

***A.T.E.I. ΠΑΤΡΩΝ***

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΤΙΤΛΟΣ : «ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ  
ΣΗΜΕΡΑ.ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ».**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΣΜΥΡΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:  
ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ  
ΚΑΡΑΜΠΕΛΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ**

**ΠΑΤΡΑ 2002**

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</u>	<u>ΣΕΛΙΔΕΣ</u>
<u>I.</u>	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
<u>II.</u>	ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	9
<u>III.</u>	ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	15
 <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>		
<u>I.</u>	ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ – ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	18
<u>II.</u>	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	19
 <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>		
<u>I.</u>	ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	23
<u>II.</u>	ΡΟΛΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	29
<u>III.</u>	ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΝΕΕΣ ΚΑΙ ΑΤΥΠΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	38
 <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4</b>		
<u>I.</u>	ΣΚΟΠΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	41
<u>II.</u>	ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ-ΘΕΤΙΚΑ – ΑΡΝΗΤΙΚΑ. ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΣΤΑ ΑΡΘΡΑ <u>22</u> ΚΑΙ <u>23</u>	43

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

- **ΒΑΘΜΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ**
- **ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ – ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ**

### **ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ Γ.Σ.Ε.Ε 49**

#### **1. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

- i. ΣΩΜΑΤΕΙΑ 51**
- ii. ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ 54**
- iii. ΤΟΠΙΚΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ 57**

#### **2. ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

- i. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ 58**
- ii. ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ 60**

#### **3. ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

- i. ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ 62**

### **Α.Δ.Ε.Δ.Υ**

### **ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ 64**

#### **1. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

- i. ΣΩΜΑΤΕΙΑ 68**

#### **2. ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

- i. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ 71**

**3. ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

**i.      Α.Δ.Ε.Δ.Υ** **72**

**4. ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΗΣ Α.Δ.Ε.Δ.Υ** **72**

**ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

**1. ΕΝΝΟΙΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ Α.Δ.Ε.Δ.Υ ΚΑΙ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΩΣ  
ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ** **75**

**2. ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥΣ**

**i.      Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΗ ΝΟΜΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ  
ΤΟΥΣ** **78**

**ii.     ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ** **80**

**ΕΠΙΛΟΓΟΣ** **82**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ** **85**

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ξεκινώντας αυτήν την εργασία θα μπορούσαμε να πούμε ότι ασχολούμαστε με ένα από τα μεγαλύτερα κεφάλαια της ζωής θα λέγαμε του ανθρώπου που είναι ο "ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ".

Καταρχάς ο άνθρωπος ως κοινωνικό ον που είναι προσπαθεί διαρκώς να επικοινωνεί με συνανθρώπους του. Μια από τις μορφές επικοινωνίας είναι και η εργασία του. Όταν εργάζεται έρχεται σε επαφή με άλλους ανθρώπους, συνεργάζεται μαζί τους για την επίλυση τυχόν προβλημάτων που είναι πιθανόν να προκύψουν, παίρνει μέρος σε εκδηλώσεις και σε άλλες ακόμα ενέργειες.

Η εργασία συνεπώς είναι πολύ σημαντική για το άτομο γιατί εκτός από την επικοινωνία μπορεί και ανταπεξέρχεται οικονομικά αλλά και απολαμβάνει υλικά αγαθά.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής :

Σε εκείνα που ο εργοδότης τους είναι ιδιωτικές επιχειρήσεις και σε εκείνα που εργάζονται για το κράτος. Δε μπορούμε να παραλείψουμε και την κατηγορία των εργαζομένων όπου έχουν δική τους επιχείρηση και που συμμετέχουν σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση.

Στο χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι έχουν και δικαιώματα αλλά και υποχρεώσεις. Παραδείγματος χάρη ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να ασκεί την εργασία του με σεβασμό και προς τους συναδέλφους του αλλά και ως προς τον εργοδότη του.

Από την πλευρά του ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την προσωπικότητα του ατόμου που έχει στην δούλεψη του, να του παρέχει όλα τα προνόμια που επιβάλλονται από τον νόμο (όπως η καταβολή του μισθού, η παροχή της ιατροφαρμακευτικής του περίθαλψης, η παροχή καλύτερων συνθηκών εργασίας και άλλα).

Εκτός από αυτά ο εργαζόμενος μπορεί και έχει το δικαίωμα να είναι μέλος μιας ομάδας η οποία θα αποτελείται και από

άλλα άτομα που εργάζονται μαζί με αυτόν και που όλοι μαζί θα διεκδικήσουν αυτά που πιθανόν ο κάθε εργοδότης δεν είναι διαθετιμένος να δώσει.

Αυτές οι ομάδες είναι συγκροτημένες και οργανωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα και ο σεβασμός των ίδιων των εργαζομένων. Οι ομάδες αυτές είναι οι λεγόμενες ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ όπου αναπτύχθηκαν και καθιερώθηκαν ως μέσο διαμαρτυρίας και διεκδίκησης των νόμιμων δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Με αυτόν τον τρόπο η εργατική τάξη μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει την δυνατότητα να υψώσει την φωνή της απέναντι στην εργοδοσία και κρατική εξουσία που πολλές φορές λειτουργεί καταπιεστικά προς τον εργαζόμενο.

Ο συνδικαλισμός σήμερα θα μπορούσαμε να πούμε ότι έχει χάσει τον αρχικό του στόχο και αυτό οφείλεται στο γεγονός κυρίως ότι πολλές από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σήμερα στον χώρο εργασίας δεν έχουν ακόμα κατανοήσει πλήρως τον ρόλο τους και δεν προβαίνουν σε πράξεις οι οποίες θα αποδεικνύουν την αξία της συλλογικής αυτονομίας δηλαδή να είναι σε θέση να προστατεύσουν με νόμιμο τρόπο την αξιοπρέπεια και τα συμφέροντα των εργαζομένων ενός συγκεκριμένου κλάδου. Επίσης ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που πρέπει να αναφέρουμε είναι το συνδικαλιστικό δικαίωμα των εργαζομένων το λεγόμενο δικαίωμα του "συναιτερίζεσθαι". Αυτό είναι πλήρως κατοχυρωμένο από τον Νόμο και από το Σύνταγμα.

Με όλα τα προηγούμενα φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι χρειάζεται πολύς χρόνος και πολύς αγώνας ώστε η εργατική τάξη να μπορέσει να συνειδητοποιήσει την ιστορική της αποστολή και να οργανωθεί με τέτοιο τρόπο με τον οποίο θα μπορέσει να σταθεί ταξικά πρώτα από όλα ως προς τον εαυτό της και έπειτα απέναντι στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική εξουσία.

Με την ανάπτυξη του καπιταλισμού και οι αλλαγές που συντελέστηκαν στην ελληνική οικονομία τις τελευταίες δεκαετίες προκάλεσαν σημαντικές και εμφανείς

ανακατατάξεις στην ταξική διάρθρωση της ελληνικής κοινωνίας αλλά και σε ολόκληρο τον κόσμο.

Οι ανακατατάξεις αυτές, σε άμεση σχέση με την όξυνση των αντιθέσεων και την αποκορύφωση της ταξικής πάλης μέσα στα ελληνικά σύνορα όσο και έξω από αυτά, αναδεικνύουν τα προβλήματα της εργατικής τάξης και προωθούν τον αγώνα των εργαζομένων σε εθνικό αλλά και διεθνές επίπεδο.

Τα προβλήματα αυτά συνδέονται διαλεκτικά με τις εξελίξεις στο εσωτερικό της εργατικής τάξης και αφορούν την αριθμητική τους δύναμη – δομή, το ρόλο αυτής στη διαδικασία της συνδικαλιστικής παραγωγής καθώς επίσης και της ιστορικής και κοινωνικής της αποστολής. Για να μπορέσει λοιπόν η εργατική τάξη να αντεπεξέλθει στην κοινωνική της αποστολή και να ανταποκριθεί στο ρόλο της καταρχάς έπρεπε να προστατεύσει τα βασικότερα δικαιώματα των εργαζομένων γενικότερα (παραδείγματος χάρη, καλύτεροι όροι εργασίας, προφυλάξεις για τυχόν ατυχήματα) αλλά και τις οικονομικές και πολιτικές διεκδικήσεις ειδικότερα.

Με αλλά λόγια έπρεπε να διαφυλάξει τις λεγόμενες «ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ».

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Για να μπορέσει λοιπόν η εργατική τάξη να πραγματώσει και να νομιμοποιήσει αυτά τα δικαιώματα για όλους τους εργαζομένους θα πρέπει να δράσει αποφασιστικά και οργανωτικά. Να δράσει δηλαδή με τη μορφή μέλους κάποιας συγκροτημένης ομάδας με νομότυπους κανόνες και δημοκρατικά πρότυπα, προσδιορίζοντας έτσι την ιδιότητα των εργαζομένων.

Γιαυτόν τον λόγο θα ήταν σκόπιμο να δοθούν οι επιστημονικές και εννοιολογικές ερμηνείες, όσον αφορά την ιδιότητα των εργαζομένων ως μέλη μιας «ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ».

Με τον τρόπο αυτό απορρέει το συνδικαλιστικό δικαίωμα ως μέλη μιας τέτοιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ως υποκείμενο αυτού του ίδιου δικαιώματος, χωρίς όμως να συνεπάγεται την άρνηση της προστατευτικής ατομικής λειτουργίας του.

Αντίθετα εκφράζεται η διαλεκτική υπέρβαση της, τόσο μέσα από την ιστορική εμπειρία όσο και από τις κατακτήσεις της εργατικής τάξης με φορείς αυτές τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Έτσι θα μπορούσαμε να πούμε πως ο χαρακτήρας μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι αμιγώς προστατευτικός. Ο χαρακτηρισμός αυτός συνδέεται άμεσα με την κοινωνική αποστολή μιας τέτοιας οργάνωσης. Γιαυτό και τα άτομα - μέλη τα οποία είναι ενεργά δηλαδή 'αυτά τα μέλη που αφουγκράζονται το πρόβλημα και δρουν για την επίλυσή του' αποβλέπουν στη πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα στα πλαίσια της ελευθερίας και δικαιοσύνης.

Αποτέλεσμα αυτού είναι να επωμίζονται ευθύνες και δραστηριότητες οι οποίες είναι ανάλογες μ'αυτές του κράτους . Το γεγονός αυτό δεν σημαίνει απλά ταυτόσημη αυτονομία κράτους (με την έννοια της ευρύτερης κοινωνικής ομάδας) με μια συνδικαλιστική οργάνωση αλλά και την αντίστοιχη υποχρέωση από τη πλευρά του κράτους για τον σεβασμό τόσο στην κοινωνική αυτονομία όσο και στην ίδια την υπόσταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ,ως



νομικό πρόσωπο με δικαιώματα και υποχρεώσεις τα οποία εκφράζονται μέσα από νόμιμα πλαίσια.

## II. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ.

Για να κατανοήσουμε την σημερινή δομή και υπόσταση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης - ενός συνδικαλιστικού κινήματος - αρκεί να ρίξουμε μια ματιά στο παρελθόν όπου οι ρίζες της είναι πολύ βαθιές.

Η διαδρομή της λοιπόν έχει ως αφετηρία της την αρχαιότητα όπου παρουσιάζονται πολυσήμαντα γεγονότα που σφραγίζουν την παγκόσμια ιστορία, με συνέπειες οι οποίες θα επηρεάσουν αποφασιστικά το μέλλον. Με το πέρασμα των αιώνων η εργατική τάξη περνάει από πολλές μεταβατικές περιόδους με συνέπεια σε κάθε εποχή να διαμορφώνει πολύμορφες συλλογικές οργανώσεις με δράσεις ανάλογες με τις επιμέρους ιδιαιτερότητες κάθε χώρας -κράτους.

Αποτέλεσμα αυτών των ποικίλων μορφών συλλογικής οργάνωσης είναι η δημιουργία των πρώτων οργανώσεων της εργατικής τάξης αναφορικά αναφέρουμε τις συντεχνίες, σωματεία, συνδικάτα, trade unions και τα λοιπά.

Οι πρώτες αυτές εμβρυακές οργανώσεις, βασίζονται κατά μεγαλύτερο ποσοστό στην ενστικτώδη ανάγκη για προάσπιση καθαρά επαγγελματικών συμφερόντων και δικαιωμάτων που πηγάζει όμως μέσα από τη συλλογική αντίσταση. Αναλυτικότερα, η πρώτη οργανωμένη έκφραση του εργατικού κινήματος κάνει την εμφάνισή της στα τέλη του 18<sup>ου</sup> αιώνα. Ο αιώνας αυτός σηματοδοτείται από την πρώτη βιομηχανική ανάπτυξη όπου η αστική τάξη βρισκόταν σε σύγκρουση με τα υπολείμματα της μοναρχίας και φεουδαρχίας.

Στη Μ. Βρετανία δημιουργούνται τα πρώτα συνδικάτα όπου σε όλον τον 18<sup>ο</sup> αιώνα αποτελούνταν από εργαζομένους υψηλής εξειδίκευσης (όπως τυπογράφους, ράπτες και άλλα). Τα συνδικάτα αυτά όμως δεν είχαν μεγάλη διάρκεια και

παρουσίαζαν αβέβαιο μέλλον για τις συλλογικές δραστηριότητες. Αργότερα κατά το 1800 δημιουργήθηκαν οι λεγόμενες Combinations Acts οι οποίες παρουσίαζαν ως παράνομες τις ήδη δημιουργημένες οργανώσεις -συνδικάτα που είχαν σκοπό την κήρυξη διαπραγματεύσεων που αφορούν τους όρους εργασίας. Όταν το 1824 καταργήθηκαν αυτοί οι νόμοι, τα συνδικάτα ενισχύθηκαν σημαντικά με κυριότερη την απόπειρα αυτής της ομοσπονδιακής ένωσης τους σε ενιαίο εθνικό σωματείο κατά το 1833 (Grand National Consolidates Trades Union). Όμως η απόπειρα αυτή δεν απέδωσε καρπούς παρά μόνο τη δημιουργία οργανωμένων συνδικάτων σε κάποια εξειδικευμένα επαγγέλματα.

Προχωρώντας κατά το δεύτερο μισό του αιώνα, ο νέος συνδικαλισμός (new unionism) γεννά τα πρώτα μεγάλα συνδικάτα με κυριότερο απ'όλα το Amalamate Society Of Engineers (1851). Το 1868 ιδρύεται το Trade Union Congress, που αποτελούνταν κυρίως από αγγλικά συνδικάτα. Το 1890 έως το 1914 το μόνιμο αυτό σωματείο και γενικότερα ο βρετανικός συνδικαλισμός ανήλθε σε αριθμό τεσσάρων εκατομμυρίων (4.000.000) από ενός εκατομμυρίου πεντακοσίων χιλιάδων (1.500.000) χωρίς όμως να αλλοιώνεται ο χαρακτήρας του ως συνδικαλιστικό κίνημα.

Εκτός όμως από τη Μ. Βρετανία ο συνδικαλισμός αναδύθηκε και σε άλλες χώρες με εξαίρεση των Η.Π.Α. Ο γαλλικός συνδικαλισμός έκανε την εμφάνισή του λίγο μετά το 1830 παρά την ύπαρξη του νόμου Le Capelie κατά το 1791 αντίστοιχου των Combinations Acts. Όταν ο νόμος αυτός καταργήθηκε το 1884 όπου ιδρύθηκαν τα Χρηματιστήρια Εργασίας (Bourses du Travail) που στην αρχή χρησιμοποιούνταν ως γραφεία συγκέντρωσης.

Το 1892 ιδρύεται η Ομοσπονδία Χρηματιστηρίων Εργασίας και το 1895 οι δυο παραπάνω οργανώσεις συγχωνεύονται δημιουργώντας το Confederation General du Travail. Η περίοδος αυτή σηματοδοτείται από αγώνες του επαναστατικού συνδικαλισμού διεκδικώντας έτσι ανεξάρτητα από τα πολιτικά κόμματα εδραίωση του σοσιαλισμού χρησιμοποιώντας ως πολιτικό μέσο την απεργία.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ΚΡΗΤΙΚΟΣ ΑΘ. «ΔΙΚΑΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ» ΣΕΛ: 13 – 24, Αθήνα 1987

Ο 20<sup>ος</sup> αιώνα σφραγίστηκε από δυο παγκοσμίους πολέμους με την ίδρυση και την διάλυση της Σοβιετικής Ένωσης μετέβαλε ριζικά την παγκόσμια σκηνή .

Ο Β' Παγκόσμιος πόλεμος στάθηκε η αφορμή για την δημιουργία διεθνών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε επίπεδο ομοσπονδιών με κυριότερες τις ..

A .Την Παγκόσμια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία.

B .Την Παγκόσμια Συνομοσπονδία Εργασίας και άλλες.

Ενώ αυτά συνέβαιναν εκτός συνόρων, στην Ελλάδα η κατάλυση του Βυζαντίου από τους Τούρκους έως και την εθνικοαπελευθερωτική επανάσταση έχουμε την λειτουργία του βυζαντινού συντεχνιακού συστήματος. Τα συνάφια όπως επικαλούνταν αποτελούσαν σωματεία με υποτυπώδη αυτοδιοίκηση και οικονομική αυτοτέλεια. Θα μπορούσαμε να πούμε πως στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες και τις Η.Π.Α άργησε να εμφανιστεί το εργατικό κίνημα και αυτό κυρίως για λόγους οικονομικούς και πολιτικούς. Η συνταγματική καταχώρηση που επικράτησε μέχρι και τον Α' Παγκόσμιο πόλεμο οδήγησε σε άμβλυση των αντιθέσεων των σωματείων.

Έτσι εμφανίζεται στην Ερμούπολη της Σύρου το 1879 το πρώτο εργατικό κέντρο. Ως πρώτες μορφές συνδικαλιστικής δράσης έχουμε τις αυθόρμητες εξεγέρσεις ομάδων διεκδικώντας ανθρώπινες συνθήκες εργασίας και δίκαιο ημερομίσθιο. Αναγνωρίζεται το δικαίωμα του 'συνεταιρίζεσθαι' από το σύνταγμα του 1864.

Μεταξύ 1890 - 1914 εγκαθίστανται σε ολόκληρη την Ελλάδα σωματεία με έντονη συνδικαλιστική δράση και συγκροτημένο χαρακτήρα. Κάνουν την εμφάνισή τους τα πρώτα εργατικά κέντρα και η τοπική συσπείρωση των εργατών σε δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο είναι πλέον γεγονός. Κατά την περίοδο της δικτατορίας (1936-1940) καθώς και την περίοδο της κατοχής (1940-1944) έχουμε την πολιτική και συνδικαλιστική άνοδο της συνείδησης των εργαζομένων. Με βάση τον ν.3239/1955 οι συλλογικές συμβάσεις έρχονται σε πρώτη μοίρα.

Από το 1967 ως το 1974 με την επιστολή της δικτατορίας στη χώρα έχουμε την κατάργηση των προηγούμενων διοικήσεων (εκλεγμένων) των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στην θέση

τους διορίστηκαν άλλες από τα όργανα της δικτατορίας. Και φυσικά ουδεμία συνδικαλιστική δράση υπήρξε όλα αυτά τα χρόνια.

Επίσης πολύ σημαντικό είναι να αναφερθεί και ο νόμος 330/1976. Ο νόμος αυτός επιβλήθηκε κατά τη μεταπολίτευση στις 29-5-1976. Αναφέρεται στα επαγγελματικά σωματεία και ενώσεις καθώς επίσης και στην διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτόν τον νόμο τα σωματεία ονομάζονται πλέον επαγγελματικά και μπορούν να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ( άρθρο 2 παρ.2) χωρίς όμως να μετέχουν σε αυτά οι μισθωτοί και οι ελεύθεροι επαγγελματίες. ( άρθρο4 )

Το καταστατικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων επίσης σύμφωνα με το άρθρο 7 πρέπει να περιλαμβάνει το επάγγελμα ή τον κλάδο της οικονομίας στον οποίο ανήκει ο εργαζόμενος, τον τρόπο που τα μέλη του διαχειρίζονται την περιουσία και τον προϋπολογισμό αυτού. Το καταστατικό πρέπει να εγκριθεί από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου που εδρεύει το συγκεκριμένο επαγγελματικό σωματείο.

Μέλη του σωματείου μπορεί να είναι ο κάθε εργαζόμενος χωρίς όμως να υποχρεωθεί γιαυτό. Επίσης θα πρέπει να είναι ενήλικος .

Το κάθε μέλος του επαγγελματικού σωματείου έχει ίσα δικαιώματα με το άλλο, είναι υποχρεωμένο βάση του καταστατικού να πληρώνει τις προβλεπόμενες συνδρομές και μπορεί να αποχωρήσει σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή αυτό επιθυμεί.

Στον παρόντα νόμο γίνεται και αναφορά στην απεργία. Στο άρθρο 32 η απεργία είναι δικαίωμα και του επαγγελματικού σωματείου και της ένωσης προσώπων με στόχο τη διαφύλαξη των οικονομικών, εργασιακών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Καταχρηστική σύμφωνα με το άρθρο33 είναι η απεργία η οποία δεν έχει προηγουμένως προειδοποιήσει τον εργοδότη της εκάστοτε επιχείρησης για τα διεκδικούμενα αιτήματα και την προκηρύζει της απεργίας.

Ο νόμος όμως αυτός έχει και αρνητικό αντίκτυπο γι αυτό και ονομάζεται και ΔΕΣΜΕΥΤΙΚΟΣ Ή ΑΝΤΙΕΡΓΑΤΙΚΟΣ.

Συγκεκριμένα έχει κατηγορηθεί ότι περιορίζει την αποστολή των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το σημαντικότερο όμως αρνητικό σημείο είναι το άρθρο 38 παρ.1 όπου αναφέρεται πως η απόφαση και μόνο ενός εργαζομένου να συμμετέχει σε απεργία είναι και λόγος αλλά και δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη να απολύσει τον συγκεκριμένο εργαζόμενο.

Δυο νομοθετήματα με μεταβατικό χαρακτήρα εκδόθηκαν κατά το 1974. Το πρώτο ν.δ 42/14.9.1974 περί αποκαταστάσεως των συνδικαλιστικών ελευθεριών και το δεύτερο ν.δ 6/1975 ήλθε να συμπληρώσει την υπάρχον νομοθεσία του 1967.

Στα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1980 και ιδιαίτερα μετά την κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ το 1981 όπου αποκατέστησε συνδικαλιστικές και δημοκρατικές ελευθερίες στο συνδικαλιστικό κίνημα σχεδιαζόμενο με μια σειρά μέτρων κάποιας ενίσχυσης των χαμηλόμισθων εργαζομένων δεν είχαμε έξαρση των απεργιακών αγώνων λόγω της ικανοποίησης κάποιων καίριων αιτημάτων των εργαζομένων. Τα σωματεία αρχίζουν τώρα να λειτουργούν δημοκρατικά σύμφωνα με τον νόμο 1264/82 σύμφωνα με τα καταστατικά των πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Αφορμή στη συνέχεια κάποιας έξαρσης των κινητοποιήσεων υπήρξε το άρθρο 4 του νόμου του 1985 περί του δικαιώματος στην απεργία των επιχειρήσεων ΔΕΚΟ. Σε αυτό τον νόμο προβλεπόταν ότι η απόφαση της Γενικής Συνέλευσης για την λήψη της απεργίας πρέπει να είναι με την πλειοψηφία του μισού συν έναν των εγγεγραμμένων μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης και όχι των παραβρισκόμενων μελών στην γενική συνέλευση. Αυτό το γεγονός δημιούργησε αντικειμενική δυσκολία στην λήψη της απεργίας γιατί παραδείγματος χάρη αν ένα σωματείο πανελλαδικού επιπέδου που έχει μέλη σε όλη την Ελλάδα με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατό να παραβρεθούν στην γενική συνέλευση που απαιτούσε το άρθρο 4 και έτσι να μην είναι πρακτικά εφικτό να ληφθεί απόφαση για την λήψη απεργίας εφόσον δεν υπήρχε η απαιτούμενη πλειοψηφία του μισού συν έναν όχι των παραβρισκόμενων των αλλά των εγγεγραμμένων μελών.

Αυτό πυροδότησε απεργιακές κινητοποιήσεις και στην πορεία το συνδικαλιστικό κίνημα δεν εφάρμοσε ποτέ την συγκεκριμένη διάταξη παρά την ύπαρξη του νόμου αλλά έπαιρνε αποφάσεις του μισού συν έναν των παραβρισκόμενων μελών.

Επίσης το 1985 έχουμε την κρίση που επήλθε στην διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε με αφορμή την απόσυρση της εμπιστοσύνης μελών της πλειοψηφούσας παράταξης της τα οποία μέλη σε συνεργασία με τις υπόλοιπες παρατάξεις προχώρησαν σε σύσταση νέας διοίκησης και προεδρείου της Γ.Σ.Ε.Ε.

Στην φάση αυτή προσέφυγε στα δικαστήρια η παράταξη που έχασε την πλειοψηφία που έδωσαν λύση στο θέμα η οποία όμως ήταν σε αντίθεση με την πλειοψηφία της Γ.Σ.Ε.Ε. (υπόλοιπες παρατάξεις και αποχωρήσαντες από την παράταξη που μέχρι τότε είχε την απόλυτη πλειοψηφία της Γ.Σ.Ε.Ε).

Στη συνέχεια είχαμε απεργιακές κινητοποιήσεις της ΟΛΜΕ και ΟΤΟΕ για οικονομικά και θεσμικά αιτήματα. Το 1988 με αφορμή την τροποποίηση του ενιαίου μισθολογίου των δημοσίων υπαλλήλων είχαμε κινητοποιήσεις από πλευράς ΑΔΕΔΥ και εκπαιδευτικών διαμέσου ΟΛΜΕ. Η προκήρυξη των κινητοποιήσεων αυτών έγινε για την διεκδίκηση καλύτερων οικονομικών μεσολαβών για τους δημοσίους υπαλλήλους και τους εκπαιδευτικούς.

Φτάνουμε έτσι στην περίοδο 1990 – 1993 όπου γίνονται μεγάλες απεργιακές κινητοποιήσεις κατά των ιδιωτικοποιήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα Οργανισμού των Αστικών Συγκοινωνιών Αθηνών, ΟΤΕ, ΔΕΗ και επίσης για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση που προωθούσε τότε η κυβέρνηση.

Ήταν απεργιακές κινητοποιήσεις διάρκειας με διεκδίκηση και απαίτηση των εργαζομένων να μην γίνουν ιδιωτικοποιήσεις και να μην ψηφιστεί το νέο ασφαλιστικό νομοσχέδιο της τότε κυβέρνησης που προέβλεπε αύξηση των ορίων ηλικίας και μείωση των συντάξεων .

Αλλά και ο ιδιωτικός τομέας οδηγήθηκε σε κινητοποιήσεις για την επαναλειτουργία διαφόρων εργοστασίων.

