



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

**Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ
ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ
ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ**



ΣΩΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ
ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ
ΣΤΕΛΛΑ, ΣΕΡΝΤΕΔΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ**



**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ**



**ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ**



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ρέθυμνο 2013

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

**Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ**

ΣΩΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ
ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ
ΣΤΕΛΛΑ, ΣΕΡΝΤΕΔΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ**

Ρέθυμνο 2013

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια των απαιτήσεων του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης. Με την ολοκλήρωση της θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε όλους εκείνους και εκείνες που στάθηκαν δίπλα μου και με βοήθησαν, συμβάλλοντας σημαντικά στην ολοκλήρωση της.

Συγκεκριμένα θα ήθελα ευχαριστήσω τα μέλη της τριμερούς επιτροπής Ζαμπαρλούκου Στέλλα και Σερντεδάκη Νίκο για τη βοήθεια και τις γόνιμες παρατηρήσεις τους και ιδιαίτερα την επιβλέπουσα μου Κα. Καρακιουλάφη Χριστίνα, η συμβολή της οποίας ήταν καθοριστική στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας, για την ουσιαστική συνδρομή της και τις πολύτιμες συμβουλές της.

Επιπλέον, ευχαριστώ θερμά τον κ. Κατσορίδα Δημήτρη από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για την ανεκτίμητη βοήθειά του όσον αφορά την πρόσβαση στο αρχειακό υλικό της ΓΣΕΕ και τις κκ. Λαβράνου Αλίκη, Κούση Μαρία και Παπαγεωργίου Γιώτα για την ηθική και υλική υποστήριξή τους.

Ακόμη, τις ευχαριστίες μου θα ήθελα να εκφράσω προς όλους όσους με βοήθησαν με τα σχόλια και τις παρατηρήσεις τους στις παρουσιάσεις τμημάτων της εργασίας μου στα 18ο και 19ο Πανελλαδικό εντατικό συνέδριο-σεμινάριο μεταπτυχιακών φοιτητών και υποψηφίων διδασκόντων στο Πανεπιστήμιο Κρήτης και στον κύκλο συγκρουσιακής πολιτικής στο Πάντειο και τους φίλους και συναδέλφους Παλαιστίδη Ντίνο, Τάτση Χρύσα, Reuben-Shemia Dalilah-Αναστασία, Perez-Gonzalez Angel, Τσαγγάλη Στέλλα, Μπέη Γιάννη, Αποστολοπούλου Στέλλα, Δούκουρη Γεωργία που με στήριξαν με χίλιους τρόπους κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διατριβής μου και χωρίς τους οποίους αυτή η εργασία δε θα είχε ποτέ ολοκληρωθεί.

Τέλος, νιώθω την ανάγκη να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τη μητέρα μου που με στηρίζει όλα αυτά τα χρόνια, όπως επίσης και όλους αυτούς τους ανθρώπους που με βοήθησαν με κάθε τρόπο στην προσπάθεια πραγματοποίησης αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και των οποίων τα ονόματα αδυνατώ να ανασύρω στη μνήμη μου αυτή τη στιγμή.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι η εξέταση της κρίσης, που φαίνεται να αντιμετωπίζει το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα τουλάχιστον κατά τις τρεις τελευταίες δεκαετίες της ιστορίας του, εστιάζοντας στο ρόλο των οργανωμένων συνδικαλιστικών δυνάμεων μέσα σε αυτό και κυρίως στην περίοδο από το 1990 και μετά όπου φαίνεται να σταματάει ο άμεσος παρεμβατισμός του κράτους στα εσωτερικά ζητήματα του κινήματος.

Συγκεκριμένα, αφού εξετάσουμε κάποιες βασικές θεωρίες που επηρέασαν (και επηρεάστηκαν από) τους αγώνες του εργατικού και του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα και διεθνώς(πλουραλισμός μαρξισμός, αναρχοσυνδικαλισμός, κορπορατισμός) θα ερευνήσουμε, μέσα από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και της ιστορίας του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος από την εμφάνισή του στα τέλη του 19ου αιώνα μέχρι σήμερα, το ρόλο που έπαιξαν ιστορικά τα οργανωμένα συνδικάτα και κυρίως η Γ.Σ.Ε.Ε. στην ανάπτυξη του στον ελλαδικό χώρο, τις χρόνιες παθογένειες που αυτό το κίνημα εμφανίζει, τις διάφορες εκφάνσεις της κρίσης του και τα εσωτερικά και εξωτερικά αίτια της.

Τέλος θα εξετάσουμε προτάσεις συνδικαλιστικής αναζωογόνησης τόσο από τις διάφορες τάσεις του ίδιου του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος όσο και από τη μέχρι τώρα επιστημονική βιβλιογραφία και σε ποιο βαθμό έχει αυτή η αναζωογόνηση προχωρήσει στην πράξη και θα κλείσουμε την εργασία με κάποια ανοικτά ερωτήματα προς παραπέρα έρευνα. Λέξεις κλειδιά: εργατικό κίνημα, συνδικαλισμός, συνδικαλιστική κρίση, συνδικαλιστική αναζωογόνηση

ABSTRACT

The Crisis of the Trade Union Movement in Greece: Causes and Prospects for Overcoming it

The purpose of this paper is the examination of the crisis which the Trade-Union Movement seems to face in Greece at least during the last three decades of its history. We will focus on organized labour forces inside this movement especially on the period after 1990 when direct interventionism of the state as to internal issues of the movement seems to cease.

More specifically we are going to look at some basic theories which have exerted a strong influence on the trade union movement internationally and in Greece (Pluralism, Marxism, Anarchosyndicalism and Corporatism). Subsequently we will analyze the role that the trade unions and especially the National Workers' Union of Greece played in the growth of the workers movement in the country historically, the chronic problems which this movement displays, the various aspects of its crisis and which are its exogenous and mainly endogenous causes , by reviewing related bibliography and the history of the Greek trade union movement from its origins at the end of the 19th century until nowadays, .

Finally, we will examine some proposals for trade union revitalization both by the various tendencies of the trade-union movement itself as well as by related literature and to what extent this revitalization has proceeded in practice. We will end our paper with some unanswered questions for further research

Key words: labour movement, trade unionism, trade unions crisis, trade unions revitalization

Περιεχόμενα

| | |
|--|----|
| ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ | 3 |
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 4 |
| ABSTRACT..... | 5 |
| Περιεχόμενα..... | 6 |
| Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ | 8 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ | 10 |
| 1.1. ΠΛΟΥΡΑΛΙΣΜΟΣ | 11 |
| 1.2. ΜΑΡΞΙΣΜΟΣ | 17 |
| 1.3 ΑΝΑΡΧΟΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ | 19 |
| 1.4 Η ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ | 22 |
| 1.5 ΚΟΡΠΟΡΑΤΙΣΜΟΣ..... | 24 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ..... | 27 |
| 2.1 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΟΙ ΑΠΑΡΧΕΣ | 31 |
| 2.2 ΜΕΣΟΠΟΛΕΜΟΣ..... | 33 |
| 2.3 ΚΑΤΟΧΗ..... | 35 |
| 2.4 ΕΜΦΥΛΙΟΣ..... | 35 |
| 2.5 ΑΠΟ ΤΟ ΜΕΤΕΜΦΥΛΙΑΚΟ ΚΡΑΤΟΣ ΣΤΗ ΔΙΚΤΑΤΟΡΙΑ | 36 |
| 2.6 ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗ..... | 37 |
| 2.7 ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΟΥ ΑΜΕΣΟΥ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΠΑΡΕΜΒΑΤΙΣΜΟΥ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ..... | 38 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ | 41 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 46 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΟΙ ΜΟΝΙΜΕΣ ΠΑΘΟΓΕΝΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΑΔΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ | 53 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 64 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ | 71 |
| 7.1. Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΖΩΟΓΟΝΗΣΗ..... | 72 |

| | |
|---|----|
| 7.2 ΟΙ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ | 73 |
| 7.3. ΚΙΝΗΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ | 77 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 81 |
| ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 81 |
| ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 83 |
| ΚΕΙΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ | 86 |

Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι η εξέταση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα και της κρίσης που αυτό φαίνεται να αντιμετωπίζει. Το κεντρικό ερώτημα που θα προσπαθήσουμε να διερευνήσουμε είναι το σε τι συνίσταται η κρίση του, σε ποια ιστορική περίοδο εμφανίζεται, ποια είναι τα βασικά αίτια της και ποιες προοπτικές διαφαίνονται για την υπέρβασή της. Συγκεκριμένα μέσα από τη μελέτη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, αλλά και από έρευνα σε πρωτογενές αρχειακό υλικό (πρακτικά συνεδρίων, ανακοινώσεις σωματείων και συνδικαλιστικών παρατάξεων, κ.α.) γύρω από αυτό το θέμα θα επιχειρήσουμε να δούμε τις εξωγενείς αλλά κυρίως τις ενδογενείς αιτίες της κρίσης, επικεντρώνοντας στην ιστορική πορεία της Γ.Σ.Ε.Ε. στον ελλαδικό χώρο, τις πιθανές ευθύνες της για τα προβλήματα του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος αλλά και τη στάση της κατά την περίοδο του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα όπου η άμεση κρατική παρέμβαση στο εσωτερικό των σωματείων καταργείται (1990-2012).

Αν και σε καμιά περίπτωση η Γ.Σ.Ε.Ε. δεν μπορεί να ταυτιστεί με το σύνολο του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος -όχι μόνο γιατί αφορά μόνο τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και όχι αυτούς του δημόσιου που είναι και πιο ενεργοί συνδικαλιστικά, αλλά και επειδή και στον ιδιωτικό τομέα έχουν εμφανιστεί εργατικά συνδικαλιστικά μορφώματα (πχ. το κίνημα των εργοστασιακών σωματείων) που όντας εκτός Γ.Σ.Ε.Ε. έδωσαν σημαντικούς αγώνες με ριζοσπαστικές μορφές πάλης και περιεχόμενο (“άγριες” απεργίες, καταλήψεις εργοστασίων, συγκρούσεις, κ.α.) και πέτυχαν σημαντικές νίκες (Αυτόνομη Πρωτοβουλία Πολιτών, 1996, Κατσορίδας, 2008:130-132)- επιλέξαμε να επικεντρώσουμε στο ρόλο της Γ.Σ.Ε.Ε. γιατί μεταξύ άλλων ελέγχει σχεδόν το σύνολο των σωματείων βάσης μέσω των εργατικών κέντρων, έχει το νομικά κατοχυρωμένο μονοπώλιο της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε όλους τους θεσμούς κοινωνικής πολιτικής και πρόνοιας, υπογράφει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αποτελεί προνομιακό

συνομιλητή των εκάστοτε κυβερνήσεων, έχει παίξει κεντρικό ρόλο στην ιστορία του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στον ελλαδικό χώρο, ενώ υπάρχει και άφθονη βιβλιογραφία για αυτήν, γεγονός που διευκολύνει την έρευνα. (Κουκουλές, 1997: 28-29)

Θα ξεκινήσουμε εξετάζοντας κάποιες βασικές θεωρίες που επηρέασαν και επηρεάστηκαν από το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα σε Ελλάδα και Ευρώπη από την ίδρυση του το 19ο αιώνα μέχρι τις μέρες μας. Θα προβούμε σε μία συνοπτική παρουσίαση της συζήτησης για την κρίση του συνδικαλισμού τόσο στο εσωτερικό της επιστημονικής κοινότητας και το ίδιο το κίνημα όσο και γενικότερα στο δημόσιο διάλογο. Στη συνέχεια θα επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας στην ιστορική εμπειρία του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στον ελλαδικό χώρο από τις πρώτες συνδικαλιστικές προσπάθειες για ίδρυση σωματείων μέχρι τη σημερινή κατάσταση, εστιάζοντας σε σημαντικές στιγμές των εργατικών αγώνων του κινήματος πάντα υπό το πρίσμα του κεντρικού μας ερωτήματος περί της κρίσης του. Ακολούθως θα ασχοληθούμε κάπως πιο αναλυτικά με τα αίτια της κρίσης που θεωρούνται ως σημαντικότερα και κατόπιν θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε πως συνδέονται οι θεωρίες για το εργατικό κίνημα που παρουσιάζουμε στην αρχή του άρθρου με την ελληνική πραγματικότητα. Τέλος θα προσπαθήσουμε να δούμε εάν διαφαίνονται κάποιες προοπτικές υπέρβασης αυτής της κρίσης , αντλώντας και από τη διεθνή εμπειρία αναζωογόνησης των συνδικάτων, και αν ναι που αυτές έγκεινται και θα κλείσουμε την εργασία μας με κάποια ερωτήματα για παραπέρα έρευνα.

Αν και στην Ελλάδα υπάρχει πλούσια βιβλιογραφία για το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα και τη ΓΣΕΕ την οποία και θα προσπαθήσουμε να αξιοποιήσουμε (Κορδάτος, Λιβιεράτος, Κουκουλές, Μαυρογορδάτος, Κατσορίδας, Ζαμπαρλούκου, κ.α.) η σχετική έρευνα και συζήτηση φαίνεται να υποχωρεί κάπως από το 1990 και μετά. Έτσι η περίοδος του συνδικαλισμού κατά την οποία σταματά ο άμεσος κρατικός παρεμβατισμός στο εσωτερικό των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ δεν έχει αναλυθεί επαρκώς. Επίσης με εξαίρεση κάποιες μελέτες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ δεν υπάρχει έρευνα για την επίδραση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στο συνδικαλιστικό κίνημα και τους εργαζομένους της Ελλάδας.

Τέλος πέρα από κάποιες μελέτες του Kretsos και του Τσακίρη που αφορούν συγκεκριμένες περιπτώσεις συνδικάτων βάσης στο χώρο του βιβλίου και των τραπεζών αντίστοιχα ο εγχώριος επιστημονικός διάλογος φαίνεται να αγνοεί το φαινόμενο του κινηματικού συνδικαλισμού που συνειδητά επιλέγει να μείνει εκτός των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργάνων του επίσημου συνδικαλισμού και το οποίο την τελευταία

πενταετία δείχνει να διογκώνεται και να εξαπλώνεται σε πολλές πόλεις του ελλαδικού χώρου. Επιλέγουμε λοιπόν να αφιερώσουμε ένα σημαντικό τμήμα της εργασίας μας σε αυτά τα θέματα όχι φυσικά φιλοδοξώντας να καλύψουμε αυτό το κενό στη βιβλιογραφία αλλά ακριβώς για να ανοίξουμε τη συζήτηση πάνω στα ζητήματα αυτά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καταρχήν θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε τρεις θεωρίες που άσκησαν σημαντική επίδραση στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα διεθνώς τους δύο τελευταίους αιώνες. Πρόκειται για τις θεωρίες του πλουραλισμού, του μαρξισμού και του αναρχοσυνδικαλισμού. Η πρώτη αν και δεν αναπτύχθηκε μέσα στο εργατικό κίνημα, υιοθετήθηκε σε μεγάλο βαθμό ως προσέγγιση από πολλές κυβερνήσεις και επηρέασε την εργατική πολιτική διαφόρων κρατών ενώ ως αντίληψη εξαπλώθηκε σε μεγάλο βαθμό και στα εργατικά στρώματα αποτελώντας για αρκετές δεκαετίες των κυρίαρχο τρόπο πρόσληψης και ερμηνείας των εργασιακών σχέσεων από μεγάλα τμήματα του πληθυσμού των ευρωπαϊκών χωρών. Οι άλλες δύο κυριάρχησαν μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα του 19ου αιώνα κυρίως μέσα στα πλαίσια της Α' Διεθνούς, όπου και συνέβη η πρώτη μεγάλη μεταξύ τους σύγκρουση, και συνεχίζουν να υιοθετούνται από τμήματα του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος μέχρι σήμερα.

Στη συνέχεια θα κλείσουμε το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας μας αναφερόμενοι στις θεωρίες του κορπορατισμού και των συνδικαλιστικών ταυτοτήτων που έχουν επηρεάσει σημαντικά τη συζήτηση όσον αφορά τη σχέση κράτους, εργοδοτών και συνδικάτων στο εσωτερικό της επιστημονικής κοινότητας τόσο διεθνώς όσο και στην περίπτωση της Ελλάδας. Θα επιχειρήσουμε λοιπόν μια παρουσίαση των βασικών σημείων της κάθε μιας, των αντιπαραθέσεων μεταξύ τους και τέλος της θέσης που καταλαμβάνουν στη σημερινή πραγματικότητα του διεθνούς εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος. Είναι προφανές ότι μια τέτοια σύνοψη τόσο μεγάλων θεωριών οι οποίες μάλιστα χαρακτηρίζονται και από ένα πόλεμο τάσεων στο εσωτερικό τους στο σχετικά περιορισμένο χώρο όπως αυτής της εργασίας περιέχει κινδύνους αυθαιρεσίας και υπεραπλούστευσης. Έχοντας συνείδηση

αυτού του γεγονότος θα προσπαθήσουμε να τους αποφύγουμε στο βαθμό που κάτι τέτοιο είναι εφικτό.

1.1. ΠΛΟΥΡΑΛΙΣΜΟΣ

Ως πρόδρομο του πλουραλισμού μπορούμε να θεωρήσουμε το ζεύγος Webb που έδρασε στα τέλη του 19ου αιώνα στη Μ. Βρετανία στα πλαίσια της Φαβιανής Εταιρείας και τη σχολή των θεσμικών οικονομολόγων στην Αμερική στις αρχές του 20ου αιώνα. Ο Sidney και η Beatrice Webb θεωρούσαν τα συνδικάτα ως αποκλειστικά οικονομικούς θεσμούς που μπορούν να επιτύχουν μόνο επιμέρους κοινωνικές μεταρρυθμίσεις μέσα στα πλαίσια του καπιταλιστικού συστήματος χωρίς όμως σε καμιά περίπτωση να θέτουν σε αμφισβήτηση την κατοχή εκ μέρους των κεφαλαιοκρατών των μέσων παραγωγής. Έδιναν ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης (είναι μάλιστα οι πρώτοι που χρησιμοποίησαν το συγκεκριμένο όρο) μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων και στην εργατική νομοθεσία σε περιπτώσεις που η διαδικασία της διαπραγμάτευσης αποδεικνύεται ανεπαρκής ως προς τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης μέσα στους χώρους δουλειάς.

Η αμερικάνικη σχολή των θεσμικών οικονομολόγων εμφανίζεται τη δεκαετία του 1920 και από τους πιο βασικούς εκφραστές της είναι οι καθηγητές του πανεπιστημίου του Wisconsin John R. Commons και Selig Perlman. Ως σχολή είναι επηρεασμένη τόσο από το ζεύγος Webb, όσο και από τις θέσεις της γερμανικής ιστορικής σχολής. Ισχυρίζεται ότι τα συνδικάτα θα πρέπει να λειτουργούν αποδεχόμενα ως δεδομένο τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής και να περιορίζονται στην προάσπιση των συντεχνιακών συμφερόντων των εργαζομένων μέσα στους χώρους εργασίας έχοντας ως κύριο μέσο τη συλλογική διαπραγμάτευση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την εργατική νομοθεσία που θα προασπίζει κάποια εργατικά δικαιώματα. Οι εκπρόσωποι αυτής της σχολής θεωρούν ότι η ταξική συνείδηση εισάγεται στους εργάτες από τα έξω μέσω των διανοουμένων και ισχυρίζονται ότι οι εργάτες μέσα στα συνδικάτα έχουν να παλέψουν όχι μόνο ενάντια στους εργοδότες αλλά και εναντίον της επίδρασης της αριστερής διάνοησης στο εσωτερικό των σωματείων. (Καρακιουλάφη, 2012:48-67)

Ο πλουραλισμός των εργασιακών σχέσεων είναι ξεκάθαρα επηρεασμένος από αυτές τις δύο σχολές σκέψης. Γενικά ο Πλουραλισμός αποτελεί μια θεωρία που όπως έχει ειπωθεί είναι και η ίδια πλουραλιστική στο εσωτερικό της. Για αυτό το λόγο είναι αρκετά δύσκολο να εντοπίσουμε κάποιες γενικές αρχές αποδεκτές από το σύνολο των πλουραλιστών στοχαστών. Θα μπορούσαμε όμως ίσως να πούμε ότι μια κοινή παραδοχή του

πλουραλισμού ανεξαρτήτως των ιδιαίτερων τάσεών του όσον αφορά το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ότι τα συνδικάτα αποτελούν οργανωμένες ομάδες για την προάσπιση συμφερόντων με άσκηση πίεσης στην εξουσία (Παλαιολόγος, 2006: 24).

Ιστορικά ο πλουραλισμός ως ρεύμα σκέψης έκανε την εμφάνισή του στις αρχές του 18ου αιώνα στη Γερμανία με τον Γερμανό φιλόσοφο Christian Von Wolff. Από τη φιλοσοφία μεταφέρθηκε στις πολιτικές επιστήμες όπου άσκησε αξιοσημείωτη επιρροή. Οι δύο κύριες σχολές του η αγγλική και η αμερικάνικη έχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους. Ο αγγλικός πλουραλισμός αναπτύχθηκε στις αρχές του 20ου αιώνα και βασικό του μέλημα ήταν η προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών απέναντι στον αυταρχισμό της κρατικής εξουσίας. Για αυτό το λόγο οι Άγγλοι πλουραλιστές έδιναν ιδιαίτερη βαρύτητα στην ενίσχυση των λεγόμενων ενδιάμεσων οργανώσεων μεταξύ κράτους και κοινωνίας όπως είναι τα κόμματα και τα συνδικάτα. Στην Αμερική η πλουραλιστική θεωρία λειτούργησε περισσότερο ως ιδεολογία υπεράσπισης του αμερικάνικου μοντέλου πολιτικής οργάνωσης για αυτό και εντόπιζε τον κίνδυνο του ολοκληρωτισμού και του περιορισμού των ατομικών ελευθεριών όχι στο δικό της κράτος (όπως οι Άγγλοι) αλλά στη Σοβιετική Ένωση.

Επίσης ενώ αναγνώριζε ότι οι ενδιάμεσες οργανώσεις έχουν χρησιμότητα σε μια δημοκρατική πλουραλιστική κοινωνία τόνιζε και την πιθανότητα καταπίεσης του ατόμου στο εσωτερικό αυτών των οργανώσεων. Ενώ ο αγγλικός πλουραλισμός κοίταζε να ενισχύσει τις οργανώσεις αυτές έναντι του κράτους, ο αμερικάνικος πλουραλισμός προσπαθούσε να ενισχύσει τη φωνή του κάθε ξεχωριστού ατόμου στο εσωτερικό αυτών των οργανώσεων.

Ο πλουραλισμός στις εργασιακές σχέσεις έχει τις ρίζες του στη σχολή βιομηχανικών σχέσεων του πανεπιστημίου της Οξφόρδης που άκμασε στις δεκαετίες του '50 και του '60. Την πλουραλιστική ιδέα μετέφερε πρώτη φορά με αυτούς τους όρους από την πολιτική θεωρία στις εργασιακές σχέσεις ο Clark Kerr το 1954. Όπως συνέβη με τον πλουραλισμό στο πεδίο της πολιτικής θεωρίας μπορούμε κι εδώ να χωρίσουμε την πλουραλιστική θεωρία των βιομηχανικών σχέσεων σε δύο κύρια ρεύματα σκέψης: το αγγλικό και το αμερικάνικο.

Το αγγλικό ρεύμα δίνει έμφαση στα συνδικάτα ως συστατικό στοιχείο μιας δημοκρατικής πλουραλιστικής κοινωνίας και με αυτή την έννοια θεωρεί σημαντική την εσωτερική τους συνοχή ώστε να μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικά ως αντιπολίτευση απέναντι στην εργοδοσία στα πλαίσια κάθε επιχείρησης. Το αμερικάνικο ρεύμα αντίθετα τονίζει τη σημασία που έχει η γνώμη και η ελευθερία του κάθε ατόμου στο εσωτερικό κάθε εργατικού σωματείου και προσπαθεί να βρει τρόπους να μην κατελώνεται η βάση των σωματείων

από την ηγεσία ή τους διανοούμενους. Κεντρικά σημεία ενδιαφέροντος για τους πλουραλιστές είναι η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης και η θεσμοποίηση της σύγκρουσης στο εσωτερικό των επιχειρήσεων. (Hyman, 1978: 16-40, Poole, 1981: 72-91)

Στη συνέχεια θα εστιάσουμε την προσοχή μας σε τρεις στοχαστές του πλουραλισμού των εργασιακών σχέσεων που αναγνωρίζονται ευρέως ως κομβικής σημασίας στη θεμελίωση της πλουραλιστικής σχολής. Πρόκειται για τους Hugg Clegg, Allan Flanders και Alan Fox. Ο Clegg αναγνωρίζει τα συνδικάτα ως απαραίτητο στοιχείο στο πλαίσιο μιας επιχείρησης ως μια αντιπολίτευση που δε θα γίνει ποτέ κυβέρνηση. Όπως στην πολιτική υπάρχουν τα κόμματα για να διασφαλίζουν τη δημοκρατία έτσι στους χώρους εργασίας υπάρχουν οι εργατικές και οι εργοδοτικές συλλογικότητες.

Ο Clegg μάλιστα αρνείται ότι ο πλουραλισμός εξισώνει την ισχύ του κεφαλαίου με αυτή της οργανωμένης εργασίας και θεωρεί ότι στην πράξη είναι δύσκολο να υπολογίσεις αν κατά τη διάρκεια μιας διαπραγμάτευσης έχει το πάνω χέρι η πλευρά της εργοδοσίας ή του συνδικάτου: “Στην πραγματικότητα, είναι εξαιρετικά δύσκολο να υπολογισθεί η διαπραγματευτική ισχύς, όπως θα έπρεπε να γίνει για να διαπιστωθεί αν υπήρχε ισορροπία δυνάμεων ή όχι”¹ (Clegg, 1975: .313) Πιστεύει παρόλα αυτά ότι οι εργαζόμενοι έχουν την ηθική υποχρέωση να τηρούν τις συλλογικές συμφωνίες του συνδικάτου τους με την εργοδοσία ακόμα και αν η διαπραγμάτευση δε συμβαίνει μεταξύ δύο ίσων εταίρων εφόσον ο εργοδότης σέβεται με τη σειρά του τα δικαιώματα του σωματείου: “Η υποχρέωση για ένα σωματείο (ή μια ομάδα πίεσης) δεν απορρέει από τη διαπραγμάτευση με τον εργοδότη (ή την κυβέρνηση), επί ίσοις όροις, αλλά επειδή ο εργοδότης (ή η κυβέρνηση) σέβεται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα (ή τα δικαιώματα της ομάδας πίεσης)”. (Clegg, 1975: 314). Έτσι ο Clegg εισάγει μια έντονα ηθική χροιά στη θεωρία του πλουραλισμού. Ο πλουραλισμός δεν περιγράφει απλά την πραγματικότητα στις βιομηχανικές σχέσεις ως προς το πως είναι αλλά και το ως το πως θα έπρεπε να είναι.

Με τους παραπάνω ισχυρισμούς ο Clegg προσπαθεί να απαντήσει μεταξύ άλλων και στον Alan Fox ο οποίος αν και δεν απορρίπτει εντελώς την πλουραλιστική παράδοση της ασκεί κριτική από μια ριζοσπαστική οπτική. Όμοια με τους μαρξιστικής προέλευσης στοχαστές τονίζει ότι μέσα στις επιχειρήσεις υπάρχει μια ανισορροπία δυνάμεων μεταξύ κεφαλαίου - εργασίας υπέρ του πρώτου η οποία μοιραία οδηγεί σε συγκρούσεις. Επίσης αμφισβητεί πόσο ελεύθερη είναι η αποδοχή εκ μέρους των εργαζομένων το ζήτημα των σχέσεων εξουσίας και του τρόπου οργάνωσης της επιχείρησης να μην τίθεται ποτέ στις

¹ Όπου δεν αναφέρεται κάτι διαφορετικό η μετάφραση από τις αγγλικές παραπομπές είναι δική μου.

συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη σύναψη συμφωνιών με τα αφεντικά, επισημαίνοντας μεταξύ άλλων το ρόλο αυτού που με μαρξικούς όρους θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως κυρίαρχη ιδεολογία: “Όταν οι εργαζόμενοι 'αποδέχονται', επομένως, όπως σχεδόν πάντα το κάνουν, τη βασική δομή, τις αρχές και της συμβάσεις της οργάνωσης της εργασίας, το κάνουν όχι από ελεύθερη επιλογή, αλλά εν μέρει επειδή έχουν επίγνωση της υπέρτερης εξουσίας που υποστηρίζει αυτό το μοντέλο οργάνωσης και το κάνει να μοιάζει αναπόφευκτο, και εν μέρει επειδή τους επάγει το κοινωνικό περιβάλλον τους, σε οποιαδήποτε περίπτωση να το βλέπουν ως «φυσικό», «ρεαλιστικό», και 'το μόνο αναμενόμενο” . (Fox,1977: 144)

Σε αντίθεση λοιπόν με τον Clegg, ο Fox δεν αναγνωρίζει καμιά ηθική υποχρέωση των εργαζομένων να τηρήσουν τις συμφωνίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων του σωματείου με την εργοδοσία εάν αλλάξει προς όφελός τους ο συσχετισμός δυνάμεων γιατί ποτέ σε αυτές τις διαπραγματεύσεις δεν τίθενται στην ατζέντα οι δομικές ανισότητες εργοδοτών και εργατών στο πλαίσιο της επιχείρησης: “ Για τους εργαζόμενους με αυτή την οπτική της κοινωνικής και εργασιακής σκηνής, οι σοβαρές ανισότητες εξουσίας στις οποίες υπόκεινται οι εργαζόμενοι στις κατώτερες και υποδεέστερες θέσεις τους απαλλάσσουν από την ηθική υποχρέωση να τηρούν τους οργανωσιακούς κανόνες που αντιτίθενται στις δικές τους ανάγκες και συμφέροντα . Αυτό ισχύει εξίσου για τους κανόνες αυτούς που έχουν προκύψει μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις αφού ακόμα και σε αυτή τη διαδικασία οι εργαζόμενοι θα πρέπει να θεωρούνται ως ευρισκόμενοι σε πολύ μειονεκτική θέση” . (Fox,1977: 144)

Ένας τρίτος πολύ σημαντικός εκπρόσωπος της πλουραλιστικής σχολής σκέψης είναι ο Allan Flanders. Ο Flanders φαίνεται να βρίσκεται πιο κοντά στη σκέψη του Hugg Clegg και του φιλελεύθερου πλουραλισμού εν γένει. Ασκει κριτική τόσο στους μαρξιστές όσο και στη δεξιά αντίληψη περί “υπεύθυνου” συνδικαλισμού ότι αγνοούν τα πραγματικά θέλω των ιδίων των μελών των συνδικάτων. Οι πρώτοι υποτιμούν τον καθαρό συνδικαλισμό γιατί δε στρατεύεται στον πολιτικό σκοπό της σοσιαλιστικής επανάστασης και οι δεύτεροι γιατί δεν καταφέρνει να βάλει τους εργάτες σε τάξη προς όφελος της καλής λειτουργίας των επιχειρήσεων και του κοινωνικού συνόλου. Ποιος είναι όμως ο πραγματικός σκοπός ύπαρξης των συνδικάτων για τον Flanders; Η υπεράσπιση των συμφερόντων των εκάστοτε μελών του όπως αυτά τα ίδια τα εκφράζουν: “Ένα σωματείο συλλέγει τις εισφορές των μελών του και απαιτεί την πίστη τους ειδικά για το σκοπό της προστασίας των συμφερόντων τους όπως αυτά(τα μέλη) τα βλέπουν, όχι των δήθεν 'αληθινών' ή 'καλύτερων' συμφερόντων τους, όπως ορίζονται από άλλους.” (Flanders, 1986: 28)

Η σκέψη του Flanders εδώ μας θυμίζει αυτή ενός διανοούμενου που προηγείται της πλουραλιστικής σχολής σκέψης του Selling Perlman ο οποίος στη θεωρία του εργατικού κινήματος που έγραψε (το οποίο είναι η “απάντησή” του στο “τι να κάνουμε” του Β. Ι. Λένιν) θεωρεί ότι οι οργανωμένοι εργάτες κατά τη διάρκεια της ιστορίας του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος αγωνίζονται τόσο ενάντια στην εργοδοσία όσο και ενάντια στη “δηλητηριώδη επίδραση της ιντελιγκέντσιας” μέσα στο κίνημα η οποία προσπαθεί να αποσπάσει τους εργάτες από την προάσπιση των άμεσων και υλικών τους συμφερόντων και να τους βάλει να αγωνίζονται για αφηρημένα ιδανικά που ποτέ δε θα γίνουν πραγματικότητα. Έτσι για παράδειγμα οι εργάτες ενδιαφέρονται να συμμετέχουν στη διοίκηση μιας επιχείρησης αφού αυτό εξυπηρετεί τα άμεσα συμφέροντά τους αλλά δε θέλουν να περάσει η επιχείρηση υπό εργατικό έλεγχο – παραδοσιακό αίτημα που προωθούν οι αριστεροί μέσα στα σωματεία- εφόσον κάτι τέτοιο θα συνεπάγονταν μια μεγάλη αύξηση ευθυνών για τους ίδιους και ένα μεγάλο ρίσκο για την πορεία της από εκεί και πέρα. (Perlman, 1970: 161-173)

Έρχεται λοιπόν εδώ και ο Flanders να υπερασπιστεί τα μέλη των σωματείων απέναντι σε όσους θέλουν να τα καπελώσουν. Ενώ όμως φέρεται να δηλώνει ρητά ότι τα σωματεία πρέπει να υπηρετούν μόνο τα συμφέροντα των μελών τους και όχι της επιχείρησης ή του έθνους ή της επανάστασης πιο κάτω στο ίδιο κείμενο ο ίδιος φαίνεται να σχετικοποιεί αρκετά αυτήν την αρχική δήλωση: “Προφανώς τα συνδικάτα δεν μπορούν λογικά να συμπεριφέρονται σαν να μην ήταν μέρος μιας ευρύτερης κοινωνίας ή να αγνοούν τις επιπτώσεις της πολιτικής τους πάνω στην εθνική οικονομία και το ευρύ κοινό” (Flanders, 1986: 28) Τα όρια της δράσης των συνδικάτων είναι τα όρια αντοχής της “εθνικής οικονομίας” στην οποία παίρνουν μέρος.

