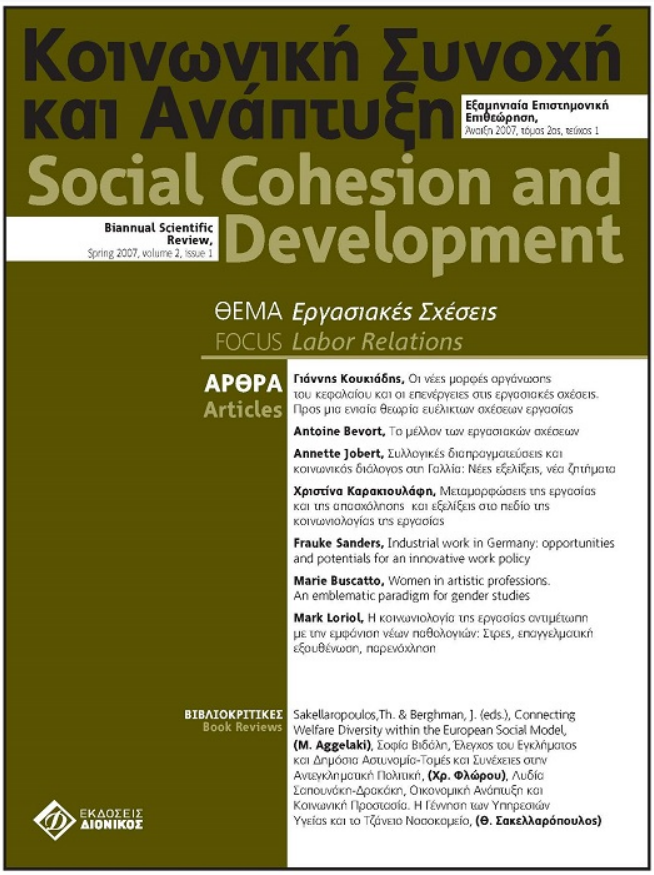
ePublishing

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
EKT NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Social Cohesion and Development

Vol 2, No 1 (2007)

Labor Relations



The future of industrial relations

Antoine Bevort,

doi: 10.12681/scad.9036

Copyright © 2016, Antoine Bevort,

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0.

To cite this article:

Bevort, A. (2016). The future of industrial relations. *Social Cohesion and Development*, *2*(1), 21–32. https://doi.org/10.12681/scad.9036

https://epublishing.ekt.gr | **e-Publisher:** EKT | **Downloaded at:** 19/06/2025 02:36:04

Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη 2007 2 (1), 21-32
Social Cohesion and Development 2007 2 (1), 21-32

Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων

Antoine Bevort, *LISE-CNAM, Paris*

The future of industrial relations

Antoine Bevort, *LISE-CNAM, Paris*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το τέλος της κεϋνσιανής σκέψης και η έλευση των φιλελεύθερων πολιτικών που προκάλεσε η παγκοσμιοποίηση, τα νέα μοντέλα του μάνατζμεντ και οι συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές, έχουν περιορίσει τον ρόλο των κρατικών ρυθμίσεων και έχουν ενισχύσει την ευελιξία των συνθηκών εργασίας. Λόγω του σημαντικού ρόλου του κράτους και της αδυναμίας των εργατικών συνδικάτων, η εξέλιξη αυτή είναι ίσως πιο βαθιά στο γαλλικό «κρατικό-φορντικό» (state-fordist) σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Με βάση κυρίως την εμπειρία των εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία, το παρόν άρθρο αποπειράται να σκιαγραφήσει το μέλλον των εργασιακών σχέσεων, πέρα από τις τρέχουσες αλλαγές, προτείνοντας δύο πιθανά σενάρια. Το ένα είναι η εκδοχή του «κράτους-αγοράς» (state market) και το δεύτερο είναι το δημοκρατικό σενάριο. Αν και η επιχειρηματολογία του συγγραφέα ευνοεί το δεύτερο σενάριο, το άρθρο διαπιστώνει ότι το πρώτο σενάριο φαίνεται να επιβεβαιώνεται περισσότερο από τις σύγχρονες εξελίξεις.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: Εργασία, εργασιακές σχέσεις, δημοκρατία, συνδικάτα

ABSTRACT

The end of Keynesian thinking and the advent of neoliberal policies that induced globalization, the new management models and technological changes have all confined the role of state regulation. At the same time they have also enhanced flexibility in working patterns. This change is more evident in the French industrial relations model, due to the importance of the state and the weakness of trade unions. Based on the French experience, the paper attempts to depict the future evolution of industrial relations, beyond current changes, by putting forward two possible scenarios; the state-market and the democratic. The argument presented by the author supports the second one, yet the paper shows that the first one seems more possible based on current trends.

KEY WORDS: Work, industrial relations, democracy, trade unions

1. Εισαγωγή

Το τέλος της εργασίας, όπως υποστηρίζει ο Rifkin, δεν είναι ορατό, αλλά το τέλος των εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές διαμορφώθηκαν μετά το τέλος του Β' Παγκόσμιου Πολέμου, ίσως είναι. Και αν δεν είναι το τέλος, σίγουρα οι εργασιακές σχέσεις βρίσκονται στη διαδικασία μιας ριζικής μεταμόρφωσης. Αυτή η κληρονομιά της οικονομικής και πολιτικής μεταπολεμικής αναδόμησης της Ευρώπης αμφισβητείται από τα μέσα της δεκαετίας του '70 από μια νέα οικονομική και πολιτική διεργασία. Το τέλος της κεϋνσιανής σκέψης και η έλευση των φιλελεύθερων πολιτικών, που προκά-

λεσαν η παγκοσμιοποίηση, τα νέα μοντέλα του μάνατζμεντ και οι συνεχείς νέες τεχνολογικές αλλαγές, έχουν περιορίσει τον ρόλο των κρατικών ρυθμίσεων και έχουν ενισχύσει την ευελιξία των συνθηκών εργασίας. Λόγω του σημαντικού ρόλου του κράτους και της αδυναμίας των εργατικών συνδικάτων, η εξέλιξη αυτή είναι ίσως πιο βαθιά στο γαλλικό «κρατικό-φορντικό» (state-fordist) σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Ως κοινωνιολόγοι, προτιμάμε να κάνουμε αναδρομές σε παρελθούσες καταστάσεις, όμως στη συζήτηση αυτή καλούμαστε να φανταστούμε το μέλλον πέρα από αυτές τις τρέχουσες αλλαγές. Παρ' όλα αυτά, για να εξετάσουμε το μέλλον έχοντας μια σταθερή βάση, θα ήθελα εν συντομία να σας υπενθυμίσω τις μεγάλες αλλαγές που έχουν επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις τα τελευταία 25 χρόνια. Εν συνεχεία, θα παρουσιάσουμε δύο πιθανά σενάρια για το μέλλον των νέων εργασιακών σχέσεων που βρίσκονται υπό διαμόρφωση. Το ένα είναι η εκδοχή του «κράτους-αγοράς» (state market) και το δεύτερο είναι το δημοκρατικό σενάριο. Βεβαίως, προτιμάμε το δεύτερο σενάριο, αλλά το πρώτο συνάδει περισσότερο με την παρούσα διαδικασία. Κυρίως θα αναφερθούμε στην περίπτωση της Γαλλίας.

