

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Δήμος Δασκαλάκης

B.A. Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης
με ειδίκευση σε θέματα Εργασιακών Σχέσεων

Η έρευνα των εργασιακών σχέσεων σ' ευρωπαϊκό επίπεδο, κατά την πορεία της, έχει παρουσιάσει διαφοροποιήσεις όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της τόσο ανά χρονική περίοδο όσο και σε σχέση με την αντίστοιχη έρευνα στις ΗΠΑ.

Η απάντηση στο ερώτημα της σοβαρής αλλαγής του περιεχομένου της ευρωπαϊκής έρευνας των εργασιακών σχέσεων κατά τα τελευταία χρόνια συνδέεται τόσο με την συγκριτική αξιολόγηση των εξωτερικών χαρακτηριστικών της όσο και με τους παράγοντες που μέχρι σήμερα προσανατόλισαν την έρευνα και μορφοποίησαν την φυσιογνωμία της σε κάθε φάση αντίστοιχα.

A. Η εμπειρία του παρελθόντος

α. Η γενική εικόνα της έρευνας

Οι καταβολές των εργασιακών σχέσεων ως επιστημονικού πεδίου μπορούν να τοποθετηθούν στα τέλη του 19ου αιώνα στα πρώτα έργα των WEBBS.¹ Βεβαίως, σαν έρευνα των εργασιακών σχέσεων αξιολογούνται και άλλα διάφορα προηγούμενα κείμενα όπως του Βρετανικού SOCIAL SCIENCE ASSOCIATION.²

Σ' αυτήν την πρώιμη φάση τους οι Εργασιακές Σχέσεις ταυτίζονται με την βιομηχανική δημοκρατία, αφού ουσιαστικά η καθεαυτή έρευνα του χώρου άρχισε πενήντα χρόνια αργότερα.³

Από το 1930 μέχρι και το 1960 έγιναν ποικίλες έρευνες που αφορούσαν την δομή των συνδικάτων, τη δομή και λειτουργία των εργασιακών σχέσεων σε επιμέρους βιομηχανίες, τις πολιτικές δραστηριότητες των συνδικάτων, και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε βιομηχανίες και εταιρίες ιδιωτικές και εθνικοποιημένες.⁴

Το γενικό χαρακτηριστικό της έρευνας, αυτής της περιόδου, είναι ότι προσπαθούσε να μελετήσει, να περιγράψει και να κατηγοριοποιήσει απλά και μόνο "ότι υλικό μπορούσε εύκολα να βρεθεί".⁵

Από το 1950 οι εκπρόσωποι της βιομηχανικής κοινωνιολογίας και ψυχολογίας που κάλυπταν την προσέγγιση των HUMAN RELATIONS εμφανίζονται στην ευρωπαϊκή έρευνα των εργασιακών σχέσεων.⁶ Έτσι σε αυτό το μέρος των ερευνητικών εργασιών που έγιναν από αυτούς, αγνοήθηκαν τα θέματα που παραδοσιακά ενδιέφεραν τους ερευνητές του χώρου των εργασιακών σχέσεων.⁷

Από το 1960 γίνονται σημαντικές προσπάθειες στο χώρο της θεωρίας, τόσο σε επίπεδο γενικών θεωριών (TURNER: γενική τυπολογία των Βρετανικών Συνδικάτων, FLANDERS: Δοκίμια πάνω στις συλλογικές διαπραγματεύσεις) όσο και σε επίπεδο ειδικών θεωριών (MCCARTHY, TURNER: Απεργίες, BENS: Η ανάπτυξη του συνδικαλισμού των λευκών κολλάρων, MCKAY: Τοπικές αγορές εργασίας).⁸

Θέματα πάνω στα οποία κατά καιρούς εστιάσθηκε το ενδιαφέρον της έρευνας ήταν: Στις αρχές της δεκαετίας του 70 η βιομηχανική δημοκρατία, και στο τέλος της ίδιας

