

Εισήγηση
του **Θανάση Τσακίρη**

Σεμινάριο
«Όψεις της Οικονομικής Δημοκρατίας»



Η ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ



Αθήνα, Νοέμβριος 2005
Διοργάνωση: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με μια «νέο-θεσμική προσέγγιση», δεν μπορούμε να συλλάβουμε την πολυπλοκότητα των σύγχρονων οργανώσεων αν δεν ξεφύγουμε από τα στενά πλαίσια των διχοτομήσεων «δημόσια – ιδιωτική σφαίρα», «ιεραρχίες – αγορές», και τις διαφορές ως προς το «νομικό status». Η κυβέρνηση θεωρείται συχνά ως ένα συγκρότημα (conglomerate) ημι-ομοσπονδιακών, χαλαρά συνδεδεμένων οργανώσεων, που έχουν τη δική τους υλική ζωή και οι οποίες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και ξεχωριστά με διάφορες ομάδες πολιτών. Αυτή η προσέγγιση διακρίνει μεταξύ «θεσμών» («institutions») και «ομάδων συμφερόντων». Οι θεσμοί έχουν συμφέροντα που από πολιτική και αναλυτική σκοπιά είναι ανεξάρτητα από το συμφέρον των μελών του συγκεκριμένου ιδρύματος (think tanks, τοπικές κυβερνήσεις, μεγάλες δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκκλησίες, πανεπιστήμια κλπ). Στην πράξη η δημόσια πολιτική είναι το αποτέλεσμα της πολύπλοκης, και συχνά απρόβλεπτης, αλληλεπίδρασης μεταξύ κυβερνητικών θεσμών, μη κυβερνητικών θεσμών και συμβατικών ομάδων μελών.¹ Δεν πρόκειται όμως για το αποτέλεσμα μιας πολιτικής εξισορρόπησης αντιθέσεων ισodύναμων ομάδων. Αντιθέτως, διατυπώθηκε ένα πρότυπο στο οποίο οι επιρροές για αλλαγή πολιτικής προέρχονται τόσο από το εσωτερικό της κυβέρνησης όσο και εκτός των ορίων της.² Στο παιχνίδι της επιρροής παίζουν πολιτικοί επιχειρηματίες που έχουν ως βάση τους ομάδες συμφερόντων τόσο στο εσωτερικό της κυβέρνησης και του κοινοβουλίου όσο και στα ιδιωτικά ιδρύματα και προσπαθούν να οικειοποιηθούν τη δυσαρέσκεια των πολιτών, να προκαλέσουν την εμφάνιση νέων ομάδων και να αγωνιστούν για τη δική τους εκδοχή περί δημοσίου συμφέροντος.³

Η ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Ποιες είναι όμως οι συνεισφορές των ομάδων συμφερόντων και γενικώς των ενώσεων στη δημοκρατία αυτή καθαυτή;⁴ Υπάρχει επίσης μια γενική παραδοχή ότι η ευρωστία των ομάδων συμφερόντων με τη γενικότερη έννοια παίζει σημαντικό ρόλο για τις αρετές και τη ζωτικότητα μιας δημοκρατικής πολιτείας.⁵

Σε γενικές γραμμές θεωρείται ότι οι ομάδες συμβάλλουν στην ενίσχυση της δημοκρατίας με έξι τρόπους:⁶

1. εμπλουτίζουν το πολιτικό σύστημα με την εγγενή αξία της ομαδικής-ενωσιακής ζωής
2. προάγουν τις πολιτικές αρετές και διδάσκουν πολιτικές δεξιότητες
3. προβάλλουν αντίσταση στην εξουσία και ελέγχουν την κυβέρνηση
4. βελτιώνουν την ποιότητα και προωθούν την ισότητα της εκπροσώπησης
5. διευκολύνουν τη δημόσια διαβούλευση
6. δημιουργούν ευκαιρίες για την άμεση συμμετοχή των πολιτών και των ομάδων στη διακυβέρνηση.

¹ Salisbury R., (1984), "Interest Representation: The Dominance of Institutions", *American Political Science Review*, No.78, σσ 64-76.

² King D. & Walker J., (1991), "The Origins and Maintenance of Interest Groups" (Chapter 5) in Jack Walker J., *Mobilizing Interest Groups in America*, Ann Arbor, University of Michigan Press.

³ Επίκαιρο είναι το παράδειγμα των ομάδων πολιτικών επιχειρηματιών που στηρίζουν την πολεμική εκστρατεία των ΗΠΑ και των συμμάχων τους εναντίον του Ιράκ. Βλ. Ρομποτής Κ., «Επιχειρηματική 'ολιγαρχία' προωθεί η κυβέρνηση του Τζορτζ Μπους», *Ημερησία*, 12-13 Απριλίου 2003. Βλ. επίσης Project for the New American Century, «Το σχέδιο των ΗΠΑ για παγκόσμια κυριαρχία», Ειδική Έκδοση εφ. *Επενδυτής*, 5-6 Απριλίου 2003.

⁴ Για μια πρώτη επισκόπηση των θεωριών επί του θέματος, βλ. Fung A. (2003) "Associations and Democracy: Between Theories, Hopes and Realities." *Annual Review of Sociology*, Vol. 29, σσ. 515-539.

⁵ Βλ. Warren M.E. (2001) *Democracy and Association*. Princeton, NJ: Princeton University Press, σσ. 3-10.

⁶ Βλ. Fung A. (2003), *ο.ε.π.*

ΤΑΙΗΛΟΡΙΣΜΟΣ, ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Στην εποχή των μαζικών οργανώσεων και των μεγάλων επιχειρήσεων που αρχικά οργάνωσαν την εργασία σε φορντιστική/ταιηλορική βάση αντιστοιχεί μια ορισμένη συνδικαλιστική οργανωτική δομή. Όπως πολύ χαρακτηριστικά περιγράφει ένα ηγετικό στέλεχος του γερμανικού συνδικάτου εργατών μετάλλου IG Metall: «Εξαιτίας της καταγωγής των συνδικάτων, η εσωτερική οργάνωσή τους ανταποκρίνεται σ' αυτήν ενός κλασικού Ταιηλορικού εργοστασίου μαζικής παραγωγής: ο έλεγχος ασκείται από την κορυφή προς τη βάση της πυραμίδας εξουσίας(...)όσο οι αγορές και οι δομές της δύναμης των μελών παρέμεναν σταθερές και εύκολες στο χειρισμό τους, ήταν δυνατό να λειτουργούν επιτυχώς μ' αυτή την αρχή. Έκτοτε, όμως, το περιβάλλον άλλαξε δραματικά. Τα συνδικάτα ολοένα και περισσότερο γίνονται αντιληπτά από τα (δυνητικά) μέλη ως παροχείς υπηρεσιών. Όμως, για να επιτύχουν οι παροχείς υπηρεσιών απαιτείται μια εντελώς διαφορετική δομή...».⁷ Συνεπώς, στο Φορντικό πρότυπο, όπου κυριαρχεί η γραφειοκρατία, αντιστοιχούν μαζικά συνδικάτα και συγκεντρωτική διαπραγμάτευση των αμοιβών. Στη σημερινή εποχή του επαγγελματισμού και της επιχειρηματικότητας που κυριαρχούν στο λεγόμενο μεταφορντιστικό πρότυπο αντιστοιχούν διαπραγματεύσεις σε ατομικό επίπεδο, διαίρεση του εργατικού δυναμικού σε κεντρικό και περιφερειακό και ο συνδικαλισμός εμφανίζεται είτε ως αδύναμος είτε ως ανύπαρκτος. Εκεί όπου κυριαρχούσε ένας «ενιαίος ταξικός σχηματισμός» που χαρακτηριζόταν από δυαδικά πολιτικά συστήματα, θεσμοποιημένους ταξικούς συμβιβασμούς και τυποποιημένες μορφές πρόνοιας, τη θέση τους παίρνουν οι πλουραλιστικοί ταξικοί σχηματισμοί που χαρακτηρίζονται από πολυκομματικά συστήματα, κατακερματισμένες πολιτικές αγορές και πρόνοια κατ' επιλογή των καταναλωτών.

Βέβαια, όπως υπάρχει αμφισβήτηση του κατά πόσο το Φορντιστικό πρότυπο είχε γενική εφαρμογή έτσι και το μεταφορντιστικό πρότυπο δεν έχει πουθενά εφαρμοστεί κατ' αυτό τον τρόπο. Απλώς χρησιμεύει ως ιδεότυπος για να διαπιστώνουμε τις κατευθύνσεις των κοινωνικών σχηματισμών και μας βοηθά στον εντοπισμό ορισμένων αντιστοιχιών.

Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Αυτή η εξέλιξη, δηλαδή η γραφειοκρατικοποίηση των πολιτικών οργανώσεων (κομμάτων και συνδικάτων) είχε ήδη προβλεφθεί από τρεις σημαντικούς στοχαστές από ισάριθμα πολιτικο-ιδεολογικά ρεύματα: τον Μ. Βέμπερ, τη Ρ. Λούξεμπουργκ και τον Ρ. Μίκελς.⁸

Η έννοια της γραφειοκρατίας διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τον Max Weber και αναφέρεται στη συνηθέστερη μορφή οργάνωσης «που χαρακτηρίζεται από συγκεντρωτισμό, ιεραρχία, εξουσία, πειθαρχία, κανόνες, καριέρα, καταμερισμό εργασίας, θητεία».⁹ Οι υποστηρικτές της γραφειοκρατίας τονίζουν τις σαφείς διαδικασίες επικοινωνίας καθώς και τις σαφείς προδιαγραφές εξουσίας, αρμοδιότητας και ευθύνης, που μειώνουν σε μεγάλο βαθμό, φαινόμενα ευνοιοκρατίας, διακρίσεων και εξουσιαστικών αυθαιρεσιών. Παράλληλα προϋποτίθενται οι έννοιες της ειδικευσης και της εμπειρίας. Η εξουσία βασίζεται στην ορθολογική και κανονιστική κωδικοποίηση. Τα όρια κάθε εργασίας ορίζονται μέσω του καταμερισμού και των προδιαγραφών εργασίας και του καθορισμού λειτουργικών τμημάτων.

⁷ Απόσπασμα ομιλίας του συνδικαλιστή Ulrich Klotz που περιέχεται στο Bibby A. (2001) "Negotiating the new economy: The effect of ICT on industrial relations", *World Employment Report 2001: Life at Work in the Information Economy*, International Labour Organization, σελ. 11.

⁸ Για μια συνοπτική κριτική ανάλυση των απόψεών τους, βλ. Offe Cl. (1983) "Competitive Party Democracy and the Keynesian Welfare State: Factors of Stability and Disorganization." *Policy Sciences*, No. 15, σσ. 225-246

⁹ Βλ. Clegg, S. R. and Hardy, C. (1996) «Organizations, Organization and Organizing» στο S. R. Clegg & C. Hardy (Eds.), *Handbook of Organization Studies*, London, Sage Publications, σ.σ.261-275 και Gilly S. (1997), *The Development of Management and Organizational Thinking*, <http://www.flash.net/%7Ejteague/Sue/orglearn.html>

Τα όρια της εξουσίας προσδιορίζονται για το κάθε μέλος απρόσωπα και τα μέλη είτε διορίζονται είτε εκλέγονται. Κάθε γραφειοκρατική θέση διαθέτει συγκεκριμένη εξουσία. Η εξουσιαστική ιεραρχία αποτελεί σαφώς προσδιορισμένη αλυσίδα εντολών και ελέγχου. Ο συγκεντρωτισμός παρέχει στη διεύθυνση τη δυνατότητα συντονισμού των λειτουργιών και εργασιών της οργάνωσης. Οι κανόνες, τα κίνητρα για την υποταγή στους κανόνες, η ύπαρξη χρονικά καθορισμένης θητείας και ο έλεγχος του εσωτερικού περιβάλλοντος της οργάνωσης συμβάλλουν στη σταθερότητα και στην προβλεψιμότητα. Το αποτέλεσμα είναι η δημιουργία και λειτουργία μιας ελεγχόμενης εσωτερικά οργάνωσης που λειτουργεί αποτελεσματικά στο πλαίσιο ενός ευρύτερου σταθερού περιβάλλοντος. Όμως, η γραφειοκρατία δεν είναι απλώς και μόνο ένα εργαλείο της διοίκησης, άρτιο και ουδέτερο· δεν είναι απλώς μια ομάδα στην υπηρεσία του κοινωνικού συνόλου και του κάθε φορά χρήστη της υπηρεσίας. Συχνά, η γραφειοκρατία καταλήγει στη δημιουργία μιας ιδιαίτερης κοινωνικής κατηγορίας που, μέσα από τη διατήρηση της και τη διεύρυνση του πλαισίου αρμοδιοτήτων της, κατοχυρώνει τυπικά και ουσιαστικά τα ιδιαίτερα συμφέροντα της, επιβάλλει τις δικές της αξίες και πρακτικές (πίστη στην ανωτερότητά της, την εμπειρογνωμοσύνη και την αμεροληψία της).¹⁰

Έτσι, όσον αφορά τα συνδικάτα, ο Μ. Βέμπερ, από την πολιτικό-ιδεολογικά φιλελεύθερη σκοπιά, τόνιζε το 1917 ότι «οργανώσεις όπως τα εργατικά συνδικάτα (...) είναι πολύ σημαντικά αντίβαρα απέναντι στην ιδιαιτέρως πραγματική και παράλογη εξουσία των όχλων του δρόμου σε καθαρά δημοψηφισματικά έθνη», στην «τυφλή μαζική οργή» και τις «αναρχοσυνδικαλιστικές εξεγερσιακές τάσεις».¹¹