2. Τα κύρια χαρακτηριστικά των νέων συνθηκών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων

Οι φιλελεύθερες πολιτικές, η παγκοσμιοποίηση, τα νέα μοντέλα του μάνατζμεντ, οι τεχνολογικές αλλαγές κ.λπ. έχουν επηρεάσει έντονα τις συνθήκες της εργασίας και την οργάνωση των εργασιακών σχέσεων.

Μεταξύ των αλλαγών στις συνθήκες εργασίας, θα θέλαμε να υπογραμμίσουμε τρεις εξελίξεις, οι οποίες φαίνονται σημαντικές.

Η πρώτη και πιο σημαντική εξέλιξη είναι εκείνη της οργάνωσης της εργασίας. Η τεϊλορική-φορντική (taylor-fordist) οργάνωση της μεταπολεμικής περιόδου εξελίχθηκε σε αυτό που ο Γάλλος οικονομολόγος Philippe Askenazy (2004) περιγράφει ως το «νέο σύστημα παραγωγισμού» (new productivism). Το σύστημα αυτό χαρακτηρίζεται από πρακτικές υψηλής εργασιακής απόδοσης, οι οποίες συνδυάζουν την εναλλαγή των εργασιών, την πολυδεξιοσύνη, την ομαδική εργασία, την αρχή της «just-in-time» παραγωγής, την πλήρη ικανοποίηση (δίνοντας έμφαση στην εξυπηρέτηση του πελάτη, την ποιότητα και την ποικιλία), τη διάχυση της μικροηλεκτρονικής και των προηγμένων τεχνολογιών κ.λπ. Υπάρχει μια διαμάχη για το αν μπορούμε να ονομάσουμε αυτή τη διαδικασία μετατεϊλορισμό ή νεοτεϊλορισμό, αλλά είναι βέβαιο ότι αυτές οι εργασιακές πρακτικές ενισχύουν σημαντικά την παραγωγικότητα και την εντατικοποίηση της εργασίας για τους εργαζομένους. Για κάποιους, αυτή η εξέλιξη είναι ένας νέος τρόπος κυριαρχίας πάνω στους εργαζόμενους, ενώ για άλλους ενισχύει την αυτονομία και περιορίζει την γραφειοκρατία. Στην παρούσα ανάλυση δεν θα αναφερθούμε σε αυτά τα ζητήματα.

Η νέα εργασιακή σχέση που συνοδεύει αυτές τις πρακτικές υψηλής απόδοσης της εργασίας είναι η δεύτερη σημαντική αλλαγή. Οι νέες συνθήκες εργασίας συνεπάγονται νέες απαιτήσεις για τους εργοδότες και τους εργαζομένους, αλλάζοντας τους όρους του κοινωνικού συμβολαίου ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Έτσι, κάνει την εμφάνισή της μια νέα μορφή εργασιακής σχέσης, η οποία δίνει μεγαλύτερη αξία στην απόδοση και στην ευελιξία και όχι στην πίστη και τον χρόνο απασχόλησης σε μια εργασία. Χαρακτηρίζεται από λιγότερη σταθερότητα και προβλεψιμότητα, καθώς και από περισσότερες αλλαγές και μεγαλύτερη αβεβαιότητα. Οι εργαζόμενοι υποτίθεται ότι πρέπει να είναι αυτάρκεις και όχι εξαρτημένοι και οι διευθυντές να είναι περισσότερο εξουσιαστικοί και ηγέτες, με κύριο στόχο τους την εξυπηρέτηση του πελάτη. Εάν πολλοί εργοδότες και εργαζόμενοι

συνεχίζουν να λειτουργούν υπό το κράτος των παλιών αξιώσεων, τότε έχουμε αύξηση της εξάρτησης από τους εξωτερικούς συνεργάτες ή τους μερικά απασχολούμενους και από τις αυτοκατευθυνόμενες ομάδες εργασίας.

Θα θέλαμε επίσης να τονίσουμε και μια τρίτη σημαντική αλλαγή στις συνθήκες εργασίας, το θέμα της «σχέσης υπηρεσιών». Μολονότι το θέμα αυτό έχει πολύ έντονη παρουσία στη γαλλική βιβλιογραφία, δεν ισχύει το ίδιο και για την αγγλική, τουλάχιστον με αυτή την ονομασία. Για τους Γάλλους κοινωνιολόγους (όπως ο Jean-Louis Laville, 2005), η σχέση αυτή περιγράφει την ολοένα και πιο εκτεταμένη σχέση υπηρεσιών, στον χώρο της εργασίας, όχι μόνο για τους εργαζόμενους του τομέα των υπηρεσιών αλλά και για αυτούς στη βιομηχανία. Ακόμα και οι εργαζόμενοι που δεν έρχονται σε επαφή με τους πελάτες δουλεύουν ολοένα και περισσότερο υπό την πίεση της εξυπηρέτησης του πελάτη. Αυτή η κατάσταση συνεπάγεται νέους περιορισμούς για τους εργαζόμενους, καθώς και μια νέα αίσθηση προσωπικής δέσμευσης, που μπορεί να προκαλέσουν αισθήματα μεγαλύτερης πίεσης. Ο J.-P. Le Goff (1999) έχει πολύ έξυπνα χαρακτηρίσει αυτή την κατάσταση ως «γλυκιά βαρβαρότητα» (barbarie douce). Τώρα, από την πλευρά των εργοδοτών, η εξέλιξη πιθανότατα είναι σύμφωνη με τη Διαχείριση των Σχέσεων με τους Πελάτες (Customer Relationship Management-CRM). Στόχος αυτής της στρατηγικής είναι να μάθουμε περισσότερα για τις ανάγκες και τις συμπεριφορές των πελατών, προκειμένου να αναπτύξουμε ισχυρότερες σχέσεις μαζί τους. Στόχος της CRM είναι οι επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν τους ανθρώπινους πόρους μέσω της τεχνολογίας, προκειμένου να αποκτήσουν μια καλύτερη εικόνα σχετικά με τη συμπεριφορά των πελατών και την αξία τους. Εάν αυτή η στρατηγική έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα, τότε έχουμε βελτίωση της εξυπηρέτησης του πελάτη, του μάρκετινγκ και των πωλήσεων. Η ανάπτυξη των τηλεφωνικών κέντρων (call centers) έχει συγκεκριμένο ρόλο σε αυτή την έρευνα της συνεχώς υψηλής αποδοτικότητας. Από οικονομική, διαχειριστική, κοινωνική, ψυχολογική, ακόμα και εργονομική άποψη, η σχέση υπηρεσιών διεγείρει την περιέργεια, αλλά και ενοχλεί. Ο αντίκτυπός της στις συνθήκες εργασίας είναι μεγάλος, αλλά η μέτρηση της απόδοσης είναι δύσκολη και η αξιολόγηση αυτής της νέας δεξιότητας καθόλου εύκολη. Εάν ο βιομηχανικός εργάτης ήταν το πρότυπο του εργαζόμενου στο προηγούμενο σύστημα εργασιακών σχέσεων, μέσα από αυτές τις αλλαγές ο εργαζόμενος στον τομέα των υπηρεσιών αποτελεί το νέο παράδειγμα.

Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, το γαλλικό σύστημα έχει υποστεί βαθιές μεταμορφώσεις από τη δεκαετία του '80 και μετά. Σε μια χώρα γνωστή για τα πολύ επιθετικά της συνδικάτα, είναι μάλλον ειρωνικό να βλέπει κανείς τη Medef, την κύρια εργοδοτική οργάνωση της Γαλλίας, να επιβάλλει την ατζέντα της χρησιμοποιώντας τον όρο της «κοινωνικής επανίδρυσης» (Refondation sociale).

