



Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Καλαμάτας
Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας
Τμήμα Διοίκησης Μονάδων Υγείας Πρόνοιας

Πτυγιακή Εργασία

**Θέμα: «Μορφές εκπροσώπησης οργανωμένων
συμφερόντων στο χώρο της υγείας. Η συνδικαλιστική
εκπροσώπηση των εργαζομένων στα δημόσια
νοσοκομεία»**

Επιμέλεια: Γάρδια Δήμητρα (Α.Μ:2001016)

Επιβλέπων Καθηγητής: κ. Τσουντας Κωνσταντίνος

Καλαμάτα, 2012

Ευχαριστίες

Θερμές ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω σε όλα τα πρόσωπα που συνέλαβαν στην ολοκλήρωση της εργασίας μου. Κατ' αρχήν, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την οικογένειά μου για τη στήριξη που μου παρείχαν χωρίς την οποία η ολοκλήρωση της εργασίας μας δεν θα ήταν εφικτή.

Επίσης, ευχαριστώ τους εργαζόμενους όλων των φορέων και των βιβλιοθηκών στις οποίες απευθύνθηκα για την εξεύρεση του κατάλληλου υλικού. Τέλος ευχαριστώ ιδιαίτερα τον επόπτη καθηγητή μου ο οποίος με βοήθησε με προθυμία κάθε φορά που αντιμετώπιζα εμπόδιο ή δυσκολία καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	2
Εισαγωγή.....	6
Περίληψη	8
Κεφάλαιο 1^ο - Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα.....	9
1.1. Η γενική εικόνα του συνδικαλισμού στην Ελλάδα.....	9
1.2. Η ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και τα χαρακτηριστικά του.....	11
1.3. Ο συνδικαλισμός ως μηχανισμός κοινωνικού διαλόγου.....	15
1.4. Οι οικονομικοί και πολιτικοί παράγοντες που επέδρασαν στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος.....	18
1.5. Ο ρόλος των εργοδοτών στη δράση των συνδικάτων.....	21
1.6. Η μονοπωλιακή όψη του συνδικαλισμού.....	23
1.7. Το συνδικαλιστικό κίνημα των δημοσίων υπαλλήλων.....	25
1.8. Ο σχηματισμός Πανελλαδικών Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων στο χώρο της υγείας.....	27
1.9. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στην υγεία μέσω της συγκρότησης πρωτοβάθμιων σωματείων.....	28
1.9.1. Οι βασικές μορφές οργάνωσης συνδικάτων στην υγεία.....	28
1.9.2. Δομή και λειτουργία των συνδικάτων στο χώρο της υγείας.....	30
1.9.3. Τα οικονομικά των συνδικάτων στην υγεία.....	31
1.9.4. Η συνδικαλιστική στρατηγική και η τακτική των εργαζομένων στο χώρο της υγείας.....	31
1.9.5. Οι επιπτώσεις της δράσης των συνδικάτων στο ύψος των αμοιβών και των ημερομισθίων των εργαζομένων στην υγεία.....	33

Κεφάλαιο 2^ο - Συνδικαλιστική εκπροσώπηση εργαζομένων δημόσιων νοσοκομείων.....	35
2.1. Σκοποί και πλαίσιο λειτουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων στα δημόσια νοσοκομεία.....	35
2.2. Τα προβλήματα της οργανωτικής δομής των συνδικάτων στα δημόσια νοσοκομεία.....	38
2.3. Οι κυριότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις στο χώρο των δημόσιων νοσοκομείων.....	40
2.3.1. Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.).....	40
2.3.2. Πανελλήνια Συνδικαλιστική Νοσηλευτική Ομοσπονδία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΠΑ.ΣΥ.ΝΟ - Ε.Σ.Υ.)	44
2.3.3. Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος (Ο.Ε.Ν.Γ.Ε.)	45
2.3.4. Πανελλήνια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Νοσηλευτικού Προσωπικού (ΠΑ.Σ.Ο.ΝΟ.Π.).....	45
2.3.5. Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας - Πειραιά (Ε.Ι.Ν.Α.Π.).....	46
2.4. Συνδικαλιστικές οργανώσεις: Αιτήματα, δράσεις, αντιμετώπιση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού.....	47
2.4.1. Ομάδες πίεσης οργανωμένων συμφερόντων και πολιτικά κόμματα	47
2.4.2. Η δράση των συνδικάτων και η σχέση τους με τα πολιτικά κόμματα.....	49
2.4.3. Οι κομματικές παρατάξεις στα συνδικάτα	53
2.4.3.1. Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων (Π.Α.Σ.Κ.Ε.).....	53
2.4.3.2. Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων (Δ.Α.Κ.Ε.)	54
2.4.3.3. Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (Π.Α.ΜΕ.).....	56
2.5. Η συνδικαλιστική οργάνωση των ιατρών	57
2.5.1. Εκτιμώμενος αριθμός ιατρικού προσωπικού	57
2.5.2. Τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των ιατρών	57
2.5.3. Η αντιμετώπιση του κράτους στα αιτήματα των ιατρών	59
2.6. Η συνδικαλιστική οργάνωση των νοσηλευτών.....	60
2.6.1. Εκτιμώμενος αριθμός νοσηλευτών στην Ελλάδα	60
2.6.2. Τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των νοσηλευτών.....	61
2.6.3. Η στάση του κράτους στα αιτήματα των νοσηλευτών.....	62
2.7. Η συνδικαλιστική οργάνωση του διοικητικού προσωπικού	63

2.7.1. Τα αιτήματα του διοικητικού προσωπικού	63
2.7.2. Η στάση του κράτους στα αιτήματα του διοικητικού προσωπικού	64
2.8. Συγκριτική αξιολόγηση συνδικαλιστικών προσπαθειών των ιατρών και των νοσηλευτών	65
2.9. Μελλοντικές προοπτικές.....	67
2.9.1. Οι σχέσεις κράτους - εργασίας και οι μελλοντικές προοπτικές.....	67
2.9.2. Βασικές διαπιστώσεις της συνδικαλιστικής ανάπτυξης.....	68
2.9.3. Η αντιμετώπιση του οργανωτικού προβλήματος των συνδικάτων στο χώρο της υγείας	70
Συμπεράσματα.....	71
Βιβλιογραφία	74
Παράρτημα	77
Κατάλογος Σχημάτων.....	78

Εισαγωγή

Η εμφάνιση και ανάπτυξη του καπιταλισμού, σε συνδυασμό με την κοινωνικοποίηση της εργασίας και της παραγωγής που τον συνόδευσε, αποτέλεσε την απαρχή για τη γέννηση του συνδικαλιστικού κινήματος, της οργανωμένης συλλογικής έκφρασης της μισθωτής εργασίας, θέτοντας τέρμα στη διασπορά της αλλά και τις βάσεις για τη συλλογική διεκδίκηση των όρων εργασίας, αμοιβής και την προάσπιση των ευρύτερων συμφερόντων της. Η εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος από χώρα σε χώρα συναρτάται άμεσα με τα επιμέρους εθνικά χαρακτηριστικά και βρίσκεται σε στενή διασύνδεση με την αντίστοιχη ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων και της βιομηχανίας. Ανεξάρτητα, όμως, από τα εθνικά χαρακτηριστικά που στιγματίζουν την πορεία των συνδικάτων, τα τελευταία ακολούθησαν μεγάλες διαδρομές μέχρι τη σημερινή διαμορφωμένη εικόνα τους.

Η αναγνώριση των συνδικάτων ως αντιπροσωπευτικών θεσμών με ιδιαίτερη κοινωνική και οικονομική σημασία για τις αναπτυγμένες χώρες, μετά το τέλος του δεύτερου πολέμου αποτελούν σήμερα χαρακτηριστικό γνώρισμα των σύγχρονων κοινωνιών. Η ενίσχυση του ρόλου των αντιπροσωπευτικών θεσμών και η ανάδειξη των οργανώσεων των μισθωτών σαν συστατικό στοιχείο των σύγχρονων δημοκρατιών, συνδέθηκε άμεσα ή έμμεσα και με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας και με την άσκηση πολιτικής σε εθνικό επίπεδο.

Η δραστηριοποίηση των συνδικάτων στην κατεύθυνση της βελτίωσης του επιπέδου αμοιβών, συνθηκών εργασίας και ευρύτερων όρων διαβίωσης των μελών τους συμβάλλει αντικειμενικά στην εξέλιξη της πορείας της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας καθώς και στο πλαίσιο και στο περιεχόμενο της ασκούμενης εθνικής κοινωνικής πολιτικής που εξαρτάται και από το επίπεδο των οικονομικών μεγεθών. Η δυνατότητα που παρέχεται στις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαπραγματεύονται με την εργοδοτική πλευρά και να καταλήγουν στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συντελεί ώστε το περιεχόμενο τους να εμπεριέχει και στοιχεία εμπλουτισμού της ασκούμενης κοινωνικής πολιτικής, ιδιαίτερα μάλιστα όταν το αποτέλεσμα τους λαμβάνει και πρόσθετο νομικό κύρος κατόπιν νομοθετικών παρεμβάσεων. Είναι, λοιπόν, προφανές ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιπροσωπεύουν και εκφράζουν, τουλάχιστον τυπικά, την κοινωνική εκείνη κατηγορία του ενεργού πληθυσμού που αποτελεί την πλειοψηφία

αλλά και που συνιστά την κύρια παραγωγική δύναμη σε μια κοινωνία, επηρεάζοντας σημαντικά το πεδίο της ασκούμενης κοινωνικής πολιτικής.

Στα πλαίσια ανάπτυξης του θέματος της εργασίας, θα καταβληθεί προσπάθεια να παρουσιαστεί ο συνδικαλισμός όπως αυτός λαμβάνει χώρα στο χώρο της υγείας με ειδικότερη αναφορά στα συνδικάτα των ιατρών και των νοσηλευτών. Βέβαια, ο συνδικαλισμός αναγνωρίζεται ως άμεση αναγκαιότητα για μια σημαντική μερίδα του πληθυσμού, ως προσπάθεια εξασφάλισης και καλύτερευσης της ποιότητας ζωής. Θα αναλυθούν ζητήματα που αφορούν το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό στο χώρο της υγείας καθώς και πως αυτά παρουσιάζονται μέσω των αιτημάτων των συνδικαλιστικών τους οργάνων. Βέβαια, ο συνδικαλισμός είναι ικανός να δώσει μια εναλλακτική λύση στον κάθε εργαζόμενο στην προσπάθειά του να εξασφαλίσει αλλά και να διεκδικήσει καλύτερους όρους εργασίας και ζωής.

Η παρούσα εργασία θα ασχοληθεί με την ανάλυση πολλών επιμέρους στοιχείων αναφορικά με το συνδικαλισμό στην υγεία. Αλλά, θα επικεντρωθεί στη συνδικαλιστική δράση των νοσηλευτών και των ιατρών. Έτσι, θα αναζητήσει απαντήσεις σε πολλαπλά ερωτήματα όπως αν μπορούν οι γιατροί και οι νοσηλευτές να στηριχθούν στις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις ώστε να ικανοποιηθούν τα αιτήματά τους, αν οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις μπορούν να αποτελέσουν ένα μοχλό πίεσης στα πολιτικά κόμματα, αν το μέλλον των συνδικαλιστικών οργάνων στο χώρο της υγείας είναι ευοίωνο. Για την εξασφάλιση όσο το δυνατόν πληρέστερης κάλυψης του θέματος, επιλέχθηκε βιβλιογραφία προερχόμενη από τα συνδικαλιστικά όργανα των ιατρών και των νοσηλευτών αλλά και συγγράμματα που εστίαζαν στο συνδικαλισμό στην υγεία.

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία θα γίνει μια προσπάθεια να παρουσιαστεί ο συνδικαλισμός όπως αυτός λαμβάνει χώρα στο χώρο της υγείας με ειδικότερη αναφορά στα συνδικάτα των ιατρών και των νοσηλευτών. Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου, η εργασία χωρίζεται σε τρία επιμέρους κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η ευρύτερη εικόνα του συνδικαλισμού στην Ελλάδα. Παρουσιάζεται η ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και τα χαρακτηριστικά του καθώς και οι οικονομικοί και πολιτικοί παράγοντες που επέδρασαν στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος. Ακόμη, αναλύεται η δομή και η δράση των συνδικάτων στο χώρο της υγείας καθώς και η βασική οργάνωσή τους. Επίσης, αναλύεται ο σημαντικός τους ρόλος στην επίτευξη βασικών στόχων και ο

Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η συνδικαλιστική εκπροσώπηση εργαζομένων δημόσιων νοσοκομείων, η σύνδεση των συνδικάτων με τα πολιτικά κόμματα καθώς και οι βασικότερες κομματικές παρατάξεις τους. Ακόμα, αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο συνδικαλίζονται οι ιατροί και οι νοσηλευτές καθώς και η στάση του κράτους στα αιτήματά τους. Επιπρόσθετα, αναλύεται η συνδικαλιστική οργάνωση των γιατρών και στο έκτο κεφάλαιο η συνδικαλιστική οργάνωση των νοσηλευτών. Το κεφάλαιο, ολοκληρώνεται με κάποιες βασικές διαπιστώσεις για τη δράση του συνδικαλισμού καθώς και με την παράθεση των προοπτικών του συνδικαλισμού.

Κεφάλαιο 1^ο - Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα

1.1. Η γενική εικόνα του συνδικαλισμού στην Ελλάδα

Σε γενικές γραμμές, η βασική οργανωτική δομή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος κλιμακώνεται ιεραρχικά σε πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο. Τα πρωτοβάθμια σωματεία αποτελούν τα βασικά οργανωτικά κύτταρα, όπου συσπειρώνονται οι μισθωτοί κατά πρώτο λόγο. Σε δευτεροβάθμιο επίπεδο, τα περισσότερα πρωτοβάθμια σωματεία οργανώνονται ταυτόχρονα από τις Πανελλαδικές Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Τέλος, σε τριτοβάθμιο επίπεδο¹ λειτουργούν οι Συνομοσπονδίες.

Οι απασχολούμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που αποτελούν και τη συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών της χώρας, υπάγονται στην αρμοδιότητα των ακόλουθων Συνομοσπονδιών που λειτουργούσαν έως το 1985²:

- 1) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- 2) Νέα Γ.Σ.Ε.Ε.
- 3) Χριστιανική Γ.Σ.Ε.Ε.
- 4) Ελληνική Συνομοσπονδία Εργασίας (ΕΛ.Σ.Ε.)
- 5) Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ορθοδόξων Χριστιανικών Εργατοϋπαλληλικών Συνδικάτων (Π.Σ.Ο.Χ.Ε.Σ.).

Από αυτές, οι τέσσερις τελευταίες παρουσιάζουν ασημαντη, αν και όχι ανύπαρκτη, δραστηριότητα, και συντηρούνταν αποκλειστικά από επιχορηγήσεις του Οργανισμού Διαχείρισης Ειδικών Πόρων Εργασιακών Σωματείων (Ο.Δ.Ε.Π.Ε.Σ.). Μετά το 1985, οι συνομοσπονδίες αυτές, εκτός της Γ.Σ.Ε.Ε., αδρανοποιήθηκαν και, ουσιαστικά, έπαυσαν να λειτουργούν.

Στην πράξη, αλλά και από ιστορική άποψη, η Γ.Σ.Ε.Ε., που ιδρύθηκε το 1918, θεωρείται ως η μοναδική οργάνωση που εκπροσωπεί σε τριτοβάθμιο επίπεδο τους

¹ Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στα διάφορα νομοθετικά κείμενα δε γίνεται μνεία για πρωτοβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις. Αντίθετα, γίνεται λόγος για «επαγγελματικά σωματεία μισθωτών». Το άρθρο 29 του Νόμου 330/76 αναφέρει ότι «δύο ή πλείονα σωματεία δύνανται να συστήσουν ένωση σωματείων». Επίσης, αναφέρει ότι «δύο ή πλείονες ενώσεις επαγγελματικών σωματείων (Ομοσπονδίες ή Εργατικά Κέντρα) δύνανται να συστήσουν δευτεροβάθμιον ένωση (Συνομοσπονδία).

² Θ. Κατσανέβας, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Νέα Σύνορα, Αθήνα 1994, σελ. 36.

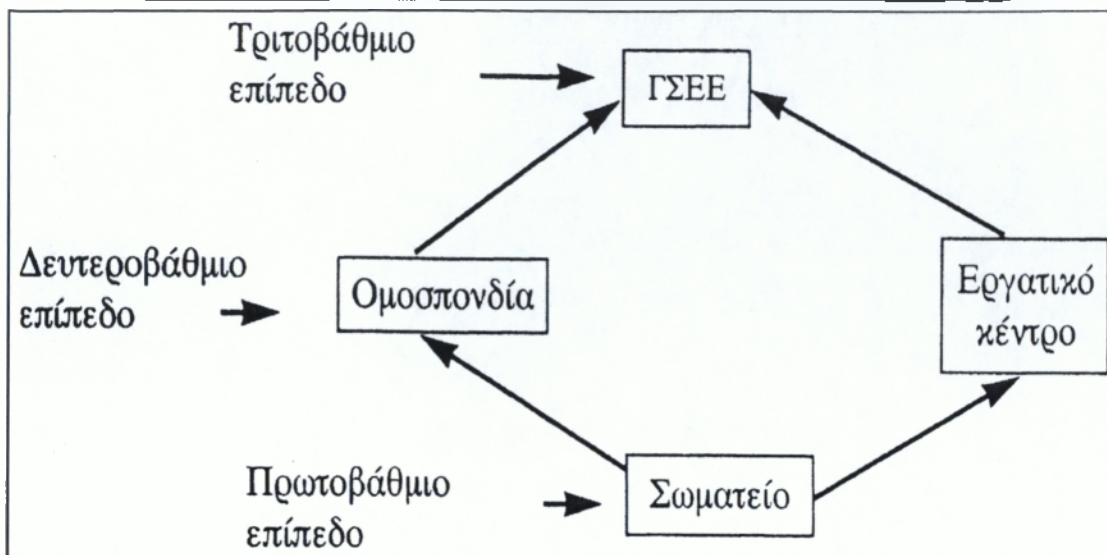
εργατοϋπαλλήλους (εκτός από όσους απασχολούνται με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου). Σύμφωνα και με σαφείς νομοθετικές διατάξεις, η Συνομοσπονδία αυτή είναι το πλέον αντιπροσωπευτικό σωματείο σε πανελλήνια κλίμακα.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται στο δημόσιο με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, εκπροσωπούνται από ξεχωριστές δημοσιοϋπαλληλικές οργανώσεις. Ο διαχωρισμός αυτός είναι πλέον απόλυτος μετά από την καθιέρωση ειδικού νομοθετικού καθεστώτος για τον ίδιο σκοπό. Ακόμη, θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε ορισμένους κλάδους του δημόσιου τομέα, απαγορεύεται η συνδικαλιστική δραστηριότητα. Στις περισσότερες δυτικές ευρωπαϊκές χώρες έχει επιτραπεί η συνδικαλιστική δραστηριότητα, αν και με ορισμένους περιορισμούς, στους τομείς αυτούς.

Ως ανώτερη συνδικαλιστική οργάνωση των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων (απασχολούμενοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου) θεωρείται η Ανωτάτη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.). Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ. διαδέχθηκε το 1945 τη Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων.

Στο δημόσιο τομέα λειτουργούν επίσης αρκετές άλλες ανεξάρτητες οργανώσεις που εκπροσωπούν επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες. Ορισμένες από αυτές παρουσιάζουν αξιόλογη δυναμικότητα και δραστηριότητα όπως η Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (Ο.Λ.Μ.Ε.), η Πανελλήνιος Ομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Β' Κατηγορίας (Π.Ο.Δ.Υ.), η ΠΟΣΔΕΠ που εκπροσωπεί το Επιστημονικό Διδακτικό Προσωπικό των πανεπιστημίων, κ.ά. Οι περισσότερες από τις τελευταίες αυτές οργανώσεις, σε συνεργασία με άλλους δημοσιοϋπαλληλικούς συλλόγους, συμμετέχουν στη Συντονιστική Επιτροπή Δημοσιοϋπαλληλικών Οργανώσεων (Σ.Ε.Δ.Ο.).

Σχήμα 1. Βασική οργανωτική δομή συνδικαλιστικού κινήματος



Πηγή: Κατσανέβας, 1994

1.2. Η ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και τα χαρακτηριστικά του

Η εισαγωγή θεσμών που χαρακτηρίζουν τον κρατικό κορπορατισμό έγινε κατά την περίοδο της δικτατορίας του Μεταξά (1936 - 1940). Από τότε δοκιμάστηκαν αρκετές φορές και υπέστησαν αρκετές τροποποιήσεις στην προσπάθεια προσαρμογής τους στα νέα δεδομένα που διαμορφώνονταν κάθε φορά. Αντίθετα από τις χώρες της Ιβηρικής χερσονήσου, όπου τα αυταρχικά καθεστάτα που ήρθαν στην εξουσία στο μεσοπόλεμο παρέμειναν μέχρι τη δεκαετία του 1970, στην Ελλάδα η εναλλαγή καθεστώτων είχε ως αποτέλεσμα την αναπροσαρμογή του θεσμικού πλαισίου και των πρακτικών που στήριζαν τις σχέσεις κράτους - μισθωτής εργασίας κάθε φορά στα νέα πολιτικά και οικονομικά δεδομένα.

