

ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Του κ. ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΚΑΤΣΑΝΕΒΑ

1. Αντικείμενο του κλάδου

Οί συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών, οί ενώσεις των εργοδοτών και οί εργασιακοί εκπρόσωποι του κρατικού μηχανισμού συνιστούν τὸ βασικὸ τριγωνικὸ πλαίσιο τῶν εργασιακῶν σχέσεων ὅπως αὐτὲς λειτουργοῦν στὶς σύγχρονες δυτικὲς οικονομίες. Οί εργασιακὲς σχέσεις ἀντανακλοῦν τὴν πολιτικὴ καὶ οἰκονομικὴ ἱστορία τῶν χωρῶν αὐτῶν, ἐνῶ στὰ περισσότερο ἀνεπτυγμένα κράτη ἀποτελοῦν ἕνα βασικὸ μηχανισμὸ λήψης ἀποφάσεων. Σὲ γενικὲς γραμμές, οί εργασιακὲς σχέσεις ἔχουν ὡς ἀντικείμενο τὴν ἐκτίμηση τῶν παραγόντων ἐκείνων ποὺ καθορίζουν τὴν εργασιακὴ συμπεριφορὰ τῶν ἀτόμων καὶ τῶν ὁμάδων ἀτόμων. Ἐρευνοῦν τοὺς «ὄρους ἐργασίας» ποὺ ἰσχύουν σὲ μιὰ οἰκονομικὴ ἐκμετάλλευση ὅσον ἀφορᾷ τοὺς μισθωτοὺς ποὺ ἀπασχολοῦνται μὲ καθεστῶς ἐξαρτημένης ἐργασίας.

Στὶς περισσότερο ἀνεπτυγμένες χώρες, οί εργασιακὲς σχέσεις ὅπως καὶ ἡ οἰκονομικὴ τῆς ἐργασίας, συνιστοῦν ἕνα ἀπὸ τὰ βασικότερα πεδία ἔρευνας καὶ διδασκαλίας τῶν κοινωνικῶν ἐπιστημῶν. Ἰδιαίτερα μεγάλος εἶναι ὁ ἀριθμὸς τῶν ἐρευνητικῶν κέντρων ποὺ ἀσχολοῦνται μὲ τὴ μελέτη, θεωρητικὴ καὶ ἐμπειρικὴ, τῶν σχετικῶν θεμάτων. Σὲ πολλὰ Πανεπιστήμια, κυρίως στὴν Ἀγγλία καὶ στὶς ΗΠΑ, οί εργασιακὲς σχέσεις διδάσκονται ὡς αὐτοτελὲς μάθημα ἢ καὶ σὲ ξεχωριστὲς σχολὲς ποὺ ἀπονέμουν πτυχίον ἐργασιακῶν σχέσεων¹.

Ἐπειδὴ τὸ θέμα συνδέεται ἄμεσα μὲ τὴν καθημερινὴ πραγματικότητα, προσφέρεται ἰδιαίτερα γιὰ ἐμπειρικὴ ἔρευνα. Γιὰ τὸ λόγον αὐτὸ θεωρεῖται ὡς εἰδικότητα μεταπτυχιακοῦ κυρίως ἐπιπέδου στὴν ὁποία εἰσέρχονται οἰκονομολόγοι, κοινωνιολόγοι κ.ἄ. Ἐδῶ θὰ πρέπει νὰ τονιστεῖ ὅτι οί εργασιακὲς σχέσεις θεωροῦνται ὅτι ἀποτελοῦν τὴ συνισταμένη διάφορων κοινωνικῶν ἐπιστημῶν ὅπως τῆς οἰκονομικῆς, τῆς κοινωνιολογίας, τῆς πολιτειολογίας, τῆς νομικῆς καὶ τῆς ψυχολογίας. Συγγενεῖς κλάδοι εἶναι ἡ οἰκονομικὴ τῆς ἐργασίας, ἡ βιομηχανικὴ

1. Ἀρκετὰ γνωστὰ Ἀγγλοαμερικανικὰ Πανεπιστήμια χορηγοῦν πτυχίον M.A. ἢ MSc. καὶ Ph.D. ἐργασιακῶν σχέσεων (Industrial Relation). Ἐπίσης ὀρισμένα χορηγοῦν καὶ B.A. ἢ BSc.

