

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
Π.Μ.Σ.: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ**



**Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ
ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**



**ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΛΕΚΑΚΗΣ ΠΕΤΡΟΣ
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΒΟΣΚΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2013

Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ	5
1.1.Η Συλλογική Δράση	5
1.2.Η έννοια του Συνδικάτου	6
1.3.Ο Μαρξισμός για τα Συνδικάτα	8
1.4.Ο Γκράμσι για τα Συνδικάτα	13
1.5.Ποιες είναι οι Συνδικαλιστικές οργανώσεις	14
1.6.Προστασία του Συνδικαλιστικού δικαιώματος	15
1.7.Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων	16
1.8.Η αυτονομία του Συνδικάτου.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	21
2.1.Από την απαγόρευση στον θεσμό.....	21
2.2.Η αυτονομία του Συνδικάτου.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ.....	29
3.1.Απεργιακή Δράση.....	29
3.2.Είδη Απεργίας.....	31
3.2.1.Διακρίσεις ως προς το αποτέλεσμα.....	32
3.2.2.Διακρίσεις ως προς την τακτική.....	33
3.2.3.Διακρίσεις ως προς το είδος - αποδέκτη	34
3.3.Αιτήματα Απεργίας.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	40
4.1.Τα συνδικάτα σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	40
4.2.Η κατηγοριοποίηση των μελών των συνδικάτων	45
4.3. Κατηγοριοποίηση ομοσπονδιών.....	46
4.4.Κοινωνικός εταιρισμός.....	47
4.5. Κοινωνικοί εταίροι- Συνθήκη της Λισαβόνας.....	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΣΤΗ ΝΕΑ ΕΠΟΧΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ	52
5.1.Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο πολιτικής μέσω της κοινωνικής συναίνεσης	54
5.2.Πλαίσιο δράσεων για την ισότητα των φύλλων	55
5.3. Συμφωνία-πλαίσιο για τη Γονική Άδεια.....	57
5.4.Συμφωνία Πλαίσιο για αγορές χωρίς αποκλεισμούς	58
5.5.Η θέση της ΕΣΣΟ	60
5.6.Τα αιτήματα της ΕΣΣΟ για στοχευμένες πρωτοβουλίες.....	61
5.7.Συμπεράσματα	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	67
6.1.Ο συνδικαλισμός στο σταυροδρόμι των προκλήσεων	67
6.2.Προράξεις για την αλλαγή στο συνδικαλιστικό κίνημα	69
6.3. Ε.Ε – Συνδικαλισμός: Βίοι παράλληλοι, το ταξίδι τελειώνει.....	72
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	75

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο στόχος της παρούσης εργασίας είναι να αναλύσει το συνδικαλιστικό κίνημα και να αναδείξει την προσπάθεια του στη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής πολιτικής τόσο σε επίπεδο απασχόλησης όσο και κοινωνικής πολιτικής. Τα τελευταία χρόνια είναι εμφανές ότι το συνδικαλιστικό κίνημα υπέστη μία βαθιά και έντονη μετάλλαξη. Από αυτόνομο ριζοσπαστικό κίνημα έχει μεταβληθεί σε μια νέου τύπου συνδικαλιστική οργάνωση που λειτουργεί πολλές φορές παράλληλα με την καπιταλιστική εξουσία και ως μέρος αυτής. Δεν είναι λίγοι αυτοί που καταγγέλλουν το συνδικαλιστικό κίνημα ως κάτι το αναχρονιστικό που μόνο εμπόδια δημιουργεί στην ανάπτυξη των σύγχρονων κοινωνιών. Βέβαια, δε μπορούμε να αγνοήσουμε τις μεγάλες νίκες του συνδικαλιστικού κινήματος, κυρίως σε θέματα συλλογικών συμβάσεων που προσέφεραν προνόμια στους εργαζομένους σε ολόκληρη την ευρωπαϊκή ένωση.

Τα τελευταία χρόνια, το συνδικαλιστικό κίνημα βρήκε και άλλα πεδία δράσης και κατάφερε να εξελίξει και να επεκτείνει τον παραδοσιακό του ρόλο που περιοριζόταν στις μισθολογικές διεκδικήσεις και μέσω της Ευρωπαϊκής Ένωσης να καταφέρει να πετύχει συμφωνίες που έχουν να κάνουν με το περιβάλλον, με την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας και να γίνει ισότιμος κοινωνικός εταίρος στις συνομιλίες για μια Ευρώπη διαφορετική.

Βέβαια, η αδυναμία συσπείρωσης των εργαζομένων γύρω από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και η μείωση της πυκνότητας των εργαζομένων που συμμετέχουν αποτελούν αντικείμενο προβληματισμού και διαλόγου για την αναθεώρηση των πολιτικών των ηγεσιών του συνδικαλιστικού κινήματος. Ποτέ άλλοτε στον ευρωπαϊκό χώρο, το συνδικαλιστικό κίνημα δεν έχει αμφισβητηθεί τόσο όσο στις μέρες μας. Σήμερα δεν τίθενται υπό αμφισβήτηση μόνο επιμέρους πλευρές ή συγκεκριμένα περιεχόμενα της συνδικαλιστικής δράσης. Αμφισβητούνται τα ίδια τα συνδικάτα ως θεσμός και, όπως είναι φυσικό, εγείρονται ερωτηματικά για το μέλλον τους.

Το πρώτο κεφάλαιο εξετάζει το συνδικαλιστικό κίνημα θεωρητικά, ορίζει το θεωρητικό υπόβαθρο για να μπορεί να κατανοήσει κάποιος τι είναι το συνδικαλιστικό κίνημα . Διατυπώνει κάποιες από τις απόψεις του Μαρξ και

του Γκράμσι για το συνδικαλισμό και εξετάζει το θέμα της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και κατά πόσο είναι αυτό εφικτό.

Το δεύτερο κεφάλαιο προσεγγίζει ιστορικά το θεσμό που πέρασε από την απαγόρευση στη νομιμότητα, από το περιθώριο στο προσκήνιο. Πως εν τέλει οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έφτασαν στο σημείο να συναποφασίζουν και να διαμορφώνουν πολιτική.

Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζουμε τις στρατηγικές του συνδικαλιστικού κινήματος κάνοντας μία αναφορά στο πιο ισχυρό όπλο των συνδικάτων που δεν είναι άλλο από την απεργία και τις διάφορες μορφές αυτής της τακτικής.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μία αναφορά στο συνδικαλιστικό κίνημα στις χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης, με μία ανάλυση των μελών του κινήματος σε χώρες της ένωσης καθώς και μια πρώτη ανάλυση του όρου των κοινωνικών εταίρων

Το πέμπτο κεφάλαιο προσεγγίζει την νέα εποχή στις διεκδικήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος μέσα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το συνδικαλιστικό κίνημα μετά τις μεγάλες επιτυχίες του περασμένου αιώνα, δείχνει να αλλάζει και να μην ασχολείται αποκλειστικά και μόνο με τις μισθολογικές αυξομειώσεις αλλά πλέον εισέρχεται σε μια νέα εποχή όπου γίνεται ισότιμος κοινωνικός συνομιλητής.

Τέλος στο έκτο κεφάλαιο βρίσκουμε τα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας καθώς και κάποιες προτάσεις για το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος καθώς πληθαίνουν οι φωνές που θέλουν το συνδικαλιστικό κίνημα να πλησιάζει προς το τέλος του «ταξιδιού» του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

Στο πρώτο κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με τις θεωρίες γύρω από το συνδικαλιστικό κίνημα, καθόσον πρέπει να ορίσουμε και να οριοθετήσουμε το αντικείμενο της μελέτης μας. Στον ελληνικό ακαδημαϊκό χώρο οι μελέτες σχετικά με το χαρακτήρα και την ιστορική διαδρομή του συνδικαλιστικού κινήματος είναι περιορισμένες αριθμητικά σε σχέση με αλλά αντικείμενα μελέτης της πολιτικής επιστήμης, όπως για παράδειγμα η πολιτική εξουσία και τα κόμματα.

1.1. Συλλογική Δράση

Η αρχική έννοια που πρέπει να διερευνήσουμε είναι η «συλλογική δράση». Κατ' αρχήν, σύμφωνα με τον Max Weber, η λέξη «δράση» εκφράζει «κάθε ανθρώπινη συμπεριφορά όταν και στο μέτρο που το δρών άτομο της προσδίδει μια υποκειμενική σημασία»¹ αυτή η «δράση» (ανοιχτή, εσωτερική, υποκειμενική, θετική παρέμβαση ή αποχή-αδράνεια) είναι κοινωνική «στο μέτρο που το δρών άτομο (ή άτομα) λαμβάνει υπόψη τη συμπεριφορά των άλλων και, ως εκ τούτου, αποκτά προσανατολισμό¹». Το ζήτημα της δράσης αναφέρεται πρώτα και κύρια σε επιστημολογικά ερωτήματα που συνήθως σχετίζονται και διατυπώνονται κοινωνιολογικά με όρους σχετικής «ορθολογικότητας» του υποδειγματικού δρώντος ατόμου-υποκειμένου σε οποιοδήποτε θεωρητικό σύστημα (π.χ. ιδεαλισμός, υλισμός). Με τους όρους αυτούς τίθεται το ερώτημα κατά πόσο τα πρότυπα δράσης είναι αποτελέσματα της συνεχούς διαπραγμάτευσης μεταξύ σχετικά μεμονωμένων ατόμων ή είναι, τουλάχιστον κατά ένα μέρος, αποτέλεσμα της επιβολής (συναινετικά ή εξαναγκαστικά) πάνω στα άτομα μιας ιδιόμορφης συλλογικότητας. Στην πιο απλή ερμηνεία της, «συλλογική δράση» είναι η έκφραση μιας ομάδας ανθρώπων με ενιαία φωνή είναι, δηλαδή, μια μέθοδος

¹ Weber, M. (1964). The Theory of Social and Economic Organization. NY: The Free Press, σελ. 88.

αντιμετώπισης προβλημάτων. Με άλλα λόγια, η συλλογική δράση μπορεί να γίνει κατανοητή ως το αποτέλεσμα της συγκρότησης ενός συλλογικού ορισμού μιας κατάστασης. Αυτός ο ορισμός περιλαμβάνει στοιχεία της κοινής νοητικής πεποίθησης (ποια γεγονότα αναγνωρίζονται από κοινού ως πραγματικά και σχετικά), συναισθηματικούς παράγοντες (όπως η ματαίωση των προσωπικών αναγκών) και το δεσπόζον κίνητρο των συμμετεχόντων στη δράση. Η κριτική προσέγγιση της συλλογικής δράσης μπορεί να προσφέρει μια θεωρητική κατανόηση των αντιφάσεων που ενυπάρχουν στην πραγματική υλική ύπαρξη των υποκειμένων και τις νομιμοποιήσεις της που περιορίζουν τους ορίζοντές της και στην πλήρη αυτοσυνείδηση των όσων υφίστανται αυτό που ονομάζεται «εκμετάλλευση» και που συγκροτούν έτσι μια τάξη για τον εαυτό της με σκοπό την κοινωνική αλλαγή.

1.2. Η έννοια του συνδικάτου

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

Σε μια πρώτη ανάγνωση, και στο βαθμό που δεν αποτελεί αντικείμενο ειδικότερου προβληματισμού η ιδιάζουσα θέση την οποία κατέχει η (μισθωτή) εργασία στις καπιταλιστικές κοινωνίες, ο ορισμός που παρατέθηκε παραπέμπει σε μια αντίληψη των συνδικάτων σαν μιας οποιαδήποτε οργανωμένης ομάδας πολιτών που επιδιώκει την προώθηση των ιδιαίτερων συμφερόντων της. Η αντίληψη αυτή, που είναι τυπική για τις διάφορες νεοκλασικές, νεοφελιμιστικές και πλουραλιστικές θεωρίες, θεματοποιήθηκε ως ιδιαίτερο αντικείμενο στις θεωρίες των «ομάδων συμφερόντων» ή «ομάδων πίεσης».

Εργατική ένωση ή συνδικάτο είναι η οργάνωση των εργατών για την προστασία των εργατικών δικαιωμάτων και τη βελτίωση της θέσης του σε μια δεδομένη κοινωνία, κατά τέτοιο τρόπο ώστε η οργάνωση των εργατών να επιβιώνει ανεξαρτήτως κοινωνικό-οικονομικού συστήματος. Συνεπώς, ένα εργατικό συνδικάτο είναι μια μορφή συλλογικής δράσης εργαζομένων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που τους απασχολούν κατά κύριο λόγο με την ιδιότητά τους ως μισθωτών εργαζομένων. Με διαφορετικούς όρους, συνδικάτο είναι μια οργάνωση μισθωτών εργαζομένων που ιδρύεται με σκοπό την αντικατάσταση της ατομικής διαπραγμάτευσης στην αγορά εργασίας από τη συλλογική διαπραγμάτευση, τη διασφάλιση ότι οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας θα διέπονται από κανόνες που θα εφαρμόζονται με συνέπεια για όλο το συνδικαλισμένο προσωπικό. Επομένως, με μια έννοια, το συνδικάτο είναι ένας θεσμός, δηλαδή σύνολο κοινωνικών κανόνων που ρυθμίζουν και προσανατολίζουν τη συμπεριφορά και που βασίζονται σε κυρώσεις σκοπός των οποίων είναι να εγγυηθούν τη συναίνεση από την πλευρά των υποκειμένων. Η διαφορά μεταξύ μιας οργάνωσης και ενός θεσμού έγκειται στο ότι η οργάνωση δρα σε αντίθεση με το θεσμό. Αυτή η διφυής φύση του συνδικάτου ως οργάνωσης και θεσμού βρίσκεται στο επίκεντρο της μεγάλης θεωρητικής και μεθοδολογικής συζήτησης σχετικά με το πώς μελετάμε τα συνδικάτα.

Από ποιον όμως προστατεύουν τα συνδικάτα τα εργατικά δικαιώματα; Από πού απορρέουν αυτά τα εργατικά δικαιώματα; Πώς προκύπτουν τα προς επίλυση προβλήματα; Ο εργοδότης (employer) και ο εργατής ή υπάλληλος (employee) συνάπτουν μία σχέση εργασίας που καλύπτεται νομικά από ένα συμβόλαιο, τη «σύμβαση εργασίας». Εργάτης είναι κάθε πρόσωπο που προσλαμβάνεται από έναν εργοδότη για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας. Ο εργατής συνεισφέρει σε μια επιχείρηση την εργασία του και την δαημοσύνη του. Η ξεχωριστή δραστηριότητα των εργατών δημιουργεί την οικονομική παραγωγή. Όμως, παρ' όλο που οι εργάτες συμβάλλουν στην εξέλιξη και ανάπτυξη της επιχείρησης συνήθως δεν έχουν παρά ελάχιστη αυτονομία και έλεγχο όσον αφορά την παραγωγική υποδομή, την πνευματική ιδιοκτησία και τα επιχειρηματικά συμβόλαια. Οι εργάτες σχηματίζουν κατ' αυτό τον τρόπο μια ξεχωριστή κοινωνική τάξη, την εργατική, που έχει ένα κοινό συμφέρον το οποίο προκύπτει από την έλλειψη ιδιοκτησίας και ελέγχου των

μέσων παραγωγής. Το συνδικάτο αποτελεί μια βασική μορφή οργάνωσης των εργατών μιας επιχείρησης-εργοδότη ή ενός ολόκληρου κλάδου ή περιοχής που σκοπό έχει τη συλλογική διαπραγμάτευση είτε με μεμονωμένο εργοδότη είτε με εργοδότες συλλογικά σχετικά με τους μισθούς, τις ώρες εργασίας και γενικότερα τους όρους και συνθήκες εργασίας. Επομένως τα συνδικάτα είναι η οργανωμένη έκφραση του ενός εκ των κοινωνικών υποκειμένων που μετέχουν στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Με τον όρο εργασιακές σχέσεις αποδίδουμε το σύνολο των σχέσεων που σχηματίζονται στο χώρο της εργασίας και ιδιαίτερα τους όρους και τους κανόνες που διέπουν τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις για την κατανομή και το περιεχόμενο της διανομής των καρπών της παραγωγής ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους².

1.3. Ο Μαρξισμός για τα συνδικάτα

Σήμερα δεν υπάρχει ολοκληρωμένη θεωρία για τα Συνδικάτα. Ούτε επίσης υπάρχει μια κοινά αποδεκτή άποψη για τη φύση και το ρόλο των συνδικάτων στη σύγχρονη οικονομία και κοινωνία. Βεβαίως δεν εννοούμε να ορίσουμε το Συνδικάτο νομικά, να πούμε δηλαδή πότε αυτό και κάτω από ποιες προϋποθέσεις αποκτά νομική προσωπικότητα, πότε μπορεί να δρα νόμιμα στα πλαίσια του συγκεκριμένου κοινωνικοπολιτικού συστήματος. Νομικούς ορισμούς για τα Συνδικάτα, για το συνδικαλιστικό κίνημα γενικότερα, συναντάμε μ' αφθονία στους Αστικούς Κώδικες και τους Συνδικαλιστικούς Νόμους, καθώς επίσης και στα εγχειρίδια του Εργατικού και Συνδικαλιστικού Δικαίου. Εκεί μπορούμε να βρούμε δηλαδή: Τι θεωρεί και τι αναγνωρίζει το κυρίαρχο κοινωνικοοικονομικό σύστημα σαν συνδικαλιστική δράση· τι είδους συνδικαλισμός επιθυμεί ν' αναπτυχθεί στους κόλπους του· τι όρους και προϋποθέσεις θέτει το συγκεκριμένο κοινωνικό πολιτικό σύστημα προκειμένου η συνδικαλιστική δράση να μη στρέφεται εναντίον του, να μην εμποδίζει την ομαλή και αποδοτική για το κεφάλαιο λειτουργία του.

Το Συνδικαλιστικό Κίνημα δεν υπήρξε όμως ανέκαθεν «θεσμισμένο» κοινωνικοπολιτικό κίνημα. Το Συνδικάτο δεν υπήρξε ανέκαθεν ή δεν υπήρξε

² Σπυρόπουλος, Γ. (1998). Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας, σελ. 19-55.

μόνο νομική κατηγορία, νομικός θεσμός, θεσμός τον Κράτους, όπως έχει μετεξελιχθεί αυτό σήμερα σ' όλα τα κοινωνικοπολιτικά συστήματα. Σ' αυτή τη «μετεξέλιξη του» από κοινωνικοοικονομική οργάνωση ταξικής πάλης του προλεταριάτου σε σύγχρονο νομικό, αστικό (κρατικό) θεσμό, μάλιστα δευτερεύουσας σημασίας, θ' αναφερθούμε παρακάτω.

Κάθε προσπάθεια θεωρητικής προσέγγισης της φύσης και του ρόλου του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος, χωρίς προηγούμενη θεμελίωση στη μέχρι τώρα μαρξιστική σκέψη για το ζήτημα αυτό, αφ' ενός θ' αποτελούσε μεγάλη επιστημονική και μεθοδολογική παράλειψη, αφετέρου θα μας οδηγούσε σίγουρα σε λαθεμένα συμπεράσματα. Όμως παρόλο που δεν υπάρχει μια ολοκληρωμένη μαρξιστική αντίληψη για τα συνδικάτα, οι απόψεις των πιο σημαντικών μαρξιστών θεωρητικών μπορούν ν' αποτελέσουν τη θεωρητική βάση για μια έρευνα σ' έκταση και βάθος πάνω στη φύση και το ρόλο του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος.

Οι ιδρυτές του επιστημονικού σοσιαλισμού δεν μας άφησαν μια συστηματική ανάλυση για τα συνδικάτα. Στα έργα τους όμως μπορούμε να δρούμε αρκετά στοιχεία¹⁹ που όλα τους μαζί μπορούν να μας δώσουν αυτό που ονομάζουμε «αντίληψη των Μαρξ - Ένγκελς για τα Συνδικάτα». Ο Φ. Ένγκελς έγραψε γι' αυτά κυρίως στην «Κατάσταση της Εργατικής Τάξης στην Αγγλία» (1845). Ο Κ. Μαρξ τις απόψεις του για τα συνδικάτα διατύπωσε αρχικά στην «Αθλιότητα της Φιλοσοφίας» (1847) και αργότερα στο «Κεφάλαιο», στο «Μισθός Τιμή Κέρδος» (1865) καθώς και σ' άλλα του έργα. Την οργάνωση των μισθωτών στις δικές του (εργατικές) ενώσεις ο Μαρξ ερμήνευσε σαν απάντηση (αντίσταση, άμυνα) των εργαζομένων απέναντι στην αυξανόμενη δύναμη του κεφαλαίου και τις αυθαιρεσίες των κατόχων του. Στην πάλη ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και το κεφάλαιο, την οποία χαρακτηρίζει «πραγματικό εμφύλιο πόλεμο», αυτός βρίσκει τα στοιχεία, που είναι απαραίτητα «για τη μάχη που έρχεται». Στη διαδικασία εμφάνισης των συνδικάτων, σαν πρώτης ιστορικά μορφής εργατικής οργάνωσης, ο Μαρξ διαπιστώνει τη διαδικασία της ταξικής αφύπνισης της εργατικής τάξης, της ανάδειξης της «σε τάξη για τον εαυτό της». Τη «λογική βάση» της ταξικής ένωσης την αναζητεί στα πραγματικά κοινωνικά συμφέροντα. Τα συμφέροντα, τα οποία οι ενωμένοι σε εργατικές οργανώσεις εργάτες υποστηρίζουν, γίνονται ταξικά συμφέροντα. Τα

συμφέροντα αυτά είναι αντίθετα στα συμφέροντα της αστικής τάξης, της τάξης που κατέχει τα μέσα παραγωγής. Έτσι λοιπόν η βασική ταξική σύγκρουση στην κοινωνία εμφανίζεται σαν σύγκρουση των διαφορετικών συμφερόντων. Και η πάλη των συμφερόντων αυτών, ακριβέστερα η πάλη των φορέων της, της, μιας τάξης εναντίον της άλλης, είναι πάλη πολιτική. Αυτή είναι σε πολύ γενικές γραμμές, η ουσία της ανάλυσης του Μαρξ στη βάση της οποίας αυτός κατέληξε στο συμπέρασμα, ότι η φύση και ο χαρακτήρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων είναι βαθιά πολιτική. Δηλαδή ο Μαρξ αντελήφθη το συνδικάτο σαν ενεργό πολιτικό υποκείμενο για την αλλαγή των πραγματικών κοινωνικοπολιτικών σχέσεων της ταξικής κοινωνίας.

