κοινωνικού περιβάλλοντός τους, της πολλαπλότητας των τρόπων ζωής τους, της ανομοιογένειας των συνθηκών εργασίας τους, καθώς και της σχετικής διαφοροποίησης των συμφερόντων τους, των αναγκών τους και των προσδοκιών τους) έχουν εξαντλήσει τη δυναμική μιας παραδοσιακής έννοιας της συνδικαλιστικής αλληλεγγύης και κατά συνέπεια ένα συνδικαλιστικό μοντέλο που αντιστοιχεί σε

151. «Το συνδικάτο ως επιχείρηση παροχής υπηρεσιών για επιμέρους συμφέροντα των εργαζομένων δεν θα στεκόταν σε σταθερές βάσεις, γιατί θα οδηγείτο μακροπρόθεσμα σε έναν ανταγωνισμό στην ίδια αγορά με ιδιωτικές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, και δεδομένης της ευελιξίας των δομών απασχόλησης, θα μπορούσε να υπολογίζει όλο και λιγότερο σε μόνιμες ομάδες πελατών» (Klönne A., 1999, σ. 27).

αυτήν, υπάρχουν διαφορετικές αντιλήψεις ως προς το πώς πρέπει να κατανοηθεί αυτή σήμερα. Ενώ, δηλαδή, υπάρχει συμφωνία ότι δεν μπορεί να υπολογίζει κανείς πια σε μια «μηχανική αλληλεγγύη», σε μια μορφή αλληλεγγύης που προκύπτει αυτόματα από τις συνθήκες ζωής και εργασίας των εργαζομένων (σε όποιο βαθμό υπήρχε αυτή, πριν και εκτός της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και κατά το παρελθόν), αλλά ότι αυτή πρέπει να οργανωθεί από τα ίδια συνδικάτα, δεν υπάρχει η ίδια συμφωνία ως προς το που μπορεί να στηριχθεί σήμερα η συνδικαλιστική αλληλεγγύη, τι είδους σχέσεις περιγράφονται με την έννοια αυτή, ποιο είναι το περιεχόμενό της και πώς μπορούν να την οργανώσουν τα συνδικάτα. Από τη μια, διατυπώνεται η θέση ότι πρέπει να εγκαταλειφθεί η έννοια της «ταξικής αλληλεγγύης», η οποία στηρίζεται στην «ενότητα» και την «ισότητα» των εργαζομένων, να μετριασθεί ή να απορριφθεί, δηλαδή, από την έννοια της αλληλεγγύης το ταξικό και αγωνιστικό περιεχόμενο που την καθιστά μέσο οργάνωσης μιας «αντίπαλης δύναμης» απέναντι στο κεφάλαιο και την ορίζει ως έννοια πάλης σε αναφορά με τα κοινά συμφέροντα και τη συλλογική δράση της εργατικής τάξης, και να διευρυνθεί προς μια αντίληψη της ως αδελφοσύνης, ως αμοιβαιότητας πέρα από συμφέροντα. Έχοντας, συνήθως, ως αφετηρία την εκτίμηση ότι στη σημερινή κοινωνία έχει υποχωρήσει η κεντρικότητα της εργασίας, η συνεκτική της δύναμη και η σημασία της για το σχηματισμό ταυτοτήτων, και ότι η εργατική τάξη έχει, λιγότερο ή περισσότερο, αποδιαρθρωθεί, οι προσεγγίσεις αυτές θεωρούν ότι η οργάνωση της αλληλεγγύης δεν μπορεί να συνδέεται πια τόσο με διαδικασίες συλλογικοποίησης και ενοποίησης διαφορετικών συμφερόντων. Ότι δεν μπορεί να συνδέεται, δηλαδή, με μια προσπάθεια συνειδητοποίησης της κοινότητας των συμφερόντων των εργαζομένων, όπως και των κοινωνικών συνθηκών που τα αντιστρατεύονται, αλλά ακριβώς με την αναγνώριση της διαφορετικότητας και της πολλαπλότητας, με διαδικασίες συμμετοχής και επικοινωνίας που

θα επιτρέπουν την ισότιμη έκφραση και εκπροσώπηση διαφορετικών συμφερόντων, καθώς και την αλληλοϋποστήριξη τους στο πλαίσιο μιας «αλληλεγγύης παρά τις διαφορές». Έτσι, ο *R. Hyman* (2002), για παράδειγμα, θεωρεί ότι η «ταξική αλληλεγγύη» άρμοζε στην εικόνα μιας ενιαίας και αδιαφοροποίητης εργατικής τάξης, και ότι σήμερα, λόγω της σχετικοποίησης και της ασάφειας των ταξικών διαχωριστικών γραμμών καθώς και της διαφοροποίησης των θέσεων συμφερόντων και των ταυτοτήτων των μισθωτών εργαζομένων, που έχει να κάνει με τη σχέση απασχόλησης, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τον τρόπο ζωής, το φύλο, την εθνικότητα κλπ., είμαστε υποχρεωμένοι να απομακρυνθούμε από αυτήν και να μιλήσουμε για μια «αλληλεγγύη στον πληθυντικό», για ένα νέο ορισμό και μια νέα οργάνωση της αλληλεγγύης που όχι μόνο θα αναγνωρίζει, αλλά και θα ενστερνίζεται τις διαφοροποιήσεις αυτές. Στην κατεύθυνση αυτή λοιπόν, προτείνεται η στήριξη της συνδικαλιστικής αλληλεγγύης στην «πολλαπλότητα», την «ανισότητα» και τη «διαφορά», η απομάκρυνση της, με άλλα λόγια, από μια εικαζόμενη κοινότητα συμφερόντων που συνδέονται με την παραγωγική διαδικασία, και η σύνδεση της με ένα ηθικά δέον, με αξίες και δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιότητα του εργαζόμενου ως πολίτη στο πλαίσιο μιας δημοκρατικής πολιτείας[152]. Από την άλλη μεριά, υποστηρίζεται ότι η απομάκρυνση από μια αντίληψη για την κοινότητα των συμφερόντων των εργαζομένων ως κάτι άμεσα δεδομένο και αντιληπτό, όπως και από μια πολιτική που ανήγαγε τα συμφέροντα των εκάστοτε ισχυρών συνδικαλιστικών ομάδων σε γενικά συμφέροντα της εργατικής τάξης και περιθωριοποιούσε αυτά των υπολοίπων, δεν μπορεί και δεν πρέπει να οδηγεί στην αποσύνδεση της συνδικα-

152. Βλ. ενδεικτικά, εκτός του *R. Hyman*, τις θέσεις του *R. Zoll* (στο βιβλίο του, *Was ist Solidarität heute?,* 2000, Frankfurt a.M.), όπως παρουσιάζονται στα: και Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 164, 176-177, και Hyman R., 2002. Βλ. επίσης Mückenberger U., 2002, και Τρεντίν Μπ, 2000.

λιστικής αλληλεγγύης από τα συλλογικά συμφέροντα του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Στην προσέγγιση αυτή θεωρείται, αφενός, ότι η μισθωτή σχέση εξακολουθεί πάντα να ορίζει -πέρα από τις όποιες διαφοροποιήσεις προκύπτουν από τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας και τους τρόπους ζωής- ουσιώδη κοινά συμφέροντα όλων των εργαζομένων, και, αφετέρου, ότι στα συλλογικά συμφέροντα αυτά, τα οποία βρίσκονται σε αντιπαράθεση με άλλα κοινωνικά συμφέροντα, εμπεριέχονται στοιχεία αλληλέγγυων συμπεριφορών που συνδέονται με κοινές εμπειρίες των εργαζομένων και υπερβαίνουν τις αγοραίες και ανταγωνιστικές συμπεριφορές της υπάρχουσας κοινωνικής πραγματικότητας. Η συνδικαλιστική αλληλεγγύη, λοιπόν, δεν γίνεται εδώ αντιληπτή μόνο ως μια αφηρημένη ηθική αξία, αλλά ως κοινωνική αξία που βρίσκει, μπορεί να βρει, την υλική της αναφορά και έκφραση στα συμφέροντα της εργασίας, και που ως εκ τούτου περιορίζεται στα συμφέροντα αυτά, τα οποία συνδέονται με αιτήματα για συλλογικότητα, για κοινωνική δικαιοσύνη και για μια προσανατολισμένη στην έννοια της ισότητας ελευθερία, αποκλείοντας άλλα, π.χ. των εργοδοτών, που εναντιώνονται σε αυτά[153]. Εξακολουθεί έτσι να κατανοείται ως έννοια συνειδητοποίησης και κοινωνικής πάλης, ως προϋπόθεση και αποτέλεσμα, ταυτόχρονα, των αγώνων του εργατικού κινήματος για την πραγμάτωση των κοινωνικών αξιών. Σε αυτό το πλαίσιο η αναγνώριση από τα συνδικάτα της «πολλαπλότητας», της «ανισότητας» και της «διαφοράς», που καθιστούν

153. «Ελευθερία, ισότητα, δικαιοσύνη, δεν είναι μόνο 'ιδεαλιστικές' αξίες ή ιδεώδη, αλλά στις αξίες και τα ιδεώδη αυτά υπάρχει επίσης και ένα υλικό συμφέρον. Και συνηγορούν πολλά υπέρ της άποψης ότι το κοινωνικό γεγονός εργασία, η αναφορά κάθε μεμονωμένου ανθρώπου στη δραστηριότητα άλλων και η ανάγκη των περισσοτέρων ανθρώπων για μια δραστηριότητα για, και με, τους άλλους, συνιστά, ή τουλάχιστον θα μπορούσε να συνιστά, το υλικό θεμέλιο μιας ηθικής τόσο της ισότητας, όσο και της ελευθερίας και της αλληλεγγύης, η οποία ακριβώς πραγματώνεται όχι μόνο σε αξίες που μοιράζονται όλοι, αλλά και σε συλλογικά συμφέροντα» (Kurz-Scherf I., Zeuner B., 2001). Βλ. επίσης την υποσημείωση 169 στο παρόν κεφάλαιο.

σήμερα πιο δυσδιάκριτα από όσο στο παρελθόν τα κοινά συμφέροντα των εργαζομένων, θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση της δυνατότητας μιας νέας οργάνωσης της αλληλεγγύης του κόσμου της εργασίας, δεν σημαίνει όμως την αδιαμεσολάβητη ένταξη προδιαμορφωμένων συμφερόντων επιμέρους ομάδων στη συνδικαλιστική πολιτική, και την αναζήτηση σημείων στήριξης της αλληλεγγύης τους σε κάτι πέρα από τα συμφέροντα αυτά. Αντίθετα, οδηγεί στην αντίληψη μιας διευρυμένης πολιτικής εκπροσώπησης που λαμβάνει υπόψη τις διαφοροποίησεις των συμφερόντων και των αναγκών των εργαζομένων για να αναδείξει, μέσα από αναβαθμισμένες διαδικασίες συμμετοχής, διαλόγου και διαμεσολάβησης, εκείνα που μέσα από αυτές τους ενώνουν. Την αντίληψη αυτή υποστηρίζουν, π.χ., οι *M. Fichter, J. Gerster, B. Zeuner,* οι οποίοι θεωρούν ότι η συνδικαλιστική αλληλεγγύη αναπτυσσόταν πάντα στη βάση της διαφορετικότητας και ότι αν σήμερα οι διαφοροποιήσεις των εργαζομένων είναι εντονότερες, αυτό σημαίνει μια μεγαλύτερη προσπάθεια από την πλευρά των συνδικάτων να τους βοηθήσουν να συνειδητοποιήσουν την κοινότητα των συμφερόντων τους[154].

154. «Θεωρούμε ότι είναι λάθος, στην αναγκαία ασφαλώς προσπάθεια για ένα νέο ορισμό της έννοιας της αλληλεγγύης, να ξεκινάει κανείς από μια απλή αντίθεση του τύπου: η 'εργατική αλληλεγγύη' στηριζόταν παλιότερα στην 'ισότητα' της κατάστασης ζωής - σήμερα που έχουν όλα εξατομικευτεί και οι καταστάσεις ζωής γίνονται όλο και ποιο ανόμοιες, θα έπρεπε να ξανασκεφθούμε την αλληλεγγύη στη βάση της αναγνώρισης της 'ανισότητας' και της 'διαφοράς' (όπως κάνει π.χ. ο R. Zoll, 2000). Η συνδικαλιστική αλληλεγγύη υπήρχε πάντοτε στη βάση της διαφορετικότητας των ανθρώπων (των πολιτικών και θρησκευτικών τους πεποιθήσεων, της ηλικίας τους, της οικογενειακής τους κατάστασης και του φύλου -στο βαθμό τουλάχιστον που οι γυναίκες δεν ήταν ευθύς εξαρχής αποκλεισμένες από τα συνδικάτα-, της θέσης τους στην εργασιακή διαδικασία κλπ.). Αυτοί οι διαφορετικοί άνθρωποι ήταν μεταξύ τους αλληλέγγυοι, στο βαθμό που σε αναφορά *με ένα σημαντικό σημείο* ορίζονταν ως έχοντες τα ίδια συμφέροντα, να διασφαλίσουν δηλαδή ικανοποιητικούς όρους εργασίας και ζωής απέναντι στο κεφάλαιο. Τα κοινά αυτά συμφέροντα γινόταν κατά κάποιο τρόπο παλιότερα ευκολότερα αντιληπτά, έστω και αν ήδη από τον 19ο αιώνα ερμηνεύονταν διαφορετικά, λ.χ. σοσιαλιστικά, χριστιανικά κλπ. Αν η κοινότητα των συμφερόντων τους είναι σήμερα για τους μισθωτούς εργαζομένους λιγότερο ορατή από ότι σε έναν βιομηχανικό εργάτη πριν από 100 χρόνια, αυτό

Με τις διαφορετικές αυτές προσεγγίσεις όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αντιδράσουν και να αντιμετωπίσουν τα συνδικάτα τις τάσεις εξατομίκευσης και μεγαλύτερης διαφοροποίησης και ποικιλομορφίας του κόσμου της μισθωτής εργασίας, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο μπορεί και πρέπει να γίνεται σήμερα αντιληπτή η έννοια της αλληλεγγύης, συνδέεται σε ένα μεγάλο βαθμό και η διαφοροποίηση των προτάσεων όσον αφορά άλλες κρίσιμες επιλογές μπροστά στις οποίες βρίσκονται σήμερα τα συνδικάτα.

΄Ετσι, στο ερώτημα ποιος πρέπει να είναι ο ρόλος των συνδικάτων και σε ποια πεδία πρέπει αυτά να επικεντρώσουν τη δραστηριότητα και την προσοχή τους, προτείνεται, από τη μια μεριά, στα συνδικάτα να ρίξουν το βάρος τους περισσότερο στην εξυπηρέτηση των άμεσων, χειροπιαστών συμφερόντων των εργαζομένων. Να επιδείξουν δηλαδή μια περισσότερο πραγματιστική και χρηστική συμπεριφορά, και να ασχολούνται λιγότερο με θέματα που έχουν να κάνουν με τα συνδικάτα ως κοινότητα αξιών ή με γενικότερους ιδεολογικούς και κοσμοθεωρητικούς προσανατολισμούς, τα οποία, ακόμα και όταν αναγνωρίζονται ως απαραίτητα στοιχεία ενός οράματος που πρέπει να έχει και να προβάλει μια οργάνωση όπως τα συνδικάτα, θεωρείται ότι έχουν όλο και μικρότερη σημασία για τους εργαζόμενους[155]. Τα συνδικάτα θα πρέπει, σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, να επικεντρωθούν στις «βασικές αρμοδιότητες»

σημαίνει για τα συνδικάτα ότι οφείλουν να καταβάλουν μια ακόμα μεγαλύτερη, αλλά πάντα στηριγμένη στις εμπειρίες, προσπάθεια για να τους πείσουν για αυτήν. Η κοινότητα θα πρέπει έτσι να αναπτύσσεται ακριβώς από τη διαφορά: *Αναγνωρίζουμε τις διαφορές - γνωρίζουμε την κοινότητα των συμφερόντων!,* αυτή θα μπορούσε να είναι η βασική κατεύθυνση για την κατανόηση μιας αλληλεγγύης που θα έτεινε να περιλαμβάνει όλο τον κόσμο της εργασίας» (Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 176-177).

155. Βλ., π.χ., στα Gewerkschaftliche Monatshefte, 12/1999, σ. 739, την τοποθέτηση του *U.v. Alemann.*

τους, που ορίζονται σε αναφορά με το μισθό, τις συνθήκες και το χρόνο εργασίας κλπ., να περιοριστούν δηλαδή στην οικονομική λειτουργία τους ως παράγοντας της αγοράς εργασίας και να φροντίζουν μέσα από τη συνδικαλιστική πολιτική στην επιχείρηση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις να παράγουν ένα απτό έργο, να προφέρουν μια συγκεκριμένη υπηρεσία στα μέλη τους. Είναι φανερό ότι οι προτάσεις αυτές κινούνται σε μια κατεύθυνση υποβάθμισης του πολιτικού ρόλου του συνδικαλιστικού κινήματος. Μια κατεύθυνση η οποία είναι περισσότερο εμφανής στην περίπτωση των προτροπών για έναν προσανατολισμό των συνδικάτων, κυρίως, στην παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής, εκπαίδευσης, χρηματοοικονομικών υπηρεσιών κλπ., που θεωρείται, όπως έχουμε δει, ότι ανταποκρίνεται στον ατομικισμό της εποχής μας και στα νέα συμφέροντα και ανάγκες των εργαζομένων, τα οποία συνδέονται με τη βελτίωση των επαγγελματικών τους προσόντων, την επαγγελματική τους ανέλιξη, τη βελτίωση των ατομικών πλεονεκτημάτων στον ανταγωνισμό για την εξεύρεση μιας θέσης απασχόλησης κλπ. Καθώς εδώ η έννοια του συμφέροντος αποσυνδέεται από τους συλλογικούς όρους πώλησης και χρήσης της εργασιακής δύναμης, και εξατομικεύεται, στρεφόμενη προς έναν ορισμό της σε αναφορά με τον εργαζόμενο ως «επιχειρηματία της εργασιακής του δύναμης» και ως καταναλωτή, οδηγεί στην ιδέα ενός πλήρως απολιτικοποιημένου συνδικαλισμού: Στη μετατροπή της συνδικαλιστικής οργάνωσης είτε σε ένα είδους μάνατζερ της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των μελών της, της προώθησης των ευκαιριών απασχόλησης τους κλπ., και σε μηχανισμό συνδιαχείρισης μαζί με τη διοίκηση της επιχείρησης του «ανθρώπινου κεφαλαίου» της, με στόχο τη δημιουργία, μέσα από την εκπαίδευση και την εξειδίκευση, πλεονεκτημάτων του συγκεκριμένου εργασιακού χώρου έναντι άλλων ανταγωνιστικών χώρων, είτε σε φορέα παροχής υπηρεσιών ελεύθερου χρόνου, ασφάλισης, φθηνών εμπορευμάτων κλπ.

Τις προτάσεις αυτές για έναν περισσότερο πραγματιστικό προσανατολισμό των συνδικάτων δεν συμμερίζονται όσοι θεωρούν ότι η κατάσταση του συνδικαλισμού σήμερα έχει να κάνει και με το γεγονός ότι έχει χάσει σε μεγάλο βαθμό τον κριτικό προγραμματικό του λόγο και πιστεύουν ότι η συνδικαλιστική δραστηριοποίηση δεν έχει νόημα και προοπτική χωρίς μια κριτική ιδεολογική διάσταση, αν δεν συνδέεται δηλαδή με ένα κοινωνικό όραμα[156]. Ανεξάρτητα από το αν συνδέουν τη διάσταση αυτή με συμφέροντα και περιεχόμενα που θεωρείται ότι ενυπάρχουν στην ίδια την εργασία ως κοινωνική δραστηριότητα, ή περισσότερο με ένα πλαίσιο γενικών ηθικών αξιών, από την πλευρά αυτή υποστηρίζεται η εντονότερη από ότι στο παρελθόν σύνδεση της δράσης των συνδικάτων στο χώρο εργασίας, καθώς και των διεκδικήσεων για το μισθό, τις συνθήκες εργασίας κλπ., με μια γενικότερη κοινωνική, πολιτική και ιδεολογική δραστηριοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Από τη σκοπιά αυτή -ιδιαίτερα σήμερα που οι πολιτικές απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων και η διάβρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθιστούν δύσκολο το έργο των συνδικάτων στο πρωταρχικό πεδίο δράσης τους, την επιχείρηση, που τα σοσιαλδημοκρατικά και εργατικά κόμματα αποστασιοποιούνται από τις αρχές και τις παραδόσεις του εργατικού κινήματος και τα συνδικάτα χάνουν τα στηρίγματα τους σε αυτά, και που η κυρίαρχη ιδεολογία οδηγεί στην αμφισβήτηση βασικών δημοκρατικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και αξιών-, θεωρείται ως μόνη ιστορικά δυνατή στρατηγική επιλογή η οποία μπορεί να οδηγήσει το συνδικαλιστικό κίνημα στην έξοδο από την κρίση, ένας πιο αποφασιστικός προσανατολισμός του στο γενικότερο κοινωνικο-

156. «Ο πραγματισμός δεν υπερέχει απλώς στη συνδικαλιστική πολιτική, αλλά και έχει γίνει η αποκλειστική κατευθυντήρια γραμμή. Αυτό μπορεί να ανταποκρίνεται στο ρεαλισμό, που συνιστά πάντα στοιχείο μιας επιτυχούς συνδικαλιστικής πολιτικής. Αλλά με το ρεαλισμό μόνο, η συνδικαλιστική πολιτική παραμένει ανίσχυρη και χωρίς σκοπό, γιατί χρειάζεται και οράματα για να μπορεί να κερδίζει και να κινητοποιεί τους ανθρώπους» (Behrens M., Fichter M., Frege M., 2001).

πολιτικό του ρόλο. Καλείται, έτσι, να επαναφέρει στην ημερήσια διάταξη το ζήτημα «μιας δίκαιης και αξιοπρεπούς ζωής στο πλαίσιο μιας έλλογα οργανωμένης κοινωνίας» (Negt O., 2004), και να δώσει «τον αγώνα για τις καρδιές και το νου των ανθρώπων, με άλλα λόγια, τη μάχη των ιδεών» (Hyman R., 1999). Στις προσεγγίσεις αυτές η πρόταση για ένα μεγαλύτερο άνοιγμα του ορίζοντα της συνδικαλιστικής πολιτικής συνυφαίνεται με μια διευρυμένη κατανόηση της έννοιας του συμφέροντος -ώστε σε αυτήν να μην περιλαμβάνονται μόνο θέματα που έχουν να κάνουν με το πεδίο της παραγωγής και της εργασίας, αλλά να αγκαλιάζει και συμφέροντα που αναφέρονται στις συνθήκες κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων-, και σε συνάρτηση με αυτό, με έναν ευρύτερο ορισμό των αρμοδιοτήτων των συνδικάτων, στην κατεύθυνση του να περιλάβουν τη μέριμνα για γενικότερα σημαντικά κοινωνικά, πολιτικά και πολιτισμικά ζητήματα, καθώς και την ενασχόληση με νέα θέματα και πεδία πολιτικής (π.χ. οικολογία). Την άποψη για μια εντονότερη στροφή σε συνολικούς κοινωνικούς στόχους διατυπώνει χαρακτηριστικά ο *O. Negt* (2004), ο οποίος διαπιστώνει, από τη μια πλευρά, ότι δεν είναι πια μόνο η θέση εργασίας που ορίζει το πλαίσιο ζωής των εργαζομένων και ότι, συνεπώς, στις σημερινές συνθήκες τα συνδικάτα χρειάζονται και ένα δεύτερο βάθρο στήριξης εκτός του πεδίου της παραγωγής και της εργασίας («πρέπει να ακολουθούμε τους ανθρώπους εκεί όπου κυρίως βρίσκονται στην καθημερινότητα τους, εκεί όπου επικοινωνούν με άλλους που σκέφτονται όπως αυτοί και αναπτύσσουν τη δική τους κουλτούρα κοινωνικοποίησης»), και, από την άλλη, ότι, λόγω των αλλαγών που έχουν συντελεστεί στο οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον και ιδιαίτερα της μεταστροφής των σοσιαλδημοκρατικών κομμάτων, μια επικεντρωμένη στο πεδίο της παραγωγής συνδικαλιστική στρατηγική είναι δέσμια της λογικής του κεφαλαίου και της αγοράς, και συνεπώς των επιχειρηματικών προθέσεων, και καθιστά τελικά περιττά τα συνδικάτα. Προτείνει, λοιπόν, ως μόνη αξιόπι-

στη εναλλακτική στρατηγική σήμερα τη «διεύρυνση της εντολής (*Mandat*)» των συνδικάτων, τη διεύρυνση δηλαδή του έργου που τους έχει ανατεθεί να εκπληρώνουν, προς τρεις κατευθύνσεις και πεδία δραστηριοποίησης: «διεύρυνση της εντολής εκπροσώπησης συμφερόντων», «διεύρυνση της πολιτιστικής εντολής», «διεύρυνση της πολιτικής εντολής». Όσον αφορά ειδικότερα την ανάπτυξη της πολιτικής συνείδησης και εικόνας των συνδικάτων, ο Negt θεωρεί ότι αυτή δεν σημαίνει την εγκατάλειψη του πρωταρχικού έργου τους, που πρέπει να παραμείνει «η εκπροσώπηση συμφερόντων τα οποία αναφέρονται ουσιαστικά στο πλαίσιο ζωής εξαρτημένων και καταπιεσμένων ανθρώπων, που έχουν ανάγκη της συλλογικής βοήθειας για να εξασφαλίσουν εργασία, προοπτικές ζωής και αξιοπρέπεια. Αλλά αυτονόητα η πραγμάτωση τέτοιων στοχοθεσιών είναι δυνατή μόνο αν σε κάθε βήμα της συνδικαλιστικής πολιτικής υπάρχει και η ματιά στο συνολικό πλαίσιο. Όποιος δεν συνδέει την προσέγγιση των επιμέρους συμφερόντων με μια 'συνολική αντιμετώπιση των πραγμάτων' (*Ökonomie des Ganzen Hauses*), υποκύπτει στην υπάρχουσα αυταπάτη ότι το άθροισμα των επιμέρους συμφερόντων θα μπορούσε να συνιστά την ευημερία του όλου». Κάπως διαφοροποιημένη είναι η προσέγγιση όσων επίσης υποστηρίζουν το άνοιγμα του ορίζοντα της συνδικαλιστικής πολιτικής πέρα από τα ζητήματα που συνδέονται με το πεδίο της παραγωγής και της εργασιακής διαδικασίας, καθώς και μια μεγαλύτερη πολιτικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά διαβλέπουν στην προτροπή για «διεύρυνση της εντολής» τους έναν κίνδυνο απομάκρυνσης των συνδικάτων από το έργο τους ως εκπροσώπων συμφερόντων που συνδέονται με την εργασία, ή/και της μεταφοράς σε αυτά υπερβολικών απαιτήσεων, που είναι πάνω από τις δυνατότητες τους και τείνουν να τα μετατρέψουν κατά κάποιο τρόπο σε πολιτικό κόμμα. Θεωρούν έτσι, αφενός, ότι η αναγνώριση του γεγονότος πως τα συμφέροντα μορφοποιούνται σήμερα σε ένα μεγάλο βαθμό εκτός του πεδίου της παραγωγής και της εργασίας,

δεν θα πρέπει να οδηγήσει στην αμφισβήτηση της προτεραιότητας του έργου των συνδικάτων στο πεδίο αυτό, αλλά στη σύνδεση των θεμάτων που έχουν να κάνουν με τις συνθήκες κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων (οικογένεια, ελεύθερος χρόνος, εκπαίδευση, υγεία, κατοικία, πολιτισμός, ΜΜΕ, κλπ.) με αυτά της εργασιακής τους κατάστασης, και στην ανάδειξη τους μέσα στο πλαίσιο μιας συνδικαλιστικής πολιτικής που οφείλει να έχει πάντα ως βάση το πεδίο παραγωγής και εργασίας. Αφετέρου, ότι η αμφισβήτηση του παραδοσιακού καταμερισμού εργασίας μεταξύ σοσιαλδημοκρατικών κομμάτων και συνδικάτων δεν θα πρέπει να οδηγήσει το συνδικαλιστικό κίνημα σε ένα είδος υποκατάστατου πολιτικού κόμματος, αλλά στην πολιτικοποίηση της ίδιας της προσανατολισμένης στα συμφέροντα της εργασίας συνδικαλιστικής πολιτικής, στην αποκατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος ως κοινωνικού κινήματος και στη στενότερη συνεργασία του με άλλα κοινωνικά κινήματα[157].

157. Βλ. π.χ. Kurz-Scherf I., Zeuner B., 2001: «Μια (...) διεύρυνση της συνδικαλιστικής αντίληψης για την πολιτική συμφερόντων, ιδιαίτερα όσον αφορά τις διαδικασίες της συγκρότησης συμφερόντων, αλλά και την αναγνώριση της συνθετότητας των θέσεων συμφερόντων, δεν αντιφάσκει σε καμία περίπτωση με την προτεραιότητα που πρέπει να δίνουν πάντα τα συνδικάτα στο πεδίο της παραγωγής και της εργασιακής διαδικασίας, καθώς και με τη διατήρηση της κεντρικής σημασίας της πολιτικής των συλλογικών συμβάσεων. Αντίθετα, θεωρούμε ότι η εντολή και το εύρος των αρμοδιοτήτων των συνδικάτων δεν μπορεί να μετατοπίζεται ή να διευρύνεται αυθαίρετα. Μόνο ως αναπόσπαστο στοιχείο της παραγωγής και της εργασίας, ως αναπόσπαστο στοιχείο της συλλογικής σύμβασης και ως οργάνωση των μισθωτών εργαζομένων αποτελούν τα συνδικάτα μέρος της κοινωνίας των πολιτών ή και του 'κόμματος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων' (Negt). Τα συνδικάτα δεν μπορούν να αναπληρώσουν τα ελλείμματα του πολιτικού συστήματος ή την απώλεια της ουσίας από τον προγραμματικό λόγο των πολιτικών κομμάτων με το να αυταπατώνται ότι θα προαχθούν τα ίδια σε υποκατάστατο κόμματος. Εννοείται, όμως, ότι θα πρέπει να έχουν υπόψη πως τα συμφέροντα που εκπροσωπούν στους χώρους εργασίας και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μορφοποιούνται όλο και περισσότερο εκτός των χώρων εργασίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και ότι είναι κανονιστικού χαρακτήρα και προσδεδεμένα σε αντιφατικά δομημένες συνυφάνσεις. Και επιπλέον θα πρέπει να αποδεχθούν ότι ακριβώς στα κεντρικά πεδία δραστηριοποίησης τους έχουν σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό την ανάγκη συνεργασίας με άλλες κοινωνικές δυνάμεις και κινήματα, μια συνεργασία η οποία (...) μπορεί να επιτευχθεί μόνο με διαρκή συνδιαλλαγή, και απαιτεί όχι μόνο την αλληλεγγύη των συνδικάτων, αλλά και την πραγμάτωση της από τα ίδια».