οι διαπραγματεύσεις και το κοινωνικό συμβόλαιο.⁹

β. Παράγοντες που καθόρισαν την έρευνα

Καθοριστικός παράγοντας στη διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής έρευνας των εργασιακών σχέσεων που καθόρισε την κατεύθυνση, τη φυσιογνωμία και τα χαρακτηριστικά της ήταν η αμφισβήτηση σε σχέση με την ύπαρξη των εργασιακών σχέσεων ως αυτόνομης επιστήμης. Υπήρξαν ερευνητές που επέμεναν ότι ο χώρος δεν συγκροτεί αυτόνομη επιστήμη και άρα δεν υπάρχει ανάγκη μιάς θεωρίας. Αντίθετα διατείνονταν ότι πρόκειται περί επιστημονικού πεδίου που ενσωματώνει μία σειρά επιστημών.¹⁰ Αυτή η άποψη υποστηρίχτηκε περισσότερο στις Η.Π.Α.¹¹

Ωστόσο αυτή δεν είναι το μόνο διαφοροποιητικό στοιχείο στις δύο χώρες. Στις Η.Π.Α. υιοθετήθηκε περισσότερο το υπόβαθρο της ψυχολογίας και των οικονομικών, ενώ στην Ευρώπη της Κοινωνιολογίας και μάλιστα μέσα από περιπτωσιολογικές μελέτες στηριγμένες στην επαγωγική μέθοδο.¹²

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η έρευνα έχει καλύψει μία ολόκληρη ποικιλία θεωρητικών προσεγγίσεων των εργασιακών σχέσεων.

Αρχές του 20ου αιώνα εμφανίζονται οι INSTITUTIONAL ECONOMISTS.¹³ Αρκετά νωρίτερα είχε εμφανιστεί η μαρξιστική προσέγγιση, που θεώρησε τις εργασιακές σχέσεις ότι πηγάζουν από τις σχέσεις παραγωγής.¹⁴ Αργότερα εμφανίστηκε η πλουραλιστική θεώρηση σύμφωνα με την οποία μεταξύ διεύθυνσης - Εργοδοσίας και Εργατικού δυναμικού υπάρχουν συγκρουόμενα μεν, αλλά αλληλοεξαρτώμενα συμφέροντα.¹⁵ Ξεχωριστής σημασίας είναι η συστημική θεωρία του DUNLOP που εστίασε την προσοχή στους πρωταγωνιστές, το περιβάλλον και τους κανόνες που αντίστοιχα δρούν επηρεάζουν και ρυθμίζουν τις σχέσεις απασχόλησης.¹⁶ Τέλος εμφανίστηκαν θεωρίες βασισμένες στις Κοινωνικές Επιστήμες που προσπάθησαν να εξηγήσουν τις αλλαγές στις διαδικασίες και τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹⁷

Παράλληλα στην ιστορική πορεία της Ευρωπαϊκής έρευνας των εργασιακών σχέσεων καταγράφεται και η "παραδοσιακή αντίθεση" μεταξύ εργασιακών σχέσεων και της προσέγγισης "συμπεριφορά στις οργανώσεις" (ORGANISATIONAL BEHAVIOUR).¹⁸

Ωστόσο ο σοβαρότερος ίσως διαμορφωτικός παράγοντας στη διαμόρφωση των χαρακτηριστικών και του περιεχομένου της έρευνας των εργασιακών σχέσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο είναι η επεξεργασία μιάς σειράς μελετών που προσέκυπταν από το ενδιαφέρον κυβερνήσεων και τις ανάγκες χάραξης πολιτικής.¹⁹ Σ' αυτό το σημείο χαρακτηριστική είναι η εμπειρία από τη Βρετανία σε σχέση με τη δημιουργία και λειτουργία μιάς σειράς θεσμών που συνδέθηκαν με την πορεία της Έρευνας (Επιτροπή DONOVAN, Εθνικό Συμβούλιο Τιμών και Εισοδημάτων, Επιτροπή πάνω στις Εργασιακές Σχέσεις, Γραφείο Οικονομικών ανθρώπινου δυναμικού).²⁰

Θα μπορούσε λοιπόν κανείς να ισχυρισθεί ότι η έρευνα στην Ευρώπη, στην πορεία της, έχει γενικά σαν χαρακτηριστικά το εύρος και την ποικιλία προσεγγίσεων και μελέτης του αντικειμενικού των εργασιακών σχέσεων. Αυτό ήταν το αποτέλεσμα ενός πλέγματος παραγόντων όπως η αμφισβήτηση του χώρου ως Επιστήμης, ο ευρύς προβληματισμός για την ανάγκη μιάς εξειδικευμένης θεωρίας, τα διαφορετικά Επιστημονικά υπόβαθρα και οπτικές και η απουσία συγκεκριμένης στρατηγικής κοινά αποδεκτής.

