

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

1

Εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις

Η θεωρία των εργασιακών σχέσεων

Στις σύγχρονες κοινωνίες η εργασία κυριαρχεί στη ζωή ανδρών και γυναικών και, συνεπώς, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας τους αποκτούν βαρύνουσα σημασία (Kaufman, 2004:1-24· Κατσανέβας, 1996). Οι σχέσεις αυτές καθορίζονται εν μέρει από τις δυνάμεις της αγοράς ή διαμορφώνονται στη διοικητική ιεραρχία (Blyton and Turnbull, 1998:3), Σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να υπάρχει σχέση εργασίας χωρίς κάποια μορφή εξουσίας που θα δίνει εντολές ή ένα σύνολο κανόνων που θα καθορίζουν τα καθημερινά εργασιακά καθήκοντα. Η διοίκηση των απασχολούμενων, σε ατομική ή συλλογική κλίμακα, κυριαρχεί στη ζωή των οργανώσεων (Blyton and Turnbull, 1998:3).

Λέγοντας εργασιακές σχέσεις εννοούμε κάθε πλευρά των επίσημων και άτυπων σχέσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και το κράτος (ή των εκπροσώπων τους). Οι εργασιακές σχέσεις διερευνούν: τους παράγοντες που επιδρούν και διαμορφώνουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων, των ομάδων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Νικολόπουλος, 2005:5-6· Κατσανέβας, 2007:49-51).

Οι εργασιακές σχέσεις είναι μόνο ένας τομέας κοινωνικής διάρθωσης και δραστηριότητας. Οι οικονομικοί, πολιτικοί, κοινωνικοί τομείς είναι επίσης ιδιαίτερης σημασίας (Salamon, 1992:23· Κατσανέβας, 2007:49-51).

Οι Marchington και Wilkinson (1996), στην προσπάθειά τους

να ορίσουν τις εργασιακές σχέσεις, εστιάζουν στο μάνατζμεντ και σημειώνουν ότι:

«Οι εργασιακές σχέσεις είναι μια μελέτη των κανονισμών, των ρυθμίσεων και των συμφωνιών με τα οποία διοικούνται οι εργαζόμενοι τόσο ως άτομα όσο και ως συλλογική ομάδα· η προτεραιότητα δίνεται στην ατομική σε αντιδιαστολή με τη συλλογική σχέση, η οποία διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση, ανάλογα με τις αξίες του management. Στο πλαίσιο αυτό η μελέτη μεριμνά για το πώς θα κερδίσει τη δέσμευση των προσώπων για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων και επιδιώξεων σε μια ακολουθία διαφόρων καταστάσεων» (Leat, et al., 2009:26)

Όπως υποδεικνύει ο Salamon (1992:3), η βιομηχανική κοινωνία είναι μια περίπλοκη δυναμική διευθέτηση και ισορροπία διαφοροποιημένων ομάδων, δραστηριοτήτων, θεσμών, θεσμοποιημένων και μη σχέσεων. Το σύστημα εργασιακών σχέσεων δεν είναι παρά οι ρόλοι, οι σχέσεις, οι θεσμοί, οι διαδικασίες και οι δραστηριότητες που συνιστούν τα φαινόμενα εργασιακών σχέσεων σε ένα ευρύ πεδίο οικονομικών δραστηριοτήτων της βιομηχανίας και των υπηρεσιών και σε πολλαπλά επίπεδα από το λειτουργικό/οργανωσιακό μέχρι το κλαδικό και το εθνικό. Αυτή η οργάνωση σε οριζόντια ή κάθετη διάρθρωση ενεργοποιεί πολύμορφα σχήματα εσωτερικών επιδράσεων σε όρους στάσεων και συμπεριφορών, που εκδηλώνονται στις ατομικές εργασιακές σχέσεις σε κάθε τόπο, χρόνο, πλαίσιο ή κλίμακα (Salamon, 1992:15).