Την περίοδο 1949 - 1967 αναπτύχθηκε ένας ιδιότυπος κρατικός κορπορατισμός, προσαρμοσμένος στο κοινοβουλευτικό σύστημα διακυβέρνησης και την περιορισμένη δημοκρατία. Παρά τα πολλά κενά στη λειτουργία της δημοκρατίας, το μετεμφυλιακό καθεστώς διέφερε σαφώς από τα αντίστοιχα αυταρχικά καθεστάτα που ήταν στην εξουσία στην Ισπανία και την Πορτογαλία. Το γεγονός ότι πρακτικές κρατικού κορπορατισμού επιβίωσαν και προσαρμόστηκαν σε ένα κοινοβουλευτικό σύστημα διακυβέρνησης ήταν κρίσιμο για την επιβίωση ή την αναβίωση παρόμοιων πρακτικών μετά τη μετάβαση στη Δημοκρατία το 1974.

Τρία ιστορικά γεγονότα σημάδεψαν την πορεία των σχέσεων κράτους - μισθωτής εργασίας από την περίοδο της δικτατορίας του Μεταξά μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980: α) Η κατοχή και ο Εμφύλιος Πόλεμος, β) Η επιβολή της στρατιωτικής δικτατορίας το 1967 και γ) Η μετάβαση στη Δημοκρατία το 1974.³ Σε κάθε μια από αυτές τις κρίσιμες καμπές δοκιμάστηκε το μέλλον των σχέσεων κράτους - μισθωτών, χωρίς ωστόσο σε καμιά περίπτωση να υπάρξει μια οριστική τομή με το παρελθόν. Σε κάθε αντίστοιχη περίοδο έγιναν οι αναγκαίες αναπροσαρμογές που επέτρεψαν στο κράτος να συνεχίσει να παρεμβαίνει στην κοινωνία των πολιτών. Το στρατιωτικό πραξικόπημα του 1967 διέλυσε εκ νέου το συνδικαλιστικό κίνημα που έκανε την εμφάνισή του στις αρχές της δεκαετίας και ενίσχυσε τα μέτρα καταστολής. Τέλος, η ολοκλήρωση της μετάβασης στη Δημοκρατία χωρίς τη συμμετοχή και την κινητοποίηση των μισθωτών διευκόλυνε στη συνέχεια την επαναφορά ενός σχήματος συνδικαλιστικής αντιπροσώπευσης που είχε πολλά κοινά με αυτό της προδικτατορικής περιόδου.

Ο κρατικός κορπορατισμός επικράτησε παρά τις οικονομικές και πολιτικές αλλαγές που διαδραματίστηκαν αυτό το διάστημα. Ταυτόχρονα όμως υπήρξε μια σταδιακή μείωση της αποτελεσματικότητας των μέτρων αστυνόμευσης του συνδικαλιστικού κινήματος, που συνέβαλε στην οριστική κατάργηση κάθε μορφής κρατικού κορπορατισμού μέχρι το 1990⁴.

Ένα γενικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι ο βαθμός επικράτησης του κρατικού κορπορατισμού συνδέεται με δύο μεταβλητές. Πρώτον, το πολιτικό καθεστώς που βρίσκεται στην εξουσία και δεύτερον, την οργανωτική ισχύ των μισθωτών. Η επικράτηση ενός δημοκρατικού καθεστώτος μετά το 1974 συνδέεται άμεσα με την εξασθένηση του κορπορατισμού. Η οργάνωση των μισθωτών και η ικανότητά τους να προβαίνουν σε κινητοποιήσεις κατέστησε αναποτελεσματικές τις κρατικές παρεμβάσεις ενώ αύξησε την πολιτική επιρροή των μισθωτών.

Η απουσία ενός εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος κατά την περίοδο μετάβασης στη δημοκρατία συνέβαλε στη διαίωνιση ενός ιδιότυπου κορπορατισμού στη μεταπολίτευση. Από τη στιγμή που οι μισθωτοί δεν ήταν σε θέση να διεκδικήσουν ένα νέο θεσμικό πλαίσιο αντιπροσώπευσης με αντάλλαγμα την υποστήριξή τους προς το

³ Σ. Ζαμπάρλουκου, *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα, 1936-90: μια συγκριτική προσέγγιση*, Εκδόσεις Σάκκουλας, 1997, Αθήνα, σελ. 26.

⁴ Χ. Καρακιουλάφη, Α. Μοσχονάς *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ συγκεντρωτισμού και αποκέντρωσης*, Περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Πανεπιστήμιο Κρήτης, 2006, Κρήτη, σελ. 4.

νέο καθεστώς, βρέθηκαν σε μειονεκτική θέση έναντι άλλων ομάδων. Σημαντικό ρόλο έπαιξε και το γεγονός ότι οι πολιτικές δυνάμεις που ήρθαν στην εξουσία μετά την πτώση της δικτατορίας δεν έβλεπαν το συνδικαλιστικό κίνημα ως ένα δυνητικό σύμμαχο. Το αποτέλεσμα ήταν η πολιτική ηγεσία που αναδείχτηκε μετά τη μετάβαση στη δημοκρατία να μην έχει κίνητρα για να αναλάβει πρωτοβουλίες που θα άλλαζαν ριζικά τις σχέσεις κράτους - μισθωτής εργασίας.

Το τέλος του κρατικού κορπορατισμού επιτεύχθηκε σε θεσμικό επίπεδο την περίοδο 1989-90. Η συμμετοχή αριστερών κινήματων για πρώτη φορά στην κυβέρνηση συνέβαλε αποφασιστικά στην υιοθέτηση μέτρων που ενδυνάμωναν τη συνδικαλιστική αυτονομία. Ταυτόχρονα, η δημιουργία κυβέρνησης συνεργασίας σηματοδότησε το μειωμένο βάρος της διαιρετικής τομής που σημάδεψε τη μετεμφυλιακή περίοδο. Και οι δύο αυτοί παράγοντες έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην οριστική κατάργηση του κρατικού κορπορατισμού τη δεδομένη χρονική περίοδο⁵.

Μακροπρόθεσμα, μπορεί να υποτεθεί ότι οι οικονομικές αλλαγές, και ιδιαίτερα η ανάπτυξη της μεταποίησης και η αύξηση των μισθωτών, έχουν συνεισφέρει στην ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και στο τέλος του κορπορατισμού. Ο παράγοντας οικονομία δεν έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη μεσοπρόθεσμων αλλαγών, είτε αυτές συντελέστηκαν κατά τη διάρκεια μιας περιόδου είτε κατά τη μετάβαση από μια περίοδο στην άλλη. Εκεί που η χρήση οικονομικών μεταβλητών είναι ιδιαίτερα προβληματική είναι στο να ερμηνεύσουν γιατί το τέλος του κορπορατισμού επιτεύχθηκε το 1990 και όχι νωρίτερα.

Ταυτόχρονα, η κατανόηση της συμπεριφοράς των πολιτικών φορέων επιτυγχάνεται καλύτερα αν εξεταστεί η επίδραση της συσσωρευμένης ιστορικής εμπειρίας σε συνδυασμό με τα νέα δεδομένα που δημιουργήθηκαν τη περίοδο μετάβασης και εγκαθίδρυσης της Δημοκρατίας⁶.

Ο χαρακτήρας του πολιτικού καθεστώτος και τα επιμέρους μέτρα που ελήφθησαν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και των εργασιακών σχέσεων τροποποίησαν τη θέση και τα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος. Το νέο νομοθετικό πλαίσιο και η ενεργός κρατική παρέμβαση είχαν ως αποτέλεσμα να μεταφερθεί η

⁵ Χ. Καρακιουλάφη, Α. Μοσχονάς *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ συγκεντρωτισμού και αποκέντρωσης*, Περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Πανεπιστήμιο Κρήτης, 2006, Κρήτη, σελ. 6.

⁶ Χ. Ιωάννου, *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Ιδρύματος Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα, 1989, σελ. 54-59.

ρύθμιση των συλλογικών διαφορών από το χώρο της απεργιακής δραστηριότητας στο χώρο των θεσμοθετημένων υπηρεσιών του νέου κράτους.

Στη διάρκεια της γέννησης και της επέκτασης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό, από την τελευταία εικοσιπενταετία του 19^{ου} αιώνα μέχρι σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα έχει μια σημαντική ιστορία. Στη θεμελιακή της διάσταση η ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος είναι μια συνέχεια απεργιακών κυμάτων, που συνδέονται με τη διαμόρφωση των οικονομικών και πολιτικών συγκυριών. Όμως το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα καταλαμβάνει μια όχι κεντρική θέση στην εξέλιξη των εθνικών κοινωνικών συγκρούσεων. Στην νεοελληνική ιστορία, ενώ δεν λείπουν οι έντονες κοινωνικές συγκρούσεις, δεν είναι εμφανής μια παρουσία του συνδικαλιστικού κινήματος ανάλογη εκείνης των μητροπολιτικών κοινωνικών σχηματισμών.

Η επισκόπηση και η ανάλυση της εξέλιξης του συνδικαλιστικού κινήματος στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό οδηγεί στην παρατήρηση τεσσάρων χαρακτηριστικών που συνιστούν την ιδιοτυπία του. Οι συνδικαλιστικές συλλογικές δραστηριότητες των μισθωτών ήταν⁷:

- 1) Πρώτον, στο βαθμό που υπερέβαιναν τη λειτουργία του διαμεσολαβητικού ή πελατειακού συνδικαλισμού, αντικείμενο κρατικών πολιτικών διώξεων ή και ρυθμίσεων.
- 2) Δεύτερον, χωρίς σταθερές αντιστοιχίες με την ανάπτυξη της πολιτικής δραστηριότητας των κομμάτων, αλλά σε ζωτικής σημασίας εξάρτηση από τη δραστηριότητα τους και τις εξελίξεις στον πολιτικό αναβαθμό.
- 3) Τρίτον, χωρίς δυνατότητα ολοκλήρωσης τους σε μια αυτοδύναμη συνδικαλιστική δομή και λειτουργία, μέσω υπέρβασης των πλαισίων του διαμεσολαβητικού ή πελατειακού συνδικαλισμού και του πολιτικού υπερκαθορισμού της συνδικαλιστικής δραστηριότητας.
- 4) Τέταρτον, οι συνδικαλιστικές συλλογικές δραστηριότητες συνιστούσαν διαρκείς απόπειρες διαπραγματεύσεων με τους εργοδότες ατομικούς ή συλλογικούς, σε ουσιαστικά ανύπαρκτες θεσμοποιημένες συνθήκες αντιπροσωπευτικών συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι ιδιοτυπίες του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος προκύπτουν από τη συνολική του πορεία και, με διάφορες παραλλαγές, διέπουν τις επιμέρους περιόδους

⁷ Α. Νικολόπουλος, *Ο συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις: Προσδιοριστικοί παράγοντες. Διεθνείς συγκρίσεις Εξελικτικές τάσεις. Στρατηγικές*, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα, 1987, σελ. 34.

της ιστορικής εξέλιξής του. Σε όλη τη διάρκεια της πορείας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος οι συνδικαλιστικές συλλογικές δραστηριότητες των μισθωτών, ως πλευρές της κοινωνικοποίησης τους στον ελληνικό σχηματισμό, διαπλέκονται σε ειδικές και σε γενικές σχέσεις με τους συνδικαλιστές, τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα κόμματα, το κράτος. Η ανάλυση των ειδικών και γενικών σχέσεων συνεπάγεται τη διάγνωση τύπων κοινωνικοποίησης των μισθωτών απασχολούμενων, με μορφές που επιβάλλουν την υπέρβαση της εξελικτικής θεώρησης των μισθωτών και του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η επισκόπηση της θέσης και των χαρακτηριστικών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος οδηγεί στη διαπίστωση μιας εξέλιξης διαφορετικής από εκείνη των ανεπτυγμένων ή μητροπολιτικών κοινωνικών σχηματισμών. Και οδηγεί στην υπόθεση πως η ιδιαιτερότητα του τύπου ανάπτυξής του συνέχεται των χαρακτηριστικών της οικονομικής δομής και του περιεχομένου των πολιτικών σχέσεων και των ιδεολογικών σχέσεων μέσω των οποίων εξελίχθηκε η δράση των κοινωνικών τάξεων, στρωμάτων και ομάδων και των οποίων σχέσεων συστατικό στοιχείο και, μεταξύ άλλων, διαμορφωτής ήταν το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα.

Απαιτείται, λοιπόν, εκτός από την εγκατάλειψη της εξελικτικής θεώρησης του συνδικαλιστικού κινήματος, ο προσανατολισμός της έρευνας εν γένει σε ανεξερευνήτες αλλά ουσιαστικές πλευρές της εξέλιξης του συνδικαλιστικού κινήματος των μισθωτών όπως είναι η συμπεριφορά τους στα πλαίσια του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων⁸.

1.3. Ο συνδικαλισμός ως μηχανισμός κοινωνικού διαλόγου

Ο Albert Hirschman έχει αποδείξει ότι οι κοινωνίες διαθέτουν δύο βασικούς μηχανισμούς για την αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων. Ο **πρώτος** είναι ο κλασικός μηχανισμός της αγοράς εξόδου - εισόδου (Exit and Entry) με τον οποίο τα άτομα αντιδρούν στην απόκλιση μεταξύ επιθυμητών και πραγματικών κοινωνικών συνθηκών ασκώντας το δικαίωμα ελεύθερης επιλογής και κινητικότητας.

Στην αγορά εργασίας η έξοδος είναι συνώνυμη με την αποχώρηση από συγκεκριμένη θέση εργασίας ενώ η είσοδος σημαίνει νέες προσλήψεις στην επιχείρηση.

⁸ Α. Νικολόπουλος, *Ο συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις: Προσδιοριστικοί παράγοντες. Διεθνείς συγκρίσεις Εξελικτικές τάσεις. Στρατηγικές*, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα, 1987, σελ. 36.

Εγκαταλείποντας τις λιγότερο επιθυμητές για περισσότερο επιθυμητές εργασίες και απασχολήσεις ή με την άρνηση απασχόλησης σε «κακές» θέσεις εργασίας, τα άτομα τιμωρούν τον κακό και ανταμείβουν τον καλό εργοδότη κι έτσι οδηγούν σε μια συνολική βελτίωση της αποτελεσματικότητας του οικονομικού συστήματος. Η βασική θεωρία της νεοκλασικής οικονομικής σχολής είναι ότι, κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες, η «έξοδος» και «είσοδος» προσώπων κατάσταση ώστε κανένα άτομο να μη μπορεί να βελτιωθεί επαρκώς χωρίς να χειροτερεύσει αναλόγως τη θέση ενός άλλου. Μεγάλο μέρος της οικονομικής ανάλυσης μπορεί να εξετασθεί από τη σκοπιά μιας λεπτομερούς μελέτης των συνεπειών αυτής της μορφής και της έκτασης διαπίστωσης των στις συγκεκριμένες οικονομίες. Σ' όση έκταση ο μηχανισμός της ελεύθερης εισόδου και εξόδου στην αγορά εξετάζεται ως ο μοναδικός μηχανισμός διευθέτησης των κοινωνικών προβλημάτων, οργανώσεις όπως τα εργατικά συνδικάτα δεν μπορεί παρά ν' αντιμετωπιστούν χωρίς εξαίρεση ως εμπόδια στην βέλτιστη λειτουργία της οικονομίας.

Ο δεύτερος μηχανισμός αντιμετώπισης των κοινωνικών πρόβλημα των είναι ο πολιτικός μηχανισμός που ο Hirshman ονομάζει «φωνή» (Voice). Η «φωνή» σημαίνει την προσφυγή στην άμεση επικοινωνία για την επίτευξη πραγματικής προσέγγισης μεταξύ των υφιστάμενων και των επιθυμητών συνθηκών. Σημαίνει συζήτηση για τα υπάρχοντα προβλήματα. Σημαίνει υποβολή από το δυσαρεστημένο καταναλωτή παραπόνων στο κατάστημα για το συγκεκριμένο προϊόν και όχι διακοπή της κατανάλωσης του και αναζήτησης άλλου καλύτερου προϊόντος.⁹ Στην αγορά εργασίας η «φωνή» σημαίνει συζήτηση με τον εργοδότη για την ανάγκη αλλαγής συγκεκριμένων συνθηκών και όχι εθελούσια αποχώρηση από τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Στις σύγχρονες βιομηχανικές οικονομίες και ιδιαιτέρως στις μεγάλες επιχειρήσεις το εργατικό συνδικάτο είναι το «όχημα μεταφοράς και έκφρασης» της «συλλογικής φωνής», δηλαδή το όχημα που παρέχει στους εργάτες ως σύνολο τα μέσα επικοινωνίας με τις διοικήσεις των επιχειρήσεων.

Για την αποτελεσματικότητα της φωνής των εργατών στους χώρους εργασίας είναι αναγκαία η συλλογική και όχι η ατομική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες. Ένα από τα σημαντικότερα οικονομικά αξιώματα είναι ότι οι ανταγωνιστικές αγορές δεν παρέχουν αρκετά από τα αγαθά αυτά και γι αυτό είναι αναγκαία για το κοινωνικό σύνολο κάποιας μορφής συλλογική διαδικασία για τη λήψη αποφάσεων. Όμως, εάν δεν

⁹ A. Hirshman, *Exit, voice, voice and loyalty*, Cambridge Mass, Harvard University, USA, 1971, p. 69.

προηγηθεί η δημιουργία μιας συλλογικής οργάνωσης, το κίνητρο για το άτομο για να συνεκτιμήσει τις επιπτώσεις των πράξεων του πάνω στους άλλους ή για να εκφράσει τις προτιμήσεις του ή για να επενδύσει χρόνο και χρήμα στην προσπάθεια του αλλαγής των συνθηκών εργασίας, θα είναι πιθανότατα τόσο μικρό ώστε να οδηγήσει σε ατομική δράση.

Μια δεύτερη αιτία αναγκαιότητας της συλλογικής δράσης αποτελεί η απροθυμία των εργατών μιας επιχείρησης να αποκαλύψουν στον εργοδότη τις πραγματικές τους προτιμήσεις, επειδή φοβούνται ότι αυτός μπορεί να τους απολύσει. Εάν οι εργάτες μπορούσαν να βρουν άλλη δουλειά με την ίδια αμοιβή αμέσως, η αγορά θα μπορούσε να προσφέρει επαρκή προστασία στο άτομο η πραγματικότητα, όμως, είναι διαφορετική. Αντιθέτως, η «συλλογική φωνή» (collective voice) προστατεύεται τόσο από τη στήριξη της από το σύνολο των εργατών όσο και από τους εργατικούς νόμους της χώρας¹⁰.

Σε συνθήκες λειτουργίας εργατικών συνδικάτων, η οργάνωση συνεκτιμά τις αξιώσεις όλων των εργατών όταν αποφασίζει τις απαιτήσεις της στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, ώστε να εκπροσωπεί και τις επιθυμίες των εργατών που έχουν ελάχιστη πιθανότητα αλλαγής εργασίας σ' άλλη επιχείρηση. Σε σχέση με τα γενικά αγαθά στους χώρους εργασίας, το συνδικάτο μπορεί να συναθροίσει τις προτιμήσεις των μελών του κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο που η κυβέρνηση μπορεί να συνεκτιμήσει τις επιλογές των ψηφοφόρων για εθνική άμυνα, εσωτερική ασφάλεια κλπ. και να προσδιορίσει τη συνολική κοινωνική ζήτηση τους. Τελικά, επειδή τα εργατικά συνδικάτα είναι πολιτικές οργανώσεις με εκλεγμένη ηγεσία, φαίνεται ότι ανταποκρίνονται σε διαφορετική σειρά επιλογών από εκείνες που επικρατούν σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας.

Τέλος τα εργατικά συνδικάτα που διαθέτουν συλλογική φωνή παραλλάσσουν, επίσης, εκ θεμελίων τις κοινωνικές σχέσεις στους χώρους εργασίας. Η ουσία της σχέσης εργασίας, υπό συνθήκες καπιταλισμού είναι η καταβολή χρηματικού ποσού από τον εργοδότη στον εργαζόμενο ως αντιπαροχή για τον έλεγχο από τον εργοδότη συγκεκριμένου μέρους του χρόνου του εργαζόμενου. Ο εργοδότης προσπαθεί να χρησιμοποιήσει τον χρόνο του εργαζόμενου κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μεγιστοποιήσει το κέρδος της επιχείρησής του. Ακόμη και στην περίπτωση αμοιβής με το κομμάτι οι

¹⁰ Χ. Καρακιουλάφη, Α. Μοσχονάς *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ συγκεντρωτισμού και αποκέντρωσης*, Περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Πανεπιστήμιο Κρήτης, 2006, Κρήτη, σελ. 8 – 10.

εργοδότες εποπτεύουν τη δραστηριότητα των εργατών για να εξασφαλίσουν την καλή ποιότητα της παραγωγής, να εμποδίσουν τη σπατάλη πρώτων υλών και να προστατεύσουν τα κεφαλαιακά τους αποθέματα. Ως αποτέλεσμα, ο τρόπος με τον οποίο αξιοποιείται ο αγορασθείς χρόνος καθορίζεται από συγκεκριμένες παραδοχές μεταξύ των εργατών και του εργοδότη τους.

