



## ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

**ΕΔΡΑ:** Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 104 34 ☎ 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr  
**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:** Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 546 26 ☎ 2310 517 128 ☎ 2310 517 119

### Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ 21-22 Ιανουαρίου 2006 Ν Α Υ Π Λ Ι Ο

#### Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις τοπικού ενδιαφέροντος Η περίπτωση της Ανατολικής Πελοποννήσου (Αρκαδία- Αργολίδα – Κορινθία)

Εισαγωγή

1. Μορφές συλλογικών ρυθμίσεως τοπικού χαρακτήρα
  - 1.1. Συλλογικές συμβάσεις –διαιτητικές αποφάσεις
  - 1.2. Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης
  
2. Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις στην Α. Πελοπόννησο
  - 2.1 Οργανώσεις Εργοδοτών
  - 2.2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων
  - 2.3. Είδη συλλογικών ρυθμίσεων
  - 2.3 Συλλογικά διαπραγματευτικά ήθη

Συμπερασματικές παρατηρήσεις.

**Εισηγήτρια : Μαρία Ν. Ντότσικα**  
**Δικηγόρος Δ.Ν, Μεσολαβητής - Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ.**

## Εισαγωγή

Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι η ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων ανάλογα με τις οικονομικές και λοιπές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την παροχή εργασίας. Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι εκπρόσωποι των εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων καθορίζουν με την συμφωνία τους, που έχει δεσμευτικό, κανονιστικό χαρακτήρα, όρους εργασίας, οι οποίοι βελτιώνουν ή εξειδικεύουν αυτούς που έχουν ρυθμισθεί νομοθετικά.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν σήμερα τον πλέον αποτελεσματικό μηχανισμό ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σε όλα τα επίπεδα, (εθνικό, κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό, αντίστοιχο τοπικό, επιχειρησιακό). Παράλληλα διαπιστώνεται εντεινόμενη τάση για την επέκτασή τους και σε διεθνές επίπεδο με κύριο χώρο εξελίξεων την Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>1</sup>, όπου εμφανίστηκαν οι πρώτες ευρωπαϊκές «συλλογικές συμφωνίες πλαίσιο» σε εφαρμογή του άρθρου 139 Συνθ.ΕΕ<sup>2</sup>, που μετεξελίσσονται σε Οδηγίες της ΕΕ.

Στη σύγχρονη διεθνή και ελληνική κοινωνία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επιφορτίζονται με την ευθύνη της προσαρμογής των εργασιακών σχέσεων στις ανάγκες των επιχειρήσεων αλλά και ευρύτερων οικονομικών τομέων. Με τον τρόπο αυτό οι γενικοί κανόνες του εργατικού δικαίου αναμένεται να εξειδικεύονται με όρους συλλογικών συμβάσεων στις οικονομικές συνθήκες του κλάδου, του τόπου ή της επιχείρησης ανάλογα με το είδος τους (πχ αμοιβές, ειδικά μετρά προστασίας της υγείας των εργαζομένων, τρόποι σύνδεσης της αμοιβής με την απόδοση κλπ) . Στην πράξη φαίνεται ότι ζητήματα, όπως ο χρόνος εργασίας και ιδίως η διευθέτησή του, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας και οι ποικίλες μορφές ευέλικτων εργασιακών σχέσεων (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση, εποχική απασχόληση κ.λπ.) θεωρούνται ως τα κατ' εξοχήν θέματα , που αρμόζει να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ιδίως με επιχειρησιακές.

Στην Ελλάδα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εστιάζουν κατά κύριο λόγο σε μισθολογικά θέματα (ρύθμιση του βασικού μισθού και λοιπών τακτικών και έκτακτων επιδομάτων ή και μισθολογικού χαρακτήρα παροχών, όπως χορήγηση bonus). Τα μη μισθολογικά θέματα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι συνήθως οι ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας, την διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, τον καθορισμό των ημερών ετήσιας άδειας και του σχετικού προγραμματισμού της, μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και σπανιότερα ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων. Προς την

---

<sup>1</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής **COM (2002) 277** « Προς ενίσχυση της διαβούλευσης και του διαλόγου. Πρόταση σχετικά με τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη διαβούλευση των ενδιαφερομένων μερών από την Επιτροπή» Ανακοίνωση της Επιτροπής **COM (2004) 557 της 12.8.2004** «για την ενίσχυση της συμβολής του κοινωνικού διαλόγου στην συμμετοχική αλλαγή σε μία διαιρημένη Ευρώπη» **Γ. Σπυρόπουλος** «Κοινωνικός Διάλογος και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ενωμένη Ευρώπη» εκδ. Σάκκουλας Θεσ/κη 2002

<sup>2</sup> Συμφωνία πλαίσιο της 14.12.1995 για τη γονική άδεια , που υιοθετήθηκε με την οδηγία 96/34 ΕΕ, Συμφωνία πλαίσιο της 6.6.1997 για τη μερική απασχόληση , που υιοθετήθηκε με την οδηγία 97/81 ΕΕ, Συμφωνία πλαίσιο της 18.3.1999 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου , που υιοθετήθηκε με την οδηγία 99/70 ΕΕ.

κατεύθυνση της ρύθμισης θεσμικών θεμάτων σημαντική είναι η συμβολή της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία, όπως είναι γνωστό ρυθμίζει και το ελάχιστο όριο της αμοιβής της εργασίας (μισθό ή ημερομίσθιο) .

Η ύπαρξη και η μορφή των συλλογικών εργασιακών σχέσεων όμως, εξαρτάται από την δομή της αγοράς εργασίας, η οποία με την σειρά της αντανάκλα την μορφή της οικονομικής ανάπτυξης. Επομένως, το οικονομικό περιβάλλον διαμορφώνει τις προϋποθέσεις οργάνωσης των οικονομικών συμφερόντων των συντελεστών της παραγωγής από την άποψη των εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων. Είναι δε αυτονόητο ότι, οι κοινωνικοπολιτικές συνθήκες συντελούν καθοριστικά στην δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανώσεων εργοδοτών, ως φορέων δημοκρατικής συλλογικής έκφρασης των συμφερόντων τους.