Αρχικά, θα περιγράψουμε τις γενικές γραμμές αυτού του προγράμματος· θα τονίσουμε εν συντομία τους κύριους στόχους αυτής της επανίδρυσης, δηλαδή, την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αποδυνάμωση της κρατικής ρύθμισης, πριν αναφερθούμε στο πώς αυτό το πρόγραμμα προσκρούει στην αδυναμία των γαλλικών συνδικάτων.

3. Η «κοινωνική επανίδρυση» της Medef

Η ανάλυση του προγράμματος κοινωνικής επανίδρυσης που προώθησε η Medef, η πιο σημαντική εργοδοτική οργάνωση της Γαλλίας, μας δίνει πολλές χρήσιμες πληροφορίες για την υπό εξέλιξη διεργασία. Από το 1999, η κύρια γαλλική εργοδοτική οργάνωση (Medef) προσπαθεί να προωθήσει μια ριζική μεταμόρφωση του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού κράτους πρόνοιας. Αυτή η πρωτοβουλία, γνωστή ως ατζέντα της «κοινωνικής επανίδρυσης», ξεκίνησε με έναν κύκλο διακλαδικών διαπραγματεύσεων με τα συνδικάτα, πάνω σε σημαντικά ζητήματα,

όπως είναι η εξυγίανση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και τα προγράμματα της ασφάλειας κατά της ανεργίας, *«οι τρόποι και τα μέσα για την ανάπτυξη της κοινωνικής διαπραγμάτευσης»* κ.λπ. Αντιχώντας τις τάσεις που παρατηρούνται σε πολλά εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η «κοινωνική επανίδρυση» αντιπροσωπεύει την πιο μεγαλεπήβολη προσπάθεια που έγινε ποτέ στη Γαλλία για τον επαναπροσδιορισμό των ορίων ανάμεσα στους νομικούς κανόνες και σε αυτούς που απορρέουν από τις συμβάσεις κατά τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Οι εργοδότες *«ισχυρίζονται ότι προωθούν τη 'συλλογική αυτονομία' των κοινωνικών εταίρων έναντι των νόμων του κράτους»*, αλλά, σύμφωνα με τους Lallement και Meriaux (2003), *«ο κύριος στόχος της στρατηγικής της Medef είναι να ευνοήσει την αυτονομία των συμβάσεων στα κατώτερα επίπεδα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, έτσι ώστε να αναπτυχθεί η αυτορρύθμιση των επιχειρήσεων»*. Κάτι τέτοιο, σύμφωνα με τους συγκεκριμένους ακαδημαϊκούς, θα σήμαινε επίσης μια επιστροφή στην ατομικιστική συμβασιακή φιλοσοφία του αστικού δικαίου, δηλαδή την εντελώς αντίθετη αρχή πάνω στην οποία το εργατικό δίκαιο και οι θεσμοί των εργασιακών σχέσεων βασίστηκαν από τα τέλη του 19ου αιώνα.

Η αποδυνάμωση των κρατικών ρυθμίσεων προς όφελος των κανόνων που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις, η οποία οριοθετείται από τους αυτόνομους κοινωνικούς εταίρους, είναι ο ακρογωνιαίος λίθος αυτής της νέας αρχιτεκτονικής των εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία. Η ολοένα και μεγαλύτερη αυτονομία των κοινωνικών εταίρων δεν είναι μια καινούργια εξέλιξη· έχει ήδη επηρεάσει έντονα, αν και σε διάφορους βαθμούς, την ισορροπία που επιτεύχθηκε κατά τη φορντικής-κεϋνσιανή εποχή μεταξύ των κανόνων που απορρέουν από τις συμβασιακές σχέσεις μεταξύ Εργασίας και Κεφαλαίου, από τη μια, και των νομικώς καθορισμένων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, από την άλλη (Streeck, 1998). Η ενίσχυση της αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης θα πρέπει να είναι μια από τις βασικές αρχές αυτής της επανίδρυσης. Αυτή η τάση προς την αποκέντρωση των συστημάτων των εργασιακών σχέσεων είναι κοινή σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Είναι ιδιαίτερα αισθητή στις χώρες του νεο-κορπορατιστικού μοντέλου (συντεχνιοκρατία), όπως είναι η Σουηδία ή η Γερμανία, όπου έχουν εισαχθεί στις συμφωνίες κλαδικού επιπέδου «ρήτρες εξαίρεσης» ή «συμφωνίες διάδρομοι» (Öffnungsklauseln), επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να αποκλίνουν από τα συλλογικά συμφωνημένα πρότυπα.

4. Τα συνδικάτα

Τα περιθώρια που έχει η εργοδοτική οργάνωση Medef να αναπτύξει τις προτάσεις της για την επανίδρυση έχουν άμεση σχέση με τη διαβρωτική αδυναμία των συνδικάτων της Γαλλίας. Εκτός από τον ολοένα και μεγαλύτερο διχασμό ανάμεσα στις κύριες οργανώσεις και την εμφάνιση ενός ακραίου πόλου στα αριστερά, τα συνδικάτα δεν μπορούν να κάνουν πολύ περισσότερα από το να διαμαρτύρονται ενάντια στους νέους κανόνες, που μολαταύτα τις πιο πολλές φορές επιβάλλονται.

Είναι αλήθεια ότι το δεύτερο συνδικάτο, η CFDT, συμμερίζεται εν μέρει τα επιχειρήματα της Medef. Αναφέροντας ότι *«μια από τις μεγαλύτερες αδυναμίες της χώρας μας αφορά στο θέμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης»*, η CFDT συμφώνησε με τη Medef να ξεκινήσουν συζητήσεις για τους *«τρόπους και τα μέσα ενίσχυσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης»*. Σύμφωνα με την εν λόγω συνδικαλιστική οργάνωση, η συγκεκριμένη επανίδρυση *«προσφέρει μια ιστορική ευκαιρία: Την ευκαιρία οι κοινωνικοί εταίροι να αποδείξουν ότι μπορούν να διαπραγματεύονται γι' αυτό που αντιπροσωπεύει τη ζωή των μισθωτών, δηλαδή το μέλλον των επιχειρήσεών μας και της εργασίας»*. Ήλπιζαν να επινοήσουν νέους κανόνες και να ελέγξουν τις εργασιακές σχέσεις, εξετάζοντας τις σχέσεις μεταξύ

διαπραγμάτευσης και νόμου, τη διάρθρωση των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης και τη συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Όμως, η CFDT πλήρωσε υψηλό αντίτιμο, χάνοντας περισσότερο από το 10% των μελών της από το 2003. Η άλλη μεγάλη οργάνωση, η CGT, με την υποστήριξη της πλειοψηφίας των συνδικάτων ήταν επικεφαλής ενός μετώπου που αμφισβήτησε τις νέες συμφωνίες που υπογράφτηκαν από τις ρεφορμιστικές οργανώσεις στον τομέα της ασφάλισης κατά της ανεργίας, των κανόνων της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της ασφάλειας υγείας. Το μέτωπο αυτό πέτυχε να κινητοποιήσει μεγάλο αριθμό εργαζομένων και να τους οδηγήσει σε διαδηλώσεις και σε απεργίες, αλλά απέτυχε να σταματήσει αυτές τις μεταρρυθμίσεις. Η μοναδική συμφωνία που υπογράφτηκε ομόφωνα από όλα τα συνδικάτα αφορούσε το θέμα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Φαίνεται ότι η παλιά CGT ανέκτησε την υποστήριξη ορισμένων παρατάξεων, αλλά και αυτή η συνομοσπονδία αντιμετωπίζει τις αντιδράσεις νέων ριζοσπαστικών συνδικάτων στην αριστερή της πτέρυγα και, ακόμα και αν υπάρχουν κάποια οφέλη από πλευράς μελών, αυτά είναι ελάχιστα.

