ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 88, Οκτώβριος 2002

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ



◆ Τα συνδικάτα στην Ευρώπη: Μεταρρύθμιση, οργάνωση ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 88, Οκτώβριος 2002

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Κατά την μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο περίοδο, τα συνδικάτα κατόρθωσαν να ενδυναμώσουν την θέση τους σε πολλές από τις χώρες της Ευρώπης. Το κράτος όρισε την θεσμική θέση των συνδικάτων στο εσωτερικό του κράτους-έθνους. Οι συμφωνίες που διέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κεντρικό ή κλαδικό επίπεδο, ενίσχυσαν ορισμένες μορφές συνδικαλισμού, που βασίζονται στην συντονισμένη διαπραγμάτευση. Από την άλλη πλευρά, η ανάπτυξη των συστημάτων μαζικής παραγωγής, επέτρεψε σε έναν αυξανόμενο και σχετικά ομοιογενή αριθμό εργαζομένων να γίνουν μέλη των συνδικάτων. Οι αλλαγές που ακολούθησαν τα τελευταία 20 χρόνια, με τις πολιτικές απορύθμισης και της ευελιξίας στην αγορά εργασίας που επέβαλαν οι νέοι κανόνες του ανταγωνισμού, οδήγησαν σε αδυνάτισμα των θέσεων των συνδικάτων καθώς, έχαναν μέλη λόγω της μαζικής ανεργίας ενώ παράλληλα, αδυνατούσαν πλέον να εκπροσωπήσουν τους εργαζόμενους με καθεστώς απασχόλησης σημαντικά διαφοροποιημένο από το παραδοσιακό (πλήρη απασχόληση – πλήρη κοινωνική ασφάλιση – πλήρη εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα). Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ευρώπη, προκειμένου να αντιστρέψει την δυσμενή αυτή εξέλιξη αναζήτησε ποικιλία μέτρων και πολιτικών για την προσέγγιση νέων μελών. Την εμπειρία αυτή ευρωπαϊκών συνδικάτων προσπαθεί να καταγράψει το τεύχος αυτό της Ενημέρωσης, θεωρώντας, ότι μπορεί να αξιοποιηθεί και από το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στη προσπάθεια που καταβάλει τα τελευταία χρόνια, να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που συνδέονται με τη συμμετοχή και την ένταξη νέων μελών στις γραμμές του.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Νώντας Λαμπρακάκης, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Χ. Καλύβας, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος, •**ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ** www.inegsee.gr.• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ: ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ, ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ[1]

των Jeremy Waddington και Reiner Hoffmann

Κατά την μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο περίοδο τα συνδικάτα κατόρθωσαν να ενδυναμώσουν την θέση τους σε πολλές από τις χώρες της Ευρώπης. Το κράτος όρισε την θεσμική θέση των συνδικάτων στο εσωτερικό του κράτους-έθνους. Οι συμφωνίες που διέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κεντρικό ή κλαδικό επίπεδο ενίσχυσαν ορισμένες μορφές συνδικαλισμού, που βασίζονται στην συντονισμένη διαπραγμάτευση. Από την άλλη πλευρά, η ανάπτυξη των συστημάτων μαζικής παραγωγής επέτρεψε σε έναν αυξανόμενο και σχετικά ομοιογενή αριθμό εργαζομένων να γίνουν μέλη των συνδικάτων. Σημείο κλειδί για αυτή την εξέλιξη ήταν κυρίως, η συνέχιση των κεϋνσυανών οικονομικών πολιτικών, και η εμφάνιση διαφόρων μορφών διαπραγματεύσεων μεταξύ κράτους και συνδικάτων, σε αναζήτηση υψηλότερων κοινωνικών παροχών και πλήρους απασχόλησης. Βέβαια, υπάρχουν διαφοροποιήσεις και εξαιρέσεις σε σχέση με αυτή την σφαιρική εικόνα, αλλά σε γενικές γραμμές τα συνδικάτα διαδραμάτισαν κεντρικό ρόλο για τους θεσμούς της μεταπολεμικής περιόδου. Στα μέσα της δεκαετίας του 1970, με το τέλος της μεγάλης μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής άνθησης, τα συνδικάτα βρέθηκαν μπροστά σε μία τριπλή πρόκληση: επιτάχυνση της διεθνοποίησης της οικονομίας, εφαρμογή νεοφιλελεύθερων οικονομικών πολιτικών και μεταρρύθμιση των συστημάτων παραγωγής.

Η εγκατάλειψη το 1971, του συστήματος διεθνούς ρύθμισης που εγκαθίδρυσαν οι συμφωνίες του Bretton-Woods συνοδεύτηκε από μία ευρεία αναδιάρθρωση των παγκόσμιων αγορών και των πολιτικών οικονομικής διαχείρισης. Η αυξημένη διεθνοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας, εστιασμένη ιδιαίτερα στην Ιαπωνία - Ηνωμένες Πολιτείες - Δυτική Ευρώπη, σημαδεύτηκε από μεγαλύτερη οικονομική αλληλεξάρτηση, με έμφαση στην οικονομική ανταγωνιστικότητα, ως κινητήριας δύναμης της αναδιάρθρωσης καθώς και από την αύξηση του ρόλου των διεθνών ρυθμιστικών αρχών. Στην περίπτωση της Ευρώπης, η ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημιούργησε μία διευρυμένη βάση διεθνικών κανόνων. Σύμφωνα με την γνώμη ορισμένων συγγραφέων, αυτή η εξέλιξη οριοθετεί την αποδυνάμωση του κράτους-έθνους (Horsman και Marshall 1994, Ohmae 1996, Streeck 1998). Τα συνδικάτα έχοντας παραδοσιακά κατακτήσει σημαντική επιρροή στο εσωτερικό του

[1] Το κείμενο μεταφράσθηκε και επιμελήθηκε για τις ανάγκες του περιοδικού "Ενημέρωση" από τον Χρήστο Τριανταφύλλου και αποτελεί μέρος του πρώτου κεφαλαίου του βιβλίου των Jeremy Waddington και Reiner Hoffmann, με τίτλο : "TRADE UNIONS IN EUROPE. FACING CHALLENGES AND SEARCHING FOR SOLUTIONS", Εκδόσεις : European Trade Union Institute, Βρυξέλλες 2000.

Κράτους-Έθνους, η αποδυνάμωση του τελευταίου, θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την θέση τους. Μία άλλη πτυχή της διεθνοποίησης με την οποία βρίσκονται αντιμέτωπα τα συνδικάτα είναι η αύξηση των πολυεθνικών επιχειρήσεων οι οποίες παρακάμπτουν τις εθνικές ρυθμίσεις. Έτσι , τα συνδικάτα έχουν ανάγκη από ένα διεθνές πρόγραμμα με συνοχή, αν θέλουν να διατηρήσουν την θέση τους και να διασφαλίσουν την επιρροή τους πέρα από το κράτος-έθνος. Η δραστηριότητα και η παρέμβαση σε εθνικό επίπεδο δεν αποτελεί πλέον βιώσιμη επιλογή.

Κατά την διάρκεια των είκοσι ετών που ακολούθησαν το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής ανάπτυξης, αρκετά κράτη απομακρύνθηκαν από την κεϋνσυανή πολιτική. Οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές κέρδισαν έδαφος και επικεντρώθηκαν στις προσπάθειες "απελευθέρωσης" των αγορών από τις δυσκαμψίες οι οποίες εθεωρείτο ότι απέρρεαν από την οργάνωση και τις δραστηριότητες των συνδικάτων. Εισήχθησαν έτσι μέτρα απορύθμισης των αγορών εργασίας, μειώθηκε η εμβέλεια και το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, τροποποιήθηκε η νομοθεσία που αφορά στην προστασία της εργασίας, ώστε να προωθηθεί η ποσοτική ευελιξία της απασχόλησης, εγκαταλείφθηκαν στην πράξη αλλά και σε επίπεδο αρχής οι πολιτικές της πλήρους απασχόλησης. Οι ιδιωτικοποιήσεις γενικεύθηκαν, τροποποιώντας κατ' αυτόν τον τρόπο τις συνθήκες εργασίας σημαντικού αριθμού συνδικαλισμένων εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, σε πολλές χώρες, το νεοφιλελεύθερο πρόγραμμα αποδέσμευσης του κράτους προέβλεπε τον περιορισμό της συμμετοχής και της εμπλοκής των συνδικάτων στην διαμόρφωση της μακροοικονομικής πολιτικής. Με τις αλλαγές των συστημάτων ρύθμισης σε εθνικό επίπεδο, η πολιτική θέση των συνδικάτων περιήλθε σε δυσμενέστερη θέση.

Παράλληλα με την γενικευμένη εφαρμογή των νεοφιλελεύθερων επιλογών, σημειώθηκαν αλλαγές στα συστήματα παραγωγής. Αυτές χαρακτηρίζονται από την απόρριψη της μαζικής παραγωγής και των φορντικών συστημάτων προς όφελος ενός "μεταφορντικού" τρόπου παραγωγής (Kern και Schumann 1984, Ohmae 1990, Womack et al. 1990). Παρά το γεγονός ότι η φύση αυτής της εξέλιξης προκαλεί έντονη διαμάχη (Williams et al. 1987 et 1992, Hirst και Zeitlin 1991), οι πρόσφατες αλλαγές στο επίπεδο των συστημάτων παραγωγής έφεραν τα συνδικάτα αντιμέτωπα με μία σειρά από προκλήσεις. Η μετατόπιση των εργαζομένων από την βιομηχανία προς τον ιδιωτικό τομέα των υπηρεσιών μείωσε το επίπεδο απασχόλησης στους χώρους όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα ήταν ανέκαθεν σημαντική. Επιπλέον, η μείωση της αναλογίας των εργαζομένων με καθεστώς πλήρους απασχόλησης στα πλαίσια των συστημάτων μαζικής παραγωγής (αλυσίδα παραγωγής), ανάγκασε τα συνδικάτα να διαμορφώσουν στρατηγικές προσέλκυσης και εκπροσώπησης προσαρμοσμένες στις "νέες" ομάδες του εργατικού δυναμικού, που αποτελούνται από εργαζόμενες γυναίκες, εργαζόμενους με μερική απασχόληση, εργαζόμενους μέσω "γραφείων δανεισμού", εργαζόμενους στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Η αποκέντρωση ωθεί επίσης τα συνδικάτα να διαμορφώσουν περιφερειακές και τοπικές πολιτικές, ενώ παράλληλα οφείλουν να διασφαλίσουν έναν σχετικό συντονισμό ανάμεσα σε ομάδες μελών που εργάζονται σε διαφορετικές επιχειρηματικές μονάδες. Επιπλέον, οι εργοδότες τροποποίησαν τα συστήματα παραγωγής με στόχο την

αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης, θέτοντας μ' αυτόν τον τρόπο σε αμφισβήτηση την συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα. Ορισμένα στοιχεία του συστήματος διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων χρησιμοποιήθηκαν για να περιοριστούν οι δυνατότητες των συνδικαλιστών να επιβάλουν ελέγχους στο χώρο εργασίας και σε μερικές περιπτώσεις, τα στοιχεία αυτά έθεσαν σε περιορισμό την συνδικαλιστική δημοκρατία (Parker et Slaughter 1988, Eaton 1995, Oetjen et Zoll 1994).

Ωστόσο, πρέπει να αποφευχθεί η υπερβολή σε σχέση με τον ρυθμό και την έκταση αυτών των εξωτερικών μεταβολών. Το Κράτος-Έθνος συνεχίζει να ασκεί σημαντική επιρροή (Milward 1992). Τα συστήματα μαζικής παραγωγής παραμένουν σε εφαρμογή και οι πολυεθνικές επιχειρήσεις δεν έχουν ακόμη εγκαταλείψει την χώρα προέλευσης τους ως βάση των δραστηριοτήτων τους (Ruigrok et van Tulder 1995). Εντούτοις, οι αλλαγές που επιτελέστηκαν ανάγκασαν τα συνδικάτα να ξεκινήσουν μια ευρεία σειρά μεταρρυθμίσεων. Όπως προκύπτει, οι μεταρρυθμίσεις δεν ακολουθούν το ίδιο πρότυπο σε όλες τις χώρες. Οι ιστορικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα συνδικάτα σε ότι αφορά τη λειτουργία, τη θρησκεία και την πολιτική ένταξη, οι διαφορές στην έκταση του οργανωτικού συγκεντρωτισμού των συνδικάτων και της εξουσίας των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών και οι αντιθέσεις ανάμεσα στις διάφορες εθνικές παραδόσεις σε ότι αφορά την άρθρωση των συμφερόντων και την οικοδόμηση πολιτικών συμμαχιών, διασφαλίζει το γεγονός ότι τα πρότυπα της οργανωτικής μεταρρύθμισης θα παραμένουν διαφοροποιημένα και αποκλίνοντα. Ανεξάρτητα όμως από αυτή την ιστορική διαφοροποίηση, στόχος των συνδικάτων είναι να προσαρμοστούν στην εξέλιξη της εθνικής αγοράς εργασίας όπου υπάρχει τάση εξασθένησης της επιρροής τους, και αυτό αυξάνοντας παράλληλα το ειδικό τους βάρος σε διεθνές επίπεδο και διασφαλίζοντας την εκπροσώπηση των "νέων" ομάδων εργαζομένων.

Το παρόν κεφάλαιο έχει ως στόχο να διευκρινίσει την φύση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα στην Ευρώπη.

Όμως στα περισσότερα κεφάλαια του βιβλίου διαπερνούν τέσσερα αλληλένδετα θέματα. Το πρώτο αφορά στην άρθρωση των σχέσεων ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ένα αρθρωμένο συνδικάτο οργανώνεται μέσα από συνεκτικούς δεσμούς και σχέσεις συνοχής ανάμεσα στο χώρο εργασίας, το περιφερειακό και εθνικό επίπεδο οργάνωσης και δραστηριοποίησης (Crouch 1993, Kjellberg 1983). Εκεί όπου τα συνδικάτα δεν κατορθώνουν να διαμορφώσουν σωστά αρθρωμένες δομές, η δραστηριότητα στο χώρο εργασίας είναι συχνά απομονωμένη και σχετικά αναποτελεσματική. Επιπλέον η έλλειψη διασύνδεσης ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης αποδυναμώνει συχνά την αντίσταση απέναντι στους εργοδότες και επιβραδύνει τις εσωτερικές μεταρρυθμίσεις. Η οργανωτική άρθρωση των συνδικάτων εκτίθεται σε ισχυρές πιέσεις. Οι προκλήσεις που απορρέουν από την αναγκαιότητα να δρομολογηθούν διεθνείς πολιτικές και δραστηριότητες, που να συνδυάζονται με την αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, αναγκάζουν τα συνδικάτα να διασυνδεθούν, τόσο σε διεθνές επίπεδο όσο και σε επίπεδο χώρου εργασίας. Τα συνδικάτα οφείλουν ακόμη να εφεύρουν λύσεις προσαρμοσμένες στην διπλή αυτή πρόκληση, με την μορφή σωστά αρθρωμένων συνδικαλιστικών δομών.

Το δεύτερο θέμα αυτής της εργασίας είναι η έμφαση που δίδεται από τα συνδικάτα στην προσέλκυση μελών και στην ανάπτυξη μορφών εκπροσώπησης κατάλληλων για τις "νέες" ομάδες εργαζομένων. Τα συνδικάτα δεν κατόρθωσαν να προσελκύσουν αρκετούς εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα υπηρεσιών ώστε να αντισταθμίσουν αυτούς που απώλεσαν από παραδοσιακούς βιομηχανικούς κλάδους. Έχουν λάβει βέβαια σειρά πρωτοβουλιών για να καλύψουν αυτή την αδυναμία, όμως μια σημαντική βελτίωση είναι απαραίτητη ώστε να επεκταθεί στον τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών μία μόνιμη συνδικαλιστική παρουσία. Επίσης, αρκετά συνδικάτα έχουν δημιουργήσει δομές εκπροσώπησης για τις υπό-εκπροσωπούμενες ομάδες, ώστε να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή σε αυτά. Τα μέτρα αυτά επέφεραν αρκετές βελτιώσεις σε σχέση με την προηγούμενη κατάσταση, μένει όμως ακόμη να επιδοκιμαστούν από τις ομάδες στις οποίες απευθύνονται, καθώς δεν προκαλούν ακόμη την αναμενόμενη αύξηση συμμετοχής.

Το τρίτο θέμα αφορά στην αναδιάρθρωση των συνδικάτων μέσα από συγχωνεύσεις και συνενώσεις, των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στην πράξη, οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και οι αλλαγές στα πρότυπα άρθρωσης συμφερόντων και διαπραγματεύσεων έχουν καταστήσει ακατάλληλες αρκετές παραδοσιακές οργανωτικές συνδικαλιστικές δομές. Τα συνδικάτα προχώρησαν σε συγχωνεύσεις ή ανέπτυξαν νέες μορφές συμμαχιών. Μένει να δει κανείς αν αυτές οι εξελίξεις αποτελούν βάση για την επέκταση των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων, ή απλώς έναν τρόπο να αποτραπεί μια μεγαλύτερου εύρους αποδυνάμωσή τους. Ούτως ή άλλως οι συγχωνεύσεις θέτουν ερωτήματα που αφορούν στην συνδικαλιστική εκπροσώπηση στα πλαίσια μιας αυξανόμενης ανομοιογένειας των μελών, στις νέες σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστικών στελεχών και βάσης και στον τρόπο παρότρυνσης των μελών να προσχωρήσουν στις νέες οργανώσεις.

Το τέταρτο θέμα, είναι η αυξημένη σπουδαιότητα της οργάνωσης και της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στο χώρο εργασίας. Παρότι ο τρόπος οργάνωσης των δραστηριοτήτων σ' αυτό το επίπεδο διαφέρει, αυτές είναι απαραίτητες για οποιαδήποτε μεταρρύθμιση. Αυτές οι δραστηριότητες αφορούν στην προσέλκυση νέων μελών, τη διασύνδεση τους με την ηγεσία του συνδικάτου και τις σχέσεις με τα συμβούλια επιχειρήσεων και τα παρεμφερή όργανα καθώς επίσης και την εκπροσώπηση μεμονωμένων μελών. Η αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης συνέβαλε στην αύξηση των δραστηριοτήτων που οργανώνονται στο χώρο εργασίας και θέτει το ερώτημα αν τα συνδικάτα υποστηρίζουν τα μέλη και τις συνδικαλιστικές τους δραστηριότητες σ' αυτό το επίπεδο.



ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ

Το πρώτο μέρος εντοπίζει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα στην Δυτική Ευρώπη. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και η στάση των εργοδοτών "απειλούν" τις κατηγορίες δραστηριοτήτων στις οποίες στήριζαν την δράση τους τα συνδικάτα κατά την μεταπολεμική περίοδο. Στην συνέχεια αυτού του πρώτου μέρους προσδιορίζονται οι τομείς δραστηριότητας που επιζητούν να μεταρρυθμίσουν τα συνδικάτα. Για το στόχο αυτό υπάρχουν τέσσερεις ενότητες . Η πρώτη αναδεικνύει ορισμένες σημαντικές αλλαγές στις εθνικές αγορές εργασίας, εντοπίζοντας τα χαρακτηριστικά απασχόλησης των δυνητικών μελών. Η δεύτερη εξετάζει τις μεγάλες εξελίξεις που σημάδεψαν τις σχέσεις μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών και ειδικότερα τις τάσεις σχετικά με την εμβέλεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την εκπροσώπηση στον χώρο εργασίας όπως επίσης και την επίπτωση του αποκλεισμού των συνδικάτων από την δραστηριότητα σε επίπεδο χώρου εργασίας. Η τρίτη και η τέταρτη ενότητα παρουσιάζουν την εξέλιξη της συνδικαλιστικής πυκνότητας όπως επίσης διάφορες εξηγήσεις σχετικά με την μείωση των μελών που παρατηρείται σε αρκετές χώρες από τα τέλη της δεκαετίας του 1970

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο χώρος που αποτελούσε την βάση του συνδικαλισμού κατά το πρώτο ήμισυ του εικοστού αιώνα – άνδρες απασχολούμενοι με πλήρη απασχόληση στην μεταποιητική βιομηχανία, με συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι σε υποχώρηση. Το φαινόμενο επιταχύνθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1970, υποχρεώνοντας τα συνδικάτα να μεταρρυθμίσουν το σύστημα εκπροσώπησης, προσπαθώντας να προσελκύσουν μέλη από κλάδους σε ανάπτυξη ώστε να συμψηφιστούν οι απώλειες μελών από παραδοσιακούς και φθίνοντες κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Εξέλιξη της σύνθεσης της απασχόλησης

Ο απασχολούμενος ενεργός πληθυσμός αυξήθηκε σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες μεταξύ 1967 και 1996, με εξαίρεση την Φιλανδία, όπου καταγράφεται μία μείωση 16.000 ατόμων που οφείλεται στην ιδιαίτερα σοβαρή κρίση που γνώρισε στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Με εξαίρεση την Γερμανία, όπου η επανένωση Ανατολικής και Δυτικής αποτελεί ειδική περίπτωση, ο απασχολούμενος ενεργός πληθυσμός αυξάνεται κατά μέσο όρο κατά 19,2%. Η μεγαλύτερη αύξηση σημειώνεται στην Ολλανδία (56%) και η μικρότερη στην Ισπανία και στην Ιταλία (4%). Αυτή η αύξηση ήταν ακόμη πιο έντονη στις μικρότερες αγορές όπως της Αυστρίας, της Ελλάδας, της Ιρλανδίας, της Ολλανδίας, της Νορβηγίας και της Πορτογαλίας, όπου ή μέση αύξηση είναι της τάξης του 32,8%, έναντι 7,8% για τις μεγαλύτερες αγορές όπως της Γαλλίας, της Δυτικής Γερμανίας (μέχρι το 1990), της Ιταλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου.