Το 1997 όπου με αφορμή την τροποποίηση του μισθολογίου του 1988 των δημοσίων υπαλλήλων διεκδικώντας ένα

μισθολόγιο που θα έδινε καλύτερους μισθούς για το καλύτερο βιοτικό επίπεδο ζωής των δημοσίων υπαλλήλων. Οι απεργίες τότε έγιναν από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ και από τις ομοσπονδίες εργαζομένων σε διάφορα Υπουργεία.

Το 1999 οργανώνονται απεργίες στον ιδιωτικό τομέα για την αλλαγή των εργασιακών σχέσεων που προωθούσαν με την μερική απασχόληση δηλαδή, μερικές ώρες την ημέρα και όχι οκτάωρο. Αλλά και ο τραπεζικός κλάδος προβαίνει σε απεργιακό αγώνα λόγω της πώλησης συγκεκριμένων τραπεζών όπως η περίπτωση της ΙΟΝΙΚΗΣ τράπεζας καθώς επίσης και στα δημόσια νοσοκομεία.

Σε όλα αυτά τα χρόνια στις εκάστοτε απεργιακές κινητοποιήσεις ενεργό συμμετοχή παρουσίασαν οι συνταξιούχοι τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα διαμαρτυρόμενοι για τις μικρές συντάξεις σε σχέση με το κόστος ζωής τους διεκδικώντας ανθρώπινες συντάξεις και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.<sup>2</sup>

## II. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

«Ο συνδικαλισμός με λίγα λόγια είναι εκείνη η οργάνωση εργατών σε συνδικάτα τα οποία επιδιώκουν οικονομικές και πολιτικές διεκδικήσεις και συμφέροντα.»

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποκτούν δράση μέσω των συλλογικών συμβάσεων επηρεάζοντας τόσο τις πολιτικές παρατάξεις όσο και τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Παρότι ο ν.1264/1982 δεν δίνει με σαφήνεια την ακριβή έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης, κατοχυρώνει το

<sup>2</sup> ΚΡΗΤΙΚΟΣ ΑΘ. «ΔΙΚΑΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ» ΣΕΛ: 37 – 44, Αθήνα 1987

συνδικαλιστικό δικαίωμα ευνοώντας τον επιχειρησιακό έναντι του κλαδικού συνδικαλισμού. Καθιερώνει επίσης ως νόμιμο μέσο την 'απεργία' και την εκδήλωση αλληλεγγύης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις οι οποίες ανήκουν σε πολυεθνικές επιχειρήσεις ειδικότερα. Επίσης ευρέως χρησιμοποιείται ο διεθνής όρος 'συνδικαλιστικές οργανώσεις' έναντι του όρου 'επαγγελματικά σωματεία'.

Η φύση της συνδικαλιστικής οργάνωσης από νομική άποψη προσδιορίζεται από το ίδιο νόμο 1264/1982 όπου στο άρθρο 1παρ.3 η σύσταση και λειτουργία της είναι νόμιμη στη πρωτοβάθμια μορφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είτε με τη μορφή ένωσης προσώπων χωρίς όμως νομική προσωπικότητα είτε ως παράρτημα σωματείου.

Η συνδικαλιστική οργάνωση θεωρεί ως 'εργαζόμενους' εκείνα τα άτομα που έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Οι εργοδότες αποκλείονται ρητά και κατηγορηματικά από το εσωτερικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Τα κριτήρια τώρα με τα οποία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χωρίζονται σε κατηγορίες είναι οι κάτωθι..

1. Η επιχείρηση ή ο κλάδος επιχειρηματικής δραστηριότητας της επιχείρησης και
2. Το επάγγελμα των εργαζόμενων μελών τους.

Με βάση τα κριτήρια αυτά απορρέει και η αρχή της 'πολλαπλότητας' με την οποία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν την δυνατότητα να ιδρύουν και να λειτουργούν πάνω από μια συνδικαλιστικές οργανώσεις μέσα στη ίδια επιχείρηση ή κλάδο. Η νομοθετική απαγόρευση στο άρθρο 7 του ίδιου νόμου 1264/1982 απαγορεύει τη πολλαπλή συμμετοχή των εργατών σε ομοειδείς συνδικαλιστικές οργανώσεις η οποία δεν πρέπει να ταυτίζεται με τη απαγόρευση της αρχής της πολλαπλότητας.

Ο νόμος 1264/1982 δεν εφαρμόζεται σε επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται ως Ν.Π.Δ.Δ. όπως οι ιατρικές, φαρμακευτικές, δικηγορικές στις οποίες η συμμετοχή των επαγγελματιών είναι υποχρεωτική. Στον ίδιο νόμο η νομική προσωπικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης με όλες τις συνέπειες που απορρέουν απ'αυτήν, ισχύει αφότου αυτή γραφτεί στο ειδικό βιβλίο των συνδικαλιστικών οργανώσεων που τηρείται στην γραμματεία της έδρας της.



Σ' αυτό το βιβλίο υπάρχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με όλες τις κατηγορίες τους. Όταν η συνδικαλιστική οργάνωση καταχωρηθεί στο βιβλίο αυτό, ανοίγεται ένας φάκελος όπου αναφέρονται λεπτομερέστατα η ιδρυτική πράξη, το καταστατικό με τις τροποποιήσεις του (εάν υπάρχουν) καθώς επίσης και τα πρακτικά, το πρωτόκολλο για τις ψηφοφορίες και άλλα. Όταν ολοκληρωθεί η σύσταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και προκειμένου να λειτουργήσει αυτή είναι απαραίτητο να ιδρυθούν τα εξής συλλογικά μέλη της δηλαδή η γενική συνέλευση, το διοικητικό συμβούλιο και η ελεγκτική επιτροπή.

Έτσι για να γίνει κατανοητή η έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης θα πρέπει να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις..

A. Να έχει ως σκοπό την κατοχύρωση ,την προαγωγή και διαφύλαξη των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και συμφερόντων των εργαζομένων χωρίς όμως να είναι κερδοσκοπικός.

B. Η σύσταση και η ίδρυση της θα πρέπει να είναι απόρροια της ελεύθερης δικαιοπρακτικής βούλησης των ιδρυτικών μελών της και

Γ. Να έχει διάρκεια και εσωτερική οργάνωση. <sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> ΒΛΑΣΤΟΣ Σ. «ΣΩΜΑΤΕΙΑΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ»  
ΑΘΗΝΑ 1991 ΣΕΛ: 12 - 30

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ : 2

### Ι. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ-ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ.

Ο ελληνικός συνδικαλισμός έχει ιδιαιτερότητες. Είναι οργανωμένος σε διπλή κατεύθυνση: οριζόντια και κάθετη, ενώ στις ευρωπαϊκές χώρες είναι συνήθως κάθετη.

Έτσι στην Ελλάδα, το σωματείο Βάσης ομοιοεπαγγελματικό, εργοστασιακό και τοπικό αποτελεί την πρωτοβάθμια οργάνωση. Η ένωση των πρωτοβάθμιων ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων αποτελούν σε εθνική κλίμακα την Ομοσπονδία. Όμως όλα τα πρωτοβάθμια σωματεία μιας πόλης, μιας περιοχής ανεξαρτήτως είδους επαγγέλματος αποτελούν τα Εργατικά Κέντρα.

Τα εργατικά κέντρα είναι και αυτά δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Η ένωση δευτεροβάθμιων οργανώσεων Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων αποτελούν τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, η οποία και αποκαλείται Τριτοβάθμια Οργάνωση.

Η ιδιομορφία αντίθετα με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες είναι ότι πολλοί αγώνες έχουν καθοδηγηθεί, αλλά και βοηθηθεί από τα Εργατικά Κινήματα. Ενώ στην Ευρώπη κύριο λόγο έχουν οι αγώνες των Ομοσπονδιών σε Εθνική κλίμακα. Τα εργατικά κινήματα βοηθάνε τους τοπικούς αγώνες. Εάν μια τοπική απεργία αρχίσει και στη συνέχεια δημιουργείται μεγάλη αντίδραση, τότε γίνεται ζήτημα όλου του εργατικού κινήματος και της τοπικής κοινωνίας, αφού το οικονομικό μέλλον των μελών του σωματείου επηρεάζει όλη την οικονομική ζωή της περιοχής.

Γίνεται λοιπόν ζήτημα όλων των τοπικών σωματείων, αλλά και παρατάξεων οι οποίες απαιτούν ενίσχυση, βοήθεια από τις δημοτικές αρχές. Γιαυτό στην ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος βλέπουμε πολλούς

τέτοιους αγώνες να εξελίσσονται σε γενικότερες συγκρούσεις.

Η επιλογή των αντιπροσώπων για τα Συνέδρια της Γενικής Συνομοσπονδίας γίνεται από τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Η διαδικασία όμως ανάδειξης ξεκινάει από τα πρωτοβάθμια σωματεία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές φορές στον ίδιο εργασιακό χώρο με πολλούς εργαζομένους, υπάρχουν πολλά σωματεία κατά ειδικότητα, με αποτέλεσμα τον κακό συντονισμό των αγώνων και τον πολυκερματισμό των διεκδικήσεων.

## II. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ.

Για να μπορέσει η συνδικαλιστική οργάνωση να εκπληρώσει τους σκοπούς της και να καλύψει τις διάφορες ανάγκες λειτουργίας της, θα πρέπει να έχει οικονομικούς πόρους. Οι οικονομικοί πόροι μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης νοούνται τα οικονομικά εκείνα μέσα, τα οποία θα της επιτρέψουν να καλύψει τις δαπάνες λειτουργίας και εκπλήρωσης του σκοπού της.

Οι πόροι της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι ένα από τα υποχρεωτικά στοιχεία του καταστατικού της. Σύμφωνα με το άρθρο 5παρ.2 του ν.1264/1982, καθορίζεται από το καταστατικό της οργάνωσης το δικαίωμα εγγραφής των μελών της και προβλέπει κάποιο μικρό ποσό γιαυτό το δικαίωμα, το οποίο και αποτελεί είσοδο για τη συνδικαλιστική οργάνωση. Ακόμα από το καταστατικό καθορίζονται και οι συνδρομές των μελών της.

Εκτός από τις τακτικές εισφορές, το καταστατικό μπορεί να προβλέπει και την καταβολή έκτακτων εισφορών για την κάλυψη έκτακτων αναγκών της. Υπάρχει επίσης και η δυνατότητα στα μέλη της οργάνωσης να μπορούν να συνεισφέρουν και εθελοντικά χρηματικά ποσά ή άλλες παροχές για την εξυπηρέτηση των αναγκών της. Δεν

επιτρέπεται όμως να ασκεί κερδοσκοπική δραστηριότητα όπως αναφέρθηκε και παραπάνω.

Για την εξασφάλιση της ανεξαρτησίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, απαγορεύεται να δέχονται εισφορές ή άλλου είδους ενισχύσεις από τον εργοδότη\*, από κόμματα και από άλλες πολιτικές οργανώσεις.

Τα βιβλία που τηρούνται από μια συνδικαλιστική οργάνωση αριθμούνται και θεωρούνται από τον Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας της.

Αυτά είναι:

#### A. Μητρώο Μελών

Εδώ αναφέρονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, επάγγελμα, διεύθυνση, αριθμός δελτίου ταυτότητας, αριθμό εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοση του ο αριθμός ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός εγγεγραμμένων μελών αλλά και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.

#### B. Πρακτικά Συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων Των Μελών

#### Γ. Πρακτικά Συνεδριάσεων Διοίκησης

Δ. Ταμείο: Σ' αυτό καταχωρούνται όλες οι εισπράξεις και οι πληρωμές κατά χρονολογική σειρά, το οποίο είναι καθήκον της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η διοίκηση της οργάνωσης στο τέλος κάθε διαχειριστικής περιόδου υποχρεούται να συγκαλεί την Γενική Συνέλευση για την

---

\* Λεονταρής «Το δίκαιο των εργαζομένων – Εργοδοτών, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α', 7<sup>η</sup> Έκδοση σελ. 35-37, Αθήνα 1991

έγκριση της οικονομικής της διαχείρισης, υποβάλλοντας συγχρόνως και την έκθεση της ελεγκτικής επιτροπής.

Ε. Περιουσίας: Η περιουσία της συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία είναι αναγκαία για τη λειτουργία της, είναι ακατάσχετη. Το ακατάσχετο θεσπίζεται από το νόμο μόνο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που λειτουργούν με την μορφή του σωματείου όπου η περιουσία του διακρίνεται από εκείνη των μελών του. Συνεπώς δεν ισχύει για τις ενώσεις προσώπων, οι οποίες στερούνται νομικής προσωπικότητας και η περιουσία τους δε διακρίνεται εκείνης των μελών τους. Το ακατάσχετο της περιουσίας σύμφωνα με το άρθρο 5παρ.5 ισχύει μόνο κατά τη διάρκεια της ζωής της συνδικαλιστικής οργάνωσης αλλά και μετά την διάλυσή της όσο δηλαδή διαρκεί το στάδιο της εκκαθάρισης.

Ο τρόπος είσπραξης των εισφορών από τα μέλη μπορεί να γίνει με δυο τρόπους σύμφωνα με το νόμο. Από την μια περίπτωση υπάρχει η απευθείας είσπραξη από τα μέλη και η παρακράτηση από τον εργοδότη. Η δεύτερη περίπτωση εφαρμόζεται μόνο στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που λειτουργούν υπό την νομική μορφή σωματείου. Η απευθείας είσπραξη γίνεται από τα εξουσιοδοτημένα όργανα που συνήθως είναι οι ταμίες της. Η είσπραξη των συνδρομών των μελών δια μέσου της παρακράτησης τους από τον εργοδότη (από τις αποδοχές τους) και της απόδοσης τους απ'αυτόν στις οργανώσεις, διευκολύνει τόσο την συνδικαλιστική οργάνωση όσο και τα μέλη της.

Όσον αφορά την παράνομη ή λανθασμένη διαχείριση των οικονομικών πόρων της συνδικαλιστικής οργάνωσης ευθύνεται πειθαρχικά και ποινικά η διοίκησή της. Η ευθύνη βαρύνει εκείνα τα μέλη που συντέλεσαν στο να προξενηθεί η ζημία της οργάνωσης. Η Γενική Συνέλευση είναι εκείνη που θα καταλογίσει ευθύνες ή θα απαλλάξει την διοίκηση από την οικονομική διαχείριση. Η ευθύνη αυτή μπορεί να οδηγήσει ως και στην παύση των μελών της διοίκησης.

Για τους πόρους και τον τρόπο είσπραξης εισφορών των Αγροτικών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ισχύουν οι ίδιες διατάξεις.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> ΝΤΑΣΣΙΟΣ Λ. « ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ » ΣΕΛ: 15 – 30, Αθήνα 1990

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ : 3

### I. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούνται από κάποια αρμόδια όργανα με κυριότερα τη γενική συνέλευση, το διοικητικό συμβούλιο, τους αντιπροσώπους και τη ελεγκτική επιτροπή. Αναλυτικότερα για τη λειτουργία καθενός έχουμε:

#### A. ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ

Το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης που αποφασίζει για κάθε απόφασή της, η οποία δε έχει υπαχθεί από το καταστατικό στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου ονομάζεται Γενική Συνέλευση. Η κατάργησή της δε επιτρέπεται, σύμφωνα με το καταστατικό, διότι χωρίς την ύπαρξη της δεν νοείται η ύπαρξη και η λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η Γενική Συνέλευση είναι όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, διαμέσω του οποίου η τελευταία εκφράζει τη βούλησή της γιαυτό δε ταυτίζεται μ'αυτή. Έχει επίσης το δικαίωμα ελέγχου του διοικητικού συμβουλίου για τυχόν κακή διαχείριση των εξουσιών του. Οι αποφάσεις της είναι νόμιμες και έγκυρες, αφού προηγουμένως συγκληθεί, πράγμα το οποίο γίνεται μετά από πρόσκληση του διοικητικού συμβουλίου σε συγκεκριμένο τόπο και χρόνο, με σκοπό τη συζήτηση και τη λήψη αποφάσεων για τα θέματα που αναγράφονται στην πρόσκληση.

Η σύγκληση της μπορεί να είναι τακτική είτε έκτακτη. Σε οποιαδήποτε περίπτωση γίνεται από τη διοίκηση της οργάνωσης εκτός αν το καταστατικό της προβλέπει ότι η σύγκληση μπορεί να γίνει και από άλλο όργανο για ορισμένα θέματα της αρμοδιότητάς του, ή ακόμα και από το προεδρείο της αν πρόκειται για κατεπείγουσα περίπτωση. Η πρόσκληση πρέπει να καθορίζει την ακριβή ημερομηνία, τον τόπο της

συνέλευσης και τα θέματα για τα οποία θα παρθούν αποφάσεις. Τα μέλη της οργάνωσης θα ενημερωθούν είτε με τοιχοκόλληση στα γραφεία και στους χώρους εργασίας, είτε με δημοσίευση στις τοπικές εφημερίδες ή ακόμα και με ατομικές προσκλήσεις οι οποίες στέλνονται ταχυδρομικώς. Η τοιχοκόλληση στον χώρο εργασίας γίνεται στους πίνακες ανακοινώσεων της οργάνωσης σύμφωνα με το άρθρο 16παρ.2 του ν.1264/1982.

Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης θα πρέπει να είναι σύμφωνες με τον νόμο και το καταστατικό και να μην έρχονται σε αντίθεση με τη δημόσια τάξη και το σκοπό της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 1παρ.1β του ν.1264/1982 ορισμένες αρμοδιότητες της Γενικής Συνέλευσης είναι αποκλειστικές και δε μπορούν να εκχωρηθούν ούτε από το καταστατικό της οργάνωσης σε άλλο όργανο της. Εκτός όμως από τις παραπάνω αρμοδιότητές της η Γενική Συνέλευση έχει και δυνητικές αρμοδιότητες δηλαδή αρμοδιότητες που μπορούν να εκχωρηθούν από το καταστατικό της οργάνωσης σε άλλο όργανο της. Όπως για παράδειγμα στο διοικητικό συμβούλιο. Οι αποφάσεις της υπερισχύουν επειδή είναι το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Αν η διοίκηση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης αρνείται ή αδρανή να συγκαλέσει τη Γενική Συνέλευση και υπάρχουν σοβαρά θέματα στα οποία πρέπει να ληφθούν αποφάσεις τότε τη σύγκλιση της μπορεί να προκαλέσουν τα μέλη της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης. Συνήθως το καταστατικό της οργάνωσης καθορίζει τον αριθμό των μελών που νομιμοποιούνται να ζητήσουν τη σύγκλιση της Γενικής Συνέλευσης. Σε αντίθετη περίπτωση, η σύγκλιση μπορεί να ζητηθεί από το 1/5 των μελών.

Δικαίωμα συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση έχουν όλα τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η απαρτία, όπως προβλέπει το άρθρο 8παρ.2 του ν.1264/1982 ισχύει αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και απαιτείται τουλάχιστον το 1/3 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Η απαρτία είναι αναγκαίο στοιχείο για τη κύρος της συνέλευσης η οποία θα πρέπει να υπάρχει, όχι μόνο στην αρχή αλλά καθ'όλη τη



διάρκεια της συνεδρίασης. Η ακυρότητα μιας απόφασης της Γενικής Συνέλευσης επέρχεται όταν κατά τη λήψη της δεν υπήρχε η απαιτούμενη απαρτία. Σε μια τέτοια περίπτωση η Γ.ενική συνέλευση επαναλαμβάνεται σε άλλη συνεδρίαση σύμφωνα με τον νόμο.

Στην παρ.4 του ίδιου νόμου καθορίζονται ποία πρόσωπα νομιμοποιούνται ενεργητικά να ζητήσουν την ακύρωση της ελαττωματικής απόφασης. Πρώτη προϋπόθεση για τη θεμελίωση της ενεργητικής νομιμοποίησης είναι η οικονομική τακτοποίηση του μέλους απέναντι στη συνδικαλιστική οργάνωση. Δεύτερη προϋπόθεση είναι η αντιπροσώπευση από τα αιτούμενα μέλη ενός ελάχιστου ποσοστού (1/50) του συνόλου των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση τα οικονομικά τακτοποιημένα μέλη της οργάνωσης την ημέρα της συνέλευσης και όχι τα εγγεγραμμένα μέλη της οργάνωσης ή τα παρευρισκόμενα στη συνέλευση.

Η σύντομη προθεσμία των 30 (τριάντα) ημερών υποβολής της αίτησης για την αναγνώριση της ακυρότητας της απόφασης της γενικής συνέλευσης από τη λήξη της συνέλευσης, στο Ειρηνοδικείο της Περιφέρειας που εδρεύει η οργάνωση, καθιερώθηκε με σκοπό να πετύχει την σύντομη εκκαθάριση των τυχόν προβλημάτων που θα δημιουργούσε μια ελαττωματική απόφαση της γενικής συνέλευσης. Η ακυρωτική αίτηση δικάζεται από το Ειρηνοδικείο με την τακτική διαδικασία. Επιτρέπεται να γίνει έφεση στο Μονομελές Πρωτοδικείο μέσα σε 10 (δέκα) ημέρες από την επίδοση της απόφασης του Ειρηνοδικείου. Εξαιρετικά, σύμφωνα με το άρθρο 22παρ.3 του ν.1264/1982, δεν επιτρέπεται η αναστολή της απόφασης της γενικής συνέλευσης συνδικαλιστικής οργάνωσης που αποφασίζει την κήρυξη απεργίας.

Η ψηφοφορία για την απόφαση της γενικής συνέλευσης μπορεί να είναι είτε ονομαστική-φανερή, είτε μυστική. Ο τρόπος έχει καθοριστεί από το καταστατικό της οργάνωσης. Η ψηφοφορία δια βοής απαγορεύεται ρητά από το νόμο στο άρθρο 8παρ.3<sup>α</sup>. Τυχόν απόφαση που λήφθηκε δια βοής, είναι άκυρη.

## **B. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**

Είναι το κύριο διοικητικοεκτελεστικό όργανο των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων το οποίο εκλέγεται άμεσα ή έμμεσα από τη Γενική Συνέλευση. Η ανάδειξη του γίνεται μέσω εκλογών από τη γενική συνέλευση, σύστημα που είναι υποχρεωτικό για όλες τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις σύμφωνα με το άρθρο 10παρ.1 του ν.1264/1982. Είναι ολιγομελές, με ελάχιστο αριθμό μελών, μόνο 4 (τεσσάρων) και αυτό διότι ο νόμος προβλέπει τις ιδιότητες: του προέδρου, του αντιπροέδρου, του γενικού γραμματέα και του ταμία οι οποίες δεν επιτρέπεται να είναι το ίδιο πρόσωπο.

Τα εκλέγοντα μέλη της διοίκησης συνέρχονται σε πρώτη συνεδρίαση μέσα στην προθεσμία που ορίζει το καταστατικό. Η προθεσμία αυτή ορίζεται συνήθως από μια εβδομάδα έως 10 (δέκα) ημέρες από την ημέρα της εκλογής. Η εκλογή γίνεται σύμφωνα με το καταστατικό και η ψηφοφορία είναι κατά κανόνα φανερή. Για την κατανομή των αξιωμάτων αρκεί η σχετική πλειοψηφία.

Η θητεία των διοικητικών οργάνων σύμφωνα με τον ν.1264/1982 άρθρο 9παρ.1 δεν μπορεί να ξεπεράσει τα 3 (τρία) χρόνια. Η έναρξη της θητείας του διοικητικού συμβουλίου αρχίζει από τη χρονική στιγμή που ορίζει το καταστατικό. Η λήξη της επέρχεται καταρχήν αυτοδίκαια με τη συμπλήρωση του χρόνου διάρκειάς της. Μπορεί επίσης να επέλθει και με παραίτησή του ή ακόμα και με την έκπτωσή του με δικαστική απόφαση. Σε τέτοιες περιπτώσεις μπορούν να αναπληρωθούν από τα αναπληρωματικά μέλη τα οποία εκλέγονται συνήθως μαζί με τα τακτικά μέλη της διοίκησης έτσι ώστε να αποφεύγεται ο διορισμός προσωρινής διοίκησης.

Τα καθήκοντα του διοικητικού συμβουλίου ως συλλογικό όργανο αλλά και καθενός μέλους του ξεχωριστά καθορίζονται από το καταστατικό. Υπάρχουν και ορισμένες αρμοδιότητες και εξουσίες που ορίζονται από το νόμο:

1.Άρθρο 20παρ.1 του ν.1264/1982

Αρμοδιότητα για να αποφασίζει για την απεργία κάθε μορφής ανεξάρτητα από τη χρονική διάρκεια αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό.

2.Άρθρο 20παρ.2 του ν.1264/1982

Αρμοδιότητα για την κηρύξει στάσεων εργασίας ολιγόωρης διάρκειας αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό.

3.Άρθρο 16παρ.4 του ν.1264/1982

Αρμοδιότητα για τη σύγκλιση των γενικών συνελεύσεων για τις συναντήσεις με τον εργοδότη ή εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του και την παρουσίαση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωση.

4.Άρθρο 16παρ.7 του ν.1264/1982

Αρμοδιότητα για τη παρουσία κατά την διενέργεια της επιθεώρησης που διεξάγουν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας.

Τα μέλη της διοίκησης για να μπορούν να ασκούν απερίσπαστα τα καθήκοντά τους έχουν ειδική μεταχείριση από τον εργοδότη. Έτσι δικαιούνται συνδικαλιστικών αδειών ακόμα και προστασία από απόλυση ή μετάθεση τους. Δεν έχουν όμως δικαίωμα αμοιβής από τις υπηρεσίες τους σ'αυτήν γιατί το αξίωμα τους θεωρείται τιμητικό. Το καταστατικό όμως μπορεί να προβλέπει την κάλυψη εξόδων τους για δραστηριότητες που έχουν σχέση με τα συμφέροντα της οργάνωσης και τους έχουν ανατεθεί ειδικά.

Η Γενική Συνέλευση έχει το δικαίωμα ελέγχου των αποφάσεων της διοίκησης. Ο έλεγχος αυτός όμως δε μπορεί να φτάσει ως την ανατροπή των αποφάσεων αυτών εφόσον ο έλεγχος νομιμότητας μόνο με δικαστική απόφαση μπορεί να εξασφαλισθεί.

## Γ. ΟΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΙ

Οι αντιπρόσωποι καθώς και τα μέλη της διοίκησης τους εκλέγονται και αυτοί από τη Γενική Συνέλευση. Η θητεία τους ορίζεται σύμφωνα με το καταστατικό της οργάνωσης. Η επιλογή τους γίνεται με μυστική ψηφοφορία και με το σύστημα της απλής αναλογικής.