Η Μαρξίστρια Ρόζα Λούξεμπουργκ από τη δική της σκοπιά παρατηρούσε ήδη από το 1906 ότι υπάρχει τάση στις οργανώσεις της εργατικής τάξης να ακολουθούν εξειδικευμένες στρατηγικές σύμφωνα με ένα σιωπηρό καταμερισμό εργασίας που αποτελεί μορφή κυριαρχίας των ηγεσιών των οργανώσεων επί των μελών τους. Η τάση είναι να καταστούν τα στελέχη της γραφειοκρατίας ανεξάρτητα, να εξειδικεύονται οι μέθοδοί τους όσον αφορά τον αγώνα και την επαγγελματική δραστηριότητα, να υπερεκτιμώνται οι οργανώσεις που καθίστανται πλέον αυτοσκοποί και καθορίζονται ως το ύψιστο αγαθό. Παράλληλα, με την «απώλεια μιας γενικής άποψης της συνολικής κατάστασης» η μάζα των μελών των εργατικών οργανώσεων «υποβαθμίζεται σε μια μάζα που είναι ανίκανη να διατυπώσει μια κρίση».¹²

Η πλέον συγκροτημένη συζήτηση ξεκίνησε από το Γερμανό κοινωνιολόγο Ρ. Μίκελς ο οποίος, μελετώντας αρχικά την εξέλιξη του Γερμανικού Σοσιαλδημοκρατικού Κόμματος των αρχών του αιώνα, τόνισε ότι, ανεξάρτητα από το αν εκφράζεται ρητά ή σιωπηρά, υπάρχει σαφής τάση ανάπτυξης «θεσμικών» συμφερόντων τόσο στα εργατικά συνδικάτα όσο και στα εργατικά κόμματα.¹³ Τα «θεσμικά» συμφέροντα έρχονται συχνά σε αντίθεση με τα

¹⁰ Για την κοινωνική κατηγορία της γραφειοκρατίας και την απορρέουσα ιδιοτέλειά της, βλ. Σεραφετινίδου Μ. (2003), *Το φαινόμενο της γραφειοκρατίας. Τόμος Ι. Η θεωρητική συζήτηση*. Αθήνα: Εκδ. Gutenberg, σσ. 269-303.

¹¹ Βλ. Weber M. (1958) *Gesammelte politische Schriften*. Tübingen: Mohr, σελ. 392. Αναφέρεται στο Offe Cl. (1983) *ο.ε.π.*

¹² Luxemburg R. (1924). *Massenstreik, Partei und Gewerkschaften*, *Gesammelte Werke* Vol. If, 163-165, Berlin: Dietz. (<http://www.marxists.org/archive/luxemburg/1906/mass-strike/ch04.htm>) Αναφέρεται στο Offe Cl. (1983) *ο.ε.π.*

¹³ Αρχικά ο Michels ασκούσε την κριτική του στη γραφειοκρατικοποίηση του Γερμανικού Σοσιαλδημοκρατικού Κόμματος και των γερμανικών εργατικών συνδικάτων θεωρώντας πως αποτελεί φαινόμενο της συγκεκριμένης χώρας: «Σε μια χώρα όπου η πρωτοβουλία δεν μετράει και οι άνθρωποι έχουν ένα αξιοσημείωτο ταλέντο να πειθαρχούνται, όπου μεγάλοι αριθμοί ανθρώπων εντάσσονται σε τεράστιες οργανώσεις που χαρακτηρίζονται από μηχανική ακαμψία, και όπου τα πάντα είναι στρατιωτικοποιημένα και γραφειοκρατικά, οι εργάτες ακολούθησαν την ίδια πορεία με τις άλλες τάξεις και χρησιμοποίησαν την ίδια μορφή οργάνωσης μ' αυτές. Μόνο η ίδια η κρατική γραφειοκρατία μπορεί να συγκριθεί από πλευράς τελειότητας της σύνθετης λειτουργίας της με τις σοσιαλιστικές και τις συνδικαλιστικές γραφειοκρατίες... Μπορεί κανείς να καταλάβει πώς η οργάνωση των εργατών έγινε η ίδια αυτοσκοπός, μια μηχανή που τελειοποιείται για λογαριασμό δικό της και όχι για τα καθήκοντα που είχε να επιτελέσει». Αφότου έφυγε από ΓΣΚ άρχισε να γενικεύει την εμπειρία αυτή και να θεωρεί ότι ισχύει γενικά όλες τις οργανώσεις, ανεξάρτητα από σκοπούς και εθνικότητα. Βλ. Michels R. (1966) *Political*

συμφέροντα των μελών των εργατικών συνδικάτων. Διαμορφώνεται στα εργατικά συνδικάτα και κόμματα μια εκπαιδευμένη ελίτ εργατών οι οποίοι, από την ηγετική θέση τους στα συνδικάτα, δημιουργούν για τους εαυτούς τους υλικές και κοινωνικές συνθήκες διαφορετικές από αυτές των εργατών-μελών των μόνιμων και θεσμοποιημένων πλέον εργατικών οργανώσεων. Τόνισε επίσης ότι λόγω του διαχωρισμού ηγεσίας-βάσης επέρχεται αναγκαστικά η συνεχής πολιτική συντηρητικοποίηση της ηγεσίας και η αποστασιοποίηση των μελών των ηγετικών ομάδων από τους αρχικούς ριζοσπαστικούς στόχους και την αριστερή πολιτική των οργανώσεών τους. Η συνδικαλιστική γραφειοκρατία επικαλείται την έννοια της «αποτελεσματικότητας» (οι ηγέτες ειδικεύονται σε ορισμένα καθήκοντα και η ειδική γνώση τους καθιστά «αναντικατάστατους»). Η βάση του συνδικάτου τα αναθέτει όλα στους «αξιωματούχους», δεν πηγαίνει συχνά στις συνελεύσεις (ενίοτε δεν κάνει τον κόπο να εγγραφεί στο συνδικάτο ένας εργαζόμενος), αναπτύσσει πελατειακές σχέσεις και στάσεις υποταγής στους ηγέτες, που συχνά μεγαλοπιάνονται και ενισχύουν την εξουσία τους. Από τη στιγμή δε που αρχίζουν οι οργανώσεις να μεγαλώνουν πέρα από κάποιο όριο, συσσωρεύοντας ταυτόχρονα έσοδα και κεφάλαια, διορίζονται αξιωματούχοι πλήρους απασχόλησης, ιδρύονται συνδικαλιστικές σχολές, εκδίδονται εφημερίδες και περιοδικά κ.ο.κ. Αυτό σημαίνει ότι οι ηγέτες των συνδικάτων αποκτούν διευθυντική εξουσία πρόσληψης και απόλυσης μισθωτών που νοιώθουν ότι οφείλουν την εργασία τους στους ηγέτες και την οργάνωση και από αυτή την άποψη αποτελούν στοιχείο συντηρητικοποίησης.¹⁴

Παρά τη γενίκευση της γερμανικής εμπειρίας του και την αναγωγή των συμπερασμάτων του σε θεωρία που την ονόμασε «σιδερένιο νόμο της ολιγαρχίας», πάντοτε διατηρούσε την ελπίδα ότι το δημοκρατικό σύνταγμα (το καταστατικό του κόμματος ή του συνδικάτου), αν και δεν εμποδίζει τη δημιουργία της ολιγαρχίας και της ελίτ γενικά, παρέχει τη δυνατότητα «κυκλοφορίας και ανανέωσης των ελίτ».

Μια παραλλαγή της θεωρίας του Μίκελς είναι το αριστοκρατικό μοντέλο συνδικάτου. Ο H. Turner υποστήριξε ότι υπάρχουν δύο ειδών συνδικάτα, τα κλειστά και τα ανοιχτά.¹⁵ Τα πρώτα έχουν ομοιογενή κοινωνική βάση και ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας και συμμετοχής μελών. Σ' αυτό το μοντέλο ανήκουν οι συντεχνιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις και ισχύει η «εκλεκτική δημοκρατία» (“exclusive democracy”). Τα “αριστοκρατικά συνδικάτα” έχουν πιο ετερογενή βάση και είναι πιο ομαδοποιημένα. Μία επαγγελματική ομάδα ή παράταξη συμμετέχει περισσότερο από άλλες και, κατά συνέπεια, κυριαρχεί στο συνδικάτο. Τέλος υπάρχει η «λαϊκή προεδροκρατία» (“popular bossdom”) που χαρακτηρίζει τα ανοιχτά συνδικάτα με εξαιρετικά ετερογενή κοινωνική βάση και πολύ χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των μελών, όπως είναι τα συνδικάτα ομοσπονδιακού χαρακτήρα και καλύπτουν ευρείες περιοχές (π.χ. ΟΤΟΕ που περιλαμβάνει πανελλαδικά σωματεία)

Η χαρακτηριστικότερη ανάλυση της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας είναι αυτή των S. & B. Webb.¹⁶ Σε σχέση με τους άλλους θεωρητικούς, παρά την αποδοχή της θεωρίας περί της απόκλισης των σκοπών, αναγνωρίζουν ότι συχνά τα συνδικάτα και οι αξιωματούχοι τους είναι σε θέση να εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα και τις ανάγκες των μελών τους. Παραδέχονται πρώτον, ότι υπάρχουν αντιτιθέμενα συμφέροντα μεταξύ των εργοδοτών και των εργατών και, συνεπώς, οι δεύτεροι χρειάζονται την ανεξάρτητη οργάνωσή τους σε

Parties, New York, Free Press Paperback. Βλ. επίσης και Robert Michels, στο Grusky O. and Miller A. G. (1970), *The Sociology of Organizations*, Basic Studies. New York. Free Press, σ.σ. 25-43

¹⁴ Γενικότερα για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τη θεωρία των οργανώσεων, βλ. την εισαγωγή στο Grusky O. & Miller G. (1970) *The Sociology of Organizations: Basic Studies*. New York: Free Press, σ.σ. 7-35

¹⁵ Turner H. (1962) *Trade Union Growth, Structure and Policy*. London: Allen and Unwin.

¹⁶ Βλ. Webb S. & Webb B. (1920) *The History of Trade Unionism*, London, Longmans, Green. Στα πλαίσια του μοντέλου αυτού εντάσσονται και οι εργασίες των Clegg H. (1975), “Pluralism in Industrial Relations”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No.2, Flanders A. (1975), *Management and Unions*, London, Faber and Faber, και Fox A. (1975) “Collective Bargaining and the Webbs”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No.2.

συνδικάτα και, δεύτερον, ότι η συλλογική οργάνωση των εργαζομένων αντισταθμίζει την αδυναμία του μεμονωμένου εργαζόμενου απέναντι στον εργοδότη. Υποστηρίζουν, επίσης, ότι η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί την κύρια δραστηριότητα των συνδικάτων και τη βασική μέθοδο προώθησης των συμφερόντων των εργαζομένων, χωρίς να παραγνωρίζουν την ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων ηγεσίας – μελών κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή ακόμη και μετά τη συμφωνία των διαπραγματευτών των δύο πλευρών για σύναψη συλλογικής σύμβασης.¹⁷

Από τη σύγκρουση αυτή διαφαίνεται το ξεχωριστό ενδιαφέρον των δύο ομάδων του συνδικάτου: η βάση ενδιαφέρεται κυρίως για το άμεσο αποτέλεσμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης ενώ η ηγεσία προσπαθεί να μετριάσει τις απαιτήσεις της βάσης για να σιγουρέψει τη θέση του συνδικάτου μέσα στην επιχείρηση ως βασικού διαπραγματευτή με τον εργοδότη. Τα «θεσμικά συμφέροντα» της συνδικαλιστικής οργάνωσης πρέπει, σύμφωνα με τους συγκεκριμένους θεωρητικούς, να υπερασπίζονται μαζί με τα άμεσα συμφέροντα των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Είναι στη φύση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τονίζουν, να υπάρχουν αυτές οι εσωτερικές συγκρούσεις που αφορούν τη σχέση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των μελών.¹⁸

Με βάση τη μελέτη των περιπτώσεων της Αυστρίας, της Νορβηγίας και της Σουηδίας ορισμένοι ερευνητές εξηγούν το γεγονός της συνύπαρξης χαμηλού πληθωρισμού και σχετικά πλήρους απασχόλησης κατά τη μεταπολεμική περίοδο εισάγοντας την έννοια του «κορπορατισμού» που δηλώνει την ενσωμάτωση της οργανωμένης εργασίας στο σύστημα της τριμερούς συνεργασίας συνδικάτων-εργοδοτών-κράτους.¹⁹ Η διαπραγματευτική δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων μειώνεται προς όφελος της δυνατότητάς τους να ασκούν επιρροή στις κρατικές οικονομικές, δημοσιονομικές και κοινωνικές πολιτικές. Μελετώνται, ως εκ τούτου, οι συνθήκες που συμβάλλουν στην κατεύθυνση επίτευξης ενός σταθερού «ιστορικού συμβιβασμού» μεταξύ της εργατικής τάξης και των υπόλοιπων τάξεων και ομάδων των καπιταλιστικών αυτών κοινωνιών. Η εστίαση των θεωρητικών φακών κατευθύνεται στα είδη των εντάσεων που προκαλούνται στις σχέσεις συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας και μελών των συνδικάτων.