Πεδία αντιπαράθεσης διαφορετικών προτάσεων αποτελούν επίσης τα ζητήματα της θεσμικής θέσης και του θεσμικού ρόλου των συνδικάτων, καθώς και των δυνατοτήτων τους να διατηρήσουν, στη λεγόμενη «εποχή της παγκοσμιοποίησης», το ρυθμιστικό ρόλο τους, περιοριζόμενα στα όρια του εθνικού κράτους.

Τον απεγκλωβισμό του συνδικαλιστικού κινήματος από τη λογική του «κοινωνικού εταίρου», από μια στρατηγική δηλαδή που εξαρτά την επιρροή και την επίτευξη των στόχων του από το ρόλο των συνδικάτων κυρίως ως συνδιαχειριστών, μαζί με το κράτος και τις ενώσεις των εργοδοτών, των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων, από το ρόλο τους δηλαδή ως διαμεσολαβητών συμφερόντων -που αναπτύχθηκε ακόμα και σε χώρες χωρίς ιδιαίτερα αναπτυγμένες κορπορατίστικες δομές-, συμβουλεύουν οι προσεγγίσεις οι οποίες συνδέουν τη γενικότερη κοινωνικοπολιτική λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος με την εκπροσώπηση συμφερόντων και αξιών που υπερβαίνουν τις καθιερωμένες κοινωνικές σχέσεις και πολιτικές μορφές, και ιδιαίτερα εκείνες που υποστηρίζουν την επιστροφή του στο ρόλο του περισσότερο ως κοινωνικό κίνημα. Αν και στις περισσότερες από αυτές αναγνωρίζεται ότι στο πλαίσιο της μεταπολεμικής κεϋνσιανής συναίνεσης και του σοσιαλδημοκρατικού συμβολαίου η συνδικαλιστική αυτή στρατηγική συνέβαλε σημαντικά στην ικανοποίηση των υλικών αιτημάτων των εργαζομένων και στη διεύρυνση των δικαιωμάτων τους, θεωρείται ότι σήμερα, με την επικράτηση νεοφιλελεύθερης έμπνευσης πολιτικών, έχει χάσει τα ερείσματα και την προοπτική της. Τα συνδικάτα, σύμφωνα με την επιχειρηματολογία αυτή, δεν μπορούν πια να περιμένουν από μια στρατηγική που εξακολουθεί να προσβλέπει στην εξωτερική θεσμική υποστήριξη ούτε άμεσες επιτυχίες (καθώς αυτή σήμερα προσφέρεται μόνο στο βαθμό που είναι πρόθυμα να υποκύψουν σε επώδυνους για τους εργαζόμενους συμβιβασμούς), ούτε να ελπίζουν ότι μέσα από τη συνεργασία τους στην οικονομία και την πολιτική θα επαναφέρουν τις συνθή-

κες της «χρυσής εποχής» των πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών (καθώς, ακόμα και αν παραβλέψει κανείς τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην οικονομία και τη δομή των συμφερόντων, είναι δύσκολο να υποθέσει ότι θα καταφέρουν, έστω και αν σε επιμέρους τομείς επιτύχουν κάποιους κοινωνικούς συμβιβασμούς, να συμβάλουν στην ανατροπή του συσχετισμού δυνάμεων μέσα από τη συμμετοχή τους στην κατεδάφιση του κοινωνικού κράτους και την απορύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων -πρβλ. Klönne A., 1999, σ. 25-26). Παράλληλα δε, επισημαίνεται ότι η στρατηγική αυτή, οδηγώντας, όπως έχουμε δει, στη σχετική αυτονόμηση της ηγεσίας από τη βάση, στη μεγαλύτερη γραφειοκρατικοποίηση των οργανώσεων, στην αποθάρρυνση της συμμετοχής των μελών και στην υποβάθμιση της σημασίας της ηθικής και ιδεολογικής διάστασης του συνδικαλισμού, άφησε το συνδικαλιστικό κίνημα οργανωτικά και ιδεολογικά απροετοίμαστο να αντιδράσει όταν η μεταπολεμική οικονομική άνθηση εισήλθε σε κρίση και οι πολιτικές και οικονομικές συνθήκες κρίθηκαν από τις δυνάμεις του κεφαλαίου ευνοϊκές για να επιχειρήσουν να επιτεθούν στις υποστηρικτικές για τα συνδικάτα θεσμικές διευθετήσεις και να ανατρέψουν το θεσμικό τους status (πρβλ. Offe C., Wiesenthal H., 1993, σ. 197 και 204). Προτείνεται, έτσι, στα συνδικάτα να στηριχθούν και πάλι κυρίως στην οργανωμένη βάση τους, να λειτουργήσουν περισσότερο ως εκπρόσωποι της -και όχι ως διαμεσολαβητές συμφερόντων-, και να ξανακερδίσουν με αυτόν τον τρόπο την αυτονομία τους ως κοινωνικό κίνημα, αντιμετωπίζοντας το ζήτημα του θεσμικού τους ρόλου στο πλαίσιο της εξυπηρέτησης των δικών τους αυτόνομων στοχοθεσιών[158].

158. Βλ., ενδεικτικά, Swartz D., 2001. Βλ. επίσης Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 178, όπου επισημαίνεται ότι για τα συνδικάτα το να λειτουργήσουν ξανά περισσότερο ως κοινωνικό κίνημα «δεν θα πρέπει να σημαίνει τη δυσφήμηση, την παραμέληση ή την εγκατάλειψη της θεσμικής πρόσδεσης και της ανάληψης δημόσιων λειτουργιών. Αυτή όμως θα πρέπει να αξιοποιείται υπό το πρίσμα της

Διαφορετικές είναι οι προτάσεις εκείνων που, μολονότι υποστηρίζουν τη σημασία της γενικότερης κοινωνικοπολιτικής λειτουργίας του συνδικαλιστικού κινήματος (σε αντίθεση με ένα συνδικαλισμό ο οποίος ρίχνει το βάρος σε τμηματικούς αγώνες υπεράσπισης και προώθησης των συμφερόντων επιμέρους ομάδων των εργαζομένων, στα πρότυπα λόγου χάρη των αμερικανικών συνδικάτων), δεν πιστεύουν ότι μια τέτοια λειτουργία είναι σήμερα δυνατή εκτός του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και της εμπλοκή των συνδικάτων στις κεντρικές διαδικασίες διαμόρφωσης οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Εκτιμώντας, συνήθως, πως τα συνδικάτα -ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Γερμανία, η Αυστρία, ή οι σκανδιναβικές χώρες- έχουν αφομοιωθεί στον κρατικό-διοικητικό μηχανισμό και δεν έχουν πλέον την ικανότητα να αναπτύξουν μια αυτόνομη δυναμική, εκφράζουν την άποψη ότι η επιβίωση τους εξαρτάται σήμερα από τη διατήρηση των εξωτερικών θεσμικών εγγυήσεων. Αυτές θεωρείται ότι εξακολουθούν και θα εξακολουθήσουν να ισχύουν, τουλάχιστον στις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης, καθώς, τόσο το κράτος, όσο και οι εργοδότες έχουν πάντα ανάγκη από ένα συνδικαλιστικό κίνημα που λειτουργεί ως κοινωνική δύναμη σταθερότητας[159], και θα αναζητούν τη συνεργασία του για την αντιμετώπιση των δημοσιονομικών προβλημάτων και τη σταθεροποίηση της οικονομίας, όπως και για την αντιμετώπιση του διεθνούς ανταγωνισμού. Ανεξάρτητα από το αν πιστεύουν,

ενίσχυσης της διαπραγματευτικής τους δύναμης και της ανάπτυξης τους ως κινήματος. Αν αντίθετα η πρόσδεση αυτή έχει ως συνέπεια τον περιορισμό της αυτονομίας χειρισμών και τον ετεροπροσδιορισμό των στόχων τους, θα πρέπει να μετριασθεί ή να εγκαταλειφθεί».

159. Από αυτήν την άποψη είναι χαρακτηριστική η θέση του προέδρου της ένωσης των εργοδοτών στις βιομηχανίες μετάλλου της Γερμανίας Μ. Κανεγκίσερ, ότι χρειάζεται να υπάρχουν συνδικάτα που έχουν τη δύναμη να επιβάλουν στα μέλη τους τις αποφάσεις τους, γιατί διαφορετικά οι επιχειρήσεις κινδυνεύουν να γίνουν θύματα άτυπων απεργιών και εκβιασμών από ανεξέλεγκτες ομάδες εργαζομένων (βλ. εφ. *Το Βήμα*, 13.12.2003, «Το μετέωρο βήμα του συνδικαλισμού»). Βλ. και Rhodes M., 2003, σ. 307.

όπως έχουμε δει, ότι η συνεργασία αυτή προϋποθέτει σήμερα μονομερείς παραχωρήσεις από την πλευρά των συνδικάτων, που είναι υποχρεωμένα να δεχθούν επώδυνους για τα συμφέροντα των εργαζομένων, αλλά αναγκαίους, συμβιβασμούς (π.χ. Streeck W., 1999), ή πως και εν τη απουσία κεϋνσιανών πολιτικών, στο πλαίσιο δηλαδή πολιτικών της προσφοράς, είναι δυνατός ένας ισορροπημένος κοινωνικός συμβιβασμός (π.χ. Weßels B., 2000, Hassel A., Leif T., 2002), θεωρούν ότι αυτά δεν έχουν, αν δεν θέλουν να περιθωριοποιηθούν, εναλλακτική επιλογή, και ότι σε κάθε περίπτωση μόνο έτσι μπορούν να ελέγξουν και να συνδιαμορφώσουν σε ένα βαθμό τις συντελούμενες αλλαγές, και να διατηρήσουν την αξιοπιστία τους και την επιρροή τους στην κοινωνία και τα μέλη τους. Ως μοντέλο, λοιπόν, σύγχρονης και αξιόπιστης πολιτικής, στην «εποχή της παγκοσμιοποίησης», προτείνεται στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα ο δρόμος που ακολούθησαν τα ολλανδικά συνδικάτα: Η αναγνώριση, δηλαδή, από μέρους του ότι η ανεργία έχει να κάνει με το υψηλό κόστος εργασίας, η αποδοχή ενός αποκεντρωμένου συστήματος καθορισμού του μισθού, η προσφορά της αναγκαίας ευελιξίας στις επιχειρήσεις, η αποδοχή ενός μοιράσματος των θέσεων εργασίας και του περιορισμού των επιδομάτων ανεργίας, ώστε και οι ίδιοι οι άνεργοι να αναλάβουν τις ευθύνες τους, και η συνεργασία και η συμμετοχή του σε μια συνολική αναδιαμόρφωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, του εργατικού δικαίου και του κοινωνικού κράτους, η οποία θα βελτιώνει την ικανότητα προσαρμογής της αγοράς εργασίας και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, φροντίζοντας όμως, παράλληλα, να μην αυξάνονται σημαντικά οι κοινωνικές ανισότητες και να υπάρχει ένα βασικό δίκτυο ασφάλειας για όλους. Με τον τρόπο αυτό, υποστηρίζεται, το συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί και να σταθεροποιήσει τη θέση του στο θεσμικό και πολιτικό σύστημα, και να συμβάλει στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και στη διατήρηση ενός σχετικά υψηλού βιοτικού επιπέδου.

Στο πλαίσιο του προβληματισμού αυτού, που συμβαδίζει με τη συζήτηση για τον «τρίτο δρόμο» στο χώρο της σημερινής σοσιαλδημοκρατίας, μπορεί να διακρίνει κανείς δύο τάσεις που διαφοροποιούνται ως προς το πεδίο εντός του οποίου πρέπει να επιδιωχθεί η συνεργασία αυτή, αν δηλαδή πρέπει να είναι το εθνικό κράτος ή η Ευρωπαϊκή Ένωση, και κατ' επέκταση ως προς το επίπεδο προς το οποίο πρέπει να προσανατολισθεί κυρίως η συνδικαλιστική δραστηριότητα. Από τη μια πλευρά θεωρείται ότι το εθνικό κράτος παραμένει το αποφασιστικό πεδίο για την άσκηση συνδικαλιστικής πολιτικής, καθώς «τα εθνικά οριζόμενα συμφέροντα είναι θεμελιακής σημασίας για την ευρωπαϊκή πολιτική και ως εκ τούτου για τις οργανωμένες ομάδες όπως τα συνδικάτα» (Streeck W., 1999)[160]. Εκτιμώντας ως μη ρεαλιστική τη δυνατότητα υπερεθνικά μορφώματα, και συγκεκριμένα η Ευρωπαϊκή Ένωση, να αποτελέσουν, σε ένα ορατό τουλάχιστον μέλλον, μια διευρυμένη νέα εκδοχή του μεταπολεμικού εθνικού κοινωνικού κράτους -κάτι που θα επέτρεπε στα συνδικάτα να ελπίζουν ότι μπορούν να αποφύγουν επώδυνες προσαρμογές στο εθνικό επίπεδο-, θεωρούν ως μόνη λύση για τη διατήρηση, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, των κατακτήσεων του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, τη συνεργασία των συνδικάτων με τους εργοδότες και το κράτος στο εθνικό πλαίσιο. Στο πλαίσιο ενός νέου εθνικού «ανταγωνιστικού κορπορατισμού» (στη θέση του μεταπολεμικού «κοινωνικού κορπορατισμού»), «που δίνει προτεραιότητα στην ανταγωνιστικότητα, την μακροοικονομική σταθερότητα και τη δημιουργία απασχόλησης, αλλά περιορίζει τις λειτουργίες 'δικαιοσύνης' και αναδιανομής των πιο παραδοσιακών μορφών κορπορατισμού της 'χρυσής εποχής'» (Rhodes M., 2003, σ. 314)[161]. Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται

160. Πρβλ. και Alemann U.v., 2002.

161. Η κριτική απέναντι σε μια τέτοια στρατηγική εστιάζεται στο ότι αυτή είναι ανεφάρμοστη, ότι δεν μπορεί δηλαδή να λειτουργήσει αν επιχειρηθεί συγχόνως από πολλές κυβερνήσεις, ή από μικρές και όχι ιδιαίτερα τεχνολογικά αναπτυγμένες

ότι μια τέτοια στρατηγική για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, για την απόκτηση ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων έναντι άλλων «τόπων οικονομικής δραστηριότητας» -η οποία έχει ονομαστεί και «προοδευτική ανταγωνιστικότητα» (βλ. Swartz D., 2001, Panitch L., 2001) ή «κορπορατισμός του τόπου οικονομικής δραστηριότητας»[162] (βλ. Altvater E., 2003, Zeuner B., 2001)-, δεν μπορεί στο σημερινό «παγκοσμιοποιημένο» περιβάλλον να καρποφορήσει παρά μόνο σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ότι στο επίπεδο αυτό λοιπόν, όπου και χρειάζεται να επιδιωχθούν οι αναγκαίοι συμβιβασμοί και να διαμορφωθούν οι κατάλληλες πολιτικές, θα πρέπει να προσανατολισθεί η συνδικαλιστική δραστηριότητα. Και οι δύο αυτές προσεγγίσεις κινούνται, βέβαια, σε διαμετρικά αντίθετη κατεύθυνση από εκείνες οι οποίες θεωρούν ότι η υιοθέτηση από τα συνδικάτα μιας στρατηγικής η οποία μειώνει τον ανταγωνισμό στο εσωτερικό των «τόπων οικονομικής δραστηριότητας» (είτε πρόκειται για το εθνικό κράτος, την Ευρωπαϊκή Ένωση ή την επιχείρηση), για να τον μετατρέψει σε έναν ανταγωνισμό μεταξύ των τόπων αυτών, μιας στρατηγικής δηλαδή που προσβλέπει σε μια αλληλεγγύη των εργαζομένων με τους εργοδότες ενάντια στον εξωτερικό ανταγωνισμό, και άρα σε άλλους εργαζόμενους, εκτός των ηθικών ζητημάτων που δημιουργεί, δεν εξυπηρετεί παρά μόνο τα συμφέροντα του διεθνούς κεφαλαίου. Από τη σκοπιά αυτή -

χώρες. Από την άλλη μεριά επισημαίνονται βέβαια, ταυτόχρονα, οι κοινωνικές συνέπειες της, καθώς ακόμα και όταν δεν συνδέεται ευθέως με πολιτικές μείωσης του εργατικού κόστους, απορύθμισης των αγορών και των εργασιακών σχέσεων κλπ., στηρίζεται στη μεταφορά πόρων από τις κοινωνικές παροχές στη χρηματοδότηση υποδομών, προγραμμάτων ανάπτυξης και διάδοσης της τεχνολογίας, εκπαίδευσης ενός εργατικού δυναμικού υψηλής επαγγελματικής ειδίκευσης κλπ. -υποβαθμίζοντας με αυτόν τον τρόπο και το ανθρωπιστικό περιεχόμενο της παιδείας και της έρευνας. (Βλ. αναλυτικά Swartz D., 2001. Βλ. επίσης Dörre K., 1999, και Altvater E., 2003).

162. *Standortkorporatismus.* Η απόδοση του όρου *Standort* στα ελληνικά ως «τόπος οικονομικής δραστηριότητας» είναι του *Θ. Παρασκευόπουλου*, βλ. τη μετάφραση του άρθρου του Altvater E., 2003, στο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μ., Ιωαννίδης Σ. (επιμ), 2003.

και ανεξάρτητα από το αν τονίζεται περισσότερο η σημασία της δράσης στο πλαίσιο του εθνικού κράτους, ή αυτής σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στην προοπτική ενός ευρωπαϊκού κοινωνικού συμβολαίου και μιας «κοινωνικής Ευρώπης»- ως μόνη δυνατή απάντηση στη νεοφιλελεύθερη «παγκοσμιοποίηση» προβάλει η ανάπτυξη της παγκόσμιας εργατικής αλληλεγγύης, η προσπάθεια των συνδικάτων να οργανώσουν και να αντιπαρατάξουν στο διεθνοποιημένο κεφάλαιο τη διεθνή αλληλεγγύη των εργαζομένων[163].

Οι διαφορετικές αυτές προσεγγίσεις των ζητημάτων της συνδικαλιστικής αλληλεγγύης, του ρόλου και των προσανατολισμών των συνδικάτων οδηγούν και σε διαφορετικές οργανωτικοπολιτικές προσεγγίσεις και προτάσεις. Είναι προφανές ότι, π.χ., συνδικάτα που έχουν ως κύριο έργο τους την παροχή υπηρεσιών απαιτούν μια τελείως διαφορετική οικοδόμηση και εσωτερική λειτουργία από συνδικάτα που είναι προσανατολισμένα στη συλλογική και αλληλέγγυα δράση των εργαζομένων, όπως μια διαφορετική οικοδόμηση απαιτούν και συνδικάτα που αυτοπεριορίζονται στις «βασικές αρμοδιότητες» τους και στην εκπροσώπηση των άμεσων «υλικών» συμφερόντων των μελών τους από συνδικάτα που διεκδικούν ένα γενικότερο κοινωνικοπολιτικό ρόλο. Ενώ λοιπόν φαίνεται να υπάρχει μια ευρύτατη συμφωνία για την ανάγκη απομάκρυνσης από ένα παραδοσιακό, γραφειοκρατικό και αυστηρά ιεραρχικό, οργανωτικό μοντέλο, προς δομές, εσωτερικές λειτουργίες και πρακτικές που θα ανταποκρίνονται περισσότερο στη σημερινή δομή της απασχόλησης και των συμφερόντων, που θα μειώνουν την απόσταση ηγεσίας και μελών, και που θα λαμβάνουν υπόψη τις σημερινές ανάγκες και ανησυχίες, τη σημερινή υποκειμενικότητα των εργαζομένων, οι απαντήσεις που δίνονται ως προς το χαρακτήρα και το περιεχόμενο των αναγκαίων ορ-

163. Βλ. Swartz D., 2001, Kurz-Scherf I., Zeuner B., 2001

γανωτικών αλλαγών είναι διαφορετικές. Έτσι, οι προσεγγίσεις που θεωρούν ότι η έννοια της αλληλεγγύης έχει χάσει πια το νόημα της και ότι τα άτομα είναι πρόθυμα να συμμετάσχουν στα συνδικάτα μόνο στο βαθμό που βλέπουν τη δυνατότητα να εξυπηρετήσουν μέσα από αυτά καλύτερα τα ατομικά ή επαγγελματικά τους συμφέροντα, κινούνται στην κατεύθυνση μιας οργανωτικής πολιτικής η οποία διαμορφώνει δομές, λειτουργίες και πρακτικές που ανταποκρίνονται, υπηρετούν και αναπαράγουν και μέσα στο πλαίσιο της οργάνωσης τα επιμέρους αυτά συμφέροντα. Οι λέξεις-κλειδιά εδώ είναι «μικρό», «δικτύωση», «ευελιξία» «υποστήριξη», «συντονισμός» κλπ.[164]. Έχοντας ως βασικό σημείο αναφοράς το μεμονωμένο άτομο και προσβλέποντας σε μια «δικτυωμένη πολλαπλότητα», οι προσεγγίσεις αυτές δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην τοπική συνδικαλιστική παρουσία, προτείνουν τη δημιουργία «δικτύων» που συντίθεται από συμπληρωματικά συμφέροντα, καθώς και ανοιχτές δομές που διευκολύνουν και άτυπες ή προσωρινές μορφές συμμετοχής στα συνδικάτα, στο πλαίσιο π.χ. ενός συγκεκριμένου «προγράμματος», και υποστηρίζουν την ανάπτυξη δομών που θα υποστηρίζουν με πληροφορίες και συμβουλές (Ίντερνετ, τηλεφωνικά κέντρα, γραφεία εξυπηρέτησης) σε ολοήμερη βάση τα μέλη («συνδικάτο-24 ωρών»), θα τους προσφέρουν εκπαίδευση και κατάρτιση, θα οργανώνουν τις ευκαιρίες τους για μια καλή εργασία κλπ.[165] Αν οι προτάσεις αυτές (στο βαθμό ιδιαίτερα που

164. «Βλέπω μόνο ένα μελλοντικά χρήσιμο μοντέλο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: μικρές, δικτυωμένες, ευέλικτες. Ως οργανώσεις παροχής υπηρεσιών που εξοπλίζουν τα μέλη τους με πρόσθετη δύναμη» (Deckstein D., 1999). «Μια οργάνωση παροχής υπηρεσιών για να είναι αποτελεσματική πρέπει να είναι τελείως διαφορετικά δομημένη, διότι στην περίπτωση αυτή τις χρήσιμες πληροφορίες δεν τις διαθέτει η ηγεσία, αλλά εκείνοι που έχουν επιτόπου την επαφή με τον πελάτη. Έργο της ηγεσίας εδώ δεν είναι πια ο σχεδιασμός, η καθοδήγηση και οι έλεγχοι, αλλά η υποστήριξη και ο συντονισμός» (Klotz U., 1999).

165. Βλ., π.χ. Albrecht W., Kühhirt S., Steibli F., Tamm U.,1999. Πρβλ. επίσης Frerichs P., Pohl W., 2001, σ. 44-47 και 88, όπου και μια αναλυτική παρουσίαση των απόψεων που διατυπώνονται στο πλαίσιο αυτό.

τις αντιλαμβάνεται κανείς ως κεντρικό προσανατολισμό και όχι ως συμπληρωματικές ενέργειες) τείνουν στην πλήρη απομάκρυνση από μια μορφή συνδικαλιστικής οργάνωσης η οποία συνδέεται με τη συλλογική δράση και τη συλλογική διεκδίκηση των συμφερόντων των μισθωτών εργαζομένων, δεν συμβαίνει το ίδιο με τις προσεγγίσεις που ενώ υποστηρίζουν επίσης τη στήριξη της οργανωτικής πολιτικής στα επιμέρους συμφέροντα, ορίζουν τα συμφέροντα αυτά όχι τόσο σε αναφορά με το άτομο, αλλά περισσότερο με τους συγκεκριμένους χώρους εργασίας, το επάγγελμα κλπ., και οι οποίες προτείνουν την επικέντρωση του έργου των συνδικάτων στις «βασικές αρμοδιότητες» τους, το μισθό, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Από την πλευρά αυτή υποστηρίζεται ότι η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να έχει μια σαφή και σταθερή αρχιτεκτονική -κάτι που δεν αποκλείει την ευελιξία και τη διαφάνεια- και ότι το αναγκαίο οργανωτικό άνοιγμα και η απομάκρυνση από μια αυστηρή κάθετη ιεραρχική δομή δεν πρέπει να οδηγήσει στην αυτο-εγκατάλειψη της οργάνωσης, σε μια οργανωτική χαλάρωση, που θα είχε ως συνέπεια την αποδυνάμωση της διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας των συνδικάτων[166]. Θεωρείται, όμως, ότι η προσέλκυση νέων μελών και η δυνατότητα κινητοποίησης μπορεί να διασφαλιστεί καλύτερα αν το συνδικαλιστικό κίνημα δώσει σήμερα, που υπάρχει μια τάση επιστροφής στις μικρές επιχειρήσεις και παράλληλα αυξάνεται το μέγεθος και η σημασία νέων επαγγελματικών ομάδων των μισθωτών εργαζομένων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και συμφέροντα, τη δυνατότητα στις επιμέρους, μικρότερες ή μεγαλύτερες, ομάδες να καλλιεργήσουν τη δική τους ιδιαίτερη οργανωτική ταυτότητα, ή και να αποκτήσουν τη δική τους αυτοτελή οργανωτική έκφραση με αναφορά στην επιχείρηση ή το επάγγελμα. Την άποψη αυτή διατυπώνει ρητά ο W. Galenson, ο οποίος προτείνει την επιστροφή

166. Βλ., π.χ., την άποψη των *U.v. Alemann και J. Schmid*, όπως παρατίθεται στο Frerichs P., Pohl W., 2001, σ. 45. Βλ επίσης Alemann U.v., 2002.

του συνδικαλιστικού κινήματος σε μορφές ομοιοεπαγγελματικής οργάνωσης: «Το κλειδί για την επίτευξη μιας υψηλότερης συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι η οργάνωση των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών που αντικαθιστούν τους εργαζόμενους στη βιομηχανία. Όπου αυτό έγινε κατορθωτό, όπως στις σκανδιναβικές και άλλες χώρες, έγινε στη βάση ιδιαίτερων συνδικαλιστικών οργανώσεων που στηρίζονται στα επιμέρους συμφέροντα των διαφόρων επαγγελματικών ομάδων. Οι πρώτες συνδικαλιστικές οργανώσεις στο δυτικό κόσμο στηρίχθηκαν όλες στο επάγγελμα, και πολλές από αυτές έχουν επιζήσει. Η ιδέα ότι τα μεγάλα βιομηχανικά συνδικάτα προωθούν την αλληλεγγύη των εργαζομένων και αυξάνουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη μπορεί να ίσχυε στην εποχή της μαζικής παραγωγής και των μεγάλων επιχειρησιακών μονάδων, μπορεί όμως να είναι αντιπαραγωγική σήμερα. Τα συμφέροντα των διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων μπορεί να αποκλίνουν και σε ορισμένα ζητήματα να βρίσκονται σε ευθεία αντίθεση. Οι εργαζόμενοι σε εξαγωγικές βιομηχανίες είναι πιθανόν να έχουν μια τελείως διαφορετική άποψη για την ελευθερία του εμπορίου, από όσους απασχολούνται σε εκείνες που αντιμετωπίζουν τον ανταγωνισμό των εισαγωγών. Ακόμα, εργαζόμενοι στον ίδιο εργασιακό χώρο μπορεί να βρεθούν σε αντίπαλες πλευρές σε θέματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης -για παράδειγμα το υψηλά ειδικευμένο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό απέναντι στο ημιειδικευμένο προσωπικό των νοσοκομείων. Αυτό σημαίνει ότι οι προσπάθειες των παραδοσιακών συνδικάτων να αντισταθμίσουν τις απώλειες μελών με την είσοδό τους σε άλλες, ξένες προς αυτά, περιοχές απασχόλησης δεν μπορεί να οδηγήσει μακριά. Η οργάνωση των ειδικευμένων ομάδων των υπηρεσιών είναι πιθανόν ότι θα προκύψει όταν αυτές βρεθούν στην ανάγκη. Οι ακαδημαϊκές και επαγγελματικές ενώσεις μπορεί να μετασχηματιστούν σε οργανώσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης, να αποτελέσουν το πρότυπο πολλών νέων συνδικάτων. Το

μεγαλύτερο συνδικάτο εκπαιδευτικών στις ΗΠΑ, η Εθνική Ένωση Εκπαίδευσης, η οποία δεν ανήκει στην AFL-CIO, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα. Οι υψηλά ειδικευμένοι υπάλληλοι (*professionals*) είναι συνήθως απρόθυμοι να προσχωρήσουν στις ίδιες οργανώσεις με τους εργάτες, αλλά μπορούν να δημιουργήσουν τις δικές τους ενώσεις όταν απειληθούν τα συμφέροντα τους»[167].

Σε διαφορετική κατεύθυνση κινούνται οι οργανωτικοπολιτικές προτάσεις όσων δίνουν έμφαση στο γενικότερο κοινωνικοπολιτικό ρόλο και στην ηθική και χειραφετητική διάσταση της λειτουργίας των συνδικάτων, οι οποίοι αντιτίθεται, ως εκ τούτου, τόσο στη μετατροπή τους σε οργανώσεις παροχής υπηρεσιών, όσο και σε μια οργανωτική πολιτική που ευνοεί την ανάπτυξη επιμέρους οργανωτικών ταυτοτήτων, διαβλέποντας σε αυτήν τον κίνδυνο ενός συντεχνιακού κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος σε ένα πλήθος μικρών οργανώσεων είτε με βάση την επιχείρηση, κατά το ιαπωνικό πρότυπο, είτε με βάση το επάγγελμα. Ανεξάρτητα από το αν η οργάνωση σε μικρές ομοιογενείς ομάδες διευκολύνει τη συνδικαλιστική δραστηριοποίηση κάποιων κατηγοριών των εργαζομένων, και από τον αν οδηγεί σε έναν μικρο-κορπορατισμό στο επίπεδο της επιχείρησης (τύπου Ιαπωνίας) ή σε ένα, συχνά μαχητικό, συνδικαλισμό του χώρου εργασίας ή του επαγγέλματος (π.χ. αγγλοσαξονικές χώρες), θεωρείται μια μορφή συνδικαλισμού που αποκλείει και λειτουργεί ανταγωνιστικά προς άλλους εργαζόμενους, προς όσους βρίσκονται εκτός της συγκεκριμένης οργάνωσης, και ότι σε κάθε περίπτωση υπονομεύει τη σημασία του συνδικαλιστικού κινήματος ως εκπροσώπου όλων των εργαζομένων και υποσκάπτει το ρόλο του ως κινήματος αλληλεγγύης που προωθεί σε κεντρικό επίπεδο τα γενικότερα κοινωνικοπολιτικά

167. Galenson W., 1994, *Trade Union Growth and Decline An International Study*, Westport, σ. 152 -παρατίθεται στο Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ. 160.