Εμφανίζεται και εδώ μια ιδέα κεντρική στους περισσότερους πλουραλιστές στοχαστές ότι υπάρχει ένα κοινό καλό όλης της κοινωνίας το οποίο υπερβαίνει τα συντεχνιακά συμφέροντα των σωματείων και στο οποίο αυτά πρέπει να πειθαρχούν. Ο Flanders τέλος καταλήγει ότι αν θέλουμε να δούμε τα πραγματικά συμφέροντα των σωματείων θα πρέπει να εξετάσουμε σε ποιες δραστηριότητες αφιερώνουν ιστορικά τον περισσότερο χρόνο τους και αυτές δεν είναι άλλες από τη συλλογική διαπραγμάτευση και τη διαδικασία ρύθμισης της εργασίας. (Flanders, 1986: 29-30)

Βλέπουμε ότι οι περισσότεροι πλουραλιστές ανεξαρτήτως των επί μέρους διαφορών τους εστιάζουν ιδιαίτερα στις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και ρύθμισης της εργασίας. Ο Richard Hyman τονίζει τρεις βασικές υποθέσεις που πιστεύει ότι αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία ρητά ή άρητα αναπτύσσονται οι θεωρίες του πλουραλισμού των

εργασιακών σχέσεων: 1) δεν υπάρχει υπερσυγκέντρωση οικονομικής δύναμης στην αγορά εργασίας γιατί η εξουσία των μεγάλων επιχειρήσεων εξισορροπείται από την ισχύ της οργανωμένης εργασίας μέσω των συνδικάτων της, 2) Υπάρχει ένα δημόσιο εθνικό συμφέρον που υπερβαίνει τα επιμέρους συμφέροντα των διαφόρων ομάδων πίεσης και 3) το κράτος αποτελεί τον λίγο έως πολύ αμερόληπτο φρουρό αυτών των συμφερόντων. (Hyman, 1978: 20-21)

Γενικότερα οι πλουραλιστές των βιομηχανικών σχέσεων έχουν δεχθεί σκληρή κριτική για τις θέσεις τους κυρίως από πλευράς των μαρξιστών αναλυτών αν και όχι μόνο. Πιο συγκεκριμένα τους κατηγορούν ότι παρά την εμμονή τους για το σημαντικό ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αρνούνται να εντάξουν στην ατζέντα τους οποιοδήποτε σοβαρό ζήτημα πάνω στον έλεγχο και το σχεδιασμό των επιχειρήσεων, αποδεχόμενοι ως αυτονόητη τη σημερινή δομή της επιχείρησης. ότι ο πλουραλισμός είναι μια συντηρητική θεωρία που προσπαθεί να αντικαταστήσει τον ταξικό πόλεμο με το γραφειοκρατικό ανταγωνισμό μεταξύ ομάδων συμφερόντων, ότι ταυτίζει τα σωματεία με οποιαδήποτε άλλη οργανωμένη ομάδα πίεσης παραγνωρίζοντας τις ταξικές αντιθέσεις και προσεγγίζοντας το κεφάλαιο και την εργασία όχι ως μια άνιση σχέση εκμετάλλευσης αλλά ως παγιωμένες στον ιστορικό χρόνο φυσικές κατηγορίες ατόμων που έρχονται σε επαφή μεταξύ τους στη βάση των ατομικών τους επιλογών, ενώ η σύλληψη του κράτους ως ουδέτερου παρατηρητή αγνοεί την προνομιακή θέση εξουσίας του κεφαλαίου απέναντι στο κράτος εφόσον το τελευταίο εξαρτάται από την καπιταλιστική συσσώρευση και άλλα.(Hyman 1978: 16-40, Παλαιολόγος, 2006: 25, Offe, 1993, Αλεξανδρόπουλος, 2010: 19-41)

Επίσης ότι για να κατανοήσεις το τι συμβαίνει στο εσωτερικό κάθε επιχείρησης είναι αναγκαίο να κάνεις πρώτα μια συνολική ανάλυση της πολιτικής οικονομίας στην κοινωνία μέσα στην οποία η συγκεκριμένη επιχείρηση ανήκει, ότι οι πλουραλιστικές αναλύσεις εκφράζουν το “πνεύμα του συστήματος” και είναι δύσκολο να ξεχωρίσεις πότε περιγράφουν πώς είναι η πραγματικότητα και πότε πώς αυτοί θα επιθυμούσαν να είναι, ότι η “συνδιοίκηση” των επιχειρήσεων την οποία υποστηρίζουν είναι στην ουσία της συντηρητική αφού δεν επιχειρεί να δώσει ένα μέρος του ελέγχου της εταιρείας στους εργαζομένους, αλλά αντίθετα να θεσμοποιήσει τον έλεγχο που αυτοί ήδη άτυπα είχαν στο εσωτερικό της επιχείρησης με σκοπό να τον περιορίσει και να τον ελέγξει και τέλος ότι ο πλουραλισμός προσπαθεί να μεταφέρει το μοντέλο της πολιτικής αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας στις εργασιακές σχέσεις ξεχνώντας ότι ούτε στο πολιτικό επίπεδο υπάρχει πραγματική δημοκρατία και στην ουσία επιχειρώντας να καταστείλει την άτυπη εξουσία

των εργαζομένων μέσα στα εργοστάσια. (Hyman and Fryer, 1977: .152-174, Goldthorpe, 1977: 184-223, Mann, 1977: 294-308, Clarke, 1977: 351-382)

1.2. ΜΑΡΞΙΣΜΟΣ

Μέσα από τη μαρξιστική κριτική στον πλουραλισμό αναδύονται αρκετές πτυχές της μαρξιστικής σκέψης αναφορικά με τις βιομηχανικές σχέσεις. Με τη μαρξιστική αντίληψη για τον εργατικό συνδικαλισμό θα ασχοληθούμε λοιπόν πιο αναλυτικά στη συνέχεια. Τα περισσότερα κείμενα των κλασικών του μαρξισμού (Μαρξ και Ένγκελς) για τα συνδικάτα γράφτηκαν κατά τη διάρκεια της πρώτης Διεθνούς που αποτέλεσε και ένα βασικό όχημα για τη διάδοση των μαρξιστικών ιδεών στις εργατικές μάζες.

Τα συνδικάτα για τον Ένγκελς είναι η πρώτη προσπάθεια που γίνεται από πλευράς των εργαζομένων για να καταργηθεί ο μεταξύ τους ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι μην έχοντας στην κατοχή τους μέσα παραγωγής είναι αναγκασμένοι να πουλούν την εργατική τους δύναμη ως εμπόρευμα σε κάποιο αφεντικό για να μπορέσουν να επιβιώσουν. Η εργατική δύναμη όμως είναι ένα ιδιόμορφο εμπόρευμα γιατί δεν μπορεί να διαχωριστεί από τον κάτοχό της. Επομένως αυτό που στην πραγματικότητα πουλά ο εργαζόμενος στον εργοδότη του είναι ο διαθέσιμος χρόνος του για εργασία. Το πόσο εντατικά θα εκμεταλλευθεί ο εργοδότης την δυνατότητα του εργαζόμενου να παράγει μέσα σε αυτό το διάστημα παραμένει έτσι αναγκαστικά ένα μόνιμο πεδίο σύγκρουσης και ανταγωνισμού μεταξύ των δύο. Μόνος του ο κάθε εργαζόμενος απέναντι στον εργοδότη είναι αδύναμος και δεν έχει πολλά περιθώρια διαπραγμάτευσης: Αν δε δουλέψει θα προσλάβει κάποιον άλλο.

Με το συνδικάτο λοιπόν οι εργαζόμενοι συνασπίζονται μεταξύ τους στη βάση των κοινών τους συμφερόντων απέναντι στα αφεντικά. Άντι να ανταγωνίζονται ο ένας τον άλλο σαν άτομα στην αγορά εργασίας ανταγωνίζονται όλοι μαζί συλλογικά τους εργοδότες ως τάξη αρνούμενοι να πουλήσουν φτηνά την εργατική τους δύναμη. Τα συνδικάτα είναι για τους εργαζόμενους 'σχολεία πολέμου' που τους ωθούν μέσα από την κοινή εμπειρία να αποκτήσουν ταξική συνείδηση. Αν στο άμεσο οικονομικό επίπεδο είναι καταδικασμένα να χάνουν εξαιτίας των οικονομικών νόμων του καπιταλισμού σε πολιτικό επίπεδο προετοιμάζουν τους εργάτες για να δώσουν την τελική μάχη της οριστικής κατάργησης της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο(Engels, 1977:.31-42, Marx, 1977: .43-56). Με τα λόγια του ίδιου του Καρλ Μαρξ: “ «Αντί του συντηρητικού συνθήματος, Ένα τίμιο μεροκάματο για την τίμια εργασία μιας ημέρας!' θα έπρεπε να γράφουν στο πανό τους, το επαναστατικό σύνθημα: 'Κατάργηση του συστήματος της μισθωτής εργασίας!' ”. (Marx, 1977: 55)

Βλέπουμε λοιπόν ότι τόσο ο Μαρξ όσο και ο Ένγκελς αντιλαμβάνονται τα σωματεία όχι μόνο ως ένα μέσο άμυνας απέναντι στις εργοδοτικές αυθαιρεσίες αλλά κυρίως ως ένα μέσο για την ταξική εκπαίδευση των εργατών και την προετοιμασία της κοινωνικής επανάστασης. Σε αυτό το σημείο φαίνεται να βρίσκονται σε συμφωνία με την αντίληψη του αναρχοσυνδικαλισμού για τα σωματεία την οποία θα εξετάσουμε παρακάτω. Αυτός που διαχωρίζεται πρώτος μέσα στο μαρξιστικό στρατόπεδο από τη συγκεκριμένη σύλληψη των εργατικών συνδικάτων είναι ο Λένιν στο κλασικό έργο του: “Τι να κάνουμε;”.

Για τον Λένιν τα συνδικάτα δεν μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να αποκτήσουν ταξική και επαναστατική συνείδηση γιατί οι εργάτες, λόγω του τρόπου ζωής τους, δεν μπορούν από μόνοι τους να αμφισβητήσουν την κυρίαρχη ιδεολογία του καπιταλισμού. Η συνείδηση που παράγεται μέσα στα σωματεία μπορεί να είναι μόνο συντεχνιακή και μεταρρυθμιστική. Χρειάζονται κάποιοι επαναστάτες (που θα προέρχονται από αστικά στρώματα ώστε να μην είναι αναγκασμένοι να αφιερώνουν μεγάλο μέρος της καθημερινότητας τους στη μισθωτή εργασία) οι οποίοι θα γίνουν επαγγελματικά στελέχη του κόμματος για να αφοσιωθούν στην ανάπτυξη της επιστημονικής μαρξιστικής επαναστατικής θεωρίας και στη συνέχεια να την ενσταλάξουν στις προλεταριακές μάζες.(Lenin, 1989: 96-239)

Η απελευθέρωση της εργατικής τάξης δεν είναι έργο της ίδιας αλλά χρειάζεται και τη συνδρομή των αστών διανοουμένων. Με τα λόγια του ίδιου του Λένιν: “Είπαμε ότι οι εργάτες δεν είχαν και δε μπορούσαν να έχουν σοσιαλδημοκρατική συνείδηση. Αυτή μπορούσε να τους έρθει μόνο από τα έξω. Η ιστορία όλων των χωρών δείχνει ότι η εργατική τάξη με τις δικές της αποκλειστικά δυνάμεις είναι σε θέση να επεξεργαστεί μόνο μια τρεϊντιονιονιστική συνείδηση δηλαδή την πεποίθηση ότι είναι ανάγκη να συνενωθεί σε ενώσεις, να κάνει αγώνα ενάντια στους εργοδότες, να πετυχαίνει από την κυβέρνηση την έκδοση τούτων ή εκείνων των νόμων, που είναι απαραίτητοι για τους εργάτες, κλπ. Η διδασκαλία όμως του σοσιαλισμού γεννήθηκε από κείνες τις φιλοσοφικές, ιστορικές και οικονομικές θεωρίες, που τις επεξεργάστηκαν οι μορφωμένοι εκπρόσωποι των ιδιοκτητριών τάξεων, η διανόηση.”² (Lenin, 1989: 98)

Δεν μπορούμε παρά να επισημάνουμε σε αυτό το σημείο την ομοιότητα των απόψεων του Λένιν με αυτές των πλουραλιστών και των προκατόχων τους όπως ο Perlman που εξετάσαμε προηγουμένως. Και οι δύο πλευρές συμφωνούν ότι οι εργάτες μέσα στα σωματεία τους είναι προορισμένοι να αναπτύξουν μόνο συντεχνιακή συνείδηση. Απλά ο

² Η μετάφραση είναι από ΛΕΝΙΝ ΔΙΑΛΕΧΤΑ ΕΡΓΑ ΤΟΜΟΣ Ι ΜΕΡΟΣ Ι, εκδοτικός οίκος “ΓΝΩΣΕΙΣ”, Αθήνα, 1973: 219

πρώτος στρέφει τα πυρά του ενάντια σε αυτή ενώ οι δεύτεροι σπεύδουν να την προασπίσουν. Αυτό πάντως είναι θέμα πολιτικής προτίμησης. Η διάγνωση και για τις δύο μεριές είναι κοινή: η επαναστατική συνείδηση εισάγεται στους εργάτες από τα έξω.

Ο Richard Hyman χωρίζει τις μαρξιστικές προσεγγίσεις για τα εργατικά συνδικάτα σε δύο κατηγορίες: τις αισιόδοξες και τις απαισιόδοξες. Στην πρώτη κατατάσσει τους Μαρξ και Ένγκελς ενώ στη δεύτερη τους Λένιν, Μίχελς και Τρότσκι. Οι πρώτες πιστεύουν στη δυνατότητα των συνδικάτων να παίζουν έναν επαναστατικό ρόλο ενώ οι δεύτερες το απορρίπτουν κατηγορηματικά. (Hyman, 1971: 4-49) Είναι γνωστό ότι μέσα στο μαρξιστικό χώρο είτε στη σοσιαλδημοκρατική είτε στην κομμουνιστική του εκδοχή κυριαρχεί η “απαισιόδοξη” αντίληψη. Η άποψη των Hinton and Hyman που αναφέρει στο βιβλίο του ο Tom Clarke ότι : “Σε συνθήκες σταθερού καπιταλισμού, το να μιλάμε για επαναστατικό συνδικαλισμό αποτελεί αντίφαση εν τοις όροις”. (Clarke, 1977: 19) φαίνεται να εκφράζει το σύνολο των μαρξιστών. Για τον Hyman ο συνδικαλισμός μπορεί να παίζει έναν επαναστατικό ρόλο μόνο σε συνθήκες καπιταλιστικής κρίσης και χωρίς σε καμιά περίπτωση να αμφισβητείται ο καθοδηγητικός ρόλος του κόμματος της εργατικής τάξης. (Hyman, 1971: 4-49)

1.3 ΑΝΑΡΧΟΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

Αυτόν ακριβώς το ρόλο του κόμματος είναι που αμφισβήτησε και εξακολουθεί να αμφισβητεί ενεργά το αναρχοσυνδικαλιστικό ρεύμα σκέψης με το οποίο θα ασχοληθούμε σε αυτό το τμήμα της εργασίας μας. Ως θεμελιωτή του αναρχοσυνδικαλισμού και του επαναστατικού συνδικαλισμού ευρύτερα, μπορούμε να θεωρήσουμε το Ρώσο αναρχικό διανοητή Μιχαήλ Μπακούνιν. Ο Μπακούνιν, πολύπλευρη και δυναμική προσωπικότητα, έπαιξε πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της πρώτης Διεθνούς Ένωσης Εργαζομένων και αποτέλεσε το αντίπαλο δέος του Καρλ Μαρξ μέσα στη Διεθνή.

Η θεωρία του υποστήριζε ότι τα συνδικάτα εκτός από όργανα ταξικής πάλης για την αύξηση των μισθών και τη μείωση των ωρών εργασίας θα έπρεπε να αποτελούν και σχολεία εκπαίδευσης των εργατών για το σοσιαλισμό. Στο οικονομικό επίπεδο συμφωνούσε με τη μαρξιστική ανάλυση για την απόσπαση της υπεραξίας του εργαζομένου από τον εργοδότη και την υποστήριζε με θέρμη. Θεωρούσε όμως ότι τα σωματεία ως ο φυσικός χώρος συνάντησης και ενοποίησης των εργαζομένων θα έπρεπε να είναι το όργανο για τη μετάβαση στην αταξική κοινωνία και όχι κάποιο επαναστατικό κόμμα. Πίστευε ότι η πολιτική ανεξαρτητως του πως αυτοχαρακτηρίζονταν (προοδευτική,φιλελεύθερη,κλπ.) λειτουργούσε ως μέσο για τη συντήρηση της αστικής κυριαρχίας.

Αντίθετα μια αυθεντικά εργατική πολιτική θεωρούσε πως θα μπορούσε να αναπτυχθεί μόνο μέσα στα πλαίσια της Διεθνούς Ένωσης Εργαζομένων για αυτό και διαφωνούσε με τη συμμετοχή στο κοινοβούλιο. Υποστήριζε την ένωση στη Διεθνή στη βάση της ταξικής θέσης των εργαζομένων και μόνο και όχι στη βάση ενός αφηρημένου φιλοσοφικού και πολιτικού προγράμματος. Πίστευε ότι αν ένας εργάτης εντάσσονταν στη Διεθνή μέσα από την ίδια του την εμπειρία στους αγώνες θα κατέληγε να γίνει σοσιαλιστής. Θεωρούσε πως επιβοηθητικά ως προς αυτό θα μπορούσαν να λειτουργήσουν εκπαιδευτικοί θεσμοί μόρφωσης των εργατών μέσα στα ίδια τα σωματεία, αλλά φοβόταν ότι ένα πρόγραμμα αρχών έτοιμο και δοσμένο στους εργάτες “από τα πάνω” θα τους αποθάρρυνε από το να ενταχθούν στη διεθνή.

Αντιτασόμενος στην αναγκαιότητα ενός επαναστατικού κόμματος που θα οργάνωνε τη δικτατορία του προλεταριάτου πρότεινε το φεντεραλισμό ως σύστημα κοινωνικής οργάνωσης τόσο για τα σωματεία σήμερα, όσο και για το σύνολο της κοινωνικής ζωής αύριο. Πρότεινε δηλαδή την ομοσπονδοποίηση των τοπικών συνδικαλιστικών ενώσεων μέσω άμεσα ανακλητών από τη βάση εκπροσώπων. Απαντούσε έτσι και στο πρόβλημα της οργάνωσης της μεταβατικής περιόδου από το ξέσπασμα της επανάστασης μέχρι το σοσιαλισμό χωρίς την ανάγκη προσφυγής σε ένα συγκεντρωτικό κρατικό μηχανισμό. Για αυτόν τα σωματεία είναι τα κύτταρα της μελλοντικής κοινωνίας. Οι ιδέες του είχαν μεγάλη επίδραση σε αρκετά τμήματα της Διεθνούς με πιο σημαντικά το ισπανικό (από το οποίο προέκυψε και η CNT, το ελευθεριακό συνδικάτο που πρωταγωνίστησε στην ισπανική επανάσταση του 1936) και το ελβετικό και αποτελούν μέχρι σήμερα το θεωρητικό υπόβαθρο στο οποίο βασίζονται τα συνδικάτα του επαναστατικού συνδικαλισμού ανά τον κόσμο. (Bakounine, 2009)

Ένα παράδειγμα συνδικάτου με επιρροή από τις παραπάνω ιδέες που έπαιξε σημαντικό ρόλο στην ιστορία του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος διεθνώς είναι οι Industrial Workers of the World (γνωστοί και ως Wooblies). Οι IWW ιδρύθηκαν το 1905 στις ΗΠΑ και είχαν ως στόχο τους τη δημιουργία ενός παγκόσμιου συνδικάτου που θα συνενώσει όλους τους εργάτες ανεξαρτήτως φυλής, φύλου και πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων με τελικό σκοπό την ανατροπή του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και τη διαχείριση της παραγωγής από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Στις καλύτερες τους στιγμές ξεπέρασαν το 1.000.000 μέλη. (Nicholas Thoburn, 2003)

Όσον αφορά τη σχέση τους με τους μπολσεβίκους ο Nicholas Thoburn, (2003:) σημειώνει: “Ενώ οι IWW είχαν αρχικά ενθουσιαστεί από τη Ρώσικη επανάσταση και ήταν ο αρχικός πυρήνας της τρίτης διεθνούς για τη δημιουργία του Αμερικάνικου

Κομμουνιστικού Κόμματος (Draper 1957: 150, 242–3), ήδη το 1920 Lenin (1965: 46) καταδίκασε τους IWW μαζί με τους αριστεριστές για τη “παιδική” τους άρνηση να δουλέψουν μέσα στις ορθόδοξες ενώσεις και το κοινοβουλευτικό σύστημα. Μια υποσημείωση του επιμελητή της έκδοσης του Πεκίνου του έργου του Λένιν “ο Αριστερισμός” (Lenin 1965: 130–1) περιγράφει τους IWW κάπως έτσι: “Οι δραστηριότητές τους χαρακτηρίζονταν από έντονα αναρχοσυνδικαλιστικά χαρακτηριστικά. Δεν αναγνώριζαν την αναγκαιότητα της πολιτικής πάλης του προλεταριάτου, αρνούσαν τον ηγετικό ρόλο του προλεταριακού κόμματος, την ανάγκη ένοπλης εξέγερσης για την ανατροπή του καπιταλισμού και την πάλη για τη δικτατορία του προλεταριάτου”.

Ο Ρούντολφ Ρόκερ ένας γερμανοεβραίος αναρχοσυνδικαλιστής του 20ου αιώνα με αξιοσημείωτη συνεισφορά στην αναρχοσυνδικαλιστική αλλά και ευρύτερα στην επιστημονική θεωρία αλλά και με σημαντική συνδικαλιστική δράση σημειώνει όσον αφορά την αντιπαράθεση με τη μαρξιστική σκέψη για το ζήτημα του ρόλου των εργατικών συνδικάτων και κομμάτων, κάτω και από το φως των ιστορικών εξελίξεων μέχρι το Β' παγκόσμιο πόλεμο: “Εκείνα τα ιδιαίτερα κόμματα που κάποτε έθεσαν ως στόχο να κατακτήσουν την πολιτική εξουσία υπό τη σημαία του σοσιαλισμού είδαν τους εαυτούς τους αναγκασμένους από τη σιδερένια λογική των συνθηκών να θυσιάσουν λίγο-λίγο της Σοσιαλιστικές τους πεποιθήσεις για τις εθνικές πολιτικές του κράτους. Έγιναν, χωρίς η πλειοψηφία των οπαδών τους να το συνειδητοποιήσει ποτέ, πολιτικά αλεξικέραυνα για την ασφάλεια της καπιταλιστικής κοινωνικής τάξης. Η πολιτική εξουσία που ήθελαν να κατακτήσουν είχε σταδιακά κατακτηθεί τον Σοσιαλισμό τους μέχρι που δεν έμεινε σχεδόν τίποτα αριστερό σε αυτόν”. (Rocker, 1972: 95-96)

Σήμερα στις αρχές του 21ου αιώνα όντως η συντριπτική πλειοψηφία των σοσιαλιστικών και κομμουνιστικών κομμάτων φαίνεται να έχει ενσωματωθεί στο υπάρχον καπιταλιστικό σύστημα αλλά το ίδιο ισχύει και για την πλειοψηφία των συνδικάτων. Είναι αλήθεια ότι στις περισσότερες χώρες του κόσμου υπάρχουν σωματεία πιστά στις αναρχοσυνδικαλιστικές αρχές όμως είναι επίσης αλήθεια ότι μέχρι σήμερα η επιρροή τους στην εργατική τάξη παραμένει αρκετά μειωμένη. Όπως και να έχει ειδικά σε περιόδους παγκόσμιας οικονομικής κρίσης σαν τη σημερινή το ερώτημα του κοινωνικού μετασχηματισμού και των μέσων για την επίτευξή του εξακολουθεί να παραμένει ανοικτό.

1.4 Η ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Πέρα από το εσωτερικό του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος κάποιοι πανεπιστημιακοί με προεξάρχοντα το Richard Hyman προσπάθησαν να εφαρμόσουν μια μαρξιστική προσέγγιση στο ακαδημαϊκό πεδίο των εργασιακών σχέσεων (industrial relations). οι μαρξιστικές προσεγγίσεις των εργασιακών σχέσεων (“πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων”) αναπτύχθηκαν τη δεκαετία του 1970 στη Μεγάλη Βρετανία ως αντίδραση στις συντηρητικές προσεγγίσεις των πλουραλιστών στοχαστών πάνω στο ίδιο πεδίο. Στη συγκεκριμένη ομάδα πανεπιστημιακών εντάσσονται και μη μαρξιστές ακαδημαϊκοί όπως ο Goldthorpe.

Κοινή πεποίθηση όλων ήταν ότι η σύγκρουση κεφαλαίου εργασίας δεν μπορεί να λυθεί με θεσμικές μεταρρυθμίσεις που αφήνουν στο απυρόβλητο τις σχέσεις εξουσίας και ιδιοκτησίας στην παραγωγή. Οι πλουραλιστικές προσεγγίσεις λειτουργούν προς εξυπηρέτηση των συμφερόντων των βιομηχάνων αδιαφορώντας για το ευρύτερο πλαίσιο της πολιτικής οικονομίας μέσα στο οποίο εντάσσονται οι εργασιακές σχέσεις. Η προσέγγιση αυτή άκμασε στους πανεπιστημιακούς χώρους τη δεκαετία του 1970 ωστόσο τις επόμενες δεκαετίες υπήρξε μια απομάκρυνση από αυτή μέσα σε ένα κλίμα αποδυνάμωσης και κρίσης των συνδικάτων και ηγεμονίας του νεοφιλελευθερισμού κάτω και υπό το φως των εξελίξεων στα καθεστάτα του ανατολικού μπλοκ.

Οι βασικές κριτικές που δέχθηκε ήταν ότι η ανάλυση των εργασιακών σχέσεων που κάνει είναι απλουστευτική και γενικευτική. “Συνεχιστής” της συγκεκριμένης προσέγγισης στο ακαδημαϊκό πεδίο μπορεί να θεωρηθεί ο John Kelly που εστιάζει την προσοχή του στις αιτίες που παρακινούν κάποιον να αναπτύξει συνδικαλιστική δράση και στη σχέση των εργατικών απεργιών με τις διακυμάνσεις της οικονομίας. (Καρακιουλάφη, 2012, σ. 94-105)

Από τη συμβολή στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων της συγκεκριμένης σχολής αξίζει να αναφέρουμε τη Θεωρία του Richard Hyman περί συνδικαλιστικών ταυτοτήτων. Ο Hyman ορίζει τρεις διαφορετικούς τύπους συνδικάτων που αντιστοιχούν σε διαφορετικές ιδεολογικές και πολιτικές αρχές. Πρώτος τύπος είναι τα συνδικάτα ως οργανώσεις συμφερόντων στα πλαίσια της αγοράς εργασίας. Δεύτερος τύπος είναι τα συνδικάτα ως φορείς κοινωνικής ανόδου των μελών τους και τρίτος τύπος είναι τα συνδικάτα ως σχολεία πολέμου στα πλαίσια της ταξικής πάλης κεφαλαίου εργασίας. Αυτοί οι τρεις τύποι αντιστοιχούν σε διαφορετικές συνδικαλιστικές ταυτότητες.

Ο τύπος των συνδικάτων ως οργανώσεων συμφερόντων αντιστοιχεί στην αντίληψη του συνδικαλισμού ως οργάνου κοινωνικής ενσωμάτωσης και οι ιδεολογικές του ρίζες

ανάγονται στον κοινωνικό καθολικισμό. Η κοινωνία γίνεται αντιληπτή ως ένας ενιαίος οργανισμός τα μέρη του οποίου θα πρέπει να λειτουργούν με τέτοιο τρόπο ώστε να συμβάλλουν στην ολότητα. Ο συνδικαλισμός δεν είναι παρά ένα μέσο για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής. Ο τύπος των συνδικάτων ως φορέων κοινωνικής ανόδου των μελών τους αντιστοιχεί στον “καθαρό” εταιρικό συνδικαλισμό του Perlman όπου οι εργαζόμενοι νοούμενοι ως ένα απλό άθροισμα ατόμων υπερασπίζονται μέσω των σωματείων τα στενά συντεχνιακά τους συμφέροντα. Το μοντέλο αυτό δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην ελεύθερη συλλογική διαπραγμάτευση των “κοινωνικών εταίρων” και επηρέασε κυρίως της ΗΠΑ και τις αγγλοσαξονικές χώρες.

Τέλος ο τύπος των συνδικάτων ως σχολείων πολέμου αντιστοιχεί στις αντικαπιταλιστικές προσεγγίσεις που αναλύσαμε μόλις παραπάνω, τόσο του μαρξισμού στις διάφορες εκδοχές του (κομμουνισμός, σοσιαλδημοκρατία) όσο και του αναρχοσυνδικαλισμού και επαναστατικού συνδικαλισμού. Παρά τις διαφορές τους όλες αυτές οι προσεγγίσεις τονίζουν το στοιχείο της μαχητικότητας που πρέπει να έχουν τα συνδικάτα ως κοινωνική αντιπολίτευση και αναγνωρίζουν ως καθήκον τους την προάσπιση των ταξικών συμφερόντων του κόσμου της εργασίας.

Ας εξετάσουμε τώρα τα προβλήματα που κατά τον Hyman παρουσιάζει ο καθένας από αυτούς τους τύπους συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο πρώτος τύπος των συνδικάτων ως οργανώσεων συμφερόντων περιορίζει τα όρια των διεκδικήσεων των σωματείων στα όρια των εθνικών συμφερόντων. Τα συνδικάτα χάνουν το διεθνιστικό τους χαρακτήρα και αποτελούν ένα απλό μέσο ενσωμάτωσης των εργαζομένων στην κοινωνία την οποία ζουν. Οι εργοδότες και οι εργάτες παρουσιάζονται να έχουν κοινά συμφέροντα. Αυτό το μοντέλο λειτουργεί κάπως μόνο σε περιόδους ανάπτυξης όταν οι εργοδότες είναι πιθανό να επιστρέψουν ένα τμήμα της υπεραξίας που αποσπούν πίσω στους εργαζόμενούς τους. Γενικά με την πάροδο του χρόνου ακόμα και τα καθολικά συνδικάτα αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν ένα πιο σοσιαλίζοντα λόγο επειδή ήρθαν αντιμέτωπα με την πλήρη αδιαλλαξία των αφεντικών.

Ο δεύτερος τύπος των συνδικάτων ως φορέων κοινωνικής ανόδου των μελών τους, μπορεί να πετύχει κάποια αποτελέσματα μόνο σε συγκεκριμένα οικονομικά και πολιτικά πλαίσια κυρίως σε ότι αφορά αυξήσεις μισθών ή μείωση ωραρίου. Αγνοεί την πολιτική διάσταση της οικονομίας και το ρόλο του κράτους σε αυτήν. Τελικά η έννοια του καθαρού συνδικαλισμού αποδεικνύεται

αυταπάτη σε συνθήκες οργανωμένου καπιταλισμού, όπου λόγω της σχέσης του μισθού με τη φορολογία και τις κοινωνικές παροχές, τα συνδικάτα είναι υποχρεωμένα να διεκδικούν

και από το κράτος και να προσαρμόζουν τη στάση τους σε αλληλεπίδραση με το πολιτικό σύστημα και τις εξελίξεις στο εσωτερικό του.

Ο τρίτος τύπος των συνδικάτων ως σχολείων πολέμου ενώ αντιλαμβάνεται τη διάσταση συμφερόντων κεφαλαίου – εργασίας και την πάλη που λαμβάνει χώρα μεταξύ τους μέσα στους χώρους δουλειάς ενέχει τον κίνδυνο εάν ερμηνευθεί γραμμικά να υποτιμήσει ακριβώς αυτή την πάλη , προεξοφλώντας εκ των προτέρων την έκβασή της και θεωρώντας ότι αυτή θα οδηγήσει νομοτελειακά σε μια σοσιαλιστική επανάσταση. Η ιστορία έχει αποδείξει ότι δεν είναι απαραίτητο η ταξική-συνδικαλιστική συνείδηση να μετατραπεί αυτόματα μέσα από την εμπειρία των αγώνων σε επαναστατική. Μπορεί να στραφεί προς εθνικιστική κατεύθυνση ή σε περιόδους ανάπτυξης να συνθηκολογήσει με το κεφάλαιο αρκούμενη στις κατακτήσεις της. (Τσακίρης, 2006: 50-60)

1.5 ΚΟΡΠΟΡΑΤΙΣΜΟΣ

θα ολοκληρώσουμε το θεωρητικό τμήμα της εργασίας μας αναφερόμενοι στη θεωρία του κορπορατισμού. Η θεωρία του κορπορατισμού αναπτύχθηκε τη δεκαετία του 1970 από τον Schmitter. Ο ορισμός που δίνει ο ίδιος στον κορπορατισμό εντοπίζοντας τις βασικές διαφορές του με τις πλουραλιστικές προσεγγίσεις είναι ο εξής: «ο κορπορατισμός είναι σύστημα εκπροσώπησης συμφερόντων συγκροτημένο από περιορισμένο αριθμό μοναδικών, υποχρεωτικών, μη ανταγωνιστικών, λειτουργικά οριοθετημένων και ιεραρχημένων οργανώσεων, που έχουν κρατική αναγνώριση ή άδεια (όταν δεν δημιουργούνται εξ αρχής από το κράτος) και στις οποίες απονέμεται σκόπιμα μονοπώλιο εκπροσώπησης των αντιστοιχών κατηγοριών, με αντάλλαγμα ορισμένους περιορισμούς στην επιλογή ηγεσίας και στην άρθρωση αιτημάτων» σε αντίθεση με τον πλουραλισμό που είναι «σύστημα εκπροσώπησης συμφερόντων συγκροτημένο από απροσδιόριστο αριθμό πολλαπλών, μη ιεραρχικά οργανωμένων και αυτοπροσδιοριζόμενων (ως προς τον τύπο ή το αντικείμενο του συμφέροντος) οργανώσεων στις οποίες δεν παρέχεται ειδική άδεια, αναγνώριση, επιχορήγηση, ούτε ελέγχονται από το κράτος ως προς την επιλογή ηγεσίας ή ως προς τη συνάρθρωση συμφερόντων και οι οποίες δεν έχουν μονοπώλιο εκπροσώπησης των αντιστοιχών κατηγοριών τους.» (Τσακίρης, 2006: 73)

Οι δύο βασικές μορφές κορπορατισμού είναι ο κρατικός και ο κοινωνικός (societal). Στον κρατικό κορπορατισμό τα συνδικάτα έχουν το μονοπώλιο εκπροσώπησης των εργαζομένων και ουσιαστικά ελέγχονται από το κράτος τόσο ως προς την εσωτερική τους λειτουργία όσο και ως προς τον τρόπο άρθρωσης και το περιεχόμενο των αιτημάτων τους. Χαρακτηριστικά παραδείγματα χωρών με κρατικό κορπορατισμό είναι τα φασιστικά κράτη

της Ιταλίας και της Πορτογαλίας του Μεσοπόλεμου. Στον κοινωνιακό κορπορατισμό οι συλλογικότητες των εργαζομένων και των εργοδοτών διατηρούν την αυτονομία τους και συναινούν με τη θέλησή τους στις κοινωνικές πολιτικές ενώ το κράτος αναλαμβάνει ρόλο διαμεσολαβητή. Το κοινό στοιχείο και των δύο είναι η προσπάθεια να διατηρηθεί η κοινωνική ειρήνη και να ευδοκιμήσει η καπιταλιστική ανάπτυξη. Η πιο σημαντική διαφορά τους είναι ότι ενώ στον κρατικό κορπορατισμό αυτή η ειρήνη επιβάλλεται με τη βία μονομερώς από το κράτος και επομένως είναι αρκετά ασταθής, στον κοινωνιακό κορπορατισμό τα εργατικά συνδικάτα ενσωματώνονται στο πολιτικό σύστημα για να κερδίσουν ευνοϊκότερη μεταχείριση άρα η κοινωνική ειρήνη μπορεί να διατηρηθεί χωρίς την άμεση προσφυγή του κράτους στην καταστολή.