Ετσι κάτω από το γεγονός της περιστασιακής σύνδεσης της Έρευνας με τη χάραξη

πολιτικής, αυτή η πρώτη παρουσίασε σαν επικρατούντα χαρακτηριστικά τον εμπειρικό προσανατολισμό, την πραγματιστική και εφαρμοσμένη φύση και την πλουραλιστική θεσμική προσέγγιση με έμφαση φυσικά σε διαδικαστικές και θεσμικές αναφορές.

Β. Η κατάσταση σήμερα

α. Η επίκληση για ολοκλήρωση

Σήμερα ένας σημαντικός παράγοντας είναι ότι τα δεδομένα στην πράξη των εργασιακών σχέσεων συνδέονται με την ανάπτυξη νέων φαινομένων, "σύγχρονες ανωμαλίες", όπως έχουν από ορισμένους κληθεί, και αφορούν μιά πληθώρα παραγόντων.²²

Τέτοια φαινόμενα μπορούν να θεωρηθούν η φθίνουσα πορεία των συνδικάτων, η μείωση της δύναμής τους ή και η πλήρης απουσία τους από ορισμένους τύπους επιχειρήσεων, οι αλλαγές τόσο στο ρόλο της διεύθυνσης (MANAGEMENT) όσο και στις αξίες που επικαθορίζουν την πολιτική τους, καθώς επίσης και επιστράτευση νέων τύπων οργάνωσης της εργασίας, εναλλακτικών πειραματισμών και νέων μορφών εργασιακών σχέσεων.²³

Ένα ιδιαίτερο σημείο πάνω στο οποίο συγκεντρώνεται συχνά το ερευνητικό ενδιαφέρον είναι η κουλτούρα και οι αξίες, μιάς και φαίνεται να καθορίζουν σημαντικά φαινόμενα των εργασιακών σχέσεων τόσο σε εθνικό²⁴ όσο και σε διακρατικό επίπεδο.²⁵

Αυτά τα νέα στοιχεία στην πρακτική των εργασιακών σχέσεων, αλλά και η εμπειρία από την ιστορική πορεία της έρευνας, έχουν διαμορφώσει μιά συνειδητοποίηση και μιά κοινή αναγνώριση σε σχέση με τα ερευνητικά θέματα. Οτι δηλαδή δεν είναι δυνατόν αυτά, ούτε αποκλειστικά να υπαγορεύονται από τη μεθοδολογία, ούτε όμως και να επιλέγονται αυθαίρετα.²⁶ Η επιλογή τους πρέπει να γίνεται στη βάση μιάς συγκεκριμενοποιημένης στρατηγικής συνδεδεμένης με το εγχείρημα μιάς ενιαίας εξειδικευμένης θεωρίας διεπιστημονικής στη φύση και επιβεβαιώσιμης εμπειρικά στον χαρακτήρα.²⁷ Μιά τέτοια προσπάθεια, στο επίπεδο της κατασκευής θεωρίας, μπορεί πράγματι να προσφέρει το κατάλληλο θεωρητικό πλαίσιο που θα είναι ικανό να καλύπτει όλα τα φαινόμενα της πρακτικής των εργασιακών σχέσεων και να προσφέρει και τα απαραίτητα μεθοδολογικά εργαλεία για την ανάλυσή τους.

Εφ' όσον λοιπόν η ανάπτυξη της θεωρίας επηρεάζει ή και καθορίζει τον προσανατολισμό της έρευνας και την επιλογή των θεμάτων της, μιά σημαντικότερη κατεύθυνση στη σύγχρονη εργασιακή έρευνα, πρέπει να είναι η προσπάθεια στο επίπεδο της κατασκευής αυτής, δηλαδή της θεωρίας.²⁸

Σ' αυτό το σημείο, πρέπει να ειπωθεί, και σε σχέση με τα προηγούμενα, ότι η συστηματική θεωρία του DUNLOP είναι ιδιαίτερης σπουδαιότητας.²⁹