Σημαντικό μέρος αυτής της μεγέθυνσης οφείλεται στην αυξανόμενη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το 1996, στις ευρωπαϊκές χώρες, η μέση συμμετοχή των γυναικών στον απασχολούμενο ενεργό πληθυσμό ανέρχεται σε 60,7%, έναντι 79,9% για τους άνδρες. Αν εξετάσουμε τις χώρες για τις οποίες υπάρχουν στατιστικά στοιχεία, τόσο για το έτος 1972, όσο και για το έτος 1996, διαπιστώνουμε το εύρος της μετακίνησης των γυναικών προς την

αγορά εργασίας. Το 1996, ο μέσος όρος για τους άνδρες υποχώρησε στο 79,5%, ενώ ο μέσος όρος για τις γυναίκες ανήλθε στο 61,5%. Το 1970, η Φιλανδία ήταν η μόνη χώρα όπου οι γυναίκες αντιπροσώπευαν πάνω από 40% του απασχολούμενου ενεργού πληθυσμού. Το 1996, η κατάσταση ήταν παρόμοια σε όλη την Δυτική Ευρώπη, με εξαίρεση την Ελλάδα (35,9%), την Ιρλανδία (38,8%), την Ιταλία (35,8%) και την Ισπανία (35,2%). Με άλλα λόγια, η αύξηση της απασχόλησης μετά το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής ανάπτυξης, οφείλεται σε μεγάλο βαθμό, στην αυξημένη συμμετοχή των γυναικών. Κατά την ίδια περίοδο, παρά το γεγονός ότι στις περισσότερες χώρες ο αριθμός των γυναικών ως μέλη συνδικάτων αυξήθηκε, ωστόσο το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας των γυναικών παρέμεινε μικρότερο από αυτό τον ανδρών. Μόνο τα συνδικάτα των σκανδιναβικών χωρών κατόρθωσαν να κάνουν πράξη την ισότητα ανδρών και γυναικών, να έχουν δηλαδή ισάριθμα μέλη Σε μεγάλο αριθμό χωρών, η προσέλκυση μελών και η οργάνωση των γυναικών αποτελούν πλέον προτεραιότητες για τα συνδικάτα, όπως επίσης και η εισαγωγή μέσων που έχουν ως στόχο να ενδυναμώσουν την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες

Οι μετατοπίσεις που παρατηρούνται στην κλαδική σύνθεση της απασχόλησης, υποχρεώνουν τα συνδικάτα να αλλάξουν πεδίο σχετικά με την προσέλκυση μελών. Στον γεωργικό τομέα η απασχόληση μειώθηκε σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Αυτή η υποχώρηση είναι σημαντική, τόσο σε απόλυτους όρους απασχόλησης (αριθμός εργαζομένων στην γεωργία), όσο και σε σχετικούς (ποσοστό της γεωργίας στο σύνολο της απασχόλησης). Μόνο στην Ελλάδα (20,4%), στην Ιρλανδία (10,7%) και στην Πορτογαλία (12,2%), η γεωργική απασχόληση αντιπροσωπεύει σήμερα ποσοστό μεγαλύτερο του 10% του απασχολούμενου ενεργού πληθυσμού.

Η αναλογία των απασχολούμενων στην βιομηχανία αυξανόταν μέχρι το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής ανάπτυξης. Στην συνέχεια, μεταξύ 1985 και 1996, η υποχώρηση γενικεύτηκε σε σχετικούς όρους. Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα όπου η απασχόληση στην βιομηχανία, τόσο σε απόλυτους, όσο και σε σχετικούς όρους ήταν υψηλότερη το 1996 σε σχέση με το 1967. Ωστόσο στην Ιρλανδία, στην Πορτογαλία και στην Γερμανία, λόγω της επανένωσης, σημειώνεται σημαντική αύξηση της απασχόλησης στην βιομηχανία κατά την ίδια περίοδο. Αντίθετα, στο Ηνωμένο Βασίλειο (18,2%) και στο Βέλγιο (16,2%), καταγράφεται καθαρή υποχώρηση των σχετικών μεγεθών, που αντικατοπτρίζει την σημαντική μείωση της απασχόλησης στις μεταποιητικές βιομηχανίες. Δεδομένης της μεγάλης συνδικαλιστικής πυκνότητας στον κλάδο αυτό το 1967, η μείωση της απασχόλησης στην βιομηχανία δείχνει σε ποιο βαθμό τα συνδικάτα οφείλουν να αναπροσανατολίσουν τις προτεραιότητες τους σε σχέση με την προσέλκυση μελών, ρίχνοντας μεγαλύτερο βάρος στους κλάδους όπου η απασχόληση αυξάνεται και λιγότερο στους παραδοσιακά ισχυρούς κλάδους.

Ενώ η τάση στην βιομηχανία και στην γεωργία είναι πτωτική, ο τομέας των υπηρεσιών γνώρισε παντού αύξηση της απασχόλησης, τόσο σε απόλυτους, όσο και σε σχετικούς όρους. Το 1967, ο τομέας των υπηρεσιών αντιπροσωπεύει περισσότερο από το 50% του απασχολούμενου ενεργού πληθυσμού στο Βέλγιο, στην Ολλανδία και

στο Ηνωμένο Βασίλειο. Το 1996, οι υπηρεσίες αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 60% των θέσεων εργασίας σε όλες τις χώρες με εξαίρεση την Αυστρία, την Γερμανία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία και την Πορτογαλία. Στην αρχή, αυτή η αύξηση περιοριζόταν στο δημόσιο τομέα λόγω των κεϋνσυανών πολιτικών που στόχευαν στην σταθεροποίηση της απασχόλησης μετά το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής ανάπτυξης. Πιο πρόσφατα όμως, και ειδικότερα μετά το 1985, η αύξηση της απασχόλησης στις υπηρεσίες ήταν πιο ισχυρή στον ιδιωτικό τομέα. Κατά συνέπεια, δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι οι χώρες που έχουν τον μεγαλύτερο αριθμό θέσεων εργασίας στις υπηρεσίες, όπως η Ολλανδία (73,3%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (71%), διαθέτουν έναν σχετικά σημαντικό τομέα ιδιωτικών υπηρεσιών. Στην Δυτική Ευρώπη, δεδομένου ότι ο δημόσιος τομέας τείνει να είναι αρκετά καλά οργανωμένος από τα συνδικάτα, η προσέλκυση μελών θα πρέπει να στραφεί πλέον στις ιδιωτικές υπηρεσίες, για να συμψηφιστούν οι απώλειες που καταγράφονται στην βιομηχανία. Ωστόσο, η μετατόπιση προς τις ιδιωτικές υπηρεσίες συνδυάζεται και με άλλους, δυσμενείς για την συνδικαλιστική οργάνωση, παράγοντες της αγοράς εργασίας, όπως για παράδειγμα, η αύξηση των μικρών επιχειρηματικών μονάδων, ή ο μεγάλος αριθμός εργαζομένων με μερική απασχόληση, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και προσωρινή απασχόληση.

Αύξηση της μερικής και προσωρινής απασχόλησης

Η αύξηση της μερικής απασχόλησης από το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής ανάπτυξης απεικονίζει δύο βασικές πτυχές : πρώτον, στις περισσότερες χώρες, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης σε σχέση με την συνολική απασχόληση αυξήθηκε. Μόνο η Δανία και η Νορβηγία καταγράφουν κατά το έτος 1997 ένα ποσοστό μερικής απασχόλησης χαμηλότερο από το ποσοστό του έτους 1973. Βέβαια, οι δύο αυτές χώρες αποτελούν εξαίρεση δεδομένου ότι ήδη από το 1993 πάνω από το 20% του απασχολούμενου ενεργού πληθυσμού εργαζόταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Πέρα από τις μεγάλες διαφορές που διαπιστώνονται από την μία χώρα στην άλλη, τρεις βασικοί λόγοι εξηγούν την αύξηση της μερικής απασχόλησης :

- Οι εργοδότες θέλησαν να αυξήσουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας, κυρίως στον τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών, όπου η μερική απασχόληση χρησιμοποιήθηκε όλο και περισσότερο για να επιμηκυνθεί η διάρκεια παροχής υπηρεσιών, όπως για παράδειγμα με την επιμήκυνση του ωραρίου στα εμπορικά καταστήματα
- Ορισμένοι εργαζόμενοι (γυναίκες με παιδιά, φοιτητές) επέλεξαν να εργαστούν λιγότερο ή/και με ωράρια περισσότερο συμβατά με τον ιδιωτικό τους βίο.
- Τα συνδικάτα και οι εργοδότες διαπραγματεύτηκαν μια προστασία του επιπέδου απασχόλησης μειώνοντας τις ώρες του κάθε εργαζομένου.

Όπως έχει επισημανθεί, στις περισσότερες χώρες, ο τομέας των ιδιωτικών υπηρεσιών γνωρίζει συνεχώς την ίδια σχετική αύξηση. Επίσης σε ότι αφορά στον αριθμό των περιπτώσεων, όπου οι μειώσεις του χρόνου εργασίας χρησιμοποιούνται για να προστατευτούν τα επίπεδα της απασχόλησης, δεν διαπιστώνεται καμία μείωση. Διαφαίνεται, ως εκ τούτου, πιθανό ότι η



μερική απασχόληση θα αντιπροσωπεύει ένα ποσοστό της συνολικής απασχόλησης όλο και περισσότερο σημαντικό. Με άλλα λόγια, είναι απαραίτητο τα συνδικάτα να ορίσουν τα συμφέροντα των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ώστε από τη μία να δρομολογήσουν τις απαραίτητες εσωτερικές μεταρρυθμίσεις και από την άλλη να ενσωματώσουν στο πολιτικό τους πρόγραμμα τα θέματα που αφορούν την συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, αν επιθυμούν να προσελκύσουν περισσότερα μέλη από ότι μέχρι σήμερα.

Δεύτερον, αναδεικνύεται το αυξανόμενο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών. Σε κάθε μία από τις χώρες που αναφέρονται, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν πάνω από 60% των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Στην Αυστρία και στο Βέλγιο, η αναλογία ξεπερνά ακόμη και το 89%. Αυτή η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών εξηγείται σε μεγάλο βαθμό από την αύξηση των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης. Κατά συνέπεια, η αναγκαιότητα για τα συνδικάτα να προσελκύσουν μέλη από τις εργαζόμενες γυναίκες είναι άμεσα συνδεδεμένη με την προσέλκυση μελών από το χώρο των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

Η εισαγωγή της προσωρινής απασχόλησης είναι μία άλλη πτυχή των προσπαθειών από την πλευρά των εργοδοτών να αυξήσουν την ποσοτική ευελιξία των εργαζομένων. Σε σημαντικό αριθμό χωρών, οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται με τέτοιου είδους συμβάσεις κινδυνεύουν να είναι λιγότερο ή καθόλου προστατευμένοι σε περίπτωση απόλυσης.

Ειδικότερα, η χρήση της προσωρινής εργασίας διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Έτσι, η Ισπανία αποτελεί ξεχωριστή περίπτωση, έχοντας πάνω από ένα τρίτο των εργαζομένων που προσλήφθηκαν με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης. Στις άλλες χώρες το ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 5% και 13%. Από το 1983, η πιο σημαντική αύξηση καταγράφεται στην Ισπανία, στην Γαλλία και στην Ολλανδία. Σύμφωνα με σχετικές μελέτες σε εθνικό επίπεδο, η χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου φαίνεται να έχει κυκλικό χαρακτήρα. Στην διάρκεια της αρχικής φάσης της οικονομικής ανάκαμψης, οι εργοδότες στηρίζονται στις υπερωρίες των ήδη εργαζόμενων στην επιχείρηση για να καλύψουν την αύξηση της ζήτησης. Μόνο αν η ανάκαμψη συνεχιστεί οι εργοδότες προσλαμβάνουν πρόσθετο προσωπικό στην βάση προσωρινών συμβολαίων ώστε να ανταποκριθούν στην ζήτηση (βλ. Rubery et al. 1993, Visser et Hemerijck 1997). Επιπλέον, σε ορισμένες χώρες οι εργοδότες προτιμούν να προσλαμβάνουν εργαζόμενους στην βάση επαναλαμβανόμενων συμβάσεων ορισμένου χρόνου αντί να προτείνουν συμβάσεις αορίστου χρόνου μετά από μία σύμβαση ορισμένου χρόνου. (NACAB 1993). Μέσα από αυτόν τον μηχανισμό στερούν από τους εργαζόμενους σειρά κοινωνικών παροχών.

Ο πολλαπλασιασμός των προσωρινά εργαζομένων θέτει τρία βασικά προβλήματα για τα συνδικάτα. Πρώτον, το φαι-

νόμενο για άλλη μία φορά απομακρύνεται από το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας, δηλαδή πλήρης απασχόληση, με σύμβαση αορίστου χρόνου, από το οποίο εξαρτάται η προσέλκυση μελών στα συνδικάτα μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970. Δεύτερον, συνδέεται συχνά με μια μεγάλη εναλλαγή προσωπικού στην οποία τα συνδικάτα πρέπει να προσαρμοστούν. Τρίτον, οι προσωρινές συμβάσεις σχετίζονται επίσης με μια αυξημένη κινητικότητα ανάμεσα στις βιομηχανίες και ανάμεσα στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Αυτή η κινητικότητα θέτει υπό αμφισβήτηση τις παραδοσιακές δομές των συνδικάτων που βασίζονται κυρίως στην βιομηχανία. Έτσι, απαιτείται μέσα σ' αυτές τις συνθήκες να υιοθετηθούν νέες μέθοδοι ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των μελών στα συνδικάτα.

Ποσοστά ανεργίας μόνιμα υψηλά

Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται, μετά το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής ανάπτυξης, από ένα υψηλό ποσοστό ανεργίας. Οι εξελίξεις δείχνουν ότι με την ύφεση που άρχισε στην δεκαετία του 1970, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σημαντικά. Το 1980, η Ελλάδα ήταν η μόνη χώρα που κατέγραφε ένα ποσοστό ανεργίας μικρότερο από αυτό του 1970. Ωστόσο, τα ποσοστά ανεργίας ενώ αυξήθηκαν σε όλη την διάρκεια της δεκαετίας του 1970, διατηρήθηκαν σε υψηλά επίπεδα κατά την δεκαετία του 1980 και 1990 σε σχέση με τα ποσοστά πριν το 1970. Το 1997, τα ποσοστά ανεργίας ξεπερνούν το 10% στην Φιλανδία, στην Γαλλία, στην Γερμανία, στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία και στην Ιταλία, ενώ στην Ισπανία, πάνω από το 1/5 του ενεργού πληθυσμού ήταν χωρίς απασχόληση.

Τα στρώματα του ενεργού πληθυσμού δεν θίγονται όλα με τον ίδιο τρόπο από την ανεργία. Μεταξύ των νέων, το ποσοστό των λιγότερο ειδικευμένων και των γυναικών είναι υψηλότερο από τους εθνικούς μέσους όρους. Οι "μαζικές απολύσεις" στις οποίες προέβησαν οι μεταποιητικές βιομηχανίες κατά την διάρκεια των δεκαετιών 1970 και 1980, προκάλεσαν επίσης αύξηση της ανεργίας στους άνδρες πάνω των πενήντα ετών. Επιπλέον, η μακροχρόνια ανεργία εξαπλώνεται όλο και περισσότερο και εκτιμάται στο 48% του συνολικού ποσοστού στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Klosse 1994).

Για τα συνδικάτα, το υψηλό ποσοστό ανεργίας έχει πλήθος επιπτώσεων. Πρώτον, η αύξηση της ανεργίας έθεσε σε αμφισβήτηση τον ρόλο και τις λειτουργίες του Κράτους-Πρόνοιας και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας που υποστηρίζονται από τα συνδικάτα. Αυτά, έχοντας εγκαθιδρυθεί σε μία περίοδο με πολύ χαμηλό ποσοστό ανεργίας, τα συνδικάτα παρότρυναν για αύξηση των δημόσιων δαπανών, πράγμα που αποτέλεσε εστία έντασης με τις δημόσιες αρχές, που επιθυμούσαν να μειώσουν τις κοινωνικές δαπάνες. Δεύτερον, πολλά συνδικάτα προσφέρουν μια περιορισμένη δέσμη υπηρεσιών στους ανέργους και βρίσκονται κατά συνέπεια σε αδυναμία να συγκρατήσουν τα μέλη τους. Τρίτον, οι αλλαγές σχετικά με το χρόνο εργασίας θεωρούνταν όλο και περισσότερο ως ένα μέσο να διατηρηθεί το επίπεδο της απασχόλησης. Μεταξύ άλλων, οργανώθηκαν ευρείες κινητοποιήσεις για να απαιτήσουν την μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας όπως επίσης και πρωτοβουλίες για την μείωση του χρόνου εργασίας και την προστασία των θέσεων εργασίας. Τέταρτο, σε πολλές χώρες, τα συνδικάτα ξεκίνησαν ευρείες συζητήσεις σε

εθνικό επίπεδο με την κυβέρνηση και τους εργοδότες, με στόχο την διαμόρφωση κοινής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Τέτοιες συμφωνίες απαιτούσαν μια μεγαλύτερη συνεργασία ανάμεσα στα συνδικάτα και τις συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες. Η συνεργασία αυτή, οδήγησε σε νέες συμμαχίες ανάμεσα σε συνδικάτα όπως επίσης και σε νέες μορφές σύνδεσης μεταξύ τους.

ΟΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Παράλληλα με την εξέλιξη της σύνθεσης του ενεργού πληθυσμού και του υψηλού ποσοστού ανεργίας, οι εργοδότες εισήγαγαν αλλαγές με στόχο την προσαρμογή στις νέες μορφές του διεθνούς ανταγωνισμού. Αυτή η διαδικασία προσαρμογής επηρέασε την μορφή και τον χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων. Έτσι, διαπιστώνεται μία αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων και μία μείωση της εμβέλειας τους (βλέπε Fajertag 1998). Η αύξηση του διεθνούς ανταγωνισμού προκάλεσε στους εργοδότες την επιθυμία για αύξηση της ευελιξίας στο χώρο εργασίας. Στον δημόσιο τομέα, οι ιδιωτικοποιήσεις, η γενίκευση του φαινομένου των συμβασιούχων υπαλλήλων και οι περιορισμοί που απορρέουν από τα μέτρα μείωσης των δημόσιων δαπανών, επηρέασαν το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Οι εργοδότες του δημόσιου τομέα όπως και του ιδιωτικού τομέα δρομολόγησαν σειρά μέτρων για να παρακάμψουν τα συνδικάτα.