Στον κρατικό κορπορατισμό ο κρατικός έλεγχος ασκείται πάνω σε μια σχετικά αδύναμη “κοινωνία των πολιτών”. Υπάρχει έλλειψη ανεξάρτητων από το κράτος εθελοντικών οργανώσεων και ο κρατικός παρεμβατισμός λαμβάνει συχνά αυταρχικές μορφές. Ο Schmitter πιστεύει πως ο κρατικός κορπορατισμός αναφέρεται σε κράτη καθυστερημένου ή εξαρτημένου καπιταλισμού με αδύναμη αστική τάξη που προσφεύγουν ανοικτά στη βίαιη καταστολή των κοινωνικών αντιδράσεων. Αντίθετα στον κοινωνιακό κορπορατισμό υπάρχει ισχυρή παρουσία αυτόνομων θεσμών της λεγόμενης κοινωνίας των πολιτών, εκτεταμένο δίκτυο εθελοντικών οργανώσεων, κλπ. για αυτό και συναντάται κυρίως στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες.

Για το Schmitter σε μια κοινωνία μπορούν να συνυπάρχουν στοιχεία πλουραλισμού και κορπορατισμού ωστόσο η ίδια η καπιταλιστική ανάπτυξη μέσα από τις ανάγκες της συσσώρευσης κεφαλαίου οδηγεί τα καθεστώτα στο πέρασμα από τον κρατικό κορπορατισμό στην υιοθέτηση πρακτικών κοινωνιακού κορπορατισμού. Ο πλουραλισμός είναι απαραίτητος στο μεσοδιάστημα ανάμεσα στον κρατικό και τον κοινωνιακό κορπορατισμό για να δημιουργηθούν ισχυρές οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών οι οποίες στον κρατικό κορπορατισμό είναι ανύπαρκτες ή εξαιρετικά ασθενείς. Η εξελεκτική αυτή αντίληψη του Schmitter έχει εν πολλοίς διαψευστεί αφού σε πολλές χώρες το πέρασμα στον κοινωνιακό κορπορατισμό δε συνέβη ή ήταν πρόσκαιρο.

Μια άλλη διάκριση που γίνεται από κάποιους θεωρητικούς του κορπορατισμού είναι αυτή μεταξύ του κορπορατισμού ως δομής και του κορπορατισμού ως διαδικασίας. Ο κορπορατισμός ως δομή παραπέμπει στον κλασσικό ορισμό του Schmitter που παραθέσαμε παραπάνω, ενώ ο κορπορατισμός ως διαδικασία στον ορισμό του Lehmbruch σύμφωνα με τον οποίο [1979 (1977):150 , αναφέρεται στο X. Καρακιουλάφη, 2012: 277] ο κορπορατισμός: “είναι κάτι περισσότερο από ένα ιδιάζων πρότυπο διάρθρωσης

συμφερόντων. Μάλλον πρόκειται για ένα θεσμοθετημένο πρότυπο άσκησης πολιτικής, στο πλαίσιο του οποίου μεγάλες οργανώσεις συμφερόντων συνεργάζονται μεταξύ τους και με τις δημόσιες αρχές, όχι μόνο ως προς τη διάρθρωση (ή ακόμα και τη “διαμεσολάβηση”) συμφερόντων, αλλά -στις προηγμένες του μορφές- και ως προς την “επιτακτική διανομή αξιών” και την εφαρμογή τέτοιων πολιτικών”. (Καρακιουλάφη, 2012: 276-277)

Πέρα από αυτές τις βασικές εννοιολογικές διακρίσεις, από το 1974 μέχρι σήμερα έχουν προταθεί πάρα πολλές διαφορετικές εννοιολογήσεις του κορπορατισμού (ενδεικτικά: οργανωτικός, πελατειακός, ιδιωτικός, επαγγελματικός, συνολιστικός, αυτόνομος, κα.). (Ψημίτης, 1999) Οι κορπορατισμοί αυτοί καλύπτουν μια μεγάλη γκάμα φαινομένων που είναι ασυμβίβαστα μεταξύ τους. Έτσι: “υπάρχει η τάση να ορίζεται ως 'κορπορατισμός' κάθε φαινόμενο συνεργασίας (ή και κάθε μορφή σύνδεσης) μεταξύ του κράτους και των ιδιωτικών συμφερόντων.” (Ψημίτης, 1999: 27)

Ο Ψημίτης (1999:233-236) προτείνει μια χρονική διάκριση της κορπορατιστικής προσέγγισης σε τρεις περιόδους. Η πρώτη περίοδος (1974-1979) χαρακτηρίζεται από μια προσπάθεια αναγνώρισης του κορπορατισμού ως εργαλείου ανάλυσης μέσα στο ακαδημαϊκό πεδίο και από μια πολεμική με τους πλουραλιστές. Η δεύτερη περίοδος (1980-1985) κυριαρχείται από μια σχετική αναγνώριση της κορπορατιστικής προσέγγισης και μια επιχείρηση επέκτασης της σε όλες σχεδόν της εκφάνσεις της πολιτικής εξουσίας με μια ταυτόχρονη “αντεπίθεση” των εκπροσώπων του πλουραλιστικού ρεύματος. Τέλος στην τρίτη περίοδο (1986-1991) θα μπορούσαμε να πούμε ότι επέρχεται ένας συμβιβασμός μεταξύ των “αντιμαχόμενων μερών” και ένας καταμερισμός εργασίας που λειτουργεί προς όφελος μιας πιο σύνθετης προσέγγισης των σχέσεων κράτους, οικονομίας και “ομάδων συμφερόντων”. Φυσικά η διάκριση αυτή είναι σχηματική αφού στην πραγματικότητα δεν υπάρχει μια γραμμική εξέλιξη μετάβασης από τη μια φάση στην άλλη.

Όσον αφορά την κριτική του κορπορατισμού μπορούμε πέρα από όσα αναφέραμε ήδη στην κριτική του πλουραλισμού και ισχύουν και εδώ για την αντίληψη των σωματείων ως μιας ακόμα ομάδας πίεσης και για την αντίληψη περί ουδετερότητας του κράτους, να προσθέσουμε τις πιο ειδικές κριτικές που εστιάζουν στο λειτουργιστικό χαρακτήρα της ανάλυσης των σχέσεων μεταξύ κράτους και ομάδων συμφερόντων, την απουσία των κινήτρων που ωθούν ένα κράτος στην υιοθέτηση του κορπορατιστικού μοντέλου και των νεο-μαρξιστών Miliband και Πουλαντζά ότι το κράτος αποτελεί πεδίο ανταγωνισμών και πολιτικών συγκρούσεων, κατά συνέπεια, έχει σχετική αυτονομία και δεν είναι ούτε απολύτως αυτόνομο και ουδέτερο απέναντι στον ταξικό και κοινωνικό ανταγωνισμό ούτε ένα απλό όργανο στα χέρια της άρχουσας τάξης. Τέλος ο Panitch πιστεύει ότι ο

κορπορατισμός θα πρέπει να εστιάσει την ανάλυσή του αποκλειστικά στις ομάδες που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις και να μην προσπαθεί να αναλύσει γενικά τις σχέσεις ανάμεσα σε κράτος και ομάδες συμφερόντων.

Κάτω και από αυτές τις κριτικές ο Schmitter θα προσπαθήσει να περιορίσει το εύρος της θεωρίας του ενώ στη συνέχεια θα ισχυριστεί ότι από τα τέλη της δεκαετίας του '70 ξεκίνησε μια παρακμή του κρατικού κορπορατισμού εξαιτίας εσωτερικών αλλαγών των εθνών κρατών στο οικονομικό, το κοινωνικό και το πολιτικό πεδίο και ότι η διαδικασία διαμεσολάβησης συμφερόντων εξελίσσεται με βάση πρότυπα των ΗΠΑ, δηλαδή οδεύει προς έναν «αποδιαρθρωμένο πλουραλισμό» (disjointed pluralism) ή «ανταγωνιστικό φεντεραλισμό» με οργάνωση τριών επιπέδων: περιφέρειες, έθνη-κράτη, «Βρυξέλλες». (Αλεξανδρόπουλος, 2010: 77-87, Ζαμπαρλούκου, 1997: 36-47, Τσακίρης, 2006: 72- 76)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Περνώντας από το πιο θεωρητικό στο πιο ιστορικό τμήμα της ανάλυσής μας και συγκεκριμένα στο ζήτημα της κρίσης των εργατικών συνδικάτων, είναι χρήσιμο να επισημάνουμε ότι τα προβλήματα του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ευρώπη βοήθησαν στο να ανοίξει η συζήτηση για την κρίση του συνδικαλισμού τόσο στο δημόσιο διάλογο, όσο και στα πλαίσια της επιστημονικής κοινότητας. Η φιλολογία για την κρίση των συνδικάτων εντείνεται μετά το τέλος του δεύτερου παγκοσμίου πολέμου και συγκεκριμένα τις δεκαετίες του 1970 και του 1980 με την υποχώρηση διεθνώς του λεγόμενου κράτους πρόνοιας. Έχει προηγηθεί μια ιστορική πορεία των συνδικάτων διεθνώς που ξεκινάει από την παρανομία του 19ου αιώνα και καταλήγει στην πλήρη θεσμική αναγνώριση τους από τα κράτη και τους εργοδότες ως ισότιμους συνομιλητές και διαμορφωτές κοινωνικής πολιτικής. Η θεσμική αναγνώριση όμως ως αποτέλεσμα της ικανότητας των συνδικάτων να κινητοποιούν και να οργανώνουν σημαντικό αριθμό μισθωτών εργαζομένων οδήγησε στην πρόσδεση τους σε πολιτικές συναίνεσης και στην απομάκρυνση των ηγεσιών τους από τα συμφέροντα και τις ανάγκες της κοινωνικής τους βάσης.

Τα συνδικάτα γραφειοκρατικοποιούνται και δημιουργείται μια ελίτ συνδικαλιστικών στελεχών, που τα συμφέροντά τους δεν ταυτίζονται με αυτά του κόσμου της εργασίας αλλά με την αναπαραγωγή τους ως τέτοιων. Έτσι δε λειτουργούν πλέον ως εκπρόσωποι των εργαζομένων αλλά ως μεσολαβητές μεταξύ των συμφερόντων του κεφαλαίου και της

εργασίας που εγγυώνται την κοινωνική-ταξική ειρήνη. Σταδιακά η αλληλεγγύη της τάξης αντικαθίσταται από λογικές προσέλκυσης μελών-πελατών με όρους μάρκετινγκ και η αντίληψη της ταξικής πάλης αντικαθίσταται με αυτήν της ταξικής συνεργασίας. Όλα αυτά ωστόσο οδηγούν τελικά στην αδυναμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να κινητοποιούν τα μέλη τους και να στρατολογούν νέα, που να είναι έτοιμα να κινηθούν συλλογικά.

Οι λόγοι λοιπόν που έκαναν τα συνδικάτα τόσο ισχυρά ώστε να αναγνωρίζονται από το σύστημα ως θεσμικοί παράγοντες διατήρησης της σταθερότητας εκλείπουν με αποτέλεσμα να μην υπάρχει πλέον συμφέρον για τους κυρίαρχους να συνεχίσουν να διαπραγματεύονται μαζί τους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν έχουν τη δύναμη να αντισταθούν σε αυτήν την αφαίρεση των θεσμικών προνομίων τους, αφού έχουν χάσει την ικανότητα να κινητοποιούν την εργατική τάξη.

Ο συνδυασμός των νεοφιλελεύθερων οικονομικών πολιτικών, που αναθέτουν όλο και μεγαλύτερο τμήμα του κόστους αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στους ίδιους τους εργαζόμενους, με την αδυναμία των συνδικάτων να εκπροσωπήσουν τα εργατικά συμφέροντα ή έστω να διατηρήσουν τη διαπραγματευτική τους ισχύ απέναντι στο κράτος και το κεφάλαιο βρίσκεται στην πραγματικότητα πίσω από όλη αυτήν τη φιλολογία περί κρίσης του συνδικαλισμού. (Offe,1993: 131-205, Παλαιολόγος, 2006: 65-84)

Τα “συμπτώματα” που αναφέρονται στη σχετική βιβλιογραφία ως αποδείξεις του γεγονότος ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις βρίσκονται σε κρίση είναι πάρα πολλά. Ενδεικτικά μπορούμε να σταχυολογήσουμε τα εξής: αναποτελεσματικότητα προστασίας των κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων, μείωση της οργανωτικής τους δύναμης, οργανωτική διάσπαση, πτώση δημοτικότητας-αξιοπιστίας, αδυναμία προσέλκυσης νέων μελών, χαμηλός βαθμός ενεργοποίησης και κινητοποίησης των μελών, γραφειοκρατικοποίηση, ενσωμάτωση στο κράτος, εξάρτηση από τα κόμματα, εκφυλισμός των απεργιακών αγώνων, αδυναμία εκπροσώπησης των επισφαλώς εργαζομένων, κ.α. (Μητρόπουλος, 1987, Παλαιολόγος, 2006, Κατσορίδας, 2002). Ωστόσο αρκετά από τα παραπάνω προβλήματα υπήρχαν στα συνδικάτα και πριν αναπτυχθεί ο λόγος περί κρίσης, αλλά δε θεματοποιούνταν ως τέτοια επειδή η θεσμική αναγνώριση των συνδικάτων επέτρεπε στον ηγετικό πυρήνα τους να συνεχίζει να αναπαράγεται ως προνομιούχος συνομιλητής των κυβερνήσεων και της εργοδοσίας. (Παλαιολόγος, 2006: 177-180)

Στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό, που αποτελεί και το κύριο ενδιαφέρον της εργασίας μας, η φιλολογία περί κρίσης αναπτύσσεται στη δεκαετία του 1980 και αναγνωρίζει πάνω κάτω τα ίδια προβλήματα που αναφέραμε ήδη. Ας εξετάσουμε όμως ποιες θεωρούνται από την επιστημονική βιβλιογραφία οι κύριες αιτίες της κρίσης του

συνδικαλιστικού κινήματος στην ελληνική κοινωνία. Ένας πρώτος διαχωρισμός μπορεί να γίνει ανάμεσα στις εξωγενείς και τις ενδογενείς αιτίες. Οι εξωγενείς έχουν να κάνουν με τις αλλαγές προς το χειρότερο ως προς το συσχετισμό δυνάμεων κεφαλαίου εργασίας διεθνώς από το 1980 και μετά. Οι ενδογενείς έχουν να κάνουν με χρόνια προβλήματα του ελληνικού συνδικαλισμού τα οποία σε συνδυασμό με τις εξωτερικές αλλαγές θεωρείται ότι οδήγησαν στην κρίση.

Ως εξωγενείς μπορούμε να σημειώσουμε την αύξηση της ανεργίας, την αποβιομηχάνιση, την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης (δεδομένου ότι οι γυναίκες εξ' αιτίας του έμφυλου ρόλου τους και της οικιακής εργασίας, που εκτελούν παράλληλα με την επίσημη απασχόληση τους, συμμετέχουν σε πολύ χαμηλότερο βαθμό στα σωματεία από ότι οι άνδρες), το χαμηλό ποσοστό της δυνάμει εκπροσωπούμενης μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες, τη διεθνοποίηση της οικονομίας, την επέκταση της ελαστικότητας στις εργασιακές σχέσεις, τους διαχωρισμούς στο εσωτερικό της εργατικής τάξης που εντείνονται εξ' αιτίας της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης, το μικρό μέγεθος των περισσότερων ελληνικών επιχειρήσεων σε συνδυασμό με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (για τη δημιουργία σωματείου σε οποιαδήποτε επιχείρηση απαιτούνται εικοσιένα υπογραφές εργαζομένων σε αυτήν, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις με μικρό αριθμό απασχολούμενων να μην έχουν σωματεία), την υποχώρηση των συλλογικών οραμάτων και την επικράτηση στο συλλογικό φαντασιακό της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας, και άλλα. (Κατσορίδας, 2008, Κουζής, 2007)

Οι παράγοντες όμως που έχουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την έρευνα μας και στους οποίους θα σταθούμε λίγο πιο αναλυτικά είναι οι ενδογενείς. Ως ενδογενείς λοιπόν παράγοντες της κρίσης του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος μπορούν να εξετασθούν οι εξής:

η έντονη παραταξιοποίηση-κομματικοποίηση του συνδικαλισμού στον ελλαδικό χώρο με αποτέλεσμα τη συνακόλουθη έλλειψη συνδικαλιστικής κουλτούρας

η οργανωτική πολυδιάσπαση: ενώ εμφανίζεται μια οργανωτική ενότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε τριτοβάθμιο επίπεδο (αν και, ακόμα και σε αυτό, υπάρχει η διάσπαση μεταξύ των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και σε αυτόν του δημοσίου) στην πραγματικότητα αυτή συγκαλύπτει έναν κατακερματισμό των

σωματείων μέσα από την ύπαρξη πολυάριθμων συνδικάτων με λιγιστά μέλη το καθένα. (Κουζής, 2007: 101-114)

η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας: κύρια πηγή χρηματοδότησης των συνδικάτων στην Ελλάδα δεν αποτελούν οι συνδρομές των μελών τους αλλά η χρηματοδότηση από τον κρατικό Οργανισμό Εργατικής Εστίας, που υπάγεται στο υπουργείο εργασίας και στον οποίο συμμετέχουν το κράτος, τα συνδικάτα και οι εργοδότες. Η εξάρτηση αυτή από την κρατική εξουσία και την εργοδοσία οδηγεί σε πιέσεις των εκάστοτε κυβερνήσεων προς τα σωματεία όπως την περίοδο 1991-93 με τη σημαντική μείωση του ποσοστού χρηματοδότησης από την κυβέρνηση που απείλησε με οικονομική ασφυξία τα συνδικάτα. (Κουζής, 2007: 175-189)

η έλλειψη διεθνισμού-ουσιαστικού συντονισμού με άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις εκτός Ελλάδος. Είναι χαρακτηριστικό ότι παρόλο που υπάρχει νομοθετική πρόβλεψη που επιτρέπει στο προσωπικό μιας πολυεθνικής επιχείρησης στον ελλαδικό χώρο να απεργήσει σε ένδειξη αλληλεγγύης με τους συναδέλφους του, που εργάζονται σε άλλη χώρα για λογαριασμό της ίδιας εταιρίας, η διάταξη αυτή παραμένει ανενεργή από το 1982 που ψηφίστηκε μέχρι σήμερα. (Κουζής, 2007: 251-263)

5. η συναινετική στάση των συνδικάτων απέναντι στο κράτος και την εργοδοσία. Ιδιαίτερα από το 1990 και μετά οι κινητοποιήσεις των συνδικάτων μειώνονται ενώ κυρίως από τη Γ.Σ.Ε.Ε. εκφράζεται ένας τεχνοκρατικός λόγος που αναγνωρίζει τους εργαζόμενους, το κράτος και τους εργοδότες ως εταίρους που συνεργάζονται για το καλό της εθνικής οικονομίας. Η στάση αυτή ενισχύει το κύρος των εργοδοτικών οργανώσεων και συντελεί στην ευκολότερη λήψη μέτρων σε βάρος της μισθωτής εργασίας. (Κατσορίδας, 2002, Αρανίτου, 2007, Δεδουσόπουλος, 2007, Κουζής, 2007)

Στα αίτια της κρίσης του ελληνικού συνδικαλισμού θα σταθούμε αναλυτικότερα σε επόμενο κεφάλαιο. Πως όμως επέδρασαν οι θεωρίες που εξετάσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα που γεννήθηκε στα πλαίσια του ελλαδικού κοινωνικού σχηματισμού; Τι ρόλο έπαιξαν στη δημιουργία και την ανάπτυξη του; Πότε ξεκινά η κρίση των συνδικάτων και πως γεννιούνται οι παράγοντες που μας οδήγησαν σε αυτή; Μια εκτενής ανασυγκρότηση της ιστορικής πορείας του εν Ελλάδι εργατικού συνδικαλισμού, αν και θα ήταν χρήσιμη και ενδιαφέρουσα για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το θέμα μας, δυστυχώς υπερβαίνει τις δυνατότητες της

παρούσης εργασίας. Θα επιχειρήσουμε όμως παρακάτω μια σύντομη αναδρομή στην ιστορία των ελληνικών συνδικάτων από το 1900 μέχρι σήμερα και στην αλληλεπίδρασή τους με το εργατικό κίνημα, με σημείο αναφοράς τα πανελλαδικά συνέδρια της ΓΣΕΕ.

2.1 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΟΙ ΑΠΑΡΧΕΣ

Στον ελλαδικό χώρο λοιπόν, το ρεύμα του αναρχοσυνδικαλισμού που αρχικά κυριαρχούσε στις προσπάθειες για ίδρυση επαναστατικών εργατικών σωματείων με αξιοσημείωτη επιρροή κυρίως στην Πελοπόννησο υποχωρεί κάτω από την άγρια κρατική καταστολή. (Κορδάτος, 1972: 44-92) Οι διάσπαρτοι εργατικοί αγώνες κάτω και από την επίδραση των σοσιαλιστικών και αναρχικών ιδεών αυξάνονται στις αρχές του 20ου αιώνα. Ως αποτέλεσμα αυτών των κινήσεων έρχεται η ίδρυση το 1917 του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης και η ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε. στις 21-28 Οκτώβρη του 1918. Η ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος ένα μόλις χρόνο μετά τη Ρωσική επανάσταση γίνεται σχεδόν ταυτόχρονα με την ίδρυση του Σοσιαλιστικού Εργατικού Κόμματος Ελλάδας(4 Νοέμβρη 1918) το οποίο το 1924 μετονομάστηκε σε Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδας. Η κυβέρνηση Βενιζέλου ευνοεί την ίδρυση της ΓΣΕΕ τόσο για να ελέγξει τη δυναμική που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι, όσο και για να αποκτήσει ένα εκσυγχρονιστικό και φιλελεύθερο προσωπείο στο εσωτερικό και στο εξωτερικό. Είναι άλλωστε ενδεικτικό ότι χρησιμοποίησε εργατικούς αντιπροσώπους της ΓΣΕΕ στις διεθνείς συνδιασκέψεις για την ειρήνη με σκοπό να στηρίξουν τα γεωπολιτικά συμφέροντα του ελληνικού κράτους.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες η λογική του ελέγχου του συνδικαλιστικού κινήματος από τις πολιτικές οργανώσεις είναι σχεδόν καθολική αφού την υιοθετούν -έστω και ανεπίσημα- όχι μόνο οι αριστερές παρατάξεις, αλλά και αυτές των φιλελεύθερων και των συντηρητικών. Διαφωνεί μόνο η αναρχοσυνδικαλιστική τάση υπό τον Κώστα Σπέρα.

Αυτές οι ιδιαίτερες ιστορικές συνθήκες ίδρυσης της Γ.Σ.Ε.Ε. παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη και την πορεία του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, αφού η πολιτική ταυτότητα κυριαρχεί επί της κοινωνικής θέσης των οργανωμένων εργατών με αποτέλεσμα την πλήρη κομματικοποίηση του συνδικαλισμού, τη συνεχή προσπάθεια ελέγχου των σωματείων από το κράτος και τα κόμματα και τη λειτουργία των σωματείων ως μικρά κοινοβούλια. Εδώ πρέπει να διευκρινίσουμε ότι αυτές οι παρατηρήσεις δεν γίνονται από τη σκοπιά του ιδανικού των θεσμικών οικονομολόγων όπως ο Perlman ή της πλουραλιστικής προσέγγισης για έναν “καθαρό” συνδικαλισμό που θα ασχολείται μόνο με συντεχνιακά ζητήματα στο εσωτερικό των επιχειρήσεων έχοντας ως ταβάνι των αιτημάτων του το συμφέρον της εθνικής οικονομίας.

Η ενασχόληση με την πολιτική με την ανταγωνιστική της έννοια είναι λογικό να προκύψει σε ένα εργατικό σωματείο. Όταν όμως υπεύθυνοι για τη διαμόρφωση αυτής της πολιτικής δεν είναι οι ίδιοι εργαζόμενοι που αποτελούν τα μέλη του σωματείου αλλά πολιτικές οργανώσεις διαταξικής σύνθεσης έξω από αυτό όπως είναι τα κόμματα είναι πιθανό αν τα μέλη των σωματείων θεωρούν την κομματική τους ταυτότητα σημαντικότερη της ταξικής τους θέσης να προσπαθούν να περάσουν στο σωματείο θέσεις και πρακτικές που εκφράζουν τα συμφέροντα άλλων ανταγωνιστικών προς τους εργαζομένους τάξεων και κοινωνικών στρωμάτων. Όπως θα δούμε στην παρακάτω ιστορική αναδρομή αυτό είναι ένα πολύ συχνό φαινόμενο στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα του ελλαδικού χώρου.

Ενώ στην Ευρώπη ο συνδικαλισμός νομιμοποιείται κατά τη διάρκεια του 19ου αιώνα ως αποτέλεσμα μιας μακράς περιόδου μαχητικών αγώνων και συγκρούσεων των παράνομων σωματείων με την εργοδοσία και το κράτος, στην Ελλάδα η συνδικαλιστική δράση γίνεται νόμιμη το 1914 λόγω και των πολιτικών σκοπιμοτήτων της κυβέρνησης του Ελευθερίου Βενιζέλου. Όλα αυτά συντελούν στην έλλειψη ταξικής συνδικαλιστικής κουλτούρας από μεριάς του οργανωμένου προλεταριάτου της Ελλάδος. (Κορδάτος, 1972, Ζαμπαρλούκου, 1997, Λιβιεράτος, 1997, Κουκουλές, 1997, Παλαιολόγος, 2006, Κουζής, 2007, Κατσορίδας, 2008)

Η κρατική παρέμβαση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι εμφανής και ιδιαίτερα ισχυρή από την πρώτη στιγμή της λειτουργίας τους. Στην ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε. η κυβερνητική παράταξη του Βενιζέλου έχει τοποθετήσει τους ανθρώπους της με σκοπό να ελέγξουν τις αποφάσεις και να μπλοκάρουν την ομοσπονδία να πάρει ταξική κατεύθυνση. Υπάλληλοι του υπουργείου οικονομίας -στο οποίο υπάγονταν τα σωματεία- με επικεφαλής τον Αλέξανδρο Σβάλο επιχείρησαν να εμποδίσουν την υπερψήφιση των δύο βασικών αρχών της συνομοσπονδίας (οι οποίες ήταν: α) να μείνει η Γ.Σ.Ε.Ε. έξω από κάθε αστική πολιτική επιρροή και β) η υιοθέτηση της αρχής της πάλης των τάξεων) χωρίς όμως επιτυχία. Παρόλα αυτά οι βενιζελικοί κατόρθωσαν να πάρουν την πλειοψηφία των θέσεων στο διοικητικό συμβούλιο εκλέγοντας έξι συνέδρους έναντι των πέντε που εξέλεξαν οι εκπρόσωποι των αριστερών παρατάξεων. (Λιβιεράτος, 1997, Κουκουλές, 1997, Κουζής, 2007, Κατσορίδας, 2008)

Την πρωτομαγιά του 1918 το ΣΕΚΕ καλεί τα σωματεία σε κοινή συγκέντρωση. Η πλειοψηφία των έξι βενιζελικών συνδικαλιστών διαφωνεί και διαγράφει τη μειοψηφία των πέντε σοσιαλιστών. Οι διαγραμμένοι συγκαλούν το Παγκρατικό Συμβούλιο της ΓΣΕΕ, το οποίο αποτελεί το ανώτερο όργανο της συνομοσπονδίας μεταξύ δύο συνεδρίων, στις 3 Μάη 1919. Το συνέδριο αυτό εγκρίνει τη δράση τους και αποδοκιμάζει τη στάση της διοίκησης

της ΓΣΕΕ. Μετά από αυτό η κυβέρνηση Βενιζέλου συλλαμβάνει τους 4 από τους 5 σοσιαλιστές (ο Γ. Παπανικολάου καταφέρνει να διαφύγει) και τους εξορίζει με πολεμικό πλοίο στη Φολέγανδρο. Ως απάντηση στην κρατική καταστολή οι αναπληρωτές τους στη διοίκηση της συνομοσπονδίας καλούν σε γενική απεργία και ξεκινούν τις προσπάθειες για την οργάνωση του δεύτερου συνεδρίου της ΓΣΕΕ.

Με τα γεγονότα αυτά έχουμε στην ουσία τη δημιουργία δύο τριτοβάθμιων συνομοσπονδιών μια ελεγχόμενη από τους βενιζελικούς υπό το Μαχαίρα, στην οποία συμμετέχουν και πολλά σωματεία-σφραγίδες που δεν εκπροσωπούν υπαρκτά τμήματα της εργατικής τάξης, η οποία πραγματοποιεί το “δεύτερο συνέδριο της ΓΣΕΕ” στον Πειραιά το Σεπτέμβριο του 1920 και μια ελεγχόμενη από τους σοσιαλιστές, στην οποία έχει προσχωρήσει η πλειοψηφία των πραγματικών εργατικών σωματείων ,και πραγματοποιεί επίσης το “δεύτερο συνέδριο της ΓΣΕΕ” την ίδια ακριβώς περίοδο στην Αθήνα.

Βλέπουμε ότι οι παθογένειες του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος το συνοδεύουν από την πρώτη στιγμή της ύπαρξής του .Μια εκτενής ανασυγκρότηση της ιστορικής πορείας της Γ.Σ.Ε.Ε., αν και θα ήταν χρήσιμη και ενδιαφέρουσα για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το θέμα μας, δυστυχώς υπερβαίνει τις δυνατότητες της παρούσης εργασίας. Μπορούμε όμως επιγραμματικά να αναφέρουμε ότι η κρατική παρέμβαση και καταστολή στο εσωτερικό της συνομοσπονδίας είναι συνεχής ανεξαρτήτως του αν το καθεστώς είναι κοινοβουλευτικό ή δικτατορικό. Όλες οι κυβερνήσεις έχουν τους πράκτορές τους μέσα στη Γ.Σ.Ε.Ε. οι οποίοι χρηματοδοτούνται για να καταστέλλουν με κάθε τρόπο τα αγωνιστικά στοιχεία μέσα στα συνδικάτα. Οι συλλήψεις και οι εξορίες ακόμα συνδικαλιστών από την κυβέρνηση δεν είναι ασυνήθιστο φαινόμενο.

Άλλη πρακτική είναι η δημιουργία σωματείων σφραγίδων από τους καθεστωτικούς “συνδικαλιστές” με σκοπό τον έλεγχο των συσχετισμών στα συνέδρια καθώς και ο διορισμός από τις κυβερνήσεις και τα δικαστήρια των διοικήσεων της Γ.Σ.Ε.Ε. Ενδεικτικά ο Λιβιεράτος (1997:27) αναφέρει: “η περίοδος που ανοίγει μετά το Β' συνέδριο είναι περίοδος καταδιώξεων και τρομοκρατίας για την τάξη. Η συνεχής αντίθεση στον πόλεμο, η διεκδίκηση των δικαιωμάτων των εργατών θα στρέψουν εναντίον τους τον κρατικό μηχανισμό. Οι φυλακίσεις, οι δίκες, οι επιστρατεύσεις και παντός είδους καταπιέσεις είναι στην ημερήσια διάταξη.”

2.2 ΜΕΣΟΠΟΛΕΜΟΣ

Γενικά αν ρίξει κανείς μια ματιά στην ιστορία των συνεδρίων της Γ.Σ.Ε.Ε θα δει ότι ανεξαρτήτως πολιτικού καθεστώτος δεν υπάρχει ούτε ένα συνέδριο που να μην υπήρξαν λαθροχειρίες, κρατικές παρεμβάσεις, καταστολή, διαγραφές σωματείων για πολιτικούς

λόγους, κλπ. Στο τρίτο συνέδριο το Μάρτιο του 1926 (στο οποίοι συμμετέχουν ξανά όλες οι παρατάξεις) εκτός του ότι πολλοί συνδικαλιστές βρίσκονται στη φυλακή ή στην εξορία και εκτός του ότι πολλά σωματεία είναι ανύπαρκτα ή με ελάχιστα μέλη, η δικτατορική κυβέρνηση Παγκάλου συλλαμβάνει 110 αριστερούς συνδικαλιστές συνέδρους τους οποίους κρατάει ομήρους σε μαούνες στον Πειραιά μέχρι τη λήξη του συνεδρίου με σκοπό προφανώς να αλλοιώσει τους συσχετισμούς δύναμης σε αυτό.

Στο τέταρτο συνέδριο το Μάη του 1928 οι σοσιαλιστές συνδικαλιστές συμμαχούν με τους συντηρητικούς-κυβερνητικούς και πετούν τους κομμουνιστές έξω από τη ΓΣΕΕ. Έτσι στις 3 Φεβρουαρίου 1929 ιδρύεται στο θέατρο “Απόλλων” στην Αθήνα η Ενωτική Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος από συνδικαλιστές που στη μεγάλη τους πλειοψηφία πρόσκεινται στο Κομμουνιστικό Κόμμα. Η ΕΓΣΕΕ τίθενται εκτός νόμου από το κράτος στις 31/1/1930 (στη βάση του νόμου 4429 “περί μέτρων ασφαλείας του κοινωνικού καθεστώτος και προστασίας των ελευθεριών των πολιτών” που ψηφίστηκε τον Ιούλιο της ίδιας χρονιάς και έμεινε γνωστός στην ιστορία ως “ιδιώνυμο”) συνεχίζει ωστόσο να λειτουργεί παράνομα.

Στο πέμπτο συνέδριο της ΓΣΕΕ το Σεπτέμβρη του 1930 σπάει η συμμαχία συντηρητικών-σοσιαλιστών και οι δεύτεροι αποχωρούν ιδρύοντας μαζί με άλλους συνδικαλιστές την Πανελλαδική Συνομοσπονδία Εργασίας. Το 1931 επομένως υπάρχουν τρεις τριτοβάθμιες συνομοσπονδίες των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι στο 6ο συνέδριο της ΓΣΕΕ τον Οκτώβρη του 1931 συμμετέχουν μόνο οι συντηρητικοί-κυβερνητικοί συνδικαλιστές. (Κατσορίδας, 2008: 60-70, Λιβιεράτος, 2009: 52-71)

Στις 5/10/1934 μπροστά στην πίεση της ανόδου του ναζισμού διεθνώς υπογράφεται το αντιφασιστικό σύμφωνο από το ΚΚΕ το Σοσιαλιστικό Κόμμα, τη ΓΣΕΕ, την ΕΓΣΕΕ και τα Ανεξάρτητα Συνδικάτα με στόχο να εμποδίσουν την άνοδο του φασισμού στον ελλαδικό χώρο. Οι εργατικοί αγώνες της εποχής είναι πολύ ισχυροί και συνεχίζουν να έρχονται αντιμέτωποι με σκληρή καταστολή. Στις 14 Οκτώβρη του 1934 λαμβάνει χώρα το έβδομο συνέδριο της ΓΣΕΕ στον Πειραιά ενώ παράλληλα οι υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις πραγματοποιούν δικό τους συνέδριο στο Εργατικό Κέντρο Αθήνας. Και τα δύο συνέδρια καταλήγουν σε αποφάσεις για ενοποίηση όλων των συνομοσπονδιών.