Για τον καθορισμό του ρόλου των συνδικάτων στο καπιταλιστικό σύστημα ίσως πιο σημαντική είναι η εκτίμηση την οποία διατύπωσε για τα συνδικάτα ο Μαρξ στην Εισήγηση του στη Σύνοδο του Γενικού Συμβουλίου της Διεθνούς Ένωσης Εργατών (Α' Διεθνής) το 1865³. Εκεί αναφέρει: «Η εργατική τάξη δεν θα πρέπει να υπερβάλλει την τελική αποτελεσματικότητα των καθημερινών αγώνων. Δεν θα πρέπει να ξεχνά ότι παλεύει ενάντια στα αποτελέσματα κι όχι ενάντια στις αιτίες αυτών των αποτελεσμάτων, ότι καθυστερεί βέβαια την προς τα κάτω κίνηση, δεν αλλάζει όμως την κατεύθυνση της, ότι χρησιμοποιεί καταπραϋντικά φάρμακα, που όμως δεν γιατρεύουν την αρρώστια. Δεν θα πρέπει λοιπόν να κατατρίβεται αποκλειστικά σ' αυτόν τον αναπόφευκτο μικροπόλεμο, που ξεπηδά διαρκώς από τους ατέλειωτους σφετερισμούς του κεφαλαίου ή τις διακυμάνσεις στην αγορά, θα πρέπει η εργατική τάξη να καταλάβει ότι, μαζί μ' όλες τις αθλιότητες που της επιβάλλει το σημερινό σύστημα, εγκυμονεί ταυτόχρονα και τους υλικούς όρους και τις κοινωνικές μορφές που είναι απαραίτητες για έναν οικονομικό μετασχηματισμό της κοινωνίας». Και αμέσως παρακάτω: «θα πρέπει η εργατική τάξη να καταλάβει ότι αντί για το συντηρητικό σύνθημα "ένα δίκαιο μεροκάματο για μια δίκαιη εργάσιμη μέρα" θα πρέπει να γράψει στη σημαία της το επαναστατικό σύνθημα "κατάργηση του συστήματος της μισθωτής εργασίας"».

Η κεντρική ιδέα του παραπάνω αποσπάσματος είναι πολύ σημαντική για τον καιρό που διατυπώθηκε, καθώς και για τη σύγχρονη θεωρία και πράξη του

³ Διάλεξη που έκανε ο Μαρξ στις 20 και 27 του Ιούνη 1865 σε δύο συνεδριάσεις του Γενικού Συμβουλίου της Διεθνούς Ένωσης Εργατών. Δημοσιεύτηκε αρχικά σαν χωριστή μπροσούρα με τον τίτλο: «Αξία, τιμή και κέρδος», στο Λονδίνο, το 1889.

συνδικαλιστικού κινήματος. Η θέση ότι το συνδικάτο τη δράση του δεν πρέπει να την κατευθύνει μόνο ενάντια στις συνέπειες του υπάρχοντος συστήματος, αλλά και ενάντια στο ίδιο το σύστημα της μισθωτής εργασίας, στο σύνολο του, έχει πολύ μεγάλη σημασία για τη στρατηγική και την τακτική του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος. Στην αντίληψη του Μαρξ και του Ένγκελς για το συνδικαλιστικό κίνημα μπορούμε να διακρίνουμε δύο κυρίως φάσεις: Στην πρώτη, που διήρκεσε μέχρι το τέλος της δεκαετίας του περασμένου αιώνα, και οι δύο τόνιζαν τον πολιτικό ρόλο των συνδικάτων. Σε σχέση με την οικονομική λειτουργία των συνδικάτων, αυτοί πίστευαν ότι είναι χρήσιμη, αλλά ότι τα συνδικάτα έχουν πολύ μικρές δυνατότητες να επιδρούν ουσιαστικά στη βελτίωση των πραγματικών μισθών. Τούτο δεν σημαίνει ότι ο Μαρξ και Ένγκελς ήταν αντίθετοι με την «προστατευτική λειτουργία» των συνδικάτων. Στο τέλος της δεκαετίας του '60 τον περασμένου αιώνα η θέση τους άλλαξε ριζικά: την περίοδο αυτή στα έργα τους αρχίζουν να γίνονται πολύ επιφυλακτικοί και ως προς τις πολιτικές δυνατότητες των συνδικάτων. Όλο και περισσότερο άρχισαν να κάνουν λόγο για «συμβιβασμούς», «οπορτουνισμό», «ανίκανους ηγέτες», «Εργατική Αριστοκρατία». Σε πολλά σημεία υποστήριξαν ότι ιδιαίτερα στη Μ. Βρετανία όλο και περισσότερο είναι έντονη η διαδικασία της «αστικοποίησης της εργατικής τάξης». Στο γνωστό γράμμα του προς τον Κ. Μαρξ στις 7.10.1858 ο Ένγκελς ανάμεσα στ' άλλα αναφέρει:

«... μπορούμε αληθινά να συμπεράνουμε ότι το αγγλικό εργατικό κίνημα κάτω από την παλιά χαρτιστική (σ.σ. «το κίνημα των χαρτιστών») παραδοσιακή του μορφή, θα πρέπει τελειωτικά να καταρρεύσει προτού να μπορέσει ν' ανελιχθεί προς μια νέα μακρόβια μορφή». Και αμέσως παρακάτω «... όλα εξηγούνται από το γεγονός ότι το αγγλικό προλεταριάτο αστοποιείται όλο και πιο πολύ κι ότι αυτό το έθνος, το πιο αστικό απ' όλα, θέλει λοιπόν, φαινομενικά να φτάσει να διαθέτει μίαν αστική αριστοκρατία κι ένα αστικό προλεταριάτο δίπλα στην αστική τάξη»⁴. Στη φάση αυτή οι θεμελιωτές του επιστημονικού σοσιαλισμού δεν πίστευαν στις σοβαρές απελευθερωτικές δυνατότητες των συνδικάτων, αλλά πρόσφεραν πλήρη υποστήριξη στη δράση τους για τη βελτίωση της υλικής κατάστασης της εργατικής τάξης. Ταυτόχρονα υποστήριξαν το σχετικό

⁴ Fr. Engels - K. Marx: Αλληλογραφία 1844-1860. Μέρος Α', εκδ. «Μπάϋρον», Αθήνα 1975, σελ. 181.

(περιορισμένο) χαρακτήρα της αποτελεσματικότητας μιας τέτοιας δράσης. Ήδη στη γνωστή εισήγηση ενώπιον του Γενικού Συμβουλίου της Πρώτης Διεθνούς ο Μαρξ προειδοποιούσε ότι:

«Οι εργατικές ενώσεις αποτυχαίνουν μερικά στο σκοπό τους, όταν δεν κάνουν σωστή χρήση της δύναμης τους. Αποτυχαίνουν ολοκληρωτικά στο σκοπό τους όταν περιορίζονται σε μικροπόλεμο ενάντια στα αποτελέσματα του σημερινού συστήματος, αντί να προσπαθούν ταυτόχρονα να το αλλάξουν, αντί να χρησιμοποιούν τις οργανωμένες δυνάμεις τους σαν ένα μοχλό για την τελική απελευθέρωση της εργατικής τάξης, δηλαδή για την οριστική κατάργηση του συστήματος της μισθωτής εργασίας».

Τέλος αξίζει να σημειώσουμε ότι στην παραπάνω εξέλιξη των αντιλήψεων των Μαρξ-Ένγκελς για το συνδικαλιστικό κίνημα άμεσα επέδρασε και η ανάπτυξη και πορεία του βρετανικού εργατικού κινήματος. Από τα μέσα της δεκαετίας του '50 στους κόλπους του κινήματος αυτού αναπτύχθηκαν διαφορετικές απόψεις και συγκροτήθηκαν διάφορες «τάσεις» και «ρεύματα» σχετικά με το ρόλο και τα μέσα πάλης των εργατικών οργανώσεων.

Μετά το θάνατο του Μαρξ (1883) και Ένγκελς (1895) οι σημαντικότεροι εκπρόσωποι του Ευρωπαϊκού Εργατικού Κινήματος κατ' αρχήν αποδέχτηκαν σαν αφετηρία της δικής τους προβληματικής, πάνω στο ζήτημα των συνδικάτων, τη «χρονολογικά δεύτερη θέση» των Μαρξ Ένγκελς για τα συνδικάτα. Όλοι σχεδόν με τη σειρά τους αμφισβήτησαν τη θέση ότι το συνδικάτο μπορεί να δράσει αποτελεσματικά για το συμφέρον των μισθωτών στα πλαίσια του καπιταλιστικού συστήματος. Με την εμφάνιση και ενίσχυση των πολιτικών κομμάτων της εργατικής τάξης στα τέλη του περασμένου αιώνα η αμφισβήτηση αυτή γενικεύθηκε. Όλοι σχεδόν υποστήριξαν τον πρωτεύοντα ρόλο τον πολιτικού κόμματος απέναντι στο συνδικάτο και ανέπτυξαν την άποψη για τη διάκριση (καταμερισμό) των ρόλων ανάμεσα στο πολιτικό κόμμα που δρα στην ανώτερη (πολιτική) σφαίρα και το συνδικάτο που δρα στην κατώτερη (οικονομική) σφαίρα. Τέλος όλοι υποστήριξαν ότι το συνδικάτο χωρίς την υποστήριξη του πολιτικού κόμματος δεν μπορεί να απεγκλωβιστεί από τα γρανάζια της κυρίαρχης αστικής οικονομίας και ιδεολογίας.

1.4. Ο Γκράμισι για τον συνδικαλισμό

Ο Αντόνιο Γκράμισι (1891-1937), θεωρητικός του ιταλικού εργατικού κινήματος κι ένα από τα φωτεινότερα μυαλά της νεώτερης πολιτικής σκέψης, συνέχισε τους προβληματισμούς των Μαρξ - Ένγκελς για το ρόλο των συνδικάτων στα πλαίσια της αστικής κοινωνίας.

Για τον Αντόνιο Γκράμισι λοιπόν το Κόμμα είναι: «η ανώτερη ιεραρχία του ακαταμάχητου κινήματος των μαζών». Το Κόμμα Ηγεμόνας ασκεί την πιο αποτελεσματική δικτατορία, «τη Δικτατορία που γεννά το κύρος του, που πηγάζει από τη συνειδητή και αυθόρμητη αποδοχή μιας εξουσίας, που θεωρείται αναγκαία, για την επιτυχή έκβαση του τολμηρού του έργου».

Κεντρικός πυρήνας ολόκληρης της θεωρίας του Γκράμισι είναι ότι η ταξική πάλη δεν μπορεί να έχει άλλο στόχο για την εργατική τάξη από το να κατακτήσει την πολιτική εξουσία (το κράτος). Γι αυτόν, όπως και για τους «κλασικούς του μαρξισμού», μόνο η δικτατορία της εργατικής τάξης, μπορεί να καταργήσει το καθεστώς της καπιταλιστικής παραγωγής, την ατομική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής επειδή μόνο έτσι μπορεί να καταργηθεί η εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο. Σα μηχανισμούς θεσμούς με τους οποίους πραγματοποιείται η επαναστατική αυτή διαδικασία θεωρούσε το συνδικάτο, το εργοστασιακό συμβούλιο και κατ' εξοχήν το κόμμα.

Είναι όμως αναμφισβήτητο γεγονός ότι ο Γκράμισι δεν έτρεφε ιδιαίτερη συμπάθεια για τη συνδικαλιστική δράση. Το συνδικαλισμό θεωρούσε μια «αστική νομιμότητα», «τμήμα της καπιταλιστικής κοινωνίας» και δράση «σύμφυτη με το καθεστώς της ατομικής ιδιοκτησίας». Επιτέθηκε μάλιστα αυστηρά σ' όσους συνδικαλιστές πρόβαλλαν το σύνθημα της αυτονομίας των συνδικάτων, από το πολιτικό κόμμα.

Για τον Γκράμισι η συνδικαλιστική δράση αποκαλύπτεται «απόλυτα ανίκανη» να ξεπεράσει με την εξουσία της και τα μέσα της την καπιταλιστική κοινωνία και να οδηγήσει το προλεταριάτο στη χειραφέτηση του.

«Ο συνδικαλισμός - έγραφε - δεν είναι τίποτα άλλο παρά μια μορφή της καπιταλιστικής κοινωνίας και όχι ένα δυνητικό ξεπέρασμα αυτής της κοινωνίας. Ο συνδικαλισμός οργανώνει τους εργάτες, όχι σαν παραγωγούς αλλά σα μισθωτούς, δηλαδή σα δημιουργήματα του καπιταλιστικού καθεστώτος της ατομικής ιδιοκτησίας, σαν πωλητές του εμπορεύματος

εργασία. Ο συνδικαλισμός συνενώνει τους εργάτες ανάλογα με τα εργαλεία της δουλειάς τους ή ανάλογα με το υλικό που κατεργάζονται, δηλαδή ο συνδικαλισμός συνενώνει τους εργάτες με βάση τη μορφή που τους δίνει το καπιταλιστικό καθεστώς, το καθεστώς του οικονομικού ατομικισμού».

Και συμπληρώνει παρακάτω ότι:

«το συνδικάτο... συμβάλλει στο να δυναμώσει η παρακάτω ψυχολογία, δηλαδή στο να τον απομακρύνει ολοένα και περισσότερο από τη δυνατότητα να κατανοήσει τον εαυτό του σαν παραγωγό και τον οδηγεί στο να θεωρεί τον εαυτό του ένα είδος "εμπορεύματος" μιας εθνικής και διεθνούς αγοράς, που με το παιχνίδι του ανταγωνισμού καθορίζει την τιμή και την αξία του».

Για τον Γκράμσι συνεπώς το συνδικάτο δεν έχει φύση «κομμουνιστική» αλλά «ανταγωνιστική». Γι αυτό «δε μπορεί να είναι όργανο για μια ριζική ανανέωση της κοινωνίας». Αντίθετα γι' αυτόν το εργοστασιακό (εργατικό) συμβούλιο, αποτελεί τον πυρήνα οργάνωσης της εργατικής τάξης στον καπιταλισμό, καθώς και το μοντέλο του μελλοντικού προλεταριακού κράτους. Γι αυτό θεωρεί το συμβούλιο σαν «το πιο κατάλληλο όργανο για την αμοιβαία διαπαιδαγώγηση και την ανάπτυξη του νέου κοινωνικού πνεύματος».

1.5. Ποιες είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες⁵.

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι :

- **τα επιχειρησιακά ή κλαδικά σωματεία** που ιδρύονται από 20 τουλάχιστον εργαζόμενους. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του Πρωτοδικείου και εγγραφή στο βιβλίο σωματείων.
- **Οι ενώσεις προσώπων** σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 άτομα και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Την ένωση προσώπων συνιστούν 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη που καταθέτουν στο αρμόδιο Ειρηνοδικείο και κοινοποιούν στον

⁵ Τσούμας Β., (2010), Σωματεία, Αθήνα, εκδ: Νομική Βιβλιοθήκη

εργοδότη. Η ιδρυτική πράξη της πρέπει να αναφέρει το σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει τους 6 μήνες.

- **Τα τοπικά παραρτήματα σωματείων** ευρύτερης ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου.

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι :

- **Οι Ομοσπονδίες**, ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγελμάτων.
- **Τα Εργατικά Κέντρα**, ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου.

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι :

- **Οι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.**

Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.).

1.6. Προστασία Συνδικαλιστικού Δικαιώματος

Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων προστατεύονται από το Σύνταγμα και τους νόμους. (Νόμος 1264/82⁶ "Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων" όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τους νόμους 1915/90 και 2224/94).

Οι διατάξεις του ν.1264/82 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Δεν εφαρμόζεται για τις δημοσιογραφικές και ναυτεργατικές οργανώσεις, για τις οποίες ισχύουν

⁶ <http://etep.duth.gr/nomo-thesmika/N1264-1982.pdf>

ειδικές διατάξεις. Για τους δημόσιους υπάλληλους, υπάλληλους Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. εφαρμόζονται οι ειδικές ρυθμίσεις του άρθρου 30 του ν.1264/82.

1.7.Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων⁷.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την πραγματοποίηση των σκοπών τους δικαιούνται μεταξύ άλλων :

- Να αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους και τα συμφέροντα των μελών τους.
- Να καταγγέλλουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών που αφορούν τις ίδιες και τα μέλη τους.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απαγορεύεται ν' ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς, να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Επίσης μπορούν να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση εκτάκτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

1.8.Η αυτονομία του συνδικάτου

Το ζήτημα της αυτονομίας του Συνδικαλιστικού Κινήματος, του να οργανώνεται δηλαδή αυτό και να δρα ανεξάρτητα, σύμφωνα με τους δικούς του νόμους και προσανατολισμούς (οικονομικούς, πολιτικούς, ιδεολογικούς) τέθηκε αρκετές φορές και σε διάφορες ιστορικές συγκυρίες, στα πλαίσια του ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος. Ήδη από τις αρχές του περασμένου αιώνα, όταν τα πρώτα συνδικάτα άρχισαν να δημιουργούνται κατ' αρχήν στην Αγγλία και ύστερα στις άλλες χώρες, το ζήτημα της αυτόνομης λειτουργίας και

⁷ Τζεκίνης Χρ. (1987), Το Εργατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα (1870-1987), Αθήνα: Εκδ. Γαλαίος.

δράσης των οικονομικών οργανώσεων της εργατικής τάξης, σε σχέση με τις οργανώσεις των εργοδοτών (της αστικής τάξης) από τη μια μεριά και το κράτος από την άλλη, τέθηκε και άμεσα αντιμετωπίστηκε: οι οικονομικές οργανώσεις της εργατικής τάξης (συνδικάτα) είναι οργανώσεις οργανωτικά, λειτουργικά και ιδεολογικοπολιτικά, δηλαδή καθολικά, ανεξάρτητες από τις οργανώσεις της αστικής τάξης, συμπεριλαμβανόμενου και του ίδιου αστικού κράτους.

Αργότερα με την εμφάνιση των πολιτικών οργανώσεων της εργατικής τάξης (πολιτικών κομμάτων) το ζήτημα της αυτονομίας των οικονομικών από τις πολιτικές οργανώσεις της εργατικής τάξης, των συνδικάτων από τα πολιτικά κόμματα, επαναπασχόλησε τη θεωρία και την πρακτική του ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος. Έτσι από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα μέχρι σήμερα το ζήτημα της σχέσης του συνδικάτου με το πολιτικό κόμμα της εργατικής τάξης ήταν και παραμένει ένα από τα πιο σοβαρά αλλά ταυτόχρονα και πιο «λεπτά» και «ακανθώδη» ζητήματα της θεωρίας και της πρακτικής του εργατικού κινήματος.

Μελετώντας την ιστορία των κοινωνικών αγώνων στην Ευρώπη μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι το ζήτημα της αυτονομίας των συνδικάτων από τα πολιτικά κόμματα της εργατικής τάξης, αναπτύχθηκε έντονα σε περιόδους σημαντικών διεργασιών στο εσωτερικό των ίδιων των εργατικών πολιτικών κομμάτων. Γιατί το ζήτημα αυτό τις περισσότερες φορές συνέπεσε με θεαματικούς ιδεολογικοπολιτικούς αναπροσανατολισμούς των εργατικών πολιτικών κομμάτων, με την άσκηση απ' αυτά συντηρητικής (ρεφορμιστικής) πολιτικής, ή τέλος με συγκρούσεις στην κορυφή των δύο οργανώσεων εκφράσεων του εργατικού κινήματος. Ιδιαίτερα το ζήτημα της αυτονομίας των συνδικάτων αναπτύχθηκε στις δύο πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα σαν άρνηση των τμημάτων αυτών να συνεργήσουν στη συντηρητική στροφή, που προσπάθησε να τους επιβάλλει η σοσιαλδημοκρατία, όταν ανέλαβε τη διακυβέρνηση ή συνέπραξε, με συντηρητικά κόμματα, σε συμμαχικές κυβερνήσεις.

Την ίδια περίοδο αναπτύχθηκαν τα σημαντικότερα ιδεολογικοπολιτικά ρεύματα κι έδρασαν τα σπουδαιότερα κινήματα, που πίστευαν και δρούσαν με στόχο την απόλυτη αυτονόμηση των συνδικάτων από τα πολιτικά κόμματα.

Τα πιο σημαντικά κινήματα ήταν: το Κίνημα του «Συνδικαλισμού»⁸ (Trade Unionism, στην κυριολεξία, «Το Συνδικαλιστικό Κίνημα» κατά το «Οικονομίστικα» κλπ.), το Κίνημα του «Βιομηχανικού Ουνιονισμού»⁹ (Industrial Unionism), το Κίνημα του «Αναρχοσυνδικαλισμού»¹⁰ ή «Επαναστατικού Συνδικαλισμού» (Anarchosyndicalism) και ο «Γκιλντσοσιαλισμός»¹¹ ή Σοσιαλισμός των Συντεχνιών» (Guild Socialism) κ.ά.