Σε συνθήκες απουσίας συνδικαλισμού, ο εργάτης έχει δυνατότητα περιορισμένων αντιδράσεων σε διαταγές που θεωρεί άδικες. Μπορεί να αποχωρήσει από την επιχείρηση ή μπορεί να εμπλακεί, ίσως, σε σιωπηρή υπονόμευση της ή μπορεί να μειώσει την εργασιακή του προσπάθεια. Καμία, όμως, από τις αντιδράσεις του αυτές δεν μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή του θέση αφού καμία δεν οδηγεί στον εξαναγκασμό του εργοδότη να μεταβάλλει τη στάση του. Αντιθέτως, υπό συνθήκες ύπαρξης συνδικαλισμού οι εργατικές οργανώσεις αποτελούν πηγή δύναμης του εργάτη¹¹.

1.4. Οι οικονομικοί και πολιτικοί παράγοντες που επέδρασαν στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος

Ο ελληνικός συνδικαλισμός, η γενικότερη εικόνα και οι ιδιομορφίες του είναι προϊόν οικονομικής και πολιτικής ιστορίας που χαρακτηρίζει μια περιφερειακή χώρα του καπιταλισμού. Καθυστερημένη και αναιμική ανάπτυξη της βιομηχανίας, υπερτροφία του τομέα των υπηρεσιών και διόγκωση των εμπορικών και διαμεσολαβητικών δραστηριοτήτων, αποτελούν τα βασικά δεδομένα της εξαρτημένης και ανισομερούς ανάπτυξης του ελληνικού καπιταλισμού. Η ανάπτυξη αυτή, σε συνδυασμό με τις ανώμαλες πολιτικές εξελίξεις, τις καθεστωτικές ανωμαλίες και την αυταρχική διακυβέρνηση της χώρας, σε διάστημα μισού αιώνα περίπου, διαμόρφωσε κατ' εικόνα και καθ' ομοίωσή της την ιστορία και την τρέχουσα πραγματικότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Η ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας χαρακτηρίζεται από την κυρίαρχη παρουσία ενός αγροτικού τομέα με χαμηλή παραγωγικότητα, ενός πρόωρα αναπτυγμένου και σε μεγάλο αριθμό τομέα υπηρεσιών και μιας καθυστερημένης και αναιμικής εκβιομηχάνισης. Μια τέτοια ανάπτυξη, που αποτελεί χαρακτηριστικό δεδομένο του

¹¹ A. Cox, D. Bok, *Labor law cases and materials*, The foundation Press, New York 1969, p. 858-904.

περιφερειακού καπιταλισμού, έχει αφήσει έντονα τα αποτυπώματά της πάνω στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού, διάρθρωση ελάχιστα ευνοϊκή για το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας.

Συμφώνα με την Ε.Σ.Υ.Ε., η συμμετοχή των μισθωτών το σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της χώρας, το 1971 ανερχόταν σε 3.284.000 άτομα. Η περιορισμένη συμμετοχή των μισθωτών στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, σήμαινε ότι το πεδίο δράσης του εργατοϋπαλληλικού συνδικαλισμού στην Ελλάδα ήταν ιδιαίτερα μικρό σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές-μητροπολιτικές χώρες. Ένα άλλο ιδιαίτερα αρνητικό δεδομένο για τον ελληνικό συνδικαλισμό είναι το γεγονός ότι η βιομηχανική υποδομή της χώρας υπήρξε πάντα αναιμική. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου 1951-1971, η μεταποίηση απορρόφησε μόλις το 14,1% του συνόλου των ακαθάριστων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου.

Γενικά διαπιστώνεται ότι ο ρυθμός της ελληνικής εκβιομηχάνισης ήταν και είναι αρκετά συγκρατημένος με κύριο προσανατολισμό την παραγωγή άμεσων καταναλωτικών αγαθών. Αυτό συνδέεται με την κυρίαρχη παρουσία μικρών εκμεταλλεύσεων, που είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στους ανέμους της δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας και που απασχολούν κατά κύριο λόγο μη ειδικευμένο και εύκολα αναπληρούμενο εργατικό δυναμικό. Αντίθετα, η βαριά βιομηχανία και η εκμετάλλευση μεταλλείων ήταν ανέκαθεν οι φτωχοί συγγενείς της οικονομικής ανάπτυξης της χώρας. Αποτέλεσμα ήταν οι βιομηχανικοί εργάτες και οι μεταλλωρύχοι, που σε άλλες μητροπολιτικές χώρες είχαν βρεθεί στην πρωτοπορία των εργατικών αγώνων, να έχουν περιορισμένο ειδικό βάρος στην ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Κατά τη διάρκεια της κρίσιμης αρχικής περιόδου της συνδικαλιστικής μορφοποίησης, στις αρχές του αιώνα, ο αριθμός των υπαλλήλων, συγκριτικά με άλλες χώρες, ήταν ιδιαίτερα υψηλός, εξαιτίας της πρώιμης ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών. Σύμφωνα με ορισμένες κατά προσέγγιση εκτιμήσεις, το 1920 η συμμετοχή των απασχολούμενων στον τομέα των υπηρεσιών υπολογίζεται ότι ανερχόταν στο αρκετά υψηλό για την εποχή εκείνη 21,1% του συνολικού οικονομικά ενεργού πληθυσμού της χώρας. Παρ' όλα αυτά, ο υπαλληλικός συνδικαλισμός παρέμεινε τότε στην οπισθοφυλακή της οργανωμένης εργατικής δράσης. Αυτό οφείλεται κυρίως σε ορισμένους υφιστάμενους παράγοντες που είχαν αρνητική επίδραση στη συνδικαλιστική δραστηριότητα, όπως το περιορισμένο μέγεθος των οικονομικών εκμεταλλεύσεων, η αρνητική στάση της εργοδοσίας και η αρνητική προδιάθεση

απέναντι στο συνδικαλισμό των αστικών τάξεων από τις οποίες προερχόταν κατά κανόνα το υπαλληλικό δυναμικό της χώρας. Από την άλλη μεριά, κατά την ίδια κρίσιμη περίοδο της αρχικής συνδικαλιστικής μορφοποίησης, οι ημερομίσθιοι εργάτες και ειδικότερα οι βιομηχανικοί εργάτες ήταν σχετικά λίγοι σε αριθμό. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να παίξουν ρόλο πρωταγωνιστή στην οικοδόμηση ενός ισχυρού συνδικαλιστικού κινήματος.

Θα πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι κατά τη βρεφική ηλικία της εκβιομηχάνισης της χώρας, στα τέλη του περασμένου και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, εμφανίστηκαν ορισμένα ισχυρά συντεχνιακά σωματεία, κυρίως στους κλάδους της τυπογραφίας, των ναυπηγείων, της αρτοποιίας, της επεξεργασίας δέρματος και σταφίδας. Τα περισσότερα από τα σωματεία αυτά παρήκμασαν σταδιακά, εξαιτίας της εισαγωγής καινούριας τεχνολογίας, που είχε ως αποτέλεσμα να είναι περιττές πλέον οι εξειδικευμένες τεχνικές γνώσεις των μελών τους. Οι ειδικές αυτές γνώσεις ήταν και η κύρια πηγή απ' όπου τα συντεχνιακά σωματεία αντλούσαν τη δύναμη τους. Η τεχνολογική πρόοδος ευθύνεται επίσης και για την αποδυνάμωση της οργανωμένης δράσης των καπνεργατών μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο.¹²

Η χρόνια ανεπάρκεια των ευκαιριών απασχόλησης που μαστίζει την ελληνική οικονομία, είναι εμφανής κυρίως από το υψηλό επίπεδο της εξωτερικής μετανάστευσης που έφτασε να ξεπεράσει το 1.000.000 κατά τη μεταπολεμική περίοδο, σε συνδυασμό με τη διαρκώς μειούμενη γεννητικότητα του πληθυσμού της χώρας. Βασικά, οι μακροπρόθεσμα περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης στη χώρα μας θα πρέπει να αποδοθούν στην αδυναμία του αστικού τομέα της οικονομίας να απορροφήσει το πλεονάζον εργατικό δυναμικό, γεγονός που είναι άμεσα συνδεδεμένο με την περιορισμένη εκβιομηχάνιση της χώρας. Όπως έχει αναπτυχθεί από μια σειρά μελετητών σε διεθνή κλίμακα, σε γενικές γραμμές, η έλλειψη εργατικού δυναμικού ευνοεί τη συνδικαλιστική δράση. Αντίθετα, σε χώρες με πλεονάζον εργατικό δυναμικό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις βρίσκονται σε αδύναμη διαπραγματευτική θέση και είναι πολύ πιθανό να οδηγούνται σε κάποια μορφή πολιτικής δράσης.

Συμπερασματικά μπορεί να υποστηριχθεί, ότι οι μακροπρόθεσμα περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης στην Ελλάδα επέδρασαν ιδιαίτερα αρνητικά στο συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας. Ο ίδιος παράγοντας είναι επίσης μερικώς υπεύθυνος για την έντονη πολιτικοποίηση του ελληνικού συνδικαλισμού.

¹² Θ. Κατσάνεβας, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Νέα Σύνορα, Αθήνα 1994, σελ. 188.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα βαρύνεται σήμερα από προβλήματα της ιδιόμορφης οικονομικής ανάπτυξης του τόπου. Περιορισμένος αριθμός μισθωτών στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, αναιμική αριθμητική παρουσία του βιομηχανικού προλεταριάτου που σε άλλες χώρες αποτελεί την αιχμή των εργατικών αγώνων, μικρό μέγεθος οικονομικών εκμεταλλεύσεων και μακροπρόθεσμα περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης, συνιστούν τα κύρια οικονομικά δεδομένα που επέδρασαν αρνητικά στην ιστορική ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλισμού.¹³

1.5. Ο ρόλος των εργοδοτών στη δράση των συνδικάτων

Η ύπαρξη των δύο όψεων του συνδικαλισμού οδηγεί σε θεμελιωδώς διαφορετικές αναλύσεις του τρόπου αντίδρασης της εργοδοσίας στην ύπαρξη και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στη βασική ανάλυση της μονοπωλιακής όψης του συνδικαλισμού τα συνδικάτα αντιμετωπίζονται ως οργανώσεις που απλώς μπορούν να επιτύχουν αυξήσεις στα ημερομίσθια και οι μορφές αντίδρασης των εργοδοτών είναι αριθμητικά περιορισμένες. Οι εργοδότες, δηλαδή, μπορούν να μειώσουν τον αριθμό των απασχολουμένων ή των ωρών απασχόλησης τους, να υποκαταστήσουν το κεφάλαιο (αυξημένες επενδύσεις) στη θέση της εργασίας και να προσλάβουν πλήρως εξειδικευμένους εργάτες με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Είναι, όμως, σαφές ότι οι κινήσεις αυτές των εργοδοτών είναι κοινωνικά επιζήμιες. Αντιθέτως, η αντιμετώπιση του συνδικαλισμού από τη δεύτερη όψη του, εκείνη του μηχανισμού καθίδρυσης και προαγωγής του συλλογικού κοινωνικού διαλόγου, κατευθύνει την προσοχή στην πιθανότητα αντίδρασης της εργοδοσίας στο συνδικαλισμό κατά περισσότερο δημιουργικούς τρόπους που μπορούν ν' αποδειχθούν κοινωνικά ευεργετικοί. Κι αυτό επειδή η ύπαρξη συνδικαλισμού - μηχανισμού διαλόγου ανατρέπει τις προϋπάρχουσες πηγές διοικητικής αρρυθμίας της επιχείρησης (ανεπαρκής πληροφόρηση, έλλειψη συνεργασίας εργοδότη - εργαζομένων και οργανωτική χαλάρωση).

Η άποψη αυτή είναι συνεπής με τη σύγχρονη αντίληψη της επιχείρησης που θεωρεί τη διοίκηση της επιχείρησης όχι ως ένα παντογνώστη μηχανισμό με μοναδικό στόχο τη μεγιστοποίηση των κερδών αλλά ως ένα μεσολαβητή ανάμεσα στους (σχετικά

¹³ Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, *Εργασία, συνδικαλισμός και ισότητα των φύλων*, Εισηγήσεις σεμιναρίου, Αθήνα, 1998, σελ. 19.

σταθερούς) εργαζομένους, μετόχους και καταναλωτές που αγωνίζεται για την ανεύρεση του σημείου ισορροπίας των κατ' αρχήν αντιτιθέμενων συμφερόντων τους. Πρέπει, μάλιστα, να τονισθεί ότι η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων περιλαμβάνει και τη μεσολάβηση μεταξύ των ποικίλων ομάδων που δρουν και συναντώνται στο επίπεδο της επιχείρησης, σύμφωνα με τη σταθερή άποψη όλων των αναλυτών της οργανωτικής συμπεριφοράς και της εσωτερικής οργανωτικής διαδικασίας της επιχείρησης. Όσο μεγαλύτερη είναι η ατέλεια των αγορών και της περαιτέρω πραγματικής διοίκησης της επιχείρησης, τόσο μεγαλύτερες είναι και οι πιθανότητες της διοίκησης ν' αντιδράσει προς τις εργατικές οργανώσεις κατά τρόπο που να βελτιώνει τη λειτουργία της οικονομίας και συνεπώς τόσο μεγαλύτερη και η εγκυρότητα των αναλύσεων του συνδικαλισμού ως μηχανισμού διαλόγου για τη διαπίστωση του τι πράγματι προσφέρουν οι εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Εάν η διοίκηση της επιχείρησης χρησιμοποιήσει τη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης για να διευρύνει την ενημέρωση της και ακολούθως να προχωρήσει στη βελτίωση της λειτουργίας των θέσεων εργασίας και της διαδικασίας παραγωγής, ο συνδικαλισμός μπορεί να αποδειχθεί ένα σημαντικό συν στην αποτελεσματικότητα της επιχείρησης. Αντίθετα, εάν η διοίκηση αντιδρά αρνητικά στο θεσμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης (ή εμποδίζεται από τα εργατικά συνδικάτα να αντιδράσει θετικά) ο συνδικαλισμός μπορεί να αποδειχθεί επιζήμιος για τη λειτουργία της επιχείρησης. Εάν η διοίκηση της επιχείρησης συναινεί σε τυχόν υπερβολικές αξιώσεις των συνδικάτων για αυξήσεις των εργατικών αμοιβών, ο συνδικαλισμένος τομέας της οικονομίας μπορεί να υποστεί σοβαρή οικονομική κάμψη. Αντίθετα, εάν η διοίκηση συγκατατεθεί σε λογικές συμφωνίες με τα εργατικά συνδικάτα πιθανότατα θα ευνοηθούν και οι δύο πλευρές.

Στη χειρότερη περίπτωση εάν η διοίκηση μπορεί να συνεργαστεί με «θορυβοποιούς» συνδικαλιστές που καταπιέζουν τη δημοκρατικότητα των συνδικάτων και προσφέρουν εκφυλιστικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο συνδικαλισμένος τομέας θα καταστεί, πράγματι, χώρος οδύνης.

Εκείνο που πρέπει να τονισθεί είναι ότι ο τρόπος αντίδρασης της διοίκησης της επιχείρησης στην ύπαρξη και τη λειτουργία των εργατικών συνδικάτων αποτελεί αποφασιστικό παράγοντα για τον καθορισμό των συνεπειών της δράσης των συνδικάτων ως θετικών ή αρνητικών για τη λειτουργία της επιχείρησης. Επίσης, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι, ακριβώς όπως υπάρχουν δύο πλευρές σ' όλες τις αγορές, υπάρχουν επίσης, δύο πλευρές και σ' όλες τις διαδικασίες συλλογικής

διαπραγμάτευσης, οι διοικήσεις των επιχειρήσεων και τα εργατικά συνδικάτα. Τόσο οι πρακτικές των εργασιακών σχέσεων όσο και τα προκύπτοντα οικονομικά αποτελέσματα εξαρτώνται από τις πολιτικές και τη συμπεριφορά τόσο της διοίκησης της επιχείρησης όσο και της εργασίας¹⁴.

1.6. Η μονοπωλιακή όψη του συνδικαλισμού

Τα περισσότερα -αν όχι όλα- εργατικά συνδικάτα έχουν μονοπωλιακή δύναμη που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να πετύχουν αυξήσεις των εργατικών αμοιβών πάνω από τα επίπεδα που επιτρέπουν οι κανόνες του ελεύθερου ανταγωνισμού. Εάν υποθεθεί ότι το σύστημα του ελεύθερου ανταγωνισμού λειτουργεί πλήρως, οι αυξήσεις αυτές των ημερομισθίων συνεπάγονται βλαβερές γενικότερες οικονομικές συνέπειες, αφού μειώνουν το εθνικό προϊόν και διαστρεβλώνουν το σύστημα διανομής του εισοδήματος.

Η ανάλυση της λειτουργίας των συνδικάτων ως μονοπωλιακών οργανώσεων εστιάζεται στο πρόβλημα του μεγέθους της αύξησης των ημερομισθίων που οφείλεται στην παρέμβαση των συνδικάτων και περιγράφει τους τρόπους με τους οποίους η αύξηση αυτή αναγκάζει τις επιχειρήσεις να μειώνουν το προσωπικό και την παραγωγή τους, ώστε να καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η ύπαρξη και λειτουργία των εργατικών συνδικάτων συνεπάγεται επιβλαβείς για την αποτελεσματικότητα της οικονομίας συνέπειες και για τη διανομή του εισοδήματος.

Παρά την ιδιαίτερη προσοχή, όμως, που δίνουν οι οικονομολόγοι στη μονοπωλιακή πλευρά του συνδικαλισμού, επισημαίνεται ότι η ανάλυση της συμπεριφοράς των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ως μονοπωλίων έχει μελετηθεί πολύ λιγότερο από την αντίστοιχη ανάλυση της συμπεριφοράς των μονοπωλιακών επιχειρήσεων. Υπάρχει μια ουσιώδης διαφορά μεταξύ των συνδικάτων - μονοπωλίων και των μονοπωλιακών επιχειρήσεων.

Πράγματι τα εργατικά συνδικάτα δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι αντιστοιχούν στα απλά μονοπώλια. Ορθότερο είναι να αντιμετωπισθούν ως συλλογικές οργανώσεις εργατών (ατόμων) με αποκλίνοντα συμφέροντα. Σ' αντίθεση με τη μονοπωλιακή επιχείρηση που καθορίζει τις τιμές των προϊόντων της με στόχο τη μεγιστοποίηση των κερδών της, οι εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πολύ σπάνια διατιμούν την

¹⁴ Γ. Ρωμανιάς, *Συνδικαλισμός: Ιδεολογικές και τεχνοκρατικές διαστάσεις*, Εκδόσεις Ρωμανιάς, Αθήνα 1992, σελ. 108.

προσφερόμενη από τα μέλη τους εργασία. Σχεδόν πάντοτε διαπραγματεύονται το ύψος των αυξήσεων των ημερομισθίων με τους εργοδότες.

Εφ' όσον, συνεπώς, γίνει δεκτό ότι η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί αληθή και όχι εικονική διαδικασία, οι αυξήσεις ημερομισθίων που επιτυγχάνουν τα εργατικά συνδικάτα πρέπει να εκτιμηθούν ως αποτέλεσμα κοινής ευθύνης της εργοδοσίας και της εργασίας. Όσο περισσότερο ανθίστανται οι εργοδότες στις πιέσεις των συνδικάτων για μισθολογικές αυξήσεις, τόσο λιγότερα θα είναι τα αντίστοιχα κέρδη των ημερομισθίων.

Ακόμη, η δυνατότητα των εργατικών συνδικάτων να επιτυγχάνουν αυξήσεις στις εργατικές αμοιβές περιορίζεται από τη διαπιστούμενη συνέπεια αυτών των αυξήσεων. Εφ' όσον οι λοιπές παράμετροι παραμένουν σταθερές, τα υψηλότερα ημερομίσθια αναγκάζουν τους εργοδότες να προβαίνουν σε απολύσεις. Επομένως, όταν τα ημερομίσθια είναι πολύ υψηλά ένα μέρος των συνδικαλισμένων εργατών κερδίζει, ενώ, ταυτόχρονα, ένα άλλο μέρος (οι απολυόμενοι) χάνει.

Η πλήρης ανάλυση της μονοπωλιακής λειτουργίας των εργατικών συνδικάτων επιβάλλει την εξέταση και του σπουδαίου ζητήματος της πηγής από την οποία τα συνδικάτα ασκούν τη μονοπωλιακή τους δύναμη. Εάν τα συνδικάτα λειτουργούσαν σε πλήρως ανταγωνιστικές αγορές και εάν ο μοναδικός στόχος της λειτουργίας τους ήταν η αύξηση των εργατικών αμοιβών πάνω από τα επιτρεπόμενα από τον ελεύθερο ανταγωνισμό επίπεδα, τα εργατικά συνδικάτα θα αντιμετώπιζαν εξαιρετικά δυσχερείς συνθήκες επιβίωσης, αφού οι επιχειρήσεις με συνδικαλισμένους εργάτες θα είχαν αναγκαστικά υψηλότερα κόστη παραγωγής από τις επιχειρήσεις με μη συνδικαλισμένο προσωπικό. Σ' αυτή την περίπτωση τα υπάρχοντα συνδικάτα θα μπορούσαν να επιβιώσουν με την ίδρυση αντίστοιχων οργανώσεων σ' ολόκληρο το βιομηχανικό κλάδο ή τομέα. Εφ' όσον το κόστος παραγωγής αυξηθεί για όλες τις επιχειρήσεις του τομέα, η παραγωγή και η απασχόληση στον τομέα θα μειωθούν σε σχέση με τα αντίστοιχα μεγέθη που θα είχαν εάν δεν υπήρχαν συνδικάτα αλλά, οι εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν θα αντιμετώπιζαν πρόβλημα επιβίωσης. Επίσης, εάν τα εργατικά συνδικάτα λειτουργούσαν σε αγορές όπου οι επιχειρήσεις θα είχαν διαφορετικές δομές κόστους τα εργατικά συνδικάτα θα μπορούσαν να επιβιώσουν με τη λειτουργία τους στις επιχειρήσεις με το μικρότερο κόστος παραγωγής οπότε θα είχαν τη δυνατότητα αύξησης των ημερομισθίων με ανάλογη μείωση των πέραν του κανονικού κερδών.

