

3. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ & ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ & ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ.

Ο νόμος 1876/90, που αντικατέστησε το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο της κρατικά ελεγχόμενης διαπραγμάτευσης και της υποχρεωτικής διαιτησίας του ν. 3239/55, επέφερε σημαντικές αλλαγές στο πεδίο εφαρμογής, στους φορείς, τα αντικείμενα και στις διαδικασίες της διαπραγμάτευσης, στον τρόπο επίλυσης συλλογικών διαφορών και στις προϋποθέσεις εφαρμογής των διαφορών ειδών ΣΣΕ.

Τα είδη των Συλλογικών Συμβάσεων και τα αντίστοιχα επίπεδα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων που αναγνωρίζονται από το νόμο είναι 6, τα εξής:

- **Εθνικό Γενικό** (ανεξάρτητα από το χώρο και την ειδικότητα), που καλύπτεται από την **ΕΓΣΣΕ**.
- **Εθνικό Κλαδικό** (εργαζόμενοι σε περισσότερες από μια ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από ειδικότητα), που καλύπτεται από **κλαδικές ΣΣΕ** (π.χ. η ΣΣΕ που υπογράφει η ΟΤΟΕ με τις Τράπεζες)
- **Τοπικό Κλαδικό** (εργαζόμενοι σε περισσότερες από μια ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις σε συγκεκριμένη περιφέρεια ή περιοχή), που καλύπτεται από τοπικές κλαδικές ΣΣΕ
- **Επιχειρησιακό** (εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση ή εκμετάλλευση - όπου εκμετάλλευση εννοείται εδώ και το εκτός της έδρας παράρτημα ή υποκατάστημα μιας επιχείρησης, αρκεί ν' απασχολούνται σ' αυτό πάνω από 50 εργαζόμενοι), που καλύπτεται από τις **επιχειρησιακές ΣΣΕ**. Τέτοιες συμβάσεις μπορούν λ.χ. να υπογράφουν τα σωματεία-μέλη της ΟΤΟΕ σε Τράπεζες με πάνω από 50 απασχολούμενους.
- Διατηρούνται επίσης, αλλά υποβαθμισμένα (τόσο στο νέο θεσμικό πλαίσιο όσο και στην τρέχουσα συνδικαλιστική πρακτική) τα παραδοσιακά για τα ελληνικά δεδομένα επίπεδα της **ομοιοεπαγγελματικής, εθνικής ή τοπικής διαπραγμάτευσης**, που αφορούν εργαζόμενους ανεξάρτητα από κλάδο ή επιχείρηση, αρκεί να έχουν την ίδια ή συναφή εργασιακή ειδικότητα, και που καλύπτονται αντίστοιχα από **εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ**.

Δεν προβλέπεται από το νόμο δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ σε επίπεδο **ομίλων**, γεγονός που αφαιρεί τη δυνατότητα ενιαίας συλλογικής παρέμβασης και ρύθμισης σε ομίλους πολυεθνικών εταιρειών, τραπεζικούς, ασφαλιστικούς εμπορικούς ομίλους κλπ, διευκολύνοντας τη διαφοροποίηση ή και τον κατακερματισμό των εργασιακών σχέσεων στις εσωτερικό των ομίλων αυτών.

Οι ΣΣΕ που συνάπτονται από τους εργοδότες και τα συνδικάτα τους δεσμεύουν με τον ακόλουθο τρόπο:

- Η **Εθνική Γενική ΣΣΕ (ΕΓΣΣΕ)**, που συνάπτεται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων ορίζει τους **ελάχιστους και γενικά υποχρεωτικούς** για όλους τους εργοδότες όρους αμοιβής και εργασίας σε ολόκληρη τη χώρα. Καμιά ατομική ή συλλογική ΣΣΕ δεν μπορεί να έχει όρους δυσμενέστερους από τους όρους της ΕΓΣΣΕ.
- **Οι εθνικές και οι τοπικές κλαδικές ΣΣΕ, καθώς και οι αντίστοιχες ομοιοεπαγγελματικές, δεσμεύουν μόνο τα μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, εκτός αν κηρυχθούν υποχρεωτικές με Υπουργική Απόφαση.**
- **Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ**, οι οποίες συνάπτονται από εργοδότες που απασχολούν πάνω από 50 άτομα και από πρωτοβάθμιες επιχειρησιακές ή κλαδικές οργανώσεις οι οποίες εκπροσωπούν εργαζόμενους ανεξάρτητα από ειδικότητα, **δεσμεύουν όλους τους εργαζόμενους στην επιχείρηση**, χωρίς διάκριση ανάμεσα σε μέλη ή μη μέλη του σωματείου, διάκριση που απαγορεύεται από το νόμο.