Στις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας υπάρχουν πολλές απόψεις και οπτικές για (Salamon, 1992:15· Κατσανέβας, 2007:46-47):

- α) Την ευθύνη της κυβέρνησης να αντιμετωπίσει την υψηλή ανεργία και να δημιουργήσει πλήρη απασχόληση
- β) την ισορροπία ανάμεσα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας
- γ) τη φύση και την έκφραση της ισχύος που τα εργατικά συνδικά-

τα δύνανται να ασκήσουν στη βιομηχανία, την κοινωνία και την παραγωγή

- δ) τον ρόλο του νόμου, του δικαίου και της τάξης και τον ρόλο της αυτονομίας σε κοινωνικές δράσεις όπως οι απεργίες και οι διαδηλώσεις
- ε) την ένταση στην οποία η κυβερνητική πολιτική και η λήψη αποφάσεων θα πρέπει να υλοποιείται εντός ενός πλαισίου δημόσιας διαμάχης και συμμετοχής

Η μετάβαση από τον όρο IR (industrial relations) στον ER (employment relations) αντανakλά και σημειολογικά την αξιoσημείωτη στροφή του εργατικού δυναμικού από το προλεταριακό στερεότυπο του βιομηχανικού (blue-collar) εργάτη στον υπάλληλο (white-collar) που εργάζεται στις υπηρεσίες και διαθέτει αυξημένες δεξιότητες (Blyton and Turnbull, 1998:7). Οι ER είναι εννοιολογικά πιο κοντά στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (HRM), ενώ οι IR στις συλλογικές όψεις της εργασίας. Με άλλα λόγια οι IR και ER έχουν ένα διαφορετικό περιεχόμενο: οι πρώτες αναφέρονται σε παραδοσιακούς ανθρώπινους πόρους στην αρχική ιστορική βάση του συνδικαλισμού της χειρωνακτικής εργασίας (blue-collar workers) στον βιομηχανικό τομέα, ενώ οι δεύτερες χρησιμοποιούνται μετά την ανάπτυξη της «μη συνδικαλισμένης» απασχόλησης λευκού κολλάρου (white-collar workers) και ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών και του εμπορίου (Salamon, 1992:29· Νικολόπουλος, 2005:6-8).

Οι εργασιακές σχέσεις σηματοδοτούν ένα ειδικό πεδίο της οργανωσιακής διοίκησης και μελέτης, που αναφέρεται σε μια ειδική δέσμη από φαινόμενα, τα οποία σχετίζονται με τη ρύθμιση της απασχόλησης (Νικολόπουλος, 2005:8).

Οι προσεγγίσεις των εργασιακών σχέσεων από διαφορετικές προοπτικές διακρίνονται σε δύο ομάδες: α) υπάρχουν οι προσεγγίσεις εισροών-εκροών (input-output) και οι συστημικές προσεγγίσεις που υποστηρίζουν ότι οι οργανώσεις εμπεριέχουν διάφορους τομείς ομάδων συμφερόντων και, επομένως, υπάρχει αναγκαιότητα να διαχειριστεί η οργάνωση τα διαφορετικά και πιθανά

νώς αποκλίνοντα συμφέροντα του μάνατζμεντ και των εργαζομένων και β) υπάρχουν οι προσεγγίσεις της διοίκησης ανθρώπινων πόρων (HRM) και του ελέγχου της εργασιακής διαδικασίας (Control of Labour Process), που πηγάζουν από την ανάλυση του φαινομένου ελέγχου της αμειβόμενης εργασίας (Salamon, 1992:39. Κατσανέβας, 1996).

Ο Hawkins έχει υποδείξει ότι σημαντικές βιομηχανικές συγκρούσεις κατά τη μεταπολεμική περίοδο διευθετήθηκαν χάρη στο πλαίσιο των εθελοντικών θεσμών, που αξιοποίησαν οι εργατικές συνδικαλιστικές ηγεσίες εντός κλαδικών/τομεακών διαδικασιών. Σε αυτό το πλαίσιο μπόρεσαν να επιτευχθούν ειρηνικές λύσεις με ελάχιστη αναταραχή, ενώ όσο μεγαλύτερη ενσωμάτωση στο σύστημα επέλεγαν να αποδεχτούν τα συνδικάτα, τόσο περισσότερο δεσμεύονταν στην επιτυχία του, και, επομένως, η συμπεριφορά τους ήταν πιο υπεύθυνη (Salamon, 1992: 39).