Αυτή η θεωρία σε συνδιασμό με τις βελτιώσεις που επιδέχεται, και διευρύνοντας έτσι τον ορίζοντα του χώρου των εργασιακών σχέσεων έχει αποτελέσει ήδη το "παράδειγμα που επικρατεί" στην επιστήμη.³⁰ Και αυτό γιατί η διεπιστημονική προσέγγιση την οποία επιστρατεύει ανταποκρίνεται στο μεθοδολογικό αίτημα για σφαιρικοποίηση της θεώρησης και σύγκλιση ολοκλήρωσης ανάμεσα στις παραδοσιακά αντίπαλες οπτικές των "εργασιακών σχέσεων" και της θεωρίας "συμπεριφορά στις οργανώσεις" παρότι πράγματι υπάρχουν αγεφύρωτες κατ' αρχήν αντιθέσεις. Συγκεκριμένα ενώ οι "εργασιακές σχέσεις" επικέντρωναν το ενδιαφέρον στα συλλογικά σώματα -οντότητες, η "συμπεριφορά στις οργανώσεις" με καταβολές στη σχολή του

επιστημονικού MANAGEMENT και των HUMAN RELATIONS, εστίαζε στη σχέση εργοδότη - εργαζομένου ως ατόμων - ιδιωτών.

Κεντρικό σημείο διαφοροποίησης των δύο προσεγγίσεων, αποτελεί και το στοιχείο της σύγκρουσης, για το οποίο η μεν συμπεριφορά στις οργανώσεις θεωρεί ότι είναι διαλυτικό και μπορεί να αποφεύγεται, ενώ οι εργατικές σχέσεις το αντιμετωπίζουν ως αναπόφευκτο και κάποτε και χρήσιμο.³¹

Ετσι σήμερα η σχετική επίκληση για ολοκλήρωση απευθύνεται και προς τις δύο κατευθύνσεις. Κι αυτό αποτελεί το κεντρικό σημείο για τον προσανατολισμό της σύγχρονης ερευνας εφόσον μπορεί να παράσχει μία θεωρία με την απαραίτητη ποιότητα και διαστάσεις για την κάλυψη, την ανάλυση και την κατανόηση των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Αυτός ο στόχος φαίνεται πράγματι δύσκολο να επιτευχθεί. Ωστόσο όμως έχουν γίνει ήδη κάποιες σημαντικές προσπάθειες σ' αυτή την κατεύθυνση.³²

β. Οι Συγκριτικές μελέτες

Ολη η προαναφερθείσα προσπάθεια συνδέεται με την γενική αίσθηση ότι οι εργασιακές σχέσεις πρέπει να διευρύνουν τους ορίζοντές τους. Σ' αυτό το πλαίσιο μία ακόμη ερευνητική κατεύθυνση είναι εκείνη των συγκριτικών σπουδών. Η ανάμιξη σε τέτοιου είδους έρευνες μπορεί να προσφέρει απαντήσεις σε πολλούς και σοβαρούς προβληματισμούς.

Σ' αυτό το σημείο θεωρούμε χρήσιμο να ορίσουμε τη συγκριτική έρευνα σαν τη μελέτη ιδίων ή ομοίων φαινομένων σε διαφορετικές χώρες. Και είναι ακόμη πιο χρήσιμο να την διαχωρίσουμε από τη διεθνή διακρατική έρευνα που μελετά θεσμούς ή φαινόμενα που τέμνουν τα εθνικά σύνορα, καθώς επίσης και από τις αλλοδαπές μελέτες οι οποίες θα μπορούσαν να θεωρηθούν ότι αποτελούν την πρώτη ύλη, μία προκαταρκτική φάση, για τις συγκριτικές σπουδές.³³

Ενα σημαντικό ερώτημα στα πλαίσια των συγκριτικών μελετών, είναι αυτό που αφορά την ύπαρξη ή όχι κάποιων χώρων - προτύπων στις εργασιακές σχέσεις και ποιά συγκεκριμένα στοιχεία τις αναδεικνύουν σ' αυτό το ρόλο.³⁴ Με αυτή την έννοια χώρες - πρότυπα και ως εκ τούτου στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των εργασιολόγων ερευνητών ήταν η Μ. Βρετανία στα τέλη του 19ου αιώνα, η Γερμανία πριν τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο, οι Η.Π.Α. κατά τη 10ετία του 1940 και του 1950, η Σουηδία μετά το 1960, η Δ. Γερμανία μετά το 1970 και τέλος η Ιαπωνία κατά τη 10ετία του 1980.

