

**Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής
ύφεσης και κρίσης**

Καψάλης Απόστολος

Σεπτέμβρης 2012

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΑΝΤΑΡΣΥΑ	Αντικαπιταλιστική Αριστερή Συνεργασία για την Ανατροπή
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΑ	Διαιτητικές Αποφάσεις
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΠΑΣΣ	Επιτροπή Αλληλεγγύης Συνδικάτων και Συνδικαλιστών
ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ΚΚΕ	Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδος
ΟΜΕΔ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ΠΑΜΕ	Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣΥΡΙΖΑ	Συνασπισμός Ριζοσπαστικής Αριστεράς

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

I. Τα βασικά χαρακτηριστικά του σύγχρονου ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

II. Ο ρόλος των συνδικάτων κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή των μέτρων λιτότητας

III. Η εξέλιξη των συνδικάτων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης και η αντίδρασή τους στις πολιτικές των μνημονίων

III.A. Η αντίσταση στην πολιτική των μνημονίων

III. B. Οι διεργασίες στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος

IV. Αντί επιλόγου: νέες προκλήσεις για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στην σύγχρονη συγκυρία

Βιβλιογραφία

Εισαγωγή

Η εκδήλωση των επιπτώσεων της σημερινής διεθνούς οικονομικής κρίσης στην ελληνική οικονομία συνέπεσε με μια κρίσιμη -και από πολλές απόψεις ιστορικής σημασίας- καμπή για τα ελληνικά συνδικάτα. Τα δημοσιονομικά προβλήματα εντάθηκαν ενόσω ήταν σε εξέλιξη η πρώτη ιστορικά περίοδος ανόθευτης ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος (από το 1980 και έπειτα) χωρίς τις παθογένειες του παρελθόντος, οι οποίες οφείλονταν κυρίως στις συνθήκες ενός ανώμαλου και πολωμένου πολιτικού κλίματος που επικρατούσε στην χώρα για πολλές δεκαετίες μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970.

Το 2008 και το 2009 είχαν ήδη αποτυπωθεί ευδιάκριτα τα πρώτα σημάδια των αντικειμενικών δυσκολιών και των υποκειμενικών αδυναμιών που αφορούν στον πρόσφατο τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των συνδικάτων, καθώς επίσης και τα όρια του συναινετικού υποδείγματος διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα (κεφάλαιο πρώτο).

Ως εκ τούτου, η εμπλοκή και ο βαθμός συμμετοχής των συνδικάτων στην σχεδίαση, υιοθέτηση και εφαρμογή των οικονομικών μέτρων είναι σχεδόν περιθωριακή καθ' όλη την διάρκεια της τελευταίας τριετίας. Ένα μείζον εθνικό ζήτημα, όπως η αντιμετώπιση του υπερδιογκωμένου δημοσίου χρέους και της αθροιστικά πρωτοφανούς ύφεσης της ελληνικής οικονομίας, καταλήγει να αποτελεί αντικείμενο αποκλειστικής αρμοδιότητας της ελληνικής κυβέρνησης, η οποία όχι μόνο δεν αναζητεί τρόπους δημόσιας διαβούλευσης και συναίνεσης, αλλά επιπλέον λαμβάνει την συντριπτική πλειοψηφία των μέτρων προσαρμογής ερήμην των οργανώσεων της μισθωτής εργασίας (κεφάλαιο δεύτερο).

Το μέγεθος και η ένταση της επίθεσης που δέχονται τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα στα πλαίσια της εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής συναντούν σημαντικές εργατικές και συνδικαλιστικές αντιστάσεις. Η αντίδραση της εργατικής τάξης και των συνδικάτων της στην υλοποίηση των μνημονίων και στην κοινωνική ερήμωση της χώρας είναι σφοδρή και διαρκής. Καμία μικρή ή μεγάλη επίθεση εναντίον του κόσμου της εργασίας δεν μένει αναπάντητη, η πρωτοβουλία, όμως, των κινήσεων ανήκει μονίμως στην άλλη πλευρά.

Έτσι, χωρίς της ένταξή τους σε ένα ολοκληρωμένο στρατηγικό σχέδιο για την ανασυγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος, οι αντιστάσεις των συνδικάτων και των υπολοίπων εργατικών συλλογικοτήτων συγκεντρώνουν περιορισμένο βαθμό αποτελεσματικότητας και χαμηλά ποσοστά επιτυχίας. Ακόμη και οι πιο ηρωικοί και «ταξικοί» εργατικοί αγώνες, κατά κανόνα αποσπασματικοί και μεμονωμένοι, όπως ιδίως η πολύμηνη απεργία στην ελληνική χαλυβουργία, αργά ή γρήγορα οδηγούνται σε αδιέξοδο και εν τέλει στην υποχώρηση (τρίτο κεφάλαιο).

I. Τα βασικά χαρακτηριστικά του σύγχρονου ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

Αναμφίβολα το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα τα τελευταία χρόνια διέρχεται μια βαθειά δομική κρίση, η οποία οξύνθηκε την περίοδο των μνημονίων. Τα σημαντικότερα από τα προβλήματα που ανακύπτουν έχουν τις ρίζες τους αφενός, στις διαχρονικές ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν το ελληνικό μοντέλο συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων και αφετέρου, στις πολιτικές αδυναμίες που εμφανίζονται σήμερα στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού του.

Οι σχετικές με το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα επιστημονικές εργασίες δεν είναι πολλές. Στην πιο ολοκληρωμένη από αυτές (Κουζής Γ., 2007) αναλύονται τα βασικότερα χαρακτηριστικά του κινήματος σε σύγκριση μάλιστα με τα αντίστοιχα των υπολοίπων χωρών του ευρωπαϊκού χώρου.

Συνοψίζοντας τις σχετικές μελέτες εξάγεται το συμπέρασμα ότι εν τέλει τα ίδια αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της λειτουργίας των συνδικάτων αποτελούν σε μεγάλο βαθμό και τις βασικές αιτίες για την κρίση που διέρχονται σήμερα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης (Κουζής Γ., 2010). Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι τα εξής:

⇒ Πρώτον, το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα διέρχεται σήμερα την πρώτη φάση ενηλικίωσής του, αν ληφθεί υπόψη ότι η καθυστερημένη χρονικά εμφάνιση και ανάπτυξή του, λόγω των παραγωγικών δομών της χώρας, συμβαδίζει με την επί μακρόν προσπάθεια επιβίωσής του από τις ακραίες παρεμβάσεις της κρατικής εξουσίας, ακόμη και μετά τη μεταπολίτευση.

Παράλληλα, η μισθωτή εργασία στην Ελλάδα παρουσιάζει μακράν τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ε.Ε.-27 (65% έναντι 86% του αντίστοιχου μέσου όρου), γεγονός που καθιστά σχετικά περιορισμένο τον ρόλο των μισθωτών. Μάλιστα μόλις πριν από 25

χρόνια το ποσοστό των μισθωτών υπερέβη το 50% της απασχόλησης, ενώ η δεύτερη και τρίτη γενιά μισθωτών, χωρίς δεσμούς αυτοαπασχόλησης και με παράδοση κουλτούρας μισθωτής εργασίας είναι εξαιρετικά περιορισμένη.

⇒ Δεύτερον, το χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας (με βάση την συμμετοχή στις αρχαιρεσίες) κυμαίνεται στο 30% και σε συνδυασμό με το επίσης χαμηλό ποσοστό της μισθωτής εργασίας στη χώρα περιορίζει το ειδικό βάρος των ελληνικών συνδικάτων. Η ακολουθούμενη γενικότερη τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας, οφειλόμενη σε ποικιλία αιτιών, έχει σαν αποτέλεσμα την υποχώρησή της κατά 15 μονάδες μέσα σε μία 20ετία. Βέβαια, ο συνολικός αριθμός των συνδικαλισμένων παραμένει ο ίδιος, γεγονός που οφείλεται κυρίως στην ραγδαία αύξηση της μισθωτής απασχόλησης και στην αδυναμία των συνδικάτων να την παρακολουθήσουν.

Σύμφωνα με παλαιότερες έρευνες (ΔΗΜΕΛ, 1989-1990, ΓΣΕΕ/Vprc, 1995 και 2000), ως βασικοί λόγοι της χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας αναφέρονται οι εξής (Κατσορίδας Δ., 2002) : α) η έλλειψη σωματείου στους χώρους εργασίας, κατά κύριο λόγο του ιδιωτικού τομέα και ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις, β) η αρνητική γνώμη που έχουν σχηματίσει οι εργαζόμενοι για τη λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, εξαιτίας της παραταξιοποίησης, της κομματικοποίησης και της οργανωτικής πολυδιάσπασης, γ) η έλλειψη χρόνου, που οφείλεται στις υπερωρίες ή στην εργασία κατά τις Κυριακές ή τις αργίες, εφόσον ο μέσος όρος του συνολικού χρόνου εργασίας από Δευτέρα έως Παρασκευή είναι 42 ώρες, ενώ τα Σαββατοκύριακα είναι 11 ώρες.