κοινωνιολογία; τὸ ἐργατικὸ δίκαιο, καὶ ἡ βιομηχανικὴ ψυχολογία¹. Ὅπως δὲ ποτε διαφορετικὴ ἔμφαση δίνεται στὸ θέμα ἀπὸ ἕνα οἰκονομολόγο, ἕνα κοινωνιολόγο ἢ ἕνα νομικό.

2. Ἡ θεωρία τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων : διάφορες ἀπόψεις

Σύμφωνα μὲ τὴ λεγόμενη σχολὴ τῆς Ὁξφόρδης τῶν Clegg, Flandess, Roberts² κ.ἄ. ποὺ ἀντλεῖ ἀπὸ τὴν παράδοση τῶν Webbs³, οἱ ἐργασιακὲς σχέσεις ὀρίζονται ὡς «ἡ μελέτη ὄλων τῶν πλευρῶν τῶν ὄρων ἐργασίας». Κεντρικὸ τους σημεῖο θεωροῦνται οἱ συλλογικὲς διαπραγματεύσεις ποὺ ὀρίζονται ὡς «ἡ διαδικασία μὲ τὴν ὁποία τὰ σωματεῖα τῶν μισθωτῶν καὶ οἱ ἐργοδότες, ἢ οἱ ἐνώσεις τῶν ἐργοδοτῶν, διαπραγματεύονται τὶς ἀποδοχὰς καὶ τοὺς ὅρους ἐργασίας τῶν ἐργαζομένων ποὺ ἐκπροσωποῦν».

Ὁ J. Dunlop καὶ οἱ συνάδελφοί του Ἀμερικανοὶ κυρίως μελετητὲς, δίνουν ἰδιαίτερη βαρῦτητα στὸ ρόλο τῶν εὐρύτερων ἐπιρροῶν πάνω στὸν καθορισμὸ τῶν ὄρων ἐργασίας⁴.

Ἐνα σύστημα ἐργασιακῶν σχέσεων ὀρίζεται ὡς «ἡ πολλαπλότητα τῶν ἐπάλλληλων σχέσεων ἀνάμεσα στοὺς μάντζερς, τοὺς ἐργαζόμενους, καὶ τοὺς κυβερνητικὸς ἐκπρόσωπους».

Τὸ σύστημα ἐργασιακῶν σχέσεων θεωρεῖται ὅτι διαθέτει ὀρισμένη δικαιοδοσία καὶ διάρθρωση ποὺ ἀντικατοπτρίζει συγκεκριμένους ἐπιρροές. Περιλαμβάνει τρεῖς ὁμάδες «Λειτουργῶν» (Actors) :

- 1) τοὺς ἐργαζόμενους καὶ τὶς ὀργανώσεις τους,
- 2) τοὺς μάντζερς καὶ τὶς ὀργανώσεις τους,
- 3) τοὺς ἐργασιακοὺς ἐκπρόσωπους τοῦ κράτους.

Κάθε σύστημα Ε.Σ. δημιουργεῖ ἕνα πολύπλοκο σύνολο ὄρων ποὺ διοικοῦν τὴν ἐργασιακὴ κοινότητα καὶ μπορεῖ νὰ εἶναι διάφορης μορφῆς ὅπως : νόμοι, θεσμοί, ἔθιμα ἐργασίας, συμφωνίες (ἐπίσημες ἢ ἀνεπίσημες, ἀτομικὲς ἢ συλλογικὲς), ἐσωτερικοὶ κανονισμοί, διοικητικὲς πράξεις κλπ.

Οἱ «Λειτουργοί» ἐνὸς συστήματος Ε.Σ. θεωροῦνται ὅτι σὲ ὁποιαδήποτε χρονικὴ στιγμή δροῦν μέσα σ' ἕνα συγκεκριμένο πλαίσιο-περιβάλλον.