Οπωσδήποτε, στο πλαίσιο της αποκέντρωσης των διαπραγματεύσεων, το μεγαλύτερο πρόβλημα παραμένει. Σε πολλές επιχειρήσεις δεν υπάρχει κάποια συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Και όσον αφορά στα σημαντικά ζητήματα (όπως είναι οι συντάξεις και η κοινωνική ασφάλιση), δεν επιτυγχάνεται κάποιος συμβιβασμός μεταξύ των εμπλεκομένων. Κατά συνέπεια, οι μεταρρυθμίσεις επιβάλλονται εκ των άνω, με όλα όσα συνεπάγεται αυτή η διαδικασία. Οι μεταρρυθμίσεις της «επανίδρυσης», μακριά από το να απορρέουν από τις διαπραγματεύσεις μεταξύ ισότιμων κοινωνικών εταίρων, υπογράφονται από μειοψηφικές οργανώσεις και επιβάλλονται εκ των άνω μέσα από κρατικές αποφάσεις, οι οποίες δεν συμβαδίζουν ακριβώς με τη λογική της «επανίδρυσης».

Πριν εξετάσουμε τα πιθανά σενάρια για το μέλλον, θα θέλαμε να αναφερθούμε σε μια τελευταία εξέλιξη, εκείνη της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης, η οποία, αν και φαίνεται να βρίσκεται στο περιθώριο των εργασιακών σχέσεων, έχει, όπως πιστεύουμε, έναν αντίκτυπο για το μέλλον, που όμως δεν έχει αξιολογηθεί. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει ορισμένες συνέπειες για την οργάνωση της εργασίας, οι οποίες σπάνια έχουν μελετηθεί ως τέτοιες. Ιδίως στο πλαίσιο της μείωσης του χρόνου εργασίας στη Γαλλία, αυτή η αυξημένη συμμετοχή στην απασχόληση μεγαλώνει τις νέες απαιτήσεις, όπως είναι ο συνυπολογισμός των συνθηκών της προσωπικής ζωής.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση, δύο σενάρια είναι πιθανά. Το ένα αναφέρεται ως η επιλογή του «κράτους-αγοράς» και το δεύτερο ως το δημοκρατικό σενάριο. Στο πρώτο, η «αγορά» κυριαρχεί έναντι του κράτους, ενώ στο δεύτερο η κοινωνία έρχεται να ελέγξει το «κράτος» και την «αγορά». Χρησιμοποιούμε τα εισαγωγικά για να δείξουμε ότι τόσο η «αγορά» όσο και το «κράτος» είναι θεσμοί που απορρέουν και οι δύο από ιστορικές κατασκευές. Βέβαια, προτιμάμε το δεύτερο σενάριο, αλλά το πρώτο αντανακλά περισσότερο την παρούσα διαδικασία. Θα αναφερθούμε κυρίως στην περίπτωση της Γαλλίας.

5. Το σενάριο «κράτους-αγοράς»

Το σενάριο «κράτους-αγοράς» είναι η πιο πιθανή τάση και αποτελεί τη μηχανική επέκταση της παρούσας κατάστασης. Σύμφωνα με αυτή την εκδοχή, η αγορά υπαγορεύει τους κανόνες στο κράτος. Ο κανόνας της προσφοράς και της ζήτησης αποτελεί το κύριο θέμα του αποφθέγματος που ο Karl Polanyi (1944) ονόμασε περιφρονητικά ουτοπία της «αυτορρυθμιζόμενης αγοράς». Το κράτος συνεχίζει την απεμπλοκή του από την οικονομική σφαίρα, διαμέσου της ιδιωτικοποίησης, της απορ-

ρύθμισης, της εισαγωγής «ρητρών εξαίρεσης», της συρρίκνωσης και της εξατομίκευσης της σχέσης ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ο στόχος, βάζοντας τις επιχειρήσεις στη βάση του συστήματος των εργασιακών σχέσεων και αμφισβητώντας το βασικό μοντέλο ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με εκείνους που υποστηρίζουν αυτή την επιλογή, είναι ο μόνος τρόπος αντίδρασης στην ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία και αποκέντρωση, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της σύγχρονης εποχής.

Τι συνεπάγεται όμως κάτι τέτοιο, λαμβάνοντας υπόψη και κάποιες πιθανές αντιφάσεις;

Η πρώτη αντίφαση αφορά τον νόμο της προσφοράς και της ζήτησης, ο οποίος υποτίθεται ότι είναι ένα αόρατο χέρι, αλλά ξέρουμε ότι κάτι τέτοιο είναι μύθος. Στην πραγματικότητα, η αγορά χρειάζεται το «κράτος» ή τις δημόσιες Αρχές, που εγείρουν το αόρατο χέρι. Ο Karl Polanyi έχει αποδείξει ότι ο προσανατολισμός σε μια κοινωνία της αγοράς ήταν ένα συνειδητό και σχεδιασμένο φαινόμενο, στο πλαίσιο του οποίου η κρατική δράση αποτέλεσε την κινητήριο δύναμη. Δεν υπήρξε κάποια φυσική εξέλιξη που οδήγησε στην εμφάνιση αυτού του φαινομένου. Γνωρίζουμε από τη μελέτη του για την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας πως αυτή η φιλελευθεροποίηση έχει θέσει νέους κανόνες και προστασίες. Όπως παρατηρεί ο Jan Kregel (2004), οι υποστηρικτές της θεωρίας του «ηλεκτροσόκ» για τη μετάβαση στην πρώην Σοβιετική Ένωση απέτυχαν στο να παρατηρήσουν ότι η «αγορά» δεν υπήρχε ακόμη. Από τους αντιμονοπωλιακούς κανόνες έως τους νέους ευρωπαϊκούς κανονισμούς και τους κανονισμούς του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (WTO), γνωρίζει κανείς ότι η ελεύθερη αγορά είναι μια υπόθεση για την οποία πρέπει κανείς να εγγυάται καθημερινά. Μεταξύ των πολλών παραδειγμάτων, αναφέρουμε την τελευταία συμφωνία ανάμεσα σε τρεις μεγάλες γαλλικές εταιρείες κινητής τηλεφωνίας, την Orange, την SFR και την Bouygues. Οι φιλελεύθερες πολιτικές υποτίθεται ότι χρειάζονται «απορρύθμιση», αλλά θα ήταν ίσως καλύτερα να πούμε «επαναρρύθμιση».

Όμως, όπως έθεσε πολύ σωστά ο Kripner (2004), οι θεωρίες του Polanyi, σύμφωνα με τις οποίες οι οικονομικές σχέσεις είναι κοινωνικά ενσωματωμένες και ο ρόλος των αγορών είναι ιστορικά περιορισμένος, *«ώθησαν τον οικονομικό κοινωνιολόγο στο να θεωρήσει ως δεδομένη την αγορά»*. Ο ρόλος του κράτους θα είναι σημαντικός. Δεν υπάρχουν αγορές χωρίς κανόνες και οι αρχές της ρύθμισης γίνονται ολοένα και περισσότερο μια γνώριμη φιγούρα των νεοφιλελεύθερων οικονομιών.