Ιδιαίτερα σημαντική φαίνεται να είναι η διαπίστωση ότι η μονοπωλιακή δύναμη των εργατικών συνδικάτων είναι στενότερα συνδεδεμένη με τη δύναμη της αγοράς του

συγκεκριμένου τομέα της οικονομίας. Όταν τα εργατικά συνδικάτα ιδρύονται σε μη ανταγωνιστικές επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα αύξησης των ημερομισθίων χωρίς να θέτουν σε κίνδυνο τη ζωή των επιχειρήσεων αυτών.

Συνοπτικά και κρίνοντας από την πλευρά της μονοπωλιακής λειτουργίας των συνδικάτων αξίζει να επισημανθεί ότι οι εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πιθανότητες ύπαρξης σε βιομηχανικούς κλάδους όπου δεν είναι εύκολη η δημιουργία νέων επιχειρήσεων όπου μερικές επιχειρήσεις διαθέτουν κοστολογικά πλεονεκτήματα σε σχέση με τους ανταγωνιστές τους¹⁵.

1.7. Το συνδικαλιστικό κίνημα των δημοσίων υπαλλήλων

Στη χώρα μας η πορεία της οργανωτικής συγκρότησης του συνδικαλιστικού κινήματος στο χώρο των δημοσίων υπαλλήλων, ακολούθησε παράλληλη πορεία με τα συνδικαλιστικά τεκταινόμενα στο χώρο του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου Τομέα της οικονομίας, ο οποίος σε τριτοβάθμιο επίπεδο εκφράζεται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Οι κρατικές παρεμβάσεις από τα πρώτα ακόμη βήματα συνδικαλιστικής δράσης, εμπόδισαν την ενιαία εκπροσώπηση από ένα τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο του συνόλου των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, γεγονός που οδήγησε στην δημιουργία της Συνομοσπονδίας Δημοσίων Υπαλλήλων (Σ.Δ.Υ) το 1926, σημερινή ΑΔΕΔΥ. Η συνδικαλιστική συγκρότηση οικοδομήθηκε σε παρόμοια βάση με αυτή των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, με βασικό κριτήριο οργάνωσης το επάγγελμα ή την περιφέρεια. Τα κοινωνικοοικονομικά δεδομένα που διαμόρφωσε η κοινωνική συγκυρία, ώθησαν στην αναζήτηση αποτελεσματικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση ενός «επιθετικού τύπου» προσανατολισμό των συνδικάτων, γεγονός το οποίο συγκρούστηκε μεταξύ άλλων, με τα ιδιαίτερα οξυμένα οργανωτικά προβλήματα που αντιμετώπιζαν και που δεν συνδέονταν μόνο με την παραίτηση από τη συνδικαλιστική δράση αλλά και με την αναποτελεσματική οργανωτική τους συγκρότηση.

Το πρόβλημα του κατακερματισμού και της πολυδιάσπασης των συνδικαλιστικών δυνάμεων, εντοπίζεται και στο συνδικαλιστικό χώρο των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι σε τριτοβάθμιο επίπεδο εκπροσωπούνται από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Τα κριτήρια

¹⁵ Γ. Ρωμανιάς, *Συνδικαλισμός: Ιδεολογικές και τεχνοκρατικές διαστάσεις*, Εκδόσεις Ρωμανιάς, Αθήνα, 1992, σελ. 116.

συνδικαλιστικής ένταξης ποικίλουν από χώρο σε χώρο ανάλογα με τη φύση της δραστηριότητας την επαγγελματική ιδιότητα, αλλά και το είδος της σύμβασης βάση του οποίου απασχολείται ο μισθωτός.

Οι μορφές συνδικαλιστικής παρέμβασης των εργαζομένων και η αποτελεσματικότητα των διεκδικήσεών τους έχουν αποτελέσει κατά καιρούς αντικείμενο έντονου προβληματισμού τόσο στο εσωτερικό των συνδικάτων όσο και στις θεωρητικές αναζητήσεις και επεξεργασίες των ερευνητών στο συγκεκριμένο θεματικό πεδίο. Η εν λόγω προβληματική, αποκτά σήμερα ιδιαίτερη σημασία, καθότι παρατηρείται τάση παραίτησης από τη συνδικαλιστική δράση όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και παγκόσμια ως αποτέλεσμα διεργασιών που λαμβάνουν χώρα στο επίπεδο της συνείδησης και των αντιλήψεων που κυριαρχούν στο κοινωνικό γίγνεσθαι, της κοινωνικής σύνθεσης του παράγοντα εργασία από την άποψη των αναδιατάξεων που συντελούνται στο εσωτερικό του κατά τη διαδικασία της παράγωγής, καθώς επίσης, των κοινωνικών συσχετισμών που διαμορφώνει η κοινωνική συγκυρία.

Ο υπερβολικά μεγάλος αριθμός δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών ενώσεων, αντικειμενικά δυσχεραίνει τη δυνατότητα αποτελεσματικής παρέμβασης, εφόσον ο συντονισμός από το τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο είναι αρκετά δύσκολο να επιτευχθεί. Αρκετά χρήσιμη εμπειρία για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί να αποτελέσει η πρακτική των ευρωπαϊκών συνδικάτων, τα οποία προχωρούν σε ενοποίηση δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων για πιο ευέλικτο και αποτελεσματικό συντονισμό.

Η συνδικαλιστική συγκρότηση στο χώρο του δημοσίων υπαλλήλων, ενώ παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες με αυτή του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα που οργανωτικά καλύπτει η Γ.Σ.Ε.Ε., εν τούτοις παρουσιάζει υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα. Στο δημόσιο τομέα ο υψηλός δείκτης συμμετοχής στο συνδικάτο απορρέει, αφενός από το ασφαλές για τους μισθωτούς εργασιακό περιβάλλον, όπου ευνοεί την ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης, αφετέρου από τους στενούς δεσμούς της πολιτικής των κομμάτων με τον τρόπο λειτουργίας του δημόσιου τομέα, όπου μέσω των συνδικαλιστικών παρατάξεων οι οποίες αποτελούν τους μάντες μεταβίβασης της πολιτικής των κομμάτων, ευνοεί την συνδικαλιστική ένταξη¹⁶.

¹⁶ Γ. Κολλιός, *Το συνδικαλιστικό κίνημα των δημοσίων υπαλλήλων*, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-48-doc4.htm>, ημερ. ανάκτησης 18/12/2009, Αθήνα.

1.8. Ο σχηματισμός Πανελλαδικών Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων στο χώρο της υγείας

Οι ομοσπονδίες οργανώνουν σε δευτεροβάθμιο επίπεδο πρωτοβάθμια σωματεία, των οποίων τα περισσότερα μέλη προέρχονται από έναν ορισμένο επαγγελματικό κλάδο. Εκπροσωπούν δηλαδή σε πανελλήνια κλίμακα τους μισθωτούς ενός κλάδου της βιομηχανίας και των υπηρεσιών. Ως παράδειγμα εδώ αναφέρονται η Ο.Γ.Ο.Ε. (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας), η Π.Ο.Ε.Μ. (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου) και η Π.Ν.Ο. (Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία).¹⁷ Το σημαντικότερο έργο των αντιπροσωπευτικών ομοσπονδιών είναι η σύναψη των κλαδικών ή των ειδικών συλλογικών συμβάσεων, σε πανελλήνια κλίμακα, σύμφωνα και με τις σχετικές διατάξεις του Ν. 3239/55.

Στο χώρο της υγείας, τα Εργατικά Κέντρα οργανώνουν σε δευτεροβάθμιο επίπεδο διάφορα πρωτοβάθμια σωματεία, μιας ορισμένης περιφέρειας, ανεξάρτητα από επαγγελματικό κλάδο. Οι δευτεροβάθμιες αυτές τοπικές ενώσεις είναι προϊόν ορισμένων οικονομικών δεδομένων που επικρατούσαν κατά την αρχική περίοδο της συνδικαλιστικής μορφοποίησης στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Ο ιδιαίτερα περιορισμένος αριθμός των μισθωτών, η ανεπάρκεια της συγκοινωνιακής δομής της χώρας και, πάνω απ' όλα, το περιορισμένο μέγεθος των οικονομικών εκμεταλλεύσεων κατά την περίοδο εκείνη, επέβαλλαν την ανάγκη να συσπειρωθούν οι μισθωτοί σε ευρύτερες τοπικές ενώσεις, ανεξάρτητα από επαγγελματικές κατηγορίες.

Με τη βελτίωση της συγκοινωνιακής υποδομής της χώρας και τη διεύρυνση της σημασίας των εθνικών αγορών, ο ρόλος των Εργατικών Κέντρων στο χώρο της υγείας μειώθηκε σταδιακά παραχωρώντας τη θέση του στις Ομοσπονδίες. Κατά την τρέχουσα περίοδο, η ουσιαστική δραστηριότητα των Εργατικών Κέντρων είναι περιορισμένη σημαντικά. Πάντως, ορισμένα, επαρχιακά κυρίως κέντρα αποτελούν και σήμερα τους πόλους αναφοράς και δραστηριότητας των διασπαρμένων μικρών τοπικών σωματείων.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η αριθμητική δύναμη σε φυσικά μέλη ανάμεσα στα διάφορα Εργατικά Κέντρα διαφέρει σε μεγάλο βαθμό. Όπως είναι φυσικό, το μεγαλύτερο αριθμό μελών διαθέτουν τα κέντρα της Αθήνας και του Πειραιά.

¹⁷ Θ. Κατσανέβας, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Νέα Σύνορα, Αθήνα 1994, σελ. 42-46.

1.9. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στην υγεία μέσω της συγκρότησης πρωτοβάθμιων σωματείων

Τα πρωτοβάθμια σωματεία, που αποτελούν τους βασικούς πυρήνες όπου συσπειρώνονται οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας, έχουν οργανωτική αυτοτέλεια, δικό τους καταστατικό και διοικητικό συμβούλιο. Συμμετέχουν ως ισότιμα μέλη στις δευτεροβάθμιες ενώσεις, δεν αποτελούν δηλαδή τμήματα των οργανώσεων αυτών, όπως ισχύει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

Η συμμετοχή των πρωτοβάθμιων σωματείων στα Εργατικά Κέντρα και στις Ομοσπονδίες γίνεται μέσω αντιπροσώπων που εκλέγονται από τις γενικές συνελεύσεις των μελών τους. Η αρμοδιότητα των πρωτοβάθμιων σωματείων περιορίζεται συνήθως σε μια συγκεκριμένη τοπική περιφέρεια ή χώρο εργασίας. Υπάρχουν όμως και ορισμένες περιπτώσεις πρωτοβάθμιων σωματείων που η αντιπροσωπευτικότητά τους επεκτείνεται σε πανελλήνια κλίμακα.

Τα πρωτοβάθμια πανελλήνια σωματεία διαθέτουν τμήματα σε πόλεις όπου υπάρχουν μέλη τους. Τα τμήματα αυτά εκπροσωπούνται στη διοίκηση των σωματείων, που κατά κανόνα εδρεύει στην Αθήνα. Σε γενικές γραμμές, τα πρωτοβάθμια πανελλήνια σωματεία παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες με τις Πανελλαδικές Ομοσπονδίες, κυρίως γιατί στις περισσότερες περιπτώσεις είναι αρμόδια (όπως και οι Ομοσπονδίες) για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων σε πανελλήνια κλίμακα. Η βασική τους διαφορά με τις Ομοσπονδίες είναι ότι η οργανωτική τους δομή στηρίζεται σε τοπικά τμήματα και όχι σε ανεξάρτητα πρωτοβάθμια σωματεία, όπως ισχύει στην περίπτωση των Ομοσπονδιών¹⁸.

1.9.1. Οι βασικές μορφές οργάνωσης συνδικάτων στην υγεία

Στην ιστορική του εξέλιξη το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα αναπτύχθηκε πάνω σε τρία διαδοχικά επίπεδα: στην αρχή πάνω σ' ένα επίπεδο γεωγραφικό και τοπικό, στη συνέχεια σ' ένα επίπεδο επαγγελματικό και τέλος πάνω στο επίπεδο της εθνικής ενότητας.

¹⁸ Θ. Κατσάνεβας, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Νέα Σύνορα, Αθήνα, 1994, σελ. 49.

Στο νομικό επίπεδο είναι δυνατή ή επιλογή ανάμεσα στο συνδικαλιστικό πλουραλισμό, (διάσπαση της εργατικής τάξης) και στη συνδικαλιστική ενότητα. Τα επιχειρήματα που προβάλλονται υπέρ της μιας ή της άλλης επιλογής είναι τα παρακάτω¹⁹:

- 1) Για τη συνδικαλιστική ενότητα προβάλλονται τα επιχειρήματα ότι το μοναδικό σωματείο εξασφαλίζει την ενότητα της εργατικής τάξης και έτσι τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των αγώνων της για την υπεράσπιση και προώθηση των κοινωνικοοικονομικών συμφερόντων της. Παραπέρα η ενότητα προφυλάσσει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις από τον ανταγωνισμό που δημιουργείται στο σύστημα του συνδικαλιστικού πλουραλισμού.
- 2) Για τον συνδικαλιστικό πλουραλισμό προβάλλονται τα επιχειρήματα ότι το συνδικαλιστικό δικαίωμα είναι προσωπικό και σαν τέτοιο θα πρέπει να υπάρχει το δικαίωμα της επιλογής ανάμεσα σε πολλά σωματεία πράγμα που η συνδικαλιστική ενότητα το περιορίζει.

Σε σχέση με τα κριτήρια, που χρησιμοποιούνται για τη συγκέντρωση και οργάνωση των εργαζομένων, διακρίνονται οι παρακάτω μορφές οργάνωσης των εργατικών συνδικάτων στο χώρο της υγείας:

- 1) Ομοιοεπαγγελματική μορφή οργάνωσης. Αυτή η μορφή οργάνωσης έχει σαν κριτήριο την ειδικότητα, το ίδιο επάγγελμα. Συγκεντρώνει δε και οργανώνει τους εργαζόμενους μιας πόλης, μιας μικρής γεωγραφικής περιοχής που ασκούν το ίδιο επάγγελμα. Ιστορικά αυτή η οργανωτική μορφή είναι η εξέλιξη των συντεχνιών.
- 2) Η μορφή οργάνωσης κατά κατηγορίες. Η οργανωτική αυτή μορφή τείνει να ακολουθήσει τα επίπεδα ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Δηλαδή τη διάκριση ανάμεσα σε εργάτες – υπαλλήλους - ανώτερα στελέχη και διευθυντικά στελέχη.
- 3) Η διακλαδική και διεπαγγελματική μορφή οργάνωσης. Αυτή η μορφή οργάνωσης έχει σαν μοναδικό κριτήριο την ιδιότητα του εργαζόμενου σαν μισθωτού. Είναι μια προσπάθεια που τείνει στην ενότητα του εργατικού κινήματος και στο ξεπέρασμα των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων.

¹⁹ Λ. Αποστολίδης, *Συνδικαλιστική εκπαίδευση και ινστιτούτα εργασίας (Ευρώπη – Ελλάδα)*, Εκδόσεις Αιχμή, Αθήνα, 1981, σελ. 56 - 58.

1.9.2. Δομή και λειτουργία των συνδικάτων στο χώρο της υγείας

Η διάρθρωση των εργατικών συνδικάτων στο χώρο της υγείας στην Ελλάδα στηρίζεται στη διπλή δομή (κάθετη και οριζόντια) με εκπροσώπηση των εργαζομένων σε τρία επίπεδα. Σύμφωνα με τη νομοθετική ορολογία σε πρωτοβάθμιο επίπεδο οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τα επαγγελματικά σωματεία ή ενώσεις, σε δευτεροβάθμιο επίπεδο από τις πρωτοβάθμιες ενώσεις σωματείων και σε τριτοβάθμιο από τις δευτεροβάθμιες ενώσεις σωματείων. Οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις, σωματεία αποτελούν το κύτταρο της όλης οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος και τον πυρήνα συσπείρωσης των εργαζομένων. Σε αντίθεση όμως με την οργάνωση των περισσότερων ευρωπαϊκών συνδικάτων, που οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις αποτελούν τμήματα των ανώτερων οργανώσεων, στην Ελλάδα οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις (σωματεία) έχουν μια σημαντική οργανωτική αυτοτέλεια, δική τους διοίκηση και καταστατικό.

Πρωταρχικό έργο και λειτουργία των σωματείων βάσης είναι ή διεκδικητική πράξη κάτω από τις διάφορες μορφές της, είτε με τη μορφή της προβολής των αιτημάτων και συζήτησης με τον εργοδότη, είτε με τη μορφή του αγώνα είτε τέλος με τη μορφή της διαπραγμάτευσης με τον εργοδότη. Από άποψη μορφής οργάνωσης τα πρωτοβάθμια σωματεία παρουσιάζουν μια μεγάλη ποικιλομορφία και ένα χωρίς προηγούμενο οργανωτικό κατακερματισμό.

Σε τριτοβάθμιο επίπεδο, η συνομοσπονδία παίζει ένα ρόλο εθνικό και εκφράζει και προωθεί τα συμφέροντα του συνόλου των εργαζομένων, τόσο σε επίπεδο επεξεργασίας και χάραξης της συνδικαλιστικής πολιτικής όσο και στην καθοδήγηση των κοινών αγώνων του συνόλου της εργατικής τάξης. Εκπροσωπεί τους εργαζόμενους σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Οι ιδεολογικές δε λειτουργίες της συνομοσπονδίας είναι καθοριστικές για την εξέλιξη και πορεία του οργανωμένου εργατικού κινήματος.

Αυτό που θα πρέπει να τονισθεί όμως είναι η ποικιλομορφία των πρωτοβάθμιων οργανώσεων, ο κατακερματισμός των οργανώσεων και η συγκεντρωτική αυταρχική, αντιδημοκρατική και προσωποπαγής λειτουργία που ξεκινά από τα κεντρικά όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος και εξαπλώνεται σε όλες τις οργανώσεις, πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες²⁰.

²⁰ Λ. Αποστολίδης, *Συνδικαλιστική εκπαίδευση και ινστιτούτα εργασίας (Ευρώπη – Ελλάδα)*, Εκδόσεις Αιχμή, Αθήνα, 1981, σελ. 73.

1.9.3. Τα οικονομικά των συνδικάτων στην υγεία

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της υγείας έχουν ανάγκη από υλικά μέσα για να εκπληρώσουν το έργο τους. Ένα απ' αυτά τα υλικά μέσα, με αποφασιστική σημασία, είναι και οι οικονομικοί πόροι των συνδικάτων, που αποτελούν το νευρικό σύστημα της οργάνωσης. Το σοβαρό αυτό πρόβλημα απασχόλησε το συνδικαλιστικό κίνημα από τα πρώτα στάδια ανάπτυξης του.

Οι πόροι των συνδικάτων είναι οι συνδρομές ή οι εκούσιες εισφορές των μελών του, οι πρόσοδοι από την περιουσία του, όπως τόκοι καταθέσεων, μερίσματα μετοχών, νοίκια ή ακίνητα, τα έσοδα από κληρονομίες, κληροδοσίες, δωρεές, επιχορηγήσεις ή από τη διοργάνωση γιορτών και άλλων ανάλογων εκδηλώσεων.

Το ύψος των συνδρομών των μελών κάθε σωματείου καθορίζεται ελεύθερα από το σωματείο χωρίς την επέμβαση των δευτεροβάθμιων ή τριτοβάθμιων οργανώσεων. Οι μέθοδοι είσπραξης αυτών των συνδρομών είναι κύρια το μπλοκάκι ή η επικόλληση ένσημων με απ' ευθείας είσπραξη από τα μέλη του σωματείου και κατά δεύτερο λόγο η είσπραξη της συνδρομής των μελών γίνεται έμμεσα (παρακράτηση της συνδρομής από τον εργοδότη και απόδοση στο δικαιούχο σωματείο).

Με εξαίρεση ελάχιστες μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε ορισμένους κλάδους, η συντριπτική πλειοψηφία των οργανώσεων έχουν πάντα οξυμένο το οικονομικό πρόβλημα μόλις αρχίσουν ένα αγώνα. Έτσι παρατηρείται σε κάθε απεργιακό αγώνα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να καταφεύγουν στην ταξική αλληλεγγύη άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων και στην οικονομική βοήθεια του κοινού για να φέρουν σε πέρας το διεκδικητικό τους αγώνα. Είναι φανερό όμως, ότι ένας διεκδικητικός αγώνας που στερείται των απαραίτητων υλικών μέσων είναι ευάλωτος από την εργοδοσία που βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση²¹.

