

Εργασιακές σχέσεις: Η διαμόρφωση και η εξέλιξη ενός επιστημονικού πεδίου

Χριστίνα Καρακιουλάφη*

Περίληψη

Στο άρθρο αυτό επιχειρείται η σκιαγράφηση των όρων διαμόρφωσης και της εξέλιξης του πεδίου των εργασιακών σχέσεων, καθώς και η ανάδειξη ορισμένων χαρακτηριστικών που νοούνται και ως «αδυναμίες» του πεδίου: πολυεπιστημονικότητα και αδυναμία διαμόρφωσης μιας διεπιστημονικής προσέγγισης, αδυναμία θεωρητικοποίησης, δυσκολία οριοθέτησης του (ή των) αντικειμένου (-ων) του και αυτονόμησης έναντι άλλων όμορων επιστημονικών πεδίων. Πρωτεύων στόχος είναι να διερευνηθεί εάν οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να νοηθούν ως ένα αυτόνομο επιστημονικό πεδίο ή απλά ως μια επιστήμη που είναι το παρακλάδι ή βρίσκεται στο σταυροδρόμι άλλων επιστημών.

1. Εισαγωγή

Μια πρώτη ανάγνωση των επιστημονικών κειμένων (συγγραμμάτων, άρθρων, ερευνών, διατριβών) με αντικείμενο τις εργασιακές σχέσεις μας δίνει την εικόνα ενός πολυεπιστημονικού και σχετικά ανομοιογενούς πεδίου. Οι συγγραφείς των σχετικών κειμένων προέρχονται από πολύ διαφορετικούς επιστημονικούς χώρους: συνήθως είναι οικονομολόγοι και νομικοί, συχνά πολιτικοί επιστήμονες και κοινωνιολόγοι. Αυτό έχει ως συνέπεια να θεωρούνται οι

* Δρ Κοινωνιολογίας, διδάσκουσα στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης.

εργασιακές σχέσεις ως ένα κατεξοχήν πολυεπιστημονικό πεδίο ή ως ένα πεδίο που βρίσκεται στο σταυροδρόμι πολλών επιστημών.

Σε αυτή τη διαφοροποίηση των προσεγγίσεων προστίθεται και εκείνη των θεμάτων. Ο όρος «εργασιακές σχέσεις» εμπεριέχει και αναφέρεται σε μια πληθώρα θεμάτων και αυτό γίνεται εμφανές στο επίπεδο των σχετικών με το θέμα δημοσιεύσεων. Στις θεματικές του πεδίου εντάσσονται ζητήματα αγοράς εργασίας, μορφών απασχόλησης, συνδικαλισμού, εργατικού δικαίου, διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού κ.λπ.

Πέρα από αυτήν την πολυεπιστημονικότητα, ένα ακόμα χαρακτηριστικό των αναλύσεων στο πεδίο αυτό είναι η κυριαρχία της εμπειρικής διερεύνησης έναντι της θεωρητικής προσέγγισης, χωρίς όμως να σημαίνει ότι αυτή η τελευταία δεν υπάρχει. Στον αγγλοσαξονικό χώρο (Ηνωμένες Πολιτείες, Καναδάς, Μεγάλη Βρετανία), ο σχετικός θεωρητικός προβληματισμός αναπτύσσεται τουλάχιστον από τη δεκαετία του '50, ενώ στον ευρωπαϊκό χώρο (λ.χ. Γαλλία, Γερμανία) γίνονται ανάλογες προσπάθειες από τη δεκαετία του '80.

Εντούτοις, στις μέρες μας, λίγοι είναι εκείνοι που μιλάνε για μια θεωρία των εργασιακών σχέσεων, ενώ ορισμένοι αναφέρονται στο «θεωρητικό αποπροσανατολισμό» που κυριαρχεί σε αυτό το πεδίο, καθώς και στις δυσκολίες «θεωρητικοποίησής» του (Hyman, 1994).

Στο πλαίσιο αυτό, ορισμένοι ερευνητές προβληματίζονται σχετικά με την αυτονομία και την επιστημονική αυτοτέλεια του εν λόγω πεδίου σε σχέση με τα συγγενή ερευνητικά πεδία. Το ερώτημα που κυριαρχεί είναι γύρω από το εάν και κατά πόσο οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να θεωρηθούν ως ένα επιστημονικά αυτοτελές ερευνητικό και επιστημονικό αντικείμενο ή εάν πρόκειται απλά για μια επιστήμη που βρίσκεται στο σταυροδρόμι άλλων επιστημών. Έτσι, οι ειδικοί του πεδίου επιχειρούν να «νομιμοποιήσουν» την αυτονομία του, κατασκευάζοντας θεωρητικά και ερμηνευτικά εργαλεία, δημιουργώντας ολοκληρωμένους κύκλους –προπτυχιακών και μεταπτυχιακών– σπουδών με αντικείμενο τις εργασιακές σχέσεις κ.λπ. Οι προσπάθειες αυτές αντανακλούν παράλληλα και μια ανησυχία ως προς την κατοχύρωση της επιστημονικότητας του εν λόγω αντικείμενου· μια ανησυχία, η οποία αποτυπώνεται και σε κείμενα –κυρίως άρθρα– που δημοσιεύονται κατά καιρούς και πραγματεύονται το ζήτημα της «θεωρητικοποίησης» των εργασιακών σχέσεων.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω παρατηρήσεις, στο πλαίσιο αυτού του άρθρου, θα επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε τους όρους διαμόρφωσης και την εξέλιξη του πεδίου, καθώς επίσης και να αναδείξουμε κάποια χαρακτηριστικά του (λ.χ. πολυεπιστη-

μονικότητα, προβλήματα θεωρητικοποίησης), που συχνά θεωρούνται ως «αδυναμίες» του.

2. Ιστορική αναδρομή: οι όροι διαμόρφωσης και η εξέλιξη του πεδίου

Οι εργασιακές σχέσεις θεωρούνται ως μια σχετικά νέα επιστήμη· οι απαρχές της μπορούν να αναζητηθούν στα τέλη του 19ου αιώνα, ενώ οι πρώτες προσπάθειες αυτονόμησης και διαμόρφωσης ενός αυτοτελούς ερευνητικού πεδίου ανάγονται στη δεκαετία του '50.

Η ιστορία των εργασιακών σχέσεων ως ακαδημαϊκού και ερευνητικού αντικειμένου μπορεί να χωριστεί σε τέσσερις μεγάλες χρονικές περιόδους.

Σύμφωνα με τον George Strauss (1989), η πρώτη περίοδος καλύπτει το χρονικό διάστημα από τα τέλη του 19ου αιώνα μέχρι και τη δεκαετία του '30 – διάστημα κατά το οποίο δημοσιεύονται οι πρώτες συστηματικές μελέτες πάνω στο συνδικαλισμό. Μια από τις πιο αντιπροσωπευτικές μελέτες της περιόδου είναι εκείνη των Sidney και Beatrice Webb με το τίτλο *Industrial Democracy* (1897). Στο βιβλίο τους αυτό –που επικεντρώνεται στο ρόλο του συνδικαλιστικού κινήματος–, οι Webb's νοούν τα συνδικάτα ως ένα είδος καρτέλ του εργατικού δυναμικού που συμβάλλει άμεσα στην επιβολή δημοκρατικών αρχών στα εργοστάσια και εν συνεχεία στην επέκταση αυτών των αρχών στο σύνολο της οικονομίας. Στις αρχές του αιώνα, στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού, οι εκπρόσωποι της σχολής του Wisconsin, John R. Commons –ένας από τους πρωτεργάτες των οικονομικών της εργασίας στην Αμερική– και Selig Perlman δημοσιεύουν τις εργασίες τους για το συνδικαλισμό. Ο J.R. Commons βάζει στο επίκεντρο των αναλύσεών του, τους κανόνες, προκειμένου να δείξει ότι οι εργατικές πρακτικές και η συλλογική δράση μπορούν να οδηγήσουν στην παραγωγή κανόνων ή ακόμα και στη ρύθμιση των εργασιακών δραστηριοτήτων και στη σταθεροποίηση των συγκρουόμενων συμφερόντων. Ο μαθητής του J.R. Commons, Selig Perlman, δημοσιεύει το 1928 μια μελέτη με τον τίτλο *A theory of labor movement*. Στην ανάλυσή του, ο S. Perlman επικεντρώνεται –όπως και οι προκάτοχοί του– στις πρακτικές, τους κανόνες και τα έθιμα που οργανώνουν τη ζωή και τις σχέσεις εργασίας. Η συνεισφορά του έγκειται κυρίως στο θεωρητικό πλαίσιο που διαμόρφωσε για την κατανόηση του συνδικαλισμού.

Η επόμενη περίοδος –δεκαετία του '30 έως '50– θεωρείται ως η «χρυσή εποχή» των εργασιακών σχέσεων. Οι ιδιαίτερες οικονομικο-κοινωνικές συνθήκες που χαρακτήριζαν την αμερικάνικη κοινωνία εκείνη τη χρονική περίοδο έφεραν τις εργασιακές σχέσεις στο προσκήνιο του κοινωνικού και ερευνητικού ενδιαφέροντος. Οι δεκαετίες αυτές σηματοδεύτηκαν από έντονες συγκρούσεις: τις συχνά βίαιες απεργιακές κινητοποιήσεις για την αναγνώριση του συνδικαλισμού στη βιομηχανία, τα προβλήματα ελέγχου της εργασίας στις βιομηχανίες του πολέμου τη δεκαετία του 1940 και το μεγάλο κύμα των απεργιακών κινητοποιήσεων στη μεταπολεμική Αμερική. Τα συνδικάτα, που αριθμούσαν το 1933 λιγότερα από 3 εκατομμύρια μέλη, είδαν τον αριθμό των μελών τους να πενταπλασιάζεται στα τέλη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, χάρη στη νομοθετική ρύθμιση Wagner¹ και τη δημιουργία νέων συνδικάτων που εντάχτηκαν στην CIO² (*Congress of Industrial Organizations*). Πλέον, τα συνδικάτα εκπροσωπούσαν πάνω από το 1/3 του ενεργού μη-αγροτικού πληθυσμού.