Το δεύτερο πρόβλημα είναι ότι «χρειάζονται δύο για να χορέψουν ταγκό» (για να διαπραγματευτούν), αλλά σε πολλές επιχειρήσεις δεν υπάρχουν συνδικάτα για να διαπραγματευτεί κανείς μαζί τους. Με ποιον τρόπο, λοιπόν, οι εργαζόμενοι αυτοί θα μπορέσουν να διαπραγματευτούν τους νέους κανόνες; Η κατάσταση αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη εξατομίκευση, βραχυπρόθεσμες προσεγγίσεις, στον αφανισμό του συστήματος των εργασιακών σχέσεων, το οποίο είναι μέρος των παραγόντων της ευημερίας. Μπορεί να καταστρέψει την εμπιστοσύνη μεταξύ των μισθωτών, όπως και μεταξύ αυτών και των εργοδοτών τους. Αντί να έχουμε μεγαλύτερη αυτονομία στην εργασία, θα απαιτείται περισσότερος έλεγχος κ.λπ. Αυτή η κατάσταση θα επιβεβαιώσει πιθανότατα την κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Θα υπάρχουν τομείς όπου οι εργαζόμενοι θα είναι προστατευμένοι και τομείς όπου θα είναι λιγότερο προστατευμένοι. Ως αποτέλεσμα, θα έχουμε μια πιο ασταθή κατάσταση, ενδεχομένως αποδυνάμωση των συνδικάτων, και όλα μαζί τα κοινωνικά κινήματα θα είναι πιο απρόβλεπτα. Όλα αυτά συνολικά μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την παραγωγικότητα…

Υπάρχει ίσως και ένας μεγαλύτερος κίνδυνος από την επέκταση της αυτονομίας των συμβάσεων. Η υπερβολική κυριαρχία της αγοράς μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημοκρατική μας κοινωνία. Σύμφωνα με τον Polanyi, τα σύγχρονα φαινόμενα, όπως ο φασισμός, γεννήθηκαν από την πίστη σε έναν αυτορρυθμιστικό μηχανισμό της αγοράς μη ενσωματωμένο σε ένα θεσμικό πλαίσιο κοινωνικών σχέσεων που δεν ελέγχονταν από την αγορά.

Τρίτον, στη Γαλλία γίνονται πολλές αναφορές στο μοντέλο της Δανίας, αλλά στην περίπτωση αυτή οι ελεύθερες συμβάσεις συνοδεύονται από μια ισχυρή δημόσια δράση και βασική εμπιστοσύνη στο σύστημα, δύο χαρακτηριστικά που είναι απόντα στην περίπτωση της Γαλλίας, ιδίως η εμπιστοσύνη ανάμεσα στους τρεις κύριους δρώντες, τα συνδικάτα, τις οργανώσεις των εργοδοτών και τις δημόσιες Αρχές. Η ιστορική ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γαλλία πάντα ήταν συνυφασμένη με την ανάγκη το Κράτος να διασφαλίζει την κοινωνική ειρήνη. Η παράδοση αυτή όμως δεν σήμαινε ότι η εμπιστοσύνη στο Κράτος ήταν μεγάλη, αλλά μάλλον ότι δεν υπήρχε εμπιστοσύνη ανάμεσα στους εργοδότες και τα συνδικάτα. Ο περιορισμός της κρατικής ρύθμισης στη Γαλλία αντιπροσωπεύει μια πρόκληση για το σύστημα των εργασιακών σχέσεων, το οποίο θα μπορούσε να μην έχει καμία ρύθμιση. Αυτή η ασυνήθιστη παράδοση αποτελεί βέβαια ένα πρόβλημα με όρους δημοκρατίας, αλλά αυτό δεν μας απαγορεύει να φανταζόμαστε μια δημοκρατική εξέλιξη στο αδιέξοδο που αντιμετωπίζουμε σήμερα.

6. Η δημοκρατική πρόταση

Η δημοκρατία, ως μια εναλλακτική λύση στο σενάριο του «κράτους-αγοράς» δεν είναι μόνο ένα θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης. Μια «εργασιακή δημοκρατία» οδηγεί την αποδοτικότητα που η αγορά ισχυρίζεται ότι διασφαλίζει. Η δημοκρατική επιλογή δεν αφορά τόσο στην άρνηση του σεναρίου του «κράτους-αγοράς», όσο στη δέσμευση ότι ο δημοκρατικός τρόπος από οικονομική άποψη μπορεί να λαμβάνει περισσότερο αποτελεσματικά υπόψη του τα προβλήματα της εποχής μας. Σημαντικοί στοχαστές, όπως ο Amartya Sen ή ο Robert Putnam, έχουν αποδείξει την αποτελεσματικότητα της δημοκρατίας στη δημόσια δράση. Με τη δημοκρατία διασφαλίζεται ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη επικυρώνουν τις δημόσιες αποφάσεις, εξασφαλίζοντας μεγαλύτερη αποδοτικότητα. Μεγαλύτερη δημοκρατία στον οικονομικό τομέα μπορεί επίσης να βελτιώσει τόσο τα κοινωνικά όσο και τα οικονομικά αποτελέσματα.

Κάθε μορφή σύγχρονου κράτους είναι ένας συμβιβασμός ανάμεσα στον καπιταλισμό και τη δημοκρατία. Σύμφωνα με τον Polanyi, από την αρχή της κοινωνίας της αγοράς, η υπεροχή της αγοράς έναντι της κοινωνίας ήταν ολοφάνερη. Η λύση για τον Polanyi είναι να αλλάξει η νοοτροπία της κοινωνίας της αγοράς. Η κοινωνία της αγοράς δεν είναι αναπόφευκτη. Αντί να υποτάσσεται η θέληση των ανθρώπων στην αγορά, η αγορά πρέπει να υποτάσσεται στη θέληση των ανθρώπων, προκειμένου να μετασχηματιστεί σε ένα εργαλείο που θα λειτουργεί προς όφελος της κοινωνίας. Ο Polanyi προειδοποιεί: «*Προκειμένου η βιομηχανοποίηση να μην εξοντώσει την* (ανθρώπινη) *φυλή, πρέπει να υποταχθεί στις απαιτήσεις της* (ανθρώπινης) *φύσης*» (Polanyi, 1944: 249).

Η εναλλακτική λύση σε μια κοινωνία της αγοράς μπορεί να είναι μια κοινωνία με δημοκρατικό έλεγχο τόσο των πολιτικών όσο και των οικονομικών θεσμών. Οι θεσμοί αυτοί δεν θα ελέγχουν πια την κοινωνία, αλλά θα πρέπει, αντίθετα, να ελέγχονται από αυτήν. Η ιδέα ότι το κράτος μπορεί να λαμβάνει τις οικονομικές αποφάσεις έχει αποτύχει, αλλά η αγορά δεν αποτελεί το τέλος της ιστορίας. Όπως κάθε θεσμός, έτσι και η αγορά λειτουργεί σύμφωνα με κανόνες. Το ερώτημα, λοιπόν, είναι: Ποιος αποφασίζει και ελέγχει τους κανόνες; Σύμφωνα με το μοντέλο του «κράτους-αγοράς», φαίνεται ότι η αγορά ελέγχει το κράτος και ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης είναι το έσχατο μέσο. Σύμφωνα με τη δημοκρατική εκδοχή, οι δημοκρατικές δημόσιες Αρχές (δηλαδή, οι Αρχές που ελέγχονται από την κοινωνία) είναι εκείνες που έχουν την ευθύνη για τον έλεγχο της λειτουργίας της αγοράς. Αμφισβητείται, λοιπόν, η ιδέα ότι η οικονομία έχει τους δικούς της κανόνες· η οικονομία, όπως και όλοι οι άλλοι τομείς της κοινωνίας, πρέπει να υπακούει στους «δημοκρατικούς» κανόνες.