Το «Συνδικαλιστικό Κίνημα» αναπτύχθηκε κύρια στη Γαλλία, Ιταλία και την Ισπανία. Στη Γαλλία το ρεύμα αυτό, στις αρχές του αιώνα μας, κατόρθωσε να εξασφαλίσει απόλυτο έλεγχο στη Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας. Δική του πρωτοβουλία και νίκη υπήρξε η έκδοση του γνωστού Χάρτη της Αμιένης¹², που υιοθετήθηκε στο Συνέδριό της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργασίας της Γαλλίας στην Αμιένη το 1906, και τάσσεται υπέρ της απόλυτης ανεξαρτησίας του συνδικαλιστικού κινήματος. Στη Μ. Βρετανία το κίνημα αυτό εμφανίζεται πριν την έναρξη του πρώτου παγκόσμιου πολέμου. Είχε σαφώς πιο διαλλακτική θέση απέναντι στο πολιτικό κόμμα της εργατικής τάξης. Στην Ισπανία και την Ιταλία το κίνημα αυτό έδρασε κάτω από την επιρροή του Αναρχισμού. Το κοινό γνώρισμα των ιδεολογικοπολιτικών ρευμάτων και κινήματων αυτών ήταν ότι απέρριπταν την αναγκαιότητα της πολιτικής πάλης,

⁸ Το κίνημα αυτό πρωτοεμφανίστηκε στα τέλη του 19ου αιώνα στη Γαλλία κι εξαπλώθηκε στις αρχές του αιώνα μας στις άλλες χώρες της Ευρώπης, αλλά και στην Αμερική. Απέρριπτε την αναγκαιότητα της πολιτικής πάλης, τον καθοδηγητικό ρόλο των πολιτικών κομμάτων και της δικτατορίας των προλεταριάτου. Υπεστήριξε ότι η απελευθέρωση της εργατικής τάξης μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την άμεση οικονομική δράση των εργαζομένων και πρωταρχικά με τη γενική απεργία.

⁹ Είναι η βορειοαμερικανική «έκφραση» του «Συνδικαλιστικού» Κινήματος. Οι οπαδοί του κινήματος αυτού θεωρούσαν το Συνδικάτο ως το πιο σημαντικό (όχι το μοναδικό όμως) μέσο στην πάλη της εργατικής τάξης για την κατάργηση της καπιταλιστικής εκμετάλλευσης, καθώς και τη βάση της μελλοντικής σοσιαλιστικής κοινωνίας. Σημαντικότερος εκφραστής του υπήρξε αναμφισβήτητα ο γάλλος (μετανάστης στις ΗΠΑ) Ντανιέλ Ντε Λεόν.

¹⁰ Εμφανίστηκε στα τέλη του περασμένου και στις αρχές του 20ου αιώνα. Αναπτύχθηκε κύρια στην Ισπανία, Ιταλία, ΗΠΑ και Ρωσία. Το κίνημα αυτό απέρριπτε την πολιτική οργάνωση και δράση της εργατικής ταξικής πάλης, θεωρούσε το Συνδικάτο αποκλειστικό (μοναδικό) όργανο ταξικής πάλης. Σαν μέσα ταξικής πάλης θεωρούσε την ατομική τρομοκρατία, το σαμποτάζ, καθώς και τη γενική απεργία. Ανάμεσα στους πιο σημαντικούς εκπροσώπους του κινήματος αυτού συγκαταλέγονται οι: Ζ. Σορέλ, Φ. Πελουτιέ, Χ. Λαγκαρντέλ, Ε. Μαλατέστα, Α. Λαμπριόλα, Β. Ντουρούτι, κ.ά.

¹¹ Εμφανίστηκε τη δεύτερη δεκαετία του αιώνα μας κύρια στα πλαίσια του βρετανικού εργατικού κινήματος. Είναι η βρετανική «έκφραση» του «Συνδικαλιστικού» Κινήματος. Δεν απέρριπτε απόλυτα το Κράτος και την πολιτική οργάνωση της εργατικής τάξης. Βασικός τύπος οργάνωσης και δράσης στα πλαίσια του κινήματος αυτού είναι η «εθνική συντεχνία»: Συνδικάτο που περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους σ' ορισμένο κλάδο της οικονομίας, σ' εθνικό επίπεδο. Η γενική φυσιογνωμία του κινήματος αυτού, όπως και γενικά τον βρετανικού εργατικού κινήματος, υπήρξε ο καθηγητής του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης, Τζ. Κβλ.

¹² Βλ. για κείμενο: «Η Συνδικαλιστική Ελευθερία. Διεθνές Γραφείο Εργασίας». Μετάφρασις Ανδρέα Κυριακόπουλου, Αθήνα, 1965, σελ. 108-109

τον καθοδηγητικό ρόλο των πολιτικών κομμάτων της εργατικής τάξης και της δικτατορίας του προλεταριάτου. Επίσης πίστευαν ότι, επειδή η λειτουργία και δράση των εργατικών πολιτικών κομμάτων αναπότρεπτα οδηγεί στον ταξικό συμβιβασμό (συνεργασία) και στην άμβλυνση της ταξικής αντιπαλότητας (διάθεσης, συνείδησης), πρέπει η εργατική τάξη αποκλειστικά να προσανατολιστεί στο συνδικάτο, σαν όργανο ταξικής πάλης. Γι αυτό θεωρούσαν το συνδικάτο ως τη βάση (κύτταρο), ολόκληρης της σημερινής και μελλοντικής κοινωνικής δομής. Όλα τα παραπάνω κινήματα αλλά και άλλα, λιγότερο σημαντικά, που έδρασαν αμέσως μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο δεν διαδραμάτισαν όπως ήταν φυσικό κανένα σημαντικό ρόλο στη δράση του εργατικού κινήματος και σύντομα περιθωριοποιήθηκαν ή εξαφανίστηκαν.

Στις μέρες μας, στον απόηχο των μεγάλων συνδικαλιστικών επιτυχιών του 20^{ου} αιώνα και μετά την πλήρη ταύτιση του συνδικαλιστικού κινήματος με τα πολιτικά κόμματα συντελείται μία τιτάνια προσπάθεια από την ηγεσία του κινήματος για την πλήρη αυτονόμηση από τα πολιτικά κόμματα.

Σε ολόκληρη την ευρωπαϊκή Ένωση και ιδίως στην Ελλάδα οι ηγεσίες των συνδικαλιστικών φορέων(σε όλες τις βαθμίδες τους) προήλθαν από τα «σπλάχνα» κάποιου κόμματος. Με λίγα λόγια τα κόμματα στη σύγχρονη ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος και στην προσπάθεια τους να χειραγωγήσουν τη συνδικαλιστική δράση προσπάθησαν να ταυτοποιηθούν και να αφομοιώσουν μέσα από την πολιτική τους το σύνολο του συνδικαλισμού. Τα τελευταία χρόνια, όμως, και εν μέσω της μεγαλύτερης κρίσης που έχει βιώσει η παγκόσμια οικονομία, μετά από τη λεηλασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η προσπάθεια απογαλακτισμού από τα κόμματα είναι πιο εμφανής από ποτέ. Σήμερα το σύνολο του συνδικαλιστικού κινήματος είναι πιο ώριμο από ποτέ για να κάνει μια νέα αρχή, να ξεκινήσει μία αυτόνομη πορεία με γνώμονα το συμφέρον των χιλιάδων εργαζομένων μακριά από μικροπολιτικές σκοπιμότητες.

Η συζήτηση για την αυτονομία του οικονομικού (συνδικαλιστικού) από το πολιτικό κίνημα της εργατικής τάξης ξαναφέρει αναγκαστικά στην επικαιρότητα το ζήτημα της φύσης, του ρόλου και της λειτουργίας των παραδοσιακών οργανώσεων της εργατικής τάξης. Ή διαφορετικά: δεν μπορούμε να μιλήσουμε για την αναγκαιότητα και το βαθμό της αυτονομίας των συνδικάτων από τα πολιτικά κόμματα, αν προηγούμενα δεν δούμε ποια

είναι πραγματικά η κατάσταση που επικρατεί σήμερα μέσα στα ίδια τα συνδικάτα και τα πολιτικά κόμματα. Ποια είναι η φύση και ο πραγματικός ρόλος τους σήμερα. Αν δηλαδή δεν εξετάσουμε πριν τίνος συνδικάτου ζητάμε σε τελική ανάλυση την αυτονομία και τίνος πολιτικού κόμματος απαιτούμε τη μη παρέμβαση ή μη επέμβαση στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία των συνδικάτων. Αποτελεί κοινή διαπίστωση λοιπόν, ότι οι παραδοσιακές οργανώσεις της εργατικής τάξης βρίσκονται σε βαθιά κρίση. Δεν έχει να κάνει δηλαδή μόνο με ζητήματα οργάνωσης και λειτουργίας των οργανώσεων αυτών. Ούτε βέβαια είναι συγκυριακή η αδυναμία τους να παρέμβουν για να προστατεύσουν τα οικονομικά και πολιτικά συμφέροντα των εργαζομένων. Διέρχονται κρίση ταυτότητας και θεωρίας, τακτικής και στρατηγικής. Κρίση καθολική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια προσπάθεια ιστορικής προσέγγισης του συνδικαλιστικού κινήματος. Πως δηλαδή οι εργαζόμενοι κατόρθωσαν από την απαγόρευση να γίνουν θεσμός, με ποιους τρόπους κατάφεραν να διεκδικήσουν αλλά και να κερδίσουν, πως πάλεψαν κάτω από συνθήκες πρωτόγνωρες μέχρι τη στιγμή να γίνει ο συνδικαλισμός θεσμός.

2.1. Από την απαγόρευση στο θεσμό

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

Οι άθλιες συνθήκες ζωής και εργασίας κατά τα πρώτα στάδια της εκβιομηχάνισης προκαλούν πολύ νωρίς αυθόρμητες και σποραδικές αντιδράσεις των εργατών, που εκδηλώνονται, από τη μια μεριά, με, συχνά, βίαιες κοινωνικές αναταραχές και, από την άλλη, με τις πρώτες κινήσεις αλληλεγγύης μεταξύ τους (αλληλοϋποστήριξη, ταμεία αλληλοβοήθειας κλπ.).

Η δημιουργία, ωστόσο, των πρώτων συνδικάτων -υπό διάφορες ονομασίες, αλλά με τη σύγχρονη έννοια του όρου (ως σταθερές συνενώσεις μισθωτών εργαζομένων με σκοπό τη βελτίωση της θέσης τους)- εντοπίζεται στις αρχές του 18^{ου} αιώνα στην Αγγλία, όπου και περί τα τέλη του αιώνα αυτού χρησιμοποιείται για πρώτη φορά η αγγλική έννοια του όρου συνδικάτο -trade union-, που δήλωνε τις αμιγείς και υπερτοπικές ενώσεις των εργατών ενός επαγγέλματος, σε αντίθεση με τις μεσαιωνικές, τοπικού, κυρίως, χαρακτήρα συντεχνίες, οι οποίες συγκέντρωναν όλους τους απασχολούμενους σε ένα επάγγελμα. Η ανάπτυξη του καπιταλισμού οδηγεί μέχρι το τέλος του 19ου αιώνα στην εξάπλωση των συνδικάτων σε όλες τις χώρες της Ευρώπης και στη Β. Αμερική¹³.

Η πρώτη περίοδος συγκρότησης της οργανωμένης εργασίας συμπίπτει με τη σταδιακή εδραίωση του φιλελεύθερου κράτους δικαίου και χαρακτηρίζεται από τη συγγνή εκμετάλλευση των εργατών, τον πολιτικό αποκλεισμό τους (άρνηση δικαιώματος ψήφου) και την απαγόρευση του συνδικαλισμού. Η πολιτική εξουσία, στο πλαίσιο των φιλελεύθερων ιδεών της εποχής (ανάδειξη της ιδιοκτησίας ως ιερού και αναφαίρετου ατομικού δικαιώματος, πάνω στο οποίο θεμελιώνεται η ελευθερία και η ισότητα των πολιτών, και βάσει του οποίου καθίσταται δυνατός ο διαχωρισμός του δημόσιου από το ιδιωτικό και ο χωρισμός κράτους και κοινωνίας), αρκείται, σε ότι αφορά την οικονομία, να προστατεύει την ιδιοκτησία και να διασφαλίζει, χωρίς να παρεμβαίνει, την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς, ως του υποχρεωτικού, υπό τις συνθήκες του καπιταλιστικού καταμερισμού της εργασίας, μηχανισμού αποκατάστασης της σχέσης της εργασίας με τα μέσα παραγωγής και άρα ως τη βάση για την υλική αναπαραγωγή της κοινωνικής ζωής. Ο αυτόπεριορισμός της πολιτικής εξουσίας στο ρόλο του εγγυητή των συνθηκών ελεύθερου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας είχε στην πραγματικότητα ως αποτέλεσμα την αναπαραγωγή, υπό το μανδύα της τυπικής ελευθερίας και ισότητας, της ανισότητας δύναμης κεφαλαίου και εργασίας και την εξαθλίωση των εργατών, οι οποίοι, κάτω και από την πίεση της μαζικής εισροής εργατικών χεριών που απελευθερώνονται από την ύπαιθρο, υποχρεώνονται να υποτάσσονται σε όλους τους όρους των

¹³ Στην Ελλάδα τα πρώτα εργατικά σωματεία δημιουργούνται το 1879 στην Ερμούπολη της Σύρου και μέχρι τα πρώτα χρόνια του 20ου αιώνα εξαπλώνονται σε όλες τις πόλεις της χώρας.

εργοδοτών και να εργάζονται κάτω από απάνθρωπες συνθήκες για ένα μισθό που δεν επαρκούσε ούτε για τη διατροφή τους. Στη λογική της προστασίας του ατομικού δικαιώματος της ιδιοκτησίας (ως συγκροτησιακού δικαιώματος της φιλελεύθερης κοινωνίας) και της ιδιωτικής περιουσίας που αυτή δημιουργεί μέσα από την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς, εντάσσεται και η άρνηση του πολιτικού δικαιώματος σε όσους δεν έχουν περιουσία (μέχρι τα τέλη του 19ου και τις αρχές του 20ου αιώνα), καθώς και η απαγόρευση του συνδικαλισμού (στην Αγγλία, ουσιαστικά, μέχρι το 1871, στη Γερμανία το 1869, στη Γαλλία το 1884, στην Ιταλία το 1890), εφόσον αυτός συνιστούσε μια μη επιτρεπτή μορφή υπερατομικής εξουσίας που θέτει προσκόμματα στην ελεύθερη λειτουργία της αγοράς. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο διαμορφώνονται τα χαρακτηριστικά, ο ρόλος και οι αξίες του συνδικαλισμού αυτής της πρώτης περιόδου.

Η εκμετάλλευση των εργατικών στρωμάτων μέχρι σημείου φυσικής εξαντλήσεως τους και η αποστέρηση, με διοικητικά και κατασταλτικά μέσα, κάθε δυνατότητας τους να αλλάξουν ή έστω να επηρεάσουν τους «όρους του παιχνιδιού» (απαγόρευση των συνενώσεων των εργατών, άρνηση δικαιώματος ψήφου), οδηγεί τα συνδικάτα στην αγωνιστική διεκδίκηση, αφενός, καλύτερων μισθών, περιορισμού του εργάσιμου χρόνου και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, και αφετέρου αναγνώρισης της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και στη συνέχεια διεύρυνσης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, όπως και του πολιτικού δικαιώματος της καθολικής ψηφοφορίας. Οι αγωνιστικές αυτές διεκδικήσεις σηματοδοτούν, ευθύς εξαρχής, την, προς τα έξω, ταυτόχρονη οικονομική και πολιτική λειτουργία των συνδικάτων (δίπλα στην εσωτερική λειτουργία τους ως οργανώσεων αλληλοϋποστήριξης και αλληλοβοήθειας των εργατών, ταμεία για άνεργους, αρρώστους κλπ.), και τα φέρνουν σε κατάσταση διαρκούς σύγκρουσής τόσο με τους εργοδότες όσο και με την ολιγαρχική πολιτική εξουσία. Κάτω από αυτές τις συνθήκες η οργανωμένη εργασία διαμορφώνει μια ριζοσπαστική και έντονα συγκρουσιακή αντίληψη των κοινωνικών σχέσεων, ενώ, παράλληλα, έρχεται σε επαφή με τις σοσιαλιστικές ιδέες και κινήσεις που εξαπλώνονται την ίδια εποχή στην Ευρώπη.

Σημεία αναφοράς για την οργάνωση στα συνδικάτα αποτελούν η καθημερινή εμπειρία της σύγκρουσης με την πλευρά των εργοδοτών, η

ανάγκη των εργατών για κοινή εκπροσώπηση των συμφερόντων τους και η ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον. Από οργανωτική άποψη τα συνδικάτα σχηματίζονται με βάση το επάγγελμα -την ειδικότητα- των εργατών, πρώτα ως οργανώσεις ενός τόπου ή μιας περιοχής, για να μετεξελιχθούν αργότερα σε εθνικές οργανώσεις ενός επαγγέλματος και να δημιουργήσουν επιτροπές σύνδεσης και συντονισμού των εθνικών αυτών οργανώσεων σε κεντρικό επίπεδο. Η συνδικαλιστική αλληλεγγύη, η οποία αρχικά αναπτύσσεται στο πλαίσιο των συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων, θα εξαπλωθεί και θα αγκαλιάσει το σύνολο των μελών των συνδικάτων με τη συγκρότηση μιας ταξικής συλλογικής ταυτότητας, που διευκολύνεται στην πρώτη αυτή περίοδο από τα σχετικά ομοιογενή χαρακτηριστικά και τις ομοιόμορφες, σε γενικές γραμμές, συνθήκες εργασίας και ζωής των μισθωτών εργαζομένων (άνδρες, χειρώνακτες τεχνίτες, που εργάζονται για πολλές ώρες για ένα πολύ χαμηλό μισθό, ζουν κάτω από κοινές και κακές συνθήκες κατοικίας στην ίδια περιοχή, έχουν κοινές και περιορισμένες κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες κλπ).

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

Το «κοινωνικό ζήτημα», όπως ονομάστηκε, που δημιουργήθηκε το 19ο αιώνα με την κοινωνική εξαθλίωση μεγάλου μέρους του πληθυσμού και την οργανωμένη και έντονη αντίδραση της εργατικής τάξης, διέψευσε τις

φιλελεύθερες προσδοκίες ότι η ελεύθερη οικονομία θα οδηγούσε στην αρμονική κοινωνική αυτορύθμιση, συνοχή και ευημερία, και κατέστησε αναγκαία την επανατοποθέτηση του ζητήματος των σχέσεων κράτους και οικονομίας, καθώς και του ζητήματος της κοινωνικής και πολιτικής θέσης των εργατικών στρωμάτων στο πλαίσιο της αστικής κοινωνίας. Από τα τέλη του 19ου αιώνα, μέσα και από τους συνεχείς και σκληρούς αγώνες του εργατικού κινήματος που θέτουν υπό αμφισβήτηση την κοινωνική σταθερότητα και την πολιτική εξουσία της αστικής τάξης, η κοινωνία συνολικά αρχίζει να συνειδητοποιεί ότι η ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς θίγει τους όρους της ίδιας της υλικής αναπαραγωγής της κοινωνικής ζωής και ότι η προστασία της εργασίας από την υπερεκμετάλλευση αποτελεί αναγκαίο όρο της κοινωνικής αναπαραγωγής¹⁴. Αποτέλεσμα της συνειδητοποίησης αυτής είναι η αμφισβήτηση των θεσμικών διευθετήσεων που συνδέονται με την άναρχη καπιταλιστική ανάπτυξη και η παρέμβαση του κράτους στην οικονομία, που σηματοδοτεί τη σχετικοποίηση του απόλυτου χαρακτήρα του δικαιώματος της ατομικής ιδιοκτησίας και την ένταξη της σε ένα πλέγμα περιορισμών που αποσκοπούν στην προστασία της εργασίας. Το κράτος για να αντιμετωπίσει τις ολέθριες συνέπειες του ανεξέλεγκτου ανταγωνισμού στο εσωτερικό του κεφαλαίου, που οδηγούσε στην υπέρμετρη εκμετάλλευση της εργασιακής δύναμης, αναλαμβάνει, ως εξωτερική, σε σχέση με την αγορά, δύναμη, να επιβάλλει γενικούς όρους χρησιμοποίησης της εργασιακής δύναμης, περιορίζοντας έτσι τη ελευθερία των συναλλαγών και αναγνωρίζοντας, με αυτόν τον τρόπο, την ανισότητα δύναμης κεφαλαίου και εργασίας που καλύπτεται πίσω από τα ελεύθερα και ίσα άτομα που συναλλάσσονται στην αγορά.

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

¹⁴ Ψυχοπαίδης, Κ. (1999), Κανόνες και αντινομίες στην πολιτική, Αθήνα. Κυρίως το κεφάλαιο Αξίες και δημόσιος χώρος.

στην -περιορισμένη- παρέμβαση του κράτους στη λειτουργία της αγοράς εργασίας με τη μορφή νομοθετικών ρυθμίσεων. Τέτοιου τύπου παρεμβάσεις, που αποσκοπούν στη συντήρηση και αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης και αναφέρονται στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τη μείωση του χρόνου εργασίας και την προστασία από κοινωνικούς κινδύνους (εργατικά ατυχήματα, ασθένειες, γήρας κλπ.), εκδηλώνονται από το τελευταίο τέταρτο του 19ου αιώνα -νόμοι για τα εργοστάσια στην Αγγλία¹⁵, κοινωνική νομοθεσία του Bismarck στη Γερμανία-, για να εξαπλωθούν, με παράλληλη διεύρυνση του περιεχομένου τους, μέχρι τις πρώτες δεκαετίες του 20ου αιώνα σε όλες τις βιομηχανικές χώρες.

2.2. Οι μετασχηματισμοί της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Με τη σταδιακή ολοκλήρωση της εκβιομηχάνισης των οικονομιών, την εξάπλωση της μισθωτής εργασίας, τη συγκέντρωση της παραγωγής σε μεγάλες μονάδες, την ανάπτυξη νέων κλάδων, την εφαρμογή νέων τεχνολογιών και την επιστημονική οργάνωση της παραγωγής, η εργατική τάξη χάνει την αρχική ομοιογένεια της και παρουσιάζεται πλέον έντονα διαφοροποιημένη και διαστρωματωμένη. Ήδη από τα τέλη του 19ου αιώνα στην ίδια επιχείρηση εργάζονται πολλές και διαφορετικές ομάδες και κατηγορίες μισθωτών, με αισθητές διαφοροποιήσεις στο μισθό, τη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, τις συνθήκες εργασίας, τον καταμερισμό του εργασιακού φόρτου κλπ.. Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων μεγαλώνουν και στο επίπεδο των διαφορετικών κλάδων και των διαφορετικών επιχειρήσεων, ενώ, παράλληλα, την ίδια περίοδο κάνει την εμφάνιση της -με την έννοια του κοινωνικού προβλήματος και τη σύγχρονη σημασία της- η ανεργία, ως συνέπεια της μετατροπής της εργασίας σε «τακτική» απασχόληση, που επέβαλαν οι ανάγκες του νέου τρόπου οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας¹⁶. Αποτέλεσμα των μεταβολών αυτών, σε

¹⁵ Νόμοι για τα εργοστάσια απαντώνται στην Αγγλία ήδη από τις αρχές του 19^{ου} αιώνα. Μέχρι το 1867, ωστόσο, είναι εξαιρετικά αποσπασματικοί και περιπτωσιολογικοί. Για μια συνοπτική εικόνα της ιστορικής εξέλιξης της εργατικής νομοθεσίας βλ. Πετρινώτη Ξ., 1985. Κράτος και εργασιακές σχέσεις. Η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων, Αθήνα.