Ωστόσο πρέπει να διευκρινισθεί συνολικά σε σχέση με τις συγκριτικές μελέτες ότι η φύση και ο χαρακτήρας τους δεν ενδείκνυνται για εφαρμογές στην πολιτική χάραξη και πρακτική των εργασιακών σχέσεων με μηχανιστικές μεταφορές από χώρα σε χώρα.³⁵ Οι συγκριτικές μελέτες δεν είναι δυνατό να λειτουργούν σαν ένα σύστημα "εισαγωγών - εξαγωγών" και αυτό γιατί πολύ απλά κάθε πολιτική μπορεί να αποβαίνει αποτελεσματική, μόνο μέσα στο συγκεκριμένο δικό της περιβάλλον στα πλαίσια του οποίου και χαράχθηκε.³⁶

Παρόλ' αυτά, και πρέπει να διευκρινισθεί, τα πορίσματα της συγκριτικής έρευνας, μπορούν να χρησιμοποιηθούν, με στόχο την θετική ή αρνητική επιχειρηματολογία σε αναφορά με μία συγκεκριμένη πολιτική σε κάποια χώρα.³⁷

Στη σημερινή συγκυρία η χρησιμότητα τέτοιου τύπου μελετών, συνδέεται και με το ζήτημα της σύγκλισης ή απόκλισης των συστημάτων κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής οργάνωσης. Κατά τη διάρκεια της 10ετίας του 1960, δημιουργήθηκε η

εντύπωση ότι μεταξύ των συστημάτων των Η.Π.Α. και της Ε.Σ.Σ.Δ., είχε αρχίσει να εμφανίζεται σύγκλιση, καθώς κάτω από την επίδραση της εκβιομηχάνησης, οι αποφάσεις και στις δύο χώρες φάνηκε να παίρνονται από κάποιες γραφειοκρατικές ELITE, καθοριζόμενες έτσι αποκλειστικά και από τις αξίες τους.

Σήμερα η προβληματική της σύγκλισης των συστημάτων επανέρχεται στο προσκήνιο μεταλλαγμένη. Συγκεκριμένα μετά το 1980 εμφανίστηκε η θεωρία της σύγκλισης του SHALEV, που στηριγμένη στο έργο του KERR "INDUSTRIALISM AND INDUSTRIAL MAN", ανέπτυξε την προβληματική του κατά πόσον υπάρχει σύγκλιση μεταξύ των ανεπτυγμένων και των αναπτυσσόμενων χωρών.³⁸

Το σοβαρότερο ίσως πρόβλημα στα πλαίσια της συγκριτικής έρευνας αφορά μεθοδολογικά προβλήματα που σχεδόν μόνιμα υπάρχουν σ' αυτήν και κύρια το ερώτημα του τί μπορεί να είναι χρήσιμα συγκρίσιμο.³⁹

Έτσι αν και οι συγκριτικές μελέτες μέχρι σήμερα ήταν περισσότερο εμπειρικά προσανατολισμένες, εάν είναι καλά επεξεργασμένες μπορούν με ακρίβεια να βγάλουν χρήσιμα συμπεράσματα συγκρίνοντας "τις μεθόδους και τους τρόπους με τους οποίους ιδιαίτερες λειτουργίες των εργασιακών σχέσεων, διεξάγονται σε διάφορες χώρες".⁴⁰ Με αυτό τον τρόπο είναι δυνατή η συμβολή των συγκεκριμένων μελετών στην καλύτερη κατανόηση των φαινομένων σε εθνικό επίπεδο, η πρόταση πιο έγκυρων γενικεύσεων και η συμμετοχή στη δόμηση μιας, δυνάμενης να δοκιμασθεί εμπειρικά, θεωρίας στις εργασιακές σχέσεις.

γ. Επιχειρήσεις χωρίς συνδικάτα.