Η απόλυτη κυριαρχία του δημόσιου τομέα, στενού και ευρύτερου, που εκπροσωπεί το 55% των συνδικαλισμένων, ενώ εκπροσωπεί το 34% της μισθωτής απασχόλησης, είναι απόρροια εργασιακής ασφάλειας, αλλά και των πελατειακών λογικών που ευδοκιμούν στο εσωτερικό του. Από τα 130 μέλη των Διοικήσεων ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, οι 122 εργάζονται σε δημόσιες επιχειρήσεις και υπηρεσίες και μόνο 8 εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις (Νικολάου Κ., 2012).

Η έκδηλη έλλειψη εκπροσώπησης των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής εργασίας αποτελεί σοβαρότατο έλλειμμα στη σημερινή συγκυρία. Η διογκωμένη παρουσία της ευέλικτης εργασίας, των οικονομικών μεταναστών και οι νέοι κλάδοι απουσιάζουν επιδεικτικά από την δύναμη των συνδικάτων. Η εκκωφαντική και ανησυχητική

απουσία των νέων ηλικιών, καθώς και η ελλιπέστατη εκπροσώπηση των γυναικών ενισχύουν το πρόβλημα. Έτσι, η εικόνα του μέσου συνδικαλιστή -άνδρας, μεσήλικας, με μονιμότητα, 100% Έλληνας- μοιάζει όλο και λιγότερο με την εικόνα του μέσου μισθωτού -νεότερος σε ηλικία και προϋπηρεσία, χωρίς μονιμότητα, με πιθανότητα 40% να είναι γυναίκα και 12% να είναι μετανάστης (Ματσαγγάνης Μ., 2009).

Η απουσία συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας στο 98% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα είναι από την μια, δείγμα σοβαρής ανεπάρκειας του νομοθετικού πλαισίου που καθορίζει την εσωτερική ζωή των συνδικάτων περιορίζοντας τους όρους της οργανωτικής τους αυτονομίας και από την άλλη, ένδειξη έλλειψης επίμονης διεκδίκησης από μέρους τους για αναγκαίες αλλαγές στο υφιστάμενο πλαίσιο.

Από σχετική έρευνα του Εργατικού Κέντρου Αθήνας (Vprc- 2008) προκύπτει ότι το 52% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν υπάρχει κανένα σωματείο για τον χώρο του, ενώ σε ανάλογη έρευνα του ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ (Vprc- 2008) το 35% των μισθωτών του δημοσίου τομέα και το 82% του ιδιωτικού τομέα απαντάει αρνητικά στο ερώτημα, εάν είναι μέλος κάποιου συνδικαλιστικού σωματείου (38% και 77% αντίστοιχα στην επικαιροποιημένη έρευνα του 2010).

⇒ Τρίτον, η επιλογή της οργανωτικής ενότητας που κατακτήθηκε στον χρόνο, σύμφωνα με την οποία τα διαφορετικά ιδεολογικοπολιτικά ρεύματα συνυπάρχουν στην ίδια οργανωτική δομή, ακυρώνεται σε έναν βαθμό από την διαφορετική εκπροσώπηση με βάση το εργασιακό καθεστώς (δημοσίου δικαίου για την ΑΔΕΔΥ, ιδιωτικού δικαίου για τη ΓΣΕΕ).

Η οργανωτική ενότητα αναιρείται, επίσης σε μεγάλο βαθμό, από την έντονη παραταξιοποίηση που δίνει την εικόνα της ουσιαστικής διάσπασης του συνδικαλιστικού κινήματος. Αξιοσημείωτο, επίσης, είναι ότι το ελληνικό παράδειγμα των συνδικαλιστικών παρατάξεων με την πλήρη αντιστοιχία τους στους υπάρχοντες κομματικούς σχηματισμούς αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία. Τυπικά, η λήψη των αποφάσεων για συνδικαλιστικά και γενικότερα θέματα πραγματοποιείται μέσω εσωτερικών διαδικασιών. Στην πράξη, όμως, με το παραταξιακό σύστημα η «γραμμή» διαμορφώνεται, συνήθως, σε εξω-συνδικαλιστικά/πολιτικά κέντρα και μέσω των παρατάξεων διαχέεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Τσακίρης Θ., 2012).

Ο οργανωτικός πολυκερματισμός με τις 3.500 πρωτοβάθμιες και 200 δευτεροβάθμιες οργανώσεις (και για τις δύο συνομοσπονδίες με τα 750 χιλιάδες μέλη) αποτελεί παράδειγμα οργανωτικής πολυδιάσπασης που αντιστρατεύεται τον ενιαίο χαρακτήρα και αναπαράγει την αναποτελεσματικότητα. Η ύπαρξη ακόμη και 12 ομοσπονδιών σε έναν κλάδο αποτελεί ακραίο μεν, αλλά ενδεικτικό παράδειγμα δεδομένου ότι σε 20 χρόνια έχουν συντελεστεί μόλις 2 συγχωνεύσεις ομοσπονδιών, ενώ δημιουργούνται νέες ομοσπονδίες ενισχύοντας την πολυδιάσπαση.

Θεωρητικά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ανεξάρτητες, όμως, στην πράξη, και μέσω του θεσμού της Εργατικής Εστίας (χρηματοδότηση των οργανώσεων) ή της παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και απόδοσής τους στα οικεία συνδικαλιστικά όργανα (σωματεία, ομοσπονδίες) εξαρτώνται, άμεσα και έμμεσα, από το κράτος και τους εργοδότες (Τσακίρης Θ., 2012). Η διατηρούμενη οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων από την Οργανισμό Εργατικής Εστίας με τις πολλαπλές της συνέπειες είναι μια ακόμη προσθήκη στον θεσμικά επιβεβλημένο κρατικό παρεμβατισμό στη ζωή των συνδικάτων, θέτοντας έτσι έντονα ζήτημα οικονομικής αυτοτέλειας και εν τέλει πλήρους πολιτικής ανεξαρτησίας του συνδικαλιστικού κινήματος.

Τέλος, η αλλοίωση του παραδοσιακού συγκρουσιακού μοντέλου από συναινετικά στοιχεία στο πλαίσιο των αντίστοιχων κοινοτικών διεργασιών αποδυνάμωσε την ταξική διάσταση των συνδικάτων και αλλοίωσε σημαντικά το ιδεολογικό και πολιτικό προφίλ τους. Το 63% των ερωτηθέντων μισθωτών και ανέργων σε πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Vprc- 2008) αναφέρει τον *διάλογο* και την *διαπραγμάτευση* σαν το πλέον ενδεδειγμένο τρόπο αντιμετώπισης των εργασιακών ζητημάτων έναντι μόλις του 24% που προτιμά τις *κινητοποιήσεις/ διαδηλώσεις* και τις *απεργίες* (τα αντίστοιχα ποσοστά στην έρευνα του 2010 είναι 72% και 18% αντίστοιχα).

Η επικράτηση του συναινετικού κοινωνικού προτύπου, επιπρόσθετα, περιόρισε την αποτελεσματικότητά των συνδικάτων, ιδίως εφόσον οι δομές και οι διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου υποχώρησαν για αντικειμενικούς και κυρίως υποκειμενικούς λόγους. Την τελευταία, μάλιστα, τριετία η πολιτική των μνημονίων στόχευσε ευθέως, τόσο στον περιορισμό της θεσμικής λειτουργίας των συνδικάτων, όσο και στην πλήρη απαξίωση των ίδιων των υφιστάμενων θεσμών κοινωνικής διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης.

Το αιφνίδιο τέλος του συναινετικού μοντέλου διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκει τα συνδικάτα σε κατάσταση κρίσης αποτελεσματικότητας και αξιοπιστίας ενώπιον του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

II. Ο ρόλος των συνδικάτων κατά την υιοθέτηση και εφαρμογή των μέτρων λιτότητας

Ακόμη και στις τάξεις των συνδικαλισμένων εργαζομένων, ένα σημαντικό ποσοστό (το 44% το 2008 και το 65% το 2010) δεν έχει καμία εμπιστοσύνη στα συνδικάτα για την επίλυση των εργασιακών προβλημάτων. Το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο των ερωτηθέντων (συνδικαλισμένων και ασυνδικάλιστων) ανέρχεται στο 53% (69% το 2010), ωστόσο το 72% (το 77% το 2010) του συνόλου εξακολουθεί να θεωρεί απαραίτητα τα συνδικάτα και τα κατατάσσει, μάλιστα, πρώτα και με διαφορά στην λίστα των φορέων που μπορούν να εγγυηθούν την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων (έρευνα INE/ΓΣΕΕ, Vprc- 2008 & 2010).