Σήμερα, όσο και αν φαίνεται ακραία ή ουτοπική η ιδέα της προώθησης του εκδημοκρατισμού των επιχειρήσεων, αυτή η εκδοχή αποτελεί στην πραγματικότητα ένα παλιό ζήτημα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Άλλωστε «εργασιακή δημοκρατία» ήταν και ο τίτλος του βιβλίου των Sidney και Beatrice Webb, το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως ένα από τα θεμελιώδη έργα των εργασιακών σχέσεων. Καθώς η άποψη του «κράτους-αγοράς» θέλει να καταργήσει τις αρχές που εκείνοι πρώτοι πρότειναν, θα ξεκινήσουμε φέρνοντας στη μνήμη μας κάποιες από τις ιδέες τους, προκειμένου να διαπιστώσουμε κατά πόσο παραμένουν επίκαιρες. Στη συνέχεια, θα παρουσιάσουμε το ζήτημα των συνδικάτων, πριν εξετάσουμε τη δημοκρατία στο επίπεδο των επιχειρήσεων.

Η εργασιακή δημοκρατία

Στο βιβλίο τους *Industrial Democracy* (1897), οι Webb επιχειρηματολόγησαν υπέρ της δημοκρατίας στις εργασιακές σχέσεις. Στα γραπτά τους, αυτά τα εξέχοντα μέλη της Φαβιανής Κοινότητας (Fabian Society), δίνουν μεγάλη έμφαση στο γεγονός ότι οι ελάχιστες εγγυήσεις αναφορικά με τους μισθούς, τις ώρες εργασίας και το περιβάλλον εργασίας είναι προς το συμφέρον ολόκληρης της κοινωνίας: Δεν είναι μόνο δίκαιες, αλλά βελτιώνουν την ποιότητα και δεν επηρεάζουν αρνητικά τον ανταγωνισμό. Επίσης, πρότειναν την αύξηση του συνολικού επιπέδου των μισθών, η οποία με τη σειρά της οδηγεί στην ορθολογική οργάνωση, στην αύξηση της παραγωγικότητας και στον εξοβελισμό των επιχειρήσεων που δεν λειτουργούν καλά. Σύμφωνα με τη θεωρία των Webb για την οικονομική δημοκρατία, η πολιτική δημοκρατία θα εξελιχθεί αναπόφευκτα σε μια οικονομική δημοκρατία μέσω των συλλογικών συμφωνιών, των διαφορετικών μορφών μιας ελάχιστης νομοθεσίας, της ισχυρής αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας μέσα στα συνδικάτα και της αυξημένης πολιτικής δύναμης των συνδικάτων – όλα αυτά στο πλαίσιο μιας προστατευμένης οικονομίας της αγοράς και πιο διαφοροποιημένων μορφών ιδιοκτησίας. Οι ιδέες αυτές ισχύουν ακόμα και σήμερα, αλλά για την πραγματοποίησή τους απαιτείται ένα επίπεδο δημοκρατίας που είναι δύσκολο να επιτευχθεί. Ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης προϋποθέτει την ύπαρξη ισότιμα ισχυρών συμβαλλομένων, που να μπορούν να διαπραγματευθούν τα συμφέροντά τους. Αλλά στις σύγχρονες κοινωνίες που βασίζονται στη λειτουργία της αγοράς, οι εργαζόμενοι είναι κυρίως μια υποταγμένη ομάδα. Μόνο αν ενδυναμώσουν τον εαυτό τους μέσω της ενιαίας δράσης τους στο πλαίσιο μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, μπορούν να κερδίσουν την αλλαγή – είτε στον χώρο εργασίας είτε συνολικά στην κοινωνία. Τη δύναμη δεν τη χορηγούν οι δυνατοί – πρέπει να τη δημιουργήσουν οι αρχικά ανίσχυροι αμφισβητώντας τις υπάρχουσες συνθήκες της εξάρτησής τους.

Σύμφωνα με τους Sidney και Beatrice Webb, ένα πλήρως αναπτυγμένο σύστημα συλλογικών συμφωνιών περιλαμβάνει την έννοια του «επιτακτικού συνδικαλισμού». Στην εποχή μας, η αρχή του «κλειστού επαγγέλματος» (closed shop) δύσκολα λαμβάνεται υπόψη, αλλά η αναγκαιότητα των ισχυρών συνδικάτων παραμένει μια σημαντική συνθήκη της εργασιακής δημοκρατίας. Είναι ενδιαφέρον να συνδυάσουμε αυτές τις ιδέες με την ανάλυση της Paula B. Voos, που ανέφερε στην προεδρική της ομιλία προς την Αμερικανική Ένωση Μελέτης των Εργασιακών Σχέσεων (IRRA - Industrial Relations Research Association), τον Ιανουάριο του 2004, με θέμα «Δημοκρατία και εργασιακές σχέσεις» (Democracy and industrial relations).

Συνδικάτα και δημοκρατία

Σύμφωνα με την Paula B. Voos, *«τα εργατικά συνδικάτα συμβάλλουν σημαντικά στην πολιτική δημοκρατία (…) κάνοντας τις ΗΠΑ, και άλλες χώρες, περισσότερο δημοκρατικές από ό,τι θα ήταν διαφορετικά (…) Τα συνδικάτα παίζουν επίσης έναν σημαντικό ρόλο στην ενδυνάμωση της εργασιακής δημοκρατίας, στο επίπεδο των χώρων εργασίας όπου αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους»*. Ένα

δίκτυο πολύπλοκων κανόνων κυβερνά όλους τους εργασιακούς χώρους – αλλά μόνο στους χώρους εργασίας όπου υπάρχουν συνδικάτα οι εργαζόμενοι έχουν έναν αποτελεσματικό τρόπο να αλλάξουν τη διακυβέρνηση του χώρου εργασίας μέσω των περιοδικών διαπραγματεύσεων (Dunlop, 1958). Εντούτοις, ο φόβος της είναι *«ότι σήμερα η Αμερική οδηγείται σε μια όλο και λιγότερο δημοκρατική κατεύθυνση, εν μέρει λόγω της τρέχουσας αδυναμίας του αμερικανικού εργατικού κινήματος»*. Για την Paula B. Voos, τα συνδικάτα αποτελούν απαραίτητα οχήματα της δημοκρατίας στις σύγχρονες κοινωνίες και όταν αυτά είναι αδύναμα, τότε η δημοκρατία υποφέρει. *«Πράγματι, το εισόδημα και ο πλούτος στις Ηνωμένες Πολιτείες τα τελευταία 30 χρόνια είναι ολοένα και πιο άνισα· οι τάσεις αυτές οφείλονται τόσο στην αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο και σε άλλους παράγοντες»*. Η Paula B. Voos συμπεραίνει *«ότι μια μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου που θα διευκολύνει τον σχηματισμό ή τη συμμετοχή σε ένα συνδικάτο πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για όλους όσους εκτιμούν τη δημοκρατία. Το πρόβλημα είναι ότι η μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου δεν είναι πιθανό να ξεκινήσει, έως ότου υπάρξει μια σημαντική διεύρυνση της δημοκρατίας στις Ηνωμένες Πολιτείες – και η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα σε περιοχές των Ηνωμένων Πολιτειών καθιστά κάτι τέτοιο ακόμα πιο δύσκολο»*.