Βέβαια, οι εργοδοτικές πρακτικές αυτού του είδους δεν είναι, ούτε γενικευμένες, ούτε γνωρίζουν παντού την ίδια έκταση. Είχαν όμως αναμφισβήτητα επιπτώσεις στις σχέσεις μεταξύ εθνικών συνδικαλιστικών δομών, οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων στον χώρο εργασίας. Παρά το γεγονός ότι το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής διαπραγμάτευσης παραμένει σχετικά ευρύ στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, η αποκέντρωση προσδίδει στο χώρο εργασίας μία αυξημένη σπουδαιότητα σε σχέση με το παρελθόν. Η συνδικαλιστική οργάνωση στο χώρο εργασίας αντιπροσωπεύει κατά συνέπεια την "εμπροσθοφυλακή" της αλλαγής. Πάντως, τα στοιχεία που αναλύονται εδώ αναδεικνύουν την αδυναμία αυτής της οργάνωσης, τόσο σε όρους παρουσίας, όσο και σε όρους δραστηριότητας. Αναζητώντας μια μεγαλύτερη ευελιξία, οι εργοδότες επικεντρώνουν αναδεικνύουν τις αδυναμίες στην άρθρωση των δραστηριοτήτων ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Πεδίο εφαρμογής και αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων

Η νεοφιλελεύθερη αντίληψη θεωρεί ότι, το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής διαπραγμάτευσης πρέπει να μειωθεί, ώστε να περιοριστεί η "ανάμειξη" των συνδικάτων στην λειτουργία των "ελεύθερων" αγορών. Οι εργοδότες, έχοντας υποστηρίξει δυναμικά τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές τα τελευταία έτη, προσπάθησαν να μειώσουν το πεδίο της διαπραγμάτευσης. Ορισμένοι εργοδότες εγκατέλειψαν την εργοδοτική τους οργάνωση ώστε να ακολουθήσουν αυτόνομη πολιτική μισθών ενώ άλλοι απέσυραν την νομιμοποίηση τους στα συνδικάτα. Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις, και ειδικότερα οι αμερικανικές, προσπάθησαν να αποφύγουν να δεσμευτούν με συλλογικές συμβάσεις. Επίσης, ένας σημαντικός αριθμός εργοδοτών που έχουν σαν βάση τα νέα κρατίδια (Lander) της Γερμανίας απέφυγαν να γίνουν μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων, και δεν

καλύπτονται κατά συνέπεια από τις επίσημες συλλογικές συμβάσεις (Rupert et Schroeder 1998).

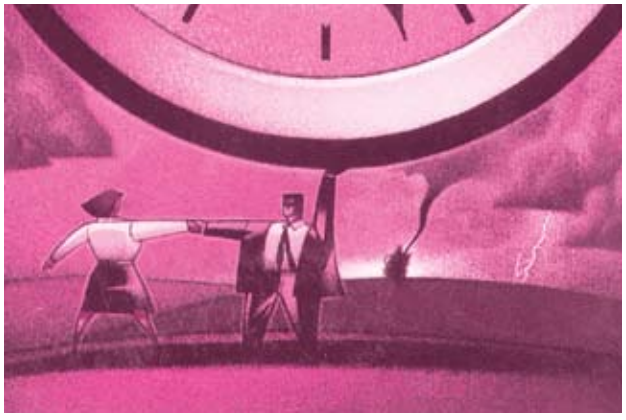
Έτσι, για παράδειγμα, τα στοιχεία που αφορούν στην Δυτική Γερμανία δείχνουν ότι το 38,4% των επιχειρήσεων δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις έναντι 16,9% των εργαζομένων (που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις). (Kohaut et Bellman 1997). Αυτό υποδηλώνει ότι οι μικρές επιχειρήσεις στον τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών κατορθώνουν να αποφεύγουν την συλλογική διαπραγμάτευση. Από την άλλη πλευρά το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν συνδέεται άμεσα με την συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας. Στην Γαλλία για παράδειγμα, ένα ποσοστό κάλυψης 90% αντιστοιχεί σε ένα ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας 9%. Σε πολλές χώρες τα συνδικάτα κατόρθωσαν να επεκτείνουν την εμβέλεια της συλλογικής διαπραγμάτευσης προστρέχοντας περισσότερο σε μηχανισμούς επέκτασης που προβλέπει η εργατική νομοθεσία, και λιγότερο στην ενδυνάμωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο χώρο εργασίας. Επίσης στις χώρες όπου έχουν συναφθεί κοινωνικά σύμφωνα ή υπήρξαν συμφωνίες σε εθνικό πολιτικό επίπεδο, οι διαπραγματεύσεις διασφαλίζουν ένα υψηλό ποσοστό κάλυψης, παρά το γεγονός μίας ενδεχόμενης απουσίας των συνδικάτων από τον χώρο εργασίας.

Παράλληλα, διαπιστώνονται εμφανείς διαφοροποιήσεις ανάμεσα στην παρουσία εκπροσώπησης των εργαζομένων και στην παρουσία συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Σε όλες τις χώρες που εξετάζονται (Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία και Αγγλία), υπάρχουν λιγότεροι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι στο χώρο εργασίας σε σχέση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε ότι αφορά στα Συμβούλια επιχειρήσεων και στις μικτές επιτροπές διαβούλευσης, η συνδικαλιστική παρουσία είναι άνιση και εξαρτάται από τις θεσμικές ρυθμίσεις που ισχύουν σε κάθε χώρα.



Ειδικότερα, μόνο στην Σουηδία καταγράφεται μία συνδικαλιστική παρουσία σε ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των επιχειρήσεων. Αυτή η κατάσταση, δημιουργεί αρκετά ερωτήματα, σε σχέση με την προσέλκυση μελών και την εκπροσώπηση. Παρά το γεγονός ότι οι “εκπρόσωποι του προσωπικού” ή άλλα άτομα που εμπλέκονται στα όργανα εκπροσώπησης του προσωπικού θα μπορούσαν να εμπλακούν σε δραστηριότητες προσέλκυσης μελών, η απουσία συνδικαλιστικών εκπροσώπων περιορίζει τις δυνατότητες προσέλκυσης μελών και την ανάπτυξη δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής φύσης. Αυτή η απουσία είναι εντονότερη στις μικρές επιχειρήσεις και στις ιδιωτικές υπηρεσίες, όπου οι προσπάθειες προσέλκυσης μελών πρέπει να γίνουν πιο εντατικές, αν θέλουμε να αντιστραφεί το φαινόμενο μείωσης των μελών που καταγράφεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1970.

Υπάρχει κίνδυνος οι αδυναμίες των ευρωπαϊκών συνδικάτων στο χώρο εργασίας να αυξηθούν, δεδομένου ότι οι εργοδότες επιμένουν σε μία νέα αποκέντρωση των συμφωνιών που σχετίζονται με την συλλογική διαπραγμάτευση. Όμως αυτή η αποκέντρωση έχει προφανώς διαφορετικές επιπτώσεις ανάλογα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Μπορούμε έτσι να εντοπίσουμε μια σειρά επιπτώσεων σε ότι αφορά στην οργάνωση και στη συνδικαλιστική δραστηριότητα . Πρώτον, με την αποκέντρωση ο αριθμός των επιτροπών διαπραγμάτευσης θα συνεχίσει να αυξάνεται και τα συνδικάτα θα αναγκαστούν να διατηρήσουν και να χρηματοδοτήσουν έναν αυξημένο αριθμό. Εκεί όπου οι συμφωνίες διαπραγμάτευσης με ένα μόνο συνδικάτο διατηρούνται, αυτό έχει ως επίπτωση την άμεση αύξηση στήριξης στο βαθμό που οι τοπικοί εκπρόσωποι των συνδικάτων δεν είναι νομικοί και χρειάζονται τεχνική βοήθεια. Αντίθετα, εκεί όπου υπάρχουν ή υιοθετήθηκαν διπλά συστήματα, η λειτουργία συνδικαλιστικής στήριξης πρέπει να συνδυαστεί με τις δραστηριότητες στα συμβούλια επιχειρήσεων. Δεύτερον, η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, υποχρεώνει επίσης τα συνδικάτα να συντονίσουν περισσότερο τις τοπικές δραστηριότητες, ώστε οι τοπικές δομές να είναι καλύτερα ενημερωμένες για τις “καλύτερες πρακτικές” που εφαρμόζονται. Αυτές οι λειτουργίες απαιτούν περισσότερους πόρους από τα συνδικάτα και μία ορισμένη μορφή συνδικαλιστικής παρουσίας στο χώρο εργασίας. Η σχετική εμπειρία μας δείχνει ότι η συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας είναι ανεπαρκής για να διασφαλίσει τις λειτουργίες τεχνικής στήριξης και συντονισμού.



Αποκλεισμός των συνδικάτων από το χώρο εργασίας

Η απουσία των συνδικαλιστικών εκπροσώπων από το χώρο εργασίας δεν αποτελούν την μοναδική πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο των σχέσεων με τους εργοδότες. Οι τελευταίοι εισάγουν πράγματι πλειάδα μέτρων που στοχεύουν στην διασφάλιση μεγαλύτερης ευελιξίας στο χώρο εργασίας και στην αυξημένη προσήλωση των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης. Στις επιχειρήσεις όπου απουσιάζει η εκπροσώπηση, τέτοια μέτρα εμπεριέχουν τον κίνδυνο να εμποδίσουν τις συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες για την προσέλκυση μελών. Σε συνδικαλισμένους χώρους εργασίας, αυτά τα μέτρα μπορούν να παρακάμψουν ή ακόμη και να αποκλείσουν συνδικαλιστικές δομές.

Πολλά μέτρα που συνδέονται με την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, υιοθετήθηκαν με στόχο να επιτρέψουν στους εργοδότες να επικοινωνήσουν απευθείας με τους εργαζόμενους. Η εργασία σε ομάδες, οι κύκλοι ποιότητας, η διαχείριση της συνολικής ποιότητας κ.λ.π έχουν κερδίσει έδαφος καθ’ όλη την διάρκεια των δεκαετιών 1980 και 1990. Ο ανομολόγητος στόχος είναι να εκμεταλλευτούν την δυνατότητα “έκφρασης” μέσω της επικοινωνίας και της άμεσης συμμετοχής (Regalia 1997, Oetjen et Zoll 1994). Παραδοσιακά, αυτό το δικαίωμα έκφρασης ασκούταν είτε με την μεσολάβηση των επιχειρησιακών συμβου-

λίων είτε μέσω των συνδικάτων. Αντίθετα οι μηχανισμοί άμεσης συμμετοχής αποκλείουν τα επιχειρησιακά συμβούλια και τα συνδικάτα και εμπεριέχουν τον κίνδυνο εφεξής να προκαλέσουν μία αποδυνάμωση της επιρροής τους στο χώρο εργασίας (βλ. Parker et Slaughter 1988).

Στην δεκαετία του 1980, μεγάλος αριθμός μελετών έδειξε ότι οι μηχανισμοί άμεσης συμμετοχής δεν οδηγούσαν στον αποκλεισμό ή στην μείωση επιρροής στο χώρο εργασίας. Αυτή η κατάσταση επιβεβαιωνόταν στις χώρες που χρησιμοποιούσαν ως δίαυλο εκπροσώπησης ένα μόνο συνδικάτο και το διπλό σύστημα. Όμως η δεκαετία του 1990 σημαδεύτηκε από μία ριζοσπαστική αλλαγή. Ο αποκλεισμός της τοπικής συνδικαλιστικής οργάνωσης επεκτάθηκε στα συστήματα ενός μόνου συνδικάτου: υιοθετήθηκαν συστήματα εργασίας σε ομάδες από τις οποίες αποκλείστηκαν οι τοπικοί εκπρόσωποι των συνδικάτων , των οποίων μειώθηκε ο χρόνος για συνδικαλιστικές δραστηριότητες, εμποδίζοντας τους κατ' αυτόν τον τρόπο να αναλάβουν νέες αρμοδιότητες που απορρέουν από την άμεση συμμετοχή, και τέλος, χρησιμοποιήθηκαν συστήματα επικοινωνίας για να συναφθούν συμφωνίες μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών χωρίς την παρέμβαση των συνδικάτων. (Smith et Morton 1993, Williams 1997). Τα συστήματα διπλής εκπροσώπησης στο χώρο εργασίας αποτελούν επίσης πηγή ανησυχίας. Ειδικότερα, ο πολλαπλασιασμός των όρων και ρητρών που καλύπτουν θέματα μισθών και αμοιβών καθώς και διάφορα θέματα οργάνωσης εργασίας και εφαρμογή τους χωρίς δικαίωμα βέτο από την πλευρά των συνδικάτων, έθεσαν σε αμφισβήτηση το γερμανικό μοντέλο (Schnabel 1998, Flecker et Schulten 1999). Ανάμεσα σ' αυτά τα θέματα, αναφέρεται μία πιο σημαντική βοήθεια των συνδικάτων στους συνδικαλισμένους εκπροσώπους στα επιχειρησιακά συμβούλια καθώς και επέκταση των επιχειρησιακών συμβουλίων στις επιχειρήσεις των ιδιωτικών υπηρεσιών και στις μικρές μεταποιητικές επιχειρήσεις. Το ίδιο, στην Ολλανδία, το FNV-Dienstenbond (συνδικάτο στον τομέα των υπηρεσιών) δημοσίευσε δήλωση αρχών, δεχόμενο υπό όρους την αναδιοργάνωση στο χώρο εργασίας. Εντούτοις, δεν κατόρθωσε να συμμετάσχει στην εισαγωγή των ομάδων εργασίας στην μεγαλύτερη ολλανδική αλυσίδα supermaket λόγω της έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης στον χώρο εργασίας (Leisink 1997).

Παράλληλα, τα συνδικαλιστικά κινήματα στην Νότια Ευρώπη έδιναν μεγάλη σπουδαιότητα στη συνδικαλιστική παρουσία σε εθνικό επίπεδο, και λιγότερο σε σύνθετα δίκτυα τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Η σχετική απουσία τοπικών δικτύων έδωσε την δυνατότητα στους εργοδότες στην Ισπανία και στην Πορτογαλία να ακολουθήσουν "μονομερείς" πολιτικές σε θέματα διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων. Στην Ιταλία, αντίθετα, η νέα ανάθεση εθνικών ευθυνών στις τοπικές κλαδικές οργανώσεις, αναζωογόνησε την τοπική συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία φυτοζωούσε επί αρκετά έτη κατά την δεκαετία του 1980 (Locke 1990). Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι αδυναμίες οι τρεις ιταλικές συνομοσπονδίες και οι δύο μεγάλες ισπανικές συνομοσπονδίες προχώρησαν στην σύναψη συμμαχιών στο χώρο εργασίας, την Rappresentanza sindicale unitaria (ενιαία συνδικαλιστική εκπροσώπηση) και την Unidad de accion (Μονάδα δράσης) αντίστοιχα. Αυτές οι συμμαχίες έχουν ως στόχο να προωθήσουν ενιαίες συνδικαλιστικές θέσεις και να περιορίσουν τις επιπτώσεις των εργοδοτικών στρατηγικών που διέπονται από την λογική του κατα-

κερματισμού της συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης.

Τα συνοδευτικά μέτρα που στοχεύουν στην ενθάρρυνση της άμεσης συμμετοχής είναι στην πραγματικότητα στρατηγικές των εργοδοτών, ώστε να αυξηθεί η εμπλοκή των εργαζομένων στην επιχείρηση. Παρά τις σημαντικές εθνικές διαφορές, τα προγράμματα "χρηματικής συμμετοχής" που συνδέουν τις αμοιβές με τα αποτελέσματα της επιχείρησης και τα προγράμματα παραχώρησης μετοχών στους εργαζόμενους πολλαπλασιάστηκαν στα περισσότερα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 1980 (Kester et Pinaud 1996). Τα περισσότερα συνδικάτα τήρησαν επιφυλακτική, αν όχι εχθρική στάση σε σχέση με τα προγράμματα "χρηματικής συμμετοχής", στο βαθμό που αυτά εισάγονται συνήθως μονομερώς από την διοίκηση για να ενδυναμώσουν τις ανισότητες και να μειώσουν την επιρροή της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αντίθετα, στην Γαλλία, τα προγράμματα "χρηματικής συμμετοχής των εργαζομένων" ρυθμίζονται από την νομοθεσία, υποχρεώνοντας τις διοικήσεις να ορίσουν από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων τις παραμέτρους. Τα συνδικάτα υιοθέτησαν, πιο πραγματιστικές προσεγγίσεις, συνάπτοντας συμφωνίες σχετικά με τις συνθήκες υλοποίησης τους. Η αντίθεση ανάμεσα στην γαλλική προσέγγιση και αυτό που συντελείται στο Βέλγιο και στο Ηνωμένο Βασίλειο εξηγεί, ως ένα βαθμό την στάση των συνδικάτων σε σχέση με τα εν λόγω προγράμματα. Πράγματι, στο Βέλγιο και στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα προγράμματα "χρηματικής συμμετοχής" εισάγονται συνήθως μονομερώς από την διοίκηση, που τα χρησιμοποιεί συχνά στα πλαίσια μίας στρατηγικής αποκλεισμού των συνδικάτων (Vaughan-Whitehead 1996). Ορισμένα τοπικά συνδικάτα προσπαθούν, παρ' όλα αυτά να επηρεάσουν την υλοποίηση τέτοιων προγραμμάτων δεδομένου του ενδιαφέροντος που εκφράζεται από τα μέλη τους. Με άλλα λόγια, η αντίθεση που εκφράζεται από τα συνδικάτα σε εθνικό επίπεδο αναχαιτίζεται από τις εξελίξεις σε τοπικό επίπεδο.

ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑΣ

Υπογραμμίζουμε εξ αρχής ότι στην Δυτική Ευρώπη, το επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι το 1995 υψηλότερο από αυτό των ΗΠΑ (14,2%) και της Ιαπωνίας (24%) (ΟΟΕ 1997). Είναι όμως παραπλήσιο με αυτό των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλτικών Χωρών.

Στην Δυτική Ευρώπη διαφαίνονται δύο χαρακτηριστικά. Πρώτον, η συνδικαλιστική πυκνότητα και ο αριθμός των μελών στα συνδικάτα, αν και με διαφορετικές ταχύτητες, αυξήθηκαν γενικώς μεταξύ 1955 και τέλος της δεκαετίας του 1970, για να γνωρίσουν στην συνέχεια μία πτώση στις δεκαετίες 1980 και 1990. Το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής άνθησης -μέσα της δεκαετία του 1970- αποτελεί την αρχή μίας περιόδου συρρίκνωσης του αριθμού μελών και της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Το Βέλγιο, η Δανία, η Φιλανδία και η Σουηδία αποτελούν εξαίρεση σ' αυτή την γενική τάση : ο αριθμός των μελών συνέχισε να αυξάνεται στις τρεις σκανδιναβικές χώρες και διατήρησε μία ορισμένη σταθερότητα στο Βέλγιο. Θα ασχοληθούμε παρακάτω με τους λόγους που εξηγούν αυτή την ιδιαιτερότητα. Ωστόσο, στα πιο αδύναμα, σε όρους αριθμού μελών, συνδικαλιστικά κινήματα, η πτώση ξεκίνησε γενικά νωρίτερα από ότι στα περισσότερο οργανωμένα.

Με άλλα λόγια, στο τέλος της δεκαετίας του 1970, τα πιο ισχυρά κινήματα κατάφεραν να χρησιμοποιήσουν μέσα που καθυστέρησαν την αρχή της πτώσης.

Δεύτερον, η συνδικαλιστική πυκνότητα παρουσιάζει διαφορές ανάμεσα στις χώρες. Το 1955, ο μέσος όρος ανέρχεται σε 46,7%, με μέγιστο επίπεδο αυτό της Σουηδίας (67,8%) και ελάχιστο αυτό της Γαλλίας (21,1%). Το 1995, ο μέσος όρος άγγιζε το 73,9% με μέγιστο επίπεδο αυτό της Σουηδίας 83% και ελάχιστο αυτό της Γαλλίας 9,1%. Οι διαφορές διαπιστώνονται τόσο σε περιόδους αύξησης όσο και μείωσης των μελών.