Η ανάπτυξη, λοιπόν, αυτού του επιστημονικού πεδίου σχετίζεται με την ανάδειξη των εργατικών προβλημάτων και την ενίσχυση του ρόλου του εργατικού κινήματος στην προπολεμική Αμερική. Οι εργασιακές σχέσεις αναδείχθηκαν σε μια από τις προτεραιότητες αυτής της χώρας, όχι μονάχα για την κοινή γνώμη αλλά και για τους πανεπιστημιακούς, οι οποίοι κατέλαβαν σημαντικές κυβερνητικές θέσεις, καθώς επίσης και θέσεις σε τριμερείς επιτροπές, στα συνδικάτα και στις επιχειρήσεις προκειμένου να διερευνήσουν τα σχετικά με την εργασία προβλήματα.

Την περίοδο εκείνη, μια από τις στιγμές-κλειδιά για την εξέλιξη αυτού του ερευνητικού πεδίου υπήρξε η δημιουργία της Ένωσης Ερευνών πάνω στις Εργασιακές Σχέσεις (IRRA – *Industrial Relations Research Association*). Αυτή η Ένωση δημιουργήθηκε μετά τον πόλεμο και η πρώτη της συνάντηση πραγματοποιήθηκε το 1948. Ένας από τους πρωτεύοντες στόχους της υπήρξε η συνένωση των ακαδημαϊκών, των ερευνητών και των ανθρώπων με πρακτική εμπειρία στο πεδίο. Μεταξύ των μελών της συγκαταλέγονταν: ακαδημαϊκοί προερχόμενοι από διάφορους επιστημονικούς κλάδους (οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι, νομικοί, πολιτικοί επιστήμονες), διευθυντές και ερευνητές διαφόρων Ινστιτούτων, κυβερνητικοί υπάλληλοι, συνδικαλιστές, διευθυντές και υπεύθυνοι προσωπικού στις επιχειρήσεις, διαμεσολαβητές, δικηγόροι και σύμβουλοι πάνω σε θέματα εργασιακών σχέσεων (Adams, 1983). Προκειμένου να επιτευχθεί αυτή η πολυεπιστημονικότητα απορρίφθηκε η ονομασία που είχε επιλεχθεί αρχικά για την Ένωση, «Αμερικανική Ένωση Έρευνας πάνω

στην Εργασία», διότι θεωρήθηκε ως πολύ περιοριστική και προτιμήθηκε ο ευρύτερος όρος «εργασιακές σχέσεις» που θα επέτρεπε να διευρυνθεί η γκάμα των υπό μελέτη θεμάτων (βιομηχανική ψυχολογία, βιομηχανική κοινωνιολογία, ζητήματα της κοινωνικής ασφάλισης, εργατικού δικαίου κ.λπ.). Εντούτοις, παρά τις προσπάθειες προσέλκυσης ερευνητών και από άλλα επιστημονικά πεδία, τα μέλη της ήταν κατά κύριο λόγο οικονομολόγοι της εργασίας. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι η Ένωση αυτή δημιουργήθηκε με την πρωτοβουλία τριάντα περίπου οικονομολόγων, μελών της Αμερικάνικης Οικονομικής Ένωσης (*American Economic Association*), οι οποίοι πρότειναν το 1946 τη δημιουργία μιας νέας ένωσης και δημιούργησαν μια επιτροπή προκειμένου να επιτευχθεί ένα άνοιγμα προς όλες τις επιστήμες που ασχολούνταν με τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων. Όπως επισήμανε και ο Clark Kerr, ένας από τους πρωτεργάτες του πεδίου, αναφερόμενος στη δημιουργία αυτής της Ένωσης: «Στις αρχές ήμασταν όλοι επαναστατημένοι. Συναντιόμασταν σαν συνωμότες στους διαδρόμους κατά τη διάρκεια των ετήσιων συναντήσεων της Αμερικάνικης Οικονομικής Ένωσης για να εκφράσουμε τη δυσαρέσκειά μας σχετικά με αυτό που μας φαινόταν ως η απουσία του ενδιαφέροντος για τα οικονομικά της εργασίας κατά τη διάρκεια αυτών των συναντήσεων» (Kerr, 1983, σελ. 14).

Δύο ήταν τα κυρίαρχα ρεύματα που επικρατούσαν στο εσωτερικό της Ένωσης. Από τη μια, υπήρχαν οι υποστηρικτές της θεσμικής σχολής που ακολουθούσε την παράδοση της σχολής του Wisconsin και των δύο βασικότερων εκπροσώπων της, του J.R. Commons και του S. Perlman. Από την άλλη, υπήρχαν οι υποστηρικτές της εφαρμοσμένης οικονομίας. Η κυριαρχία των οικονομολόγων στο εσωτερικό της Ένωσης επηρέασε σημαντικά τις εργασίες των Αμερικάνων ειδικών των εργασιακών σχέσεων. Η κατάρτισή τους, τους οδήγησε στο να επικεντρώνουν τις έρευνες τους στους μισθούς και στη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Εντούτοις, διαφοροποιήθηκαν από τους συναδέλφους τους –μεταξύ άλλων τους υποστηρικτές της «καθαρής» οικονομικής θεωρίας–, προβάλλοντας τον εφαρμοσμένο και εμπειρικό χαρακτήρα των ερευνών τους. Οι περισσότεροι από τους ακαδημαϊκούς που συμμετείχαν σε αυτή την Ένωση υπήρξαν προηγουμένως μέλη διαφόρων επιτροπών τριμερούς εκπροσώπησης. Αυτό τους επέτρεψε να αποκτήσουν μια σημαντική πρακτική εμπειρία πάνω στο αντικείμενο.

Μετά το 1948 δημοσιεύτηκαν πολυάριθμες έρευνες με αντικείμενο τις εργασιακές σχέσεις και τα σχετικά μαθήματα υπήρξαν από τα πλέον δημοφιλή στα αμερικανικά πανεπιστήμια.

Το 1958, ο John Dunlop εξέδωσε ένα βιβλίο με το τίτλο *Industrial Relations Systems*, το οποίο αποτέλεσε και την πρώτη συστηματική προσπάθεια θεωρητικής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων.

Την επόμενη περίοδο, την οποία ο George Strauss (1989) τοποθετεί στα τέλη της δεκαετίας του '50 μέχρι και τη δεκαετία του '70, παρατηρείται μια στασιμότητα στο πεδίο: «Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η έρευνα πάνω στις εργασιακές σχέσεις φαινόταν να χάνει πολλά από τον ενθουσιασμό που προκαλούσε προηγουμένως. Η συλλογική διαπραγμάτευση είχε ομαλοποιηθεί. Πράγματι, κατά τη διάρκεια της ταραχώδους δεκαετίας του '60, το σύστημα εργασιακών σχέσεων υπήρξε ένας από τους λίγους σταθερούς θεσμούς στην αμερικανική ζωή. Άλλα θέματα, όπως η φτώχεια, οι φυλετικές σχέσεις και οι σχέσεις μεταξύ φύλων άρχισαν να ενθουσιάζουν τους κοινωνικά συνειδητοποιημένους φοιτητές, που άλλοτε θα ήταν πιθανοί απόφοιτοι των εργασιακών σχέσεων» (Strauss, 1989, σελ. 243). Όσον αφορά ειδικότερα τις εργασιακές σχέσεις, την περίοδο εκείνη το ενδιαφέρον αρχίζουν να προσελκύουν οι επιστήμες του μάνατζμεντ και της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.

Τις δύο επόμενες δεκαετίες –δεκαετία του '80 και '90– οι επιστήμες του μάνατζμεντ συνεχίζουν να κερδίζουν έδαφος, αν και παράλληλα παρατηρείται μια αναβίωση του ερευνητικού ενδιαφέροντος για τις εργασιακές σχέσεις και κυρίως για τις διεθνείς συγκριτικές έρευνες σε αυτό το πεδίο. Το ενδιαφέρον αυτό ενδυναμώνεται τόσο λόγω της αύξησης του αριθμού και της ενίσχυσης του ρόλου των πολυεθνικών επιχειρήσεων που επιβάλλουν μια προσέγγιση υπερεθνικού τύπου, όσο και λόγω της δημιουργίας ερευνητικών δομών που προωθούν την πραγματοποίηση ερευνών τέτοιας εμβέλειας (λ.χ. το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης). Παράλληλα, πολλοί ερευνητές προσανατολίζονται προς τη διερεύνηση των αλλαγών που παρατηρούνται στο εν λόγω πεδίο (λ.χ. αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, νέες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στις εργασιακές σχέσεις).

3. Πολυεπιστημονικότητα του πεδίου των εργασιακών σχέσεων

Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων

ως ερευνητικού και ακαδημαϊκού αντικειμένου είναι η πολυεπιστημονικότητά του και η ευρύτητα των θεμάτων που καλύπτει.

Όσον αφορά την πολυεπιστημονικότητα, αυτή γίνεται ορατή σε διάφορα επίπεδα. Ενδεικτικά μπορεί να αναφερθεί το πολύ διαφοροποιημένο *status* και επιστημονικό υπόβαθρο των ερευνητών του πεδίου (οικονομολόγοι, νομικοί, πολιτικοί επιστήμονες κ.λπ.), καθώς και η διαφορετική επιστημονική κατεύθυνση τόσο των πανεπιστημιακών σχολών και ιδρυμάτων που παρέχουν μαθήματα πάνω στις εργασιακές σχέσεις, όσο και γενικότερα των φορέων που μελετούν τις εργασιακές σχέσεις.

Αυτή η πολυεπιστημονικότητα συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, ότι οι ερευνητές τείνουν να εξετάζουν και να ερμηνεύουν τα υπό μελέτη θέματα και προβλήματα ανάλογα με το επιστημονικό τους υπόβαθρο (την επιστημονική τους οπτική γωνία). Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίο ότι για ορισμένους ερευνητές αυτή η πολυεπιστημονικότητα είναι προβληματική στο βαθμό που οι όποιες προσεγγίσεις είναι επιστημονικά μερικές ή αποσπασματικές. Ως εκ τούτου, επισημαίνεται η ανάγκη υπέρβασης αυτής της πολυεπιστημονικότητας και επίτευξης μιας διεπιστημονικότητας.

Η επίτευξη αυτής της διεπιστημονικότητας κρίνεται από ορισμένους ως απαραίτητη, δεδομένου ότι οι εργασιακές σχέσεις δεν μπορούν να θεωρηθούν ως μια βασική επιστήμη αλλά ως ένα γνωστικό πεδίο που δανείζεται στοιχεία από άλλες επιστήμες προκειμένου να μελετήσει μια σειρά από θέματα που σχετίζονται με την εργασία. Στην πραγματικότητα, προκειμένου να μπορούν οι ερευνητές του πεδίου να κατανοήσουν όλες τις πτυχές της εργασιακής κατάστασης, απαιτούνται κάποιες ελάχιστες γνώσεις εργατικού δικαίου, κοινωνιολογίας, ψυχολογίας, οικονομικών κ.λπ. Σύμφωνα με τον Jean Boivin (1989), μονάχα μια ενοποιημένη διεπιστημονική προσέγγιση θα μας επέτρεπε να κατανοήσουμε ένα πεδίο που περιλαμβάνει τόσο διαφορετικά θέματα.