¹⁶ Για το ζήτημα αυτό της ανάδειξης της ανεργίας ως ιδιαίτερου, διακριτού, κοινωνικού προβλήματος από το τέλος του 19ου αιώνα και τη σύνδεση του με τη μετάβαση από την

συνδυασμό με την κατάργηση επαγγελμάτων και ειδικοτήτων και τη δημιουργία νέων, ήταν η αποδυνάμωση των παραδοσιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων των ειδικευμένων εργατών και η υπονόμηση της παραδοσιακής ομοιοεπαγγελματικής αρχής οργάνωσης των συνδικάτων, αφού πλέον οδηγούσε στον κατακερματισμό της οργανωμένης εργασίας, ακόμα και στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης, στην αναπαραγωγή του ανταγωνισμού των εργαζομένων στο εσωτερικό της, καθώς και στον αποκλεισμό νέων στρωμάτων εργαζομένων που δεν ανταποκρινόταν στα κριτήρια οργάνωσης των ομοιοεπαγγελματικών συνδικάτων. Πρόκειται, κυρίως, για τα στρώματα των ανειδίκευτων και ημειδικευμένων εργατών που εισρέουν μαζικά αυτήν την εποχή στη μεγάλη βιομηχανία -συμπληρώνοντας ή και αντικαθιστώντας την παραδοσιακή και περισσότερο ειδικευμένη εργατική τάξη, η οποία προέρχονταν από τη μικρή βιομηχανία και στην οποία είχε μέχρι τότε τις ρίζες του το συνδικαλιστικό κίνημα- και που αναγκάζονται να δημιουργήσουν τα δικά τους συνδικάτα.

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

οικονομία της «διπλής απασχόλησης» ή των «πολλαπλών απασχολήσεων», κατά τα πρώτα στάδια της εκβιομηχάνισης, στην οικονομία της «τακτικής απασχόλησης», της πρόσδεσης, δηλαδή, σε ένα επάγγελμα, έναν κλάδο, μια επιχείρηση, που συμβάδισε με την πλήρη κυριαρχία της αγοράς εργασίας «ως μηχανισμού κατανομής της κοινωνικής εργασίας και ως μηχανισμού αναπαραγωγής της εργασίας σε μια καθαρή μορφή μισθωτής απασχόλησης», βλ. αναλυτικά Δεδουσόπουλος Α., 2000, Η κρίση στην αγορά εργασίας. Ρύθμιση - ευελιξίες - απορρύθμιση. Τόμος πρώτος: Θεωρίες της ανεργίας, Αθήνα .Κυρίως το πρώτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους.

των προς εκπροσώπηση συμφερόντων των μισθωτών εργαζομένων καθίσταται το εθνικής εμβέλειας «βιομηχανικό» (κλαδικό) συνδικάτο, ενώ οι συνδικαλιστικές εκπροσωπήσεις σε επίπεδο επιχείρησης ή περιοχής αποτελούν παραρτήματα του κεντρικού συνδικάτου και όχι αυτόνομες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΟΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι στρατηγική είναι το σύνολο των σχεδιασμένων χειρισμών για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Έτσι, στρατηγική είναι το γενικό σχήμα διεξαγωγής ενός πολέμου, μιας πολιτικής αντιπαράθεσης ή μιας επιχειρηματικής εκστρατείας για κατάκτηση εδαφών, εξουσίας, δύναμης κι επιρροής, μεριδίων αγοράς. Ως τακτική θα μπορούσαμε να ορίσουμε τον σχεδιασμό των μέσων επίτευξης στρατηγικών στόχων ενώ ο Καρλ φον Κλαούζεβιτς¹⁷ θα όριζε ότι τακτική είναι ο σχεδιασμός μιας ξεχωριστής μάχης.

Τέλος, θα μπορούσαμε να συμφωνήσουμε ότι η στρατηγική οδηγεί σε συνεπείς-συνεκτικές αποφάσεις εξασφαλίζοντας τη συνοχή μιας επιχείρησης, θέτει κατευθύνσεις, ορίζει την επιχείρηση, μειώνει την αβεβαιότητα, συγκεντρώνει την προσπάθεια και, τελικά, προσδίδει ένα βιώσιμο ανταγωνιστικό αποτέλεσμα. Στο βαθμό που με τον όρο επιχείρηση εννοούμε γενικά κι αόριστα κάθε εγχείρημα που έχει ανταγωνιστικό χαρακτήρα θα μπορούσε η περιγραφή αυτή να ισχύει σε κάθε περίπτωση αντιπαράθεσης είτε αυτή είναι στρατιωτική είτε πολιτική είτε οικονομική/επιχειρηματική.

3.1. Απεργιακή δράση

Η απεργία είναι μια από τις δραστηριότητες των εργατικών συνδικάτων που βρίσκεται τελικά στο επίκεντρο όλων των στρατηγικών που εκπονούνται. Η επιστημονική έρευνα στον τομέα αυτό έχει πολλές φορές σταθεί στις επίσημες στατιστικές σειρές για τις απεργίες. Ένας σοβαρός κίνδυνος με τη χρήση αυτής της μεθοδολογίας είναι να αποδοθεί με παραμορφωτικό τρόπο η πραγματικότητα, μιας και χρησιμοποιούνται μόνο συνολικά στοιχεία και δεν λαμβάνονται υπόψη, ώστε να ερμηνευθεί καλύτερα η πραγματικότητα, κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, τοπικές ιδιαιτερότητες, άτυπες συγκρούσεις ή

¹⁷ Ο Καρλ Φίλιππ Γκότλιμπ φον Κλάουζεβιτς (1 Ιουλίου 1780 - 16 Νοεμβρίου 1831) υπήρξε Πρώσος στρατιωτικός και συγγραφέας περί της θεωρίας και πρακτικής του πολέμου

ατομικές στρατηγικές και τακτικές. Για την πληρέστερη κατανόηση, λοιπόν, της πραγματικότητας θα χρειαστεί να λαμβάνουμε υπόψη μας όλα αυτά τα δεδομένα που θα απεικονίσουν ευκρινέστερα τάσεις μέσα στην κοινωνία που δεν αποκαλύπτονται με την απλή χρήση γενικών ποσοτικών στοιχείων χωρίς αναφορά στο συγκεκριμένο.

Ας ξεκινήσουμε, λοιπόν, από την προσπάθεια ορισμού της έννοιας της λέξης απεργία. Στην ηλεκτρονική έκδοση του λεξικού Merriam-Webster διαβάζουμε ότι απεργία είναι «η συλλογική άρνηση εργαζομένων να εργαστούν υπό τους όρους που καθορίζουν οι εργοδότες.» Επίσης, οι απεργίες «μπορούν να προκύψουν από διαμάχες σχετικά με τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας». Μπορεί να λάβουν χώρα «για αλληλεγγύη σε άλλους απεργούς εργαζόμενους, ή για καθαρά πολιτικούς λόγους.» Οι απεργίες οργανώνονται από τα εργατικά συνδικάτα, ενώ απεργίες μη εγκεκριμένες από τα συνδικάτα (άγριες και αυθόρμητες απεργίες – wildcat strikes) μπορούν να κατευθύνονται τόσο εναντίον της συνδικαλιστικής ηγεσίας όσο και κατά του εργοδότη.» Το δικαίωμα στην απεργία «χορηγείται θεωρητικά στους εργαζόμενους όλων σχεδόν των εκβιομηχανισμένων κοινωνιών και η χρήση του ακολούθησε παράλληλο δρόμο με αυτόν της ανόδου των εργατικών συνδικάτων κατά το 19ο αιώνα.»

Οι περισσότερες απεργίες αποσκοπούν στην επιβολή ενός κόστους στον εργοδότη για την παράλειψή του να ικανοποιήσει συγκεκριμένα αιτήματα. Στη Δυτική Ευρώπη και αλλού, «οι εργάτες έχουν πραγματοποιήσει γενικές απεργίες που αποσκοπούσαν στην επίτευξη αλλαγών στο πολιτικό σύστημα αντί για την επίτευξη παραχωρήσεων από τους εργοδότες.» Ως γενική απεργία το ίδιο λεξικό ορίζει «την παύση της εργασίας από ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων σε μια σειρά από κλάδους σε μια οργανωμένη προσπάθεια επίτευξης πολιτικών ή οικονομικών στόχων. Η ιδέα της γενικής απεργίας που να εκτείνεται σε μια σειρά κλάδων έχει τις απαρχές της στη Βρετανία των αρχών του 19ου αιώνα και έγινε αντιληπτή ως τακτική στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγματεύσεως ή, από πιο ριζοσπάστες στοχαστές, ως εργαλείο της κοινωνικής επανάστασης. Αξιοσημείωτες γενικές απεργίες έγιναν στη Ρωσία κατά την Επανάσταση του 1905, στη Βρετανία το 1926 (συνεχίστηκαν από διάφορα εργατικά συνδικάτα προς υποστήριξη των

απεργών ανθρακωρύχων) και στη Γαλλία το 1968 (πυροδοτήθηκε από τα φοιτητικά αιτήματα για εκπαιδευτική μεταρρύθμιση).

Υπάρχουν διαφόρων ειδών απεργίες. Ο πιο κοινός είναι η απεργία ή η στάση εργασίας (walkout). Οι εργάτες ή δεν πηγαίνουν στη δουλειά ή φεύγουν από τη δουλειά. Το συνδικάτο οργανώνει μικρές ομάδες απεργών που περιφρουρούν την απεργία εμποδίζοντας την είσοδο απεργοσπαστών στους χώρους εργασίας (ομάδες περιφρούρησης, απεργιακές φρουρές-pickets). Ένα άλλο είδος είναι η κατάληψη (sit-down strike) του χώρου εργασίας και η παρεμπόδιση της χρήσης απεργοσπαστών και συναλλαγών με το κοινό – ιδιαίτερη μέριμνα σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών. Άλλα είδη είναι αυτά που προαναφέραμε, δηλαδή οι απεργίες αλληλεγγύης και οι γενική απεργία. Μια λιγότερο γνωστή αλλά διόλου ασήμαντη μορφή απεργίας είναι τομποϊκοτάζ, όπου οι μη απεργούντες εργάτες αρνούνται να χρησιμοποιήσουν εμπορεύματα και αγαθά που παρήχθησαν από εταιρείες των οποίων το προσωπικό απεργεί. Τέλος, υπάρχουν οι απεργίες δικαιοδοσίας (jurisdiction strikes) όπου δύο συνδικάτα ανταγωνίζονται μεταξύ τους για το δικαίωμα εκπροσώπησης μιας ομάδας εργατών.

Η απεργία, λοιπόν, είναι μια μορφή κοινωνικής σύγκρουσης. Ως σύγκρουση ορίζεται ο αγώνας, η μάχη και η πάλη, «δηλαδή μια φυσική αντιπαράθεση ανάμεσα σε δύο ή περισσότερα μέρη». Με μια πιο διευρυμένη έννοια, σύγκρουση είναι «αντιληπτή διάσταση ενδιαφερόντων» και «πεποίθηση ότι οι φιλοδοξίες των εμπλεκόμενων δεν μπορούν να επιτευχθούν ταυτόχρονα».¹⁸ Αυτή η διευρυμένη έννοια της σύγκρουσης πρέπει να ληφθεί υπόψη για τη συνέχιση της συζήτησης καθώς συμπαρασύρει μαζί της την έννοια της απεργίας στη διεύρυνση των σημασιών της.

3.2.Είδη Απεργίας

Η απεργία μπορεί να διακριθεί σε διάφορα είδη και μορφές με κριτήρια διάφορους παράγοντες όπως το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα ή η στρατηγική που ακολουθείται. Επίσης μπορεί να διαχωριστεί ανάλογα με τον φορέα που

¹⁸ Ρούμπιν Τζ., Προύιτ Ντ. και Χη Κιμ Σ. (1999) Η διευθέτηση της κοινωνικής σύγκρουσης: κλιμάκωση-αδιέξοδο-επίλυση. Αθήνα: Καστανιώτη-Ίδρυμα Ανδρέα Παπανδρέου, σελ. 31-32.

έχει αναλάβει την ευθύνη ή τέλος ανάλογα με το είδος και τον αποδέκτη των αιτημάτων.

3.2.1. Διακρίσεις ως προς το αποτέλεσμα

Η απεργία διακρίνεται βάσει του αποτελέσματος σε διεκδικητική, προειδοποιητική, και απεργία διαμαρτυρίας.

A) Διεκδικητική απεργία

Η διεκδικητική αποτελεί την κλασική μορφή απεργίας με την οποία οι εργαζόμενοι προσπαθούν να πετύχουν τα αιτήματα τους ασκώντας πίεση στην αντίπαλη εργοδοτική πλευρά. Η επίτευξη των αιτημάτων λαμβάνει χώρα μέσω της κάμψης της βούλησης του εργοδότη και την συμφωνία του προς ικανοποίηση των αιτημάτων και των διεκδικήσεων των εργαζομένων. Συνήθως είναι αόριστης διάρκειας και τελειώνει μόλις υποκύψει η εργοδοτική πλευρά ή εξαντληθούν οι αντοχές των εργαζομένων.

B) Προειδοποιητική απεργία

Σε αντίθεση με το προηγούμενο είδος, η προειδοποιητική απεργία δεν επιδιώκει την άμεση ικανοποίηση συγκεκριμένων αιτημάτων. Αντίθετα αποσκοπεί στο να προβάλλει με έντονο τρόπο και να διαδηλώσει τη βούληση των εργαζομένων να διεκδικήσουν με τρόπο αποφασιστικό, εφόσον χρειαστεί, την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Με άλλα λόγια αποτελεί «μια επίδειξη δύναμης» προς την εργοδοτική πλευρά. Γι αυτό το λόγο πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και έχει περιορισμένη διάρκεια. Προβληματισμό έχει προκαλέσει η νομιμότητα αυτού του είδους της απεργίας καθώς κατά κανόνα η απεργία ξεκινάει εφόσον έχουν εξαντληθεί όλα τα δυνατά μέτρα επίλυσης των διαφορών μεταξύ των εμπλεκόμενων πλευρών.

Γ) Απεργία διαμαρτυρίας

Σε αυτή τη μορφή η απεργία αποτελεί το μέσο με το οποίο οι εργαζόμενοι διαδηλώνουν ή εκφράζουν τη γνώμη τους ως προς ορισμένα εργασιακά θέματα, προβάλλοντας συγκεκριμένα αιτήματα για τα οποία επιδιώκει την ικανοποίηση αυτών αλλά και της γνώμης των απεργών για αυτά. Αρκετές φορές αποδέκτης αυτών των αιτημάτων δεν είναι ο εργοδότης αλλά το κράτος.

3.2.2. Διακρίσεις ως προς την τακτική

A) Γενική απεργία

Γενική είναι η απεργία κατά την οποία συμμετέχουν σε αυτή το σύνολο των εργαζομένων αποσκοπώντας να επιφέρουν τη μεγαλύτερη δυνατή ζημιά στον εργοδότη και στο μικρότερο δυνατό χρονικό διάστημα προς εξασφάλιση των αιτημάτων τους.

B) Μερική και περιστροφική απεργία

Μερική είναι η απεργία κατά την οποία δεν απεργεί το σύνολο των εργαζομένων αλλά ορισμένοι μισθωτοί που κατέχουν θέσεις κλειδιά στην επιχείρηση. Στο πλαίσιο της μερικής απεργίας οι εργαζόμενοι προσπαθούν να επιφέρουν στον εργοδότη τη μεγαλύτερη δυνατή ζημιά με το μικρότερο δυνατό τίμημα για αυτούς. Αυτό επιτυγχάνεται με το να μην απεργεί σύσσωμη η επιχείρηση αλλά ορισμένοι μόνο υπάλληλοι αλλά να ακινητοποιείται ολόκληρη η επιχείρηση. Γίνεται κατανοητό ότι η πίεση που ασκείται με τη μερική απεργία είναι πολύ μεγαλύτερη σε σχέση με τις άλλες μορφές. Τέλος η περιστροφική ή κυκλική απεργία αποτελεί το αποκορύφωμα αυτής της πρακτικής αφού με αυτήν τα διάφορα τμήματα της επιχείρησης απεργούν διαδοχικά, αλλά η επιχείρηση παραμένει πάντα κλειστή.

Γ) Στάσεις εργασίας και διαλείπουσα απεργία

Διαλείπουσα είναι εκείνη η μορφή απεργίας που παρουσιάζει ασυνέχεια, δηλαδή η αποχή των απεργών από την εργασία τους διακόπτεται κατά διαστήματα. Όταν αυτές οι αποχές καλύπτουν τμήμα του ημερήσιου ωραρίου τότε η διαλείπουσα απεργία χαρακτηρίζεται ως στάσεις εργασίας. Εφόσον οι στάσεις εργασίας και η διαλείπουσα απεργία εμφανίζουν τα ίδια αιτήματα και δεν μεταβάλλεται η περιοδικότητα των αποχών τότε θεωρείται ενιαία απεργία.

Δ) Λευκή η αφανής απεργία

Λευκή η αφανής είναι η μορφή απεργίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι δεν απέχουν από την εργασία τους, αλλά παρέχουν εργασία μειωμένης ποσότητας. Δηλαδή η αποδοτικότητα της εργασίας είναι μειωμένη σε σχέση με τη συνηθισμένη. Αυτή η μείωση μπορεί να επιτευχθεί με πολλούς τρόπους όπως η σχολαστική τήρηση των κανονισμών και διατυπώσεων εργασίας ή με την επιβράδυνση του ρυθμού παραγωγής. Ζήτημα έχει αποτελέσει η νομιμότητα ή όχι της λευκής απεργίας.

3.2.3. Διακρίσεις ως προς το είδος – αποδέκτη

Α) Πολιτική απεργία

Ασφαλέστερο κριτήριο της πολιτικής απεργίας έχει κριθεί ότι αποτελεί ο αποδέκτης των αιτημάτων της. Βάσει αυτού του κριτηρίου πολιτική είναι η απεργία τα αιτήματα της οποίας έχουν ουσιαστικά αποδέκτη το κράτος. Αυτό όμως το στοιχείο δεν επαρκεί, αλλά απαιτείται η συμπλήρωση του με την προϋπόθεση ότι ο σκοπός της απεργίας αποτελεί η άσκηση πίεσης στην πολιτειακή βούληση, όπως αυτή εκδηλώνεται σε κάποια από τις σπουδαιότερες λειτουργίες της, δηλαδή τη νομοθετική, την εκτελεστική ή την δικαστική.

B)Απεργία Αλληλεγγύης

Απεργία αλληλεγγύης ή συμπάθειας είναι η απεργία που πραγματοποιείται προς υποστήριξη μιας άλλης - κύριας απεργίας. Βλέπουμε δηλαδή ότι η απεργία αυτή προϋποθέτει μια άλλη στην ενίσχυση της οποίας αποσκοπεί. Έτσι, για μιας τέτοιας μορφής απεργία δεν αρκεί η ταξική αλληλεγγύη των εργαζομένων ως δικαιολογητικός λόγος, αλλά αξιώνεται και μία κύρια απεργία.

3.3. Αιτήματα απεργίας

Τα αιτήματα που μπορεί να λάβει μια απεργία είναι αυτά που προσδιορίζουν τον σκοπό του δικαιώματος αυτού , όπως προσδιορίζεται και στο Σύνταγμα στο άρθρο 23 παρ.2 με την γενική διατύπωση «προς διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων». Τα αιτήματα, λοιπόν, μπορούν να ενταχτούν σε τέσσερις μεγάλες κατηγορίες:

- **Εργασιακά συμφέροντα**

Εργασιακά είναι τα συμφέροντα που συνδέονται με τη ρύθμιση των όρων της εξαρτημένης εργασίας, όσα δηλαδή αφορούν την πρόσληψη, την αμοιβή, τις συνθήκες παροχής και την λύση της εργασίας. Τα εργασιακά αιτήματα μπορούν να έχουν όποιο περιεχόμενο θέλουν οι απεργοί όπως οικονομικό ή μη, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι η απεργία. Για να έχουμε εργασιακά αιτήματα απεργίας θα πρέπει η ικανοποίηση τους να έχει άμεσες επιπτώσεις στην εργασία και τους όρους με τους οποίους αυτή παρέχεται.