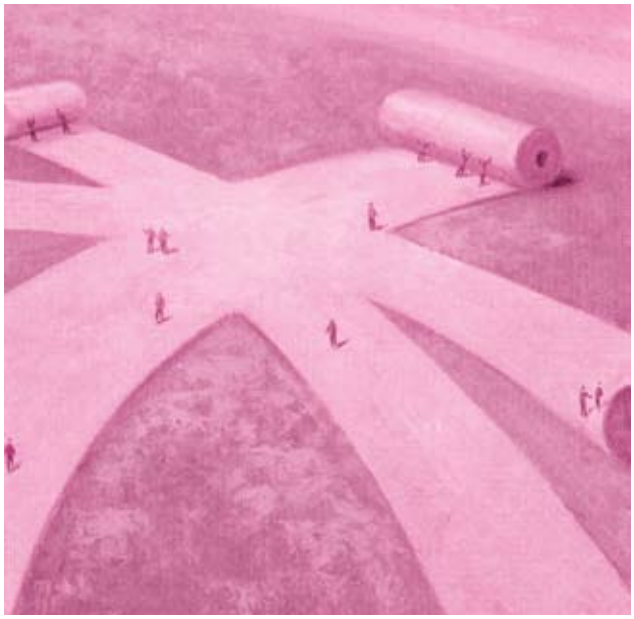
Στο γενικό αυτό πλαίσιο πέντε αλληλεξαρτώμενα χαρακτηριστικά προκύπτουν από την ανάλυση των επιμέρους στοιχείων. Αυτά τα χαρακτηριστικά σημάδεψαν το μεγαλύτερο διάστημα της μεταπολεμικής περιόδου.

Πρώτον, οι άνδρες συνδικαλίζονται σε γενικές γραμμές πολύ περισσότερο από ότι οι γυναίκες. Οι σκανδιναβικές χώρες αποτελούν εξαίρεση από αυτή την γενική τάση: το ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτα ανά φύλλο είναι παρόμοιο, βλέπε πιο υψηλό στις γυναίκες. Στην Ιρλανδία, η απόσταση είναι μικρότερη του 2% (Roche et Ashmore υπό έκδοση). Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, η διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες συνδέεται με παράγοντες διάκρισης στην απασχόληση: συγκέντρωση των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών, ειδικές συμβάσεις για μεγάλο αριθμό από αυτές – ειδικότερα σχετικά μεγάλος αριθμός συμβάσεων εργασίας με καθεστώς μερικής και προσωρινής απασχόλησης – και συγκέντρωση σε μικρές επιχειρήσεις, όπου οι εκπρόσωποι των συνδικάτων που προσελκύουν μέλη σπανίζουν (Sinclair 1995).

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό που προκύπτει από την επιμέρους ανάλυση, είναι ότι το ποσοστό προσχώρησης στα συνδικάτα είναι πολύ μικρότερο στους νέους εργαζόμενους από ότι στους μεγαλύτερους τους σε ηλικία. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκτιμάται ότι όσο προχωράμε προς τα πάνω στις ηλιακές ομάδες -ομάδες ανά δεκαετία- τόσο αυξάνεται η πιθανότητα προσχώρησης σε ένα συνδικάτο, με διαφορές μεταξύ των ηλικιών που ξεπερνούν το 24%. (IRS 1998). Ο μέσος όρος ηλικίας των συνδικαλιστών στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι 46 ετών, ενώ στην Ολλανδία, η συνδικαλιστική πυκνότητα των 15-24 ετών ανέρχεται σε 15% έναντι 40% για τα άτομα πάνω των 45 ετών (TUC 1997; Visser et Hemerijck 1997). Παρόμοιες διαρθρωτικές με αυτές που εξηγούν το σχετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα, συμβάλουν επίσης και στο χαμηλό ποσοστό των νέων. Πράγματι πολλοί από αυτούς εργάζονται στον τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών, σε μικρές επιχειρήσεις όπου η εναλλαγή (αντικατάσταση) προσωπικού γνωρίζει υψηλά ποσοστά, γεγονός που καθιστά χαμηλό το ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτα. Επιπλέον ορισμένοι υποστηρίζουν ότι οι νέοι εργαζόμενοι είναι πιο "ατομικοποιημένοι " λόγω της κοινωνικής εξέλιξης των δεκαετιών 1980 και 1990, κατά συνέπεια, είναι λιγότερο πρόθυμοι να αποδεχθούν την συλλογικότητα που χαρακτηρίζει τον συνδικαλισμό (Valkenburg et Zoll 1995; Hoffmann et al. 1993.) Σ' αυτό προστίθεται η τυπικότητα ("γραφειοκρατία") των συνδικαλιστικών πρακτικών που μπορεί να λειτουργεί απωθητικά στους νεότερους, οι οποίοι είναι συνηθισμένοι σε μεγαλύτερη χαλαρότητα στις κινήσεις όπως οι αντιρατσιστικοί σύλλογοι, οι σύλλογοι προστασίας του περιβάλλοντος ή των ζώων, στις οποίες συμμετέχουν.

Ένα τρίτο χαρακτηριστικό που προκύπτει από τα επιμέρους στοιχεία, είναι ότι οι υπάλληλοι έχουν τάση να συνδικαλίζονται λιγότερο από ότι οι εργάτες, παρόλο που από τα μέσα της δεκαετίας του 1960, αυτή το χάσμα ανάμεσα στις δύο κατηγορίες τείνει να μειωθεί. Αυτή η διαφορά αντανακλά την παράδοση της συνδικαλιστικής οργάνωσης στους εργάτες της μεταποιητικής βιομηχανίας Η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα που χαρακτηρίζει τον δημόσιο τομέα έχει επίσης συμβάλει σημαντικά στο να μειωθεί αυτή η διαφορά. Σε πολλές χώρες, εργάτες και υπάλληλοι οργανώνονται σε διαφορετικά συνδικάτα τα οποία με την σειρά τους προσχωρούν σε διαφορετικές συνομοσπονδίες. Αυτή η διαφοροποίηση οδήγησε στον πολλαπλασιασμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σε μερικές χώρες αυτή η κατάσταση προκάλεσε συγκρούσεις ανάμεσα στα διάφορα συνδικάτα γύρω από το θέμα της επαγγελματικού στάτους των δυνητικών μελών. Η διάκριση ανάμεσα στους εργάτες και στους υπάλληλους γίνεται όλο και περισσότερο ασαφής. Αν συνεχιστούν τέτοιου είδους συγκρούσεις, είναι πιθανό να δημιουργήσουν εμπόδια στην προσέλκυση μελών.

Το τέταρτο χαρακτηριστικό που προκύπτει από τις επιμέρους μελέτες είναι ότι το σχετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτα των μεταναστών και των ατόμων που προέρχονται από (εθνικές) μειονότητες. Μελέτες που έγιναν στο Ηνωμένο Βασίλειο, δείχνουν για παράδειγμα, ότι για ένα γενικό επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας 30%, το ποσοστό είναι 29% στους ινδούς εργαζομένους και 16% στους πακιστανούς και στους μετανάστες από το Μπακλαντές (Cully et Woodland 1998). Επίσης στην Ολλανδία, το ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτα των εθνικών



μειονοτήτων είναι κατά 13% χαμηλότερο από το μέσο όρο (Olney 1996). Όσο για την Γερμανία, αποδείχθηκε ότι η παρουσία ενός σημαντικού αριθμού ξένων εργατών συνέβαλε σημαντικά στην μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας (Schnabel 1989). Η ανάδειξη συνδικαλιστικών στελεχών που προέρχονται από τις εθνικές μειονότητες αλλά και οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων που προέρχονται από τις μειονότητες θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα για να αντιστραφεί αυτό το φαινόμενο υπο-εκπροσώπησης.

Ένα πέμπτο χαρακτηριστικό που προκύπτει από τις επιμέρους αναλύσεις, είναι οι κλαδικές διαφορές στα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας. Σε γενικούς όρους, η συνδικαλιστική πυκνότητα στο δημόσιο τομέα έχει τάση να είναι υψηλότερη από ότι σε άλλους τομείς, που είναι κατά σειρά σπουδαιότητας, η μεταποιητική βιομηχανία και οι ιδιωτικές υπηρεσίες. Ενώ το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στην μεταποιητική βιομηχανία έμεινε σχετικά σταθερό σε πολλές χώρες, η μείωση της απασχόλησης στον κλάδο αυτό, είχε

ως αποτέλεσμα να καταγραφούν σημαντικές απώλειες σε απόλυτους όρους (αριθμός μελών). Τα συνδικάτα πρέπει οπωσδήποτε να λάβουν υπόψη το γεγονός ότι τα μέλη τους παραμένουν συγκεντρωμένα στον δημόσιο τομέα και στην βιομηχανία όπου το επίπεδο απασχόλησης έχει τάση να μειώνεται, ενώ το ποσοστό είναι σχετικά χαμηλό στο τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών, παρόλο που ο τομές αυτός γνωρίζει αύξηση της απασχόλησης.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Διάφορα μοντέλα έχουν διαμορφωθεί για να εξηγήσουν την συνδικαλιστική πυκνότητα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα μοντέλα αυτά είναι συχνά αλληλένδετα. Ορισμένοι επεξηγηματικοί παράγοντες δεν έχουν την ίδια βαρύτητα σε όλες τις χώρες όπου μπορεί να αντισταθμίζονται από πιο σημαντικούς παράγοντες. Έχοντας αυτό υπόψη, αναλύουμε τέσσερις επεξηγηματικές πτυχές, χωρίς πρόθεση να δοθεί προτεραιότητα στην μία ή στην άλλη, αλλά με στόχο να εντοπιστούν τα πολιτικά θέματα που θα μπορούσαν να προσεγγίσουν με χρήσιμο τρόπο τα συνδικάτα ώστε να αντιστρέψουν την τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Η επίδραση του οικονομικού κύκλου

Οι κλασικές ερμηνείες του οικονομικού κύκλου εξηγούν την εξέλιξη του μοντέλου προσέλκυσης μελών στα συνδικάτα σε όρους μεταβολών του επιπέδου πληθωρισμού, μισθών και ανεργίας (Commons et al. 1918, Wolman 1936, Ashenfelter και Pencavel 1969, Bain και Elshiekh 1976).Οι υποστηρικτές αυτού του τύπου ερμηνειών εκτιμούν ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στον πληθωρισμό και τον αριθμό των μελών: οι εργαζόμενοι οργανώνονται στα συνδικάτα για να προστατεύσουν το επίπεδο διαβίωσης και οι εργοδότες είναι περισσότερο διατεθειμένοι να προσεγγίσουν τις απαιτήσεις των συνδικάτων όταν οι τιμές αυξάνουν. Εκτιμάται ότι η αύξηση των μισθών ενισχύει την οργάνωση στα συνδικάτα στο βαθμό που οι εργαζόμενοι αποδίδουν τις αυξήσεις στις προσπάθειες των τελευταίων. Αντίθετα οι θεωρητικοί του οικονομικού κύκλου διαβλέπουν μία αντίστροφη σχέση ανάμεσα στην ανεργία και στην οργάνωση στα συνδικάτα και αυτό για τρεις λόγους: τα συνδικάτα προσφέρουν ελάχιστα πλεονεκτήματα στους ανέργους, το ύψος της συνδρομής στο συνδικάτο αποτελεί σημαντική δαπάνη γι' αυτή την κατηγορία και οι εργοδότες ανθίστανται με μεγαλύτερη ευκολία στις προσλήψεις όταν η ανεργία είναι υψηλή.

Όμως καμία από τις τρεις αυτές σχέσεις αιτίας /αποτελέσματος δεν είναι παρόμοια για όλη την Ευρώπη: η φύση τους -θετική ή αρνητική- (Bain et Elshiekh 1976, Roche και Larragy 1990, Schnabel 1989) – και το εύρος τους (Freeman 1990) διαφέρει από την μία χώρα στην άλλη. Επιπλέον, υπάρχουν διαφοροποιήσεις ακόμη και στο εσωτερικό της ίδιας χώρας ανάλογα με την ιστορική περίοδο που εξετάζεται (Pedersen 1982, Carruth et Disney 1988). Είναι πάντως εμφανές ότι στοιχεία του θεσμικού πλαισίου, όπως η εισοδηματική πολιτική και η επέκταση της νομικής στήριξης των συνδικάτων στο χώρο εργασίας, επηρεάζουν το αποτέλεσμα του μοντέλου (Western 1997).

Η επιρροή που έχουν οι θεσμικές διαφορές φαίνεται πολύ εύστοχα από τις επιπτώσεις της ανεργίας. Η ανεργία αυξάνεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1970,

αν και με διαφοροποιήσεις στα ποσοστά ανάλογα με την χρονική περίοδο. Η επίπτωση της ανεργίας ήταν ειδικότερα αισθητή στην μεταποιητική βιομηχανία όπου υπήρξαν οι μαζικές απολύσεις με αρνητικές επιπτώσεις στην συνδικαλιστική πυκνότητα. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, 4 χώρες - Βέλγιο, Δανία, Φιλανδία και Σουηδία- γνώρισαν, σε περίοδο αύξησης της ανεργίας και υψηλού ποσοστού ανεργίας, αύξηση ή σταθεροποίηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Αυτές οι 4 χώρες εφαρμόζουν μία παραλλαγή του συστήματος Ghent, όπου τα συνδικάτα παρεμβαίνουν στην χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας. Βέβαια, η φύση αυτής της παρέμβασης διαφέρει ανάμεσα στις 4 χώρες (Western 1997), επιτρέπει όμως να υπάρχουν πλεονεκτήματα στο να διατηρήσει κάποιος την ιδιότητα του μέλους συνδικάτου σε περίπτωση ανεργίας. Επομένως, η αύξηση της ανεργίας μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1970, δεν είχε τις ίδιες αρνητικές επιπτώσεις που είχε σε άλλες χώρες, στην συνδικαλιστική πυκνότητα των τεσσάρων αυτών χώρων. Στο Βέλγιο, το ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτα των ανέργων ανέρχεται σε 61,3% το 1993, ενώ το ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτου των απασχολουμένων ανέρχεται σε 44,6% (IRS 1997). Σύμφωνα με την ίδια πηγή, στην Δανία το 79,7% των ανέργων είναι μέλη κάποιου συνδικάτου. Αυτά τα στοιχεία που αφορούν στην συμμετοχή των ανέργων στα συνδικάτα το 1993, πρέπει να συγκριθούν με στοιχεία του ίδιου έτους για την Δυτική Γερμανία (6%), την Ιταλία (13%), την Ιρλανδία (9,5%), την Πορτογαλία (6,7%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (10,5%), χώρες δηλαδή όπου το σύστημα Ghent δεν εφαρμόζεται (IRS 1997). Επομένως, μετά το τέλος της μεταπολεμικής περιόδου οικονομικής ανάπτυξης, η αύξηση της ανεργίας συνέβαλε στην μείωση της συμμετοχής



στα συνδικάτα σε όλες τις χώρες, με εξαίρεση όμως τις χώρες όπου τα συνδικάτα διαχειρίζονται τα επιδόματα ανεργίας. Με άλλα λόγια, η επίπτωση της ανεργίας στην συνδικαλιστική πυκνότητα επηρεάζεται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Κλαδική εξέλιξη της απασχόλησης

Εκτιμάται ότι οι κλαδικές αλλαγές που συντελέστηκαν σε επίπεδο διάρθρωσης της απασχόλησης, επηρεάζουν κατά 40% την μείωση των μελών που γνώρισαν τα συνδικάτα στην Ευρώπη κατά την περίοδο 1970-1992 (Ebbinghaus και Visser 1998). Αυτό το ποσοστό δεν διαφέρει πολύ από αυτό που προκύπτει από αναλύσεις που έγιναν σε εθνικό επίπεδο στην Ολλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Visser 1991, Waddington 1992), αν και υπερεκτιμά σημαντικά την επίπτωση που καταγράφηκε στην Δυτική Γερμανία (Schnabel 1989). Ωστόσο, αυτές οι αναλύσεις δεν λαμβάνουν υπόψη πλήθος άλλων παραγόντων, που σχετίζονται με την μετατόπιση προς τον τομέα των υπηρεσιών, όπως για παράδειγμα, το υψηλό ποσοστό εναλλαγής προσωπικού, την αύξηση των θέσεων εργασίας στις μικρές επιχειρήσεις, την αύξηση της μερικής απασχόλησης, της προσωρινής εργασίας και της υπεργολαβίας και του δανεισμού εργαζομένων. Ο καθένας από αυτούς τους παράγοντες φαίνεται να συνοδεύεται από χαμηλότερα επίπε-



δα συνδικαλιστικής οργάνωσης. Με άλλα λόγια, η μείωση της συμμετοχής στα συνδικάτα που αποδίδεται στις κλαδικές αλλαγές της απασχόλησης, ίσως να υποεκτιμά τις γενικότερες επιπτώσεις.

Στην πράξη, σημαντικός αριθμός συνδικαλιστικών κινημάτων δεν κατόρθωσε, κατά την δεκαετία του 1980 και 1990, να αναπτύξει μεγάλα δίκτυα ενεργών μελών στις επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών. Η έλλειψη τέτοιων δικτύων, κατέστησε δύσκολη την προσέλκυση νέων μελών από αυτόν τον κλάδο, όπως επίσης και την διατήρηση των υπαρχόντων. Σε ορισμένες χώρες, έγινε προσπάθεια να τοποθετηθούν συνδικαλιστικά στελέχη στην προσέλκυση μελών. Όμως ο αριθμός τους είναι ανεπαρκής, για να έχει ουσιαστική επίδραση στην αύξηση των νέων μελών, ενώ τέτοιες δραστηριότητες τους "αποσπούν" από τα ήδη υπάρχοντα μέλη. Η ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών μεθόδων προσέλκυσης και διατήρησης μελών αποτελεί κατά συνέπεια προτεραιότητα.

Στον ιδιωτικό τομέα, η αύξηση της απασχόλησης διαφέρει ανάλογα με τα επαγγέλματα. Στην μία άκρη συναντάμε τις εταιρίες υψηλής τεχνολογίας των τομέων της πληροφορικής, της έρευνας και ανάπτυξης, που απασχολούν υπαλλήλους με υψηλή εξειδίκευση, σχετικά υψηλούς μισθούς, που κινούνται συχνά σε μία "εσωτερική" αγορά εργασίας. Στην άλλη άκρη, συναντάμε τις επιχειρήσεις καθαρισμού και επισιτισμού που χρησιμοποιούν εργαζομένους χωρίς ειδίκευση, κακοπληρωμένους, με πολύ χαμηλό επίπεδο ασφάλειας στην εργασία τους. Τα συνδικάτα βρίσκονται κατά συνέπεια αντιμέτωπα με μία διπλή πρόκληση στο θέμα της προσέλκυσης μελών, η οποία επικεντρώνεται στην ανάπτυξη πολιτικών ικανών να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους αυτών των δύο κατηγοριών προκειμένου να γίνουν μέλη των συνδικάτων.

Εργοδοτική αντίδραση στην συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα

Η εξήγηση αυτή για την πρόσφατη αποδυνάμωση των συνδικάτων, έχει αναπτυχθεί κυρίως στις ΗΠΑ (Goldfield 1987, Kochan et al. 1986). Βασικά, οι υποστηρικτές αυτής της θέσης, ισχυρίζονται ότι η εργοδοτική αντίδραση είχε σημαντική επίπτωση στην συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα, αναγνωρίζοντας όμως παράλληλα την επίδραση των θεσμικών παραγόντων. Στα πλαίσια των αποκεντρωμένων διαπραγματεύσεων, όπως αυτές διεξάγονται στις ΗΠΑ, όπου δεν υπάρχει ρυθμιστικό πλαίσιο και σύστημα εκπροσώπησης παρόμοιο με αυτό που είναι σε ισχύ στην Ευρώπη, και όπου τα συνδικάτα είναι αδύναμα, η εργοδοτική αντίδραση είναι πολύ ισχυρή. Στις ΗΠΑ, αυτή η αντίδραση συνδέεται με ορισμένες εργοδοτικές πρακτικές όπως η χρησιμοποίηση συμβούλων αποκαλούμενοι "φονιάδες συνδικάτων", η απόλυση απεργών και η αντικα-

τάσταση τους από ανέργους όπως επίσης και τακτικές καθυστέρησης στην αναγνώριση των συνδικάτων (Goldfield 1987).

Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχουν λιγότερα κίνητρα που θα μπορούσαν να οδηγήσουν τους εργοδότες να ανατρέξουν σε πρακτικές παρόμοιες με αυτές των αμερικανών ομολόγων τους. Η ύπαρξη διαπραγματεύσεων, στις οποίες συμμετέχουν πολλοί εργοδότες, που συχνά προβλέπονται από τον νόμο, έχουν ως αποτέλεσμα το κόστος εργασίας να είναι παρόμοιο για όλους τους εργοδότες. Μόνο αν αποχωρήσει από ένα καθεστώς ειδικής ρύθμισης μπορεί ένας εργοδότης να αλλάξει σε σημαντικό βαθμό αυτές τις συνθήκες. Υπάρχουν βέβαια πασίγνωστα παραδείγματα μετεγκατάστασης στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, όμως ελάχιστα στοιχεία επιτρέπουν την επισήμανση ουσιαστικών αλλαγών (Hoffmann et Hoffmann 1997, Dicken 1992).