Η πολυεπιστημονικότητα που διέπει τη μελέτη των εργασιακών σχέσεων οδηγεί ορισμένους στο να αμφισβητούν και την αυτονομία του πεδίου. Το ερώτημα που τίθεται είναι γύρω από το εάν και κατά πόσο οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να θεωρηθούν ως μια διακριτή επιστήμη ή ως μια επιστήμη που βρίσκεται στο σταυροδρόμι άλλων επιστημών. Σύμφωνα με τον Roy Adams (1988), οι εργασιακές σχέσεις δεν μπορούν να θεωρηθούν μονάχα ως ένα πολυεπιστημονικό πεδίο, δεδομένου ότι σε πολλές χώρες οι εργασιακές σχέσεις έχουν μια διακριτή και διαφορετική ταυτότητα από άλλα πεδία: «Υπάρχουν τα οικονομικά, η κοινωνιολογία, η πο-

λιτική επιστήμη και οι εργασιακές σχέσεις ...Υπάρχουν σχολές και ινστιτούτα εργασιακών σχέσεων που απονέμουν πτυχία εργασιακών σχέσεων σε όλα τα επίπεδα – υπάρχουν καθηγητές εργασιακών σχέσεων και υπάρχουν περιοδικά εργασιακών σχέσεων. Εν ολίγοις, οι εργασιακές σχέσεις έχουν ένα δυαδικό χαρακτήρα. Είναι τόσο ένα πολυεπιστημονικό πεδίο, όσο και μια επιστήμη που είναι δικαιωματικά διακριτή» (Adams, 1988, σελ. 2-3).

Σε αυτή την πολυεπιστημονικότητα προστίθεται και η ανομοιογένεια των υπό διερεύνηση θεμάτων – μια ανομοιογένεια που συνεπάγεται και μια δυσκολία οριοθέτησης του πεδίου και ορισμού του αντικείμενου. Στην προκειμένη περίπτωση τίθεται το εξής ερώτημα: «τι εννοούμε τελικά μιλώντας για εργασιακές σχέσεις;». Πράγματι, «σχεδόν ο καθένας ξέρει τι σημαίνει ο όρος – τουλάχιστον προς ικανοποίησή του. Το πρόβλημα είναι ότι οι διαφορετικές προσεγγίσεις σχετικά με την πραγματική σημασία σπάνια συμπίπτουν» (Geare, 1977, σελ. 274).

Η θεματολογία που καλύπτει αυτό το αντικείμενο είναι πολύ ευρεία, κάτι το οποίο έχει και ως συνέπεια να διαφοροποιούνται σημαντικά οι ορισμοί που δίνονται στο υπό μελέτη αντικείμενο. Θα μπορούσε να γίνει μια διάκριση μεταξύ των περιοριστικών και πιο διευρυμένων ορισμών.

Όσον αφορά τους πιο περιοριστικούς ορισμούς, αυτοί συνήθως ορίζουν τις εργασιακές σχέσεις ως τις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (και των οργανώσεων που τους εκπροσωπούν) ή μεταξύ και των τριών κοινωνικών «εταίρων» (συνδικάτα, εργοδότες και κράτος). Σύμφωνα με την Annette Jobert: «Το πεδίο μελέτης των εργασιακών σχέσεων ...έχει ως αντικείμενο την ανάλυση των ατομικών και συλλογικών σχέσεων που διαμορφώνονται στα πλαίσια της μισθωτής εργασίας, κυρίως μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικάτων» (Jobert, 2000, σελ. 15). Για τον J. Dunlop (1958-1993), η θεωρία των εργασιακών σχέσεων εξετάζει τους λόγους για τους οποίους εγκαθιδρύονται ιδιαίτεροι κανόνες σε κάθε ιδιαίτερο σύστημα εργασιακών σχέσεων, καθώς και το πώς και το γιατί αυτοί αλλάζουν ως απάντηση σε αλλαγές που επηρεάζουν το σύστημα. Στο επίκεντρο του ορισμού του βρίσκονται οι κανόνες του συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Οι ευρύτεροι ορισμοί προκύπτουν μέσα από την ευρεία θεματολογία που καλύπτει το εν λόγω πεδίο και γίνονται εμφανείς από τα θέματα των συγγραμμάτων και άρθρων που δημοσιεύονται με αντικείμενο τις εργασιακές σχέσεις, από τις θεματικές που καλύπτουν και τα άρθρα που δημοσιεύουν τα εξειδικευμένα περιο-

δικά εργασιακών σχέσεων, τους στόχους –έτσι όπως αυτοί εγγράφονται στα πρακτικά– των Ενώσεων που συγκεντρώνουν τους ειδικούς του πεδίου κ.λπ.

Παραδείγματος χάριν, το αμερικανικό περιοδικό *Industrial Relations* δημοσιεύει άρθρα που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στις εθνικές αγορές εργασίας, τα συστήματα οργάνωσης της εργασίας υψηλής αποδοτικότητας κ.λπ. Το βρετανικό περιοδικό *Industrial Relations Journal* επικεντρώνεται σε θέματα εργασιακών σχέσεων, διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων και εργατικού δικαίου. Το *Journal of Industrial Relations*, που ιδρύθηκε με πρωτοβουλία της Αυστραλιανής Ένωσης Εργασιακών Σχέσεων, καλύπτει θέματα που σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας και δημοσιεύει άρθρα που εξετάζουν τους τρόπους με τους οποίους τα άτομα, οι ομάδες, οι οργανισμοί και οι φορείς διαμορφώνουν την εργασιακή σχέση.

Κάτι ανάλογο συμβαίνει και στην περίπτωση των Οργανισμών και Ενώσεων που συγκεντρώνουν τους ειδικούς των εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με το καταστατικό της Αμερικανικής Ένωσης Ερευνών πάνω στις Εργασιακές Σχέσεις (IRRA – *Industrial Relations Research Association*), αυτή συγκεντρώνει ειδικούς πάνω στις εργασιακές σχέσεις και στους ανθρώπινους πόρους και τα ειδικότερα θέματα που την απασχολούν είναι τα ακόλουθα: οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, το εργατικό δίκαιο και το ευρύτερο κανονιστικό πλαίσιο που ρυθμίζει τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, οι ανθρώπινοι πόροι, οι δημόσιες πολιτικές, τα συνδικάτα και η διαχείρισή τους, η επίλυση των συλλογικών συγκρούσεων, οι αγορές εργασίας και οι οικονομικές συνθήκες, τα θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης και τέλος, η ακαδημαϊκή έρευνα και εκπαίδευση.

Η ευρεία γκάμα των θεμάτων που καλύπτει το πεδίο αυτό φαίνεται και στην περίπτωση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητήριου Εργασιακών Σχέσεων (*European Industrial Relations Observatory*): συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συγκρούσεις, συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, εργάσιμος χρόνος, ευελιξίες, φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων και των εργοδοτών, ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού, κοινωνική ασφάλιση, ανεργία και πολιτικές για την απασχόληση, σωματική και ψυχολογική βία στους χώρους εργασίας, εισαγωγή νέων τεχνολογιών, συμμετοχή των εργαζομένων κ.λπ.

Σίγουρο είναι ότι όλα αυτά τα θέματα συνιστούν «εργασιακές σχέσεις», από τη στιγμή που αφορούν κάθε επίσημη και ανεπίσημη

μη, ατομική και συλλογική πτυχή της σχέσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Εντούτοις, η ελαστικότητα αυτού του ερευνητικού αντικειμένου εξακολουθεί να δημιουργεί –ίσως σήμερα, περισσότερο από ποτέ άλλοτε λόγω της «μαζικής» παραγωγής συγγραμμάτων και ερευνών πάνω σε αυτό το θέμα– μια σύγχυση ως προς τα θέματα που περιλαμβάνει το πεδίο και, κατά συνέπεια, ως προς τα όριά του.

4. Εργασιακές σχέσεις και θεωρία

Από τη δεκαετία του '50 γίνονται κάποιες συστηματικές προσπάθειες ανάπτυξης θεωρητικών εργαλείων για την ερμηνεία και την κατανόηση των εργασιακών σχέσεων. Αυτή η προσπάθεια θεωρητικοποίησης ξεκίνησε από τον Αμερικανό John Dunlop στα τέλη δεκαετίας του '50. Μεταξύ των σημαντικότερων προσεγγίσεων μπορούμε να διακρίνουμε: τη συστημική προσέγγιση, με κύριο εκφραστή τον J. Dunlop· την πλουραλιστική προσέγγιση, με κύριους εκφραστές τους Allan Flanders και Hugh Clegg (Σχολή της Οξφόρδης)· τη μαρξιστική προσέγγιση με κύριο εκφραστή τον Richard Hyman· την προσέγγιση με όρους διάδρασης, ένας από τους κύριους εκφραστές της οποίας είναι ο Jean-Daniel Reynaud.

α) Η συστημική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων: John Dunlop

Ο κύριος εκφραστής της συστημικής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων –και ένας από τους πρωτεργάτες της θεωρίας των εργασιακών σχέσεων– υπήρξε ο J. Dunlop, ο οποίος το 1958 εξέδωσε ένα βιβλίο με τον τίτλο *Industrial Relations System*.

Όταν ο John Dunlop συνέγραψε αυτό το βιβλίο δεν ήταν ακόμα ακαδημαϊκός, αλλά είχε μια σημαντική πρακτική εμπειρία ως διαμεσολαβητής για την επίλυση των συλλογικών συγκρούσεων εργασίας. Στον πρόλογο του βιβλίου του, επισημαίνει ότι στόχος του ήταν να συσχετίσει την πρακτική του εμπειρία με το χώρο των ιδεών, δεδομένου ότι, αν και οι έρευνες πάνω στις εργασιακές σχέσεις ανάγονταν στις απαρχές της βιομηχανικής διαδικασίας, δεν είχε ακόμα διαμορφωθεί μια θεωρητική και συστηματική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων.