1.9.4. Η συνδικαλιστική στρατηγική και η τακτική των εργαζομένων στο χώρο της υγείας

Μέσα στους σημερινούς ταξικούς αγώνες οι κύριοι κοινωνικοί «συμπαίκτες» είναι η εργατική τάξη, οι εργοδότες και το κράτος. Οι σχέσεις ανάμεσα σ' αυτούς τούς

²¹ Χ. Ιωάννου, *Το μέλλον των συνδικάτων*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα, 1998, σελ. 62.

κοινωνικούς «συμπαίκτες» στο συνδικαλιστικό τομέα μπορούν να εκφραστούν είτε με τον πολιτική πίεση, είτε με τον αντιπαράθεση των δυνάμεων είτε με τον πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ τους. Είναι γνωστό, ότι τα συμφέροντα μεταξύ εργοδοτών και εργατών είναι αλληλοσυγκρουόμενα. Οι μεν προσπαθούν να διατηρήσουν και να αυξήσουν τα προνόμια τους, οι δε αγωνίζονται να βελτιώσουν την κατάσταση τους και να αλλάξουν το σύστημα.

Η συνδικαλιστική στρατηγική σκοπεύει στη γενική οργάνωση των ενεργειών που θα επιτρέψουν να θριαμβεύσει η μια δύναμη ενάντια στην άλλη, από την άποψη της πραγματοποίησης ενός τελικού σκοπού προκαθορισμένου. Μπορεί λοιπόν να οριστεί η στρατηγική σαν ένα σύνολο εκτιμήσεων και αποφάσεων που τείνουν να πραγματοποιήσουν ένα προκαθορισμένο σκοπό.

Διακρίνοντας τη στρατηγική από την τακτική θα πρέπει να αναφερθεί, ότι η τακτική καθορίζει, παίρνοντας υπόψη τις αντικειμενικές και υποκειμενικές συνθήκες μιας δοσμένης κατάστασης, τον τρόπο που θα πρέπει να οδηγηθούν οι επιμέρους ενέργειες μιας ήδη χαραγμένης στρατηγικής.

Τα ουσιαστικά στοιχεία μιας συνδικαλιστικής στρατηγικής είναι οι σκοποί που επιδιώκονται, οι μορφές και τα μέσα που θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την υλοποίηση αυτών των σκοπών. Μπορούν να διακριθούν δυο τύποι συνδικαλιστικής στρατηγικής σύμφωνα με τα κριτήρια των επιδιωκόμενων σκοπών, όπως και των χαρακτηριστικών και μέσων που χρησιμοποιούν αυτοί οι δύο τύποι της στρατηγικής:

- 1) Μια στρατηγική προάσπισης ή συμμετοχής. Αυτή η στρατηγική περιλαμβάνει την οικονομική και επαγγελματική προάσπιση των μισθωτών και τείνει για μια καλύτερη οικονομική και κοινωνική δικαιοσύνη.
- 2) Μια στρατηγική αμφισβήτησης . Αυτή η στρατηγική κυριαρχείται από την αντίθεση και την αμφισβήτηση. Στο κέντρο αυτής της στρατηγικής βρίσκεται ο ταξικός αγώνας και αυτός ο συνδικαλισμός προωθεί την έρευνα για πολιτική αλтерνατίβα έχοντας σαν σκοπό την απελευθέρωση της εργατικής τάξης και την κατάργηση της μισθωτής εργασίας.²²

²² Σ. Ζαμπαρλούκου, *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα, 1936-90: μια συγκριτική προσέγγιση*, Εκδόσεις Σάκκουλας, 1997, Αθήνα, σελ. 45.

1.9.5. Οι επιπτώσεις της δράσης των συνδικάτων στο ύψος των αμοιβών και των ημερομισθίων των εργαζομένων στην υγεία

Τα εργατικά συνδικάτα στη υγεία προσπαθούν να αυξήσουν τα ημερομίσθια σε επίπεδα στα οποία δεν θα μπορούσαν να αυξηθούν εν απουσία του συνδικαλισμού και στην έκταση που τα συνδικάτα επιτυγχάνουν να αποκτήσουν κάποιο βαθμό μονοπωλιακής εξουσίας, αυξάνουν, πράγματι, τα ημερομίσθια πάνω από τα επίπεδα που αυτά θα μπορούσαν να φθάσουν αν δεν υπήρχε συνδικαλισμός.

Αποτελεί, όμως, δύσκολη υπόθεση η επαλήθευση αυτού του συμπεράσματος. Στην πραγματικότητα όμως, ελάχιστες, περίπου ταυτόσημες παρόμοιες καταστάσεις υφίστανται, ώστε να καθίσταται εξόχως δυσχερής η απομόνωση του, λόγω της παρέμβασης των συνδικάτων, αποτελέσματος. Σε μερικούς κλάδους υπάρχουν εταιρείες με και χωρίς εργατικά συνδικάτα, αλλά η ύπαρξη ενός μη συνδικαλισμένου τμήματος σ' έναν κλάδο εξασθενεί, προφανώς, τη δύναμη των συνδικάτων (ή ενισχύει τη θέση του εργοδότη) και στις λοιπές επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου (όπου λειτουργούν συνδικάτα), ενώ, εξ άλλου, η απειλή ίδρυσης συνδικάτων, πείθει, προφανώς, τον εργοδότη του μη συνδικαλισμένου τμήματος να ενεργεί διαφορετικά από ότι αυτός θα ενεργούσε αν δεν υπήρχε αυτή η απειλή. Όλα αυτά σημαίνουν ότι η σύγκριση μπορεί να είναι ανεπαρκής για να αποδείξει ή όχι την υπόθεση περί των συνεπειών της ύπαρξης συνδικάτων.

Μια δεύτερη εναλλακτική λύση είναι να επιλεγθούν δυο κλάδοι, ένας με υψηλό βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης και ένας δεύτερος χωρίς καμία παρόμοια οργάνωση και να συγκριθούν τα αντίστοιχα επίπεδα των ημερομισθίων στη διαδρομή του χρόνου στους δυο αυτούς κλάδους. Είναι αληθές, ότι υπάρχει πολύ μικρό ποσοστό συνδικαλιστικών οργανώσεων στο λιανικό εμπόριο και στον τομέα των υπηρεσιών αλλά η φύση των εργατικών ειδικοτήτων και των παραγόντων της προσφοράς εργασίας σ' αυτούς τους τομείς διαφέρουν τόσο πολύ από τις αντίστοιχες ειδικότητες και παράγοντες προσφοράς, ώστε οποιεσδήποτε συγκρίσεις μεταξύ τους να εμφανίζονται ως στερούμενες σημασίας. Οι διαφορές, όμως, στα ημερομίσθια ανάλογα με το επίπεδο ειδίκευσης μειώνονται κατά τις περιόδους της πλήρους περίπου απασχόλησης ενώ τείνουν να διευρυνθούν και πάλι όταν υπάρχει υψηλός δείκτης ανεργίας.

Πέρα απ' αυτό, οι διάφοροι κλάδοι αντιμετωπίζουν διαφορετικές συνθήκες στις αντίστοιχες αγορές των προϊόντων τους, καθώς ένας μπορεί να λειτουργεί υπό συνθήκες ανάπτυξης και άλλος σε συνθήκες ύφεσης και να υπόκεινται σε τελείως

διαφορετικές συνέπειες από την άποψη των τεχνολογικών μεταβολών. Συνεπώς συγκρίσεις ανόμοιων αγορών εργασίας δεν αποτελούν ικανοποιητικά μέτρα για τη διαπίστωση των συνεπειών των συνδικάτων²³.

²³ Σ. Αλεξανδρόπουλος, *Θεωρίες για τη συλλογική δράση και τα κοινωνικά κινήματα*, Τόμος Α', Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, 2001, σελ. 34.

Κεφάλαιο 2^ο - Συνδικαλιστική εκπροσώπηση εργαζομένων δημόσιων νοσοκομείων

2.1. Σκοποί και πλαίσιο λειτουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων στα δημόσια νοσοκομεία

Σε γενικές γραμμές, η δραστηριότητα, η διοίκηση και η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα ρυθμίζεται από ένα αρκετά πολύμορφο και πολύπλοκο νομικό πλαίσιο. Σε πολλές περιπτώσεις διαπιστώνεται μια μεγαλύτερη ή μικρότερη διάσταση ανάμεσα στο γράμμα του νόμου και στην πρακτική του εφαρμογή. Η διαπίστωση αυτή -που αφορά άλλωστε και πολλές άλλες πτυχές των ελληνικών εργασιακών σχέσεων- είναι ιδιαίτερα σημαντική, μιας και αποδεικνύει την αδυναμία της εργατικής νομοθεσίας να παρακολουθήσει και να «εγγράψει» την τρέχουσα συνδικαλιστική πραγματικότητα. Είναι χαρακτηριστικό, πάντως, το γεγονός ότι το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται, σε μεγαλύτερη ή μικρότερη έκταση, και σε άλλες περιφερειακές χώρες.

Σύμφωνα με ορισμένες νομικές διατάξεις²⁴ ως επαγγελματικό σωματείο (συνδικαλιστική οργάνωση) θεωρείται μια ένωση είκοσι τουλάχιστον προσώπων αρχικά, που είναι εγγεγραμμένη στο σχετικό βιβλίο των επαγγελματικών σωματείων. Τα επαγγελματικά σωματεία, που μπορεί να είναι είτε οργανώσεις των μισθωτών είτε των εργοδοτών, αναγνωρίζονται ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Σκοπός τους είναι, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, η διαφύλαξη και προαγωγή των επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους.

Ειδική νομοθετική διάταξη απαγορεύει την επιχειρηματική δραστηριότητα των σωματείων, δηλαδή τη δραστηριότητα αυτή που αποσκοπεί στη διανομή κερδών ανάμεσα στα μέλη τους. Αντίθετα, δεν αποκλείεται η επιδίωξη ενός κοινωφελούς σκοπού, όπως η ίδρυση επαγγελματικών σχολών, καταναλωτικών συνεταιρισμών κ.λπ. Για την ίδρυση ενός σωματείου δεν απαιτείται προηγούμενη σχετική άδεια των αρχών, αλλά αρκεί η κατάθεση συστατικής δήλωσης και του καταστατικού από 20 τουλάχιστον ιδρυτικά μέλη στο Πρωτοδικείο ή στο Ειρηνοδικείο της περιοχής.

²⁴ Βλ. άρθρο 3 του Ν. 330/76, καθώς και άρθρο 78 του Αστικού Κώδικα.

Σε μεταγενέστερες περιόδους, ένα σωματείο είναι δυνατό να συνεχίσει να λειτουργεί και με λιγότερα από είκοσι μέλη. Η περίπτωση αυτή συναντάται αρκετά συχνά στην πράξη. Σύμφωνα με το νόμο, πάντως, το σωματείο διαλύεται αν ο αριθμός των μελών του μειωθεί σε κάτω από δέκα άτομα. Επίσης μπορεί να διαλυθεί από τις αρμόδιες κρατικές αρχές, αν δεν εκπληρώνει τους σκοπούς για τους οποίους δημιουργήθηκε ή έχει αναπτύξει παράνομη δραστηριότητα.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό καθεστώς, κάθε σωματείο είναι ανεξάρτητο ως προς τη διοίκηση και λειτουργία του και προστατεύεται από εξωτερικές παρεμβάσεις, δηλαδή κυρίως από την εργοδοσία. Οι περιπτώσεις που συνιστούν επέμβαση του εργοδότη στη συνδικαλιστική λειτουργία και επιφέρουν κυρώσεις, ρυθμίζονται από το Νόμο 330/76. Στην πράξη, η προστασία των συνδικαλιστών από αυθαίρετες απολύσεις ή άλλης μορφής διώξεις έχει αποδειχτεί ανεπαρκής, είτε λόγω ασάφειας ή περιορισμένης ισχύος του νόμου, είτε λόγω αδυναμίας πρακτικής εφαρμογής του. Ο εξαναγκασμός ενός μισθωτού σε υποχρεωτική συμμετοχή του σε σωματείο, θεωρείται παρανομία. Υπάρχουν πάντως επιμέρους περιπτώσεις κλειστών σωματείων που στην πράξη η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει.

Ένα μέλος αποβάλλεται από το σωματείο όταν υπάρχει σαφής λόγος που προβλέπει το καταστατικό ή άλλη σοβαρή αιτία. Στην τελευταία περίπτωση, αποφασίζει σχετικά η γενική συνέλευση. Το μέλος που διαγράφηκε μπορεί να προσφύγει στο Πρωτοδικείο για να ακυρωθεί η διαγραφή του ως αδικαιολόγητη. Επιπλέον, μπορεί να του επιβληθούν και άλλες πειθαρχικές ποινές, όπως πρόστιμο ή επίπληξη. Στην πράξη, ελάχιστες περιπτώσεις είναι γνωστές που να έχουν διαγραφεί φυσικά μέλη από τα σωματεία τους. Κι αυτό σε αντίθεση με τη συχνά παρατηρούμενη άρνηση εγγραφής, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω.

Γενικά, όσον αφορά την ανώτερη ιεραρχία του επίσημου συνδικαλιστικού κινήματος, πρωταρχική σημασία έχει ο έλεγχος των δευτεροβάθμιων οργάνων (Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες). Κατά συνέπεια, ιδιαίτερα στο παρελθόν, μεγαλύτερη συχνότητα παρουσιάζουν οι διαγραφές ή οι μη εγγραφές πρωτοβάθμιων σωματείων από τα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες, παρά η αντίστοιχη μεταχείριση των φυσικών μελών από τα πρωτοβάθμια σωματεία.

Κατά το ισχύον νομοθετικό καθεστώς, το δικαίωμα της ψήφου παρέχεται σ' ένα μέλος του σωματείου, που έχει εκπληρώσει τις ταμιακές του υποχρεώσεις, έξι μήνες μετά από την ημερομηνία της αρχικής εγγραφής του σ' αυτό. Σε ορισμένα σωματεία, ειδικές καταστατικές διατάξεις ορίζουν μεγαλύτερα χρονικά περιθώρια. Στην πράξη, οι

σχετικές διατάξεις καταστρατηγούνται αρκετά συχνά από τους ιθύνοντες ορισμένων σωματείων για εκλογικές σκοπιμότητες, επειδή δεν είναι πάντα εύκολο να ελεγχθεί η αντικειμενική τήρησή τους. Έτσι υπάρχουν περιπτώσεις μαζικών εγγραφών που, ενώ γίνονται λίγο πριν από τις εκλογές, αναγράφονται στα μητρώα του σωματείου με ημερομηνία έξι τουλάχιστον μηνών πριν από τη διενέργεια των εκλογών.

Το δικαίωμα εκλογής στη διοίκηση έχουν τουλάχιστον άτομα άνω των 21 ετών που είναι μέλη του σωματείου περισσότερο από ένα χρόνο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως χάρη στα ναυτικά σωματεία, το καταστατικό ορίζει μεγαλύτερα χρονικά περιθώρια. Ευνόητο είναι ότι όσο αυστηρότερες είναι οι σχετικές καταστατικές διατάξεις, τόσο περιορίζεται ο αριθμός των ατόμων που διαθέτουν τις ανάλογες προϋποθέσεις εκλογής στη διοίκηση.

Σημειώνεται ακόμη ότι νομοθετικά απαγορεύεται η ύπαρξη μεικτών σωματείων, που οργανώνουν δηλαδή μισθωτούς και εργοδότες μαζί. Η απαγόρευση αυτή θεσπίστηκε κατά την αρχική περίοδο της μορφοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας (1909 - 1922), με το βασικό νόμο 281/1914²⁵ για να καταργηθεί η υφιστάμενη τότε πρακτική της ύπαρξης μεικτών σωματείων.

Κάθε σωματείο υποχρεούται να τηρεί μητρώο μελών, βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων της διοίκησης, βιβλίο εισπράξεων - πληρωμών και βιβλίο περιουσίας. Η αυστηρή τήρηση της διάταξης αυτής είναι αμφίβολο αν ακολουθείται στην πράξη, κυρίως στα μικρά σωματεία. Ιδιαίτερα αμφισβητείται ο βαθμός κατά τον οποίο στην πραγματικότητα ελέγχονται οι οικονομικές συναλλαγές ορισμένων σωματείων από τα ελεγκτικά όργανα, που σύμφωνα με το νομοθετικό καθεστώς θεσπίζονται για το σκοπό αυτό.

Από το Ν. 330/76 (άρθρ. 7) και τον Αστικό Κώδικα (άρθρ. 80), προκύπτει ότι το καταστατικό πρέπει να περιέχει οπωσδήποτε τα ακόλουθα κυρίως συστατικά και λειτουργικά στοιχεία του σωματείου: α) Σκοπό, επωνυμία, έδρα, όρους εισόδου και αποχώρησης μελών, πόρους, διαχείριση και έλεγχο περιουσίας, β) Όργανα και λειτουργία διοίκησης, τρόπο λειτουργίας της γενικής συνέλευσης, όρους τροποποίησης του καταστατικού και διάλυσης του σωματείου²⁶.

Εκτός από τα πιο πάνω υποχρεωτικά στοιχεία, το καταστατικό μπορεί να περιλαμβάνει και άλλες διατάξεις που ορίζονται από τις γενικές συνελεύσεις των

²⁵ Αντίστοιχη διάταξη υπάρχει σήμερα στο νόμο 330/76, άρθρο 4.

²⁶ Κ. Κασιμάτη, *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1997, σελ. 58-59.

σωματείων. Μια από τις σημαντικότερες τέτοιες διατάξεις αναφέρεται στην αποφυγή συμμετοχής στο ίδιο τριτοβάθμιο ή δευτεροβάθμιο όργανο ομοειδών σωματείων. Η σχετική διάταξη, που θεωρητικά έχει ως στόχο της την αποφυγή του πολυκερματισμού των οργανώσεων, χρησιμοποιείται συχνά ως πρόφαση για να αποφευχθεί η εγγραφή στις ανώτερες οργανώσεις σωματείων τα οποία ελέγχονται από συνδικαλιστές που αντιπολιτεύονται την ηγεσία της συνομοσπονδίας.

2.2. Τα προβλήματα της οργανωτικής δομής των συνδικάτων στα δημόσια νοσοκομεία

Το 1976 στα μητρώα του Υπουργείου Εργασίας ήταν εγγεγραμμένα συνολικά 97 Εργατικά Κέντρα (25 εκτός Γ.Σ.Ε.Ε.), 70 Πανελλαδικές Ομοσπονδίες (18 εκτός Γ.Σ.Ε.Ε.) και 3.200 πρωτοβάθμια σωματεία (340 εκτός Γ.Σ.Ε.Ε.). Ο αριθμός, κυρίως των πρωτοβάθμιων σωματείων, αυξάνεται διαρκώς, σε βαθμό που το 1979 είχαν ξεπεράσει τις 3.900. Γενικά, υπολογίζεται ότι από τις 4.000 και πλέον οργανώσεις, λιγότερες από 2.000 παρουσιάζουν μια ορισμένη δραστηριότητα. Αλλά και πολλές από αυτές διαθέτουν ασήμαντο αριθμό ψηφισάντων μελών, που σε ορισμένες περιπτώσεις φτάνει να είναι και μικρότερος των 20 ατόμων.

Ο κατακερματισμός και η πληθώρα των εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων παρατηρείται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπως στη Γαλλία, στην Ιταλία, στη Μ. Βρετανία και στη Δανία. Αντίθετα, χώρες, όπως η Γερμανία και λιγότερο η Σουηδία, χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερα μικρό αριθμό σωματείων και ορθολογική συγκεντρωτική οργάνωση των συνδικαλιστικών τους κινήματων. Χωρίς αμφιβολία, πάντως, η περίπτωση του ελληνικού κινήματος είναι πρωτοφανής σε ευρωπαϊκή, αν όχι σε διεθνή, κλίμακα. Χαρακτηρίζεται, εκτός των άλλων, από ένα τεράστιο αριθμό οργανώσεων και γενικότερα από μια πολύπλοκη οργανωτική δομή.

Ένα στοιχείο του οργανωτικού αυτού «χάους» είναι η διατήρηση της λειτουργικής παρουσίας και κυρίως της εκλογικής αντιπροσωπευτικότητας των Εργατικών Κέντρων στη Γ.Σ.Ε.Ε. Έτσι, σε τριτοβάθμιο επίπεδο υπάρχει δυαδική εκπροσώπηση. Ο ίδιος δηλαδή μισθωτός μπορεί να εκπροσωπείται στη Γ.Σ.Ε.Ε. δυο φορές: αφ' ενός από το Εργατικό Κέντρο, όπου ανήκει το πρωτοβάθμιο σωματείο του, και αφ' ετέρου από την Ομοσπονδία όπου μπορεί επίσης να είναι οργανωμένο το σωματείο του. Υπάρχουν

όμως αρκετές περιπτώσεις που ένα πρωτοβάθμιο σωματείο είναι γραμμένο μόνο στο ένα από τα δυο δευτεροβάθμια όργανα (συνήθως στο αρμόδιο Εργατικό Κέντρο).

Ένα άλλο από τα σημαντικότερα, βέβαια, δεδομένα του οργανωτικού «χάους» και του κατακερματισμού των συνδικάτων στα δημόσια νοσοκομεία, είναι η ύπαρξη πολλών ομοειδών οργανώσεων που διεκδικούν την εκπροσώπηση της ίδιας κατηγορίας εργαζόμενων.