συμφέροντα τους[168]. Μια ριζικά αντίθεση άποψη σε ένα συνδικαλισμό των μικρών ομοιογενών ομάδων διατυπώνουν, π.χ., οι I. Kurz-Scherf και B. Zeuner (2001), που υποστηρίζουν μια οργανωτική πολιτική η οποία στηρίζεται στη λογική μιας «περικλείουσας αλληλεγγύης» (inklusive Solidarität), μιας αλληλεγγύης που τείνει να αγκαλιάσει όλο τον κόσμο της εργασίας -εθνικά, ευρωπαϊκά και παγκόσμια-, σε διάκριση προς μια «αποκλείουσα αλληλεγγύη» (exklusive Solidarität), που τείνει να την περιορίζει μεταξύ ισότιμων και στενά συνδεδεμένων μεταξύ τους τμημάτων των μισθωτών εργαζομένων[169]. Οι Kurz-Scherf και Zeuner θεωρούν ότι τα

168. «Εξειδικευμένες ενώσεις συμφερόντων, όπως αυτές των γιατρών ή των αγροτών, μπορούν συχνά να είναι πολύ αποτελεσματικές. Όμως με αυτόν τρόπο η παραδοσιακή θέση των συνδικάτων στο πολιτικό σύστημα αποδυναμώνεται» (Hassel A., Leif T., 2002). Πρβλ. και Μοσχονάς Γ., 1997β.

169. Η αλληλεγγύη βέβαια, σύμφωνα με τους *I. Kurz-Scherf* και *B. Zeuner* (2001), έχει στην πράξη πάντα μια 'περικλείουσα' (*inklusive*) και μια 'αποκλείουσα' (*exklusive*) διάσταση. Αυτό ισχύει και για τη συνδικαλιστική αλληλεγγύη, παρόλο που στα συνδικάτα υπάρχει η αξίωση και προβάλλεται η αντίληψη μιας ευημερίας και ευτυχίας για όλους. Η συνδικαλιστική αλληλεγγύη περιορίζεται σε συγκεκριμένα συμφέροντα και σε μια συγκεκριμένη ομάδα του πληθυσμού, και αποκλείει με αυτόν τον τρόπο άλλα συμφέροντα και άλλες ομάδες του πληθυσμού, όπως π.χ. τους εργοδότες. «Θεωρητικοί της αλληλεγγύης (π.χ. Bayertz, Rorty) έχουν απόλυτο δίκιο όταν ισχυρίζονται ότι κανείς δεν θα μπορούσε να είναι αλληλέγγυος με όλη την ανθρωπότητα. Η αλληλεγγύη στηρίζεται σε κοινά συμφέροντα, στην αίσθηση της κοινότητας μιας ομάδας, σε κοινές αξίες, στον υπολογισμό ότι θα θυσιάσω κάποια ενδεχόμενα πρόσκαιρα πλεονεκτήματα προς όφελος των κοινών στόχων, ότι και οι άλλοι σε αυτήν την περίπτωση θα κάνουν το ίδιο, έχοντας ακριβώς την ίδια προσδοκία, και ότι με αυτόν τον τρόπο θα οικοδομηθούν σχέσεις εμπιστοσύνης. Ιδιαίτερα στις εργασιακές σχέσεις η αλληλεγγύη σημαίνει τη συνένωση, γιατί ο καθένας μεμονωμένα δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσει την απειλή που προέρχεται από την αντίπαλη πλευρά. Η αλληλεγγύη αποτελεί έτσι το αντίθετο των αγοραίων και ανταγωνιστικών συμπεριφορών. Εδώ υπάρχει ένα πολιτικό δυναμικό που προκύπτει από την εμπειρία, το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί προς όφελος μιας πιο ανθρώπινης κοινωνίας, αλλά που δεν λειτουργεί από μόνο του εξανθρωπιστικά». Αν θεωρήσουμε, όπως επισημαίνουν, τη συνδικαλιστική αλληλεγγύη μόνο ως συνένωση των μισθωτών εργαζομένων με στόχο τη μείωση του μεταξύ τους ανταγωνισμού, τότε αυτή εμπεριέχει, και εμφανίζει πάντα ιστορικά, την 'αποκλείουσα' διάσταση και στο εσωτερικό της, καθώς ένα από τα μέσα άμυνας απέναντι στον ανταγωνισμό είναι και ο έλεγχος της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, που έχει εκδηλωθεί για παράδειγμα με τον αποκλεισμό των γυναικών, ή σήμερα των μεταναστών. «Αυτού του τύπου η 'αποκλείουσα' αλληλεγγύη δεν πρέπει να θεωρηθεί ευθύς εξαρχής ως

συνδικάτα δεν οφείλουν μόνο για ηθικούς λόγους να επιδιώκουν την οργάνωση της αλληλεγγύης όλων των διαφορετικών ομάδων και κατηγοριών του κόσμου της εργασίας, αλλά και ότι αυτό είναι εφικτό, καθώς όλοι οι εξαρτημένα εργαζόμενοι έχουν κοινά ουσιώδη συμφέροντα που ορίζονται από τη θέση τους στον καταμερισμό της εργασίας: Από την ανάγκη να πωλούν διαρκώς της εργασιακή τους δύναμη για να μπορούν να επιβιώσουν αξιοπρεπώς, από το γεγονός ότι οι προοπτικές της ζωής τους απειλούνται από την τυχαιότητα της αγοράς και τις επιθετικές στρατηγικές του κεφαλαίου και της διοίκησης των επιχειρήσεων, από το γεγονός ότι δεν είναι αρκετά ισχυροί ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν για μακρύ διάστημα μεμονωμένα τις απειλές αυτές, και συνεπώς χρειάζονται τη βοήθεια, την υποστήριξη και την αλληλεγγύη. Υπό το πρίσμα αυτό, το άνοιγμα των συνδικαλιστικών οργανωτικών δομών σημαίνει, αφενός, το άνοιγμα της οργάνωσης προς τους άνεργους, τους εργαζόμενους σε επισφαλείς και προσωρινές θέσεις απασχόλησης, τους εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους, τις γυναίκες, τα νέα στρώματα των υπαλλήλων κλπ., και, αφετέρου, την οικοδόμηση της αλληλεγγύης όλου του κόσμου της εργασίας

ηθικά προβληματική, και ως ένα βαθμό είναι αναπόφευκτη. Δεν μπορεί κανείς να περιμένει από τα συνδικάτα σε ένα Α τόπο οικονομικής δραστηριότητας να συμφωνήσουν ευχαρίστως με τη μεταφορά θέσεων εργασίας σε ένα τόπο Β, έστω και αν 'αντικειμενικά' οι θέσεις αυτές εργασίας είναι περισσότερο αναγκαίες και χρήσιμες εκεί». Ωστόσο τα συνδικάτα έχουν ακολουθήσει πάντα και το δρόμο της 'περικλείουσας' αλληλεγγύης. Ιδιαίτερα σήμερα που η διεθνοποίηση και οι εργοδοτικές στρατηγικές οξύνουν με δραματικό τρόπο τον ανταγωνισμό μεταξύ των διαφόρων ομάδων των εργαζομένων (σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο) και που 'αποκλείουσα' αλληλεγγύη μπορούν να οργανώσουν με επιτυχία μόνο μικρές ομάδες απασχολουμένων με προνομιακή θέση στην αγορά εργασίας, τα συνδικάτα έχουν πολλούς λόγους, όχι μόνο ηθικούς αλλά και συμφέροντος, να ακολουθήσουν την πολιτική της 'περικλείουσας' αλληλεγγύης, που μπορεί να στηριχθεί στην κοινή θέση όλων των εξαρτημένων από τη μισθωτή εργασία ανθρώπων. «Η απάντηση των συνδικάτων στην εξατομίκευση και την παγκοσμιοποίηση δεν μπορεί να είναι η οργάνωση της αλληλεγγύης για μικρές προνομιούχες ομάδες και έτσι η αναθέρμανση του ανταγωνισμού μεταξύ των διαφόρων ομάδων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Αυτό είναι εις βάρος όλων».

στη βάση μιας διευρυμένης έννοιας του συμφέροντος, στην οποία τα επιμέρους συμφέροντα του χώρου εργασίας συνδέονται με τα γενικότερα κοινωνικοπολιτικά συμφέροντα και με τις συνθήκες κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων, και στην οποία είναι δυνατόν να αναγνωρίσουν το κοινό συμφέρον οι διάφορες επιμέρους ομάδες τους. Προϋπόθεση όμως για ένα τέτοιο άνοιγμα των συνδικάτων θεωρείται η εγκατάλειψη μιας λογικής της οργάνωσης ως μηχανισμού και η δρομολόγηση περισσότερο δημοκρατικών και διαλογικών διαδικασιών συγκρότησης των προς εκπροσώπηση συμφερόντων, η ανάπτυξη δηλαδή μιας οργανωτικής κουλτούρας, που, χωρίς να μετατρέπει την οργάνωση σε φόρουμ συζητήσεων και να αποδυναμώνει την ικανότητα της για δράση, θα ενθαρρύνει τη συμμετοχή των μελών στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες και στη λήψη των αποφάσεων. Στο πλαίσιο αυτού του τύπου των προβληματισμών κινούνται οι προτάσεις για υπέρβαση των παραδοσιακών οργανωτικών (κλαδικών ή επαγγελματικών) στεγανών, για τη μεγαλύτερη δυνατή οργανωτική ενοποίηση των διαφορετικών ομάδων και συμφερόντων, για την ανάπτυξη ποικίλων παράλληλων μορφών (π.χ. τόπος κατοικίας) συμμετοχής των εργαζομένων στο συνδικαλιστικό γίγνεσθαι -όχι δηλαδή μόνο με εργασιακά κριτήρια (χώρος εργασίας, κλάδος κλπ)-, για την ενίσχυση του ενδοσυνδικαλιστικού ρόλου των κορυφαίων οργανώσεων (συνομοσπονδιών) και την εξασθένηση της αυτονομίας και αυτοτέλειας των διαφόρων συνδικαλιστικών επιπέδων, με ταυτόχρονο όμως εκδημοκρατισμό των διαδικασιών λήψης αποφάσεων. Παρεμφερείς είναι και οι οργανωτικοπολιτικές προτάσεις που διατυπώνονται από την πλευρά των προσεγγίσεων οι οποίες υποστηρίζουν ότι η ενιαία λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος πρέπει να στηριχθεί σήμερα περισσότερο σε συμφέροντα που διαμορφώνονται στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο των εργαζομένων, καθώς και σε κοινές αξίες, αρχές και δικαιώματα στο πλαίσιο της κοινωνίας των πολιτών, και λιγότερο στα κοινά συμφέροντα που αναφέρονται

στο πεδίο της παραγωγής και της εργασίας τα οποία και δεν θεωρούνται πια σήμερα τόσο προφανή. Στην περίπτωση όμως αυτή -που, όχι τυχαία, προτείνεται με έμφαση ο προσανατολισμός στην οργανωτική δουλειά σε τοπικό επίπεδο και η δημιουργία οργανωτικών δομών με βάση την περιοχή κατοικίας- τονίζεται ιδιαίτερα η λειτουργία των συνδικάτων ως οργανώσεων που πραγματώνουν την αξία της αλληλεγγύης στο εσωτερικό τους (ως αλληλοβοήθεια και αλληλοϋποστήριξη[170], σε διάκριση από την αλληλεγγύη ως ενότητα απέναντι στο κεφάλαιο). Δίνεται έτσι περισσότερο σημασία στην αναγνώριση των διαφορετικών θέσεων συμφερόντων, των διαφορετικών τρόπων ζωής και αναγκών των εργαζομένων, και, ως εκ τούτου, στα ζητήματα της επικοινωνίας και του διαλόγου, μέσω του οποίου τα μέλη διαπιστώνουν συλλογικά ποιοι είναι και ποιοι θα μπορούσε ή θα έπρεπε να είναι οι κοινοί προσανατολισμοί, («ένα είδος συνδικαλισμού που αντικαθιστά την οργανωτική συμμόρφωση με την συντονισμένη ποικιλομορφία», Hyman R., 1999), ενώ φαίνεται να υποτιμάται κατά κάποιο τρόπο το ζήτημα της ικανότητας της οργάνωσης να δίνει μάχες για τα συμφέροντα των εργαζομένων απέναντι στους εργοδότες.

Συνοψίζοντας τις διαφορετικές προσεγγίσεις και προτάσεις που παρατέθηκαν, κατ' ανάγκη σχηματικά, σε αυτό το κεφάλαιο, μπορούμε να διακρίνουμε τα κρίσιμα διλήμματα μπροστά στα οποία βρίσκονται σήμερα, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα ευρωπαϊκά συνδικάτα[171]:

---

170. Η έννοια της αλληλεγγύης ως αλληλοβοήθειας και αλληλοϋποστήριξης, που αποτέλεσε ιστορικά την πρωταρχική βάση συνένωσης των εργατών, συνδέεται σήμερα από ορισμένες πλευρές -και στο χώρο της συνδικαλιστικής συζήτησης- με το αίτημα για λιγότερο κράτος και περισσότερη ελευθερία, αυτοκαθορισμό και ατομική ευθύνη, για αυτονομία της κοινωνίας των πολιτών απέναντι στην κρατική γραφειοκρατία και το συγκεντρωτισμό, και στρέφεται κριτικά απέναντι σε ένα αλληλέγγυο κοινωνικό κράτος, προβάλλοντας την ιδέα ότι λιγότερο κοινωνικό κράτος και περισσότερη αλληλεγγύη μπορούν να συμβαδίσουν. Βλ., π.χ., Arlt H.J., 2002.

171. Πρβλ. Frerichs P., Pohl W., 2001, σ. 90επ. , Fichter M., Gerster J., Zeuner B., 2001, σ.176επ., Klammer U., Hoffmann R., 2003.

- πρέπει να παραμείνουν προσανατολισμένα στην οργάνωση της αλληλεγγύης των μισθωτών εργαζομένων και να αυτοκατανοούνται ως εκφραστές των κοινών συμφερόντων της εργασίας, ή να προσανατολιστούν περισσότερο στη στήριξη και την εξυπηρέτηση των αναγκών των επιμέρους ομάδων και των μεμονωμένων μελών τους (ως «πελατών»), να λειτουργήσουν δηλαδή περισσότερο ως σύγχρονες οργανώσεις παροχής υπηρεσιών;
- πρέπει να προσανατολιστούν περισσότερο στην αναγνώριση της διαφορετικότητας και πολλαπλότητας των συμφερόντων, ακόμα και με τον πολλαπλασιασμό των αυτοτελών οργανωτικών εκφράσεων, ή να αποβλέπουν κυρίως στην ικανότητα της οργάνωσης για συλλογική δράση και κατά συνέπεια σε μορφές οργάνωσης και διαδικασίες που τείνουν στην υπέρβαση των επιμέρους συμφερόντων και στη μεγαλύτερη δυνατή συλλογικοποίηση τους;
- μπορούν και πρέπει να περιοριστούν σήμερα στη βασική λειτουργία τους ως δύναμη της αγοράς εργασίας (μισθός, συνθήκες εργασίας κλπ.), ή να διευρύνουν τον ορίζοντα της πολιτικής τους και σε άλλες σφαίρες της κοινωνικής και πολιτικής ζωής;
- μπορούν και πρέπει να επιμείνουν στη θεσμική τους πρόσδεση και στο ρόλο τους ως διαμεσολαβητές συμφερόντων, ή να λειτουργήσουν και πάλι περισσότερο ως αυτόνομο κοινωνικό κίνημα και δύναμη διεκδίκησης των συλλογικών συμφερόντων της εργατικής τάξης;
- μπορούν να διατηρήσουν το ρυθμιστικό ρόλο τους και την ικανότητα τους για παρεμβάσεις έχοντας ως ορίζοντα δράσης τους το εθνικό κράτος, ή πρέπει να προσανατολιστούν περισσότερο στο υπερεθνικό και διεθνές επίπεδο;

Μολονότι, όπως επισημαίνεται από αρκετούς μελετητές, τα διλήμματα αυτά περιέχουν στοιχεία που μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά και συνεπώς δεν πρέπει να θεωρηθούν ως

κατ' ανάγκη αλληλοαποκλειόμενες λύσεις -τουλάχιστον σε όλες τις διαστάσεις τους-, σηματοδοτούν διαφορετικές στρατηγικές επιλογές, με την έννοια της κατεύθυνσης προς την οποία θα προσανατολιστούν τα συνδικάτα, αποφασίζοντας με ποιους θέλουν να πορευτούν μαζί, για ποιους να αγωνιστούν και με ποιους να συγκρουστούν.

7
ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

α. Το μέλλον των συνδικάτων

Έχουν μέλλον τα συνδικάτα; Οι διαπιστώσεις για τις απώλειες μελών και τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, για την υποχώρηση της ικανότητας τους να επιβάλλουν τα συμφέροντα που εκπροσωπούν και για τον περιορισμό της κοινωνικής επιρροής τους, που θεματοποιούνται στη σημερινή συζήτηση για την κρίση των συνδικάτων, οδηγούν τα τελευταία χρόνια στη διατύπωση από πολλές και διαφορετικές πλευρές αμφιβολιών για τις προοπτικές και το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος, για το αν μπορεί να συνεχίσει να υπάρχει ως αυτό που μέχρι σήμερα γνωρίζαμε, για το αν θα συνεχίσει γενικά να υπάρχει στον 21ο αιώνα. Στη βάση του προβληματισμού αυτού βρίσκονται οι οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές αλλαγές των τελευταίων δεκαετιών, με τις οποίες και συσχετίζονται τα φαινόμενα κρίσης που παρατηρούνται σήμερα στα συνδικάτα.

Η εμφάνιση και η ανάπτυξη των συνδικάτων συνδέεται τόσο ιστορικά όσο και θεωρητικά με αυτό που έχει ονομαστεί «κοινωνία της εργασίας». Με την καπιταλιστική βιομηχανική κοινωνία, μια κοινωνία στην οποία οι άνθρωποι, στην πλειονότητα τους, για να εξασφαλίσουν τα απαραίτητα για τη ζωή τους είναι υποχρεωμένοι να καταφεύγουν στη μισθωτή εργασία, στην εξαρτημένη βιοποριστική εργασία, μέσω της οποίας και συντελείται, ουσιαστικά, η κοινωνικοποίηση τους. Μια κοινωνία στην οποία η μισθωτή ερ-

γασία συνιστά το «κεντρικό κοινωνικό γεγονός» (Offe C., 1993), το βασικό συγκροτησιακό της στοιχείο, όχι μόνο σφραγίζοντας τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον κόσμο και τον εαυτό τους, και ορίζοντας την ταυτότητα τους, αλλά και αποτελώντας το θεμέλιο όλης της οργάνωσης των κοινωνικών δομών και της κοινωνικής δυναμικής. Στο πλαίσιο αυτό η εργασία, από τη μια πλευρά, συνδέεται με σχέσεις εξουσίας, υποταγής και εκμετάλλευσης, με κοινωνικούς-ταξικούς διαχωρισμούς και ανισότητες, αλλά από την άλλη, ταυτόχρονα, και με την κοινωνική αναγνώριση και αυτοεκτίμηση, με την αυτοπραγμάτωση και ολοκλήρωση των κοινωνικών ατόμων, καθώς και με τα αιτήματα για κοινωνική ασφάλεια, για κοινωνικά δικαιώματα και για κοινωνική χειραφέτηση, με την οικοδόμηση, μέσα από την αμοιβαία εξάρτηση μεταξύ των ατόμων που η ίδια δημιουργεί, κοινωνικών δεσμών συνεργασίας και αλληλεγγύης. Υπήρξε έτσι η βάση πάνω στην οποία στηρίχθηκε «το μεγαλύτερο κίνημα διαμαρτυρίας και χειραφέτησης της σύγχρονης εποχής, το εργατικό κίνημα» (Kocka J., 2001), και ταυτόχρονα η βάση ανάπτυξης των κρατικών κοινωνικών πολιτικών και του κοινωνικού κράτους, που μετρίαζαν τους κινδύνους που συνδέονται με αυτήν για τους εργαζόμενους και συνέβαλαν σε μια γενικότερη κοινωνική ευημερία.

Ο λόγος που διαβλέπει, ή αναγγέλλει, μια χωρίς επιστροφή πορεία των συνδικάτων προς την περιθωριοποίηση ή την εξαφάνιση συνδέει, σε μια πρώτη εκδοχή του, την κρίση των συνδικάτων με την υπόθεση για την κρίση της «κοινωνίας της εργασίας» και συνυφαίνεται έτσι με τη συζήτηση περί του τέλους της κοινωνίας αυτής. Η υπόθεση ότι στις «κοινωνίες της εργασίας η εργασία εξαντλείται», η οποία διατυπώθηκε εδώ και πολλές δεκαετίες από τη *Hannah Arendt* και αργότερα από τον *Ralf Dahrendorf*, και η οποία έγινε ιδιαίτερα δημοφιλής, πιο πρόσφατα, με την περισσότερο δημοσιογραφική προσέγγιση του *Jeremy Rifkin*, βρήκε μεγάλη απήχηση, ιδιαίτερα στις δεκαετίες του ’80 και του ’90, τόσο σε τμήματα του

συντηρητικού και φιλελεύθερου χώρου, όσο και σε τμήματα του σοσιαλδημοκρατικού και του ριζοσπαστικού αριστερού χώρου, οδηγώντας άλλοτε σε μια πεσιμιστική εικόνα για το μέλλον (π.χ. *V. Forrester*), άλλοτε στην ωραιοποίηση των συνθηκών απορύθμισης, περιθωριοποίησης και υποβάθμισης της εργασίας (π.χ. *U. Beck*), και άλλοτε στη διάγνωση μιας δυνατότητας απελευθέρωσης από την καταπιεστική και αλλοτριωτική εργασία (π.χ. *A. Gorz*).

Η πρόσφατη συζήτηση περί του «τέλους της εργασίας», ή του «τέλους της κοινωνίας της εργασίας», έχει ως αφετηρία το σύγχρονο φαινόμενο της μαζικής ανεργίας, που θεωρείται ως μια μη αναστρέψιμη κατάσταση, και η σχετική επιχειρηματολογία κινείται σε δύο ουσιαστικά κατευθύνσεις, εστιάζοντας περισσότερο είτε στην ανάλυση και ερμηνεία των εξελίξεων στην παραγωγική διαδικασία, είτε στην ανάλυση και ερμηνεία των εξελίξεων στο κοινωνικοπολιτισμικό επίπεδο. Έτσι, από τη μια μεριά, διαπιστώνεται ότι η εργασία στις αναπτυγμένες βιομηχανικές χώρες τείνει να εξαφανιστεί, καθώς σήμερα η οικονομική ανάπτυξη αποσυνδέεται όλο και περισσότερο από την απασχόληση, πράγμα που οφείλεται στις νέες τεχνολογίες (πληροφορική, βιοτεχνολογία, τηλεπικοινωνίες κλπ.) οι οποίες αυξάνουν συνεχώς την παραγωγικότητα, με αποτέλεσμα την «τεχνολογική ανεργία» -να χρειάζονται, δηλαδή, όλο και λιγότεροι εργαζόμενοι για την παραγωγή των απαιτούμενων αγαθών. Στη νέα εποχή στην οποία θεωρείται ότι έχουμε εισέλθει («κοινωνίας της γνώσης», «κοινωνία των υπηρεσιών», «νέα οικονομία» κλπ.), η τεράστια τεχνολογική πρόοδος εκτοπίζει την ανθρώπινη εργασία από την παραγωγική διαδικασία και η κοινωνία δεν χρειάζεται πια εργατικό δυναμικό, δεν χρειάζεται πια τους εργαζόμενους, γι' αυτό το λόγο και δεν μπορούν να ελπίζουν, όπως στο παρελθόν, ότι θα επιβάλουν τις αξίες και τα συμφέροντα τους στην κοινωνία. Από την άλλη μεριά υποστηρίζεται, ότι ακόμα και αν η εργασία δεν τείνει να εξαφανιστεί ως βιοποριστική δραστηριότητα, εξαφανίζεται σε

κάθε περίπτωση ως αξία, ότι, δηλαδή, έχει πάψει να αποτελεί το κεντρικό κοινωνικό γεγονός, ότι έχει χάσει σε μεγάλο βαθμό τη σημασία που άλλοτε είχε τόσο για τα άτομα όσο και για την κοινωνία συνολικά, ότι δεν συνιστά πια το βασικό κοινωνικό δεσμό και τη δραστηριότητα εκείνη μέσω της οποίας τα άτομα διαμορφώνουν την ταυτότητα τους, εντάσσονται στις κοινωνικές σχέσεις και κοινωνικοποιούνται (π.χ., *C. Offe*). Το συμπέρασμα αυτό -το οποίο οδηγεί και σε μια διαφορετική αξιολόγηση των προβλημάτων της απασχόλησης και της ανεργίας- στηρίζεται στη διάγνωση, αφενός, μιας γενικότερης ριζικής μεταβολής στο επίπεδο των αξιών, ως αποτέλεσμα της σταδιακής βελτίωσης του βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου των ανθρώπων, του περιορισμού του εργάσιμου χρόνου κλπ., και, αφετέρου, στο ότι οι αλλαγές που χάρη στην τεχνολογία έχουν συντελεστεί στην παραγωγική διαδικασία και στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας οδηγούν στην περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό ενός μεγάλου μέρους των εργαζομένων, και παράλληλα, στη διαμόρφωση ενός νέου τύπου εργαζόμενου ο οποίος αναπτύσσει μια εργασιακή συμπεριφορά και συνείδηση που δεν έχει πια καμία σχέση με αυτήν του εργαζόμενου του παρελθόντος. Στο πλαίσιο των προβληματισμών αυτών η σημερινή κρίση του συνδικαλιστικού, και γενικότερα του εργατικού, κινήματος είναι απόρροια αντικειμενικών εξελίξεων που οδηγούν σε μια κοινωνία η οποία δεν εξαρτάται τόσο από την εργασία, αλλά περισσότερο από τη «γνώση» και την «πληροφορία», στην οποία οι κοινωνικές αντιθέσεις μετατοπίζονται σε άλλα πεδία πέραν του κεφαλαίου και της εργασίας και όπου το «κοινωνικό ζήτημα» δεν έχει να κάνει πια με τη σχέση και με τον κόσμο της εργασίας, αλλά με άλλου είδους προβλήματα (με την κοινωνική περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό, με το ρατσισμό και τις διακρίσεις κατά των γυναικών, με τους νέους των υποβαθμισμένων προαστίων, με την άνιση πρόσβαση στην «ηλεκτρονική γνώση» κλπ.). Στην κοινωνία αυτή τα συνδικάτα περιέρχονται σε δύσκολη θέση -ή δεν έχουν πλέον

θέση-, είτε γιατί συμπαρασύρονται στην περιθωριοποίηση και την εξαφάνιση μαζί με την εργασία, είτε γιατί -στις συντηρητικές και φιλελεύθερες κυρίως προσεγγίσεις- καθίστανται περιττά και άχρηστα για τους νέου τύπου εργαζόμενους, και συνιστούν πλέον ένα αναχρονιστικό θεσμό, ο οποίος συνδέεται με τα συμφέροντα ενός κόσμου που χάνεται και ο οποίος στέκεται σήμερα εμπόδιο στην αντιμετώπιση των σύγχρονων κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων, στις αναγκαίες οικονομικές και πολιτικές μεταρρυθμίσεις και στην κοινωνική εξέλιξη.

Σε μια δεύτερη εκδοχή του, ο λόγος που θέτει υπό αμφισβήτηση το μέλλον των συνδικάτων συνδέει επίσης τη σημερινή τους κρίση με τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί και συντελούνται στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο, διαπιστώνοντας, όμως στην περίπτωση αυτή, όχι τόσο την εξαφάνιση της εργασίας ως βιοποριστικής δραστηριότητας ή ως αξίας, αλλά την αποδιάρθρωση της εργατικής τάξης ως υποκειμένου μιας αλληλέγγυας ταξικής πολιτικής -ή, πολύ περισσότερο, ως υποκειμένου αμφισβήτησης της καπιταλιστικής κοινωνίας-, την εξάλειψη δηλαδή της δυνατότητας της να υπάρχει ως ενιαία οργανωμένη δύναμη. Μία διαπίστωση η οποία για την τεκμηρίωση της επικαλείται την παρατήρηση μιας σειράς φαινομένων, όπως είναι: Η αναδόμηση και η νέα σύνθεση της μισθωτής εργασίας, ο περιορισμός των βιομηχανικών εργατών στο σύνολο της απασχόλησης και η αύξηση των υπαλλήλων, η διόγκωση των μισθωτών μεσαίων στρωμάτων, η διάλυση των παραδοσιακών κοινωνικών milieus και οι τάσεις εξατομίκευσης και διαφοροποίησης του τρόπου ζωής των εργαζομένων, η διαίρεση τους σε ένα τμήμα υψηλά ειδικευμένων, με σχετικά υψηλές αμοιβές και μια σχετικά σταθερή κανονική θέση εργασίας, σε ένα τμήμα ανειδίκευτων ή χαμηλά ειδικευμένων, σε φθηνές και επισφαλείς θέσεις εργασίας, και σε ένα τμήμα άνεργων, υποαπασχολούμενων κλπ. ατόμων, και επιπρόσθετα, η αύξηση της κοινωνικής σημασίας διαφοροποιήσεων που διαπερ-

νούν τις ταξικές σχέσεις, όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα κλπ. Αυτές οι τάσεις διαφοροποίησης και κατακερματισμού στο εσωτερικό του κόσμου της εργασίας και η συνακόλουθη διαφοροποίηση των θέσεων συμφερόντων, αποτελούν στο πλαίσιο του λόγου αυτού το αντικείμενο ενός προβληματισμού που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η εργατική τάξη πλέον δεν υπάρχει ή ότι δεν μπορεί να υπάρξει πλέον ως συλλογικό υποκείμενο, και ότι, συνεπώς, δεν μπορεί να περιμένει κανείς μια αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος, ως δύναμη τουλάχιστον διεκδίκησης και αμφισβήτησης.