Στο ισχύον νομικό πλαίσιο παραμένουν τα προβλήματα αδυναμίας σύναψης ΣΣΕ σε περίπτωση που δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές ΚΑΙ εργοδοτικές οργανώσεις που να καλύπτουν το συγκεκριμένο χώρο. Σε αυτή την περίπτωση ο όροι αμοιβής και εργασίας είτε ρυθμίζονται από τους ελάχιστους όρους των ΕΓΣΣΕ (Εθνικών Γενικών ΣΣΕ), είτε από ειδικές Υπουργικές αποφάσεις που ρυθμίζουν ad hoc τους όρους αμοιβής και εργασίας ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων.

Ας σημειωθεί ότι **ανάλογη περίπτωση άρνησης των εργοδοτών να μετέχουν σε εργοδοτική οργάνωση έχουμε και στον Τραπεζικό Τομέα**, με τους ισχυρισμούς της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών ότι δεν είναι ούτε σκοπεύει να γίνει εργοδοτική οργάνωση, παρα το γεγονός ότι εκπροσωπεί συλλογικά το μεγαλύτερο μέρος των Τραπεζών που λειτουργούν στην Ελλάδα.

Ωστόσο η έλλειψη κλαδικού συνομιλητή της ΟΤΟΕ για τη σύναψη κλαδικής ΣΣΕ ρυθμίστηκε, από το 1990 και μετά, με ειδική ρήτρα στο νόμο για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, που προβλέπει ότι **ειδικά στις Τράπεζες, αφού δεν υπάρχει εργοδοτική οργάνωση, συνάπτεται κλαδική ΣΣΕ με την Ομοσπονδία των Τραπεζοϋπαλλήλων**

(ΟΤΟΕ) αρκεί να υπάρχουν εξουσιοδοτήσεις από τράπεζες που να απασχολούν πάνω από το 70% των εργαζόμενων του κλάδου.

Κλαδικές ΣΣΕ συνάπτοντο και πριν το 1990 στο χώρο των Τραπεζών, με ανάλογη διαδικασία. Πολλές από αυτές πέτυχαν μια σειρά από σημαντικές κατακτήσεις για τον κλάδο, που διατηρούνται σε ισχύ ή/και έχουν παραπέρα βελτιωθεί μέχρι και σήμερα. Λ.χ. ΣΣΕ 1982 (Ενιαίο Μισθολόγιο), 1984 (Ωράριο εργασίας και συναλλαγών), ΣΣΕ 1988 1989 κλπ. Επίσης, σ' επιχειρησιακό επίπεδο συνάπτοντο ειδικές ΣΣΕ ή πρακτικά συμφωνίας, ανάμεσα στη Διοίκηση και στο συνδικάτο κάθε Τράπεζας, πολύ πριν ο νόμος 1876/90 αναγνωρίσει επίσημα τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καλύπτουν στη χώρα μας ευρύ φάσμα αντικειμένων, όπως:

- **όρους σύναψης, λειτουργίας και λήξης των ατομικών συμβάσεων εργασίας** (εισάγοντας συλλογικούς περιορισμούς στην αυθαίρετη και επιλεκτική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη)
- **θέματα συνδικαλιστικής παρουσίας και δραστηριότητας στους χώρους εργασίας**, που μπορούν να ρυθμίζονται σε ευνοϊκότερη βάση από τα προβλεπόμενα στο ν. 1264/82 για τις συνδικαλιστικές άδειες και διευκολύνσεις, καθώς και θέματα παρακράτησης-απόδοσης στα συνδικάτα της συνδικαλιστικής συνδρομής των μελών τους.
- **θέματα κοινωνικής ασφάλισης και περίθαλψης**, με εξαίρεση όσα αφορούν συνταξιοδοτικά δικαιώματα ταμεία υπο κρατική εποπτεία και θέματα υποχρεωτικής ασφάλισης.
- **ζητήματα άσκησης της επιχειρηματικής πολιτικής**, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις (λ.χ. πολιτική επενδύσεων, συγχωνεύσεων, εξαγορών, εξωτερίκευσης εργασιών κλπ)
- **ζητήματα ερμηνείας** όρων των ΣΣΕ από τα άμεσα ενεχόμενα μέρη
- **θέματα που εμπíπτουν στις αρμοδιότητες των Συμβουλίων Εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση**, (λ.χ Κανονισμοί Εργασίας, Κανονισμοί Υγιεινής και Ασφάλειας, προγράμματα επιμόρφωσης, καταμερισμός αδειών πρόσθετες αμοιβές και κίνητρα κλπ).
- **ρυθμίσεις οργάνωσης του χρόνου εργασίας**
- ρυθμίσεις που ορίζουν τα **δικαιώματα και τις υποχρεώσεις** στις σχέσεις των συμβαλλόμενων μερών, όπως η ρήτρα διατήρησης κεκτημένων, οι τρόποι επίλυσης διαφορών κλπ.
- **διαδικασίες και όροι της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση των συλλογικών διαφορών**, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους και στα συνδικάτα τους, σε σχέση με τις προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες και ρυθμίσεις.