Τα αίτια του κατακερματισμού και της ανορθόδοξης οργανωτικής δομής που χαρακτηρίζει τον ελληνικό συνδικαλισμό στα νοσοκομεία είναι αρκετά πολυσύνθετα. Πρωταρχικής σημασίας είναι το γεγονός ότι η κλαδική και τοπική μορφή οργάνωσης εδραιώθηκε κατά την αρχική περίοδο της μορφοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας (1880-1922), κυρίως ως αποτέλεσμα των οικονομικών συνθηκών που επικρατούσαν τότε. Εξαιτίας του ότι δε μεσολάβησαν απότομες μεταβολές στο ευρύτερο πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο της χώρας, ο κλαδικός και τοπικός συνδικαλισμός συνέχισε και σήμερα να είναι ο κυρίαρχος οργανωτικός κορμός του κινήματος. Αλλά από τη φύση της η κλαδική και τοπική σωματειακή δομή εμπεριέχει το στοιχείο του οργανωτικού κατακερματισμού και της απομαζικοποίησης των εργατούπαλλήλων σε πολλά κλαδικά και τοπικά σωματεία Ένας επίσης επιμέρους λόγος για τον κατακερματισμό του κινήματος στα ελληνικά νοσοκομεία είναι η οργανωτική αυτοτέλεια των οργανώσεων και κυρίως των πρωτοβάθμιων σωματείων, που καθιερώθηκε νομοθετικά στα αρχικά στάδια της μορφοποίησης του ελληνικού συνδικαλισμού και διατηρήθηκε κατά τη μετέπειτα ανάπτυξη του.

Κατά την τρέχουσα περίοδο, που η δομή της οικονομίας έχει διαφοροποιηθεί από το σημείο όπου βρισκόταν στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, ο κλαδικός και τοπικός συνδικαλισμός, όπως τουλάχιστον λειτουργεί σήμερα, δεν ανταποκρίνεται στις οργανωτικές ανάγκες της σύγχρονης συνδικαλιστικής πραγματικότητας. Το οργανωτικό «χάος» ήδη διευρύνεται από τη δημιουργία συνεχώς νέων οργανώσεων, ορισμένες από τις οποίες είναι επιχειρησιακά σωματεία και που οπωσδήποτε ανταποκρίνονται περισσότερο στα σημερινά οικονομικά δεδομένα.

Συμπερασματικά, ο κατακερματισμός του συνδικαλιστικού κινήματος στα νοσοκομεία οφείλεται στους ακόλουθους λόγους, που θα πρέπει, βέβαια, να ενταχθούν στο γενικότερο ιστορικό τους πλαίσιο²⁷:

²⁷ Α. Λύτρας, Β. Φίλιας, *Κοινωνία και εργασία: ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων*, Παπαζήσης, Αθήνα, 2000, σελ. 33.

- 1) Αρχική καθιέρωση και διατήρηση κατά τη μετέπειτα περίοδο της κλαδικής συντεχνιακής δομής που εμπεριέχει το στοιχείο της πολυδιάσπασης.
- 2) Νομοθετική καθιέρωση της οργανωτικής αυτοτέλειας των οργανώσεων.
- 3) Επαγγελματικοί ανταγωνισμοί.
- 4) Προσωπικά μικροσυμφέροντα ορισμένων στελεχών.
- 5) Πολιτικοί ανταγωνισμοί.

2.3. Οι κυριότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις στο χώρο των δημόσιων νοσοκομείων

2.3.1. Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.)

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημόσιων Νοσοκομείων (ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.) είναι δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο με μέλη 250 πρωτοβάθμια εργασιακά σωματεία νοσοκομείων, προνοιακών ιδρυμάτων, κέντρων υγείας, Ε.Κ.Α.Β. Το έτος ίδρυσής της είναι το 1978. Καλύπτει συνδικαλιστικά 80.000 επαγγελματίες υγειονομικούς στο χώρο της δημόσιας υγείας στην Ελλάδα.

Η Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν. έχει όργανα διοίκησης 33μελές Γενικό Συμβούλιο από το οποίο εκλέγεται 11μελής Εκτελεστική Επιτροπή με διάρθρωση: Πρόεδρο, 3 Αντιπροέδρους, Γενικό Γραμματέα, Ταμία, Αναπληρωτή Γραμματέα, Οργανωτικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Ταμία. Τα όργανα εκλέγονται κάθε τρία χρόνια από συνέδριο αντιπροσώπων.

Οι συνεδριάσεις Γ.Σ. και Ε.Ε. είναι τακτικές κάθε δίμηνο εκτός από τις έκτακτες. Η οργανωτική διάρθρωση της Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν. περιλαμβάνει και τη λειτουργία των περιφερειακών συμβουλίων σε κάθε υγειονομική περιφέρεια (νομό). Η Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν. είναι η συνδικαλιστική έκφραση των εργαζομένων στη δημόσια υγεία της χώρας, στην πρόνοια, την ψυχική υγεία, την πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας και την επείγουσα προνοσοκομειακή φροντίδα (Ε.Κ.Α.Β.) και των ζητημάτων που τους απασχολούν, είτε οικονομικών είτε θεσμικών. Αποφασίζει κινητοποιήσεις μετά από συσκέψεις με τα πρωτοβάθμια σωματεία, διαμορφώνει το διεκδικητικό πλαίσιο, πραγματοποιεί γενικές συνελεύσεις, ενημερωτικές κατά χώρο, υλοποιεί το πρόγραμμα δράσης. Οι θέσεις της

Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν. αποτελούν τη βάση για ένα πλαίσιο διαπραγματεύσεων με τις εκάστοτε κυβερνήσεις. Ως η μεγαλύτερη ομοσπονδία του δημόσιου τομέα και μέλος της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. συμμετέχει σ' όλο το φάσμα του δημοσιοϋπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος.²⁸ Οι σκοποί της Ομοσπονδίας είναι²⁹:

- 1) Η συνένωση και συνεργασία των σωματείων των εργαζομένων στα σωματεία μέλη της. Η οικονομική βελτίωση της θέσης των μελών τους, των συνθηκών δουλειάς τους και η ασφαλιστική τους προστασία.
- 2) Η υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους, οικονομικών, επαγγελματικών, κοινωνικών, συνδικαλιστικών, των πολιτικών και δημοκρατικών τους ελευθεριών και η κατοχύρωσή τους.
- 3) Η ανάπτυξη πνεύματος αλληλεγγύης μεταξύ τους.
- 4) Η ενίσχυση της πνευματικής, πολιτιστικής και κοινωνικής ανύψωσης των εργαζομένων στα δημόσια νοσοκομεία και η υποβοήθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και ειδικεύσής τους.
- 5) Η προσπάθεια, συνεχής και συστηματική για την εφαρμογή και διεύρυνση των επιταγών του συντάγματος και των διεθνών συμβάσεων, για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και γενικά την προστασία της υγείας τους, της ανθρώπινης αξιοπρέπειάς τους και γενικότερα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- 6) Η υπεράσπιση γενικά των συμφερόντων του εργαζόμενου.
- 7) Ο αγώνας για την ισότιμη παροχή υψηλής ποιότητας δημοσίων υπηρεσιών υγείας, πρόνοιας και προνοσοκομειακής φροντίδας.
- 8) Η προσπάθεια για την ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος για τη βελτίωση και επέκταση της εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας και η επίβλεψη της εφαρμογής της, για να προστατεύονται καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων.
- 9) Η παρακολούθηση και εξέταση όλων των εργατικών και κοινωνικών ζητημάτων. Η καθοδήγηση και η βοήθεια τόσο ενιαία, όσο και τοπικά των αγώνων των εργαζομένων στα δημόσια νοσοκομεία για την επίλυση των προβλημάτων, για την καλύτερευση των συνθηκών δουλειάς και διαβίωσή τους.

²⁸ Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν.), *Ταυτότητα*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.poedhn.gr/page.php?pid=1>, ημερ. ανάκτησης 17/12/2009, Αθήνα.

²⁹ Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν.), *Καταστατικό Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν.*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.poedhn.gr/view.php?PHPSESSID=822293f64e15ce9798ed29e0ebfdaf7d&id=14>, ημερ. ανάκτησης 04/02/2011, Αθήνα.

10) Η διαφώτιση των εργαζομένων για τον ιστορικό τους ρόλο στην εξέλιξη της κοινωνίας, με την κατάργηση της εκμετάλλευσης του ανθρώπου από άνθρωπο, για τα επαγγελματικά τους συμφέροντα, για την ανάπτυξη της αλληλεγγύης ανάμεσα στους εργαζομένους και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλης της χώρας και διεθνώς.

Η πραγματοποίηση των παραπάνω στόχων επιτυγχάνεται με την οργάνωση όλου του προσωπικού όλων των μελών της και με την οργάνωση και καθοδήγηση των αγώνων των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας όλες τις μορφές της συνδικαλιστικής πάλης για τη λύση των προβλημάτων τους. Επίσης, με την ανάπτυξη της ενότητας και της αλληλεγγύης μεταξύ των μελών της και γενικότερα της ταξικής αλληλεγγύης με όλους τους εργαζομένους επιλύονται αρκετά υγειονομικά προβλήματα ενώ πραγματοποιούνται μελέτες, σε συνεργασία και με αξιοποίηση της πείρας διεθνών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Μέλη της Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν. γίνονται τα σωματεία εργαζομένων στα δημόσια νοσοκομεία, τα στρατιωτικά νοσοκομεία, τα πανεπιστημιακά νοσοκομεία, τα κέντρα υγείας, τα ιδρύματα πρόνοιας, ανοικτής και κλειστής προστασίας, τα θεραπευτήρια και τα σωματεία εργαζομένων στο Ε.Κ.Α.Β. τα οποία είναι Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. που ελέγχονται, εποπτεύονται και επιχορηγούνται από το Ελληνικό Δημόσιο.

Μέλη μπορούν να γίνουν και ενώσεις προσώπων του άρθρου 1 του Ν. 1264/82, σωματεία σε νοσηλευτικά ιδρύματα, κάθε βαθμίδας αυτοδιοίκησης και κάθε φορέας παροχής φροντίδας, περίθαλψης και υπηρεσιών ενταγμένης στο δημόσιο τομέα. Δικαίωμα εγγραφής στις οργανώσεις αυτές έχουν οι εργαζόμενοι με μόνιμη θέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού αορίστου χρόνου.

Ένας σύλλογος για να γίνει μέλος της Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν πρέπει να έχει σχετική νόμιμη απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μελών του και να ζητήσει την εγγραφή του από το Γ.Σ. Μετά την υποβολή της αίτησης με τα απαραίτητα, το Γ.Σ. της Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν., στην πρώτη συνεδρίασή του, εγγράφει με απόφασή του το σύλλογο στα μέλη και κοινοποιεί αμέσως την απόφαση αυτή στον ενδιαφερόμενο σύλλογο. Η προθεσμία αρχίζει από την ημέρα της αποδεδειγμένης κατάθεσης της αίτησης εγγραφής και όλων των παραπάνω δικαιολογητικών.

Οι νέοι σύλλογοι – μέλη μόνο μετά την έγκριση της εγγραφής τους στη δύναμη της ομοσπονδίας έπο το Γ.Σ. ή το συνέδριο μπορούν να εκλέξουν αντιπρόσωπους με βάση

τις διατάξεις του καταστατικού στέλλοντας πρακτικό εκλογής και κατάσταση ψηφισάντων. Τα σωματεία μέλη της Ομοσπονδίας είναι υποχρεωμένα³⁰:

- 1) Να εφαρμόζουν και να τηρούν το καταστατικό της Ομοσπονδίας.
- 2) Να εφαρμόζουν τις αποφάσεις του συνεδρίου και των οργάνων διοίκησης.
- 3) Να εκπληρώνουν ανελλιπώς και έγκαιρα τις οικονομικές τους υποχρεώσεις προς την ομοσπονδία, το πολύ ανά εξάμηνο. Διαφορετικά αποστερούνται έπο τα δικαιώματα που απορρέουν από τις διατάξεις του άρθρου 6 για όσο χρόνο καθυστερεί η οικονομική τους τακτοποίηση.
- 4) Να γνωστοποιούν κάθε χρόνο στη διοίκηση της ομοσπονδίας έγγραφη έκθεση της διοικητικής και ταμειακής τους κατάστασης και της αριθμητικής τους δύναμης καθώς επίσης και τα πρακτικά των αρχαιρεσιών και την βεβαίωση του δικαστικού για τους αντιπροσώπους που εκλέγονται, κάθε φορά που κάνουν τις αρχαιρεσίες και που αλλάζει η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 5) Να ενημερώνουν για τα ονόματα και τις διευθύνσεις των μελών του Δ.Σ.

Τροποποίηση του καταστατικού γίνεται με απόφαση του συνεδρίου που βρίσκεται σε απαρτία με την παρουσία του 50% συν ένα των αντιπροσώπων των σωματείων μελών τα οποία έχουν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις τους και με πλειοψηφία των $\frac{3}{4}$ των παρόντων αντιπροσώπων των σωματείων μελών. Η ομοσπονδία διαλύεται, με απόφαση συνεδρίου, που παίρνεται με απαρτία που ορίζει το άρθρο 15 του καταστατικού και με πλειοψηφία των $\frac{3}{4}$ των αντιπροσώπων των σωματείων μελών. Όταν διαλύεται με οποιοδήποτε τρόπο η ομοσπονδία, η περιουσία της πηγαίνει στα σωματεία μέλη της με τρόπο που θα αποφασίσει το τελευταίο συνέδριο.

Για κάθε θέμα που δεν προβλέπεται και δεν ρυθμίζεται από το καταστατικό, ισχύουν και εφαρμόζονται οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της Σωματειακής Νομοθεσίας.

Για την αποτελεσματικότερη λειτουργία και την ανάπτυξη της ομοσπονδίας για την καλύτερη εφαρμογή των αποφάσεων του Γ.Σ, τον συντονισμό δράσης, την ενημέρωση, την πληροφόρηση και την παρέμβαση σε θέματα της περιφέρειας, συγκροτούνται περιφερειακά συμβούλια κατά υγειονομική ή διοικητική περιφέρεια. Στην Α' υγειονομική περιφέρεια δεν συμμετέχουν τα σωματεία Αθήνας - Πειραιά.

Οι διαδικασίες εκλογής τους από περιφερειακά συνέδρια με μέτρο 1:25, η συγκρότηση και η σύνθεση των περιφερειακών συμβουλίων και οτιδήποτε άλλο

³⁰ Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.), *Καταστατικό ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.poedhn.gr/view.php?PHPSESSID=822293f64e15ce9798ed29e0ebfdaf7d&id=14>, ημερ. ανάκτησης 04/02/2011, Αθήνα.

σχετικό, ρυθμίζονται με εσωτερικό κανονισμό που ψηφίζει το Γ.Σ (με πλειοψηφία των 2/3 των παρόντων μελών του), το οποίο και είναι υπεύθυνο για την τυχόν τροποποίησή του.

2.3.2. Πανελλήνια Συνδικαλιστική Νοσηλευτική Ομοσπονδία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΠΑ.ΣΥ.ΝΟ - Ε.Σ.Υ.)

Η ομοσπονδία μετά από προσπάθειες ετών κατάφερε να πείσει και να ψηφιστεί τελικά στη βουλή τον Νοέμβριο του 2003 ο νόμος για την άσκηση ιδιωτικού έργου για τους νοσηλευτές. Εύκολα κατανοεί κανείς πως όσο η νοσηλευτική στην Ελλάδα παραμένει δεσμευμένη ως επάγγελμα μόνο από τα δημόσια και ιδιωτικά νοσοκομεία, τόσο ο νοσηλευτής και το επαγγελματικό του κύρος θα παραμένει χαμηλό και αμφισβητούμενο.

Η ΠΑ.ΣΥ.ΝΟ. – Ε.Σ.Υ. συνέβαλε αποφασιστικά στην ψήφιση και την ίδρυση της Ένωσης Νοσηλευτών Ελλάδος (Ε.Ν.Ε.), κάνοντας ένα άλμα στην πορεία προς τη δικαίωση και την προστασία του νοσηλευτικού επαγγέλματος. Αξίζει δε να σημειωθεί, ότι η δημιουργία του Ν.Π.Δ.Δ. των Νοσηλευτών, αποτελούσε ένα πάγιο αίτημα της ΠΑ.ΣΥ.ΝΟ. – Ε.Σ.Υ., από το 1996. Έτσι, ο σύλλογός, ως ο μοναδικός κλαδικός εκπρόσωπος των νοσηλευτών, έχει κατορθώσει να συνδέσει το όνομά του με αυτόν το νόμο σταθμό για την ελληνική νοσηλευτική. Άμεσοι στόχοι για την ομοσπονδία είναι³¹:

- 1) Η θεσμοθέτηση του κλάδου των νοσηλευτών του Ε.Σ.Υ. μέσα από τον οποίο θα αποκομίσουν οι νοσηλευτές νέο ειδικό μισθολόγιο και διαφορετικό καθεστώς εργασίας.
- 2) Η εφημερία του νοσηλευτή, που θα αναβαθμίσει τις αμοιβές και θα εξομαλύνει τις ελλείψεις νοσηλευτών στα νοσοκομεία, δίνοντας κίνητρα στους νέους να ακολουθήσουν το νοσηλευτικό επάγγελμα.
- 3) Η συμμετοχή των νοσηλευτών σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- 4) Η δημιουργία νοσηλευτικής διεύθυνσης στο Υπουργείο Υγείας.
- 5) Η διεκδίκηση προσλήψεων και καλύτερων συνθηκών εργασίας.
- 6) Η ένταξη του επαγγέλματος στα βαρέα και ανθυγιεινά.

³¹ Πανελλήνια Συνδικαλιστική Νοσηλευτική Ομοσπονδία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΠΑ.ΣΥ.ΝΟ - Ε.Σ.Υ.), *Ταυτότητα*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.pasyno.gr/html/tautotita.htm>, ημερ. ανάκτησης 17/12/2009, Αθήνα.

2.3.3. Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος (Ο.Ε.Ν.Γ.Ε.)

Η Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος (Ο.Ε.Ν.Γ.Ε.) αποτελεί ένα ακόμη συνδικαλιστικό όργανο των ιατρών των νοσοκομείων. Σαν τέτοιο, προσπαθεί με όλα τα μέσα που διαθέτει να ικανοποιήσει τα αιτήματα των ιατρών αλλά και να διασφαλίσει όσο το δυνατόν καλύτερες συνθήκες στο χώρο της υγείας. Χαρακτηριστικά αναφέρονται ορισμένα από τα αιτήματα που παρατέθηκαν κατά και καιρούς μέσω απεργιακών κινητοποιήσεων³²:

- 1) Αύξηση των πιστώσεων στα δημόσια νοσοκομεία.
- 2) Πρόσληψη αναγκαίου ιατρικού προσωπικού.
- 3) Ρυθμίσεις σε ζητήματα μισθολογίων.
- 4) Χρηματοδότηση του συστήματος.

Στην Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος (Ο.Ε.Ν.Γ.Ε.) υπάγονται μια πληθώρα νοσοκομειακών ενώσεων ανά την Ελλάδα. Χαρακτηριστικά αναφέρονται κάποιες από αυτές όπως:

- 1) Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας (Ε.Ι.Ν.Α.Π.).
- 2) Ένωση Νοσοκομειακών Ιατρών Θεσσαλονίκης (Ε.Ν.Ι.Θ.).
- 3) Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Δυτικής Μακεδονίας (Ε.Ι.Ν.ΔΥ.Μ.).
- 4) Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Νομού Αχαΐας (Ε.Ι.Ν.Ν.Α.).
- 5) Ένωση Ιατρών Ε.Σ.Υ. Νομού Ηρακλείου (Ε.Γ.Ε.Σ.Υ.Ν.Η.).

2.3.4. Πανελλήνια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Νοσηλευτικού Προσωπικού (Π.Α.Σ.Ο.ΝΟ.Π.)

Το 2005 μια μικρή ομάδα νοσηλευτών έθεσε τις βάσεις για τη δημιουργία ενός νέου συνδικαλιστικού φορέα που στόχο είχε την αναβάθμιση του επαγγέλματος και την ενιαία συνδικαλιστική δράση. Τον Οκτώβριο του 2002 και αφού προηγουμένως είχαν εκδικαστεί τα καταστατικά των δύο Σωματείων Νοσηλευτικού Προσωπικού της Κεντρικής Μακεδονίας και αφού σχεδόν το σύνολο του Νοσηλευτικού προσωπικού έγιναν μέλη, σε ένα μεγάλο και ανοιχτό συνέδριο, οι Νοσηλευτές εξέλεξαν τα

³² Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος (Ο.Ε.Ν.Γ.Ε.), *Σχετικά με την ομοσπονδία*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.oenge.gr/index2.asp>, ημερ. ανάκτησης 07/01/2010, Αθήνα.

Διοικητικά Συμβούλια και εξουσιοδότησαν τους εκπροσώπους, που μόλις είχαν εκλεγεί, να προχωρήσουν στην ίδρυση μιας Πανελλήνιας Νοσηλευτικής Ομοσπονδίας.