Δικαιολογούνται όμως οι υποθέσεις και οι ισχυρισμοί αυτοί, ή πρόκειται για αυθαίρετες και μεροληπτικές προσεγγίσεις της πραγματικότητας, που είτε οδηγούν στη δημιουργία σύγχυσης, είτε, σε πολλές περιπτώσεις, αποσκοπούν στο να πλήξουν την οργανωμένη εργασία και τη δυνατότητα της να προβάλει αντιστάσεις στις κυρίαρχες σήμερα πολιτικές; Δικαιολογούν, έτσι, οι πραγματικές εξελίξεις τις διαπιστώσεις και τα συμπεράσματα στα οποία στηρίζεται ο λόγος περί του «τέλους της εργασίας», ή έχουμε να κάνουμε με μια «επικίνδυνη ιδεολογία» (Λιπιέτζ Α., 1997) που, ανεξάρτητα από προθέσεις (π.χ. προσπάθεια ανάδειξης νέων κοινωνικών προβλημάτων και ευαισθητοποίησης για ομάδες που πλήττονται από συγκεκριμένες κοινωνικές τάσεις, αποενοχοποίηση των ίδιων των ανέργων για την κατάσταση τους κλπ.), τείνει να καθιστά κοινωνικά αποδεκτή και να νομιμοποιεί την ανεργία, τις υποβαθμισμένες, κακοπληρωμένες και ευκαιριακές θέσεις εργασίας, και τις κοινωνικές ανισότητες;

Από πολλές και διαφορετικές πλευρές έχουν επισημανθεί τα θεωρητικά προβλήματα ή οι συγκεκριμένες ιδεολογικές παραδοχές που υπάρχουν στη βάση του λόγου αυτού και οδηγούν: στο να παραγνωρίζεται το ότι «η 'γνώση' και η 'πληροφορία' δεν είναι ανεξάρτητοι 'συντελεστές της παραγωγής' αλλά παραμένουν ενσωματωμένες στη μηχανή ή στη ζωντανή εργασιακή δύναμη» (Hirsch

J., 1999)· στο να αγνοούνται ή να αποσιωπούνται οι υπαρκτές σήμερα κοινωνικές σχέσεις και οι συνθήκες ανάπτυξης των σημερινών κοινωνιών -το ότι, δηλαδή, υπό καπιταλιστικές συνθήκες παραγωγής η (μισθωτή) εργασία δεν μπορεί να εξαλειφθεί[172] και ότι η ανεργία δεν είναι το υποχρεωτικό αποτέλεσμα της τεχνολογικής προόδου, αλλά συγκεκριμένων πολιτικών και του τρόπου λειτουργίας του καπιταλιστικού συστήματος[173]· σε μια κατανόηση της βιοποριστικής εργασίας που την ταυτίζει αποκλειστικά με το εισόδημα και τον καταναγκασμό, αγνοώντας τον ιστορικό της ρόλο ως κοινωνικής πράξης και πηγής νοηματοδότησης της ανθρώπινής ζωής, αγνοώντας, δηλαδή, τις αξίες που ιστορικά συνδέονται με αυτήν[174]. Ακόμα όμως και αν παραβλέψει κανείς

172. «Υπό καπιταλιστικές συνθήκες παραγωγής η εργασία ως πηγή της υπεραξίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να 'εξαφανισθεί' χωρίς το σύστημα να περιέλθει σε μια θεμελιακή κρίση. Αν εξαφανιζόταν πράγματι η μισθωτή εργασία, αυτό θα σηματοδοτούσε στην πραγματικότητα τη μετάβαση σε μια μη-καπιταλιστική μορφή της κοινωνίας, κάτι πάντως για το οποίο δεν υπάρχει καμία εμπειρική ένδειξη. Ωστόσο, οι συνεχείς μεταβολές των όρων παραγωγής και εργασίας, και η (κυκλική) παραγωγή ενός βιομηχανικού εφεδρικού στρατού ανήκουν στα γνωρίσματα του καπιταλισμού. Η εργασιακή ανασφάλεια και η ανεργία αποτελούν βασικά δομικά χαρακτηριστικά αυτού του οικονομικού συστήματος» (Hirsch J., 1999).

173. «Το πρωταρχικό κοινωνικό πρόβλημα των σημερινών καπιταλιστικών οικονομιών εξακολουθεί να παραμένει η εκμετάλλευση της ανθρώπινης εργασίας από το κεφάλαιο, Μια από τις βάσεις για αυτήν την εκμετάλλευση είναι και ο μόνιμος χαρακτήρας του εφεδρικού στρατού εργασίας. Όμως, η όποια αύξηση της ανεργίας παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες δεν είναι έκφραση του περιττού χαρακτήρα της εργασίας *γενικά*, αλλά της αδυναμίας των καπιταλιστικών οικονομιών να οργανώσουν την παραγωγή αγαθών ορθολογικά, δηλαδή με κριτήριο τις πραγματικές ανθρώπινες ανάγκες. Μετά το διάλειμμα της σχεδόν πλήρους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού των ανεπτυγμένων καπιταλιστικών οικονομιών στην πρώτη μεταπολεμική περίοδο, οι τελευταίες φαίνεται ότι έχουν επιστρέψει σε πιο 'κανονικές συνθήκες' λειτουργίας. Το παρατηρούμενο πλεονάζον εργατικό δυναμικό δεν είναι κάποιο αποτέλεσμα του περάσματος στην κοινωνία της αφθονίας. Υπάρχουν τεράστιες ανάγκες για παραγωγή αγαθών που είναι απαραίτητα σε μεγάλα στρώματα του πληθυσμού. (...) Δεν παράγονται επειδή η παραγωγή τους υπό τις σημερινές συνθήκες δεν είναι κερδοφόρα, πράγμα που έρχεται σε αντίθεση με τη θεμελιώδη λειτουργική και οργανωτική αρχή της καπιταλιστικής οικονομικής δραστηριότητας» (Μανιάτης Θ., Πετραλιάς Ν., 1998).

174. «Η βιοποριστική εργασία ήταν και παραμένει βασική προϋπόθεση της κοινωνικής αναγνώρισης και συνεπώς μέγιστης σημασίας για την αυτοεκτίμηση, την προσωπική

τις διαστάσεις αυτές, αρκεί η εμπειρική παρατήρηση και η μελέτη των διαθέσιμων στοιχείων για να καταδειχθεί ότι η θέση για το «τέλος της εργασίας», στις διάφορες αποχρώσεις της, βρίσκεται σε προφανή αντίθεση με τη σημερινή κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα και τις τάσεις που αναπτύσσονται σε αυτήν.

Βρίσκεται, από τη μια μεριά, σε αντίθεση με το γεγονός ότι σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες, παρά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η συνολική απασχόληση, όπως και η συμμετοχή των βιοποριστικά εργαζόμενων στο σύνολο του πληθυσμού, συνεχίζει κατά κανόνα να αυξάνεται, και ότι αντίθετα με την υπόθεση μιας ραγδαίας αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας, μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών, η οποία θα οδηγούσε σε συνολικό οικονομικό επίπεδο σε μια δραματική μείωση των θέσεων εργασίας, τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται μια συνεχής επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης της[175]. Από την άλλη, βρίσκεται σε αντίθεση με το γεγονός ότι η απασχόληση και η ανεργία καθίστανται όλο και περισσότερο το κεντρικό κοινωνικό και πολιτικό ζήτημα των αναπτυγμένων δυτικών κοινωνιών, ζήτημα που, όπως προκύπτει

ταυτότητα και την κοινωνική συμμετοχή. Όποιος σήμερα υποστηρίζει εναλλακτικές λύσεις απέναντι στη βιοποριστική εργασία πρέπει να αναμετρηθεί με τους ιστορικούς λόγους που την κατέστησαν τόσο ισχυρή και κυρίαρχη. Οι λόγοι αυτοί δεν έχουν απαξιωθεί» (Kocka J., 2001).

175. Βλ. ενδεικτικά: Μανιάτης Θ., Πετραλιάς Ν., 1998, Matzner E., 1998, Welsch J., 2000, Brie A., 2002. Βλ. επίσης Ramaux C., 1998, ο οποίος αφού παρατηρεί πως δεν είναι αληθείς οι ισχυρισμοί «ότι η οικονομική μεγέθυνση δεν δημιουργεί πλέον -ή δεν δημιουργεί αρκετές- θέσεις απασχόλησης» και ότι «οι μεγαλύτερες αυξήσεις της παραγωγικότητας ευθύνονται για την ανεργία» -επισημαίνοντας ότι «η αύξηση της παραγωγικότητας παραμένει κατά μέσο όρο, εδώ και είκοσι χρόνια και σχεδόν για το σύνολο των βιομηχανικών χωρών, στο μισό απ' ότι ήταν στη διάρκεια των τριάντα ετών της μεταπολεμικής ανάπτυξης» με αποτέλεσμα η οικονομική μεγέθυνση, με σταθερό το χρόνο εργασίας να «δημιουργεί δυο φορές περισσότερες θέσεις απασχόλησης σε σύγκριση με τα τριάντα χρόνια της μεταπολεμικής ανάπτυξης»-, θέτει τη διάσταση του χρόνου εργασίας ως παράγοντα που επίσης επηρεάζει τον όγκο της απασχόλησης και που τείνει συχνά να ξεχνιέται στη σύγχρονη συζήτηση, καθώς εδώ και ένα μεγάλο χρονικό διάστημα αυτός παραμένει σταθμός, λόγω της φιλελεύθερης στροφής, στο σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών χωρών.

και από τις έρευνες της κοινής γνώμης[176], τοποθετείται πρώτο από τους πληθυσμούς των χωρών αυτών στη λίστα των προβλημάτων που τους απασχολούν, και στο οποίο κρίνονται κατά κύριο λόγο οι κυβερνήσεις και οι πολιτικές τους. (Δεν είναι τυχαίο, από αυτήν την άποψη, ότι στη Σύνοδο Κορυφής της Λισσαβόνας το 2000 η Ευρωπαϊκή Ένωση επανέφερε ως στόχο, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο που της δίνει, την πλήρη απασχόληση). Με το γεγονός, δηλαδή, ότι για τη μεγάλη πλειοψηφία των ανθρώπων η μισθωτή βιοποριστική εργασία παραμένει πάντα το μόνο μέσο εξασφάλισης της υλικής ζωής -γι' αυτό και η ελκυστικότητα της αυξάνεται συνεχώς και όλο και περισσότεροι άνθρωποι αναζητούν, και είναι υποχρεωμένοι να αναζητούν (για να μπορούν να διατηρούν σταθερό το βιοτικό επίπεδο σε οικογενειακή βάση) μια τέτοια εργασία-, αλλά και ο μόνος τρόπος για να ενταχθούν στις κοινωνικές σχέσεις, να διασφαλίσουν την κοινωνική τους θέση και να δώσουν νόημα στην καθημερινή τους ύπαρξη. Πώς συμβιβάζεται ο ισχυρισμός ότι η εργασία είναι μια αξία προς εξαφάνιση με την κοινή διαπίστωση ότι η ανεργία οδηγεί στην κοινωνική περιθωριοποίηση, στην αυτοταπείνωση, στην υπαρξιακή ανασφάλεια και αβεβαιότητα των ανέργων, και τελικά στην αποδιάρθρωση του κοινωνικού δεσμού;[177] Παρά τις τάσεις εξατομίκευσης και την αυξημένη σημασία που οι άνθρωποι αποδίδουν σήμερα στον ελεύθερο χρόνο και τις αξίες της αυτοπραγμάτωσης, της αυτονομίας κλπ., η εργασία δείχνει να κατέχει πάντα δεσπόζουσα θέση στη σκέψη και τη συμπεριφορά τους, πράγμα που αποτυπώνεται και στα ευρήματα σχετικών ερευνών[178], από τα οποία προκύπτει ότι όχι μόνο δεν μειώνεται η σημασία της ως αξίας, αλλά ότι αντίθετα

176. Βλ., π.χ., στην εφ. *Καθημερινή*, 9.1.2005, τα στοιχεία του *Ευρωβαρόμετρου*, για το 2004, που αναφέρονται στις σημαντικότερες ανησυχίες των ευρωπαίων πολιτών.

177. Πρβλ. Σναπέρ Ν., 1997.

178. Βλ. Graf C., 1998, Welsch J., 2000.

αυξάνονται οι απαιτήσεις και προσδοκίες για την ικανοποίηση υποκειμενικών αναγκών -αυτοπραγμάτωσης, δημιουργικότητας κλπ.- μέσα από αυτήν, και ότι ακριβώς γι' αυτό, οι όποιες αποστασιοποιήσεις των ατόμων από αυτήν δεν υποδηλώνουν μια απαξίωσή της, αλλά συνδέονται περισσότερο με την υποκειμενική κριτική εκτίμηση των συγκεκριμένων όρων και συνθηκών υπό τους οποίους πραγματοποιείται.

Μολονότι, όμως, το «τέλος της εργασίας» αποδεικνύεται όλο και περισσότερο ένας μύθος, και η σχετική συζήτηση τα τελευταία χρόνια υποχωρεί και στρέφεται περισσότερο στους μετασχηματισμούς της εργασίας και τις επιπτώσεις που αυτοί έχουν στην απασχόληση, οι ιδέες που αναπτύχθηκαν στη βάση της υπόθεσης ότι η «εργασία τελειώνει» (ότι η μαζική ανεργία πρέπει να θεωρείται πλέον δομικό γνώρισμα των αναπτυγμένων κοινωνιών της Δύσης, το οποίο δεν έχει να κάνει με τις ακολουθούμενες μακροοικονομικές πολιτικές, αλλά οφείλεται στην τεχνολογική πρόοδο και την όξυνση του διεθνούς ανταγωνισμού -«παγκοσμιοποίηση»- που καταστρέφουν περισσότερες θέσεις εργασίας από όσες δημιουργούν), εξακολουθούν να βρίσκουν, με διάφορες μορφές, πρόσφορο έδαφος και στο πλαίσιο του νέου πεδίου στο οποίο έχει μετατοπιστεί η συζήτηση. Οι ιδέες της «δραστηριότητας», του εθελοντισμού ή της «εργασίας των πολιτών», της «εξομοίωσης» της εργασίας που πληρώνεται με αυτή που δεν πληρώνεται, της αποσύνδεσης του εισοδήματος από την εργασία -με την καθιέρωση ενός «κατώτερου εγγυημένου εισοδήματος» ή ενός «επιδόματος του πολίτη»-, του «τρίτου τομέα» (ή «τρίτου δρόμου») για την απασχόληση κλπ., που σε διάφορες παραλλαγές υποστηρίζονται τόσο από το φιλελεύθερο χώρο, όσο και από ριζοσπαστικά κριτικά ρεύματα, επαναδιατυπώνονται στο πλαίσιο των συζητήσεων για τις νέες στρατηγικές αντιμετώπισης της ανεργίας, για ένα επανα-ορισμό της πλήρους απασχόλησης, για μια νέα κατανόηση της έννοιας της εργασίας, για την ενίσχυση της αυτονομίας της «κοινωνίας των πολιτών» και τη μετάβαση «από το κράτος πρόνοιας στην κοινωνία της πρόνοιας», προσφέ-

ροντας, ηθελημένα ή αθέλητα, άλλοθι στις κυρίαρχες πολιτικές υποβάθμισης της εργασίας και απορύθμισης («μεταρρύθμισης») του κοινωνικού κράτους.

Ασφαλώς οι σχετικοί προβληματισμοί των ριζοσπαστικών κριτικών προσεγγίσεων (προσβλέποντας -είτε υπό μια οπτική της αυτονομίας του υποκειμένου, είτε υπό την οπτική μιας περισσότερο κοινοτιστικής αντίληψης- σε μια κοινωνία της αυτονομίας και της αλληλεγγύης, στη συμφιλίωση εργασίας και ζωής για όλους τους ανθρώπους, άνδρες και γυναίκες, στην απομυθοποίηση της εργασίας και την απελευθέρωση από αυτήν[179]) διαφοροποιούνται σημαντικά, από την άποψη των κινήτρων, των προσδοκιών και των στόχων, από τους αντίστοιχους προβληματισμούς των φιλελεύθερων-«εκσυγχρονιστικών» προσεγγίσεων. (Στις τελευταίες μπορεί να διακρίνει εύκολα κανείς την επιδίωξη μείωσης του κόστους εργασίας και περιορισμού των κοινωνικών δαπανών, την αντίληψη περί της «ιδίας ευθύνης του ατόμου» και της απαλλαγής του κράτους από την ευθύνη του για τη γενική ευημερία, την αντίληψη της ατομικής ελευθερίας ως απελευθέρωση από τις προστατευτικές -π.χ. για την εργασία- κρατικές ρυθμίσεις, την αντίληψη, τελικά, ότι ένας μεγαλύτερος βαθμός κοινωνικών ανισοτήτων αποτελεί

179. Η *Ν. Μεντά* (1997), στην ίδια λογική με τον *A. Gorz*, της «απελευθέρωσης από την εργασία» και του «ελεύθερου χρόνου», θέτει το ηθικοφιλοσοφικό ερώτημα: «Πώς οδηγηθήκαμε στο να αποτελεί (η εργασία -Ν.Π.) την κεντρική αξία και να κατέχει όλο τον ατομικό χώρο-χρόνο, σε σημείο που η ίδια η μείωση της ποσότητας της εργασίας να προκαλεί πανικό; Έπειτα, αυτή η εξέλιξη είναι κάτι το καλό; Με άλλα λόγια, το ότι η εργασία θεωρείται ως το μόνο πραγματικό μέσο της αυτοπραγμάτωσης και της συμμετοχής στην κοινωνική ζωή, είναι κάτι που πραγματικά πρέπει να το ευχόμαστε, οφείλουμε να κάνουμε τα πάντα για να συνεχίσει να είναι έτσι ή όχι;». Για να απαντήσει αρνητικά με τη θέση: «Το να απομυθοποιήσουμε την εργασία, το να ευχηθούμε να πάψουμε να τη θεωρούμε ως ουσιαστική ατομική και κοινωνική αξία, θα μας επιτρέψει, από τη μία πλευρά, να την κατανέμουμε (...) και από την άλλη πλευρά, να επιδιδόμαστε στην άσκηση άλλων εξίσου ουσιαστικών δραστηριοτήτων αυτοπραγμάτωσης μας και διατήρησης του κοινωνικού δεσμού -και μάλιστα πολύ πιο αναγκαίων ως προς την προοπτική συγκρότησης μιας 'καλής κοινωνίας'. Αναφέρομαι κυρίως σε πολιτικές δραστηριότητες, αλλά και σε αντίστοιχες πολιτισμικές, φιλικές, οικογενειακές, ερωτικές».

την απαραίτητη κινητήρια δύναμη για την οικονομική ανάπτυξη και την ανάπτυξη της κοινωνίας γενικά). Από τη στιγμή, ωστόσο, που αυτές οι ριζοσπαστικές προσεγγίσεις -ανεξάρτητα από τα προβλήματα της γενικότερης θέσης περί «απελευθέρωσης από την εργασία», σε αντίθεση με την «απελευθέρωση μέσα στην εργασία»[180]- αφαιρούν από τις πραγματικές συνθήκες, που δεν αναγνωρίζουν ότι η πραγμάτωση των αιτημάτων τους προϋποθέτει την ανατροπή των συνθηκών οι οποίες συγκροτούν τις σημερινές κοινωνικές σχέσεις ως σχέσεις εξάρτησης και εκμετάλλευσης, και, κατά συνέπεια, αποσυνδέουν τους σχετικούς προβληματισμούς τους από τη συζήτηση για το σημερινό συσχετισμό δυνάμεων και τις πραγματικές δυνατότητες μιας τέτοιας ανατροπής, παραμένουν στο επίπεδο μιας καθαρά ηθικής αξίωσης[181]. Μιας στείρας ουτοπίας, η οποία, στην πράξη, εμποδίζει τη συζήτηση, την κριτική και την ανάπτυξη αντιστάσεων για αυτά τα οποία πραγματικά συμβαίνουν σήμερα μέσα στις επιχειρήσεις, αποστρέφει τα βλέμματα από το πραγματικό αίτημα για μια αξιοπρεπή και ασφαλή θέση εργασίας για όλους, για τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας, και η οποία διευκολύνει την αμφισβήτηση των δημοκρατικών και κοινωνικών κατακτήσεων που συνδέονται με την εργασία, και υποσκάπτει τους σημερινούς αγώνες των εργαζομένων. Παραβλέποντας το γεγονός ότι τις δύο τελευταίες δεκαετίες βαδίζουμε προς ένα μοντέλο εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής πολιτικής το οποίο, όπως έχουμε δει, όχι μόνο δεν οδηγεί σε ένα μεγαλύτερο «εξανθρωπισμό» της εργασιακής δραστηριότητας (τουλάχιστον για τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων), αλλά και εξωθεί ένα μεγάλο τμήμα της κοινωνίας στον αποκλεισμό ή σε μορφές απασχόλησης, που δεν προσφέρουν

180. Μια κριτική των προσεγγίσεων αυτών από τη σκοπιά αυτού του ζητήματος βλ. στο Γράβαρης Δ., 2002.

181. Για μια αναλυτική κριτική παρουσίαση των αιτημάτων και των προβληματισμών αυτών βλ., ενδεικτικά, Hirsch J., 1999, Brie A., 2002, Ramaux C., 1998, Wolf F.O., 1999.

ούτε ευχαρίστηση, ούτε ένα στοιχειωδώς επαρκές εισόδημα, και θεωρώντας ότι οι αλλαγές που επιφέρει η σημερινή δυναμική του καπιταλισμού, εμπεριέχουν τη δυνατότητα να πραγματωθούν, χωρίς ριζικές κοινωνικές ανατροπές, οράματα απελευθέρωσης από την καταναγκαστική εξαρτημένη εργασία και αυτονομίας, απέναντι σε ένα κράτος που καθοδηγεί και ελέγχει τις ζωές των ανθρώπων, υποθάλπουν -ακόμα και όταν τις αρνούνται ρητά- τις αντιλήψεις οι οποίες ακριβώς προωθούν το μοντέλο αυτό. Στο υπάρχον σήμερα οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό σύστημα, τα αιτήματα, π.χ., για μια οικονομία της «αυτόνομης παραγωγής», της «αυτοσυντήρησης» ή της «αλληλεγγύης», για την «αναγνώριση» των μη-χρηματικών «δραστηριοτήτων», για ένα «κατώτερο εγγυημένο εισόδημα» που θα επιτρέπει στους ανθρώπους να μην εργάζονται για χρήματα -που θα αίρει, δηλαδή, τον καταναγκασμό για εξαρτημένη βιοποριστική εργασία-, για μια αλληλεγγύη που θεμελιώνεται στην «κοινωνία των πολιτών», σε αντιπαράθεση προς αυτήν που εγγυάται το κράτος, κλπ., δεν έχουν άλλο αποτέλεσμα από το να δημιουργούν παρανοήσεις -παραπέμποντας σε μια αντίληψη περί αυτοκατάργησης του καπιταλισμού μέσω της τεχνολογικής επανάστασης, σε αυτό που κάπως σκωπτικά έχει ονομαστεί ως «καπιταλιστικός δρόμος προς τον κομμουνισμό» (Wolf F.O., 1999). Συγχέονται δηλαδή αναπόφευκτα με τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις για «λιγότερο κράτος» και για την απομάκρυνση από την καθολικότητα των κρατικών ρυθμίσεων, για την κατάργηση των μέτρων προστασίας της εργασίας (που καταγγέλλονται ως «συντεχνιακά προνόμια») και για την προώθηση της ελαστικότητας και της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, για μια «διπλή οικονομία», μέσω της ανάπτυξης ενός διευρυμένου τομέα χαμηλών αμοιβών, για την ανάπτυξη μορφών μιας περιθωριακής οικονομίας της φτώχειας και της ελεημοσύνης, και ένα γενικευμένο «επίδομα του πολίτη» που θα μετατρέπει τον άνεργο σε άεργο και θα καθιστά ανεκτές τις «ψευτοδουλειές» και την

υποαπασχόληση. Με τον τρόπο αυτό συμβάλουν στη νομιμοποίηση των πολιτικών των δυνάμεων εκείνων οι οποίες επιχειρούν σήμερα το μετασχηματισμό της εργασίας και της κοινωνίας στην κατεύθυνση της απαξίωσης της εργασίας και της ιδιότητας του εργαζόμενου πολίτη· της διάσπασης της μισθωτής εργασίας και της διαμόρφωσης ενός νέου τύπου εργαζόμενου (του «εργαζόμενου-επιχειρηματία της εργασιακής του δύναμης» ή του «απασχολήσιμου») που, χωρίς προστατευτικές ρυθμίσεις και περιθώρια αντίδρασης, αυτό-εκμεταλλεύεται τον εαυτό του· της απορύθμισης όλων σχεδόν των περιοχών της κοινωνικής ζωής και της επιβολής της λογικής του ανταγωνισμού, της οικονομικής αποδοτικότητας και του «ο καθένας για τον εαυτό του». Πολιτικών που παρουσιάζονται από τις δυνάμεις αυτές ως κάτι χωρίς εναλλακτική λύση, ως μονόδρομη πορεία που επιβάλλεται από τα ίδια πράγματα, γι' αυτό εξάλλου και οι αντιστάσεις που προβάλλονται, καταγγέλλονται ως αναχρονισμός και συντηρητισμός, και επιδιώκεται να πληγεί το κύρος και η αξιοπιστία του συνδικαλιστικού κινήματος, που εξακολουθεί, παρά τα προβλήματα του, να αποτελεί τον κύριο κορμό των αντιστάσεων αυτών.

Στο βαθμό που αυτό το οποίο συμβαίνει σήμερα δεν είναι το «τέλος της εργασίας» και της «κοινωνίας της εργασίας», και που οι μεταβολές που συντελούνται δεν σημαίνουν ότι ξαφνικά βρισκόμαστε σε ένα διαφορετικό τρόπο παραγωγής και ζωής από τον καπιταλιστικό, το ζητούμενο, από τη σκοπιά μιας κριτικής θέσης, δεν μπορεί να είναι η μεγαλύτερη απορύθμιση και ιδιωτικοποίηση, στο όνομα μιας αφηρημένης αξίωσης της αυτονομίας, αλλά, αντίθετα, ο αγώνας για νέες μορφές και πλαίσια πολιτικής και κοινωνικής ρύθμισης. Μια πολιτική και κοινωνική δράση, δηλαδή, η οποία, ερμηνεύοντας σωστά τις μεταβολές αυτές, και στηριζόμενη στα συμφέροντα που εδράζονται στις υπάρχουσες οικονομικές και κοινωνικές δομές, θα στοχεύει στην ενίσχυση της προστασίας του κόσμου της εργασίας και στην προάσπιση των δημοκρατικών και

κοινωνικών δικαιωμάτων που συνδέονται με την εργασία[182]. Με άλλα λόγια, αν αυτό που συμβαίνει σήμερα είναι -όπως δείχνει και η διεύρυνση των κοινωνικών ανισοτήτων, της κοινωνικής ανασφάλειας και της φτώχειας- η προσπάθεια ανασυγκρότησης των καπιταλιστικών εξουσιαστικών και εκμεταλλευτικών σχέσεων, η προσπάθεια των δυνάμεων του κεφαλαίου να υπερβούν, σε βάρος της εργασίας, την κρίση στην οποία οδηγήθηκε μια ιστορικά ορισμένη μορφή του καπιταλισμού, (που υποχρεώθηκε να αποδεχθεί τη «γενική ένταξη της εργασιακής δύναμης και της αναπαραγωγής της σε ασφαλείς για την επιβίωση, σταθερές και ρυθμισμένες μισθωτές σχέσεις», Hirsch J., 1999), τότε το ζήτημα που τίθεται είναι η κατεύθυνση στην οποία θα κινηθούν οι μετασχηματισμοί της εργασίας και της «κοινωνίας της εργασίας». Ένα ζήτημα που και η ιστορική εμπειρία αποδεικνύει[183] ότι δεν εξαρτάται από την τεχνολογία ή κάποιες οικονομικές νομοτέλειες, αλλά θα κριθεί από τον κοινωνικό συσχετισμό δυνάμεων και την ταξική αντιπαράθεση. Στην περίπτωση όμως αυτή γίνεται φανερό ότι η ανάγκη της

182. Πρβλ. Hoffmann J., 1998.

183. Βλ., π.χ., την ιστορική ανάλυση της εργασίας και των μετασχηματισμών της στο έργο των *Τσαρλς και Κρις Τίλυ*, *Η εργασία στον καπιταλισμό*, 2001, όπου και καταλήγουν στο συμπέρασμα: «Η εργασία συνολικά δεν είναι πιθανό να αλλάξει χαρακτήρα στη διάρκεια των λίγων επόμενων δεκαετιών ούτε επειδή οι χαμηλόμισθοι εργάτες των φτωχότερων χωρών θα εκτοπίσουν ανταγωνιστικά τα ξαδέλφια τους των καπιταλιστικών χωρών, ούτε επειδή οι προτιμήσεις των εργαζομένων στον καπιταλισμό στρέφονται από το μισθό στον ελεύθερο χρόνο, ούτε επειδή κάποιος θα εφεύρει το μηχάνημα της έσχατης εξοικονόμησης εργασίας. Είναι πιθανό να αλλάξει επειδή τα διεθνή κυκλώματα κεφαλαίου κερδίζουν δύναμη, επειδή οι κυβερνήσεις χάνουν την ικανότητα τους ή την κλίση τους να επιβάλουν τα καθιερωμένα δικαιώματα των εργαζομένων και επειδή η μετανάστευση μεγάλων αποστάσεων φέρνει νέες ομάδες εργαζομένων σε προηγουμένως κλειστές αγορές εργασίας. Οι αλλαγές στους συσχετισμούς δυνάμεων θα έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο από τις νέες τεχνολογίες ή από τις αλλαγές στην αποδοτικότητα της αγοράς. Ο χαρακτήρας της εργασίας μέσα στον καπιταλισμό έχει εξαρτηθεί πάντα από σκληρές διαπραγματεύσεις εντός αυστηρών θεσμικών ορίων εγκαθιδρυμένων από τις προηγούμενες ιστορίες των κοινών αντιλήψεων και των κοινωνικών σχέσεων. Η εργασία στο μέλλον θα συνεχίσει να εξαρτάται από τον αγώνα -από τον σιωπηρό αγώνα, από τον καθημερινό αγώνα και από την ανοιχτή διαμάχη» (σ. 409-410).

παρουσίας των συνδικάτων για τους εργαζόμενους και η σημασία του ρόλου τους για τις προοπτικές της σύγχρονης κοινωνίας όχι μόνο δεν μειώνεται, αλλά είναι μεγαλύτερη από ποτέ.

Μήπως όμως, από την άλλη μεριά, είναι πράγματι βάσιμες οι ανησυχίες όσων -παρ' ότι συμμερίζονται τις διαπιστώσεις αυτές- θεωρούν ότι δεν μπορεί να ελπίζει κανείς πια πως η οργανωμένη εργασία είναι σε θέση να αντιδράσει αποτελεσματικά; Ότι το μέλλον της έχει υπονομευθεί από τις αλλαγές που έχουν επιφέρει στον κόσμο της εργασίας οι γενικότερες μεταβολές στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο, και ότι στη σημερινή κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος δεν εκδηλώνεται τίποτα λιγότερο από την τάση αποδιάρθρωσης της εργατικής τάξης, από την αδυναμία της να υπάρξει πλέον ως συλλογικό υποκείμενο;

Μπορούμε αρχικά να παρατηρήσουμε ότι η θέση περί αποδιάρθρωσης της εργατικής τάξης -αν εξαιρέσουμε τις φιλελεύθερες προσεγγίσεις, για τις οποίες η ταξική ανάλυση δεν είχε ποτέ κάποια ιδιαίτερη αξία- συνδέεται άμεσα με την ιστορική διάψευση μιας θεώρησης της εργατικής τάξης ως του επαναστατικού προλεταριάτου, του ιστορικού υποκειμένου που αντικειμενικά, από τη θέση του στην κοινωνική δομή ήταν προορισμένο να αναπτύξει μια επαναστατική συνείδηση και να εκπληρώσει την «ιστορική αποστολή» της κατάργησης του καπιταλισμού και της εγκαθίδρυσης μιας κοινωνίας χωρίς τάξεις και απαλλαγμένης από κάθε μορφής εξουσία. Μιας θεώρησης η οποία, αντλώντας από ορισμένες πλευρές του μαρξικού έργου και της μαρξιστικής παράδοσης, παραπέμπει, αφενός, σε μια διχοτομική αντίληψη για την ταξική δομή της καπιταλιστικής κοινωνίας (αστική τάξη - προλεταριάτο), και, αφετέρου, σε μια αντίληψη που προκαταλαμβάνει την ομοιογένεια συμφερόντων και συνείδησης της εργατικής τάξης και θεωρεί ότι τα αντικειμενικά συμφέροντα που προκύπτουν από τη θέση των ατόμων στην κοινωνική δομή μεταγράφονται κατά κάποιον τρόπο αυτόματα σε μια ορισμένη ταξική συνείδηση και συμπεριφορά.