- **Οικονομικά συμφέροντα**

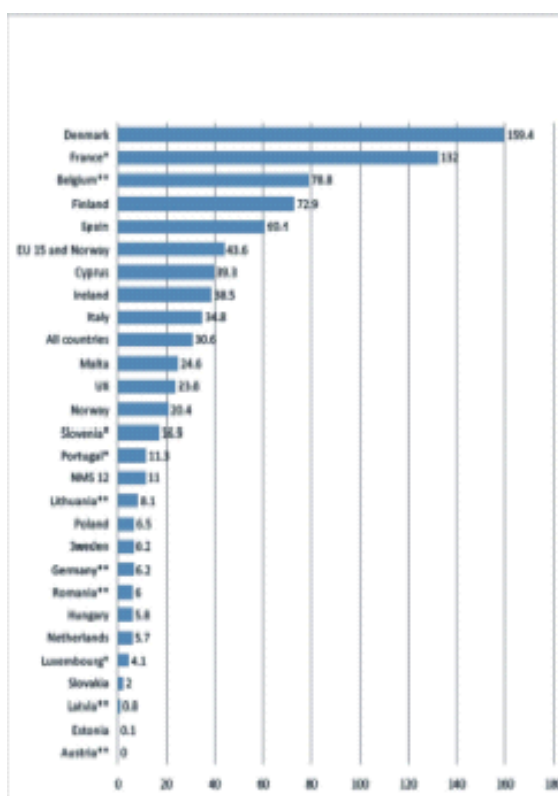
Τα οικονομικά συμφέροντα ως νόμιμα αιτήματα της απεργίας μπορούν να λάβουν είτε αυτοτελή μορφή είτε να ταυτιστούν με τα εργασιακά συμφέροντα. Αυτό το τελευταίο συμβαίνει όταν αναφέρονται σε κάθε μορφής αμοιβή, σε χρήμα η σε είδος, με την παρεχόμενη εργασία. Ωστόσο όταν δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά αφορούν τους εργαζόμενους ως κοινωνική ομάδα και την γενικότερη οικονομική τους θέση μέσα στο

οικονομικό σύστημα, τότε αποκτούν αυτοτελή μορφή αναφερόμενα περισσότερο στα κοινωνικά συμφέροντα των εργαζομένων.

- **Συνδικαλιστικά συμφέροντα**

Συνδικαλιστικά είναι τα συμφέροντα που σχετίζονται με την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, με κάθε τι που ενισχύει, διευκολύνει ή προάγει την συνδικαλιστική δράση και αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων. Παράδειγμα τέτοιων αποτελούν η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρηση, η μη απόλυση μισθωτών για τη συνδικαλιστική τους δράση και γενικά κάθε μέτρο που περιορίζει τη συνδικαλιστική δράση του προσωπικού

Γράφημα 1
Ημέρες εργασίας που χάθηκαν λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων (ανά 1000 εργαζόμενους)
(2005-2009)



Στο Γράφημα 1 καταγράφεται ο ετήσιος μέσος όρος των εργάσιμων ημερών που χάθηκαν λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων (ανά 1.000 εργαζόμενους για τα έτη 2005-2009). Κατά το χρονικό διάστημα 2005-2009, ο υψηλότερος

μέσος όρος καταγράφεται στη Δανία (χάθηκαν 159,4 ημέρες ανά 1,000 εργαζόμενους) και στη Γαλλία (132 ημέρες). Ο χαμηλότερος μέσος όρος σημειώνεται στην Αυστρία, όπου δε χάθηκε καμία ημέρα και στην Εσθονία (0,1 ημέρες). Ο μέσος όρος για τις 25 χώρες ήταν 30,6 χαμένες ημέρες ενώ στα νέα Κράτη Μέλη (έντεκα χαμένες ημέρες) ήταν μόνο το ένα τέταρτο του μέσου όρου που καταγράφηκε στην ΕΕ-15 μαζί με τη Νορβηγία (43,6 ημέρες).

Πίνακας 1

Παραδείγματα κινητοποιήσεων που είχαν εξαγγείλει απεργίες αλλά δεν πραγματοποιήθηκαν

Όργανισμός/Κλάδος	Ημερομηνία	Περιεχόμενο	Λόγοι Αναστολής των κινητοποιήσεων
Αυστρία			
Δημόσια σχολεία προσφύγων & δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	Φεβρουάριος	Αντίθεση στο σχέδιο της Κυβέρνησης (για οικονομικούς λόγους) να αυξήσει την εβδομαδιαία δίδακτρία στις βασικές	Συμφωνία να παραμεινουν οι τρέχον οι διδακτικές ώρες και να περιοστούν τα επιδόματα
Αυστριακή Ταχυδρομική Εταιρεία (Österreichische Post AG)	Δεκέμβριος	Αντίθεση στο σχέδιο της διοίκησης για μεταγκατασση τμήματός της	Η Διοίκηση ανακοίνωσε πως δεν θα υπάρξουν απολύσεις και οι – μόνο οι υπέργαλλοι – που καλύπτονται από τις συλλογικές συμφωνίες, εν η Κυβέρνηση εξέδωσε σχέδιο Νόμου για την απελευθέρωση των ταχυδρομικών
Βέλγιο			
Δημόσια Εταιρεία Μίτοφρον της Βαλλωνίας (Societe regionale wallone des	Φεβρουάριος	Αδείξέο στις διαπραγματεύσεις για την αναθεωρηση των μισθολογικών κλιμακίων	Συμφωνία για συνέχιση των διαπραγματεύσεων

transports) Αεροπορία Βρεξίλλων (Belaisles Airlines)	Απρίλιος	Αντίθεση για την απόφαση απόλυσης πελάτων πλυσαν	Μεταπο-συνβόλασμα, η άσκηση απεργία την πρόταση και συμφωνήσει σε επανεκκίνηση του δαλάσση
Βουλγαρία			
Εθνική Εταιρεία Σιδηροδρομικών Υπηρεσιών	Μάιος	Απαίτηση για την πλήρη κάλυψη καθυστερημένων μισθών και έλλοψη στις μελέτες θέσεων εργασίας	Συμφωνία επεξεργά, με κυβερνητική παρέμβαση, για την ανασκεση των απολύσεων και την ελλοψη των δεδομένων
Εσθονία			
Δημοσία Υπηρεσία Διασώσεων	Ιούνιος	Αντίθεση στα σχέδια Κυβερνησης για μείωση των θέσεων εργασίας λόγω περικαιών στον προϋπολογισμό	Ανασκονισι της Κυβερνησης για μείωση των ανασκονισμένων απολύσεων
Φινλανδία			
Όλοι οι κώδικα (απειλή πιθανής γενικής απεργίας)	Φεβρουάριος	Αντίθεση στα σχέδια της Κυβερνησης (που ανασκονισθηκαν χωρίς να έχει προηγηθεί διαβούλευση με τους κοινωνικούς συνάλλητες) να αυξήσει την ηλικία συνταξιοδότησης από τα 63 στα 65 ετη	Η Κυβερνηση ξεκίνησε διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταιρους και απίσταρε το σχέδιο
Γαλλία			
Όδικες μεταφορές	Δεκέμβριος	Απατήσεις για αυξήσεις μισθών	Συμφωνία για την αύξηση μισθών
Ιρλανδία			
Εοδ με Μόσα (ημικρατική εταιρεία τάρσης)	-	Αντίθεση στην μονομερή εφαρμογή της διεύθυνσης αλλαγών στις αμοιβές και του όρους, με στόχο την μείωση του εργατικού κόστους	Συμφωνία επεξεργά για τις αλλαγές (και ορισκή εγκρότητα σε νηροφορία στον χώρο εργασίας)
Λετονία			
Κρατική Εκπαίδευση και Επιστημη	Σεπτέμβριος	Αντίθεση στα σχέδια της Κυβερνησης για μεγάλες περικαιές στα έσοδα	Μερική συμφωνία

Στον Πίνακα 1, απεικονίζονται κάποια παραδείγματα απεργιακών κινητοποιήσεων που, ενώ εξαγγέθηκαν ή επαπειλήθηκαν τελικά δεν πραγματοποιήθηκαν το 2009. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εξαγγελίες απεργιών αφορούν σε μισθολογικές αυξήσεις, ή σε διαμαρτυρίες για τις προγραμματισμένες απολύσεις ή άλλες ενέργειες των εργοδοτών. Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις περιλαμβάνουν τις πολιτικές απαιτήσεις, με τα συνδικάτα να επιδιώκουν να επηρεάσουν την κυβερνητική πολιτική στο δημόσιο τομέα, ή και γενικότερα. Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις, οι απεργίες αναστάθηκαν επειδή οι συνδικαλιστικές ενώσεις πέτυχαν το στόχο τους ή έστω έναν ικανοποιητικό συμβιβασμό μέσα από συζητήσεις με την κυβέρνηση.

Με αυτόν τον τρόπο βλέπουμε ότι ακόμη και εν μέσω της μεγαλύτερης οικονομικής κρίσης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με μέσο πίεσης τις απεργιακές κινητοποιήσεις κατάφεραν να κάμψουν τις αντιστάσεις των

εθνικών κυβερνήσεων και να πετύχουν σημαντικές νίκες. Κατάφεραν μέσω της διαπραγμάτευσης πριν την έσχατη λύση της απεργίας να σταματήσουν σχέδια εθνικών κυβερνήσεων που έπλητταν τους εργαζομένους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Τα συνδικάτα στην Ευρωπαϊκή Ένωση

4.1. Τα συνδικάτα σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

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

ΑΥΣΤΡΙΑ

Μέλη συνδικάτων: 1.407.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές

Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση):

- **ÖGB** (Αυστριακή Ομοσπονδία Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 13 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 100% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά πλειοψηφεί η σοσιαλδημοκρατική τάση. Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: οικονομικοί κλάδοι, αλλά διαχωρισμός στη βάση της διάκρισης εργάτες-υπάλληλοι.

ΒΕΛΓΙΟ

Μέλη συνδικάτων: 3.061.000

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

- **CSC** (Χριστιανική Συνομοσπονδία Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 17 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 54% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά χριστιανοδημοκρατικής τάσης.
 - **FGTB** (Γενική Ομοσπονδία Ελευθέρων Συνδικάτων). Συγκεντρώνει το 39% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά σοσιαλιστικής τάσης.
 - **CGSLB** (Κεντρική Ένωση Ελευθέρων Συνδικάτων Βελγίου). Ένα συνδικάτο. Συγκεντρώνει το 7% των συνδικαλισμένων. Φιλελεύθερης τάσης.
- Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: οικονομικοί κλάδοι, αλλά διαχωρισμός στη βάση της διάκρισης εργάτες-υπάλληλοι.

ΓΑΛΛΙΑ

Μέλη συνδικάτων: 2.214.000

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

- **CFTD** (Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας). Εκπροσωπεί 20 συνδικάτα. Ισχυρή παρουσία στον τομέα των υπηρεσιών, στη χημική βιομηχανία και στη βιομηχανία μετάλλου, καθώς και στους τεχνικούς και στα ανώτερα στελέχη. Παραδοσιακά σοσιαλιστικής τάσης.
- **CGT** (Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας). Η δύναμη της βρίσκεται κυρίως στις κλασικές μεγάλες βιομηχανίες και στο δημόσιο τομέα. Παραδοσιακά κομμουνιστικής τάσης.
- **CGT-FO** (Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας - Εργατική Δύναμη). Η δύναμη της βρίσκεται κυρίως στο δημόσιο τομέα και στους υπαλλήλους. Ευρύτητα ιδεολογικοπολιτικών τάσεων.
- **CFTC** (Γαλλική Συνομοσπονδία Χριστιανών Εργαζομένων). Η δύναμη της βρίσκεται κυρίως στους δημοσίους υπαλλήλους και στους ανώτερους υπαλλήλους. Παραδοσιακά χριστιανοδημοκρατικής τάσης.
- **CFE-CGC** (Γενική Συνομοσπονδία Στελεχών). Οργανώνει αποκλειστικά υπαλλήλους και ειδικότερα ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, μηχανικούς κλπ.
- **UNSA** (Εθνική Ένωση Ανεξάρτητων Συνδικάτων). Ισχυρή παρουσία στο δημόσιο τομέα. Σοσιαλιστικής τάσης.
- διάφορες ανεξάρτητες οργανώσεις.

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

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Μέλη συνδικάτων: 8.894.000

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

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

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: κυρίως οικονομικοί κλάδοι.

ΔΑΝΙΑ

Μέλη συνδικάτων: 2.151.000

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

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

- **LH** (Οργάνωση Διευθυντικών Στελεχών). Συγκεντρώνει το 6% των συνδικαλισμένων.

- ανεξάρτητες οργανώσεις συγκεντρώνουν το 3% των συνδικαλισμένων.

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

ΕΛΛΑΔΑ

Μέλη συνδικάτων: 766.000

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

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

- **ΑΔΕΔΥ** (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων). Εκπροσωπεί περισσότερες από 50 κλαδικές ή επαγγελματικές ενώσεις (ομοσπονδίες), που με τη σειρά τους εκπροσωπούν 1.260 περίπου αυτοτελείς οργανώσεις φυσικών

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

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

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Μέλη συνδικάτων: 7.751.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση):

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

- 157 ανεξάρτητες οργανώσεις συγκεντρώνουν το 14% των συνδικαλισμένων. Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: εξαιρετικά ετερογενή κριτήρια σε διάφορους συνδυασμούς, με κυρίαρχα τα ομοιοεπαγγελματικά χαρακτηριστικά.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Μέλη συνδικάτων: 515.000

Κεντρικές Συνδικαλιστικές

Οργανώσεις (ενιαία οργανωτική έκφραση):

- **ICTU** (Ιρλανδικό Συνέδριο Συνδικάτων). Εκπροσωπεί 48 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 97% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά σοσιαλιστικής τάσης.

- 40 περίπου ανεξάρτητες οργανώσεις συγκεντρώνουν το 3% των συνδικαλισμένων

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

ΙΣΠΑΝΙΑ

Μέλη συνδικάτων: 2.108.000

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

- **CC.OO** (Εργατικές Επιτροπές). Εκπροσωπεί 22 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 45% των συνδικαλισμένων. Κομμουνιστικών και άλλων αριστερών τάσεων.

- **UGT** (Γενικό Συνδικάτο Εργαζομένων). Συγκεντρώνει το 45% των συνδικαλισμένων. Σοσιαλιστικής τάσης.

- **USO** (Συνδικαλιστική Ένωση Εργατών). Συγκεντρώνει το 3% των συνδικαλισμένων.

- **CGT** (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών), Συγκεντρώνει το 5% των συνδικαλισμένων,

- Υπάρχουν ακόμα 10 περίπου μικρά ανεξάρτητα συνδικάτα, καθώς και περιφερειακά συνδικάτα (όπως το ELA/STV -Αλληλεγγύη των Βάσκων εργαζομένων), τα οποία συγκεντρώνουν ένα άγνωστο σήμερα αριθμό μελών.
Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: κυρίως οικονομικοί κλάδοι.

ΙΤΑΛΙΑ

Μέλη συνδικάτων: 11.266.000

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

- **CGIL** (Ιταλική Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας). Εκπροσωπεί 15 συνδικάτα. Συγκεντρώνει το 48% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά αριστερών και κομμουνιστικών τάσεων.

- **CISL** (Ιταλική Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εργασίας). Συγκεντρώνει το 37% των συνδικαλισμένων. Παραδοσιακά χριστιανοδημοκρατικής τάσης.

- **UIL** (Ιταλική Ένωση Εργασίας). Συγκεντρώνει το 15% των συνδικαλισμένων. Σοσιαλδημοκρατικής τάσης.

- Υπάρχουν ακόμα 15 περίπου μικρές ανεξάρτητες οργανώσεις με άγνωστο αριθμό μελών.

Κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων: κυρίως οικονομικοί κλάδοι.

4.2 Η κατηγοριοποίηση των μελών των συνδικάτων

Με βάση την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις εργασιακές σχέσεις, τα περισσότερα από τα συνδικάτα στην ΕΕ οργανώνονται με βάση τον τομέα και με βάση το επάγγελμα. Ωστόσο η κατηγοριοποίηση των μελών μπορεί να γίνει με βάση¹⁹:

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

¹⁹Παλαιολόγος Ν, (2006) Εργασία και συνδικάτα στον 21^ο αιώνα, Αθήνα, ΙΝΕ - ΓΣΕΕ

- Τον κλάδο
- Τον τοπικό κλάδο

Περισσότερες από μια μορφές κατηγοριοποίησης των μελών των συνδικάτων μπορούν να συνυπάρχουν στην ίδια χώρα. Σε όλες σχεδόν τις χώρες κυριαρχεί η κατηγοριοποίηση με βάση τον τομέα παραγωγής. Τα συνδικάτα των εργαζόμενων σε χειρονακτικές εργασίες που διατηρούσαν παραδοσιακά μια μεγάλη δύναμη, υποχωρούν έναντι των υπαλληλικών ενώσεων και των συνδικάτων του δημόσιου τομέα.

4.3. Κατηγοριοποίηση των ομοσπονδιών

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ποικιλομορφία της βάσης συγκρότησης/διαχωρισμού των συνομοσπονδιών των εργατικών συνδικάτων. Έτσι, με εξαίρεση τα αυτόνομα συνδικάτα που δεν εντάσσονται σε κάποια συνομοσπονδία, ο βασικός διαχωρισμός των συνομοσπονδιών είναι:

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

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

Οι διάφορες μορφές διαχωρισμού των συνομοσπονδιών συνυπάρχουν στις

διάφορες χώρες της ΕΕ. Έτσι συναντά κανείς μέχρι και τέσσερεις διαφορετικούς τύπους βάσης συγκρότησης των συνομοσπονδιών να συνυπάρχουν στην ίδια χώρα.

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

4.4. Κοινωνικός εταιρισμός

Ο «κοινωνικός εταιρισμός» και οι ασαφέστεροι όροι όπως «διακύβευση» ή «διακυβέρνηση» είναι πια μέρος του καθημερινού λεξιλογίου στις κοινωνικές επιστήμες, στην κεντρική πολιτική σκηνή και, βεβαίως, στον κόσμο των επιχειρήσεων. Η στρατηγική του κοινωνικού εταιρισμού θεωρείται ως εναλλακτική λύση σε σχέση με το σκληροπυρηνικό Θατσερισμό που επιδίωκε την υπονόμευση ή/και την εξάλειψη των συνδικάτων. Η στρατηγική αυτή επιδιώκει να καταστήσει τα συνδικάτα συμμετόχα και συνυπεύθυνα ως «συναρχιτέκτονες» του κοινωνικού εταιρισμού στο χώρο εργασίας.

Μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, εντείνεται η προσπάθεια των κυρίαρχων τάξεων να προσαρμόσουν την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα συνδικάτα και τις λοιπές κοινωνικές οργανώσεις (αγροτών, επαγγελματοβιοτεχνών κ.α.) στα κελεύσματα της νεοφιλελεύθερης πολιτικής και στο στόχο της Οικονομικής και Νομισματικής Ενοποίησης (ΟΝΕ). Το νέο ιδεολογικό δόγμα, ο νεοφιλελευθερισμός, δεν μπορεί να επιβληθεί δια της ανοιχτής ή της έμμεσης θεσμικής βίας. Η καταλληλότερη στρατηγική που προκρίθηκε, δηλαδή ο «κοινωνικός εταιρισμός» (“social partnership”) δεν γίνεται αποδεκτή χωρίς αντιρρήσεις. Ο «κοινωνικός διάλογος» (“social dialogue”) έρχεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά αλλά καθοριστικά στην αποδοχή αυτής της πολιτικής από τις κυριαρχούμενες τάξεις, καθώς θεωρείται ότι με την απόδοση

θεσμικού ρόλου με ημίνομοθετικό χαρακτήρα στη διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο θα επέλθει κοινωνική ειρήνευση με την μείωση των απαιτήσεων των εργαζομένων στα πλαίσια της ανταλλαγής «απασχόλησης έναντι περιορισμού του κόστους εργασίας». Αυτή η στρατηγική δεν είναι καινούργια. Ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης, προβλέπεται ως όργανο εκπροσώπησης οργανωμένων συλλογικών συμφερόντων η «Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή» με αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο της τότε ΕΟΚ και της σημερινής ΕΕ. Εκπροσωπούνται κατά το ένα τρίτο οι εργοδότες, κατά το ένα τρίτο οι εργάτες και το υπόλοιπο τρίτο απαρτίζεται από εκπροσώπους οργανωμένων συμφερόντων (μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, επαγγελματικές ομάδες, αγρότες, περιβαλλοντικές οργανώσεις κτλ).

Ο όρος «κοινωνικοί εταίροι», λοιπόν, χρησιμοποιείται ευρέως στην Ευρώπη και αναφέρεται στους αντιπροσώπους της διοίκησης και των εργαζομένων (οργανώσεων εργοδοτών και συνδικάτα). Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ένα μοναδικό ρόλο στην κοινωνική και οικονομική διακυβέρνηση: εκπροσωπούν από όλες τις απόψεις τα συμφέροντα και τα προβλήματα του κόσμου της εργασίας, από τις συνθήκες εργασίας έως την ανάπτυξη της συνεχούς κατάρτισης και συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού του μισθολογίου. Ειδικότερα, δικαιούνται να συμμετέχουν σε διάλογους για λογαριασμό των μελών τους, οδηγώντας ενδεχομένως σε συλλογικές συμβάσεις για όλα τα θέματα που καλύπτονται. Αυτό σημαίνει ότι δεν είναι απλά φερέφωνα των συμφερόντων της διοίκησης και των εργαζομένων. Μπορούν επίσης να δεσμεύουν τα μέλη τους σε ορισμένες ενέργειες στις διαπραγματεύσεις. Αυτό διαχωρίζει τον κοινωνικό διάλογο, την ευρύτερη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης, είτε είναι διμερής μεταξύ αυτόνομων κοινωνικών εταίρων είτε τριμερής με τις δημόσιες αρχές, από έναν ευρύτερο δημοκρατικό διάλογο με οργανισμούς άλλων συμφερόντων.

Κατά συνέπεια, ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό εργαλείο για την από κοινού επίλυση προβλημάτων. Εκτός από την τριμερή διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων με την κυβέρνηση για θέματα πολιτικής, ο διμερής διάλογος μεταξύ αντιπροσωπευτικών οργανισμών κοινωνικών εταίρων μπορεί να επιλύσει πολλές δυνητικές συγκρούσεις στον κόσμο της εργασίας, αυτόνομα, που διαφορετικά θα έπρεπε να συζητηθούν και να

επιλυθούν στη σφαίρα της πολιτικής. Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να παρέχει σε εταιρίες και υπαλλήλους ένα σταθερό περιβάλλον στο οποίο θα ευδοκιμήσουν, και μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην πρόβλεψη και την επιτυχή διαχείριση των αλλαγών.