Σε σχέση με τους πλουραλιστές, οι θεωρητικοί του μοντέλου της πολιτικής οικονομίας ασχολούνται αποκλειστικά με τις κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και ομοσπονδίες ενώ οι πλουραλιστές δίνουν έμφαση στο μεμονωμένο συνδικάτο και τις σχέσεις της ηγεσίας με τα μέλη του. Γι' αυτό και οι πρώτοι έχουν την τάση να ασκούν κριτική στις μεμονωμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα συνδικάτα που αποσπούν ξεχωριστές παραχωρήσεις από τους εργοδότες μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τους εργοδότες τους και τα κατηγορούν ότι συμβάλλουν στην αύξηση των πληθωριστικών πιέσεων επιφέροντας ανεργία

¹⁷ Π.χ. η συμπληρωματική σύμβαση της ΟΤΟΕ με την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών με την οποία δινόταν προνόμια στους συνδικαλιστές (πρόεδροι και γραμματείς) όσον αφορά τις βαθμολογικές και κατά προτεραιότητα προαγωγές.

¹⁸ Ορισμένοι (βλ. Adeney M. & Lloyd J., 1986, *The Miners' Strike: Loss Without Limit*, London, Routledge & Kegan Paul) φέρνουν το παράδειγμα του ηγέτη των Βρετανών ανθρακωρύχων Arthur Scargill ως έκφραση της αντίφασης και του καταλογίζουν έλλειψη ηγετικής λογικής κατά την ιστορική απεργία του 1984/5. Υπήρξαν, κατά τη γνώμη τους, δύο στιγμές (Ιούλιος και Οκτώβριος 1984) που θα μπορούσε να οδηγήσει σε σύναψη συμφωνίας του συνδικάτου με την κυβέρνηση, προχωρώντας σε ορισμένες υποχωρήσεις προκειμένου να αποτραπεί το χειρότερο, μιας και μετά το αδιέξοδο η κυβέρνηση Thatcher προχώρησε σε επιτάχυνση του προγράμματος κλεισίματος ορυχείων, εισαγωγής νέων ευέλικτων εργασιακών σχέσεων και ιδιωτικοποίηση του κλάδου, οδηγώντας το συνδικάτο στην ήττα. Όμως, υπάρχουν στοιχεία που οι εκτιμήσεις αυτές δεν λαμβάνουν υπόψη τους και παρουσιάζουν εκ των προτέρων ως αδιέξοδη τη στρατηγική της συνολικής αντιπαράθεσης του συνδικάτου με την κυβέρνηση Thatcher (βλ. Fosh P. & Heery E., 1990, *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organization*, London, Macmillan). Για τους τρόπους επιβολής του νεοφιλελευθερισμού και την ιδεολογική κατίσχυσή του στην κοινωνία πριν και μετά την άνοδο της κυβέρνησης Thatcher βλ. Dixon K. (2001), *Οι ευαγγελιστές της αγοράς*, Αθήνα, Εκδ. Πατάκη.

¹⁹ Kittel B. (2000) "Deaustriification? The Policy-Area-Specific Evolution of Austrian Social Partnership." *West European Politics*. No. 27, January.

και συνολική υποβάθμιση της εργατικής τάξης και επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων. Υποστηρίζουν ότι μέσω της συμμετοχής στη διαμόρφωση των κρατικών πολιτικών τα συνδικάτα είναι σε θέση μεσομακροπρόθεσμα να βελτιώσουν τη θέση των μελών τους (κοινωνικός μισθός, φορολογικές ελαφρύνσεις κλπ). Εξάλλου, υποστηρίζουν, η συμμετοχή στη διαμόρφωση των κρατικών πολιτικών έχει θετικές επιπτώσεις τόσο στη θέση της εργατικής τάξης ως συνόλου όσο και στη θέση των λιγότερο ευνοημένων εργατικών στρωμάτων και των αποκλεισμένων από τα συνδικάτα. Η κεντρική παρέμβαση των συνδικαλιστικών οργανώσεων μέσω της κορπορατιστικής συμμετοχής αναδεικνύει ολοένα και περισσότερο το ρόλο των κεντρικών γραφειοκρατιών των εθνικών συνδικάτων και ομοσπονδιών.²⁰ Θεσμοποιείται και υποστηρίζεται με νομικές μορφές και κοινοβουλευτικές διαδικασίες η ύπαρξη, δραστηριοποίηση και ανάπτυξη των αξιωματούχων των συνδικάτων και προωθούνται οι «θεσμικές ανάγκες» τους μέσω της παραχώρησης κρατικών πόρων.

Όμως, εγείρονται αμφισβητήσεις και εντάσεις μεταξύ ηγεσίας και μελών και στην περίπτωση της κορπορατιστικής διευθέτησης. Πρώτα απ' όλα, λόγω της διαφορετικής εκτίμησης σχετικά με το χρόνο όσον αφορά την αξιολόγηση του κόστους και του κέρδους που συνεπάγεται μια τέτοια συμμετοχή στη διαμόρφωση των κρατικών πολιτικών. Η μακροπρόθεσμη απόδοση των μέτρων που προσδοκούν οι συνδικαλιστές ηγέτες των εθνικών συνδικάτων δεν γίνεται άμεσα και εύκολα αποδεκτή από μεγάλο αριθμό μελών που γίνεται προσπάθεια να πειστούν για να συμφωνήσουν στην επιβράδυνση των άμεσων μισθολογικών αυξήσεων, ή ακόμη και στη μείωση των μισθών, προκειμένου να απολαύσουν στο μέλλον τις όποιες θετικές συνέπειες της κρατικής πολιτικής.²¹ Η αβεβαιότητα μπροστά σε ένα απροσδιόριστο και χαοτικό μέλλον έρχεται σε άμεση και έντονη αντίθεση με τη γραμμική αντίληψη των κρατικών τεχνοκρατών και των συνδικαλιστών ηγετών που βλέπουν την κοινωνία μέσα από τα κεντρικά γραφεία των υπουργείων και των συνδικάτων. Επίσης, είναι δυνατόν να προκύπτουν νέα προβλήματα σχετιζόμενα με την «οικουμενική» φύση των παροχών που κερδίζονται λόγω της κορπορατιστικής συναλλαγής, όπως το φαινόμενο των «τσαμπατζήδων» ή προβλήματα σχετικά με την απόδοση προτεραιότητας στην πλήρη εκμετάλλευση της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων αντί της συμμετοχής στην κορπορατιστική συναλλαγή.²² Τέλος, πολλές φορές είναι δυνατό να διακυβεύεται η ταξική αλληλεγγύη όταν υπάρχει είτε στενά ιεραρχημένη εσωτερική αγορά εργασίας στο χώρο των επιχειρήσεων είτε μεγάλη ανισότητα στη γενικότερη αγορά εργασίας με αποτέλεσμα την ύπαρξη σχετικά προνομιούχων στρωμάτων που θυσιάζουν τη στρατηγική της συμπαράστασης προς τα πιο αδύναμα κοινωνικά στρώματα μπροστά στην κατοχύρωση των στενών βραχυπρόθεσμων συντεχνιακών συμφερόντων τους.

Παρά τα θετικά της στοιχεία, η ερμηνεία αυτή περί κορπορατισμού δεν παύει να αποτελεί μια ερμηνεία που αδυνατεί να ξεφύγει από τη στενά εννοούμενη οικονομική ορθολογική ανάλυση και να λάβει υπόψη της και άλλους κοινωνικούς παράγοντες που ενδεχομένως να επηρεάζουν τις πολιτικές συμπεριφορές της ηγεσίας και των μελών των συνδικάτων.

Οι περισσότεροι σύγχρονοι Μαρξιστές μελετητές του συνδικαλισμού, όπως ο R. Hyman και ο L. Panitsch, παρ' όλο που δέχονται πως οι θεωρίες περί πλουραλισμού και περί κορπορατισμού ανέδειξαν ορισμένα στοιχεία της πραγματικότητας γύρω από τη

²⁰ Η περίπτωση της κρίσης του 1985 είναι χαρακτηριστική της κατάρρευσης των όποιων κορπορατιστικού χαρακτήρα πολιτικών ασκήθηκαν από τις πρώτες κυβερνήσεις Α. Παπανδρέου-ΠΑ.ΣΟ.Κ. Η εσωκομματική κρίση στο ΠΑ.ΣΟ.Κ. προκλήθηκε από την ενεργοποίηση μεγάλης μερίδας συνδικαλιστών της ΠΑΣΚΕ που ζητούσαν την ανάκληση των μέτρων σταθεροποίησης και μαζί με τις υπόλοιπες παρατάξεις της συνδικαλιστικής αντιπολίτευσης (ΕΣΑΚ, ΑΕΜ, ΔΑΚΕ και Συσπειρώσεις) ανέτρεψαν τη διοίκηση της ΓΣΕΕ που παρέμενε πιστή στην κυβερνητική πολιτική. Η συνδικαλιστική και πολιτική επιβίωση των συνδικαλιστών του ΠΑΣΟΚ εξαρτιόταν από τη σχέση τους με τη βάση των συνδικάτων που συγκρούστηκε με την κυβερνητική πολιτική.

²¹ Πρόκειται για διαρκή πολιτική των νεοφιλελεύθερων αλλά και πολλών σοσιαλδημοκρατικών κυβερνήσεων. Ας θυμηθούμε το ΠΑΣΟΚ της περιόδου 1985-1989, της ένταξης στην ΟΝΕ κ.ο.κ.

²² Πρόκειται για τις περιπτώσεις μεμονωμένων ισχυρών συνδικάτων με κεντρική θέση στην οικονομία, όπως ΔΕΚΟ, Τράπεζες κλπ. Αυτά τα συνδικάτα μπορούν να τραβήξουν προς τη μία ή την άλλη πλευρά και να αποτελούν κάθε φορά πρότυπα για τα μικρότερα και πιο αδύναμα συνδικάτα.

συνδικαλιστική γραφειοκρατία και τους όρους εμφάνισης και ανάδειξης της σε κεντρικό παράγοντα ρυθμιστικής λειτουργίας, υποστηρίζουν ότι οι θεωρίες αυτές «δεν αποδίδουν παρά μέτρια ουσιαστικά αποτελέσματα»²³ Επιπλέον, το κύριο στοιχείο των θεωριών αυτών είναι ότι προωθούν την ενσωμάτωση των συνδικάτων στην καπιταλιστική κοινωνία και διευκολύνουν τη σταθεροποίηση της υπάρχουσας εκμεταλλευτικής κοινωνικής τάξης πραγμάτων.

Η συλλογική διαπραγμάτευση «εξαφάνισε ορισμένα από τα καταφανώς κτηνώδη μέσα που χρησιμοποιούσαν οι διευθυντές για τον έλεγχο των εργατών», όμως «σταθεροποίησε τη βασική δομή» της καπιταλιστικής κοινωνίας.²⁴ Ο δε κορπορατισμός αποδείχτηκε για τις φιλελεύθερες δημοκρατίες ως ένα «πανίσχυρο μέσο για την ενίσχυση της ταξικής κυριαρχίας»²⁵.

Έτσι ερμηνεύεται από τους σύγχρονους Μαρξιστές η διάσταση μεταξύ των στόχων των ηγετικών συνδικαλιστικών οργάνων και των «αντικειμενικών συμφερόντων» των εργαζομένων. Θεωρούν ότι με τον αγώνα των εργαζομένων της βάσης των συνδικάτων, που αρνούνται τη δίχως όρους εμπλοκή στη συλλογική διαπραγμάτευση προβαίνοντας σε απεργιακές και άλλων μορφών κινητοποιήσεις, μπορούν να κατακτηθούν δικαιώματα και να αποσπαστούν ευνοϊκές γι' αυτούς παραχωρήσεις από τους εργοδότες και τους διευθυντές.²⁶ Με την «αυθόρμητη οργάνωση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας» που ασκούν έλεγχο πάνω στη δουλειά τους και συνήθως «έρχονται σε ρήξη με τους επίσημους θεσμούς συλλογικής διαπραγμάτευσης» διευρύνονται και διασφαλίζονται οι κατακτήσεις.²⁷

Έτσι, στο εσωτερικό των συνδικάτων υπάρχει μια διαρκής σύγκρουση μεταξύ της ηγετικής συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας (που περιλαμβάνει τόσο τους ανώτερους ιεραρχικά συνδικαλιστές και τους πλήρους απασχόλησης επαγγελματίες συμβούλους και υπαλλήλους των συνδικάτων) από τη μια πλευρά και τμημάτων της εργατικής τάξης από την άλλη. Οι μεν παραμένουν δεσμευμένοι στην υπόθεση της κανονικής και συνεχούς συνδιαλλαγής με τους εργοδότες και το κράτος μέσω της διαδικασίας συλλογικής και οι δε αρνούνται τη συνέχιση της εκμετάλλευσής τους είτε με άμεσους είτε με έμμεσους τρόπους.²⁸

Γιατί όμως η γραφειοκρατία καταφέρνει να κυριαρχεί; Έχουν διατυπωθεί τρεις απαντήσεις. Η πρώτη τονίζει την απομόνωση των αξιωματούχων των συνδικάτων από τα μέλη τους, την απομάκρυνσή τους από τις εκμεταλλευτικές συνθήκες της καθημερινής εργασίας και την ύπαρξη ενός συνόλου συμφερόντων διαφορετικών από αυτά των απλών εργαζομένων.²⁹ Η

²³ Βλ. Hyman R. (1989) *The Political Economy of Industrial Relations*. London: Macmillan, σελ.188

²⁴ Hyman R. (1989) *Strikes*, London: Macmillan, σελ. 100.