Για τις ανάγκες αυτής της εισήγησης, παρακάμπτεται η αναφορά στις κοινωνικοπολιτικές συνθήκες της Αν Πελοποννήσου και θα σημειώσουμε μόνον τα χαρακτηριστικά της οικονομικής ανάπτυξης, επειδή αυτά σηματοδοτούν και τις προϋποθέσεις ανάπτυξης συλλογικών ρυθμίσεων τοπικού χαρακτήρα

***Στην Αν Πελοπόννησο η οικονομία αναπτύσσεται κυρίως στους εξής τομείς :***

- 1) **Γεωργία- Κτηνοτροφία** όπου αναπτύσσονται σημαντικές συνεταιριστικές και ιδιωτικές επιχειρήσεις.
- 2) **Μεταποίηση**, ιδίως αγροτικών προϊόντων, όπου αναπτύσσονται σημαντικές συνεταιριστικές και ιδιωτικές επιχειρήσεις.
- 3) **Εμπορία**, διακίνηση αγροτικών και μεταποιημένων αγροτικών προϊόντων, λοιπών πρώτων υλών και κάθε είδους αγαθών.
- 4) **Μεταφορές** κυρίως οδικές για την μεταφορά αγαθών και προσώπων .
- 5) **ουρισμός**, όπου αναπτύσσονται πλήθος επιχειρήσεων με εποχική δραστηριότητα, ανάλογα με την προσέλευση επισκεπτών και αυτές είναι σε γενικές γραμμές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τουριστικά γραφεία, εστιατόρια, επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών αναψυχής και αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου, μεταφορές και κάθε είδους εμπορικές επιχειρήσεις.
- 6) **Εκτέλεση και συντήρηση** δημοσίων και ιδιωτικών **έργων υποδομής**.
- 7) **Εξ'ορυξη λιγνίτη** και **παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας** , από τις μονάδες της ΔΕΗ

Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Αν Πελοπόννησο είναι μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις και ενώ στον τομέα των υπηρεσιών δραστηριοποιούνται πολλοί ελεύθεροι ανεξάρτητοι επαγγελματίες . Επίσης στην περιοχή λειτουργούν και υποκαταστήματα των μεγάλων επιχειρήσεων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που δραστηριοποιούνται στη διάθεση ή και παραγωγή υπηρεσιών και αγαθών, που καλύπτουν στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου (όπως ύδρευση, αποχέτευση, τηλεπικοινωνίες, ηλεκτρική ενέργεια, νοσηλεία, εκπαίδευσης (όπως φροντιστήρια), εμπορία πετρελαιοειδών, κλπ), καθώς και λοιπές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, όπως τραπεζικές, ασφαλιστικές, καθώς και ποικίλες δημόσιες και δημοτικές υπηρεσίες και επιχειρήσεις.

**Σκοπός της εισήγησης αυτής** είναι να παρουσιάσει την **γενική εικόνα των προϋποθέσεων ανάπτυξης συλλογικών ρυθμίσεων τοπικού χαρακτήρα και των συλλογικών διαπραγματεύσεων**, που διεξάγονται στην Αν. Πελοπόννησο, ώστε **η γνώση αυτή να αξιοποιείται από τους εκπρόσωπους των εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων κατά την διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων** και της ενδεχόμενης προσφυγής στις υπηρεσίες **μεσολάβησης και διαιτησίας του Ο.ΜΕ.**

## 1. Μορφές συλλογικών ρυθμίσεως τοπικού χαρακτήρα

### 1.2. Συλλογικές συμβάσεις –διαιτητικές αποφάσεις

Στο πλαίσιο του Ν.1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις προσδιορίζονται τα είδη των συλλογικών συμβάσεων σε αντιστοιχία με το τοπικό και το προσωπικό πεδίο εφαρμογής τους, που συναρτάται με την εκπροσώπηση εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων μέσω των αντίστοιχων οργανώσεων τους.

Ο Ν. 1876/1990 στο άρθρο 3 καθόρισε τέσσερα βασικά είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με την νομική θεωρία γίνεται δεκτό, ότι ο νόμος δεν επιτρέπει την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας διαφορετικών από τα είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που αναφέρει ο νόμος<sup>3</sup>.

Ο κλειστός αριθμός *numerus clausus* των ειδών των συλλογικών συμβάσεων εξυπηρετεί τεχνικά την εφαρμογή των κανόνων της επέκτασης καθώς και της συρροής και εκφράζει την πολιτική εργασιακών σχέσεων, που αποπνέει ο Ν. 1876/90 σχετικά με την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την προώθηση των συλλογικών συμβάσεων με έμφαση στο επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο. Έχουμε την γνώμη όμως ότι, η ρευστότητα των εννοιών που προσδιορίζουν την κλαδική και ομοιοεπαγγελματική συλλογική ρύθμιση δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με τυπολατρική υιοθέτηση του κλειστού αριθμού των ειδών των Σ.Σ.Ε.<sup>4</sup> Η αυστηρή

---

<sup>3</sup> **Κουκιάδης** Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις τ.2ος 1999 σελ 107έως 116.

**Γ. Λεβέντης** Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο 1996 σελ 335 επ. αλλά και

**Ληξουριώτης**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις 1992 σελ. 215 επ. και ιδίως σελ 217 όπου αναφέρεται στα «προβλήματα» και «αδιέξοδα» του αυστηρού καθορισμού των ειδών των ΣΣΕ με βάση την ρευστή έννοια του επαγγέλματος, των συναφών επαγγελματικών ειδικοτήτων, και του ομοειδούς ή συναφούς επιχειρηματικού χαρακτήρα των επιχειρήσεων του κλάδου. Εξάλλου, ο αυστηρός προσδιορισμός των ειδών των συλλογικών συμβάσεων οδηγεί κατά την γνώμη μας σε ανεπίτρεπτο σε περιορισμό την συλλογικής αυτονομίας και της συνδικαλιστικής ελευθερίας, (άρθρο 23 παρ. 1 και 2 και άρθρο 22 παρ. 2), διότι σημαίνει ότι, οι συγκεκριμένες οργανώσεις, αν και λειτουργούν νόμιμα και έχουν όλα τα δικαιώματα, που συνεπάγεται η συνδικαλιστική ελευθερία στερούνται του δικαιώματος να προασπίζουν τα συμφέροντα των μελών τους με την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων. Η αυστηρή ερμηνεία των ειδών των συλλογικών συμβάσεων μπορεί να οδηγήσει σε δικαιοπολιτικό αδιέξοδο, όταν καταλήγουν να αναγνωρίζουν την πλήρη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας σε όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ περιορίζουν την άσκηση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και επίτευξης δεσμευτικής συμφωνίας με τον εργοδότη. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι η δογματική καθαρότητα του αυστηρού καθορισμού των ειδών των συλλογικών συμβάσεων, έχει και κοινωνικοπολιτική αξία, επειδή συμβάλλει στην διάπλαση συνδικαλιστικών και διαπραγματευτικών ηθών και την διευκόλυνση της λειτουργίας των κανόνων της συρροής και της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων. Τέλος διευκρινίζεται ότι συλλογικές συμφωνίες που δεν ανταποκρίνονται στα είδη των συλλογικών συμβάσεων του άρθρου 3 του Ν1876/1990 στερούνται μεν κανονιστικού χαρακτήρα, είναι όμως ενοχικές συμφωνίες υπέρ τρίτου (αρ. 411 επ ΑΚ ) και με την έννοια αυτή έχουν έννομες συνέπειες, που δεν μπορούν να σχολιασθούν σε αυτή τη θέση.