Όμως υποστηρίζεται ότι ορισμένες πρακτικές που χρησιμοποιούνται στις ΗΠΑ, έχουν αρχίσει να εισάγονται και στην Ευρώπη. Έτσι, οι αμερικανικές επιχειρήσεις πρόβαλαν αντιστάσεις στο να ενταχθούν στο ρυθμιστικό πλαίσιο των ευρωπαϊκών χωρών όπου πραγματοποιούν επενδύσεις. Στην Γερμανία για παράδειγμα, η Digital Equipment Corporation, δεν συμμετέχει στις συμφωνίες που πραγματοποιούνται με την συμμετοχή πολλών εργοδοτών. Επίσης, μόνο μετά από σκληρούς αγώνες τα σουηδικά και τα δανέζικα συνδικάτα κατόρθωσαν να αναγκάσουν την Toys 'R Us και την McDonalds να τηρήσουν τους όρους των συλλογικών συμβάσεων που τις αφορούσαν. Αντίθετα, στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο πολλές αμερικανικές επιχειρήσεις κατόρθωσαν να αποφύγουν την δημιουργία συνδικάτων. Στις χώρες αυτές για παράδειγμα ούτε στην Toys 'R Us ούτε στην McDonalds υπάρχει συνδικαλιστική παρουσία.

Το θεσμικό πλαίσιο και η εκπροσώπηση στον χώρο εργασίας

Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την συμμετοχή στα συνδικάτα είναι η έκταση και το πεδίο δράσης της τοπικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εκεί όπου τα συνδικάτα κατόρθωσαν να διασφαλίσουν μία σχετική επιρροή στο χώρο εργασίας, στα πλαίσια των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων, φαίνεται να έχουν υποστεί μικρότερες απώλειες μελών (Hanck, 1993). Η θεσμική βάση αυτών των οργάνων συμμετοχής στον χώρο εργασίας διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα. Στην Αυστρία, στο Βέλγιο, στην Γαλλία, στην Ουγγαρία, στην Ολλανδία, στην Γερμανία και στην Ισπανία, για παράδειγμα, υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις ανεξάρτητα από την συνδικαλιστική οργάνωση. Στην Δανία, στην Φιλανδία, στην Ιταλία, στην Νορβηγία και στην Σουηδία, η συμμετοχή στο χώρο εργασίας προέρχεται αρχικά από τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες στην συνέχεια συμπληρώθηκαν από την νομοθεσία. Η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, αποτελούν μία τρίτη εκδοχή στο μέτρο που τα συνδικάτα ανέκαθεν, αναζήτησαν την αναγνώριση από έναν εργοδότη. Συνήθως, μόνο μετά από την αναγνώριση η τοπική συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να δραστηριοποιηθεί.

Εντοπίσαμε δύο παράγοντες ιδιαίτερα σημαντικούς. Πρώτον, τη θεσμική υποστήριξη, στο βαθμό που διασφαλίζει ότι υπάρχουν ή ότι μπορούν να δημιουργηθούν τα όργανα συμμετοχής στο χώρο εργασίας, και δεύτερον τους πόρους που διαθέτουν τα συνδικάτα για να εκμεταλ-

λευτούν αυτά τα όργανα ως σημεία εκκίνησης για τις εκστρατείες προσέλκυσης μελών. Η στατιστική ανάλυση αναδεικνύει την εγκυρότητα αυτής της εξήγησης (Hanck, 1993). Πράγματι, όταν υπάρχει θεσμική βάση αλλά τα συνδικάτα δεν διαθέτουν αρκετούς πόρους, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να διατηρήσουν τα μέλη τους. Έτσι, στην Γαλλία τα συνδικάτα έχασαν μέλη μετά την ψήφιση των νόμων Auroux, που ενδυνάμωναν την θεσμική υπόσταση της συμμετοχής στο χώρο εργασίας, επειδή μεταξύ άλλων τα συνδικάτα δεν διέθεταν τους απαραίτητους πόρους για να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες που τους πρόσφερε η νομοθεσία (Goetschy et Rozenblatt 1992).

Ένας άλλος παράγοντας που συνδέεται με τα θέματα αυτά , είναι η χρήση από την πλευρά της εργοδοσίας πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων με στόχο την προώθηση της συμμετοχής στο χώρο εργασίας. Τα τελευταία έτη για παράδειγμα, η εργοδοσία, θέλοντας να παροτρύνει τους εργαζόμενους σε μία μεγαλύτερη εμπλοκή στην επιχείρηση, πολλαπλασίασε τη χρήση των ομάδων εργασίας, των κύκλων ποιότητας και των προγραμμάτων συμμετοχής στα κέρδη. Εκεί όπου η συμμετοχή των μισθωτών διέπεται από τον νόμο (θεσμικό πλαίσιο), τα προγράμματα συμμετοχής των εργαζομένων που δρομολόγησε η διοίκηση εισήχθησαν με την σύμφωνη γνώμη και την βοήθεια των συνδικάτων. Επομένως, τα συνδικάτα αυτά διατήρησαν την επιρροή τους στο χώρο εργασίας. Αντίθετα, όταν δεν υπάρχει νομικό πλαίσιο που να προβλέπει επιχειρησιακό συμβούλιο ή συνδικαλιστική παρουσία, η εργοδοσία χρησιμοποίησε αυτές τις πρακτικές για να παρακάμψει την συνδικαλιστική οργάνωση, καθιστώντας την με αυτόν τον τρόπο λιγότερο αποτελεσματική (Kochan et al. 1997). Όταν η συνδικαλιστική οργάνωση είναι λιγότερο αποτελεσματική στο χώρο εργασίας, η συμμετοχή στα συνδικάτα γίνεται λιγότερο ελκυστική για τα δυνητικά μέλη.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΛΥΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Στην εισαγωγή αυτού του κεφαλαίου, υπογραμμίστηκαν τέσσερα θέματα που αφορούν αυτήν την εργασία : η άρθρωση των συνδικάτων, η προσέλκυση μελών, οι συγχωνεύεις και οι συνεργασίες όπως επίσης και η σπουδαιότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο χώρο εργασίας. Το πρώτο μέρος έδειχνε, ότι η άρθρωση ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα συνδικαλιστικής δραστηριότητας απειλείται από την αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, και ότι είναι αναγκαίο να επεκταθεί η συνδικαλιστική δραστηριότητα (δράση) στους αναπτυσσόμενους τομείς της οικονομίας και κυρίως στον κλάδο των ιδιωτικών υπηρεσιών. Αναδείκνυε επίσης ορισμένα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν δυνητικά μέλη που απασχολούνται στον τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών, τονίζοντας την αυξημένη ανομοιογένεια των μελών Η ανάλυση αυτή συνεχίζεται στο δεύτερο μέρος και επικεντρώνεται στις προσπάθειες που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων στα θέματα προσέλκυση διατήρησης μελών και οργάνωσης. Διάφορα μέτρα έχουν ληφθεί για να αντιμετωπιστεί η πρόκληση που αφορά στην προσέλκυση μελών. Τα μέτρα αυτά αφορούν παράλληλα την διατήρηση και την οργάνωση των μελών και όχι μόνο την προσέλκυση. Κατά συνέπεια περιλαμβάνουν θέματα σχετικά με την άρθρωση, την προσέλκυση μελών και την συνδικαλιστική οργάνωση στο χώρο εργασίας. Τα μέτρα αυτά

αναλύονται με αναφορά στις συζητήσεις που γίνεται ανάμεσα στο μοντέλο συνδικαλιστικής συμμετοχής που βασίζεται στις "υπηρεσίες" και αυτό που είναι προσανατολισμένο στην "οργάνωση".

Η μείωση των μελών και η αναδιάρθρωση στην αγορά εργασίας έχουν οδηγήσει πολλούς συνδικαλιστές να αναρωτηθούν αν οι υπάρχουσες συνδικαλιστικές δομές είναι προσαρμοσμένες στις νέες προκλήσεις Το δεύτερο αυτό μέρος επικεντρώνεται κατά συνέπεια στις συγχωνεύσεις συνδικάτων, και αναπτύσσει τις σχέσεις (δεσμούς) ανάμεσα στα τέσσερα θέματα και την επίπτωση από τις συγχωνεύσεων συνδικάτων. Αναδεικνύει έτσι την σπουδαιότητα των συγχωνεύσεων ως μέσο για την συγκέντρωση πόρων (δυνάμεων) και κατά συνέπεια για την ενδυνάμωσης της προσέλκυσης, της διατήρησης και της οργάνωσης των μελών. Εξετάζουμε επίσης την συνδικαλιστική άρθρωση μετά την συγχώνευση και την στήριξη που προσφέρεται στα μέλη στο χώρο εργασίας σε σχέση με τον χαρακτήρα και τα αποτελέσματα των συγχωνεύσεων.

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ, ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Το εύρος της μείωσης των μελών, συνδυαζόμενο με την σχετική απουσία συνδικαλιστικών εκπροσώπων στις επιχειρήσεις του κλάδου των ιδιωτικών υπηρεσιών, οδήγησε τα συνδικάτα να προβληματιστούν πάνω σε θέματα που αφορούν στην προσέλκυση, διατήρηση και οργάνωση των μελών στο χώρο εργασίας. Σε πολλές χώρες, πραγματοποιήθηκαν έρευνες προκειμένου να γίνουν γνωστοί οι λόγοι που ωθούν τα άτομα να γίνουν μέλη ενός συνδικάτου καθώς και το τι κάνουν τα συνδικάτα, ώστε να βελτιώσουν την οργάνωση στο χώρο εργασίας. Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται ορισμένα συμπεράσματα που προκύπτουν από τις σχετικές μελέτες, όπως και οι πολιτικές που δρομολογήθηκαν με στόχο την βελτίωση των υπηρεσιών.

Ενώ έχουν επιτευχθεί σημαντικοί πρόοδοι στο επίπεδο κατανόησης των λόγων που οδηγούν τα άτομα να γίνουν μέλη των συνδικάτων, η συζήτηση σε ότι αφορά στον τρόπο με τον οποίο τα συμπεράσματα αυτά μπορούν να μετατραπούν σε συνδικαλιστική πολιτική δεν έχει λήξει. Στην πράξη υιοθετήθηκαν δύο είδη πολιτικής προσέγγισης: το μοντέλο των "υπηρεσιών" και το "οργανωτικό" μοντέλο. Παρόλο που αυτές οι προσεγγίσεις δεν αποκλείουν η μία την άλλη και η κάθε μία έχει την αξία της, ορισμένοι υποστηρίζουν ότι με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, θα πρέπει μακροπρόθεσμα να επεκταθεί το δίκτυο των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στις επιχειρήσεις όπου διαπιστώνεται μέχρι σήμερα απουσία συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και να ενθαρρυνθεί, κατά συνέπεια, μια αυξημένη συμμετοχή των μελών.

Γιατί οι άνθρωποι οργανώνονται στο συνδικάτο και ποιος τους προσελκύει;

Τα περισσότερα συνδικαλιστικά κινήματα έθεσαν στο πρόγραμμά τους ως στόχο την βελτίωση του επιπέδου της θεμελιώδους δραστηριότητάς τους. Τα συνδικάτα πάντα διαδραμάτιζαν έναν ρόλο προστασίας εκπροσωπώντας τους εργαζομένους στο χώρο εργασίας. Αυτή τη λειτουργία επικαλούνται συχνά οι εργαζόμενοι ως βασικό λόγο στην απόφαση τους να οργανωθούν στα συνδικάτα. Στην Ολλανδία, ο βασικός λόγος οργάνωσης σε ένα συνδικάτο, τόσο για τους υπαλλήλους, όσο και για τους εργάτες, είναι "η αποφυ-

γή προσωπικών προβλημάτων σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον" (van de Vall 1970, Klandermans 1986). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 72% των νέων μελών αναφέρει ως ένα από τους δύο πρώτους λόγους στην απόφασή του να γίνει μέλος συνδικάτου, "την βοήθεια σε περίπτωση επαγγελματικού προβλήματος" (Waddington et Whitston 1997). Τα αποτελέσματα στην Δανία είναι συγκρίσιμα: η απόφαση οργάνωσης στο συνδικάτο "για να διασφαλιστώ ότι θα προστατευτούν τα συμφέροντα μου", έρχεται σε δεύτερη θέση μετά το "για να έχω πρόσβαση σε ένα σύστημα επιδομάτων ανεργίας" (Jorgensen et al 1992). Στην Σουηδία και στην Ιταλία, διαφαίνεται ότι στο θέμα εγγραφής σε ένα συνδικάτο, τα πρακτικά ζητήματα όπως και τα θέματα στήριξης, υπερτερούν όλο και περισσότερο των λόγων ιδεολογικής φύσης (Di Nicola 1997, Sverke et Sjoberg 1997). Ανάμεσα στα θέματα που θεωρούνται σημαντικά για τα μέλη, αναφέρουμε την προσωπική εκπροσώπηση σε περίπτωση παραπόνων ή πειθαρχικών προβλημάτων, τις πληροφορίες σε τακτά διαστήματα από το τοπικό συνδικάτο και από την συνομοσπονδία και μία εμφανή συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας υπό την μορφή τοπικών εκπροσώπων και συνδικαλιστικών στελεχών. Στην πράξη, είναι αυτονόητο ότι η συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας είναι σημαντική ,δεδομένου ότι το μέλος επωφελείται σε πρώτη φάση της βοήθειας του συνδικάτου διαμέσου της επαφής με τον τοπικό εκπρόσωπο.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ορισμένα στοιχεία δείχνουν ότι οι τοπικοί εκπρόσωποι παραμένουν οι πιο αποτελεσματικοί στην προσέλκυση: 30% των νέων μελών προσελκύονται άμεσα από τους τοπικούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Σε σύγκριση τα επαγγελματικά στελέχη δεν προσελκύουν παρά μόνο 3,5% των μελών (Waddington et Whitston 1997). Αυτά τα συμπεράσματα επιβεβαιώνουν το επιχείρημα σύμφωνα με το οποίο η συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας αποτελεί βασικό στοιχείο στην διαδικασία προσέλκυσης μελών. Η φύση του "στρατολόγου" έχει ιδιαίτερο βάρος, γιατί "στρατολογούμε καλύτερα τους όμοιους μας". Με άλλα λόγια, οι γυναίκες προσελκύουν καλύτερα άλλες γυναίκες (Heery et Kelly 1988) και οι νέοι συνδικαλιστές προσελκύουν καλύτερα νέους εργαζόμενους. Για το συνδικάτο, είναι βασικό να προσδιοριστούν τα δυνητικά μέλη και να επιλεγούν οι κατάλληλοι συνδικαλιστές που θα αναλάβουν την προσέλκυση μελών (Pocock 1997).

Πολλά συνδικάτα αναγνωρίζουν την αδυναμία τους να υποστηρίξουν και να βοηθήσουν τους τοπικούς εκπροσώπους σε όλες τις επιχειρήσεις όπου έχουν μέλη. Για να αντιμετωπιστεί αυτή η αδυναμία, δημιουργήθηκαν κέντρα τηλεφωνικής κλήσης που δίνουν την δυνατότητα στα μέλη να επικοινωνούν με το συνδικάτο τους και να ζητούν συμβουλές ή βοήθεια. Ορισμένα συνδικάτα ενθαρρύνουν επιπλέον όλους τους εργαζομένους να καλούν αυτά τα κέντρα για να πάρουν πληροφορίες, είτε είναι μέλη, είτε όχι. Αν ο εργαζόμενος γίνει μέλος, μπορεί να επωφεληθεί των συμβουλών. Τέτοια κέντρα μπορούν να βοηθήσουν τα συνδικάτα να προσελκύσουν μέλη σε νέες επιχειρήσεις.

Υπό το φως αυτών των διαπιστώσεων, τα συνδικάτα διαμόρφωσαν σειρά μέτρων με στόχο την ενθάρρυνση των δραστηριοτήτων προσέλκυσης. Πρακτικά, αυτά τα μέτρα αφορούν στον εντοπισμό των νέων δυνητικών μελών, στην αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σε επιχειρήσεις όπου υπάρχει ήδη συνδικαλιστική παρου-

σία, στην ανόρθωση της δραστηριότητας προσέλκυσης ως δραστηριότητα κλειδί για τα συνδικαλιστικά στελέχη και στην παρότρυνση για συμμετοχή στις δραστηριότητες προσέλκυσης σημαντικού αριθμού μελών.

Στην αρχή μεγάλος αριθμός συνδικάτων, επέμενε στην ενδυνάμωση της πυκνότητας στις επιχειρήσεις όπου υπήρχε ήδη συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Προσπάθησαν λοιπόν να μειώσουν τον αριθμό των "μοναχικών καβαλάρηδων". Αυτή η προσέγγιση είναι πολύ διαδεδομένη, ειδικότερα στα συνδικάτα, στην μεταποιητική βιομηχανία. Είναι εξάλλου η μόνη αποτελεσματική προσέγγιση για συνδικάτα όπου το απόθεμα προσέλκυσης μελών συρρικνώνεται. Η ενδυνάμωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι η πιο εύκολη επιλογή, δεδομένου ότι στόχος είναι να οικοδομήσεις πάνω σε μια ήδη υπάρχουσα συνδικαλιστική παρουσία και όχι να δημιουργήσεις εκ νέου μια τέτοια παρουσία. Ωστόσο αυτό δεν αποτελεί παρά προσωρινή στρατηγική (Armingeon 1989), στο βαθμό που οι χώροι εργασίας όπου συγκεντρώνονται τα μέλη των συνδικάτων συρρικνώνονται. Παράλληλα μ' αυτή την προσέγγιση ενδυνάμωσης της πυκνότητας, οργανώθηκαν εκστρατείες για να αναδείξουν την προσέλκυση μελών ως μία από τις προτεραιότητες. Για παράδειγμα, η καμπάνια "Link-Up" του Transport and General Workers Union στην Μεγάλη Βρετανία και η καμπάνια "FNV-My Agent» στην Ολλανδία, είχαν ως στόχο να καταστήσουν την προσέλκυση μελών πρωτεύον θέμα για τους ήδη συνδικαλισμένους εργαζόμενους προσελκύοντας παράλληλα νέα μέλη.

Οι προσπάθειες για την προσέλκυση νέων μελών έδωσαν έμφαση στο νέο προφίλ των συνδικάτων καθώς και σε θέμα-



τα ικανά να προκαλέσουν το ενδιαφέρον των νέων μελών. Στην προσπάθεια προσέλκυσης νέων εργαζομένων, τα συνδικάτα έγιναν για παράδειγμα χορηγοί συναυλιών ή φεστιβάλ μουσικής. Στην Μεγάλη Βρετανία, το συνδικάτο GMB, είναι χορηγός στις ποδοσφαιρικές ομάδες του Brentford και του Scunthorpe, ενώ στην Δανία, η Dansk Metal επιδοτεί την εθνική ομάδα γυναικών του handball, έχοντας το λογότυπο του συνδικάτου στις φανέλες των παικτριών. Πολλά συνδικάτα ανέτρεξαν στην τηλεοπτική διαφήμιση για να προσελκύσουν δυνητικά μέλη. Ωστόσο, δεν γνωρίζουμε με ακρίβεια, πόσα νέα μέλη προσελκύστηκαν χάρη σ' αυτά τα μέσα. Για να ληφθεί υπόψη η διαφοροποίηση των συνθηκών εργασίας ανάμεσα στα δυνητικά μέλη, τα συνδικάτα γενίκευσαν επίσης την μείωση των συνδρομών για τους νέους εργαζόμενους και για τους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Τα συνδικάτα προσπάθησαν να παροτρύνουν ένα μεγαλύτερο αριθμό από τα μέλη τους προκειμένου να ασχοληθούν με τις δραστηριότητες προσέλκυσης μελών. Η IG Metall, για παράδειγμα, κατέγραψε αύξηση των μελών προσφέροντας δώρα, όπως ραδιόφωνα ή στερεοφωνικά για CD, στα μέλη της τα οποία κατόρθωσαν να

προσελκύσουν τουλάχιστον 10 νέα μέλη. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, πολλά συνδικάτα ξεκίνησαν παρεμφερή προγράμματα με στόχο να αυξηθεί ο αριθμός των ατόμων που ασχολούνται με δραστηριότητες προσέλκυσης μελών. Η εκστρατεία «Recruit a Friend» της UNISON παροτρύνει τα μέλη της να προσελκύσουν άτομα από τον χώρο εργασίας ανάμεσα από τους συναδέλφους τους. Αν κάποιος το κατορθώσει συμμετέχει σε κλήρωση όπου το πρώτο βραβείο είναι διακοπές προσφερόμενες από το συνδικάτο. Τα μέτρα παρότρυνσης διαμέσου άμεσων χρηματικών κινήτρων που χρησιμοποίησε το ίδιο συνδικάτο δεν είχαν μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα.