Σε χρονικό διάστημα ενάμιση έτους δημιουργήθηκαν ακόμη οκτώ (8) Σωματεία σε ισάριθμες υγειονομικές περιφέρειες. Στις 9 Απριλίου του 2003 εκπρόσωποι από αυτά τα οκτώ Σωματεία δημιούργησαν την Πανελλήνια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Νοσηλευτικού Προσωπικού (ΠΑ.Σ.Ο.ΝΟ.Π.) με έδρα την Αθήνα.

Έκτοτε τα σωματεία έγιναν 12 μαζί με αυτά της Αττικής, με εκλεγμένες Διοικήσεις στα 11 και σε διαδικασία εκλογών τα υπόλοιπα δύο. Με κινητοποιήσεις, με συνέπεια και συνέχεια, το συνδικάτο δίνει καθημερινά τη μάχη για την επίτευξη των στόχων και των προσδοκιών των νοσηλευτών της χώρας. Με την κατάθεση ολοκληρωμένων προτάσεων με τη μορφή νόμων, με θέση και τεκμηριωμένη άποψη στόχος και φιλοδοξία του συνδικάτου είναι να βελτιώσει τις συνθήκες του επαγγέλματος και να επιτύχει την αναβάθμιση του νοσηλευτή σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής, πολιτικής, οικονομικής και πολιτισμικής ζωής³³.

2.3.5. Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας - Πειραιά (Ε.Ι.Ν.Α.Π.)

Η Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας - Πειραιά (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), αποτελεί συνδικαλιστικό όργανο που υπάγεται στην Ο.Ε.Ν.Γ.Ε. Ο τοπικός της χαρακτήρας δεν την διαφοροποιεί ουσιαστικά ως προς τα αιτήματα και τις κινητοποιήσεις των υπόλοιπων ενώσεων. Βασικά αιτήματα που έχουν διατυπώσει κατά καιρούς αφορούν τα ακόλουθα³⁴:

- 1) Αύξηση των δημόσιων δαπανών για την υγεία στα μέσα ευρωπαϊκά επίπεδα.
- 2) Αξιοπρεπές ιατρικό μισθολόγιο.
- 3) Κονδύλι εφημεριών σύμφωνο με τις ανάγκες και έγκαιρη πληρωμή τους.
- 4) Προσλήψεις γιατρών για την απαραίτητη ανανέωση του συστήματος.
- 5) Αναγνώριση του δικαιώματος των νοσοκομειακών γιατρών για ουσιαστική εξέλιξη στο σύστημα.

³³ Πανελλήνια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Νοσηλευτικού Προσωπικού (ΠΑ.Σ.Ο.ΝΟ.Π.), *Ιστορική αναδρομή*. Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο http://www.pasonop.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=26:-&catid=7:-&Itemid=25, ημερ. ανάκτησης 04/01/2010, Αθήνα.

³⁴ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας - Πειραιά (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), *Ενημέρωση*. Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.einap.gr/>, ημερ. ανάκτησης 08/01/2010, Αθήνα.

- 6) Η εργασία των υγειονομικών στο νοσοκομείο να θεωρείται ως επικίνδυνη και ανθυγιεινή.

2.4. Συνδικαλιστικές οργανώσεις: Αιτήματα, δράσεις, αντιμετώπιση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού

2.4.1. Ομάδες πίεσης οργανωμένων συμφερόντων και πολιτικά κόμματα

Το πρόβλημα της σχέσης των ομάδων πίεσης με τα πολιτικά κόμματα έχει πολλαπλή σημασία, τόσο θεωρητική όσο και θεσμική, για τη λειτουργία της δημοκρατίας. Όταν για παράδειγμα οι ομάδες πίεσης εξαρτώνται από κόμματα που υπαγορεύουν σ' αυτές την πολιτική τους, δημιουργείται ένα θεωρητικό πρωθύστερο. Ανατρέπεται η λογική και χρονική σειρά που συνεπάγεται η άρθρωση συμφερόντων πρώτα από τις ομάδες πίεσης και η εναρμόνιση τους στη συνέχεια από τα κόμματα. Δημιουργείται επίσης ένα δημοκρατικό έλλειμμα, ένα κενό εκπροσώπησης, αφού φαλκιδεύονται τα συμφέροντα των μελών αυτών των ομάδων.

Αντανακλώντας τις καταβολές της, η θεωρία των ομάδων πίεσης τις προσεγγίζει καταρχήν και κατά κανόνα ως άσχετες και ανεξάρτητες από τα πολιτικά κόμματα. Σε κάποιο βαθμό, βέβαια, ο διαχωρισμός αυτός υπαγορεύεται από την ανάγκη συστηματικής πραγμάτευσης.

Οι επίσημες και ανεπίσημες διασυνδέσεις ομάδων πίεσης και κομμάτων είναι γενικά γνωστές. Στην Ελλάδα γίνεται κατά κόρον αναφορά σε κινητοποιήσεις «των αγροτών», «των ναυτεργατών», «των συνταξιούχων». Χαρακτηριστικό παράδειγμα προσφέρουν οι αναλύσεις τόσο του πλουραλισμού, όσο και του κορπορατισμού. Κατά κανόνα, στηρίζονται στη σιωπηρή παραδοχή ότι οι εμπλεκόμενες επαγγελματικές ή άλλες οργανώσεις αποτελούν αυτόνομους «παίκτες», με δική τους στρατηγική. Στην περίπτωση του πλουραλισμού, αυτή η παραδοχή αντιστοιχεί τουλάχιστον με την αμερικανική εμπειρία. Στην περίπτωση του «νεοκορπορατισμού» όμως, όλες οι σχετικές εμπειρίες που έδωσαν λαβή για τη διατύπωση αυτής της θεωρίας χαρακτηρίζονται από στενούς δεσμούς μεταξύ επαγγελματικών οργανώσεων και

κομμάτων, είτε πρόκειται μόνο για τα συνδικάτα είτε για όλες τις κορυφαίες οργανώσεις, όπως στην Αυστρία που θεωρήθηκε πρότυπο «νεοκορπορατισμού».

Μεγαλύτερη ευαισθησία στο πρόβλημα της σχέσης των ομάδων πίεσης με τα κόμματα ήταν φυσικό να επιδειχθεί στην Ευρώπη και μάλιστα σε χώρες όπως η Γαλλία, όπου παρουσιάζεται οξύτερο. Έτσι διακρίνονται πέντε περιπτώσεις³⁵:

- 1) Ουδετερότητα της ομάδας απέναντι στα κόμματα.
- 2) Υποστήριξη της ομάδας σε συγκεκριμένα πολιτικά πρόσωπα, άσχετα από κόμμα.
- 3) Προνομιακοί δεσμοί μεταξύ μιας ομάδας και ενός κόμματος.
- 4) Δημιουργία κομμάτων από τις ομάδες πίεσης.
- 5) Υποταγή των ομάδων πίεσης στα κόμματα.

Από μια άλλη πλευρά, ξεχωρίζουν τέσσερις καταστάσεις, τονίζοντας περισσότερο το στοιχείο τον ελέγχου:

- 1) Καμία σχέση ή μόνο περιστασιακή επαφή μεταξύ ομάδας και κόμματος.
- 2) Υποταγή της ομάδας στο κόμμα, είτε επίσημα είτε στην πράξη.
- 3) Υποταγή του κόμματος στην ομάδα, είτε επίσημα είτε στην πράξη.
- 4) Ισότιμη συνεργασία μεταξύ ομάδας και κόμματος, είτε περιστασιακά είτε μόνιμα.

Ενώ η τυπολογία φαίνεται εύκολη στην εφαρμογή της, στην πράξη οι ορατές οργανωτικές διασυνδέσεις μεταξύ ομάδων πίεσης και κομμάτων δεν προεξοφλούν την απάντηση στο ερώτημα «ποιος ελέγχει ποιον». Το ίδιο άλλωστε ισχύει και για ένα ζήτημα που απασχόλησε πολύ και είναι η σύμπτωση των ηγεσιών (*overlapping leadership*) μεταξύ κόμματος και ομάδας, ο βαθμός δηλαδή στον οποίο τα ίδια πρόσωπα κατέχουν αξιώματα και στις δύο ιεραρχίες.

Στην οπτική αυτή, ενδιαφέρει πόσοι αξιωματούχοι μιας ομάδας πίεσης ανήκουν σε συγκεκριμένο κόμμα ή και κατέχουν υπεύθυνα θέση στο κόμμα αυτό. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, οι συνδικαλιστές δεν ανήκουν μόνο σε ορισμένη παράταξη που κατ' ευφημισμόν «πρόσκειται», δηλαδή υπόκειται σε ορισμένο κόμμα. Συμμετέχουν επίσης στα όργανα του ίδιου του κόμματος, ως σύνεδροι, μέλη της Κεντρικής Επιτροπής ή και ανώτερων οργάνων. Επιπλέον, εμφανίζονται ως υποψήφιοι του κόμματος και σε βουλευτικές, νομαρχιακές και δημοτικές εκλογές.

³⁵ Γ. Μαυρογορδάτος, *Ομάδες πίεσης και δημοκρατία*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2001, σελ. 225-238.

Εξάλλου, σε ορισμένες περιπτώσεις οργανώσεων ενδιαφέρουν ειδικότερα αξιώματα, που αποτελούν το κλειδί και το δίαυλο για την άσκηση του κομματικού ελέγχου, όπως η θέση του γραμματέα ή και του ταμιά. Ωστόσο, ο μεγάλος βαθμός σύμπτωσης των ηγεσιών αυτός καθ' αυτόν δεν συνεπάγεται αναγκαστικά τον κομματικό έλεγχο. Είναι επίσης συμβατός με την ισότιμη συνεργασία. Ίσως μάλιστα και το ίδιο το ζήτημα του «κομματικού ελέγχου» δεν έχει νόημα όταν πρόκειται για μια ενιαία ηγετική ομάδα που ελέγχει τόσο το κόμμα, όσο και τις διάφορες οργανώσεις.

2.4.2. Η δράση των συνδικάτων και η σχέση τους με τα πολιτικά κόμματα

Από τα πρώτα χρόνια ήδη της ανάπτυξης του συνδικαλισμού, η αρχή της αυτονομίας του από τους φορείς της αστικής τάξης και το κράτος αποτέλεσε βασική διεκδίκηση του εργατικού κινήματος, που στην πλειοψηφία του κυριαρχούνταν από σοσιαλιστικές τάσεις. Η μαρξιστική προσέγγιση της Πρώτης Διεθνούς³⁶ για την προώθηση κοινών στόχων ανάμεσα στην πολιτική και συνδικαλιστική πάλη, με άξονα την κατάκτηση της πολιτικής εξουσίας από την εργατική τάξη, η αναρχοσυνδικαλιστική³⁷ τάση με στόχο την κατάργηση του κράτους και την παράλληλη κήρυξη της ουδετερότητας των συνδικάτων απέναντι σε κάθε επιρροή του κράτους, της εργοδοσίας και των πολιτικών κομμάτων ανεξαρτήτως απόχρωσης, και η χριστιανική, καθολική τάση με άξονα τις ευαγγελικές αρχές σαν αντίβαρο στα σοσιαλιστικά συνδικαλιστικά ρεύματα, συνιστούν τις κυρίαρχες προσεγγίσεις ιδεολογικού και φιλοσοφικού περιεχομένου που επηρέασαν το συνδικαλιστικό κίνημα ήδη από τον περασμένο αιώνα.

Η λενινιστική αντίληψη για τη στενή διασύνδεση του πολιτικού κόμματος της εργατικής τάξης και των εργατικών οργανώσεων αποτέλεσε, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το έναυσμα για την άρση της ουδετερότητας των συνδικάτων απέναντι στα πολιτικά κόμματα, με αποκορύφωμα την ίδρυση της Κόκκινης Διεθνούς των Συνδικάτων το 1919. Η ουσιαστική ταύτιση κομμουνιστικού κόμματος και συνδικάτων υπήρξε αφετηρία πολλαπλών ανακατατάξεων στο παγκόσμιο συνδικαλιστικό στερέωμα, ενώ η σχέση των συνδικάτων με εξωγενείς παράγοντες δοκιμάστηκε για δεκαετίες, τόσο από το κράτος, στα απολυταρχικά καθεστώτα, και τις κορπορατιστικές πρακτικές άμεσης

³⁶ Α. Κρασόν, *Συνδικάτα και πάλη των τάξεων*, Εκδόσεις Μνήμη, Αθήνα, 1980, σελ 65.

³⁷ Γ. Φόστερ, *Ιστορία του παγκόσμιου συνδικαλιστικού κινήματος*, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα, 1978, Τόμος Α', σελ 201-218.

εξάρτησης, όσο και από την Καθολική Εκκλησία αλλά και τη μεγάλη κατηγορία των πολιτικών φορέων, ανεξάρτητα από αποχρώσεις.

Σήμερα, η στενή σχέση κόμματος και συνδικάτων φαίνεται να υποχωρεί αισθητά στο διεθνή χώρο, από τη στιγμή που τα προϊόντα των συνδικαλιστικών διασπάσεων αντικατοπτρίζουν περισσότερο ευρύτερες ιδεολογικές απόψεις με τη συνύπαρξη διαφορετικών πολιτικών τάσεων, παρά την ταύτιση τους με συγκεκριμένο πολιτικό κόμμα. Στη βάση αυτή και οι πολιτικοί φορείς αναζητούν περισσότερο την πολιτική τους επιρροή στα συνδικάτα και λιγότερο τον οργανωτικό έλεγχο τους. Η εξέλιξη αυτή που χαρακτηρίζει την Ευρώπη δεν φαίνεται να έχει ανάλογη εφαρμογή και στην Ελλάδα.

Η οργανωτική ενότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, που απορρέει από τη συνύπαρξη των διαφορετικών ιδεολογικών και πολιτικών τάσεων και ρευμάτων στο ίδιο συνδικάτο, συνδυάζεται και με την παρουσία των συνδικαλιστικών παρατάξεων στους κόλπους των οργανώσεων.

Σαν χαρακτηριστικό γνώρισμα των παρατάξεων θεωρείται η στενή τους διασύνδεση με συγκεκριμένους κομματικούς φορείς και όχι η απλή αναφορά τους σε δεδομένες ιδεολογικές και φιλοσοφικές αφετηρίες. Δεν είναι τυχαίο δε το γεγονός, ότι η δημιουργία νέων κομματικών φορέων συνεπάγεται σχεδόν πάντοτε και τη δημιουργία αντίστοιχης συνδικαλιστικής παράταξης. Έχοντας δε καθιερώσει κάθετες οργανωτικές δομές, αποτελούν τους βραχίονες των κομμάτων στα συνδικάτα και ουσιαστικά λειτουργούν ως διαφορετικές οργανώσεις στο ίδιο συνδικαλιστικό σώμα. Με βάση την αριθμητική τους δύναμη, οι συνδικαλιστικές παρατάξεις που λειτουργούν σήμερα είναι κύρια οι ακόλουθες³⁸:

- 1) Π.Α.Σ.Κ.Ε. (Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ και αντιπροσωπεύει το 45% περίπου των συνδικαλισμένων.
- 2) Δ.Α.Κ.Ε. (Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στη Νέα Δημοκρατία και αντιπροσωπεύει το 23% περίπου των συνδικαλισμένων.
- 3) Ε.Σ.Α.Κ.-Σ (Ενωτική Συνδικαλιστική Αντιδικτατορική Κίνηση - Συνεργαζόμενοι), που πρόσκειται στο ΚΚΕ και αντιπροσωπεύει το 20% περίπου των συνδικαλισμένων.

³⁸ Γ. Κουζής, *Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, 1999, σελ. 273-278.

- 4) Αυτόνομη Παρέμβαση, που πρόσκειται στο Συνασπισμό της Αριστεράς και αντιπροσωπεύει περίπου το 8% των συνδικαλισμένων.

Η παρουσία των συνδικαλιστικών παρατάξεων επαναφέρει τη σχέση πολιτικών κομμάτων και συνδικάτων, που αποτελεί ένα κεφαλαιώδες ζήτημα που απασχολεί τον ευαίσθητο χώρο των οργανώσεων της μισθωτής εργασίας από την πρώτη περίοδο ανάπτυξης τους, τόσο στο διεθνή όσο και στον ελληνικό χώρο.

Είναι προφανές ότι στα πλαίσια της ελεύθερης διαπάλης των ιδεών τα πολιτικά κόμματα, θεσμοί που έχουν κατοχυρωθεί σαν βασικά στοιχεία του δημοκρατικού πολιτεύματος, έχουν πάντοτε το δικαίωμα να αναζητούν να επηρεάσουν ιδεολογικά και πολιτικά χώρους με το ειδικό βάρος, όπως αυτούς που καλύπτουν τα συνδικάτα. Επομένως, η συνεχής και ορθά διακηρυσσόμενη ανάγκη αυτονομίας και ανεξαρτησίας των συνδικάτων από εξωγενείς παράγοντες (εργοδοσία, κράτος κλπ.), που είναι κατοχυρωμένες και με διεθνείς κανόνες δικαίου δεν είναι δυνατόν να συνδέεται με τον αποκλεισμό του ενδεχόμενου της ανάπτυξης πολιτικών αντιλήψεων και απόψεων στους κόλπους των συνδικάτων και που, με τη σειρά τους, άμεσα ή έμμεσα επιχειρούν να επηρεάζουν τις θέσεις τους σε επίκαιρα κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα.

Το ζήτημα της καταστρατήγησης της αυτονομίας των συνδικάτων τίθεται όταν κρίσιμες αποφάσεις, που αφορούν τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των συνδικάτων, δεν διαμορφώνονται αυτόνομα από το συνδικαλιστικό σώμα, αλλά όταν σ' αυτό μεταφέρονται «δεδομένα» που έχουν προκύψει σε εξωσυνδικαλιστικούς χώρους και που προωθούνται, με βάση τον υπάρχοντα συσχετισμό δυνάμεων, στην εσωτερική ζωή των συνδικάτων. Τέτοια φαινόμενα μπορούν να καταγράφονται είτε στην προοπτική σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων υπό το είδος ή τη μορφή που επιλέγεται, είτε ανάδειξης των μελών διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην περίπτωση άσκησης του απεργιακού δικαιώματος κλπ.

Το φαινόμενο αυτό της κομματικοποίησης των συνδικάτων αποκτά μια ιδιαίτερη διάσταση στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα να θεωρείται από τις χώρες με το μεγαλύτερο βαθμό εμπλοκής των κομμάτων στη συνδικαλιστική ζωή, σε αντίθεση με άλλες χώρες όπου αν και η σχέση κομμάτων και συνδικάτων είναι υπαρκτή, εντούτοις διατηρεί κατά κανόνα ένα διακριτικό χαρακτήρα. Η κατάσταση αυτή συμβάλλει ώστε να τίθεται σε αμφισβήτηση, στην πράξη, η αναγκαία κατά βάση οργανωτική ενότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, όταν η συνύπαρξη δεν δημιουργεί πολλές φορές δημιουργικές συνθέσεις, αλλά συνοδεύεται από διαδικασίες που συνεπάγονται την αναποτελεσματικότητα. Η λειτουργία των παρατάξεων ως θεσμών που συνδέουν τα

κόμματα με τα συνδικάτα, η κάθετη οργανωτική τους δομή, η στενή ταύτιση τους με τις κομματικές εντάξεις, η κατάθεση διαφορετικών «κομματικών» ψηφοδελτίων στις εκλογικές διαδικασίες ωθούν σημαντικό τμήμα των μισθωτών στην απομαζικοποίηση των συνδικάτων και απωθούν δυνάμεις της μισθωτής εργασίας, από το να προσεγγίσουν τη συλλογική μορφή παρέμβασης. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, με τις έντονα σοβαρές συνέπειες στην εσωτερική ζωή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, δημιουργεί σήμερα έντονους προβληματισμούς για την αναγκαιότητα κατοχύρωσης της ουσιαστικής αυτονομίας των συνδικάτων από τα κόμματα. Ζητούμενο εξακολουθεί να παραμένει η ανάπτυξη και κατοχύρωση μιας γνήσιας συνδικαλιστικής κουλτούρας και όχι μιας ιδιότυπης και κακώς εννοούμενης κομματικής κουλτούρας, που τελικά συσσωρεύει προβλήματα όχι μόνο στα συνδικάτα αλλά και μακροπρόθεσμα στα κόμματα εντολές.

Μια τέτοια, όμως, εξέλιξη συνδέεται άρρηκτα και με τον εκσυγχρονισμό των ελληνικών κομμάτων και της ευρύτερης πολιτικής ζωής, θα πρέπει άλλωστε να επισημανθεί ότι η μακρά περίοδος μη ομαλού πολιτικού και κοινοβουλευτικού βίου στην Ελλάδα, σε συνδυασμό με τον ασφυκτικό έλεγχο των συνδικάτων από το κράτος συνετέλεσαν ώστε να δημιουργηθούν αντίρροπες «συνεπείς» δυνάμεις που, μετά τη μεταπολίτευση (1974), επιχείρησαν να αποκαταστήσουν τη νομιμότητα στο συνδικαλιστικό χώρο, με τη βοήθεια των δημοκρατικών κομμάτων που στην πορεία ανέλαβαν, με τη σειρά τους, τον πλήρη έλεγχο.