<sup>4</sup> Στην εισηγήση αυτή δεν έχει θέση η περαιτέρω ανάπτυξη των νομικών προβλημάτων, στα οποία οδηγεί η αυστηρή τυπική θεώρηση των ειδών των συλλογικών συμβάσεων, για αυτό περιοριζόμαστε μόνον στην επισήμανση του προβλήματος και στην ανάγκη κατοχύρωσης της συλλογικής αυτονομίας. Γνώμη μας είναι, ότι η ερμηνεία του νόμου (άρθρο 3 και 8 του Ν. 1876/1990) και του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, πρέπει να γίνεται με γνώμονα

ερμηνεία του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, ενδέχεται να οδηγεί σε νομοθετικό περιορισμό του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας και της συνδικαλιστικής ελευθερίας, που εκφράζεται ρητά στην παρ. 2 του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990, θεμελιώνεται συνταγματικά στο άρθρο 22 παρ. 2 και άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος, και στηρίζεται παράλληλα στους κανόνες των Διεθνών Συμβάσεων ΔΣ 98/1949 για την συνδικαλιστική ελευθερία και ΔΣ 87/1948 και ΔΣ 154/1981 για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και την συλλογική διαπραγμάτευση.

Στην πράξη, είναι πολύ συχνό το φαινόμενο, παρά την πολιτική συλλογικών εργασιακών σχέσεων, που προωθεί ο νόμος,<sup>5</sup> η δομή του συνδικαλιστικού κινήματος να μην ανταποκρίνεται στις προδιαγραφές διαπραγματευτικής αρμοδιότητας για την κατάρτιση συγκεκριμένου είδους Σ.Σ.Ε.

Το είδος της συλλογικής σύμβασης προσδιορίζεται από το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής ρύθμισης σε συνδυασμό με την ικανότητα εκπροσώπησης εργοδοτών και εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό προσδιορίζεται η άμεση ουσιαστική δεσμευτικότητα της Σ.Σ.Ε./ ΔΑ με βάση τον κανόνα της παρ. 2 του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990 και το είδος της συλλογικής ρύθμισης, που είναι δυνατόν να γίνει αντικείμενο νομικής ερμηνείας. Επομένως, κάθε ασάφεια ή ανακρίβεια της περιγραφής του πεδίου εφαρμογής είναι νομικό θέμα, που αντιμετωπίζεται ερμηνευτικά με βάση τις διατάξεις του άρθρου 8 σε συνδυασμό με αυτές του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, με τις οποίες μπορεί να συγκεκριμενοποιηθεί τελολογικά το είδος της συλλογικής ρύθμισης (σσε/δα) με αναφορά στην διαπραγματευτική αντιπροσωπευτικότητα των συμβαλλομένων μερών.

Για συστηματικούς λόγους, ο Ν. 1876/1990, προβαίνει σε θεμελιώδη κατηγοριοποίηση των Σ.Σ.Ε. με βάση το πεδίο εφαρμογής τους<sup>6</sup>, έτσι τα είδη των Σ.Σ.Ε είναι τα ακόλουθα :

**α. Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.**, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας και ρυθμίζουν τις αμοιβές των ανειδίκευτων εργατών και υπαλλήλων και γενικά όλων, όσων δεν υπάγονται σε άλλες Σ.Σ.Ε. Παράλληλα η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θέτει τους γενικούς όρους, που αφορούν όλους τους εργαζόμενους, όπως π.χ. προστασία της μητρότητας, ετήσιες άδειες, αποζημίωση απόλυσης εργατών (άρθ. 3 παρ.1 και παρ. 8 του Ν. 1876/1990)

---

*το εύρος των εκπροσωπούμενων συμφερόντων μέσω των συμβαλλομένων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων (πχ περιεχόμενο της επιχειρηματικής δράσης των επιχειρήσεων, που εκπροσωπούν οι εργοδοτικές οργανώσεις, περιεχόμενο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των μελών των ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή ειδικότητες, που εν ευρεία εννοία καλύπτονται από τις επιχειρήσεις του κλάδου ή της επιχείρησης) ώστε να μην φαλκιδεύεται το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και να επιτυγχάνεται η αποτελεσματική εφαρμογή των κανόνων σχετικά με την προσχώρηση, την επέκταση και την συρροή των όρων ΣΣΕ ή ΔΑ (άρθρο 11 πατ. 1 και 2 του Ν1876/1990) . Στο σημείο αυτό διευκρινίζουμε ότι ως αποτελεσματική εφαρμογή εννοούμε την σαφή κατανόηση του πεδίου εφαρμογής και της έκτασης της διεύρυνσης του με την προσχώρηση ή επέκταση καθώς και την επιλογή των όρων της ενοικότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής*

<sup>5</sup> **Κουκιάδης** Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις τ.2ος 1999 σελ. 111 έως 116 όπου επισημαίνονται οι δυσχέρειες διάκρισης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.

<sup>6</sup> **Κουκιάδης** Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις τ.2ος 1999 σελ. 107 έως 130 **Γ. Λεβέντη**, 1997 ΔΕΝ σ. 753, ΔΕΝ 1993, σ. 641, **Ι. Αηξουριώτη** 1992, 215-257, 1997 ΔΕΕ, **Κ. Παπαδημητρίου** 1992 και **Κ. Μπακόπουλος** ΔΕΕ, 1995 Σ. 724, για τις συλλογικές ρυθμίσεις στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων

Η ΕΓΣΣΕ συνάπτεται από την αντιπροσωπευτικότερη τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ( *άρθρο 3 παρ.3 του Ν.1876/1990* ).