Είναι αξιοσημείωτη η ανάλυση των εργασιακών σχέσεων από την Επιτροπή *Donovan* το 1968, η κεντρική ιδέα της οποίας αφορούσε τη σύγκρουση ανάμεσα στο οργανωσιακό και το βιομηχανικό επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τις θεμελιώδεις υποθέσεις του καθενός (Banks, 1969). Ειδικότερα, υφίσταται μια σύγκρουση ανάμεσα (Salamon, 1992:18):

- Στο τυπικό/φορμαλιστικό επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο κλάδου και την επίλυση όλων των ζητημάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις σε μία μόνο γραπτή συμφωνία (συλλογική σύμβαση εργασίας), που θα εφαρμόζεται στο κλαδικό επίπεδο. Αυτό συνδέεται με την ικανότητα των κεντρικών εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων να διασφαλίζουν ότι οι όροι της συμφωνίας θα γίνουν αποδεκτοί και θα είναι αντιληπτοί από τα μέλη τους και ότι η λειτουργία του συστήματος εργασιακών σχέσεων στο οργανωσιακό/επιχειρησιακό επίπεδο θα εφαρμόζει και θα ερμηνεύει πρωταρχικά τη συλλογική σύμβαση, η οποία και θα παρέχει τη βάση των διαβουλεύσεων μεταξύ μάνατζμεντ και εργαζομένων.
- Στο άτυπο/μη φορμαλιστικό επίπεδο των επιχειρησιακών δια-

πραγματεύσεων, όπου ανατίθενται πολλά ζητήματα των εργασιακών σχέσεων που αφορούν το πλαίσιο της οργάνωσης κι επομένως μπορούν να διευθετηθούν με ανεπίσημες συμφωνίες εθίμου και πρακτικής στον χώρο εργασίας. Τόσο το μάντζεμντ όσο και τα μέλη του εργατικού συνδικάτου στο οργανωσιακό επίπεδο διαθέτουν έναν σχετικά αυξημένο βαθμό αυτονομίας από τη συλλογική οργάνωσή τους για να λάβουν αποφάσεις. Ωστόσο, η διάκριση ανάμεσα στις δύο διαδικασίες (joint consultation και collective bargaining) μπορεί να είναι ασαφής και να υφίσταται σύγχυση σχετικά με το ποια θέματα ανήκουν σε κάθε διαδικασία.

Επομένως, η λειτουργία του άτυπου επιπέδου διαβούλευσης μειώνει ή/και μπορεί να υπονομεύει την κανονιστική επίδραση της συλλογικής σύμβασης που επιτυγχάνεται στο κλαδικό επίπεδο διαπραγματεύσεων, ιδίως στο θέμα των μισθών και ημερομισθίων (κατώτατος μισθός). Μολαταύτα, αν το μάντζεμντ και τα συνδικάτα εκτιμούν τη σημασία του οργανωσιακού επιπέδου, μπορούν να το μετατρέψουν σε πιο τυπική διαδικασία με κανονιστικούς όρους (Κατσανέβας, 2007:41).

Οι εργασιακές σχέσεις ως κλάδος των κοινωνικών επιστημών

Οι εργασιακές σχέσεις είναι ένας διεπιστημονικός κλάδος των κοινωνικών επιστημών και δανείζονται στοιχεία και μεθόδους προσέγγισης των προβλημάτων από την οικονομική επιστήμη, τη νομική επιστήμη, την κοινωνιολογία, την πολιτική επιστήμη, την ψυχολογία, το μάντζεμντ (Καρακιουλάφη, 2004· Κατσανέβας, 1996). Ως γνωστικό πεδίο «συγγενεύουν» με την οικονομική της εργασίας, την οργανωσιακή ψυχολογία, το εργατικό δίκαιο, τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων και την κοινωνιολογία της εργασίας (Κατσανέβας, 2004:49-51).

Οι εργασιακές σχέσεις ως επιστημονικός κλάδος αναπτύχθη-

καν μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο κυρίως στις ανεπτυγμένες χώρες της Δύσης. Στα πανεπιστήμια των ανεπτυγμένων χωρών μπορεί να οδηγούν σε πρώτο πτυχίο (B.Sc.), αλλά και σε ειδίκευση μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου (M.Sc., Ph.D.). Η έρευνα που διεξάγεται στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να είναι εμπειρική, βιβλιογραφική, ποσοτική ή/και ποιοτική (Καρακιουλάφη, 2004). Στον γνωστικό αυτό χώρο εκδίδονται μερικά πολύ σημαντικά επιστημονικά περιοδικά όπως τα *Industrial Relations Journal*, *British Journal of Industrial Relations*, *Employee Relations*, *Journal of Industrial Relations*, *Labour*, *European Journal of Industrial Relations*, *Labor Studies Journal*, *Sociologie du Travail*, *Labour History*, *Le Travail Humain* κ.ά.