²⁵ Panitch L. (1986) *Working Class Politics in Crisis*. London: Verso, σελ. 151.

²⁶ Jeffreys S. (1986) *Management and Managed: Fifty Years of Crisis at Chrysler*. Cambridge: Cambridge University Press, σσ. 12-15.

²⁷ Βλ. Hyman (1989) *Strikes*, σελ. 101

²⁸ Βλ. Fosh P. & Heery E. (1990) «Introduction: Whose Union? Power and Bureaucracy in the Labour Movement» στο Fosh P. & Heery E. (επιμ.), *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organization*, London, Macmillan, σ.σ.1-28. Οι συγγραφείς αναφέρουν ως παράδειγμα διαλόγου σχετικά με το ρόλο της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας την εξέλιξη της απεργίας των Βρετανών ανθρακωρύχων και τη σύγκρουση με τη νεοφιλελεύθερη κυβέρνηση Thatcher. Από τη μια μεριά, οι Callinicos A. και Simpson M. Callinicos A. & Simons M. (1985), *The Great Strike: the Miners' Strike of 1984/5 and Its Lessons*, London: Socialist Workers Party (καθώς και ο Harman Ch. (1985), *The Miners' Strike and the Struggle for Socialism*, London: Socialist Workers Party, ισχυρίζονται ότι ήταν οι περιορισμοί που επέβαλε η συνδικαλιστική γραφειοκρατία η αιτία της αποτυχίας της απεργίας ενώ από την άλλη μεριά ο Hyman θεωρεί ότι δεν εκτιμήθηκε από τον A. Scargill σωστά η δεδομένη συγκυρία και οι συσχετισμοί δυνάμεων τόσο μεταξύ κυβέρνησης και εργατικού κινήματος όσο και στο εσωτερικό του κινήματος υπέρ της γραφειοκρατίας με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να διακρίνει τη στιγμή κατά την οποία μπορούσε να διαπραγματευτεί το κλείσιμο της απεργίας με τις μικρότερες ζημιές (Hyman R., 1986, «Reflections on the Mining Strike», *Socialist Register 1985-6*, London, Merlin Press, σ.σ. 339-40).

²⁹ O T. Lane -Βλ. Lane T. (1974) *The Union Makes Us Strong*, London: Arrow - μιλάει για μια εθνική συνδικαλιστική γραφειοκρατία που έχει ασπασθεί τον αστικό τρόπο ζωής.

δεύτερη τονίζει την αποδοχή, εκ μέρους των αξιωματούχων των συνδικάτων, της ιδεολογίας της σοσιαλδημοκρατίας που, απορρίπτοντας το Μαρξισμό και την πάλη των τάξεων, υιοθετεί την άποψη της ουδετερότητας του κράτους και αντιλαμβάνεται ως πανάκεια τον κεντρικό σχεδιασμό προδιαθέτοντας το συνδικαλιστικό κίνημα να δεχτεί τον κορπορατισμό ως το ανώτατο στάδιο της συνδικαλιστικής πάλης.³⁰ Η τρίτη απάντηση θεωρεί ότι τα συνδικάτα είναι σε δυσμενή θέση απέναντι στους εργοδότες και το κράτος, που είναι σε θέση να τους υπαγορεύσουν τη μείωση των επιδιώξεων, τον καθορισμό των στόχων του συνδικαλιστικού κινήματος και την αποδοχή της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε αντάλλαγμα για την ασφάλεια και επιβίωση των οργανώσεων και των ηγεσιών τους.³¹

Την κεντρική ιδέα της διάστασης συμφερόντων υιοθετούν και οι συντηρητικοί αλλά οι προτεινόμενες λύσεις είναι άκρως διαφορετικές από αυτές των σύγχρονων Μαρξιστών. Η ερμηνεία της νεο-συντηρητικής τάσης που στήριξε τις κυβερνήσεις Thatcher και Reagan στις επιθετικές πολιτικές τους κατά των συνδικάτων έχει τρεις βάσεις. Πρώτα απ' όλα, υποστηρίζεται ότι δεν είναι αποκλειστικά το συνδικάτο που θα προστατέψει τα συμφέροντα του μεμονωμένου εργαζόμενου και ότι ο εργαζόμενος δεν είναι σε τόσο μειονεκτική θέση απέναντι στον εργοδότη όταν συναντώνται στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν εξελίξεις στην αγορά εργασίας και αλλαγές στη δομή των επιχειρήσεων και της κοινωνίας που, κατά τους νέο-συντηρητικούς θεωρητικούς,³² στηρίζουν αυτή τη θέση: αύξηση επιπέδων εργασιακών δεξιοτήτων, αυτο-απασχόληση, προσωρινή εργασία και δεύτερη δουλειά στην πρώτη περίπτωση, διασπορά ιδιοκτησίας και διανομή μετοχών με ευνοϊκούς όρους (stock option plans) στους εργαζόμενους που τους καθιστούν ως ένα βαθμό «καπιταλιστές» στη δεύτερη περίπτωση. Επιπλέον, δεν υφίσταται πλέον ζήτημα μειονεκτικότητας στην πώληση της εργατικής δύναμης σε κάποιον ισχυρότερο αγοραστή χωρίς εναλλακτικές επιλογές και χωρίς δίχτυ ασφαλείας. Υποστηρίζεται επίσης ότι η μονοπωλιακή θέση των συνδικάτων στην αγορά εργασίας μπορεί να επιφέρει βραχυπρόθεσμα οφέλη υπέρ των εργαζομένων αλλά σε μακροπρόθεσμη βάση το αποτέλεσμα είναι αρνητικό επειδή η συλλογική διαπραγμάτευση συμπιέζει τις επενδύσεις συμβάλλοντας στη δημιουργία άσχημων οικονομικών αποτελεσμάτων και στη διατήρηση οικονομίας χαμηλόμισθων υπαλλήλων και εργαζομένων. Το ίδιο υποτίθεται ότι συμβαίνει και στην περίπτωση που τα συνδικάτα πιέζουν για την προστασία των υπαρχουσών θέσεων εργασίας αρνούμενα να βοηθήσουν στην εξέλιξη της τεχνολογίας και επιβάλλοντας περιορισμούς στο διευθυντικό δικαίωμα.

Επίσης εκτός από τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μελών των συνδικάτων θίγονται και τα συμφέροντα όσων δεν είναι μέλη τους και ιδιαίτερα των ανέργων. Αποτέλεσμα θεωρείται η αύξηση της ανεργίας και η διεύρυνση του κοινωνικού χάσματος και των ανισοτήτων εντός και εκτός αγοράς εργασίας. Τέλος αμφισβητείται ο συγκρουσιακός χαρακτήρας που αποδίδουν όλες οι προηγούμενες τάσεις στη σχέση απασχόλησης. Η εργασιακή ειρήνη μπορεί να υπάρξει εφόσον υιοθετηθούν νέες διευθυντικές πρακτικές «διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων»: νέα συστήματα αμοιβής (συμμετοχή στα κέρδη, σύνδεση μισθού με την απόδοση), τόνισμός της ανάγκης ένταξης του εργαζόμενου στη λειτουργία της επιχείρησης και έμφαση στις ατομικές ανάγκες και ικανότητες, ανταγωνισμός των επιχειρήσεων με βάση την ποιότητα αντί με βάση τις τιμές. Στις περιπτώσεις αυτές τα συνδικάτα έχουν μικρές δυνατότητες παρέμβασης στο βαθμό που δεν συσσωρεύονται πολλά παράπονα που να την δικαιολογούν).³³

³⁰ Βλ. Panitch (1986), *ο.ε.π.*, σσ. 197.

³¹ Hyman R. (1971) *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*, London, Pluto Press, σελ. 107.

³² Βλ. Hanson C.G. & Mather G. (1988) *Striking Out Strikes: Changing Employment Relations in the British Labour Market*, Hobart Paper 110, London, The Institute of Economic Affairs.

³³ Βλ. Hayek F.A. (1985 "Trade Unions and Britain's Economic Decline" στο McCarthy W.E.J., *Trade Unions*, Harmondsworth: Penguin σσ. 359-60 και Roberts B. (1987) *Mr. Hammond's Cherry Tree: The Morphology of Union Survival*, 18th Wincott Memorial Lecture, Occasional Paper 76, London: The Institute of Economic Affairs, σσ. 8-10 και 18-20.

Υποχρεώνονται τα συνδικάτα να «αλλάξουν νοοτροπία» μεταβαλλόμενα σε παροχείς υπηρεσιών και πληροφόρησης σχετικά με την μετεκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Επιπλέον, αμφισβητείται ανοιχτά η ύπαρξη βούλησης των εργαζομένων περί συμμετοχής τους στα συνδικάτα και όπου βρέθηκαν στην εξουσία (κυρίως σε Η.Π.Α. και Βρετανία) είτε επιτέθηκαν στα συνδικάτα με το πρόσχημα της «απελευθέρωσης» των εργαζομένων από την υποχρέωση συμμετοχής τους σ' αυτά³⁴ είτε δημιούργησαν ζώνες δίχως συνδικάτα. Ουσιαστικά, τα συνδικάτα ανακηρύχθηκαν σε «εσωτερικούς εχθρούς».

Οι φεμινιστικές κριτικές επικεντρώνουν και αυτές τα βέλη τους στο θέμα της απόκλισης συμφερόντων μεταξύ συνδικάτου και μελών, ιδιαίτερα των γυναικών.³⁵ Το κύριο στοιχείο είναι ότι η αναγνώριση της ανάγκης οργάνωσης για την κατάκτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών δεν προέρχεται τόσο από την ιδιότητά τους ως εργαζομένων σε σύγκρουση με τα συμφέροντα των εργοδοτών όσο από το γεγονός ότι είναι γυναίκες. Έτσι, διαπιστώνονται διαφορετικά συμφέροντα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο του συνδικάτου, που οι πρώτοι έχουν φτιάξει με τα δικά τους μέτρα και σταθμά συμβάλλοντας παράλληλα στην ανάλογη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας. Η φεμινιστική κριτική εστιάζεται στον αποκλεισμό που επιβάλλεται στις άνεργες γυναίκες αλλά και στις εργαζόμενες που είναι μέλη των συνδικάτων.

Η συλλογική διαπραγμάτευση συχνά έχει ως κύριο χαρακτηριστικό τη δόμηση τόσο του χώρου εργασίας όσο και της αγοράς εργασίας με βάση τη λογική της εξυπηρέτησης των συμφερόντων των «ειδικευμένων» ανδρών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση σε βάρος των «ανειδίκευτων» γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση. Μόνο μετά από τους σκληρούς φεμινιστικούς αγώνες τα συνδικάτα έθεσαν στην ημερήσια διάταξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων τις συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών εργαζομένων (φροντίδα των παιδιών, άδεια μητρότητας, ίση αμοιβή, ευκαιρίες κατάρτισης και εκπαίδευσης, προώθηση αιτημάτων των εργαζομένων με μερική απασχόληση, πάλη κατά των σεξουαλικών παρενοχλήσεων, θέματα υγείας των γυναικών κλπ). Παράλληλα η φεμινιστική κριτική τονίζει ότι η στρατηγική των συνδικάτα αυτής της αντίληψης εστιάζεται στη διεκδίκηση του «οικογενειακού μισθού» που ενισχύει τη λογική του υφιστάμενου οικιακού καταμερισμού εργασίας και την υποταγή των γυναικών στην ιδιωτική σφαίρα.

Δύο είναι οι βασικές φεμινιστικές κριτικές τάσεις. Η πρώτη τονίζει τη διαιωνιζόμενη κυριαρχία των ανδρών στο πλαίσιο του συνδικαλιστικού κινήματος και την αναπόφευκτη ύπαρξη ορίων στις διεκδικήσεις των γυναικών όσο οι άνδρες κατέχουν τις θέσεις – κλειδιά των συνδικάτων και η κυριαρχία αυτή δεν ανατρέπεται. Η δεύτερη αποδέχεται την έννοια της «σχετικής αυτονομίας» της γραφειοκρατίας ως σε σχέση με το κυρίαρχο σύστημα σχέσεων των φύλων και υποστηρίζει ότι υπάρχουν πεδία πρόσφορα για μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις. Όμως και οι δύο απόψεις προϋποθέτουν την ύπαρξη κοινωνικού κινήματος που να στηρίζει την ανατροπή ή τις μεταρρυθμίσεις.

³⁴ Κατά τους νέο-συντηρητικούς, οι ηγεσίες των συνδικάτων των ανθρακωρύχων (NUM) κατηγορούνται ότι συντήρησαν τεχνητά την απεργία μέσω της παραπληροφόρησης των εργατών που από ένα σημείο και ύστερα (χειμώνας 1984) αρνούταν σε ολοένα και μεγαλύτερους αριθμούς να ακολουθήσουν την απεργιακή γραμμή προσερχόμενοι στα ορυχεία για να εργαστούν ή για να πάρουν αποζημιώσεις σε αντιστάθμισμα της απόλυσής τους λόγω μειώσεων των θέσεων εργασίας. Βλ. MacGregor I. & Tyler R. (1986) *The Enemies Within: the Story of the Miners' Strike 1984-5*, Glaskow, Fontana / Collins και Wilsher P., MacIntyre D. and Jones M. (1985) *Strike: Thatcher, Scargill and the Miners* London: Coronet Books.