Σε μια αντίληψη, δηλαδή, που δεν διακρίνει το επίπεδο των αντικειμενικών δομών από το επίπεδο της υποκειμενικής συνείδησης και συμπεριφοράς, και θεωρεί ότι το δεύτερο αποτελεί μια απλή, αδιαμεσολάβητη, αντανάκλαση του πρώτου. Το γεγονός ότι, όχι τυχαία, η ιστορικά πραγματική εργατική τάξη δεν συμπεριφέρθηκε σύμφωνα με τις προδιαγεγραμμένες στη θεώρηση αυτή κατευθύνσεις, ότι δεν επιβεβαίωσε τις ελπίδες που είχαν εναποτεθεί σε αυτήν, αλλά, αντίθετα, και προσαρμόστηκε, και αντιστάθηκε, και αγωνίστηκε να πετύχει, και πέτυχε, συμβιβασμούς, δείχνοντας ότι είχε να υπερασπίσει και δικά της συμφέροντα στο πλαίσιο του υπάρχοντος συστήματος, είχε ως αποτέλεσμα την απογοήτευση και την αμηχανία, και οδήγησε ρεύματα της αριστεράς σε προσεγγίσεις που δεν αμφισβητούν μόνο τη θέση περί μιας δεδομένης επαναστατικότητας της εργατικής τάξης, αλλά μαζί, και την ύπαρξη της ίδιας της εργατικής τάξης. Αν ένα ρεύμα μαρξιστικής σκέψης, επιμένοντας στην υποστήριξη της θέσης αυτής, συντηρεί μια σχολαστική συζήτηση περί της «τάξης καθ΄ εαυτής (*an sich*)», η οποία υποτίθεται ότι εξακολουθεί να παραμένει επαναστατική, ή σε έναν προβληματισμό για ένα εργατικό κίνημα που δεν έπαψε να είναι επαναστατικό, αλλά «προδίδεται» και καταπνίγεται από ένα προνομιούχο και ενσωματωμένο τμήμα του[184], οι προσεγγίσεις αυτές, επιχειρώντας να ερμηνεύσουν το τι έχει συμβεί, οδηγούνται στη θέση περί «αστοποίησης» της εργατικής τάξης. Μέσα από μια περιγραφική προσέγγιση, από τη μια, των συμπεριφορών του κόσμου της εργασίας και της δράσης του εργατικού κινήματος, και, από την άλλη, των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών μεταβολών των τελευταίων δεκαετιών, διαπιστώνουν τη διάσπαση και τη μετάλλαξη της εργατικής τάξης, και, γενικότερα, τη μετατροπή των σύγχρονων κοινωνιών σε κοινωνίες όπου η βασική διαχωριστική γραμμή δεν είναι πλέον τόσο αυτή μεταξύ κεφαλαίου

184. Πρβλ. Wolf F.O., 1981.

και εργασίας, όσο αυτή μεταξύ των δύο τρίτων των «κατεχόντων» (κεφάλαιο ή θέσεις εργασίας) και των «μη-κατεχόντων», του ενός τρίτου που βρίσκεται στα όρια ή εκτός της αγοράς εργασίας. Σε κοινωνίες οι οποίες χαρακτηρίζονται από πολλαπλές και πολυδιάστατες διαφοροποιήσεις, όπου κυριαρχούν μορφές ανισοτήτων και διαχωρισμών που βρίσκονται πέρα των σχέσεων ιδιοκτησίας, και οι οποίες δεν μπορούν πια ούτε να περιγραφούν ούτε να ερμηνευθούν με την ταξική θεωρία[185]. Ωθούνται λοιπόν στην εγκατάλειψη

185. Βλ., π.χ., την, προσεκτική πάντως, προσέγγιση του Κ. Τσουκαλά που σε ένα πνεύμα έντονης απαισιοδοξίας διαπιστώνει: «Σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες παρατηρούμε μια διπλή διαδικασία: από τη μια μεριά διογκώνονται θεαματικά οι 'ανώτερες' κοινωνικές κατηγορίες των εφοδιασμένων με ειδικές γνώσεις τεχνικών, μηχανικών, τεχνοκρατών, ερευνητών, επιστημόνων, νομικών και μάνατζερ, οι οποίοι, είτε ως μισθωτοί είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες, αναλαμβάνουν να προγραμματίσουν, να κατευθύνουν ή να διαχειρίζονται τη νέα παγκοσμιοποιημένη καπιταλιστική οικονομία. Ταυτόχρονα όμως παγιώνονται επίσης και οι 'κατώτατες' θέσεις των εντελώς ανειδίκευτων, χειρωνακτών, ευκαιριακών και εύκολα αντικαταστατών εργαζομένων που βρίσκονται στις παρυφές της 'μη απασχολησιμότητας'. (...) Στο πλαίσιο αυτό, φαίνεται να απισχναίνονται σε σχετικούς όρους οι 'μικρομεσαίες' κατηγορίες των ειδικευμένων εργατών και μικροϋπαλλήλων που αποτελούσαν μέχρι πρόσφατα την αριθμητικά και πολιτικά σημαντικότερη κοινωνική κατηγορία. (...) Έτσι περίπου μοιάζει να διαγράφεται η νέα κοινωνία των 'δύο τρίτων'. Πράγματι, υπολογίζεται ότι σε όλες τις μεγάλες χώρες οι παγιωμένες, καθηλωμένες και μη ανελίξιμες 'κατώτερες' κατηγορίες εκπροσωπούν κάτι ανάμεσα στο ένα τέταρτο και στο 40% του ενεργού πληθυσμού. (...)Όταν οι αποδιοπομπαίοι παραμένουν 'δομικά' πολύ πιο ολιγάριθμοι από τους 'άλλους', είναι πιθανότατο ότι το σύστημα θα είναι πολύ δύσκολο να ανατραπεί μέσα από εσωτερικές συγκρούσεις. Και με αυτή την έννοια, οι νέες κοινωνίες εμφανίζονται δομικά σταθερές» (εφ. *Το Βήμα*, 2.7.2000). Και αλλού: «Για πρώτη φορά ..., παράλληλα με την κοινωνική αντίφαση που αντιπαραθέτει τους κατέχοντες τον πλούτο με τους παραγωγικά εργαζόμενους, οι οποίοι τον παράγουν, εμφανίζεται μια νέα και ακόμη ίσως πιο κραυγαλέα διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στους μετέχοντες με οποιοδήποτε τρόπο στην παραγωγική διαδικασία και εκείνους που βρίσκονται έξω από αυτήν. (...) Οι τελευταίοι βρίσκονται πλέον έξω από τις πάγιες εργασιακές ιεραρχίες, μπορούν να ελπίζουν μόνο σε ευκαιριακές και ιδιαίτερα κακοπληρωμένες εργασίες και παραμένουν εγκλωβισμένοι στην απόλυτη αβεβαιότητα. Και έτσι δυσκολεύονται να συγκροτηθούν σε συνειδητή κοινωνική τάξη με συγκεκριμένα συμφέροντα. όντας πλέον 'απέξω', ούτε είναι σε θέση να αναπτύξουν συγκροτημένες αλληλέγγυες πρακτικές ούτε μπορούν να οργανωθούν συλλογικά. Ο κοινωνικός τους αποκλεισμός δεν είναι μόνο επαγγελματικός και οικονομικός αλλά και ιδεολογικός και πολιτικός. Πέραν λοιπόν από τους σαφέστατους ιδεολογικούς λόγους που οδηγούν στη γενική αποδυνάμωση του ταξικού λόγου, είναι γεγονός ότι βρισκόμαστε επιπλέον

της ταξικής ανάλυσης και της έννοιας της εργατικής τάξης, και -όταν δεν οδηγούνται σε μια μοιρολατρική θεώρηση για τη σημερινή κοινωνία- αναζητούν διέξοδο σε κάποιο νέο επαναστατικό υποκείμενο, το οποίο και εντοπίζουν στα «νέα κοινωνικά κινήματα» και στις, υποτίθεται χωρίς ταξικές αναφορές, ομάδες των ανέργων, των ευκαιριακά απασχολούμενων, των φτωχών, των άστεγων, των κοινωνικά αποκλεισμένων κλπ., που συνεχώς διευρύνουν οι ακολουθούμενες νεοφιλελεύθερες πολιτικές. Συναντώνται, έτσι, με τις καθιερωμένες κοινωνιολογικές προσεγγίσεις, για τις οποίες η κοινωνική θέση των ατόμων δεν εξαρτάται από αντικειμενικές δομές, από τη θέση τους στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, από τις αντικειμενικές και συλλογικές συνθήκες εργασίας και ζωής τους, αλλά κυρίως από τον υποκειμενικό τρόπο ζωής, από ατομικές, τοπικές κ.ά. διαφορές, που καθορίζουν και την ανάπτυξη της συνείδησης και τη συμπεριφορά τους. Μπορεί και στη νέα κοινωνική πραγματικότητα, σύμφωνα με τις προσεγγίσεις αυτές, η μισθωτή εργασία να αποτελεί τη γενικευμένη βάση από την οποία εξαρτάται η ζωή των ανθρώπων, σε αντίθεση όμως με ότι συνέβαινε στην κλασική βιομηχανική κοινωνία, δεν αποτελεί πια τη βάση σχηματισμού ταξικής ταυτότητας. Η ταξική ιδιότητα των ατόμων θεωρείται, δηλαδή, ότι κατά κάποιο τρόπο αποδομείται και διαχέεται μέσα σε άλλες ιδιότητες και διαφορές οι οποίες έχουν να κάνουν με το φύλο, την εθνικότητα, την περιοχή, τους τρόπους ζωής, τα πολιτισμικά πρότυπα, τις «μετα-υλιστικές» αξίες κλπ., και οι οποίες αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Υπό αυτές τις συνθήκες λοιπόν, υποστηρίζεται, ότι οι έννοιες της κοινωνικής τάξης, της ταξικής συνείδησης, του ταξικού ανταγωνισμού και της ταξικής πάλης δεν έχουν πλέον να προσφέρουν πολλά, και δεν μπορεί να γίνεται πλέον λόγος για την εργατική τάξη ως συλλογικό υποκείμενο.

μπροστά στην ανάδυση ενός νέου 'προβλήματος' που εμφανίζεται να κείται έξω από το κυρίαρχο σύστημα των παραγωγικών σχέσεων». (εφ. *Το Βήμα*, 30.7.2000).

Χωρίς να είναι δυνατόν να υπεισέλθουμε εδώ διεξοδικότερα στα ζητήματα αυτά[186], περιοριζόμαστε στην επιγραμματική αναφορά σε ορισμένα μεθοδολογικά προβλήματα των προσεγγίσεων αυτών, καθώς και σε κάποιες επισημάνσεις οι οποίες στηρίζονται και συνοψίζουν επεξεργασίες της παρούσας εργασίας, και παραπέμπουν σε μια διαφορετική κατανόηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει σήμερα το εργατικό κίνημα και τα συνδικάτα:

- Παραγνωρίζεται, στις προσεγγίσεις αυτές, ότι οι τάξεις και η ταξική πάλη δεν είναι εμπειρικές έννοιες, αλλά εννοιολογικές συλλήψεις για την κατανόηση πραγματικών καταστάσεων, οι οποίες, όπως έχει τονίσει με μια εμφατική διατύπωση ο *Th. Adorno*[187], θα διατηρούσαν την ισχύ και την κεντρική αναλυτική τους σημασία ακόμα και εάν κανένας εργαζόμενος δεν είχε αναπτύξει μια ταξική συνείδηση, μια συνείδηση της θέσης του ως ταξικού υποκειμένου, και δεν ήταν έτοιμος ή πρόθυμος για μια αντίστοιχη συλλογική ταξική συμπεριφορά. Όπως στην περίπτωση μιας ορισμένης μαρξιστικής αντίληψης στην οποία αναφερθήκαμε, συγχέεται και εδώ το επίπεδο των αντικειμενικών δομών με το επίπεδο της συνείδησης και της συμπεριφοράς. Αν στη μια περίπτωση, από την αντικειμενική θέση και τα αντικειμενικά συμφέροντα της εργατικής τάξης στο καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής εξάγεται με ένα μηχανιστικό τρόπο, ως υποχρεωτικό αποτέλεσμα, η ανάπτυξη μιας ορισμένης ταξικής συνείδησης, στην άλλη, η διαπίστωση της έλλειψης αυτής της ταξικής συνείδησης οδηγεί στο συμπέρασμα της μη ύπαρξης της αντικειμενικής θέσης και των αντικειμενικών συμφερόντων, και κατ' επέκταση της εξαφάνισης της εργατικής τάξης.

186. Για μια γενική εικόνα της συζήτησης γύρω από τα ζητήματα αυτά βλ. ενδεικτικά Herkommer S., 1996, και Krysmanski H.J., 1990. Πρβλ. επίσης Krauss H., 1994, Mosler V., 1995, Geiling H., 1999.

187. Βλ. Herkommer S., 1996.

- Η θέση για την αποδιάρθρωση ή την εξαφάνιση της εργατικής τάξης έχει συνήθως ως αφετηρία ένα «στενό» ορισμό της εργατικής τάξης που την περιορίζει στους βιομηχανικούς εργάτες. Πρόκειται στην πραγματικότητα για έναν ορισμό που στηρίζεται σε μια «βολονταριστική εικόνα της 'ηρωικής' εργατικής τάξης» και προέρχεται από μια περισσότερο πολιτική-τακτική, και λιγότερο επιστημονική, προσέγγιση, ταυτίζοντας την εργατική τάξη με «εκείνη την κατηγορία των μισθωτών εργαζομένων οι οποίοι, συγκριτικά, μπορούν να οργανωθούν ευκολότερα και στους οποίους μπορεί ως εκ τούτου να αποδοθεί ευκολότερα μια επαναστατική κλίση» (Krauss H., 1994). Παραγνωρίζεται έτσι ότι η ταξική ιδιότητα δεν συνδέεται με ένα συγκεκριμένο χαρακτήρα εργασίας, με τη βιομηχανική χειρωνακτική εργασία, αλλά με την εξαρτημένη βιοποριστική εργασία εν γένει, και ότι όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι διακρίνονται από ορισμένα βασικά κοινά χαρακτηριστικά που παραπέμπουν και σε μια αντίστοιχη κοινή εμπειρία: Πρώτον, για να επιβιώνουν αξιοπρεπώς είναι υποχρεωμένοι να πωλούν διαρκώς την εργασιακή τους δύναμη, δεύτερον, διατρέχουν συνεχώς τον κίνδυνο να χάσουν τη δυνατότητα της αξιοπρεπούς διαβίωσης είτε λόγω των διακυμάνσεων της αγοράς εργασίας, των στρατηγικών της εργοδοσίας, της εισαγωγής νέας τεχνολογίας κλπ, είτε λόγω ατυχήματος, ασθενείας κλπ., τρίτον, υπόκειται σε μια εργασιακή διαδικασία το περιεχόμενο της οποίας δεν ορίζουν οι ίδιοι, τέταρτον είναι αδύναμοι να προασπίσουν μακροπρόθεσμα ατομικά τους όρους της αναπαραγωγής και της ύπαρξης τους, και έχουν ανάγκη τη στήριξη και την αλληλεγγύη.

- Ασφαλώς η άνοδος του γενικού επιπέδου ευημερίας, η ανύψωση του μορφωτικού επιπέδου, η δημιουργία νέων αναγκών, η εμφάνιση νέου είδους προβλημάτων, η ανάδειξη νέων πολιτισμικών προτύπων, η εντονότερη διαφοροποίηση των όρων και των συνθηκών εργασίας, έχουν οδηγήσει σε μια κοινωνία και

έναν κόσμο της εργασίας πολύ πιο διαφοροποιημένο από αυτόν του παρελθόντος. Μπορεί κανείς πράγματι να διαπιστώσει τη μεγαλύτερη διαφοροποίηση τρόπων ζωής, τη μεγαλύτερη διαφοροποίηση των καθημερινών συνηθειών, των πολιτικών προτιμήσεων, των κοσμοαντιλήψεων κλπ., τη μεγαλύτερη διαφοροποίηση των τρόπων που οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται και προωθούν τα συμφέροντά τους, τη διαμόρφωση επιμέρους ανομοιογενών ή και αντιτιθέμενων συμφερόντων, την αύξηση της σημασίας ανισοτήτων και διαφορών που δεν συνδέονται, άμεσα τουλάχιστον, με τις σχέσεις ιδιοκτησίας. Η αναγκαία όμως αναγνώριση των διαφοροποιήσεων αυτών δεν δικαιολογεί ούτε το συμπέρασμα της εξάλειψης της ταξικής δόμησης της κοινωνίας, ούτε της αποδιάρθρωσης ή «αστοποίησης» της εργατικής τάξης, συμπέρασμα στο οποίο οδηγείται η εμπειρική κοινωνιολογική έρευνα, αρκούμενη στην περιγραφική προσέγγιση τους και θεωρώντας την υποκειμενικότητα όχι ως αποτέλεσμα, αλλά ως τελευταία προϋπόθεση, θέτοντας, δηλαδή, τον αναστοχασμό του υποκειμένου πάνω στον ίδιο του τον εαυτό, την αυτοσυνείδηση του, ως το σημείο εκκίνησης της προσπάθειας ερμηνείας της κοινωνικής πραγματικότητας[188]. Με τον τρόπο αυτό αγνοείται η βασική ομοιότητα των αντικειμενικών συνθηκών στις οποίες υπόκειται όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι και μια τυπική για τη μισθωτή εργασία κοινή εμπειρία, η οποία έχει τις ρίζες της στις συνθήκες αυτές και η οποία συγκροτεί μια θεμελιώδη, υπερβαίνουσα τις συγκεκριμένες διαφοροποιήσεις, «ταξική υποκειμενικότητα» τους (Krauss H., 1994). Μια υποκειμενικότητα που εκδηλώνεται στην πάντα παρούσα -ακόμα και στις περιπτώσεις μιας σχετικής ατομικής ευημερίας και σταθερότητας- αίσθηση ότι ανήκουν σε έναν κόσμο του κινδύνου και της διαρκούς ανασφάλειας για το αύριο, του ελέγχου και της

188. Πρβλ. Wolf F.O., 1981.

εξάρτησης από κάποιον άλλο, της ατομικής αδυναμίας και της ανάγκης να επεξεργάζονται συνεχώς τρόπους αντιμετώπισης αυτής τους της κατάστασης. Σε έναν κόσμο που μικρή σχέση έχει με τον κόσμο της στηριγμένης στην ιδιοκτησία ευημερίας και ασφάλειας, με τον αστικό δηλαδή κόσμο στον οποίο με ιδιαίτερη ευκολία τοποθετούνται από τους υποστηρικτές της θέσης της «αστοποίησης». Αν από τη θεμελιώδη αυτή υποκειμενικότητα δεν μπορεί να εξαχθεί άμεσα η αντίληψη των συμφερόντων και η ατομική και συλλογική συμπεριφορά, από την άλλη μεριά, οι διαφοροποιήσεις στο επίπεδο αυτό δεν σημαίνουν ότι αυτή έχει πάψει να υπάρχει. Πολύ περισσότερο πρέπει να κατανοηθούν ως «διαφορετικές απαντήσεις σε μια όμοια κατάσταση της μισθωτής εργασίας» (Offe C., Wiesenthal H, 1993, σ. 135), που διαμεσολαβούνται από σύνθετες διαδικασίες επεξεργασίας και συνειδητοποίησης των συμφερόντων, οι οποίες, όπως έχουμε επισημάνει, επηρεάζονται τόσο από ενυπάρχουσες στην ίδια τη μισθωτή σχέση αντιφατικές τάσεις, όσο και από τους μετασχηματισμούς των αντικειμενικών δομών και τις νοηματοδοτήσεις που διαμορφώνει το εκάστοτε πολιτιστικό, ιδεολογικό και πολιτικό περιβάλλον[189].

- Σε ιστορικό επίπεδο, η πορεία της οργανωμένης εργασίας, του εργατικού και συνδικαλιστικού κινήματος, έδειξε ότι «ταξική υποκειμενικότητα» και ταξική συνείδηση δεν σημαίνουν

189. Πρβλ. Krauss H., 1994, : «Η 'ανάπτυξη πολλαπλών τρόπων ζωής' και η 'διαφοροποίηση νέων κοινωνικών milieus' δεν μπορούν να ερμηνευθούν ούτε ως αντίθεση ούτε ως εξάλειψη της ύπαρξης της 'ταξικής υποκειμενικότητας'. Αντίθετα πρόκειται για επιφανειακές εννοιολογικές αποκρυσταλλώσεις εκείνων των συμβολικών 'outputs', που θα πρέπει να αποκωδικοποιηθούν ως αποτελέσματα της επεξεργασίας των τυπικών για τη μισθωτή εργασία βασικών υπαρξιακών εμπειριών σε αναφορά με ένα πολυδιάστατο νοηματοδοτικό πλέγμα του ύστερου καπιταλισμού (διαφήμιση, μόδα, μέσα μαζικής επικοινωνίας, πολιτική κλπ.). Από την οπτική μιας τέτοιας επιστημονικής θεώρησης του υποκειμένου, η 'έρευνα του τρόπου ζωής' θα μπορούσε κάλλιστα να λειτουργήσει ως 'ένα αναγκαίο συμπλήρωμα και ένας ουσιαστικός εμπλουτισμός της παραδοσιακής ανάλυσης των κοινωνικών δομών'».

κατ' ανάγκη, όπως συχνά φαίνεται να το αντιλαμβάνονται οι προσεγγίσεις αυτές, επαναστατικό υποκείμενο, επαναστατική συνείδηση και «ιστορική αποστολή». Ιδιαίτερα κατά τη μεταπολεμική περίοδο οικονομικής ανάπτυξης και ανόδου του γενικού επιπέδου ευημερίας, οι μισθωτοί εργαζόμενοι λειτούργησαν ως συλλογικό, ταξικό, υποκείμενο, παλεύοντας, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, για βελτίωση της θέσης τους στο πλαίσιο των υπαρκτών σχέσεων ιδιοκτησίας και εξουσίας, επιδιώκοντας και επιτυγχάνοντας ταξικούς συμβιβασμούς που οδήγησαν σε κρατικές πολιτικές αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου, στην κρατική πολιτική της πλήρους απασχόλησης και στη δημιουργία αναπτυγμένων συστημάτων κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης, και συμβάλλοντας έτσι στην εγκαθίδρυση του κοινωνικού κράτους, στο πλαίσιο του οποίου διαμορφώθηκαν και επιμέρους διαφορετικά συμφέροντα που οι διάφορες ομάδες της ενδιαφέρονταν να υπερασπίσουν. Η παρουσία λοιπόν της εργατικής τάξης δεν είναι απαραίτητα ταυτόσημη με μια ταξική συνείδηση και μια ταξική δράση προσανατολισμένη στην ανατροπή του καπιταλισμού και στην αντικατάσταση του από ένα άλλο οικονομικό σύστημα και μια άλλη κοινωνία, ή, όπως το διατυπώνει ο *Hobsbawm* (2000), η σύμπτωση εργατικής τάξης, και ως εκ τούτου εργατικού κινήματος, και σοσιαλιστικού «προγράμματος» δεν ήταν και δεν είναι δεδομένη και προφανής. Από την άλλη βέβαια μεριά, όπως ο ίδιος επίσης επισημαίνει, η ιστορική σύνδεση του εργατικού κινήματος με τις σοσιαλιστικές ιδέες, είτε στην επαναστατική τους, είτε στη μεταρρυθμιστική τους εκδοχή, δεν ήταν μια «ιστορική τυχαιότητα». Στην εμπειρία του καθημερινού αγώνα των εργαζομένων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ζωής τους ήταν και είναι πάντα παρόντες (έστω και όχι αποκλειστικά) προσανατολισμοί στις αξίες της συλλογικότητας, της αλληλεγγύης και της κοινωνικής δικαιοσύνης, γεγονός που περικλείει τη δυνατότητα ανάπτυξης

μιας ταξικής συνείδησης και ταξικής δράσης προσανατολισμένης σε μια κοινωνία περισσότερο αλληλέγγυων και λιγότερο ανταγωνιστικών σχέσεων. Η εκδήλωση όμως της δυνατότητας αυτής (που σε μια ορισμένη ιστορική φάση φάνηκε να αναδύεται αυθόρμητα για ορισμένα τμήματα της εργατικής τάξης), δεν μπορεί, ιδιαίτερα σήμερα, με τις αλλαγές που έχουν επέλθει στις συνθήκες ζωής και εργασίας των μισθωτών εργαζομένων, να αντληθεί απλά από την ταξική δομή, αλλά να εξετασθεί ως το αποτέλεσμα των αντιφατικών κοινωνικών αλλαγών που προκαλεί η εσωτερική δυναμική του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, των μετατοπίσεων και μεταβολών στον κοινωνικό συσχετισμό δυνάμεων, και της γενικότερης ιδεολογικής και πολιτικής αναζωογόνησης του οράματος μιας δικαιότερης κοινωνίας.

- Στην πραγματικότητα ο λόγος περί αποδιάρθρωσης της εργατικής τάξης αντιπαραθέτει τη μυθική εικόνα μιας «χρυσής εποχής» της εργατικής τάξης, με μια εξίσου μη στηριγμένη στα πράγματα εικόνα της σημερινής εργατικής τάξης. Στο πλαίσιο αυτό έχουμε, από τη μια πλευρά, μια εργατική τάξη του παρελθόντος που εμφανίζεται ομοιογενής, ενωμένη, αλληλέγγυα, μαχητική και πολιτικοποιημένη, παραγνωρίζοντας έτσι: α) Ότι η ιστορία της εργατικής τάξης, από την άποψη της εσωτερικής κοινωνικής της δομής, ήταν πάντα μια ιστορία διαρκών αλλαγών, ως αποτέλεσμα των κλαδικών μετατοπίσεων και ανακατατάξεων, της δημιουργίας νέων επαγγελμάτων, της αλλαγής των μορφών οργάνωσης της εργασίας και της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, των εργοδοτικών στρατηγικών που μέσω διαφόρων τρόπων διαιρούν συνεχώς τους μισθωτούς εργαζόμενους, οξύνοντας εκ νέου τον μεταξύ τους ανταγωνισμό. β) Ότι η οργανωμένη εργασία αποτελούσε πάντα ένα, μικρότερο ή μεγαλύτερο, μέρος του συνόλου της μισθωτής εργασίας, και ότι κατά εποχές διαφορετικές ομάδες της, που πρωταγωνιστούσαν στους κοινωνικούς αγώνες,

συσπείρωναν τον κόσμο της εργασίας γύρω από τα συμφέροντά τους, τα οποία και προέβαλαν ως γενικά συμφέροντα της εργατικής τάξης. γ) Ότι η ενότητα και η αλληλεγγύη της εργατικής τάξης δεν ήταν ποτέ η φυσική συνέχεια μιας προϋπάρχουσας ομοιογένειας της αντίληψης των συμφερόντων, του τρόπου ζωής και του κοινωνικού περιβάλλοντος των εργαζομένων, έστω και αν αυτά ήταν περισσότερο ομοιογενή από όσο σήμερα, αλλά, αντίθετα, το αποτέλεσμα μιας πάντα δύσκολης και επίμονης προσπάθειας των οργανώσεων τους. Το αποτέλεσμα όχι απλά και μόνο της εμπειρίας των καθημερινών αγώνων, αλλά πολυσύνθετων εσωτερικών διαλογικών διαδικασιών της οργάνωσης, μέσω των οποίων τα ατομικά και επιμέρους συμφέροντα επανακαθορίζονται για να συγκροτηθούν σε κοινό συμφέρον, και οι οποίες, υπό την επιρροή των μεταβαλλόμενων εξωτερικών συνθηκών, που καθιστούν άλλοτε ευκολότερη και άλλοτε δυσκολότερη την αναγνώριση από τους εργαζόμενους της κοινότητας των συμφερόντων τους και τη συλλογικοποίηση τους, συντίθεται και αποσυντίθεται διαρκώς. Από την άλλη πλευρά, έχουμε μια περιγραφή της σημερινής εργατικής τάξης, στην οποία μεγαλοποιείται υπέρμετρα η αναμφισβήτητη παρουσία φαινομένων διαίρεσης, εξατομίκευσης, και αποπολιτικοποίησης. Μια εικόνα, που όπως έχουμε δει αναλυτικά σε προηγούμενο κεφάλαιο, στηρίζεται άλλοτε στην υπερεκτίμηση υπαρκτών τάσεων, και άλλοτε στην επιλεκτική απομόνωση -από ένα σύνολο σύνθετων και αντιφατικών εξελίξεων- επιμέρους στοιχείων και φαινομένων, και στην αυθαίρετη γενίκευση τους, στην ανάδειξη τους σε γενικά χαρακτηριστικά της σημερινής εποχής. Διογκώνονται, έτσι και υπερεκτιμώνται οι τάσεις αποβιομηχάνισης και τριτογενοποίησης της οικονομίας, της διαφοροποίησης των μορφών απασχόλησης και του χαρακτήρα της εργασίας, της υποκειμενοποίησης και της εξατομίκευσης της εργασιακής διαδικασίας, υποστασιοποιείται και γενικεύεται ένας τύπος «εργαζόμενου

της γνώσης» που υποτίθεται ότι βρίσκεται πέραν της σχέσης κεφαλαίου και εργασίας, υπερτονίζεται η πολλαπλότητα των τρόπων ζωής και αναγορεύονται οι τρόποι ζωής ορισμένων επιμέρους στρωμάτων σε τρόπους ζωής που προσιδιάζουν και ακολουθούνται από όλους τους εργαζόμενους, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις τάσεις αποσυλλογικοποίησης, στις απώλειες μελών των συνδικάτων, στην αδυναμία τους να αντιδράσουν κλπ. Την ίδια στιγμή, παραγνωρίζεται ή αποσιωπάται ότι η βιομηχανία παραμένει η κινητήρια δύναμη των οικονομιών των αναπτυγμένων χωρών και ότι η μείωση της βιομηχανικής απασχόλησης δεν είναι τόσο θεαματική όσο συνήθως παρουσιάζεται, ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων εξακολουθεί να εργάζεται υπό καθεστώς καταναγκασμού και αυστηρών ελέγχων και ότι οι συνθήκες εργασίας και οι αμοιβές των εργατών και των υπαλλήλων τείνουν να εξομοιώνονται. Ότι ακόμα και για τους υψηλά ειδικευμένους υπαλλήλους, οι τάσεις εξατομίκευσης και ανάπτυξης ατομικιστικών-εγωιστικών συμπεριφορών, έχουν όρια που τίθενται από τη συνειδητοποίηση της πραγματικής τους κατάστασης μέσα στην επιχείρηση, η οποία δεν παύει να προσδιορίζεται από τη σχέση μισθωτής εργασίας και κεφαλαίου, και ότι σε ένα περιβάλλον γρήγορων τεχνολογικών ανακατατάξεων και έλλειψης μέτρων προστασίας της εργασίας, που δημιουργούν οι τάσεις απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων, ενισχύονται οι φόβοι της ανεργίας ή της απώλειας της «προνομιακής» θέσης εργασίας και καθίσταται περισσότερο ορατή η ομοιότητα της μισθωτής κατάστασης. Ότι, τελικά, παρά τις τάσεις εξατομίκευσης και αποσυλλογικοποίησης, ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων εξακολουθεί να οργανώνεται στα συνδικάτα, τα οποία, όπως έχουμε επισημάνει, παραμένουν η μεγαλύτερη και καλύτερα οργανωμένη δύναμη που αντιστέκεται στις πολιτικές απορρύθμισης, ιδιωτικοποίησης και συρρίκνωσης του κοινωνικού κράτους.