Έξι μήνες αργότερα, περισσότερα από 200 μέλη της Βουλής των Αντιπροσώπων και της Γερουσίας των ΗΠΑ υποστήριξαν από κοινού την Πράξη για την Ελεύθερη Επιλογή των Εργαζομένων (Employee Free Choice Act), η οποία θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να σχηματίζουν σωματεία χωρίς τα προσκόμματα που σήμερα χρησιμοποιούν οι εργοδότες για να εμποδίσουν την ελεύθερη επιλογή των εργαζομένων. Αυτό το γεγονός υπογραμμίζει την αυξανόμενη συνειδητοποίηση ότι η αδυναμία των συνδικάτων έχει υψηλό αντίτιμο: Οι μισθοί μένουν στάσιμοι, το χάσμα των μισθών ανάλογα με τη φυλή και το φύλο διευρύνεται και αυξάνονται η ανασφάλεια και η φτώχεια. Η δημοκρατία υποφέρει, τόσο στον χώρο εργασίας όσο και έξω από αυτόν. Όπως γνωρίζουμε, η Γαλλία και οι ΗΠΑ υποφέρουν από το ίδιο πρόβλημα: Έχουν πολύ αδύναμα συνδικάτα. Για τις εργασιακές σχέσεις, που προϋποθέτουν ισχυρούς δρώντες, ιδίως ισχυρά εργατικά συνδικάτα, η αδυναμία τους συνιστά μείζον πρόβλημα. Έτσι, η ενίσχυση του συνδικαλισμού είναι ένα σημαντικό ζήτημα, που απαιτεί μεγαλύτερη προσοχή. Αυτό, βέβαια, σημαίνει και δημοκρατία στα συνδικάτα.

Επιχειρήσεις και δημοκρατία

Σε ένα όλο και πιο αποκεντρωμένο σύστημα εργασιακών σχέσεων, η δημοκρατία σε επίπεδο επιχειρήσεων είναι πολύ σημαντική. Τη δεκαετία του '70, η εξάπλωση των συμμετοχικών προγραμμάτων διοίκησης, των επιχειρησιακών επιτροπών, των εργασιακών συμβουλίων κ.λπ. οδήγησε στη συγγραφή πολλών κειμένων σχετικά με αυτές τις εμπειρίες. Σήμερα, η θεματική της διακυβέρνησης είναι αυτή που προσελκύει το ενδιαφέρον τόσο των μάνατζερ όσο και των ακαδημαϊκών. Όμως, όπως και στο παρελθόν, έτσι και σήμερα γίνονται ελάχιστες δημόσιες συζητήσεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης για αυτά τα ζητήματα. Σε αντίθεση με αυτή την απουσία δημόσιου διαλόγου, υπάρχει μεγάλη βιβλιογραφία στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που υποστηρίζει ότι τα σχήματα της εργασιακής δημοκρατίας έχουν σημαντικά οφέλη για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Η συμμετοχή στην εργασία δίνει στους εργαζόμενους την ευκαιρία να προωθήσουν τα συμφέροντά τους και να ενισχύσουν την προσωπική τους εξέλιξη και ανάπτυξη. Τα σχήματα της αντιπροσώπευσης των εργαζομένων επίσης έχει αποδειχθεί ότι προάγουν τόσο την παραγωγικότητα όσο και την αποδοτικότητα. Τώρα, στην ημερήσια διάταξη βρίσκεται το πρόγραμμα διακυβέρνησης, το οποίο σπάνια σχετίζεται με τη δημοκρατία και κυρίως είναι αποσυνδεδεμένο από το θέμα των εργασιακών συμβουλίων. Αλλά το ζήτημα της εταιρικής διακυβέρνησης δίνει την ευκαιρία να επιστρέψει στην ημερήσια διάταξη το θέμα της επέκτασης των δημοκρατικών αρχών στον χώρο εργασίας και στην επιχείρηση.

Εταιρική διακυβέρνηση και δημοκρατία

Βασικά, η εταιρική διακυβέρνηση έχει να κάνει με την εξουσία, την ευθύνη και τους κανόνες του παιχνιδιού. Αφορά τη σχέση μεταξύ των διαφόρων συμμετεχόντων στον καθορισμό της διαχείρισης και της απόδοσης της εταιρείας. Η πιο βασική άποψη της εταιρικής διακυβέρνησης είναι ότι η αγορά θα ανταμείψει τις εταιρείες που διοικούνται σωστά και θα τιμωρήσει εκείνες που δεν διοικούνται σωστά. Όμως, σε μια δημοκρατία, θα πρέπει να υπάρχει μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στις αξίες της κοινωνίας και στις αποφάσεις των εργαζομένων, όπως εκείνων των εταιρειών. Για παράδειγμα, εάν για την κοινωνία το καθαρό περιβάλλον είναι ανεκτίμητο, τότε οι επενδύσεις σε εταιρείες που μολύνουν το περιβάλλον θα είναι αποτυχημένες. Οι εταιρείες που μολύνουν το περιβάλλον θα πρέπει να τιμωρούνται με πρόστιμα, να αποκτούν αρνητική δημοσιότητα, να μηνύονται και να χάνουν το μερίδιό τους στην αγορά. Για να γίνει αυτό, οι ψηφοφόροι πρέπει να αναγκάζουν την κυβέρνηση να επιβάλλει περιορισμούς σε όσους μολύνουν το περιβάλλον και οι καταναλωτές πρέπει να οργανώνουν μποϊκοτάζ.

Η πιο ανοιχτή ιδέα της διακυβέρνησης υποστηρίζει την άποψη ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το συμφέρον όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Σύμφωνα με τη θεωρία των μετόχων, οι εταιρείες οφείλουν να μην είναι υπόλογες μόνο στους μετόχους. Οποιοσδήποτε έχει συμφέρον στην επιτυχία της εταιρείας θα πρέπει να έχει λόγο στον τρόπο της διακυβέρνησής της. Και εάν το σύστημα δεν λειτουργεί ικανοποιητικά για τα ενδιαφερόμενα μέρη, τότε αυτά ίσως πρέπει να εξετάσουν πιο θεμελιώδεις αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Η θέσπιση της λογοδοσίας (ευθύνης) στη διακυβέρνηση των ίδιων των εταιρειών μπορεί να είναι μια επιτακτική μεταρρύθμιση. Δεν είναι μυστικό ότι οι εταιρείες ελέγχουν ένα μεγάλο μέρος του διαλόγου τόσο στη διακυβέρνηση όσο και στον μη κερδοφόρο τομέα. Οι εταιρείες έχουν γίνει οι κυρίαρχες ενδιάμεσες δομές ανάμεσα στο άτομο και στην κοινωνία. Η ίδια η εταιρική διακυβέρνηση πρέπει να γίνει περισσότερο δημοκρατική. Μια δημοκρατική κοινωνία θα απαιτούσε, στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης, αντιπροσώπους από την κοινότητα, τη συμμετοχή εργαζομένων ή άλλων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων και τον σχεδιασμό κανονισμών σχετικά με την υποχρέωση της επιχείρησης να λογοδοτεί. Η ανάπτυξη των εργασιακών συμβουλίων θα μπορούσε να συμπληρώσει σε αυτά τα σημεία το παραδοσιακό πρόγραμμα διακυβέρνησης.