Τα δικαιώματα τους ταυτίζονται με τα δικαιώματα του προσώπου - μέλους της πρωτοβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης. Έχουν το δικαίωμα του «εκλέγειν και του εκλέγεσθαι» σε όλα τα όργανα διοίκησης της ελεγκτικής επιτροπής. Σε περίπτωση παύσης ή έκπτωσης από το αξίωμα ή παραίτησης ή θανάτου αντικαθίστανται από τα αναπληρωματικά μέλη του συνδυασμού με τον οποίο εκλέχθηκαν. Στην αντίθετη περίπτωση η οργάνωση που τους εξέλεξε καλείται να εκλέξει νέους.

#### Δ. ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Η εκλογή της γίνεται από τη Γενική Συνέλευση για ίση περίοδο θητείας με εκείνη του διοικητικού συμβουλίου, ταυτόχρονα με την εκλογή του και με το ίδιο εκλογικό σύστημα. Το καταστατικό της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης πρέπει να περιέχει διατάξεις για την ελεγκτική επιτροπή, τον αριθμό των μελών της και του τρόπου λειτουργίας της.

Οι αρμοδιότητες της ασκούνται συλλογικά. Μπορεί όμως να εξουσιοδοτήσει ένα ή περισσότερα μέλη της για την ενέργεια ειδικού ελέγχου. Έχει δικαίωμα οποιαδήποτε χρονική στιγμή να λαμβάνει γνώση των βιβλίων και των δικαιολογητικών εισπράξεων και πληρωμών της οργάνωσης.

Εάν στη διάρκεια της διαχειριστικής περιόδου διαπιστώσει κάποια διαχειριστική ανωμαλία δεν έχει από τον νόμο το δικαίωμα να συγκαλέσει έκτακτη Γενική Συνέλευση για την λήψη έκτακτων οικονομικών μέτρων. Μπορεί όμως να ζητήσει τη σύγκλιση της Γενικής Συνέλευσης από το διοικητικό συμβούλιο.

Τέλος για να μπορεί να ελέγχει τα έσοδα της οργάνωσης που εισπράττει το διοικητικό συμβούλιο θεωρεί και αριθμεί τα γραμμάτια εισπράξεων πριν από τη χρησιμοποίησή τους.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> ΨΗΦΙΣΜΑΤΑ 27<sup>ΟΥ</sup> ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ (Γ.Σ.Ε.Ε.) 27 – 29 ΜΑΡΤΗ 1992 ΑΘΗΝΑ ΣΕΛ: 27 - 35

## II. ΡΟΛΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Αν όχι ο σπουδαιότερος, τότε σίγουρα ένας από τους σπουδαιότερους ρόλους των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων είναι αυτός που αφορά τη σύναψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Με τον όρο 'συλλογική σύμβαση εργασίας' εννοούμε την έγγραφη σύμβαση την οποία συνάπτουν μια ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών ή και μεμονωμένοι εργοδότες και με την οποία καθορίζονται οι όροι των ατομικών εργασιακών σχέσεων (κανονιστικοί όροι) καθώς και οι μεταξύ των συμβαλλόμενων αμοιβαίες υποχρεώσεις (ενοχικοί όροι). Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις συμπληρώνουν τους γενικούς όρους της εργασίας, που βασικά ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα.

Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας λόγω ελλείψεως συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων παραδείγματος χάρη στο Δημόσιο ή στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η θέσπιση κατώτατων υποχρεωτικών νόμιμων μισθών και ημερομισθίων γίνεται με υπουργικές αποφάσεις.

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης εργασίας, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Εφόσον οι διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, καταρτίζεται η συλλογική σύμβαση εργασίας εγγράφως σε 3 (τρία) πρωτότυπα τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών, όπου παίρνουν και από ένα πρωτότυπο. Το τρίτο πρωτότυπο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Το δικαίωμα της απεργίας, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, ισχύει εκτός αν αυτό απαγορεύεται με όρο προηγούμενης συλλογικής σύμβασης.

Σύμφωνα με τα άρθρα 5παρ.3 και 9παρ.2 του νόμου 1876/1990, η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας γίνεται από την ημέρα καταθέσεως ενός εκ των τριών πρωτοτύπων αυτής, από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας που κατατέθηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας. Ειδικά όμως, η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Η υπηρεσία αυτή χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο αφού πρώτα υποβληθεί απ' αυτόν σχετική αίτηση.

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ σε αντίθεση με τους ενοχικούς όρους. Κανονιστικοί ονομάζονται οι όροι αυτοί που καθορίζουν το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Για παράδειγμα θέματα περί αμοιβής και χρόνου εργασίας. Αντίθετα οι ενοχικοί όροι περιλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών, όπως η υποχρέωση εφαρμογής της υπογραφείσας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους των συλλογικών συμβάσεων είναι επικρατέστεροι εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δε δεσμεύονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μπορούν να προχωρήσουν από κοινού σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αφορούν την κατηγορία τους, με ιδιωτικό έγγραφο το οποίο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Εάν μια ατομική σχέση εργασίας ρυθμίζονται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Συνήθως, οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο μερών, έχουν θετικό αποτέλεσμα και καταλήγουν σε υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση όμως που αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στην διαιτησία. Αυτές τις

υπηρεσίες μπορούν να τις δώσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όπου είναι ακόμα ένας σημαντικός ρόλος τους.

Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές είναι μέλη ειδικού σώματος του Οργανισμού Μεσολαβήσεως και Διαιτησίας. Όταν ένα ενδιαφερόμενο μέλος θέλει, μπορεί να ζητήσει μια αίτησή του που υποβάλλεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, τον ορισμό μεσολαβητή. Στην αίτηση εκτός από τα στοιχεία των ενδιαφερόμενων μερών αναφέρονται τα αιτήματα και οι προτάσεις καθώς και οποιαδήποτε άλλο στοιχείο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη (από ειδικό κατάλογο) και σε περίπτωση ασυμφωνίας ορίζεται με κλήρωση. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις και χρησιμοποιεί πραγματογνώμονες.

Αν με τη βοήθεια του μεσολαβητή τα μέρη δε καταλήξουν σε συμφωνία, τότε μέσα σε 20 (είκοσι) ημέρες ο μεσολαβητής έχει το δικαίωμα να υποβάλλει σ'αυτά δική του πρόταση. Εάν η πρόταση γίνει δεκτή υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και ισχύει πλέον ως συλλογική σύμβαση εργασίας. Αν όμως κάτι τέτοιο δε ευδοκιμήσει τότε προβλέπεται η παραπομπή της διενέξεως στους διαιτητές οι οποίοι, δίνουν την λύση με απόφασή τους. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Η προσφυγή μπορεί να γίνει και πριν το στάδιο της μεσολαβήσεως, αλλά μόνο αν υπάρχει κοινή συναίνεση.

Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει (σύμφωνα με το άρθρο 16παρ.1 του νόμου 1876/1990) ως εξής:

A) Σε οποιαδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.

B) Μονομερώς, από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση.

Γ) Μονομερώς, από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης.

Δ) Ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθώς και εκείνες των επιχειρήσεων και των οργανισμών κοινής ωφέλειας, δικαίωμα προσφυγής στη

διδαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απορρίπτει το άλλο μέρος.<sup>6</sup>

Ένας άλλος σημαντικός ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι αυτός της συνδικαλιστικής αγωνιστικής δράσης και κυρίως όσον αφορά την απεργία. Η απεργία είναι το σημαντικότερο μέσο έκφρασης και διεκδίκησης των σκοπών των εργαζομένων.

Η πρώτη μορφή απεργίας που αναφέρεται ήταν η άρνηση εργασίας το 1826 εξαιτίας της καθυστέρησης καταβολής των μισθών των εργαζομένων στα τυπογραφεία της Γενικής Εφημερίδας της Ελλάδος στο Ναύπλιο, της εφημερίδας των Αθηνών στην Αθήνα και των Φίλων του Λαού στην Ύδρα.

Απεργία σύμφωνα με την νομική επιστήμη, χαρακτηρίζεται η προσχεδιασμένη, σκόπιμη, προσωρινή και συλλογική αναστολή της παροχής εξαρτημένης εργασίας με σκοπό την ικανοποίηση αιτήματος ή αιτημάτων των εργαζομένων ορισμένου επαγγέλματος ή ορισμένης επιχείρησης για αγωνιστικό σκοπό και την πρόθεση συνέχισης της εργασίας μετά την επίτευξη του σκοπού αυτού ή τη λήξη του απεργιακού αγώνα. Το δικαίωμα της απεργίας των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις κατοχυρώνεται σύμφωνα με το άρθρο 19 του νόμου 1264/1982.

Ο σκοπός της απεργίας οριοθετείται από το Σύνταγμα, στο άρθρο 24 παρ. 4 και 5 όπου ορίζεται ότι η απεργία ασκείται 'προς διαφύλαξιν και προαγωγήν των οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων'. Τα κοινωνικά συμφέροντα αποτελούν νόμιμο σκοπό των συνδικαλιστικών οργανώσεων και επομένως της απεργίας.

Τα αιτήματα της απεργίας έχουν απρόσωπο χαρακτήρα. Με βάση το περιεχόμενό τους, μπορούν να καταταγούν στις εξής κατηγορίες:

- α. Εργασιακά
- β. Κοινωνικά
- γ. Συνδικαλιστικά
- δ. Ασφαλιστικά.

---

<sup>6</sup> ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ Μ. «ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ » ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΜΟΣ Α' ΕΒΔ. ΕΚΔΟΣΗ ΑΘΗΝΑ 1991 ΣΕΛ: 45 - 58



Νόμιμα είναι τα αιτήματα που αποσκοπούν στη διασφάλιση και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων και των σκοπών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αντίθετα, παράνομα είναι τα αιτήματα της απεργίας όταν έρχονται σε αντίθεση με απαγορευτικούς κανόνες ή με τη δημόσια τάξη ή με τα χρηστά ήθη.

Η απεργία κηρύσσεται πάντα κατά του εργοδότη, ενώ αποδέκτης των αιτημάτων της μπορεί να είναι εκτός του εργοδότη και τρίτοι ή το κράτος όταν μάλιστα μόνο αυτό μπορεί να τα ικανοποιήσει. Παρ'όλο που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα ως αρχικό δικαίωμα και αναπόσπαστο τμήμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, εντούτοις η άσκησή του γίνεται αποκλειστικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Με άλλα λόγια η απεργία είναι ατομικό δικαίωμα το οποίο όμως ασκείται συλλογικά. Αυτό προκύπτει από τα άρθρα 23παρ.2 και 19παρ.1 του νόμου 1264/1982. Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας γίνεται από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις που έχουν συσταθεί νόμιμα. Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, οι ενώσεις προσώπων, νομιμοποιούνται και αυτές να κηρύξουν απεργία αλλά με περιορισμό, ότι η σχετική απόφαση θα ληφθεί με μυστική ψηφοφορία από την πλειοψηφία του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης δημόσιας υπηρεσίας (άρθρο 20παρ.1 και άρθρο 1παρ.3γγ).

Σε αντίθεση τα τοπικά παραρτήματα ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης τα οποία δε αποτελούν Συνδικαλιστικές Οργανώσεις με πλήρη δικαιώματα δε νομιμοποιούνται για την κήρυξη απεργίας. Εξαιρετικά δίνεται σ'αυτά το δικαίωμα της απεργίας όταν αφορά εργαζομένους που ανήκουν στις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ( δηλαδή τις επιχειρήσεις εκείνες όπου με κρατική παρέμβαση έγιναν συνεταιριστικές όπως είναι οι ΕΚΟ, οι Ελληνικές Βιομηχανίες Καπνού και άλλες που λειτουργούν ακόμα και σήμερα όπως ΕΚΟ) για θέματα όμως αποκλειστικά τοπικού χαρακτήρα (άρθρο 4 του νόμου 1365/1983).

Στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας νομιμοποιούνται όχι μόνο οι πρωτοβάθμιες αλλά και οι υπερκείμενες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

Το εργατικό κέντρο έχει το δικαίωμα να κηρύξει απεργία τοπικής έκτασης για τους εργαζομένους που καλύπτει συνδικαλιστικά μέσω των πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων που είναι μέλη του. Η ομοσπονδία έχει αρμοδιότητα να κηρύξει απεργία για τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος που εκπροσωπεί, κατά το καταστατικό της, διαμέσου των πρωτοβάθμιων οργανώσεων που είναι μέλη της στην περιοχή της δραστηριότητάς της και τους οποίους καλύπτει συνδικαλιστικά. Η συνομοσπονδία έχει το δικαίωμα να κηρύξει απεργία σε πανελλήνια έκταση για όλους τους εργαζομένους που καλύπτει συνδικαλιστικά διαμέσου των δευτεροβάθμιων οργανώσεων που είναι μέλη της.

Η προθεσμία που απαιτείται για την προειδοποίηση του εργοδότη είναι 24 (είκοσι τέσσερις) ώρες. Η απεργία είναι καταχρηστική όταν προκαλεί οικονομική καταστροφή της επιχείρησης κατά της οποίας στρέφεται. Μπορεί επίσης να είναι καταχρηστική και λόγω των αιτημάτων της, όταν η απεργία συνεχίζεται για επουσιώδη αιτήματα οπότε γίνεται φανερή η κακοπιστία των απεργών.

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων και η άσκησή του οποίου δε λύνει την εργασιακή σχέση, αλλά αναστέλλει απλά την λειτουργία της. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αδρανοποίηση της υποχρέωσης των απεργών εργαζομένων για παροχή της συμφωνημένης εργασίας τους στην διάρκειά της και την ταυτόχρονη απαλλαγή του εργοδότη από την καταβολή μισθού.

Θα ήταν σκόπιμο να αναφέρουμε και τις διακρίσεις της απεργίας. Οι κατηγορίες που μπορεί να καταταχθεί με βάση τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται είναι οι :

**ΕΠΙΘΕΤΙΚΗ** : Κηρύσσεται συνήθως από μια ομάδα για την διεκδίκηση κάποιων αιτημάτων και την μεταβολή των συνθηκών εργασίας.

**ΑΜΥΝΤΙΚΗ** : Όταν είναι οργανωμένη αγωνιστικά με στόχο την διατήρηση των κανόνων που διέπουν την εργασιακή σχέση.

**ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΤΙΚΗ** : Είναι η απεργία η οποία δίνει κάποιο χρονικό διάστημα στο αντιπαλόμενο μέρος να ικανοποιήσει κάποια αιτήματα και με το πέρας αυτού του διαστήματος δεν

επέλθει η συμφωνία τότε οδηγούμαστε οριστικά στην απεργιακή κινητοποίηση.

**ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΙΑΣ** : Κηρύσσεται από άτομα που υπόκεινται σε μια ομάδα η οποία διαμαρτύρεται για κάποια μέτρα που έχουν εφαρμοστεί και που δεν τα βρίσκουν ικανοποιητικά.

**ΓΕΝΙΚΗ** : Όταν σε αυτή συμμετέχει όλο το σύνολο των εργαζομένων που απασχολεί μια επιχείρηση και ονομάζεται Πανεργατική. Ενώ αν στην απεργιακή κινητοποίηση συμμετέχει ένα μόνο μέρος των εργαζομένων τότε έχουμε την Μερική απεργία.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ** : Όταν προβάλλονται θέματα πίεσης του κράτους για αιτήματα εργασίας, κοινωνικών παροχών, ασφάλισης και συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.

**ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ** : Εννοούμε την συμπαράσταση που εκφράζουν οι εργαζόμενοι παραδείγματος χάριν σε εργαζομένους της ίδιας επιχείρησης που πιθανόν να έχουν απολυθεί αδίκως και έχουμε την απεργία εσωτερικής αλληλεγγύης ή σε υπερκείμενες επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου ή συναφών. Αυτή λέγεται εξωτερική απεργία αλληλεγγύης.

**ΛΕΥΚΗ**: Είναι η απεργία στην οποία οι εργαζόμενοι παρευρίσκονται στο χώρο εργασίας τους αλλά δεν ασκούν την εργασία τους.

Άλλες μορφές απεργίας αναφορικά είναι οι **Συνδικαλιστικές**, **Επαναστατική** όπου υπάρχει μια γενικότερη εξέγερση των εργαζομένων με σκοπό την ανατροπή του πολιτικού ή κοινωνικού σκηνικού που επικρατεί, **Αόριστη** με την έννοια ότι ο χρόνος διάρκειάς της είναι αόριστος καθώς και την **Ορισμένη** με συγκεκριμένο χρόνο διεξαγωγής της απεργίας.

Επίσης έχουμε τις **Πλήρεις** όπου οργανώνεται η καθολική αποχή των εργαζομένων από τον χώρο εργασίας εφόσον πρώτα έχει ενημερωθεί ο εργοδότης της επιχείρησης που γίνεται η απεργία καθώς και οι λόγοι για την κηρύξει αυτής.

**Αιφνιδιαστική** όταν κηρύσσεται χωρίς την άμεση ή έμμεση προειδοποίηση του εργοδότη, **Περιστροφική** ή **Κυκλική** στην οποία κάποια από τα τμήματα μιας επιχείρησης ή ενός κλάδου δεν απεργούν ταυτόχρονα αλλά κυκλικά με βάση ένα ορισμένο πρόγραμμα, **Διαλείπουσα**, **Θρόμβωσης** η οποία

παρουσιάζεται σε ένα συγκεκριμένο τομέα της επιχείρησης (συνήθως το σημαντικότερο).

Ακόμα έχουμε τις απεργίες Υπερβολικού Ζήλου, τις Αντίστροφες, Διοικητικές, Αυτοαναγωγής, με Δολιοφθορά, με Κατάληψη του χώρου εργασίας, με Περιφρούρηση όταν οι απεργοί περιφρουρούν τους χώρους που γίνεται η απεργία και δεν επιτρέπουν στους απεργοσπάστες να περιέλθουν στον απεργιακό χώρο.

Στο άρθρο 22 του νόμου 1264/1982 αφαιρούνται από τον εργοδότη 3 (τρία) δικαιώματα καθώς επίσης και η απαγόρευση της απεργίας με την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Σκοπός αυτής της απαγόρευσης είναι η διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και του δικαιώματος της απεργίας των εργαζομένων.

Απεργοσπάστης, θεωρείται τόσο ο εργαζόμενος που διαφωνεί με την απεργία που κηρύχθηκε στην επιχείρηση όπου εργάζεται και προσέρχεται να εργασθεί (εσωτερικός απεργοσπάστης) όσο και εκείνος που προσλαμβάνεται από τον εργοδότη για να καλύψει το κενό της απεργίας (εξωτερικός απεργοσπάστης).

Ανταπεργία, θεωρείται το αγωνιστικό μέσο των εργοδοτών που τους επιτρέπει δίχως να καταγγείλουν τις ατομικές εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων τους, να αρνούνται συλλογικά την αποδοχή της εργασίας αυτών με παράλληλη απαλλαγή τους από την υποχρέωση πληρωμής μισθών.

Η άσκηση εργασίας των εργαζομένων μπορεί να αμφισβητηθεί με πολλούς τρόπους από τον εργοδότη για να εξαναγκάσει αυτούς να παραιτηθούν από την αγωνιστική συνδικαλιστική τους δράση και να επιβάλλει τους δικούς του όρους.

Βασικό στοιχείο της ανταπεργίας είναι αυτό της προσωρινής διακοπής στη σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Η απαγόρευση της σύμφωνα με το άρθρο 22παρ.2 αποβλέπει στην εξισορρόπηση των δυνάμεων εργοδότη - εργαζομένου.

Ο νόμος 1264 φρόντισε να επιβάλλει και αυστηρές ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών και των προσώπων που ενεργούν για λογαριασμό τους, καθώς και σε τρίτο που με οποιοδήποτε τρόπο προβαίνουν σε πράξεις οι οποίες

τήνουν στην παρεμπόδιση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα εκείνων της απεργίας. Έτσι διασφαλίζεται η συνδικαλιστική δράση και αποτελεί χρήσιμο ερμηνευτικό στοιχείο για την εφαρμογή κάθε άλλης ποινικής διάταξης που δε έχει ρητά καταργηθεί. Στο άρθρο 23παρ.1-5 καθορίζονται οι ποινικές κυρώσεις για την παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ Μ. «ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ» ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΜΟΣ Α' ΕΒΔ. ΕΚΔΟΣΗ ΑΘΗΝΑ 1991 ΣΕΛ: 60 - 72

### III. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΝΕΕΣ ΚΑΙ ΑΤΥΠΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

Οι αλλαγές που δημιουργούνται τις τελευταίες δεκαετίες τόσο στο οικονομικό όσο και στο τεχνολογικό επίπεδο, επηρεάζουν κατά μεγάλο βαθμό τόσο την σύνθεση και τη φύση της απασχόλησης όσο και την εξέλιξη των συστημάτων των επαγγελματικών σχέσεων των διαφόρων χωρών.

Τα προβλήματα βέβαια παρουσιάζονται από την πλευρά της εκπροσώπησης της εργατικής τάξης μέσω της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας.

Άμεση απόρροια αυτών είναι τα προβλήματα που παρουσιάζονται στο επίπεδο των δομών και τεχνικών παραγωγής, μεταβάλλοντας έτσι του άλλοτε παραδοσιακούς εργασιακούς χώρους και μορφές απασχόλησης σε τέτοιο βαθμό ώστε να ανατρέπονται οι παραδοσιακές αντιλήψεις της παραγωγικής οργάνωσης και εργασίας υποχρεώνοντας έτσι τα συνδικάτα να επανεξετάσουν τις δομές και τους ρόλους τους.

Έτσι όσον αφορά τα συνδικάτα, με την εμφάνιση και την ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης των λεγόμενων, ΑΤΥΠΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (φασόν, εξαρτημένες εργολαβίες Και άλλα) εννοείται ο ατομικισμός στις εργασιακές σχέσεις.

Το πρόβλημα αυτό έχει επιπτώσεις γενικότερα στον συνδικαλισμό και στην εκπροσώπηση των μερών στην συλλογική διαπραγμάτευση. Η ταχεία αυτή εξέλιξη εμφανίζεται στην σύνθεση του μισθωτού που έχει τα εξής γνωρίσματα:

α. Την αύξηση της λεγόμενης 'περιφερειακής απασχόλησης' και των 'περιφερειακών εργαζομένων' όπως είναι αυτοί που εργάζονται με καθεστώς πρόσκαιρης εργασίας (μαύρης, κατ'οίκον εργασίας και λοιπά).

β. Την διόγκωση της διείσδυσης στη μισθωτή απασχόληση κοινωνικών ομάδων εργαζομένων με ασήμαντη μικρή παρουσία στην απασχόληση (γυναικεία απασχόληση

και εφόσον αναφερόμαστε στην Ευρωπαϊκή Ένωση όχι αλλοδαπών αλλά μη κοινοτικών αλλοδαπών).

Στις περιπτώσεις αυτές κάνουμε λόγο για ειδικά συμφέροντα εργαζομένων είτε από τον μη τυπικό χαρακτήρα μορφής απασχολήσεως τους (λόγου χάρη κατ'οίκον εργαζόμενοι) είτε από φυλετικές ηλικιακές και άλλες ιδιομορφίες που τους χαρακτηρίζουν. Τα συμφέροντα αυτά τις περισσότερες φορές μένουν ανεκπροσώπευτα λόγω της αναποτελεσματικότητας της εκπροσώπευσής τους από τα παραδοσιακά συνδικάτα που προβαίνουν σ'αυτήν την εκπροσώπηση χωρίς καμία οργανωτική παρουσία.

Το συμπέρασμα που προκύπτει από τα παραπάνω είναι ότι όχι μόνο δεν υφίσταται δυνατότητα, συλλογικής διαπραγμάτευσης των παραπάνω κατηγοριών εργαζομένων αλλά τις περισσότερες φορές οι εργαζόμενοι αυτοί είναι κυριολεκτικά 'ξεχασμένοι' από την νομοθετική κοινωνική προστασία των αρμόδιων ομάδων του (συνδικάτα) όσο και από το κράτος.

Ένα δεύτερο πρόβλημα που μπορεί να προκύψει είναι ότι η διάκριση μεταξύ της 'εξαρτημένης' (μισθωτής) και ανεξάρτητης εργασίας πολλές φορές δεν είναι εύκολη. Το πρόβλημα διογκώνεται περισσότερο από το γεγονός ότι αυξάνονται όλο και περισσότερο οι κατηγορίες ανεξαρτήτων εργαζομένων και αυτοαπασχολουμένων λόγου χάρη μικροεπαγγελματιών, μικροκαλλιεργητών, μικροπρομηθευτών οι οποίοι χαρακτηρίζονται από μια κατ'επίφαση ανεξαρτησία στη σχέση τους με τον εκάστοτε πελάτη - εργοδότη, και στην ουσία η απασχόλησή τους παρέχεται με συνθήκες παρόμοιες μ'αυτές των μισθωτών.

Τέλος ένα σοβαρό πρόβλημα που δημιουργείται είναι η συνδικαλιστική εκπροσώπηση μιας μεγάλης κατηγορίας ατόμων οι οποίοι είτε συγκυριακά - είτε μόνιμα βρίσκονται εκτός εργασίας δηλαδή οι Άνεργοι. Η συγκεκριμένη κατηγορία ελάχιστα ή καθόλου εκπροσωπείται από τα συνδικάτα εφόσον αυτά ενδιαφέρονται καταρχάς για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Για να μπορέσουν λοιπόν να επιλυθούν τα άνωθεν προβλήματα, όλων των κατηγοριών των εργαζομένων τίθεται το ζήτημα της αναζήτησης νέων μορφών οργάνωσης και

εκπροσώπησης που θα επιτρέψουν την αποτελεσματικότερη συνδικαλιστική παρουσία και των κατηγοριών αυτών. Επίσης τίθεται το θέμα της προσαρμογής του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων στις νέες συνθήκες εργασίας με την αλλαγή της υφής των διαπραγματεύσεων παραδοσιακής εκπροσώπησης.

Για παράδειγμα μπορούν να αναπτυχθούν διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και να αναγνωρισθεί η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων μεταξύ μικροκαλλιεργητών, πλανόδιων, μικροεμπόρων και χονδρεμπόρων.

Βέβαια η προώθηση τέτοιων διαπραγματευτικών σχέσεων δεν προσκρούει σε νομικά ή άλλα προβλήματα, η οργάνωση σε συνδικαλιστικούς φορείς των ενδιαφερομένων μερών. Επίσης κάποιες κατηγορίες εργαζομένων που μπορούν να παίξουν τόσο τον ρόλο του εργοδότη (εφόσον απασχολούν κάποιο μισθωτό) όσο και τον ρόλο του εργαζομένου (σε σχέση με τον εντολέα τους) μπορούν να είναι οργανωμένες σε μορφές υποχρεωτικών συλλόγων λόγω χάρη δικηγορικοί σύλλογοι, λόγω όμως του χαρακτήρα τους δεν μπορούν να εκπροσωπήσουν τους επαγγελματίες στα πλαίσια της διαδικασίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ Μ. «ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ» ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΜΟΣ Α' ΕΒΔ. ΕΚΔΟΣΗ ΑΘΗΝΑ 1991 ΣΕΛ: 90 - 100



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ : 4

### Ι. ΣΚΟΠΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Οι σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφέρονται στη διαφύλαξη 5 (πέντε) ξεχωριστών κατηγοριών συμφερόντων των εργαζομένων:

των εργασιακών, ασφαλιστικών, οικονομικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών.