Αν, ωστόσο, εξακολουθούμε να ζούμε σε μια ταξική, καπιταλιστική κοινωνία, αν η εργατική τάξη συνεχίζει να υπάρχει και ένα μεγάλο μέρος της να οργανώνεται στα συνδικάτα, αν η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει στην αναγκαιότητα των συλλογικών οργανώσεων τους, και οι γενεσιουργές τους αιτίες παραμένουν επίκαιρες και περισσότερο ισχυρές από κάθε άλλη φορά, αυτό δεν σημαίνει, όπως είδαμε, ότι δεν έχει αλλάξει τίποτα και ότι η ύπαρξη και το μέλλον των συνδικάτων είναι από μόνα τους εγγυημένα. Αντίθετα, από τις τελευταίες δεκαετίες του 20ου αιώνα, οι επιχειρηματικές στρατηγικές τεχνολογικής αναδιάρθρωσης της παραγωγικής διαδικασίας, η μεγαλύτερη κινητικότητα του κεφαλαίου σε παγκόσμιο επίπεδο, η μετατόπιση του κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων σε βάρος της εργασίας, η κυριαρχία της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας και η επάνοδος σε λειτουργίες ενός πιο «καθαρού» καπιταλισμού, έχουν διαμορφώσει συνθήκες που οδηγούν στην υπονόμευση της συνοχής της κοινωνικής βάσης των συνδικάτων και γενικότερα των μελών της κοινωνίας, στην υποχώρηση σημαντικών πλευρών του ρόλου του κράτους και την υποβάθμιση της πολιτικής, στην εμπορευματοποίηση και απορύθμιση της κοινωνικής ζωής και τη συστηματική καλλιέργεια της λογικής του ατομικισμού, του ανταγωνισμού της ατομικής αποδοτικότητας, στη διεύρυνση και όξυνση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων, στην αμφισβήτηση των κοινωνικών κατακτήσεων και δικαιωμάτων, και στη συρρίκνωση της έννοιας της δημοκρατίας. Συνθήκες μέσα στις οποίες εξαπλώνεται η απογοήτευση και η αποπολιτικοποίηση, και μέσα στις οποίες οι συλλογικές μορφές έκφρασης, μεταξύ των οποίων και τα συνδικάτα, οδηγούνται σε κρίση. Στο πλαίσιο της αντιφατικής αυτής κατάστασης, η οποία, από τη μια, καθιστά πιο επιτακτική από ότι σε άλλες εποχές την κοινωνική ανάγκη ύπαρξης ισχυρών οργανώσεων των εργαζομένων, που θα προασπίζουν αποτελεσματικά τα απειλούμενα συλλογικά συμφέροντα τους, τις κατακτήσεις και τα δικαιώματα τους,

και που, από την άλλη, ταυτόχρονα, καταστρέφει τα θεμέλια στα οποία αυτές στηρίζονται, τη συλλογικότητα και την αλληλεγγύη, τίθεται σήμερα το ζήτημα της υπέρβασης της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος και του μέλλοντος του. Στο βαθμό που θεωρούμε ότι οι άνθρωποι δεν είναι μόνο θύματα των συνθηκών, αλλά και δρώντα υποκείμενα, και ότι τα συνδικάτα είναι ενώσεις ζωντανών ανθρώπων που έχουν την δυνατότητα, συνεκτιμώντας αντικειμενικά δεδομένα, να σχεδιάζουν, να παίρνουν αποφάσεις και να αλλάζουν με τη συνειδητή δράση τους το περιβάλλον τους, το ζήτημα αυτό είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με το ερώτημα τι κάνουν μέσα στις συνθήκες αυτές τα ίδια τα συνδικάτα, τι στόχους και τι σκοπούς θέτουν, και με ποιες επιλογές επιδιώκουν να τους επιτύχουν.

β. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Ο προβληματισμός για το μέλλον των συνδικάτων, όπως παρατηρεί ο *A. Klönne* (1999), θα πρέπει να ξεκινάει από κάτι πολύ απλό, το οποίο, ωστόσο, φαίνεται να μην συνειδητοποιείται πάντα: Ότι «αποτελεσματικά συνδικάτα υπάρχουν μόνο τότε όταν πολλοί άνθρωποι αποφασίζουν πως αυτές οι οργανώσεις χρειάζεται να υπάρχουν και πως οι ίδιοι θέλουν να κάνουν κάτι για αυτό». Ότι, συνεπώς, το ζήτημα είναι «τι μπορεί να κινητοποιήσει τους εργαζόμενους να πάρουν την απόφαση να γίνουν μέλη και να συμμετέχουν ενεργά στα συνδικάτα». Είδαμε πως η απόφαση αυτή ήταν κάποτε για ένα μεγάλο μέρος της εργατικής τάξης περισσότερο αυθόρμητη. Στη φάση του πρώιμου καπιταλισμού, οι συνθήκες ζωής και εργασίας των εργαζομένων τους υποχρέωσαν αρχικά στη συγκρότηση ομάδων αλληλοβοήθειας και στη συνέχεια μαχητικών συνδικαλιστικών οργανώσεων διεκδίκησης της ίδιας της ύπαρξης τους, μέσα από τις οποίες συγκροτήθηκαν συλλογικά συμφέροντα, αναπτύχθηκαν αλληλέγγυες σχέσεις και συμπεριφορές, πήραν σάρκα και οστά οι αξίες της κοινωνικής χειραφέτησης, της κοινωνικής ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, και διαμορφώθηκε μια κοινή εργατική πολιτική κουλτούρα. Οι σκληροί συνδικαλιστικοί αγώνες την περίοδο αυτή έχουν μια έντονη ηθική διάσταση και η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτούς παρακινείται από την ελπίδα για μια πιο δίκαιη κοινωνία και ένα καλύτερο μέλλον. Τα πράγματα αλλάζουν όταν σταδιακά, μέσα και από τους αγώνες του συνδικαλιστικού κινήματος, γίνεται πλέον αναπόφευκτη η πολιτική ενσωμάτωση της εργατικής τάξης, και η κοινωνία συνολικά αρχίζει να συνειδητοποιεί ότι πρέπει να τεθούν φραγμοί στην άναρχη καπιταλιστική ανάπτυξη και την υπερεκμετάλλευση της εργασίας, ότι οι κοινωνικές αξίες της συλλογικότητας και της αλληλεγγύης αποτελούν αναγκαία στοιχεία της κοινωνικής αναπαραγωγής, και ότι τα συνδικάτα είναι απαραίτητος θεσμός για την

κοινωνική σταθερότητα και πρόοδο. Με την καθιέρωση, αφενός, της καθολικής ψηφοφορίας, τη δημιουργία των εργατικών κομμάτων -που είχε ως αποτέλεσμα τη μετάθεση σε αυτά της πολιτικής εκπροσώπησης των συμφερόντων της εργατικής τάξης- και την αναγνώριση και θεσμοποίηση των συνδικάτων, και, αφετέρου, με τη σημαντική βελτίωση της οικονομικής θέσης των εργαζομένων, τη συνεχή διεύρυνση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, και την εγκαθίδρυση μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο στις χώρες της Δυτ. Ευρώπης του κοινωνικού κράτους -οπότε και διευρύνονται οι δυνατότητες των εργαζομένων όσον αφορά τη διαμόρφωση της ζωής τους, μεταβάλλονται οι ανάγκες τους και διαφοροποιούνται οι συμπεριφορές τους-, διαμορφώνονται συνθήκες που οδηγούν στην επικράτηση ενός διαφορετικού μοντέλου συνδικαλισμού. Τα συνδικάτα περιορίζονται τώρα ολοένα και περισσότερο στην εκπροσώπηση των άμεσων οικονομικών αιτημάτων των εργαζομένων, αντλούν τη διαπραγματευτική τους δύναμη κυρίως από τη θεσμική τους θέση, η ηγεσία τους αυτονομείται ως ένα βαθμό από τη βάση, και λειτουργούν περισσότερο ως «κοινωνικοί εταίροι» (πραγματιστικός ρόλος) και λιγότερο ως διεκδικητικό κοινωνικό κίνημα, ενώ οι συνδικαλιστικοί αγώνες εξαντλούνται κατά κανόνα σε μεμονωμένες κινητοποιήσεις για τη διεκδίκηση των ιδιαίτερων συμφερόντων επιμέρους επαγγελματικών ομάδων[190]. Στο πλαίσιο αυτό η επιβίωση και η επιτυχία των συνδικάτων διασφαλίζεται χωρίς να είναι απαραίτητη η ενεργός συμμετοχή και η συλλογική δράση των μελών, η ιδεολογική διάσταση του συνδικαλισμού υποβαθμίζεται και η συνδικαλιστική δραστηριότητα χάνει σε ένα μεγάλο βαθμό τα ηθικά περιεχόμενα της. Παράλληλα, από

190. Τα χαρακτηριστικά αυτά εμφανίζονται με μικρότερες ή μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις και χρονικές υστερήσεις στις διάφορες χώρες, ανάλογα με τις γενικότερες κοινωνικοοικονομικές και πολιτικές συνθήκες, αλλά και με την ιστορική εμπειρία των εθνικών συνδικάτων. Έτσι, είναι περισσότερο έντονα στις χώρες της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης, και λιγότερο στη νότια Ευρώπη, όπου τα συνδικάτα παραμένουν πιο πολιτικοποιημένα.

την πλευρά των εργαζομένων -στους οποίους η πάντα παρούσα δυσανασχέτηση που πηγάζει από τη μισθωτή σχέση κατευνάζεται με τις διευρυνόμενες υλικές παροχές-, η συμμετοχή στα συνδικάτα αποκτά περισσότερο τυπικό και τελετουργικό χαρακτήρα, ως συμμετοχή σε ένα θεσμό που προωθεί με επιτυχία τη βελτίωση της θέσης τους και που χαίρει της γενικής κοινωνικής αποδοχής, ή παρακινείται από την προσδοκία ικανοποίησης επιμέρους επαγγελματικών επιδιώξεων. Η δυναμική αυτού του μοντέλου συνδικαλισμού αρχίζει να εξαντλείται όταν από τα μέσα της δεκαετίας του '70 εκλείπουν σταδιακά τα δεδομένα πάνω στα οποία είχε στηριχθεί. Στο νέο περιβάλλον, όπου οι αλλαγές οι οποίες συντελούνται αποδυναμώνουν τη θεσμική θέση των συνδικάτων και υποσκάπτουν την επιτυχημένη λειτουργία τους ως «κοινωνικού εταίρου» στο κεντρικό επίπεδο, ενώ, παράλληλα, καθιστούν τους επιμέρους εργασιακούς χώρους ευνοϊκό για το κεφάλαιο και δυσμενές για την εργασία πεδίο αντιπαράθεσης συμφερόντων, και όπου τα μεγάλα εργατικά κόμματα απομακρύνονται από το εργατικό κίνημα, ενώ οι κυρίαρχες ιδεολογίες αμφισβητούν τις κοινωνικές αξίες και οδηγούν σε μια γενικευμένη κοινωνική και πολιτισμική κρίση, το συνδικαλιστικό αυτό μοντέλο δεν έχει να στηριχθεί πια ούτε στις επιτυχίες του παρελθόντος που προσέλκυαν τους εργαζόμενους στα συνδικάτα, ούτε σε ένα ιδεολογικοπολιτικό κλίμα που καθιστούσε κατά κάποιον τρόπο αυτονόητη υποχρέωση τη συμμετοχή σε ένα θεσμό συλλογικής έκφρασης και εκπροσώπησης όπως αυτά. Υπό τις συνθήκες αυτές οδηγείται σε μια κρίση προσανατολισμού και σε αποσταθεροποίηση, καθώς τώρα έρχονται στην επιφάνεια ενδογενείς αδυναμίες και προβλήματα που στενεύουν τα περιθώρια χειρισμών και κινήσεων των συνδικάτων, όπως: η παραμέληση του ζητήματος της διατήρησης μιας ισχυρής οργανωτικής δύναμης, η απόσταση μεταξύ ηγεσίας και βάσης, η δυσκολία προσέλκυσης νέων στρωμάτων και κατηγοριών των εργαζομένων, η χαλάρωση της αλληλεγγύης και η αυτονόμηση επιμέρους ισχυρών συνδικαλιστικών ομάδων κλπ. Η σημερινή κρίση του συν-

δικαλιστικού κινήματος δεν είναι παρά το αποτέλεσμα της αποσταθεροποίησης αυτής, καθώς και των δυσκολιών που υπάρχουν στο συνδικαλιστικό χώρο -λόγω της προηγούμενης εμπειρίας και των αντιλήψεων, νοοτροπιών και ενδοοργανωτικών συμφερόντων που είχαν παγιωθεί- να γίνει αντιληπτή η σημασία των συντελούμενων αλλαγών και να επιχειρηθούν οι ριζικοί μετασχηματισμοί που αυτές απαιτούν μέσα στο ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα. Του γεγονότος, δηλαδή, ότι οι νέες εξωτερικές προκλήσεις και τα προβλήματα που αυτές δημιουργούν στα συνδικάτα, εξακολουθούν σε ένα μεγάλο βαθμό να θεωρούνται και να αντιμετωπίζονται υπό το πρίσμα όρων που δεν υπάρχουν πια.

Από τη στιγμή που η κοινωνική ανάγκη για την ύπαρξη συλλογικών οργανώσεων των εργαζομένων παραμένει και σήμερα ισχυρή, και μάλιστα περισσότερο επιτακτική από όσο άλλοτε, το ερώτημα αν έχουν μέλλον τα συνδικάτα δεν αφορά τόσο το μέλλον της οργανωμένης εργασίας εν γένει, όσο την ικανότητα του σημερινού συνδικαλιστικού κινήματος να ανταποκριθεί στην ανάγκη αυτή, να συνεχίσει να αποτελεί την έκφραση της. Παραπέμπει στο ζήτημα των υποκειμενικών προϋποθέσεων υπό τις οποίες σήμερα τα συνδικάτα θα μπορούσαν να παρακινήσουν και πάλι ευρύτερα τμήματα του κόσμου της εργασίας να συμμετέχουν σε αυτά και να αναπτύξουν εκ νέου τη θέληση τους για δράση, να αξιοποιήσουν, δηλαδή, τις αντιφάσεις της κατάστασης πραγμάτων που διαμορφώνεται σήμερα, να διευκολύνουν την ανάδειξη των αντίθετων τάσεων που ενυπάρχουν σε αυτήν και να κινητοποιήσουν αντίροπες δυνάμεις, επιδιώκοντας την οικοδόμηση μιας νέας αλληλεγγύης και συλλογικότητας του κόσμου της εργασίας. Σε ένα περιβάλλον στο οποίο τα συνδικάτα δεν μπορούν να προσβλέπουν πια σε μια ισχυρή διαπραγματευτική θέση και στην επιτυχία χωρίς να στηριχθούν στις δικές τους δυνάμεις, το ερώτημα για το μέλλον τους δεν μπορεί να διαχωριστεί από αυτό για τους αναγκαίους μετασχηματισμούς στο εσωτερικό τους, τις προσαρμογές, τις αλλαγές ή και τις ρήξεις με το

παρελθόν, που θα τους δώσουν τη δυνατότητα να αντιμετωπίσουν με σύγχρονο τρόπο τις εξωτερικές προκλήσεις, να αντιπαλέψουν, με άλλα λόγια, αποτελεσματικά τις συνθήκες που οδηγούν στην απογοήτευση, την αδιαφορία ή το φόβο των εργαζομένων. Οι προϋποθέσεις και οι μετασχηματισμοί αυτοί είναι φανερό πως αναφέρονται στους βασικούς προσανατολισμούς της συνδικαλιστικής στρατηγικής, της πολιτικής εκπροσώπησης συμφερόντων και της οργανωτικής πολιτικής, ότι έχουν να κάνουν με τα περιεχόμενα και τις κοινωνικές μορφές της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, και ότι στο πλαίσιο αυτό απαντήσεις του τύπου περισσότερο «εξατομικευμένες υπηρεσίες προς τα μέλη», καλύτερο συνδικαλιστικό «μάρκετινγκ» κλπ., δεν έχουν παρά περιθωριακή σημασία[191].

Στις τελευταίες σελίδες της μελέτης αυτής συνοψίζονται ορισμένες σκέψεις για την κατεύθυνση προς την οποία θα μπορούσε, σύμφωνα με τις αναλύσεις που προηγήθηκαν, να κινηθεί μια μεταρρύθμιση του συνδικαλιστικού κινήματος και να αναζητηθούν οι μελλοντικές του προοπτικές.

Τα συνδικάτα, στον ευρωπαϊκό τουλάχιστον χώρο, είχαν από τη δημιουργία τους πάντοτε ένα διπλό ρόλο: Ήταν δύναμη της αγοράς εργασίας, με στόχο την υπεράσπιση των άμεσων υλικών συμφερόντων των εργαζομένων και, ταυτόχρονα, κοινωνικοπολιτική δύναμη αμφισβήτησης, που έθετε ευρύτερους στόχους κοινωνικής χειραφέτησης, «αντίπαλη δύναμη» που αντιπαρέθετε τις δικές της αξίες της αλληλεγγύης, της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ισότητας στην ανταγωνιστική λογική της αγοράς και των κοινωνικών σχέσεων που απέρρεαν από αυτή. Στην ιστορική τους διαδρομή και ανάλογα με τις γενικότερες συνθήκες υπερίσχυσε άλλοτε η μία και άλλοτε η άλλη λειτουργία τους. Η λειτουργία τους ως αντίπαλης κοινωνικοπολιτικής δύναμης υποχώρησε και

191. Πρβλ. Klönne A., 1999.

περιήλθε σταδιακά σε λανθάνουσα κατάσταση στη διάρκεια του 20ου αιώνα, και ιδιαίτερα μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν οι συνέπειες του πολέμου, η οργανωτική ισχύς και η δυναμική του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και η οικονομική άνθηση, οδήγησαν στο μεταπολεμικό σοσιαλδημοκρατικό συμβόλαιο, στο πλαίσιο του οποίου το κράτος εγγυήθηκε σε ένα μεγάλο βαθμό τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα όλων των πολιτών, ενώ τα συνδικάτα εδραιώθηκαν στο θεσμικό σύστημα που διαμορφώθηκε, και, έχοντας τη δυνατότητα μέσα από τη θέση τους στο σύστημα αυτό να εκπληρώνουν επιτυχώς το πρωταρχικό έργο τους της προώθησης των άμεσων υλικών συμφερόντων των εργαζομένων, λειτούργησαν περισσότερο ως δύναμη της αγοράς εργασίας και ως «παράγοντας τάξης και σταθερότητας». Καθώς, ωστόσο, υπό τις σημερινές συνθήκες που περιγράψαμε, ο στόχος της συνεχούς βελτίωσης της οικονομικής θέσης των εργαζομένων δεν είναι πλέον υλοποιήσιμος, ο περιορισμός των συνδικάτων στον οικονομικό τους ρόλο δεν μπορεί να διασφαλίσει τις επιτυχίες και την επιβίωση τους. Από τη μια, η εγκατάλειψη από την πλευρά της εργοδοσίας του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου, η υιοθέτηση σε μακροοικονομικό επίπεδο των πολιτικών της προσφοράς και η πολιτική αμφισβήτηση και υποβάθμιση της σημασίας της θεσμικής παρουσίας των συνδικάτων, και από την άλλη, οι πολιτικές απορύθμισης και οι επιχειρηματικές στρατηγικές κατακερματισμού των συμφερόντων και εξατομίκευσης των εργαζομένων, που καθιστούν δύσκολη την επιτυχία των αγώνων στο επίπεδο του χώρου της εργασίας και διαμορφώνουν ένα πλαίσιο εντός του οποίου τα συνδικάτα δεν μπορούν να δώσουν αποτελεσματικές απαντήσεις σε πολλά προβλήματα της αγοράς εργασίας (π.χ. ανεργία, ευέλικτες μορφές απασχόλησης), έχουν υπονομεύσει το ρόλο τους αυτόν, μειώνοντας την αξιοπιστία τους στα μάτια των εργαζομένων και την ακτινοβολία τους στην κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό το συνδικαλιστικό κίνημα, για να διασφαλίσει την

επιβίωση του, είναι υποχρεωμένο να επανεξετάσει τους στρατηγικούς προσανατολισμούς του στην κατεύθυνση της επανασύνδεσης των καθημερινών οικονομικών αγώνων, της συνδικαλιστικής πράξης γενικότερα, με τον αγώνα για την αλλαγή των «κανόνων του παιχνιδιού», με την ανατροπή του υπάρχοντος οικονομικού, πολιτικού και ιδεολογικού συσχετισμού δυνάμεων. Να τους επανασυνδέσει, δηλαδή, με μια εναλλακτική κοινωνική πρόταση, που δεν μπορεί, όμως, ούτε να παραπέμπει σε ένα αφηρημένο σχέδιο, χωρίς βάση στη σημερινή πραγματικότητα, ούτε να συνδέεται με αποτυχημένες και καταδικασμένες στη συνείδηση του κόσμου αντιλήψεις και πρακτικές. Αντίθετα, θα πρέπει να συνδέεται με ένα μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα για την αλλαγή του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας της κοινωνίας το οποίο θα μπορεί να στηριχθεί και να κινητοποιήσει υπαρκτές σήμερα κοινωνικές δυνάμεις. Οφείλει, λοιπόν, μαζί με τον αγώνα για τα καθημερινά εργασιακά και οικονομικά προβλήματα των εργαζομένων, να δώσει πάλι, με όρους αυτονομίας απέναντι στο κράτος και τα κόμματα, και τον πολιτικό αγώνα για τα γενικότερα συμφέροντα και δικαιώματα του κόσμου της εργασίας, αντιπαλεύοντας (μέσα και στο χώρο των συνδικάτων) την κυρίαρχη ιδεολογία, που υποβάλει στους ανθρώπους την αντίληψη ότι όλα τα σημαντικά ζητήματα βρίσκονται εκτός των ορίων των δικών τους αποφάσεων και της δικής τους δράσης, και ότι οι πολιτικές της προσαρμογής στη νεοφιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση, της απορύθμισης και της ιδιωτικοποίησης είναι οι μόνες ρεαλιστικές και χωρίς εναλλακτική λύση. Αυτό σημαίνει ότι το συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει να απομακρυνθεί από τον παραδοσιακό καταμερισμό εργασίας ανάμεσα στο κόμμα και το συνδικάτο, να αποκαταστήσει μια μεγαλύτερη επαφή με την υπόλοιπη κοινωνία, να ξαναζωντανέψει στο εσωτερικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης τον ιδεολογικό και πολιτικό προβληματισμό και το σχετικό παιδαγωγικό της έργο, και να δώσει τη μάχη για έννοιες που σήμερα, υπό την επίδραση της κυρίαρχης ιδεολογίας, αλλοιώνονται, διαστρεβλώ-

νονται ή καθίσταται κενές περιεχομένου, και χρησιμοποιούνται με τρόπο που δημιουργεί συγχύσεις και οδηγεί στον αποπροσανατολισμό. Να αντιπαρατεθεί, δηλαδή, σε ένα λόγο που ταυτίζει τη «μεταρρύθμιση» και τον «εκσυγχρονισμό» με την κατάργηση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, με την απορύθμιση και την κατεδάφιση του κοινωνικού κράτους, και να ξανακερδίσει το ουσιαστικό χειραφετητικό περιεχόμενο των αλληλοεξαρτώμενων εννοιών της ελευθερίας, της αλληλεγγύης, της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, που σήμερα αποσυνδέονται μεταξύ τους και ερμηνεύονται εκ νέου, λαμβάνοντας τη σημασία είτε του ελεύθερου ανταγωνισμού των ατόμων στην αγορά εργασίας και της «απελευθέρωσης» από κάθε είδους κανονιστικές δεσμεύσεις, είτε της φιλανθρωπίας και της ελεημοσύνης, είτε μια αφηρημένης ισότητας ευκαιριών. Με άλλα λόγια τα συνδικάτα θα πρέπει, για να χρησιμοποιήσουμε τη διατύπωση του *Richard Hyman*, να δώσουν τη «μάχη των ιδεών», να τολμήσουν να συζητήσουν και πάλι για κοινωνικά οράματα και για κοινωνικές αξίες που έχουν την υλική αναφορά τους στη μισθωτή εργασία, και να αγωνιστούν, μέσα σε αναμφισβήτητα ιδιαίτερα αντιφατικά πλαίσια, για τα περιεχόμενα και τη σημασία των αξιών αυτών. Να διαμορφώσουν έτσι ένα πρόγραμμα, το οποίο θα δίνει τη δυνατότητα τόσο για την αναγκαία στην εποχή μας εντονότερη διεθνοποίηση τους -πέρα από τη λογική ενός κορπορατισμού, στενότερων ή ευρύτερων, επιμέρους χώρων οικονομικής δραστηριότητας (*Standortkorporatismus*)-, όσο και για τη συνεργασία τους με άλλες κοινωνικές δυνάμεις και κινήματα, που επίσης συνειδητοποιούν ότι οι ακολουθούμενες σήμερα πολιτικές οδηγούν στην υπονόμευση θεμελιωδών όρων της κοινωνικής ζωής, ενώ ταυτόχρονα προκαλούν οικολογικές καταστροφές που θέτουν σε κίνδυνο την ίδια την ύπαρξη της ανθρώπινης ζωής σε πλανητικό επίπεδο.

Μια τέτοια προσπάθεια των συνδικάτων να στηριχθούν και πάλι στις δικές τους δυνάμεις και τις δικές τους κοινωνικές αξίες, να

αντιπαρατάξουν στις σημερινές τάσεις της «παγκοσμιοποίησης» και της εξατομίκευσης την οργάνωση της αλληλεγγύης και της συλλογικότητας του κόσμου της εργασίας, και να αποκτήσουν οι αγώνες τους και πάλι την ηθική και κριτική τους διάσταση, απαιτεί από αυτά και ένα αντίστοιχο προσανατολισμό της πολιτικής εκπροσώπησης συμφερόντων και της οργανωτικής τους πολιτικής. Ούτε μια πολιτική συμφερόντων η οποία στηρίζεται και προωθεί προδιαμορφωμένα σε κλαδικούς ή επιχειρησιακούς χώρους επιμέρους επαγγελματικά συμφέροντα, ούτε μια οργανωτική πολιτική η οποία οδηγεί στην οργάνωση της αλληλεγγύης μικρών επιμέρους ομάδων και στην αναπαραγωγή στο εσωτερικό των συνδικάτων των διαιρέσεων και των ανισοτήτων της αγοράς εργασίας, ή διαμορφώνει λειτουργίες που δεν δίνουν στα μέλη τη δυνατότητα να συμμετέχουν ενεργά στις ενδοσυνδικαλιστικές διεργασίες και στη λήψη των αποφάσεων, είναι δυνατόν να πείσει, να κινητοποιήσει και να προσελκύσει διευρυνόμενα και πάλι σήμερα τμήματα του κόσμου της εργασίας τα οποία, αντίθετα στις τάσεις απάθειας και εξατομίκευσης, βιώνουν και αντιλαμβάνονται όλο και περισσότερο την ανάγκη να τεθούν κοινωνικοί φραγμοί στην ασυδοσία της αγοράς και του κεφαλαίου, και τα οποία αναζητούν πρόσβαση σε συλλογικές μορφές έκφρασης και δράσης.

Υπό το πρίσμα αυτό, βασικά στοιχεία μιας συνδικαλιστικής πολιτικής εκπροσώπησης συμφερόντων που είναι προσανατολισμένη στο γενικότερο κοινωνικοπολιτικό ρόλο των συνδικάτων, στις κοινωνικές αξίες της παράδοσης του εργατικού κινήματος και στην εκπροσώπηση των συμφερόντων όλων των εργαζομένων, της εργασίας γενικά, θα πρέπει στις σημερινές συνθήκες να θεωρηθούν:

1. *Η εντονότερη διαμορφωτική λειτουργία των συνδικάτων στη συγκρότηση των προς εκπροσώπηση συμφερόντων*, με την έννοια του παρεμβατικού ρόλου της οργάνωσης, προκειμένου να επανακαθορισθούν συμφέροντα που σχηματίζονται αρχικά

σε επιμέρους χώρους και να αρθούν διαφορές και αντιθέσεις που προκύπτουν από το γεγονός αυτό. Η αποφυγή μιας συντεχνιακής άρθρωσης των εκπροσωπούμενων από τα συνδικάτα συμφερόντων προϋποθέτει την κατανόηση τους ως αποτέλεσμα, ως επακόλουθο, ενδοοργανωτικών διαδικασιών, κατά τις οποίες συνεκτιμώνται, διαμεσολαβούνται και συντίθενται σε ενιαίο πρόγραμμα και κοινούς στόχους διαφορετικές θέσεις συμφερόντων, διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες των επιμέρους συνδικαλιστικών ομάδων. Πολύ περισσότερο όταν, σήμερα, η ουσιώδης κοινότητα των συμφερόντων όλων των εργαζομένων είναι πολύ λιγότερο προφανής από ότι ήταν στο παρελθόν, και όταν δεν είναι πλέον δυνατή η αναγωγή των συμφερόντων μιας ισχυρής ομάδας, με σχετικά ομοιογενείς όρους και συνθήκες απασχόλησης, σε γενικό συμφέρον της εργατικής τάξης.

2. *Μια διευρυμένη αντίληψη της έννοιας του συμφέροντος*, που δεν περιορίζεται μόνο στο πεδίο της παραγωγής και της εργασιακής διαδικασίας, αλλά επεκτείνεται και σε συμφέροντα που αναφέρονται στις συνθήκες κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ένα μεγαλύτερο άνοιγμα της συνδικαλιστικής πολιτικής σε ζητήματα πέραν του μισθού, των συνθηκών εργασίας κλπ., όπως είναι οι συνθήκες κατοικίας και η ποιότητα ζωής στις περιοχές κατοικίας, ο ελεύθερος χρόνος και η δημοσιότητα που διαμορφώνουν τα ιδιωτικά μέσα μαζικής ενημέρωσης, τα προβλήματα της εκπαίδευσης και της υγείας και οι τάσεις ιδιωτικοποίησης τους, τα προβλήματα της ειρήνης και της καταστροφής του φυσικού περιβάλλοντος κλπ. Η συνδικαλιστική πολιτική θα πρέπει να λάβει υπόψη ότι σήμερα τα συμφέροντα και οι αντιλήψεις του κόσμου της εργασίας για αυτά διαμορφώνονται σε ένα μεγάλο βαθμό και εκτός της εργασιακής του κατάστασης, αλλά και ότι για ένα τμήμα των εργαζομένων -για το νέο τύπο εργαζόμενου που επιχειρείται σήμερα να επιβληθεί, τον λεγόμενο «απασχολήσιμο» ή τον

«εργαζόμενο-επιχειρηματία της εργασιακής του δύναμης»-, ολόκληρη η ζωή γίνεται, όπως έχουμε δει, αντικείμενο των αναγκών και των απαιτήσεων των επιχειρήσεων[192].