Παρόλα αυτά η ενότητα τα επόμενα χρόνια υπάρχει μόνο στην κοινή δράση των εργατών στις διαδηλώσεις και στις απεργίες. Μετά το αιματοκύλισμα της εργατικής εξέγερσης του Μάη του 1936 στη Θεσσαλονίκη οι διοικήσεις των συνδικάτων προχωρούν σε κοινή απεργία και δράσεις και ξεκινούν τις διαδικασίες για ένα όγδοο ενωτικό συνέδριο της

ΓΣΕΕ. Στις 28 Ιουλίου 1936 καλούν για 5 Αυγούστου πανεργατική απεργία σε Αθήνα και Πειραιά ενάντια στα αντεργατικά μέτρα της κυβέρνησης. Στις 4 Αυγούστου όμως ο Μεταξάς σε συνεργασία με τα Ανάκτορα προχωράει σε πραξικόπημα και αναστέλλει όλες τις συνδικαλιστικές ελευθερίες. Η διοίκηση της ΓΣΕΕ καθαιρείται και όλοι οι συνδικαλιστές που δε συντάσσονται με το καθεστώς φυλακίζονται ή στέλνονται στην εξορία.

Το όγδοο συνέδριο της ΓΣΕΕ γίνεται το Νοέμβριο του 1937 και εκεί εκλέγεται ομόφωνα Γενικός Γραμματέας της συνομοσπονδίας ο συνεργαζόμενος με το φασιστικό καθεστώς συνδικαλιστής Αριστείδης Δημητράτος ο οποίος παράλληλα είναι και υφυπουργός εργασίας της κυβέρνησης Μεταξά. Η ΓΣΕΕ μετονομάζεται σε Εθνική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας και αποχωρεί από την (ελεγχόμενη από τους σοσιαλδημοκράτες) Διεθνή του Άμστερνταμ. (Κατσορίδας, 2008: 73-92, Λιβιεράτος, 2009: 81-90)

2.3 ΚΑΤΟΧΗ

Το Μάιο του 1941 η Ελλάδα περνάει υπό γερμανική κατοχή. Στις 16 Ιουλίου 1941 ιδρύεται με πρωτοβουλία του ΚΚΕ το Εργατικό Εθνικό Απελευθερωτικό Μέτωπο στο οποίο συμμετέχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της εποχής δηλαδή η ΓΣΕΕ, η ΕΓΣΕΕ και τα Ανεξάρτητα Συνδικάτα, που έχουν μετονομαστεί σε Σοσιαλιστική Συνδικαλιστική Παράταξη ισότιμα και με ίσο αριθμό εκπροσώπων στην κεντρική του επιτροπή. Το ΕΕΑΜ κατάφερε να συσπειρώσει μεγάλο τμήμα των εργαζομένων και οργάνωσε την πρώτη μαζική απεργία στην κατεχόμενη Ευρώπη η οποία ματαίωσε την πολιτική επιστράτευσης που ήθελαν να επιβάλλουν οι κατακτητές και οι Έλληνες συνεργάτες τους για την εκτέλεση έργων στον ελλαδικό χώρο, αλλά και για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού στη Γερμανία. (Κατσορίδας, 2008: 92-95, Λιβιεράτος, 2009: 90-93)

2.4 ΕΜΦΥΛΙΟΣ

Στις 10 Ιανουαρίου 1945 η κυβέρνηση Πλαστήρα διορίζει τη νέα διοίκηση της ΓΣΕΕ και ορίζει ως γενικό γραμματέα το συνεργάτη του Μεταξά και των αρχών κατοχής Σ. Χατζηδημητρίου. Στις 25 Φεβρουαρίου 1945 μετά από επέμβαση της αγγλικής συνομοσπονδίας TUC οι συνδικαλιστικές παρατάξεις υπογράφουν τη συμφωνία Τιούζον (από το όνομα του επικεφαλής των αγγλικών συνδικάτων) για τη διεξαγωγή συνδικαλιστικών εκλογών. Η κυβέρνηση διορίζει νέα προσωρινή διοίκηση που οι αριστεροί συνδικαλιστές είναι μειοψηφία (αντίθετα με τους πραγματικούς συσχετισμούς δυνάμεων στο συνδικαλιστικό κίνημα της εποχής). Τελικά οι επηρεαζόμενοι από τους κομμουνιστές

συνδικαλιστές παραιτούνται από την προσωρινή διοίκηση στις 30 Μαρτίου 1945 και ιδρύουν τον Εργατικό Αντιφασιστικό Συνασπισμό (ΕΡΓΑΣ).

Μέσα σε κλίμα τρομοκρατίας και άγριας κρατικής καταστολής για το συνδικαλισμό διεξάγεται το 8ο συνέδριο της ΓΣΕΕ το Μάρτιο του 1946. Η ακροδεξιά παράταξη υπό το Μακρή αρνείται να συμμετέχει. Η κυριαρχία των ταξικών δυνάμεων είναι ξεκάθαρη και αποτυπώνεται και στο διεκδικητικό πρόγραμμα που υπερψηφίζεται. Τη νομιμότητα του συνεδρίου αναγνωρίζει και ο τότε υπουργός εργασίας Ανδρέας Ζάκκας. Η παράταξη Μακρή όμως προσβάλλει την εγκυρότητα του συνεδρίου στα δικαστήρια και τον Ιούνιο του 1946 το Συμβούλιο Της Επικρατείας ακυρώνει το συνέδριο.

Από αυτό το σημείο και μετά αρχίζει μια περίοδος κρατικών παρεμβάσεων , επεμβάσεων ξένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, αντικομμουνιστικού προσανατολισμού, δικαστικά διορισμένων διοικήσεων, εξοριών, φυλακίσεων, κλπ. Ο ΕΡΓΑΣ βγαίνει στην παρανομία το 1947 με την έκδοση του Α.Ν. 509 “περί μέτρων ασφαλείας του κράτους” που προέβλεπε τη διάλυση όσων οργανώσεων συνεργάζονται με ΚΚΕ, ΕΑΜ και Εθνική Αλληλεγγύη. Το καταστατικό της ΓΣΕΕ προβλέπει διαγραφή όσων σωματείων ασκούν “αντεθνική και κομμουνιστική προπαγάνδα”. (Κατσορίδας, 2008: 96-114, Λιβιεράτος, 2009: 97-105)

Υπό αυτές τις συνθήκες και μέσα σε καθεστώς εμφυλίου πολέμου, στο 9ο συνέδριο της ΓΣΕΕ το Μάρτη του 1948 όπως και στο 10ο το Σεπτέμβριο-Οκτώβριο του 1950 συμμετέχουν μόνο δεξιές και φασιστικές παρατάξεις.

2.5 ΑΠΟ ΤΟ ΜΕΤΕΜΦΥΛΙΑΚΟ ΚΡΑΤΟΣ ΣΤΗ ΔΙΚΤΑΤΟΡΙΑ

Στο 11ο συνέδριο τον Απρίλιο του 1953 παρά τη συμμετοχή μετριοπαθών σοσιαλιστικών παρατάξεων συνεχίζεται η ίδια κατάσταση με σωματεία-σφραγίδες αποκλεισμούς σωματείων και παρατάξεων για ιδεολογικούς λόγους και εκλογικές νοθείες. Το Δεκέμβριο του 1954 ιδρύεται δεύτερη συνομοσπονδία εργασίας η “Νέα ΓΣΕΕ” από τον πρώην υπουργό εργασίας Ελ. Γονή. Στο ίδιο κλίμα κινούνται και τα συνέδρια των επόμενων χρόνων όμως στην περίοδο μεταξύ 14ου και 15ου συνεδρίου (1961-1966) έχουμε μια σημαντική εξέλιξη για το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα γιατί οι αγωνιστικές συνδικαλιστικές δυνάμεις ιδρύουν εκτός ΓΣΕΕ τις “115 Συνεργαζόμενες Εργατοϋπαλληλικές Οργανώσεις” ΣΕΟ-115 πιο γνωστές ως το “κίνημα των 115”.

Παρά το όνομα τους οι ΣΕΟ-115 έφτασαν να αριθμούν 682 συνδικάτα. Τη διετία 1964-1965 η Ελλάδα έρχεται πρώτη σε απεργιακή δραστηριότητα παγκοσμίως και η εργατική τάξη του ελλαδικού χώρου πετυχαίνει σημαντικές νίκες απέναντι στην εργοδοσία, βελτιώνοντας κατά πολύ το βιοτικό της επίπεδο.

Αν και οι κινήσεις αυτές επηρέαζαν και είχαν τη δυνατότητα να κινητοποιούν τη μεγάλη πλειοψηφία του συνδικαλιστικού κινήματος δεν προχώρησαν στην ίδρυση ξεχωριστής συνομοσπονδίας αλλά πάσχιζαν να συμμετέχουν στην ελεγχόμενη από ακροδεξιούς και πράκτορες της αστυνομίας ΓΣΕΕ! Στο 15ο συνέδριο τον Ιούλιο του 1966 προσπαθούν και πάλι να πάρουν μέρος αλλά αναγκάζονται να αποχωρήσουν κάτω από καθεστώς τρομοκρατίας και τραμπουκισμών. Γενικός Γραμματέας εκλέγεται χωρίς αντίπαλο ο Μακρής. Η νέα διοίκηση της ΓΣΕΕ είναι αυτή που θα υποδεχθεί λίγους μήνες μετά τη χούντα ως εθνοσωτήρια επανάσταση. (Κατσορίδας, 2008, :115-128, Λιβιεράτος, 2009: 106-126)

2.6 ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗ

Το 16ο και το 17ο συνέδριο της ΓΣΕΕ γίνονται μέσα στο καθεστώς τρομοκρατίας της χούντας και συμμετέχουν μόνο συνδικαλιστές φίλα προσκείμενοι στη δικτατορία. Στη μεταπολίτευση παρά την υποτιθέμενη κάθαρση του συνδικαλιστικού κινήματος χουντικοί συνδικαλιστές συνεχίζουν να συμμετέχουν κανονικά στη ΓΣΕΕ, πολλές φορές σε συνεργασία με τους συνδικαλιστές της δεξιάς παράταξης, ενώ και το κράτος συνεχίζει να διορίζει μέσω των δικαστηρίων στη διοίκηση της συνομοσπονδίας συνδικαλιστές της αρεσκείας του. (Λιβιεράτος, 2009: 126-144)

Το ίδιο διάστημα όμως δημιουργείται έξω και ενάντια στη συμβιβαστική στάση της ΓΣΕΕ το κίνημα του εργοστασιακού συνδικαλισμού με αυτό-οργανωμένα επιχειρησιακά σωματεία σε κάθε βιομηχανική μονάδα που έχουν ως ανώτατο όργανο λήψης αποφάσεων τη γενική τους συνέλευση και τα οποία με ριζοσπαστικά αιτήματα και μορφές πάλης που φτάνουν μέχρι και την έμπρακτη αμφισβήτηση της ατομικής ιδιοκτησίας με καταλήψεις των μέσων παραγωγής και απεργίες διαρκείας καταφέρνουν να πετύχουν σημαντικές κατακτήσεις (πχ. αυξήσεις 40 %) (Κατσορίδας, 2008: 131)

Το πρώτο -σχετικά- αντιπροσωπευτικό συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι το 22ο που λαμβάνει χώρα στις 22/12/1983. Είναι η πρώτη φορά που εφαρμόζεται σε συνέδριο η απλή αναλογική στις ψηφοφορίες, αφού ο νόμος 1264/82 την επέβαλε σε όλα τα σωματεία. Τον Οκτώβριο του 1985 όμως, η κυβέρνηση του ΠΑ.ΣΟ.Κ. ψηφίζει ένα πακέτο μέτρων λιτότητας. Η ελεγχόμενη από αυτό παράταξη στη ΓΣΕΕ (ΠΑ.Σ.Κ.Ε.) διαγράφει επτά μέλη της που συμμετέχουν στη διοίκηση της συνομοσπονδίας και αντιτίθενται σε αυτά τα μέτρα. Τα υπόλοιπα δεκαεπτά μέλη της παραιτούνται από τη διοίκηση ώστε να προκύψει νέα διορισμένη από τα δικαστήρια. Όντως το πρωτοδικείο διορίζει διοίκηση στην οποία αυτοδυναμία έχει η ΠΑΣΚΕ αλλοιώνοντας τους πραγματικούς συσχετισμούς. Έτσι στο 23ο συνέδριο της ΓΣΕΕ τον Απρίλιο του 1986 συμμετέχουν αποκλειστικά συνδικαλιστές

προσκείμενοι στην κυβέρνηση. Το ίδιο και στο 24ο συνέδριο που έλαβε χώρα τον Οκτώβριο του 1988. (Λιβιεράτος, 2009: 145-154) Ένα ιστορικής σημασίας συνέδριο είναι το 25ο που διεξήχθη τον Απρίλιο του 1989. Σε αυτό όχι μόνο σχηματίστηκε αιρετή διοίκηση αντιπροσωπευτική από όλες τις παρατάξεις για πρώτη φορά μετά τον εμφύλιο πόλεμο, αλλά και σηματοδοτεί το τέλος των άμεσων κρατικών παρεμβάσεων στο συνδικαλιστικό κίνημα με εσωτερικές επεμβάσεις διορισμούς διοικήσεων, κλπ. (Λιβιεράτος, 2009: 155)

2.7 ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΟΥ ΑΜΕΣΟΥ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΠΑΡΕΜΒΑΤΙΣΜΟΥ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Βάσει των παραπάνω θεωρούμε ότι θα ήταν δόκιμο να χωρίσουμε την ιστορία της Γ.Σ.Ε.Ε. σε δύο περιόδους. Μία από την ίδρυση της μέχρι το 1989, και μία από το 1990 μέχρι τις μέρες μας όπου τουλάχιστον δε φαίνεται να υπάρχει ανοικτά κάποια κρατική παρέμβαση στην εσωτερική ζωή της συνομοσπονδίας. Δεν είναι τυχαίο ότι το έτος αυτό συμπίπτει με τη συμμετοχή της αριστεράς

στην κυβέρνηση, η οποία σε συνδυασμό με την πλήρη μετάβαση του ανατολικού μπλοκ στον ιδιωτικό καπιταλισμό, συμβολίζει το ξεπέρασμα του εμφύλιου διχασμού και την συστράτευση όλων των επίσημων πολιτικών δυνάμεων στην υπηρεσία του “εθνικού συμφέροντος”. (Ζαμπαρλούκου, 1997: 201-240)

Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και το 26ο και 27ο συνέδριο, επιβεβαιώνοντας τη θέση όλων των συνδικαλιστικών παρατάξεων, αριστερών και δεξιών για την ανάγκη ύπαρξης μιας ενιαίας συνομοσπονδίας με όλα τα πολιτικά ρεύματα μέσα σε αυτή. Τη στιγμή ωστόσο που η Γ.Σ.Ε.Ε. αφήνεται, ελεύθερη από κρατικές παρεμβάσεις, να αποφασίσει για τη στάση της, αντί αυτό να οδηγήσει, όπως ίσως θα περίμενε κανείς, σε πιο αγωνιστική στάση έναντι του κράτους και των εργοδοτών, οδηγεί ακόμα και λεκτικά στην εγκατάλειψη της αρχής της πάλης των τάξεων και την υιοθέτηση του εκσυγχρονιστικού κυρίαρχου λόγου. Σε συνδυασμό με τις γενικότερες εξελίξεις στον ευρωπαϊκό χώρο (νομισματική ενοποίηση, κλπ) η λογική του “κοινωνικού διαλόγου” φαίνεται να επικρατεί στη συνομοσπονδία

Χαρακτηριστικό παράδειγμα από αυτήν την άποψη αποτελεί το παρακάτω απόσπασμα διάλεξης στο Πάντειο πανεπιστήμιο του τότε(ακαδημαϊκή σαιζόν 95-'96) προέδρου της Γ.Σ.Ε.Ε. και μετέπειτα υφυπουργού εργασίας στην κυβέρνηση του ΠΑ.ΣΟ.Κ. Χρήστου Πρωτόπαππα (1997: 86) : “Η αξία των συλλογικών μορφών οργάνωσης προβάλλει και πάλι αναντικατάστατη, ως δύναμη που μπορεί να μεταβάλλει την κατάσταση, όσο αρνητική και αν είναι. Γιατί υπάρχουν οι δυνατότητες για την ΑΝΑΠΤΥΞΗ, για την κάλυψη της διαφοράς που μας χωρίζει από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Χρειάζεται όμως μια νέα

στρατηγική για αυτήν. Μια *εθνική αναπτυξιακή στρατηγική*, που θα στηρίζεται σε μια *βαθιά οικονομική μεταρρύθμιση* και θα εγγυάται την *ανταγωνιστική θέση της χώρας μας στις νέες ευρωπαϊκές εξελίξεις*.³

Βλέπουμε λοιπόν τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ να υιοθετεί ακόμα και λογικές ανταγωνιστικότητας μεταξύ εθνικών καπιταλιστικών σχηματισμών και να δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να στρατευθούν στην προσπάθεια για την εθνική ανάπτυξη της χώρας. Ιστορικά η συγκεκριμένη στάση, που απεικονίζει την διάθεση της πλειοψηφίας των παρατάξεων της Γ.Σ.Ε.Ε., έχει τις ρίζες της σε μια συνεδρίαση της διοίκησης της συνομοσπονδίας στην Αλεξανδρούπολη τον Ιούλιο του 1994.

Στη συγκεκριμένη συνεδρίαση με θέμα την πορεία που πρέπει να ακολουθήσει το συνδικαλιστικό κίνημα της Ελλάδας ψηφίστηκε από ΠΑΣΚΕ, ΔΑΚΕ και Αυτόνομη Παρέμβαση (παράταξη που ελέγχεται από το Συνασπισμό) μια απόφαση που αφορούσε τον εκσυγχρονισμό του κινήματος και τον ευρωπαϊκό προσανατολισμό του. Η παράταξη της ΕΣΑΚ (ελεγχόμενη από το Κ.Κ.Ε.) κατέθεσε σχέδιο απόφασης για ενίσχυση της ταξικής γραμμής του κινήματος που απορρίφθηκε. Από αυτή τη συνεδρίαση κρίθηκε και η στάση των παρατάξεων απέναντι στο λεγόμενο κοινωνικό διάλογο των συνδικάτων με κράτος και εργοδότες. Έτσι στο επόμενο διάστημα όλες οι παρατάξεις πλην ΕΣΑΚ θα προσχωρήσουν στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου. Η ΕΣΑΚ θα ξεκινήσει, ως ένδειξη διαφοροποίησης από τις άλλες παρατάξεις, να καλεί σε διαφορετικό τόπο συγκέντρωσης από αυτές κυρίως κατά τις διαδηλώσεις της Πρωτομαγιάς. Συνεχίζει όμως να συμμετέχει κανονικά στη διοίκηση και στα όργανα της Γ.Σ.Ε.Ε. (Λιβιεράτος, 1997: 142-145, Λιβιεράτος, 2009: 158-161)

Στις 3 Απριλίου 1999, ιδρύεται μετά από πανελλαδική συνδικαλιστική συνάντηση το Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ) από συνδικαλιστές προσκείμενους πολιτικά κυρίως στο ΚΚΕ, αλλά και συνδικαλιστές του ΔΗΚΚΙ και της ανανεωτικής αριστεράς-ως αντίδραση στη συναινετική προς το κράτος και την εργοδοσία στάση της συνδικαλιστικής πλειοψηφίας σε ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ- που λανθασμένα ωστόσο έχει ερμηνευθεί (Αρανίτου, 2007: 30) ως επιθυμία δημιουργίας δεύτερης τριτοβάθμιας συνομοσπονδίας εργασίας.⁴

³ όλοι οι τονισμοί είναι απ' το πρωτότυπο

⁴ Ως απάντηση στη συγκεκριμένη ερμηνεία βλ. Ενδεικτικά: «Δε βλέπω κίνδυνο διάσπασης του συνδικαλιστικού κινήματος». Αυτήν την απάντηση έδωσε χτες ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ **Χρήστος Πολυζωγόπουλος**, όταν του ζητήθηκε από δημοσιογράφο του «Αντέννα» να κάνει μία σχετική δήλωση.

Παρά τους επιμέρους συνδικαλιστικούς αγώνες διαφόρων κλάδων εργαζομένων από το 1989 έως και το 2001 δεν υπήρξε κάποια μαζική συνδικαλιστική κινητοποίηση. Το 2001 η κυβέρνηση προσπαθεί να περάσει κάποια μέτρα για το ασφαλιστικό σύστημα που επιδεινώνουν τη θέση των εργαζομένων. Τότε με δύο μαζικές απεργίες και διαδηλώσεις των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στις οποίες συμμετέχει και η ΠΑΣΚΕ η κυβέρνηση αναγκάζεται να αποσύρει προσωρινά τα μέτρα. Χαρακτηριστικό είναι επίσης ότι σταδιακά αρχίζει να παρευρίσκει στα συνέδρια σύσσωμη η πολιτική ηγεσία της χώρας (Πρόεδρος της Δημοκρατίας και πολιτικοί αρχηγοί όλων των κοινοβουλευτικών κομμάτων). (Κατσορίδας, 2008: 137-138, Λιβιεράτος, 2009: 163-192)

Βλέπουμε από την παραπάνω ιστορική αναδρομή ότι η έλλειψη αυτονομίας του συνδικαλιστικού κινήματος από κράτος, κόμματα και εργοδότες δεν είναι μια στιγμή της ιστορίας του αλλά συστατικό του στοιχείο σχεδόν από την πρώτη στιγμή της εμφάνισής του. Η προσπάθεια ελέγχου του χαρακτηρίζει το σύνολο των παρατάξεων που συμμετέχουν σε αυτό ανεξαρτήτως του πολιτικού χώρου προέλευσής τους. Παράλληλα το κράτος παρεμβαίνει στο συνδικαλιστικό κίνημα τόσο με ανθρώπους ελεγχόμενους από το ίδιο στο εσωτερικό του, όσο και με σκληρή καταστολή των ταξικών δυνάμεων μέσα σε αυτό. Είναι αξιοσημείωτο ότι η κρατική παρέμβαση είναι συνεχής ανεξαρτήτως της πολιτικής κατάστασης στην Ελλάδα και φτάνει μέχρι το 1989. Αυτός ο συνδυασμός ανοιχτής κρατικής παρέμβασης και ισχυρής παραταξιοποίησης ενισχύει τις πελατειακές σχέσεις μεταξύ κυβερνήσεων και σωματείων και την κυριαρχία της παραταξιακής έναντι της συνδικαλιστικής κουλτούρας. (Κουζής, 2007: .32-43)

Το σχετικό ρεπορτάζ αφορούσε το κλίμα που προσπαθούν να διαμορφώσουν τις τελευταίες μέρες διάφορες δυνάμεις, που προβάλλουν τη συκοφαντική θέση ότι «το ΚΚΕ σκοπεύει να διασπάσει τη ΓΣΕΕ και την ΑΔΕΔΥ», για να στηρίξουν έτσι την απαράδεκτη επίθεσή τους ενάντια στο Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο. Κι αυτό, την ώρα που από το ΚΚΕ, έχει ρητά δηλωθεί ότι «δεν πρόκειται να τους κάνουμε τη χάρη».

Ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ σημείωσε χαρακτηριστικά: **«Δε βλέπω κίνδυνο διάσπασης του συνδικαλιστικού κινήματος. Το ΚΚΕ πάντα υποστήριξε μετωπικά σχήματα. Δεν είναι κάτι καινούριο αυτό. Διαφορές πολιτικές ή ιδεολογικές προσεγγίσεις υπάρχουν, αλλά δεν υπάρχει κίνδυνος οργανωτικής διάσπασης».**

Δε βλέπω κίνδυνο διάσπασης (2002) διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο, <http://www.rizospastis.gr/> (τελευταία πρόσβαση 6/2/11). Οι υπογραμμίσεις είναι του πρωτότυπου. Χαρακτηριστικό του πως αντιλαμβάνονται τη σχέση κόμματος συνδικάτου στο Κ.Κ.Ε. είναι ότι στη μομφή στο ΠΑΜΕ για διασπαστικές κινήσεις δεν απαντά π.χ. ο γραμματέας του Μετώπου, αλλά το ίδιο το κόμμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Επιστρέφοντας στα ερωτήματα που θέσαμε πριν την επιγραμματική αυτή αναδρομή στην ιστορία του ελλαδικού εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος για τη σχέση των θεωριών του αναρχοσυνδικαλισμού, του μαρξισμού, του πλουραλισμού και του κορπορατισμού με το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα της Ελλάδας μπορούμε να διαπιστώσουμε πως καθοριστική ήταν για την ανάπτυξη του η επίδραση της μαρξιστικής θεωρίας στις διάφορες εκδοχές της. Ο αναρχοσυνδικαλισμός διαδραμάτισε κυρίαρχο ρόλο στη δημιουργία των πρώτων συνδικαλιστικών κινήσεων και στις εργατικές κινητοποιήσεις στις αρχές του 20ου αιώνα, αλλά κάτω από το βάρος της δολοφονικής κρατικής καταστολής και σε συνδυασμό με την επικράτηση των μπολσεβίκων στη Ρωσία το 1917, που λειτούργησε ως πρότυπο για τους ντόπιους εργάτες, υποχώρησε δίνοντας τη θέση του στους μαρξιστές.

Έτσι η ΓΣΕΕ στο λόγο της μιλά για τα συμφέροντα του κόσμου της εργασίας συνολικά και όχι μόνο των μελών της ενώ στο καταστατικό της αναφέρεται ως τελική επιδίωξη της συννομοσπονδίας η κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο. (ΓΣΕΕ, 1992: 10) Ακόμα και σε περιόδους που η ΓΣΕΕ ελέγχεται από δεξιές ή ακροδεξιές δυνάμεις θα μπορούσαμε να πούμε ότι μέσα σε μεγάλα τμήματα της οργανωμένης εργατικής τάξης κυριαρχεί ένα συλλογικό φαντασιακό που αναγνωρίζει την ανάγκη για την οργάνωση της ταξικής πάλης.

Η κατάσταση αυτή αντιστρέφεται από το 1990 και μετά όπου αφενός το πέρασμα των χωρών του λεγόμενου ανατολικού μπλοκ στον ιδιωτικό καπιταλισμό κάνει κάποιους εργαζομένους να αμφισβητήσουν κάθε δυνατότητα χειραφέτησης του κόσμου της εργασίας και ωθεί τα κόμματα της αριστεράς σε αναδίπλωση, αφετέρου το ΠΑΣΟΚ έχει εγκαταλείψει ήδη από τα μέσα του 1980 κάθε σοσιαλδημοκρατική αναφορά υιοθετώντας ουσιαστικά νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις και ο κόσμος που το ακολουθεί μέσα στο εργατικό κίνημα φαίνεται να μην ελπίζει πια στη βελτίωση της θέσης του μέσα από συλλογικές λύσεις αλλά μέσα από την πρόσβαση που διαθέτει στους μηχανισμούς της κεντρικής εξουσίας.

Έτσι αν δούμε το λόγο που επιλέγει να χρησιμοποιήσει η ηγεσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων από το 1990 και μετά θα λέγαμε ότι αυτός προσιδιάζει στις πλουραλιστικές αντιλήψεις για τα συνδικάτα που αναλύσαμε στην αρχή της εργασίας μας με την έννοια ότι αναγνωρίζει ένα δημόσιο εθνικό συμφέρον που υπερβαίνει τα επιμέρους συμφέροντα των διαφόρων “ομάδων πίεσης” και προσαρμόζει τις διεκδικήσεις των συνδικάτων σε αυτό, ενώ

θεωρεί ότι το κράτος αποτελεί τον λίγο έως πολύ αμερόληπτο φρουρό αυτού του συμφέροντος.

Με τους όρους της θεωρίας των συνδικαλιστικών ταυτοτήτων θα λέγαμε ότι στην Ελλάδα αρχικά κυριαρχεί ο τύπος των συνδικάτων ως σχολείων πολέμου που προέρχεται από τις αντικαπιταλιστικές προσεγγίσεις ο οποίος στη συνέχεια δίνει μάχη με τον τύπο των συνδικάτων ως οργανώσεων συμφερόντων, που θεωρεί τα συνδικάτα ένα μέσο ενσωμάτωσης των εργαζομένων στην κοινωνία ως όλον, για την ηγεμονία στο συνδικαλιστικό κίνημα. Ο τρίτος τύπος των σωματείων ως ασχολούμενων αποκλειστικά με τα κλαδικά τους συμφέροντα ταιριάζει μάλλον περισσότερο με την κουλτούρα των αγγλοσαξονικών χωρών και δε φαίνεται να υιοθετείται από κανένα ιδεολογικό ρεύμα του ελληνικού συνδικαλισμού. Επίσης σε αντίθεση με την Ευρώπη στην Ελλάδα υπάρχει ένα τριτοβάθμιο όργανο με όλες τις πολιτικές-ιδεολογικές τάσεις μέσα σε αυτό επομένως οι δύο “ιδεότυποι” του Hyman συνυπάρχουν μέσα στα ίδια σωματεία και αναλόγως τη χρονική περίοδο μετατρέπονται από πλειοψηφία σε μειοψηφία και το αντίστροφο.

Τέλος η θεωρία του κορπορατισμού χρησιμοποιήθηκε κατά κόρον από τους Έλληνες ακαδημαϊκούς ως αναλυτικό εργαλείο εξήγησης των σχέσεων κράτους εργοδοσίας και συνδικάτων στην Ελλάδα και γέννησε πολλές αντιπαραθέσεις. Ενδεικτικά ο Μαυρογορδάτος (:1988) υποστηρίζει ότι στην Ελλάδα επικρατεί διαχρονικά ένα είδος κρατικού κορπορατισμού εφόσον οι οργανωμένες επαγγελματικές ομάδες δε διαθέτουν ούτε πολιτική ούτε οικονομική αυτονομία από το κράτος ενώ η κρατική παρέμβαση λειτουργεί με ξεκάθαρα ταξικά κριτήρια υπέρ της αστικής τάξης.

Αντίστοιχες απόψεις για την επικράτηση ενός “ιδιότυπου” κρατικού κορπορατισμού υιοθετούνται και από άλλους ερευνητές όπως η Ζαμπαρλούκου που μιλά για έναν ιδιότυπο κρατικό κορπορατισμό περιορισμένης εμβέλειας . Κρατικός κορπορατισμός γιατί το κράτος παρεμβαίνει στις αποφάσεις της ΓΣΕΕ, την εκλογή της ηγεσίας της και τον έλεγχο των οικονομικών της ενώ το θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές συμβάσεις προβλέπει ένα συγκεντρωτικό σύστημα σε εθνικό κλαδικό και τοπικό επίπεδο με το κράτος να διατηρεί το δικαίωμα άσκησης της υποχρεωτικής διαιτησίας. Ιδιότυπος γιατί ο κρατικός έλεγχος των συνδικάτων συνεχίζεται και μετά τη μεταπολίτευση παρότι έχει αποκατασταθεί τυπικά ο πλουραλισμός των πολιτικών οργανώσεων και η ελευθερία του συνδικαλισμού. Η συνδικαλιστική πυκνότητα της ΓΣΕΕ είναι αρκετά χαμηλή και οι παρατάξεις μέσα στη ΓΣΕΕ έχουν ως ένα βαθμό τη δυνατότητα αυτόνομης από την ηγεσία δράσης. Ως τέλος του κρατικού κορπορατισμού θεωρείται το 1990 όταν και σταματά ο άμεσος κρατικός παρεμβατισμός στο εσωτερικό των συνδικάτων και αλλάζει το θεσμικό πλαίσιο μέσα από

τις κυβερνήσεις συνεργασίας δεξιάς και αριστεράς. (Ζαμπαρλούκου, 1997: 22-34, Βούλγαρης, 2012: 312-315)

Μια σύνοψη αντίθετων απόψεων παρατίθεται από τον Τσακίρη (2006: 234, υποσημείωση 43). Έτσι οι Γράβαρης και Σπουρδαλάκης ισχυρίζονται ότι απαραίτητη προϋπόθεση για να μιλάμε για κρατικό κορπορατισμό είναι να υπάρχει ένα ισχυρό από άποψη δομών, μαζικότητας και πολιτικοποίησης συνδικαλιστικό κίνημα ως συνομιλητής του κράτους και των αφεντικών κάτι που κατά την άποψή τους δεν υφίσταται στη συγκεκριμένη περίπτωση. Προτείνουν λοιπόν για την ελληνική κατάσταση τον όρο “ολιγαρχικός πλουραλισμός”. Άλλες αντιλήψεις είναι αυτή του “συσσωματικού κορπορατισμού” που προτείνεται από το Μουζέλη και εστιάζει στην αδυναμία των συνδικάτων να αντισταθούν στον κρατικό έλεγχο, του “πελατειακού κορπορατισμού” του Τσουκαλά που επισημαίνει τη λειτουργία του κράτους ως λάφυρο της εκάστοτε κυβέρνησης για τη νομή προνομίων τόσο στην αστική τάξη όσο και στα μεσοστρώματα που τη στηρίζουν, κα.

Αυτό που πρέπει να κρατήσουμε πέρα από τις διαφορές ορισμών είναι ότι όλοι οι ερευνητές αναγνωρίζουν, ανεξαρτήτως των θεωρητικών καταβολών του καθενός, το σημαντικό ρόλο που έπαιξε και παίζει στην Ελλάδα ως αρνητικός παράγοντας ο κρατικός παρεμβατισμός στην ιστορική πορεία του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Ολοκληρώνοντας την αναφορά μας στις θεωρίες για το συνδικαλισμό δε θα μπορούσαμε να μην επισημάνουμε ένα “πρόβλημα” που χαρακτηρίζει τις βασικές θεωρίες για το συνδικαλισμό και τις εργασιακές σχέσεις. Οι θεωρίες του μαρξισμού και του αναρχοσυνδικαλισμού για τα συνδικάτα δεν αναπτύχθηκαν μέσα στα πανεπιστήμια. Γεννήθηκαν και αντιπαρατέθηκαν στο εσωτερικό του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος ως απαντήσεις σε πρακτικούς προβληματισμούς πάνω σε ζητήματα τακτικής και στρατηγικής. Για να χρησιμοποιήσουμε μια γνωστή φράση του Μαρξ σκοπός τους δεν ήταν η ερμηνεία του κόσμου αλλά η αλλαγή του. Δεν μπορούν να εξεταστούν ξεκομμένα από το ιστορικό τους πλαίσιο και τις κοινωνικές, πολιτικές και ιδεολογικές συγκρούσεις μέσα από τις οποίες δημιουργήθηκαν. Η ερμηνεία της πραγματικότητας που επιχειρούν είναι αξεδιάλυτη από το πρόταγμα της κοινωνίας για την οποία αγωνίζονται αλλά και από την πολεμική με τις αντίπαλες θεωρίες της εποχής τους.

Το ίδιο όμως μπορεί να ειπωθεί και για την πλουραλιστική προσέγγιση. Τόσο οι πρόδρομοι του πλουραλισμού όσο και οι ίδιοι οι πλουραλιστές θέτουν ως στόχο τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης στο εσωτερικό των χώρων εργασίας. Αποδέχονται τις καπιταλιστικές δομές ως δεδομένες και δεν μπαίνουν στην κουβέντα για την ανατροπή των

οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Ακόμα και στο “καθαρά” επιστημονικό τους κομμάτι οι έρευνες τους χρηματοδοτούνται συνήθως από εργοδότες και εργοδοτικές οργανώσεις και έχουν σκοπό την επίλυση πρακτικών προβλημάτων που προκύπτουν στις σχέσεις μεταξύ εργατών και εργοδοσίας χωρίς να αμφισβητούν τις σχέσεις ιδιοκτησίας στα μέσα παραγωγής.