Η δημοσίευση αυτού του βιβλίου αποτέλεσε κατά κάποιο τρόπο

πο ένα κάλεσμα για την υπέρβαση του πραγματισμού και του εμπειρισμού που χαρακτήριζε τη μέχρι τότε διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων.

Ο J. Dunlop νοεί τις εργασιακές σχέσεις ως ένα υποσύστημα της βιομηχανικής κοινωνίας, που εκπληρώνει συγκεκριμένες λειτουργίες για τη διασφάλιση της σταθερότητας του κοινωνικού συστήματος στο σύνολό του. Το σύστημα αυτό περιλαμβάνει τους δρώντες (εργαζόμενοι, εργοδότες και οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, κρατικοί φορείς), μια ιδεολογία που αποδίδει στο σύστημα μια συνοχή, ένα σύνολο κανόνων, οι οποίοι όντας το βασικό προϊόν του συστήματος έχουν ως στόχο τους να ρυθμίζουν τις σχέσεις και τις διαδράσεις μεταξύ των δρώντων και, τέλος, τα περιβάλλοντα (τεχνολογικό, οικονομικό και πολιτικό), τα οποία δρουν πάνω στο σύστημα.

Η ιδεολογία ορίζεται ως ένα σύνολο κοινά αποδεκτών αξιών που διασφαλίζουν τη συνοχή του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Αυτό το σύνολο των κοινά αποδεκτών αξιών δεν ορίζει μονάχα το ρόλο και τη θέση των δρώντων μέσα στο σύστημα, αλλά και την ιδέα που διαμορφώνει ο κάθε δρών ως προς τη θέση και το ρόλο των υπολοίπων δρώντων. Αν και ο J. Dunlop αποδέχεται το γεγονός ότι ο κάθε δρών διαθέτει τη δική του ιδεολογία, υποστηρίζει ότι, προκειμένου να υπάρξει σύστημα, πρέπει αυτές οι ιδεολογίες να είναι επαρκώς συμβατές και συνεκτικές, έτσι ώστε να αποδίδεται σε κάθε δρώντα ένας κοινωνικά αποδεκτός και χρήσιμος ρόλος.

Ένα ακόμα συστατικό στοιχείο του συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι η διαδικασία εγκαθίδρυσης ενός «πλέγματος κανόνων» (*web of rules*), που περιλαμβάνει τις διαδικασίες εγκαθίδρυσης των κανόνων, τους κανόνες επί του περιεχομένου, καθώς επίσης και τις διαδικασίες εφαρμογής των κανόνων σε κάθε ειδικότερη περίπτωση. Είναι οι δρώντες, εκείνοι οι οποίοι εγκαθιδρύουν –σ' ένα δεδομένο περιβάλλον– τόσο τους κανόνες που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, όσο και εκείνους που αφορούν τις διαδράσεις τους στο εσωτερικό του συστήματος εργασιακών σχέσεων – αν και ο βαθμός της συμμετοχής του κάθε δρώντα διαφοροποιείται.

Όσον αφορά τα περιβάλλοντα του συστήματος εργασιακών σχέσεων, ο J. Dunlop επικεντρώνει αρχικά την προσοχή του στο τεχνολογικό περιβάλλον. Κατ' αυτόν, τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος είναι αποφασιστικά για τη διαμόρφωση των κανόνων του συστήματος εργασιακών σχέσεων, καθώς και για τη μορφή που θα λάβει η ιεραρχία των δρώντων και η μεταξύ τους διάδραση. Τα χαρακτηριστικά αυτά μπορούν να επηρεάσουν, ειδι-

κότερα, την οργάνωση των εργαζομένων και των εργοδοτών, το βαθμό του ελέγχου, τον τύπο του εργατικού δυναμικού και τις πιθανότητες παρέμβασης των δημοσίων αρχών κ.λπ. Το οικονομικό περιβάλλον μπορεί, επίσης, να λειτουργήσει περιοριστικά για τα συστήματα εργασιακών σχέσεων δεδομένου ότι αυτά έρχονται –λιγότερο ή περισσότερο– αντιμέτωπα με τον ανταγωνισμό της αγοράς, τις χρηματιστηριακές πιέσεις κ.λπ. Καμία οργάνωση ή επιχείρηση δεν μπορεί να αποφύγει αυτές τις οικονομικές πιέσεις. Αν και οι παράγοντές αυτοί επηρεάζουν πρωτίστως τη διευθυντική οργάνωση, η επίδρασή τους επεκτείνεται στο σύνολο των δρώντων του συστήματος. Η τρίτη κατηγορία περιβάλλοντος συνίσταται στην κατανομή της ισχύος, η οποία επηρεάζει το status των δρώντων. Όταν ο J. Dunlop κάνει λόγο για την κατανομή της ισχύος, δεν αναφέρεται τόσο σε εκείνη που λαμβάνει χώρα στο εσωτερικό του συστήματος εργασιακών σχέσεων, με άλλα λόγια στη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων ή στα μέσα δράσης που αυτοί έχουν στη διάθεσή τους στο πλαίσιο της διάδρασής τους ή για τον καθορισμό των κανόνων, αλλά στην κατανομή της ισχύος που λαμβάνει χώρα εκτός συστήματος και λειτουργεί ως δεδομένο γι' αυτό.

Η χρήση της έννοιας του συστήματος για τον ορισμό των εργασιακών σχέσεων παραπέμπει στην ύπαρξη μιας ισχυρής εσωτερικής αλληλεξάρτησης. Μια δράση που προέρχεται από το εξωτερικό του συστήματος ή μια αλλαγή προερχόμενη από το εσωτερικό του συστήματος «φιλτράρεται» συνολικά από το σύστημα. Οι αντιδράσεις δεν είναι ποτέ μερικές, αλλά ενεργοποιούνται στο επίπεδο του συστήματος ως ολότητας.

Ο προσανατολισμός του J. Dunlop προς μια συστημική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων δεν είναι τυχαίος αλλά σχετίζεται με δύο παράγοντες. Από τη μια, ο J. Dunlop επηρεάζεται από τα κυρίαρχα θεωρητικά ρεύματα της εποχής και ειδικότερα από το λειτουργισμό. Συγκεκριμένα, το μοντέλο του συστήματος εργασιακών σχέσεων που προτείνει, υιοθετεί πολλά στοιχεία από το μοντέλο του κοινωνικού συστήματος, έτσι όπως αυτό ορίζεται από τον Talcott Parsons. Από την άλλη, η συστημική θεώρηση –όπως ο ίδιος ο J. Dunlop επεσήμανε πολύ αργότερα σε μια συνέντευξή του– δεν ήταν τόσο ένας αυτοσκοπός αλλά μια αντίδραση στις κυρίαρχες προσεγγίσεις της εποχής που επικεντρωνόταν στις συλλογικές συγκρούσεις εργασίας: *«Αυτοί οι οποίοι έγραφαν τις δεκαετίες του 1940 και του 1950 ασχολήθηκαν τόσο πολύ με τα ζητήματα της σύγκρουσης, πηγαίνοντας από την ένοπλη σύγκρουση μέχρι τη συνεργασία, ώστε η κάθε συζήτηση στρεφόταν*

γύρω από το βαθμό της σύγκρουσης. Αντιτέθηκα σε αυτό. Υπήρξε μια αρκετά επιφανειακή οπτική των εργασιακών σχέσεων (από την οπτική γωνία του διαμεσολαβητή, που εγώ υπήρξα). Το ενδιαφέρον μου για μια ανάλυση με όρους συστημικούς ήταν μια αντίδραση» (Da Costa, 1990, σελ. 27)³.

Ο John Dunlop επικρίθηκε έντονα από τους μεταγενέστερους θεωρητικούς του πεδίου. Οι κύριες επικρίσεις αφορούν το στατικό χαρακτήρα της ανάλυσής του και το ντετερμινιστικό χαρακτήρα των πιέσεων που ασκούν στο σύστημα εργασιακών σχέσεων τα περιβάλλοντά του. Θεωρείται ως μια κοινωνικά συντηρητική προσέγγιση, διότι δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στη σταθερότητα του συστήματος, παρά στις συγκρούσεις και στις αντιθέσεις που αναδύονται μέσα σε αυτό. Αυτός ο συντηρητισμός φαίνεται μέσα από την έμφαση που δίδεται στο ρόλο της ιδεολογίας, καθώς και μέσα από την αναφορά στην έννοια του συστήματος, η οποία δεδομένου ότι επικεντρώνεται στον τρόπο με τον οποίο οι διαδικασίες και οι θεσμοί είναι ενσωματωμένοι και συμβατοί, έχει ως συνέπεια την ενίσχυση της διάστασης της σταθερότητας και της συνακόλουθης ισορροπίας. Επιπλέον, θεωρείται ότι δε νοεί τους κοινωνικούς δρώντες παρά μονάχα σε σχέση με τις ανάγκες του συστήματος. Η σύγκρουση δεν έχει καμία θέση στην ανάλυσή του, αλλά ακόμα και εάν υπάρχει νοείται ως έκφανση μιας ανομίας που διαταράσσει την ισορροπία του συστήματος (Reynaud, 1990· Hyman, 1975· Lallement, 1996· Cleff, 1999). Τέλος, ορισμένοι ερευνητές επισημαίνουν ότι ακόμα και εάν ο J. Dunlop ήθελε να αποδώσει στην προσέγγισή του το χαρακτήρα μιας γενικής θεωρίας (*general theory*) των εργασιακών σχέσεων, αυτή δεν συνίσταται παρά μονάχα σε μια ταξινόμηση και περιγραφή των παραγόντων και των στοιχείων που συνθέτουν το σύστημα αυτό (Müller-Jentsch, 1997).

Εντούτοις παρά τις όποιες επικρίσεις, η προσέγγιση του J. Dunlop συνιστά μια πρώτη συστηματική προσπάθεια θεωρητικοποίησης ενός κατεξοχήν εμπειρικού πεδίου, ανοίγει το δρόμο για έναν θεωρητικό προβληματισμό –έστω και εάν ήταν προκειμένου να επικριθεί– και προτείνει ένα μοντέλο ερμηνείας για το σύνολο των στοιχείων που συνθέτουν τις εργασιακές σχέσεις⁴.