Αυτή η διάσταση αντικατοπτρίζει μια μεγάλη αλήθεια σε ό,τι αφορά στα ελληνικά συνδικάτα: είναι αναντικατάστατα στην συνείδηση των μισθωτών της χώρας, μολονότι όχι στο καλύτερο ή στο επιθυμητό επίπεδο οργάνωσης και λειτουργίας τους. Η προοπτική βελτίωσης της εικόνας και της αποτελεσματικότητάς τους σε συνθήκες οικονομικής κρίσης διαγνώστηκε εγκαίρως ως μεγάλος κίνδυνος για τις οικονομικές και κοινωνικές ελίτ, οι οποίες επέλεξαν την Ελλάδα σαν πειραματόζωο του νέου υπερ-ευέλικτου εργασιακού προτύπου και του μελλοντικού αυταρχικού μοντέλου διακυβέρνησης των λαών της Ευρώπης.

Ως εκ τούτου, πριν καν την σύναψη της πρώτης δανειακής σύμβασης και του αντίστοιχου μνημονίου τον Μάιο του 2010, η ελληνική άρχουσα τάξη εξαπέλυσε μια άρτια οργανωμένη επίθεση απέναντι στα συνδικάτα και μάλιστα σε δύο μέτωπα. Από την μία, περιόρισε περαιτέρω την ουσιαστική λειτουργία των δομών και των διαδικασιών κοινωνικής διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης και από την άλλη, επιχείρησε τον πλήρη θεσμικό παροπλισμό των συνδικάτων των εργαζομένων, ώστε να εξανεμίσει την όποια προοπτική ανασυγκρότησής τους.

⇒ Σε ό,τι αφορά στο πρώτο επίπεδο, αξίζει να σημειωθεί ότι οι θεσμοθετημένες δομές κοινωνικής διαβούλευσης (Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, 2011) έχουν χάσει ακόμη και τον δευτερεύοντα και διακοσμητικό χαρακτήρα τον

οποίο διατηρούσαν τα χρόνια πριν την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης. Τα αποτελέσματα αξιολογών επιστημονικών εργασιών από επίσημους φορείς, όπως για παράδειγμα οι γνώμες της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ή ακόμη και τα πορίσματα της Επιστημονικής Επιτροπής της Βουλής, παραγνωρίζονται επιδεικτικά και συστηματικά.

Το ίδιο συμβαίνει και με τις διαδικασίες ακρόασης των εκπροσώπων των εκάστοτε εμπλεκόμενων φορέων και οργανισμών ενώπιον των οικείων κοινοβουλευτικών επιτροπών με αφορμή την ψήφιση ενός νομοσχεδίου, όταν, βέβαια, αυτές οι διαδικασίες δεν παρακάμπτονται με τρόπο που παραβιάζεται ο κανονισμός της Βουλής και το Σύνταγμα της χώρας.

Εντούτοις, στην εποχή του διεθνούς μηχανισμού δημοσιονομικής επιτήρησης η παντελής απουσία πρόθεσης διαβούλευσης, διαπραγμάτευσης ή έστω πληροφόρησης των συνδικάτων των εργαζομένων αποτελεί το χαρακτηριστικό γνώρισμα της σύγχρονης διακυβέρνησης, στα πλαίσια της οποίας υποβαθμίζεται συνειδητά ο κοινωνικός διάλογος ως πυλώνας της σύγχρονης δημοκρατίας (Καψάλης Α., 2011).

Σε ελάχιστες περιπτώσεις το κράτος (ή η εργοδοτική πλευρά) προσέφυγε σε διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου -με τη στενή ή την ευρεία έννοια- κατά την ψήφιση νομοθετικών κειμένων που αφορούν στο εργατικό δίκαιο ή στο δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα.

Χαρακτηριστική εξαίρεση αποτελεί η νομοπαρασκευαστική επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας που συστήθηκε στα τέλη του 2009 με στόχο την επεξεργασία συγκεκριμένης νομοθετικής ρύθμισης αναφορικά με την *«καταπολέμηση της εργασιακής ανασφάλειας»*. Το αποτέλεσμα (έπειτα από 7 μήνες διαβούλευσης μεταξύ των εμπειρογνομόνων-εκπροσώπων των κοινωνικών συνομιλητών και του Υπουργείου) ήταν η υιοθέτηση του Νόμου 3846/2010, κατά τη σύνταξη του οποίου απορρίφθηκαν στη συντριπτική τους πλειονότητα οι εμπεριστατωμένες προτάσεις της εργατικής πλευράς.

Κατά κανόνα, όμως, οι μεταρρυθμίσεις της εργατικής, κοινωνικής και φορολογικής νομοθεσίας δοκιμάζονται επί μακρόν σε μια *ιδιόμορφη διά του τύπου δημόσια διαβούλευση*. Κύρια χαρακτηριστικά της είναι η συστηματική προαναγγελία των επικείμενων μεταρρυθμίσεων ως τετελεσμένων αποφάσεων κατ' απαίτηση της τρόικας, η επιλεκτική ανάδειξη συγκεκριμένων επίμαχων ζητημάτων ή πτυχών και

συνήθως η περιθωριακή (ή και καθόλου) εκπροσώπηση του κόσμου της εργασίας κατά την εξέλιξη του οικείου *δημόσιου*, ή μάλλον *τηλεοπτικού*, «*διαλόγου*».

Αυτή η πρωτόγνωρη για τα ελληνικά δεδομένα διαδικασία λειτούργησε και λειτουργεί περισσότερο ως μέσο εμπέδωσης (διά της επαναλήψεως και της επιβολής) των νέων κάθε φορά νομικών ρυθμίσεων, παρά ως προσπάθεια συν-διαμόρφωσης του νέου κοινωνικού ή εργασιακού πλαισίου.

Συνήθως, οι άμεσα ενδιαφερόμενοι/εργαζόμενοι, αλλά όχι σπάνια και οι ίδιοι οι συνδικαλιστές στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ενημερώνονται για τη συγχώνευση του φορέα τους ή για την μείωση στις αποδοχές τους από τα κεντρικά δελτία ειδήσεων και όχι μέσα από θεσμοθετημένες ή, έστω, άτυπες μορφές κοινωνικού διαλόγου.

Σήμερα μάλιστα (από τον Ιούλιο 2012) ο υποτυπώδης και επικοινωνιακού χαρακτήρα κοινωνικός διάλογος, που διεξάγεται σε τριτοβάθμιο επίπεδο με πρωτοβουλία της νέας τρικομματικής κυβέρνησης, συγκεντρώνει υψηλό βαθμό επικινδυνότητας για τα εργασιακά δικαιώματα. Με αποκλειστική θεματολογία την μείωση του εργασιακού κόστους, προκρίνεται η υπό όρους επαναφορά ορισμένων από τις θεμελιώδεις (και συχνά παρανόμως καταργηθείσες) εργατικές ρυθμίσεις ως δούρειος ίππος για την περαιτέρω απορρύθμιση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και μάλιστα σε εκείνα τα πεδία, όπου δεν έχουν επέλθει ακόμη δυσμενείς ανατροπές.

⇒ Σε ό,τι αφορά στον δεύτερο άξονα αξίζει να σημειωθεί ότι ο κλάδος δικαίου ο οποίος έχει υποστεί την μεγαλύτερη και βαθύτερη απορρύθμιση στην εποχή των μνημονίων (με εξαίρεση το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης) είναι αυτός του συλλογικού εργατικού δικαίου και ειδικότερα αυτός του δικαίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις είναι τόσες πολλές και τόσο ουσιαστικές, ώστε σε σύγκριση με ό,τι ίσχυε για τις συλλογικές συμβάσεις μέχρι τις αρχές του 2010, ελάχιστα χαρακτηριστικά παραμένουν σήμερα αναλλοίωτα. Μια απλή περιγραφή αυτών των νέων νομοθετικών διατάξεων θα απαιτούσε πολύ μεγάλη έκταση.

Επιχειρώντας μια σύνοψη των ιστορικών δομικών ανατροπών στο δίκαιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι μέσα σε δύο χρόνια επιτεύχθηκε μια θεαματική αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων, με υπερίσχυση, όχι τόσο της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας έναντι της

κλαδικής, αλλά τελικά της ατομικής συμφωνίας έναντι της συλλογικής, η οποία συνάπτεται, πλέον, με ελάχιστες ασφαλιστικές δικλείδες για τον εργαζόμενο και με εκμηδενισμένα σχεδόν κατώτατα όρια στο επίπεδο των μισθολογικών και των θεσμικών παραγόντων της εργασιακής του σχέσης.

Πολύ συνοπτικά οι βασικότερες ανατροπές στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι οι εξής:

α) η κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων. Οι συμβάσεις αυτές μπορούν, πλέον, να αποκλίνουν ελεύθερα από κάθε κατώτατο όριο αποδοχών μέχρι το όριο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σημειωτέον ότι σήμερα τα κατώτατα όρια αποδοχών έπειτα από τις ευθείες μειώσεις που επήλθαν με αφορμή το δεύτερο μνημόνιο έχουν διαμορφωθεί σε 585 ευρώ μεικτά και σε 511 ευρώ για τους νέους κάτω των 25 ετών.