Σχολές και τάσεις στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων

Οι εργασιακές σχέσεις έχουν προσεγγιστεί από διαφορετικές επιστημονικές θεωρήσεις. Οι κυριότερες από αυτές είναι η *συστημική* θεώρηση, η *πλουραλιστική* θεώρηση και η *ριζοσπαστική* θεώρηση.

Συστημική θεώρηση

Το 1958 ο Dunlop δημοσίευσε την προσέγγισή του για τα Συστήματα Εργασιακών Σχέσεων. Σύμφωνα με τον Dunlop, *Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων (ΣΕΣ) είναι η πολλαπλότητα των επάλληλων σχέσεων ανάμεσα στους διευθυντές των επιχειρήσεων, τους μισθωτούς και τους εκπροσώπους του κράτους* (Dunlop, 1958:45). Επομένως, το Σύστημα Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να θεωρηθεί ως υποσύστημα της βιομηχανικής κοινωνίας (Dunlop, 1958:45)

Με άλλα λόγια, ΣΕΣ δεν είναι παρά ένα σύνολο αλληλεπιδράσεων ανάμεσα στους λειτουργούς των εργασιακών σχέσεων (actors). Οι λειτουργοί του συστήματος είναι α) μια ιεραρχία των διευθυνόντων και των αντιπροσώπων τους στην επίβλεψη, β) μια ιεραρχία των εργαζομένων (non-managerial workers) και των αντιπροσώπων τους, γ) ειδικευμένες κυβερνητικές υπηρεσίες (και μερικές φο-

ρές ιδιωτικές υπηρεσίες) δομημένες από τους δύο πρώτους λειτουργούς που ασχολούνται με τις επιχειρήσεις, τους εργαζομένους και τις σχέσεις των δύο (Dunlop, 1958:47). Σε κάθε ΣΕΣ δημιουργούνται πολλοί όροι που διέπουν τον κόσμο της εργασίας όπως νόμοι, θεσμοί, έθιμα εργασίας, συμφωνίες, εσωτερικοί κανονισμοί, διοικητικές πράξεις. Εντός του ΣΕΣ θα πρέπει να δοθούν αποτελεσματικές απαντήσεις σχετικά με τα ερωτήματα: α) ποιος θα εκτελέσει και τι είδους εργασία, β) τι προδιαγραφές πειθαρχίας θα εφαρμοστούν στον χώρο παραγωγής, γ) πώς θα κατανεμηθούν οι καρποί της εργασίας στους λειτουργούς των εργασιακών σχέσεων; Ανάλογα ερωτήματα υπήρχαν ασφαλώς και πριν τη βιομηχανική κοινωνία, αλλά στις σύγχρονες μεταβιομηχανικές κοινωνίες δημιουργείται ένα ξεχωριστό υποσύστημα εργαζομένων και διευθυνόντων, εκτός της οικογένειας και διακριτό από την πολιτική (Abbott, 2006). Παράλληλα, η οικογένεια και οι πολιτικοί θεσμοί μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να διαμορφώσουν ή να ελέγξουν τις σχέσεις διευθυνόντων-εργαζομένων στο βιομηχανικό εργασιακό περιβάλλον (Dunlop, 1958:44).

Κατά τον Dunlop οι λειτουργοί των ΣΕΣ δρουν σε ένα πλαίσιο-περιβάλλον και σε τρία επάλληλα πλαίσια (Dunlop, 1958:48):

- Τεχνολογία του συστήματος
- Πλαίσιο της αγοράς ή της οικονομίας
- Δυναμική των σχέσεων (εργαζομένων, εργοδοτών και κράτους)

Το ΣΕΣ παρουσιάζει μια εσωτερική συνοχή εξαιτίας της «ιδεολογίας» ή της «κοινής αντίληψης» των λειτουργών του συστήματος. Το ΣΕΣ είναι ένα υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικού συστήματος και αλληλοεπικαλύπτεται με τα άλλα συστήματα (πολιτικό, οικονομικό κ.ά.). Την προσέγγιση του Dunlop επέκτεινε ο Craig (Leat et al., 2009:41-47).