β) Η πλουραλιστική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων: Allan Flanders και Hugh Clegg

Η λεγόμενη πλουραλιστική προσέγγιση της σχολής της Οξφόρδης παρουσιάζεται συχνά ως η βρετανική εκδοχή του συστη-

μικού μοντέλου του Dunlop, αν και διαφέρει σε κάποια κεντρικά σημεία. Οι δύο κυριότεροι εκπρόσωποί της είναι ο Allan Flanders και ο Hugh Clegg, που προσανατολίζονται προς την ανάλυση των θεσμών που ρυθμίζουν την εργασία. Και οι δύο επικεντρώνονται στη συλλογική διαπραγμάτευση, θεωρώντας την ως τον κύριο θεσμό παραγωγής κανόνων και επίλυσης των συγκρούσεων. Ο A. Flanders επιδεικνύει το ίδιο ενδιαφέρον, όπως και ο J. Dunlop, για τη σταθερότητα του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Θεωρεί, επίσης, ότι οι συγκρούσεις μπορούν να επιλυθούν μέσα από τη διαπραγμάτευση ή, στη χειρότερη των περιπτώσεων, να περιοριστούν μέσα σε κοινωνικά αποδεκτά όρια.

Ο λόγος για τον οποίο επικρατεί η άποψη ότι η θεώρηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων των A. Flanders και H. Clegg εντάσσεται στην ίδια προοπτική με τη θεωρία των εργασιακών σχέσεων του J. Dunlop, έγκειται στο ότι και οι δύο αυτές θεωρήσεις επικεντρώνονται στη διαδικασία «κατασκευής» των κανόνων (*rule making*) και στη συμπεριφορά που ρυθμίζεται μέσα από αυτούς τους κανόνες (*rule-regulated behaviour*) (ειδικότερα στο πεδίο της απασχόλησης). Οι εκπρόσωποι της σχολής της Οξφόρδης μιλούν για την εσωτερική ή εξωτερική στην επιχείρηση ρύθμιση (*job regulation*) και ο J. Dunlop μιλά για το πλέγμα των κανόνων (*web of rules*). Με άλλα λόγια, τα θεωρούμενα ως παράγωγα του συστήματος (*outputs*) –δηλαδή οι κανόνες– είναι κοινά στις δύο αυτές προσεγγίσεις και εκείνο το οποίο διαφέρει είναι τα εισερχόμενα στοιχεία (*inputs*).

Εντούτοις, σε αντίθεση με τον J. Dunlop, η σχολή της Οξφόρδης αμφισβητεί την ιδέα της κοινά αποδεκτής ιδεολογίας και αναγνωρίζει σε μεγαλύτερο βαθμό τον πλουραλισμό των συμφερόντων, καθώς επίσης και τη διαφοροποίηση των απόψεων των δρώντων του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Με άλλα λόγια, ενώ ο J. Dunlop επικεντρώνεται στη συναίνεση, στην ενσωμάτωση στο σύστημα και στη σταθερότητα του συστήματος, οι A. Flanders και H. Clegg λαμβάνουν υπόψη την αντιπαράθεση των δυνάμεων στο πλαίσιο του πεδίου εργασιακών σχέσεων. Γι' αυτούς η συμφωνία και η ισορροπία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών δεν είναι ποτέ πλήρως εξασφαλισμένη.

γ) Η μαρξιστική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων:
Richard Hyman

Ο Richard Hyman δημοσίευσε το 1975 ένα σύγγραμμα με τον

τίτλο: *Εργασιακές σχέσεις: μια μαρξιστική εισαγωγή*. Στις συστημικές προσεγγίσεις των εργασιακών σχέσεων που κυριαρχούσαν εκείνη τη χρονική περίοδο, αντιπροτείνει μια «πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων».

Ο R. Hyman υπήρξε ιδιαίτερα επικριτικός έναντι του J. Dunlop και υπολοίπων εκπροσωπών της λεγόμενης συστημικής προσέγγισης. Θεωρεί ότι οι περισσότερες προσεγγίσεις των εργασιακών σχέσεων της μεταπολεμικής περιόδου είναι κοινωνικά συντηρητικές και εντάσσονται στο πεδίο της λεγόμενης «υποταγμένης κοινωνιολογίας» (*cow sociology*), που εξυπηρετεί τα συμφέροντα των βιομηχάνων. Ως απάντηση στις προσεγγίσεις αυτές διατυπώνει το ακόλουθο ερώτημα: «Αφού όμως το σύστημα των εργασιακών σχέσεων είναι τόσο καλά ενσωματωμένο και αφού οι στόχοι και οι αξίες των συμμετεχόντων βρίσκονται σε τέτοια συμφωνία, πως γίνεται και αναδύεται η βιομηχανική σύγκρουση;» (Hyman, 1975, σελ. 12).

Για τον R. Hyman, η μελέτη των εργασιακών σχέσεων έγκειται στη μελέτη των διαδικασιών ελέγχου των σχέσεων εργασίας και, μεταξύ αυτών των διαδικασιών, εκείνες οι οποίες εμπεριέχουν την συλλογική οργάνωση και δράση των εργατών αποκτούν ιδιαίτερη σημασία.

Τα κύρια σημεία της ανάλυσής του είναι τα ακόλουθα. Πρώτον, δίνει έμφαση στο ρόλο των θεωρούμενων ως προσωπικών και μη-δομημένων σχέσεων – σχέσεις που συχνά αγνοούνται από τις θεσμικού τύπου αναλύσεις, κάτι το οποίο έχει ως συνέπεια να διερευνώνται οι εργασιακές σχέσεις αποκλειστικά και μόνο με όρους σχέσεων μεταξύ φορέων και οργανώσεων και όχι μεταξύ ατόμων⁵. Για τον R. Hyman, όλες οι σχέσεις στη βιομηχανία είναι προσωπικές. Οι εργοδότες, οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και οι κρατικοί υπάλληλοι που παρεμβαίνουν είναι όλοι τους άνθρωποι. Δεύτερον, ο ταξικός διαχωρισμός που υπάρχει στην κοινωνία αναπαράγεται και στο εσωτερικό της επιχείρησης. Οι μισθολογικές ανισότητες συνυπάρχουν με άλλες ανισότητες στην εργασία. Ο υψηλά αμειβόμενος εργάζεται σε προνομιακές εργασιακές συνθήκες, με ευέλικτα ωράρια, ασφαλή απασχόληση, ασφαλιστικά προνόμια, μεγαλύτερης διάρκειας διακοπές κ.λπ. Οι χαμηλά αμειβόμενοι εκτίθενται συχνότερα σε ασθένειες και ατυχήματα, βιώνουν μια ανασφάλεια όσον αφορά τις μισθολογικές αποδοχές και την απασχόλησή τους, εργάζονται περισσότερες ώρες και υπόκεινται σε μια σειρά από κανονισμούς και διαταγές που τονίζουν την υποδεέστερη θέση τους. Η σχέση ανάμεσα στην ιεραρχία των μισθών και αυτή του ελέγχου είναι συνήθως πολύ στενή: σε γενικές γραμμές, οι

εργασίες που διαθέτουν μικρότερη αυτονομία, αυτές που ανταποκρίνονται σε υποδεέστερες θέσεις απολαμβάνουν και χαμηλότερους μισθούς. Όσο ο έλεγχος επί των άλλων εργαζομένων αυξάνεται, αυξάνεται συνήθως και ο μισθός. Τρίτον, καταστάσεις σαν αυτές συνιστούν το βασικό επιχείρημα για την αποδοχή της ύπαρξης δύο τάξεων στην κοινωνία: από τη μια, είναι οι εργαζόμενοι και, από την άλλη, εκείνοι των οποίων η ιδιοκτησία τους επιτρέπει να ζουν από την εργασία των άλλων (και τα υψηλόβαθμα διευθυντικά στελέχη). Ανάμεσα σε αυτές τις δύο τάξεις υπάρχει μια ριζική σύγκρουση συμφερόντων, που καθιστά τη σχέση τους υποχρεωτικά συγκρουσιακή. Η σύγκρουση αυτή αφορά σε μεγάλο βαθμό τα όρια ελέγχου του εργοδότη. Τα όρια αυτό καθορίζονται και επανακαθορίζονται σε μια συνεχή διαδικασία πιέσεων και αντεπιπέσεων, σύγκρουσης και προσαρμογής, ανοιχτής και λανθάνουσας πάλης. Η ασταμάτητη, λοιπόν, μάχη επί της ισχύος αποτελεί ένα κεντρικό σημείο του συστήματος εργασιακών σχέσεων⁶.

Η έμφαση που δίνει ο R. Hyman στις διαδικασίες ελέγχου της εργασίας μπορεί να κατανοηθεί λαμβάνοντας υπόψη τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων της εποχής. Τη δεκαετία του '70 τα αιτήματα των συνδικάτων παύουν να είναι μονάχα ποσοτικά αλλά γίνονται και πιο ποιοτικά: στόχος είναι η ενίσχυση του ελέγχου των εργαζομένων επί των συνθηκών εργασίας τους, η συμμετοχή τους στις αποφάσεις της επιχείρησης ακόμα και η επίτευξη της αυτοδιαχείρισης. Είναι μια δεκαετία που χαρακτηρίζεται από έντονες απεργιακές συγκρούσεις, κάτι το οποίο ευνοεί μια ανάλυση με όρους σύγκρουσης.

Σήμερα ίσως η ανάλυση του R. Hyman φαίνεται λίγο άκαιρη, δεδομένου ότι οι στρατηγικές των συνδικάτων είναι περισσότερο συναινετικές παρά συγκρουσιακές, ενώ η προσοχή τους έχει στραφεί προς άλλες διεκδικήσεις, περισσότερο ποσοτικές (λ.χ. διασφάλιση των υπαρχουσών και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας) παρά ποιοτικές.