Μάλιστα, οι επιχειρησιακές συμβάσεις μπορούν να υπογράφονται για πρώτη φορά στην ιστορία της χώρας από απλές ενώσεις προσώπων σε κάθε επιχείρηση ανεξαρτήτως μεγέθους και αριθμού εργαζομένων, οι οποίες συστήνονται δικαστικά σε χρόνο εξπρές από τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης, συνήθως με πρωτοβουλία του εργοδότη, ώστε να επισημοποιούνται οι μειώσεις στις αποδοχές και η επιβολή κάθε ευέλικτης μορφής απασχόλησης.

β) η κατάργηση της υπουργικής δυνατότητας για την υπό προϋποθέσεις επέκταση της ισχύος της κλαδικής σύμβασης εργασίας και για την κήρυξή της ως γενικώς υποχρεωτικής. Αποτέλεσμα αυτής της εξέλιξης είναι η δραματική μείωση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από μια κλαδική σύμβαση, εφόσον η επιχείρηση πολλών εξ αυτών δεν περιλαμβάνεται στις ενώσεις εργοδοτών που την συνυπογράφουν. Αυτονόητο είναι ότι η τάση αποχώρησης των εργοδοτών από τις υφιστάμενες ενώσεις ή ακόμη και της διάλυσής αυτών είναι παραπάνω από εντεινόμενη, με αποτέλεσμα σε πολλές περιπτώσεις τα συνδικάτα να μην έχουν καν συνομιλητή προς επίσημη διαπραγμάτευση.

Παράλληλα, η πρόσφατη κατάργηση της ισχύος της μετενέργειας των συμβάσεων επέφερε ένα ακόμη καίριο πλήγμα στο συλλογικό εργατικό δίκαιο. Πρακτικά, με την λήξη μιας σύμβασης εργασίας ή με την καταγγελία της, εφόσον δεν επέλθει σε σύντομο χρονικό διάστημα (τρεις μήνες) νέα συμφωνία, ο εργαζόμενος χάνει όλα τα

μέχρι τότε κατοχυρωμένα δικαιώματά του και εκκινεί ατομική διαπραγμάτευση από μηδενική βάση.

γ) η κατάργηση της θεσμικής δυνατότητας ελεύθερης διαπραγμάτευσης και ανόθευτου καθορισμού του περιεχομένου της συλλογικής σύμβασης. Τα συνδικάτα στην περίπτωση που δεν επέλθει συμφωνία κατά την διαπραγμάτευση -εφόσον υπάρχει (πρόθυμος) συνομιλητής από την άλλη πλευρά- δεν μπορούν να προσφύγουν στην διαιτησία μονομερώς, ώστε να αποφύγουν τις μαζικές ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Ακόμη, όμως, και στην περίπτωση που η υπόθεση φτάσει στο στάδιο της διαιτησίας ενώπιον του ΟΜΕΔ, η σχετική απόφαση δεν μπορεί να αφορά παρά μόνο στο θέμα των αποδοχών. Ταυτόχρονα από την μια, τίθεται πλαφόν στις πιθανές αυξήσεις στο όριο του μέσου πληθωρισμού της ευρωζώνης για το προηγούμενο έτος (περίπου 1,6%), ενώ από την άλλη, η διαιτητική απόφαση πρέπει να λαμβάνει υπόψη την διεθνή οικονομική συγκυρία και την προοπτική αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας διαμέσου, κυρίως, της μείωσης του μισθολογικού κόστους.

Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι οι συλλογικές συμβάσεις εκφυλίστηκαν σε φωτοαντίγραφα των προτάσεων της εργοδοτικής πλευράς και της κυβέρνησης. Πολλά σωματεία, ιδίως πρωτοβάθμια κλαδικά ή και ομοσπονδίες, σπεύδουν να συμφωνήσουν σε μειώσεις 15% ή ακόμη και 20% με στόχο να περισώσουν το κύρος των ίδιων των συνδικάτων και των συλλογικών συμφωνιών και κυρίως τα υπόλοιπα θεσμικά ζητήματα, προϊόντα παλιότερων δυναμικών αγώνων τους.

Από την εξέταση όλων των συλλογικών συμβάσεων που υπογράφηκαν κατά την διάρκεια της διετίας 2010-2011 (Καψάλης Α., 2012) προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και ο κόσμος της εργασίας έρχονται σταδιακά από τα μέσα του 2010 και εφεξής αντιμέτωποι με την εξής πραγματικότητα: οι αυξήσεις στους μισθούς είναι ουσιαστικά κλειδωμένες στα όρια από 0% έως 1,7%, ανεξάρτητα από το ύψος του πληθωρισμού στην Ελλάδα ή την ιδιαίτερη οικονομική κατάσταση της επιχείρησης ή του κλάδου και ως εκ τούτου αποτελούν μια προνομιακή αφετηρία διαπραγμάτευσης σε βάρος των συνδικάτων.

Η εργοδοτική πλευρά αξιοποιώντας αυτή την συγκυρία στην πραγματικότητα δεν διακινδυνεύει πολλά πράγματα και ασκεί σιωπηρή πίεση προς τα συνδικάτα για την αποδοχή των προτάσεών της για τα μισθολογικά ζητήματα, υπό την απειλή ακριβώς

της μη συνομολόγησης καμίας απολύτως συμφωνίας για όλες τις υπόλοιπες παραμέτρους της εργασιακής σχέσης.

Προκύπτει, λοιπόν, το εξής δίλημμα για το συνδικαλιστικό κίνημα: είτε συμφωνούνται «ελεύθερα» α) απεριόριστες μειώσεις στις αποδοχές ή β) αυξήσεις στο όριο ή κοντά στο όριο των αυξήσεων της ΕΓΣΣΕ και εξασφαλίζεται έτσι η διατήρηση ή ακόμη και μια νέα συμφωνία περί τις θεσμικές ή άλλες ρυθμίσεις, είτε προσφεύγοντας στον ΟΜΕΔ επιτυγχάνονται σχεδόν οι ίδιες αυξήσεις, χωρίς όμως την κατοχύρωση των υπολοίπων μη μισθολογικών ρυθμίσεων.

Μέσα σε αυτό ακριβώς το περιβάλλον το βάρος της ευθύνης στις πλάτες των εκπροσώπων των εργαζομένων είναι δυσβάσταχτο. Το έδαφος είναι ναρκοθετημένο και ο κίνδυνος караδοκεί σε κάθε βήμα. Όποιος προβεί σε κρίσεις και επικρίσεις για την αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος οφείλει προηγουμένως να συνυπολογίσει ορισμένους επιπρόσθετους αντικειμενικούς παράγοντες, όπως ενδεικτικά:

- την ούτως ή άλλως εξαιρετικά διαδεδομένη πρακτική της ατομικής «διαπραγμάτευσης» (μονομερής ή «συναινετική» μείωση αποδοχών και επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, μερικής απασχόλησης, διαθεσιμότητας κοκ),
- το ανατιολόγητο των απολύσεων, για οικονομικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν στο πρόσωπο των εργαζομένων,
- την διεύρυνση του νόμιμου μηνιαίου ανώτατου ορίου των ομαδικών απολύσεων στο 5%,
- την τεχνική μείωση του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης κατά 50% μέσω της δραματικής μείωσης του χρόνου της προειδοποίησης της απόλυσης,
- τις χρονοβόρες και πολυδάπανες διαδικασίες δικαστικής προστασίας για τον εργαζόμενο,
- τα υψηλά ποσοστά ανεργίας (29% Ιούνιος 2012, εκτιμήσεις ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) και το χαμηλό επίπεδο νομικής προστασίας των *χωρίς* (πλήρη και σταθερή) *εργασία*,

- το κλίμα τρομοκρατίας στις περισσότερες επιχειρήσεις της χώρας και την επιδημία εκατοντάδων απολύσεων (και άλλων εκδικητικών κυρώσεων) σε βάρος συνδικαλιστών ή απλών εργαζομένων για συνδικαλιστική δράση.

III. Η εξέλιξη των συνδικάτων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης και η αντίδρασή τους στις πολιτικές των μνημονίων

Η διμέτωπη επίθεση στα συνδικάτα και στις συλλογικές συμβάσεις που περιγράφηκε συνοπτικά στο προηγούμενο κεφάλαιο δεν εκτοξεύτηκε μόνο για λόγους πολιτικής ιστορικής ρεβάνς του ελληνικού κεφαλαίου σε βάρος των οργανώσεων της μισθωτής εργασίας.

Είναι προφανές ότι με αφορμή την οικονομική κρίση η αποθεσμοποίηση των συνδικάτων (Γουρλάς Ν., 2012) στοχεύει ευθέως στην διευκόλυνση της περαιτέρω απορρύθμισης των κοινωνικών δικαιωμάτων μέσα από την κάμψη οποιασδήποτε συλλογικής αντίδρασης από την πλευρά των εργαζομένων. Τα τελευταία, ιδίως, δύο μισά χρόνια πλάι στην εκθεμελίωση των συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων επήλθαν εξαιρετικά σημαντικές νομοθετικές ανατροπές σε όλα σχεδόν τα υπόλοιπα πεδία της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και μάλιστα, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα.