Οι σκοποί αυτοί καθορίζονται από το άρθρο 4του νόμου 1264/1982 σε αρμονία με τις συνταγματικές διατάξεις του άρθρου 23παρ.1. Η αρίθμηση των παραπάνω σκοπών των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στο προκείμενο άρθρο είναι περιοριστική με την έννοια ότι ο νόμος δεν επιτρέπει σε Συνδικαλιστική Οργάνωση να επιδιώκει άλλο σκοπό εκτός από εκείνον που αναγράφονται σ'αυτόν και αποβλέπουν στην ικανοποίηση της αποστολής τους.

Ο καθορισμός όμως των συμφερόντων των εργαζομένων, όπου τη διαφύλαξη και προαγωγή αυτών αποβλέπει η Σ.Ο γίνεται από το νόμο με τρόπο γενικό και απομένει σε κάθε μια οργάνωση να εξειδικεύσει στο καταστατικό της τα ειδικότερα συμφέροντα των εργαζομένων αρκεί αυτά να εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο της κάθε μιας από τις πιο πάνω 5 (πέντε) κατηγορίες γενικών συμφερόντων.

Από τους σκοπούς της συνδικαλιστικής οργάνωσης αποκλείεται ρητά και κατηγορηματικά η κερδοσκοπική δραστηριότητα. Είναι γεγονός ότι στις Σ.Ο όπως και στα σωματεία απαγορεύεται από το νόμο η οποιαδήποτε οικονομική συναλλαγή που γίνεται με σκοπό την επίτευξη του κέρδους.

Οι σκοποί δεν είναι σε συνάρτηση αποκλειστικά και μόνο με τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών και λοιπών συμφερόντων των μελών των Σ.Ο αλλά

τείνουν και στη διαφύλαξη και προαγωγή όλης της εργατικής τάξης. Γιαυτό και ο νόμος 1264/1982 στο άρθρο 4παρ.1 αναφέρεται στα εργασιακά και λοιπά συμφέροντα των εργαζομένων γενικά και όχι των μελών και μόνο της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Ο σκοπός αυτός πρέπει να είναι σε άμεση σχέση και με το αντικείμενο της απεργίας όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 19 του νόμου 1264/1982. Έτσι οι Σ.Ο για την εκπλήρωση του σκοπού τους, και στο πλαίσιο της διαφύλαξης και προάσπισης των εργασιακών και άλλων συμφερόντων όλων των εργαζομένων μπορούν να κηρύσσουν απεργία. Επίσης μπορούν να κηρύσσουν απεργία ως εκδήλωση αλληλεγγύης για εργαζομένους επιχειρήσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες ή για συμπαράσταση σε εργαζομένους χωρών όπου πλήττονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και οι δημοκρατικές ελευθερίες (άρθρο 19παρ.1 ν.1264/1982).

Τα ασφαλιστικά συμφέροντα ως αντικείμενο των σκοπών της Σ.Ο αναφέρονται στη βελτίωση της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων. Τα εργασιακά συμφέροντα αναφέρονται στη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Από άλλη σκοπιά τα οικονομικά συμφέροντα όπως είναι φυσικό, αναφέρονται στη βελτίωση της οικονομικής θέσης των εργαζομένων. Ως κοινωνικά συμφέροντα νοούνται εκείνα που αφορούν την βελτίωση της κοινωνικής θέσης των εργαζομένων. Την ικανοποίηση αυτών των συμφερόντων μπορούν να διεκδικήσουν οι Σ.Ο τόσο από τον εργοδότη λόγω χάρη ίδρυση παιδικών σταθμών, όσο και από το κράτος.

Τέλος τα συνδικαλιστικά συμφέροντα αναφέρονται στη διαφύλαξη και προαγωγή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στο πλαίσιο της προάσπισης αυτών των συμφερόντων η οργάνωση έχει το δικαίωμα να εναντιωθεί με τα νόμιμα μέσα στην οποιαδήποτε εργοδοτική ή κρατική παρέμβαση η οποία παρεμποδίζει την νόμιμη συνδικαλιστική δράση των

μελών της ή τείνει στον εκφοβισμό των λοιπών εργαζομένων διαμέσου απόλυσης ή μετάθεσης συνδικαλιστικού στελέχους ή και απλού μέλους της για την νόμιμη συνδικαλιστική του δράση.

Ενδεικτικά μέσα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι Σ.Ο για την εκπλήρωση των σκοπών τους, αναφέρονται στο άρθρο 4παρ.3 του ν.1264/1982. Έτσι τα καταστατικά τους είναι εκείνα που προσδιορίζουν τα μέσα αυτά. Ως μέσα προαγωγής μπορούν να αναφερθούν: η σύναψη συνδικαλιστικής συλλογικής σύμβασης και η συλλογική διαπραγμάτευση που προηγείται αυτής καθώς επίσης και η διεξαγωγή συλλογικών αγώνων.

Οι Σ.Ο δεν μπορούν να επιδιώκουν την κατάληψη της πολιτικής εξουσίας και να ασκούν κομματικές δραστηριότητες. Σήμερα όμως τα πολιτικά κόμματα μπορεί να συμβαίνει να επηρεάζονται από Σ.Ο. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι Σ.Ο δεν μπορούν να εναντιώνονται στις κρατικές αρχές ή να αναμειγνύονται στην άσκηση της κρατικής εξουσίας.

Έχουν επίσης το δικαίωμα οι Σ.Ο της διατύπωσης των τυχών παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και τον κανονισμό που αναφέρονται στις διοικητικές και δικαστικές αρχές. Ανάλογη ρύθμιση για τους σκοπούς των αγροτικών Σ.Ο περιέχει ο νόμος 1361/1983 στα άρθρα 2 και 3.<sup>9</sup>

## II. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ-ΘΕΤΙΚΑ - ΑΡΝΗΤΙΚΑ.

### ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΣΤΑ ΑΡΘΡΑ 22 –23.

Ο όρος συνδικαλιστικό δικαίωμα έχει ένα γενικό και ευρύ περιεχόμενο. Σύμφωνα με τον νόμο 1264/1982 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κατοχυρώνουν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων. Η

<sup>9</sup> ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΣΚΟΥΡΗ – ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ ΤΑΧΟΥ «ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ» ΣΕΛ: 144 – 148, Θεσσαλονίκη 1985

οριοθέτησή του προσδιορίζεται από τον σκοπό και το αντικείμενό του. Έτσι συνδικαλιστικό δικαίωμα είναι το δικαίωμα σύστασης συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθορισμού του περιεχομένου του καταστατικού της, συμμετοχής σε τέτοια οργάνωση, αποκλεισμού επεμβάσεων τρίτων που θίγουν τη σωματειακή αυτονομία και ανάπτυξη της αγωνιστικής δραστηριότητας για τη διαφύλαξη και προαγωγή των συλλογικών συνδικαλιστικών και εργασιακών συμφερόντων, σύμφωνα με το άρθρο 1παρ.1 του παραπάνω νόμου. Στο ίδιο άρθρο όπως ορίζει ο νόμος, προστατεύεται όχι μόνο η ίδρυση αλλά και η λειτουργία, οι σκοποί, η οργάνωση και η δράση γενικά των Σ.Ο οποιασδήποτε μορφής με ή χωρίς νομική προσωπικότητα.

Οι κυριότερες εκδηλώσεις του συνδικαλιστικού δικαιώματος που κατοχυρώνει ο νόμος 1264/1982 είναι οι εξής:

Α) Άρθρο 7παρ.1: Το δικαίωμα του κάθε εργαζομένου να γίνει μέλος μιας οργάνωσης της επιχείρησης και μιας του επαγγέλματος του κλάδου απασχόλησής του.

Β) Άρθρο 4παρ.3: Το δικαίωμα των Σ.Ο να καταγγείλουν και να εγκαλούν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Γ) Άρθρο 6: Το δικαίωμα των Σ.Ο να εισπράττουν εισφορές και συνδρομές των μελών τους στο χώρο δουλειάς, αλλά εκτός χρόνου απασχόλησης.

Δ) Άρθρο 14παρ.4: Το δικαίωμα προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών απέναντι στον εργοδότη.

Ε) Άρθρο 19: Το δικαίωμα των Σ.Ο να κηρύσσουν απεργία για την προαγωγή και διαφύλαξη των συμφερόντων των εργαζομένων και για την αλληλεγγύη προς την επίτευξη των ίδιων με πιο πάνω σκοπών.

Τα παραπάνω είναι σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 23 του ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ της χώρας μας που αναφέρουν τα εξής:

## ΑΡΘΡΟ 22

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους μεριμνώντας δια την δημιουργία συνθηκών απασχολήσεως πάντων των πολιτών και δια την ηθικήν και υλικήν εξύψωσιν του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτου φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δια ίσης αξίας παρεχόμενην εργασία.
2. Δια νόμου καθορίζονται οι όροι εργασίας συμπληρωμένοι υπό των δι'ελευθέρων διαπραγματεύσεων συναπτόμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και εν αποτυχία τούτων, υπό των διαιτησίας τιθέμενων κανόνων.
3. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα της επιτάξεως προσωπικών υπηρεσιών εις περίπτωσιν πολέμου ή επιστρατεύσεως ή αντιμετώπισιν αναγκών της αμύνης της χώρας ή επιγούσης κοινωνικής ανάγκης εκ θεομηνίας ή δυνάμενης να θέση εις κίνδυνον την δημόσια υγεία, ως και τα της προσφοράς προσωπικής εργασίας εις τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοικήσεως προς ικανοποίησιν τοπικών αναγκών.
4. Το κράτος μεριμνά δια την κοινωνική ασφάλισιν των εργαζομένων ως ο νόμος ορίζει.  
Ερμηνευτική Δήλωση: Εις τους γενικούς όρους εργασίας περιλαμβάνεται και ο προσδιορισμός του τρόπου και υπόχρεου εισπράξεως και αποδόσεως προς τας συνδικαλιστικάς οργανώσεις τις υπό των οικείων καταστατικών προβλεπόμενης συνδρομής των μελών αυτών.

## ΑΡΘΡΟ 23

1. Το κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα προς διασφάλισιν της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ακώλυτον άσκησιν των συναφών προς

ταύτην δικαιωμάτων κατά πάσης προσβολής τούτων εντός των ορίων του νόμου.

2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα, ασκείται δε, υπό των νομίμως συνεστημένων συνδικαλιστικών οργανώσεων προς διαφύλαξιν και προαγωγίν των οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται η εφ'οιαδήποτε μορφή απεργία εις τους δικαστικούς λειτουργούς και τους υπερετούντας εις τα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής εις απεργία τελεί υπό τους συγκεκριμένους περιορισμούς τους ρυθμίζοντας τούτον νόμου προκειμένου περί των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημόσιου δικαίου ως και του προσωπικού των πάσης μορφής επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρος ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία δια την εξυπερέτησιν βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Αυτά τα δυο άρθρα είναι πάρα πολύ σημαντικά για τους εργαζομένους γιατί μιλούν ξεκάθαρα για την προστασία του δικαιώματος της εργασίας. Η εργασία καθιερώνεται ως άρρηκτο δικαίωμα που προστατεύεται από τον νόμο και το κράτος γενικότερα. Τα άτομα εργάζονται με ίδια κριτήρια και με τους κανόνες που διέπουν τις συμβάσεις εργασίας που συνάπτουν με τον εκάστοτε εργοδότη τους.

Όταν η άσκηση της εργασίας είναι καταναγκαστική τότε είναι και παράνομη και ακολουθούνται με βάση τις διατάξεις του νόμου οι διαδικασίες απαγόρευσης της.

Εκτός από το δικαίωμα στην εργασία το οποίο αναγνωρίζεται πλέον νόμιμα με το άρθρο 22 ερχόμαστε και στο άρθρο 23 όπου διασφαλίζεται η συνδικαλιστική ελευθερία των εργαζομένων και το δικαίωμα τους να συμμετέχουν σε απεργία. Αυτό είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο που

έπρεπε να νομιμοποιηθεί από μέρους του κράτους και του νόμου γιατί έτσι ο εργαζόμενος πλέον μπορεί να προστατεύσει τα συμφέροντα του σε περίπτωση που θίγονται, να διαφυλάξει την προσωπικότητά του και να εξασφαλίσει κανόνες που θα τον διευκολύνουν στην εργασία του και που δεν θα θίγουν την υπόληψη του.

Πολύ σημαντικό επίσης είναι να αναφέρουμε πως σύμφωνα με το Σύνταγμα της 1<sup>ης</sup> Ιανουαρίου του 1952 στο άρθρο 11 αποφασίστηκε ότι οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα του συνετερίζεσθαι τηρούντες όμως τους νόμους του κράτους. Επίσης ποτέ δεν πρέπει να εφαρμόζουν το δικαίωμα αυτό χωρίς την προηγούμενη άδεια της κυβέρνησης. Αν υπάρξει παράβαση του νόμου ή έχει επιβληθεί δικαστική απόφαση τότε επέρχεται η διάλυση του σωματείου.

Το δικαίωμα του συνετερίζεσθαι, σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο (ν. 1987) ισχύει για τους δημοσίους υπαλλήλους, τους υπαλλήλους νομικών προσώπων και οργανισμών δημοσίου με ορισμένους περιορισμούς.

Απαγορεύεται η απεργία για τους δημοσίους υπαλλήλους, για τους υπαλλήλους νομικών προσώπων και οργανισμών δημοσίου δικαίου.

Εδώ φαίνεται καθαρά σε αντίθεση με τα άρθρα 22 και 23 του σημερινού Συντάγματος η σημερινή συνταγματική ρύθμιση του Συντάγματος του 1952 για τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες των εργαζομένων σε σχέση με τις διατάξεις του σημερινού Συντάγματος. Με τον τρόπο αυτόν ο εργαζόμενος δεν έχει το δικαίωμα να εκφράσει την δυσαρέσκειά του για τις συνθήκες που επικρατούν στον χώρο εργασίας του και δεν μπορεί να συμμετάσχει σε μια κινητοποίηση του κλάδου του για την εξασφάλιση των ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας.

**Το νομοθέτημα αυτό θα λέγαμε ότι προσβάλλει την προσωπικότητα και την υπόσταση του εργαζομένου.<sup>10</sup>**

---

<sup>10</sup> ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΣΚΟΥΡΗ – ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ ΤΑΧΟΥ «ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ – ΤΙΤΛΟΣ: ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ» ΣΕΛ: 6 – 7, Θεσσαλονίκη 1985



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ : 5

### Ι. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε

Σημαντικό κομμάτι για την ελληνική κοινωνία έπαιξε και παίζει η Γ.Σ.Ε.Ε (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος).

Όπως όλοι γνωρίζουμε το έτος 1918 σύμφωνα με μαρτυρίες είναι και το εναρκτήριο έτος για την λειτουργία και δράση της Γ.Σ.Ε.Ε. Πριν από αυτό είναι πολύ χρήσιμο να αναφερθούμε και στο ρόλο της Φεντερασιόν δηλαδή της Σοσιαλιστικής Εργατικής Ομοσπονδίας Θεσσαλονίκης. Θα μπορούσαμε να πούμε πως η πορεία της Φεντερασιόν είναι προϊόν του καιρού της και συνδέεται αλληλένδετα με την πορεία του κινήματος της εργατικής τάξης.

Τα σημαντικότερα γεγονότα που διαδραματίστηκαν και την περίοδο του 1913 μαρτυρούν την σπουδαιότητα αυτού του κινήματος.

Η περίφημη επιστολή του Χαΐαμανς προς Χαζάν (Διεθνής 1-10-1913) σε ελληνική επικράτεια και οι επαφές της με Ν. Γιάννο και Σιδέρη δηλαδή με επιστρατευμένους Έλληνες δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενοποίηση του εργατικού κινήματος.

Όσον αφορά το καταστατικό της Φεντερασιόν φανερώνει και τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της οργάνωσης. Σύμφωνα με τις πηγές που υπάρχουν το καταστατικό κατατέθηκε το Ιανουάριο του 1915. Όμως όπως είναι γνωστό την περίοδο 1913-1914 η Φεντερασιόν είχε υποστεί πολλές διώξεις.

Παρόλα αυτά η Φεντερασιόν σαν οργάνωση δεν παύει να είναι η σπουδαιότερη και μαζικότερη οργάνωση η οποία άλλαξε το ιδεολογικό, πολιτικό σκηνικό που επικρατούσε στην Θεσσαλονίκη και η οποία συνέλαβε καίρια στην αναδημιουργία του εργατικού κινήματος και της εργατικής τάξης. Έτσι λοιπόν το Α Πανελλαδικό Εργατικό Συνέδριο της

---

\* Άκης Αποστολίδης – Αλέκος Δάγκας «Η Σοσιαλιστική Οργάνωση Φεντερασιόν Θεσσαλονίκης». Εκδόσεις : Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1989, σελ. 267-268

Γ.Σ.Ε.Ε έλαβε χώρα μεταξύ 21-28 Οκτωβρίου του 1918. Άρχισε στην Αθήνα στην αίθουσα του Βασιλικού Θεάτρου για πέντε ημέρες και κατόπιν μεταφέρθηκε στον Πειραιά όπου αντιπροσωπεύονταν περ'ίπου εξήντα χιλιάδες εργαζόμενοι. Η πρώτη διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε ήταν ενδεκαμελής και ως Γενικός Γραμματέας ορίστηκε Μαχαίρας (που ήταν πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Πειραιά) και οι γραμματείς εξελέγησαν οι Ηλ. Δελαζάνος και Αχ. Χατζημιχάλης.

Το Σεπτέμβριο του 1920 συνέρχεται το δεύτερο συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε όπου διαγράφεται η διοίκηση Μαχαίρα. Σε αυτό έλαβαν μέρος 137 σωματεία με 32.000(τριάντα δύο χιλιάδες) μέλη.

Το τρίτο Πανελλαδικό Συνέδριο έγινε το Μάρτη του 1926 όπου οι κυβερνητικές παρεμβάσεις της Δικτατορίας Πάγκαλου, της Ασφάλειας και του Στρατού ήταν μεγάλες. Με μικρή μειοψηφία τα συντηρητικά στελέχη ελέγχουν την διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε.

Το 1934 πραγματοποιείται το έβδομο κατά σειρά συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε όπου διαφαίνονται οι τάσεις για ενοποίηση του πολυδιασπασμένου συνδικαλιστικού κινήματος παρά τις κυβερνητικές αντιδράσεις. Η ενοποίηση αυτή όμως δεν είναι εφικτή γιατί μεσολαβεί η δικτατορία Μεταξά στις 4 Αυγούστου του 1936.

Με το ένατο συνέδριο το 1948 έχουμε τη συμμετοχή 63 (εξηντατριών) εργατικών κέντρων, 11 (ένδεκα) ομοσπονδιών και 1900 (χιλίων εννιακοσίων πρωτοβάθμιων σωματείων).

Το δέκατο όγδοο συνέδριο συνήλθε το 1976 αμέσως μετά την δικτατορία των συνταγματαρχών το 1967 αφού τα δύο προηγούμενα συνέδρια δεν ευδοκίμησαν. Στην μεταπολιτευτική περίοδο έχουμε τον Ν.330/76 όπου καταλήγει να χαρακτηριστεί ως αντεργατικός.

Στην συνέχεια ο Ν.1264/82 οδηγεί σε μια νέα εποχή στον εκδημοκρατισμό του εργατοϋπαλληλικού συνδικαλισμού και την κατοχύρωση των ελευθεριών του. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται με το εικοστό δεύτερο συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε τον Δεκέμβριο του 1983. Εκεί αποφασίζεται ο σχηματισμός ενωτικού Προεδρείου της Γ.Σ.Ε.Ε αντιπροσωπευτικού όλων των τάσεων του συνεδρίου.\*

Το εικοστό ένατο συνέδριο το Μάρτιο του 1998 σηματοδοτεί την ογδοντάχρονη πορεία της Γ.Σ.Ε.Ε και αφετηρία νέων αγώνων και διεκδικήσεων της εργατικής τάξης στα νέα δεδομένα του εικοστού πρώτου αιώνα. Τέλος το τριακοστό συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε έλαβε χώρα τον Μάρτιο του 2001 όπου τα οικονομικώς τακτοποιημένα μέλη ανέρχονται στα 529.331 (πεντακόσια είκοσι εννέα χιλιάδων τριακόσια τριάντα έναν) μέλη.

## 1. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Σ'αυτή την περίπτωση υπάρχουν: τα σωματεία, οι ενώσεις προσώπων, τα τοπικά παραρτήματα και οι αγροτικοί σύλλογοι.

### i. ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ

Σωματείο, σύμφωνα με το άρθρο 78 του Α.Κ θεωρείται η εκούσια και με διαρκή κατά βάση χαρακτήρα ένωση 20 (είκοσι) τουλάχιστο προσώπων, που οργανώνεται και λειτουργεί με καταστατικό, επιδιώκει σκοπό μη κερδοσκοπικό και αποκτά νομική προσωπικότητα με την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων.

Η νομική αναγνώριση των σωματείων έγινε για πρώτη φορά με τον ν.281/14. Ειδική ρύθμιση των επαγγελματικών σωματείων έγινε με τον ν.2151/20 αλλά οι γενικές διατάξεις του ν.281/14 δεν θίχθηκαν.

Το σωματείο διακρίνεται από την απλή ένωση προσώπων, διότι για την σύσταση της τελευταίας δεν απαιτείται ο ελάχιστος αριθμός των 20 (είκοσι) προσώπων.

Η ελευθερία σύστασης και συμμετοχής στο σωματείο καθώς και η διάλυσή του (η οποία μπορεί να γίνει με δικαστική απόφαση) λόγω παράβασης του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού, κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα

με το άρθρο 12. Η τυπική διαδικασία για τη σύσταση του σωματείου, ξεκινά από την σύνταξη της ιδρυτικής πράξης αυτού η οποία καταρτίζεται από τα ιδρυτικά μέλη. Μετά από σχετική αίτηση των ιδρυτικών μελών συνίσταται από το δικαστήριο, αφού προηγουμένως διαπιστώσει την ύπαρξη των προϋποθέσεων του νόμου.

Τέτοιες προϋποθέσεις είναι κυρίως:

Ο έλεγχος της ύπαρξης του ελαχίστου αριθμού μελών και της συμφωνίας του καταστατικού προς τον νόμο και τη δημόσια τάξη.

Αμέσως μόλις ολοκληρωθεί η σύστασή του και η καταχώρησή του στα απαιτούμενα βιβλία, η προσωρινή διοίκηση μεριμνά για τις πρώτες αναγκαίες πράξεις λειτουργίας του. Με αυτόν τον τρόπο έχουμε την πρώτη Γ.Σ για την επιλογή της τακτικής διοίκησης του.

Από την στιγμή που υπογράφεται η ιδρυτική πράξη του υπό σύσταση σωματείου μέχρι και το χρονικό εκείνο σημείο που ολοκληρώνεται και η τυπική διαδικασία της δικαστικής αναγνώρισής του, μεσολαβεί το προιδρυτικό στάδιο το οποίο είναι ένα διάστημα 2 (δύο) έως 3 (τριών) μηνών.

Καταρχήν το καταστατικό εκφράζει τη σύμφωνη βούληση των ιδρυτικών μελών. Όμως μετά την ολοκλήρωση της σύστασης του σωματείου και την ένταξη της λειτουργίας του, συνδέεται πλέον με το σωματείο αποβλέποντας έτσι και την ολοκλήρωση του σκοπού του και την εξυπερέταση των συμφερόντων των μελών του.

Τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα που υπόκεινται στο καταστατικό του σωματείου είναι τα εξής:

1. Ο σκοπός του σωματείου: ο οποίος δεν πρέπει να είναι κερδοσκοπικός, πρέπει να έγκειται στο νόμο και στη δημόσια τάξη.
2. Η επωνυμία του σωματείου: η οποία και προσδιορίζει την ταυτότητα του.
3. Η έδρα του σωματείου: η οποία πρέπει να ορίζεται, μια περιοχή δηλαδή μια πόλη, ένα χωρίο και όχι μια συγκεκριμένη διεύθυνση. Αυτό που απαγορεύεται ρητά είναι η διπλή έδρα εκτός αν μεταβληθεί μέσω τροποποίησης απ'το καταστατικό του.

1. Οι όροι εισόδου νέων μελών, η αποχώρησή ή η αποβολή των παλαιότερων μελών.
2. Οι πόροι του σωματείου οι οποίοι είναι αναγκαίοι, διότι έτσι το σωματείο θα μπορέσει να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του ώστε να μπορέσει να επιβιώσει.
3. Η τροποποίηση του καταστατικού που προκύπτει από τυχόν παραλείψεις ή κενά ή την καταχώρηση νέων όρων μέσα στο καταστατικό.

Όσον αφορά τώρα τα άτομα - μέλη που απαρτίζουν το σωματείο, πρέπει να είναι φυσικά πρόσωπα τα οποία ασκούν την ίδια ή παρόμοια εργασία ή που εργάζονται στην ίδια επιχείρηση. Το φύλο, η εθνικότητα, η ιθαγένεια δεν έχουν σημασία.

Αν το σωματείο είναι γενικό ή διεπαγγελματικό δηλαδή πανεργατικό ορισμένης περιφέρειας τότε ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να συμμετέχει.

Αν το σωματείο είναι κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό τότε οι εργαζόμενοι που μπορούν να συμμετάσχουν είναι αυτοί που ανήκουν στον ίδιο κλάδο.

Κάθε εργαζόμενος για να θεωρηθεί ενεργό μέλος ενός σωματείου θα πρέπει να υποβληθεί από μέρους του γραπτή αίτηση προς το αρμόδιο όργανο του σωματείου. Αυτό θα κρίνει αν το άτομο είναι κατάλληλο για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους.

Όταν κάποιος γίνει μέλος του σωματείου ταυτόχρονα αποκτά άρρηκτα δικαιώματα που όμως συνεπάγονται και ορισμένες υποχρεώσεις. Ο εργαζόμενος παύει να είναι μέλος ενός σωματείου όταν συντρέχουν οι εξής λόγοι:

1. Λόγω διάλυσης του σωματείου.
2. Λόγω θανάτου ενός μέλους.
3. Αν το άτομο πάψει να διακατέχεται από τις προϋποθέσεις που πρέπει να συγκλίνουν για να γίνει αυτό μέλος και
4. Λόγω αποβολής ή διαγραφής του.

Το σωματείο λοιπόν ιδρύεται με ένδικα μέσα και αναγνωρίζεται από πολυμελές πρωτοδικείο με βάση τις σχετικές διατάξεις των άρθρων 761 και 787 παρ.2 ΠΟΛ.Δ.