Είναι χαρακτηριστικό ότι ως σημείο κλειδί για τη θεσμοθέτηση του γνωστικού αντικειμένου των εργασιακών σχέσεων στα πανεπιστήμια της Αμερικής θεωρείται η ίδρυση από τον πρόεδρο των ΗΠΑ το 1912 της Επιτροπής για τις Εργασιακές Σχέσεις στην οποία συμμετείχε ο Commons και η οποία δημιουργήθηκε για να αντιμετωπίσει την απεργιακή δράση των εργατών και κυρίως του μαζικού, επαναστατικού συνδικάτου των IWW. Με τα λόγια του ίδιου του Commons: “ασχολούμενος με τη βαρυσήμαντη σύγκρουση κεφαλαίου-εργασίας... ήθελα να σώσω... το Wisconsin και το έθνος από την πολιτική, το σοσιαλισμό ή την αναρχία”. (Mc Intyre & Hillard, 2009: 423, αναφέρεται στο Καρακιουλάφη, 2012: 97)

Το 1920 ιδρύεται η Industrial Relations Association of America αποτελούμενη κυρίως από εργοδότες που ενδιαφέρονται για ζητήματα διαχείρισης των εργαζομένων ενώ αρχίζουν να εισάγονται μαθήματα για τις εργασιακές σχέσεις στα πανεπιστήμια των ΗΠΑ και να ιδρύονται ερευνητικά ινστιτούτα με αυτό το αντικείμενο. Το 1926 ο Rockefeller χρηματοδοτεί την ίδρυση του ερευνητικού φορέα για τις εργασιακές σχέσεις Industrial Relations Counselors και της μη κερδοσκοπικής οργάνωσης Social Science Research Council.⁵ Από το 1930 έως το 1950 θεωρείται η χρυσή εποχή για το ακαδημαϊκό πεδίο των εργασιακών σχέσεων στις ΗΠΑ αφού κάτω και από τις εξελίξεις της οικονομικής κρίσης του 1929 ο ταξικός ανταγωνισμός κεφαλαίου-εργασίας εντείνεται και οι εργατικοί-συνδικαλιστικοί αγώνες αυξάνονται και ριζοσπαστικοποιούνται. Έτσι οι κυβερνήσεις προστρέχουν στη βοήθεια των ειδικών επί των εργασιακών σχέσεων πανεπιστημιακών που καταλαμβάνουν σημαντικές θέσεις στην κυβέρνηση, σε τριμερείς επιτροπές, κλπ.

⁵ Το 1913 το Αμερικάνικο Συνδικάτο Ανθρακωρύχων προχώρησε σε απεργία διαρκείας στην εταιρεία Colorado Fuel and Iron Company της οποίας μεγαλομέτοχος ήταν ο John D. Rockefeller, Jr. Η διοίκηση της εταιρείας προσέφυγε στη βοήθεια της εθνοφρουράς με αποτέλεσμα μετά από κατασταλτική επέμβαση σε καταυλισμό ανθρακωρύχων να δολοφονηθούν τουλάχιστον 20 άτομα μεταξύ των οποίων και 12 ανήλικα παιδιά. Μετά από αυτό ο Rockefeller μετατράπηκε σε οπαδό του προοδευτικού μάνατζμεντ και βασικό χρηματοδότη της επιστημονικής έρευνας για τις εργασιακές σχέσεις. (Καρακιουλάφη, 2012: 11-12)

Αντίστοιχα στη Μ. Βρετανία κομβική για την ανάπτυξη του πεδίου των εργασιακών σχέσεων θεωρείται η συμβολή προέδρου της Φαβιανής Εταιρείας (στην οποία άνηκε και το ζεύγος Webb) και διανοούμενου του εργατικού κόμματος G.D.H. Cole οποίος εκτός από τους Webb διατηρούσε επαφές με το γνωστό πλουραλιστή Clegg και το βιομήχανο M. Burton, χρηματοδότη τριών εδρών για τις εργασιακές σχέσεις σε Βρετανικά πανεπιστήμια τη δεκαετία του 1930 με βασικό στόχο τη διατήρηση της ειρήνης στις σχέσεις εργοδοσίας-εργατών στο εσωτερικό των χώρων δουλειάς. Επίσης βασικοί εκφραστές του πλουραλισμού στη Βρετανία και εκπρόσωποι της σχολής της Οξφόρδης όπως οι Flanders και Clegg διετέλεσαν μέλη της κρατικής επιτροπής “Donovan” η οποία ιδρύθηκε το 1968 με διακηρυγμένους στόχους μεταξύ άλλων την αντιμετώπιση “προβλημάτων” όπως οι μη κηρυγμένες από επίσημα συνδικάτα, απεργίες, η ενδυνάμωση του επιχειρησιακού συνδικαλισμού, κα. (Καρακιουλάφη, 2012: 11-141)

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι θεωρίες που εξετάσαμε εδώ είτε αναπτύσσονται μέσα στα πανεπιστήμια είτε μέσα στο εργατικό-συνδικαλιστικό κίνημα επιχειρούν να δώσουν απαντήσεις σε πρακτικά προβλήματα που αφορούν τις σχέσεις εργασίας είτε από τη σκοπιά των εργαζομένων, είτε από τη σκοπιά της εργοδοσίας. Το ερώτημα που ανακύπτει από επιστημονικής σκοπιάς είναι εάν υπάρχει μια ή περισσότερες συγκροτημένες επιστημονικές ολιστικές θεωρίες για το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων. Αυτό το ζήτημα έχει απασχολήσει την ακαδημαϊκή κοινότητα και ιδιαίτερα τους ερευνητές των εργασιακών σχέσεων ειδικά από το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα και μετά. Το πρόβλημα στη σχέση θεωρίας και εμπειρικής έρευνας του πεδίου είναι αναγνωρισμένο από το σύνολο των ερευνητών. Μέχρι σήμερα όσες θεωρίες έχουν προκύψει για το πεδίο είτε θα είναι αποκομμένες από την έρευνα είτε θα αφορούν ένα συγκεκριμένο σύστημα εργασιακών σχέσεων μιας χώρας σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Πρόκειται δηλαδή για τις λεγόμενες θεωρίες μέσης κλίμακας. Δεν έχει υπάρξει μέχρι σήμερα έστω μια γενική θεωρία των εργασιακών σχέσεων συνδεδεμένη με τις εμπειρικές έρευνες με αποτέλεσμα κάποιοι ακαδημαϊκοί να αμφισβητούν ακόμα και την επιστημονικότητα του πεδίου μιλώντας για τέχνη (art) και όχι για επιστήμη (science). (Καρακιουλάφη, 2012: 41-48)

Πρόκειται βεβαίως για ένα μεγάλο ζήτημα για το οποίο στα περιορισμένα πλαίσια αυτής της εργασίας δεν μπορούμε να πούμε κάτι περισσότερο από αυτήν τη μικρή αναφορά . Εμείς επιλέξαμε, έχοντας υπόψιν αυτήν την ένταση που διαπερνά το πεδίο, να κάνουμε μια σύνοψη των βασικών εκείνων θεωριών που είτε είχαν κάποια επίδραση στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα του ελλαδικού χώρου είτε στη συζήτηση της εγχώριας και μη επιστημονικής κοινότητας για το κίνημα αυτό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι χρόνιες παθογένειες του εν Ελλάδι συνδικαλισμού και η σχέση εξάρτησης που έχει από το κράτος και την εργοδοσία έχει οδηγήσει μελετητές του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος να ισχυριστούν ότι αν ως εργατικό κίνημα εννοούμε κάτι αυτόνομο από το κράτος και τους εργοδότες, τέτοιο πράγμα στην Ελλάδα δεν υπήρξε ποτέ: “ [...] κατέληξα στη θλιβερή αλλά και συνάμα προκλητική διαπίστωση ότι δεν υπήρξε, στην Ελλάδα, συνδικαλιστικό κίνημα με την έννοια του συνομοσπονδιακά, οριζόντια και κάθετα οργανωμένου, όπως θέλει να παρουσιάζεται· αυτό που λειτούργησε ήταν απλά και μόνο μερικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και, κατά τις περιστάσεις, ορισμένες συσπειρώσεις. [...] κύριο χαρακτηριστικό μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι η ανεξαρτησία της από το κράτος και τους εργοδότες. Αν αποδειχτεί ότι η οργάνωση αυτή δεν είναι ανεξάρτητη από τις δύο αυτές κοινωνικές δυνάμεις είναι οπωσδήποτε κάτι άλλο, με κανένα όμως τρόπο δεν είναι συνδικαλιστική οργάνωση.” (Κουκουλές, 1994: 11-12)

Τι είναι αυτό ωστόσο που οδηγεί από τη συζήτηση περί των διαρκών προβλημάτων του συνδικαλισμού σε μια συζήτηση για την κρίση του; Τι αλλάζει δηλαδή στο λεγόμενο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα που να νομιμοποιεί μια φιλολογία περί κρίσης εφόσον, εάν μιλάμε για κάποιες μόνιμες παθογένειες του ελληνικού συνδικαλισμού είναι προφανές ότι δεν μπορούμε να μιλάμε για κάποια κρίση αλλά για μια μόνιμη κατάσταση;

Όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω η συζήτηση για την κρίση του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος είναι μια συζήτηση που διεξάγεται σε όλη την Ευρώπη κυρίως κατά τη δεκαετία του 80 εξαιτίας της υποχώρησης του λεγόμενου κράτους πρόνοιας, της αναποτελεσματικότητας των συνδικάτων να διαφυλάξουν τα κεκτημένα δικαιώματα της εργατικής τάξης, της μεγάλης μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, της αδυναμίας τους να κινητοποιήσουν μαζικά τους εργαζόμενους, κλπ. Αντίστοιχα στην Ελλάδα από το 1989 και μετά παρατηρείται πέρα από τα χρόνια προβλήματα του συνδικαλισμού μια συνεχή μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας των συνδικάτων, μια διαρκής χειροτέρευση των μισθών και των επιδομάτων των εργαζομένων, μια συνεχή μείωση της διάρκειας και της έντασης των συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων, μια μεγάλη κρίση εμπιστοσύνης των εργαζόμενων στα συνδικάτα και άλλα στοιχεία που συνιστούν μια ποιοτική διαφοροποίηση που ανοίγει και στον ελλαδικό χώρο τη συζήτηση για την κρίση του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος.

Πιο συγκεκριμένα τα συνδικάτα έχασαν περισσότερο από το 17% των μελών τους μεταξύ 1989 και 1997 ενώ η συνδικαλιστική πυκνότητα έπεσε από 30% το 1989 σε

λιγότερο από 25% το 1997 (Αρανίτου, 2007: 21) Από το 1998 έως το 2004 η δύναμη της ΓΣΕΕ παρουσίασε μείωση της τάξης του 13%, ενώ, αντίστροφα, η δύναμη της ΑΔΕΔΥ ενισχύθηκε κατά 20% περίπου. Αν και από τον συνολικό αριθμό μελών των δύο συνδικάτων προκύπτει μια μικρή μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής της τάξης του 2% σε σχέση με το 1998 (από το 24% πέφτει στο 22%), η σοβαρή αλλαγή είναι ποιοτική και αφορά στη μείωση του ειδικού βάρους της ΓΣΕΕ στο συνδικαλιστικό κίνημα και στην ενίσχυση της ΑΔΕΔΥ. Στον ιδιωτικό τομέα το ποσοστό συνδικαλισμού δεν φαίνεται να υπερβαίνει το 15%, ενώ στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, το ποσοστό αυτό αγγίζει σε κάποιες περιπτώσεις ακόμη ακόμη και το 90%

Ακόμα και αυτά τα στοιχεία όμως πιθανότατα διογκώνουν τον πραγματικό αριθμό συνδικαλισμένων αφού αρκετές συνδικαλιστικές οργανώσεις, κυρίως κλαδικές αυξάνουν με διάφορους τρόπους τον πραγματικό αριθμό των μελών τους (είτε με το κριτήριο των «ταμειακώς εντάξει» είτε με το κριτήριο της εκλογικής συμμετοχής), προκειμένου να αυξήσουν το κύρος τους και τη νομιμοποίησή τους, να ενισχύσουν τις πιθανότητες εκλογικής υπερ-αντιπροσώπευσής τους σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια όργανα ή και να εισπράξουν επιχορηγήσεις, οι οποίες συχνά κατανέμονται στα σωματεία ανάλογα με τον αριθμό των ψηφισάντων μελών. Ειδικότερα για τον υπολογισμό των μελών μέσω της πληρωμής της συνδικαλιστικής συνδρομής πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι σε σωματεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως οι τράπεζες και άλλοι κλάδοι (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΛΤΑ, κλπ.), οι νεοπροσλαμβανόμενοι εγγράφονται υποχρεωτικά ως μέλη τους, καταβάλλουν τις εισφορές τους μέσω των κρατήσεων του μισθού τους, πολλές φορές δε αγνοούν την ιδιότητά τους αυτή . Στην πραγματικότητα μάλιστα τα ποσοστά αυτά είναι ακόμα μικρότερα δεδομένου ότι στον υπολογισμό του εργατικού δυναμικού δε συμπεριλαμβάνονται οι μετανάστες εργάτες και οι άνεργοι. (Κατσορίδας, 2008: 145).

Σύμφωνα με δειγματοληπτική έρευνα εταιρείας δημοσκοπήσεων για λογαριασμό της ΓΣΕΕ που χρησιμοποίησε το κριτήριο του αυτοπροσδιορισμού (τη δήλωση δηλαδή του ίδιου του ερωτώμενου αν είναι ή όχι μέλος κάποιου σωματείου) για το 2003 το εθνικό ποσοστό συνδικαλιστικής συμμετοχής καταγράφηκε στο 21,1%, ενώ το 2004 εμφανίστηκε μειωμένο στα επίπεδα του 17%. Πρόκειται για ποσοστά αρκετά κάτω από το ποσοστό που προκύπτει βάσει του κριτηρίου των «οικονομικώς εντάξει» των Συνεδρίων ΑΔΕΔΥ και ΓΣΕΕ του 2004.

Ένα άλλο στοιχείο ενδεικτικό της συνδικαλιστικής κρίσης που προκύπτει από αντίστοιχες έρευνες της ίδιας εταιρείας είναι και η μεγάλη κρίση εμπιστοσύνης των συνδικάτων. Από το σύνολο των ερωτηθέντων ένα 16% δήλωσε ότι είναι μέλος κάποιου

σωματείου και ταυτόχρονα έχει εμπιστοσύνη στα συνδικάτα. Ένα 17% εμπιστεύεται τα συνδικάτα και τα θεωρεί απαραίτητα αλλά δεν είναι μέλος σε κάποιο σωματείο. Ένα 18% είναι μέλος κάποιου σωματείου αλλά δεν εμπιστεύεται τα συνδικάτα και δεν τα θεωρεί απαραίτητα. Ένα 8% ούτε είναι μέλος ούτε τα εμπιστεύεται. Τέλος ένα 40% των ερωτηθέντων μισθωτών παρόλο που ούτε είναι μέλος κάποιου σωματείου ούτε τα εμπιστεύεται με τη σημερινή τους μορφή θεωρεί αναγκαία την ύπαρξη των συνδικάτων.

Από τα παραπάνω προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα: πρώτον οι ίδιοι οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι είναι διχασμένοι ως προς την εμπιστοσύνη τους απέναντι στα συνδικάτα που τους εκπροσωπούν, δεύτερον η βασική αιτία της χαμηλής συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα δεν είναι η έλλειψη σωματείων, αλλά η έλλειψη εμπιστοσύνης στα υπάρχοντα σωματεία και τρίτον για τη συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών αυτή η απόρριψη του υπάρχοντος συνδικαλιστικού μοντέλου δε συνεπάγεται και απόρριψη ή αρνητική στάση απέναντι στο συνδικαλισμό συνολικά, αντίθετα αυτός θεωρείται απαραίτητος. (Βερναρδάκης, Χ.,κ.α., 2007)

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει παρά το ότι η άμεση κρατική παρέμβαση στις εσωτερικές διαδικασίες των σωματείων έχει σταματήσει από το 1990 και μετά, αυτό δεν οδήγησε σε μια ριζοσπαστικοποίηση του λόγου, των αιτημάτων και των δράσεων των συνδικάτων, αλλά αντίθετα στην υιοθέτηση ενός πιο τεχνοκρατικού και συναινετικού (απέναντι στην εργοδοσία και το κράτος) λόγου και των αντίστοιχων πρακτικών που απορρέουν από αυτόν. Ένας βασικός παράγοντας που οδήγησε σε μια τέτοια εξέλιξη είναι και η έντονη παραταξιοποίηση του συνδικαλισμού που αναλύσαμε μόλις παραπάνω.

Όπως είδαμε, ιστορικά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χαρακτηρίζονται από έναν εσωτερικό διχασμό ανάμεσα στις δυνάμεις που παρά τις διαφορές τους αναφέρονται στα συμφέροντα της εργατικής τάξης και σε εκείνες τις δυνάμεις που είναι ελεγχόμενες από την κρατική εξουσία και η συνέχιση της ύπαρξής τους προϋποθέτει ένα συνδικαλισμό που να συναινεί διαρκώς στην εκάστοτε κυβέρνηση και τους εργοδότες. Ο άμεσος κρατικός έλεγχος στο εσωτερικό των σωματείων λοιπόν αντικαταστάθηκε σε μεγάλο βαθμό από τον έμμεσο έλεγχο τους μέσα από τις κρατικά ελεγχόμενες παρατάξεις.

Η φιλοκυβερνητική πλέον παράταξη της ΠΑΣΚΕ κυριαρχεί στα συνδικάτα έχοντας χάσει την όποια ριζοσπαστικότητα του παρελθόντος της, ενώ η ανάδειξη της επίσης φιλοκυβερνητικής παράταξης ΔΑΚΕ ως δεύτερης συνδικαλιστικής δύναμης από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 και μετά έχει ως αποτέλεσμα οι παρατάξεις που συνδέονται με τα κόμματα της κυβερνητικής εξουσίας να εκπροσωπούν τα 3/4 περίπου των μελών των συνδικάτων προωθώντας τη λογική της συναίνεσης και της ταξικής συνεργασίας.

Παράλληλα οι παρατάξεις που ελέγχονται από αριστερά κόμματα μετατρέπονται σε μειοψηφία. Πέρα όμως από αυτό η ολοκλήρωση της μετάβασης των χωρών του ανατολικού μπλοκ στον ιδιωτικό καπιταλισμό το 1989 και η συμμετοχή του ενιαίου ΚΚΕ στην κυβέρνηση μαζί με τη Νέα Δημοκρατία και το ΠΑΣΟΚ είναι προφανές ότι ενισχύει το κλίμα της συναίνεσης και της “εθνικής ενότητας” και μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα έστω και με τις αριστερές παρατάξεις στο ρόλο της εσωτερικής αντιπολίτευσης.

Η πλειοψηφία της διοίκησης των συνδικάτων υιοθετεί ως εθνικό στόχο την ένταξη του ελληνικού καπιταλισμού στην ΟΝΕ και στο πλαίσιο αυτό συναινεί στις κυβερνητικές εισοδηματικές πολιτικές με στόχο τη νομισματική σύγκλιση. Ανάλογα κλίμα ευρείας πολιτικής και κοινωνικής συναίνεσης επικράτησε και εν όψει της ανάληψης των ολυμπιακών αγώνων από την Αθήνα το 2004 παρά την εντατικοποίηση των συνθηκών εργασίας και την έλλειψη μέτρων ασφαλείας στα ολυμπιακά έργα που οδήγησαν στην κατακόρυφη αύξηση των εργατικών ατυχημάτων. Σε γενικές γραμμές οι διεκδικήσεις των συνδικάτων κινούνται σε πλαίσια μη αμφισβήτησης των κοινοτικών κατευθύνσεων αναφορικά με τα κριτήρια σύγκλισης όπως ο πληθωρισμός, το δημόσιο έλλειμμα και το δημόσιο χρέος. Παράλληλα η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί το λεγόμενο κοινωνικό διάλογο και το συναινετικό μοντέλο επίλυσης διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας. (Σπουρδαλάκης, 2007)

Επίσης όσον αφορά τις κινητοποιήσεις των συνδικάτων είναι χαρακτηριστικό ότι με βάση τα στοιχεία του υπουργείου εργασίας (τα οποία ωστόσο σύμφωνα με τον Κουζή είναι αμφισβητούμενα τόσο ως προς τη μεθοδολογία βάσει της οποίας συλλέχθηκαν όσο και ως προς το κατά πόσο αποτυπώνουν την πραγματικότητα ενώ παρουσιάζουν και πολλά χρονικά κενά στις μετρήσεις ειδικά από το 2000 και μετά) η μεγαλύτερη μεταπολιτευτικά περίοδος με υψηλό αριθμό απεργιών και υψηλή συμμετοχή στις απεργίες αυτές καταγράφεται από το 1976 μέχρι το 1990. Από το 1994 και μετά υπάρχει σημαντική πτώση του αριθμού των απεργιών και των απεργών. Από τις 200 έως 1000 απεργίες των προηγούμενων χρόνων ο αριθμός τους μειώνεται από 30 -83 την περίοδο 1994-1999. (Καρακιουλάφη, Χ., Μοσχονάς, Α, 2007, Κουζής, 2007: 221-250)

Τι αποτελέσματα λοιπόν έχει η υιοθέτηση από μεριάς Γ.Σ.Ε.Ε. της συναίνεσης απέναντι στους εθνικούς στόχους της οικονομίας; Μεταξύ άλλων την ενίσχυση των εργοδοτικών οργανώσεων και την νομιμοποίηση του λόγου τους καθώς και την υπογραφή από τη συννομοσπονδία συλλογικών συμβάσεων εργασίας που αποδέχονται τη συγκράτηση των αμοιβών των εργαζομένων προς όφελος της επίτευξης των εθνικών αυτών στόχων:

“επομένως τόσο σε συμβολικό όσο και σε ουσιαστικό επίπεδο μέσω της συναίνεσης και της ανάδειξης σε εθνικούς στόχους μιας σειράς στόχων, οι οποίοι σε πρώτο επίπεδο ήταν επιλογές και προστάγματα των επιχειρήσεων και των συλλογικών οργάνων εκπροσώπησης τους, νομιμοποιούνται κυρίως οι στρατηγικές επιλογές των εργοδοτικών οργανώσεων.” (Αρανίτου, 2007: 32) Επίσης μείωση των απεργιακών κινητοποιήσεων και μετατροπή τους σε συμβολικές διαμαρτυρίες παρά σε πραγματικές διεκδικήσεις, σημαντικές και διαρκώς επιταχυνόμενες μειώσεις του εισοδήματος των μισθωτών, αναδιανομή του κοινωνικού πλούτου σε βάρος των εργαζομένων, αύξηση της ανεργίας, μεγάλες αποκλίσεις του επιδόματος ανεργίας από τον κατώτατο βασικό μισθό, αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και των νόμιμων και παράνομων υπερωριών, μείωση ασφαλιστικών και κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, επέκταση των ελαστικών σχέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα, κ.α.

Συγκεκριμένα οι απεργίες στη βιομηχανία παρουσιάζουν σημαντική μείωση από τη δεκαετία του 1990 και μετά ενώ αυξάνεται η αναλογία των γενικών απεργιών σε βάρος των κλαδικών κινητοποιήσεων. Οι χαμένες λόγω απεργιών ώρες ανά απεργό περιορίζονται σε μια εργάσιμη ημέρα ενώ αυξάνεται ο αριθμός των απεργών ανά απεργιακή κινητοποίηση. Οι απεργίες συνεπώς μετατρέπονται σε γενικές, μονοήμερες που συγκεντρώνουν μεγαλύτερο αριθμό απεργών αλλά δεν αποτελούν πλέον έκφραση συγκεκριμένων αντιθέσεων και διεκδικήσεων στο επίπεδο του χώρου δουλειάς ή του κλάδου παρά συμβολικές πράξεις διαμαρτυρίας αμυντικού χαρακτήρα.

Ως προς τους μισθούς η σύγκριση των ονομαστικών αυξήσεων των αμοιβών των εργαζομένων με το άθροισμα του ρυθμού πληθωρισμού και του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας δείχνει ότι οι απώλειες στη σχετική θέση των μισθωτών είναι συνεχείς και σημαντικές, αμβλυνόμενες μόνο κατά την τελευταία περίοδο. Αυτό το γεγονός επηρεάζει αρνητικά την πρωτογενή διανομή εισοδήματος σε βάρος των μισθωτών. Το μερίδιο της εργασίας μειώνεται από 48.9% το 1982 σε 34.02% το 2001 επίπεδο αντίστοιχο με εκείνο των χρόνων της δικτατορίας. Η δευτερογενής κατανομή εισοδήματος είναι ακόμα χειρότερη αφού η αναλογία άμεσων και έμμεσων φόρων, η έλλειψη τιμαριθμικής αναπροσαρμογής της φορολογικής κλίμακας και η υπό-χρηματοδότηση των κοινωνικών υπηρεσιών υγείας, παιδείας και πρόνοιας αποτελούν τα βασικά συστατικά του τρόπου που γίνεται αυτή η αναδιανομή.

Η ανεργία σε όλη τη δεκαετία του 1990 αυξάνεται σταθερά το ίδιο και οι απολύσεις ανά μισθωτό. Ο κίνδυνος απόλυσης για κάθε μισθωτό αυξάνεται από 10% το 1990 σε 25% το 2001. Δεδομένου ότι ο κίνδυνος απόλυσης για τους δημόσιους υπαλλήλους τότε ήταν

σχεδόν ανύπαρκτος καταλαβαίνουμε ότι τα ποσοστά για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους είναι πολύ μεγαλύτερα. Το επίδομα ανεργίας κυμαίνεται στο 60% του ελάχιστου ημερομισθίου ενώ σύμφωνα με το νόμο θα έπρεπε να καλύπτει τα 2/3 των προηγούμενων αποδοχών. Παρόλα αυτά η ΓΣΕΕ δεν πίεσε ουσιαστικά για τη βελτίωσή του. Αντίθετα τα συνδικάτα συναίνεσαν στη μετατροπή του σε χρηματοδότηση των εργοδοτών για να προσφέρουν εργασία σε άνεργους, δηλαδή στη μετατροπή ενός κοινωνικού δικαιώματος σε ατομικό προνόμιο καθώς και στη χρηματοδότηση της εργοδοσίας από τις ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων. Επιπλέον στο όνομα της καταπολέμησης της ανεργίας τα συνδικάτα έκαναν αποδεκτή την προώθηση της μερικής απασχόλησης και της ευελιξίας του χρόνου εργασίας στο δημόσιο τομέα.

Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας αυξάνεται στο σύνολο των κλάδων (με εξαίρεση τις μεταφορές και τις επικοινωνίες) ενώ αύξηση παρατηρείται και στον τριτογενή τομέα παρά τα υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης που τον χαρακτηρίζουν. Παράλληλα αυξάνονται κατά 50% οι νόμιμες υπερωρίες ενώ το ποσοστό των παράνομων υπερωριών κυμαίνεται μεταξύ 50-60%. Ο συνδυασμός αυτών των δύο στοιχείων ίσως εξηγεί γιατί οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας δεν οδήγησαν σε νέες θέσεις απασχόλησης.

Η αμυντική στάση των συνδικάτων στο πεδίο των θεσμικών μεταρρυθμίσεων δεν απέτρεψε τη μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα ασφαλιστικά δικαιώματα των μισθωτών ψαλιδίστηκαν και οι εργαζόμενοι διαχωρίστηκαν σε νέους και παλιούς με τους πρώτους να αναλαμβάνουν τη χρηματοδότηση του ασφαλιστικού αλλά και να υφίστανται τις νέες “ευέλικτες” εργασιακές σχέσεις με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων. Η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η ενοικίαση εργαζομένων, κλπ. τη δεκαετία του 1990 γίνονται καθεστώς και στο δημόσιο τομέα.

Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην απασχόληση και την αγορά εργασίας δε φαίνεται να δικαιολογούν τη χειροτέρευση της θέσης του κόσμου της εργασίας εφόσον ο δείκτης διαρθρωτικών μεταβολών της Ελλάδας έχει μικρότερες τιμές την περίοδο 1993-2002 από την περίοδο 1983-1992. Δηλαδή η πίεση εξαιτίας των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων ήταν μικρότερη την περίοδο που το συνδικαλιστικό κίνημα υποχώρησε περισσότερο. Επιπλέον τα συνδικάτα δεν ενέταξαν στο λόγο και τη δράση τους αιτήματα για τις νέες αυτές ομάδες εργαζομένων. Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα: η εντεινόμενη απορρύθμιση των αγορών προϊόντων, ο αυξανόμενος ανταγωνισμός της αγοράς και η αυξημένη κινητικότητα του παραγωγικού κεφαλαίου σίγουρα δημιούργησαν ένα πιο δυσμενή συσχετισμό δυνάμεων για το στρατόπεδο της εργασίας. Ωστόσο τα συνδικάτα δεν

κατάφεραν να εξασφαλίσουν κάτι ως αντιστάθμισμα στις απώλειες των εργαζομένων. Οι προτάσεις τους έμειναν χωρίς καμιά ανταπόκριση.

Αντίθετα αποδέχτηκαν τις ιδιωτικοποιήσεις πολλών δημοσίων επιχειρήσεων που είχαν ως συνέπεια τη δυσμενή αλλαγή των εργασιακών σχέσεων καθώς και των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργατών. Τέλος η συναινετική στάση των συνδικάτων οδήγησε σε ακόμα μεγαλύτερη μείωση τόσο της αξιοπιστίας τους όσο και της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας. (Seferiades, 1999, Δεδουσόπουλος, 2007)

Παράλληλα με τη στροφή των συνδικάτων προς πιο συναινετικές πρακτικές βλέπουμε λοιπόν τη χειροτέρευση των υλικών όρων ζωής και εργασίας των εργαζομένων. Η αξία της εργατικής δύναμης μειώνεται άμεσα και έμμεσα σε σύγκριση με την ολοένα αυξανόμενη παραγωγικότητα της εργασίας, ενώ το κύρος των εργοδοτικών οργανώσεων αυξάνεται μέσα από την αναγνώρισή τους από τις επίσημες οργανώσεις των εργαζομένων ως ισότιμων “κοινωνικών εταίρων” .

Φυσικά η χειροτέρευση της θέσης της εργασίας έναντι του κεφαλαίου δεν μπορεί να αποδοθεί μονοσήμαντα στην αλλαγή στάσης των συνδικάτων μόνο και μόνο λόγω της χρονικής σύμπτωσης αυτών των δύο γεγονότων, αφού είναι πιθανό να οφείλεται σε μια σειρά άλλων παραγόντων που μπορεί να έχουν να κάνουν με την κατάσταση της οικονομίας, την επικράτηση της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας ευρύτερα στις κοινωνίες της δύσης, κλπ. Δεν μπορούμε λοιπόν να αιτιολογήσουμε τη δυσμενή θέση των εργαζομένων και την κρίση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος με βάση τη μη συγκρουσιακή στάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων απέναντι στο κράτος και την εργοδοσία. Μπορούμε ωστόσο με βεβαιότητα να ισχυριστούμε ότι η συναινετική αυτή στάση δεν κατόρθωσε να εμποδίσει τη χειροτέρευση της θέσης των μισθωτών από το 1990 και μετά ενώ σε κάποιους τομείς συνέβαλλε σε αυτή.

Αν θέλουμε λοιπόν να εντοπίσουμε τις αιτίες της κρίσης του συνδικαλισμού στην Ελλάδα είναι χρήσιμο να εστιάσουμε την προσοχή μας σε έναν συνδυασμό εξωγενών και ενδογενών παραγόντων που συμπλέκονται κάπου στα τέλη της δεκαετίας του 1980 για να οδηγήσουν στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Αυτήν την περίοδο λοιπόν έχουμε αλλαγές στην ταξική σύνθεση του εργατικού δυναμικού με μείωση της εργασίας στους τομείς της μεταποίησης και γενικά των λεγόμενων χειρωνακτικών εργασιών, αύξηση των διαχωρισμών και των διαστρωματώσεων στο εσωτερικό της τάξης που δυσκολεύουν περισσότερο την ενοποίησή της στα συνδικάτα, ανάπτυξη του τριτογενή τομέα που έχει πιο χαμηλό συνδικαλισμό, κ.ά. (Κατσορίδας, 2007, Κατσορίδας, 2008: 143-149)

Ο διεθνής ανταγωνισμός στις αγορές αυξάνεται με συνέπεια την πίεση στους μισθούς, ο χρηματοπιστωτικός τομέας διογκώνεται, τα κράτη μειώνουν τις ρυθμιστικές παρεμβάσεις στην οικονομία, η ισχύς των πολυεθνικών και το κοινωνικό ντάμπινγκ αυξάνεται, οι οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες διευρύνονται τόσο στο εσωτερικό κάθε κράτους όσο και μεταξύ κρατών, το κράτος πρόνοιας αντικαθίσταται από την κρατική χρηματοδότηση ερευνών σε τομείς νέας τεχνολογίας, υποδομών του κεφαλαίου και μηχανισμών καταστολής και τα δικαιώματα και οι κατακτήσεις των εργαζομένων συρρικνώνονται, ενώ η πολιτική κυριαρχείται πλήρως από την οικονομία, η οποία δήθεν είναι ζήτημα τεχνοκρατικό και όχι πολιτικό. (Παλαιολόγος, 2006: 103-121)

Παράλληλα η κυριαρχία των νεοφιλελεύθερων ιδεών και αξιών του ατομισμού και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με την μετάβαση των χωρών του ανατολικού μπλοκ στον ιδιωτικό καπιταλισμό δημιουργούν ένα αρνητικό κλίμα απέναντι στις συλλογικές διεκδικήσεις. Μεταξύ 1975 και 2005 το μερίδιο της εργασίας στο παραγόμενο εισόδημα των χωρών της ευρωπαϊκής ένωσης μειώθηκε από 80% σε 67% αν και ο παραγόμενος πλούτος της ίδιας περιόδου παρουσίαζε σημαντική αύξηση. Η συνδικαλιστική πυκνότητα των συνδικάτων μειώνεται σχεδόν σε όλο τον κόσμο, η δομή της εργασίας αλλάζει, η ανεργία αυξάνεται, οι ευέλικτες σχέσεις εργασίας εξαπλώνονται και τα συλλογικά οράματα υποχωρούν. (Κουζής, 2007: 11-23).

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια του αρνητικού συσχετισμού δυνάμεων για την εργατική τάξη τα ελληνικά συνδικάτα εξαιτίας παθογενειών που προϋπήρχαν αλλά και της στάσης που ακολούθησαν δεν κατόρθωσαν να αντιμετωπίσουν την επίθεση του κεφαλαίου. Αν θέλουμε δηλαδή να ανακαλύψουμε τα αίτια της κρίσης του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα θα πρέπει να εστιάσουμε στη σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ εξωγενών και ενδογενών παραγόντων που οδήγησαν σε αυτό το αποτέλεσμα. Με τα λόγια του Κουζή (2007: 20-21) “[...] θα πρέπει να γίνεται κατανοητό ότι οι αντικειμενικές εξελίξεις σε μεγάλο βαθμό απορρέουν από υποκειμενικές αδυναμίες, τις οποίες αξιοποιεί ο κοινωνικός ανταγωνιστής προς όφελός του ενισχύοντας τη θέση του στο πεδίο του συσχετισμού δυνάμεων.”