Απέναντι σε όλες αυτές τις πολύ συχνά παράνομες και αντιδημοκρατικές μεταρρυθμίσεις οι αντιστάσεις των συνδικάτων και των εργαζομένων ήταν μνημειώδεις (III. Α.). Ταυτόχρονα, αναδύονται πολλές πρωτοβουλίες επανασύστασης και ανασυγκρότησης του συνδικαλιστικού και εργατικού κινήματος, οι οποίες βρίσκονται σε εξέλιξη μέχρι και σήμερα (III.Β.).

III.A. Η αντίσταση στην πολιτική των μνημονίων

Σε δύο χρονικές φάσεις εκτυλίσσεται το κίνημα αντίστασης των συνδικάτων και των εργαζομένων απέναντι στην πολιτική λιτότητας και δημοσιονομικής πειθαρχίας. Κατά την πρώτη φάση, από την άνοιξη του 2010 και για έξη περίπου μήνες μέχρι τα τέλη του έτους, η κυβερνητική πολιτική κινείται σε δύο επίπεδα: από την μια, αξιοποιείται το στοιχείο του αιφνιδιασμού με το ταυτόχρονο άνοιγμα πολλών μετώπων σε εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο και από την άλλη, ενεργοποιείται μια άρτια ενορχηστρωμένη κατασυκοφάντηση του συνδικαλιστικού κινήματος από τα

μέσα μαζικής ενημέρωσης, ώστε να αποτραπεί μια άμεση και μαζική ενεργοποίηση των πολιτών ενάντια στα νέα μέτρα.

Ο στόχος επιτυγχάνεται σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Κατά την διάρκεια αυτής της πρώτης φάσης (η οποία άλλωστε έπεται της πολύ πρόσφατης κυβερνητικής αλλαγής του φθινοπώρου του 2009) κυριαρχεί η στάση αναμονής και η πεποίθηση ότι τα πρώτα αυτά μέτρα είναι έκτακτα, προσωρινά και περιορισμένης εμβέλειας. Ως εκ τούτου, δεν εντοπίζονται στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος ευδιάκριτα σημάδια μιας προσπάθειας για την ανάλυση της έκτασης και των βαθύτερων αιτιών της οικονομικής κρίσης ή έστω για την επεξεργασία ενός συνολικού πλαισίου στρατηγικής για την αντιμετώπιση της νέο-φιλελεύθερης επίθεσης.

Το μούδιασμα των πρώτων μηνών πολύ σύντομα δίνει την θέση του στην αγανάκτηση και σε μια έντονη κινητικότητα στους εργασιακούς χώρους, αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία. Η εργατική πάλη αναβαθμίζεται με γοργούς ρυθμούς, ταυτόχρονα, με ποσοτικούς και με ποιοτικούς όρους.

Όσο απότομη ήταν η υπαναχώρηση των ελίτ από το μεταπολιτευτικό «κοινωνικό συμβόλαιο», τόσο σύντομη ήταν η περίοδος αναβίωσης του συγκρουσιακού κοινωνικού μοντέλου. Η θεσμική διαπραγματευτική αποδυνάμωση των συνδικάτων οδήγησε αίφνης στην επάνοδο στο προσκήνιο των κλασικών μεθόδων διεκδίκησης από την πλευρά του εργατικού κινήματος της χώρας, όπως είναι οι απεργίες, οι καταλήψεις και οι διαδηλώσεις.

Πολύ γρήγορα το ημερήσιο δελτίο απεργιακών και κοινωνικών κινητοποιήσεων είναι πολυσέλιδο. Στο διάστημα από τις αρχές του 2010 μέχρι και τον Μάιο του 2012 έχουν προκηρυχτεί συνολικά 17 πανεργατικές απεργίες, πολλές από αυτές μάλιστα 48ωρες. Από την μελέτη των απεργιακών κινητοποιήσεων του έτους 2011 (Κατσορίδας Δ., Λαμπουσάκη Σ., 2012) κατά την διάρκεια, δηλαδή, της προοδευτικής κορύφωσης των αγώνων του εργατικού κινήματος, προκύπτουν ορισμένα ενδιαφέροντα στοιχεία:

Καταγράφονται συνολικά περίπου τετρακόσιες σαράντα πέντε (445) απεργίες και στάσεις εργασίας. Διακόσιες σαράντα (240) απεργίες αφορούν στον ιδιωτικό τομέα και ενενήντα μία (91) απεργίες στον δημόσιο τομέα.

Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν εκατόν πενήντα οκτώ (158) στάσεις εργασίας, διακόσιες (200) εικοσιτετράωρες απεργίες και ογδόντα τέσσερις (84)

σαρανταοκτώωρες απεργίες. Οι καταλήψεις που καταγράφηκαν συνολικά ανέρχονται σε πενήντα τρεις (53). Σε δώδεκα (12) περιπτώσεις απεργιών αναφέρονται περιφρουρήσεις των χώρων εργασίας, από τους απεργούς, προκειμένου να εμποδιστεί η λειτουργία της επιχείρησης ή η μεταφορά μηχανημάτων.

Τέλος, εντός του 2011, με βάση πάντα τα καταγεγραμμένα στοιχεία, πραγματοποιήθηκαν και εννιά (9) απεργίες διαρκείας, των οποίων η διάρκεια δεν ξεπέρασε τις 10 ημέρες, εκτός από αυτήν στην «Ελληνική Χαλυβουργία» και στον τηλεοπτικό σταθμό «ALTER».

⇒ *Η περίπτωση της Χαλυβουργίας*

Η απεργία στην «Ελληνική Χαλυβουργία», η οποία απασχολούσε περί τους 400 εργάτες, ξεκίνησε στις 31 Οκτώβρη 2011 και έληξε στις 28 Ιουλίου 2012 με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των εργαζομένων, έπειτα από σχετική πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου του επιχειρησιακού σωματείου. Βασική αιτία, ήταν η πρόθεση της διοίκησης να απολύσει 51 εργάτες και να επιβάλει 5ωρη εργασία με μείωση κατά 40% των μισθών των υπολοίπων εργαζομένων, καθώς επίσης ελαστικές σχέσεις εργασίας, απλήρωτες υπερωρίες, κατάργηση ασφαλιστικών δικαιωμάτων και γενικά την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων. Αποτελεί δε την μεγαλύτερη απεργιακή κινητοποίηση που έχει δει η βιομηχανική εργατική τάξη εδώ και δεκαετίες.

Η κινητοποίηση επιτυγχάνει την αμέριστη συμπαράσταση ενός μεγάλου μέρους των εργαζομένων άλλων κλάδων, αλλά και γενικότερα της κοινής γνώμης. Η αλληλεγγύη πήρε διάφορες μορφές, όχι μόνο από το εσωτερικό, αλλά και από το εξωτερικό της χώρας¹: από ψηφίσματα συμπαράστασης και επισκέψεις επιτροπών εργαζομένων από πολλούς εργασιακούς χώρους, έως και την υλική και οικονομική βοήθεια προς τους απεργούς και τις οικογένειές τους με τρόφιμα, φάρμακα και χρήματα.

Στο επίπεδο της εργατικής αλληλεγγύης η περίπτωση της χαλυβουργίας υπήρξε υποδειγματική. Αναμφίβολα, η συγκεκριμένη απεργία αποτέλεσε ορόσημο για το μέλλον του εργατικού κινήματος και συνεχίζει να εμπνέει

¹ Το video με απόσπασμα από την ομιλία ενός απεργού χαλυβουργού συνδικαλιστή σε εκδήλωση που διοργανώθηκε στο IG Metall Haus στο Βερολίνο τον Μάρτιο του 2012 στον ιστοτόπο <http://www.youtube.com/watch?v=sgarLmaz4SI>.

τους απεργιακούς αγώνες που αναπτύσσονται σήμερα ενάντια στην μνημονιακή λιτότητα. Στο στόμα όλων των κοινωνικών αγωνιστών, εντός και εκτός Ελλάδος, η απεργία στην Χαλυβουργία είναι πλέον συνώνυμο της αποφασιστικότητας, της αυταπάρνησης και της ταξικής ενότητας.

Για τους λόγους αυτούς, η ανυποχώρητη στάση της εργοδοτικής πλευράς, η οποία είχε την αμέριστη συμπαράσταση ολόκληρου του επιχειρηματικού κόσμου και της τρόικας, πολύ γρήγορα συνοδεύτηκε από νέες απολύσεις, από μηνύσεις σε βάρος του συνδικάτου και από άλλες αντι-συνδικαλιστικές πρακτικές καθ' όλη την διάρκεια της απεργίας, αλλά και μετά την λήξη της (Μαυρογένης Α., 2012). Δεν είναι τυχαίο ότι ο τερματισμός της απεργίας επήλθε μια εβδομάδα μετά την εισβολή των ειδικών δυνάμεων της αστυνομίας (έπειτα από εισαγγελική παραγγελία) και την καταστολή της απεργιακής φρουράς στην είσοδο του εργοστασίου στον Ασπρόπυργο.