Η οργάνωση του σωματείου είναι πολύ σημαντική. Η γενική συνέλευση, το διοικητικό συμβούλιο, η ελεγκτική επιτροπή

και τα όργανα της διοίκησης του σωματείου με ανώτατο εκείνο της γενικής συνέλευσης.

Τα εκτελεστικά όργανα του σωματείου υλοποιούν τις αποφάσεις της γενικής συνέλευσης με βάση πάντα το νόμο και το καταστατικό. Όσος είναι ο χρόνος ζωής του σωματείου τόση δύναται να είναι και η χρονική διάρκεια ζωής της γενικής συνέλευσης.

Άλλο ένα όργανο σημαντικό για το σωματείο είναι και το διοικητικό συμβούλιο το οποίο εκλέγεται από την Γ.Σ. Ο πρόεδρος του Δ.Σ είναι αυτός που αναλαμβάνει και την εκπροσώπηση του σωματείου. Το Δ.Σ συνεδριάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα και ως κύρια αρμοδιότητά του είναι η εκπροσώπηση του σωματείου σε κάθε πράξη ώστε να εκπληρωθεί ο σκοπός του. Αυτό ορίζεται από το Α.Κ 68 παρ.1 και προσδιορίζεται από την ίδια ιδρυτική πράξη ή το καταστατικό του σωματείου.

Ως άλλο εκτελεστικό όργανο ορίζεται και η ελεγκτική επιτροπή η οποία έχει ως κύρια δραστηριότητα τον έλεγχο των οικονομικών της γενικής συνέλευσης.<sup>11</sup>

## ii. ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και σύμφωνα με τον ν.1264/82 υπόκεινται και οι ενώσεις προσώπων. Αυτές μπορεί ή όχι να έχουν νομική προσωπικότητα.

Οι προϋποθέσεις για την ισχύ των ενώσεων προσώπων είναι:

1. Η χρονική διάρκειά τους ως συνδικαλιστική οργάνωση δεν υπερβαίνει τους 6 (έξι) μήνες.

2. Τα άτομα - μέλη της διοίκησης τους δεν καλύπτονται από την ειδική προστασία του νόμου 14 παρ.5 παρά μόνο αν γίνει καταγγελία της εργασιακής τους σύμβασης για νομική συνδικαλιστική δράση.

3. Δεν έχουν το δικαίωμα να έχουν συνδικαλιστική άδεια, ούτε να αναφέρονται ως μέλη ομοσπονδιών ή εργατικών κέντρων (απόρροια του ν.1264/82 άρθρο 1 παρ.3 εδ.β). Και

---

<sup>11</sup> «ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ» ΣΕΛ: 113 – 116, Αθήνα 1989

αυτό διότι η ομοσπονδία ορίζεται ως η ένωση δύο ή περισσότερων σωματείων και εργατικά κέντρα ως η ένωση δύο ή περισσότερων σωματείων ή τοπικών παραρτημάτων και όχι ενώσεις προσώπων.

4. Μπορούν να διακηρύττουν απεργία μετά μόνο από ομόφωνη απόφαση της πλειοψηφίας του συνόλου των εργαζομένων.

5. Θα πρέπει στην ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων να υπάρχει η υπογραφή τουλάχιστον 10 (δέκα) εργαζομένων. Επίσης το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία ανήκουν να μην ξεπερνά τα 40 (σαράντα) άτομα.

6. Δεν πρέπει να συσταθεί άλλο σωματείο στην επιχείρηση και να έχει ως μέλη του τους ίδιους εργαζομένους που ήδη είναι μέλη κάποιου άλλου σωματείου και τέλος

7. Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν το δικαίωμα της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Όλες αυτές οι προϋποθέσεις έχουν ως αποτέλεσμα να μειωθεί σε σημαντικό βαθμό το συνδικαλιστικό δικαίωμα της ένωσης προσώπων αφαιρώντας ταυτόχρονα άρρηκτα δικαιώματα του άρθρου 107 Α.Κ.

Η μείωση του συνδικαλιστικού δικαιώματος οφείλεται σε ορισμένους όρους:

Α. Οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να συστήσουν μια διαρκή συνδικαλιστική οργάνωση σε μια επιχείρηση είναι υποχρεωμένοι να συστήσουν σωματείο και αυτό γιατί αν συστήσουν ένωση προσώπων είναι υποχρεωμένοι κάθε 6 (έξι) μήνες να ανασυστήνουν αυτήν λόγω της μικρής βιωσιμότητας της.

Β. Τα άτομα που απαρτίζουν την διοίκηση της ένωσης προσώπων βρίσκεται σε μειονεκτική θέση έναντι των ατόμων που αντιπροσωπεύουν το σωματείο από την άποψη της ειδικής προστασίας.

Γ. Η ένωση προσώπων έχει μειωμένες νομικές αρμοδιότητες έναντι των σωματείων. Όταν εκλέγονται τα μέλη της διοίκησης της ένωσης προσώπων δεν συμμετέχει δικαστικός αντιπρόσωπος και άρα δεν μπορούν να διεξαχθούν με αντικειμενικότητα οι εκλογές.

Δ. Το δικαίωμα της απεργίας γίνεται μετά από την ομόφωνη πλειοψηφία του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης και όχι από την πλειοψηφία της Γ.Σ.

Ε. Σε επιχειρήσεις που ο αριθμός των εργαζομένων μελών είναι μικρότερος των 10 (δέκα) ατόμων η σύσταση ένωσης προσώπων είναι αδύνατη. Απόρροια αυτού σύμφωνα με το άρθρο 107 Α.Κ είναι η έλλειψη του δικαιώματος σύναψης συλλογικών συμβάσεων, κήρυξης απεργίας και τα λοιπά.

Για να είναι νόμιμη η λειτουργία και η σύσταση μιας ένωσης προσώπων ως συνδικαλιστικής οργάνωσης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ.3γγ του ν.1264/82 και όχι ως απλή ένωση προσώπων σύμφωνα με το άρθρο 107 Α.Κ πρέπει να κατατεθεί στον γραμματέα του αρμόδιου ειρηνοδικείου της περιφέρειας στην οποία ανήκει η επιχείρηση και η ταυτόχρονη κοινοποίηση στον εργοδότη γραπτή ιδρυτική πράξη.

Ως αρμόδια όργανα της ένωσης προσώπων είναι η Γ.Σ, οι εκπρόσωποι που συγκροτούν την διοίκησή της και η εφορευτική και η ελεγκτική επιτροπή. Υπάρχουν όμως κάποιοι περιορισμοί από τον ν.1264/82 για τις ενώσεις προσώπων. Αναφορικά:

1. Οι διατάξεις του άρθρου 3 παρ.1 προβλέπει την τήρηση μητρώου μελών.

2. Το άρθρο 7 παρ.1 αναφέρονται όλες εκείνες οι προϋποθέσεις ώστε ένας εργαζόμενος να χριστεί μέλος της ένωσης προσώπων.

3. Στο άρθρο 7 παρ.5-7 αναφέρεται η δυνατότητα της κατοχής της ιδιότητας του μέλους μέσω της δικαστικής οδού.

4. Το άρθρο 8 αφορά την συνέλευση των μελών και την λήψη των αποφάσεων αυτών.

5. Το άρθρο 20 παρ.1γ αφορά την κήρυξη της απεργίας.

Πολύ σημαντικό σε αυτό το σημείο είναι να αναφέρουμε, πως τα μέλη της ένωσης προσώπων διακατέχονται από την γενική προστασία του 14 παρ.1 όπως ισχύει και στα σωματεία.

Τέλος η λύση της ένωσης προσώπων της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης γίνεται με βάση τους λόγους που ισχύουν και για την λύση της απλής ένωσης προσώπων



του άρθρου 107 Α.Κ. Η διάλυση αυτή γίνεται αυτοδικαίως από τα μέλη της.

Σημαντικό επίσης είναι ότι το σωματείο όταν βρίσκεται στο στάδιο της ίδρυσής του ανάμεσα δηλαδή στο χρονικό διάστημα που δημιουργείται από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης έως και την απόκτηση της νομικής προσωπικότητας, λειτουργεί ως ένωση προσώπων σύμφωνα με το άρθρο 107 Α.Κ.

### iii. ΤΟΠΙΚΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Τα τοπικά παραρτήματα οργανώσεων ευρύτερης πανελληνίας εμβέλειας αποτελούν αυτοτελείς πρωτοβάθμιες οργανώσεις παρόλο που δεν έχουν νομική προσωπικότητα, έχουν το αποκλειστικό δικαίωμα της συμμετοχής τους στα κατά τόπους εργατικά κέντρα.

Η σύστασή τους ως πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση προϋποθέτει και την ύπαρξη τους στα καταστατικά της κύριας συνδικαλιστικής οργάνωσης η οποία έχει σωματειακή μορφή. (είτε από την Γ.Σ είτε από το Δ.Σ της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης).

Η λειτουργία των τοπικών παραρτημάτων απορρέει από τις αποφάσεις της Γ.Σ και του Δ.Σ της κύριας συνδικαλιστικής οργάνωσης και των πλαισίων στα οποία αυτή λειτουργεί. Όμως μπορεί να υπάρξει σε ορισμένες περιπτώσεις μια υποτυπώδης οργανωτική αυτοτέλεια με την μορφή της τοπικής διοικητικής επιτροπής του οικείου τοπικού παραρτήματος το οποίο έχει περιορισμένες αρμοδιότητες.

Δεν μπορούν τα τοπικά παραρτήματα να αναπτύσσουν συνδικαλιστική δράση ανεξάρτητα από το σωματείο στο οποίο ανήκουν. Το μόνο δικαίωμα που αναγνωρίζεται στα τοπικά παραρτήματα είναι ότι μπορούν να καταχωρούνται ως μέλη του τοπικού εργατικού κέντρου. Αυτό όμως γίνεται μετά από απόφαση της κεντρική διοίκησης της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης και την συγκατάθεση της Γ.Σ αυτής.

Το πρόβλημα όμως που γεννάται είναι η διάκριση των τοπικών παραρτημάτων. Αν αυτά κατηγοριοποιούνται ως

τοπικά παραρτήματα σωματείων ή ως τοπικά παραρτήματα ενώσεων προσώπων. Και αυτό διότι:

1. Οι ενώσεις προσώπων ευρύτερης περιφερειακής εμβέλειας είναι δύσκολό να υπάρξουν λόγω των προαναφερόμενων περιορισμών περί ενώσεων προσώπων.

2. Όταν ο νομοθέτης μνημονεύει τα τοπικά παραρτήματα αμέσως μετά την κύρια μορφή συνδικαλιστικής οργάνωσης, τα σωματεία, και όχι μετά τις ενώσεις προσώπων.<sup>12</sup>

## **2. ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

Στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκουν οι ομοσπονδίες που προέρχονται από την οριζόντια διάρθρωση τους και τα εργατικά κέντρα που προέρχονται από την κάθετη διάρθρωση τους. Αναλυτικότερα:

### **ι. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ**

Οι ομοσπονδίες συγκροτούνται από δύο ή περισσότερα σωματεία του ίδιου ή του συναφούς κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών (άρθρο 1παρ.3β).

Οι ομοσπονδίες που υποχρεωτικά έχουν σωματειακή μορφή, συντίθεται μόνο από σωματεία και όχι από άλλου είδους πρωτοβάθμιες οργανώσεις. Η σπουδαιότητα των ομοσπονδιών είναι τόσο μεγάλη ώστε σήμερα να απαριθμούμε 68 ομοσπονδίες οι οποίες υπόκεινται στη δύναμη της Γ.Σ.Ε.Ε (Αναλυτική κατάσταση ομοσπονδιών, στο παράρτημα). Συνεπώς τα μέλη τους είναι μόνο νομικά πρόσωπα. Ο νόμος απαιτεί τον ελάχιστο δυνατό αριθμό για οποιαδήποτε ένωση προσώπων και μ'αυτόν διασφαλίζεται και η ελευθερία στην ίδρυση ομοσπονδιών και η πολλαπλότητα στην ίδρυση για τον ίδιο επαγγελματικό χώρο.

---

<sup>12</sup> « ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ » ΣΕΛ: 117 – 120, Αθήνα 1989

Ωστόσο όμως, ο νόμος θέτει έμμεσα περιορισμούς για την ίδρυσή τους.

Πραγματικά ο ορισμός που δίνεται από το νόμο, προκύπτει ότι οι ομοσπονδίες μπορεί να είναι μόνο κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές. Ο νομοθετικός αυτός περιορισμός όμως δημιουργεί και προβλήματα τα οποία οφείλονται στην εμφάνιση των ομίλων επιχειρήσεων, που μπορούν να συντίθενται από ετερόκλητες επιχειρήσεις και την απλή ανάγκη συσπείρωσης σε επίπεδο ομίλου, με αποτέλεσμα την αμφισβήτηση για την συνταγματικότητα του νόμου.

Ο ίδιος όμως επιτρέπει την ομοσπονδιοποίηση των συναφών σωματείων βάσης τόσο των κλαδικών όσο και των ομοιοεπαγγελματικών γεγονός που δημιουργεί αρκετή ελαστικότητα στην ίδρυση ομοσπονδιών. Επίσης ως προς την γεωγραφική εμβέλεια δεν τίθεται κανένας περιορισμός από τον νόμο. Έτσι οι ομοσπονδίες μπορούν να έχουν όχι μόνο εθνικό αλλά και τοπικό και επιχειρησιακό χαρακτήρα.(ΔΕΗ)

Οι ομοσπονδίες ως νομικά πρόσωπα τα μέλη των οποίων είναι 2 (δύο) τουλάχιστον σωματεία του ίδιου ή συναφών κλάδων επιχειρησιακών ή επαγγελματικών οικονομικών δραστηριοτήτων.

Η σύνταξη και η αναγνώριση των ομοσπονδιών ως δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις απαιτεί:

1. Την σύνταξη ιδρυτικής πράξης και,
2. Την υποβολή της ανωτέρω πράξης από την προσωρινή διοικούσα αρχή της ομοσπονδίας στο αρμόδιο δικαστήριο. Επίσης στο δικαστήριο συνυποβάλλονται:
  - α. Το καταστατικό της ομοσπονδίας (ως συνδικαλιστική οργάνωση)
  - β. Το επίσημο αντίγραφο του καταστατικού με τις τυχόν τροποποιήσεις του κάθε σωματείου-ιδρυτικού μέλους.
  - γ. Ένα αντίγραφο του πρακτικού της Γενικής Συνέλευσης του κάθε σωματείου-ιδρυτικού μέλους το οποίο και αποφασίζει αν θα συμμετάσχει στην υπερκείμενη οργάνωση και,
  - δ. Ένα αντίγραφο της δικαστικής απόφασης η οποία και αναγνωρίζει το κάθε σωματείο - ιδρυτικό μέλος ως ομοσπονδία.

## ii. ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

Τα εργατικά κέντρα ως κάθετη διάρθρωση των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν από τον νόμο ενώσεις σωματειακής μορφής από τουλάχιστον δύο σωματείων εργαζομένων, που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου (άρθρο 1,3β). Κατ'εξάίρεσιν είναι δυνατόν να συμμετέχουν και τοπικά παραρτήματα που δεν είναι σωματεία. Σήμερα τα εργατοϋπαλληλικά κέντρα που υπόκεινται στη Γ.Σ.Ε.Ε είναι 85 (Στο παράρτημα αναλυτική κατάσταση).

Κρίσιμο σημείο είναι ο τόπος που έχει την έδρα του το σωματείο. Τα εργατικά κέντρα είναι τοπικής σημασίας σε αντίθεση με όλες τις άλλες βαθμίδες συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν την ευχέρεια να είναι τοπικής ή εθνικής εμβέλειας. Η έκταση της γεωγραφικής εμβέλειας που καλύπτουν δεν προσδιορίζεται από τον νόμο αλλά επαφίεται από την καταστατική ελευθερία. Αυτό σημαίνει ότι άλλοτε μπορεί να είναι πόλη άλλοτε ο νομός που είναι και το συνηθέστερο.

Τα εργατικά κέντρα έχουν υποχρεωτικά σωματειακή μορφή όπως επίσης διασφαλίζεται και η πολλαπλότητα αυτών στον ίδιο τόπο. Αυτά είναι οργανώσεις διεπαγγελματικών συμφερόντων αφού κριτήριο συσπείρωσης είναι ο κοινός τόπος έδρας των σωματείων. Αυτόσημαίνει ότι ο ρόλος τους είναι η εκπροσώπηση των γενικότερων συμφερόντων των εργαζομένων σε μια συγκεκριμένη περιφέρεια.

Ο ρόλος αυτός υλοποιείται μέσω αγωνιστικών πρωτοβουλιών. Η μεταγενέστερη εξέλιξη των ομοσπονδιών σε συνομοσπονδίες αποδυναμωσε σε μεγάλο βαθμό την αγωνιστική δραστηριότητα και τα περιόρισε σε συντονιστικό όργανο.

Από την άλλη μεριά τα εργατικά κέντρα είναι τα μόνα σωματεία από τα σωματεία των εργαζομένων που στερούνται από τον νόμο την δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις (ν.1876/1990).

Έτσι σήμερα ως κύρια αποστολή τους τα εργατικά κέντρα έχουν την εκπροσώπηση σε τοπικό επίπεδο στα διάφορα όργανα συμμετοχής των εργαζομένων όπως τοπικά

συμβούλια - επιτροπές, την εκπροσώπηση των εργαζομένων στις τοπικές αρχές, την διευκόλυνση της επικοινωνίας και το συντονισμό της δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και την προαγωγή κοινωνικών δραστηριοτήτων με αποδέκτες τους εργαζομένους (όπως εκπαιδευτικά σεμινάρια).

Τα μέλη τώρα με τα οποία λειτουργούν τα εργατικά κέντρα είναι τουλάχιστο δυο σωματεία ή τοπικά παραρτήματα ως νομικά πρόσωπα. Από μόνα τους δυο τοπικά παραρτήματα δεν μπορούν να συστήσουν απλά ένα εργατικό κέντρο αλλά απαιτείται και η σύμπραξη δύο τουλάχιστο σωματείων.

Όπως και στις ομοσπονδίες έτσι και στα εργατικά κέντρα η σύσταση και η αναγνώρισή τους γίνεται με την σύμπραξη της ιδρυτικής πράξης και την υποβολή αυτής στο αρμόδιο δικαστήριο.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> «ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ» ΣΕΛ: 121 – 125Αθήνα 1989

### 3. ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

#### i. ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι συνομοσπονδίες οι οποίες συγκροτούνται από ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα.

Συνομοσπονδίες είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις που αποτελούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Συνιστούν τον τελευταίο βαθμό οργάνωσης αλλά και κοινό βαθμό οργάνωσης ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων με απαγόρευση της πολλαπλής συμμετοχής αφού κάθε ομοσπονδία και κάθε εργατικό κέντρο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος μόνο μιας συνομοσπονδίας (άρθρο 7παρ.3).

Η συνύπαρξή τους στην ίδια συνομοσπονδία οδηγεί στην διπλή εκπροσώπηση των εργαζομένων, μια μέσω των ομοσπονδιών και μια μέσω των εργατικών κέντρων που οδηγεί στη πλασματική αύξηση της αριθμητικής τους δύναμης. Γιαυτόκαι ο νόμος απαγορεύει την διπλή εκπροσώπηση.

Επίσης υπάρχει και ο περιορισμός της πολλαπλής συμμετοχής των εργαζομένων σε περισσότερες από δύο οργανώσεις (άρθρο 7παρ.1).

Η συνένωση οργανώσεων από την οριζόντια στη κάθετη διάρθρωση καθιστά τις συνομοσπονδίες την αντιπροσωπευτικότερη έκφραση των γενικότερων συμφερόντων των εργαζομένων όχι μόνο στο εσωτερικό αλλά και στο εξωτερικό έχοντας έτσι και τη διεθνή εκπροσώπηση αυτών των συμφερόντων.

Και οι συνομοσπονδίες έχουν σωματειακή οργάνωση και τα μέλη τους είναι μόνο νομικά πρόσωπα. Έτσι ισχύει η γενική σωματειακή νομοθεσία. Είναι από την φύση τους διεπαγγελματικές οργανώσεις όπως και τα εργατικά κέντρα αλλά σε πανελλήνια έκταση και με ρόλο κορυφαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Παρότι νομικά ισχύει η αρχή της πολλαπλότητας και έχουν ιδρυθεί στην χώρα μας περισσότερες από μια ομοσπονδίες

έχει κυριαρχήσει μια μόνο η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ που είναι και η αρχαιότερη.

Η πανελλήνια εμβέλεια και η αναγνώριση του ρόλου της την κατέστησε τον αποκλειστικό εκπρόσωπο των εργαζομένων απέναντι στην κρατική εξουσία.

Στις συνομοσπονδίες απεικονίζεται ο αναμφίβητος πολιτικός ρόλος των συνδικάτων αφού και αυτή η κρατική εξουσία επιζητεί την εμπλοκή της με τον ένα ή τον άλλο τρόπο στην διαμόρφωση αποφάσεων γενικότερων συμφερόντων. Επίσης είναι οι μόνες που έχουν την ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων που είναι οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 3παρ.3 του ν.1876/1990).

Τα μέλη των συνομοσπονδιών αποτελούνται όπως αναφέραμε από 2 (δύο) τουλάχιστον ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα.

Η σύσταση και η λειτουργία του εργατικού κέντρου απαιτεί ιδρυτική πράξη και καταστατικό.

Η νομική προσωπικότητα αποκτείται έπειτα από δικαστική απόφαση η οποία εγκρίνει το καταστατικό της και την εγγραφή του καταστατικού στα οικεία βιβλία του αρμόδιου πρωτοδικείου σύμφωνα με τον Α.Κ83. Η απόφαση αυτή παίρνεται από τα αρμόδια όργανα της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία και ανήκει ως μέλος η συνομοσπονδία.

Η κάθε μια οργάνωση που αποτελεί την συνομοσπονδία διατηρεί την αυτοτέλειά της. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα-μέλη της συνομοσπονδίας δεν αποτελούν αναγκαστικά μέλη της υπερκείμενης οργάνωσης.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> «ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ» ΣΕΛ: 126 – 130, Αθήνα 1989

## Α.Δ.Ε.Δ.Υ

### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Η ιστορία του δημοσιοϋπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος είναι τμήμα της ελληνικής κοινωνικής πολιτικής ιστορίας. Οι επιπτώσεις της δράσης του αφορούν τόσο την κοινωνική εξέλιξη και γενικότερα την εξέλιξη της χώρας και του έθνους.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι κομμάτι του λαού και ο συνδικαλισμός τους ακολουθεί χωρίς να υστερεί το γενικότερο συνδικαλιστικό και εργατικό κίνημα.

Με το σύνταγμα του 1911 κατοχυρώνεται η περίφημη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Τώρα πιο εύκολα μπορούν να οργανώνονται σε σωματεία για την διεκδίκηση ειδικών αλλά και γενικότερων συμφερόντων τους.

Το 1920 το Σ.Κ των δημοσίων υπαλλήλων έχει ωριμάσει αρκετά και έχει επεξεργαστεί θέσεις σε βάθος για όλα τα θέματα που απασχολούν την ελληνική κοινωνία. Αμφισβητεί τη μορφή οργάνωσης της κοινωνίας. Το Σ.Κ έχει κατασταλαγμένες απόψεις για τα πολιτικά δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων, για το δικαίωμα να εκφράζονται ελεύθερα στον χρόνο τους εκτός υπηρεσίας, για τις σχέσεις τους με την εκάστοτε κυβέρνηση. Επίσης έχουν απόψεις για την συνδικαλιστική τους οργάνωση, την προσωπική στάση και δεοντολογία από την πλευρά των συνδικαλιστών.

Εδώ πρέπει να αναφερθεί ότι η πρώτη εφημερίδα που δημιουργούν οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι στις 30 Ιανουαρίου του 1921. Το ίδιο έτος συντάσσεται και το καταστατικό των δημοσίων

υπαλλήλων σύμφωνα με το οποίο μπορούν να γίνουν μέλη Πάντες οι Ισόβιοι και Μόνιμοι Δημόσιοι Υπάλληλοι και Συνταξιούχοι.

Το 1924 δημιουργείται η Λέσχη των Δημοσίων Υπαλλήλων που αποτελούσε το κέντρο της συνδικαλιστικής τους δράσης.



Στις γενικές συνελεύσεις της προεδρεύει ο Γραμματέας της Λέσχης των Δημοσίων Υπαλλήλων με άλλους 21(είκοσι έναν) αντιπροσώπους οι οποίοι αποτελούν την Πανυπαλληλική Επιτροπή. Αυτή διαχειρίζεται τα δημοσιούπαλληλικά ζητήματα και κυρίως τα μισθολογικά.

Ακόμα συντονίζει 13 (δεκατρία) σωματεία και κλαδικές ενώσεις πανελλήνιας μορφής όπως την Πανελλήνια Ένωση Σωματείων Δικαστικών Υπαλλήλων, την Ομοσπονδία ΤΤΤ (τηλεφωνεία, τυπογραφεία, ταχυδρομεία).

Το 1926 (2 Μαΐου) συγκαλείται και πραγματοποιείται στην Αθήνα το ιδρυτικό συνέδριο. Σε αυτό εγκρίνεται το καταστατικό και εκλέγεται η Προσωρινή Εκτελεστική Επιτροπή η οποία εξουσιοδοτείται για τα εξής παρακάτω:

- Να καταθέσει το καταστατικό στο Πρωτοδικείο.
- Να προγραμματίσει και να προετοιμάσει το πρώτο τακτικό συνέδριο.
- Να διαχειριστεί τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι η πρώτη Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων όπου είναι και η κορύφωση και το τέλος της οργανωτικής προσπάθειας ύστερα από την ψήφιση του νόμου 2151/1920. Η διάταξη του άρθρου 21 απαγορεύει την συνύπαρξη των ενώσεων δημοσίων υπαλλήλων με σωματεία του ιδιωτικού τομέα η οποία και γίνεται αφορμή των διαγραφών των δημοσιούπαλληλικών οργανώσεων από την Γ.Σ.Ε.Ε και τα κατά τόπους εργατικά κέντρα.

Το πρώτο τακτικό συνέδριο της Συνομοσπονδίας έλαβε χώρα τον Δεκέμβριο του 1926. Διάρκει από τις 18 έως τις 23 Δεκεμβρίου και μετέχουν αντιπρόσωποι 10(δέκα) οργανώσεων. Αποφασίζεται η προσχώρηση της Σ.Δ.Υ.Ε στην διεθνή Συνομοσπονδία και στην διεκδίκηση των κάτωθι αιτημάτων:

- Χορήγηση ψήφου οπουδήποτε και αν υπηρετούν οι δημόσιοι υπάλληλοι.
- Καθιέρωση 8(οκταώρου-εργάσιμη εβδομάδα 48ωρών) και για τους υπαλλήλους του εθνικού τυπογραφείου 6(εξάωρο) με εργάσιμη εβδομάδα 36ωρών.
- Καθιέρωση αδειάς 1(ενός) μηνός το χρόνο.
- Επίδομα για τους υπερετούντες σε παραμεθόριες περιοχές.