Έχοντας πλήρη συνείδηση για την αδυναμία του να σταματήσει την μείωση των μελών, το βρετανικό Trade Union Congress (TUC) δημιούργησε την «Organising Academy», όπου καταρτίζονται νέα στελέχη για την προσέλκυση μελών πριν σταλούν στις περιφέρειες που τους ορίζουν τα συνδικάτα μέλη με τα οποία συνεργάζονται οι υπεύθυνοι προσέλκυσης. Αυτή η προσέγγιση αποτελεί " αντιγραφή " παρόμοιων πρωτοβουλιών που δρομολογήθηκαν από το Australian Council of Trade Unions (ACTU) και από το American Federation of Labor and Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO). Η αρχική ιδέα είναι ότι τα επαγγελματικά στελέχη πλήρους απασχόλησης των συνδικάτων δεν έχουν επαρκή χρόνο να αφιερώσουν σε δραστηριότητες προσέλκυσης πέρα από τον δικό τους χώρο εργασίας. Γι' αυτό τον λόγο πρέπει να καταρτιστούν επιπλέον και άλλα στελέχη, για τα οποία η προσέλκυση θα είναι η μόνη και αποκλειστική τους δραστηριότητα. Τα πρώτα αποτελέσματα των καταρτιζομένων της Organising Academy, δείχνουν ότι νέα μέλη είναι στην φάση ένταξης στο συνδικάτο, αν και προέρχονται κυρίως από επιχειρήσεις όπου τα συνδικάτα έχουν ήδη παρουσία παρά από νέους χώρους εργασίας (Heery et al. 1999).

Στρατηγικές οργάνωσης

Δύο τύποι προσέγγισης έχουν υιοθετηθεί στο θέμα προσέλκυσης νέων μελών. Το μοντέλο "υπηρεσιών" και το μοντέλο "οργάνωσης" (βλ. Bronfenbrenner et al. 1998, Conrow 1991). Οι προσεγγίσεις αυτές δεν αποκλείουν η μία την άλλη και αποτελούν γενικώς διαφορετικά στοιχεία της στρατηγικής για την προσέλκυση μελών. Το μοντέλο "υπηρεσιών" στηρίζεται σε πρωτοβουλίες που δρομολογούνται στα πλαίσια των επίσημων δομών των συνδικάτων. Υψηλόβαθμα συνδικαλιστικά στελέχη και λιγότερο οι τοπικοί εκπρόσωποι, προστρέχουν σε βοήθεια στα μέλη που αντιμετωπίζουν προβλήματα. Η βοήθεια προέρχεται επομένως εκτός του χώρου εργασίας. Το μοντέλο αυτό χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι η παρουσία του συνδικάτου στο χώρο εργασίας δεν είναι απαραίτητη, όπως στο σύστημα Ghent που αναφέρθηκε προηγουμένως, με την χορήγηση κοινωνικών παροχών. Επιπλέον, εδώ και μερικά έτη, τα συνδικάτα άρχισαν να προσφέρουν ορισμένες χρηματοοικονομικές υπηρεσίες για να προσελκύσουν νέα μέλη.

Από την άλλη πλευρά το μοντέλο "οργάνωσης" στηρίζεται στην παρουσία εκπροσώπησης ή συνδικαλιστικής οργάνωσης στο χώρο εργασίας. Βασική αρχή είναι η ενθάρρυνση ενεργούς συμμετοχής στις συνδικαλιστικές υποθέσεις σε όλα τα επίπεδα. Στην αρχική φάση οι επίσημες συνδικαλιστικές δομές μπορούν να στηρίξουν την νέα τοπική συνδικαλιστική οργάνωση να καταρτίσει τους εκπροσώπους της και να δημιουργήσει τα κατάλληλα όργανα. Ωστόσο, στόχος είναι να καταστεί στην

συνέχεια αυτόνομη, χάρη στην συμμετοχή των μελών της. Η ανάλυση των δύο μοντέλων αναδεικνύει τις σχέσεις ανάμεσα στην συνδικαλιστική άρθρωση, την οργάνωση στο χώρο εργασίας και την προσέλκυση μελών στα συνδικάτα από κλάδους σε οικονομική άνθηση.

Μοντέλο "υπηρεσιών". Αυτό το μοντέλο στηρίζεται σε εξωτερικές από τον χώρο εργασίας συνδικαλιστικές δραστηριότητες ικανές να βοηθήσουν τους συνδικαλιστές στο χώρο τους. Τα επίσημα συνδικάτα αναλαμβάνουν επομένως μία τεράστια ευθύνη. Η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, ο πολλαπλασιασμός των μικρών επιχειρήσεων και η απουσία τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων οδήγησαν πολλά συνδικάτα να παραδεχθούν ότι το μοντέλο των " υπηρεσιών " στην " τέλεια " μορφή του, δεν είναι πλέον βιώσιμο ως μέσο στήριξης των μελών σε τοπικό επίπεδο. Οι συνδικαλιστικοί υπεύθυνοι είναι ελάχιστοι για να καλύψουν τους πολλαπλασιαζόμενους χώρους εργασίας και επιτροπές διαπραγμάτευσης.

Ωστόσο, αναφέρουμε κάποιες αξιοσημείωτες εξαιρέσεις σ' αυτό το γενικό μοντέλο. Το σύστημα Ghent, όπου τα συνδικάτα παρεμβαίνουν στην διαχείριση των επιδομάτων ανεργίας, αποτελεί αναμφίβολα ένα από τα ισχυρότερα εργαλεία για να διατηρηθεί ο αριθμός των μελών. Στις χώρες όπου το σύστημα αυτό εφαρμόζεται, τα συνδικάτα κατόρθωσαν να επεκτείνουν την οργάνωση στις περισσότερες ιδιωτικές υπηρεσίες, να εξισώσουν την συνδικαλιστική πυκνότητα ανδρών και γυναικών και να προσελκύσουν μέλη από εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με καθεστώς μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Το σύστημα Ghent είναι επομένως μία πολύ αποτελεσματική συγκεκριμενοποίηση του μοντέλου "υπηρεσιών". Αντίθετα τα τελευταία έτη στην Σουηδία, όλο και περισσότεροι υπάλληλοι και εργάτες στον κλάδο του εμπορίου, αποφάσισαν να συμμετάσχουν μόνο στο ταμείο ασφάλισης για την ανεργία χωρίς να γίνουν μέλη ενός συνδικάτου. Το ίδιο στην Δανία, το ρυθμιστικό πλαίσιο που αφορά στην ασφάλιση κατά της ανεργίας των νέων άλλαξε από το 1996, γεγονός που φοβίζει τα συνδικάτα ότι οι νέοι δεν θα επιθυμούν πλέον να γίνουν μέλη τους. Επίσης, συνδικάτα στην Δανία εναντιώθηκαν σε αλλαγές σχετικά με τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, εκτιμώντας ότι θα ωθούσε σε πρόωρη ανάληψη των πόρων της ασφάλισης κατά της ανεργίας και θα οδηγούσε κατά συνέπεια σε απώλειες μελών. Επομένως, η σύνδεση ανάμεσα στους εργαζόμενους και στην οργάνωση στα συνδικάτα δεν είναι διασφαλισμένη, ούτε καν εκεί όπου εφαρμόζεται το σύστημα Ghent.

Τα συνδικάτα, ιστορικά, πρότειναν επίσης σειρά υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας, όπως αποζημιώσεις σε περίπτωση ασθένειας, θανάτου ή πρόσβαση σε οίκους ανάρρωσης. Πολλά από αυτά διατηρήθηκαν, αν και πολλά έχει πλέον αναλάβει το κράτος. Σύμφωνα με μελέτες που εκπονήθηκαν στην Ιρλανδία, την Δανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών κατατάσσεται σε πολύ καλή θέση ανάμεσα στους λόγους που ωθούν κάποιον να γίνει μέλος συνδικάτου (ICTU 1998, Jorgensen et al 1992; Waddington et Whitston 1997).

Το μοντέλο "υπηρεσιών" γνώρισε μία πρόσφατη αλλαγή, που είναι η προσφορά χρηματοοικονομικών υπηρεσιών ως μέτρο κίνητρο για να γίνει κάποιος εργαζόμενος



μέλος του συνδικάτου. Στο Βέλγιο, στην Δανία, στην Ιταλία, στην Ολλανδία, στην Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα συνδικάτα έχουν προσφέρει υπηρεσίες, όπως πιστωτικές κάρτες, εκπτώσεις για διακοπές, στεγαστικά δάνεια, ασφάλειες υγείας, ασφάλιση κατοικίας. Η προσφορά αυτών των υπηρεσιών από τα συνδικάτα εισάγει μία διαφορετική σχέση ανάμεσα στο συνδικάτο και στο μέλος που στηρίζεται περισσότερο στο συμφέρον του ατομικού καταναλωτή παρά στο συλλογικό συμφέρον. Στην πράξη τα συνδικάτα προσφέρουν χρηματοοικονομικές υπηρεσίες σε καλύτερες τιμές προσφέροντας στα μέλη τους μία αποκλειστική πρόσβαση στις εταιρίες που προσφέρουν αυτές τις υπηρεσίες. Δηλώνουν ότι πρόκειται για μία προσαρμογή των συνδικάτων στο "νέο ατομικισμό" (Bassett et Cave 1993).

Ωστόσο, είναι δύσκολο να υποστηρίξει κανείς ότι αυτά τα μέτρα έχουν προσελκύσει νέες ομάδες εργαζομένων στα συνδικάτα. Σύμφωνα με μελέτες που εκπονήθηκαν στο Ηνωμένο Βασίλειο για παράδειγμα, μόνο 3% των νέων μελών εκτιμά ότι αυτές οι υπηρεσίες αποτελούν τον πρώτο ή τον δεύτερο λόγο που τους ώθησε να γίνουν μέλη (Waddington et Whitston 1997). Το ίδιο στο Βέλγιο και στην Δανία, αυτές οι υπηρεσίες δεν γνωρίζουν παρά μόνο μικρή επιτυχία, (Jorgensen et al 1992). Αντίθετα στην Ολλανδία, οι ατομικές χρηματοοικονομικές υπηρεσίες συνέβαλαν στην αντιστροφή του φαινομένου μείωσης των μελών στην δεκαετία του 1990 (IRS 1994). Οι υποστηριχτές αυτής της νέας μορφής του μοντέλου των "υπηρεσιών" δηλώνουν ότι οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες αποτελούν επίσης ένα σημαντικό μέσο για την διατήρηση των μελών. Όμως τα πρώτα αποτελέσματα δείχνουν ότι μόνο 2% των μελών αναφέρει ότι οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες αποτελούν έναν από τους δύο βασικούς λόγους στο να διατηρήσουν την ιδιότητα του μέλους του συνδικάτου (Waddington 1999).

Η δρομολόγηση ατομικών υπηρεσιών που έχουν άμεση σχέση με την εργασία έχει δώσει σαφώς καλύτερα αποτελέσματα. Οι υπηρεσίες νομικού χαρακτήρα, για παράδειγμα, εκτιμώνται πάρα πολύ θετικά από τους βρετανούς συνδικαλιστές, ενώ οι ολλανδοί συνάδελφοι τους εκτιμούν την βοήθεια που τους προσφέρεται για την συμπλήρωση της φορολογικής τους δήλωσης. Σε διάφορες χώρες, βρίσκονται σε εξέλιξη μελέτες στο εσωτερικό των συνδικάτων για να αξιολογηθεί η δυνατότητα για παροχή συμπληρωματικής σύνταξης. Τα συνδικάτα τεχνικών, έχουν επίσης βελτιώσει την προσέλκυση μελών προσφέροντας εξειδικευμένες υπηρεσίες. Τα συνδικάτα νοσοκόμων, για παράδειγμα, αναφέρουν την ασφάλεια κάλυψης επαγγελματικού κινδύνου ως αποτελεσματικό μέσο για την προσέλκυση και διατήρηση των μελών τους. Όλο και περισσότερες οργανώσεις σχεδιάζουν να επεκτείνουν αυτού του είδους των υπηρεσιών. Για παράδειγμα, το συνδικάτο Transport and General Workers' Union, εξέτασε την περίπτωση ασφάλισης που θα παρέχει προστασία στα διπλώματα οδήγησης των οδηγών μεγάλων φορτηγών και λεωφορείων. Το μοντέλο " υπηρεσιών " δεν είναι

επομένως ημιθανές: εμπεριέχει δυνατότητες ικανές για την προσέλευση νέων μελών. Ωστόσο, αυτές δεν αποτελούν βασικό λόγο οργάνωσης στο συνδικάτο, που είναι "η βοήθεια σε περίπτωση που προκύψει κάποιο πρόβλημα στην εργασία". Παραμένει επομένως το ερώτημα πώς μπορεί να προσφερθεί αυτή η βοήθεια στους χώρους εργασίας όπου υπάρχουν ήδη συνδικάτα και πως μπορεί να επεκταθεί σε επιχειρήσεις του τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών;

Μοντέλο "οργάνωσης". Το μοντέλο "οργάνωσης" στηρίζεται στην ιδέα ότι μία αυξημένη συμμετοχή στα συνδικαλιστικά ζητήματα είναι απαραίτητη αν θέλουμε να αντιστρέψουμε την φθίνουσα πορεία. Τα βασικά στοιχεία είναι μία οργανωμένη συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας, ένας ικανοποιητικός αριθμός τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων και οργάνων που επιτρέπουν την συμμετοχή σε όλα τα επίπεδα του συνδικάτου. Προσφέρεται η δυνατότητα βοήθειας για να συσταθεί μία τοπική συνδικαλιστική οργάνωση. Όμως στο μοντέλο "οργάνωσης", όταν αυτή αρχίσει να λειτουργεί, στα πόδια της, η κατάρτιση και οι εξειδικευμένες συμβουλές αποτελούν τις βασικές μορφές εξωτερικής βοήθειας που προσφέρει το συνδικάτο Σε γενικές γραμμές, δύο προσεγγίσεις έχουν υιοθετηθεί στα πλαίσια του μοντέλου "οργάνωσης". Πρώτον, βρίσκονται σε εξέλιξη εκστρατείες για να βελτιωθεί η τοπική οργάνωση όπου υπάρχει ήδη συνδικαλιστική παρουσία καθώς και για να επεκταθεί σε νέους τομείς. Δεύτερον, έχουν εισαχθεί σημαντικές μεταρρυθμίσεις των "συμμετοχικών" δομών, ώστε να ενθαρρυνθεί ειδικότερα η συμμετοχή των "νέων" ομάδων στα συνδικαλιστικά ζητήματα.

Βέβαια, θα πρέπει να σημειωθούν σημαντικοί πρόοδοι για να διασφαλιστεί η παρουσία συνδικαλιστικών εκπροσώπων στις επιχειρήσεις όπου το συνδικάτο έχει μέλη. Έτσι, μία πλειοψηφία ολλανδών και γάλλων συνδικαλιστών δηλώνουν για παράδειγμα, ότι δεν διαθέτουν συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας (Klandermans et Visser 1995, Dufour et Nunes 1998). Ακόμη και σε μία χώρα με υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα όπως η Δανία, 31% των μελών δηλώνει ότι δεν υπάρχει εκπρόσωπος εργαζομένων στο χώρο εργασίας (Jorgensen et al 1992). Αναγνωρίζοντας αυτές τις ελλείψεις, πολλά συνδικάτα μελετούν πως μπορούν να αυξήσουν τον αριθμό των τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Επικεντρώνονται έτσι στο τρόπο με τον οποίο μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα της τοπικής συνδικαλιστικής οργάνωσης με νέες καταρτίσεις για τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, προσφέροντας παράλληλα μια μεγαλύτερη δέσμη υπηρεσιών βοήθειας και συμβουλευτικής υποστήριξης σε επίπεδο κεντρικής οργάνωσης. Στο Βέλγιο, για παράδειγμα, τα συνδικάτα πραγματοποιούν εκστρατεία για να μειωθεί ο ελάχιστος απαιτούμενος αριθμός εργαζομένων για την δημιουργία επιχειρησιακών συμβουλίων ή Επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας, ώστε να κατορθώσουν τα συνδικάτα να διεισδύσουν σε πιο μικρές επιχειρήσεις, που αποτελούν και την πλειοψηφία στον τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών.

Εκτός από τον ανεπαρκή αριθμό τοπικών συνδικαλιστικών εκπροσώπων, τα μέλη ασκούν επίσης κριτική στην ποιότητα της τοπικής οργάνωσης. Για παράδειγμα, τα 2/3 των μελών στην Μεγάλη Βρετανία εκτιμούν ότι μπορούν να γίνουν βελτιώσεις στα επίπεδα προσωπικής εκπροσώπησης, συνδικαλιστικής επικοινωνίας και παρουσίας συνδικαλιστικών εκπροσώπων στο χώρο εργασίας (Waddington 1999). Τα

μέλη θεωρούν ότι το καθένα από αυτά τα θέματα είναι βασικό στο τομέα προσφοράς βοήθειας στο χώρο εργασίας. Οι κριτικές πρέπει ωστόσο να μετριαστούν, γιατί λίγα μέλη παρίστανται στις συνδικαλιστικές συνελεύσεις όπου θα μπορούσαν να τεθούν κάποια από αυτά τα θέματα.

Σε ότι αφορά στο θέμα των δραστηριοτήτων προσέλκυσης, η συμμετοχή των μελών φαίνεται ότι είναι καθοριστικής σημασίας. Η εκστρατεία προσέλκυσης μελών της IG Metall (Γερμανία) είχε μεγαλύτερη επιτυχία στην Digital Equipment Corporation από ότι στην IBM, γιατί βασιζόταν σε μία συμμετοχική προσέγγιση και χρησιμοποιούσε πιο σημαντικά συστήματα επικοινωνίας για να προσεγγίσει τα δυνητικά μέλη. Το ίδιο στις ΗΠΑ, οι πρωτοβουλίες οργάνωσης ήταν πιο αποτελεσματικές όταν η συμμετοχή των μελών άγγιζε ένα υψηλό επίπεδο αυτονομίας, επαρκές στο θέμα της επικοινωνίας και της εκπροσώπησης (Bensinger 1998). Αυτά τα παραδείγματα αναδεικνύουν την σπουδαιότητα μίας σημαντικής συμμετοχής που ωστόσο δεν πρέπει να συγκαλύπτουν την σχετική σπανιότητα της συνδικαλιστικής παρουσίας στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις και το γενικά χαμηλό επίπεδο συμμετοχής των μελών.

Το μοντέλο "οργάνωσης" περιλαμβάνει επίσης την συμμετοχή μεγάλου αριθμού εργαζομένων προερχόμενων από υποεκπροσωπημένες ομάδες σε όλα τα επίπεδα συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων. Δεν υπάρχει συμφωνία για τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να επιτευχθεί αυτός ο στόχος. Ας πάρουμε ως παράδειγμα τις γυναίκες. Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι οι οργανώσεις που έχουν ως μοναδικό στόχο να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντα των γυναικών κατορθώνουν καλύτερα να χειριστούν τα βασικά ζητήματα των γυναικών (Trebilcock 1991, Cockburn 1983, 1991). Η πολυετής ανεξαρτησία και η πρόσφατη αύξηση των μελών των αμιγώς γυναικείων συνδικάτων στην Δανία (Kvindelight Arbejderforbund- KAD) και στην Ολλανδία (Vrouwenbond) επιβεβαιώνουν αυτή την άποψη. Έχοντας αυτό υπόψη πολλά συνδικάτα δημιούργησαν επιτροπές προκειμένου να διευκολυνθεί η διαμόρφωση ενός προγράμματος διαπραγμάτευσης που θα ενσωματώνει θέματα που αφορούν στις γυναίκες. Το αντίστροφο επιχείρημα είναι ότι τα θέματα που σχετίζονται με τις γυναίκες κινδυνεύουν να περιθωριοποιηθούν παρά να διευκολυνθεί η προώθηση τους από την παρουσία οργανώσεων που απευθύνονται αποκλειστικά στις γυναίκες (Briskin et McDermott 1993, Crain 1994). Επιπλέον, τα θέματα αυτού του είδους που προτείνουν για την ημερησία διάταξη των διαβουλεύσεων οι οργανώσεις είναι τα πρώτα που εγκαταλείπονται κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων (Colling et Dickens 1989, Cyba et Papouschek 1996). Επίσης στα περισσότερα συνδικάτα, οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται όπως θα έπρεπε σε επίπεδο δομών όπου λαμβάνονται οι αποφάσεις, τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. (Braithwaite et Byrne χωρίς χρονολογία) Είναι προφανές ότι στις νέες μεταρρυθμίσεις θα πρέπει δοθεί προσοχή, εκτός από τον καθορισμό των στόχων, σε θέματα εκπροσώπησης και συμμετοχής, προκειμένου να ενσωματωθούν οι δραστηριότητες των γυναικών στην κοινωνική διαδικασία και στην διαδικασία λήψης αποφάσεων των συνδικάτων. Συμπερασματικά πρέπει να ενσωματωθεί η λογική άνδρες-γυναίκες. (Garcia et al χωρίς χρονολογία).