1. Βλέπε σχετικὰ : Somers, G. (Ed.): Essays in Industrial Relations Theory. Iowa State University, 1969. Bain, G., Clegg, H.: A Strategy for Industrial Relations Research in G. Britain. British Journal of Industrial Relations, Mar. 1974. Laffer, K.: Industrial Relations, its Teaching and Scope. Bulletin of the Intern. Institute for Labour Studies, Nov. 1968.

2. Clegg, H.A.: The system of Industrial Relations in G. Britain. Oxford, Blackwell, 1970. Flanders, A.: Industrial Relations : What is wrong with the system. London, Faber and Faber, 1965. Roberts, B. (Ed.): Industrial Relations : Contemporary Issues, London, Macmillan, 1968.

3. Webb, S. B. : Industrial Democracy. London, Longmans Green, 1920. The History of Trade Unionism, 1886 - 1920. London, Longmans Green, 1920.

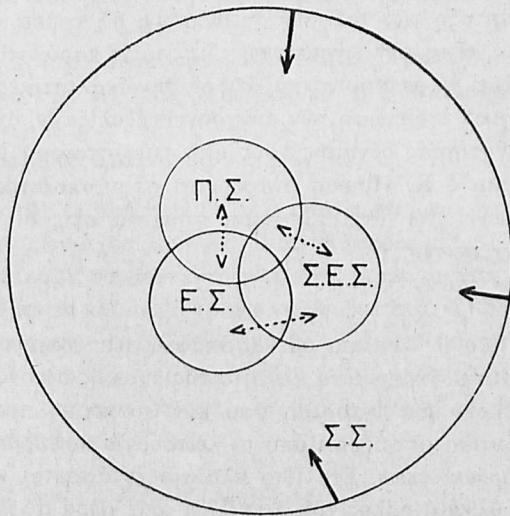
4. Dunlop, J.: Industrial Relations Systems. N. York, Holt, 1958. Kerr, C., Dunlop J., Hapbison E., Myers A. : Industrialism and Industrial Man, Harvard University Press. 1960 (Penguin, 1973).

Τὸ πλαίσιο αὐτὸ περιλαμβάνει τὰ ἀκόλουθα τρία ἐπάλλληλα πλαίσια :

- 1) τὴν τεχνολογία τοῦ συστήματος,
- 2) τὸ πλαίσιο τῆς ἀγορᾶς ἢ τῆς οἰκονομίας,
- 3) τὴ δυναμικὴ τῶν σχέσεων καὶ τὸ στάτους τῶν Λειτουργῶν¹.

Οἱ ἐργασιακὲς σχέσεις ἐρευνῶνται ἀπὸ τὸν J. Dunlop καὶ τοὺς συνάδελφους του μελετητὲς κάτω καὶ ἀπὸ τὴν ἐπίδραση τῆς θεωρίας τῶν στρουκτουραλιστῶν κοινωνιολόγων Parsons καὶ Smelser². Σύμφωνα καὶ μὲ τὸ διάγραμμα ποὺ παρατίθεται ἐδῶ (σχῆμα I) ἓνα σύστημα ἐργασιακῶν σχέσεων θεωρεῖται ὅτι ἀποτελεῖ ὑπο-σύστημα τῆς βιομηχανικῆς κοινωνίας. Τὸ συνολικὸ κοινωνικὸ σύστημα (ἢ

Σχῆμα I. — Σχέση τοῦ συστήματος ἐργασιακῶν σχέσεων πρὸς τὴν εὐρύτερη κοινωνία (κατὰ J. Dunlop).



- Σ.Σ. = Συνολικὸ Κοινωνικὸ Σύστημα
 Σ.Ε.Σ. = Σύστημα ἐργασιακῶν σχέσεων
 Ε.Σ. = Οἰκονομικὸ σύστημα
 Π.Σ. = Πολιτικὸ σύστημα
 —→ 'Εξωγενὴς ἐπίδραση
 <-----> 'Ἀλληλοεξάρτηση

1. Οἱ ὅροι στάτους καὶ Λειτουργοὶ στὴν ἑλληνικὴ, θεωρεῖται ὅτι ἀποδίδονται καλύτερα ἀπὸ τὰς ἀντίστοιχους Actors καὶ Status.