Σύμφωνα με στοιχεία που μας προσφέρονται από το τέταρτο συνέδριο η οργανωτική δομή που ίσχυε στην τότε υπάρχουσα Α.Δ.Ε.Δ.Υ και η οποία διαλύεται με τον ν.4879/8.3.31 ο οποίος ονομάστηκε και ΔΙΑΛΥΤΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ είναι οι εξής:

**α. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ:**

Χαρακτηριστικές αυτών: ΟΛΜΕ, ΔΟΕ, ΤΤΤ

**β. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΕΝΩΣΕΙΣ:**

Όπως: Εθνικού Τυπογραφείου, Γεωπόνων

**γ. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΝΩΣΕΙΣ Δ.Υ:**

Όπως Αθηνών, Αιγίου κ.τ.λ

**δ. ΣΩΜΑΤΕΙΑ** τα οποία χωρίζονται σε ενώσεις και τοπικά κλαδικά σωματεία, πανελλήνια, κεντρικά κ.τ.λ.

Επισήμως η Α.Δ.Ε.Δ.Υ πήρε το όνομά της το καλοκαίρι του 1945 όπου η τότε Ανώτατη Επιτροπή δημοσίων υπαλλήλων ονομάζεται πλέον ‘Ανώτατη Διοικούσα Επιτροπή Δημοσίων Υπαλλήλων’ (Α.Δ.Ε.Δ.Υ).

Στα πρώτα εμβρυακά της βήματα έχει περισσότερο χαρακτηριστικά συνδικαλιστικών παρατάξεων και κομματικών μετωπικών σχημάτων παρά συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Παίζει το ρόλο συντονιστικού οργάνου άτυπα χωρίς όμως την ύπαρξη καταστατικού εγκριμένου από το Πρωτοδικείο.

Μετά από πολλούς αγώνες σταθμός θεωρείται το πρώτο οργανωτικό καταστατικό συνέδριο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ 18 έως 21/03/1986.

Και αυτό γιατί ανασκαλίζεται όλη η ελληνική και διεθνής εμπειρία, αναλύεται η πολιτική εμπειρία, γίνεται θεωρητική επανατεκμηρίωση του συνδικαλισμού και του ρόλου του. Εδώ πληροφοριακά πρέπει να αναφέρουμε τα θέματα που συζητήθηκαν σε αυτό το πρώτο συνέδριο:

- Ο τύπος των πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων οργανώσεων σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο. Τα

μέλη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ και ο τρόπος εκπροσώπησης τους στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

- Οι σχέσεις των οργανώσεων με τα μέλη τους μεταξύ τους αλλά και με την Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
- Οι σχέσεις Α.Δ.Ε.Δ.Υ με οργανώσεις του ίδιου βαθμού εσωτερικού – εξωτερικού. Σχέσεις με διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- Σχέσεις Α.Δ.Ε.Δ.Υ με κοινωνικά κινήματα όπως ειρήνης, οικολογικά, φεμινιστικά.
- Σχέσεις με κόμματα και τοπική αυτοδιοίκηση.

Οι αποφάσεις που παίρνονται σε αυτά τα μείζονος σημασίας ζητήματα περιέχουν πλούσιο προβληματισμό που στοχεύουν στην αλλαγή των αντιλήψεων, των καθηκόντων, της συνδικαλιστικής στάσης της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Έτσι αποφασίζονται τα εξής σημαντικά για την μετέπειτα πορεία της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Αναφορικά λέμε:

1. Την κατάργηση μικροσυντεχνιακών οργανώσεων με τη δημιουργία ενός πρωτοβάθμιου σωματείου σε κάθε χώρο εργασίας. Σε νομαρχιακό επίπεδο δημιουργούνται τα Υπαλληλικά Κέντρα σαν πρώτο βήμα για την ένωση με τα αντίστοιχα εργατικά κέντρα.
2. Κατοχυρώνεται η λειτουργία των συνδικαλιστικών παρατάξεων και προσδιορίζεται η σχέση τους με το συνδικαλιστικό κίνημα τόσο στην κατάθεση απόψεων όσο και στην υλοποίηση των αποφάσεων.

Έτσι ερχόμαστε στο τώρα στο σήμερα. Στην εσωτερική δυναμική της Α.Δ.Ε.Δ.Υ σήμερα. Οι διοικήσεις που προκύπτουν στα σωματεία, ομοσπονδίες και Α.Δ.Ε.Δ.Υ δεν είναι μονοπαραταξιακές. Η στάση της Α.Δ.Ε.Δ.Υ είναι στάση διεκδίκησης συνυφασμένη με τον αγώνα των ευρύτερα λαϊκών στρωμάτων.

Άλλο χαρακτηριστικό είναι η αύξηση των μελών της Α.Δ.Ε.Δ.Υ που από 51.545(πενήντα έναν χιλιάδων πεντακοσίων σαράντα πέντε) φυσικών μελών το 1979 ανήλθε στα 247.000(διακόσιες σαράντα επτά χιλιάδες) φυσικά μέλη το 1989.

Από το 1983 και έπειτα δημιουργούνται πλέον σωματεία σε όλους τους χώρους εργασίας και ομοσπονδίες που εκφράζουν τα σωματεία αυτά.

Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ καλείται τώρα να παίξει τον ξεχασμένο ρόλο του τριτοβάθμιου συνδικαλιστικού οργάνου. Ο ρόλος αυτό έχει τα χαρακτηριστικά του συντονιστή των δημοσίων υπαλλήλων της γενικής συνδικαλιστικής τακτικής που πρέπει να ακολουθηθεί. Παρακολουθεί από πολύ κοντά τους κλαδικούς αγώνες, ζυμώσεις και διεργασίες τις οποίες συνθέτει και τροφοδοτεί. Παρακολουθεί συνέδρια συνδικαλιστικών οργανώσεων του εξωτερικού του ίδιου ή ανωτέρου επιπέδου στις οποίες μπορεί να είναι και μέλος. Παρακολουθεί τα μικρά και καθημερινά γεγονότα που συνθέτουν σε μεγάλο βαθμό τον προσανατολισμό της, την βασική – διεκδικητική και υπερασπιστική γραμμή της.

Η σηματοδότηση της Α.Δ.Ε.Δ.Υ κάθε Σεπτέμβρη με σχετική απόφαση της διοίκησης, των αιτημάτων των δημοσίων υπαλλήλων βρίσκει την κυβέρνηση στο χρονικό σημείο που προσδιορίζονται τα κονδύλια του κρατικού προϋπολογισμού και η σύνταξη του.

Για τους δημοσίους υπαλλήλους δεν ισχύουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις με συνέπεια οι αμοιβές τους και οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται από τον προϋπολογισμό. Είναι επομένως απολύτως φυσιολογικό οι κινητοποιήσεις της Α.Δ.Ε.Δ.Υ να εκδηλώνονται στην ψήφιση του εκάστοτε προϋπολογισμού.<sup>15</sup>

## 1. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

### ι. ΣΩΜΑΤΕΙΑ

Οι σύγχρονες συνθήκες έχουν από καιρό εμφανίσει τις άλλοτε χαρακτηριστικές διαφορές μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων και των εργαζομένων με σχέση ιδιωτικού δικαίου, εργατών και υπαλλήλων. Γιαυτό και η ρύθμισή τους είναι η ίδια σύμφωνα με τον ν.1264/82.

<sup>15</sup> ΛΙΑΣΚΟΣ ΓΙΑΝΝΗΣ «Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ» ΣΕΛ: 16 – 22, 75 – 77, 143 – 144, 156 – 159, Αθήνα 1988

Έτσι στον δημοσιοϋπαλληλικό κλάδο υπάρχουν 3 (τρία) επίπεδα:

- ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΟ
- ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΟ
- ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΟ

Στο πρωτοβάθμιο επίπεδο κατατάσσουμε τα ΣΩΜΑΤΕΙΑ.

Τα σωματεία εδώ είναι ενώσεις εργαζομένων μιας επιχείρησης δημοσίου δικαίου ή εκμετάλλευσης και ειδικότερα σε μια βιομηχανία ή και σε ένα εργοστάσιο π.χ το εργοστάσιο της Δ.Ε.Η, πυροσβεστική και άλλα ή όπως ονομάζονται τα επιχειρησιακά και εργοστασιακά σωματεία.

Αυτά συνενώνουν όλους τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή ενός εργοστασίου ανεξάρτητα από ειδικότητες και κλάδους προκειμένου να αντιμετωπίσουν όλοι μαζί τα κοινά προβλήματα απέναντι στον ίδιο εργοδότη.

Η ίδρυση αυτών των σωματείων έγκειται στις ίδιες αντιδράσεις και διαφωνίες μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών κατά επιχείρηση ή εργοστάσιο. Αυτό φανερώνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν διαλέξει ένα οργανωτικό σχήμα που εκτός από την αμεσότητα της συμμετοχής στην συνδικαλιστική δράση της ίδιας της εργατικής βάσης, ανοίγει προοπτικές για τον συνδικαλισμό μέσα στους χώρους εργασίας, ώστε να επιτύχει τους συνδικαλιστικούς σκοπούς των εργαζομένων.

Τα σωματεία άνοιξαν νέους δρόμους στο συνδικαλισμό της χώρας μας με αγώνες πολύ σημαντικούς για τους σκοπούς και τους στόχους που έβαζαν καθώς και για τον τρόπο οργάνωσής τους. Τα μέλη του σωματείου είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Τα ιδρυτικά μέλη συναποφασίζουν την ίδρυση του σωματείου με συστατική επιστολή και συντάσσουν το καταστατικό, εκλέγουν δε προσωρινή διοίκηση που η θητεία της διαρκεί μέχρι την κτήση της νομικής προσωπικότητας του σωματείου.

Για να αποκτήσει νομική προσωπικότητα ένα σωματείο δημοσίων υπαλλήλων, απαιτείται η εγγραφή του στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων του Πρωτοδικείου στο οποίο βρίσκεται η έδρα του. Το καταστατικό περιλαμβάνει τον σκοπό, την επωνυμία, τους πόρους και άλλα πράγματα σημαντικά για την επιβίωσή του.

Κάθε σωματείο δημιουργεί την γενική συνέλευση. Για να συνεδριάσει και να αποφασίσει η γενική συνέλευση, απαιτείται ορισμένη απαρτία και πλειοψηφία που ορίζεται στο καταστατικό. Αν δεν υπάρξει απαρτία τότε συγκαλείται τρίτη συνέλευση μέσα σε δύο έως δεκαπέντε ημερών όπου είναι αρκετή η παρουσία του ενός πέμπτου των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Για τον υπολογισμό της απαρτίας υπολογίζονται μόνο τα παρόντα μέλη. Η συμμετοχή στις συνελεύσεις μέσω αντιπροσώπου δεν επιτρέπεται.

Η γενική συνέλευση, αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία και ποτέ με βοή ώστε το κάθε μέλος να δηλώνει ελεύθερα και υπεύθυνα την άποψή του. Ο τρόπος διεξαγωγής της ψηφοφορίας, μπορεί να γίνει είτε με ψηφοδέλτια είτε με ανάταση του χεριού ονομαστική ή όχι και τα λοιπά. Μυστική ψηφοφορία επιβάλλεται στα εξής θέματα προς απόφαση:

1. Εκλογής του διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής επιτροπής.
2. Θέματα εμπιστοσύνης προς την διοίκηση.
3. Κήρυξη αποχής από τα καθήκοντά τους.

Απόφαση της γενικής συνέλευσης η οποία είναι αντίθετη στον νόμο ή με το καταστατικό τοπυ σωματείου μπορεί να ακυρωθεί με απόφαση του Ειρηνοδικείου. Επίσης ακυρώνονται οι αποφάσεις της συνέλευσης όταν παραβρεθούν άτομα τα οποία δεν είναι μέλη του σωματείου και επηρεάζουν με την ψήφο τους το αποτέλεσμα της συνέλευσης.

Ένα άλλο όργανο που απαρτίζει το σωματείο είναι: η ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ. Αυτή έχει ως αρμοδιότητα τον έλεγχο των οικονομικών του σωματείου και γενικότερα αν η λειτουργία του είναι μέσα στα πλαίσια του νόμου και των όρων του καταστατικού του σωματείου.

Η ελεγκτική επιτροπή εκλέγεται από την γενική συνέλευση, ο δε αριθμός των μελών της και ο τρόπος λειτουργίας της ορίζεται από το καταστατικό. Η θητεία των ελεγκτικών επιτρόπων δεν ξεπερνά την τριετία και η εκλογή τους γίνεται πάντα ταυτόχρονα με την εκλογή του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου.

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο του σωματείου ως πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση είναι η

αντιπροσώπευσή τους στις υπόλοιπες δύο ανωτέρου βαθμού συνδικαλιστικές οργανώσεις. Για τον λόγο αυτό τα μέλη των σωματείων δικαιούνται να ψηφίσουν αντιπροσώπους μόνο για μια Ομοσπονδία (δευτεροβάθμια) ή για την Α.Δ.Ε.Δ.Υ (τριτοβάθμια) διαμέσου μιας μόνο ομοσπονδίας σε αυτή την περίπτωση.

Έτσι το σωματείο του πρωτοβάθμιου επιπέδου των δημοσίων υπαλλήλων έχει ως σκοπό την διαφύλαξη και την διατήρηση της ενότητας των εργασιακών κυρίως συνδικαλιστικών συμφερόντων και δικαιωμάτων των εργαζομένων του δημοσίου τομέα.

Τα μέλη του είναι μόνο φυσικά πρόσωπα και δε αποσκοπούν σε κερδοσκοπικά οφέλη. Η παρουσία του σωματείου προέρχεται από τις εισφορές και μόνο των μελών του.<sup>16</sup>

## 2. ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

### i. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ

Προχωρώντας στις βαθμίδες βρίσκουμε το δεύτερο επίπεδο όπου είναι: οι ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ.

Αυτές μπορούν να είναι ομοσπονδίες σωματείων κατά κλάδους ή ειδικότητες που τα μέλη τους υπάγονται οργανικά σε ένα ή περισσότερα υπουργεία ή νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ν.π.δ.δ).

Μπορεί να είναι ομοσπονδίες σωματείων που τα μέλη τους υπάγονται οργανικά στο ίδιο υπουργείο ή στο ίδιο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που είναι υπό την εποπτεία του ίδιου υπουργείου.

Όπως στα σωματεία έτσι και στις ομοσπονδίες υπάρχει η γενική συνέλευση η οποία παίρνει αποφάσεις καίριας σημασίας για τα μέλη της. Η ίδια εκλέγει το διοικητικό συμβούλιο, τους αντιπροσώπους και συντάσσει τους όρους του καταστατικού που πρέπει να εγκριθεί από το Πρωτοδικείο

---

<sup>16</sup> ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΘΕΟΔ. «ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ)» ΣΕΛ: 208 – 211, 231 – 235, 242 – 245, Αθήνα Δεκέμβρης 1990

εκεί δηλαδή που εδρεύει η ομοσπονδία για να έχει πλέον νομική ισχύ.

Σημαντικό γεγονός είναι ότι η ομοσπονδία έχει το δικαίωμα να διακηρύττει απεργία με επιχειρήματα που την δικαιολογούν και με αιτήματα τα οποία οδηγούν στην διόρθωση ή αναθεώρηση κάποιων νόμων που προσβάλλουν και υποβιβάζουν την προσωπικότητα και τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων. Αυτό το δικαίωμα δεν υπάρχει στο σωματείο.

Επίσης οι ομοσπονδίες μπορούν να επιλέξουν αντιπροσώπους για την εκπροσώπησή τους στην τριτοβάθμια οργάνωση. Αυτό γίνεται στις συνελεύσεις που συνέρχονται αλλά βέβαια με ψηφοφορία του μεγαλύτερου ποσοστού των μελών τους. Οι αντιπρόσωποι αυτοί μπορούν να εκπροσωπήσουν τις ομοσπονδίες ως δευτεροβάθμια στην πιο κορυφαία οργάνωση του δημοσίου κλάδου δηλαδή την Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

### 3. ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

#### i. Α.Δ.Ε.Δ.Υ

Μετά το 1949 η <<Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων>> (Α.Δ.Ε.Δ.Υ) κατέχει μέχρι σήμερα την θέση της τριτοβάθμιας δημοσιοϋπαλληλικής οργάνωσης.

Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ συγκεντρώνει όλες τις οργανώσεις που εδρεύουν στην Ελλάδα μέσω των αντιπροσώπων τους. Όλες οι αποφάσεις παίρνονται από αυτή και διοχετεύονται στα υπόλοιπα επίπεδα σωματεία-ομοσπονδίες.

Επίσης μπορεί να συμμετάσχει ως εκπρόσωπος της χώρας μας σε συγκεντρώσεις στο εξωτερικό, μπορεί να είναι μέλος διεθνών οργανώσεων εκπροσωπώντας την Ελλάδα αλλά και να συμμετάσχει σε αποφάσεις όπως διεθνών συλλαλητηρίων και άλλα.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΘΕΟΔ. «ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ)» ΣΕΛ: 213 – 215, Αθήνα Δεκέμβρης 1990



Εκτός όμως από αυτά τα τρία επίπεδα πολύ σημαντικό είναι να αναφέρουμε το νεοσύστατο όργανο εδώ και λίγα χρόνια τα **ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΑ ΤΜΗΜΑΤΑ** που λειτουργούν στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τα ο τρίτο συνέδριο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ στις 20 Νοεμβρίου του 1989 με το καταστατικό της προέβλεψε την συγκρότηση νομαρχιακών τμημάτων της Α.Δ.Ε.Δ.Υ με συντινιστικό ρόλο.

Τα νομαρχιακά τμήματα της Α.Δ.Ε.Δ.Υ συγκροτούνται από τους αντιπροσώπους των εργαζομένων στο δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) του συγκεκριμένου Νομού. Αυτά εδρεύουν στην πρωτεύουσα του Νομού και η συγκρότηση του τμήματος βεβαιώνεται με το πρακτικό συνεδρίασης της πρώτης συνέλευσης αντιπροσώπων το οποίο επικυρώνεται από την Γενική Συνέλευση της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Τα νομαρχιακά τμήματα συντονίζουν τις ενέργειες των συνδικαλιστικών οργανώσεων του Νομού και παρεμβαίνουν σε κάθε ζήτημα τοπικού ενδιαφέροντος που εμπίπτει στους σκοπούς και στα πλαίσια των αποφάσεων των οργάνων της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Διοργανώνουν συγκεντρώσεις, συσκέψεις και άλλες εκδηλώσεις για την προώθηση των θέσεων της Α.Δ.Ε.Δ.Υ στους εργαζομένους και στην κοινή γνώμη του νομού. Παρέχουν συνδρομή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις του νομού μόνο όταν το ζητήσουν οι ίδιες και εφόσον οι ενέργειες τους δεν έρχονται σε αντίθεση με τις αποφάσεις των οργάνων της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Παίρνουν θέσεις σε ζητήματα πανδημοσιοϋπαλληλικού ενδιαφέροντος σε τοπικό επίπεδο στα πλαίσια των αποφάσεων της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Η συνέλευση των αντιπροσώπων εκλέγονται και οι αντιπρόσωποι των οποίων η θητεία είναι διετής. Η συνέλευση των αντιπροσώπων του Τμήματος συνέρχεται τακτικά κάθε χρόνο μεν, αλλά και εκτάκτως ύστερα από απόφαση του ενός τετάρτου των μελών της ή των μελών της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Έτσι ανακεφαλαιώνοντας ως εργαζόμενοι λογίζονται και οι δημόσιοι υπάλληλοι. Και οι υπάλληλοι του δημοσίου δικαίου μπορούν να γίνουν μέλη μόνο μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των κατά κλάδους ή ειδικότητες χώρων εργασίας αφού καταβάλλουν την ορισμένη από το καταστατικό συνδρομή. Οι υπάλληλοι διαγράφονται από μέλη της

οργάνωσης που ανήκουν από το χρονικό της λύσης της υπαλληλικής σχέσης καθώς και αν δεν πήραν μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη της διοίκησης.

Σύμφωνα επίσης με το άρθρο 19 παρ.2 του ν.1256/1982 ο χρόνος απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων θεωρείται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας χωρίς όμως να καταβάλλονται οι αποδοχές του χρόνου απεργίας.

Η κύρωση της απεργίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί πριν περάσουν τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες από την γνωστοποίηση των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν με έγγραφο που κοινοποιείται μέσω δικαστικού επιμελητή στο Υπουργείο Προεδρίας Κυβερνήσεως, στο Υπουργείο Οικονομικών, στο Υπουργείο που υπάγονται οι υπάλληλοι αυτοί, καθώς και στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται.

Όπως αναφέραμε και παραπάνω η απεργία κηρύσσεται από δευτεροβάθμιες (ομοσπονδίες) και τριτοβάθμιες (Α.Δ.Ε.Δ.Υ) οργανώσεις. Κατά τη διάρκεια της απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων δεν επιτρέπεται η πρόσληψη έκτακτων υπαλλήλων. Επίσης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων δεν μπορούν να είναι μέλη συνταξιούχοι ή συνδικαλιστικές οργανώσεις συνταξιούχων.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> «ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ» ΑΘΗΝΑ ΔΕΚΕΜΒΡΗΣ 1990

## ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

### 1.ΕΝΝΟΙΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ Α.Δ.Ε.Δ.Υ ΚΑΙ ΚΡΑΤΟΣ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ.

Εκτός από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα όσον αφορά πάντα τους εργαζομένους που αναπτύξαμε στις προηγούμενες παραγράφους, περνάμε στην αντίπερα όχθη, στο άλλο άκρο τους εργοδότες.

Όπως οι εργαζόμενοι έχουν κάποια δικαιώματα άρρηκτα τα οποία πρέπει να είναι σεβαστά τόσο από τον εργοδότη όσο και από το κράτος, έτσι και οι εργοδότες έχουν δικαιώματα τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τόσο από το προσωπικό που είναι υπό τη δούλεψή τους, όσο και από το κράτος.

Έτσι έχουν δημιουργηθεί οι λεγόμενες Εργοδοτικές οργανώσεις στις οποίες μέλη τους είναι εργοδότες κατά κλάδους, επιχειρήσεις-εργοστάσια - βιομηχανίες και άλλα.

Στις οργανώσεις αυτές εξασφαλίζονται επί το πλείστον τα βασικότερα δικαιώματα των εργοδοτών όπως παροχή κάποιων απαλλάξεων και διευκολύνσεων από το κράτος, παροχή κάποιων ειδικών δανείων για την ανέγερση επιπλέον κτιρίων και τα λοιπά.

Όμως είναι πολύ σημαντικό οι εργοδότες να μην εκμεταλλεύονται τους εργαζομένους που ανήκουν σε κάποια οργάνωση με τρόπους που πολλές φορές είναι επιζήμιες για τους ιδίους αλλά και για τους εργαζομένους όσον αφορά την σχέση εργασίας που έχει συναφθεί μεταξύ τους.

Και αυτό γιατί σύμφωνα με το Σύνταγμα θεωρείται παράνομη οποιαδήποτε ενέργεια του εργοδότη ο οποίος συσχετίζει τη δυνατότητα πρόσληψης και απασχόλησης και επομένως τη σχέση εργασίας που θα δημιουργηθεί με την άσκηση ή όχι του συνδικαλιστικού δικαιώματος από τον εργαζόμενο. Αν είναι αναγκαία η γνωστοποίηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία ανήκει ο μισθωτός πρέπει να γίνει μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Ακόμα παράνομη

είναι κάθε ενέργεια του εργοδότη σε περίπτωση που απολύει ή μεταθέτει άτομα λόγω των συνδικαλιστικών πιστεύω τους. Στο άρθρο 23 παρ.1 ν.1264 απαγορεύεται στους εργοδότες ή σε πρόσωπα που λειτουργούν για λογαριασμό τους να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους ή να επεμβαίνουν με οποιαδήποτε τρόπο στη διοίκηση ή να επιβάλλουν την συμμετοχή ή μη αυτών στην συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή του κλάδου που ανήκουν.<sup>19</sup>

Ένα άλλο στοιχείο που είναι πολύ σημαντικό και που οφείλουμε να αναφέρουμε είναι ο ρόλος που παίζει το κράτος ως εργοδότης.

Με αυτήν την έννοια δηλαδή εννοούμε πως το Ελληνικό Δημόσιο σε σχέση με την πολλαπλότητα των ρόλων του (όπως η ίδρυση νόμων, η παροχή εκπαίδευσης και η υγεία που προσφέρει), είναι και εργοδότης πολλών εργαζομένων.

Το ελληνικό δημόσιο με κύριο εκπρόσωπο του το Υπουργείο Οικονομικών και τον Υπουργό των Οικονομικών ειδικότερα, και όσον αφορά τις οικονομικές σχέσεις όπως αμοιβές – προσλήψεις. Αυτό σημαίνει πως όλες οι δημόσιες υπηρεσίες στις οποίες εργάζονται πολλά άτομα όπως δάσκαλοι, καθηγητές, υπάλληλοι εφορίας και υπάλληλοι Υπουργείων ο ένας και μόνος εργοδότης τους είναι ο Υπουργός Οικονομικών.

Πρέπει να διευκρινίσουμε πως η διοικητική σχέση που υπάρχει ανάμεσα στους δημόσιους υπάλληλους όπως οι μεταθέσεις, αποσπάσεις και άλλα με το κράτος διέπεται διαμέσου του Υπουργείου Δημόσιας Διοίκησης (ή Υπουργείου Εσωτερικών) και των συναρμόδιων επιμέρους Υπουργεία που αφορούν τους συγκεκριμένους κάθε φορά εργαζομένους.

Οι αποφάσεις που λαμβάνει το Υπουργείο Οικονομικών διαμέσου της κυβέρνησης διοχετεύονται σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες και εξηγούν τον τρόπο λειτουργίας των εκάστοτε δημόσιων υπηρεσιών. Πολλές φορές επί το πλείστον θα λέγαμε πως οι αποφάσεις αυτές δεν ικανοποιούν τους εργαζομένους και πολλές φορές έχουμε δει τις κινητοποιήσεις που οργανώνουν οι συνδικαλιστικές

---

<sup>19</sup> ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΘΕΟΔ. «ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ)» ΣΕΛ: 102 – 103, Αθήνα Δεκέμβρης 1990

οργανώσεις που υπόκεινται στον δημόσιο τομέα διεκδικώντας τα δικαιώματα και την πραγματοποίηση συγκεκριμένων αιτημάτων του κλάδου τους.