Το θεσμικό πλαίσιο για τις Σ.Δ. αναγνωρίζει όχι μόνο το **δικαίωμα**, αλλά και την **υποχρέωση για διαπραγμάτευση** θεσπίζοντας **δικαιώματα πληροφόρησης της εργατικής πλευράς** από τους εργοδότες ή/και από αρμόδιους κρατικούς φορείς, την υποχρέωση των μερών να διεξάγουν **καλόπιστο διάλογο**, με πρόθεση να καταλήξουν σε αμοιβαία αποδεκτό αποτέλεσμα, αλλά και την υποχρέωση να τεκμηριώνουν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους να κρατούν πρακτικά των διαπραγματεύσεων κλπ.

Το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει στη χώρα μας από το 1990 απαιτεί από τα συνδικάτα μεγάλη και συστηματική προσπάθεια στο επίπεδο της τεκμηρίωσης, της στοχοθεσίας, της προετοιμασίας των διαπραγματεύσεων αλλά και συστηματική τεχνική και συνδικαλιστική υποστήριξη των απευθείας διαπραγματεύσεων, της μεσολάβησης και της διαιτησίας (για την επίλυση των συλλογικών διαφορών, λειτουργεί στη χώρα μας ανεξάρτητος φορέας μεσολάβησης-διαιτησίας) και την εφαρμογή σύγχρονων τεχνικών προβολής των διεκδικήσεων και διεξαγωγής των διαπραγματεύσεων.

Η προσπάθεια αυτή χρειάζεται με τη σειρά της συγκεκριμένα επιτελεία και υποδομές επιστημονικο-τεχνικής υποστήριξης, αλλά και συστηματική υποστήριξη της καθημερινής επαφής με τη βάση και της συνδικαλιστικής παρέμβασης στον εργασιακό χώρο με:

- συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιολόγηση εργασιακών - επιχειρησιακών δεδομένων και πληροφοριών
- συστηματική διεθνή δικτύωση και αξιοποίηση της διεθνούς κλαδικής και επιχειρησιακής εμπειρίας, με ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα εργασιακών σχέσεων και τεχνικών διοίκησης-αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού
- συγκέντρωση συναφών δημοσιευμάτων και μελετών ή/και εκπόνηση ειδικών μελετών για τα προβλήματα

εκσυγχρονισμού και εργασιακής αναβάθμισης στον κλάδο

- σωστή επιλογή και συστηματική τεχνική υποστήριξη των διαπραγματευτικών ομάδων και των συνδικαλιστών που συμμετέχουν σε επιχειρησιακές γνωμοδοτικές ή άλλες επιτροπές

Ένα ζήτημα, που τίθεται ιδιαίτερα για τον κλάδο των Τραπεζών, είναι ο **συνδυασμός της κλαδικής με τις ολοένα διαδιδόμενες επιχειρησιακές ΣΣΕ (δηλ. ΣΣΕ σε κάθε τράπεζα)**. Ο συνδυασμός αυτός δεν μπορεί να νοηθεί παρα στα πλαίσια μιας συμπληρωματικής και διαδοχικής διαπραγμάτευσης, κατα την οποία προηγείται η κλαδική ΣΣΕ και ακολουθούν, εξειδικεύοντας, βελτιώνοντας και εμπλουτίζοντάς την, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ στους επιμέρους εργασιακούς χώρους.

Η κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ- Τραπεζών αποτελεί εδώ και πολλά χρόνια τη μισθολογική και θεσμική ασπίδα του κλάδου, στο βαθμό που δεν επιτρέπεται από το νόμο δυσμενέστερη από τις διατάξεις της ρύθμιση, απόκλιση ή εξαίρεση σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ δίνεται η δυνατότητα στους Συλλόγους να διεκδικήσουν για το χώρο τους **μόνο ευνοϊκότερες της κλαδικής οικονομικές ή/και θεσμικές ρυθμίσεις**, που τις εξειδικεύουν, ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες, τις δυνατότητες και τις προτεραιότητες του χώρου τους, τις συμπληρώνουν και τις προεκτείνουν, ανοίγοντας το δρόμο για γενίκευση αυτών των ρυθμίσεων στο σύνολο του τραπεζικού κλάδου.

Ο μέχρι σήμερα πετυχημένος συνδυασμός στον κλάδο μας της διασφαλιστικής -εξομοιωτικής λειτουργίας της κλαδικής ΣΣΕ με τον επιθετικό - διαφοροποιητικό - αποκεντρωτικό μηχανισμό των επιχειρησιακών ΣΣΕ, προεκτείνουν και διασφαλίζουν, στο επίπεδο της επιχείρησης, την εφαρμογή των κλαδικών ρυθμίσεων και την ίδια τη συλλογική παρέμβαση, **περιορίζοντας** τα περιθώρια για αδιαφανείς, αυθαίρετες και μονομερείς εργοδοτικές πρακτικές.

Η συμπληρωματικότητα και ο σωστός συντονισμός της κλαδικής με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ προϋποθέτουν και στηρίζονται στον αποτελεσματικό συντονισμό των Συλλόγων-μελών με την Ομοσπονδία.