δ) Η προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων με όρους διάδρασης: Jean Daniel Reynaud

Ο Jean-Daniel Reynaud, αν και ξεκίνησε την ερευνητική και ακαδημαϊκή του καριέρα ως κοινωνιολόγος της εργασίας, αναγνωρίζεται πλέον ως ένας από τους κύριους «θεωρητικούς» των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο. Η προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων στην οποία προβαίνει βασίζεται πρωτίστως σε μια κριτική

της συστημικής ανάλυσης του John Dunlop. Το 1990 ο J.-D. Reynaud και ορισμένοι άλλοι Γάλλοι ερευνητές επιμελήθηκαν έναν συλλογικό τόμο με τον τίτλο: *Συστήματα εργασιακών σχέσεων: Κριτική εξέταση μιας θεωρίας*, που ως στόχο είχε να επανεξετάσει τη θεωρία του John Dunlop υπό το πρίσμα των νέων εξελίξεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και έχοντας ως σημείο αναφοράς τις ιδιαιτερότητες του γαλλικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Τα βασικότερα σημεία της ανάλυσής του είναι τα ακόλουθα. Πρώτον, ο J.-D. Reynaud αρνείται την ύπαρξη ενός συνολικού, ενοποιημένου και κεντρικού συστήματος εργασιακών σχέσεων που θα περιελάμβανε το σύνολο των δρώντων, των επιπέδων δράσης, των κανόνων και των διαδικασιών ρύθμισης. Η πληθώρα των εμπλεκόμενων δρώντων, των επιπέδων και των συστημάτων δράσης απαγορεύει μια τέτοια «κλειστή» θεώρηση των εργασιακών σχέσεων. Γι' αυτόν, στα διαφορετικά επίπεδα αντιστοιχούν και διαφορετικοί δρώντες, καθώς και διαφορετικά συστήματα δράσης. Παρατηρεί ότι μέσα στο ευρύ πεδίο που αποκαλούμε εργασιακές σχέσεις συνυπάρχουν μια πληθώρα συστημάτων απόφασης και δράσης που διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με τα ζητήματα και τα ερωτήματα που τίθενται. Αυτό τον ωθεί να μιλάει για την ύπαρξη περισσότερων συστημάτων εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό μιας κοινωνίας και όχι για ένα και ενοποιημένο σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Παράλληλα, δίνει μεγάλη βαρύτητα στο δυναμικό χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων, τον οποίο θεωρεί και ως προϋπόθεση για το μέλλον και την επιβίωση του συστήματος. Ως εκ τούτου, η συνοχή συστήματος έχει μικρότερη σημασία σε σχέση με την ικανότητά του να ενσωματώνει νέα προβλήματα, την ευελιξία του και τις ικανότητες προσαρμογής του κοινωνικού ελέγχου που ασκεί. Ο J.D. Reynaud θεωρεί ότι οι κανόνες του συστήματος δεν είναι δεδομένοι ούτε και αμετακίνητοι, αλλά αβέβαιοι και αναθεωρήσιμοι, δεδομένου ότι είναι το προϊόν των διαπραγματεύσεων και των στρατηγικών των δρώντων: παράγονται, βελτιώνονται, ενισχύονται ή αποδυναμώνονται ασταμάτητα από τους κοινωνικούς δρώντες, διαμορφώνονται ανάλογα με τις καταστάσεις και προσαρμόζονται σε νέες καταστάσεις: «*Δεν υπάρχουν σταθεροί κανόνες, αλλά μονάχα διαδικασίες παραγωγής κανόνων*» (Reynaud, 1989, σελ. 210). Και είναι ακριβώς αυτές οι διαδικασίες που επιτρέπουν να κατανοήσουμε καλύτερα τις λειτουργίες των κοινωνικών συστημάτων. Ο τρόπος με τον οποίο νοεί τις εργασιακές σχέσεις και τους κανόνες τους σχετίζεται στενά με τον τρόπο με

τον οποίο αντιλαμβάνεται το ρόλο των δρώντων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ο J.-D. Reynaud επικρίνει τις προσεγγίσεις που εκλαμβάνουν το ρόλο του υποκειμένου παρά μονάχα σε σχέση με τις ανάγκες του συστήματος. Κατ' αυτόν, οι αποφάσεις των κοινωνικών δρώντων δεν ανταποκρίνονται απλά στις ανάγκες ενός κοινωνικού συστήματος. Αυτό συνεπάγεται ότι ο κοινωνικός δρών όχι μονάχα δε λαμβάνει αποφάσεις στοχεύοντας στη διατήρηση της ισορροπίας ενός κοινωνικού συστήματος, αλλά παράγει τους κανόνες αυτού του συστήματος. Οι δρώντες μπορούν να αλλάξουν τους κανόνες του παιχνιδιού, ενώ η αποδοχή ή μη ενός κοινωνικού κανόνα αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης.

Τέλος, αν και αποδέχεται την ύπαρξη των περιορισμών και των πιέσεων που ασκούνται σε ένα υποσύστημα από τα περιβάλλοντά του, θεωρεί ότι όποιο και εάν είναι το βάρος αυτών των περιορισμών (ή πιέσεων), κανένα κοινωνικό σύστημα –και κατά συνέπεια ούτε το σύστημα εργασιακών σχέσεων– δεν είναι το απλό προϊόν αυτών των περιορισμών (ή πιέσεων). Γι' αυτόν, οι εργασιακές σχέσεις διαθέτουν τη δική τους λογική και μια σχετική αυτονομία, κατά τέτοιο τρόπο που όχι μονάχα δεν αποδέχονται παθητικά τους περιορισμούς που τα περιβάλλοντα τους ασκούν, αλλά με τη σειρά τους επιτυγχάνουν να επηρεάζουν αυτά τα περιβάλλοντα. Μπορούμε να μιλάμε με όρους μόνιμης διάδρασης ανάμεσα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και στα περιβάλλοντά του.

Η ανάλυση του J.D. Reynaud και η κριτική που ασκεί στην προσέγγιση του J. Duplör, πρέπει να ειπωθεί σε σχέση με κάποιες ιδιαιτερότητες των εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία. Ο πιο συγκρουσιακός χαρακτήρας των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων καθώς και ο συνδικαλιστικός πλουραλισμός και οι συνακόλουθες ιδεολογικές αντιπαραθέσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων τον ώθησαν στο να αμφισβητήσει την ύπαρξη μιας κοινά αποδεκτής ιδεολογίας.

Επιπλέον, η προτεραιότητα που αναγνωρίζει στους κοινωνικούς δρώντες έναντι του συστήματος μπορεί να ειπωθεί σε συνδυασμό με μια μεταστροφή που παρατηρήθηκε –ευρύτερα– στην κοινωνιολογική σκέψη – πρόκειται για μια μεταστροφή την οποία ο Alain Touraine χαρακτήρισε ως την επιστροφή του «υποκειμένου στην κοινωνιολογία». Σχηματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι πρόκειται για το πέρασμα από τις προσεγγίσεις που έδιναν μεγάλη βαρύτητα στο σύστημα, στην ισορροπία και τη σταθερότητά του, αγνοώντας το υποκείμενο ή λαμβάνοντάς το υπόψη παρά μονάχα σε σχέση με τις ανάγκες του συστήματος, σε εκείνες τις

προσεγγίσεις που δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στους δρώντες, θεωρώντας τους ως σχετικά ελεύθερους και αυτόνομους. Στο επίκεντρο των νέων αναλύσεων βρίσκονται το υποκείμενο και οι κοινωνικές σχέσεις, ενώ η κοινωνική πραγματικότητα εξηγείται μέσα από τις σχέσεις και τις διαδράσεις μεταξύ των υποκειμένων.

Εντούτοις, στην προσπάθειά του να δώσει έμφαση στο δυναμικό χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων αγνόησε τις «δυνάμεις διατήρησής» τους. Επιπλέον, ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεται τους δρώντες φαίνεται να παραγνωρίζει το γεγονός ότι αυτοί οι δρώντες δρουν στο εσωτερικό ενός εν μέρει προκατασκευασμένου πεδίου, με το οποίο βρίσκονται σε μια συνεχή σχέση διάδρασης.

5. Τα προβλήματα της θεωρητικής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων: *«Αναζητώντας απεγνωσμένα μια θεωρία των εργασιακών σχέσεων»⁷*

Το 1994, ο R. Hyman μίλησε σ' ένα άρθρο του για τον «θεωρητικό αποπροσανατολισμό» που κυριαρχεί σε αυτό το πεδίο, καθώς και για τις δυσκολίες «θεωρητικοποίησής» του.

Η προβληματική σχέση μεταξύ εργασιακών σχέσεων και θεωρίας είναι κάτι το κοινά αποδεκτό μεταξύ των ερευνητών του πεδίου, στο βαθμό που η διερεύνηση του εν λόγω αντικείμενου λαμβάνει κατά κύριο λόγο έναν εμπειρικό και περιγραφικό χαρακτήρα: «μια λίβρα γεγονότων και μια ουγκιά θεωρίας» (Carpelli, 1985, σελ. 91).

Είναι γεγονός ότι η αναφορά στην ύπαρξη μιας θεωρίας των εργασιακών σχέσεων είναι ακόμα διστακτική. Ακόμα και εάν λάβουμε υπόψη μας το παράδειγμα της διδασκαλίας, σπάνια διδάσκεται αντικείμενο με θέμα τη «θεωρία» των εργασιακών σχέσεων, με εξαίρεση τις χώρες της Βόρειας Αμερικής όπου επιχειρήθηκε να ξεπεραστεί ο εμπειρισμός που διακρίνει το πεδίο και να αναπτυχθεί ένας θεωρητικός προσανατολισμός.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, θα μπορούσε κανείς να υποθέσει ότι οι ερευνητές του πεδίου αδιαφορούν για τη θεωρία.

Εντούτοις, η υπόθεση αυτή διαψεύδεται για διάφορους λόγους. Στην πραγματικότητα, εδώ και πενήντα περίπου χρόνια οι ειδικοί των εργασιακών σχέσεων, σε μια προσπάθεια νομιμοποίη-

σης του πεδίου και της ίδιας της ύπαρξης και επιστημονικότητάς τους, προσπαθούν να διαμορφώσουν θεωρητικά εργαλεία για την ερμηνεία των υπό μελέτη φαινομένων (Singh, 1978). Ήδη από το 1958, ο John Dunlop διαπίστωνε ότι: «*Τα γεγονότα ξεπέρασαν τις ιδέες... Οι πολλοί κόσμοι των εργασιακών σχέσεων άλλαξαν πιο γρήγορα σε σχέση με τις ιδέες που τους ερμηνεύουν, τους επεξηγούν και τους συσχετίζουν*» (Dunlop, 1958-1993, σελ. Χ). Ο διάλογος αυτός γύρω από την αναγκαιότητα θεωρητικοποίησης συνεχίστηκε και από τους μεταγενέστερους ερευνητές και ακαδημαϊκούς του πεδίου. Στο πλαίσιο αυτού του διαλόγου αναδείχθηκαν δύο κύρια σημεία: πρώτον, η επιθυμία διαμόρφωσης μιας πειστικής θεωρητικής βάσης έναντι των εμπειρικών και πραγματιστικών ενασχολήσεων του πεδίου των εργασιακών σχέσεων· δεύτερον, η αναγκαιότητα διευκρίνησης των δεσμών μεταξύ διδασκαλίας και έρευνας και διασφάλισης κάποιου βαθμού πνευματικής και επιστημονικής εγκυρότητας έναντι άλλων πεδίων εφαρμοσμένης έρευνας και κοινωνικής επιστήμης (Winchester, 1983).