Οι συγκρούσεις των δημοσίων υπαλλήλων με το κράτος τα τελευταία χρόνια είναι σε έξαρση και αυτό οφείλεται και στο γεγονός ότι τώρα η χώρα μας έχει γίνει επίσημο μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και όσες αποφάσεις παίρνονται αντλούνται και από την διαιτησία και την επίβλεψη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επίσης όπως συμβαίνει στον ιδιωτικό τομέα έτσι και στο δημόσιο κατοχυρώνονται νόμοι που εγκρίνει το κράτος και συνεπώς πρέπει να γίνου εφαρμόσιμοι από τις δημόσιες υπηρεσίες.

Οι ρήτρες των νόμων αυτών μπορεί να δυσαρεστήσουν και να μην ικανοποιήσουν τους εργαζομένους με αποτέλεσμα να προβαίνουν σε απεργίες, συλλαλητήρια και άλλες μορφές κινητοποιήσεων.

## 2.ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥΣ.

### i. Η διαφορετική νομική αντιμετώπισή τους.

Οι οργανώσεις διαφύλαξης και εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργοδοτών επιδιώκουν τους σκοπούς τους κατά ένα μέρος αυτοτελώς και κατά ένα άλλο σε αντιπαράθεση με τους εργαζομένους. Έτσι συνιστούν το αναγκαίο σύστοιχο των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Γίνεται πάντως ομόφωνα δεκτό ότι εντάσσονται και αυτές στην κατηγορία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η συνδικαλιστική ελευθερία των εργοδοτών κατοχυρώνεται από το άρθρο 12 του Συντάγματος που κατοχυρώνει γενικά το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Αυτό δε σημαίνει ότι ο κοινός νομοθέτης είναι υποχρεωμένος να τις ρυθμίζει κατά τρόπο ενιαίο με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, αφού τα προς εκπροσώπηση συμφέροντα δε συνιστούν όμοιες καταστάσεις και ύλη που επιδέχεται ενιαία ρύθμιση. Εκείνο που είναι κοινό είναι η διασφάλιση της ελευθερίας στη σύσταση και τη λειτουργία τους και η προστασία της υπόστασής τους.

Εκτός όμως από το διαφορετικό νομικό καθεστώς που διέπει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών διαφορετική είναι η όλη διάρθρωση των οργανώσεων τους, ενώ προβλήματα δημιουργεί και η εξακρίβωση της ταυτότητάς τους.

Το θέμα της ταυτότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών προκύπτει το ότι αυτοί συσπειρώνονται σε οργανώσεις με δύο ιδιότητες. Μια του επιχειρηματία και μια του εργοδότη. Έτσι η διαφύλαξη και η προαγωγή των συμφερόντων των εργοδοτών αφορά αμιγώς επιχειρηματικά συμφέροντα ή απλώς τα συμφέροντά τους ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Με αυτή την έννοια οι σκοποί τους είναι κατά κύριο λόγο οικονομικοί όπως φορολογικές απαλλαγές, ελεύθερο ανταγωνισμό και άλλα. Οι οικονομικοί αυτοί σκοποί, αγγίζουν και την κοινωνική πολιτική όπως τα θέματα μείωσης του κόστους εργασίας, κοινή στάση κατά των

αυξήσεων μισθών και άλλα. Με αυτούς τους σκοπούς έμμεσα αναγνωρίζεται η ιδιότητά τους ως διαπραγματευτές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Το ερώτημα όμως που γεννάται είναι αν τα καταστατικά των εργοδοτικών οργανώσεων μπορούν να περιορίσουν τη δραστηριότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των επιχειρηματιών σε καθαρά οικονομικά συμφέροντα των μελών τους και να αρνηθούν την δραστηριότητα τους στον κοινωνικό τομέα.

Όσο δε υπάρχει αντίθετη διάταξη στο καταστατικό μπορεί κανείς να συναγάγει ευχερώς από τον επιδιωκόμενο σκοπό και την κάλυψη των εργοδοτικών συμφερόντων. Αυτό όμως σπανίως αναφέρεται ευθέως στους σκοπούς των οργανώσεων τους η προστασία δηλαδή των εργοδοτικών συμφερόντων ως αυτοτελής σκοπός.

Η εργοδοτική ιδιότητα είναι παρεπόμενη προς την επαγγελματική. Δεν είναι τυχαίο πως η ύπαρξη εργοδοτικών οργανώσεων από εργοδότες που δεν ασκούν επάγγελμα κατ'εξάιρεση γίνεται δεκτή. Η εργοδοτική οργάνωση είναι επιφορτισμένη με υποχρεώσεις ορισμένες από τις οποίες, συνιστούν αντίστοιχο δικαίωμα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων. Παραδείγματος χάριν η υποχρέωση για διαπραγμάτευση.

Ο όρος εργοδοτική οργάνωση είναι έννοια νομική σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν.1876/90. Ο χαρακτηρισμός αυτός δε αποτελεί θέμα διακήρυξης αλλά θέμα ουσίας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου σήμερα διακρίνουμε:

1. Τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν μέλη νομικά πρόσωπα, επιχειρήσεις με νομική μορφή ή ομοσπονδίες. Αυτές ιδρύονται με τη μορφή σωματείου όπως ο ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχανιών).
2. Τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που ιδρύονται ως ενώσεις προσώπων όπως η ένωση τραπεζών, οι οποίες μπορούν να αποκτήσουν νομική προσωπικότητα.
3. Οργανώσεις επαγγελματιών εμπόρων, βιοτεχνών κ.τ.λ με μέλη μόνο φυσικά πρόσωπα, ΑΕ, επε, συνεταιρισμοί. Στην περίπτωση αυτή τα μέλη που

μετέχουν είναι: ο πρόεδρος, ο διευθύνων σύμβουλος ΑΕ και δύο μέλη διοικητικού συμβουλίου, μέχρι δύο διαχειριστές ΕΠΕ, ο πρόεδρος και ο γενικός γραμματέας διοικητικού συμβουλίου συνεταιρισμού.

4. Τις αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις επαγγελματιών αγροτών σύμφωνα με τον ν.1361/83 με συμπληρωματική εφαρμογή από τον ν.1264/82.\*

#### ii. Δομή και διακρίσεις εργοδοσίας.

Ο εργοδοτικός συνδικαλισμός είναι διαφορετικός όσον αφορά την δομή και την οργάνωση γιατί η φύση των προς εκπροσώπηση συμφερόντων είναι διαφορετική. Η σύσταση μιας εργοδοτικής οργάνωσης κατά πρώτο λόγο αρχίζει με τους κλάδους της οικονομίας όπως βιομηχανίας, εμπόριο, βιοτεχνία, εφοπλιστικός κλάδος. Στο εσωτερικό κάθε γενικού κλάδου υπάρχουν οργανώσεις που εκπροσωπούν μικρότερους κλάδους.

Όσον αφορά την δομή εργοδοτικού συνδικαλισμού δεν προβλέπεται από τον νόμο όπως ισχύει και με τις οργανώσεις των εργαζομένων. Διαμορφώνεται ελεύθερα στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η εκπροσώπηση των εργοδοτών στην κορυφή δεν καλύπτεται μόνο από μια οργάνωση όπως συμβαίνει με τη ΓΣΕΕ γιατί δεν υπάρχει μια ενιαία συνομοσπονδία για το σύνολο των εργοδοτών, αλλά επιμέρους οργανώσεις ή συνομοσπονδίες που εκπροσωπούν τους εργοδότες σε ευρύτερους κλάδους ή τομείς οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, βιοτεχνία).

Έτσι οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις σήμερα κατά κύριο λόγο είναι οι εξής:

---

\* Μ. Λεονταρής «Το δίκαιο των εργαζομένων- εργοδοτών» Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α' 7<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα 1991



α. «Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων» (ΣΕΒ) που έχει σωματειακή οργάνωση σύμφωνα με το δίκαιο του αστικού κώδικα. Μέλη του είναι εταιρείες , νομικά πρόσωπα που ασκούν συναφή επιχειρηματική δραστηριότητα , αλλά και κλαδικές περιφερειακές ή τοπικές εργοδοτικές οργανώσεις επιχειρήσεων όπως είναι ο «Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδας». Ο ΣΕΒ είναι οργάνωση γενικής εκπροσώπησης των συμφερόντων και κορυφαία για τον κλάδο της βιομηχανίας. Μπορεί να διαπραγματεύεται όλων των ειδών συλλογικές συμβάσεις και να παίζει τον ρόλο της συνδικαλιστικής οργάνωσης όλων των βαθμών.

β. Η «Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου» (ΕΣΕΕ). Μέλη της είναι οι δευτεροβάθμιες εμπορικές οργανώσεις (ομοσπονδίες εμπορίου). Αυτή ιδρύθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.1712/87 όπως τροποποιήθηκε από τους παρακάτω νόμους: ν.1746/88, ν.2081/92, ν.1215/93.

γ. Η «Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος» (ΓΣΕΒΕΕ). Αυτή πρωτοιδρύθηκε το 1919 και αποτελεί σήμερα το κυριότερο συνδικαλιστικό όργανο των επαγγελματιών βιοτεχνών εμπόρων ολόκληρης της χώρας. Μέλη της είναι οι αντίστοιχες τοπικές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (μεικτές ή αμιγείς) καθώς και κλαδικές. Επίσης και οι Πανελλήνιες Ομοσπονδίες Συνταξιούχων ΤΕΒΕ, ΤΣΑ και άλλα.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> «ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ» ΣΕΛ: 170 – 178, Αθήνα 1989

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μετά την ανάλυση του συνδικαλιστικού κινήματος, τις διακρίσεις τους και γενικά την λειτουργία του ως θεσμό συμπερασματικά καταλήγουμε στα εξής παρακάτω:

Τα εργατικά συνδικάτα των Ελλήνων εργαζομένων εκφράζονται κυρίως μέσα από 2(δύο) μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις: Τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και Την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ).

Η ΓΣΕΕ περιλαμβάνει τα συνδικάτα του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΔΕΚΟ) και η ΑΔΕΔΥ περιλαμβάνει τα συνδικάτα των δημοσίων υπαλλήλων του χώρου της δημόσιας διοίκησης. Η οργανωτική ενότητα των ελληνικών συνδικάτων συνδυάζεται με την παρουσία και την συνύπαρξη, στο ίδιο συνδικάτο, διαφορετικών συνδικαλιστικών παρατάξεων. Χαρακτηριστικό γνώρισμα των παρατάξεων είναι η στενή τους σύνδεση με τα κόμματα, τα οποία κατά κύριο λόγο εκπροσωπούνται στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, με αποτέλεσμα την κομματικοποίηση της συνδικαλιστικής ζωής και την απομαζικοποίηση των συνδικάτων εξαιτίας και αυτού του γεγονότος. Σε ότι αφορά τώρα την συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, διαπιστώνεται σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Συγκεκριμένα στον ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό του Συνδικαλισμού είναι πολύ μικρότερο, από αυτό που υπάρχει στον Δημόσιο Τομέα. Η έντονη αυτή διαφοροποίηση οφείλεται κυρίως στην εχθρική στάση της εργοδοτικής πλευράς προς τον συνδικαλισμό. Επίσης, η διόγκωση της ανεργίας καθώς επίσης και η επιφυλακτική στάση που έχουν οι Έλληνες εργαζόμενοι στα συνδικάτα, συντέλεσαν στην περιορισμένη ανάπτυξη του Συνδικαλισμού. Αντίθετα ο υψηλός δείκτης συνδικαλισμού στον Δημόσιο τομέα οφείλεται στην εργασιακή ασφάλεια που αισθάνονται οι μισθωτοί, εξαιτίας της μονιμότητας που έχουν στην εργασία τους.

Πιστεύουμε ότι θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη και η γνώμη και η ανησυχία των εργαζομένων στα ζητήματα που

έχουν σχέση με την υποβάθμιση της ποιότητας ζωής. Δηλαδή θα πρέπει να προβληματίσει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην χάραξη των προτεραιοτήτων τους.

Θα πρέπει λοιπόν να υποστηρίζεται η άποψη πως το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ένα απερίσπαστο κομμάτι των εργαζομένων. Με άλλα λόγια η συμμετοχή του κάθε εργαζόμενου σε μια συνδικαλιστική οργάνωση θα πρέπει να του δίνει τη δυνατότητα να εκφράσει την αγωνιστικότητά του, να διαλαλήσει τα πιστεύω του και να διεκδικήσει τα δικαιώματά του. κι αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω κινητοποιήσεων, είτε στον εργασιακό χώρο που ανήκει ο εργαζόμενος, είτε σε πανελλαδικό επίπεδο.

Ένα ακόμα σημείο, που πιστεύουμε ότι πρέπει να επισημανθεί είναι: ο αποπροσανατολισμός του συνδικαλιστικού κινήματος. Παρατηρείται πολλές φορές ότι οι στόχοι που θέτουν τα συνδικαλιστικά όργανα να είναι δύσκολο να πραγματοποιηθούν. Είτε γιατί δεν έχουν τα απαραίτητα μέσα, κι αν ακόμα τα έχουν να μην μπορούν. Κι αυτό γιατί η συνεχής εναλλαγή του πολιτικού μοτίβου στα μάτια του εργαζόμενου, γίνεται με ταχύτατους ρυθμούς, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να αποφασίσει νηφάλια και να μην είναι σε θέση να επιλέξει αποφασιστικά τι είναι αυτό που θέλει πρώτα για τον ίδιο του τον εαυτό και έπειτα για τον εργασιακό του χώρο, στον οποίο υπάρχει μια ποικιλία πεποιθήσεων και απόψεων.

Θα λέγαμε λοιπόν πως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, θέλουν αρκετή δουλειά ακόμα, ώστε να είναι πλήρως λειτουργικές και να ξεπερνούν τις όποιες αντιξοότητες τους παρουσιαστούν.

Και σε αυτό, γνώμη μας είναι, ότι πρέπει να συμβάλλουμε όλοι. Είναι υπόθεση των πολλών και όχι των λίγων. Ότι ο αγώνας για την επίτευξη καλύτερων συνθηκών εργασίας, και γενικά καλύτερου βιοτικού επιπέδου, είναι υπόθεση όλων.

Πρέπει τελικά το συνδικαλιστικό κίνημα να υπάρξει αδέσμευτο, αυτόνομο και οικονομικά αυτοδίδακτο. Είναι πλέον καιρός, υπεύθυνα και σοβαρά ασχοληθούν οι εργατοϋπαλληλικές οργανώσεις να λυθεί οριστικά η οικονομική αυτοδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος,

αφήνοντας κατά μέρος τις στενά πολιτικές συνδικαλιστικές και κομματικές σκοπιμότητες που λειτουργούν μέχρι σήμερα. Γιατί ένα συνδικαλιστικό κίνημα που θα αντλεί τους οικονομικούς του πόρους, αποκλειστικά και μόνο από τους εργαζόμενους, τότε δημιουργεί όλες τις ασφαλείς προϋποθέσεις να μην έχει καμία εξάρτηση από κυβερνήσεις, κρατικούς οργανισμούς και εργοδοσία. Μόνο έτσι το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα αδέσμευτο, ανεξάρτητο και οικονομικά αυτοδύναμο, θα τραβήξει μπροστά για να βρει την ιστορική δικαίωση.

Κλείνοντας λοιπόν αυτή την εργασία μας, πιστεύουμε ότι μόνο αν εφαρμοστούν στην πράξη όλα τα παραπάνω θα μπορούμε να μιλάμε για υγιή συνδικαλισμό. Θα μπορούμε να μιλάμε για εργαζόμενους ικανοποιημένους τόσο από τον εργοδότη τους όσο και από το κράτος. Ευχόμαστε λοιπόν, όλα τα παραπάνω να γίνουν πράξη έτσι ώστε να γίνουμε μάρτυρες της εκπλήρωσης του σκοπού του συνδικαλιστικού κινήματος και της εκτέλεσης της κοινωνικής αποστολής.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πολύτιμα συμπεράσματα μας έδωσε η έρευνα που πραγματοποίησε η εταιρία «V- PROJECT RESEARCH CONSULTING (V- PRC) για λογαριασμό της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) με θέμα:

‘Συνδικάτα και Εργασία’. Καταρχάς πρέπει να πούμε ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 2 (δύο) φάσεις , στα χρονικά διαστήματα 3 (τρεις) Ιουνίου έως 3 (τρεις) Ιουλίου του 2000 και 7 (επτά) Δεκεμβρίου 2000 έως 5 (πέντε) Ιανουαρίου 2001 σε δείγματα 2.340 (δύο χιλιάδων τριακοσίων σαράντα) ατόμων. (Μισθωτοί, άνεργοι, απασχολούμενοι ηλικίας 18 (δεκαοκτώ) ετών και άνω στο πολεοδομικό συγκρότημα της πρωτεύουσας στη Θεσσαλονίκη, στην Πάτρα, στο Ηράκλειο και στο Βόλο.<sup>22</sup> Πιο συγκεκριμένα από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

Τα θέματα για τα οποία ερωτήθηκαν αφορούσαν:

Την καθιέρωση των 35 ωρών εργασίας κάθε εβδομάδα, την σχέση του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού με τον αριθμό του εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις καθώς επίσης και με τις ώρες εργασίας των εργαζομένων και τέλος κατά πόσο πιστεύουν πως οι ρυθμίσεις που προωθεί το Υπουργείο Εργασίας για τις Εργασιακές Σχέσεις είναι σε σωστή ή όχι κατεύθυνση.

Οι απαντήσεις που δόθηκαν ποικίλουν, μα σε ορισμένες ερωτήσεις οι γνώμες έτειναν προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση. Έτσι στην θέση “Αν αποφασιζόταν η μείωση των ωρών εργασίας σε 35 ώρες την εβδομάδα θα έπρεπε αυτό να γίνει χωρίς να μειωθούν οι αποδοχές των εργαζομένων” παρατηρούμε πως η συντριπτική πλειοψηφία (σχεδόν δηλαδή το 96% των ερωτηθέντων) συμφωνεί. Μόνο ένα 4% διαφωνούσε με την παραπάνω θέση.

Στα ίδια επίπεδα περίπου κυμαίνονταν οι απαντήσεις και στην παρακάτω άποψη, όπου μόλις το 13% των ερωτηθέντων πιστεύουν πως η μείωση των ωρών εργασίας σε 35 ώρες την

---

<sup>22</sup> ΚΟΤΣΟΡΙΔΑΣ Δ. «ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ» ΣΕΛ: 1 – 4(internet)

εβδομάδα δεν θα επέτρεπε την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ούτε θα συνέβαλε στη μείωση της ανεργίας.

Σε μια τρίτη θέση που αφορούσε και αυτή την καθιέρωση των 35 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως, το 64% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι για το αν θεσπιστούν ή όχι οι 35 ώρες εργασίας θα πρέπει αυτό να θεσπιστεί με κρατικό νόμο και όχι να το αποφασίσουν οι ίδιες οι επιχειρήσεις. Φαίνεται λοιπόν πως οι εργαζόμενοι περιμένουν την κρατική αρωγή αφού η ιδιωτική βούληση δεν έχει την πρόθεση να βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους.

Στη συνέχεια ρωτήθηκαν αν πιστεύουν ότι μετά από κάθε τεχνολογικό εκσυγχρονισμό ο αριθμός των απασχολούμενων στην επιχείρηση αυξάνεται, μειώνεται ή παραμένει ο ίδιος. Εδώ υπάρχουν πολλές θέσεις. Όμως περισσότεροι από τους μισούς, το 58% πιστεύει ότι παρέμεινε ο ίδιος. Δηλαδή ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός δεν βοηθάει στην καταπολέμηση της ανεργίας αφού με την ύπαρξή του δεν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας.

Μόλις το 24% πιστεύει ότι αυξήθηκε ο αριθμός των εργαζομένων, ενώ το 17% πιστεύει ότι η ύπαρξη του εκσυγχρονισμού στην τεχνολογία συνέβαλε στη μείωση του εργατικού δυναμικού.

Σε σχέση με τις ώρες εργασίας των απασχολούμενων και την ύπαρξη του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, η πλειοψηφία σχεδόν το 84%, πιστεύει ότι παρέμειναν οι ίδιες. Και εδώ λοιπόν φαίνεται ότι η τεχνολογία δεν βοήθησε στην αύξηση των ωρών εργασίας. Σε αυτήν την ερώτηση το 13% πιστεύει ότι αυξήθηκαν ενώ μόλις το 2% θεωρούν ότι μειώθηκαν.

Στο τέλος της έρευνας ρωτήθηκαν σε ποια κατεύθυνση πιστεύουν πως βρίσκονται οι ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις που προωθεί το Υπουργείο Εργασίας. Η άποψη των μισών σχεδόν ερωτηθέντων δηλαδή το 49% πιστεύουν ότι βρίσκονται σε λάθος κατεύθυνση ενώ το 25% συμφωνεί με τις ρυθμίσεις του Υπουργείου Εργασίας. Αξίζει όμως να σημειωθεί σε αυτό το σημείο πως ένα αρκετά υψηλό ποσοστό ερωτηθέντων το 26% δεν γνώριζε για τις ρυθμίσεις αυτές που προωθούνται από το Υπουργείο Εργασίας.

Έπειτα από τα θέματα που μας απασχόλησαν κατά την διάρκεια αυτής της εργασίας για τις συνδικαλιστικές

οργανώσεις και γενικότερα τον συνδικαλισμό σε όλες του τις μορφές, θελήσαμε να κάνουμε μια έρευνα ρωτώντας ενεργούς συνδικαλιστές από διαφορετικά σωματεία των Πατρών. Παρακάτω σας παραθέτουμε τις συγκεκριμένες ερωτήσεις που υποβάλαμε στους ερωτηθέντες.

## ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Πιστεύετε πως είναι ικανοποιητική η λειτουργία του σωματείου σας και κατά πόσο αυτό βοηθάει τους εργαζομένους;  
Παρατηρείτε διαφορές στη λειτουργία του σε σχέση με προηγούμενα έτη;
2. Τα μέλη του σωματείου σας πιστεύετε ότι συμβάλλουν ενεργά στη διεκδίκηση των σκοπών σας; Αν όχι τι λύσεις προτείνετε;
3. α) Ποια είναι τα κύρια αιτήματά σας (μέχρι 4) β) Αυτά που προβάλλονται αντικατοπτρίζουν τα πραγματικά προβλήματα που υπάρχουν στην εργασία σας;
4. Νομίζετε ότι μπορεί να γίνει καλύτερη η σχέση εργαζομένου – εργοδότη και αν ναι ποιος είναι ο τρόπος αυτός ή οι τρόποι αυτοί.
5. Οι εισφορές των εργαζομένων καλύπτουν τις ανάγκες του σωματείου σας; Αν όχι, προτείνετε πιθανές για την κάλυψή τους.
6. Πως βλέπετε την εξέλιξη του σωματείου σας μετά από 5 έτη; Πιστεύετε ότι θα βρίσκεται σε καλύτερη ή χειρότερη θέση.
7. Πόσοι είναι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στην επιχείρηση που εργάζεστε; Πόσα είναι τα εγγεγραμμένα μέλη στο σωματείο σας και πόσα τα πραγματικά ενεργά μέλη;
8. Με ποιους τρόπους συμβάλλετε ενεργά στην αντιμετώπιση των προβλημάτων του σωματείου σας;



ΟΝΟΜΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ: CASINO RIO  
ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ: CASINO RIO  
ΟΝΟΜΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΟΣ: ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ  
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ  
ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ: ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Απάντηση : 1η

Προσπαθούμε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο να βοηθήσουμε στην επίλυση των προβλημάτων των εργαζομένων στο CASINO RIO. Όσον αφορά την λειτουργία του, τώρα και σε σχέση με άλλα χρόνια δε μπορώ να πω ότι υπάρχουν διαφορές. Τότε και τώρα διεκδικούμε τα δικαιώματά μας και προσπαθούμε να ικανοποιήσουμε όσο τον δυνατό περισσότερους εργαζομένους.

Απάντηση : 2η

Ελάχιστα είναι τα μέλη που συμβάλλουν ενεργά σε όποιον αγώνα κάνει το σωματείο μας. Κάποια λύση δεν μπορώ να δώσω εκτός από ότι ίσως εμείς ( τα ενεργά μέλη ) θα έπρεπε συχνότερα να τους ενημερώνουμε για τα προβλήματά μας.

Απάντηση : 3η

Πιο ειλικρινή – πιο ξεκάθαρη, σχέση με τον εργοδότη και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Εννοώ τις κάμερες (η παρακολούθηση που γίνεται και τις ώρες του διαλείμματος μας ). Επίσης το οικονομικό πρόβλημα υπήρχε, υπάρχει και πιστεύω θα υπάρχει για όσα ακόμα χρόνια θα εργαζόμαστε εδώ.

Απάντηση : 4η

Σίγουρα μπορεί να γίνει καλύτερη. Άριστη δε νομίζω ποτέ. Καλή διάθεση να υπάρχει και όρεξη για διάλογο.

Απάντηση : 5η

Σίγουρα οι ανάγκες του σωματίου είναι πολύ περισσότερες από τις εισφορές του. Πολλά από τα μέλη δε γνώριζαν κάποια αναγκαία ταξίδια που γίνονται στην Αθήνα για παράδειγμα ή πληρωμή δικηγόρων και άλλα. Όλα αυτά είναι έξοδα. Ίσως θα έπρεπε να αυξηθεί η μηνιαία εισφορά τους.

Απάντηση : 6η

Ελπίζω και εύχομαι να βρίσκεται σε καλύτερη θέση. Χρόνο με το χρόνο οι στόχοι ικανοποιούνται, αλλά δημιουργούνται νέες ανάγκες, νέοι διεκδικήσιμοι στόχοι. Αλίμονο αν είχαμε μείνει στάσιμοι. Είμαι σίγουρος ότι οποιαδήποτε μέλος μας μπορεί κάτι τέτοιο να το διαβεβαιώσει.

Απάντηση : 7η

Το σύνολο των εργαζομένων είναι σχεδόν 350 άτομα. Τα εγγεγραμμένα στο σωματείο μας είναι 225, αλλά τα πραγματικά ενεργά μέλη δυστυχώς δε ξεπερνούν τα 20!

Απάντηση : 8η

Σε οποιαδήποτε ζήτημα εργαζομένου προσπαθούμε να βρισκόμαστε πλάι του και να τον στηρίζουμε. Παραδείγματος χάριν, σε διάφορες δίκες που έχουν γίνει μεταξύ των εργαζομένων και επιχείρησης, είμαστε πάντα στο πλευρό

**των εργαζομένων και τα όποια έξοδα γίνονται είναι πάντα δικά μας. Αξίζει νομίζω να σημειωθεί ότι τις περισσότερες δίκες τις έχουμε κερδίσει.**

**ΟΝΟΜΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ : CASINO RIO**  
**ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ : CASINO RIO**  
**ΟΝΟΜΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΟΣ : ΜΑΡΙΑ ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΥ**  
**ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ : ΜΕΛΟΣ**

**Απάντηση : 1η**

Θα μπορούσε να κάνει πολλά περισσότερα πράγματα.  
Διαφορές δε βρίσκω. Πάντα δείχνουν να προσπαθούν, αλλά χωρίς ιδιαίτερο αποτέλεσμα.