Η εργασιακή δημοκρατία στον χώρο εργασίας: Το ευρωπαϊκό παράδειγμα

Όπως έχουμε ήδη υπογραμμίσει, η δημοκρατία στον χώρο της εργασίας έχει οφέλη όχι μόνο για τους εργαζομένους, αλλά και για τους εργοδότες. Το παράδειγμα της Εκπροσώπησης των Εργαζομένων στην Ευρώπη: Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (ΕΣΕ) δείχνει όχι μόνο ότι ο εκδημοκρατισμός των επιχειρήσεων είναι εφικτός, αλλά και ότι είναι αποτελεσματικός. Οι Οδηγίες της Ε.Ε. για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (1994 και 1997), που εισάγουν την ίδρυση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων σε μεγαλύτερες, πολυεθνικές επιχειρήσεις, ήταν μια ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη για τη δημοκρατία στον χώρο εργασίας.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (ΕΣΕ) είναι μια επιβεβλημένη και εκλεγμένη επιτροπή εργαζομένων, η οποία έχει το δικαίωμα συνάντησης με την κεντρική διοίκηση, προκειμένου να συζητήσει τη δομή και την οικονομική και δημοσιονομική κατάσταση της εταιρείας. Η μορφή του ΕΣΕ δεν είναι συνδικαλιστική. Τα ΕΣΕ παρέχουν μια επιπρόσθετη και νέα μορφή συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις που λαμβάνονται στον χώρο εργασίας και έχει ως στόχο να συμπληρώσει, όχι να αντικαταστήσει, τα υπάρχοντα σχήματα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ο Padraig Flynn, που ήταν ο Ευρωπαίος Επίτροπος στον τομέα της Απασχόλησης και των Κοινωνικών Υποθέσεων και είχε την ευθύνη της επίβλεψης της εφαρμογής των Οδηγιών, σχολίασε πρόσφατα τη βιωσιμότητα και την αποτελεσματικότητα των ΕΣΕ σε όλη την Ευρώπη. Παρατήρησε τις οικονομικές συνέπειες της απουσίας διαβούλευσης των εργαζομένων και αντιπροσώπευσής τους στους ευρωπαϊκούς χώρους εργασίας και υπογράμμισε πόσο σημαντικό είναι το εργατικό δυναμικό να συμμετέχει ως ένα αναπόσπαστο και επίσημο μέρος της διαδικασίας της διαρκούς αλλαγής και της αναδόμησης που η παγκοσμιοποίηση επιτάσσει. Ο Flynn ισχυρίζεται ότι αν δεν λαμβάνεται υπόψη επίσημα η άποψη του εργατικού δυναμικού, τότε θα δημιουργηθεί: *«Στη χειρότερη περίπτωση, μια κουλτούρα συγκρούσεων, στην καλύτερη, μια κουλτούρα κυνισμού. Για να καλλιεργήσουμε παγκοσμίως παραγωγικές εταιρείες και εργατικά δυναμικά, πρέπει να επιδιώξουμε το αντίθετο αποτέλεσμα. Πρέπει να δημιουργήσουμε μια κουλτούρα ελπίδας, να εμπλέξουμε ενεργά το εργατικό δυναμικό στη διαδικασία της αλλαγής»* (Flynn, 1999).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων επιδιώκει να δημιουργήσει μια καινούργια και θετική ισορροπία ανάμεσα στην ευελιξία και στην ασφάλεια. Και πάλι σύμφωνα με τον Flynn, το μήνυμα είναι σαφές: *«Οι μηχανισμοί για μια σωστή εμπλοκή των εργαζομένων μπορούν να ενισχύσουν την ευελιξία του επιχειρησιακού περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Και μπορούν να προσφέρουν στους εργαζόμενους μια αίσθηση σιγουριάς ότι δεν θα εμφανιστούν ως οι χαμένοι στη διαδικασία αναδόμησης και ότι θα έχουν ένα μερίδιο στο μέλλον αυτής της επιχείρησης»* (Flynn, 1999). Ο Flynn έχει επίσης δηλώσει ότι έως τον Απρίλιο του 1999 περίπου 600 επιχειρήσεις καθιέρωσαν Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων μέσω επιχειρησιακών συμφωνιών. Αυτή η εξέλιξη αντιπροσωπεύει μια πολύ αξιοσημείωτη μεταμόρφωση των σχέσεων στους χώρους εργασίας στην Ευρώπη. Κατά συνέπεια, οι επίσημοι μηχανισμοί της διαβούλευσης και αντιπροσώπευσης των εργαζομένων θεωρούνται ως ένα κομβικό σημείο για τη μελλοντική εξέλιξη του εργατικού δικαίου.

7. Συμπέρασμα
Η περίπτωση της Γαλλίας

Η δημοκρατική πρόταση για το μέλλον είναι οπωσδήποτε μια πρόκληση για την περισσότερο ρεπουμπλικανική παράδοση της Γαλλίας, παρά δημοκρατική. Επηρεασμένη από το όραμα του Rousseau για ένα Κράτος ως ένα, το οποίο θα έχει το μονοπώλιο της παραγωγής του γενικού συμφέροντος, η πολιτική κουλτούρα της Γαλλίας δεν ενθάρρυνε ποτέ τη δημιουργία ενός αυτόνομου χώρου των εργασιακών σχέσεων, ανεξάρτητου από την πολιτική σφαίρα. Η κυριαρχία του επαναστατικού ιδεώδους του γενικού συμφέροντος, που βασίζεται στην ημι-μυστικιστική αντίληψη της εθνικής κυριαρχίας, θεωρείται συχνά ως η ρίζα της *«γαλλικής αδυναμίας να δει το γενικό συμφέρον ως συμβιβασμό ανάμεσα στα ατομικά συμφέροντα, όπως συμβαίνει στο αγγλοσαξονικό μοντέλο»* (Rosanvallon, 1988:180). Πράγματι, αν η λειτουργική ανάγκη της συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων είχε ενθαρρύνει στο παρελθόν την ανάπτυξη των δρώντων και των θεσμών, η απουσία της δογματικής θεμελίωσης την έχει κάνει ιδιαίτερα εύθραυστη, ιδίως με την παρούσα αδυναμία αυτών των δρώντων και των θεσμών.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Askenazy P., (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris: Seuil.

Bevort A., Lallement M., (2005), 'Quel avenir pour les relations de travail άla française?', *Le Banquet*, 22: 239-253.

Flynn P., (1999), Ομιλία, στο: ISSA Regional Conference, Δουβλίνο, 5-7 Μαΐου.

Lallement M., Mériaux O., (2003), 'Status and contracts in industrial relations: "La Refondation sociale", a new Bottle for an old (French) Wine?', *Industrielle Beziehungen*, 3.

Laville J.-L., (2005), *Sociologie des services. Entre marché et solidarité,* Paris: Érés.

Le Goff J.-P., (1999), *La Barbarie douce*, Paris: La découverte.

Polanyi K., (1994), *The Great Transformation*, New York: Rinehart and co.

Streeck W., (1998), 'The Internationalisation of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems', *Politics and Society*, 26: 429-459.

Krippner G., et al. (2004), 'Polanyi Symposium: a conversation on embeddedness', *Socio-Economic Review*, 2: 109-135.

Rosanvallon P., (1998), *Le people introuvable. Histoire de la représentation démocratique en France*, Paris: Éd. Gallimard.

Webb B., Webb S., (1897), *Industrial Democracy*, London: Longman's, Green.