**β. Κλαδικές**, που αφορούν εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων. Αυτές οι Σ.Σ.Ε. καλύπτουν πλήθος ειδικοτήτων εργαζομένων και ουσιαστικά πρέπει να καλύπτουν όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων στον κλάδο. Η έννοια του οικονομικού κλάδου προσδιορίζεται με οικονομικά κριτήρια σε σχέση με την συνάφεια των παραγωγικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων, που εντάσσονται στον κλάδο (αρ. 3 παρ. 1β και 8 παρ. 2 Ν.1876/1990).

Οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από τις αντιπροσωπευτικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, που καλύπτουν τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, επίσης του ίδιου κλάδου. Ειδικά για τους εργαζόμενους στις τράπεζες σε περίπτωση, που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, οι εν λόγω Σ.Σ.Ε. συνάπτονται, από μεμονωμένους εργοδότες, που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν το 70% των εργαζομένων (*άρθρο 3 παρ. 4 του Ν.1876/1990*). Για τους εργαζόμενους στα δικηγορικά γραφεία και τα συμβολαιογραφεία οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. συνάπτονται από την συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων και το οικείο ΝΠΔΔ, στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες (*άρθρο 12 του Ν.2336/1995*).

**γ. Ομοιεπαγγελματικές**, που αφορούν τους εργαζόμενους συγκεκριμένου επαγγέλματος συμπεριλαμβανομένων όλων των συναφών ειδικοτήτων. Στην περίπτωση αυτή το κριτήριο είναι η έννοια του επαγγέλματος, όπως αυτό προσδιορίζεται λειτουργικά από την επαγγελματική κατάρτιση, τα εργασιακά καθήκοντα και τα επαγγελματικά δικαιώματα των εργαζομένων σε συνδυασμό με τη συνάφεια των επαγγελμάτων και την ικανότητα εκπροσώπησης των συμβαλλομένων μερών (αρ 3 παρ 1γ και αρ 8 παρ 2 Ν. 1876/90).

Οι ομοιεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. από την πλευρά των εργαζομένων συνάπτονται από τις αντιπροσωπευτικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες ομοιεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και από την πλευρά των εργοδοτών από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης. ( *άρθρο 3 παρ.6 του Ν.1876/1990* ).

**δ. Επιχειρησιακές**, που αφορούν όλους τους εργαζόμενους μίας επιχείρησης ή μίας εκμετάλλευσης,<sup>7</sup> δηλαδή μίας αυτοτελούς οργανωτικής και παραγωγικής μονάδας, που ανήκει σε μια επιχείρηση, η οποία λειτουργεί με εγκαταστάσεις της στην ίδια ή σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές με όμοιες ή διαφορετικές παραγωγικές δραστηριότητες (αρ 3 παρ. 1δ-6 παρ1β και αρ 8 παρ. 2 Ν. 1876/90), εφόσον στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, στην οποία αφορά η Σ.Σ.Ε. απασχολούνται τουλάχιστον 50 άτομα.

---

<sup>7</sup> Η επιχείρηση είναι η οργανική ενότητα υποδομών, άλλων αγαθών και προσώπων με διοίκηση για την επίδιωξη του παραγωγικού σκοπού της που μπορεί να αναπτύσσεται σε περισσότερες από μία αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις. Ως εκμετάλλευση νοείται η οργανική ενότητα υποδομών (τεχνικών μέσων και εξοπλισμού) ύλων αγαθών και προσώπων προς επίδιωξη ορισμένου παραγωγικού σκοπού. Αγαλόπουλος 1958, Λεβέντης ΔΕΝ 1992, Σ.1218, ΔΕΝ 1998, σ.81, Καρακατσάνης 1969, Η έννομη τάξη της εκμετάλλευσης σ.42

Οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. συνάπτονται από την αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, που καλύπτουν τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και εφόσον ελλείπουν από τις αντίστοιχες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη ( άρθρο 3 παρ. 5 του Ν.1876/1990 ).

Οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να είναι **τοπικές** ή **εθνικές** ανάλογα με την έκταση του τοπικού πεδίου εφαρμογής τους.

Οι Σ.Σ.Ε./Δ.Α. **για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο** (δημόσιες υπηρεσίες ( Υπουργεία, ανεξάρτητες αρχές) καθώς και ΝΠΔΔ και ΟΤΑ), χαρακτηρίζονται κατά είδος με **τα ίδια κριτήρια χαρακτηρισμού των ειδών των συλλογικών ρυθμίσεων**, όπως αναφέραμε ανωτέρω, σε εφαρμογή του άρθρου 19 του Ν.1876/1990 <sup>8</sup>.

Σε **τοπικό επίπεδο** οι συλλογικές ρυθμίσεις ( συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις) μπορεί να είναι :

**α) τοπικές ομοιοεπαγγελματικές**

**β) τοπικές κλαδικές**

**γ) επιχειρησιακές**

Για την κατάρτιση τοπικών ομοιοεπαγγελματικών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, εφαρμόζονται οι γενικοί κανόνες (άρθρο 3 παρ. 1 β και δ, παρ. 4 και 7 και άρθρο 6 του Ν1876/1990 ). Δηλαδή, απαιτείται ύπαρξη αρμοδίων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, που να εκπροσωπούν τα συλλογικά συμφέροντα των εργοδοτών και των εργαζομένων συγκεκριμένης γεωγραφικής περιοχής, όπως αυτή καθορίζεται στο καταστατικό των συμβαλλομένων οργανώσεων. Στη συνέχεια η συλλογική διαπραγμάτευση θα προσαρμόζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, που εκπροσωπεί η συμβαλλόμενη συνδικαλιστική οργάνωση και οι οποίοι απασχολούνται στις επιχειρήσεις, που εκπροσωπούνται από την συμβαλλομένη εργοδοτική οργάνωση, στις συνθήκες της τοπικής οικονομίας και ιδίως στην κερδοφορία και ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και το κόστος ζωής στην περιοχή.

Για την κατάρτιση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εφαρμόζονται οι γενικοί κανόνες (άρθρο 3 παρ. 1 γ και 5 και άρθρο 6 του Ν.1876/1990 ), δηλαδή θα πρέπει στην επιχείρηση να απασχολούνται τουλάχιστον 50 εργαζόμενοι και στην επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση σύμφωνα με το καταστατικό να είναι δυνατόν να γίνουν μέλη της όλοι οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση ανεξαρτήτως ειδικότητας .