Επίσης έχουν εισαχθεί και άλλα μέτρα για να ευνοηθεί η προσχώρηση και η συμμετοχή των υπο-εκπροσωπούμενων ομά-

δων. Πολλά συνδικάτα έχουν δημιουργήσει νέα όργανα συμμετοχής. Σε όλα τα ευρωπαϊκά συνδικάτα έχουν δημιουργηθεί επιτροπές για νέους εργαζόμενους και εργαζόμενους προερχόμενους από εθνικές μειονότητες. Ωστόσο στην Ολλανδία, η δημιουργία ενός ειδικού συνδικάτου για νέους εργαζόμενους (Jongerenbond από την Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) δεν κατόρθωσε να προσελκύσει μεγάλο αριθμό νέων εργαζομένων.

ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, οι εργοδοτικές πολιτικές σε σχέση με τα συνδικάτα και η μείωση των μελών αποτελούν αφετηρία των προτάσεων μεταρρύθμισης και αναδιάρθρωσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η αναδιάρθρωση έχει συντελεστεί σύμφωνα με διάφορες προσεγγίσεις, από επίσημες συγχωνεύσεις μέχρι μορφές συνεργασίας, όπως οι συνασπισμοί συνδικάτων. Αυτές οι αλλαγές επηρεάζουν τις σχέσεις ανάμεσα στα εθνικά συνδικαλιστικά κινήματα και στις ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα οποία είναι ακόμη επικεντρωμένα στα πλαίσια του κράτους-έθνους, και οφείλουν να επεκταθούν σε διεθνικό επίπεδο.

Ο χαρακτήρας της δραστηριότητας συγχώνευσης

Οι υπάρχουσες μορφές οργάνωσης και συνδικαλιστικής δομής επηρεάζουν την φύση των συγχωνεύσεων που έχουν ξεκινήσει σχεδόν παντού από τα συνδικάτα. Ωστόσο, τέσσερα στοιχεία χαρακτηρίζουν τις πρόσφατες τάσεις σ' αυτό τον τομέα.

Πρώτον, όταν υπάρχει πάνω από μία συνομοσπονδία συνδικάτων, τα όρια αρμοδιότητας της συνομοσπονδίας έχουν την τάση να καθορίζουν τα όρια σε ότι αφορά στην δραστηριότητα της συγχώνευσης. Είτε πρόκειται για συνομοσπονδίες που διαφοροποιούνται με βάση τα επαγγέλματα, όπως στις σκανδιναβικές χώρες, είτε πρόκειται για διαφοροποιήσεις στην βάση πολιτικών αποχρώσεων, όπως στην Νότια Ευρώπη, τίποτα δεν διαφέρει σε σχέση με το γενικό πλαίσιο. Στις συνομοσπονδίες πολιτικής φύσης της Νότιας Ευρώπης, το φαινόμενο έχει οδηγήσει σε πολλές συμμαχίες συνδικάτων στο εσωτερικό ανταγωνιστικών συνομοσπονδιών. Με άλλα λόγια, η βιομηχανική συνδικαλιστική δομή των συνομοσπονδιών έχει ανασχηματιστεί με διάφορους τρόπους. Αντίθετα, όταν μία μόνο συνομοσπονδία κυριαρχεί τα σύνορα δεν είναι στεγανοποιημένα. Στην Γερμανία, όπως και στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, τα συνδικάτα εκτός Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) και TUC, βρίσκονται σε διαδικασία συγχώνευσης με συνδικάτα που είναι μέλη των δύο προαναφερόμενων συνομοσπονδιών.

Δεύτερο, οι συγχωνεύσεις συνομοσπονδιών είναι βεβαίως σχετικά σπάνιες. Όταν παρόλα αυτά γίνονται συγχωνεύσεις σ' αυτό το επίπεδο, ο αριθμός συγχωνεύσεων των συνδικάτων αυξάνεται, γιατί τα μέλη τους ακολουθούν αυτή την τάση. Δύο περιπτώσεις στην Ολλανδία αναδεικνύουν αυτό το δεύτερο χαρακτηριστικό. Το 1974, η Nederlandse Centrale voor Hoger Personeel (NCHP) συγχωνεύτηκε με την συνομοσπονδία που εκπροσωπεί τους υψηλόβαθμους δημόσιους υπαλλήλους, την Centrale van Middelbare en Hogere Ambtenaren (CMHA), προκειμένου να σχηματίσουν την Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP). Ακολούθησαν συγχωνεύσεις συνδικάτων που ήταν μέλη των δύο αυτών συνομοσπονδιών, λαμβάνοντας την μορφή εσωτερικής αναδιοργά-

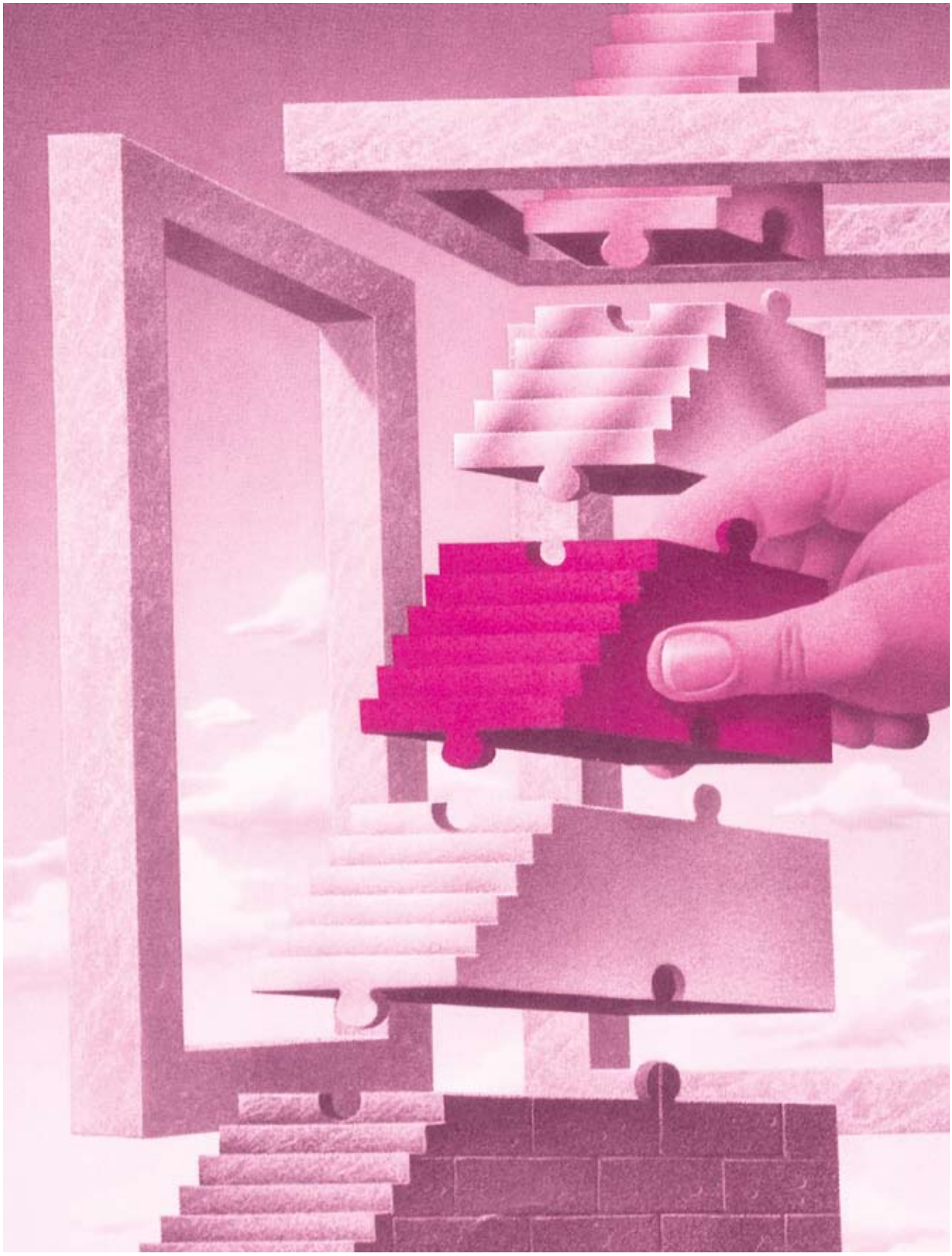
νωσης. Παρόμοια η συγχώνευση του 1982 ανάμεσα στην σοσιαλιστική συνδικαλιστική συνομοσπονδία Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV) και στην καθολική Nederlands Katholiek Vakverbond (NKV), που σχημάτισαν μαζί την FNV, συνοδεύτηκε από συγχωνεύσεις συνδικάτων που ήταν μέλη των δύο συνομοσπονδιών. Η συγχώνευση που σχεδιάζεται από τις τρεις ιταλικές συνομοσπονδίες, όπως επίσης αυτή της ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας) με την ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – Συνομοσπονδία δημοσίων υπαλλήλων Ελλάδος) μέχρι το τέλος του 2000 θα προκαλέσουν, αν καταλήξουν, μία επιτάχυνση των συγχωνεύσεων στα χαμηλότερα επίπεδα της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Ένα **τρίτο** χαρακτηριστικό είναι ότι οι συνομοσπονδίες είχαν ελάχιστη επιρροή στις πρόσφατες συγχωνεύσεις ανάμεσα στα μέλη τους. Δεν παρατηρείται επομένως ένα απλό πρότυπο για τις περισσότερες χώρες. Βέβαια, πολλές συνομοσπονδίες ενθάρρυναν τις συγχωνεύεις ανάμεσα στα συνδικάτα μέλη τους, όμως γενικά, η άμεση βοήθεια περιορίζεται, είτε σε θέματα προσανατολισμού στην βάση παλαιότερων πρακτικών, είτε σε ένα ρόλο διαιτησίας σε περιπτώσεις συγκρούσεων. Τα συνδικάτα μέλη διατηρούν την αυτονομία τους και οι συνομοσπονδίες δεν έχουν συχνά την ευκαιρία να αναλάβουν την διαδικασία των συγχωνεύσεων. Ο ρόλος του Dsterreichischer Gewerkschaftsbund (DGB) αποτελεί αξιοσημείωτη ευρωπαϊκή εξαίρεση: η συνομοσπονδία είχε πράγματι ένα πρωταρχικό ρόλο στην διαμόρφωση της πρότασης που στόχευε στην αντικατάσταση της δομής που στηριζόταν σε 14 συνδικάτα από μία νέα δομή τα οποία θα περιλαμβάνει 3 μόνο συνδικάτα που θα καλύπτουν την βιομηχανία, τις υπηρεσίες και τον δημόσιο τομέα. Βέβαια, οι πρώτες συμφωνίες συνεργασίας και προσέγγισης ανάμεσα στα συνδικάτα μέλη ακολουθούν το προβλεπόμενο σχέδιο ανάπτυξης, μένει να δούμε αν αυτή η μορφή θα υλοποιήσει την προτεινόμενη δομή.

Ένα **τέταρτο** χαρακτηριστικό των πρόσφατων συγχωνεύσεων είναι ότι αυτές ακολουθούν δύο μορφές : την συνένωση δύο η περισσότερων συνδικάτων που συγχωνεύονται, με περισσότερο ή λιγότερο "ίσους" όρους για να δημιουργήσουν ένα νέο συνδικάτο ή την απορρόφηση ενός συνδικάτου από κάποιο άλλο (βλ. Waddington 1995). Στην πράξη, μία συνένωση συντελείται όταν τα συνδικάτα που συμμετέχουν στην διαδικασία επιθυμούν να εκσυγχρονίσουν το προφίλ του νέου συνδικάτου, ώστε να προσελκύσουν μέλη που προέρχονται από τομείς της αγοράς εργασίας που δεν είναι ακόμη οργανωμένοι. Αντίθετα, ένα συνδικάτο που "απορροφάται" στην περίπτωση συγχώνευσης, συνήθως βρίσκεται σε φθίνουσα πορεία και τα μέλη του προέρχονται από κάποιο κλάδο σε συρρίκνωση ή σχετικά περιορισμένο στην αγορά εργασίας.

Γιατί να γίνει συγχώνευση;

Στην πηγή της διαδικασίας συγχώνευσης υπάρχει πλήθος λόγων, πολλοί από τους οποίους αποκρύπτονται από την ρητορική των προπαρασκευαστικών συζητήσεων καθώς και από την λήψη πολιτικών θέσεων. Οι υποστηρικτές της διαδικασίας έχουν την τάση να υποβαθμίζουν την επίδραση των εξωγενών παραγόντων που ωθούν τα συνδικάτα στην συγχώνευση και να αναδεικνύουν τις θετικές πτυχές της αναδιάρθρωσης. Αυτές αναμένεται να προκύψουν από τις οικονομίες κλίμακας που θα πραγματοποιήσει το νέο συνδικάτο. Στο πλαίσιο αυτό γίνεται συχνά αναφο-





ρά στην βελτίωση των υπηρεσιών και στην στήριξη που παρέχουν τα συνδικάτα στα μέλη τους. Ωστόσο, σε πολλές πρόσφατες περιπτώσεις, τα συνδικάτα υποχρεώθηκαν να προχωρήσουν σε συγχώνευση εξαιτίας της φθίνουσας πορείας του αριθμού των μελών τους που συνδυάζεται με οικονομική αποδυνάμωση. Σ' αυτούς τους παράγοντες προστίθενται οι επιπτώσεις από την αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, που υποχρεώνει τα συνδικάτα να δραστηριοποιηθούν στην δαπανηρή συντήρηση πολλών μονάδων διαπραγμάτευσης και που προκαλεί ταυτόχρονα μία αυξημένη ανομοιογένεια των μελών, η οποία απαιτεί την στήριξη πιο διαφοροποιημένων συμφερόντων. Τα συνδικάτα που δραστηριοποιούνται σε φθίνουσες βιομηχανίες και επαγγέλματα, ή που αντιμετωπίζουν συρρίκνωση της βάσης τους εξαιτίας άλλων παραγόντων, έχουν θιγεί σημαντικά από αυτές τις αλλαγές. Έτσι, τα συνδικάτα των εργαζομένων στο δέρμα, στην ξυλεία ή στην γεωργία, για παράδειγμα, ενσωματώθηκαν σε αντίστοιχα μεγαλύτερα συνδικάτα προερχόμενα από άλλες χώρες όπως η Γερμανία, η Ολλανδία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Πράγματι, στις χώρες αυτές, η απασχόληση στην βιομηχανία δέρματος δεν επαρκεί για να διασφαλίσει την επιβίωση ενός ανεξάρτητου συνδικάτου, ακόμη και αν η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι υψηλή. Σε μία μεγαλύτερη κλίμακα, για την περίοδο 1988-1997, οι συνολικές δαπάνες όλων των βρετανικών συνδικάτων για έξοδα διοίκησης ξεπέρασαν τα έσοδα από τις συνδρομές, γεγονός που αναδεικνύει την οικονομική αδυναμία των συνδικάτων σε μία παρατεταμένη περίοδο μείωσης των μελών.

Μπορεί η μείωση των μελών και τα επακόλουθα της να έχουν οδηγήσει σε αρκετές συγχωνεύσεις, λίγα όμως στοιχεία πιστοποιούν ότι από τις συγχωνεύσεις δημιουργήθηκαν πιο δυνατές οργανώσεις, ικανές να προσελκύσουν νέα μέλη από κλάδους σε οικονομική άνθηση. Μάλλον οι συγχωνεύσεις δεν κατόρθωσαν παρά μόνο να συγκρατήσουν τις επιπτώσεις της συρρίκνωσης στους παραδοσιακούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η προσάρτηση μικρών συνδικάτων εργαζομένων στην κλωστοϋφαντουργία ή στον κλάδο του ξύλου από την IG Metall στην Γερμανία, για παράδειγμα, δεν κατάφερε να ανακόψει την συνολική μείωση των μελών του συνδικάτου, ούτε του επέτρεψε να αυξήσει την προσέλκυση μελών στους κλάδους της κλωστοϋφαντουργίας και ξύλου.

Παραμένει επομένως ως ερώτημα, αν οι οικονομίες κλίμακας που απορρέουν από τις συγχωνεύσεις οδήγησαν σε βελτίωση των υπηρεσιών. Οι περισσότερες συμφωνίες συγχώνευσης περιλαμβάνουν ρήτρες προστασίας της απασχόλησης για τα στελέχη των συνδικάτων. Όταν μειώνεται ο αριθμός των μελών, βελτιώνεται η σχέση επαγγελματικών στελεχών των συνδικάτων προς τον αριθμό των μελών, γεγονός που θα έπρεπε να επιφέρει μια καλύτερη εξυπηρέτηση των μελών. Ωστόσο στην πράξη, πολλές πρόσφατες συγχωνεύσεις

οδήγησαν στην εισαγωγή προγραμμάτων προσυνταξιοδότησης για τα στελέχη των συνδικάτων, ώστε να μειωθεί το κόστος μετά την συγχώνευση. Επιπλέον, πολλές περιπτώσεις συγχωνεύσεων, συνοδεύτηκαν από φήμες που θέλουν τα στελέχη των συνδικάτων να έχουν επηρεάσει στην επιλογή του εταίρου για την συγχώνευση ώστε να προστατεύσουν ή να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους. Με άλλα λόγια, αυτές μπορεί να είχαν μία αδικαιολόγητη επιρροή στην διαδικασία συγχώνευσης.

Οι υποστηρικτές αυτής της επιλογής δηλώνουν επίσης ότι οι συγχωνεύσεις επιτρέπουν να μειωθεί ο ανταγωνισμός ανάμεσα στα συνδικάτα σε ότι αφορά στην προσέλκυση μελών και να γίνει έτσι καλύτερη εκπροσώπηση των μελών. Ο ανταγωνισμός για την προσέλκυση μελών μπορεί να μειωθεί ή να απαλειφθεί αν οι συγχωνεύσεις αφορούν συνδικάτα που δραστηριοποιούνται σε παρόμοια πεδία. Στην Γερμανία, για παράδειγμα, η προτεινόμενη συγχώνευση ανάμεσα στο Gewerkschaft Offentliche Dienste, Transport und Verkehr (OTV), στο Industriegewerkschaft Medien (IGMe), στο Gewerkschaft Handel Banken und Versicherungen (HBV), στο Deutsche Postgewerkschaft (DPG), στο Gewerkschaft Erziehung Wissenschaft (GEW) και στο Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) για να σχηματιστεί το Vereinigte Dienstleistungs Gewerkschaft (VER.DI, συνδικάτο του κλάδου των υπηρεσιών), ίσως να έχει ως αποτέλεσμα την μείωση του ανταγωνισμού. Ωστόσο, αυτού του είδους το εγχείρημα μπορεί επίσης να εντείνει τον ανταγωνισμό σε νέους κλάδους. Έτσι, το DAG, περιλαμβάνει στα μέλη του μεταξύ άλλων και "άσπρα κολάρα" που εργάζονται στην μεταποιητική βιομηχανία. Αν το νέο συνδικάτο που θα προκύψει από την συγχώνευση αποφασίσει να ενδυναμώσει την οργάνωση μελών σ' αυτούς τους κλάδους, θα έλθει σε αντιπαράθεση με τα κλαδικά συνδικάτα που οργανώνουν παραδοσιακά τους εργάτες στον τομέα αυτό και τα οποία προσελκύουν σήμερα όλο και περισσότερους υπαλλήλους. Επισημαίνουμε επομένως ότι η συνδικαλιστική αναδιάρθρωση δεν είναι το μόνο στοιχείο που καθορίζει την φύση και το εύρος του ανταγωνισμού στο θέμα της προσέλκυσης μελών, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν επίσης οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και η διαφοροποίηση των εργοδοτών. Η αρχή, "ένα συνδικάτο ανά εργοδότη", που κυριάρχησε στην γερμανική συνδικαλιστική οργάνωση μετά τον πόλεμο είναι όλο και πιο δύσκολο να τηρηθεί στο βαθμό που οι επιχειρήσεις έχουν συμφέροντα ταυτόχρονα στην κλάδο της μεταποιητικής βιομηχανίας και παράλληλα στον κλάδο των υπηρεσιών και δεδομένου ότι πολλαπλασιάζονται οι στρατηγικές συμμαχίες μεταξύ επιχειρήσεων, η υπεργολαβία και το franchising.