Μιά τρίτη διάσταση της σύγχρονης έρευνας των εργασιακών σχέσεων, συνδέεται με φαινόμενα όπως η πτωτική τάση της μαζικότητας των συνδικάτων, η οποία βρίσκεται σε επίπεδο ακόμη χαμηλότερο και από το αντίστοιχο του 1920, καθώς επίσης και το γεγονός της σιχοτομικής διαίρεσης των μεγαλύτερων πιο παραδοσιακών επιχειρήσεων στο Βορά και των μικρότερων νεωτέρων επιχειρήσεων στο Νότο. Στην περίπτωση των τελευταίων εμφανίστηκε το φαινόμενο της απουσίας συνδικάτων, το οποίο ενώ στο παρελθόν είχε αγνοηθεί ως υπαγόμενο στην περιοχή του ατομικού - ιδιωτικού, σήμερα πιά, υπάρχουν σοβαροί λόγοι για να συμπεριλαμβάνεται και να ερμηνεύεται από τις εργασιακές σχέσεις. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που συναντάται σε μια σειρά ετερογενών επιχειρήσεων, δηλαδή από μεγάλες και ισχυρές μέχρι μικρές και χωρίς σπουδαιότητα. Και αν και δεν είναι τόσο πολύ ευρέως διαδεδομένο όπως στις Η.Π.Α., όμως σήμερα πιά εμφανίζεται και στην Ευρώπη, στις μικρές ή και στις επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας που καλύπτουν το 13% της απασχόλησης των χειρωνακτών εργατών.⁴¹

Από αυτές τις επιχειρήσεις, οι πρώτες, αναφέρονται στην βιβλιογραφία ως νεο - LAISER - FAIRE τύπος επιχείρησης, καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος της απασχόλησης και έχουν επηρεασθεί από τα επίπεδα αύξησης της ανεργίας. Σύμφωνα δε με εκτιμήσεις οι προοπτικές τους δεν εμπνέουν καμιά αισιοδοξία. Αρκεί να ληφθεί υπόψη ότι το 1/3 αυτών έχει συρρικνωθεί κατά 50% μέσα σε τέσσερα χρόνια και ότι, σύμφωνα πάντα με προβλέψεις και υπολογισμούς, οι περισσότερες από αυτές δεν έχουν πιθανότητες ανάπτυξης μέσα στην επόμενη δεκαετία.

Η δεύτερη κατηγορία αφορά επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας που απασχολούν μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Σε σχέση με αυτήν την κατηγορία επιχειρήσεων, η επιστήμη αντιμετωπίζει ορισμένα προβλήματα μεθοδολογικής κατάταξής τους,

για τα οποία είναι σημαντικό να γίνει αναφορά έστω και παρενθετικά. (Πιστεύουμε ότι τρία στοιχεία είναι ζωτικής σημασίας για την διευκρίνιση αυτού του τύπου των επιχειρήσεων τα οποία μπορούν να αποτελέσουν και κριτήρια: Η ύπαρξη σε αυτές τις επιχειρήσεις, πρώτον υψηλού ποσοστού δαπανών για έρευνα, δεύτερον τεχνολογικών νεωτερισμών, και τρίτον εξειδικευμένου επαγγελματικά και επιστημονικά διοικητικού, τεχνικού και ερευνητικού προσωπικού).⁴²

Σε σχέση με αυτές τις επιχειρήσεις η σχετική έρευνα έχει δείξει ότι έχουν μια πρωτοφανή διάσταση: αυτήν της πλήρους απουσίας συνδικάτων. Υπάρχουν βέβαια αναφορικά με αυτές και άλλα ευρήματα που αφορούν τον πατερναλιστικό χαρακτήρα της διεύθυνσής τους, την ύπαρξη νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας στην παραγωγή τους και ακόμα περισσότερο τον ταχύτατο ρυθμό διάδοσης του φαινομένου τους.

Στα πλαίσια της έρευνας όμως, αυτά τα τελευταία πορίσματα δεν φαίνεται να παρουσιάζουν ιδιαίτερη αξιοπιστία μιάς και τελευταία έχουν υπάρξει και αντίθετης κατεύθυνσης σχετικά στοιχεία. Το αδιαμφισβήτητο επομένως συμπέρασμα αφορά την απουσία συνδικάτων και μέχρι στιγμής δεν μπορεί αυτό το φαινόμενο να συνδιαστεί θετικά με οποιαδήποτε άλλα.⁴³

Γ. Συμπεράσματα.

Μπορεί κανείς να ισχυρισθεί ότι σήμερα πια έχουν σχηματοποιηθεί τρεις ιδιαίτερης σημασίας κατευθύνσεις στην σύγχρονη έρευνα των εργασιακών σχέσεων, που οποσδήποτε είναι και αλληλοσυσχετιζόμενες μεταξύ τους.

Η προσπάθεια στο επίπεδο της θεωρίας μπορεί να προσφέρει το αναλυτικό πλαίσιο και τα μεθοδολογικά εργαλεία για την μελέτη της συγκριτικής πλευράς των εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα μάλιστα των εξελίξεων και των νέων πρακτικών στα πλαίσια του χώρου.