Κατά την διαμόρφωση των όρων των τοπικών κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών σσε/δα τα συμβαλλόμενα μέρη καλούνται να λάβουν υπόψη τους συλλογικές ρυθμίσεις γενικού δεσμευτικού χαρακτήρα<sup>9</sup>, οι όροι των οποίων υπερισχύουν των τυχόν δυσμενέστερων όρων, των τοπικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε/δα, σε εφαρμογή των άρθρων 10 και 8 του Ν.1876/1990<sup>10</sup> είναι δε οι εξής :

<sup>8</sup> **Μ. Ντότσικα** Συλλογικές Διαπραγματεύσεις των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο με βάση τον Ν. 1876/90 ΕΔΕ 2000 τεύχος 2ο.

<sup>9</sup> **Μ. Ντότσικα** Μισθολογική πολιτική και συλλογικές εργασιακές σχέσεις ,Επ.Εργ.Σχ. 2000 σελ. 29-43

<sup>10</sup> **Μ.Ντότσικα** Η ουσιαστική δεσμευτικότητα συλλογικών ρυθμίσεων. Δεσμευτικότητα – Επέκταση- Συρροή Ε.Εργ.Δικ 1999 τομ. 58 σελ 1105-1125

**α) η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας**, που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής κι εργασίας για όλους τους εργαζόμενους όλης της χώρας (άρθρο 8 παρ. 1 ), της οποίας οι ευνοϊκότεροι όροι κατισχύουν τυχόν δυσμενέστερων ρυθμίσεων άλλων σσε/δα

**β) η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σσε/δα**, οι ευνοϊκότεροι όροι των οποίων κατισχύουν της αντίστοιχης τοπικής κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής σσε/δα .

**γ) η εθνική κλαδική σσε/δα**, οι όροι της οποίας κατισχύουν της αντίστοιχης εθνικής ή τοπικής ομοιοεπαγγελματικής σσε/δα και της επιχειρησιακής σσε/δα.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ορισμένες **γενικές κατευθύνσεις διαπραγματευτικής συμπεριφοράς** των συμβαλλομένων μερών, που επιγραμματικά έχουν ως εξής :

- Στις σσε/δα εθνικής εμβέλειας (ΕΓΣΣΕ, κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ) τα μέρη καθορίζουν όρους αμοιβής και εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις οικονομικές συνθήκες σε όλη τη χώρα. Στις εκτιμήσεις αυτές λαμβάνονται υπόψη και οι περιοχές με την χαμηλότερη οικονομική ανάπτυξη, το μεγάλο ποσοστό ανεργίας, την χαμηλή ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων κλπ καθώς και το κόστος διαβίωσης, που συναρτάται και με την διαθέσιμη αγοραστική δύναμη των κατοίκων της περιοχής.
- Στις τοπικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα τα μέρη προβαίνουν σε ρυθμίσεις ανταποκρινόμενες στα τοπικά οικονομικά δεδομένα και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Συνήθως σε αυτές τις σσε/δα περιέχονται βελτιωτικές ρυθμίσεις των αντιστοίχων εθνικών σσε/δα τόσο στις αποδοχές ( πχ βασικούς μισθούς και ημερομίσθια, θέσπιση πρόσθετων ειδικών επιδομάτων κλπ ), όσο και στους λοιπούς όρους (πχ δικαίωμα επαναπρόσληψης των εποχικώς απασχολούμενων, πρόσθετη ημέρα αργίας κατά την τοπική εορτή κλπ) .
- Στις επιχειρησιακές σσε/δα τα μέρη λαμβάνουν υπόψη τις ήδη καταβαλλόμενες αποδοχές και τις νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων, που ρυθμίζονται από την κλαδική σσε/δα, στην οποία υπάγεται επιχείρηση. Συχνά όμως, υπάρχουν αμφιβολίες ως προς την υπαγωγή της επιχείρησης σε συγκεκριμένη κλαδική σσε/δα επιχείρηση . Το πρόβλημα επιτείνεται, όταν η εφαρμοζόμενη κλαδική η σσε/δα δεν προβλέπει αμοιβές για όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων, οπότε εφαρμόζονται συμπληρωματικά ορισμένες ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα για τις αμοιβές ειδικοτήτων, που δεν προβλέπει η κλαδική <sup>11</sup> .

<sup>11</sup> Όπως αναφέραμε ανωτέρω τα είδη των συλλογικών συμβάσεων του άρθρου 3 του Ν.1876/1990 στην πράξη δεν τηρούνται με ακρίβεια. Παρατηρούμε κλαδικές συλλογικές συμβάσεις που δεν καλύπτουν όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων στον κλάδο, αλλά συνήθως περιορίζονται στις ειδικότητες του εργατοτεχνικού προσωπικού. Στην περίπτωση αυτή μπορεί να υποστηριχθεί ότι, οι κλαδικές σσε/δα, που δεν ρυθμίζουν αμοιβές για όλες τις ειδικότητες εργαζομένων είναι ομοιοεπαγγελματικές και επομένως οι νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων στον κλάδο μπορεί να ρυθμίζονται και με άλλες από τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, που καλύπτουν τις επιμέρους ειδικότητες των εργαζομένων. Στις περιπτώσεις των ατελών κλαδικών σσε/δα, ως προς την κάλυψη όλων των ειδικοτήτων των εργαζομένων του κλάδου δεν γεννάται πρόβλημα τυπικής νομιμότητας, επειδή αυτές μπορεί να ισχύουν ως ομοιοεπαγγελματικές. Ένα άλλο πρόβλημα είναι αυτό που παρατηρείται, όταν οι επιχειρησιακές σσε/δα, δεν περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων, οπότε εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι αντίστοιχες ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα για τις ειδικότητες, που δεν ρυθμίζονται με την επιχειρησιακή σσε/δα . Ομοίως, όταν στην επιχειρησιακή σσε/δα δεν υπάρχουν σαφείς ρυθμίσεις για τις αμοιβές ανά ειδικότητα ή ομάδες ειδικοτήτων (μισθολογικές κατηγορίες), αλλά εμφανίζεται μια γενική ρύθμιση για χορήγηση ποσοστού αύξησης σε όλους τους εργαζομένους επί των καταβαλλομένων αποδοχών, οπότε υπάρχει ασάφεια στον καθορισμό των νομίμων αμοιβών των εργαζομένων και τότε



Στις συλλογικές διαπραγματεύσεις της νέας ΕΓΣΣΕ του 2006 τέθηκε για πρώτη φορά πρόταση από την εργοδοτική πλευρά για την διαφοροποίηση των μισθών και ημερομισθίων ανά γεωγραφική περιοχή, ώστε με καθορισμό χαμηλότερων αμοιβών στις περιοχές με έντονο πρόβλημα ανεργίας να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και να καταπολεμηθεί η ανεργία. Από τα δημοσιεύματα του τύπου προκύπτει ότι η ΓΣΣΕ απέρριψε αυτή την πρόταση. Πάντως στη θέση αυτή θα σημειώσουμε ορισμένες σκέψεις, σχετικά με τα νομικά προβλήματα, που κατά την γνώμη μας προκύπτουν και τούτο ανεξάρτητα από την κοινωνικοπολιτική και οικονομική σκοπιμότητα της .