³⁵ Beale J. (1982) *Getting it Together: Women as Trade Unionists*. London, Pluto Press' Cockburn C. (1987) *Women, Trade Unions and Political Parties*. London: Fabian Society' Dickens L. (1988) "Falling through the Net: Employment Change and Worker Protection", *Industrial Relations Journal*, Τόμ. 19, No.2' Pollert A. (1981) *Girls, Wives, Factory Lives*. London: Macmillan' Purcell K. (1988) "Gender and the Experience of Employment" στο Gallie D. (επιμ.), *Employment in Britain*, Oxford: Basil Blackwell.

Κριτική των θεωριών για τη «συνδικαλιστική γραφειοκρατία»

Η γραφειοκρατικοποίηση των συνδικάτων δεν είναι ούτε αναπόφευκτη ούτε αιώνια. Η πεσιμιστική άποψη του Michels εκφράστηκε σε μια εποχή που ο κρατισμός, σε όλες τις μορφές του, κέρδιζε γρήγορα έδαφος υποβοηθούμενος από τη μεσοπολεμική οικονομική, πολιτική και κοινωνική κρίση. Η ήττα των δυνάμεων της διεθνιστικής επαναστατικής αριστεράς υποβοήθησε τη νίκη των δυνάμεων του φασισμού και του ναζισμού από τη μια μεριά και των διάφορων μορφών σοσιαλδημοκρατίας και κενστανισμού από την άλλη. Κατά τη μεταπολεμική περίοδο, οι εργατικοί αγώνες από τα κάτω, οι εξεγέρσεις της δεκαετίας του '60 σε Δύση και Ανατολή, τα νέα κοινωνικά κινήματα αμφισβήτησαν, στον ένα ή τον άλλο βαθμό, το «σιδερένιο νόμο της ολιγαρχίας», την «κορπορατιστική διευθέτηση» και, εσχάτως, τη νέο-φιλελεύθερη αντεπανάσταση. Δεν είναι, συνεπώς, τυχαία η αναζωπύρωση της συζήτησης για τις δυνατότητες ανατροπής της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας και του εκδημοκρατισμού των συνδικάτων.³⁶

Στις κοινωνίες που έχουν τις δυνατότητες δυναμικής αλλαγής των θεσμών τους τίποτα δεν μένει για πάντα σταθερό. Συνεπώς, κανένας θεσμός δεν είναι ασφυκτικά αποκλεισμένος από τον κοινωνικό περίγυρό του και τόσο αποστειρωμένος ώστε να μην επηρεάζεται από τις εξελίξεις. Κάθε εξουσιαστικός θεσμός αποτελεί σε μια δεδομένη ιστορική στιγμή την συμπύκνωση ενός κοινωνικού συσχετισμού δυνάμεων.³⁷ Τα συνδικάτα είτε είναι εκ φύσεως δημοκρατικοί θεσμοί είτε μπορούν να εκδημοκρατιστούν με τη μεταρρύθμιση των εσωτερικών διαδικασιών τους ανταποκρινόμενα στις κοινωνικές επιταγές μέσα από πολιτικές συγκρούσεις.³⁸

Από τις θεωρίες στις οποίες αναφερθήκαμε μπορούμε να αντλήσουμε κάποια κριτικά συμπεράσματα που θα μας βοηθήσουν στη συγκρότηση μιας πιο ολοκληρωμένης θεωρίας σε στενή συνάφεια με την πραγματικότητα.

Στη θεωρία των πλουραλιστών μπορούμε να ασκήσουμε κριτική για την αμέλεια που δείχνουν σχετικά με τη συμμετοχή των μελών των συνδικάτων στη λήψη των αποφάσεων και για την αδιαφορία τους για την ευθύνη των συνδικαλιστικών ηγεσιών να απολογούνται ενώπιον των μελών της βάσης των συνδικάτων.³⁹ Το επιχείρημά τους ότι, έτσι κι αλλιώς, προέχει το αποτέλεσμα της διαπραγματεύσεως που είναι αναπόφευκτα προς το συμφέρον των μελών και, κατά συνέπεια, ότι πρέπει να πειθαρχούν τα μέλη προς τις ισχυρές ηγεσίες τους καταρρίπτεται στην πράξη από την ίδια την εμπειρία των Βρετανικών συνδικάτων στη διάρκεια της θατσερικής διακυβέρνησης της χώρας και της εμπειρίας των συνδικάτων των Η.Π.Α. που προέβησαν σε τέτοιες υποχωρήσεις προς την εργοδοσία κατά τη διάρκεια της Ρεγκανικής διακυβέρνησης ώστε να οδηγήσουν τα συνδικάτα στην παρακμή από την οποία προσπαθούν σήμερα να βγουν εκδημοκρατιζόμενα και φεμινιστικοποιούμενα.

Στη θεωρία της πολιτικής οικονομίας και του «κορπορατισμού», που εστιάζεται κυρίως στην ικανότητα της συνδικαλιστικής ηγεσίας να συναλλάσσεται πολιτικά με την κυβέρνηση και τους εργοδότες σε εθνικό επίπεδο, προκαλώντας τη λήψη μέτρων για την πλήρη απασχόληση και την άνοδο του βιοτικού επιπέδου, μπορεί να αντιτάξει κανείς την εμπειρία των

³⁶ Για τις προσπάθειες εκδημοκρατισμού των συνδικάτων στην Ελλάδα που αποτέλεσαν το κύριο μέλημα της πλειοψηφίας των εργαζομένων, ιδιαίτερα για την περίοδο που ακολούθησε την εκλογική νίκη της «Ενώσεως Κέντρου» το 1964, βλ. Κουκουλές Γ. (2000) *Το εργατικό κίνημα και ο μύθος του Σίσυφου (1964-1966)*, Αθήνα: Εκδ. Οδυσσεύς. Για μια νέα πρόταση διεξόδου από τη σημερινή κρίση της οργανωμένης εργασίας, βλ. Λύτρας Α. (2000) *Κοινωνία και εργασία: Ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων*, Αθήνα: Εκδ Παπαζήση.

³⁷ Όσον αφορά τη σχεσιακή αντίληψη για την εξουσία, βλ. Πουλαντζάς Ν. (1982) *ο.π.* και Jessop B. 2001, «Η στρατηγική επιλεκτικότητα του κράτους: Σκέψεις σχετικά μ' ένα θέμα του Πουλαντζά», στο Ρήγος Α. και Τσουκαλάς Κ (επιμ.), *Η Πολιτική σήμερα: Ο Νίκος Πουλαντζάς και η επικαιρότητα του έργου του*, Αθήνα: Εκδ. Θεμέλιο, σσ. 87-123.

³⁸ Βλ. Hyman R. (1971), *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*. London: Pluto Press

³⁹ Βλ. Batstone E. (1988) *The Reform of Workplace Industrial Relations: Theory, Myth and Evidence*, Oxford, Clarendon Press. σ.σ. 17-8.

κορπορατιστικών διευθετήσεων της δεκαετίας του '70 στη Βρετανία, που οδήγησαν σε ταυτόχρονη αύξηση της ανεργίας και του πληθωρισμού, με αποτέλεσμα τη γενική δυσανεμία, την κινητοποίηση των κλαδικών και τοπικών συνδικάτων και την τελική εξόρμηση του Συντηρητικού Κόμματος και των θατσερικών στην κυβερνητική εξουσία.⁴⁰ Μια από τις σοβαρότερες συνέπειες της «κορπορατιστικής διευθέτησης» ήταν ο ιδεολογικός και πολιτικός αφοπλισμός μεγάλου μέρους της συνδικαλιστικής βάσης μπροστά στην επέλαση του θατσερισμού.⁴¹

Οι θεωρίες των σύγχρονων Μαρξιστών θεωρητικών του συνδικαλισμού, αν και πιο κοντά στην πραγματικότητα, αντιμετωπίζουν και αυτές προβλήματα. Οι θέσεις τους, βέβαια, περί δημοκρατικής μεταρρύθμισης των συνδικάτων ώστε να είναι υποχρεωμένες οι συνδικαλιστικές ηγεσίες να απολογούνται ενώπιον των μελών των συνδικάτων, περί του δικαιώματος των μελών να εκλέγουν και να ανακαλούν τους αντιπροσώπους τους και τους ηγέτες τους καθώς και περί του δικαιώματος των μελών να συμμετέχουν άμεσα στην εκπόνηση στρατηγικών και τακτικών των συνδικάτων και στην εφαρμογή των αποφάσεών τους, είναι, πέρα για πέρα, σωστές. Το πρόβλημα τίθεται κυρίως όταν υπερεκτιμούν τις δυνατότητες των ίδιων των μελών της βάσης και τις μυθοποιούν. Τόσο στη χώρα μας όσο και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης έχουμε ζήσει περιπτώσεις που η βάση αρνήθηκε να ακολουθήσει τις ηγεσίες των συνδικάτων σε απεργίες που θεωρούσε εκ των προτέρων χαμένες ή που θεωρούσε υπερβολικές ως μορφή αντίστασης.⁴²

Η συντηρητική θεωρία για το συνδικαλισμό, που υποστηρίζει τα δικαιώματα των μελών ως ατόμων απέναντι στο συνδικάτο, βρήκε την πολιτική της έκφραση στη Θατσερική διακυβέρνηση και το νομοθετικό έργο της. Στα μέλη των συνδικάτων χορηγήθηκαν νέα δικαιώματα ώστε να είναι σε θέση να αρνούνται να υπακούουν στις πιέσεις των συνδικάτων και των ηγετών τους. Επιβλήθηκε η μυστική ψηφοφορία των μελών των συνδικάτων προκειμένου για τις περιπτώσεις της έναρξης απεργιακής δράσης, της εκλογής με πενταετή θητεία των συνδικαλιστικών στελεχών, γενικών γραμματέων και προέδρων. Χτυπήθηκε η λογική του closed shop συνδικάτου⁴³, που σήμαινε ότι τα μέλη τους δεν θα είχαν πλέον προτεραιότητα στις προσλήψεις σε θέσεις εργασίας. Τέλος, δημιουργήθηκε ο θεσμός του Επιτρόπου για τα Δικαιώματα των Μελών των Συνδικάτων. Οι Συντηρητικοί, όμως, είδαν τις νομοθετικές παρεμβάσεις τους να αχρηστεύονται πολιτικά με την μαζική προσκόλληση των

⁴⁰ Η ανεργία έφτασε σε τέτοια ύψη για πρώτη φορά μετά το Β΄ Π.Π. και ανήλθε σε 1,4 εκατομμύρια άτομα, το δε βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων έπεσε για πρώτη φορά σε τόσο χαμηλά επίπεδα, βλ. Kelly J. (1987) *Labour and the Unions*, London: Verso.

⁴¹ Η συζήτηση για τη συγκεκριμένη περίοδο ειδικά στη Βρετανία, βλ. MacInnes J. (1990), «The Future of This Great Movement of Ours» στο Fosh P. and Heery E., *ο.ε.π.*, σ.σ.206-232.

⁴² Στην Ελλάδα της δεκαετίας του '90 οι μονοήμερες απεργίες της ΓΣΕΕ συναντούσαν την αδιαφορία των εργαζομένων που τις θεωρούσαν «τουφεκίες στον αέρα», σε ορισμένες δε απεργίες, όπως στην Ιονική Τράπεζα, ενώ οι εργαζόμενοι του συγκεκριμένου χώρου συμμετείχαν μαζικά δεν μπορούμε να πούμε το ίδιο και για τις απεργίες συμπαράστασης των εργαζομένων από τις υπόλοιπες τράπεζες – χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι στην «μητρική» Εμπορική Τράπεζα το ποσοστό των απεργών δεν ξεπέρασε ποτέ το 40% για πολλούς λόγους, που σχετίζονταν τόσο με τους συσχετισμούς δυνάμεων (ενδοΠΑΣΟΚική σύγκρουση εκσυγχρονιστών – «αντικεσυγχρονιστών») όσο και με τις νέες στρατηγικές των εκσυγχρονιστικών διοικήσεων των τραπεζών να χειραγωγούν ιδεολογικά τους εργαζόμενους με τη δωρεάν (ή με χαμηλότερες, από τις αγοραίες, τιμές) χορήγηση μετοχών (stock option plans). Η πώληση της Ιονικής υποτίθεται ότι θα είχε θετικές συνέπειες στην τιμή των μετοχών της Εμπορικής και θα δημιουργούσε ακόμη μεγαλύτερες προσδοκίες ανόδου των τιμών των μετοχών των υπόλοιπων τραπεζών (ποσοστά απεργών μεταξύ 0,5% και 10%) ενόψει των επερχόμενων ανακατατάξεων στο τραπεζικό σύστημα. Για τη θατσερική Βρετανία, βλ. Kelly J. (1988), *Trade Unions and Socialist Politics*, London, Verso.

⁴³ Closed shop σημαίνει «κλειστή επιχείρηση», δηλαδή «επιχείρηση, της οποίας το προσωπικό ανήκει αποκλειστικά σε συγκεκριμένο σωματείο, με το οποίο έχει υπογράψει σχετική σύμβαση. Αν το σωματείο δεν δέχεται άλλα μέλη, τότε περιορίζει το δικαίωμα ή την ευχέρεια της επιχείρησης να προσλαμβάνει ή να απολύει προσωπικό». Ορισμός από το Χρυσοβιτιώτη Ι. & Σταυρακόπουλου Ι., (1995) *Λεξικόν Αγγλοελληνικών & Ελληνοαγγλικών Εμπορικών – Τραπεζικών και Οικονομικών Όρων*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ.145.