Παράλληλα η έρευνα στο επίπεδο των συγκριτικών μελετών, μπορεί ουσιαστικά να συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση των λεπτομερειών των διαφόρων φαινομένων, σε πιο έγκυρες γενικεύσεις, και έτσι στην δόμηση της θεωρίας.

Οι διαφορετικές οπτικές αναφορικά με τη φύση των εργασιακών σχέσεων, η σχετική συζήτηση για την θεωρία, την ανάγκη για μια στρατηγική στην έρευνα συνδεδεμένη με την υπόθεση της δόμησης θεωρίας, οι ποικίλες επιστημονικές προσεγγίσεις και υπόβαθρα, η σύνδεση της έρευνας με τις ανάγκες της πολιτικής χάραξης, καθόρισαν τα θέματα και το περιεχόμενο της έρευνας.

Σήμερα τα επίπεδα στα οποία βρίσκεται ο επιστημονικός προβληματισμός, γενικότερα αλλά και ειδικά, σε σχέση με την φύση και την θεωρία των εργασιακών σχέσεων, καθώς επίσης και η πίεση που ασκούν αναμφισβήτητα οι πρόσφατες εξελίξεις στις πρακτικές του χώρου, διαμορφώνουν μια τάση ολοκλήρωσης της οπτικής ενατένισης του χώρου, και άρα διεύρυνσης του ορίζοντα των εργασιακών σχέσεων, της θεωρίας, της μεθοδολογίας και των κατευθύνσεων της έρευνας.

Βιβλιογραφικές Σημειώσεις

1. Kochan: Collective Bargaining and Industrial Relations, London, 1980.
2. Bain and Clegg: "A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain". British Journal of Industrial Relations, March 1974.
3. Βλέπε σημείωση No 2.

4. Βλέπε σημείωση Νο 2.
5. Βλέπε σημείωση Νο 2.
6. Βλέπε σημείωση Νο 2.
7. Βλέπε σημείωση Νο 2.
8. Βλέπε σημείωση Νο 2.
9. Βλέπε σημείωση Νο 1.
10. Βλέπε σημείωση Νο 2.
11. Βλέπε σημείωση Νο 1.
12. Peter Capelli: "Theory Construction in Industrial Relations and some Implications for Research" Industrial Relations, Winter '85.
13. Βλέπε σημείωση Νο 1.
14. Βλέπε σημείωση Νο 1.
15. M. Salamon: "Industrial Relations Theory and Practice" London, 1983.
16. Βλέπε σημείωση Νο 2.
17. Βλέπε σημείωση Νο 2.
18. Βλέπε σημείωση Νο 1.
19. Βλέπε σημείωση Νο 12.
20. Βλέπε σημείωση Νο 2.
21. R. Bain: "Comparative Industrial Relations".
22. Kochan, Mckersie and Capelli: "Strategic Choice and Industrial Relations Theory" Industrial Relations, Winter 1984.
23. Βλέπε σημείωση Νο 22.
24. Beaumont and Rannie: "Organisational Culture and Non - Union Status of Small Business" Industrial Relations Journal, Autumn 1986.
25. Βλέπε σημείωση Νο 21.
26. Βλέπε σημείωση Νο 2.
27. Βλέπε σημείωση Νο 2.
28. Βλέπε σημείωση Νο 12.
29. Βλέπε σημείωση Νο 2.
30. Βλέπε σημείωση Νο 22.
31. Βλέπε σημείωση Νο 1.
32. Βλέπε σημείωση Νο 1.
33. Βλέπε σημείωση Νο 21.
34. Βλέπε σημείωση Νο 21.
35. Βλέπε σημείωση Νο 1.
36. K. Thurley: "Comparative Studies of Industrial Democracy in an Organisational Perspective" International Year - Book, Vol. II, Wilpert & Sorge 1984.
37. Βλέπε σημείωση Νο 21.
38. Βλέπε σημείωση Νο 21.
39. Βλέπε σημείωση Νο 36.
40. Βλέπε σημείωση Νο 21.
41. P. Beaumont: "Industrial Relations Policies in Rich Technology Firms" New Technology, Work, Employment, August, 1986.
42. Βλέπε σημείωση Νο 41.
43. Βλέπε σημείωση Νο 41.