2. Parsons, T., Smelser, J.: *Economy and Society. A Study of the Integration of Economic and Social History*. Kegan Paul, 1956. Γιά μιὰ συνοπτικὴ παρουσίαση τῶν θεωριῶν γιὰ τὸ κοινωνικὸ σύστημα βλέπε: Silverman, D.: *The Theory of Social Organizations*. London, Heinemann, 1957.

ή ευρύτερη κοινωνία), περιλαμβάνει διάφορα ύποσυστήματα που αναδιπλώνονται μεταξύ τους όπως το σύστημα εργασιακών σχέσεων, το οικονομικό σύστημα και το πολιτικό σύστημα.

Όρισμένες από τις άκραιες θέσεις της θεωρίας του Dunlop, κυρίως οι τελευταίες, έχουν γίνει αντικείμενο έντονης κριτικής που αναφέρεται σε ανάλογα μειονεκτήματα της Παρσόνιας διαρθρωτικής-λειτουργικής κοινωνιολογικής σχολής. Ιδιαίτερα επικρίνεται — κυρίως από τους νεομαρξιστές οικονομολόγους και κοινωνιολόγους — ο στατικός χαρακτήρας της ανάλυσης του συστήματος και η αδυναμία του να συλλάβει τις επιδράσεις της ιστορικής εξελικτικής διαδικασίας. Όρισμένοι μελετητές που προέρχονται ιδιαίτερα από τον κλάδο της βιομηχανικής κοινωνιολογίας, υποστηρίζουν ότι η ανάλυση συστήματος και ως ένα βαθμό ή Σχολή της Όξφορντ, άγνοεί τις πραγματικές αιτίες των άπεργιακών συγκρούσεων που ενυπάρχουν στη βάση του κεφαλαιοκρατικού οικοδομήματος.

Κατά την ίδια άποψη, επειδή οι εργασιακές σχέσεις στην πραγματικότητα εκφράζουν την ανάπτυξη των ταξικών αντιθέσεων, θα πρέπει να δίνεται περισσότερη έμφαση στα αίτια των εργασιακών διαφορών παρά στις συνέπειές τους. Ο V. Allen αναφέρει χαρακτηριστικά ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις, αν και αποτελούν όρθολογική εκδήλωση των σύγχρονων εξελίξεων, άντλουν τό μεγαλύτερο μέρος της κινητήριας δύναμής τους από την ιστορική εξέλιξη της πάλης των τάξεων¹. Ακόμη ο R. Human αναφέρεται στην «πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων» ενώ δίνει ιδιαίτερη σημασία στις διαδικασίες έλέγχου των εργασιακών σχέσεων².

3. Κριτική διερεύνηση

Άνεξάρτητα από τις αντικρουόμενες άπόψεις των θεωρητικών του θέματος, είναι γεγονός ότι στο συγκεκριμένο πλαίσιο της δυτικής οικονομίας, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν μιá ιστορική όσο και σύγχρονη πραγματικότητα. Η διαπίστωση αυτή αντικατοπτρίζεται από τη λειτουργία και δράση των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και ή δραστηριότητα του κράτους, αλλά ο ρόλος του ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Η τριμερής σχέση εργασία-εργοδοσία-κράτος εκφράζει την καθημερινή πρακτική των εργασιακών σχέσεων — πρακτική που άκολουθείται και από την έσωτερική όργάνωση του Διεθνούς Γραφείου Έργασίας. Ο όρος «σύστημα εργασιακών σχέσεων» έχει γίνει άποδεκτό ότι εκφράζει την τριγωνική ή τριμερή σχέση Έργασία-Έργοδοσία-Κράτος, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι γίνεται άποδεκτή ή Παρσόνια αντίληψη για τά κοινωνικά συστήματα. Άλλωστε ο ίδιος όρος έχει χρησιμοποιηθεί πριν από τον Dunlop και από τους εκπρόσωπους της Σχολής της Όξφορντ Clegg και Flanders³.