εργαζομένων στην «παραδοσιακή» συνδικαλιστική πρακτική υπερψηφίζοντας προτάσεις απεργιακών κινητοποιήσεων στις δεκαετίες του '80⁴⁴ και του '90.⁴⁵

Τα κύρια συστατικά των προτάσεων της φεμινιστικής θεωρίας για τα συνδικάτα ήταν τα εξής: α) αλλαγή στα συστήματα διοίκησης των συνδικάτων ώστε να μπορούν οι γυναίκες να ανέλθουν στις θέσεις εξουσίας, β) λήψη μέτρων ώστε να υποστηριχτεί η άνοδος του γενικού επιπέδου συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες, και γ) συλλογική οργάνωση των γυναικών μέσω δικτύων γυναικών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο ώστε να αγωνιστούν για τα συμφέροντά τους μέσα στα συνδικάτα. Εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι υπάρχει μια κοινή γραμμή που διατρέχει τόσο τις φεμινιστικές όσο και τις σύγχρονες μαρξιστικές θεωρίες για το συνδικαλισμό, δηλαδή η προτίμηση για τις άτυπες οργανώσεις, την άμεση δράση των μελών της βάσης των συνδικάτων και την αποδοχή ενός συμμετοχικού μοντέλου συνδικαλιστικής δημοκρατίας αντί του αντιπροσωπευτικού. Η φεμινιστική κριτική τόσο προς τα παραδοσιακά όσο και προς τα σοσιαλδημοκρατικής ή αριστερής μαρξιστικής επιρροής συνδικάτα εστιάζεται στο ότι δεν δίνουν την πρέπουσα σημασία στο γεγονός ότι η πλειονότητα των γυναικών κινητοποιούνται μέσω των συνδικάτων κυρίως όταν αυτά προβάλλουν νέα αιτήματα που σχετίζονται με τα συμφέροντα και ενδιαφέροντα των γυναικών τόσο ως εργαζομένων όσο και ως μελών της οικογένειας και της ευρύτερης κοινότητας.⁴⁶ Βέβαια, εκείνο που φαίνεται να υποτιμά μια ορισμένη φεμινιστική οπτική γωνία είναι το γεγονός ότι η ίδια η φεμινιστική κριτική και δράση αλλά και ορισμένα προοδευτικά συνδικαλιστικά στελέχη αρσενικού φύλου – προσκείμενα πάντα στην ευρύτερη αριστερά – έχουν καταφέρει να εντάξουν γυναικεία αιτήματα στην ημερήσια διάταξη των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων.⁴⁷

Μορφές συνδικαλιστικής δημοκρατίας

Προτού προχωρήσουμε την ανάπτυξη του συγκεκριμένου θέματος θα χρειαστεί να επικεντρώσουμε για λίγο την προσοχή μας στην έννοια της «δημοκρατίας». Σύμφωνα με την κλασική φιλελεύθερη αντίληψη η (αντιπροσωπευτική) δημοκρατία ορίζεται ως ένα σύνολο ρητών και προεγκατεστημένων κανόνων για την πολιτική συμμετοχή, τον ανοιχτό ανταγωνισμό και την ειρηνική επίλυση των συγκρούσεων. Οι πολιτικές ρυθμίσεις είναι με την σειρά τους αποτέλεσμα συμβιβασμού, του οποίου η ουσιαστική έκβαση δεν είναι απόλυτα βέβαιη. Ως κύριοι φορείς αυτού του συμβιβασμού ορίζονται οι δομές πολιτικής διαμεσολάβησης που συνδέονται συχνά με τα ποικίλα συμφέροντα με ποικίλους τρόπους. Οι πολιτικοί διαμεσολαβητές είναι απαραίτητοι στο βαθμό που παίζουν καθοδηγητικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τη λειτουργία ενός δημοκρατικού καθεστώτος.⁴⁸ Ένα από τα βασικότερα εκ των ων ουκ άνευ χαρακτηριστικά της δημοκρατίας είναι η ύπαρξη μιας ελεύθερα εκλεγμένης κυβέρνησης που μπορεί να θεωρηθεί υπόλογη για τις πράξεις της. Κατά συνέπεια, οι εκλογές αποτελούν θεμελιώδη προϋπόθεση για το χαρακτηρισμό μιας πολιτείας ως δημοκρατικής. Το ίδιο μπορεί να λεχθεί όσον αφορά το σχηματισμό των νομοθετικών σωμάτων και τη συγκρότηση και κατάργηση των κυβερνήσεων.⁴⁹ Όμως, η δημοκρατία ως

⁴⁴ Βλ. Kelly J. (1989) "British Trade Unionism 1979-89: Change, Continuity and Contradictions", ανακοίνωση στο συνέδριο της επιθεώρησης *Work, Employment and Society: A Decade of Change*, University of Durham, 14-15 Σεπτεμβρίου.

⁴⁵ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. τα τεύχη του μηνιαίου συνδικαλιστικού περιοδικού *Labour Research*.

⁴⁶ Βλ. Cockburn C. (1985) *Machinery of Dominance*, London, Pluto Press και της ίδιας (1987), *Women, Trade Union and Political Parties*, London, Fabian Society.

⁴⁷ Βλ. Heery E. and Kelly J. (1988) "Do Female Representatives Make the Difference? Women Full Time Officials and Trade Union Work", *Work and Employment and Society*, Vol.2, no.4.

⁴⁸ Για τη συζήτηση αυτή, βλ. Morlino L. (1998) *Democracy between Consolidation and Crisis: Parties, Groups, and Citizens in Southern Europe*. Oxford: Oxford University Press, σσ. 9-49.

⁴⁹ Βλ. Keman H. (2002) "Comparing Democracies: Theories and Evidence" στο Keman H. (ed) *Comparative Democratic Politics*. London UK, Thousand Oaks CA, and New Delhi: Sage Publications, σσ. 32-

έννοια είναι ευρύτερη από τη στοιχειώδη προϋπόθεση των εκλογικών διαδικασιών. Με την ευρύτερη έννοια είναι η κυριαρχία ή εξουσία του δήμου, λαϊκή κυριαρχία ή κυριαρχία των πολλών. Η δημοκρατία «προέρχεται από το λαό, ασκείται από το δήμο (ή τους εκλεγμένους αντιπροσώπους του) και, κατά τεκμήριο, εξυπηρετεί τα συμφέροντά του».⁵⁰ Αυτός ο ορισμός δίνει τη δυνατότητα να αντιληφθούμε τη διάκριση της άμεσης δημοκρατίας από την (έμμεση) αντιπροσωπευτική δημοκρατία της κλασικής φιλελεύθερης σκέψης. Η άμεση δημοκρατία εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στην αρχαία Αθηναϊκή Δημοκρατία. Επί δύο αιώνες οι άρρενες πολίτες μέσω γενικών συνελεύσεων ασκούσαν τη διακυβέρνηση της πόλης και σπάνια εξέλεγαν δημόσιους αξιωματούχους.⁵¹ Εκτός από την Αθήνα μια μορφή άμεσης δημοκρατίας εφαρμόστηκε στα πλαίσια της Ρωμαϊκής Δημοκρατίας μεταξύ 449 π.Χ. και 43 π.Χ. όταν καταργήθηκε με το νόμο Lex Titia. Η συγκεκριμένη μορφή άμεσης δημοκρατίας προέβλεπε τη «νομοθεσία των πολιτών» (citizen lawmaking), δηλαδή τη διατύπωση από τους πολίτες και την ψήφιση των νόμων καθώς και το δικαίωμα αρνησικυρίας (veto) των πολιτών επί των ψηφιζόμενων νόμων.⁵² Η σύγχρονη μορφή άμεσης δημοκρατίας πρωτοεφαρμόστηκε το 13 αιώνα στις πόλεις της Ελβετίας. Το 1847 ψηφίστηκε ο «Νόμος περί Δημοψηφισμάτων» που έδινε δικαίωμα στους πολίτες να ασκούν veto στις αποφάσεις του Κοινοβουλίου και το 1891 ψηφίστηκε ο νόμος για την «Πρωτοβουλία Συνταγματικών Αναθεωρητικών Τροποποιήσεων» που έδινε στους πολίτες το δικαίωμα να διατυπώνουν και να προτείνουν νομοσχέδια προς έγκριση δια δημοψηφίσματος.⁵³

Όπως τονίσαμε, το κεντρικό επιχείρημα που επικαλούνται οι συνδικαλιστές εκείνοι που εγκαλούνται ως υπεύθυνοι για τη διαίονιση στα συνδικάτα της λογικής της συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας είναι η «αποτελεσματικότητα».

Οι S. and B. Webb έθεσαν πρώτοι το ζήτημα της δημοκρατίας στα εργατικά συνδικάτα, αμφισβητώντας την αποτελεσματικότητα των γραφειοκρατικών οργανώσεων και ιδιαίτερα σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα.⁵⁴ Η θέση τους στηρίζεται σε δύο βασικές έννοιες: ανταποκρισιμότητα (responsiveness) και αντιπροσωπευτικότητα (representativeness). Η πρώτη προωθείται με την πλάγια επικοινωνία (lateral communication) και η δεύτερη διευκολύνεται από την ύπαρξη κάθετων διαύλων επικοινωνίας (vertical communication channels). Ο ρόλος του μεγέθους της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι σημαντικός, σύμφωνα με τους Webbs, καθόσον ότι στα μεν μικρά συνδικάτα είναι δυνατή η επικράτηση της αρχέγονης (άμεσης) δημοκρατίας (primitive democracy) με συνέπεια να ισχύει η έννοια της αντιπροσωπευτικότητας, στα δε μεγάλα συνδικάτα δίνεται περισσότερη σημασία στην ανταποκρισιμότητα των εκλεγμένων συνδικαλιστικών οργάνων απέναντι στις ανάγκες και τα συμφέροντα των μελών των συνδικάτων.⁵⁵

64' Dahl R. (1971) *Polyarchy. Participation and Opposition*. New Haven and London: Yale University Press και του ίδιου (1985) *A Preface to Economic Democracy*. New Haven: Yale University Press' Przeworski A. (1985) *Capitalism and Social Democracy*. Paris: Cambridge University Press και του ίδιου (1991) *Democracy and the Market*. Cambridge: Cambridge University Press' Schumpeter J. (1942) *Capitalism, Socialism, and Democracy*. London, New York: Routledge. (ελλ. Έκδοση 1972, *Καπιταλισμός, σοσιαλισμός και δημοκρατία*. Αθήνα: Εκδ. Παπαζήση.) Sartori G. (1968) "Democracy" στο Sills D. (ed). *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: The Macmillan Company, σσ.112-121.

⁵⁰ Βλ. Schmidt M. (2004) *Θεωρίες της δημοκρατίας*. Αθήνα: Εκδ. Σαββάλας, σελ. 19.

⁵¹ Βασική αρχή η ανακλητότητα των όσων διορίζονταν δια κληρώσεως σε δημόσια αξιώματα. Μόνο ο στρατηγός διοικητής του στρατού της πόλης εκλεγόταν ως αντιπρόσωπος.

⁵² Cary M. (1967) *A History of Rome: Down To The Reign Of Constantine*. N.Y.: St. Martin's Press.

⁵³ Kobach Kr. (1993) *The Referendum: Direct Democracy in Switzerland*. Aldershot, UK: Dartmouth Publishing Company.

⁵⁴ Webb S. & Webb B. (1911) *Industrial Democracy*, London: Longman.

⁵⁵ Εδώ θα ήθελα να παραθέσω ένα απόσπασμα από άρθρο του Άγγλου ιστορικού Eric Hobsbawm («Democracy can be bad for you», περ. *New Statesman*, 5/3/2001, <http://www.newstatesman.com>, «Η δημοκρατία στην εποχή της παγκοσμιοποίησης», εφ. *ΑΥΓΗ*, 14/4/2001, <http://www.avgi.org> μτφ. Μ. Τρίκκας) που εκφράζει ακριβώς το νόημα της αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας και την εφαρμογή της στο χώρο των συνδικάτων: «Εν συντομία, η 'λαϊκή βούληση', όπως και αν εκφράζεται, δεν μπορεί να καθορίζει τους ειδικούς σκοπούς της διακυβέρνησης. Όπως παρατήρησαν οι S. and B. Webb εξετάζοντας την περίπτωση των συνδικάτων, η λαϊκή βούληση δεν μπορεί να κρίνει σχέδια παρά μόνο αποτελέσματα. Είναι κατά πολύ καλύτερη όταν ψηφίζει κατά παρά όταν ψηφίζει υπέρ».