3. *Η αναγνώριση της συνθετότητας και της αντιφατικότητας της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας*. Του γεγονότος, δηλαδή, ότι σήμερα προωθείται και διαμορφώνεται μια εργασιακή πραγματικότητα στην οποία συνυπάρχουν διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις, πολλοί και διαφορετικοί τρόποι οργάνωσης της εργασίας και ποικίλες μορφές απασχόλησης, και ότι η αμφισβήτηση, από την πλευρά της εργοδοσίας, της «κανονικής σχέσης εργασίας», που συνδέεται με τη διάβρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, βρίσκει έρεισμα και σε υπαρκτές ανάγκες, μικρότερων ή μεγαλύτερων, ομάδων και κατηγοριών των εργαζομένων. Συνέπεια της κατάστασης αυτής είναι η εντονότερη διαφοροποίηση των θέσεων συμφερόντων και η αύξηση των ανισοτήτων στο εσωτερικό του κόσμου της εργασίας, αλλά και αντιφατικές υποκειμενικές αντιλήψεις των συμφερόντων (ανάμεσα π.χ. στη μεγαλύτερη ελευθερία και τη μεγαλύτερη ανασφάλεια, ανάμεσα στη μεγαλύτερη αυτονομία στην εργασία και τις υπέρμετρες ευθύνες ή την απώλεια του ελεύθερου χρόνου και της ιδιωτικής ζωής, ανάμεσα στις μεγαλύτερες δυνατότητες και τους μεγαλύτερους κινδύνους). Υπό τις συνθήκες αυτές δεν αρκεί η καταγγελία των πολιτικών απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των εργοδοτικών στρατηγικών που οδηγούν στην υπονόμευση της εργασιακής ασφάλειας και υποσκάπτουν τις κατακτήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος, ενώ, ταυτόχρονα, είναι αδιέξοδη μια συνδικαλιστική πολιτική η οποία επιδιώκει να στηριχθεί

192. «Αν ολόκληρη η ζωή γίνεται αντικείμενο χρησιμοποίησης της εργασιακής δύναμης από την πλευρά της επιχείρηση, τότε πρέπει να γίνει πάλι και ολόκληρη η ζωή αντικείμενο της συλλογικής εκπροσώπησης συμφερόντων» (Pongratz H., Voß G., 1998).

στην ομοιογενοποίηση των συνθηκών εργασίας και ζωής, και η οποία έχει ως μόνο σημείο αναφοράς ένα μοντέλο εργασίας που συνδέεται με την κλασική βιομηχανική απασχόληση. Μια τέτοια πολιτική αναφέρεται εκ των πραγμάτων στα συμφέροντα ενός κεντρικού πυρήνα εργαζομένων, αγνοώντας την ιδιαιτερότητα των αναγκών και των προβλημάτων συνεχώς διευρυνόμενων ομάδων και κατηγοριών του κόσμου της εργασίας, που είτε παρά τη θέληση τους, είτε από δική τους «επιθυμία», αποκλείονται ή βρίσκονται πέρα από το κλασικό αυτό μοντέλο εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο δυσχεραίνεται η κινητοποίηση και προσέλκυση δυνάμεων από τις οποίες εξαρτώνται οι μελλοντικές προοπτικές των συνδικάτων, η δυνατότητα τους να επανασυγκροτήσουν μια ισχυρή οργανωμένη βάση και να προβάλουν αποτελεσματικές αντιστάσεις στη σημερινή επιθετική πολιτική του κεφαλαίου, όπως είναι από τη μία μεριά, τα διάφορα στρώματα των υπαλλήλων, και ιδιαίτερα τα νέα δυναμικά στρώματά τους, και, από την άλλη, οι ομάδες των υποαπασχολούμενων, των ευκαιριακά απασχολούμενων, των άνεργων, των φαινομενικά αυτοαπασχολούμενων κλπ., και, μαζί, οι γυναίκες, οι νέοι και οι νόμιμοι ή παράνομοι μετανάστες που κυρίως περιλαμβάνονται στις ομάδες αυτές. Το συνδικαλιστικό κίνημα δεν μπορεί να διασφαλίσει τις ιστορικές κατακτήσεις του υπερασπίζοντας τη συντήρηση ή επαναφορά μιας ποικιλοτρόπως αμφισβητούμενης εργασιακής πραγματικότητας, εξιδανικεύοντας, δηλαδή, ένα μοντέλο απασχόλησης που στην πραγματικότητα απέκλειε από αυτήν μεγάλες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, όπως και μια συγκεκριμένη μορφή μισθωτής εργασίας, που αν και αναμφισβήτητα υπήρξε η προϋπόθεση και η βάση πάνω στην οποία στηρίχθηκαν διευρυμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, δεν έπαυσε να αποτελεί μια ακραία εξουσιαστική, αλλοτριωτική και μονότονη μορφή εργασίας, η οποία πολύ περισσότερο σήμερα δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες και

τις προσδοκίες πολλών εργαζομένων. Αν η αμφισβήτηση της εργασιακής αυτής πραγματικότητας συντελείται στις μέρες μας με τους όρους του κεφαλαίου και εξυπηρετεί τους δικούς του στόχους για μείωση του κόστους εργασίας, για εντατικοποίηση της εργασίας, για την αποδέσμευση του από γενικές ρυθμίσεις και συλλογικές δεσμεύσεις, για τη διάσπαση των εργαζομένων και την αποδυνάμωση της οργανωμένης εργασίας, το ζητούμενο από την πλευρά της τελευταίας δεν μπορεί να είναι παρά η αναζήτηση και προώθηση εναλλακτικών λύσεων, οι οποίες θα στοχεύουν στην αξιοποίηση του σημερινού επιπέδου ανάπτυξης προς όφελος και της εργασίας. Λύσεις κατά συνέπεια οι οποίες θα πρέπει να αποκρούουν τόσο το νεοφιλελεύθερο πρόγραμμα, που επιδιώκει την υποβάθμιση της εργασίας, υπάγει τα κοινωνικά δικαιώματα στη δικαιοδοσία της αγοράς και αδιαφορεί για την ανεργία, όσο και τις στρατηγικές για τον εργαζόμενο ως «απασχολήσιμου», της προσφοράς σε όλους «ίσων ευκαιριών» στην απασχόληση, της θεσμικής κατοχύρωσης και γενίκευσης της φθηνής και ευκαιριακής εργασίας («ευελιξία με ασφάλεια» - «flexicurity»), του «τρίτου τομέα» για την απασχόληση κλπ., που στην πραγματικότητα παρακάμπτουν το ζήτημα της αξιοπρεπούς εργασίας και της αξιοπρεπούς ζωής, το ζήτημα της εγγύησης του δικαιώματος όλων σε μια καλή εργασία, και συνδέονται με την ιδέα της ανάπτυξης μιας δεύτερης οικονομίας της φτώχειας και της ελεημοσύνης, επιδιώκοντας να καταστήσουν ανεκτές και να νομιμοποιήσουν τις κυρίαρχες οικονομικές πολιτικές. Τα συνδικάτα δεν μπορούν παρά να αποβλέπουν σε πολιτικές που θα εγγυώνται τα κοινωνικά δικαιώματα, θα καθιερώνουν standards αξιοπρεπούς εργασίας και διαβίωσης ανεξάρτητα από τη λειτουργία της αγοράς, και να διεκδικούν, κατά το δυνατόν μέσα στο πλαίσιο των υπαρκτών σήμερα κοινωνικών σχέσεων, μια μεγαλύτερη εργασιακή ελευθερία, αυτονομία και ασφάλεια για όλους τους εργαζόμενους, που θα ανταποκρίνεται και στις δικές τους ανάγκες και επιθυμίες.

4. Σε συνάρτηση με τα παραπάνω, ο εντονότερος *προσανατολισμός στα γενικά συμφέροντα της εργασίας*, που μπορούν να αποτελέσουν σήμερα σημείο στήριξης και αναφοράς για την οικοδόμηση μιας νέας συλλογικότητας και αλληλεγγύης όλου του κόσμου της εργασίας, και να συσπειρώσουν γύρω από τα συνδικάτα ευρύτερες κοινωνικές δυνάμεις. Μπορεί οι μεταβολές οι οποίες συντελούνται να έχουν αλλάξει τη σύνθεση της μισθωτής απασχόλησης, να δημιουργούν περισσότερο έντονες από ότι στο παρελθόν επαγγελματικές και κοινωνικές διαφοροποιήσεις των εργαζομένων, να οξύνουν τον ανταγωνισμό και να οδηγούν στην ανάπτυξη ατομικών στρατηγικών στο επίπεδο του χώρου εργασίας, όπου πλέον είναι δύσκολη η συνδικαλιστική δράση και οι εργαζόμενοι δεν τολμούν να αντισταθούν, από την άλλη μεριά όμως συνενώνουν τον κόσμο της εργασίας σε ένα άλλο επίπεδο και πλαίσιο. Σε αυτό της υπεράσπισης του ιστορικά κατακτημένου επιπέδου κοινωνικής ευημερίας, της υπεράσπισης των κοινωνικών κατακτήσεων και δικαιωμάτων, της διεκδίκησης του δικαιώματος σε μια περισσότερο ανθρώπινη εργασία για όλους, της ανάγκης περιορισμού της εξουσίας των ισχυρών οικονομικών συμφερόντων και της αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου, της υπεράσπισης των ίδιων των δημοκρατικών δομών της κοινωνίας. Τα αιτήματα αυτά χωρίς να απομακρύνουν τα συνδικάτα από το αναγκαίο έργο τους στο επίπεδο της επιχείρησης -όπου και καλλιεργούν τη σχέση τους με την κοινωνική τους βάση και αντλούν μέλη- διευρύνουν τα περιθώρια κινήσεων και χειρισμών τους, δίνοντας τους τη δυνατότητα να απευθυνθούν σε όλες τις διαφορετικές ομάδες και κατηγορίες του κόσμου της εργασίας. Κεντρική σημασία σε μια διεκδικητική πολιτική που συνδέει τα δύο αυτά επίπεδα, έχει ο στόχος μιας νέας πλήρους απασχόλησης, η οποία δεν θα οδηγεί σε κοινωνικές υπαναχωρήσεις -σε μια επιβαλλόμενη από τα συμφέροντα των επιχειρήσεων και συνδεδεμένη με τη μείωση

της αμοιβής της εργασίας και την ανασφάλεια των εργαζομένων ευελιξία-, αλλά θα διέπεται από τη λογική του δικαιώματος του κάθε ανθρώπου σε μια αξιοπρεπή, ικανοποιητικά αμειβόμενη και κοινωνικά ασφαλισμένη, αναγνωρισμένη και χρήσιμη εργασία, και η οποία δεν μπορεί να στηρίζεται πλέον ούτε σε μια οικονομική ανάπτυξη που αγνοεί τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, ούτε να διαχωριστεί από τα ζητήματα ενός μεγαλύτερου εξανθρωπισμού της εργασίας και της ισότητας των δύο φύλων. Εργαλείο, έτσι, μιας τέτοιας νέας πλήρους απασχόλησης δεν μπορεί σήμερα παρά να είναι μια σημαντική και γενικευμένη μείωση του χρόνου εργασίας, που δεν θα συνοδεύεται από την επιδείνωση άλλων όρων (μείωση μισθών) και συνθηκών εργασίας (εντατικοποίηση της εργασίας). Το αίτημα αυτό, που ασφαλώς παραπέμπει στην αλλαγή των μακροοικονομικών πολιτικών, μπορεί να λειτουργήσει ενοποιητικά για όλες τις ομάδες του κόσμου της εργασίας, αν δεν ιδωθεί μόνο από τη σκοπιά της καταπολέμησης της ανεργίας, αλλά και μιας καλύτερης εργασίας και μιας καλύτερης σχέσης εργασίας και ζωής για όλους. Υπό το πρίσμα ωστόσο αυτό, πλήρης απασχόληση, μια εγγυημένη και κανονική εργασία για όλους, δεν μπορεί και πάλι να σημαίνει ότι δεν λαμβάνονται υπόψη -στο όνομα μιας εξισωτικής λογικής που χαρακτηρίζει συχνά τα συνδικάτα- ιδιαίτερες ανάγκες και επιθυμίες (π.χ. γυναικών, νέων κλπ.), ή επαγγελματικές και εργασιακές ιδιαιτερότητες: Ότι μπορεί, π.χ., να παραγνωρίζεται η ανάγκη εργαζομένων για μια περισσότερο ατομική διαμόρφωση του χρόνου εργασίας, η επιθυμία τους να επιδιώξουν εναλλακτικούς συνδυασμούς εργασίας, μόρφωσης, οικογενειακών και άλλων κοινωνικών δραστηριοτήτων, ή ότι πρέπει να επιδιώκεται η εφαρμογή, π.χ., τεϊλορικού τύπου ωραρίων και συνθηκών εργασίας σε επαγγέλματα και εργασίες (υψηλής ειδίκευσης παροχή υπηρεσιών, καλλιτεχνική δημιουργία, επιστημονική έρευνα κλπ.), των οποίων η αποτελεσματικότητα και η ποιότητα εξαρτάται περισσότερο από την υποκειμενική

δέσμευση και προθυμία των εργαζομένων. Σημαίνει όμως ρυθμίσεις που δεν θα επιτρέπουν οι υπαρκτές αυτές ανάγκες και ιδιαιτερότητες να αποτελούν, μαζί με την ανεργία, το πρόσχημα για μια γενική αμφισβήτηση κανονικοτήτων, δικαιωμάτων και κατακτήσεων, όπως συμβαίνει σήμερα.[193]

5. *Ο εντονότερος διεθνής προσανατολισμός.* Όχι μόνο γιατί, για παράδειγμα, η πλήρης και καλή απασχόληση απαιτεί σήμερα τον αγώνα για την αλλαγή της μακροοικονομικής πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και γιατί τα συνδικάτα δεν έχουν άλλη δυνατότητα να αντιμετωπίσουν τους γενικότερους κινδύνους που συνεπάγεται για την εργασία η σημερινή εντονότερη διεθνοποίηση του κεφαλαίου, η «παγκοσμιοποίηση» που επιβάλουν οι δυνάμεις της αγοράς, από το να αντιπαρατάξουν σε αυτήν την εντονότερη δική τους διεθνοποίηση, τη διεθνή αλληλεγγύη των εργαζομένων. Χωρίς αυτό να σημαίνει ότι εγκαταλείπουν το εθνικό πλαίσιο ως το πρωταρχικό πεδίο δράσης τους -πλαίσιο εντός του οποίου μπορούν και πρέπει, αξιοποιώντας όλα τα υπαρκτά πολιτικά περιθώρια, να ασκούν την πίεση τους ενάντια στη μορφή αυτή της παγκοσμιοποίησης, και τις αντιλήψεις και τις πολιτικές που την προωθούν-, χρειάζεται σήμερα, για να ενισχύσουν ακριβώς την αποτελεσματικότητα της δράσης τους αυτής, να συνεργαστούν περισσότερο αποφασιστικά, συντονίζοντας και συμπαρατάσσοντας τις δυνάμεις τους και σε υπερεθνικά πλαίσια. Με την έννοια αυτή, η ανάγκη μιας εντονότερης διεθνοποίησης των ευρωπαϊκών συνδικάτων δεν πρέπει να κατανοείται ως προσπάθεια μιας μεγαλύτερης αλληλεγγύης των εργαζομένων στον ευρωπαϊκό μόνο χώρο, προκειμένου να

193. Για τις δυνατότητες, τις προϋποθέσεις και τα χαρακτηριστικά που θα έπρεπε να έχει μια νέα πλήρης απασχόληση βλ. αναλυτικά Brie A., 2002, καθώς και τα άρθρα που περιλαμβάνονται στον τόμο: Διακήρυξη Οικονομολόγων Για την Άρνηση Της Μονόδρομης Σκέψης, (1998), *Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση,* Αθήνα.

απεμπλακούν, όπως προτείνεται από διάφορες πλευρές, από τη λογική ενός κορπορατισμού του εθνικού χώρου, ο οποίος στρέφεται ενάντια στον εξωτερικό ανταγωνισμό και εξυπηρετεί τα «κοινά», στο πλαίσιο μιας ανταγωνιστικής εθνικής οικονομίας, συμφέροντα των εργοδοτών και των εργαζομένων. Όσο απαραίτητη και αν καθιστά η πραγματικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης την αλληλεγγύη των εργαζομένων στο ευρωπαϊκό επίπεδο, ο περιορισμός της σε αυτό μόνο το πλαίσιο, θα μπορούσε να οδηγήσει σε έναν κορπορατισμό σε ευρωπαϊκό αυτή τη φορά επίπεδο, στο σχηματισμό, δηλαδή, ενός μετώπου εργοδοτών και εργαζομένων του ευρωπαϊκού χώρου οικονομικής δραστηριότητας, που θα ανταγωνίζεται άλλους χώρους, με θύματα, κατά κύριο λόγο, τους εργαζόμενους των φτωχών χωρών του λεγόμενου Τρίτου Κόσμου. Η συμμετοχή των συνδικάτων, και ιδιαίτερα των συνδικάτων των αναπτυγμένων χωρών, σε αυτό το παιχνίδι του παγκόσμιου ανταγωνισμού, δεν αντιβαίνει μόνο τις αρχές και τις αξίες του εργατικού συνδικαλισμού, υπονομεύοντας την ηθική του διάσταση, αλλά αποβαίνει, παρά τα πρόσκαιρα οφέλη μειοψηφικών ομάδων, και σε βάρος των συμφερόντων των μελών τους, καθώς οξύνει την πίεση που ασκεί το κεφάλαιο στην εργασία όχι μόνο στις χώρες με χαμηλούς, αλλά και σε αυτές με υψηλούς μισθούς[194]. Για το συνδικαλιστικό κίνημα διεθνοποίηση δεν μπορεί να σημαίνει παρά την προσπάθεια

194. «Όταν τα συνδικάτα από τις χώρες υψηλού μισθού ενδιαφέρονται για τη σταδιακή αύξηση των εισοδημάτων, την ανάπτυξη των κοινωνικών standards και των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στις χώρες χαμηλού μισθού, τότε εξυπηρετούν και τα δικά τους μέλη, γιατί με αυτόν τον τρόπο συγκρατούν την πτωτική πορεία από την οποία πηγάζει η πίεση του παγκόσμιου ανταγωνισμού. Και όταν τα συνδικάτα στην Ευρώπη ή στις ΗΠΑ παραιτούνται τα ίδια από τις αυξήσεις των μισθών ή τα standards, αυτό δεν βοηθάει καθόλου τους συναδέλφους τους των συνδικάτων της Βραζιλίας ή της Νότιας Αφρικής, γιατί αυτά τότε υφίστανται, αντίθετα, μια ακόμα μεγαλύτερη πίεση μειώσεων, για να διατηρήσουν το πλεονέκτημα του δικού τους χώρου οικονομικής δραστηριότητας, που είναι το χαμηλό κόστος εργασίας» (Kurz-Scherf I., Zeuner B., 2001).

περιορισμού του ανταγωνισμού των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο και τον αγώνα για την οικοδόμηση της ευρύτερης δυνατής διεθνούς αλληλεγγύης τους.

Οι προσανατολισμοί που περιγράψαμε σημαίνουν όμως και την ανάγκη ριζικών μεταρρυθμίσεων στο επίπεδο των οργανωτικών δομών και των εσωτερικών λειτουργιών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς αυτές αποτελούν, όπως έχουμε δει, συγκροτησιακό στοιχείο της συνδικαλιστικής πολιτικής. Στο πλαίσιο λοιπόν των παραπάνω προβληματισμών οι μεταρρυθμίσεις αυτές θα έπρεπε να τείνουν:

1. *Στην ενίσχυση του ενιαίου χαρακτήρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης.* Η ύπαρξη διαφορετικών αυτοτελών οργανωτικών επιπέδων και επιμέρους αυτοτελών οργανωτικών σχημάτων, που εκ των πραγμάτων αποδυναμώνουν τη σημασία και το ρόλο της κορυφαίας κεντρικής οργάνωσης (π.χ., συνομοσπονδίας), περιχαρακώνουν τις διάφορες ομάδες των εργαζομένων και τείνουν σε μια συντεχνιακή άρθρωση των συμφερόντων μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα, δεν συμβαδίζει με τη σημερινή ανάγκη μιας διευρυμένης αντίληψης για τα εκπροσωπούμενα από τα συνδικάτα συμφέροντα, όπως και με την προσπάθεια ανάδειξης των καθολικών συμφερόντων της εργασίας. Δυσκολεύει επιπλέον τα συνδικάτα να ανταποκριθούν σε μια σειρά νέα δεδομένα που διαμορφώνουν οι αλλαγές στο οικονομικό πεδίο -στην αυξανόμενη κλαδική και επιχειρησιακή ρευστότητα, στην εξάπλωση των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, στο σταθερά υψηλό αριθμό των ανέργων, στη μεγαλύτερη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού μεταξύ επαγγελμάτων, κλάδων και εργοδοτών, στη διεύρυνση των χώρων απασχόλησης που βρίσκονται εκτός σταθερών κλαδικών ή επιχειρησιακών δομών κλπ.-, τα οποία και θέτουν υπό αμφισβήτηση τη βιομηχανική αρχή συνδικαλιστικής οργάνωσης ως ασφαλές και σταθερό κριτήριο οργανωτικής οριοθέτησης. Στο πλαίσιο των δεδομένων αυτών,

και της ανάγκης να λειτουργήσει σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα περισσότερο ως γενικότερη κοινωνικοπολιτική δύναμη, η οργανωτική πολιτική χρειάζεται να αναζητήσει λύσεις στην κατεύθυνση της υπέρβασης των κλαδικών, επαγγελματικών κλπ. στεγανών, της εξασθένησης της αυτοτέλειας των διαφόρων οργανωτικών επιπέδων και των επιμέρους οργανώσεων, και της ισχυροποίησης του ρόλου της κορυφαίας κεντρικής οργάνωσης. Στην κατεύθυνση αυτή θα πρέπει να τεθεί το ζήτημα της μεταφοράς αρμοδιοτήτων και πόρων από τις επιμέρους οργανώσεις στην κορυφαία οργάνωση, αλλά και η προοπτική της ύπαρξης ενός μόνο οργανωτικού επιπέδου και μιας ενιαίας οργάνωσης φυσικών μελών σε εθνικό επίπεδο, στο πλαίσιο της οποίας η δύναμη των ισχυρών συνδικαλιστικών ομάδων θα αντιστάθμιζε την αδυναμία των ασθενέστερων, και η οποία θα μπορούσε να εξασφαλίσει την επιβεβλημένη παρουσία του συνδικάτου σε όλους τους χώρους, τις ενότητες και τις μορφές που το κεφάλαιο οργανώνει σήμερα την εργασία, με τη δημιουργία αντίστοιχων παραρτημάτων της.

2. *Στην ανάπτυξη νέων μορφών οργάνωσης.* Υπό την προϋπόθεση της εξασθένησης της αυτοτέλειας των επιμέρους οργανωτικών σχημάτων, και ακόμα περισσότερο υπό την προοπτική μιας ενιαίας οργάνωσης, η ανάπτυξη διαφορετικών και εναλλακτικών οργανωτικών μορφών, μπορεί να μη σηματοδοτεί έναν περαιτέρω κατακερματισμό των συνδικαλιστικών δυνάμεων και μια ενίσχυση της συντεχνιακής άρθρωσης των συμφερόντων. Αντίθετα, θα επέτρεπε οργανωτική ευελιξία και θα διευκόλυνε την ενσωμάτωση στο συνδικαλιστικό κίνημα ομάδων και κατηγοριών του κόσμου της εργασίας που σήμερα παραμένουν μακριά από αυτό είτε γιατί δεν τους καλύπτουν οι υπάρχουσες οργανωτικές δομές, είτε γιατί δεν θεωρούν ότι μπορούν να εκφραστούν τα συμφέροντά τους μέσα από αυτές. Σε αυτό το πλαίσιο θα μπορούσαν -δίπλα στις οργανωτικές εκπροσωπήσεις που, υπερβαίνοντας επιμέρους επαγγελματικά συμφέροντα,

αναφέρονται στον κλάδο ή την επιχείρηση- να αναπτυχθούν και να συνυπάρχουν μορφές εκπροσώπησης, για παράδειγμα, που αναφέρονται στις διάφορες νέες ομάδες των υψηλά ειδικευμένων υπαλλήλων (οι οποίοι, όπως έχουμε δει, δεν εντάσσονται εύκολα στις παραδοσιακές οργανωτικές μορφές), όπως και μορφές εκπροσώπησης που έχοντας ως βάση τον τόπο της κατοικίας, θα αναφέρονται σε όλους τους εργαζόμενους μιας περιοχής και στις οποίες θα μπορούν να βρουν πρόσβαση συλλογικής έκφρασης και ομάδες του κόσμου της εργασίας όπως οι άνεργοι, οι ευκαιριακά απασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι στο σπίτι, οι φαινομενικά αυτοαπασχολούμενοι, κλπ.

3. *Στη διεύρυνση των δυνατοτήτων συμμετοχής των μελών στις ενδοσυνδικαλιστικές δραστηριότητες και στη λήψη των αποφάσεων.* Ένα οργανωτικό μοντέλο που διέπεται από μια αυστηρή ιεραρχική και γραφειοκρατική λογική, και συνδέεται με μια οργανωτική κουλτούρα η οποία εξακολουθεί σε ένα μεγάλο βαθμό να αντιστοιχεί στο πρότυπο του άνδρα βιομηχανικού εργάτη, δεν ανταποκρίνεται πλέον σήμερα ούτε στην ανάγκη για τη μεγαλύτερη δυνατή οργανωτική ενοποίηση των δυνάμεων της εργασίας, ούτε σε αυτήν για έναν εντονότερο και πάλι προσανατολισμό της συνδικαλιστικής οργάνωσης στη συλλογική δράση. Από τη μια πλευρά, το οργανωτικό αυτό μοντέλο, περιορίζει την ελκυστικότητα των συνδικάτων, καθώς αγνοεί τις κοινωνικές-πολιτισμικές αλλαγές που έχουν συντελεσθεί, την ανάπτυξη της ατομικότητας[195] και τις διαφοροποιήσεις των εργαζομένων, και δεν συμβαδίζει με τις ανάγκες, τη νοοτροπία, τις αντιλήψεις, τη σημερινή κουλτούρα, μεγάλων τμημάτων των εργαζομένων,

195. Μιας ατομικότητας, που δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ιδιώτευση και εξατομίκευση, που δεν έρχεται απαραίτητα σε αντίθεση με την κοινωνικότητα, αλλά την προϋποθέτει και την εμπλουτίζει, και που θα έπρεπε να κάνει τα συνδικάτα να σκεφθούν μορφές οργάνωσης της συλλογικότητας που δεν ισοπεδώνουν την ατομικότητα αυτή, αλλά θα της δίνουν ακριβώς τη δυνατότητα να ξεδιπλωθεί και να ολοκληρωθεί.

όπως είναι οι νέοι, οι γυναίκες και τα νέα στρώματα των υπαλλήλων. Από την άλλη πλευρά, καθώς συνδέεται περισσότερο με την κατάσταση μιας, αδύνατης σήμερα, αυθόρμητης, «μηχανικής», αλληλεγγύης, υποβαθμίζει τις εσωτερικές συμμετοχικές και διαλογικές διαδικασίες, μέσω των οποίων και μόνο είναι δυνατή πλέον η ενοποίηση, η γενίκευση και η συνειδητοποίηση της κοινότητας των συμφερόντων του κόσμου της εργασίας, δυσχεραίνοντας έτσι τη συγκρότηση μιας νέας αλληλεγγύης και την ανάπτυξη της θέλησης των μελών για δράση. Τόσο η προσέλκυση των διευρυνόμενων εκείνων ομάδων του κόσμου της εργασίας που παραμένουν μακριά από τα συνδικάτα, όσο και η οικοδόμηση της ενότητας και της αλληλεγγύης των μελών τους -και ακόμα περισσότερο η κινητοποίηση τους-, απαιτούν σήμερα μια διαφορετική οργανωτική πολιτική. Οργανωτικές δομές, δηλαδή, και λειτουργίες, που διευκολύνουν την επικοινωνία και το διάλογο μεταξύ των διαφορετικών θέσεων συμφερόντων, αντιλήψεων και αναγκών, που προωθούν τη συμμετοχή των μελών στις ενδοοργανωτικές διεργασίες για τη διαμόρφωση των προς εκπροσώπηση συμφερόντων, και που τους δίνουν την αίσθηση ότι δεν κρίνονται όλα στο επίπεδο κάποιων αδιαφανών και απόμακρων μηχανισμών, αλλά ότι έχουν και τα ίδια λόγο στη λήψη των αποφάσεων. Εκδημοκρατισμός και αναγνώριση των διαφορετικών θέσεων συμφερόντων δεν σημαίνουν απαραίτητα -και δεν πρέπει να σημαίνουν- ούτε την ενσωμάτωση στο πρόγραμμά των συνδικάτων προδιαμορφωμένων επιμέρους συμφερόντων τα οποία αντιβαίνουν τους στόχους και τις συλλογικές τους αξίες, ούτε την απονεύρωση και τη χαλάρωση της οργάνωσης. Αντίθετα αποτελούν σήμερα βασική προϋπόθεση της συνειδητοποίησης των μελών τους και της ικανότητας του συνδικαλιστικού κινήματος για συλλογική δράση.

Ασφαλώς δεν είναι έργο της επιστημονικής έρευνας, αλλά των ίδιων των συνδικάτων να σχεδιάσουν την κατεύθυνση προς την

οποία θα κινηθούν, να αποφασίσουν μέσα από τη συζήτηση των μελών τους για τους γενικότερους προσανατολισμούς, τις ειδικότερες επιλογές και για το ρόλο που θέλουν να παίξουν. Οι σκέψεις που προηγήθηκαν δεν πρέπει λοιπόν να κατανοηθούν παρά ως μια συμβολή, ως ερεθίσματα, στη συζήτηση αυτή. Σε κάθε περίπτωση, είναι βέβαιο ότι όσο υπάρχει ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής, θα συνεχίσει να υπάρχει, με τη μία ή την άλλη μορφή, και η -σύμφυτη με τη μισθωτή συνθήκη- οργανωμένη εργασία και να λειτουργεί ως κίνημα αμφισβήτησης. Ότι οι μισθωτοί εργαζόμενοι, με άλλα λόγια, θα εξακολουθήσουν και στο μέλλον να βρίσκουν τρόπους να οργανώνουν τη συλλογικότητα τους, να αντιστέκονται και να διεκδικούν αυτά που τους ανήκουν. Ο ορίζοντας ωστόσο της αμφισβήτησης αυτής είναι ένα άλλο θέμα, που δεν εξαρτάται μόνο από την οργανωμένη εργασία, αλλά και από την πάλη και το συσχετισμό δυνάμεων στο πολιτικό επίπεδο.

Βιβλιογραφία

- Abel, J., Ittermann, P., Wannöffel, M. (2001), «Alte und neue Arenen der industriellen Beziehungen - Resümee und Ausblick», στο: Abel, J., Sperling, H.J. (επιμ.).