Η ΕΓΣΣΕ, όπως προαναφέραμε έχει γενική εφαρμογή και από καθαρά νομική άποψη δεν αποκλείεται να ρυθμίζει διάφορα επίπεδα αμοιβών με κάποια κριτήρια, που όμως θα πρέπει να είναι σαφή. Σε κάθε περίπτωση όμως η ΕΓΣΣΕ δεν μπορεί να ρυθμίσει αμοιβές επί μέρους ειδικοτήτων εργαζομένων ή να εμποδίσει την εφαρμογή των ευνοϊκότερων ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους, που καθορίζονται με κλαδικές, επιχειρησιακές ή ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα εθνικές ή τοπικές .

Εφόσον, όμως με όρο της ΕΓΣΣΕ ρυθμισθούν επίπεδα αμοιβών, που διαφοροποιούνται με κριτήριο το ποσοστό της ανεργίας σε συγκεκριμένη περιοχή, θα πρέπει να διευκρινίζεται επακριβώς η περιοχή, αφού ενδέχεται το ποσοστό ανεργίας να ποικίλει όχι μόνον ανά ευρύτερη γεωγραφική περιοχή αλλά και σε επιμέρους περιοχές μιας συγκεκριμένης περιοχής. Στη συνέχεια πρέπει να προσδιοριστεί η εφαρμογή του γεωγραφικού κριτηρίου με βάση είτε τον τόπο εγκατάστασης της επιχείρησης ( την θέση της έδρας ; ή την θέση της εκμετάλλευσης ; ) ή τον τόπο κατοικίας ( μόνιμης ή προσωρινής) του εργαζόμενου ή συνδυασμό των ανωτέρω. Πάντως, αν οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις καθιερωθούν από την ΕΓΣΣΕ, τούτο δεν μπορεί να ακολουθηθεί αντίστοιχα από τις εθνικές κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα, επειδή οι ρυθμίσεις αυτές δεν θα είχαν πρακτική αξία λόγω του κανόνα της συρροής στο άρθρο10 του Ν.1876/1990 . Εξάλλου οι τοπικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα είναι κοινοκοπολιτικά οι μόνες κατάλληλες να προβούν σε ρυθμίσεις προσαρμογής των όρων εργασίας στα τοπικά δεδομένα, αφού αυτές εκφράζουν το συμφέρον των κοινωνικών εταιρών, που τις υπογράφουν .

## 1.2. Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης

Τα τοπικά συμφωνά απασχόλησης (ΤΣΑ )<sup>12</sup> ρυθμίσθηκαν με το άρθρο 4 του Ν.2639/1998 και αποτελούν την πρώτη νομοθετική ρύθμιση περιορισμού της αρχής της

---

εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι αντίστοιχες κλαδικές σσε/δα, εάν ρυθμίζουν όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων, άλλως οι ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα . Στις περιπτώσεις των ατελών επιχειρησιακών σσε/δα ως προς την κάλυψη όλων των ειδικοτήτων των εργαζομένων γεννάται πρόβλημα τυπικής νομιμότητας τους, αφού δεν ανταποκρίνονται στις επιχειρησιακές σσε/δα, και επομένως δεν είναι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και δεν αποκτούν κανονιστική ισχύ με την κατάθεση τους στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. στις δε συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν μπορεί να εφαρμοσθεί η διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας.

<sup>12</sup> *Ι.Κουκιάδης* Τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης Ε.Εργ. Δικ. 1999 σελ. 1 και Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις,, τ.2 (1999 σελ.130-133), . **Α. Ωρολογα** Η διαδικασία ανάπτυξης της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο στην Ελλάδα. Από τα Τοπικά Αναπτυξιακά Προγράμματα (ΤΑΠ )στα

ευνοϊκότερης ρύθμισης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έναντι της ατομικής σύμβασης εργασίας και των λοιπών ειδών συλλογικών ρυθμίσεων (σσε/δα) με εξαίρεση την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Τα ΤΣΑ ήταν ένα « φιλόδοξο» και όπως αποδείχθηκε θεωρητικό, δύσχρηστο και μάλλον αναποτελεσματικό «οικονομικό – θεσμικό μέτρο» για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Τα λειτουργικά προβλήματα σχεδιασμού, διαπραγμάτευσης και κατάρτισης των ΤΣΑ είχαν ως αποτέλεσμα να περιπέσουν πολύ γρήγορα σε αχρησία.<sup>13</sup>

Στη θέση αυτή αξίζει να σημειώσουμε τα βασικά χαρακτηριστικά τους :

- Τα ΤΣΑ είναι ειδικές συμφωνίες, που εγκρίνονται από τους Υπουργούς Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και για τον λόγο αυτό αποκτούν κανονιστικό χαρακτήρα, που καλύπτει και θέματα εργασιακών σχέσεων. Ως προς την ρύθμιση όρων αμοιβής και εργασίας δεν έχουν τα χαρακτηριστικά συλλογικών συμβάσεων, δεν υπάγονται στο ρυθμιστικό πλαίσιο του Ν. 1876/1990 και όπως έχει παρατηρηθεί στη θεωρία οδηγούν σε απορρύθμιση το συλλογικό εργατικό δίκαιο με αμφίβολη συνταγματική θεμελίωση για τον αποκλεισμό της δεσμευτικότητας των συλλογικών συμβάσεων με εξαίρεση την ΕΓΣΣΕ<sup>14</sup>.
- Τα ΤΣΑ καταρτίζονται μεταξύ φορέων του δημόσιου τομέα, της τοπικής αυτοδιοίκησης και των φορέων, που εκπροσωπούνται στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.2232/1994 αλλά το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο. Έτσι για πρώτη φορά τα Εργατικά Κέντρα αποκτούν θεσμικό ρόλο στην διαμόρφωση όρων εργασίας.
- Περιεχόμενο των ΤΣΑ είναι η κατάρτιση ολοκληρωμένων τοπικών αναπτυξιακών προγραμμάτων, που χρηματοδοτούνται από εθνικούς ή κοινοτικούς πόρους και στοχεύουν στην καταπολέμηση της ανεργίας και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.
- Οι ρυθμίσεις των ΤΣΑ είναι δυνατόν περιέχουν ρυθμίσεις όρων αμοιβής και εργασίας κατώτερες από προβλεπόμενες σε κάθε είδους σσε/δα με εξαίρεση την ΕΓΣΣΕ, απαγορεύεται όμως να παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία, περιλαμβανομένων των κανόνων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.
- Η ατομική σύμβαση εργασίας των εργαζομένων στο πλαίσιο ενός ΤΣΑ πρέπει να είναι έγγραφη και να περιέχει τους όρους τους ΤΣΑ