Αποτελέσματα συγχωνεύσεων

Τα αποτελέσματα των συγχωνεύσεων διαφέρουν και δεν είναι εύκολο να γίνει κατάταξη με βάση τις συνθέσεις των συνδικάτων και τις μορφές συνδικαλιστικής ηγεσίας. Αυτή η διαφορετικότητα οφείλεται στην πολλαπλότητα των "σημείων εκκίνησης" που υπάρχουν στην βάση των περισσότερων συγχωνεύσεων, σε όρους παράδοσης και ιστορίας, δομών διαπραγμάτευσης και προτύπων διαμόρφωσης συμφερόντων. Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες εντοπίζονται τρία βασικά θέματα.

Πρώτον, υπάρχει προβληματισμός σχετικά με την θέση και τον ρόλο των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών. Κατά το παρελ-

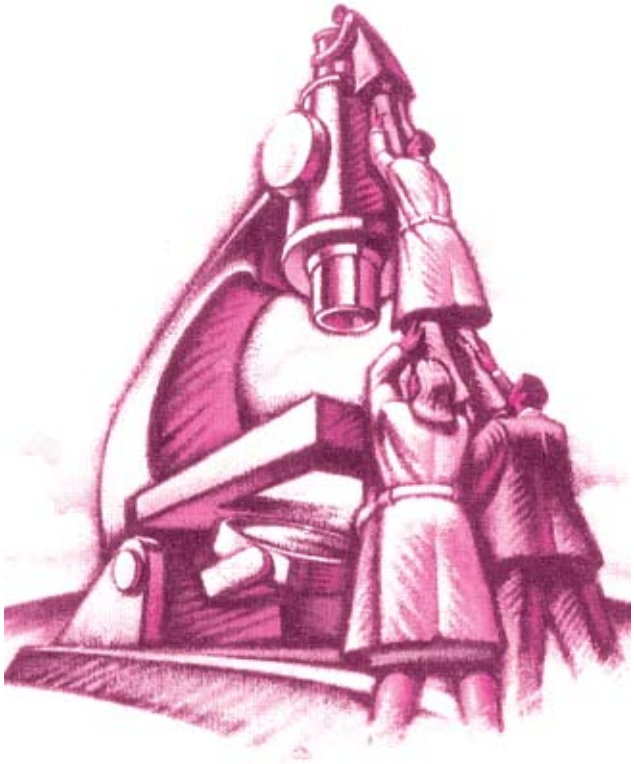
θόν, αυτές διαδραμάτιζαν ρόλο διαπραγματευτή με τις κυβερνήσεις, ενώ πιο πρόσφατα, αυτές συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ομαδοποίηση των μελών σε λιγότερα και μεγαλύτερα συνδικάτα θέτει σε αμφισβήτηση τον ρόλο τους ως διαπραγματευτή με την κυβέρνηση, δεδομένου ότι είναι πολύ πιθανό οι κυβερνήσεις να επιθυμούν να συζητήσουν άμεσα με τις οργανώσεις μεγάλης εμβέλειας. Σε ότι αφορά στα ευρωπαϊκά όργανα, η κατάσταση είναι παρόμοια στο βαθμό που τα μεγαλύτερα συνδικάτα πιθανόν να θελήσουν να διαπραγματευτούν απευθείας αντί να το πραγματοποιήσουν διαμέσου των συνομοσπονδιών. Εξάλλου, πολλά συνδικάτα έχουν ανοίξει γραφεία εκπροσώπησης στις Βρυξέλλες ώστε να διασφαλίσουν την απευθείας εκπροσώπηση τους. Ορισμένα από αυτά δηλώνουν πράγματι ότι αυτά τα γραφεία εκπροσώπησης είναι μέρος των υπηρεσιών που προσφέρουν στα πλαίσια της συμμετοχής τους σε μία συγχώνευση.

Η δραστηριότητα της συγχώνευσης θέτει δύο ακόμη ερωτηματικά για τις συνομοσπονδίες. Το πρώτο είναι, ότι αν η εξουσία κατανέμεται πράγματι ανάμεσα σε ένα περιορισμένο αριθμό μεγάλων συνδικάτων στο εσωτερικό μία συνομοσπονδίας, υπάρχει κίνδυνος να μειωθεί το κίνητρο που παρέχει η συνομοσπονδία σε συνδικάτα που δεν είναι μέλη της. Πράγματι, γιατί να γίνει κάποιος μέλος μιας συνομοσπονδίας αν δεν μπορεί να ασκήσει κάποιου είδους επιρροή στην πολιτική της; Επιπλέον, και σε αντίθεση με αυτό που αναφέρθηκε παραπάνω, οι συνομοσπονδίες έχουν "διαιτητεύσει" συγκρούσεις ανάμεσα στα μέλη τους. Αν όμως οι συγκρούσεις σε θέματα προσέλκυσης μελών αρκούνται στο να αλλάξουν μόνο μορφή και στόχο μετά τις συγχωνεύσεις, οι συνομοσπονδίες θα έχουν ακόμη να επιτελέσουν αυτή την σημαντική λειτουργία.

Μία δεύτερη συνέπεια των πρόσφατων συγχωνεύσεων είναι ότι αυτές διαφοροποιούνται για άλλη μία φορά από την βιομηχανική μορφή οργάνωσης των συνδικάτων. Στην Γερμανία, αυτό το φαινόμενο αποκτά την μορφή ομαδοποίησης κλαδικών οργανώσεων προκειμένου να σχηματίσουν διεπαγγελματικά συνδικάτα στον τομέα της μεταποίησης, ενώ η προβλεπόμενη συγχώνευση για να σχηματιστεί το συνδικάτο VERDI, θα δημιουργήσει ένα κλαδικό συνδικάτο για τις υπηρεσίες. Αυτό μοιάζει με την οργάνωση που προτείνεται από την OGB στην Αυστρία. Αντίθετα, ο σχηματισμός του FNV-Bondgenoten αφορά συνένωση συνδικάτων της βιομηχανίας και των υπηρεσιών. Το ίδιο στο εσωτερικό των ιταλικών συνομοσπονδιών και στην CFDT (Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία της Εργασίας), οι συγχωνεύσεις που πραγματοποιήθηκαν ανάμεσα στα συνδικάτα μέλη αναδόμησαν την αρχική βιομηχανική δομή και οι εργαζόμενοι στην χημική βιομηχανία συνενώθηκαν με τους εργαζομένους στα ανθρακωρυχεία.

Μία τρίτη συνέπεια είναι η αυξημένη ανομοιογένεια των μελών κάθε συνδικάτου. Σε πολλές περιπτώσεις, αυτή η εξέλιξη συνδυάζεται με την μείωση των μελών. Έτσι έχουμε οδηγηθεί σε μορφές εσωτερικής εκπροσώπησης όλο και πιο σύνθετες, ενώ τα συνδικάτα έχουν προσπαθήσει να προσαρμοστούν σ' αυτή την διαφορετικότητα, προσπαθώντας παράλληλα να διατηρήσουν την συνοχή. Στην συγχώνευση για τον σχηματισμό της UNISON, στο μεγαλύτερο από τα βρετανικά συνδικάτα, εισήχθη, για παράδειγμα, ένα σύστημα "ίσης (ισότιμης) εκπροσώπησης", για τα μέλη όπως οι γυναίκες, οι έγχρωμοι, οι

ομοφυλόφιλοι και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τα οποία θα εκπροσωπούνται στις επιτροπές σε όλα τα επίπεδα του συνδικάτου. (Terry 1996, Fairbrother et al 1996). Επίσης, οι κλαδικές και επαγγελματικές επιτροπές στα συνδικάτα που έχουν προκύψει από συγχωνεύσεις, ως μηχανισμοί εκπροσώπησης αυτών των ομάδων είναι πλέον πολλές. Παρά το γεγονός ότι ελάχιστες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με τις επιδράσεις αυτών των μέτρων στην συμμετοχή των μελών, τα στοιχεία από την Σουηδία δείχνουν ότι η συμμετοχή μετά τις συγχωνεύσεις έχει μειωθεί (Sverke et Sjoberg 1997a). Επίσης αμερικάνικες έρευνες αφήνουν να εννοηθεί ότι η συμμετοχή των μελών μειώνεται ίσως επειδή οι συγχωνεύσεις έχουν δημιουργήσει νέα στρώματα εξουσίας ανάμεσα στα στελέχη διοίκησης και στα μέλη (Chaison 1986).



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

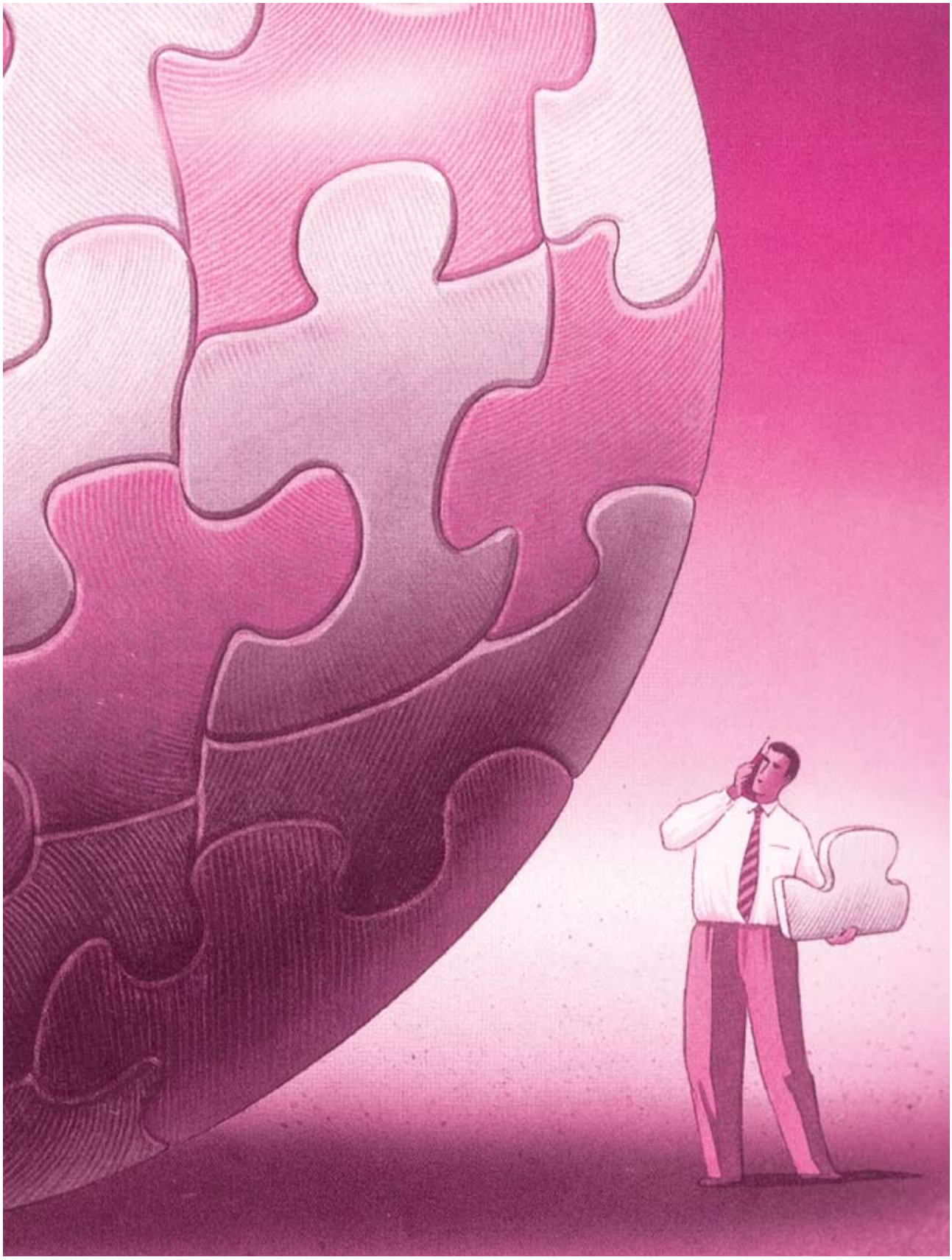
Το κείμενο προσδιόρισε ορισμένες από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα, από τις συντελούμενες αλλαγές στην διάρθρωση της απασχόλησης, τη μείωση των μελών και τις αλλαγές που εφάρμοσαν οι εργοδότες. Αν προσθέσουμε σ' αυτά, το υψηλό επίπεδο ανεργίας και την αναδιάρθρωση των εθνικών ρυθμιστικών – νομοθετικών πλαισίων εκ μέρους του κράτους, οι προκλήσεις αυτές έχουν θέσει τα συνδικάτα, ιδιαίτερα κατά την τελευταία δεκαετία σε "γραμμή άμυνας".

Οι απαντήσεις των συνδικάτων στις αλλαγές των ρυθμιστικών/νομοθετικών πλαισίων αξιολογούνται ανά χώρα. Σε ενδο-συνδικαλιστικό επίπεδο, οι απαντήσεις επικεντρώθηκαν στην επέκταση της προσέλκυσης μελών στα συνδικάτα, στον αναπτυσσόμενο τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών και στην προσαρμογή των οργανωτικών συνδικαλιστικών δομών στις αλλαγές της αγοράς εργασίας. Παρά το γεγονός, ότι η ενδυνάμωση της παρουσίας των συνδικάτων στον τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών, θα βελτιώσει τα οικονομικά τους, εντούτοις πρωταρχικός στόχος είναι η ενδυνάμωση τους με την ενθάρρυνση μίας μεγαλύτερης συμμετοχής και εμπλοκής ομάδων που τώρα είναι εκτός συνδικαλιστικού κινήματος. Σε πολλές χώρες, θα πρέπει ωστόσο να αλλάξουν οι μέθοδοι προσέλκυσης μελών και τα συστήματα εκπροσώπησης, ώστε αυτές να προσαρμοστούν στις ιδιομορφίες των επιχειρήσεων του τομέα των ιδιωτικών υπηρεσιών προκειμένου να ενθαρρυνθεί μία αυξημένη συμμετοχή των μελών που εργάζονται σ' αυτές. Παρά το γεγονός ότι έχουν καταγραφεί σημαντικές πρόοδοι, εντούτοις δεν ήταν αρκετές για να αναστρέψουν το φαινόμενο μείωσης των μελών, στις χώρες που δεν εφαρμόζεται το σύστημα Ghent, αλλά ούτε και για να προωθήσουν μία μεγαλύ-

τερη συμμετοχή. Με άλλα λόγια, οι εκπρόσωποι κλάδων και τομέων με παραδοσιακή οργανωτική δύναμη συνεχίζουν να καταλαμβάνουν τις θέσεις- κλειδιά σε ότι αφορά την επιρροή στο εσωτερικό των συνδικάτων και στα εθνικά συνδικαλιστικά κινήματα. Επιπλέον, σε πολλές περιπτώσεις, τα μέλη του κλάδου των ιδιωτικών υπηρεσιών είναι λίγα σε αριθμό, ώστε να μπορέσουν να επηρεάσουν την παραδοσιακή οργανωτική διάρθρωση.

Η μείωση των μελών, η δύσκολη οικονομική θέση και οι αλλαγές στην αγορά εργασίας συνέβαλαν επίσης σε μία ευρεία οργανωτική αναδιάρθρωση των συνδικάτων διαμέσου των συγχωνεύσεων. Παρά το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος των επιχειρημάτων που συνοδεύουν τις συγχωνεύσεις δίνουν έμφαση στις επιπλέον υπηρεσίες και στην υποστήριξη που θα προσφέρεται στα μέλη, περιορισμένα στοιχεία έρχονται να επιβεβαιώσουν αυτά τα επιχειρήματα. Πιο πιθανή είναι μια αμυντικού τύπου συγχώνευση προκειμένου να μετριαστούν οι επιπτώσεις από την μείωση των μελών. Μία αμυντικού τύπου συγχώνευση περιορίζεται περισσότερο στο να διατηρήσει τις υπάρχουσες προσφερόμενες υπηρεσίες παρά να τις ενδυναμώσει. Μία ακόμη σημαντική επίπτωση αυτού του είδους συγχωνεύσεων είναι η αυξημένη ανομοιογένεια των μελών, ενώ παράλληλα ο αριθμός των μελών παραμένει, είτε σταθερός, είτε μειώνεται. Το εύρος των υπηρεσιών που απαιτείται κατά συνέπεια μεγαλώνει, ανεξάρτητα από τις αλλαγές στη σύνθεση των μελών. Ο πολλαπλασιασμός των συνδικαλιστικών συγχωνεύσεων στην Ευρώπη έχει θέσει επίσης ερωτήματα σχετικά με την συμμετοχή και την εκπροσώπηση. Μένει να δούμε αν οι μικρές ομάδες μελών που ενσωματώνονται σε ένα μεγάλο συνδικάτο μπορούν να διατηρήσουν την ταυτότητα τους και μία σχετική επιρροή στην νέα οργάνωση ή αν οι μεγάλης κλίμακας οργανωτικές συνενώσεις μπορούν να ολοκληρωθούν χωρίς να απαιτηθεί μία μεγάλη περίοδος ενδοσκόπησης μετά την συγχώνευση, σχετικά με την εσωτερική δομή του νέου συνδικάτου.

Η οργανωτική διασύνδεση ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα της συνδικαλιστικής δραστηριότητας αναδεικνύεται ως κεντρικό θέμα. Ειδικότερα, φαίνεται ότι η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η οργάνωση των μελών στους μεγάλους χώρους εργασίας οδήγησαν σε σειρά μέτρων με στόχο την δημιουργία και διατήρηση της διασύνδεσης μεταξύ χώρου εργασίας και ευρύτερης δραστηριότητας του συνδικάτου. Μέλη ανταγωνιστικών συνδικάτων συμμάχησαν για να περιορίσουν την επίπτωση της απομόνωσης στην επιχείρηση. Εκεί όπου λειτουργούν διπλά συστήματα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, βρίσκονται σε εξέλιξη προσπάθειες προκειμένου να ενδυναμώσουν τους δεσμούς ανάμεσα στις δραστηριότητες των συνδικάτων και στα συμβούλια των επιχειρήσεων. Κατά τον ίδιο τρόπο ευρύτερες προσεγγίσεις σε ότι αφορά την επικοινωνία εφαρμόζονται με στόχο να ενθαρρυνθεί μία μεγαλύτερη συνοχή ανάμεσα στα μέλη που είναι όλο και περισσότερο ανομοιογενή. Σε πολλές χώρες αυτά και άλλα παρόμοια μέτρα, κατέστησαν δυνατή τη διασύνδεση ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στα πλαίσια του κράτους-έθνους. Παρά το γεγονός ότι οι οργανωτικές δομές και οι συνδικαλιστικές δραστηριότητες που εκτείνονται πέρα από κράτος-έθνος ολοένα και αναπτύσσονται, ωστόσο οφείλουν πάντα να αρθρώνονται και να συνδέονται με τις πολλές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο επίπεδο του κράτους-έθνους.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **25-26 Σεπτεμβρίου 2002.** Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Ρωμανιάς) στο σεμινάριο που διοργάνωσε στη Κύπρο η Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου (ΕΤΕΚΑ) με θέμα: "Εργασιακά Συμβούλια".

➤ **23-26 Οκτώμβριο 2002.** Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Β. Τακούδης) στη διεθνή επιστημονική συνδιάσκεψη που διοργάνωσε στη Μολδαβία το Ινστιτούτο Εργασίας των συνδικάτων της Μολδαβίας σε συνεργασία με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας με θέμα "Άτυπες μορφές απασχόλησης: Στρατηγικές του συνδικαλιστικού κινήματος".



ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 106 81