Από την πλευρά του ο C. Summers θεωρεί ότι η αντιπροσωπευτικότητα και η ανταποκρισιμότητα αποτελούν ουσιαστικά τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Πρόκειται, δηλαδή, για αλληλένδετες έννοιες.⁵⁶ Η συνδικαλιστική δημοκρατία εμπεριέχει τόσο την αρχή της ανταποκρισιμότητας όσο και την αρχή του σεβασμού των δικαιωμάτων των μελών, όπως η ελευθερία του συνέρχεσθαι, η ίση μεταχείριση και οι δίκαιες διαδικασίες. Η ουσία του επιχειρήματος είναι ότι η αντιπροσωπευτικότητα είναι στοιχείο της ανταποκρισιμότητας. Οι δύο μορφές της αντιπροσωπευτικότητας είναι η ανακλαστική (reflective) αντιπροσώπηση και η προστακτική (authoritative) αντιπροσώπηση. Η πρώτη είναι η διαδικασία λήψης αποφάσεων με βάση τις επιθυμίες των μελών ενώ η δεύτερη είναι η διαδικασία λήψης αποφάσεων με βάση ποιες νομίζουν τα στελέχη των διοικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων ότι είναι οι επιθυμίες των μελών. Το δίδυμο των αρχών αυτών είναι, συνεπώς, η αποδοχή και η νομιμοποίηση των διοικητικών στελεχών των συνδικάτων από τα μέλη τους.

Το 1979 E. Davis μελέτησε οχτώ συνδικάτα με βάση τρία ερωτήματα στηριζόμενα στην υπάρχουσα τότε συνδικαλιστική βιβλιογραφία: τύποι αποφάσεων που παίρνουν τα ηγετικά στελέχη των συνδικάτων και κατά πόσο εκφράζουν τις επιθυμίες των μελών (τη «βάση του συνδικάτου»), τρόποι λήψης αποφάσεων και κατά πόσο μπορούν και συμμετέχουν τα μέλη σ' αυτή, ποιοι λαμβάνουν τις αποφάσεις και κατά πόσο είναι αντιπροσωπευτικές των επιθυμιών των μελών.⁵⁷

Οι S. Lipset, M. Crow και J. Coleman μελετώντας το συνδικάτο των τυπογράφων των Η.Π.Α. συμπέραναν ότι η συνδικαλιστική δημοκρατία αρχίζει από τη στιγμή που ένας απερχόμενος αξιωματούχος του συνδικάτου μπορεί να ηττηθεί σε μια εκλογική διαδικασία.⁵⁸ Την εποχή της έρευνας αυτής, στο συνδικάτο των τυπογράφων των Η.Π.Α. (ITU) ίσχυε εκλογικό σύστημα με δύο ψηφοδέλτια. Κατά τους εν λόγω ερευνητές, ο ανταγωνισμός αυτός για τις ανώτερες θέσεις εξουσίας στο μηχανισμό του συνδικάτου αποτελεί τον πιο σημαντικό παράγοντα που συντελεί στην ύπαρξη συνθηκών συνδικαλιστικής δημοκρατίας. Σε άλλη μελέτη του, ο Lipset αμφισβήτησε τη σχέση μεταξύ συνδικαλιστικής δημοκρατίας και ανταποκρισιμότητας με το αιτιολογικό ότι υπάρχει συνεχής σύγκρουση μεταξύ της ανάγκης για δράση υπέρ των βραχυπρόθεσμων (ανταποκρισιμότητα) συμφερόντων και της ανάγκης για δράση υπέρ των μακροπρόθεσμων (δημοκρατία) συμφερόντων των μελών. Στηρίχτηκε στη βάση μιας στενής αντίληψης για τη δημοκρατία υπονοώντας ότι η ανταποκρισιμότητα δεν αποτελεί σύγχρονη αρχή στο βαθμό που υπάρχουν συνθήκες για την εκδήλωση της πάλης για την εξουσία στο πλαίσιο των συνδικάτων.

Ένα βήμα παραπέρα, σε σχέση με την άποψη αυτή, κάνουν οι J. Edelstein και M. Warner,⁵⁹ οι οποίοι θεωρούν ότι στοιχείο που δείχνει την ύπαρξη συνθηκών συνδικαλιστικής δημοκρατίας είναι η εγγύτητα των αποτελεσμάτων των εκλογικών διαδικασιών, στο βαθμό, βέβαια, που αυτές έχουν διεξαχθεί επί ίσοις όροις. Η εμπειρία όμως δείχνει ότι οι απερχόμενοι αξιωματούχοι διαθέτουν τους μηχανισμούς, την πείρα και τα μέσα που τους δίνουν το πλεονέκτημα στην εκλογική μάχη και τους φέρνουν ένα βήμα πιο μπροστά από

⁵⁶ Summers. C. (1988) "Trade Union Democracy and Industrial Relations", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No.17, σσ 146-148.

⁵⁷ Βλ. Davis E. (1979) "A Decision-Making Approach to Trade Union Democracy", *New Zealand Journal of Industrial Relations*, Vol.4, No.2, σσ. 26-39. Βλ. επίσης Davis E. (1986) "Unions and Industrial Democracy" στο E. Davis and R. Lansbury (eds), *Democracy and Control in the Workplace*, Melbourne: Longman Chesire, σσ. 133-145 καθώς και Davis E.M. (1987), *Democracy in Australian Unions: A Comparative Study of Six Unions*, Sydney, Allen and Unwin.

⁵⁸ Lipset S.M., Trow M.A. & Coleman J.S. (1956), *Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union*, Glencoe, Free Press. Βλ. επίσης Lipset S. (1960), «The Political Process in Trade Unions: A Theoretical Statement», στο W. Galenson and Lipset S. (eds), *Labor and Trade Unionism: An Interdisciplinary Reader*, NY and London: John Wiley and Sons Ltd, σσ. 216-242.

⁵⁹ Edelstein J.D. & Warner M. (1975) *Comparative Union Democracy: Organization and Opposition in British and American Unions*, London, Allen and Unwin.

τους εκλογικούς ανταγωνιστές τους.⁶⁰ Τα κριτήρια που, κατ' αυτούς, χρειάζονται ώστε να μπορεί κανείς να μιλήσει περί συνδικαλιστικής δημοκρατίας είναι συμμετοχή των μελών στην κατάρτιση και εφαρμογή της στρατηγικής, η ευθύνη λογοδοσίας των αξιωματούχων, η νομιμότητα των αντιπολιτευτικών ομάδων, η ύπαρξη διαδικασιών για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων και των μειονοτήτων.

Κατά την C. Dickenson,⁶¹ μέσω της εκλογικής διαδικασίας τα μέλη των συνδικάτων παρέχουν ενδείξεις για το βαθμό ικανοποίησής τους από την ανταπόκριση των ηγετικών στελεχών και των αξιωματούχων και την προώθηση των συμφερόντων τους. Ακούγεται, κατ' αυτόν τον τρόπο, η «φωνή» των μελών των συνδικάτων και για το λόγο αυτό προτείνει την εξασφάλιση μέσων και τρόπων για τη μαζική συμμετοχή τους στις εκλογικές διαδικασίες.⁶²

Τέλος, κατά τον J. Anderson⁶³ τα επιθυμητά συστατικά στοιχεία της συνδικαλιστικής δημοκρατίας είναι η συμμετοχή των μελών στις διαδικασίες των συνδικάτων και η ανταπόκριση των αξιωματούχων στις επιθυμίες των μελών.⁶⁴

Η διαχωριστική γραμμή μεταξύ των προηγούμενων θεωρήσεων για τη συνδικαλιστική γραφειοκρατία και αυτών στις οποίες θα αναφερθούμε είναι η γραμμή «ατομικό-συλλογικό».

Στην κατεύθυνση της αντιμετώπισης της συνδικαλιστικής δημοκρατίας από τη σκοπιά του «συλλογικού», ο P. Fairbrother⁶⁵ θεωρεί ότι πρέπει πάντοτε να λαμβάνεται υπόψη ο δομικός ρόλος των συνδικάτων στο πλαίσιο της «ταξικής πάλης». Η συμμετοχή και η εμπλοκή των μελών σε όλες τις πλευρές της ζωής και δράσης των συνδικάτων καθώς και η κάθετη και οριζόντια ενεργή επικοινωνία μεταξύ αξιωματούχων και μελών είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες προώθησης της συνδικαλιστικής δημοκρατίας. Πρόκειται για μια διαδικασία μάθησης και κατανόησης των δημοκρατικών διαδικασιών, κάτι που άλλωστε είναι χαρακτηριστικό για τις περισσότερες ομάδες πίεσης και κινηματικούς φορείς της «κοινωνίας των πολιτών».⁶⁶

Κατά τον R. Hyman, στο μέτρο που, πράγματι, υπάρχει συνδικαλιστική δημοκρατία, αυτή θα πρέπει να προωθεί την ενεργό συμμετοχή των απλών μελών του συνδικάτου.⁶⁷ Οι εκλογές για την ανάδειξη αιρετών οργάνων του συνδικάτου θα πρέπει να γίνονται συχνά ώστε να δίνεται δυνατότητα στα απλά μέλη να ελέγχουν τους εκλεγμένους αξιωματούχους, να προλαβαίνουν την ανάπτυξη συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας και να αποτρέπουν τις καταχρήσεις εξουσίας εκ μέρους των εκλεγμένων και διορισμένων αξιωματούχων.⁶⁸ Από την άλλη μεριά όμως ο

⁶⁰ Σε ορισμένες διαστάσεις του ζητήματος της έντασης της σχέσης μεταξύ δημοκρατίας και ανταποκρισιμότητας αναφέρεται (χωρίς να κάνει χρήση του όρου αυτού) ο Μαυρογορδάτος Γ. (2001), *Ομάδες Πίεσης και Δημοκρατία*, Αθήνα, Εκδ. Πατάκη, σ.σ. 195-224.

⁶¹ Dickenson C. (1982), *Democracy in Trade Unions*, St. Lucia, University of Queensland Press.

⁶² Αυτός ο κανόνας δεν αφορά μόνο τα ενιαία συνδικάτα αλλά και τις ομοσπονδίες και συνομοσποδίες συνδικάτων που δεν απαρτίζονται από ομοιογενείς αλλά από ετερογενείς μονάδες με διαφορετικές κουλτούρες, ιδέες και εμπειρίες. Βλ. O'Brien J. (1999), «The 'Strategic Legitimacy' of Union Democracy in a Fragmented Bargaining Environment: The NTEU and Enterprise Bargaining in Universities», *Current Research in Industrial Relations*, Volume 1, Adelaide, University of South Wales Press σσ. 169-180. (<http://www.mngt.waikato.ac.nz/depts/sml/airaanz/conferce/adelaide1999/fullrefabstracts.htm#o'brien>).

⁶³ Anderson J.C. (1978), «A Comparative Analysis of Local Union Democracy», *Industrial Relations*, Vol. 17 No.3, σσ. 278-295.

⁶⁴ Οι παραπάνω αναλύσεις περί συνδικαλιστικής δημοκρατίας θεωρείται ότι εντάσσονται στο θεωρητικό πλαίσιο του φιλελευθερισμού. Βλ. Glenane A., Hanley G. and Teicher J. (2000), «Union Democracy: Competing Theories And Members' Opinions», *AIRAAZ – Conference Newcastle 2000*, Vol.III, Non-refereed papers, <http://www.mngt.waikato.ac.nz/depts/sml/airaanz/conferce/newcastle2000/volumeIII.htm>

⁶⁵ Fairbrother P. (1984), *Trade Union Democracy*, Labour Studies Programme, Working Paper, No. 13, Melbourne, The University of Melbourne, September.

⁶⁶ Για συζήτηση σχετικά με το δημοκρατικό εκπαιδευτικό ρόλο των ομάδων πίεσης βλ. Μαυρογορδάτος Γ.Θ. (2001), *ο.ε.π.*, σσ. 251-267.

⁶⁷ Hyman R. (1975), *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, London, Macmillan.

⁶⁸ Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο του διορισμού αξιωματούχων είτε ενδουμένων το μανδύα του «ειδικού» είτε με σκοπό την ίδρυση και οργάνωση παραρτημάτων του συνδικάτου.

Hyman επισημαίνει ότι τα συνδικάτα δεν λειτουργούν σε κοινωνικο-πολιτικό κενό. Περιβάλλονται και πιέζονται από τη μόνιμη δύναμη ισχυρών εξωτερικών θεσμών που υπαγορεύουν το πλαίσιο νομιμότητας των ενεργειών και δραστηριοτήτων των συνδικάτων.⁶⁹ Άρα, συμπεραίνει ο Hyman, η συνδικαλιστική δημοκρατία παραμένει ακόμη στη φάση του οράματος και δεν είναι η καθημερινή πραγματικότητα για τα συνδικάτα.

Μια παρόμοια συγκροτημένη θέση για τη συνδικαλιστική δημοκρατία διατύπωσε ο J. Hughes.⁷⁰ Η συνδικαλιστική δημοκρατία μπορεί να επιτευχθεί όταν πληρούνται τρεις προϋποθέσεις. Πρώτον, η ενεργός συμμετοχή των μελών στη ζωή του συνδικάτου και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων συμβάλλει στην άσκηση ελέγχου των συνθηκών εργασίας. Είτε άμεσα είτε έμμεσα δι' εκπροσώπων, η άσκηση της συνδικαλιστικής δημοκρατίας σημαίνει ενίσχυση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης έναντι του εργοδότη και προστασία των συμφερόντων των μελών. Οι διαφορετικές μορφές διακυβέρνησης των συνδικάτων και η ύπαρξη διαφορετικών εκλογικών συστημάτων επηρεάζουν το επίπεδο συμμετοχής των μελών στα συνδικάτα. Δεύτερον, η ύπαρξη συνδικαλιστικών εκπροσώπων στους χώρους εργασίας, είτε πρόκειται για τα Διοικητικά Συμβούλια σωματείων είτε για επιτροπές εκπροσώπησης με ανακλητότητα των μελών τους από το σώμα που τις εκλέγει κάθε φορά, που διαπραγματεύονται για λογαριασμό του προσωπικού με τον εργοδότη. Τέλος, είναι σημαντικότερος όρος για την ύπαρξη συνδικαλιστικής δημοκρατίας, η διενέργεια τακτικών εκλογών ανάδειξης ηγεσιών με ανταγωνιζόμενα ψηφοδέλτια και πλήρη ελευθερία λόγου για όλα τα μέλη σε όλα τα επίπεδα.