Στον τριμερή κοινωνικό διάλογο μπορούν να λάβουν μέρος συνδικάτα, οργανώσεις εργοδοτών και η κυβέρνηση, σε μια διαδικασία δημόσιας συζήτησης στην οποία μπορούν να εξηγήσουν, να αιτιολογήσουν και να αναλάβουν μια ευρύτερη ευθύνη για τις ενέργειές τους. Πρόσφατα παραδείγματα από αρκετά κράτη μέλη έχουν δείξει ότι ο τριμερής κοινωνικός διάλογος συμβάλλει σημαντικά στον επιτυχή εκσυγχρονισμό της πολιτικής για την αγορά εργασίας. Αυτή η νέα προσέγγιση στον τριμερή διάλογο μπορεί να αναπτυχθεί σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

4.5. Κοινωνικοί εταίροι- Συνθήκη της Λισαβόνας

Οι **κοινωνικοί εταίροι** παίζουν βασικό ρόλο, μαζί με τα **κράτη μέλη**, στην υλοποίηση των στόχων και των προτεραιοτήτων της στρατηγικής της Λισσαβόνας:

– **Πλήρης απασχόληση**: Η επίτευξη πλήρους απασχόλησης, και η μείωση της ανεργίας και της αδράνειας με την αύξηση της ζήτησης και προσφοράς εργασίας, έχει ζωτική σημασία για τη διατήρηση της οικονομικής ανάπτυξης και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

– **Βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία**: Οι προσπάθειες για την ενίσχυση του ποσοστού απασχόλησης συμβαδίζουν με τη βελτίωση της ελκυστικότητας των θέσεων εργασίας, της ποιότητας στην εργασία και την ανάπτυξη της εργασιακής παραγωγικότητας, και την μείωση του ποσοστού φτωχών εργαζόμενων. Οι συνέργιες ανάμεσα στην ποιότητα στην εργασία, την παραγωγικότητα και την απασχόληση θα πρέπει να τύχουν πλήρους εκμετάλλευσης. – **Ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής**: Απαιτείται αποφασιστική δράση για την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης, την αποτροπή του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και την υποστήριξη της ολοκλήρωσης στην απασχόληση των μειονεκτούντων ατόμων, καθώς και τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων σε ό,τι αφορά στην απασχόληση, την

ανεργία και την εργασιακή παραγωγικότητα, ειδικότερα στις περιφέρειες που υστερούν.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων αναφέρεται ειδικά στην **κατευθυντήρια γραμμή 21** για την απασχόληση: *Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, λαμβανομένου δεόντως υπόψη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, με τη λήψη των ακόλουθων μέτρων:*

- προσαρμογή της νομοθεσίας για την απασχόληση, επανεξέταση, εφόσον απαιτείται, των διαφόρων συμβατικών ρυθμίσεων και διατάξεων σχετικά με το χρόνο εργασίας·
- αντιμετώπιση του προβλήματος της αδήλωτης εργασίας·
- καλύτερη πρόβλεψη και θετική διαχείριση των αλλαγών, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών αναδιαρθρώσεων, ιδίως των αλλαγών που συνδέονται με το άνοιγμα των αγορών, έτσι ώστε να ελαχιστοποιηθεί το κοινωνικό κόστος τους και να διευκολυνθεί η προσαρμογή·
- προώθηση και διάδοση καινοτόμων και προσαρμοσίμων μορφών οργάνωσης της εργασίας, ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα και η παραγωγικότητα στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας·
- διευκόλυνση των αλλαγών του εργασιακού καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων της κατάρτισης, της αυτοαπασχόλησης, της σύστασης επιχειρήσεων και της γεωγραφικής κινητικότητας.

Αναφορά στους κοινωνικούς εταίρους γίνεται και στην **κατευθυντήρια γραμμή 22**: *Να εξασφαλιστεί μια εξέλιξη του κόστους εργασίας και να θεσπιστούν οι μηχανισμοί καθορισμού των μισθών*, με αναφορά στις ευθύνες των κοινωνικών εταίρων στο θέμα της μισθολογικής διαπραγμάτευσης, συμπεριλαμβανομένης και της αποφυγής μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Με αναφορά στις παραπάνω κατευθυντήριες γραμμές, οι κοινωνικοί εταίροι βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευνοϊκή θέση για να συμβάλλουν θετικά στους παρακάτω τομείς:

- ανάπτυξη των ικανοτήτων εύρεσης κατάλληλης θέσης εργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης
- ανάπτυξη πολιτικών για την αποτροπή ελλείψεων δεξιοτήτων

- ενίσχυση της λειτουργίας των αγορών εργασίας με βελτίωση των βάσεων δεδομένων για θέσεις εργασίας και ευκαιρίες μάθησης, που θα πρέπει να διασυνδέονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, χρησιμοποιώντας σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφόρησης και εμπειρίες που ήδη διατίθενται σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων της ΕΕ μέσω πρωτοβουλιών στους παρακάτω τομείς: της δια βίου μάθησης, της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης, των ίσων ευκαιριών, της ενίσχυσης της πρόσβασης στην απασχόληση και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, της ενίσχυσης της κοινωνικής ένταξης και της καταπολέμησης των διακρίσεων, της συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή ζωή, και της ανάπτυξης **δεικτών** χωρίς διαχωρισμό των φύλων και **μέτρων σύγκρισης**, και της υποστήριξης στατιστικών βάσεων δεδομένων για τη μέτρηση της προόδου στις δράσεις για τις οποίες ευθύνονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Τα συνδικάτα στην νέα εποχή διαπραγμάτευσης

Το κεφάλαιο αυτό ασχολείται με ένα έργο το οποίο πρόσφατα ανέλαβαν κοινωνικοί εταίροι: την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης. Το έργο αυτό συνδέεται σαφώς με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού, φύλου, καθώς και για λόγους φυλετικής ή εθνικής καταγωγής. Μέχρι τώρα ο παραδοσιακός ρόλος των κοινωνικών εταίρων ήταν η διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες οδηγούν σε συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τον τομέα της εργασίας. Αυτός ο παραδοσιακός ρόλος, ωστόσο, έχει εξελιχτεί και επεκταθεί, όχι μόνο λόγω της παραμέτρου της «κοινωνικής ευθύνης» που έχει επηρεάσει το χαρακτήρα των επιχειρήσεων, αλλά και επειδή οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να αναλάβουν τα πολλαπλά καθήκοντα προώθησης της ίσης μεταχείρισης με όποιον τρόπο μπορούν. Στο πλαίσιο ενός τέτοιου νέου ρόλου, οι κοινωνικοί εταίροι αναπτύσσουν στενότερη συνεργασία με άλλους φορείς της κοινωνίας των πολιτών, π.χ. ΜΚΟ, που επίσης στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Η σημασία αυτού του νέου ρόλου είναι αξιοσημείωτη, επίσης, επειδή ο κύριος τομέας που απαγορεύονται οι διακρίσεις είναι ο τομέας της απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι, ως φυσικοί ρυθμιστές του χώρου εργασίας, εμπλέκονται με πολλούς τρόπους:

(α) η ίση μεταχείριση μπορεί να αποτελέσει ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και θέμα συμφωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, ως μέρος της σύμβασης εργασίας,

(β) οι κοινωνικοί εταίροι σε υψηλότερο επίπεδο (ευρωπαϊκό - εθνικό) αναλαμβάνουν το καθήκον να επικοινωνήσουν τις νέες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα στα μέλη τους ή τους κοινωνικούς εταίρους σε χαμηλότερο επίπεδο,

(γ) η ίση μεταχείριση αποτελεί ένα θέμα δράσης για τις εθνικές και ευρωπαϊκές αρχές. Επιπλέον,

(δ) ο θεσμοθετημένος κοινωνικός διάλογος αγκαλιάζει την καταπολέμηση των διακρίσεων και καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για συνεχή πρόοδο στον τομέα αυτό.

Με άλλα λόγια, το κεφάλαιο αυτό αποσκοπεί στην παροχή μιας καλύτερης γενικής εικόνας του τι έχουν κάνει μέχρι τώρα οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών για την καταπολέμηση των διακρίσεων, για την ευαισθητοποίηση των μελών τους, της κοινωνίας γενικά και για την περαιτέρω ανάπτυξη της νομοθεσίας και των πολιτικών από τις κυβερνήσεις.

Οι πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από τους εν λόγω κοινωνικούς εταίρους είναι, πρώτον, πολλές και, δεύτερον, ποικίλες. Το πρώτο μέρος είναι αφιερωμένο στις δράσεις τους. Το δεύτερο και το τρίτο μέρος αναφέρονται στο θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο, μέσω αναγνωρισμένων οργάνων ή οργανισμών, των οποίων η άποψη ζητείται συχνά από αρχές λήψης αποφάσεων. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) ιδρύθηκε το 1957 και είναι ένας από τους δύο συμβουλευτικούς οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εκτός από την αρμοδιότητά της να διατυπώνει Γνώμες σχετικά με την προτεινόμενη νομοθεσία της ΕΕ, η ΕΟΚΕ, ως γέφυρα μεταξύ της Ευρώπης και της οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών, δίνει στους εκπροσώπους της μια επίσημη πλατφόρμα όπου μπορούν να εκφραστούν. Στην Ελλάδα, ο οργανωμένος κοινωνικός διάλογος ανατέθηκε στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ) . Η ΟΚΕ ιδρύθηκε το 1994 με βάση το ίδιο πρότυπο όπως και η ΕΟΚΕ. Με άλλα λόγια, η δομή της ΟΚΕ είναι παρόμοια με αυτήν της ΕΟΚΕ: τα μέλη της χωρίζονται σε τρεις (3) ομάδες: Εργοδότες, Εργαζόμενοι και Διάφορα Συμφέροντα (αγρότες, αυτοαπασχολούμενοι, δικηγόροι, γιατροί, μέλη του Τεχνικού, Οικονομικού και Γεωτεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, καταναλωτές). Ο κύριος ρόλος της ΟΚΕ είναι να ενισχύσει τον κοινωνικό διάλογο με τις Γνώμες και τις πρωτοβουλίες της. Από το 2001 η ΟΚΕ προβλέπεται ρητά από το ελληνικό Σύνταγμα.

5.1. Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο πολιτικής μέσω της κοινωνικής συναίνεσης

Ο κοινωνικός διάλογος με τη συμμετοχή των κεντρικών ευρωπαϊκών κοινωνικών οργανώσεων των συνδικάτων (CES) και των εργοδοτών (Business Europe, CEEP, UEAPME), υπό τον όρο ότι καταλήγει σε συμφωνία, αποτελεί σημαντικό εργαλείο για άσκηση πολιτικής παρά τον μη άμεσα δεσμευτικό χαρακτήρα των σχετικών συμφωνιών. Σε αυτές τις συμφωνίες-πλαίσια συγκαταλέγονται:

- **Διατομεακές συμφωνίες:** Σε αυτή την κατηγορία ανήκει η τέταρτη διατομεακή συμφωνία-πλαίσιο με θέμα τη δημιουργία αγορών χωρίς αποκλεισμούς. Κεντρικά ζητήματα της συμφωνίας αποτελούν οι όροι επανένταξης στην αγορά εργασίας με την αντιμετώπιση της ανεργίας τριβής και με την ανάδειξη της διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, της αναβάθμισης των προγραμμάτων μαθητείας και της πρακτικής άσκησης ως κύριων παραγόντων για την επίτευξη του στόχου.
- **Τομεακές/κλαδικές συμφωνίες:** Κατά το 2010 υπογράφονται 18 τομεακές κοινωνικές συμφωνίες σε επίπεδο κλάδων, οι οποίες αποτελούν το πλαίσιο για την υπογραφή σχετικών συμφωνιών σε εθνικό επίπεδο. Πρόκειται για 3 συμφωνίες στον κλάδο των κατασκευών και της γεωργίας αντίστοιχα, 2 συμφωνίες στους κλάδους της ηλεκτρικής ενέργειας, της θάλασσας/αλιείας και της πολιτικής αεροπορίας και, τέλος, από μία συμφωνία στους κλάδους του εμπορίου, των σιδηροδρομικών μεταφορών, της βιομηχανίας/ εξόρυξης, της τοπικής αυτοδιοίκησης, της ασφάλισης και της ξυλουργίας.
- **Διάλογος ενόψει κοινωνικών συμφωνιών.** Ο κοινωνικός διάλογος για επιμέρους ζητήματα ενόψει υπογραφής κοινωνικών συμφωνιών λαμβάνει χώρα και μετά από πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εύρεση λύσης σε κεντρικού χαρακτήρα πεδία. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται η πρόταση της Επιτροπής για διάλογο με αντικείμενο τις αναδιαρθρώσεις.

Ωστόσο η διαφωνία των Ευρωπαίων εργοδοτών για μια κεντρικού χαρακτήρα συμφωνία στην Ευρώπη οδηγεί σε αδιέξοδο το διάλογο, αφού οι εργοδότες θεωρούν ότι το ζήτημα των αναδιαρθρώσεων απαιτεί εθνικές λύσεις. Τέλος, σε διαφωνία καταλήγει επίσης ο διάλογος για τις επικουρικές συντάξεις, με αποτέλεσμα η Επιτροπή να συντάσσει σχετικό «Πράσινο Βιβλίο» για επαρκή, βιώσιμα και ασφαλή συνταξιοδοτικά συστήματα, θέτοντας σειρά προβληματισμών, ώστε να καταλήξει μετά από νέα διαβούλευση στη συγγραφή «Λευκού Βιβλίου», κατά τη συνήθη διαδικασία των λειτουργιών της Ένωσης.

5.2.Πλαίσιο δράσεων για την ισότητα των φύλων

Το Πλαίσιο Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων συνήφθη το Μάρτιο του 2005 μεταξύ της UNICE (τώρα BUSINESSEUROPE), της EEBMME (Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνιών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων), του ΚΕΕΔ (Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν Δημόσιες υπηρεσίες) και της ΕΣΣΟ (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων. Διαρθρώνεται γύρω από τέσσερις (4) προτεραιότητες που είναι:

- το ζήτημα των ρόλων των φύλων
- η προώθηση των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- η υποστήριξη της ισορροπίας ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή
- η αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων

Σύμφωνα με ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, αυτές οι προτεραιότητες θα δώσουν την ευρωπαϊκή διαδικασία συντονισμού των πολιτικών περισσότερη «σαφήνεια, αποτελεσματικότητα και ελκυστικότητα για τους

ενδιαφερόμενους». Το περιεχόμενο του Πλαίσιο Δράσης χωρίζεται σε τέσσερα (4) κεφάλαια: το πρώτο κεφάλαιο εισάγει την προσέγγιση των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το ζήτημα της ισότητας των φύλων, το δεύτερο ασχολείται με τις προκλήσεις, το τρίτο κεφάλαιο περιγράφει τις τέσσερις προτεραιότητες και το τέταρτο εξηγεί την παρακολούθηση του ΠΔ.

Μετά από την αναφορά στο βασικό ρόλο που διαδραματίζουν οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι, τα συμβαλλόμενα μέρη ζητάνε από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν δράση για την ισότητα των φύλων μέσα σε πλαίσιο πέντε (5) ετών. Για κάθε μία από τις τέσσερις (4) προτεραιότητες, οι κοινωνικοί εταίροι διατυπώνουν συγκεκριμένες προτάσεις για την επίτευξή τους. Επιπλέον, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφάσισαν να καταρτίζουν ετήσια Έκθεση που δείχνει την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, όσον αφορά τις τέσσερις προτεραιότητες που προσδιορίζονται στο ΠΔ.

Η Έκθεση Αξιολόγησης του 2009 δημοσιεύθηκε τον Οκτώβριο του 2009. Επισημαίνει, για παράδειγμα, ότι σε κάποια κράτη μέλη της ΕΕ, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν συνεργαστεί με τις δημόσιες αρχές για τη διαμόρφωση ή την αναθεώρηση της υπάρχουσας νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση. Εξηγεί, επίσης, ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν δραστηριοποιηθεί ιδιαίτερα για να υποστηρίξουν την προτεραιότητα της ισορροπίας της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής. Οι δράσεις στον τομέα αυτό έχουν πραγματοποιηθεί με διάφορους τρόπους, οι οποίοι περιλαμβάνουν τη σύναψη του ΠΔ, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, συμμετοχή στα προγράμματα της ΕΕ, όπως το EQUAL ή το EKT ή βελτίωση της χρήσης των συστημάτων περίθαλψης. Τέλος, η Έκθεση Αξιολόγησης του 2009 αναφέρει την καταλυτική επίδραση που είχε το ΠΔ στον επηρεασμό της πολιτικής της ΕΕ για τις ίσες ευκαιρίες. Στην πραγματικότητα, οι στόχοι του ΠΔ καθορίστηκαν στον Χάρτη Πορείας 2006-2010 για την Ισότητα των Φύλων, στην Ανακοίνωση του 2008 με τίτλο «Αντιμετώπιση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών» και στη Διαβούλευση της Επιτροπής του 2007 σχετικά με την ισορροπία της επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής.

5.3. Συμφωνία-πλαίσιο για τη Γονική Άδεια

Αυτή η Συμφωνία Πλαίσιο συνήφθη για πρώτη φορά το Δεκέμβριο του 1995 μεταξύ της UNICE (τώρα BUSINESSEUROPE), του Κ.Ε.Ε.Δ. και της Ε.Σ.Σ.Ο. Ο λόγος αυτής της συμφωνίας ήταν η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με τη δημιουργία ενός πλαισίου, το οποίο θα παρέχει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη γονική άδεια και ως εκ τούτου, θα εξασφαλίζει ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Μετά τη Συμφωνία Πλαίσιο του 1995, η Οδηγία 96/34/EC του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, το ΚΕΕΔ και την ΕΣΣΟ, ήρθε το 1996 για να καταστήσει τη Συμφωνία Πλαίσιο νομικά δεσμευτική για όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Αναγνωρίζοντας την καταλυτική επίδραση που αυτή η Συμφωνία Πλαίσιο έχει στα κράτη μέλη, οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι αποφάσισαν να αναθεωρήσουν τη Συμφωνία Πλαίσιο. Αυτή η αναθεωρημένη Συμφωνία Πλαίσιο, που απευθύνεται σε όλους τους εργαζομένους, θα εντάξει νέα στοιχεία ώστε να ενθαρρυνθεί περαιτέρω η ίση κατανομή ευθυνών στην οικογενειακή ζωή μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τον Ιούνιο του 2009, τα ίδια συμβαλλόμενα μέρη συνήψαν νέα Συμφωνία, αναθεωρώντας την υπάρχουσα και καλώντας τα όργανα λήψης αποφάσεων της ΕΕ να ξεκινήσουν μια διαδικασία ώστε να καταστεί νομικά δεσμευτική. Αυτό έγινε μέσω της Οδηγίας 2003/38/EU του Συμβουλίου της 8^{ης} Μαρτίου 2010, για την εφαρμογή της αναθεωρημένης Συμφωνίας-Πλαισίου για τη γονική άδεια, που συνήφθη από τους ΒΕ, ΕΕΒΜΜΕ, ΚΕΕΔ και ΕΣΣΟ και που καταργεί την Οδηγία 96/34/EC. Η αναθεωρημένη ΣΠ διαρθρώνεται γύρω από δύο (2) κύρια κεφάλαια: το πρώτο αποτελεί έναν πρόλογο και το δεύτερο αναλύει το περιεχόμενό του με έξι (6) ρήτρες που εξηγούν τις λεπτομέρειες της συμφωνίας. Αυτή η Συμφωνία Πλαίσιο ζητά από τους κοινωνικούς εταίρους και / ή τα κράτη μέλη να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να εξασφαλιστεί η ομαλότερη δυνατή επιστροφή στην εργασία με τη δυνατότητα να επιλέξουν, κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου, ευέλικτα ωράρια εργασίας.

5.4. Συμφωνία - πλαίσιο για Αγορές Εργασίας Χωρίς Αποκλεισμούς

Αυτή η Συμφωνία-πλαίσιο (ΣΠ) υπογράφηκε τον Μάρτιο του 2010 από την BUSINESSEUROPE (BE), την ΕΕΒΜΜΕ, το ΚΕΕΔ και την ΕΣΣΟ. Μέσω αυτής της αυτόνομης ΣΠ, τα υπογράφοντα μέρη τονίζουν την απαραίτητη συμβολή των αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς στην οικονομική ανάπτυξη και στην κοινωνική συνοχή. Για το λόγο αυτό, επιθυμούν να ευαισθητοποιήσουν την κοινωνία και να προωθήσουν αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, ώστε να επωφεληθούν πλήρως από τα οφέλη που προσφέρουν. Η υιοθέτηση της ΣΠ προέκυψε από τα δύο (2) Ευρωπαϊκά Προγράμματα Εργασίας Κοινωνικού Διαλόγου που έλαβαν χώρα μεταξύ 2006-2008 και 2009-2010 και από την Ανάλυση Κοινής Αγοράς Εργασίας - και στα δύο συμμετείχαν οι προαναφερθέντες ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι. Η ΣΠ χωρίζεται σε έξι (6) κεφάλαια, που εισάγουν το πλαίσιο που οδήγησε στην υιοθέτησή της, το πεδίο εφαρμογής και τους επιδιωκόμενους στόχους, καθώς και τα εμπόδια που πρέπει να ξεπεραστούν για την επίτευξή τους και, τέλος, περιγράφουν τις δράσεις των κοινωνικών εταίρων, την εφαρμογή της ΣΠ και τη διαδικασία παρακολούθησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ΣΠ για τις Αγορές Εργασίας Χωρίς Αποκλεισμούς δεν καλύπτει μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων - και έτσι όχι μόνο άτομα που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες - αλλά δίνει ένα γενικό πλαίσιο για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Στο εισαγωγικό μέρος, οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν το ρόλο που διαδραματίζουν στην προσπάθειά τους να βρουν λύσεις για τη βελτίωση των αγορών εργασίας στην Ευρώπη, οι οποίες είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Ωστόσο, τονίζουν ότι η επίτευξη αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς είναι θέμα κατανομής ευθυνών μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, αντίστοιχα. Επίσης αναφέρουν ότι πρέπει να αναπτυχθεί μια συλλογική απάντηση στην πρόκληση αυτή, μέσω συνεργειών μεταξύ των δημοσίων αρχών και όλων των άλλων εμπλεκόμενων παραγόντων. Στο πλαίσιο αυτό, προσθέτουν στην ΣΠ Παράρτημα με έναν μη εξαντλητικό κατάλογο συστάσεων που απευθύνονται σε δημόσιες αρχές και άλλους παράγοντες. Οι συστάσεις αυτές θα βοηθήσουν την περαιτέρω ανάπτυξη της νομοθεσίας και των πολιτικών, ως προς την υποστήριξη των προσπάθειών και των ενεργειών

που αναλαμβάνονται από τους κοινωνικούς εταίρους, ενώ παράλληλα εξασφαλίζει τη συμμετοχή τους στον κατάλληλο βαθμό. Πιο συγκεκριμένα, στις συστάσεις πολιτικής οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, μέτρα για την εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην υγεία, την εκπαίδευση, τη στέγαση και την κοινωνική ασφάλιση, ως μέσο για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού. Ζητούν, επίσης, μια πιο αποτελεσματική χρήση των οικονομικών μέσων, π.χ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), στην ενίσχυση και εφαρμογή πολιτικών για την προώθηση της ένταξης των ευπαθών ομάδων στην απασχόληση.