## 2. Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις στην Α. Πελοπόννησο .

Η δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων στην Πελοπόννησο αλλά και στην Ελλάδα γενικότερα εξακολουθεί να εστιάζει σε ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα οργανώσεις, γεγονός που οδηγεί στη δημιουργία ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων εθνικού ή τοπικού επιπέδου στα πλαίσια συγκεκριμένων κλάδων της οικονομίας αλλά και μεγάλων επιχειρήσεων, όπου αναπτύσσονται «επιχειρησιακές»

---

Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (ΤΣΑ) Επ. Εργ. Σχ 2000 σελ.18, *Α. Τριανταφύλλου* Το δικαίωμα στην εργασία και ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης Επ. Εργ. Σχ 2000 σελ.37.

<sup>13</sup> *Ν. Παλαιολόγου –Χ Παπαβασιλείου* Τα τοπικά συμφωνά απασχόλησης στην Ελλάδα Ενημέρωση ΓΣΣΕ Απρίλιος 2000

<sup>14</sup> *Α. Ντάσιος* Η απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας. Διευθέτηση χρόνου εργασίας. Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης Ε.Εργ. Δικ. 1999 σελ. 625

συνδικαλιστικές οργανώσεις εργατοτεχνικών. Η εργοδοτική πλευρά ανταποκρινόμενη διαπραγματευτικά στην δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, που αναδεικνύει τους εκπροσώπους του, συμπράττει στην κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Έτσι αναπτύχθηκαν «κλαδικές ομοιοεπαγγελματικές» και «επιχειρησιακές ομοιοεπαγγελματικές» συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται στην διαφορετικότητα των επαγγελματικών συμφερόντων των εργαζομένων διαφόρων ειδικοτήτων ιδίως εργατοτεχνιτών, πτυχιούχων μέσω τεχνικών επαγγελματικών σχολών και άλλων ειδικευμένων τεχνιτών, των στελεχών τεχνικών και διοικητικών υπηρεσιών πτυχιούχων ΑΕΙ και ΤΕΙ καθώς και των διαφορών των εργασιακών δικαιωμάτων μεταξύ υπαλλήλων και εργατών. Οι διαφορές αυτές δεν επέτρεψαν την πλήρη και ουσιαστική ανάπτυξη του κλαδικού και επιχειρησιακού συνδικαλισμού, που να εκπροσωπεί όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων στους κλάδους της οικονομίας ή στις επιχειρήσεις, όπως θέλησε να ενθαρρύνει ο Ν. 1876/1990 με τον καθορισμό του είδους των συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 3) αλλά και των κανόνων για την συρροή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 10).

Στην εισήγηση αυτή θα επιχειρήσουμε να επισημάνουμε τα βασικά οργανωτικά χαρακτηριστικά των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων των νομών Αρκαδίας, Αργολίδος και Κορίνθου, τα είδη των συλλογικών ρυθμίσεων και τα συλλογικά διαπραγματευτικά ήθη. Επισημαίνεται ότι, η συλλογή των στοιχείων, δεν είναι λεπτομερής και οι αναφορές σε βάθος χρόνου είναι πολύ περιορισμένες, αφού δεν υπάρχουν δημοσιευμένα στοιχεία ή μελέτες για την δομή και την ιστορική εξέλιξη αυτών των οργανώσεων.

## 2.1 Οργανώσεις Εργοδοτών

Οι εργοδοτικές οργανώσεις εκπροσωπούνται κατά κύριο λόγο από τους εξής φορείς :

### 1. Ομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων Πελοποννήσου με σύνολο μελών 38 συλλόγους μέλη σε όλη την Πελοπόννησο

| Εμπορικοί Σύλλογοι Νομού | Αριθμός συλλόγων μελών στο Νομό |
|--------------------------|---------------------------------|
| Αρκαδίας                 | 5                               |
| Αργολίδος                | 3                               |
| Κορινθίας                | 4                               |

### 1. Ομοσπονδίες Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων

| ΟΕΒΕ Νομού | Αριθμός μελών συλλόγων | Αριθμός Αντιπροσώπων |
|------------|------------------------|----------------------|
| Αργούς     | 13                     | 70 (+) περίπου       |
| Αργολίδος  | 7                      | 28 (+) περίπου       |
| Κορίνθου   | 12                     | 60 με 70 περίπου     |
| Αρκαδίας   | 16(+)                  | 33                   |

### 2. Σύνδεσμος Βιομηχάνων Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδος είναι ενιαίος για ολόκληρη την Πελοπόννησο με 20 μέλη σε όλη την περιοχή αρμοδιότητας του.

Χαρακτηριστικό των εργοδοτικών οργανώσεων είναι η οργάνωσή τους σε επίπεδο περιφέρειας και παράλληλη οργάνωση σε επίπεδο νομού αλλά και επιμέρους τοπικές

περιφέρειες εντός του νομού, με εξαίρεση τους βιομηχάνους, που οργανώνονται σε ενιαία οργάνωση σε επίπεδο περιφέρειας για ολόκληρη την Πελοπόννησο και την Δυτική Ελλάδα..

## 2.2. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των νομών Αρκαδίας, Αργολίδος και Κορίνθου είναι στη συντριπτική τους πλειοψηφία πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα ( όπως οικοδόμων, οδηγών, λογιστών, διαφόρων ειδικοτήτων εργατοτεχνητών κλπ ), που ανήκουν στις αντίστοιχες δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εθνικής εμβέλειας καθώς και στα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα. Στις μεγάλες επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα ( πχ ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΛΤΑ ) καθώς και στις τράπεζες, τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις με υποκαταστήματα σε ολόκληρη την χώρα, αλλά και στις μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις, υπάρχουν επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις ή παραρτήματα της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, της επιχείρησης που έχει εκμεταλλεύσει και στους προαναφερμένους νομούς.