Παράλληλα, η πρόθεση και η προσπάθεια θεωρητικοποίησης αντανάκλαται και από το σημαντικό αριθμό των άρθρων και των συγγραμμάτων με αντικείμενο τη θεωρία των εργασιακών σχέσεων, καθώς και από το γεγονός ότι το 1986 δημιουργήθηκε στο εσωτερικό της Διεθνούς Ένωσης Εργασιακών Σχέσεων μια ομάδα μελέτης με αντικείμενο τη θεωρία των εργασιακών σχέσεων.

Εντούτοις, παρά τις όποιες προσπάθειες θεωρητικοποίησης του πεδίου εδώ και περίπου πενήντα χρόνια, θεωρείται ότι η διάρθρωση μεταξύ εργασιακών σχέσεων και «θεωρίας» εξακολουθεί να είναι προβληματική. Σύμφωνα με τον R. Hyman (1994) αυτό οφείλεται σε τρεις παράγοντες. Πρώτον, στο γεγονός ότι οι εργασιακές σχέσεις δεν έχουν επιτύχει να έχουν ένα status συγκρίσιμο με αυτό των παραδοσιακών ακαδημαϊκών επιστημών δεδομένου ότι πρόκειται για ένα νέο σχετικά ερευνητικό πεδίο το οποίο «γεννήθηκε» μέσα από άλλα όμορα πεδία: την κοινωνιολογία της εργασίας, τα οικονομικά της εργασίας, το εργατικό δίκαιο, την πολιτική επιστήμη κ.λπ. Δεύτερον, οι εργασιακές σχέσεις είναι ένα ερευνητικό πεδίο που διαμορφώθηκε ως απάντηση στις πρακτικές ανησυχίες των μάντζερ, των σχεδιαστών των κυβερνητικών πολιτικών και των συνδικαλιστικών ιθυνόντων – ως εκ τούτου τίθεται το ερώτημα γύρω από το εάν και κατά πόσο το εμπειρικό αυτό πεδίο μπορεί να θεωρητικοποιηθεί εκ των υστέρων. Τρίτον, στο γεγονός ότι οι σχετικές έρευνες επί του αντικειμένου φαίνεται να αγνοούν τη διάρθρωση μεταξύ θεωρίας και εμπειρικής έρευνας. Στην πραγμα-

τικήτητα, «... ο γενικός θεωρητικός και ιδεολογικός διάλογος αναπτύχθηκε απομονωμένα από την εμπειρική έρευνα. Πιθανά γι' αυτό το λόγο είναι αναμενόμενο ότι οι συζητήσεις δεν είχαν παρά λίγη ή καθόλου αξία για το ζήτημα της ερευνητικής μεθοδολογίας στις εργασιακές σχέσεις» (Winchester, 1983, σελ. 102). Στο συγκεκριμένο πεδίο, η θεωρητικοποίηση παρουσιάζεται ως μια διακριτή δραστηριότητα στην οποία επικεντρώνονται ορισμένοι μονάχα ερευνητές. Στο πλαίσιο αυτό δεν είναι τυχαίο ότι ορισμένοι ερευνητές επισήμαναν την ανάγκη διαμόρφωσης μιας θεωρίας που θα φανεί «χρήσιμη» για τους ερευνητές του πεδίου – μιας θεωρίας που θα τους επιτρέψει να κατανοήσουν τη σύγχρονη κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, να προβλέψουν τις μελλοντικές τάσεις και να προωθήσουν τις επιθυμητές (ή να αποφύγουν τις ανεπιθύμητες) μελλοντικές αλλαγές στο πεδίο (Walker, 1977).

Στους παράγοντες που αναδεικνύει ο R. Hyman μπορούν να προστεθούν ακόμα δύο. Από τη μια πλευρά, κανένας εκ των θεωρούμενων ως «θεωρητικών» του πεδίου δεν κατάφερε να προτείνει μια γενική θεωρία ερμηνείας των εργασιακών σχέσεων. Οι περισσότερες εκ των θεωρητικών προσεγγίσεων δεν παρέχουν τη δυνατότητα γενικεύσεων και δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλεία κατανόησης του πεδίου (στο σύνολό του) και των εξελίξεων σε αυτό: συνήθως αφορούν είτε ένα συγκεκριμένο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, είτε επιμέρους πτυχές του πεδίου. Ακόμα και το θεωρητικό πλαίσιο που προτείνει ο J. Dunlop αφορά το αμερικανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων τη μεταπολεμική περίοδο. Κάτι ανάλογο γίνεται στην περίπτωση του J.D. Reynaud, ο οποίος έχει ως σημείο αναφοράς το γαλλικό σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Σύμφωνα με τον R. Adams (1988), τα προβλήματα και κυρίως οι όποιες ανησυχίες όσον αφορά τη θεωρητικοποίηση του πεδίου σχετίζονται πιθανόν με την απουσία μιας συγκεκριμένης θεωρητικής αναφοράς: «Σε άλλα πεδία κοινωνικής έρευνας υπάρχουν συχνά διάφορα θεωρητικά συγγράμματα, μερικά από τα οποία διαβάζονται και αναφέρονται ευρέως. Στις εργασιακές σχέσεις δεν υπάρχει ένα τέτοιο βιβλίο, ίσως λόγω της νεότητας του πεδίου» (Adams, 1988, σελ. 6). Από την άλλη πλευρά, η πολυεπιστημονικότητα του πεδίου δυσχεραίνει έναν ενιαίο θεωρητικό προσανατολισμό. Με άλλα λόγια «... ο κάθε χρήστης της έννοιας της θεωρίας των εργασιακών σχέσεων αφήνεται στην τύχη του για να αποφασίσει τη σημασία της και το περιεχόμενό της...» (Adams, 1988, σελ. 6).

Στο πλαίσιο αυτού του γενικότερου διαλόγου, ορισμένοι ερευνητές του πεδίου διερωτώνται ως προς την αναγκαιότητα ύπαρξης

μιας ενιαίας θεωρίας των εργασιακών σχέσεων, τη στιγμή που δεν υπάρχει μια θεωρία της κοινωνιολογίας, μια θεωρία των οικονομικών, μια θεωρία της πολιτικής ή μια θεωρία της ιστορίας. Οι άλλες επιστήμες «*χαρακτηρίζονται από την ύπαρξη πολυάριθμων ανταγωνιστικών θέσεων. Η διαφορετικότητα και η σύγκρουση των ανταγωνιστικών θεωριών σε άλλες επιστήμες, τους παρέχει πλούτο και ενδιαφέρον και ταυτόχρονα αυξάνει την ακαδημαϊκή τους υπόληψη*» (Dabscheck, 1989, σελ. 156). Για ορισμένους, θα ήταν ίσως σκοπιμότερο να γίνει αποδεκτή η ύπαρξη περισσότερων –ακόμα και αντιθετικών– θεωρητικών προτάσεων παρά να γίνεται μια συνεχής προσπάθεια ενοποίησης ασύμβατων παραδόσεων (Adams, 1983).

Στον αντίποδα κάποιοι υποστηρίζουν ότι: «*Χωρίς θεωρία, ίσως υπάρχει τέχνη αλλά όχι επιστήμη. Μια πρώτη δοκιμασία ωριμότητας του οποιουδήποτε πεδίου έρευνας είναι ο βαθμός στον οποίο έχει αναπτύξει νοητικά σχήματα που επιτρέπουν σε κάποιον να είναι υπεράνω των γεγονότων και εν τέλει να ελέγχει και τα γεγονότα*» (Adams, 1988, σελ. 6-7).

Όλος αυτός ο διάλογος περί της αναγκαιότητας θεωρητικοποίησης (και των προβλημάτων της) φαίνεται απόλυτα θεμιτός στο πλαίσιο της προσπάθειας νομιμοποίησης και ανεξαρτητοποίησης ενός πεδίου που συχνά θεωρείται ως παρακλάδι άλλων επιστημονικών πεδίων.

6. Επίλογος

Εξήντα περίπου χρόνια μετά την ίδρυση της Αμερικανικής Ένωσης Ερευνών πάνω στις Εργασιακές Σχέσεις, οι εργασιακές σχέσεις δίνουν ακόμα την εικόνα ενός υπό διαμόρφωση πεδίου που θεωρείται ότι χαρακτηρίζεται από ορισμένες «*αδυναμίες*»: αδυναμία θεωρητικοποίησης, αδυναμία οριοθέτησής του (ή των) αντικειμένων (-ων) του, αδυναμία αυτονόμησης έναντι άλλων επιστημονικών πεδίων και αδυναμία διαμόρφωσης μιας διεπιστημονικής προσέγγισης.

Αν και φαίνεται απολύτως κατανοητή η επιθυμία των ειδικών του πεδίου να ξεπεραστούν αυτές οι αδυναμίες προκειμένου να κατοχυρωθεί η επιστημονικότητα και η αυτονομία του πεδίου, το ερώτημα είναι γύρω από το εάν και κατά πόσο μπορούν αυτές να ξεπεραστούν και βεβαίως γύρω από εάν και κατά πόσο χρειάζεται να ξεπεραστούν επειδή συνιστούν «*πρόβλημα*».

Όσον αφορά την αδυναμία θεωρητικοποίησης, αυτή μπορεί να

παύσει να θεωρείται ως πρόβλημα από τη στιγμή που γίνει αποδεκτό το γεγονός ότι δεν υπάρχει λόγος να υπάρχει μια και μοναδική κοινά αποδεκτή θεωρία των εργασιακών σχέσεων, δεδομένου ότι κάτι τέτοιο υπάρχει και σε άλλα επιστημονικά πεδία. Η ύπαρξη διαφορετικών, ακόμα και αντιθετικών προσεγγίσεων είναι μάλλον ένδειξη επιστημονικού πλούτου και όχι αδυναμίας έκφρασης ενός θεωρητικού προβληματισμού επί του αντικειμένου.