1. Allen, V.: The Sociology of Industrial Relations. Longmans Green, 1974.

2. Hyman, R.: Industrial Relations: A Marxist. Introduction. London, Macmillan 1975, σελ. 31.

3. Flanders, A., Clegg, H.: The system of Industrial Relations in G. Britain. Oxford, Blackwell, 1954. Το βιβλίο αυτό είναι ο πρόδρομος της όμώνυμης έργασίας του Clegg που προαναφέραμε και που εκδόθηκε τό 1970.

Ένα σχετικώς αποδεκτό γενικό συμπέρασμα από τις επί μέρους έρευνες είναι ότι, οί διαφορές τών συστημάτων εργασιακών σχέσεων όφείλονται σε ιστορικά κυρίως αίτια. Οί διαφορές αυτές τείνουν να σμικρυνθοϋν ιδιαίτερα έξ αίτίας τής τεχνολογικής και βιομηχανικής προόδου και τής μαζικότητας τών μέσων επικοινωνίας. Τά βασικά χαρακτηριστικά ένός έθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων θεωρείται ότι διαμορφώνονται διαχρονικά κάτω από τήν επίδραση τών ακόλουθων κυρίως παραγόντων :

α) Ιστορική περίοδος κατά τήν όποία αρχίζει ή έκβιομηχάνιση μιās χώρας.

Τά πρώτα στάδια τής βιομηχανικής αναπτύξεως είναι άποφασιστικά για τή μετέπειτα διαμόρφωση τού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Βασικής σημασίας είναι ή χρονολογική περίοδος πού στη διάρκεια της αρχίζουν να διαμορφώνονται για πρώτη φορά οί σχέσεις εργασίας-εργοδοσίας-κράτους.

Κάτω άπ' αυτό τό πρίσμα μπορούν να εξηγηθοϋν άρκετές διαφορές μεταξύ επί μέρους συστημάτων όπως λ.χ. τής Ιαπωνίας και τής Μ. Βρετανίας¹.

β) Πορεία τής οικονομικής ανάπτυξης.

Κατά τή διάρκεια τής έκβιομηχάνισης τά έκκολαπτόμενα χαρακτηριστικά ένός συστήματος εργασιακών σχέσεων ύφίστανται διάφορες μεταβολές. Η έκβιομηχάνιση έχει ως αποτέλεσμα να συγκεντρώνεται σε βιομηχανικές πόλεις μεγαλύτερος αριθμός εργαζόμενων και ταυτόχρονα να μειώνεται ό αριθμός τών αυτοαπασχολούμενων, γεγονός πού επιδρά ευνοϊκά στην ανάπτυξη τών συνδικαλιστικών όργανώσεων. Ό επαγγελματίας μάνατζερ τείνει να αντικαταστήσει τόν αυτοδίδακτο και αυτοδημιούργητο επαγγελματοβιοτέχνη και ή μετοχική έταιρεία τήν οικογενειακή επιχείρηση².

γ) Κοινωνικοοικονομικές και πολιτικές εξελίξεις.

Οί εξελίξεις αυτές αποτελοϋν βέβαια τόν τελικό καθοριστικό παράγοντα πού καθορίζει τό γενικό πλαίσιο τών εργασιακών σχέσεων. Ειδικότερα σημαντική είναι ή σημασία τής συμμετοχής ή μη τού εργατικού κινήματος σε μία επανάσταση ή πόλεμο πού κατέληξε στόν καθορισμό ένός καινούργιου «status quo» τού πολιτικού πλαισίου. Ανάλογης σημασίας είναι ή προέλευση και ό ρόλος τής άρχουσας τάξης πού καθοδηγεί τήν έκβιομηχάνιση. Οί Kerr et al.³ δίνουν ιδιαί-

1. Dore, R. : British Factory - Japanese Factory : The Origins of National Diversity in Industrial Relations. University of California Press, 1973. Thurley, K. : Some Limitations of the Late Development Thesis. British Sociological Association Report, 1975.

2. Βλ. σχετικά : Κατσάνεβας, Θ. : Έκβιομηχάνιση και Άνθρώπινη Κοινότητα. Οικονομικός Ταχυδρόμος, φύλλα : 1014 - 1015 Σεπτ. 73 - Οκτ. 73.