Σύμφωνα με τον R. Undy και τους συνεργάτες του,⁷¹ η διαδικασία λήψης των αποφάσεων στα συνδικάτα περνάει μέσα από κάθετους και οριζόντιους διαύλους επικοινωνίας. Στον κάθετο διάλογο λαμβάνονται οι αποφάσεις και στον οριζόντιο διεξάγεται η διαδικασία διαλόγου και διαπραγμάτευσης μεταξύ των μελών του συνδικάτου.⁷² Ο βαθμός ανάπτυξης της συνδικαλιστικής δημοκρατίας εξαρτάται από την έκταση ελέγχου των αξιωματούχων και την συγκεντροποίηση μέσα στους διαύλους αυτούς.

Τόσο η αντίληψη περί «ειδικών» που κατέχουν τη συγκεκριμένη τεχνογνωσία όσο και η αντίληψη των οργανωτών, που αναλαμβάνουν να οργανώσουν συνδικαλιστικά ανοργάνωτους εργαζόμενους, μπορούν στο βαθμό που αφεθούν άνευ ελέγχου και κριτικής να αναπτυχθούν και να επιβληθούν δημιουργώντας ασφικτικές καταστάσεις στο συνδικάτο παραμερίζοντας τα μέλη στο ρόλο του απλού θεατή ή, στην καλύτερη περίπτωση του «πελάτη».

⁶⁹ Από την ελληνική εμπειρία: εργοδοτικά «κίτρινα» σωματεία, σωματεία-φαντάσματα, κρατικές και εργοδοτικές κατασταλτικές παρεμβάσεις, εξαγορά στελεχών, ειδικές συντάξεις και προνόμια σε συνδικαλιστές κ.ο.κ. Βλ. Κουκουλές Γ., (2000), *ο.ε.π.* καθώς και Κουκουλές Γ. (1983), *Για μια Ιστορία του Ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος: Εισαγωγή στην Παιδαγωγική της Ιστορικής Έρευνας*, Αθήνα, εκδ. Οδυσσέας Κουκουλές Φ.Γ. και Τζανετάκος Β. (1986), *Συνδικαλιστικό κίνημα 1981-1986: Η μεγάλη ευκαιρία που χάθηκε*, Αθήνα, Εκδ. Οδυσσέας και Κουκουλές Γ. (1995), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και οι ξένες επεμβάσεις (1944-1948)*, Αθήνα: εκδ. Οδυσσέας. Τέλος για μια διαφορετική οπτική αντιμετώπισης, βλ. Μαυρογορδάτος Γ.Θ. (1988), *Μεταξύ Πιτυοκάμπη και Προκρούστη: Οι επαγγελματικές οργανώσεις στη σημερινή Ελλάδα*, Αθήνα, Εκδ. Οδυσσέας.

⁷⁰ Hughes J. (1968) "Trade Union Structure and Government". *Research Paper 5(2)*, Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, HMSO, London.

⁷¹ Undy R., Ellis V., McCarthy W.E.J., & Halmos, A.M. (1981), *Change in Trade Unions*, London: Hutchinson.

⁷² Σήμερα η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και του διαδικτύου βοηθάει: α) την οριζόντια επικοινωνία τόσο σε πραγματικό χρόνο (on-line) όσο και σε νεκρό χρόνο (off-line) β) στην πληρέστερη και άμεση ενημέρωση των μελών για όλα τα θέματα που τους αφορούν και γ) στην εγκαίρως και εγκυρότερη λήψη αποφάσεων τόσο στον κάθετο διάλογο (συνδικαλιστικά όργανα) όσο και στον οριζόντιο (δημοψηφίσματα, on-line συνελεύσεις). Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. Shostak A.B. (1999), *CyberUnion: Empowering Labor through Computer Technology*, Armonk N.Y.-London, M.E.Sharp. Βλ. επίσης και Τσακίρης Θ., «Ψηφιακά συνδικάτα: Το φάρμακο στη γερωνική αρρώστια του εργατικού συνδικαλισμού;», *εφ. Εποχή*, 18/3/2001 (<http://users.eone.gr/epohi/text.htm>).

Στην ίδια κατεύθυνση, ο W.Howard⁷³ επικεντρώνει τους φακούς του στη συμμετοχή των μελών στη συνδικαλιστική δράση και στις διαδικασίες και τη ζωή του συνδικάτου ως δείκτη συνδικαλιστικής δημοκρατίας. Ένα σοβαρό πρόβλημα που εντοπίζει ο Howard στην προσπάθεια εμπέδωσης θεσμών συμμετοχικής συνδικαλιστικής δημοκρατίας είναι η απάθεια πολλών μελών που δεν συμμετέχουν στις διαδικασίες αφήνοντας το πεδίο ελεύθερο στην κατάχρηση της εξουσίας εκ μέρους αξιωματούχων των συνδικάτων και συνδικαλιστικών παρατάξεων. Για την αποφυγή τέτοιων καταστάσεων ο Howard επιφορτίζει τους συνδικαλιστές με το καθήκον της καθιέρωσης θεσμών, κανόνων και διαδικασιών που να προστατεύουν την πλειοψηφία των μελών από τις ανεξέλεγκτες μειοψηφίες.

Η κριτική της A. Glenane και των συνεργατριών της⁷⁴ τονίζει ότι τόσο οι οπαδοί της φιλελεύθερης όσο και οι οπαδοί της συμμετοχικής συνδικαλιστικής δημοκρατίας αγνοούν τις απόψεις και τις αντιλήψεις των μελών των συνδικάτων όσον αφορά τις μορφές συνδικαλιστικής δημοκρατίας που επιλέγουν. Αντιθέτως, αντλούν θεωρητικά επιχειρήματα κυρίως από το χώρο της πολιτικής επιστήμης και της κοινωνιολογίας με τυπικό τρόπο. Για να υπερβούν τα προβλήματα αυτά οι ερευνήτριες της ομάδας κατέβαλαν προσπάθεια να αναζητήσουν, να καταγράψουν και να αναλύσουν τις γνώμες των εργατών / τριών μελών ενός βιομηχανικού συνδικάτου της Αυστραλίας. Χρησιμοποιώντας ερευνητικά εργαλεία τόσο ποιοτικής όσο και ποσοτικής ανάλυσης κατάφεραν να συμπεράνουν, χωρίς όμως να γενικεύουν, ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση, και με όλους τους περιορισμούς που επιβλήθηκαν από το χαρακτήρα της έρευνας⁷⁵, επικρατούσε η λογική της φιλελεύθερης αντίληψης για τη συνδικαλιστική δημοκρατία χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα στοιχεία της συμμετοχικής αντίληψης αφήνονται στο περιθώριο, καθόσον από τις απαντήσεις έβγαине το συμπέρασμα ότι τα μέλη του συνδικάτου επιθυμούσαν την ενίσχυση των διαύλων οριζόντιας επικοινωνίας.

Μια πολλαπλών αποδεκτών έρευνα αναλόγου περιεχομένου με αυτή της ομάδας Glenane et al αλλά με πανεθνικής εμβέλειας φιλοδοξίες διεξήχθη στις Η.Π.Α. από την ερευνητική ομάδα των R. Freeman και J. Rogers.⁷⁶ Η έρευνα αυτή έπρεπε πρώτα απ' όλα να αναμετρηθεί με τη δύναμη των «επιχειρημάτων» που προέβαλλαν οι αντίπαλοί της: «Γιατί να ασχοληθούμε με το τι επιθυμούν οι εργάτες στο χώρο εργασίας όταν οι θέσεις εργασίας αορίστου διαρκείας (πλήρους απασχόλησης) ανήκουν στο παρελθόν;», «Γιατί να ασχοληθούμε με το πότε είναι δυσαρεστημένοι οι εργάτες όταν ο χώρος εργασίας τους μπορεί πάντοτε να είναι κάποιος άλλος;», «Γιατί να ασχοληθούμε αφού η συνολική απασχόληση και τα εισοδήματα αυξάνονται με ραγδαίους ρυθμούς;»⁷⁷ και «Γιατί να ασχοληθούμε με το τι θέλουν οι απλοί εργάτες, όταν οι διοικήσεις των επιχειρήσεων και οι ειδικοί των συνδικάτων γνωρίζουν καλύτερα πώς να σχεδιάζουν συστήματα διακυβέρνησης του χώρου εργασίας και να νομοθετούν;». Στα ερωτήματα αυτά αποτυπώνονται με σαφή τρόπο τόσο τα προβλήματα που προκύπτουν από την ύπαρξη του εξωτερικού περιβάλλοντος των συνδικάτων, δηλαδή το

⁷³ Howard W.A. (1974), «Democracy in Trade Unions», στο J.E. Isaac & G.W. Ford (eds.), *Australian Labour Relations*. Melbourne: Sun Books, σσ. 264-279. Με τον Howard κλείνει ο κύκλος των θεωρητικών της συμμετοχικής συνδικαλιστικής δημοκρατίας.

⁷⁴ Βλ. Glenane et al (2000), *ο.ε.π.*

⁷⁵ Το γεγονός και μόνο ότι από το σύνολο πληθυσμού του δείγματος απάντησαν κυρίως πλήρως απασχολούμενοι, άνδρες, ψηφοφόροι του Εργατικού Κόμματος Αυστραλίας, είναι ενδεικτικό της πλάνης στην οποία μπορεί κανείς να πέσει αν γενικεύσει τα όποια συμπεράσματα της έρευνας. Επίσης ένα χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου συνδικάτου ήταν ότι ακόμη δεν είχε βιώσει τις συνέπειες της μείωσης του αριθμού των μελών που προκαλείται σε άλλους βιομηχανικούς κλάδους από τη μείωση του ειδικού του βάρους στο σύνολο της οικονομίας και τη στροφή προς τον τριτογενή τομέα.

⁷⁶ Freeman R.B. & Rogers J. (1999), *What Workers Want*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

⁷⁷ Τον καιρό της διεξαγωγής της έρευνας στις Η.Π.Α. όντως η απασχόληση ειδικά στη λεγόμενη «νέα οικονομία», αν και πολλές φορές πρόσκαιρη και μερική, αυξανόταν με ραγδαίους ρυθμούς και η ανεργία μειωνόταν στα χαμηλότερα επίπεδα του τελευταίου τετάρτου του 20ού αιώνα. Σήμερα, όμως, η αντιστροφή είναι φανερή, μετά τη ραγδαία πτώση των εσόδων των dot.com εταιριών της «νέας οικονομίας» που αντανακλάται στην κατακρήμνιση του δείκτη μετοχών NASDAQ (εταιρείες τεχνολογίας και πληροφορικής). Μόνο κατά τη διάρκεια του τελευταίου τριμήνου του 2000 ανακοινώθηκαν 200.000 απολύσεις εργαζομένων από μικρές και μεγάλες εταιρείες της «νέας οικονομίας» (*Ελευθεροτυπία*, Μεγ. Τετάρτη, 11.4.2001).

πολιτικό-οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο, όσο και τα προβλήματα που προαναφέραμε εξετάζοντας τις κυριότερες απόψεις περί συνδικαλιστικής δημοκρατίας, ειδικά αυτών της φιλελεύθερης αντίληψης.

Είναι σαφές ότι η ολοένα και πιο ραγδαία μεταβαλλόμενη κοινωνικο-πολιτική πραγματικότητα και η αναδιάρθρωση των καπιταλιστικών επιχειρήσεων επιβάλλουν την ανασυγκρότηση, ανασύνταξη και αντεπίθεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Είναι, επίσης, σαφές ότι χρειάζεται ταυτόχρονα ο εκδημοκρατισμός της οργάνωσής τους και το άνοιγμα των συνδικάτων στα νέα κοινωνικά στρώματα που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της νέας καπιταλιστικής οικονομίας (νέοι, γυναίκες, μετανάστες, πρόσφυγες, εργαζόμενοι με πρόσκαιρη και μερική απασχόληση, τηλεεργαζόμενοι κ.α.) και απαιτούν την συνδικαλιστική ένταξή τους. Η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας στο χώρο της οικονομίας και των επιχειρήσεων δεν έχει αποκλειστικά αρνητικές συνέπειες (απολύσεις και αποειδίκευση) καθώς παρέχει τις αυξημένες δυνατότητες οριζόντιας επικοινωνίας και διασύνδεσης των εργαζομένων μέσω των ψηφιακών δικτύων συμβάλλοντας στην ενεργοποίηση των μελών των συνδικάτων, τη συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων και τον έλεγχο της υλοποίησής τους από τις εκλεγμένες ηγεσίες τους. Οι δυνατότητες κατοχύρωσης της συνδικαλιστικής δημοκρατίας και αυτοδιαχείρισης των συνδικάτων είναι σήμερα μεγαλύτερες από ό,τι στο παρελθόν και η αποτελεσματικότητα και η δημοκρατία μπορούν πλέον να συνυπάρχουν.