Αυτή η ΣΠ καλύπτει και περιγράφει έναν κατάλογο εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Τα εμπόδια που πρέπει να αντιμετωπιστούν λαμβάνουν χώρα σε διάφορα επίπεδα πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας, αλλά κατοχυρώνονται μ' αυτήν. Σχετίζονται, κυρίως, με τις μεθόδους πρόσληψης που πρέπει να είναι αποτελεσματικότερες, για την αποφυγή κάθε είδους διακρίσεων, ή με την ενημέρωση για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, τα προγράμματα κατάρτισης και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας. Ωστόσο, σχετίζονται επίσης, με τις μεθόδους εκπαίδευσης που πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της τρέχουσας αγοράς εργασίας, καθώς και στις συνθήκες εργασίας και τον οργανισμό.

Τέλος, όσον αφορά τις συγκεκριμένες δράσεις των κοινωνικών εταίρων, αυτές περιλαμβάνουν κυρίως:

- εκστρατείες για την προώθηση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας,
- «εφαρμογή αποτελεσματικών μεθόδων πρόσληψης και πολιτικών ενσωμάτωσης, καθώς και εξασφάλισης κατάλληλων συνθηκών εργασίας για την υποδοχή και την υποστήριξη των νεοεισερχομένων στην επιχείρηση»¹⁵,
- εισαγωγή των επιμέρους σχεδίων ανάπτυξης των ικανοτήτων, που εργοδότης και εργαζόμενος θα εκπονήσουν για τον καθορισμό των ικανοτήτων που απαιτούνται για μια δεδομένη εργασιακή κατάσταση

και των δράσεων που στοχεύουν στη βελτίωση των ικανοτήτων του εργαζομένου.

5.5. Η Θέση της ΕΣΣΟ

Οι παρατηρήσεις της ΕΣΣΟ δημοσιεύθηκαν το Δεκέμβριο του 2007 κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης που δρομολογήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκειμένου να συγκεντρώσει απόψεις και γνώμες σχετικά με την ανάγκη προώθησης υποχρεώσεων μη διάκρισης εκτός του τομέα της απασχόλησης. Για την ΕΣΣΟ, η καταπολέμηση των διακρίσεων εκτός του χώρου εργασίας έχει ισχυρές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και αντίστροφα, αφού τα δύο είναι αλληλένδετα. Εξηγεί ότι «η μη διάκριση εκτός της απασχόλησης αποτελεί συχνά προϋπόθεση για την ισότητα στο χώρο εργασίας», δίνοντας ως παράδειγμα τις διακρίσεις στην εκπαίδευση. Στις παρατηρήσεις της, η ΕΣΣΟ αναγνωρίζει την αναγκαιότητα και τη σπουδαιότητα της ύπαρξης ενός νομοθετικού πλαισίου, χαρακτηρίζοντάς το ως «απαραίτητη προϋπόθεση».

Θεωρεί ότι η νομοθεσία και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν είναι το μόνο κίνητρο, ώστε οι επιχειρήσεις να υιοθετήσουν καλές πρακτικές και, γενικότερα, να δείχνουν έντονο ενδιαφέρον για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Επιπλέον, η νομοθεσία πρέπει να αναπτυχθεί παράλληλα με την εγγύηση ότι οι δημόσιες αρχές θα την εφαρμόσουν σωστά και θα πρέπει να συμπληρωθεί με τις δράσεις και τις δραστηριότητες των κοινωνικών εταίρων. Η ΕΣΣΟ κάνει έκκληση για ένα ενιαίο όργανο ως κατάλληλο μέσο για την καλύτερη ρύθμιση του ζητήματος των πολλαπλών διακρίσεων. Εξηγεί, επίσης, ότι μια ενιαία ευρεία πρωτοβουλία προσφέρει καλύτερη προστασία για τους ανθρώπους που υφίστανται διάκριση για «λιγότερο δημοφιλείς» λόγους, π.χ. θρησκεία, αρκεί να περιλαμβάνει, επίσης, ειδικές διατάξεις σχετικά με την αντιμετώπιση των ιδιαιτεροτήτων κάθε μιας από τις διάφορες μορφές διακρίσεων. Μια άλλη βασική θέση είναι ότι η νέα νομοθεσία πρέπει να στοχεύει, πάνω απ' όλα, στη βελτίωση και ενίσχυση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου, ενσωματώνοντας παράλληλα και νέες μορφές διακρίσεων και ειδικά την ιθαγένεια και την συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Όσον αφορά το ρόλο των κοινωνικών εταίρων, η ΕΣΣΟ τον θεωρεί ως σαφώς

συμπληρωματικό προς την νομοθεσία της ΕΕ. Επιπλέον, προβλέπει για μια επισκόπηση του τρόπου με τον οποίο έχει πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα ο κοινωνικός διάλογος σχετικά με τη μη διακριτική μεταχείριση και τους λόγους οι οποίοι έχουν καλυφθεί:

(α) πρώτον, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ΕΣΣΟ αναφέρει το θετικό αντίκτυπο που είχε το ΠΔ με μια διαδικασία παρακολούθησης και ζητά να ενισχυθεί περαιτέρω η σύναψη τέτοιων συμφωνιών, σε τομείς που δεν καλύπτονται ακόμη (ρατσισμός και ξενοφοβία, εργαζόμενοι που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες κλπ.),

(β) δεύτερον, σε τομεακό επίπεδο ΕΕ, ο κοινωνικός διάλογος εστιάστηκε κυρίως στο θέμα της ισότητας των φύλων, (γ) τρίτον, σε εθνικό επίπεδο, η ΕΣΣΟ σημειώνει ότι τα θέματα ισότητας - και κυρίως ισότητας των φύλων - αντιμετωπίζονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και άλλων κοινών δράσεων.

Η ΕΣΣΟ εξέφρασε τις ίδιες απόψεις στην Κοινή Δήλωση (ΚΔ) «Καταπολέμηση των διακρίσεων και εγγύηση ισότητας για όλους» με την Κοινωνική Πλατφόρμα, που εκδόθηκε τον Οκτώβριο του 2009. Η ΚΔ – η οποία απευθυνόταν στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και στη σουηδική κυβέρνηση, η οποία ανέλαβε την προεδρία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2009 - διαρθρώνεται γύρω από συγκεκριμένες προτάσεις για νέες νομικές και πολιτικές πρωτοβουλίες, που τα δύο μέρη θεωρούν ότι θα εξασφαλίσουν μεγαλύτερη ισότητα σε όλη την Ευρώπη. Μια από τις προτάσεις ήταν η επέκταση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων για όλους τους λόγους, σε όλους τους τομείς της ζωής. Η ΕΣΣΟ και η Κοινωνική Πλατφόρμα απορρίπτουν το επιχείρημα του «κόστους» ως δικαιολογία για τη μη εφαρμογή της νομοθεσίας σε εθνικό επίπεδο. Μια άλλη πρόταση ήταν να συμπεριληφθούν λόγοι όπως η κοινωνική προέλευση, τα γενετικά χαρακτηριστικά, η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ή οι πολιτικές απόψεις.

5.6. Τα αιτήματα της ΕΣΣΟ για στοχευμένες πρωτοβουλίες

A) Για Διακινούμενους εργαζόμενους

Τον Δεκέμβριο του 2010 η ΕΣΣΟ εξέδωσε Ψήφισμα σχετικά με την ίση μεταχείριση και τη μη διάκριση των διακινούμενων εργαζομένων (στο εξής το Ψήφισμα) . Στο ψήφισμα η ΕΣΣΟ κάνει μια κριτική αξιολόγηση του ισχύοντος νομικού πλαισίου της ΕΕ, το οποίο διέπει και καθορίζει τους κανόνες σχετικά με την απασχόληση των διακινούμενων εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ΕΣΣΟ επιχειρηματολογεί με βάση τη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ, η οποία αποκαλύπτει την αδυναμία του ισχύοντος νομικού πλαισίου για δημιουργία μιας σαφούς ιεράρχησης μεταξύ θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων και οικονομικών ελευθεριών. Για να επιλύσει αυτήν την αμφισημία, η ΕΣΣΟ ζητά την συμπερίληψη ενός Πρωτοκόλλου Κοινωνικής Προόδου στις Συνθήκες, στο οποίο θα δηλώνεται σαφώς, μεταξύ άλλων, η επικράτηση των κοινωνικών δικαιωμάτων έναντι των οικονομικών ελευθεριών και των κανόνων του ανταγωνισμού. Επιπλέον, η ΕΣΣΟ επικρίνει την επιδίωξη από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για περαιτέρω ελευθέρωση της ενιαίας αγοράς, εις βάρος κυρίως της αρχής της ίσης μεταχείρισης και του νέου νομικού πλαισίου, όπως προβλέπεται από τη Συνθήκη της Λισαβόνας. Τονίζει, επίσης, το γεγονός ότι οι έννοιες της κοινωνικής προόδου, της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς, της ισότητας και της μη διάκρισης, κατοχυρώνονται όλες στη Συνθήκη της Λισαβόνας και στον Ευρωπαϊκό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Για τις τρεις προτάσεις της Οδηγίας σχετικά με τους διακινούμενους εργαζομένους, Η ΚΔ της ΕΣΣΟ και της Κοινωνικής Πλατφόρμας, που αναφέρεται πιο πάνω πρότεινε, επίσης, μια καλύτερη νομική προστασία των μεταναστών.

Οι τρεις νέες προτάσεις, που αναφέρονται στο ψήφισμα, είναι οι παρακάτω:

(1) Οδηγία για θέσπιση ενιαίας διαδικασίας αίτησης με σκοπό την έκδοση μιας ενιαίας άδειας που επιτρέπει στους υπηκόους τρίτων χωρών να ζουν και να εργάζονται στην επικράτεια ενός κράτους μέλους και τη θέσπιση κοινής βάσης δικαιωμάτων για τους εργαζομένους τρίτων χωρών που ζουν νόμιμα σε ένα κράτος μέλος.

(2) Οδηγία που καθορίζει τους όρους εισόδου και παραμονής των υπηκόων τρίτων χωρών για σκοπούς εποχιακής εργασίας.

η ΕΣΣΟ διαφωνεί με τη νομική βάση. Δεδομένου ότι οι προτάσεις της Οδηγίας δεν αφορούν μόνο την κυκλοφορία των διακινούμενων εργαζομένων, αλλά και τα δικαιώματά τους, η ΕΣΣΟ θεωρεί ότι η χρήση μόνο του Αρ. 79 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης(ΣΛΕΕ) σχετικά με τη μετανάστευση, ως μια λανθασμένη επιλογή. Σύμφωνα με την ΕΣΣΟ, η επιλογή αυτή επέτρεψε στην ΕΕ να αποφύγει τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους (άρθρο 154 ΣΛΕΕ) και, ως εκ τούτου, πρέπει να προστεθεί και η κοινωνική πολιτική στη νομική βάση της οδηγίας. Επιπλέον, απαιτεί «ένα οριζόντιο μέσο ρύθμισης των ζητημάτων αρχής για τους εργαζόμενους εντός της ΕΕ, καθώς επίσης και για τους εργαζόμενους εκτός ΕΕ που μεταναστεύουν εντός της, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης και του αγώνα κατά των διακρίσεων».

Επιπλέον, η ΕΣΣΟ πιστεύει ότι, πριν καταλήξει κανείς σε οποιαδήποτε νέα πρωτοβουλία για τη μετανάστευση και την εποχιακή εργασία, είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν πρώτα τα απαραίτητα μέτρα κοινωνικής στήριξης. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ενίσχυση των ευρωπαϊκών και εθνικών νομοθεσιών για την κοινωνική και επαγγελματική προστασία των εποχιακών εργαζομένων. Για το σκοπό αυτό, η ΕΣΣΟ προτείνει μια ευρωπαϊκή οδηγία για την κοινωνική πολιτική στην εποχιακή εργασία, που εγγυάται την ίση μεταχείριση μεταξύ των εποχιακών εργαζομένων, ντόπιων και διακινούμενων.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η ΕΣΣΟ ζήτησε «να επιτραπεί σε όλους τους πολίτες της ΕΕ και των τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στην ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των προσφύγων, η πλήρης πρόσβαση στην αγορά εργασίας της ΕΕ (...)»..

B) Για την Ισότητα των Αμοιβών

Η Δήλωση Συνεδρίου σχετικά με τις ελάχιστες αμοιβές, την ισότητα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, εγκρίθηκε από την ΕΣΣΟ στη διάρκεια του Συνεδρίου της στη Σεβίλλη τον Μάιο του 2007 και ασχολείται με την αντιμετώπιση του ζητήματος της ισότητας στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών στα καινούργια και παλιά κράτη μέλη της ΕΕ. Μετά την περιγραφή της τρέχουσας κατάστασης, όσον αφορά την αμοιβή στην ΕΕ, η ΕΣΣΟ ζητά την πραγματοποίηση συλλογικών δράσεων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, συμπεριλαμβανομένης της ΕΣΣΟ. Προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότητα των αμοιβών, η ΕΣΣΟ προτείνει τα ακόλουθα μέτρα:

- στήριξη των εκστρατειών των συνδικάτων με στόχο την εγγύηση αποτελεσματικών κατώτατων μισθών
- χρήση νομικών μέσων και συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αντιμετώπιση του ζητήματος του χάσματος μεταξύ των φύλων,
- βελτίωση των συνθηκών εργασίας των διακινούμενων εργαζομένων (για τη δημιουργία ενώσεων διακινούμενων εργαζομένων, πλήρη εφαρμογή του εργατικού δικαίου, κλπ),
- όταν οι συνθήκες θα το επιτρέψουν, οργάνωση συλλογικών εκστρατειών σε επίπεδο ΕΕ για την αντιμετώπιση του ζητήματος των κατώτατων μισθών, της ισότητας και της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η ΚΔ της ΕΣΣΟ και της Κοινωνικής Πλατφόρμας, που αναφέρεται παραπάνω, πρότείνει την ενίσχυση του υφιστάμενου νομικού πλαισίου, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, της ισότητας των αμοιβών και της εναρμόνισης της ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Επιπλέον, η νομοθεσία και οι πολιτικές ίσης μεταχείρισης θα ενσωματώνουν πιο αποτελεσματικά την ταυτότητα φύλου και τα διαφυλικά άτομα.

5.7. Συμπεράσματα

Όλα τα παραπάνω, που εγκρίθηκαν κατά την τελευταία δεκαετία, καταδεικνύουν ότι οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών δείχνουν σταθερή αφοσίωση στο ρόλο τους στην καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Αναγνωρίζουν ότι το θέμα των διακρίσεων τους αφορά άμεσα, καθώς, επίσης, και ότι η κατάργηση των διακρίσεων είναι θετική, όσον αφορά την απασχόληση και την ανάπτυξη. Οι κοινωνικοί εταίροι καταβάλλουν προσπάθειες για την εξεύρεση λύσεων. Η σημασία που αποδίδεται στην ισότητα των ευκαιριών αποδεικνύεται ξεκάθαρα από το γεγονός ότι το θέμα της ένταξης όλων όσων μπορεί να υποφέρουν από διακρίσεις, ρυθμίζεται από μια ΣΠ. Οι ΣΠ μπορεί να μην είναι νομικά δεσμευτικές, δεδομένου ότι παρέχουν μόνο ένα πλαίσιο όπου τα υπογράφοντα μέρη δεσμεύονται να ενεργήσουν, μπορεί όμως να οδηγήσουν σε δεσμευτικούς κανονισμούς μετά την υιοθέτηση της ΣΠ ως οδηγία. Επιπλέον, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η τρέχουσα οικονομική και δημοσιονομική συγκυρία δεν εμπόδισε τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους να συνεχίσουν τη συμμετοχή τους στον αγώνα κατά των διακρίσεων. Μάλιστα, η ΣΠ για τη γονική άδεια συνήφθη πρόσφατα, παρά την κρίση. Άλλη μια συγκεκριμένη συμβολή της εν λόγω ΣΠ για την αντιμετώπιση των διακρίσεων είναι ο προσδιορισμός των μεθόδων πρόσληψης που δημιουργούν εμπόδια κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας, για τα άτομα που μπορεί να υφίστανται διακρίσεις. Μια τέτοια συμβολή θα πρέπει να θεωρείται ως σημαντική, επειδή εξετάζει μια από τις μεγαλύτερες δυσκολίες στην καταπολέμηση των διακρίσεων, και συγκεκριμένα τη «διάγνωση» των πιθανών αιτιών των διακρίσεων και τη διατύπωση τόσο συγκεκριμένων δράσεων ενάντια στην αιτία, ώστε η πλειοψηφία των επιχειρήσεων να μπορεί να τις εφαρμόσει.

Η ΣΠ για την Ισότητα των Φύλων έχει επίσης αποδειχθεί σαν μια πολύ αξιόλογη πρωτοβουλία. Οι λόγοι της επιτυχίας της είναι οι εξής: (α) έθεσε συγκεκριμένες προτεραιότητες και διατύπωσε σαφείς προτάσεις, οι οποίες οδήγησαν σε ορατή βελτίωση (π.χ. ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας), (β) προσέγγισε τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι ανέλαβαν δράση στην καταδειχθείσα κατεύθυνση, (γ) συμφωνήθηκαν επακόλουθες εργασίες για την «κεφαλαιοποίηση» των παροχών και (δ) επηρέασε την πολιτική της

ΕΕ στον τομέα αυτό. Ως εκ τούτου, η ευαισθητοποίηση έχει αυξηθεί σε όλες τις κατευθύνσεις. Από την άλλη πλευρά, οι επακόλουθες εργασίες της ΣΠ, όσον αφορά συγκεκριμένες δράσεις που λαμβάνονται από τα ίδια τα μέρη που τις υπέγραψαν και / ή τις εξέδωσαν, δεν είναι πάντοτε σαφείς και εύκολο να προσδιοριστούν.

Σε ό, τι αφορά τα παραπάνω, θα πρέπει καταρχάς να σημειωθεί, ότι έναυσμα για τις αναφερόμενες επιτυχείς πρωτοβουλίες αποτέλεσε η νομοθεσία, η πολιτική και τα προγράμματα της ΕΕ. Κατά την αξιολόγηση του πλαισίου που οδήγησε τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους να υιοθετήσουν και να πραγματοποιήσουν ειδικές δράσεις στον τομέα αυτό, καθώς και να ευαισθητοποιήσουν τα μέλη τους, είναι προφανές ότι βάση αποτελεί η ευρωπαϊκή πολιτική. Ιδιαίτερα το «Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους», το οποίο ξεκίνησε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2007, άνοιξε το δρόμο για τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, για την προώθηση περαιτέρω συζήτησης και δραστηριοτήτων που αφορούν την ισότητα των ευκαιριών. Η καθοριστική επίδραση των χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ έργων, όσον αφορά τη δέσμευση των κοινωνικών εταίρων για την ίση μεταχείριση, είχε υπογραμμιστεί από παρόμοιες έρευνες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και συγκεκριμένα από την έρευνα που αποσκοπεί στην αξιολόγηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων.

Εκτός από την ανάπτυξη και την αύξηση της συνεργασίας μέσω ΠΔ και κοινών δράσεων - όπως περιγράφεται παραπάνω – οι ευρωπαίοι και εθνικοί κοινωνικοί εταίροι δημοσίευσαν μελέτες, τα πορίσματα των οποίων είναι πολύ χρήσιμα για τα μέλη τους, καθώς και για το ευρύ κοινό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση βιώνει την χειρότερη κρίση από καταβολής της. Μία κρίση που δεν είναι μόνο οικονομική, αλλά είναι και κοινωνική, είναι κρίση αξιών, πολιτικής αλλά και συνοχής της ενωμένης Ευρώπης. Η οικονομική κρίση τάραξε τα θεμέλια της Νομισματικής Ένωσης και πήγε αρκετά βήματα πίσω το όνειρο της ολοκλήρωσης.

Το συνδικαλιστικό κίνημα δε θα μπορούσε να αποτελέσει την εξαίρεση από τη βαθιά κρίση. Όπως είδαμε και αναλύσαμε βιώνει τη δική του κρίση, με τη συνδικαλιστική πυκνότητα να μειώνεται και παράλληλα να μειώνεται και η διαπραγματευτική του δύναμη τόσο σε πολιτικές εργασιακών σχέσεων όσο και σε πολιτικές κοινωνικής αλληλεγγύης. Η χαμένη αίγλη του παρελθόντος είναι γεγονός αδιαμφισβήτητο αλλά το συνδικαλιστικό κίνημα με μειωμένες πλέον δυνατότητες αποτελεί έναν ισχυρό συνομιλητή, έναν πυλώνα διαπραγμάτευσης για τους ευρωπαϊούς εργαζόμενους.

Η ανάγκη αναδιοργάνωσης και επαναπροσδιορισμού πολιτικής είναι αναγκαία στο συνδικαλιστικό κίνημα όσο είναι αναγκαία και στην πολιτική εξουσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσα στο θολό τοπίο της Ένωσης, όμως, και με όση ισχύ έχει απομείνει στο κίνημα γίνονται προσπάθειες ώστε ως ισότιμος κοινωνικός εταίρος να επηρεάσει, να προβληματίσει και να προτείνει στην Ευρωπαϊκή Ένωση τρόπους εξόδου από την κρίση.