Η πολυεπιστημονικότητα και η αδυναμία σαφούς οριοθέτησης του αντικειμένου ίσως δεν μπορεί να ξεπεραστεί στο βαθμό που η μελέτη των εργασιακών σχέσεων εγείρει τόσο οικονομικά, όσο και πολιτικά και κοινωνικά (ή κοινωνιολογικά) ζητήματα. Αυτά είναι συχνά αναπόσπαστα και δεν μπορούν να διερευνηθούν συνολικά (αν και στην πράξη κάτι τέτοιο γίνεται) από κάθε μεμονωμένο επιστήμονα διαφορετικής επιστημονικής προέλευσης. Η υπέρβαση της πολυεπιστημονικότητας και το πέρασμα σε μια διεπιστημονικότητα θα μπορούσε πιθανόν να επιτευχθεί μέσα από τη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προγραμμάτων προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών με αντικείμενο τις εργασιακές σχέσεις.

Τέλος, σχετικά με την αδυναμία αυτονόμησης, αυτή μπορεί να ξεπεραστεί σε ορισμένα σημεία αλλά όχι σε άλλα. Από τη μια, οι εργασιακές σχέσεις έχουν μια ορισμένη αυτονομία, από την άποψη ότι υπάρχουν εξειδικευμένα περιοδικά, ειδικοί, ενώσεις εργασιακών σχέσεων. Από την άλλη πλευρά όμως, παραμένει το γεγονός ότι πρόκειται παράλληλα και για μια επιστήμη που βρίσκεται στο σταυροδρόμι άλλων επιστημών και στο βαθμό που αυτό θεωρείται ως πρόβλημα μάλλον είναι δύσκολο να ξεπεραστεί.

Σημειώσεις

1. Το δικαίωμα στη συλλογική οργάνωση των εργαζομένων και τη συλλογική διαπραγμάτευση θεσπίστηκε για πρώτη φορά το 1933 μέσα από το NIRA (*National Industrial Recovery Act*). Η νομοθεσία αυτή κρίθηκε ως αντισυνταγματική από το Ανώτατο Δικαστήριο το 1935 αλλά την ίδια χρονιά η νομοθεσία Wagner (*National Labour Relations Act – NLRA*) κατοχύρωσε εκ νέου το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση και καθιέρωσε και τις διαδικασίες εφαρμογής του.

2. Η CIO έγινε το 1937 η δεύτερη εθνική συνδικαλιστική συνομοσπονδία στις Ηνωμένες Πολιτείες. Συγκέντρωνε συνδικάτα σε βιομηχανική βάση σε αντίθεση με την AFL (*American Federation of Labour*), που δημιουργήθηκε το 1886 και συγκέντρωνε συνδικάτα σε επαγγελματική βάση.

3. Πρόκειται για μια συνέντευξη που ο J. Dunlop έδωσε στην *Isabel Da Costa* στις 16 Σεπτεμβρίου του 1988.

4. Σε αντίθεση με άλλες έρευνες της εποχής που επικεντρώνονταν στη μια ή στην άλλη πτυχή των εργασιακών σχέσεων (λ.χ. συλλογική διαπραγμάτευση, συλλογική σύγκρουση, συνδικαλισμός).

5. Για παράδειγμα, εκ πρώτης όψεως μια συζήτηση ανάμεσα σε έναν εργοδότη και ένα μέλος τους επιχειρησιακού συμβουλίου σχετικά με τον ποδοσφαιρικό αγώνα της προηγούμενης νύχτας μπορεί να φαίνεται ως ασυμβίβαστη με τη θεώρηση των εργασιακών σχέσεων που έχουν οι περισσότεροι άνθρωποι. Εντούτοις, η συζήτησή του αυτή μπορεί να είναι ενδεικτική της φύσης της σχέσης τους αναφορικά με πιο σοβαρά ζητήματα.

6. Ως ισχύ ή εξουσία νοείται από τον Hyman, η ικανότητα ενός ατόμου ή μιας ομάδας να ελέγχει το φυσικό ή κοινωνικό του περιβάλλον και, ως μέλος αυτής της διαδικασίας, η ικανότητά του να επηρεάζει τις αποφάσεις που λαμβάνονται –ή όχι– από άλλους. Αυτή η ικανότητα βασίζεται στην προνομιακή πρόσβαση ή στον έλεγχο επί των υλικών και ιδεολογικών πόρων.

7. Εδώ μεταφράζουμε τον πολύ χαρακτηριστικό τίτλο ενός άρθρου του Roy Adams (1988): *Desperately seeking industrial relations theory*.

Βιβλιογραφία

- Adam G. and Reynaud J.D, *Conflits du travail et changement social*, PUF, Paris, 1978.
- Adams R.J., «Competing paradigms in industrial relations», *Relations Industrielles*, vol. 38, no 3, 1983, σελ. 508-531.
- Adams R.J., «Desperately seeking industrial relations theory», *The International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, vol. 4, no 1, 1988, σελ. 1-11.
- Boivin J., «Industrial relations: a field and a discipline», in Barbash J. and Barbash K. (eds), *Theories and concepts in comparative industrial relations*, University of South Carolina Press, South Carolina, 1989, σελ. 91-108.
- Boivin J., «Les relations industrielles: une pratique et une discipline», *Relations Industrielles*, vol. 42, no 1, 1987, σελ. 179-175.
- Boivin J., «La constitution d' un champ d' étude? Trajectoires dans l' étude des relations professionnelles», in Da Costa I., Morin M.-L. and Murray G. (eds), *L' état des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherche*, Octarès, Toulouse, 1996, σελ. 93-99.
- Bourque R. and Saglio J., «Constitution d' un champ d' études», in Da Costa I., Morin M.-L. and Murray G. (eds), *L' état des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherche*, Octarès, Toulouse, 1996, σελ. 19-23.

- Caire G., «Des relations industrielles comme objet théorique», *Sociologie du Travail*, no 3, 1991, σελ. 375-398.
- Caire G., «Forces et faiblesses de l'approche française des relations industrielles: mise en perspective historique», in Da Costa I., Morin M.-L. and Murray G. (eds), *L'état des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherche*, Octarès, Toulouse, 1996, σελ. 24-59.
- Cappelli P., «Theory construction in IR and some implications for research», *Industrial relations*, vol. 24, no 1, 1985, σελ. 90-112.
- Cleff T., *Industrielle Beziehungen im Kulturellen Zusammenhang*, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, 1999.
- Dabscheck B., «A survey of theories in industrial relations», in Barbash J. and Barbash K. (eds), *Theories and concepts in comparative industrial relations*, University of South Carolina Press, South Carolina, 1989, σελ. 155-183.
- Da Costa I., «La théorie des relations industrielles aux Etats-Unis: de Dunlop au débat actuel», in Eyraud F., Paradeise C., Reynaud J.-D. and Saglio J. (eds), *Les systèmes de relations professionnelles: examen critique d'une théorie*, CNRS, Paris, 1990, σελ. 25-42.
- Da Costa I., «L'étude des relations industrielles: passé, présent, avenir», in Da Costa I., Morin M.-L. and Murray G. (eds), *L'état des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherche*, Octarès, Toulouse, 1996, σελ. 106-120.
- Da Costa I., Morin M.-L. and Murray G. (eds), *L'état des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherche*, Octarès, Toulouse, 1996.
- Dunlop J., *Industrial Relations Systems*, Harvard Business School Press, Boston, 1993 (1η έκδοση 1958).
- Eyraud F., Paradeise C., Reynaud J.-D. and Saglio J. (eds), *Les systèmes de relations professionnelles: examen critique d'une théorie*, CNRS, Paris, 1990.
- Flanders A., «Eléments pour une théorie de la négociation collective», *Sociologie du Travail*, no 1, 1968.
- Gear, A.J., «The field of study of industrial relations», *Journal of Industrial Relations*, vol. 38, no 3, σελ. 274-285
- Giles A., «Industrial relations theory, the state and politics», in Barbash J. and Barbash K. (eds), *Theories and concepts in comparative industrial relations*, University of South Carolina Press, South Carolina, 1989, σελ. 123-154.
- Hameed S., «A critique of industrial relations theory», *Relations Industrielles*, vol. 37, no 1, 1982, σελ. 15-31.
- Hyman R., «Theory and Industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 32, no 2, 1994, σελ. 165-80.
- Hyman R., *Industrial Relations: A Marxist introduction*, Macmillan, London, 1975.

- Hyman R., «La théorie des relations industrielles»: une analyse matérialiste», *Sociologie du Travail*, no 2, 1979.
- Jobert A., *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octarès, Toulouse, 2000.
- Kerr C., «A perspective on Industrial Relations Research», *Proceedings of the 36th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, 28-30 December 1983.
- Lallement M., *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte, Paris, 1996.
- Müller-Jentsch W., *Soziologie der Industriellen Beziehungen: Eine Einführung*, Campus Verlag, Frankfurt, 1997.
- Müller-Jentsch W., «Les théories des relations industrielles: une mise en perspective», *Sociologie du Travail*, no 2, 1998, σελ. 233-262.
- Parsons T., *The social System*, Routledge and Kegan Ltd, London, 1951.
- Parsons T., *Éléments pour une sociologie de l' action*, Plon, Paris, 1955.
- Reynaud J.D., «Un paradigme du système social?», in Eyraud F., Paradeise C., Reynaud J.-D. and Saglio J. (eds), *Les systèmes de relations professionnelles: examen critique d' une théorie*, CNRS, Paris, 1990, σελ. 279-290.
- Reynaud J.D., *Le conflit, la négociation et la règle*, Octarès, Toulouse, 1996.
- Reynaud J.D., *Les règles du jeu: l' action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, Paris, 1989.
- Reynaud J.D., «Conflit et régulation conjointe: esquisse d' une théorie de la régulation conjointe», *Revue Française de Sociologie*, no XX, 1979, σελ. 367-376.
- Sellier F. (dir.), *Les relations industrielles: principes et politiques*, PUF, Paris, 1976.
- Singh R., «Theory and practice in industrial relations», *Industrial Relations Journal*, vol. 9, no 3, 1978, σελ. 57-64.
- Strauss G., «Industrial relations as an academic field: What's wrong with it?», in Barbash J. and Barbash K. (eds), *Theories and concepts in comparative industrial relations*, University of South Carolina Press, South Carolina, 1989, σελ. 241-260.
- Touraine A., *Le retour de l' acteur*, Fayard, Paris, 1984.
- Touraine A., *Pour la sociologie*, Seuil, Paris, 1974.
- Walker K., «Towards useful theorising about industrial relations», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 15, no 3, 1977, σελ. 307-316.
- Walton R. and Mc Kersie R., *A behavioural theory of Labour Negotiations*, IRL Press, Ithaca, New York, 1991 (1η έκδοση 1965).
- Winchester D., «Industrial relations research in Britain», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 21, no 3, 1983, σελ. 100-114.