Στη θέση αυτή θα σημειώσουμε ορισμένα χαρακτηριστικά της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως εμφανίζεται από την παρουσία και την σύνθεση των Εργατικών Κέντρων.

| Εργατικό Κέντρο | Έτος ίδρυσης | αριθμός μελών | Αριθμός εκπροσωπούμενων Εργαζομένων |
|-----------------|--------------|---------------|-------------------------------------|
| Τριπόλεως       | 1939         | 39            | *                                   |
| Αργους          | 1957         | 32            | 4.300                               |
| Ναυπλίου        | 1948         | 22            | 2.921                               |
| Κορίνθου        | 1945         | 35            | 3.959                               |
| Λουτρακίου      | 1945         | 9             | 2.500                               |
| Κιάτου          | *            | *             | *                                   |

Σημείωση : (\*) Δεν ευρέθησαν τα αναγκαία στοιχεία

Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι, η διάρθρωση των Εργατικών Κέντρων συναρτάται με την ιστορική εξέλιξη των τοπικών οικονομιών και την εκεί ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος. Η δε ύπαρξη περισσότερων του ενός Εργατικών Κέντρων είναι φαινόμενο της πολυδιάσπασης του συνδικαλιστικού κινήματος, το οποίο είναι και το μόνον αρμόδιο για να αποφασίσει την μορφή της οργάνωσης του.

## 2.3 Είδη συλλογικών ρυθμίσεων

Γενικά, στη Πελοπόννησο δεν υπάρχουν πολλές τοπικές κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές σσε/δα<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Εντοπίσαμε μία τοπική ομοιοεπαγγελματική συλλογική ρύθμιση για τους όρους αμοιβής και εργασίας δημοσιογράφων –συντακτών μελών της Ένωσης Συντακτών Εφημερίδων Πελοποννήσου- Ηλείου – Νήσων (ΕΣΗΕΠΗΝ ) της 17.9.2004, η οποία ήταν αποτέλεσμα υπηρεσιών μεσολάβησης του ΟΜΕΔ.

Στους Νομούς Αρκαδίας Αργολίδος και Κορινθίας *παρατηρείται απουσία τοπικών ομοιεπαγγελματικών ή κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων*, αφού στις Επιθεωρήσεις Εργασίας δεν υπάρχουν κατατεθειμένες τοπικές κλαδικές ή ομοιεπαγγελματικές σσε/δα.

Μόνον στο Νομό Κορινθίας παρουσιάζονται *ορισμένες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας* μεγάλων επιχειρήσεων και ορισμένοι κανονισμοί εργασίας εκ των οποίων όλες είναι συλλογικές συμβάσεις εργασίας . Στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (ΔΕΗ , ΟΤΕ, ΕΛΤΑ κλπ ) αλλά και σε μεγάλες επιχειρήσεις, όπου υπάρχουν επιχειρησιακές σσε αυτές δεν συνάπτονται ανά εκμετάλλευση και επομένως ισχύουν οι αντίστοιχες επιχειρησιακές σσε της επιχείρησης.

#### **Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Νομού Κορινθίας του 2005**

- |  |
|--|
| 1. Για τους εργαζομένους στην FULGOR AE (ΠΚ 1/24.3.2005)   |
| 2. Για τους εργαζομένους στην CROWN HELLAS CAN AE (ΠΚ 2/10.5.2005)   |
| 3. Για τους εργαζομένους στην ΕΛΙΝΤΟΥΡ HOTEL POSEIDON RESORT(ΠΚ 3/25.5.2005)                               |
| 4. Για τους εργαζομένους στην S CA PACKING HELLAS AE (ΠΚ 4/30-5.2005)                                      |
| 5. Για τους εργαζομένους στην ΚΟΙΝ/ΕΙΑΣ ΚΑΖΙΝΟ ΛΟΥΤΡΑΚΙ ΑΤΕ – ΚΛΑΜΠ ΟΤΕΛ ΛΟΥΤΡΑΚΙ ΚΑΖΙΝΟΑΕ (ΠΚ5/3.6.2005 ) |
| 6. Για τους εργαζομένους στην PEPSICO HBH ΑΕΒΕ Λουτρακίου (ΠΚ 6/2.8.2005)                                  |

#### **Κανονισμοί Εργασίας**

- |  |                     |
|--|---------------------|
| 1. Πραξιτέλης ΑΕ Βιομηχανία Ξύλου ,                | έτος κατάθεσης 1998 |
| 2. ΒΕΚΚΑ ΑΕ – Βιομηχανία Αλλαντικών                | έτος κατάθεσης 2000 |
| 3. ΜΥΛΟΙ ΜΑΡΡΑ ΑΕ –Αλευροβιομηχανία                | έτος κατάθεσης 2001 |
| 4. Αθανάσιος Γκίλας ΑΕ –Συσκευασία Νωπών Προϊόντων | έτος κατάθεσης 2002 |

#### ***2.4. Συλλογικά διαπραγματευτικά ήθη***

Η πλήρης έλλειψη συλλογικών ρυθμίσεων στους Νομούς Αρκαδίας και Αργολίδος και οι περιορισμένες συλλογικές ρυθμίσεις στον Νομό Κορινθίας δείχνουν ότι, δεν υπάρχει εμπειρία συλλογικών διαπραγματεύσεων με εξαίρεση τις μεγάλες επιχειρήσεις του νομού Κορινθίας.

Το ενδεχόμενο κατάρτισης Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης (ΤΣΑ) δεν απασχόλησαν τους εκπροσώπους εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων της περιοχής.

Από τα στοιχεία, που έθεσαν υπόψη μας οι Επιθεωρήσεις Εργασίας των Νομών Αρκαδίας, Αργολίδος και Κορινθίας δεν αναφέρονται περιστατικά προβλημάτων εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

### **Συμπερασματικές Παρατηρήσεις**

1. Στους νομούς Αρκαδίας, Αργολίδος δεν υπάρχει δραστηριότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ στον νομό Κορινθίας υπάρχει περιορισμένη δραστηριότητα σε επιχειρησιακό επίπεδο
2. Οι τοπικές ιδιαιτερότητες δεν αποτέλεσαν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης γεγονός, που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι, η εφαρμογή των εθνικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε/δα ανταποκρίνονται και στις τοπικές ιδιαιτερότητες.
3. Τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης δεν κίνησαν το ενδιαφέρον των εκπροσώπων των συλλογικών συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων .
4. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στις επιχειρήσεις της Κορίνθου διεξάγονται απευθείας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.