6.1.Ο συνδικαλισμός στο σταυροδρόμι προκλήσεων

Σήμερα, όσο ποτέ στο παρελθόν, απαιτούνται εκείνες οι στρατηγικές επιλογές που ανατρέπουν τις σημερινές δομές του συνδικαλιστικού κινήματος και της οργάνωσης της εργασίας και αναθεωρούν τον τρόπο σκέψης, τις σημερινές πρακτικές και την κουλτούρα. Οι εν λόγω επιλογές πρέπει να βασίζονται στην ορθολογική υποστήριξη της εργασίας, που δεν υποθηκεύει το μέλλον των επόμενων γενεών, στην διαρκή ανάπτυξη των επαγγελματικών

προσόντων των εργαζόμενων και στην διεκδίκηση της ενίσχυσης του κοινωνικού ιστού και της συσπείρωσης όλων των εργατικών δυνάμεων.

Η πρώτη πρόκληση αφορά το σύγχρονο διακύβευμα της εργασιακής εκμετάλλευσης που είναι :

- η *απορρύθμιση* της εργατικής νομοθεσίας και η δημιουργία ενός καθεστώτος προσωρινότητας με κυρίαρχη επιδίωξη του νέου εργοδοτικού κατεστημένου να επανέλθει σε έναν *άγριο_καπιταλισμό*.
- η *ατομική διαπραγμάτευση*, ως ένα πεδίο που ελέγχουν σχεδόν απόλυτα οι εργοδότες καθώς συμβάλλει αποτελεσματικά στην κατάργηση της *συλλογικής διαπραγμάτευσης*, του διαλόγου, της συμμετοχής και της δυνατότητας του Συνδικαλισμού να μετατρέπει το θετικό αποτέλεσμα της δράσης του σε όφελος του κοινωνικού συνόλου εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα υψηλό επίπεδο εργασίας.

Η δεύτερη πρόκληση αφορά την προστασία του δικαιώματος στην εργασία και της ελεύθερης πρόσβασης για όλους, αλλά, πάνω απ' όλα, την προσπάθεια να δημιουργεί τις κατάλληλες εκείνες συνθήκες και διαδικασίες που καλλιεργούν και διασφαλίζουν την δημιουργικότητα, τον σεβασμό και την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αυτονομία του εργαζόμενου έναντι της υποταγής και της εξάρτησης, που αναπόφευκτα προκαλεί η συμμετοχή του στην κατεστημένη και νομικά κατοχυρωμένη σήμερα παραγωγική διαδικασία. Η συμμετοχή του σ' αυτή τον αλλοτριώνει και έχει ως συνέπεια την ισοπέδωση της διαφορετικότητας της προσωπικότητάς του, τη μετατροπή του δηλαδή σε ασήμαντο και εύκολα αντικαταστάσιμο εξάρτημα της παραγωγικής διαδικασίας και κατ' επέκταση της όλης κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής διαδικασίας.

Η τρίτη πρόκληση αφορά τη μετεξέλιξη του συντεχνιακού, κομματικά ελεγχόμενου και κρατικοδίαιτου συνδικαλισμού σε ελεύθερη και οργανωμένη δύναμη που αισθάνεται ότι συμμετέχει και καθορίζει από κοινού τις κοινωνικές, οικονομικές, πολιτικές και πολιτισμικές εξελίξεις και ισορροπίες παράγοντας ξανά πολιτική με ευαισθησία και υπευθυνότητα για τον άνθρωπο και το περιβάλλον του. Ο συνδικαλισμός πρέπει να είναι ο δυναμικός εκείνος φορέας των προσδοκιών των εργαζόμενων σ' ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο περιβάλλον, από τη νέα τεχνολογία και την οικονομική συγκυρία και όχι

υποχείριο όργανο στα χέρια συμφερόντων αντίθετων με τις επιδιώξεις, τις επιθυμίες και τα οράματα των ευρύτερων λαϊκών στρωμάτων. Η διαφάνεια στην λειτουργία του και στις επιδιώξεις του, είναι αναγκαία και ικανή συνθήκη για να αντιπαρατεθεί αποτελεσματικά στην αντίληψη του Συνδικαλισμού – Διαχειριστή της όποιας εξουσίας, στην εκχώρηση του δικαιώματος στην εργασία στους εργοδότες αλλά και στις πολιτικές εμπορευματοποίησης των κοινωνικών αγαθών.

Η τέταρτη πρόκληση αφορά την αλλαγή του ίδιου του θεσμικού πλαισίου της λειτουργίας του, που καθιστά το Συνδικαλισμό εξάρτημα ή μηχανισμό του πολιτικού κατεστημένου για την επιβολή ή την αποποίηση ή και την μεταβίβαση της βασικής του υποχρέωσης και ευθύνης για την ικανοποίηση των προσδοκιών των εργαζόμενων (οικονομικών, κοινωνικών και προσωπικών – ψυχολογικών). Ο εργαζόμενος έχει ανάγκη να πιστεύει ότι η συνδικαλιστική του οργάνωση, είναι η συνειδητή προέκταση της ύπαρξής του στο εργασιακό και κοινωνικό γίγνεσθαι, που θέλει κι επιδιώκει, όχι μόνο την καλύτερευση της ποιότητας της ζωής του και των συνθηκών της εργασίας του, αλλά και την κοινωνική και προσωπική του ολοκλήρωση.

6.2. Προτάσεις για την αλλαγή στο συνδικαλιστικό κίνημα

Είναι προφανές ότι βρισκόμαστε μπροστά σε τεράστιες δυσκολίες και η ανάπτυξη αποτελεσματικών μορφών αγώνα και διεκδικήσεων δεν είναι ούτε εύκολη, ούτε αυτονόητη. Το συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα πρέπει να βρει νέους τρόπους, ώστε να επανασυνδέσει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας με την κοινωνική δικαιοσύνη και με τις νέες συνθήκες εργασίας σε συνδυασμό με την προστασία του περιβάλλοντος και την κλιματική αλλαγή, ώστε να πετύχει την προσαρμογή των κλασικών του στόχων στη νέα εποχή. Το συνδικαλιστικό κίνημα του σήμερα αλλά και του αύριο πρέπει να επιμείνει :

- στην διεκδίκηση το δικαιώματος ελεύθερης πρόσβασης στη γνώση και στην πληροφορία, για να μην μετατραπούν σε σύγχρονους παρίες (ενδεικτικά : διαρκή προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, αξιοποίηση του διαδικτύου, εναλλαγή σε θέσεις εργασίας, ίσες ευκαιρίες, αξιοκρατία θεσμικού πλαισίου)

- στην αναγνώριση και κατοχύρωση της εργασίας ως αγαθού του κοινωνικού συνόλου που συμβάλλει εκτός των άλλων και στην βελτίωση της ποιότητας ζωής τους (ενδεικτικά : συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας, κατοχύρωση ελεύθερου χρόνου για την ανάπτυξη κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων, εβδομάδα 35 ωρών εργασίας)
- στην ανάπτυξη ανοιχτών συμμετοχικών θεσμών που προλαμβάνουν αλλά και αποτρέπουν κάθε είδους αποκλεισμούς από την εργασία καθώς και τα κοινωνικά, πολιτικά και πολιτιστικά δρώμενα (βελτιώσεις του θεσμικού πλαισίου για την προσαρμογή του στα νέα δεδομένα, αλλαγή συνδικαλιστικής κουλτούρας).
- στην ανατροπή του σημερινού συντηρητικού, πελατειακού, διαχειριστικού και γραφειοκρατικού συνδικαλιστικού μοντέλου και των παρατάξεων που το εκπροσωπούν (αποκοπή από τον ομφάλιο λώρο της κεντρική εξουσίας και του πολιτικού συστήματος, εκσυγχρονισμός λειτουργίας και διαδικασιών)
- στην μετατροπή των εργατικών ενώσεων σε ανοιχτούς και δημιουργικούς οργανισμούς που :
 - ✓ ανατροφοδοτούνται από τον ίδιο τον εργαζόμενο (πολλαπλοί επικοινωνιακοί δίαυλοι – σε συνδυασμό με τη νέα τεχνολογία – και προς τα μέσα και προς τα έξω για την άμεση και ελεύθερη πρόσβαση στην πληροφόρηση και γνώση αλλά και στην κοινωνική αναγνωσιμότητα)
 - ✓ δρουν και αποφασίζουν συλλογικά, χωρίς εξαρτήσεις (αποκέντρωση της λήψης των αποφάσεων μέσα από ομάδες επεξεργασίας και ανάδειξης πολιτικών, θεματικές τοπικές & περιφερειακές συνελεύσεις, θεματικά συνέδρια ή κλαδικά, ενδιάμεσοι και κλιμακούμενοι διεκδικητικοί αγώνες που θα καταλήγουν τελικά και στην απεργία, ανάδειξη πλατιών κοινωνικών – οικολογικών – πολιτιστικών – πολιτικών συμμαχιών)

- ✓ είναι τυπικά και ουσιαστικά αλληλέγγυες και στηρίζουν ανυστερόβουλα (ηθική και υλική στήριξη των διεκδικητικών αγώνων, θεσμική συμμετοχή, όπου απαιτείται, για την διασφάλιση της νομιμότητας, της αξιοκρατίας και των ίσων ευκαιριών χωρίς σκοπιμότητες στην κοινωνική και προσωπική ανέλιξη του εργαζόμενου)
- ✓ σέβονται την εργασία και το κοινωνικό σύνολο (διασφάλιση επαγγελματικών περιγραμμάτων και διαφανών – αξιοκρατικών διαδικασιών δια βίου βελτίωσης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων με την ταυτόχρονη διασφάλιση και επαγγελματικών δικαιωμάτων. Οι διευκολύνσεις από την επιχείρηση για την άσκηση των συνδικαλιστικών αρμοδιοτήτων δεν σημαίνει μη παροχή εργασίας)
- ✓ μεριμνούν για ασφαλείς και ποιοτικές συνθήκες εργασίας (ουσιαστική και ανοιχτή λειτουργία των αρμόδιων οργάνων ποιότητας καθώς και υγιεινής και ασφάλειας, δημιουργία συστήματος πρόληψης σωματικών και ψυχικών βλαβών, καλλιέργεια θετικού κλίματος)
- ✓ μεγιστοποιούν την διαπραγματευτική τους δύναμη (ενοποιήσεις εργατικών ενώσεων, θεσμική συμμετοχή σε όλα τα όργανα της επιχείρησης με διακριτό ρόλο για να μην λειτουργεί ως συνδιοίκηση, συγκρότηση περιφερειακών γνωμοδοτικών επιτροπών που λειτουργούν καθοδηγητικά και συμβουλευτικά για την επιχείρηση και τον εργαζόμενο) και
- ✓ ανανεώνονται συστηματικά για να έχουν διάρκεια, συνέχεια, συνέπεια και μέλλον (ανέλιξη στην ιεραρχία με ορισμό χρόνου θητείας κατά περίπτωση οργάνου, διασφάλιση των εκλογικών διαδικασιών ανάδειξης οργάνων ή λήψης αποφάσεων για να μην αλλοιώνεται η βούληση των εργαζομένων, συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης συνδικαλιστικών και επιχειρηματικών θεματικών πεδίων).
- ✓ στην αειφόρο ανάπτυξη που προστατεύει το περιβάλλον αλλά και τον ίδιο τον εργαζόμενο και δεν υποθηκεύει το μέλλον των επόμενων γενεών (έκδοση οδηγιών για την οικολογική χρήση

του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, προγράμματα ανακύκλωσης, χρήσης ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και οργανωμένης συμμετοχής σε οικολογικά κινήματα και προστασίας του περιβάλλοντος με την μορφή του εθελοντισμού)

Επιπλέον πρέπει να γίνει κατανοητό ότι η μεμονωμένη δράση δεν εισφέρει στο σύνολο, οδηγεί σε παθητικότητα και δημιουργεί γόνιμο έδαφος για την κοινωνική υποταγή των εργαζομένων και επομένως δεν υπάρχει ελπίδα σωτηρίας για κανέναν. Αυτό το ατομικιστικό μοντέλο επιθυμούν οι εργοδότες της ευελιξίας χωρίς καμιά ασφάλεια. Όποιος μπορεί να επιβάλει τη διαπραγματευτική του δύναμη (ίσως κάποια ελίτ εργαζομένων) στην εργοδοσία αυτή και θα κερδίζει. Είναι ωστόσο μαθηματικά βέβαιο ότι οι κερδισμένοι θα είναι πολύ λίγοι. Η τάση του αποσυνδικαλισμού και της απαξίωσης της συνδικαλιστικής δράσης είναι ανάγκη να αναστραφεί προκειμένου να αποφευχθεί η υποβάθμιση του συνδικαλισμού που θα έχει ως συνέπεια το κενό αντιπροσώπευσης. Η περιθωριοποίηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συνδικαλιστικής παρέμβασης θα δημιουργήσει μαύρη τρύπα στις εργασιακές σχέσεις. Η χαμένη αξιοπιστία του συνδικαλισμού και των εκφραστών του μπορεί ακόμα να σωθεί με τη αντιμετώπιση των προκλήσεων και κυρίως το παράδειγμά του.

6.3. Ευρωπαϊκή Ένωση – Συνδικαλισμός: Βίοι παράλληλοι ,το ταξίδι τελειώνει;

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτέλεσε ένα ταξίδι των λαών. Από τη σύλληψη της ιδέας της Ένωσης μέχρι το κοινό νόμισμα, το ταξίδι αυτό διαφορετικών λαών, διαφορετικής κουλτούρας, διαφορετικής ιστορίας είχε ένα στόχο. Την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Πολλές φορές, κατά τη διάρκεια του ταξιδιού, και με την καθιέρωση του καπιταλισμού ως κυρίαρχο σύστημα τέθηκαν ζητήματα σοβαρά που αποτέλεσαν τροχοπέδη στην επίτευξη του στόχου. Ένας στόχος που φάνταζε να είναι πιο κοντά από ποτέ όταν καθιερώθηκε το κοινό νόμισμα. Σήμερα , εν μέσω της μεγαλύτερης οικονομικής κρίσης μετά τον Β παγκόσμιο πόλεμο τίθεται σοβαρότερα από ποτέ ζήτημα επιβίωσης της ίδιας της Ένωσης. Τίθεται θέμα αλληλεγγύης των λαών. Ταράζονται για πρώτη φορά

ουσιαστικά τα θεμέλια ενός οικοδομήματος που τελικά δεν είχε στηθεί ποτέ πάνω σε στέρεες βάσεις.

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

Η αλλαγή, όμως, αυτή δεν έχει ακόμα σαφή κατεύθυνση, και τα συνδικάτα βρίσκονται σήμερα σε μια μετέωρη κατάσταση. Από τη μια, η μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής και η αμφισβήτηση, από την επικρατούσα άποψη, της θεσμικής τους θέσης, με τις συνέπειες που έχουν για την επιρροή, τη διαπραγματευτική δύναμη, αλλά και τα οικονομικά τους, καθιστούν φανερό ότι δεν μπορούν πια να συνεχίσουν να υπάρχουν και να πορεύονται με τον ίδιο τρόπο του παρελθόντος. Από την άλλη, δεν έχουν αποσαφηνίσει ακόμα τα ίδια ποιος μπορεί, ποιος πρέπει, αλλά και ποιος θέλουν να είναι ο ρόλος τους μέσα στο νέο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον, που συνεχίζει και αυτό να βρίσκεται σήμερα υπό διαμόρφωση, καθώς και το πώς, με ποιες δικές τους κινήσεις, μπορεί ο ρόλος αυτός να διασφαλισθεί και να διευρυνθεί. Η μετέωρη αυτή κατάσταση ορίζει και το πλαίσιο της σημερινής κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος, που δεν έχει να κάνει μόνο με εξωγενείς παράγοντες, με τις αλλαγές τις οποίες περιγράψαμε, αλλά και με δικές του υποκειμενικές αδυναμίες, που σε ένα μεγάλο βαθμό, όπως έχουμε δει, οφείλονται στην ίδια του την επιτυχία (θεσμοποίηση), και που εμποδίζουν σήμερα εσωτερικά τις δυνατότητες του να αντιδράσει, να ανταποκριθεί

δηλαδή με επιτυχία στις σύγχρονες προκλήσεις. Μια πολύπλευρη κρίση, προσανατολισμού, στρατηγικής και πρακτικών, αλλά, ταυτόχρονα, μια κρίση που δεν είναι πρωτόγνωρη για το συνδικαλιστικό κίνημα. Πρόκειται για μια κρίση αναπροσαρμογής και αναπροσανατολισμού που και άλλοτε αντιμετώπισαν τα συνδικάτα, καθώς ως μαζικές οργανώσεις μελών, που παγιώνουν αντιλήψεις, συμπεριφορές, νοοτροπίες, αλλά και ενδογενή συμφέροντα, είναι κατά κάποιο τρόπο επόμενο να αντιδρούν με κάποια, μικρότερη ή μεγαλύτερη, χρονική υστέρηση σε μεγάλες εξωτερικές μεταβολές και προκλήσεις. Η ιστορική εμπειρία δείχνει ότι τα συνδικάτα έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα με επιτυχία όλες τις μεγάλες μεταμορφώσεις του καπιταλισμού, καταφέροντας μέσα από τη δική τους αναπροσαρμογή συχνά μέσα και από έντονες εσωτερικές διαμάχες, συγκρούσεις, αλλά και διασπάσεις- να βρίσκουν απαντήσεις στις κάθε φορά νέες προκλήσεις και να διασφαλίζουν όχι μόνο την επιβίωση της οργάνωσης, αλλά και τον αποφασιστικό ρόλο της στη διαμόρφωση των εξελίξεων. Όντας οργανώσεις που έχουν τις ρίζες τους στον πυρήνα των κοινωνικών διεργασιών, επηρεάζονται, ασφαλώς, καθοριστικά από εξωτερικούς παράγοντες και δεν μπορούν, να αγνοήσουν και να από τραβηχτούν από το πεδίο των δυσκολιών και των προβλημάτων που τους θέτει η πραγματικότητα. Από την άλλη μεριά, όμως, έχουν αποδείξει ότι έχουν δυνατότητες επιλογών και ότι είναι σε θέση να δίνουν στρατηγικές απαντήσεις στις εξωτερικές προκλήσεις, ότι δεν είναι μια απλή αντανάκλαση των όσων συμβαίνουν στο περιβάλλον τους, όπως αντιμετωπίζονται σε κάποιες λιγότερο ή περισσότερο ντετερμινιστικές προσεγγίσεις, αλλά συλλογικά και δυναμικά υποκείμενα που μπορούν, συνεκτιμώντας τα εξωτερικά δεδομένα, να αποφασίζουν και να σχεδιάζουν, να αλλάζουν με τη συνειδητή δράση τους το περιβάλλον μέσα στο οποίο δρουν και να καθορίζουν και τα ίδια το μέλλον τους. Αυτό, ωστόσο, δεν σημαίνει ούτε ότι η σημερινή κρίση δεν έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, ούτε ότι μπορεί να θεωρηθεί αυτονόητο πως το συνδικαλιστικό κίνημα θα καταφέρει να την υπερβεί με την ίδια επιτυχία, και πως αυτή δεν μπορεί να εξελιχθεί σε μια κρίση επιβίωσης με συνέπειες για την μισθωτή εργασία και όχι μόνο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βαής Θ. (1990) Το συνδικαλιστικό δικαίωμα. Αθήνα-Κομοτηνή: Εκδ. Αντ. Ν.Σάκκουλα
- Κατσανέβας, Θ. (1981). Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα. Αθήνα: Νέα Σύνορα.
- Κατσανέβας, Θ. (1996). «Η εξέλιξη των απεργιών στην Ελλάδα», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 3, Ιούλιος, σελ. 11-29
- Κουζής, Γ. (2007). « Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος», Αθήνα: Gutenberg
- Κουκουλές, Γ.(1995), Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και οι ξένες επεμβάσεις. Αθήνα: Οδύσσειας.
- Κουκουλές, Γ. (1984). Ελληνικά συνδικάτα: Οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση (1938-1984). Αθήνα: Οδυσσεάς
- Λάβδας, Κ. (2005) Συμφέροντα και πολιτική: Οργάνωση συμφερόντων και πρότυπα διακυβέρνησης. Αθήνα: Εκδ. Παπαζήση.
- Λύτρας Α., 2000, Κοινωνία και εργασία: Ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση.
- Μαυρογορδάτος Γ. (2001), Ομάδες πίεσης και Δημοκρατία, Αθήνα, Εκδ. Πατάκη
- Μουδόπουλος Στ. (2001) Κανόνες προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, Αθήνα: Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Μοσχονάς, Α. (2003), Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, Αθήνα: εκδ. Τυπωθήτω
- Μπάουμαν Ζ. (2004) Η εργασία, ο καταναλωτισμός και οι νεόπτωχοι. Αθήνα: Εκδ. Μεταίχμιο
- Μπατίκας Κ. (1994), Συνδικάτα και πολιτική, Αθήνα: Εκδ. Εργοεκδοτική
- Πετρινιώτη Ξ., (1985), Κράτος και εργασιακές σχέσεις: η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων, Αθήνα, Εκδ. Παπαζήση.
- Τζεκίνης Χρ. (1987), Το Εργατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα (1870-1987), Αθήνα: Εκδ. Γαλαίος.
- Τσούμας Β., (2010), Σωματεία, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Διαδικτυακές Πηγές

1. http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/ecosoc/index_el.htm
2. http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=185&Itemid=29
3. www.etuc.org
4. http://www.ekth.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=218&Itemid=40
5. <http://www.seepeaa.gr/displayITM1.asp?ITMID=217>
6. www.greeklaws.com/pubs/uploads/2527.pdf
7. www.kepea.gr/aarticle.php?id=252
8. http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_partners_el.htm
9. www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page37_gr/page37_gr?OpenDocument
10. <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.el.home>
11. http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=8&p2_id=20
12. http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=8&p2_id=33