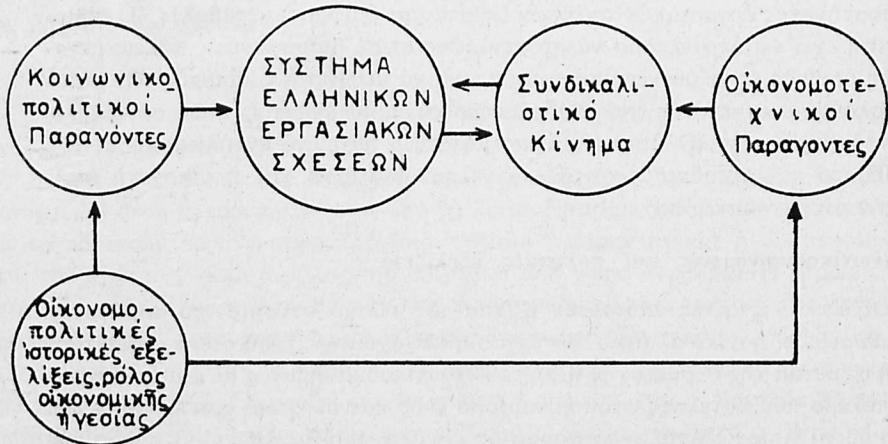
3. Kerr, C. Dunlop, J., Harbison, F., Myers, C. : Industrialism and Industrial Man. Harvard University Press, 1960 (Penguin, 1973).

τερη έμφαση στις επιδράσεις του ρόλου της ομάδας αυτής πάνω στα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Ταυτόχρονα όμως δέν αναλύουν τις βαθύτερες σχέσεις της προς το πολιτικοοικονομικό καθεστώς από το οποίο σε τελευταία ανάλυση εξαρτώνται οι βασικές συναρτήσεις και ιδιομορφίες του συστήματος εργασιακών σχέσεων.

4) Όρισμένες βασικές υποθέσεις.

Κατά την άποψή μας που άντλεί από τη γενική θεωρία του κλάδου, τα δύο βασικά χαρακτηριστικά ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι το οικονομοτεχνικό πλαίσιο και το πολιτικό πλαίσιο. Οί δύο αυτές αλληλοεξαρτώμενες μεταβλητές επιδρούν στη δυναμική των σχέσεων εργασίας-εργοδοσίας-κράτους-δυναμική που σε τελευταία ανάλυση είναι καθοριστικής σημασίας για τους όρους εργασίας. Το οικονομοτεχνικό και το πολιτικό πλαίσιο επιδρούν πάνω στη δυναμική των σχέσεων μέσα από ιστορικές εξέλικτικές διαδικασίες. Σε γενικές γραμμές οι παραπάνω βασικές υποθέσεις απεικονίζονται στο ακόλουθο διάγραμμα. (σχήμα II).

Σ Χ Η Μ Α II



Οί ίδιες υποθέσεις θά μπορούσαν νά παρουσιαστούν με τις έξης άπλοποιημένες άλγεβρικές σχέσεις : ¹

$$K = F(\delta)$$

$$\delta = G(\epsilon, \pi)$$

1. Για μιá συνοπτική άλγεβρική παρουσίαση της γενικής θεωρίας των εργασιακών σχέσεων βλέπε : Blain, A., Gennard, J.: Industrial Relations Theory : A. Critical Review. British Journal of Industrial Relations. Vol. VIII, No 3, Nov. 1970.

δπου $K = \delta$ ροι ἐργασίας

$\delta =$ δυναμική σχέσεων ἐργασίας, ἐργοδοσίας, κράτους.

$\pi =$ πολιτικό πλαίσιο

$\varepsilon =$ οικονομοτεχνικό πλαίσιο

Ἡ μετάβαση ἀπὸ τὴ χρονικὴ στιγμὴ 1 στὴ χρονικὴ στιγμὴ 2 ἐκφράζεται ἀπὸ τὶς ἀκόλουθες ἰσότητες.

$$K_2 - K_1 = F(\delta_2 - \delta_1)$$

$$\delta_2 - \delta_1 = G(E_2 - E_1, \Pi_2 - \Pi_1).$$

5) Ἡ θεωρία τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων στὴν Ἑλλάδα.