Από την άλλη πλευρά, πολλές από τις δομικές παθογένειες του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος ανήλθαν στην επιφάνεια καθ' όλη την διάρκεια του 9μηνου ηρωικού αγώνα των χαλυβουργών και σε μεγάλο βαθμό ευθύνονται για την τελική έκβαση της απεργιακής μάχης.

Η έλλειψη συνολικής συνδικαλιστικής στρατηγικής για την αντιμετώπιση της επέλασης της λιτότητας και των μνημονίων, σύντομα οδήγησε (και) την συγκεκριμένη απεργία σε αδιέξοδο και τελικά στην υποχώρηση και μάλιστα με μεγάλες υλικές και πολιτικές απώλειες από την πλευρά των εργαζομένων.

Η έντονη *κομματικοποίηση* που χαρακτηρίζει την πλειοψηφία της διοίκησης του επιχειρησιακού συνδικάτου εξανέμισε νωρίς κάθε προοπτική για μια διαφορετική πορεία της απεργιακής κινητοποίησης στην κατεύθυνση της συγκρότησης ενός συνολικού ενιαιο-μετωπικού σχεδιασμού για τα καθοριστικά βήματά της. Το Πανελλήνιο Αγωνιστικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ), μια συνδικαλιστική πλατφόρμα που πρόσκειται στο Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδος, αποφεύγει σταθερά την ενωτική δράση και ακολουθεί τον δρόμο της διάσπασης και της περιχαράκωσης. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα οι πάσης φύσεως συμπαραστάτες να παραμένουν εξωτερικοί παρατηρητές και όχι συμμετοχοί και συνοδοιπόροι σε αυτό το πρωτοφανές απεργιακό εγχείρημα.

Ο κατακερματισμός στην οργανωτική δομή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος είχε και σε αυτήν την περίπτωση ως αποτέλεσμα την διάσπαση του συνόλου των εργαζομένων του εν λόγω επιχειρηματικού ομίλου. Έτσι, το επιχειρησιακό σωματείο του εργοστασίου της Ελληνικής Χαλυβουργίας στον Βόλο δεν ακολούθησε την απεργιακή διαδρομή του ομολόγου του στον Ασπρόπυργο. Επιλέγοντας, μάλιστα, την συναινετική οδό έδωσε την δυνατότητα της διατήρησης μέρους της παραγωγικής δραστηριότητας της εταιρείας, γεγονός που αναμφίβολα μετρίασε τις οικονομικές συνέπειες τις πολύμηνης απεργίας για τον εργοδότη.

Τέλος, η απουσία καθαρής ταξικής κουλτούρας από τις πολιτικές δυνάμεις που καθόριζαν παραδοσιακά την στάση των απεργών και του σωματείου τους δεν επέτρεψε να ενεργοποιηθούν άμεσα εκείνα τα ανταντακλαστικά που θα απέτρεπαν την επέλευση ενός καθοριστικής σημασίας συμβάντος. Ο λόγος για το επίσημο καλωσόρισμα της υλικής και ηθικής βοήθειας που προσέφερε αιφνιδιαστικά και προβοκατόρικα κλιμάκιο της νεοναζιστικής οργάνωσης Χρυσή Αυγή στην πύλη του εργοστασίου και το οποίο απογοήτευσε και προβληματίσε σημαντικό αριθμό αλληλέγγυων εργαζομένων.

Η συνεισφορά της απεργίας στην Χαλυβουργία στην ποιοτική μετεξέλιξη των συνδικαλιστικών αντιστάσεων υπήρξε ανεκτίμητη. Το διεκδικητικό πλαίσιο των της πλειοψηφίας των συνδικάτων και των κινητοποιήσεων που οργανώνουν δεν περιορίζεται πλέον σε αμιγώς εργασιακά ζητήματα, αλλά από τα τέλη του 2010 εμπλουτίζεται με αιτήματα που αφορούν στην κρίση του πολιτικού και πολιτειακού συστήματος, στην προάσπιση του κράτους πρόνοιας και στην κατάλυση ιστορικών δημοκρατικών κατακτήσεων και ελευθεριών.

Στον πίνακα που ακολουθεί (Κατσορίδας Δ., Λαμπουσάκη Σ., 2012) περιγράφονται τα αιτήματα των απεργιακών κινητοποιήσεων κατά την διάρκεια του 2011:

<u>Αιτήματα απεργιακών κινητοποιήσεων</u>	<u>Αριθμός απεργιών</u>
Μη απόλυση / Επαναπρόσληψη εργαζομένων	122
Καταβολή δεδουλευμένων	112
Ενάντια στην αναδιάρθρωση/ ιδιωτικοποίηση/ κλείσιμο/ συγχώνευση / μετεγκατάσταση επιχείρησης/ τμημάτων επιχείρησης/ υπηρεσιών και στις συνέπειές τους για τις εργασιακές σχέσεις	105

Ενάντια στις μειώσεις μισθών	73
Ευρύτερα ζητήματα εργασιακών σχέσεων / αιτήματα πολιτικού χαρακτήρα	51
Ενάντια στην εφαρμογή της εργασιακής εφεδρείας και στις απολύσεις στο δημόσιο τομέα	45
Τήρηση των προβλεπόμενων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	35
Υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας	33
Μη εφαρμογή ή ανάκληση της επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας	14
Συνταξιοδοτικά ζητήματα / κοινωνικοασφαλιστικά ζητήματα / ΒΑΕ	12
Ζητήματα χρόνου εργασίας	8
Ενάντια στις διώξεις συνδικαλιστών	6
Ενάντια στη βλαπτική μεταβολή των ατομικών συμβάσεων εργασίας	6
Βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας	4

Η αναβάθμιση του περιεχομένου της συνδικαλιστικής παρέμβασης και διεκδίκησης συνεπάγεται ορισμένες θετικές και -κατ' αρχήν- ελπιδοφόρες εξελίξεις, οι οποίες δεν απαντούν συχνά στον ευρωπαϊκό, τουλάχιστον, χώρο κατά την ίδια χρονική περίοδο.

Μια από αυτές είναι αναμφίβολα η συχνή συμπίεση (από κάποιο σημείο και έπειτα) των δύο «διακριτών» κινηματικών διαδικασιών, δηλαδή του παραδοσιακού εργατικού και του κινήματος των αγανακτισμένων. Η συν-διοργάνωση κοινών δράσεων και συζητήσεων από το κλασσικό συνδικαλιστικό κίνημα και από τις λαϊκές συνελεύσεις ή τις «πλατείες» της πρωτεύουσας και των μεγάλων πόλεων μπόλιασε το εργατικό κίνημα με γνώσεις, εμπειρίες και πρακτικές εν πολλοίς άγνωστες, αλλά εξαιρετικά πολύτιμες.

Επιπρόσθετα, παρατηρούνται για πρώτη φορά κοινές κινητοποιήσεις και διεκδικήσεις από εργατικά συνδικάτα και οργανώσεις μικροεπαγγελματιών ή/και επιστημονικούς συλλόγους με αμοιβαία επωφελή αποτελέσματα, κυρίως στο επίπεδο της κατοχύρωσης πολλών συνδικαλιστικών διεκδικήσεων στην συνείδηση ευρύτερων στρωμάτων της κοινής γνώμης.

Τέλος, πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν στάθηκαν με περίσκεψη ή με επιφύλαξη απέναντι σε νέες μορφές οργάνωσης του κόσμου της εργασίας. Από την πρώτη στιγμή της εκδήλωσης των συμπτωμάτων της κρίσης στην ελληνική οικονομία, ξεπροβάλλουν αναρίθμητες νέες εργατικές ομάδες και συλλογικότητες, οι οποίες οργανώνονται από τα κάτω σε κάθε γωνιά της Ελλάδας. Τις περισσότερες

φορές μάλιστα λειτουργούν σε συνεργασία ή στα πλαίσια τοπικών λαϊκών συνελεύσεων και επιτελούν έργο συμπληρωματικό και ενισχυτικό και όχι ανταγωνιστικό απέναντι στα επίσημα συνδικάτα.

Τέτοιες πρωτοβουλίες εντάσσονται σε ένα γενικότερο πλαίσιο της αυθόρμητης απόπειρας πλήρωσης των κενών και των αδυναμιών που συνεπάγονται, από την μια η θεσμική απαξίωση των συνδικάτων που επέτυχε η κυβέρνηση και από την άλλη, οι διαχρονικές οργανωτικές δυσλειτουργίες και κυρίως οι διαχωριστικές γραμμές που επικρατούν στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος.

III. Β. Οι διεργασίες στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος

Ο εργοδοτικός και κυβερνητικός συνδικαλισμός διατηρείται πολύ καλά εδραιωμένος στις ηγεσίες των περισσότερων δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στην συνείδηση της πλειοψηφίας των εργαζομένων οι εκπρόσωποί του κατατάσσονται, πλέον, στο αντίπαλο στρατόπεδο, αφού επιλέγουν να διατηρούν χαμηλούς αντιπολιτευτικούς τόνους απέναντι στην πολιτική λιτότητας και έντονες κομματικές εξαρτήσεις από τους δύο βασικούς μνημονιακούς πυλώνες (ΠΑΣΟΚ και Νέα Δημοκρατία).