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΟΙ ΜΟΝΙΜΕΣ ΠΑΘΟΓΕΝΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΑΔΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ

Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε πιο λεπτομερειακά τις μόνιμες παθογένειες του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα όπως προκύπτουν από τη δομή, τη λειτουργία και την ιστορική πορεία των συνδικάτων στον ελλαδικό χώρο και τα οποία φωτίζουν τη διαρκή εξάρτηση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στην

Ελλάδα από το κράτος και τους εργοδότες και σε συνδυασμό με την αλλαγή συσχετισμών σε βάρος της εργασίας που αναλύσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο μπορούμε να πούμε ότι αποτελούν κάποια από τα ενδογενή αίτια που οδήγησαν τελικά στη σημερινή κρίση του.

Η οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος σε αντίθεση με τον πλουραλισμό που επικρατεί στον ευρωπαϊκό χώρο εμφανίζεται ως ενιαία με όλες τις πολιτικό-συνδικαλιστικές τάσεις στο εσωτερικό της. Ωστόσο πέρα από τη διάσπαση σε δύο συνομοσπονδίες με βάση το καθεστώς απασχόλησης, η οργανωτική ενότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα υποκρύπτει έναν κατακερματισμό χιλιάδων σωματείων που δεν ανταποκρίνεται στον αριθμό των μελών τους.

Τα πρωτοβάθμια σωματεία μπορεί να είναι ομοιοεπαγγελματικά (με βάση την ειδικότητα), κλαδικά (με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίον ανήκει η επιχείρηση) και επιχειρησιακά (που περιλαμβάνουν το σύνολο των εργαζομένων σε μια επιχείρηση) και για να ιδρυθούν απαιτούνται από το νόμο υπογραφές 21 τουλάχιστον εργαζομένων. Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούνται οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα. Οι ομοσπονδίες αποτελούνται από τουλάχιστον δύο πρωτοβάθμια σωματεία και μπορούν και αυτές να είναι αντίστοιχα ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές και επιχειρησιακές. Τα εργατικά κέντρα αποτελούνται και αυτά από τουλάχιστον δύο πρωτοβάθμια σωματεία ανεξαρτήτως του αν είναι κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά ή επιχειρησιακά και συγκροτούνται με βάση την πόλη (εργατικό κέντρο Αθήνας, εργατικό κέντρο Θεσσαλονίκης, κλπ.). Στο τριτοβάθμιο επίπεδο έχουμε τις συνομοσπονδίες που αποτελούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες οργανώσεις και αυτή τη στιγμή είναι μόνο η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 33ου συνεδρίου της ΓΣΕΕ (2007) στη συνομοσπονδία αυτή εκπροσωπούνται 472.304 ψηφίσαντα μέλη μέσω 74 ομοσπονδιών και 83 εργατικών κέντρων των οποίων είναι μέλη 2.425 πρωτοβάθμια σωματεία. Αντίστοιχα σύμφωνα με τα στοιχεία του 32ου συνεδρίου της ΑΔΕΔΥ (2004) στη συνομοσπονδία αυτή εκπροσωπούνται 289.469 ψηφίσαντα μέλη μέσω 46 ομοσπονδιών, των οποίων είναι μέλη 1.260 πρωτοβάθμια σωματεία. Τα νούμερα αυτά μας δείχνουν την πολυδιάσπαση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη βάση που καλύπτεται από μια επίπλαστη εικόνα ενότητας στο τριτοβάθμιο επίπεδο.

Κάποιοι από τους λόγους που έχουν οδηγήσει σε αυτήν την κατάσταση είναι η κυριαρχία του ομοιοεπαγγελματικού μοντέλου οργάνωσης στο συνδικαλιστικό κίνημα του ελλαδικού χώρου (είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι το 1982 οι κλαδικές και οι επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι νομικά κατοχυρωμένες), η προσπάθεια των

παρατάξεων να πετύχουν ευνοϊκό για τα συμφέροντά τους συσχετισμό δύναμης στο εσωτερικό των σωματείων με αποτέλεσμα να σαμποτάρουν τις συγχωνεύσεις με συνδικάτα που καλύπτουν τον ίδιο εργασιακό χώρο αν δεν τα ελέγχουν, καθώς και τα συμφέροντα και οι μικροεξουσίες των διάφορων συνδικαλιστικών στελεχών που θα απειληθούν αν αλλάξουν αυτές οι δομές. Έτσι παρά τις διακηρύξεις των συνεδρίων της ΓΣΕΕ για μια ομοσπονδία ανά κλάδο, ένα εργατικό κέντρο ανά νομό και ένα σωματείο ανά επιχείρηση μέχρι σήμερα έχουν γίνει μόλις δύο συγχωνεύσεις ομοσπονδιών. (Κουζής, 2007: 90-114)

Ένα άλλο στοιχείο ενδεικτικό των παθογενειών του συνδικαλισμού στην Ελλάδα είναι η μικρή συνδικαλιστική πυκνότητα δηλαδή ο μικρός αριθμός εργαζομένων που να συμμετέχουν σε σωματεία σε σύγκριση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Ο υπολογισμός της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα προκύπτει μέσα από τη διαίρεση του αριθμού των μελών των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές εκλογές με τον αριθμό του συνόλου του μισθωτού πληθυσμού της χώρας. Με βάση λοιπόν τα στοιχεία από τα συνέδρια ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ του 2004 το ποσοστό του συνδικαλισμού για τους μισθωτούς εργαζόμενους στην Ελλάδα είναι 28%. γεγονός που κατατάσσει την Ελλάδα στις χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά συνδικαλισμού στον ευρωπαϊκό χώρο. (Κουζής, 2007: 54-62)

Στην πραγματικότητα μάλιστα τα ποσοστά αυτά είναι ακόμα μικρότερα δεδομένου ότι στον υπολογισμό του εργατικού δυναμικού δε συμπεριλαμβάνονται οι μετανάστες εργάτες και οι άνεργοι. (Κατσορίδας, 2008: 145). Επίσης η μεγάλη πλειοψηφία των συνδικαλισμένων προέρχεται από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα ενώ στον ιδιωτικό η συμμετοχή στα συνδικάτα είναι ακόμα μικρότερη. Συγκεκριμένα η συνδικαλιστική πυκνότητα στον ιδιωτικό τομέα κυμαίνεται στο 18% ενώ από το σύνολο των συνδικαλισμένων εργατών σε ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το 56% προέρχεται από το δημόσιο τομέα παρόλο που αυτός αποτελεί μόλις το 35% της συνολικής μισθωτής εργασίας. Μάλιστα ακόμα και στη ΓΣΕΕ που οι εργαζόμενοι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα τους οποίους καλύπτει συνδικαλιστικά αντιπροσωπεύουν μόνο το 28% της δύναμής της η πλειοψηφία της διοίκησής της αποτελείται από εργαζόμενους του τομέα αυτού ενώ το ποσοστό συνδικαλισμένων σε αυτόν ανέρχεται στο 70%. (Κουζής, 2007: 115-122)

Αξιοσημείωτο είναι επιπλέον ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα παρουσιάζει μια τάση συνεχούς μείωσης από το 1990 και μετά ακριβώς δηλαδή τη χρονιά που σταματάει ο άμεσος κρατικός παρεμβατισμός στα συνδικάτα. Μέχρι το 1998 η μείωση αυτή όσον αφορά τη ΓΣΕΕ έχει να κάνει με τη μείωση του απόλυτου αριθμού των μελών της, ενώ από το 1999 και μετά ο απόλυτος αριθμός συνδικαλισμένων εργαζομένων

αυξάνεται σε ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ ωστόσο η συνδικαλιστική τους πυκνότητα μειώνεται εξαιτίας της αύξησης με μεγαλύτερους ρυθμούς του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του ελληνικού πληθυσμού. Η τάση μείωσης των μελών των συνδικάτων βέβαια δεν είναι ελληνική ιδιαιτερότητα αλλά ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζει τις τελευταίες δεκαετίες η πλειοψηφία των συνδικάτων της Ευρώπης. (Κουζής, 2007:63-89)

Ένα δομικό στοιχείο του συνδικαλισμού στην Ελλάδα είναι η άμεση και έμμεση εξάρτηση του από το κράτος, η οποία διασφαλίζεται τόσο μέσα από νόμους που καθορίζουν τον τρόπο λειτουργίας των σωματείων και επιβάλλουν συγκεκριμένες δομές και τρόπους δράσης σε αυτά όσο και μέσα από την κρατική χρηματοδότηση των συνδικάτων εφόσον βρίσκεται στη διακριτική ευχέρεια της εκάστοτε κυβέρνησης τότε θα ανοίγει και τότε θα κλείνει τη στρόφιγγα.

Πριν ακόμα την ίδρυση της ΓΣΕΕ το 1914 το ελληνικό κράτος με το νόμο 281 αναγνωρίζει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι στα συνδικάτα εντάσσοντας τα στην κατηγορία των σωματείων. Αυτό συνεπάγεται ότι τα συνδικάτα οφείλουν να υπακούν στις προδιαγραφές που ορίζει ο αστικός κώδικας για τις σωματειακού τύπου οργανώσεις. Έτσι οι μετέπειτα νόμοι για τα συνδικάτα όπως ο 1264/82 που ισχύει μέχρι σήμερα προσαρμόζουν τους όρους λειτουργίας των συνδικάτων στις γενικές διατάξεις του νόμου περί σωματείων.

Η άμεση παρέμβαση του κράτους στο εσωτερικό των οργανώσεων του συνδικαλιστικού κινήματος γίνεται τόσο μέσω της νομοθετικής όσο και μέσω της δικαστικής εξουσίας και αφορά τα εξής: στην απαίτηση τουλάχιστον 21 μελών ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη σύσταση σωματείου, στην καθιέρωση τριών βαθμών οργάνωσης των συνδικάτων, στη θέσπιση περιορισμών στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος σε επιμέρους κατηγορίες εργαζομένων όπως οι ναυτεργάτες, στην ψήφιση καταστατικού από τα μέλη του σωματείου το οποίο πρέπει να ανταποκρίνεται στα όσα ο νόμος ορίζει και στην κατάθεση στο πρωτοδικείο των απαραίτητων στοιχείων για τη σύσταση εργατικού σωματείου (κατάλογος μελών, καταστατικό, προσωρινή διοίκηση, κ.α.).

Επίσης το κράτος παρεμβαίνει με: τον έλεγχο της νομιμότητάς του σωματείου από τις δικαστικές αρχές που εκδίδουν απόφαση για τη νόμιμη σύσταση του, την παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου στις εκλογές των σωματείων στις οποίες και προεδρεύει, την παρέμβαση των δικαστικών αρχών στην περίπτωση έλλειψης διοίκησης του σωματείου και τον ορισμό προσωρινής διοίκησης όταν σχετική λύση δεν προκύπτει από τις εσωτερικές του λειτουργίες, την απαγόρευση της συνύπαρξης εργατικών και δημοσιοϋπαλληλικών

ενώσεων (Ν. 2150/20) που διέσπασε το συνδικαλισμό με βάση το καθεστώς απασχόλησης, τον αποκλεισμό από τα συνδικάτα των μισθωτών που απασχολούνται τυπικά ως αυτοαπασχολούμενοι με συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών καθώς και των συνταξιούχων εφόσον απαιτείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για τη συμμετοχή σε εργατικό σωματείο και τον αποκλεισμό των ανέργων που δεν έχουν απασχοληθεί επί δίμηνο ή έχουν απολυθεί.

Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι η ελληνική νομοθεσία ορίζει το συνδικάτο ως το μοναδικό νόμιμο εκπρόσωπο των εργαζομένων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων όπως και την κήρυξη απεργίας η οποία μπορεί να προκηρυχθεί μόνο από συνδικαλιστικές οργανώσεις νομικά κατοχυρωμένες αλλιώς θεωρείται παράνομη αντίθετα με την υπόλοιπη Ευρώπη όπου οι “άγριες” απεργίες μη ελεγχόμενες από κάποιο σωματείο αποτελούν νόμιμη και ιδιαίτερα διαδεδομένη μορφή κινητοποίησης. (Κουζής, 2007: 123-162)

Μια ιδιαίτερα σημαντική συνέπεια της νομοθετικής παρέμβασης στο εσωτερικό των σωματείων είναι και η παντελής έλλειψη συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Οι πιθανές μορφές συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε επίπεδο επιχείρησης όπως συναντώνται στο διεθνή χώρο είναι είτε το επιχειρησιακό σωματείο είτε η ύπαρξη επιχειρησιακού τομέα ή παραρτήματος του αντίστοιχου κλαδικού συνδικάτου, είτε η αναγνώριση εκπροσώπου του κλαδικού συνδικάτου μέσα στην επιχείρηση. Ο νόμος στην Ελλάδα απαιτεί τουλάχιστον 21 υπογραφές εργαζομένων για τη δημιουργία επιχειρησιακού σωματείου τη στιγμή που το ποσοστό ιδιωτικών επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 20 εργαζομένους δεν υπερβαίνει το 3%.

Για το υπόλοιπο 97% των επιχειρήσεων ωστόσο που είναι αδύνατο να δημιουργηθεί σωματείο ακόμα και αν το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση συμμετείχε σε αυτό, ο νόμος δεν προβλέπει συνδικαλιστική κάλυψη είτε με τομέα είτε με εκπρόσωπο του υπερκείμενου κλαδικού συνδικάτου αφήνοντας χωρίς οποιαδήποτε συνδικαλιστική προστασία τη συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.

Πέρα από αυτό δεν υπάρχει καν κάποια εναλλακτική μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση. Ο νόμος πέρα από τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση προβλέπει τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης μέσα από τα συμβούλια εργαζομένων και της επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας. Τα συμβούλια εργαζομένων μπορούν να συσταθούν σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους ή πάνω από 20 εάν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο. Οι επιτροπές

υγιεινής και ασφάλειας σε επιχειρήσεις με πάνω από 50 μισθωτούς. Βλέπουμε λοιπόν ότι ισχύει και για αυτούς τους θεσμούς το πρόβλημα που ισχύει για τα επιχειρησιακά σωματεία: αφορούν μόλις το 3% των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα με βάση έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ που διεξήχθη το 2002 από το σύνολο των ελληνικών ιδιωτικών επιχειρήσεων το 2,8% διαθέτει επιχειρησιακό σωματείο, το 1,1% συμβούλιο εργαζομένων και το 1% επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι βάσει νόμου έχει ουσιαστικά απαγορευθεί οποιαδήποτε μορφή συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων στο σύνολο σχεδόν των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Αυτό φυσικά μεταξύ άλλων έχει οδηγήσει στην αύξηση του δείκτη παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας από μεριάς των εργοδοτών. Βεβαίως θα πρέπει να επισημάνουμε και τις ευθύνες των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για αυτήν την κατάσταση αφού δεν έχουν διεκδικήσει την προσαρμογή της νομοθεσίας στα δεδομένα της ντόπιας αγοράς εργασίας. Παρότι η ΓΣΕΕ έχει επεξεργαστεί προτάσεις για την αλλαγή του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου οι οποίες υιοθετήθηκαν και από το 32ο οργανωτικό της συνέδριο το 2005 δεν έχει προχωρήσει σε κάποια συστηματική κινητοποίηση με στόχο την υλοποίηση αυτών των προτάσεων. (Κουζής, 2007: 123-135, 163-174)

Τα τελευταία τρία χρόνια με αφορμή την παγκόσμια οικονομική κρίση οι ελληνικές κυβερνήσεις βρήκαν την ευκαιρία να προχωρήσουν σε μια σειρά παρεμβάσεων στο εργατικό δίκαιο δυσχεραίνοντας ακόμα περισσότερο τη θέση των μισθωτών εργαζομένων και αναδιανέμοντας τον πλούτο προς όφελος του κεφαλαίου. Αυτές οι πολιτικές προωθούνται εδώ και δεκαετίες από ντόπιες εργοδοτικές οργανώσεις και διεθνείς φορείς στο όνομα του συνδυασμού της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με την ασφάλεια ("flexicurity") όμως στα χρόνια της κρίσης βρήκαν το γόνιμο έδαφος για να ολοκληρωθούν και να θεσμοποιηθούν. Θα αναφερθούμε πιο αναλυτικά σε αυτές τις αλλαγές του νομοθετικού πλαισίου εις βάρος των μισθωτών στη συνέχεια της εργασίας μας. (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2011: 283-287) Βλέπουμε πάντως ότι αν και ο άμεσος κρατικός παρεμβατισμός της δικαστικής εξουσίας μέσω διορισμού αρεστών στην εκάστοτε κυβέρνηση διοικήσεων στη ΓΣΕΕ σταματάει στα τέλη της δεκαετίας του '80 το κράτος μέσω της νομοθετικής εξουσίας συνεχίζει τις παρεμβάσεις του και μάλιστα λειτουργώντας μεροληπτικά υπέρ της εργοδοσίας.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό που δείχνει την προβληματική κατάσταση του ελλαδικού εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος και την εξάρτησή του από το κράτος είναι η χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ενώ στην υπόλοιπη Ευρώπη η κύρια πηγή οικονομικής χρηματοδότησης των συνδικάτων είναι οι συνδρομές των μελών τους

στον ελλαδικό χώρο αυτές έχουν συμβολικό μόνο χαρακτήρα. Η βασική πηγή οικονομικών πόρων για τα συνδικάτα είναι ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας που εποπτεύεται από το υπουργείο εργασίας και στο διοικητικό του συμβούλιο συμμετέχουν εκπρόσωποι του κράτους, των συνδικάτων και των εργοδοτών. Τα έσοδα του οργανισμού προέρχονται από τις εισφορές του συνόλου των εργαζομένων και των εργοδοτών επί των μισθών (0,25% και 0,25%).

Ο οργανισμός Εργατικής Εστίας ιδρύεται το 1931 (Ν.5204/31) προκειμένου να ελεγχθεί το συνδικαλιστικό κίνημα και να αποκλεισθούν από τη χρηματοδότηση τα μη αρεστά στο κράτος σωματεία. Κατά τη διάρκεια της δικτατορίας του Μεταξά θεσπίζεται υποχρεωτική εισφορά όλων των εργαζομένων (συνδικαλισμένων και μη) υπέρ της ελεγχόμενης από το καθεστώς ΓΣΕΕ που έχει μετονομαστεί σε Εθνική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΕΣΕΕ) κατά τα πρότυπα της φασιστικής Ιταλίας. Το 1954 ο υπουργός εργασίας Γόνης κατάργησε την υποχρεωτική εισφορά και ανέθεσε τη χρηματοδότηση των συνδικάτων στην Εργατική Εστία.

Η ΓΣΕΕ πίεζε συνεχώς για την επαναφορά της υποχρεωτικής εισφοράς και κατά περιόδους διάφοροι υπουργοί εργασίας την επανέφεραν με αντάλλαγμα τη στήριξη της ΓΣΕΕ σε αντεργατικά μέτρα. Τελικά μετά από προσφυγή μιας σειράς από ομοσπονδίες και σωματεία στο Συμβούλιο Της Επικρατείας η υποχρεωτική εισφορά καταργήθηκε το 1963 ως αντισυνταγματική και τη χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ανέλαβε οριστικά η Εργατική Εστία η οποία ωστόσο επίσης χρηματοδοτείται από την υποχρεωτική καταβολή ενός μικρού μέρους του μισθού από κάθε εργαζόμενο.

Η χούντα με το νομικό διάταγμα 891/1971 ανέθεσε τη χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε έναν νέο οργανισμό τον ΟΔΕΠΕΣ (Οργανισμός Διαχείρισεως Ειδικών Πόρων Εργασιακών Σωματείων) που χρηματοδοτούνταν από την Εργατική Εστία. Η οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων από το κράτος συνεχίζεται μέχρι το 1982 όπου ψηφίζεται ο νόμος “για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος” (1264/82) ο οποίος καταργεί τον ΟΔΕΠΕΣ και προβλέπει προσωρινή χρηματοδότηση των συνδικάτων από τον ΟΕΕ μέχρι την οριστική λύση της πλήρους ανεξαρτησίας και της οικονομικής τους αυτονομίας. Ωστόσο η οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων συνεχίζεται μέχρι σήμερα.

Τη δεκαετία του 1980 υπάρχουν περίοδοι όπου το 70% των πόρων του οργανισμού κατευθύνονται προς τα συνδικάτα. Επίσης ο εκάστοτε υπουργός εργασίας έχει από το νόμο δικαίωμα να παραχωρεί το 8% των αδιάθετων πόρων του Οργανισμού Εργατικής Εστίας σε φιλοκυβερνητικές οργανώσεις της επιλογής του. Η οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων

χρησιμοποιείται από τις κυβερνήσεις ως εργαλείο πίεσης προς αυτά για να μην ασκούν πραγματική εργατική αντιπολίτευση. Έτσι την περίοδο 1990-93 η κυβέρνηση θέλοντας να ανακόψει τις δυναμικές κινητοποιήσεις των εργαζομένων πέρασε νόμο (Ν.1915/90) για τη σημαντική μείωση της χρηματοδότησης των συνδικάτων στην προοπτική της πλήρους κατάργησής της με σκοπό να τα οδηγήσει σε οικονομική ασφυξία. Τελικά η χρηματοδότηση των συνδικάτων διατηρήθηκε στο 25% των πόρων του ΟΕΕ ενώ το υπόλοιπο 75% διατίθεται για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής υπέρ των μισθωτών και των συνταξιούχων.

Η οικονομική εξάρτηση των σωματείων, ιδιαίτερα του ιδιωτικού τομέα, συνοδεύεται και από την έλλειψη απεργιακών ταμείων. Τα απεργιακά ταμεία είναι ένας θεσμός που συναντάται σε αρκετές συνδικαλιστικές οργανώσεις της Ευρώπης και ο λόγος ύπαρξής τους είναι η κάλυψη των ημερομισθίων που χάνουν οι εργαζόμενοι σε περιπτώσεις απεργιών διαρκείας. Τα απεργιακά ταμεία δημιουργούνται είτε κεντρικά σε επίπεδο συννομοσπονδίας και στη συνέχεια κατευθύνονται προς την ενίσχυση επιμέρους απεργιακών αγώνων, είτε λειτουργούν στο πλαίσιο κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Όσον αφορά λοιπόν τον ελλαδικό χώρο η οικονομική εξάρτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από το κράτος και τους εργοδότες πλήττει την αυτονομία τους και τον αγωνιστικό τους χαρακτήρα, υποβαθμίζει τη συνδικαλιστική συνδρομή των μελών σε συμβολική ή ανύπαρκτη εμποδίζοντας το χτίσιμο σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα στα απλά μέλη και τη διοίκηση του συνδικάτου και υπονομεύει έτσι την κινηματική φύση των σωματείων. Επίσης βοηθά στη δημιουργία σωματείων -σφραγίδων με σκοπό την είσπραξη της χρηματοδότησης και την ενίσχυση του διεφθαρμένου και υποταγμένου σε αντεργατικά συμφέροντα πατερναλιστικού συνδικαλισμού (εργατοπατερισμού). Σε συνδυασμό μάλιστα με την έλλειψη απεργιακών ταμείων καθιστά πολύ δύσκολη την οργάνωση απεργιακών κινητοποιήσεων που να έχουν διάρκεια και να μπορούν να γίνουν πραγματικά απειλητικές για την εργοδοσία ώστε να έχουν σημαντικές πιθανότητες να πετύχουν τους στόχους τους.(Κουζής, 2007: 175-189, Κουκουλές, 1994: 11-83, Κατσανέβας, 1994: 100-134)

Η κρατική παρέμβαση στο συνδικαλιστικό κίνημα γίνεται όπως είδαμε και από τη σύντομη ιστορική αναδρομή που πραγματοποιήσαμε παραπάνω πέρα από την άμεση και σκληρή καταστολή και μέσα από τις κρατικά ελεγχόμενες παρατάξεις που παρεμβαίνουν στο εσωτερικό των σωματείων. Οι διαρκείς παρεμβάσεις με σκοπό τον έλεγχο των συνδικάτων και τον αποκλεισμό από αυτά των ταξικών συνδικαλιστικών δυνάμεων και οι προσπάθειες των δευτέρων να επιβιώσουν από τις κρατικές επιθέσεις σε συνδυασμό με την

κυριαρχία στην αριστερά της αντίληψης ότι η απελευθέρωση των εργαζομένων μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο από ένα επαναστατικό κόμμα κι επομένως τα συνδικάτα αποτελούν απλά ένα πεδίο προπαγάνδας των ιδεών της πρωτοπορίας στις εργατικές μάζες και όχι ένα πεδίο που οι εργάτες διαμορφώνουν τη δική τους αυτόνομη πολιτική έχουν οδηγήσει όχι απλά στην ιδεολογική και πολιτική διαπάλη των διαφόρων ρευμάτων στο εσωτερικό των συνδικάτων, αλλά στην περιχαράκωση τους σε παραταξιακές και κομματικές λογικές και συμφέροντα και στην επικράτηση της πολιτικής ταυτότητας έναντι της κοινής κοινωνικής-ταξικής θέσης του εργαζόμενου.

Μετά την πτώση της χούντας οι παραταξιακές λογικές συνεχίζονται, συνταγματικά κατοχυρωμένες πλέον, και κάθε κόμμα έχει τη δική του παράταξη που ταυτίζεται σχεδόν απόλυτα με τον πολιτικό φορέα που την ελέγχει. Έτσι σήμερα στο συνδικαλιστικό κίνημα κυριαρχούν οι παρακάτω κομματικά ελεγχόμενες παρατάξεις: Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση (ΠΑΣΚΕ) που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ και δημιουργείται αμέσως μετά την ίδρυσή του, Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων (ΔΑΚΕ) που πρόσκειται στη Νέα Δημοκρατία και αποτελεί μετεξέλιξη της Ανεξάρτητης Δημοκρατικής Συνδικαλιστικής Κίνησης (ΑΣΔΗΚ), Πανεργατικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ) που πρόσκειται στο ΚΚΕ και αποτελεί πολιτικό-συνδικαλιστικό μέτωπο που συσπειρώνει τα σωματεία στα οποία κυριαρχεί η ελεγχόμενη από το ΚΚΕ παράταξη της Ενιαίας Συνδικαλιστικής Αγωνιστικής Κίνησης (ΕΣΑΚ) και Αυτόνομη Παρέμβαση (ΑΠ) που πρόσκειται στο συνασπισμό.

Συνέπειες της κυριαρχίας της παραταξιακής λογικής έναντι της ταξικής-συνδικαλιστικής κουλτούρας είναι μεταξύ άλλων: η συχνή καταγραφή μεγαλύτερου βαθμού κινητοποίησης των παρατάξεων για τις συνδικαλιστικές εκλογές σε σχέση με το βαθμό κινητοποίησης ακόμα και για ομόφωνες αποφάσεις των συνδικάτων που αφορούν συμμετοχή σε απεργίες, κλπ., η δημιουργία νέων σωματείων με σκοπό τον παραταξιακό έλεγχο τους κατακερματίζοντας περαιτέρω τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, η λειτουργία των παρατάξεων ως “φράξιες” στο εσωτερικό των σωματείων που προσπαθούν να περάσουν με κάθε τρόπο τις κομματικές αποφάσεις ως αποφάσεις των σωματείων, κλπ. Έτσι σε αντίθεση με τον ευρωπαϊκό χώρο όπου κυριαρχεί Η συνδικαλιστική ποικιλομορφία εδώ έχουμε ένα ουσιαστικά διασπασμένο εργατικό κίνημα με μια τυπική έκφραση σε ένα ενιαίο οργανωτικό σχήμα που κατέχει το μονοπώλιο της συνδικαλιστικής έκφρασης σε τριτοβάθμιο επίπεδο. (Κουζής, 2007: 190-220)

Επίσης από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 δημιουργούνται στην Ελλάδα θεσμοί “κοινωνικού διαλόγου” που επίσης βοηθούν στη συναινετική διαπραγμάτευση μεταξύ κεφαλαίου-εργασίας. Με το νόμο Ν.1876/90 καθιερώνονται οι ελεύθερες από κρατικές παρεμβάσεις συλλογικές διαπραγματεύσεις των συλλογικών οργάνων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Σε περίπτωση που καταλήξουν σε αδιέξοδο αναλαμβάνει τη λήψη μιας απόφασης που θα δεσμεύει και τις δύο πλευρές ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Αναγνωρίζονται επίσης οι κλαδικές και οι επιχειρησιακές συμβάσεις.

Με το νόμο αυτόν αυξάνεται σημαντικά ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων από τις 276 ΣΣΕ το 1989 στις 455 το 2006. Επιπλέον ο ΟΜΕΔ αντικαθιστά τα διαιτητικά διοικητικά δικαστήρια παρέχοντας και υπηρεσίες μεσολάβησης, ενώ ενισχύεται ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης έναντι των διαιτητικών αποφάσεων ως τρόπος επίλυσης διαφορών. Συγκρίνοντας με την προ του νόμου περίοδο λοιπόν βλέπουμε το εξής: την περίοδο 1975-1991 οι συλλογικές συμβάσεις αντιπροσωπεύουν από το 42,7 % (1986) έως το 76,7% (1991) των συλλογικών ρυθμίσεων έναντι των διαιτητικών αποφάσεων, από το 1992 και μετά αντιπροσωπεύουν σταθερά πάνω από το 81% του συνόλου των ρυθμίσεων αγγίζοντας το 90,3% το 2003.

Με το νόμο Ν.2232/94 ιδρύεται η ΟΚΕ (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) με στόχο την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου για θέματα ευρύτερου κοινωνικού και οικονομικού ενδιαφέροντος στα πρότυπα του αντίστοιχου θεσμού της Ε.Ε. Η ΟΚΕ αποτελείται από εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων και καταθέτει συμβουλευτική γνώμη προς την κυβέρνηση ως προς τη λήψη μέτρων σε καθορισμένα θέματα. Η γνωμοδότηση της ΟΚΕ είναι υποχρεωτική πριν από την ψήφιση μιας σειράς νόμων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Επίσης η κυβέρνηση έχει το δικαίωμα να προσφεύγει σε αυτήν όποτε το κρίνει αναγκαίο ενώ και η ίδια η ΟΚΕ μπορεί με δική της πρωτοβουλία να γνωμοδοτεί για όποιο θέμα κρίνει σημαντικό. Οι γνωμοδοτήσεις της ΟΚΕ διακρίνονται σε ομόφωνες και σε εκείνες που φέρουν τουλάχιστον δύο διαφορετικές απόψεις. Είναι πάντως χαρακτηριστικό ότι σε πολλές περιπτώσεις το κράτος έχει αρνηθεί να υιοθετήσει ομόφωνες γνωμοδοτήσεις της ΟΚΕ για διάφορα μέτρα.

Διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου τυπικού ή άτυπου χαρακτήρα αναπτύσσονται για συγκεκριμένα θέματα σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο όπως πχ. η Επιτροπή διαλόγου για το χρόνο εργασίας. Επίσης εκπρόσωποι των συνδικάτων συμμετέχουν σε μια σειρά θεσμούς όπως στη διοίκηση των ασφαλιστικών ταμείων, του ΟΑΕΔ, του ΟΕΕ και άλλους,

σε θεσμούς διμερούς εκπροσώπησης και επιτροπές εθνικής ή τοπικής κλίμακας. Το 2007 οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ σε τέτοιους φορείς αγγίζουν τους 150. Από κοινού εργαζόμενοι και εργοδότες μέσα από συμφωνίες στις ΣΣΕ ιδρύουν θεσμούς για ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα όπως ο Λογαριασμός για την Ανεργία και την Επαγγελματική Εκπαίδευση (ΛΑΕΚ) και το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ).

Παράλληλα η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας των συνδικάτων και ο δυσμενής συσχετισμός δύναμης μεταξύ κεφαλαίου-εργασίας διευκολύνει την περαιτέρω υιοθέτηση συναινετικών πρακτικών από τα συνδικάτα.

Τελειώνοντας την ανάλυση μας πάνω στις χρόνιες παθογένειες του ελλαδικού συνδικαλιστικού κινήματος δε θα μπορούσαμε να παραλείψουμε και την έλλειψη διεθνιστικού προσανατολισμού που το χαρακτηρίζει. Από τον καιρό της Α' Διεθνούς η ένωση των προλετάριων όλων των χωρών δεν ήταν απλά ένα σύνθημα, αλλά όρος επιβίωσης τους απέναντι στην επίθεση του κεφαλαίου, που όταν οι οργανωμένες εργατικές τάξεις της Ευρώπης το “ξέχασαν” το πλήρωσαν με αίμα (βλέπε δεύτερος παγκόσμιος πόλεμος). Ειδικά στο σημερινό περιβάλλον που με αφορμή τη διεθνή οικονομική κρίση η αξία της εργατικής δύναμης υποτιμάται ακόμα περισσότερο προβάλλει επιτακτική ή ανάγκη του συντονισμού και της αλληλεγγύης για τα εργατικά κινήματα σε όλο τον κόσμο.

Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα του ελλαδικού χώρου μέχρι σήμερα όσον αφορά τις διεθνείς σχέσεις έχει περιοριστεί σε αποστολές Ελλήνων συνδικαλιστών σε προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργανώνουν άλλα ευρωπαϊκά συνδικάτα χωρίς όμως να έχει αναπτύξει μια συστηματική συνεργασία και συντονισμό με αυτά.

Παρότι η ευρωπαϊκή κοινοτική οδηγία 94/45 παρέχει τη δυνατότητα σύστασης θεσμών εργατικής συμμετοχής υπερεθνικού χαρακτήρα στις πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή από τις 200 πολυεθνικές εταιρείες του ελλαδικού χώρου που εντάσσονται στην κοινοτική οδηγία μόνο 90 έχουν συστήσει ευρωπαϊκά συμβούλια και μόνο στο 55% αυτών των συμβουλίων συμμετέχουν εκπρόσωποι των ελληνικών συνδικάτων. Μάλιστα το 29% των Ελλήνων εκπροσώπων δεν γνωρίζει καμία ξένη γλώσσα! Βέβαια πρέπει να σημειωθεί πως για τους συγκεκριμένους θεσμούς έχει ασκηθεί κριτική συνολικά από τα ευρωπαϊκά συνδικάτα ότι δεν έχουν ουσιαστικές αρμοδιότητες.

Ένα ακόμα στοιχείο ενδεικτικό της έλλειψης διεθνιστικού προσανατολισμού των ντόπιων συνδικάτων είναι η μη αξιοποίηση της διάταξης του Ν.1264/82 (άρθρο 12) περί απεργίας αλληλεγγύης. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή οι εργαζόμενοι μιας πολυεθνικής επιχείρησης στην Ελλάδα μπορούν να διεξαγάγουν απεργία σε ένδειξη αλληλεγγύης προς συναδέλφους

τους που απεργούν σε άλλη χώρα αλλά ανήκουν στην ίδια επιχείρηση, με τον όρο ότι τα αίτια της απεργίας στην άλλη χώρα επηρεάζουν και τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα. Η διάταξη αυτή παραμένει ανενεργή από την ημέρα της ψήφισης της μέχρι σήμερα.