Ἡ ἀκαδημαϊκὴ ἐρευνα καὶ διδασκαλία τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων ἦταν ἄγνωστη μέχρι τελευταῖα στὴ χώρα μας. Ἡ διερεύνηση τῶν ἐργατικῶν θεμάτων ἀντιμετωπίζονταν μονοδιάστατα σὰν μεμονωμένο νομικὸ, οικονομικὸ ἢ πολιτικὸ φαινόμενο. Ἰδιαίτερα ἐντονη στὰ ἴδια θέματα εἶναι ἡ παρουσία τῆς νομικῆς ἐπιστήμης καὶ εἰδικότερα τοῦ σχετικοῦ κλάδου τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Ἐδῶ θὰ πρέπει νὰ διευκρινιστεῖ ὅτι περισσότερο ἀντιπροσωπευτικὸς γιὰ τὸ θέμα στὴν ἑλληνικὴ ὀρολογία φαίνεται νὰ εἶναι ὁ ὅρος «ἐργασιακὲς σχέσεις» (labour relations) ἂν καὶ στὴν ἀγγλοσαξωνικὴ ὀρολογία ἔχει ἐπικρατήσῃ περισσότερο ἡ ὀνομασία «βιομηχανικὲς σχέσεις».

Ἡδὴ ὁ ὅρος «ἐργασιακὲς σχέσεις» ἔχει γίνῃ ἀποδεκτὸς ἀπὸ τοὺς ἀρμόδιους «λειτουργοὺς» τοῦ ἑλληνικοῦ συστήματος, δηλ. τοὺς ἐκπρόσωπους τῆς ἐργασίας τῆς ἐργοδοσίας καὶ τοῦ κράτους. Αὐτὸ θὰ πρέπει νὰ ἀποδοθεῖ ὡς ἕνα βαθμὸ στὴν περιορισμένη σημασία τῆς ἑλληνικῆς βιομηχανίας.

Ἐξ αἰτίας τοῦ μικροῦ σχετικὰ ἀριθμοῦ τῶν ἀπασχολούμενων στὴ βιομηχανία (500.000 περίπου σὲ σύνολο 1.370.000 μισθωτοῦς), ὁ ὅρος βιομηχανικὲς σχέσεις, ἂν ἐπικρατοῦσε στὴν ἑλληνικὴ ὀρολογία, θὰ ἄφηνε ἀκάλυπτο τὸ μεγαλύτερο ποσοστὸ τοῦ συνόλου τῶν ἐργαζόμενων.

Καταλήγοντας θὰ πρέπει νὰ τονιστεῖ ὅτι ἡ ἐπιστημονικὴ διερεύνηση τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων στὴν Ἑλλάδα παρουσιάζει μεγάλες προοπτικὲς, πού θὰ διευρύνωνται παράλληλα πρὸς τὴ μεγέθυνση τῆς πρακτικῆς σημασίας τοῦ συνδικαλιστικοῦ λειτουργήματος. Ὅπως ὑποστηρίζεται καὶ σὲ μιὰ σχετικὴ μελέτη πού ἔγινε γιὰ τὸ ΚΕΠΕ, ἡ δημοκρατικοποίηση τοῦ πολιτικοῦ πλαισίου μετὰ τὴ μεταπολίτευση τοῦ 1974, παράλληλα πρὸς τὴ σχετικὴ ὠρίμανση καὶ ἀνάπτυξη τῆς οικονομίας τῶν μεγάλων μεγεθῶν, προδικάζει τὴν ἀντίστοιχη ἰσχυροποίηση τῶν συνδικαλιστικῶν ὀργανώσεων καὶ κατ' ἐπέκταση τοῦ θεσμοῦ τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Μιὰ τέτοια πιθανὴ ἐξέλιξη προσδίδει ἰδιαίτερη βαρῦτητα στὴ λειτουργία τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων ὡς καθοριστικὸ παράγοντα τοῦ πολιτικοῦ καὶ οικονομικοῦ μέλλοντος τῆς χώρας.