Η πλειοψηφία όσων δραστηριοποιούνται ενεργά στο εργατικό κίνημα, εκ των οποίων ακόμη και ομοϊδεάτες των κυβερνητικών συνδικαλιστών, τους καταλογίζουν πολιτική αδράνεια, κομματική συνδιαλλαγή και στρατηγική συναίνεσης και συμβιβασμού με την κυβέρνηση και τους εργοδότες, την ώρα που η ολομέτωπη και λυσσαλέα επίθεση της τρόικας επιβάλλει πιο ριζοσπαστικό προσανατολισμό.

Ο συσχετισμός δυνάμεων στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος σε επίπεδο ηγεσίας δεν αναμένεται να αλλάξει σύντομα για μια σειρά από λόγους που αφορούν στην οργανωτική του δομή και έχουν να κάνουν με τα χαρακτηριστικά που αναπτύχθηκαν στο πρώτο κεφάλαιο. Για τους λόγους αυτούς παρατηρείται έντονη αυτόνομη κινητικότητα στις τάξεις του εργατικού κινήματος που μεταφράζεται σε συνδικαλιστικές διεργασίες και ζυμώσεις σε πολλαπλά επίπεδα.

Κατά πρώτον, παρατηρούνται πολλά ελπιδοφόρα φαινόμενα συνεννόησης μεταξύ συνδικαλιστών από διαφορετικές ιδεολογικές αφετηρίες σε όλο το φάσμα της αριστεράς, αλλά και στις παρυφές της σοσιαλδημοκρατίας. Έτσι, τα πλεονεκτήματα της ενότητας αποτυπώνονται συχνά σε νέες κοινές παρατάξεις και σχήματα που

ανατρέπουν προοδευτικά τους συσχετισμούς υπέρ των ριζοσπαστικών δυνάμεων στις διοικήσεις πολλών συνδικάτων και σε σημαντικούς εργασιακούς χώρους ή κλάδους.

Αναμφίβολα, η νέα κοινωνική δυναμική, όπως καταγράφηκε από την εκλογική επιτυχία της αριστεράς και ιδιαίτερα του ΣΥΡΙΖΑ τον περασμένο Μάιο και Ιούνιο, ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για την απαρχή της αντιστροφής του κλίματος διαίρεσης και πολυδιάσπασης που χρόνια ταλανίζει την αριστερά στο εσωτερικό του επίσημου συνδικαλιστικού κινήματος.

Πρέπει να διευκρινιστεί στο σημείο αυτό ότι δεν υπάρχουν μελέτες, ούτε επίσημες καταγραφές, οι οποίες να εστιάζουν στην οργανωτική εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας την εποχή των μνημονίων, ώστε να είναι γνωστά με ασφάλεια συγκεκριμένα στοιχεία που να αφορούν στην ίδρυση ή στην συγχώνευση συνδικάτων ή ομοσπονδιών. Η γενική εντύπωση που δημιουργείται, ωστόσο, από σχετικά δημοσιεύματα και από επιμέρους καταγραφές επιτρέπει την εξαγωγή του συμπεράσματος ότι είναι αυξημένες οι προσπάθειες ίδρυσης νέων πρωτοβάθμιων σωματείων (επιχειρησιακών και κλαδικών), όχι όμως και συγχώνευσης υφιστάμενων πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων οργανώσεων.

Δεν θα μπορούσε, βέβαια, να είναι διαφορετικά, εφόσον τέτοιες ενέργειες απαιτούν πολύμηνες διαβουλεύσεις επί τη βάση μάλιστα ενός θεωρητικού υπόβαθρου και ενός συγκροτημένου προβληματισμού για τις νέες προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει το συνδικαλιστικό κίνημα. Αυθόρμητες τέτοιες αναζητήσεις είναι αρκετές και αξιόλογες. Όμως, διαδικασίες και δομές για την έναρξη ενός συγκροτημένου σχετικού διαλόγου δεν έχουν ακόμη εμφανιστεί στο προσκήνιο.

Τέλος, σε μεγάλους εργασιακούς χώρους με ισχυρές συνδικαλιστικές δομές η συμμετοχή στις αρχαιρεσίες είναι αυξημένη, αντίστροφη όμως πορεία παρατηρείται σε μικρότερες οργανώσεις, ιδίως σε αυτές που δραστηριοποιούνται στον χώρο των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων ή σε όσες έχουν επιλέξει σαφώς διαχωρισμένη πορεία με κριτήριο τον ιδεολογικό και πολιτικό προσανατολισμό τους.

Παράλληλα, αξιόλογες είναι και οι προσπάθειες σύμπραξης και συμπόρευσης συνδικάτων και συνδικαλιστών μέσα από την συγκρότηση μετώπων και πλατφορμών στα όρια ή και εκτός του τυπικού συνδικαλιστικού κινήματος. Στόχος αυτών των κινήσεων είναι αφενός, να ξεπεραστούν οι διαχρονικές αγκυλώσεις που χαρακτηρίζουν τις γραφειοκρατικές ηγεσίες στην κορυφή των συνδικαλιστικών

οργανώσεων και αφετέρου, να τεθούν οι βάσεις για μια στρατηγική ανασύνταξης του εργατικού κινήματος και για την ανταπόκρισή του στις επιταγές του παρόντος και του άμεσου μέλλοντος.

Μέχρι στιγμής, ακολουθείται πιστά η παράδοση της ενωτικής επιδίωξης και συνθηματολογίας, αλλά της διαφοροποιημένης και επιμερισμένης πολιτικά συγκρότησης. Με άλλα λόγια η -ειλικρινής κατά τα άλλα- αγωνιώδης αναζήτηση κοινής γλώσσας και προγραμματικής σύγκλισης εξακολουθεί να οδηγεί σε αδυναμία εύρεσης ευρέως αποδεκτής συνισταμένης. Ως εκ τούτου και στο όνομα μάλιστα της ενότητας του εργατικού κινήματος, όλες αυτές οι κινήσεις είναι αυτοτελείς, ασυναίρετες και όχι σπάνια ανταγωνιστικές μεταξύ τους, τουλάχιστον στα μάτια των εξωτερικών παρατηρητών.

Σε σχέση με το παρελθόν, κυρίαρχο στοιχείο πλέον δεν είναι τόσο η κομματικοποίηση ή η παραταξιοποίηση, αλλά η ιδεολογική διαφοροποίηση σε συγκεκριμένα εργατικά και ευρύτερα πολιτικά ζητήματα ή σχήματα. Από αυτές τις πρωτοβουλίες με βάση πρώτον, τον όγκο των εμπλεκόμενων εργαζόμενων και οργανώσεων και δεύτερον, την ιδεολογική-πολιτική αφετηρία και αναφορά τους, ξεχωρίζουν οι εξής:

Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ): Έχει ιδρυθεί πολύ πριν την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης, στις 3 Απρίλη 1999, με την συμμετοχή 230 πρωτοβάθμιων Σωματείων, 18 κλαδικών και περιφερειακών οργανώσεων και 2.500 εκλεγμένων συνδικαλιστών². Αποτελείται από συνδικαλιστές και φορείς που πρόσκεινται ιδεολογικά και πολιτικά στο Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδας και επιλέγει πάντοτε αυτοτελή κάθοδο στις συνδικαλιστικές εκλογές με δικές του παρατάξεις ή σχήματα.

Διατηρείται τυπικά εντός του θεσμικού συνδικαλιστικού κινήματος, όμως επιλέγει την οδό των ξεχωριστών κινητοποιήσεων και λοιπών δράσεων τονίζοντας με κάθε αφορμή την διαφοροποίησή του από τα συνδικάτα που ελέγχονται από άλλες δυνάμεις. Παρά την εκ των πραγμάτων διασπαστική τακτική του συσπειρώνει στις τάξεις του ένα μεγάλο αριθμό αγωνιστών με συνεπή παρουσία στους εργασιακούς χώρους και στους εργατικούς αγώνες.

Πρωτοβουλία για τον συντονισμό των πρωτοβάθμιων σωματείων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα: Πρόκειται για προσπάθεια που έχει τις ρίζες της στα χρόνια αμέσως

² <http://www.pamehellas.gr/main.php?lang=1>.

πριν την εκδήλωση της κρίσης και δημιουργήθηκε στα πλαίσια των πολιτικών εξελίξεων που γέννησε η εξέγερση του Δεκέμβρη του 2008 σαν μια εναλλακτική προοπτική απέναντι στον επίσημο και γραφειοκρατικό συνδικαλισμό. Ο ρόλος της συγκεκριμένης κίνησης κατά την διάρκεια των τελευταίων δύομισι ετών αποδείχθηκε καθοριστικός για την σύζευξη του κινήματος των πλατειών με το εργατικό κίνημα, για την οργάνωση των εκδηλώσεων αντίδρασης στα μέτρα λιτότητας και ιδίως των απεργιακών κινητοποιήσεων και των κοινωνικών παρεμβάσεων σε πόλεις και γειτονιές³.