**Απάντηση : 2η**

Αν κρίνω από τον εαυτό μου, όχι δε συμβάλλω ενεργά.  
Ίσως έχουμε επαναπαυτεί στα λίγα ενεργά μέλη.

**Απάντηση : 3η**

Οι αποδοχές μας πιστεύω πως είναι το μόνιμο αίτημά μας.  
Πρέπει να παραδεχτώ όμως ότι το σωματείο μας έχει  
βοηθήσει κατά πολύ στην επίτευξη ορισμένων στόχων μας.

**Απάντηση : 4η**

Η σχέση αυτή δε νομίζω ότι μπορεί να αλλάξει.

**Απάντηση : 5η**

Πιστεύω ότι καλύπτουν τις ανάγκες. Κάθε μέλος, κάθε μήνα  
δίνει κάποια εισφορά (μικρό το ποσό βέβαια) στο σωματείο.  
Δε μας έχουν ζητήσει ποτέ περισσότερα.

**Απάντηση : 6η**

Όπως ήταν πριν 5 έτη έτσι είναι και τώρα. Άρα δε νομίζω ότι τα επόμενα 5 χρόνια θα υπάρξει καμία διαφορά.

**Απάντηση : 7η**

Τον ακριβή αριθμό των μελών του σωματείου μας δε τον γνωρίζω, αλλά σίγουρα τα ενεργά μέλη δε πρέπει να ξεπερνούν τα 20.

**Απάντηση : 8η**

Δε νομίζω ότι συμβάλλω ενεργά στην αντιμετώπιση κάποιου προβλήματος. Συμβάλλω μόνο με την μηνιαία εισφορά στο σωματείο.

**ΟΝΟΜΑΣΩΜΑΤΕΙΟΥ: ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ**  
**ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ (3Ε)**  
**ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ : ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ COCA –COLA**  
**ΟΝΟΜΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΟΣ : ΚΑΤΣΙΚΑΡΩΝΗΣ ΦΩΤΗΣ**  
**ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ : ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

**Απάντηση : 1η**

Η λειτουργία είναι πάρα πολύ καλή και αυτό γιατί παρέχουμε στους εργαζόμενους όλη την πληροφόρηση που χρειάζονται για τα προβλήματα του χώρου εργασίας σε οικονομικό αλλά και σε θεσμικό πλαίσιο αλλά και για τα γενικότερα προβλήματα που αφορούν τους εργαζόμενους και την ευρύτερη κοινωνία εκτός χώρου εργασίας. Έτσι εκτιμούμε πως ένας καλά πληροφορημένος εργαζόμενος μέλος του σωματείου είναι και ένας μικρός συνδικαλιστής. Με αυτό το σκεπτικό θεωρώ πως η παρουσία του σωματείου μας είναι θετική. Εκτιμώ πως κάθε χρόνο σε επίπεδο συνδικαλιστικών στελεχών αλλά και σε επίπεδο εργαζομένων, υπάρχει καλύτερη βελτίωση στις ανάγκες για διεκπεραίωση που αφορούν τον χώρο εργασίας.

**Απάντηση : 2η**

Συμβάλλουν απόλυτα οργανωμένα και πειθαρχημένα και δε συντρέχει κανένας ιδιαίτερος λόγος να αλλάξει η λογική που μέχρι σήμερα εφαρμόζουμε. Γιαυτό και δε έχουμε να προτείνουμε κάτι διαφορετικό.

**Απάντηση : 3η**

- α. Τα κύρια αιτήματά μας αποτελούνται από 2 σκέλη :
1. τα οικονομικά αιτήματα
  2. τα θεσμικά αιτήματα

β. Σίγουρα ναι.

Απάντηση : 4η

Μπορούν να γίνουν καλύτερες οι σχέσεις εργαζομένων – εργοδότη, αν και τα δυο μέρη εργάζονται με βάση την καλή πίστη και ειλικρίνεια.

Στις διεκδικήσεις του σωματείου σε ότι αφορά παραδείγματος χάριν, τις οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων και αφού αναφερόμαστε σε μια αρκετά βιώσιμη επιχείρηση, συγκριτικά με άλλες μπορεί να δώσει καλύτερη λύση ώστε οι εργαζόμενοι να βελτιώνουν το βιοτικό τους επίπεδο.

Ως επίσης ο εργοδότης έχει δυνατότητες να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας ώστε οι εργαζόμενοι να νιώθουν πιο άνετα, που αυτό έχει ως αποτέλεσμα και προβλήματα να μην αντιμετωπίζουν όπως υγείας ή ατυχημάτων, αλλά και ο εργοδότης θα έχει όφελος γιατί οι εργαζόμενοι θα είναι πιο αποδοτικοί αφού θα εργάζονται κάτω από ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας.

Απάντηση : 5η

Αυτό εξαρτάται πάντα από τα προβλήματα που έχει να αντιμετωπίσει η οργάνωση για το λόγο που τα συνδικάτα σήμερα δεν έχουν οικονομικές ενισχύσεις από την εργατική εστία όπως παλαιότερα είναι δηλαδή οικονομικά αυτοδύναμα. Στο δικό μας σωματείο έχουμε τις μηνιαίες συνδρομές των μελών μας τις τακτικές εισφορές αλλά και έκτακτες συνδρομές μέσα στο χρόνο με αποτέλεσμα να καλύπτουμε και τις τρέχουσες ανάγκες μας δίχως δυσκολίες αλλά και συνάμα να δημιουργούμε μια παρακαταθήκη αποθεματικών για σοβαρά οικονομικά προβλήματα που θα αντιμετωπίσει στο μέλλον η οργάνωση. Εδώ πρέπει να αναφέρουμε πως η οργάνωση έχει τη δυνατότητα στα πλαίσια της συναδελφικής αλληλεγγύης να συμπαραστέκεται οικονομικά και σε διάφορους άλλους συνδικαλιστικούς χώρους που έχουν

ανάγκη οικονομικής στήριξης. Όμως αυτό έχει να κάνει πάντα με την εκτίμηση την δική μας, όταν και πότε χρειάζονται αυτή τη οικονομική στήριξη.

#### Απάντηση : 6η

Αυτό θα εξαρτηθεί 1<sup>ο</sup>ν από την γενικότερη εξέλιξη που θα έχει το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας μας και στην Ευρώπη.

2<sup>ο</sup>ν Από τα συνδικαλιστικά στελέχη που θα εκπροσωπούν στο μέλλον τους εργαζομένους.

3<sup>ο</sup>ν Από τη στάση που θα κρατήσουν οι εργαζόμενοι στο μέλλον.

#### Απάντηση : 7η

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται είναι 225 σε μόνιμη βάση. Τα εγγεγραμμένα μέλη του σωματείου είναι 135 και η διαφορά εδώ οφείλεται στο ότι οι 70 - 80 εργαζόμενοι ανήκουν στη δύναμη των πωλήσεων που εργάζονται εκτός χώρου εργασίας στους νομούς της Νοτιοδυτικής Ελλάδος. Δεν είναι εύκολη έτσι η επαφή τους με το σωματείο γιαυτό και σωματείο δεν επιθυμεί να τους εντάξει στην δύναμη του με τις παρούσες δυσκολίες. Βέβαια τίποτε δε αποκλείεται για το μέλλον. Για το λόγο αυτό η οργάνωση θα έχει να αντιμετωπίσει δυσκολίες συγκρότησης και επικοινωνίας στον χώρο των πωλήσεων που ίσως πολλές φορές να μην εξυπηρετεί και τους ίδιους τους εργαζομένους.

Αν λάβουμε υπόψη μας τα παραπάνω ελάχιστοι είναι αυτοί οι εργαζόμενοι που δε ανήκουν στη δύναμη του σωματείου.



## Απάντηση : 8η

Υπάρχουν διάφορες κατηγορίες συνδικαλιστών. Υπάρχουν αυτοί οι οποίοι φοβούνται να παίξουν το ρόλο που τους έχουν εκλέξει οι εργαζόμενοι για πολλούς λόγους.

Υπάρχουν αυτοί που υποκύπτουν σε διάφορες προτάσεις των εργοδοτών. Αυτοί που εμπαίζουν έντεχνα τους εργαζόμενους προκειμένου να διατηρούν τις καρέκλες τους και άλλα.

Όσον αφορά το σωματείο το δικό μας, και εγώ και οι συνεργάτες μου τιμούμε αυτό που μας έχουν εκλέξει να κάνουμε οι εργαζόμενοι, κινούμεθα μέσα στα πλαίσια του καταστατικού μας, οι εργαζόμενοι μας εμπιστεύονται. Παρέχουμε με ειλικρίνεια όπως προανέφερα, όλη την πληροφόρηση που χρειάζονται οι εργαζόμενοι, παρεμβαίνουμε άμεσα ή έμμεσα ανάλογα με τις περιπτώσεις στα ομαδικά και στα προσωπικά τους προβλήματα, δίνουμε άμεσες ή έμμεσες λύσεις ανάλογα με τις περιπτώσεις. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια στην εργασία τους. Έτσι όλο το εποικοδόμημα του σωματείου μας βρίσκεται σε πολλή καλή κατεύθυνση.

**ΟΝΟΜΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ : ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΕΝΙΚΟΥ  
ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΠΑΤΡΩΝ 'Ο ΙΠΠΟΚΡΑΤΗΣ'  
ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ : ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΑΤΡΩΝ  
ΑΓΙΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ  
ΟΝΟΜΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΟΣ : ΝΑΝΣΥ ΑΓΓΕΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ  
ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ : ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

**Απάντηση : 1η**

Ικανοποιητική θα είναι η λειτουργία του σωματείου μας όταν μπορέσουμε να ενεργοποιήσουμε την πλειοψηφία των μελών μας, ώστε να ασχολούνται με κοινούς στόχους και σκοπούς που έχει σωματείο τόσο στο πρόγραμμα δράσης του αλλά και σε αυτά που καθορίζονται από το καταστατικό του. Όπως παραδείγματος χάρη, στο καταστατικό του σωματείου καθορίζονται οι σκοποί για τους οποίους ιδρύθηκε :

- Η ασφαλιστική προστασία και η ανάπτυξη του μορφωτικού και πολιτιστικού επιπέδου καθώς επίσης και η ανάπτυξη της ταξικής τους συνείδησης.
- Η κατοχύρωση και η υπεράσπιση όλων των δικαιωμάτων τους οικονομικών, κοινωνικών, συνδικαλιστικών, πολιτικών και των δημοκρατικών ελευθεριών.
- Η ανάπτυξη της ταξικής αλληλεγγύης με όλους τους εργαζομένους και αλλά.

Όταν λοιπόν φτάσουμε να έχουμε εντάξει την πλειοψηφία των μελών μας, να παλεύουν σε αυτό το πλαίσιο θα μπορέσουμε να πούμε ότι είμαστε ικανοποιημένοι.

Βεβαίως και παρατηρούμε διαφορές από τα προηγούμενα έτη γιατί έχει αλλάξει το διοικητικό συμβούλιο όχι μόνο στα πρόσωπα που το απαρτίζουν αλλά και στο πρόγραμμα στην 'πολιτική' που εφαρμόζει.

### Απάντηση : 2η

Νομίζω ότι ήδη απαντήσαμε σε αυτή την ερώτηση. Τα μέλη του σωματείου μας δε μπορούν στο σύνολο τους να συμβάλλουν ενεργά στη διεκδίκηση των σκοπών μας γιατί δε έχουν ακόμη κατανοήσει αυτή την αναγκαιότητα. Αυτό βεβαίως έχει να κάνει με την στρεβλή αντίληψη που τους έχουν καλλιεργήσει τόσα χρόνια οι προηγούμενες διοικήσεις του σωματείου μας αλλά και το σημερινό πολιτικό σύστημα που ενισχύει τον 'ωχαδελφισμό' αλλά και το προσωπικό βόλεμα για τη λύση αυτού του προβλήματος δεν μπορεί να υπάρχει ένα 'κλισέ'.

Η προσπάθεια του σωματείου εντοπίζεται με οποιαδήποτε τρόπο στην συνειδητοποίηση των εργαζομένων και στην συσπείρωση τους στο σωματείο για την προώθηση των κοινών στόχων.

### Απάντηση : 3η

1. Δημόσιο, δωρεάν σύστημα υγείας για όλο τον λαό. Την μη εμπορευματοποίηση της υγείας.
2. Να κρατηθεί το Νοσοκομείο μας και τα Κέντρα Υγείας. Δημόσιο = σύγχρονο με υψηλή στάθμη υγειονομικής υπηρεσίας.
3. Πραγματικές αυξήσεις μισθών και συντάξεων
4. Άμεσες προσλήψεις μόνιμου προσωπικού.

Αυτά που προβάλλονται αντικατοπτρίζουν τα πραγματικά προβλήματα όχι μόνο των εργαζομένων του Νοσοκομείου μας αλλά και του λαού της περιοχής μας που εξυπηρετείται από το Νοσοκομείο μας και πρέπει να εξυπηρετείται σωστά.

### Απάντηση : 4η

Εμείς εδώ έχουμε εργοδότη το Κράτος. Η σχέση εργαζομένου και εργοδότη κατά τη γνώμη μου, δεν μπορεί να γίνει καλή γιατί ο εργοδότης πάντα θα καταπιέζει τον εργαζόμενο προκειμένου να αυξήσει τα κέρδη του. Το ίδιο ισχύει και με τους εργαζόμενους στο δημόσιο που έχουν εργοδότη το Κράτος αφού αυτό με την πολιτική που εφαρμόζει, προσπαθεί όλο και περισσότερο να μειώσει τις κοινωνικές παροχές και να λειτουργήσει με βάση ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια. Αν λοιπόν, δεν αλλάξει πολιτική η κυβέρνηση και η πολιτική της να γίνει φιλολαϊκή (πράγμα αδύνατο) δεν μπορεί να υπάρξει και τρόπος για καλύτερη σχέση.

#### Απάντηση : 5η

Οι ανάγκες του σωματίου μας είναι τόσο μεγάλες που δεν μπορούν να καλύπτονται από τις εισφορές των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι πληρώνουν ήδη αρκετά για τις μεγάλες καθημερινές τους ανάγκες χωρίς να παίρνουν αυξήσεις στους μισθούς τους. Εμείς προσπαθούμε κάποιες ανάγκες μας που αφορούν περισσότερο πολιτιστικές εκδηλώσεις να διεκδικούμε τις περισσότερες φορές τα καταφέρνουμε με κάποια κονδύλια της διοίκησης.

#### Απάντηση : 6η

Αν συνεχίσουμε όπως έχουμε σχεδιάσει βεβαίως η εξέλιξη του σωματίου μας θα είναι πολύ καλή. Δεν γνωρίζω όμως την εξέλιξη των εργαζομένων σε σχέση με το βιοτικό τους επίπεδο τα οποία νομίζω θα είναι χειρότερο αν η κυβέρνηση συνεχίσει την πολιτική που ακολουθεί στην εισοδηματική της πολιτική.

### Απάντηση : 7η

Στο Νοσοκομείο μας εργάζονται 1.400 άτομα. Στο σωματείο μας είναι εγγεγραμμένα 1.200 άτομα. Τώρα αν τα μέλη κρίνονται ενεργά σύμφωνα με πόσα ψηφίζουν στις εκλογές του σωματείου τότε ενεργά είναι τα 1.100.

### Απάντηση : 8η

Η αντιμετώπιση των προβλημάτων δεν μπορεί να είναι άλλη από την δημοσιοποίηση του προβλήματος (γιατί τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε αφορούν και όλο τον λαό, εφόσον πρόκειται για Δημόσιο Νοσοκομείο) αλλά και η δυναμική αγωνιστική συμμετοχή όλων των εργαζομένων – στάσεις – απεργίες – διαμαρτυρίες.  
Γιατί όπως λέμε και στο πρόγραμμα μας 'ΔΥΝΑΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΑ ΜΕΛΗ'.

ΟΝΟΜΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ: ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ι.Ε.Θ.Α  
ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟΥ ΑΡΑΞΟΥ  
ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ : ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ ΑΡΑΞΟΥ ΠΟΛΕΜΙΚΗΣ  
ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ  
ΟΝΟΜΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΟΣ : ΠΛΕΣΣΑΣ ΣΑΚΗΣ  
ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ : ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Απάντηση : 1η

Η λειτουργία κάθε συνδικαλιστικού οργάνου έχει σχέση με την εκάστοτε πολιτικοσυνδικαλιστική κατάσταση που επικρατεί στη χώρα. Η σημερινή πραγματικότητα έχει 2 (δύο) χαρακτηριστικά.

Σε πολιτικό επίπεδο χαρακτηρίζεται από μια γενικευμένη κυβερνητική επίθεση σε κατακτήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος σε μια διαδρομή χρόνων που υλοποιείται από την ελληνική κυβέρνηση σύμφωνα με τις εντολές της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαμέσου συγκεκριμένων συνθηκών.

Όσον αφορά την συνδικαλιστική κατάσταση αυτή χαρακτηρίζεται από μια βαθύτερη κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος που οφείλεται στις συνδικαλιστικές επιλογές κύρια των πλειοψηφιών των διοικήσεων των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Οι επιλογές είναι τέτοιες που δεν αναπτύσσουν ένα ταξικό συνδικαλιστικό κίνημα απέναντι στις κατακτήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος που αναιρέθηκαν και αναιρούνται με βάση την πολιτική κατάσταση που περιέγραψα πριν και όπου αυτές οι επιλογές δεν κατάφεραν όχι μόνο να αποκρούσουν την γενικευμένη επίθεση κατά της εργατοϋπαλληλικής τάξης (απολύσεις, ιδιωτικοποιήσεις, αλλαγή εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικά, οικονομικά και άλλα).

Αυτό έχει και ως αποτέλεσμα την απογοήτευση της βάσης του συνδικαλιστικού κινήματος που είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, συνδυαζόμενο με το γεγονός ότι οι πλειοψηφίες των μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουν άμεση

σχέση με την κυβερνητική εξουσία και ουσιαστικά στηρίζουν αυτές τις πολιτικές επιλογές.

Θεωρώ λοιπόν με βάση τα προηγούμενα που ανέφερα η λειτουργία και η συμμετοχή των εργαζόμενων μελών του σωματείου μας, τόσο στην οργανωτική λειτουργία όσο και στην υλοποίηση των αποφάσεων και η συμμετοχή σε κινητοποιήσεις που αποφασίζονται και από το σωματείο μας αλλά και από υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ικανοποιητική.

Σημαντικές διαφορές με προηγούμενα έτη δεν υπάρχουν από την άποψη ότι η πολιτικοσυνδικαλιστική κατάσταση που περιέγραφα πριν ακολουθείται χρόνια τώρα χωρίς ουσιαστικές αλλαγές.

Οπωσδήποτε η λειτουργία κάποιου σωματείου που προσπαθεί να σταθεί ταξικά μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα και στην γενικότερη κατάσταση είναι δύσκολη μέσα στις συγκυρίες αυτές.

#### Απάντηση : 2η

Τα μέλη του σωματείου μας συμβάλλουν θετικά για την πραγματοποίηση των σκοπών του σωματείου όπως αυτοί φαίνονται και στο καταστατικό μας τόσο στην βαθύτερη συνειδητοποίηση της πολιτικοσυνδικαλιστικής κατάστασης μέσα από συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης με συμμετοχή στις συζητήσεις και στις προτάσεις της Γενικής Συνέλευσης όσο και στην υλοποίηση των αποφάσεων που λαμβάνονται.

#### Απάντηση :3η

A. Τα αιτήματα που προβάλλονται στο καταστατικό μας και συνεπώς είναι και διεκδικήσιμα είναι τα εξής:

Οικονομικά, αύξηση μισθών και συντάξεων, αναγνώριση του έργου του πολιτικού προσωπικού στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας σε ζητήματα όπως κλαδικές διεκδικήσεις επιπέδου

Ι.Ε.Θ.Α (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ), μισθολογική πολιτική σε επίπεδο Ι.Ε.Θ.Α, προσλήψεις πολιτικού προσωπικού και βελτίωση εργασιακών συνθηκών. Ασφαλιστικό, σταμάτημα ιδιωτικοποιήσεων υπηρεσιών του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας.

Β. Τα αιτήματα αυτά που προανέφερα είναι από τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο Εργοστάσιο Αράξου αλλά και οι εργαζόμενοι του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας γενικότερα.

#### Απάντηση : 4η

Στο δημόσιο με την έννοια εργοδότη εννοούμε το ελληνικό δημόσιο που εκπροσωπείται από τον Υπουργό Οικονομικών. Η σχέση εργαζομένων – με τον Υπουργό Οικονομικών ως εργοδότη μας δεν είναι ικανοποιητική. Ο τρόπος καλυτέρευσης αυτής της σχέσης εντοπίζεται στην επίλυση συγκεκριμένων και υπαρκτών διεκδικήσεων και αιτημάτων που διαιωνίζονται χρόνια τώρα όπως τα ανέφερα πριν σε επίπεδο Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργό Οικονομικών. Αλλά και γενικότερα με τις οικονομικές πολιτικές της κυβέρνησης διαμέσου του Υπουργού των Οικονομικών ο οποίος και θεωρείται εργοδότης.

#### Απάντηση : 5η

Προσπαθούμε οι συνδρομές των μελών μας να είναι όσο το δυνατό χαμηλές λαμβανομένου υπόψη των οικονομικών συγκυριών και το μισθό των συναδέλφων μας. Ωστόσο, με σωστή οικονομική διαχείριση των οικονομικών του σωματείου μας προσπαθούμε να φέρουμε σε πέρας τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την πορεία των στόχων μας.



### Απάντηση : 6η

Πιστεύω πως το σωματείο μας θα βρίσκεται σε καλύτερη θέση απαραίτητη προϋπόθεση όμως είναι η συνέχιση της λειτουργίας του σε ταξικό επίπεδο με στόχο όχι μόνο την απόκρουση συγκεκριμένων πολιτικών επιλογών κατά των εργαζομένων αλλά και την διεκδίκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε θεσμικούς και οικονομικούς τομείς. Αυτό όμως είναι εφικτό να γίνει μόνο με την ενεργό συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων μέσα στα πλαίσια και στα όρια του σωματείου.

### Απάντηση : 7η

Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης στην οποία εργαζόμαστε είναι 180 άτομα. Τα εγγεγραμμένα μέλη που υπόκεινται στο σωματείο μας είναι όλα. Τα πραγματικά ενεργά μέλη είναι τα περισσότερα από τα εγγεγραμμένα και συνιστούν την πλειοψηφία των μελών συμμετέχοντας και στην οργανωτική λειτουργία του σωματείου και στις αποφάσεις που λαμβάνονται από τη διοίκηση.

### Απάντηση : 8η

Η ενεργή συμμετοχή των μελών μας στο σωματείο αλλά και ειδικότερα η δική μου εκφράζεται με το να εισηγούμαστε στο διοικητικό συμβούλιο προτάσεις που έχουν να κάνουν με τα πραγματικά προβλήματα των εργαζομένων η προσπάθεια υλοποίησης των αποφάσεων που λαμβάνονται από το σωματείο.

Επίσης με το να βρισκόμαστε δίπλα στον εργαζόμενο από το μικρότερο μέχρι το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει,

**με το να μεταφέρουμε την φωνή τους στις υπερκείμενες  
συνδικαλιστικές οργανώσεις και να αγωνιζόμαστε με κάθε  
συνδικαλιστικό τρόπο για την επίλυση των προβλημάτων  
τους σε επίπεδο και εργοστασίου και Υπουργείου Εθνικής  
Άμυνας και Υπουργού Οικονομικών.**

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ψηφίσματα 27<sup>ου</sup>- συνεδρίου (Γ.Σ.Ε.Ε.)  
27-29 Μάρτη 1992 Αθήνα.
- Δημήτρης Λιβιεράτος «Τα συνέδρια της  
Γ.Σ.Ε.Ε.», Αθήνα 1991
- Διακρίσεις των συνδικαλιστικών  
οργανώσεων.
- Θεοδ.Ε.Θεοδώρου «Συνδικαλιστικό  
Δίκαιο» (Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο).
- Α.Δ.Ε.Δ.Υ «Εσωτερικός κανονισμός  
λειτουργίας νομαρχιακών τμημάτων»  
Αθήνα Δεκέμβρης 1190.
- Βασιλείου Σκουρή-Αναστασίου Τάχου  
«Σύνταγμα και Διοικητικοί νόμοι»  
Εκδόσεις Σακουλα Θεσσαλονίκη 1985.
- Γιάννης Λιάσκος «Η ιστορία του  
συνδικαλιστικού κινήματος των  
δημοσίων υπαλλήλων», Αθήνα 1988
- Σ.Βλαστός «Σωματειακή και  
Συνδικαλιστική νομοθεσία και  
νομολογία» Αθήνα 1991.
- Αθ.Κρητικός «Δίκαιο σωματείων και  
συνδικαλιστικών οργανώσεων», Αθήνα  
1987
- Μ.Λεοντάρης «Το δίκαιο των  
εργαζομένων – εργοδοτών» Εργατικό  
Δίκαιο Τόμος Α' Έβδομη Έκδοση Αθήνα  
1991.
- Λ.Ντάσσιος «Εργατικό Οικονομικό  
Δίκαιο».

## **ΠΗΓΕΣ**

- **Περιοδικό Ενημέρωση Εκδόσεις  
Ινε/Γ.Σ.Ε.Ε – Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Τεύχος 72  
Ιούνιος 2001.  
Κοτσορίδας Α. Δημήτρης «Ο Κόσμος  
Των Συνδικάτων» (Στοιχεία από  
Internet).**
- **Κοτσορίδας Α. Δημήτρης «Συνδικάτα  
και Εργασία» (Στοιχεία από Internet).**
- **Παροχή στοιχείων από τον κ.  
Πουλαστίδη Φίλιππο – Διευθυντή  
Επαγγελματικής Κατάρτισης  
Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-  
ΑΔΕΔΥ – ΙΝΕ Πατρών.**
- **Συνέντευξη από τον κ.  
Καραγεωργόπουλο Δημήτριο Πρόεδρο  
Σωματείου Casino Rio.**
- **Συνέντευξη από την κ. Νικολοπούλου  
Μαρία μέλους του Σωματείου Casino  
Rio.**
- **Συνέντευξη από την κ.  
Αγγελακοπούλου Νάνσυ Πρόεδρο  
Σωματείου Εργαζομένων Π.Γ.Κ.Ν.Π  
«Ο Ιπποκράτης».**
- **Συνέντευξη από τον κ. Κατσικαρώνη  
Φώτη Πρόεδρο Σωματείου  
Εργατοϋπαλληλικού Προσωπικού 3Ε**
- **Συνέντευξη από τον κ. Πλέσσα Σάκη  
Πρόεδρο Σωματείου Εργαζομένων  
Ι.Ε.Θ.Α Εργοστασίου Αράξου.  
(Πολεμικής Αεροπορίας)**