Πέρα όμως από τα οργανωτικά προβλήματα όπως σωστά σημειώνει ο Σεφεριάδης (:2007: 446-462) ο διεθνισμός δε συμπίπτει και δεν πρέπει να συγχέεται με την οργάνωση, αφορά πρώτα και κύρια το πολιτικό περιεχόμενο. Για αυτό το λόγο η Β' Διεθνής (1889-1914) παρά τους διεθνικούς θεσμούς που είχε εγκαθιδρύσει οδηγήθηκε κατά τη διάρκεια του Β' παγκοσμίου πολέμου στη συμμετοχή στην εθνικιστική αλληλοσφαγή των λαών και των μελών της. Διεθνιστής και διεθνίστρια είναι εκείνοι οι οποίοι προβαίνουν σε οργάνωση (κι έπειτα ανάλυση και παρέμβαση) όχι με βάση τα έθνη, αλλά αναλυτικές κατηγορίες που υπερβαίνουν ή, ακριβέστερα, τέμνουν τα έθνη – όπως, στην περίπτωση του εργατικού κινήματος, η κατηγορία της “κοινωνικής τάξης”. Ενδεικτική λοιπόν της έλλειψης διεθνιστικής αντίληψης των συνδικάτων είναι η επίκληση του στόχου της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας (έστω και ορίζοντάς τη διαφορετικά από ότι η μεριά των εργοδοτών) δηλαδή του ανταγωνισμού με τους εργαζόμενους διαφορετικών χωρών προς όφελος των εγχώριων αφεντικών.

Πέρα από το βασικό αίτιο για την έλλειψη διεθνιστικής αντίληψης των ελληνικών συνδικάτων που είναι η κυριαρχία της εθνικιστικής-πλουραλιστικής αντίληψης στις ηγεσίες των συνδικάτων έναντι της διεθνιστικής-ταξικής, κάποια άλλα αίτια για αυτή την έλλειψη διεθνών συνεργασιών των ελληνικών συνδικάτων μπορούμε να εντοπίσουμε στον εγκλωβισμό τους σε εσωτερικές παραταξιακές κόντρες για θέματα εγχώριου ενδιαφέροντος, στις διαφορετικές ιδεολογικές- πολιτικές κατευθύνσεις κάποιων ντόπιων σωματείων σε σχέση με τα αντίστοιχα διεθνή, στη γεωγραφική θέση της Ελλάδας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης και στην άγνοια-αδιαφορία μεγάλου μέρους των Ελλήνων συνδικαλιστών για την κατάσταση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και τον κόσμο. Το πρόβλημα πάντως δεν αποτελεί ιδιαιτερότητα του ντόπιου συνδικαλισμού αλλά γενικότερο έλλειμμα του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος όχι όμως στον ίδιο βαθμό με το κίνημα στην Ελλάδα που ο διεθνισμός του έχει μείνει προς το παρόν σε επίπεδο διακηρύξεων. (Seferiades, 1999, Κουζής, 2007)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα τελευταία μάλιστα χρόνια με αφορμή την οικονομική κρίση είδαμε παραπάνω ότι η θεσμική αναγνώριση των συνδικάτων και το συναινετικό μοντέλο διαπραγμάτευσης μεταξύ

εργαζομένων και εργοδοσίας σε μεγάλο βαθμό καταργήθηκε νομοθετικά με πρωτοβουλίες του ίδιου του κράτους. Τα ελληνικά συνδικάτα αυτήν τη στιγμή πέραν των προβλημάτων εκπροσώπησης και εμπιστοσύνης που αντιμετώπιζαν εδώ και πολλά χρόνια καλούνται να αναλάβουν δράση και να ανασυνταχθούν σε ένα αρνητικό περιβάλλον που έχει να κάνει με την ανεργία, την αμφισβήτηση της συλλογικής διαπραγματεύσεως, την υπονόμευση του ΟΜΕΔ, την περικοπή της χρηματοδότησης λόγω κατάργησης του ΟΕΕ, την υπονόμευση του λεγόμενου κοινωνικού διαλόγου, κλπ.

Αυτό μπορεί να μας θυμίσει τηρουμένων των αναλογιών τις αντίστοιχες εμπειρίες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ευρώπη όπου η κινηματική δράση των συνδικάτων οδήγησε στη θεσμοποίηση τους ως μεσολαβητικών οργανώσεων μεταξύ κεφαλαίου-εργασίας, αλλά η θεσμοποίηση αυτή οδήγησε στην αποκοπή της ηγεσίας των συνδικάτων από τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα της βάσης με αποτέλεσμα τα συνδικάτα να χάσουν τη δυνατότητα κινητοποίησης μεγάλου αριθμού μελών κάτι που με τη σειρά του οδήγησε τις εκεί κυβερνήσεις και εργοδοτικές οργανώσεις να στερήσουν τελικά τα συνδικάτα από αυτή τη θεσμική αναγνώριση ή καλύτερα διατυπωμένο να τα διατηρήσουν μόνο σε επίπεδο μορφής αποστερώντας τη από κάθε ουσιαστική εξουσία.

Συγκεκριμένα έχουμε μια σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων του κράτους στην αγορά εργασίας από το 2010 και μετά που η ετήσια έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για την οικονομία και την απασχόληση στην Ελλάδα το 2011 συνοψίζει και αξιολογεί ως εξής: **“α) Τον Ν. υπ’ αριθ. 3833/2010 «Προστασία της οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»**, ο οποίος ψηφίστηκε από το Ελληνικό Κοινοβούλιο με τη διαδικασία του κατεπείγοντος (ημερομηνία κατάθεσης: 3.3.2010 / ημερομηνία ψήφισης: 5.3.2010) και στόχο έχει να επιβάλει «άμεσα δημοσιονομικά μέτρα για την εξοικονόμηση πόρων, με μείωση των δημόσιων δαπανών και αύξηση των φορολογικών εσόδων» (μείωση των αποδοχών στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τις ΔΕΚΟ, απαγόρευση συννομολόγησης αυξήσεων, αναστολή και περιορισμός των προσλήψεων, αύξηση του ΦΠΑ και των ειδικών φόρων κατανάλωσης κλπ.).

β) Τον Ν. υπ’ αριθ. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», ο οποίος επίσης ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος (ημερομηνία κατάθεσης: 4.5.2010 / ημερομηνία ψήφισης: 6.5.2010) και περιλαμβάνει με τη μορφή παραρτήματος: α) τη «Δήλωση των Αρχηγών Κρατών και Κυβερνήσεων της Ζώνης του Ευρώ» της 25ης Μαρτίου 2010, με την οποία υιοθετείται η απόφαση για τη δημιουργία Μηχανισμού Δημοσιονομικής Σταθερότητας, β) τη «Δήλωση για τη Στήριξη της Ελλάδας

από τα Κράτη Μέλη της Ευρωζώνης» της 11ης Απριλίου 2010, με την οποία αποφασίζεται η ένταξη της Ελλάδας στον Μηχανισμό, με στόχο «να διαφυλαχθεί η χρηματοοικονομική σταθερότητα στην Ευρωζώνη, ως σύνολο», γ) το «Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής» της 3ης Μαΐου 2010, όπου περιγράφονται οι βασικοί στόχοι του Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής, καθώς και το γενικό πλαίσιο πολιτικών (οικονομικών, δημοσιονομικών, χρηματοπιστωτικών κλπ.) που καλείται η χώρα να ακολουθήσει και δ) το «Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής» της 3ης Μαΐου 2010, το οποίο θέτει τους ειδικότερους πολιτικούς και οικονομικούς στόχους του προγράμματος δημοσιονομικής σταθερότητας, από την επίτευξη των οποίων εξαρτάται η χορήγηση των τριμηνιαίων δόσεων του δανείου.

Τα Μνημόνια θέτουν στην ουσία ένα λεπτομερέστατο πρόγραμμα διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που αναμένεται να έχει θεμελιώδεις πολιτικές, οικονομικές, κοινωνικές και λοιπές προεκτάσεις για τη χώρα. Παράλληλα, ο νόμος 3845/2010 προβλέπει περαιτέρω μείωση των αποδοχών των εργαζομένων στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά και των συντάξεων και εισάγει μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα. Επίσης περικόπτει τον κατώτατο μισθό για τους νέους εργαζόμενους κατά παρέκκλιση από τις σχετικές ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ.

γ) Τον Ν. υπ' αριθ. 3847/2010 «Επανακαθορισμός των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδειάς για τους συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου», ο οποίος επίσης ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος (ημερομηνία κατάθεσης: 5.5.2010 / ημερομηνία ψήφισης: 7.5.2010) και με τον οποίον περικόπτονται ο 13ος και ο 14ος μισθός (επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και επίδομα αδειάς) των συνταξιούχων του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

δ) Τον Ν. υπ' αριθ. 3863/2010 «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις», ο οποίος, πέραν των συνταξιοδοτικών και κοινωνικοασφαλιστικών ρυθμίσεων που προβλέπει, εισάγει ρυθμίσεις εργασιακών θεμάτων «για τις ανάγκες εφαρμογής του Προγράμματος Σταθερότητας της Ελληνικής Οικονομίας» (διευκόλυνση των ομαδικών και ατομικών απολύσεων, μείωση του κόστους της υπερεργασίας και της υπερωριακής εργασίας,

περικοπή του κατώτατου μισθού για τους νέους εργαζόμενους κατά παρέκκλιση από τα προβλεπόμενα από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ. Επίσης προβλέπει την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων για τη ρύθμιση θεμάτων σχετικά με τον θεσμό μεσολάβησης και διαιτησίας).

ε) Τον Ν. υπ' αριθ. 3871/2010 «Δημοσιονομική διαχείριση και ευθύνη», με τον οποίον «επιχειρείται η συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων» και ο οποίος ειδικότερα προβλέπει την κατάργηση των μεσολαβητικών συμφωνιών και διαιτητικών αποφάσεων που χορηγούν αυξήσεις μέχρι 31.6.2011, καθώς επίσης θέτει πλαφόν στις αντίστοιχες αυξήσεις για τα διαστήματα από 1.7.2011 – 31.6.2012 και 1.7.2012 – 31.12.2012.

στ) Τον Ν. υπ' αριθ. 3891/2010 «Αναδιάρθρωση, εξυγίανση και ανάπτυξη του ομίλου ΟΣΕ και της ΤΡΑΙΝΟΣΕ και άλλες διατάξεις για το σιδηροδρομικό τομέα», με τα άρθρα 15-21 του οποίου ρυθμίζονται θέματα προσωπικού στο πλαίσιο της επικείμενης αναδιάρθρωσης των εταιρειών. Προβλέπεται ειδικότερα διαδικασία μεταφοράς του πλεονάζοντος τακτικού προσωπικού των εταιρειών – που, σύμφωνα με το νόμο, ανέρχεται στα 2.351 άτομα – και ορίζεται ότι όσοι εργαζόμενοι εξακολουθήσουν να απασχολούνται σε εταιρία του ομίλου, λογίζεται κατά τεκμήριο ότι αποδέχονται κάθε μεταβολή συλλογικών και ατομικών συμβάσεων, όρων και συνθηκών εργασίας.

Προβλέπεται εκ του νόμου η άμεση έναρξη της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και η κατάρτιση νέων Εσωτερικών Κανονισμών Λειτουργίας, καθώς και η κατάργηση του συνόλου των προϋφιστάμενων συλλογικών ρυθμίσεων (κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, μεσολαβητικών συμφωνιών/ διαιτητικών αποφάσεων). Επιπλέον, τίθεται απαγόρευση της μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας υπογραφής των νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

ζ) Τον Ν. υπ' αριθ. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», ο οποίος ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος (ημερομηνία κατάθεσης: 9.12.2010 / ημερομηνία ψήφισης: 14.12.2010) και, πέραν των περαιτέρω μειώσεων μισθών των εργαζομένων στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και της επιπλέον αύξησης ΦΠΑ και ειδικών φόρων κατανάλωσης που προβλέπει, εισάγει ρυθμίσεις με τις οποίες ανατρέπεται θεμελιωδώς το σύστημα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων (διάρρηξη της αρχής της ισχύος της ευνοϊκότερης ρύθμισης μέσω της αναγνώρισης των ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας / περιορισμός του ΟΜΕΔ στον καθορισμό βασικού μισθού και ημερομισθίου, δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον ΟΜΕΔ και για την εργοδοτική πλευρά), καθώς επίσης εισάγει ρυθμίσεις για την ενίσχυση των ευέλικτων ατομικών εργασιακών σχέσεων (μείωση του κόστους της μερικής απασχόλησης, επέκταση της επιτρεπόμενης χρονικής διάρκειας επιβολής εκ περιτροπής εργασίας και εργασίας διαμέσου Εταιρίας Προσωρινής

Απασχόλησης) και τη διευκόλυνση των απολύσεων (κατάργηση της αποζημίωσης απόλυσης, εφόσον η καταγγελία πραγματοποιείται πριν την συμπλήρωση 12μηνιαίας απασχόλησης – χαρακτηρισμός του πρώτου έτους της απασχόλησης στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ως δοκιμαστικής περιόδου).

η) Τον Ν. υπ' αριθ. 3985/2011 «Μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 - 2015», που ωστόσο δεν περιέχει κανόνες δικαίου, αλλά θέτει δημοσιονομικούς στόχους και βασικές πολιτικές κατευθύνσεις και προτεραιότητες για τα επερχόμενα έτη (έως το 2015). Πέραν των λοιπών προβλέψεων, ο νόμος θέτει το πλαίσιο ενός προγράμματος αποκρατικοποιήσεων που αφορά το σύνολο σχεδόν των βασικών τομέων της επιχειρηματικής και ευρύτατους τομείς της κοινωφελούς δραστηριότητας του Δημοσίου, όπως τον τραπεζικό (Ταχυδρομικό Ταμειντήριο, Alpha Bank, ΕΤΕ, Τράπεζα Πειραιώς, ΑΤΕ), την ενέργεια (ΔΕΗ, ΔΕΠΑ, Υποθαλάσσιο κοιτάσμα φυσικού αερίου Ν. Καβάλας), τα τυχερά παιχνίδια (ΟΠΑΠ, Κρατικά Λαχεία, Ελληνικό Καζίνο Πάρνηθας), τις τηλεπικοινωνίες (ΟΤΕ), τα λιμάνια (ΟΛΠ, ΟΛΘ), τα αεροδρόμια (Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών, Περιφερειακά Αεροδρόμια), τους αυτοκινητοδρόμους (Ελληνικοί Αυτοκινητόδρομοι, Εγνατία Οδός), τις σιδηροδρομικές μεταφορές (ΤΡΑΙΝΟΣΕ), τα ορυχεία, την διαχείριση υδάτων και αποβλήτων (ΕΥΔΑΠ, ΕΥΑΘ), την άμυνα (ΕΑΣ) και την ακίνητη περιουσία του Δημοσίου.

Το ανωτέρω πρόγραμμα αποκρατικοποιήσεων θέτει βεβαίως ζητήματα περί της διαφύλαξης των κυριαρχικών δικαιωμάτων της χώρας, του δημοσίου συμφέροντος και της προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς και περί του είδους και της ποιότητας της προτεινόμενης αναπτυξιακής πολιτικής. Είναι παράλληλα απολύτως αναμενόμενο ότι η εφαρμογή του θα επιφέρει ριζικές ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και κατά συνέπεια ευρύτερα στην διαμόρφωση του προτύπου της ελληνικής αγοράς εργασίας, όπως καταδεικνύεται άλλωστε και από το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του νόμου υπ' αριθ. 3986/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 - 2015».

θ) Τον Ν. υπ' αριθ. 3986/2011 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 - 2015», που ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος (ημερομηνία κατάθεσης: 27.6.2011 / ημερομηνία ψήφισης: 30.6.2011) και προβλέπει ειδικότερες ρυθμίσεις για την εφαρμογή του πλαισίου που τίθεται με τον ανωτέρω νόμο υπ' αριθ. 3895/2011, μέσω της σύστασης «Ταμείου Αξιοποίησης της Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου» (Ταμείο) με

στόχο, σύμφωνα με το άρθ. 1 παρ. 1, την «αξιοποίηση περιουσιακών στοιχείων της ιδιωτικής περιουσίας του Δημοσίου, καθώς και περιουσιακών στοιχείων των δημοσίων επιχειρήσεων, των οποίων το μετοχικό κεφάλαιο ανήκει εξ ολοκλήρου, άμεσα ή έμμεσα, στο Δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ.». Ορίζεται δε ότι τα έσοδα θα διατίθενται αφενός για την αποπληρωμή του δημοσίου χρέους αφετέρου για την κάλυψη λειτουργικών εξόδων του Ταμείου.

Αναδεικνύεται συνεπώς ότι τα έσοδα του Ταμείου θα εξυπηρετούν κατευθείαν τους δανειστές, καθώς και το ίδιο το Ταμείο. Επιπλέον, επισημαίνεται ότι το είδος της προτεινόμενης αναπτυξιακής πολιτικής είναι τουλάχιστον εξαιρετικά αμφίβολης ποιότητας και προοπτικής και δεν συμβιβάζεται με θεμελιώδεις συνταγματικούς κανόνες για την προστασία του περιβάλλοντος, ούτε με την αρχή της βιώσιμης ανάπτυξης. Φαίνεται ειδικότερα ότι προωθείται η τουριστική ανάπτυξη και η αναψυχή, κλάδοι περιορισμένης προστιθέμενης αξίας, που χαρακτηρίζονται για την προσωρινότητα και την επισφάλεια της απασχόλησης, την χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, τα υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας και την απορρόφηση «αναλώσιμου» προσωπικού χαμηλής ειδίκευσης και νεαρής ηλικίας, χωρίς να παρέχονται έστω μακροπρόθεσμα προοπτικές για βελτίωση των προσόντων, της απασχολησιμότητας και του βιοτικού του επιπέδου.

Σε αυτό το πλαίσιο φαίνεται ότι εντάσσονται και οι προηγηθείσες ρυθμίσεις για την κατάργηση του προβλεπόμενου από την ΕΓΣΣΕ κατώτατου μισθού για τους νέους, προκειμένου να γίνουν πιο «ελκυστικές» οι επενδύσεις. Όσον αφορά τα ζητήματα που αφορούν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, ο νόμος 3986/2010 προβλέπει περαιτέρω ρυθμίσεις για τον περιορισμό των προσλήψεων και τη μείωση του ήδη υπάρχοντος προσωπικού στους κρατικούς φορείς και τις ΔΕΚΟ (επέκταση του κανόνα 1:5, πρόβλεψη διαδικασίας εξόδου μέσω ΑΣΕΠ), επεκτείνεται το πλαίσιο για την απασχόληση εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επεκτείνεται η δυνατότητα εφαρμογής του θεσμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και επιπλέον διευρύνεται η δυνατότητα απασχόλησης νέων κάτω των 25 ετών με μισθό κατώτερο κατά 20% του προβλεπόμενου από την ΕΓΣΣΕ.

Εξαιρετικά αξιοσημείωτη είναι η ρύθμιση του άρθρου 39: Προϋποθέσεις επιδότησης και οικονομική ενίσχυση των ανέργων, που περιορίζει σημαντικά την επιδότηση της ανεργίας, που ήδη είναι εξαιρετικά χαμηλή συγκρινόμενη σε πανευρωπαϊκό επίπεδο και δεδομένου ότι αφορά το πλέον αδύναμο κομμάτι της κάθε κοινωνίας και μάλιστα σε περίοδο που αναμένεται ραγδαία αύξηση του ποσοστού ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας.

Στόχος των παρεμβάσεων που πραγματοποιούνται με τους προαναφερόμενους νόμους είναι αφενός η εξοικονόμηση πόρων, η οποία πραγματοποιείται με μέτρα όπως η μείωση

μισθών και συντάξεων, αλλά και η αύξηση των δημοσίων εσόδων, όχι μέσω της διαμόρφωσης ενός αποτελεσματικού κρατικού φοροεισπρακτικού μηχανισμού και ενός δικαιότερου φορολογικού συστήματος, αλλά με την αύξηση του ΦΠΑ και των ειδικών φόρων κατανάλωσης, μέτρο που επιβαρύνει δυσανάλογα τα ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και την κατανάλωση.

Αφετέρου οι παρεμβάσεις αυτές διαμορφώνουν μια ακόμα πιο ευέλικτη αγορά εργασίας χαμηλού εργασιακού κόστους, με ρυθμίσεις όπως η υιοθέτηση μέτρων που διευκολύνουν τις απολύσεις, η κατάργηση του κατώτατου μισθού που καθιερώνει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους νέους, η μείωση του κόστους για την υπερεργασία και την υπερωριακή εργασία, η ενίσχυση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα, η διάβρωση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως προς την διαμόρφωση ενιαίου ελάχιστου επιπέδου όρων και συνθηκών εργασίας (παράκαμψη της αρχής της ισχύος ευνοϊκότερης ρύθμισης μέσω της υπογραφής ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας) και η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο κλάδου.

Παράλληλα, το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής φαίνεται ότι διαμορφώνει ένα πλαίσιο ανάπτυξης με βασικούς τομείς τον τουρισμό και την αναψυχή, κλάδους που χαρακτηρίζονται από την επισφάλεια της απασχόλησης, την αδήλωτη εργασία και την χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα. Οι επιμέρους ρυθμίσεις των ανωτέρω νόμων θίγουν τον πυρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και ανατρέπουν θεσμικές ρυθμίσεις που ενσωματώνονται στο Σύνταγμα και σε σειρά αναγνωρισμένων Διεθνών Συμβάσεων και Συνθηκών.

Με τις ρυθμίσεις αυτές, κατά προφανή παράβαση συνταγματικών κανόνων και των αρχών της αναλογικότητας, της αποτελεσματικότητας και της προσφορότητας των μέτρων, επέρχεται απορρύθμιση του ισχύοντος προστατευτικού θεσμικού πλαισίου, ριζική ανατροπή του ισχύοντος κοινωνικού κεκτημένου και κατάργηση/τροποποίηση διατάξεων που λειτούργησαν ομαλά επί σειρά δεκαετιών (πχ. ν.2112/1920, ν. 1876/1990, ν. 1387/1983).” (INE/ΓΣΕΕ, 2011: 287-293)

Στην ίδια λογική κινείται και ο νόμος Ν.3846/10 για τις “εγγυήσεις για την ασφάλεια των εργαζομένων” στον οποίο μεταξύ άλλων περιλαμβάνεται διάταξη περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας (το πρόβλημα με μισθωτούς που απασχολούνται με συμβάσεις αυτοαπασχολούμενου που έχουμε αναφέρει και παραπάνω) όπου απαιτείται από τον εργαζόμενο συνεχή σύμβαση τουλάχιστον εννέα μηνών στον ίδιο εργοδότη για να αποδείξει ότι υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας ενώ ο προηγούμενος νόμος δεν έθετε

χρονικό όριο. Είναι προφανές ότι αυτό δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο την ένταξη αυτών των εργαζομένων σε σωματεία εφόσον όπως προείπαμε ο νόμος απαιτεί αποδεδειγμένη σχέση εξαρτημένης εργασίας για την εγγραφή κάποιου εργάτη ως μέλος σε εργατικό σωματείο. Στον ίδιο νόμο περιέχονται διατάξεις που επεκτείνουν τη μερική απασχόληση στο σύνολο του δημοσίου τομέα και διευκολύνουν τις ομαδικές απολύσεις. (Κουζής, κ.α., 2011: 186-187)

Την εικόνα της κρατικής παρέμβασης στο εργασιακό ζήτημα ολοκληρώνουν δύο ακόμα νομοθετικές ρυθμίσεις: ο Ν. 4024/2011 όπου περιλαμβάνονται η εκπροσώπηση των εργαζομένων από ενώσεις προσώπων (κάτι που διευκολύνει τους εργοδότες να εμφανίζουν συναίνεση των εργαζομένων τους σε μειώσεις μισθών , κλπ.), η κατάργηση της προστατευτικής αρχής της εύνοιας, η υπερίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών συμβάσεων εργασίας όταν οι πρώτες είναι χειρότερες για τους εργαζόμενους, η κατάργηση της επέκτασης της εφαρμογής των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, η νομοθετική παρέμβαση –πέρα από τη δραστική μείωση των αποδοχών– ολοκληρωτικής κατάργησης των ΣΣΕ και εφαρμογής ενιαίου μισθολογίου στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα που διέπονται καθολικά από ΣΣΕ, η διαπραγμάτευση των οποίων έχει ήδη απαγορευθεί για μισθολογικές αυξήσεις και οι κεκαλυμμένες ομαδικές απολύσεις χιλιάδων εργαζομένων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, που εντάσσονται στο καθεστώς της «εργασιακής εφεδρείας». (Κουζής, κ.α., 2011: 191)

Και τέλος με τα μέτρα του δεύτερου μνημονίου (ΦΕΚ28/Α, 14/2/2012. ΑΡΘΡΟ 4, παρ. 3: 801) νομοθετείται εκτός των άλλων το “δικαίωμα” του κράτους να παρεμβαίνει στο ύψος του κατώτατου μισθού αναθεωρώντας προς τα κάτω την Εθνική Συλλογική Σύμβαση εργαζομένων – εργοδοτών. Ήδη ο βασικός μηνιαίος μισθός σύμφωνα με πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου (ΦΕΚ 38/Α, 28/2/2012) μειώθηκε κατά 22% από το ποσό της ισχύουσας ΕΓΣΕΕ της 15/7/2010 φθάνοντας τα 585,11 ευρώ μεικτά και κατά 32% για τους εργαζομένους κάτω των 25 ετών φθάνοντας τα 357 ευρώ μεικτά. Οι μειώσεις αυτές ισχύουν αναδρομικά από 14/2/2012 και η προσαρμογή προς τα κάτω των μισθών δεν προϋποθέτει τη συμφωνία των εργαζομένων. Αναλογικά φυσικά με τον κατώτατο μισθό μειώθηκαν το επίδομα ανεργίας και διάφορα άλλα επιδόματα. (Δρουκόπουλος, 2012: 33-35)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

7.1. Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΖΩΟΓΟΝΗΣΗ

Πέρα από την περιγραφή της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος και των αιτιών της όμως θεωρούμε χρήσιμο να εξετάσουμε τη συζήτηση που έχει ανοίξει τόσο διεθνώς όσο και (πιο περιορισμένα) στην Ελλάδα για τις προοπτικές υπέρβασής της. Ένας όρος που συναντάται συχνά στη διεθνή βιβλιογραφία περί κρίσης των συνδικάτων είναι αυτός της συνδικαλιστικής αναζωογόνησης (union revitalization). Ο όρος αυτός, αν και είναι δύσκολο να οριστεί, χαρακτηρίζει τις προσπάθειες των σωματείων να ξεπεράσουν αυτό που περιγράφεται ως κρίση των εργατικών συνδικάτων και συνίσταται μεταξύ άλλων στη χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, την αδυναμία κινητοποίησης των μελών τους, την αναποτελεσματικότητα τους στη διεκδίκηση των αιτημάτων τους, αδυναμία καθορισμού μιας ατζέντας αιτημάτων που να καλύπτει τα συμφέροντα του συνόλου των μισθωτών, τη θεσμική απονομιμοποίηση τους, κ.α. (Fredge and Kelly, 2003)

Η συνδικαλιστική αναζωογόνηση σχετίζεται με τη διαπραγματευτική και πολιτική ισχύ των συνδικάτων, τη συνδικαλιστική τους πυκνότητα και το πόσο ανοικτά είναι σε εσωτερικές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις. Η συνδικαλιστική αναζωογόνηση επίσης προωθεί τον εκδημοκρατισμό των σωματείων και την κοινωνική αλληλεγγύη. Συνδικαλιστικά κινήματα που έχουν εφαρμόσει πρακτικές αναζωογόνησης στο εσωτερικό τους έχουν κατορθώσει μέσα από την πίεση προς τους πολιτικούς και οικονομικούς θεσμούς να πετύχουν ευρείες κοινωνικές μεταρρυθμίσεις στην κατεύθυνση της κοινωνικής δικαιοσύνης (πχ. το σουηδικό εργατικό κίνημα τη δεκαετία του '30). Η οπτική της, παρότι έχει βαθιές ρίζες και στην ιστορία του εργατικού κινήματος και στην έρευνα των εργασιακών σχέσεων, ήταν περιθωριακή για μεγάλο διάστημα της μεταπολεμικής περιόδου τόσο στη στρατηγική των συνδικάτων όσο και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια έχει εξελιχθεί σε επικρατούσα τάση αυτού του πεδίου διεθνώς. (Turnel, 2005)

Παρά τις διαφορές στις προσεγγίσεις μεταξύ των ερευνητών οι περισσότεροι φαίνεται να προτείνουν ως βασικό στοιχείο της συνδικαλιστικής αναζωογόνησης τη στροφή των συνδικάτων σε έναν πιο κινηματικό συνδικαλισμό. Το χτίσιμο σχέσεων με άλλα κινήματα πέρα από το εργατικό όπως είναι το οικολογικό, το φεμινιστικό, το κίνημα εναντίον της παγκοσμιοποίησης, το αντιπολεμικό, τα κινήματα “νεολαίας” ,κλπ. αλλά και η υιοθέτηση στοιχείων αυτών των κινήματων τόσο στις δομές και το λόγο όσο και στον τρόπο δράσης των συνδικάτων (άμεση δημοκρατία, κινητοποίηση της βάσης, άμεση δράση, κλπ.) εμφανίζονται ως εναλλακτικές λύσεις στις προσπάθειες των συνδικάτων να βγουν από τη κρίση τους. Τέλος ως σημαντικός παράγοντας αναδεικνύεται και η ανάγκη προσαρμογής του συνδικαλιστικού κινήματος στην αλλαγή της ταξικής σύνθεσης της εργατικής τάξης με

την ενσωμάτωση στην ατζέντα των διεκδικήσεων του των ζητημάτων που αφορούν τις γυναίκες που έχουν εισέλθει πλέον μαζικά στην αγορά εργασίας, των μεταναστών εργατών και των επισφαλώς εργαζομένων (εργαζόμενοι χωρίς ασφάλιση, μερικής απασχόλησης, με μπλοκάκι παροχής υπηρεσιών ,κλπ.) (Vos and Sherman, 2000, Fredge and Kelly, 2003 , Turnel, 2005, Heery, 2005)

7.2 ΟΙ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Όσον αφορά την Ελλάδα οι πρακτικές συνδικαλιστικής αναζωογόνησης για την υπέρβαση της κρίσης του κινήματος είναι από ελάχιστες έως ανύπαρκτες όσον αφορά τουλάχιστον τη ΓΣΕΕ και την ΑΔΕΔΥ. Παρότι η κρίση του συνδικαλισμού αναγνωρίζεται από το σύνολο σχεδόν των τοποθετήσεων των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στα συνέδρια των δύο τριτοβάθμιων συννομοσπονδιών λίγα πρακτικά βήματα έχουν γίνει για την υπέρβαση της. Έτσι σε αντίθεση με τις μεγάλες συνδικαλιστικές συννομοσπονδίες της Ευρώπης και της Αμερικής που προσέλαβαν οργανωτές από το χώρο των κοινωνικών κινημάτων για να οργανώσουν έναν συνδικαλισμό με πιο κινηματικά χαρακτηριστικά (καμπάνιες, άμεση δράση συμμετοχική δημοκρατία, κλπ) στην Ελλάδα οι συνδικαλιστικές ηγεσίες προσπαθούν να ξεπεράσουν την κρίση υιοθετώντας ένα μοντέλο συναινετικής διαπραγμάτευσης και διαλόγου μεταξύ των “κοινωνικών εταίρων” αντικαθιστώντας τον πιο πολιτικοποιημένο λόγο του παρελθόντος με έναν επιστημονικά τεκμηριωμένο πλην καθαρά τεχνοκρατικό λόγο. Η στρατηγική αυτή ωστόσο ειδικά σε μια περίοδο υποχώρησης του κράτους πρόνοιας διεθνώς έχει ως τώρα τα αντίθετα από τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα τόσο στη συνδικαλιστική πυκνότητα όσο και στην αξιοπιστία των συνδικάτων στα μάτια της εργατικής τάξης. (Kretsos a., 2011, Seferiades, 1999)

Στο θέμα της ένταξης στα συνδικάτα των νέων επισφαλώς εργαζομένων, των γυναικών και των μεταναστών παρότι έχουν γίνει κινήσεις στην κατεύθυνση της ενσωμάτωσης ρυθμίσεων υπέρ τέτοιων ομάδων στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αυτές δε συνδυάζονται με κάποια πρακτική παρέμβαση υπέρ αυτών στην καθημερινότητα στο εσωτερικό των χώρων δουλειάς. Συγκεκριμένα τα συνδικάτα διεκδίκησαν και διασφάλισαν στους τρεις τελευταίους γύρους διαπραγμάτευσης για την εθνική συλλογική σύμβαση ψηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ κατώτατο μισθό για τους νέους εργαζομένους και ενίσχυσαν με νομική βοήθεια και συνδικαλιστική κάλυψη τις προσπάθειες των υπαλλήλων ορισμένου χρόνου σε υπηρεσίες του δημοσίου και της τοπικής αυτοδιοίκησης να αντισταθούν στα σχέδια προηγούμενων κυβερνήσεων να τους εξαιρέσουν από τις προστατευτικές για τους εργαζομένους διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Αυτές οι κινήσεις όμως δεν είναι αρκετές για να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντα αυτών των ομάδων ούτε για να τις ωθήσουν να ενταχθούν στο συνδικαλιστικό κίνημα ειδικά όταν δε συνοδεύονται από κινήσεις μέσα στους χώρους εργασίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι ούτε η ΓΣΕΕ ούτε η ΑΔΕΔΥ κρατούν δεδομένα για την ηλικία των μελών τους μη γνωρίζοντας έτσι πόσοι είναι οι νέοι συνδικαλισμένοι στην Ελλάδα και παρότι διάφορες έρευνες δείχνουν ότι τα ποσοστά συνδικαλισμού των νέων είναι πολύ χαμηλότερα από τον ήδη χαμηλό μέσο όρο συνδικαλισμού των εργαζομένων στην Ελλάδα καμιά κίνηση δε γίνεται από τις μεγάλες συνομοσπονδίες για να τους προσελκύσει να ενταχθούν στα συνδικάτα. Σε αντίθεση με τις αντίστοιχες συνομοσπονδίες στην Ευρώπη δεν έχει διοργανωθεί ούτε μία καμπάνια για την προσέλκυση νέων μελών στα συνδικάτα. Η ΓΣΕΕ έχει ιδρύσει μια επιτροπή νέων εργαζομένων η οποία όμως δεν ασχολείται με τα συγκεκριμένα προβλήματα των επισφαλώς εργαζομένων μέσα στους χώρους εργασίας αλλά λειτουργεί κυρίως ως φόρουμ συζητήσεων και η βασική της ενασχόληση είναι η συμμετοχή στις διεθνείς συναντήσεις με τις αντίστοιχες επιτροπές των συνδικάτων άλλων χωρών.