Συγκεντρώνει σημαντικό αριθμό συνδικάτων, κινήσεων και μονωμένων εργαζομένων και συνδικαλιστών που δραστηριοποιούνται στον χώρο της ριζοσπαστικής αριστεράς, κατά κύριο λόγο στον περιβάλλοντα χώρο του ΣΥΡΙΖΑ και της ΑΝΤΑΡΣΥΑ, αλλά και στον χώρο των ανένταχτων. Σε συνέχεια της πρακτικής των απογευματινών *διαδηλώσεων της Πέμπτης* που ακολουθήθηκε πρόσφατ (σε συνεργασία συχνά με την ΑΔΕΔΥ), η συγκεκριμένη κίνηση ανέλαβε την πρωτοβουλία της αναβίωσης των δυναμικών κινητοποιήσεων εν όψει των νέων επικείμενων μέτρων λιτότητας, απευθύνοντας το κάλεσμα για εναρκτήρια απογευματινή πανεργατική διαδήλωση στις 18/09/2012.

Επιτροπή Αλληλεγγύης Συνδικάτων και Συνδικαλιστών (ΕΠΑΣΣ): Ιδρύθηκε στα τέλη του 2011. Την πρωτοβουλία για την ίδρυση της συγκεκριμένης επιτροπής ανέλαβε το Σοσιαλιστικό Εργατικό Κόμμα, μια σημαντική συνιστώσα της ΑΝΤΑΡΣΥΑ και συσπειρώνει κυρίως συνδικαλιστές προερχόμενους από τον συγκεκριμένο πολιτικό χώρο.

Η 21μελής συντονιστική επιτροπή της κίνησης αυτής αποτελείται από συνδικαλιστές σε χώρους δουλειάς στον ιδιωτικό και στον (ευρύτερο και στενό) δημόσιο τομέα⁴. Τα στελέχη της ΕΠΑΣΣ διαθέτουν μεγάλη εμπειρία στο συνδικαλιστικό κίνημα με πολύχρονη παρουσία και παρέμβαση σε μεγάλο αριθμό εργατικών χώρων, ενώ επιλέγουν το επίσημο συνδικαλιστικό κίνημα για την ανάπτυξη των επιμέρους δράσεων παρέμβασής τους.

Πρωτοβουλία για την δημιουργία ομόσπονδου σχήματος συνδικάτων και συνδικαλιστών βάσης (άτυπη ονομασία): Πρόκειται για προσπάθεια που ξεκίνησε το 2011 από αγωνιστές που αναφέρονται στον αναρχικό και αντι-εξουσιαστικό χώρο και

³ <http://syntonismos.blogspot.gr/>.

⁴ <http://epitropiailleggyis.blogspot.gr/>

οι οποίοι δραστηριοποιούνται, είτε σε συγκροτημένες εργατικές ομάδες και συνελεύσεις, είτε σε τυπικά αναγνωρισμένα συνδικάτα. Τα συνδικάτα μάλιστα αυτά έχουν ιδρυθεί σχετικά πρόσφατα, δεν ανήκουν από θέση αρχής στις τάξεις του επίσημου συνδικαλιστικού κινήματος, αποτελούνται από νέους σε ηλικία εργαζόμενους και αφορούν σχεδόν αποκλειστικά σε κλάδους και χώρους δουλειάς με πολύ μεγάλα ποσοστά ευέλικτων εργασιακών σχέσεων και εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές.

Κατ' αρχήν, ο ομοσπονδιακός χαρακτήρας που επιδιώκεται έχει ως αποτέλεσμα την ελεύθερη συμμετοχή φυσικών προσώπων ως παρατηρητών, ενώ οι πολιτικές αποφάσεις λαμβάνονται από αντιπροσώπους των γενικών συνελεύσεων των συνδικάτων ή των σχημάτων που εμπλέκονται. Η εν λόγω πρωτοβουλία έχει στις τάξεις της αγωνιστές με πολυετή συμμετοχή στο εργατικό κίνημα και με κοινό σημείο αναφοράς αντίστοιχες παλαιότερες αναρχοσυνδικαλιστικές παραδόσεις σε άλλες χώρες, εντός και εκτός ευρωπαϊκού χώρου.

IV. Αντί επιλόγου: νέες προκλήσεις για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στην σύγχρονη συγκυρία

Τα ελληνικά συνδικάτα, περισσότερο αναγκαία από ποτέ στην σύγχρονη ιστορία της χώρας, καλούνται σήμερα να ανανοηματοδοτήσουν τον κοινωνικό τους ρόλο και να επαναπροσδιορίσουν τις αρχές και τις αξίες εκείνες που θα τους επιτρέψουν από την μια, να προστατέψουν με επάρκεια τα συμφέροντα των εργαζόμενων μαζών και από την άλλη, να συμβάλλουν καθοριστικά στην παραγωγική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανασυγκρότηση του τόπου. Η επίτευξη αυτού του στόχου προϋποθέτει απαραίτητα τρεις θεμελιώδεις εργασίες.

Πρώτον, μια ψύχραιμη ματιά στο παρελθόν και μια εμπειριστατωμένη μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών που έλαβε το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στην πορεία του χρόνου, καθώς και των πολιτικών και κοινωνικών αιτίων που καθόρισαν την μέχρι σήμερα εξέλιξή του.

Δεύτερον, την έναρξη μιας συλλογικής προσπάθειας για την χάραξη μιας σύγχρονης στρατηγικής στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης χωρίς τις ιδεολογικές και κομματικές αγκυλώσεις, οι οποίες μέχρι σήμερα ευθύνονται για την πολυδιάσπαση και την αναποτελεσματικότητά του.

Τρίτον, ο διεθνής προσανατολισμός και η επιτάχυνση των πρωτοβουλιών συνεργασίας και συντονισμού με τα συνδικάτα στις υπόλοιπες χώρες, ιδίως στον ευρωπαϊκό χώρο, μόνο επωφελείς συνέπειες μπορεί να επιφέρει στην προσπάθεια εκσυγχρονισμού των ελληνικών συνδικάτων.

Βιβλιογραφία

Γουρλάς Νίκος (2012), «Στην “παρानομία” το εργατικό κίνημα, εφημ. ΠΡΙΝ, 05/02/2012.

Εργατικό Κέντρο Αθήνας/ Vprc (2008), *Εργασία, συνδικάτα και συνθήκες ζωής στο λεκανοπέδιο Αττικής*, Σεπτέμβριος 2008.

Ινστιτούτο Εργασίας-ΓΣΕΕ/ Vprc (2010), *Εργασία και συνδικάτα στην συγκυρία της οικονομικής κρίσης*, Φεβρουάριος 2010.

Ινστιτούτο Εργασίας-ΓΣΕΕ/ Vprc (2008), *Εργασία και συνδικάτα*, Ιούνιος-Ιούλιος 2008.

Ινστιτούτο Εργασίας-ΓΣΕΕ / Vprc (2008), *Οικονομική κρίση, εργασία και συνδικάτα*, Νοέμβριος 2008.

Κατσορίδας Δημήτρης (2002), «Το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης», περιοδικό Θέσεις, τεύχος 78.

Κατσορίδας Δημήτρης, Λαμπουράκη Σοφία (2012), Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα. Διαχρονική εξέλιξη και καταγραφή των απεργιών κατά το 2011, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Καψάλης Απόστολος (2011), *Πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο της συνδικαλιστικής δράσης*, Εκπαιδευτικό Υλικό, Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, υπό έκδοση.

Καψάλης Απόστολος (2012), Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ την περίοδο 2010-2011, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Κοινωνικό Πολύκεντρο (2011), *Εμπειρικά θεμελιωμένη μελέτη των αναγκών, των προσδοκιών και των στάσεων των δυνάμει ωφελούμενων αναφορικά με την διαβούλευση*, ΑΔΕΔΥ.

Κουζής Γιάννης (2007), *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*, εκδ. Gutenberg.

Κουζής Γιάννης (2010), «13 κρίσιμες επισημάνσεις για την κρίση στο συνδικαλιστικό κίνημα», εφημερίδα Αυγή, 21/03/2010.

Κουζής Γιάννης (2011), «Ο συνδικαλισμός περισσότερο αναγκαίος σε καιρούς κρίσης», Βήμα 30/04/2011

Νικολάου Κώστας (2012), *Η αριστερά και τα συνδικάτα*, <http://ergasiakadikaiomata.wordpress.com/>.

Ματσαγγάνης Μάνος (2009), *Η ευελιξία με ασφάλεια και η εκσυγχρονιστική κεντροαριστεράς*, <http://manosmatsaganis.blogspot.gr/2009/04/blog-post.html>.

Μαυρογένης Αλέξανδρος (2012), «Νέες απολύσεις εργαζομένων μετά την λήξη της απεργίας», Εφημ. Εποχή, 09/09/2012.

Τσακίρης Θανάσης (2012), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα*, <http://workinggreece.wordpress.com/2012/04/18/>.