- Abel, J., Sperling, H.J. (επιμ.) (2001), *Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen*, München und Mering.

- Abendroth, W., Lenk, K. (1983), *Εισαγωγή στην πολιτική επιστήμη*, Θεσσαλονίκη.

- Αγγελίδης, Μ. (1989), «Κρίση κοινωνικών πολιτικών: Ζητήματα αναπροσδιορισμού πλαισίων κοινωνικών δικαιωμάτων», στο: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα (1989).

- Αγγελίδης, Μ. (1991), «Θεωρητικές προϋποθέσεις του φιλελευθερισμού», *Αξιολογικά,* τ. 2, 1991.

- Albrecht, W., Kühhirt, S., Steibli, F., Tamm, U. (1999), «Manchmal müssen Dinge ändern, damit sich etwas bewegt», *Einblick,* τ. 21/1999.

- Alemann, U.v. (1999), «Das deutsche Gewerkschaftsmodell auf dem Prüfstand. Alte Anforderungen und neue Herausforderungen», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 12/1999.

- Alemann, U.v. (2002), «Für eine gewerkschaftliche Verfassungsdebatte -Gespräch mit Ulrich von Alemann über eine DGB-Reform», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 1/2002.

- Alemman, U.v., Heinze, R. (επιμ.) (1979), *Verbände und Staat*, Opladen.

- Αλεξανδρόπουλος, Σ. (1996), «Η οικονομική λογική της συλλογικής δράσης. Μετα-ηθικά επιχειρήματα σε έναν μη ηθικό κόσμο», *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης,* τ. 7, 1996.

- Altvater, E. (2003), «Οικονομική πολιτική στην εποχή της παγκοσμιοποίησης: Ένα τρίλημμα», στο: Κατσούλης, Η., Ανανιάδη, Μ., Ιωαννίδης, Σ. (επιμ.).

- Arendt, H. (1985), *Viva activa oder Vom tätigen Leben*, München/ Zürich.

- Arlt, H.J. (2002), «Mehr Solidarität, weniger Sozialstaat», εφ. *Frankfurter Rundschau,* 17.5.2002.

- Baethge, M. (1991), «Arbeit, Vergesellschaftung, Identität -Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit», *Soziale Welt,* τ. 42/1991.

- Baethge, M. (2000), «Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit», *SOFI-Mitteilungen,* τ. 28/2000, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.

- Bairoch, P. (1999), «Μύθοι και πραγματικότητα της παγκοσμιοποίησης. Ένας αιώνας εξωτερικού εμπορίου και ξένων επενδύσεων», *Θέσεις,* τ. 67.

- Beck, U. (1997), *Was ist Globalisierung?,* Frankfurt a. M.

- Beck, U. (1999), *Schöne neue Arbeitswelt. Vision Weltbürgergesellchaft*, Frankfurt a. M./New York.

- Behrens, M., Fichter, M., Frege C. (2001), «Gewerkschaftliche Handlungsoptionen», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 3/2001.

- Βενιέρης, Δ., Παπαθεοδώρου, Χ. (επιμ.) (2003), *Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και πολιτικές,* Αθήνα.

- Βεργόπουλος, Κ. (1999α), *«Κρίση της παγκοσμιοποιητικής πολιτική»,* Θέσεις, τ. 66.

- Βεργόπουλος, Κ. (1999β), *Παγκοσμιοποίηση η μεγάλη χίμαιρα,* Αθήνα.

- Bischoff, J. (2001), «Gesellschaftliche Arbeit im flexiblen Kapitalismus», *Zeitschrift Marxistische Erneuerung,* τ. 47/2001.

- Blair, T., Schröder G. (1999), «Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten. Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair», *www.amos-blaetter.de/AR-blair-schroeder-papier.html.*

- Bland, P. (1999), «Trade union membership and recognition 1997-1998», *Labour Market Trends,* July 1999.

- Bonefeld, W. (1997), «Postfordismus, Globalisierung und die Zukunft der Demokratie», *Wildcat-Zirkular,* τ. 39.

- Bonefeld, W., Holloway J. (1993), *Μεταφορντισμός και κοινωνική μορφή. Μια μαρξιστική συζήτηση για το μεταφορντιστικό κράτος,* Αθήνα.

- Bourdieu, P. (1998), «Κρίση του κράτους πρόνοιας. Ο ρόλος της διανόησης στη διαμόρφωση και διεκδίκηση κοινωνικών πολιτικών», ΓΣΕΕ-Γραμματεία Ενημέρωσης και Επικοινωνίας, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

- Brandt, G., Jacobi, O., Müller-Jentsch, W. (1982), *Anpassung an die Krise: Gewerkschaften in den siebziger Jahren, Frankfurt a. M.*

- Brie, A. (2002), «Zukunft der Arbeit: Eine Alternative Agenda für Vollbeschäftigung», *UTOPIE kreativ,* τ. 137.

- Brock, L. (1997), «Globaler Wandel und Staatenpolitik», *StandPunkte,* τ. 7/1997, Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung Frankfurt .

- Brütt, C. (2001), «Der Kapitalist in uns allen», *analyse+kritik,* τ. 450.

- Busch, A. (2002), *Staat und Globalisierung,* Habilitationsschrift, Universität Heidelberg.

- Butterwegge, C. (2003α), «Krise, Umbau und Zukunft des Sozialstaates», *Revista,* τ. 19, July-August 2003.

- Butterwegge, C. (2003β), «Globalisierung, Neoliberalismus und Privatisierung - eine Gefahr», *www.sozialforum-aachen.de/texte.htm.*

- Candeias, M. (2001), «Neoliberalismus als neue Entwicklungsweise des Kapitalismus», *Beilage zum Magazin Linkes Blatt,* Herbst 2001.

- Carnoy, M., Kastells, M. (2001), «Η παγκοσμιοποίηση, η κοινωνία της γνώσης και το κράτος», στο: Ελληνική Εταιρεία Πολιτικής Επιστήμης (2001).

- Γετίμης, Π., Γράβαρης, Δ. (επιμ.) (1993), *Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική,* Αθήνα.

- Γιαννίτσης Τ, (1999), «Εισαγωγή», στο: Λαφονταίν Ο., Μυλλερ Κ. (1999).

- Γκίντενς, Α. (1998), *Ο τρίτος δρόμος,* Αθήνα.

- Γκορζ, Α. (1986), *Οι δρόμοι του παραδείσου,* Αθήνα.

- Γράβαρης, Δ. (1991), «Το αίτημα της μικρο-θεμελίωσης των μακρο-κοινωνικών κατηγοριών στο θεωρητικό υπόδειγμα του αναλυτικού μαρξισμού», *Αξιολογικά,* τ. 2.

- Γράβαρης, Δ. (2002), «Χρόνος, εργασία, πολιτική», εφ. *Η Καθημερινή,* 28.4.2002.

- Γράβαρης, Δ. (2003), «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας», στο: Βενιέρης Δ., Παπαθεοδώρου Χ. (επιμ.).

- Γραμματικός, Ν., Κατσορίδας, Δ. (2001), «Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη ελληνική διανόηση: μια πραγματικότητα, ένα ιδεολόγημα ή μια πολιτική;», *Θέσεις,* τ. 77.

- Dahrendorf, R. (1980), «Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft», *Merkur,* τ.34.

- Deckstein, D. (1999), «Die Zukunft der Arbeit und Zukunftstauglichkeit gewerkschaftlicher Organisationsstruktur en», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 12/1999.

- Δεδουσόπουλος, Α. (2000), *Η κρίση στην αγορά εργασίας. Ρύθμιση - ευελιξίες - απορρύθμιση. Τόμος πρώτος: Θεωρίες της ανεργίας,* Αθήνα.

- Δεδουσόπουλος, Α. (2002), «Εργασία και 'μεταβιομηχανική κοινωνία'», εφ. *Η Καθημερινή,* 28.4.2002.

- Διακήρυξη Οικονομολόγων Για Την Άρνηση Της Μονόδρομης Σκέψης, (1998), *Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση,* Αθήνα.

- Dörre, K. (1996), «Globalstrategien von Unternehmen - ein Desintegrationsphänomen?», SOFI-Mitteilungen, τ. 24/1996, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.

- Dörre, K. (1999), «Sind die Gewerkschaften noch zu retten? Einige Überlegungen anläßlich der bevorstehenden Ver.di-Gründung», *Supplement der Zeitschrift Sozialismus,* τ. 11/99.

- Dörre, K. (2001), *Nachlassende Bindekraft der Arbeit - Ursache eines reaktiven Nationalismus?,* Arbeitspapier des FIAB (Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation), Ruhr-Universität Bochum.

- Ebbinghaus, B. (1995), «The Development of Trade Unions in Western Europe: Global Convergence or Crossnational Diversity?», *Newsletter,* τ. 2/1995, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Eurodata.

- Ebbinghaus, B. (2002a), «Dinosaurier der Dienstleistungsgesel lschaft? Der Mitgliederschwund deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich», *Working Paper,* τ. 02/ 3 März 2002, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

- Ebbinghaus, B. (2002b), «Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform and social partnership in Europe», *EU Paper Series,* The European Union Center University of Wisconsin - Madison, May 2002.

- Ebbinghaus, B. (2003), «Trade Union Movements in Post-industrial Welfare States: Opening Up to New Social Interests?», Draft paper prepared for Conference „The Political Regulation of New Social Risks", Lugano 25-27.11.2003.

- Ehrke, M. (1996), *Gewerkschaften in Japan: betriebliche Rolle und politische Positionen,* Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-Digitale Bibliothek).

- Ελληνική Εταιρεία Πολιτικής Επιστήμης (2001), Η πολιτική σήμερα - *Ο Νίκος Πουλαντζάς και η επικαιρότητα του έργου του,* Αθήνα.

- Ευσταθόπουλος, Γ., Ιωακείμογλου, Η. (2004), *Ο τομέας των υπηρεσιών, η ανταγωνιστικότητα και η εργασία,* Αθήνα.

- Fichter, M., Gerster, J., Zeuner, B. (2001), *Zukunft der Gewerkschaften, Teil II,* Arbeitspapier 44, Hans Böckler Stiftung.

- Flassbeck, H., Spiecker, F. (2001), «Lohnstruktur und Beschäftigung», *Arbeitsheft Nr. 23,* Otto Brenner Stiftung.

- Forrester, V. (1997), Η οικονομική φρίκη, Αθήνα

- Frerichs, P., Pohl, W. (2001), *Zukunft der Gewerkschaften - Teil I,* Arbeitspapier 44, Hans Böckler Stiftung.

- Fulton, L., (2001) «Britische Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Vereinigten Königreich», *Working Papers 1/2001,* Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Gambino, F. (1996), «Kritik am Begriff des Fordismus, wie ihn die Regulationsschule benutzt», *Wildcat-Zirkular,* τ. 28/29.

- Geiling, H. (1999), «Vom Proletariat zur 'neuen Mitte'», στο: Schlemmer G., Schmitthenner H., Spoo E. (επιμ.)

- Gester, J. (1998), *Die Politik der schwedischen Gewerkschaften: Entwicklungsperioden und Erklärungsfaktoren*, Diplomarbeit im Fachbereich Politische Wissenschaft an der Freien Universität Berlin.

- Girschner, Ch. (2001), «Eine Kritik des Dienstleistungsbegriffs und der Außenhandelskategorien am Beispiel der Glob alisierungsdiskussion», *Beiträge zur sozialökonomischen Handlungsforschung*, τ. 3, Universität Bremen.

- Gorz, A. (1980), *Abschied vom Proletariat,* Frankfurt a.M.

- Gorz, A. (1999), *Η αθλιότητα του σήμερα και η προοπτική για το αύριο,* Αθήνα.

- Graf, C. (1998), «Kritische Anmerkungen zur Krise der Arbeitsgesellschaft», *www.socio.ch/arbeit/t_cgraf1.htm.*

- Greif, W. (2002), *Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU,* Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung.

- Habermas, J. (2003), *Ο μεταεθνικός αστερισμός,* Αθήνα.

- Hassel, A. (2000), «Organisationsreform und Organisationsformen», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 3/2000.

- Hassel, A., Leif, T. (2002), «Geleitet von der Sprache fes Apparates», εφ. *Frankfurter Rundschau,* 29.5.2002.

- Heery, E. (2003), «Gewerkschaftliche Strategien gegen den Mitgliederschwund», *WSI Mitteilungen,* τ. 9/2003, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut, Hans-Böckler-Stiftung.

- Herkommer, S. (1996), «Veränderungen in der Klassenstruktur Europas. Empirische Daten, theoretische Diskussion», *Supplement-Band, Sozialismus,* τ. 4/1996.

- Hirsch, J. (1995), *Der nationale Wettbewerbsstaat,* Berlin.

- Hirsch, J. (1999), «Zukunft der Arbeitsgesellschaft», *Jungle World,* τ. 24.

- Hobsbawm, E. (1992), «Αντίο σε όλα αυτά...», στο: Βούλγαρης Γ. (επιμ.) (1992), Η *επόμενη μέρα... Μετά την πτώση του 'υπαρκτού σοσιαλισμού',* Θεσσαλονίκη.

- Hobsbawm, E. (2000), «Das Jahrhundert der Arbeiterbewegung», *UTOPIE kreativ,* τ. 109/110.

- Hobsbawm, E. (2002), *Η εποχή των άκρων,* Αθήνα.

- Hoffmann, J. (1981), «Einheitsgewerkschaft oder 'korporatistische Blockbildung'?», *Prokla,* τ. 43.

- Hoffmann, J. (1998), «Jenseits von 'Horrorszenarien' und 'Weiter so!'», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 6-7/1998.

- Hoffmann, R., Waddington J. (1998), «Tendenzen gewerkschaftlicher Organisationspolitik in Europa», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 5/1998.

- Holloway, J. (1996), «Der Abgrund tut sich auf: Aufstieg und Niedergang des Keynesianismus», *Wildcat-Zirkular,* τ. 28/29.

- Hyman, R. (1999), *An Emerging Agenda for Trade Unions?,* Working Paper, International Institute for Labour Studies, Geneva.

- Hyman, R. (2002), «Where does Solidarity End?», *Transit - Europäische Revue*, τ. 24/2002.

- Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα (1989), *Οι λειτουργίες του κράτους σε περιόδους κρίσης,* Αθήνα.

- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (1995), Ανεργία, οικονομική πολιτική και πολιτικές απασχόλησης, *Τετράδια του ΙΝΕ,* τ. 4.

- ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2003), *Αναλυτικό Γλωσσάριο για την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη,* Αθήνα.

- Ιωάννου, Χ. (1989), *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα,* Αθήνα.

- Κατσανέβας, Θ. (1994), *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα,* Αθήνα.

- Κατσούλης, Η., Ανανιάδη, Μ., Ιωαννίδης, Σ. (επιμ.) (2003), *Παγκοσμιοποίηση - Οικονομικές, πολιτικές και πολιτισμικές όψεις,* Αθήνα.

- ΚΕΚΜΟΚΟΠ (1997), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ου αιώνα,* Αθήνα.

- Klammer, U., Hoffmann, R. (2003), «Unvermindert wichtig: Gewerkschaften vor alten und neuen Aufgaben», *Aus Politik und Zeitgeschichte,* τ. 47-48.

- Klönne, A. (1999), «Die Gewerkschaften auf dem geordneten Rückzug?», στο: Schlemmer G., Schmitthenner H., Spoo E. (επιμ.).

- Klöpper, M. (1999), «Für einen starken DGB», στο: Schlemmer G., Schmitthenner H., Spoo E. (επιμ.).

- Klotz, U. (1999), «Die Herausforderungen der Neuen Ökonomie», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 10/1999.

- Kocka, J. (2001), «Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit», *Aus Politik und Zeitgeschichte,* τ. 21.

- Kotthoff, H. (2001), *Zwischen Selbstausbeutung und Selbstverwirklichung,* Arbeitspapier Nr. 44, Arbeit und Region, Universität Bremen.

- Κουζής, Γ. (1999), «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», στο: Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ.).

- Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;,* Αθήνα.

- Κουκουλές, Γ. (1997), «Αναδρομή σ' ένα αμφιλεγόμενο παρελθόν», στο: ΚΕΚΜΟΚΟΠ (1997).

- Krauss, H. (1994), «Wiederkehr der Proletarität oder Neustrukturierung sozialer Ungleichheit? - Teil 2», *Hintergrund,* τ. 2.

- Κρούγκμαν, Π. (1995), *Η εποχή των μειωμένων προσδοκιών,* Αθήνα.

- Krysmanski, H.J. (1990), «Entwicklung und Stand der Klassentheoretischen Diskussion», στο: *Europäische Enzyklopädie zu Philosophie und Wissenschaften*, (Hrsg. H. J. Sandkühler), 1990, Hamburg.

- Kurz-Scherf, I., Zeuner, B. (2001), «Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 3/2001.

- Λαφονταίν, Ο., Μυλλερ, Κ. (1999), *Μη φοβάστε την παγκοσμιοποίηση,* Αθήνα.

- Lafontaine, O. (1999), *Das Herz schlägt Links,* München

- Le Goff, J.P. (2003), *La démocratie post-totalitaire,* Paris.

- Lefresne, F. (1998), «Πολιτική απασχόλησης: Τι πραγματικά διακυβεύεται στη συζήτηση για την αποτελεσματικότητα της», στο: Διακήρυξη Οικονομολόγων Για Την Άρνηση της Μόνόδρομης Σκέψης (1998).

- Λιπιέτζ, Α. (1997), «Το 'τέλος της εργασίας', μια επικίνδυνη ιδεολογία», εφ. Η Αυγή, 4.9.1997.

- Λίποβατς, Θ. (2001), *Δημοκρατικός λόγος, ψυχανάλυση, μονοθεϊσμός,* Αθήνα.

- Λυμπεράκη, Α., Μουρίκη, Α. (1996), *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας,* Αθήνα.

- Lüthje, B. (2001), «Silicon Valley: Vernetzte Produktion, Industriearbeit und soziale Bewegungen in Detroit der 'New Economy'», *Prokla,* τ. 122.

- Mahnkopf, B. (2003), «Zukunft der Arbeit: Globalisierung der Unsicherheit», *Kurswechsel,* 3/2003.

- Μανιάτης, Θ., Πετραλιάς, Ν. (1998), «Για το 'τέλος της εργασίας'», εφ. *Η Εποχή,* 25.1.1998.

- Marcuse, H. (1965), «Über die philosophischen Grundlagen des wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsbegriffs», στο: Marcuse H., *Kultur und Gesellschaft 2,* Frankfurt a. M.

- Markovits, A. (1989), «Gewerkschaften: Strukturen und Strategien im Wandel. Die Beispiele Bundesrepublik, USA und Japan», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 1/1989.

- Marx, K. (1972), *Das Kapital,* πρώτος τόμος, MEW 23, Berlin, 1972.

- Matzner, E. (1998), «Die Arbeitsgesellschaft ist nicht am Ende», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 6-7/1998,

- Μαυρογορδάτος, Γ. (2001), *Ομάδες πίεσης και δημοκρατία,* Αθήνα.

- Μαυρουδέας, Σ. (1994), «Η προσέγγιση της ρύθμισης: θεωρία της κρίσης ή κρίση της θεωρίας;», *Αξιολογικά,* τ. 6.

- Μεντά, Ν. (1997), «Αγώνας για λιγότερη εργασία», εφ. *Η Αυγή,* 7.5.1997.

- Mosler, V. (1995), «Die Arbeiterklasse: Ende oder Wandel?», *Sozialismus von unten,* τ. 3/1995.

- Μοσχονάς, Γ. (1997), «Σοσιαλδημοκρατία σήμερα: Νέα άνθηση ή πυροτέχνημα;», συνέντευξη στην εφ. *Αυγή,* 20.7.1997.

- Μοσχονάς, Γ. (1997β), «Πολιτικός συνδικαλισμός», εφ, *Τα Νέα,* 5.9.1997.

- Μπαλιμπάρ, Ε. (1986), «Για τη μαρξιστική έννοια του 'καταμερισμού της χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας' και την πάλη των τάξεων», *Θέσεις,* τ. 17.

- Μπυσί-Γκλυκσμάν, Κ., Θέρμπορν, Γκ. (1984), *Η σοσιαλδημοκρατική πρόκληση,* Αθήνα.

- Mückenberger, U. (2002), «Gesellschaftliche Strukturveränderungen erfordern veränderte Konzepte der Gewerkschaften», Vortrag auf der Jahrestagung der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften, Oldenburg 25.1.2002.

- Müller-Jentsch, W. (1997), *Soziologie der industriellen Beziehungen,* Frankfurt a. M.

- Negt, O. (2004), «Gewerkschaften brauchen eine Gesellschaftsutopie», Gastvortrag zum Neujahrsempfang von Ver.di, 24.12.2004, Hamburg.

- Offe, C. (1979), «Die Institutionalisierung des Verbandeinflusses - Eine ordnungspolitische Zwickmülle», στο: Alemman, U,v., Heinze R. (επιμ.).

- Offe, C. (1993), *Κοινωνία της εργασίας,* Αθήνα.

- Offe, C., Wiesenthal, H. (1993), «Δύο λογικές της συλλογικής δράσης», στο: Offe, C. (1993).

- Olson, M. (1991), *Η λογική της συλλογικής δράσης,* Αθήνα.

- Paech, N., Spoo, E., Butenschön R. (επιμ.) (2002), *Demokratie - wo und wie,* Hamburg.

- Παλαιολόγος, Ν. (1991), *Συνδικάτα και μισθωτοί εργαζόμενοι - Το πρόβλημα της συγκρότησης και εκπροσώπησης των συμφερόντων των μισθωτών από τα ελληνικά συνδικάτα* (αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή - Πάντειο Πανεπιστήμιο).

- Παλαιολόγος, Ν. (2002), «Από την παράδοση ... στην ανάγκη για μεταρρύθμιση: Κριτικές σκέψεις πάνω στη δομή και τη λειτουργία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος», *Εργασία 2002,* Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

- Panitch, L. (2001), «Η παγκοσμιοποίηση σε κρίση: Η επάνοδος του (ιμπεριαλιστικού) κράτους», στο: Ελληνική Εταιρεία Πολιτικής Επιστήμης (2001).

- Πελαγίδης, Θ. (1999), «Όψεις και επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης των εμπορικών ροών», Θέσεις, τ. 67.

- Πετρινιώτη, Ξ. (1985), *Κράτος και εργασιακές σχέσεις. Η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων,* Αθήνα.

- Πεχλιβανίδης, Τ. (2002), «Μεταβιομηχανική κοινωνία, μεταφορντισμός, μεταμοντερνισμός. Μετάλλαξη ή μεταμόρφωση;», *Θέσεις,* τ. 78.

- Pickshaus, K. (2000), «Der Zugriff auf den gesamten Menschen», *Z-Zeitschrift Marxistische Erneuerung,* τ. 41.

- Piven, F.F. (2001), «Μορφές εξουσίας και παγκοσμιοποίηση», στο: Ελληνική Εταιρεία Πολιτικής Επιστήμης (2001).

- Pongratz, H. (2000), «Arbeitskraftunternehmer als neuer Leitypus?», *www.diezeitschrift.de/12001/positionen3.htm.*

- Pongratz, H., Voß, G. (1998), «Der Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzug der Ware Arbeitskraft», Vortrag auf dem Kongress für Soziologie, Freiburg 1998 – Textfassung.

- Ptak, R. (2002), «Chefsache. Basta! Der Neoliberalismus als antiegalitäre, antidemokratische Leitideologie», στο: Paech N., Spoo E., Butenschön R. (επιμ.).

- Ramaux, C. (1998), «Η 'πλήρης δραστηριότητα' κατά της ανεργίας: ο δρόμος προς την κόλαση είναι στρωμένος με καλές προθέσεις», στο: Διακήρυξη Οικονομολόγων Για Την Άρνηση Της Μονόδρομης Σκέψης (1998).

- Rhodes, M. (2003), «Παγκοσμιοποίηση, αγορές εργασίας και κράτη πρόνοιας: Ένα μέλλον 'ανταγωνιστικού κορπορατισμού';», στο: Κατσούλης Η., Ανανιάδη Μ., Ιωαννίδης Σ. (επιμ.).

- Rifkin, J. (1996), *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της,* Αθήνα.

- Ρομπόλης, Σ. (2001), *Εργασία και οικονομία,* Αθήνα.

- Schlemmer, G., 1999, «Die Zeit für Reformen wird knapp», στο: Schlemmer G., Schmitthenner H., Spoo E. (επιμ.).

- Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ.) (1999), *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους,* Αθήνα.

- Schlemmer, G., Schmitthenner, H., Spoo, E. (επιμ.) (1999), *Kapitalismus ohne Gewerkschaften?,* Hamburg.

- Schmidt, N. (2000), «Tertiarisierung. Ende der Industriegesellschaft?», IG Metall, Wirtschaft-Technologie-Umwelt, Dezember 2000, Frankfurt.

- Schönhoven, K. (1995), «Gewerkschaften und soziale Demokratie im 20. Jahrhundert», Vortrag vor dem Gesprächkreis Geschichte der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 11.12.1995, (FES-Digitale Bibliothek).

- Schroeder, W., Weßels B. (επιμ.) (2003), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch,* Wiesbaden.

- Schui, H. (1997), «Neoliberalismus: politische und theoretische Grundlagen», *Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft,* τ. 96.

- Schumann M., (2001), «Kritische Industriesoziologie - Neue Aufgaben», *SOFI-Mitteilungen,* τ. 29/2001, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.

- Schumann, M. (1999), «Das Lohnarbeiterbewusstsein des 'Arbeitskraftunternehmers'», *SOFI-Mitteilungen,* Nr. 27/1999, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.

- Schumann, M. (2000), «Industriearbeit zwischen Entfremdung und Entfaltung», *SOFI-Mitteilungen,* τ. 28/2000, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.

- Σναπέρ, Ν. (1997), «Το 'τέλος της εργασίας' είναι ουτοπία», εφ. *Η Αυγή,* 7.5.1997.

- Spoo, E., 1999, «Jahrhundertbilanz der Gewerkschaften», στο: Schlemmer, G., Schmitthenner, H., Spoo E. (επιμ.).

- Streeck, W. (1996), «Gewerkschaften zwischen Nationalstaat und Europäischer Union», *MPIfG Working Paper,* τ. 1/96, Max-Plank-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

- Streeck, W. (1999), «Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit», *MPIfG Working Paper,* τ. 11/99, Max-Plank-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

- Swartz, D. (2001), «Στρατηγικές της εργατικής τάξης στα τέλη του αιώνα: Πέρα από την προοδευτική ανταγωνιστικότητα», στο: Ελληνική Εταιρεία Πολιτικής Επιστήμης (2001).

- Τίλυ, Τ. και Κ. (2001), *Η εργασία στον καπιταλισμό,* Αθήνα.

- Tönnies, S. (1998), «Schöne neue Welt ohne Arbeit», *Gewerkschaftliche Monatshefte,* τ. 6-7/1998.

- Τουτζιαράκης, Γ. (1990), «Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών,* τ. 76.

- Τουτζιαράκης, Γ. (1997), «Κρίση των συνδικάτων: Οργανώσεις αλληλεγγύης ή λειτουργικό εξάρτημα της κοινωνίας των 2/3;», στο: ΚΕΚΜΟΚΟΠ (1997).

- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (1990), *Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή,* Αθήνα.

- Traxler, F. (2002), «Tarifpolitik in Europa», *WSI Mitteilungen,* τ. 5/2002, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut, Hans-Böckler-Stiftung

- Τρεντίν, Μπ. (2000), *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους και η πλήρης απασχόληση,* Αθήνα.

- Τσουκαλάς, Κ. (1986), *Κοινωνική ανάπτυξη και κράτος,* Αθήνα.

- Τσουκαλάς, Κ. (1991), *Είδωλα πολιτισμού. Ελευθερία, ισότητα και αδελφότητα στη σύγχρονη πολιτεία,* Αθήνα.

- Τσουκαλάς, Κ. (2000α), «Η αγορά εργασίας και οι σύγχρονοι δουλοπάροικοι», εφ. *Το Βήμα,* 6.2.2000.

- Τσουκαλάς, Κ. (2000β), «Το μέλλον της εργασίας», εφ. *Το Βήμα,* 2.7.2000.

- Τσουκαλάς, Κ. (2000γ), «Από την „εκμετάλλευση" στον „αποκλεισμό"», εφ. Το Βήμα, 30.7.2000.

- Visser, J. (2000), «Trends in unisation and collective bargaining», *International Labour Office*, September 2000.

- Voß, G., Pongratz, H. (1998), «Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?», *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* τ. 1/1998.

- Wacquant, L. (2002), *Οι φυλακές της μιζέριας,* Αθήνα.

- Waddington, J., Hoffmann R.,(2000), «Trade unions in Europe: reform, organisation and restructuring», στο: Waddington J., Hoffmann R., (επιμ.).

- Waddington, J., Hoffmann, R. (επιμ.) (2000), *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions,* ETUI, Brussels.

- Waddington, J., Kahmann, M., Hoffmann, J. (2003), «Gewerkschaftsfusionen in Großbritannien und Deutschland», *Mitbestimmung international edition 2003,* Hans Böckler Stiftung.

- Welsch, J. (2000), «Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft», *WSI Mitteilungen,* τ. 10/2000, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut, Hans-Böckler Stiftung.

- Wessels, B. (2000), «Zum Erfolg verdammt», *Mitbestimmung,* τ. 6/2000, Hans Böckler Stiftung.

- Wiesenthal, H., Clasen, R. (2003), «Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter», στο: Schroeder W., Weßels B. (επιμ.).

- Wolf, F.O. (1981), «Einwände zu André Gorz' Liquidation des Marxismus», *Prokla,* τ. 43.

- Wolf, F.O. (1999), «Neudefinition von Arbeit - Neue Beschäftigungspolitik? Eine Europäische Perspektive», Reader zur Fachtagung: *Öffentliche Beschäftigungsförderung in den neuen Bundesländern - Wege in die Zukunft?,* Dresden, 10.6.1999, Bildungswerk Weiterdenken in der Heinrich-Böll-Stiftung.

- Χαραλάμπης, Δ. (1998), *Δημοκρατία και Παγκοσμιοποίηση,* Αθήνα.

- Ψυχοπαίδης, Κ. (1994), «Θέσεις πάνω στις περιπέτειες της θεωρητικής συνείδησης (Ελλάδα-Ευρώπη)», εφ. *Η Εποχή,* 16.1.1994.

- Ψυχοπαίδης, Κ. (1997), *Πολιτική μέσα στις έννοιες,* Αθήνα.

- Ψυχοπαίδης, Κ. (1999), *Κανόνες και αντινομίες στην πολιτική,* Αθήνα.

- Zeuner, B. (1999), «Bricht die SPD mit der Arbeiterbewegung?», *IG Medien Forum,* τ. 6-7/1999.

- Zeuner, B. (2001), «Sozialdarwinismus oder erneuerte Solidarität? Die politische Zukunft der Gewerkschaften», Vortrag zur Auftaktveranstaltung 2001 vor BildungsarbeiterInnen der ÖTV, Bezirk NW II am 19.1.2001 in Bochum.

- Zoll, R. (1981), *Partizipation oder Delegation -Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Italien und in der Bundesrepublik Deutschland,* Franfurt a.M.



ISBN: 960-7402-29-4