Η μη οργάνωση των νέων εργαζομένων στα σωματεία δε σημαίνει ότι δεν είναι δυσαρεστημένοι με τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας που βιώνουν ούτε ότι δεν επιλέγουν συλλογικές μορφές δράσης αφού ένα μειοψηφικό μεν, αλλά αρκετά μαζικό τμήμα τους συμμετείχε ενεργά τόσο στην κοινωνική έκρηξη του Δεκέμβρη του 2008 με αφορμή τη δολοφονία του Γρηγορόπουλου όσο και σε μετέπειτα κινητοποιήσεις (Δεκέμβριος του 2009, Μάιος του 2010, κ.α.) Επομένως αλλού πρέπει να αναζητηθούν τα αίτια της μη ένταξης τους στα συνδικάτα. Ένας παράγοντας που προφανώς αποτελεί αντικίνητρο για την ένταξη της συγκεκριμένης μερίδας εργαζομένων στα σωματεία είναι ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ήδη συνδικαλισμένων αποτελείται από παλιούς εργαζόμενους με κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα που δε θίγονται άμεσα και άρα δεν κινητοποιούνται ιδιαίτερα σε αλλαγές που αφορούν τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

Μάλιστα υπάρχουν περιπτώσεις που τα συνδικάτα δρουν ουσιαστικά σε βάρος των συμφερόντων των νέων εργαζομένων. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η συμφωνία του σωματείου εργαζομένων στον ΟΤΕ το Μάιο του 2005 με τη διοίκηση της επιχείρησης η οποία ουσιαστικά καθιέρωνε εργαζόμενους δύο ταχυτήτων. Οι παλιοί εργαζόμενοι διατηρούσαν τα εργασιακά τους δικαιώματα ενώ οι νεοπροσληφθέντες μετά από μια δοκιμαστική περίοδο επτά μηνών θα υποβάλλονταν σε αξιολόγηση και ειδικές συστάσεις από το τμήμα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων της εταιρείας. Η συμφωνία αυτή ήταν η αρχή για την καθιέρωση δυσμενέστερων εργασιακών όρων για τους νέους εργαζόμενους στη

μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα. Ειδικά σήμερα που με αφορμή την οικονομική κρίση τα όποια πλεονεκτήματα των συλλογικών συμβάσεων σαρώνονται είναι πιο εμφανές από ποτέ πόσο καταστροφική για το συνδικαλιστικό κίνημα ήταν η τακτική που ακολούθησαν ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και σε αυτόν τον τομέα. (Kretsos a., 2011)

Εφόσον όμως οι κινήσεις των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για το ξεπέραςμα της κρίσης δεν αποδίδουν καρπούς τι θα μπορούσε να γίνει στην κατεύθυνση της υπέρβασής της; Ο Σεφεριάδης(:1999: 30-45) επιχειρώντας να απαντήσει σε αυτό το ερώτημα χρησιμοποιεί τις 6 διαστάσεις που έχει θέσει ο Leisink για συνδικαλιστικές οργανώσεις που αντιμετωπίζουν αντίστοιχα προβλήματα σε ένα περιβάλλον αυξημένης ανεργίας και μειωμένης συμμετοχής στα συνδικάτα: αποστολή των σωματείων, αλληλεγγύη, ζητήματα που τίθενται στη διαπραγματευτική ατζέντα, σχέσεις με το κράτος, σχέσεις με τους εργοδότες, διεθνισμός.

Ως προς το πρώτο ο Σεφεριάδης σημειώνει ότι η υιοθέτηση από τα συνδικάτα μέσα στις συνθήκες του σύγχρονου ελληνικού κράτους της αντίληψης του κοινωνικού εταίρου (συναινετική διαπραγμάτευση) μπορεί να οδηγήσει μόνο σε περαιτέρω μείωση της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας και της δύναμής τους. Αντίθετα τα συνδικάτα θα πρέπει να επαναπολιτικοποιήσουν το λόγο τους καταδεικνύοντας τις κοινωνικές δυνάμεις που κρύβονται πίσω από την αύξηση της ανεργίας και θέτοντας το ερώτημα του τι, γιατί και πως αποφασίζεται το τι θα παραχθεί. Επίσης τα συνδικάτα θα πρέπει να στραφούν προς έναν κινηματικό συνδικαλισμό με βαθιά δημοκρατία, στρατευμένο στη συλλογική διαπραγμάτευση, πολιτικό στη δράση και οικουμενικό από τη σκοπιά των αιτημάτων.

Ως προς την αλληλεγγύη χρειάζεται να χτιστεί μέσα από πρακτικές κινήσεις που να διεκδικούν πράγματα για τις ομάδες που υπό-εκπροσωπούνται αυτή τη στιγμή στο συνδικαλιστικό κίνημα όπως είναι οι άνεργοι, οι γυναίκες, οι μετανάστες, οι αδήλωτοι εργαζόμενοι, κλπ. Βοηθητικό στο χτίσιμο της αλληλεγγύης είναι και το τρίτο ζήτημα: η διαπραγματευτική ατζέντα. Τα συνδικάτα θα πρέπει να εντάξουν σε αυτήν αιτήματα για τις μη ενταγμένες στο συνδικαλιστικό κίνημα ομάδες που μόλις αναφέραμε. Τα αιτήματα που διεκδικούν για τα μέλη τους δε θα πρέπει να λειτουργούν αντιθετικά προς τα συμφέροντα των υπόλοιπων ομάδων του κόσμου της εργασίας. Οι καμπάνιες των σωματείων θα πρέπει να τονίζουν αυτόν το χαρακτήρα των αιτημάτων κάνοντας πράξη το σύνθημα: “μια αδικία σε βάρος ενός από εμάς είναι μια αδικία σε βάρος όλων μας”.

Όσον αφορά τις σχέσεις με τους εργοδότες ο Σεφεριάδης υποστηρίζει ότι ειδικά σε καιρούς κρίσης και αυξημένης ανεργίας, και συγκεκριμένα στην Ελλάδα από το 1990 και ύστερα, η στρατηγική της συναινετικής διαπραγμάτευσης, της συμμαχίας των “κοινωνικών εταίρων” προς όφελος της παραγωγικότητας, της εργασιακής ειρήνης, κλπ. μόνο κακές

υπηρεσίες έχει να προσφέρει στη μεριά των εργαζομένων. Αντίθετα τα συνδικάτα θα πρέπει να υιοθετήσουν μια επιθετική στρατηγική με ξεκάθαρες διαχωριστικές γραμμές από την εργοδοσία και ευρεία λίστα αιτημάτων. Ακόμα και αν κάποιες κινητοποιήσεις με τέτοια αιτήματα δεν καταφέρουν να νικήσουν, τα σωματεία θα βρεθούν σε καλύτερη θέση και πιθανόν θα επιτύχουν μια καλύτερη συλλογική σύμβαση με τους εργοδότες εάν τονίζουν τα ειδικά συμφέροντα που κρύβονται πίσω από τις προτάσεις της εργοδοσίας και πως οι προτεινόμενες πρακτικές των εργοδοτών αποτυγχάνουν να μειώσουν την ανεργία ή οργανώνουν καμπάνιες για το πως ο υπάρχων συσχετισμός δυνάμεων μεταξύ εργατικής τάξης και αφεντικών εμποδίζει ένα καλύτερο αποτέλεσμα για τους εργάτες και την κοινωνία.

Ως προς τις σχέσεις με το κράτος θα πρέπει να γίνει κατανοητό από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες ότι ειδικά από το 1990 και μετά οι παλιές καλές εποχές του “κοινωνικού κράτους” έχουν περάσει ανεπιστρεπτί (αν και ειδικά για τον ελλαδικό χώρο είναι αμφίβολο αν υπήρξαν όντως τέτοιες εποχές). Τα συνδικάτα ως “αντιπολίτευση που δε θα γίνει ποτέ κυβέρνηση” θα πρέπει να αγωνίζονται από τα έξω. Ο ρόλος του κράτους είναι αυτός της διασφάλισης της κατοχής των μέσων παραγωγής, διανομής, επικοινωνίας και ανταλλαγής από το κεφάλαιο και αυτό θα πρέπει να τονίζεται στους εργάτες από τα συνδικάτα. Με την ευκαιρία των διαπραγματεύσεων για συλλογικές συμβάσεις, κλπ. τα σωματεία θα πρέπει να κάνουν ξεκάθαρες τις διαφορές τους από τις κυβερνήσεις και να επιδιώκουν συμμαχίες με άλλα κοινωνικά κινήματα καθώς και με εργατικά κινήματα άλλων χωρών. Φυσικά αυτό σημαίνει ότι οι ηγεσίες των συνδικάτων θα πρέπει να εγκαταλείψουν τις ελπίδες τους για μελλοντική καριέρα στον κρατικό μηχανισμό ως υπουργοί εργασίας, κλπ. Κάτι που με τη σειρά του εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό με το πόσο πραγματική δημοκρατία και έλεγχος της ηγεσίας από τη βάση υφίσταται στις εσωτερικές διαδικασίες των σωματείων.

Τέλος όσον αφορά το διεθνισμό ο Σεφεριάδης σημειώνει ότι συνήθως η επικράτηση της λογικής της συναινετικής διαπραγμάτευσης στο συνδικαλιστικό κίνημα οδηγεί τα συνδικάτα να αποδέχονται κάποιες μειώσεις μισθών ή αλλαγές σε βάρος των εργαζομένων στην εργατική νομοθεσία ώστε η εθνική οικονομία της χώρας τους (δηλαδή οι εγχώριες επιχειρήσεις) να παραμείνει ανταγωνιστική σε σχέση με τις οικονομίες άλλων κρατών. Παρότι είναι αμφισβητήσιμο κατά πόσο η ανταγωνιστικότητα βελτιώνεται με τέτοια μέτρα τέτοιου είδους επιχειρήματα θεωρούνται σχεδόν αυτονόητα για μεγάλο μέρος της κοινής γνώμης αλλά και των ίδιων των εργατών. Μια συμμαχία με συνδικάτα άλλων χωρών θα μπορούσε να καταδείξει πως αυτό το επιχειρήμα χρησιμοποιείται από τους εργοδότες σε όλες τις χώρες για τη χειροτέρευση των όρων εργασίας της εργατικής τάξης κάθε χώρας και

να επαναπροσδιορίσει με άλλους όρους το διάλογο για τέτοια ζητήματα στο εσωτερικό της χώρας βοηθώντας τα συνδικάτα να αναπτυχθούν και να δυναμώσουν.

Δεδομένου ότι το άρθρο αυτό έχει γραφτεί το 1999 μπορούμε σήμερα να δούμε πιο καθαρά τα αποτελέσματα της συνέχισης της στρατηγικής αυτού που ο συγγραφέας του αποκαλεί “συναινετική διαπραγμάτευση” από μεριάς των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Δεδομένου επίσης ότι καμιά στροφή προς το λεγόμενο κινηματικό συνδικαλισμό ή προς κατευθύνσεις σαν αυτές που προτείνει ο παραπάνω συγγραφέας δεν έχουν γίνει από πλευράς των συνδικαλιστικών ηγεσιών ακόμα και σήμερα που κάθε σκέψη περί συναινετικών διαδικασιών έχει μπλοκαριστεί στην πράξη με πρωτοβουλία του κράτους, είναι εύλογο να αναρωτηθούμε αν υπάρχουν κινήσεις μέσα στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα αλλά εκτός ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την υπέρβαση της κρίσης του.

7.3. ΚΙΝΗΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

Πράγματι τα τελευταία χρόνια έχουν εμφανιστεί κάποια σωματεία που πολλές φορές λειτουργούν ανταγωνιστικά προς τη Γ.Σ.Ε.Ε. και προσανατολίζονται σε έναν πιο κινηματικό ταξικό συνδικαλισμό. (Δασκαλοπούλου, Ντ., Πολίτη, Α., 2010) Δυστυχώς η επιστημονική βιβλιογραφία πάνω στο φαινόμενο αυτό είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Υπάρχει ωστόσο ένα πρόσφατο άρθρο (:Kretsos, b., 2011) για το συνδικαλισμό βάσης στην Ελλάδα που αναφέρει ότι τα τελευταία τρία χρόνια πάνω από 35 σωματεία βάσης έχουν ιδρυθεί στις μεγάλες αστικές περιοχές της Ελλάδας. Σύμφωνα με το συγγραφέα τα σωματεία αυτά σε αντίθεση με το είδος του συνδικαλισμού των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ προσελκύουν ιδιαίτερα τόσο τους νέους εργαζόμενους όσο και τους μετανάστες εργάτες.

Στη μεγάλη τους πλειοψηφία έχουν εκλέξει ηγεσία αναρχικού ή αριστερίστικου προσανατολισμού. Επίσης η μεγάλη πλειοψηφία τους έχει όλα τα χαρακτηριστικά αυτού που περιγράψαμε παραπάνω ως κινηματικό συνδικαλισμό. Συγκεκριμένα είναι στρατευμένα στη συλλογική διαπραγμάτευση, βαθιά δημοκρατικά και συμμετοχικά, και δίνουν μεγάλη σημασία στον ακτιβισμό των μελών που αποτελούν τη βάση τους. Η έρευνα του συγγραφέα αποτελεί μελέτη περίπτωσης (Case Study) του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου και Χάρτου (ΣΥΒΧΑ). Φυσικά η συγκεκριμένη περίπτωση δε μπορεί να γενικευθεί ως προς τα ευρήματα και τα συμπεράσματά της στα υπόλοιπα σωματεία βάσης που δραστηριοποιούνται στον ελλαδικό χώρο. Ωστόσο, δεδομένης και της έλλειψης επιστημονικής βιβλιογραφίας για τα ελλαδικά σωματεία βάσης, μπορεί να μας βοηθήσει να πάρουμε μια πιο συγκεκριμένη ιδέα του πως λειτουργεί ο κινηματικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα.

Ο ΣΥΒΧΑ επανιδρύθηκε το 1992 από πολιτικά στρατευμένους αγωνιστές του εργατικού κινήματος προερχόμενους από το κομμουνιστικό κόμμα, αριστερίστικες και αναρχοσυνδικαλιστικές ομάδες. Πρόκειται για κλαδικό σωματείο που καλύπτει όλους τους εργαζομένους σε βιβλιοπωλεία και εκδοτικούς οίκους που εργάζονται στην ευρύτερη περιοχή των Αθηνών. Την περίοδο της έρευνας (Δεκέμβριος 2009) ο ΣΥΒΧΑ είχε 643 μέλη από τους περίπου 4.000 εργαζομένους στον κλάδο του βιβλίου. Το διοικητικό του συμβούλιο αποτελείται από επτά μέλη που εκλέγονται κάθε δύο έτη. Προκειμένου να αποφευχθεί το φαινόμενο της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας τα μέλη του ΔΣ δε δικαιούνται δεύτερη συνεχή θητεία. Για τον ίδιο λόγο πέρα από τις τακτικές γενικές συνελεύσεις του σωματείου που λαμβάνουν χώρα τρεις φορές το χρόνο υπάρχει η πρόβλεψη από το καταστατικό για έκτακτες γενικές συνελεύσεις εάν το ζητήσει μόλις το 5% των μελών του σωματείου. Επίσης στις εβδομαδιαίες συνεδριάσεις του ΔΣ του σωματείου έχει δικαίωμα συμμετοχής και δικαίωμα λόγου και ψήφου το σύνολο των μελών του συλλόγου, ανεξάρτητα από το αν είναι εκλεγμένα μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή όχι.

Ο ΣΥΒΧΑ εμφανίζεται αρκετά αποτελεσματικός τόσο ως προς το μπλοκάρισμα απολύσεων όσο και ως προς τη διαπραγμάτευση της συλλογικής σύμβασης για το χώρο του βιβλίου. Η τελευταία συλλογική σύμβαση που υπέγραψε ο ΣΥΒΧΑ εξασφάλιζε τόσο σημαντικές αυξήσεις μισθών όσο και άλλες παροχές περίθαλψης και ασφάλειας, ενώ κάλυπτε και τους εργαζόμενους ως ταχυμεταφορείς σε επιχειρήσεις βιβλίων. Αυτό οφείλεται στην αυξημένη ικανότητα που έχει να κινητοποιεί τα μέλη του αλλά και αλληλέγγυους ακτιβιστές άλλων κοινωνικών κινημάτων σε διάφορες μορφές άμεσης δράσης όπως: μπλοκάρισμα της εισόδου μαγαζιών που έχουν απολύσει κόσμο, πορείες που καταλήγουν έξω από βιβλιοπωλεία και εκδοτικούς οίκους κλαδικές απεργίες, κλπ.

Αυτή η δυνατότητα κινητοποίησης της βάσης οφείλεται στην πολιτική στράτευση της πλειοψηφίας των μελών του στις ιδέες της αλληλεγγύης και της ταξικής πάλης, στην εμπιστοσύνη που υπάρχει ανάμεσα στην ηγεσία και τη βάση του σωματείου, την οικονομική ανεξαρτησία και διαφάνεια στη λειτουργία του συλλόγου (όλα τα μέλη λαμβάνουν αναλυτικό απολογισμό εσόδων εξόδων), κλπ. Τέλος το ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εκδοτικών οίκων και των βιβλιοπωλείων είναι συγκεντρωμένη στο κέντρο της πόλης και συγκεκριμένα στα Εξάρχεια (μια περιοχή όπου κατά παράδοση συγκεντρώνει κόσμο ριζοσπαστικών προσανατολισμών) καθώς και η καλή σχέση ή και συμμετοχή της πλειοψηφίας των μελών του σε άλλα κοινωνικά κινήματα διευκολύνουν την

άμεση επέμβαση του σωματείου σε όποιο χώρο δουλειάς υπάρχουν εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν προβλήματα.

Βεβαίως το παράδειγμα του συγκεκριμένου συλλόγου δε γνωρίζουμε σε πιο βαθμό ισχύει για τα υπόλοιπα σωματεία βάσης αφού στο σημείο αυτό υπάρχει ένα σημαντικό κενό στην έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί από μεριάς των κοινωνικών επιστημόνων. Δεδομένου πάντως ότι αποτελεί μια επιτυχημένη όπως όλα δείχνουν προσπάθεια ξεπεράσματος της κρίσης μέσω του κινηματικού συνδικαλισμού θα είχε ενδιαφέρον μια έρευνα που θα επεκτεινόταν στο σύνολο των σωματείων βάσης εξετάζοντας σε πιο βαθμό αυτό το νέο φαινόμενο που δείχνει να αναπτύσσεται μέσα στην κρίση θα μπορούσε να δώσει μια προοπτική υπέρβασης της κρίσης που ταλανίζει το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα και την οποία οι μέχρι τώρα κυρίαρχες συνδικαλιστικές δομές δε δείχνουν την ικανότητα ή τη βούληση να υπερβούν.

Αξίζει επίσης να αναφέρουμε ότι εφόσον τόσο οι ηγεσίες όλων αυτών των σωματείων βάσης είναι ως ένα βαθμό επηρεασμένες από την αναρχοσυνδικαλιστική αντίληψη για το εργατικό κίνημα όσο κυρίως και οι δομές και οι πρακτικές αυτών των σωματείων αγγίζουν σε σημαντικό βαθμό το αναρχοσυνδικαλιστικό μοντέλο οργάνωσης και δράσης (αυτονομία από κράτος και πολιτικά κόμματα, άμεση δημοκρατία, αλληλεγγύη, άμεση δράση, κλπ.) παράλληλα με την κυριαρχία της πλουραλιστικής αντίληψης στη ΓΣΕΕ έχουμε την επανεμφάνιση του αναρχοσυνδικαλισμού που κυριαρχούσε στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα της Ελλάδος στις απαρχές του και θα άξιζε να διερευνηθεί η έκταση αλλά και η δυναμική αυτού του φαινομένου, η σχέση του τόσο με τον κυρίαρχο συνδικαλισμό όσο και με άλλα κοινωνικά κινήματα που έχουν κάνει την εμφάνισή τους τις τελευταίες δεκαετίες στον ελλαδικό χώρο και οι προοπτικές εξέλιξής του ιδιαίτερα μέσα στο σημερινό περιβάλλον της οξείας οικονομικής και κοινωνικής κρίσης.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Εν κατακλείδι προσπαθώντας να συνοψίσουμε όλα όσα εκθέσαμε ως τώρα θα λέγαμε ότι το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα της Ελλάδας βρίσκεται σε μια κρίση που εκδηλώνεται από το 1989 και μετά μέσα από τη χαμηλή συνδικαλιστική του πυκνότητα, την αδυναμία κινητοποίησης της βάσης του, την άμεση ή έμμεση εξάρτησή του από το κράτος και την εργοδοσία, την αποτυχία επίτευξης των αιτημάτων του, την αδυναμία να αμυνθεί απέναντι στη χειροτέρευση των όρων ζωής και εργασίας των εργαζομένων, κλπ. Ως βασικές αιτίες των παραπάνω αναγνωρίσαμε το συνδυασμό των εξωγενών παραγόντων που έχουν να κάνουν με την αλλαγή του συσχετισμού δυνάμεων μεταξύ κεφαλαίου – εργασίας σε βάρος

της δεύτερης διεθνώς με τις μόνιμες παθογένειες του ελληνικών συνδικάτων όπως η διαρκή παρέμβαση και καταστολή του κράτους στο εσωτερικό των σωματείων, η αντί-συνδικαλιστική αντεργατική νομοθεσία, η έλλειψη ταξικής-συνδικαλιστικής κουλτούρας από μεριάς των οργανωμένων εργατών, η έντονη παραταξιοποίηση των συνδικάτων, η οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, κλπ.

Σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης των προβλημάτων των σωματείων οι συνδικαλιστικές ηγεσίες των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ υιοθέτησαν από το 1990 και μετά μια στρατηγική συναινετικής διαπραγμάτευσης και συμβιβασμού προς όφελος της εθνικής οικονομίας. Αυτή η στρατηγική ωστόσο αντί να βελτιώσει τη θέση των εργαζομένων τη χειροτέρευσε ενώ ενίσχυσε και το κύρος των οργανώσεων της εργοδοσίας. Η οικονομική κρίση του 2008 ήρθε να δείξει με τον πιο κατηγορηματικό τρόπο τη χρεωκοπία του λεγόμενου συναινετικού μοντέλου συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ως μια προοπτική για το ξεπέραςμα της κρίσης προτείνεται τόσο από επιστήμονες ερευνητές όσο και από συνδικάτα άλλων χωρών η συνδικαλιστική αναζωογόνηση των σωματείων μέσω ενός πιο δημοκρατικού, πιο μαχητικού και πιο ακτιβιστικού, κινηματικού συνδικαλισμού που θα λαμβάνει υπόψιν του τη νέα σύνθεση της εργατικής τάξης και την ανάδυση των νέων κοινωνικών κινημάτων.

Ενώ οι ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ δε φαίνεται μέχρι τώρα να κινούνται προς μια τέτοια κατεύθυνση έχουμε τα τελευταία τρία χρόνια την ανάδυση δεκάδων σωματείων βάσης σε διάφορες μεγάλες πόλεις του ελλαδικού χώρου που έχουν όλα τα χαρακτηριστικά του κινηματικού συνδικαλισμού τόσο ως προς τη δομή όσο και ως προς τους τρόπους δράσης τους και κατορθώνουν να πετύχουν νίκες απέναντι στην εργοδοσία. Η κυριαρχία μάλιστα των αναρχοσυνδικαλιστικών αντιλήψεων όχι μόνο σε επίπεδο ηγεσίας, αλλά και στις μορφές οργάνωσης και δράσης τους αφήνει ανοικτό το ενδεχόμενο της επανεμφάνισης του αναρχοσυνδικαλισμού στον ελλαδικό χώρο με όρους κινήματος μετά από έναν αιώνα ουσιαστικής απουσίας.

Πολλά λοιπόν τα ερωτήματα που ανοίγονται για όσους επιστήμονες θελήσουν να διερευνήσουν το ζήτημα του εργατικού συνδικαλισμού στον ελλαδικό κοινωνικό σχηματισμό. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε τα προβλήματα της αλλαγής της ταξικής σύνθεσης του κόσμου της εργασίας μέσω της κρίσης, την αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την ουσιαστική ποινικοποίηση του συνδικαλισμού καθώς και την αντίδραση των επίσημων συνδικάτων απέναντι σε αυτήν, την ανάδυση νέων κοινωνικών κινημάτων και τη σχέση τους με το παραδοσιακό εργατικό κίνημα, τις προοπτικές υπέρβασης της κρίσης των συνδικάτων είτε μέσα από αλλαγές στο

εσωτερικό των συννομοσπονδιών είτε από συνδικαλιστικές κινήσεις εκτός του επίσημου συνδικαλισμού, κλπ.

Ειδικά όσον αφορά την ανάπτυξη των σωματείων βάσης στην Ελλάδα η έρευνα πέρα από μεμονωμένες περιπτώσεις μελέτης συγκεκριμένων σωματείων (στους βιβλιοϋπαλλήλους και τους τραπεζοϋπαλλήλους) παραμένει ιδιαίτερα φτωχή και εφόσον μιλάμε για ένα φαινόμενο που πολλαπλασιάζεται τα τελευταία χρόνια αποτελεί ένα εξαιρετικά πρόσφορο πεδίο για μελλοντική κοινωνιολογική εμπειρική έρευνα. Η παρούσα εργασία, μέσα στα εκ των πραγμάτων περιορισμένα πλαίσια μιας μεταπτυχιακής διατριβής, δε φιλοδοξεί να δώσει απαντήσεις αλλά να προκαλέσει ερωτήματα και να συμβάλλει στα πλαίσια των μικρών της δυνατοτήτων στο διάλογο και την έρευνα για όλα τα παραπάνω ζητήματα τόσο μέσα στα πλαίσια της επιστημονικής κοινότητας, όσο και μέσα στον κόσμο της εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αλεξανδρόπουλος Σ. (2010) *Συλλογική δράση και αντιπροσώπευση συμφερόντων πριν και μετά τη μεταπολίτευση στην Ελλάδα*. Αθήνα, Κριτική.

Αρανίτου, Β. (2007). “Ο εργατικός συνδικαλισμός ως παράγοντας ενίσχυσης των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων”, *ΙΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ Εργασία και Πολιτική Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*. Αθήνα, σ. 21-36

Αυτόνομη Πρωτοβουλία Πολιτών, (1996). *1970-1980: Αυτοί οι αγώνες συνεχίζονται. Δεν εξαγοράζονται, δε δικαιώθηκαν*. Αθήνα

Bakounine M. (2009). *Για την Ελευθερία του Καθενός και την Ισότητα Όλων*. Αθήνα, Καινά Δαιμόνια.

Βερναρδάκης, Χ., Μαυρέας, Μ., Πατρώνης, Β., (2007) “Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004”, *ΙΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ Εργασία και Πολιτική Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*. Αθήνα, σ. 37-53

Βούλγαρης, Γ., (2012). *Η Ελλάδα από τη Μεταπολίτευση στην Παγκοσμιοποίηση*. Αθήνα, Πόλις.

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, (1992). *Καταστατικό της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.)*. Αθήνα, ΓΣΕΕ

Δεδουσόπουλος, Α. (2007). “Διαρθρωτικές αλλαγές και συνδικαλιστικό κίνημα”, *ΙΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ Εργασία και Πολιτική Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*. Αθήνα, σ. 110-142

Δρουκόπουλος, Β. (2012). “Περί κατώτατων μισθών ή η ανήσυχος μέριμνα για τους ανέργους”, *ΘΕΣΕΙΣ*, τχ.119, σελ. 33-45

Ζαμπαρλούκου, Σ. (1997). *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα, 1936-90 Μια συγκριτική προσέγγιση*. Αθήνα-Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2011). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2011*. Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Καρακιουλάφη, Χ., Μοσχονάς, Α, (2007). “Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Συλλογική διαπραγμάτευση, διαβούλευση, συμμετοχή και κοινωνικός διάλογος”, *ΙΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ, Εργασία και Πολιτική Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*. Αθήνα, σ. 383-398

Κατσορίδας, Δ . (2007). “Το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης”, *ΙΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ, Εργασία και Πολιτική Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*. Αθήνα, σ. 213-231

Κατσορίδας, Δ . (2008). *Βασικοί σταθμοί του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα 1870-2001*. Αθήνα, ΑΡ.ΙΣΤΟ.Σ. / Γ.Σ.Ε.Ε.

Κορδάτος, Γ. (1972). *Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος*. Αθήνα, εκδόσεις Μπουκουμάνη

Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλίσεις και Συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα, GUTENBERG

Κουζής, Γ. , Γεωργιάδου, Π, Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουριάκη, Σ. , Σταμάτη, Α. (2011). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια έκθεση, 2011*. Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Κουκουλές, Γ. (1997). “Αναδρομή σ' ένα Αμφιλεγόμενο Παρελθόν”, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20ου Αιώνα*. Αθήνα, GUTENBERG, σ. 25-84

Λιβιεράτος, Δ. (1997). *Τα Συνέδρια της Γ.Σ.Ε.Ε.* Αθήνα, ΠΡΟΣΚΗΝΙΟ

Λιβιεράτος, Δ. (2009). *Τα Συνέδρια της Γ.Σ.Ε.Ε.* Αθήνα, ΠΡΟΣΚΗΝΙΟ

Offe, C. (1993). *Κοινωνία της εργασίας;* Αθήνα, Εκδόσεις νήσος.

Παλαιολόγος, Ν. (2006). *Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Πρωτόπαππας, Χ. (1997). “Η Συμβολή του Εργατικού Κινήματος στην Ανάπτυξη της Οικονομίας”, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20ου Αιώνα*. Αθήνα, GUTENBERG, σ.85-101

Σεφεριάδης, Σ., (2007). “Διεθνισμός: Ενοιολογήσεις για το σύγχρονο συνδικαλισμό”, ΙΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ, *Εργασία και Πολιτική Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*. Αθήνα, σ. 446-464

Σπουρδαλάκης, Μ., (2007) “Πολιτικά κόμματα και συνδικάτα: Βίοι παράλληλοι”, ΙΔΡΥΜΑ ΣΑΚΗ ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΑ, *Εργασία και Πολιτική Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*. Αθήνα, σ. 143-151

Τσακίρης, Θ., (2006). *Ο συνδικαλισμός των εργαζομένων στις τράπεζες στην Ελλάδα (1974-1993)*, Αθήνα, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Clarke, T., (1977). “Industrial Democracy: The Institutionalized Suppression of Industrial Conflict ?”, in T. Clarke and L. Clements (ed.), *Trade unions under capitalism*. London, Fontana, p. 351-382

Clegg, H. (1975). “Pluralism in Industrial Relations”, *British Journal of Industrial Relations*, 13(3): 309-316

Engels, F., (1977). “Labour Movements”, in T. Clarke and L. Clements (ed.), *Trade unions under capitalism*. London, Fontana, p. 31-42

Flanders, A., (1986). “What are Trade Unions For ?”, in W.E.J. Mc Carthy (ed.), *Trade Unions: Selected Readings. Middlesex*, Penguin, p. 26-34

Fredge, M., C., Kelly, J., (2003) “ Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”, *European Journal of Industrial Relations*, τομ. 9, τχ.1, σελ. 7-24.

Fox, A., (1977). “The Myths of Pluralism and a Radical Alternative”, in T. Clarke and L. Clements (ed.), *Trade unions under capitalism*. London, Fontana, p. 136-151

Goldthorpe, J. H., (1977). “Industrial Relations in Great Britain : A Critique of Reformism”, in T. Clarke and L. Clements (ed.), *Trade unions under capitalism*. London, Fontana, p. 184-224

Heery, E., (2005). Sources of change in trade unions, *Work, employment and society*, τομ. 19, τχ. 1, σελ. 91-106.

Hyman R. (1971). *Marxism and the sociology of trade unionism*. London, Pluto Press.

Hyman, A. and Fryer, R. H., (1977). “Trade Unions: Sociology and Political Economy”, in T. Clarke and L. Clements (ed.), *Trade unions under capitalism*. London, Fontana, p. 152-174

Hyman, R. (1978) “Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining”, *British Journal of Industrial Relations*, 16(1): 16–40.

Kretsos L., (2011, a). Union responses to the rise of precarious youth employment in Greece, *Industrial Relations Journal*, τομ. 42, τχ.5, σελ. 453-472.

Kretsos L., (2011, b). Grassroots unionism in the context of economic crisis in Greece, *Labor History*, τομ. 52, τχ. 3, σελ. 265-286.

Lenin V.I. (1989). *What is to be done?*. London, Penguin

Mann, M., (1977). “Industrial Relations in Advanced Capitalism and the Explosion of Consciousness”, in T. Clarke and L. Clements (ed.), *Trade unions under capitalism*. London, Fontana, p. 294-308

Marx, K., (1977). “Capital and Labour”, in T. Clarke and L. Clements (ed.), *Trade unions under capitalism*. London, Fontana, p. 43-56

Perlman S. (1970). *A Theory of the Labour Movement*. New York, A. M. Kelley.

Rocker R. (1972). *Anarcho-syndicalism: theory and practice*. London, Gordon Press.

Seferiades, S., (1999) *Low Union Density Amidst a Conflictive Contentious Repertoire: Flexible Labour Markets, Unemployment and Trade-Union Decline in Greece*. San Domenico (FI), European University Institute, Badia Fiesolana

Turner, L., (2005). From Transformation to Revitalization. A New Research Agenda for a Contested Global Economy. *WORK AND OCCUPATIONS*, τομ. 32, τχ.4, σελ. 383-399.

Vos, k., Sherman, R., (2000). Breaking the iron law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement. *American Journal of Sociology*, τομ. 106, τχ. 2, σελ. 303-349.

ΚΕΙΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Δασκαλοπούλου, Ντ. Πολίτη, Α. (2010) “Συνδικάτα: Εργατοπατερισμός, η χρόνια ασθένεια του συνδικαλισμού”, περιοδικό Έφιλον, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=154728> (τελευταία πρόσβαση 7/2/10)

Δε βλέπω κίνδυνο διάσπασης (2002) διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο, <http://www2.rizospastis.gr/story.do?id=1158825&publDate=21/2/2002> (τελευταία πρόσβαση 6/2/11).

Κατσορίδας, Δ., (2002). “Το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Προβλήματα μορφής και συγκρότησης των συνδικάτων στην εποχή του νεοφιλελευθερισμού”, ΘΕΣΕΙΣ, τχ. 78 http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=766&Itemid=29, (τελευταία πρόσβαση 7/2/11)

Μητρόπουλος, Α. (1987). “Το Μέλλον του Συνδικαλιστικού Κινήματος (ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ)”, ΘΕΣΕΙΣ, τχ.19 http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=185&Itemid=29, (τελευταία πρόσβαση 7/2/11)

Μητρόπουλος, Α. (1987). “Το Μέλλον του Συνδικαλιστικού Κινήματος (ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ)”, ΘΕΣΕΙΣ, τχ.20 http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=category§ionid=4&id=95&Itemid=29, (τελευταία πρόσβαση 7/2/11)

Thoburn, N., (2003) “Ο ανώμαλος hobo: τάξη, μειονότητες και πολιτική επινόηση στους Βιομηχανικούς Εργάτες του Κόσμου (IWW)”, Social Movement Studies τομ. 2, αριθ. 1, <http://spinanelcuore.wordpress.com/%CE%BF-%CE%B1%CE%BD%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CE%BB%CE%BF%CF%82-hobo-%CF%84%CE%AC%CE%BE%CE%B7-%CE%BC%CE%B5%CE%B9%CE%BF%CE%BD%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9/#sdendnote4sym%23sdendnote4sym> , (τελευταία πρόσβαση 04/12/09)