Η έννοια της αυτονομίας των συνδικάτων και της απεξάρτησης τους από εξωτερικές επιρροές συνδέεται άμεσα και με την παραδοσιακή έλλειψη σχετικής οικονομικής αυτοδυναμίας. Η κρατική επιχορήγηση αποτελεί την κύρια πηγή χρηματοδότησης τους, από τη στιγμή που η συνδικαλιστική συνδρομή λειτουργεί ουσιαστικά μόνο στα συνδικάτα του δημόσιου τομέα. Επιπλέον, η διατήρηση του σωματειακού καθεστώτος αποτελεί μεταξύ άλλων έναν πρόσθετο ανασταλτικό παράγοντα για την περιορισμένη δυνατότητα των συνδικάτων να αντλούν οικονομικούς πόρους από διάφορες δραστηριότητες (επιχειρήσεις διαφόρου τύπου υπηρεσιών κλπ).

2.4.3. Οι κομματικές παρατάξεις στα συνδικάτα

2.4.3.1. Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων (Π.Α.Σ.Κ.Ε.)

Η επιδίωξη της Π.Α.Σ.Κ.Ε είναι πρωτίστως συνδικαλιστική. Επιδιώκει να βελτιώσει την παρουσία και τη δράση της στις τάξεις του εργατικού κινήματος, να συμβάλλει στην εδραίωση της δικής του αυτόνομης στρατηγικής, να εξειδικεύσει πολιτικές και να συμφωνήσει μορφές και μεθόδους παρέμβασης, οι οποίες θα στηρίζονται στη συμμετοχή των εργαζομένων και ταυτόχρονα θα αποδίδουν τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα.

Οι στόχοι και οι αρχές που επέβαλαν την ίδρυσή της παραμένουν σταθερές στο πέρασμα του χρόνου και συνδέονται αρμονικά με τη διακήρυξη του Πανελληνίου Σοσιαλιστικού Κινήματος (Π.Α.Σ.Ο.Κ.) στο οποίο η Π.Α.Σ.Κ.Ε. αναγνωρίζεται ως βασική κοινωνική συνιστώσα.

Η Π.Α.Σ.Κ.Ε. είναι η συνδικαλιστική παράταξη των Ελλήνων εργαζομένων, η οποία προσδιορίζεται και εντάσσεται στο προοδευτικό - δημοκρατικό σοσιαλιστικό κίνημα της Ελλάδας. Εκφράζει στα πλαίσια των διακηρυγμένων στόχων και αρχών της τις δυνάμεις της μισθωτής εργασίας και επιδιώκει τη συγκρότηση ευρύτερων μετώπων και συμμαχιών με δυνάμεις του πνεύματος, του πολιτισμού αλλά και με κοινωνικές ομάδες και στρώματα (αγρότες, αυτοαπασχολούμενοι, νεολαία, μικροβιοτέχνες, επαγγελματίες κ.ά.)

Κάθε μέλος του Π.Α.Σ.Ο.Κ. υποχρεούται να συμμετέχει ως ενεργό μέλος της Π.Α.Σ.Κ.Ε. ενώ δεν υπάρχει καμία αντίστροφη υποχρέωση για όσους μέλη ή φίλους συστρατεύονται στην Π.Α.Σ.Κ.Ε. Η Π.Α.Σ.Κ.Ε. αναλαμβάνει πρωτοβουλίες σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για κοινές συσκέψεις και δράσεις με εκπροσώπους των κινημάτων της περιοχής που δραστηριοποιούνται, οργανώσεις γυναικών, τοπικής αυτοδιοίκησης, ανέργων, ευπαθών ομάδων κλπ για ενημέρωση, ανταλλαγή απόψεων και σχεδιασμό κοινής δράσης.

Αυτή η γενικότερη δράση των συνδικαλιστικών στελεχών μπορεί και πρέπει να βρίσκει έκφραση και σε άλλους αντιπροσωπευτικούς θεσμούς. Σε κάθε περίπτωση πάντως τα συνδικάτα δεν έχουν ως στόχο να λειτουργούν ως «προθάλαμος» για ικανοποίηση ατομικών επιλογών και κυρίως η επιτρεπτή μετάβαση σε άλλο

αντιπροσωπευτικό θεσμό πρέπει εφόσον συνδυάζεται με αξίωμα να συνοδεύεται από παραίτηση από τα συνδικαλιστικά αξιώματα.

Η Π.Α.Σ.Κ.Ε. συμβάλλει καθοριστικά στη συγκρότηση από τα συνδικάτα αυτόνομης στρατηγικής για το παρόν και το μέλλον της εργασίας, των απαιτούμενων κοινωνικών συμμαχιών, για τα μεγάλα κοινωνικά και εθνικά ζητήματα. Τροφοδοτεί με ιδέες, με αγωνιστική δράση και πρακτική το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα το οποίο δεν αρκείται στο ρόλο του τυπικού διαπραγματευτή της αμοιβής της εργασίας αλλά διεκδικεί και εκ των πραγμάτων κατακτά το ρόλο του κοινωνικού διαπραγματευτή. Ρόλο έκφρασης της κοινωνικής συμμαχίας των δυνάμεων της μισθωτής εργασίας με τους «εκτός τειχών» πολίτες οι οποίοι αδυνατούν να συγκροτήσουν σταθερά κινήματα λόγω της ιδιόμορφης σχέσης τους με τη παραγωγική διαδικασία.

Για την Π.Α.Σ.Κ.Ε. τα συνδικάτα πρέπει να είναι σταθερά αντίθετα στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές επιλογές που καταδυναστεύουν τις κοινωνίες και συρρικνώνουν το κοινωνικό κράτος και τα κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα των πολιτών. Ως δημοκρατική, σοσιαλιστική παράταξη που εκφράζει στις σύγχρονες συνθήκες των μη εχόντων και μη κατεχόντων, υπερασπίζει την οργανωτική αυτονομία και ενότητα των συνδικάτων στους κόλπους των οποίων πρέπει να εκφράζονται όλες οι υπαρκτές πολιτικές αλλά και συνδικαλιστικές απόψεις χωρίς σχέσεις εξάρτησης και κομματικού εξαναγκασμού³⁹.

2.4.3.2. Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων (Δ.Α.Κ.Ε.)

Η Δ.Α.Κ.Ε. (Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στη Νέα Δημοκρατία και αντιπροσωπεύει το 23% περίπου των συνδικαλισμένων, αποτελεί ένα ακόμα ισχυρό συνδικάτο που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα. Η Δ.Α.Κ.Ε. εκφράζει και πιστεύει:⁴⁰

- 1) Στον ανεξάρτητο, ελεύθερο και ακηδεμόνευτο, ακομμάτιστο αλλά πολιτικοποιημένο, δημοκρατικό, διεκδικητικό και μαχόμενο συνδικαλισμό.

³⁹ Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων (Π.Α.Σ.Κ.Ε.), *Τι είναι η Π.Α.Σ.Κ.Ε.: Συνδικάτα*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο http://www.paske.gr/paskeshowm.php?p_id=41&m_id=52, ημερ. ανάκτησης 06/01/2010, Αθήνα.

⁴⁰ Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων (Δ.Α.Κ.Ε.), *Τι είναι η Δ.Α.Κ.Ε.*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος διαθέσιμο στο <http://www.dakenet.gr>, ημερ. ανάκτησης 06/01/2010, Αθήνα.

- 2) Στις αρχές της πολυκομματικής, κοινοβουλευτικής δημοκρατίας, του φιλελευθερισμού και στις θρησκευτικές, ηθικές και εθνικές αξίες, όπως αυτές διαμορφώθηκαν μέσα από την μακραίωνη ιστορία και παράδοση.
- 3) Στην αξία του ανθρώπου σαν ατομική και κοινωνική οντότητα και θεωρεί τον εργαζόμενο άνθρωπο σημείο αναφοράς κάθε επιδίωξης του συνδικαλιστικού κινήματος.
- 4) Στην συνύπαρξη και ισότιμη συνεργασία όλων των κοινωνικών ομάδων με προοπτική και κατεύθυνση την ανάπτυξη και την πρόοδο.
- 5) Στην ελεύθερη σκέψη, έκφραση και ελεύθερη δράση.

Βάσει των παραπάνω ιδεολογικών αρχών της, κύριοι και βασικοί σκοποί της Δ.Α.Κ.Ε. είναι:

- 1) Η προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων και η προώθηση και επίλυση των πολλαπλών προβλημάτων τους (οικονομικών, βαθμολογικών, ασφαλιστικών, συνταξιοδοτικών κ.λ.π.)
- 2) Η στήριξη κάθε προσπάθειας που αποβλέπει στην εξύψωση του φρονήματος των εργαζομένων, στην απελευθέρωση των δημιουργικών τους δυνάμεων, στην απομάκρυνση του δημοσιούπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος από κομματικούς ανταγωνισμούς και εξαρτήσεις, καθώς και στην διασφάλιση της αξιοκρατίας, της κοινωνικής δικαιοσύνης και των δικαιωμάτων για ελευθερία και δημοκρατία.
- 3) Η ελεύθερη διαμόρφωση θέσεων και προτάσεων που συσπειρώνουν τους εργαζομένους στην κατεύθυνση της δικαίωσης τους και της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στην ανάπτυξη και πρόοδο.
- 4) Η προάσπιση των συνταγματικά κατοχυρωμένων συνδικαλιστικών ελευθεριών.
- 5) Η βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου που αφορά τους εργαζομένους και τον συνδικαλισμό.
- 6) Η προστασία των μελών της Δ.Α.Κ.Ε. και όλων των εργαζομένων απέναντι σε κάθε αυθαιρεσία, αδικία και παρανομία που εκδηλώνεται σε βάρος τους.

2.4.3.3. Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (Π.Α.ΜΕ.)

Το Π.Α.ΜΕ. είναι συνδικαλιστικό μέτωπο ανοιχτό, δημοκρατικό, ενωτικό και επιδιώκει να έχει στις γραμμές του τις πιο ζωντανές, αγωνιστικές δυνάμεις του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος. Έχει πανελλαδικά χαρακτηριστικά και ρίχνει το βάρος του σε όλους, χωρίς εξαίρεση, τους χώρους και τους κλάδους παραγωγής, του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Ιδρύθηκε στις 3 Απρίλη 1999, από πανελλαδική συνδιάσκεψη με τη συμμετοχή 230 πρωτοβάθμιων Σωματείων, 18 κλαδικών και περιφερειακών οργανώσεων και 2.500 εκλεγμένων συνδικαλιστών.

Το ΠΑΜΕ, από την ίδρυσή του μέχρι σήμερα, διαφυλάττει τον χαρακτήρα του σαν ένα ενιαίο, ταξικό συνδικαλιστικό μέτωπο, που συνενώνει αγωνιστές με διαφορετικές αφετηρίες, με διαφορετικές ιδεολογίες και πολιτικές διαδρομές. Στο Π.Α.ΜΕ. συμμετέχουν κλαδικές ομοσπονδίες εργατών, υπαλλήλων και συνταξιούχων, εργατικά κέντρα, πρωτοβάθμια σωματεία, εκλεγμένα συνδικαλιστικά στελέχη, επιτροπές αγώνα εργατούπαλλήλων και συντονιστικές επιτροπές.

Το Π.Α.ΜΕ. παλεύει για την ενότητα της εργατικής τάξης. Επιδιώκει τη συγκέντρωση και την κινητοποίηση περισσότερων εργατών, εργατριών, νέων εργαζόμενων, σε ταξική - αγωνιστική κατεύθυνση, σε σύγκρουση με τις δυνάμεις του κεφαλαίου, τους πολιτικούς και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους του, την αντιλαϊκή πολιτική. Επιδιώκει την κοινή συντονισμένη πάλη των εργαζομένων στον ιδιωτικό, το δημόσιο τομέα, τις πρώην Δ.Ε.Κ.Ο.

Το ΠΑΜΕ βασίζεται στις αρχές του προλεταριακού διεθνισμού και της αλληλεγγύης. Σήμερα, η ανάγκη για συντονισμό και κοινή δράση με αντίστοιχα κινήματα άλλων χωρών, είναι μεγάλη. Το Π.Α.ΜΕ. συμμετέχει δραστήρια στις προσπάθειες για την ανασυγκρότηση του ταξικού συνδικαλιστικού κινήματος στην Ευρώπη. Τέλος, το Π.Α.ΜΕ. από το 2000 είναι μέλος της Παγκόσμιας Συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας (Π.Σ.Ο.) που μετά το 15^ο συνέδριό της, έχει αρχίσει βήμα - βήμα πορεία ισχυροποίησης⁴¹.

⁴¹ Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (Π.Α.ΜΕ.), *Τι είναι το Π.Α.ΜΕ.*, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο http://www.pamehellas.gr/content_fullstory.php?pg=1&lang=1, ημερ. ανάκτησης 26/12/2009, Αθήνα.

2.5. Η συνδικαλιστική οργάνωση των ιατρών

2.5.1. Εκτιμώμενος αριθμός ιατρικού προσωπικού

Ο αριθμός των γιατρών αυξάνεται κάθε χρόνο σημαντικά. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα η Ελλάδα να έχει την υψηλότερη αναλογία κατοίκων ανά γιατρό στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τα τελευταία επίσημα στοιχεία, κάθε γιατρός αναλογεί σε 185 Έλληνες, όταν η μέση αναλογία στην Ευρώπη είναι ένας γιατρός ανά 350 - 400 κατοίκους. Το πρόβλημα θα συνεχίσει να διογκώνεται, αφού ως σήμερα δεν έχουν ληφθεί μέτρα για την αντιμετώπισή του. Κάθε χρόνο εισέρχονται στο Σύστημα Υγείας περίπου 2.000 νέοι γιατροί, εκ των οποίων 1.000 προέρχονται από τα ελληνικά πανεπιστήμια, 700 από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες και 300 από άλλες χώρες της Ευρώπης, ενώ συνταξιοδοτούνται μόνο 500 γιατροί. Ακόμη όμως και αυτοί οι γιατροί που φαίνεται ότι συνταξιοδοτούνται στη συντριπτική πλειονότητά τους δεν παύουν να ασκούν το επάγγελμα.

Ο αριθμός των ελλήνων γιατρών έχει φθάσει τις 54.000, εκ των οποίων περίπου το 1/3 (19.000) εργάζονται στην πρωτεύουσα. Οι εγγεγραμμένοι στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) γιατροί έχουν ξεπεράσει τους 3.500, ενώ από τους 19.000 «περισσότεροι από 1.000 έχουν δηλώσει στον Ι.Σ.Α. ότι δεν εργάζονται πουθενά.

Τέλος, μια άλλη κατηγορία γιατρών είναι εκείνοι που υποαπασχολούνται σε μικρές ιδιωτικές κλινικές ή γηροκομεία καθώς και οι άλλοι που απασχολούνται σε επαγγέλματα τα οποία ουδεμία σχέση έχουν με την ιατρική επιστήμη⁴².

2.5.2. Τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των ιατρών

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των ιατρών, στις κινητοποιήσεις και τις δράσεις τους παραθέτουν μια σειρά αιτημάτων για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Παρακάτω, αναφέρονται ορισμένα από τα αιτήματα που έθεσαν μέσα από δελτία τύπου και απεργιακές κινητοποιήσεις. Σύμφωνα με δελτίο τύπου που εκδόθηκε στις 14/05/2007

⁴² Ε. Φουντανίδου, *Πληθωρισμός γιατρών στην Ελλάδα*, άρθρο εφημερίδας ΤΟ ΒΗΜΑ, ημερ. δημοσίευσης 17/06/2001, ημερ. ανάκτησης 16/12/2009, Αθήνα, σελ. 42.

για την απεργία που πραγματοποίησαν στις 17/02/2009 οι ιατροί μεταξύ άλλων διεκδικούσαν τα εξής⁴³:

- 1) Ήταν αντίθετοι σε οποιαδήποτε προσπάθεια κατατείνει στη νομική άρση της δυνατότητας πληρωμής των εφημεριών στους νοσοκομειακούς γιατρού.
- 2) Ανθρώπινο ωράριο για όλους τους νοσοκομειακούς γιατρούς (5νθήμερο, δωρο πρωινό τακτικό ωράριο και ως 48 ώρες τη βδομάδα).
- 3) Άμεση πληρωμή όλων των δεδουλευμένων.
- 4) Πολιτική προτεραιότητα το Δημόσιο Σύστημα Υγείας.
- 5) Μαζικές προσλήψεις ειδικευμένων και ειδικευόμενων, ώστε να ανανεωθεί το σύστημα.
- 6) Νέο ιατρικό μισθολόγιο.
- 7) Οργανωμένη, απ' αρχής προβλεπόμενη, βαθμολογική εξέλιξη των ικανών γιατρών του συστήματος, μέχρι το βαθμό του Διευθυντή, σ' ένα πολυδιευθυντικό σύστημα.
- 8) Χαρακτηρισμό της εργασίας ως ανθυγιεινής.

Οι γιατροί της Αθήνας και του Πειραιά συμμετείχαν και στις κινητοποιήσεις των εργαζομένων στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης το 2006, διεκδικώντας την ικανοποίηση μιας σειράς αιτημάτων όπως⁴⁴:

- 1) «Επαρκή» χρηματοδότηση του Ε.Σ.Υ..
- 2) Νέες προσλήψεις γιατρών και νοσηλευτών.
- 3) Μείωση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας (48-58 ώρες).

Χαρακτηριστική επίσης ήταν η πενθήμερη πανελλαδική απεργία το Σεπτέμβριο του 2008 των νοσοκομειακών γιατρών στα δημόσια νοσοκομεία, εκτός της Αττικής. Τα αιτήματα που έθεταν οι γιατροί ήταν⁴⁵:

- 1) Καθαρές τακτικές αποδοχές 1.600 ευρώ για τον ειδικευόμενο και αντίστοιχη κλιμάκωση στις παραπάνω βαθμίδες.
- 2) Πληρωμή των εφημεριών με βάση τους νέους μισθούς.

⁴³ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), *Να ξεκαθαρίσουμε τις θέσεις μας, να μιλήσουμε για τα προβλήματα μας*, Δελτίο Τύπου 17/02//2009, διαθέσιμο στο <http://www.athina984.gr/taxonomy/term/7156>, ημερ. ανάκτησης 04/02/2011, Αθήνα.

⁴⁴ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), *Οι γιατροί της Αθήνας και του Πειραιά συμμετέχουν στις κινητοποιήσεις των εργαζομένων στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης*, Δελτίο Τύπου 07/09/2006, διαθέσιμο στο <http://www.einap.gr/html/deltiatypou.htm>, ημερ. ανάκτησης 10/01/2010, Αθήνα.

⁴⁵ Ανώνυμος, *Μόνο επείγοντα περιστατικά δέχονται τα δημόσια νοσοκομεία*, άρθρο διαθέσιμο στο http://www.iatronet.gr/newsarticle.asp?art_id=5958, ημερ. δημοσίευσης 15/09/2008, ημερ. ανάκτησης 10/12/2009, Αθήνα.

- 3) Πλήρης διαχωρισμός των τακτικών από τις υπερωριακές αποδοχές.
- 4) Πρωινό τακτικό ωράριο 6ωρο- πενθήμερο και μια εφημερία την εβδομάδα για όλους τους γιατρούς ειδικούς και ειδικευόμενους.
- 5) Παύση προσλήψεων επικουρικών και συμβασιούχων.

2.5.3. Η αντιμετώπιση του κράτους στα αιτήματα των ιατρών

Η αντιμετώπιση του κράτους στα αιτήματα των ιατρών τις περισσότερες φορές δεν είναι η αναμενόμενη. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει το συνδικαλιστικό όργανο των ιατρών δεν έχει αλλάξει κάτι στην κατεύθυνση της βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών στο δημόσιο σύστημα υγείας. Ειδικότερα⁴⁶:

- 1) Δεν έχει προχωρήσει κάτι, προκειμένου να υπάρξει οργανωμένη αξιόπιστη Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας.
- 2) Οι υποδομές στο χώρο ευθύνης των ιατρών δεν έχουν αλλάξει.
- 3) Οι ελλείψεις που υπάρχουν σε νοσηλευτικό και ιατρικό προσωπικό παραμένουν οι ίδιες.
- 4) Οι εργαζόμενοι λειτουργοί στο χώρο του δημόσιου συστήματος υγείας δεν είναι ικανοποιημένοι.

Την τελευταία δεκαετία, οι νοσοκομειακοί γιατροί βρίσκονται σε διαδικασίες κινητοποιήσεων με απεργίες, διαδηλώσεις και επισχές εργασίας. Στις προσπάθειες τους αυτές σε αρκετές περιπτώσεις το κράτος ικανοποίησε κάποια από τα αιτήματά τους, χωρίς ωστόσο να εξαλείψει το πλήθος των προβλημάτων του κλάδου τους.

Προς την κατεύθυνση της ικανοποίησης βασικών αιτημάτων των ιατρών, το κράτος λαμβάνει σε αρκετές περιπτώσεις κρίσιμες αποφάσεις. Με παρεμβάσεις σε υγειονομικά ζητήματα, προσλήψεις και αυξήσεις μισθών το κράτος καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για τη γενικότερη βελτίωση του συστήματος υγείας.

Η υγεία αποτελεί δημόσιο αγαθό. Στην προσπάθεια για καλύτερη ανταπόκριση στα αιτήματα των ιατρών, η πολιτεία και το κράτος εκτός της θετικής στάσης εμφανίζει και κάποιες αρνήσεις. Μετά την ανάδειξη των θεμάτων της οικονομίας και της ακρίβειας ήρθε και η ανάδειξη των προβλημάτων του κοινωνικού κράτους, και δει της υγείας, για

⁴⁶ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), *Αναβάθμιση του Ε.Σ.Υ. τώρα κινητοποίησης*, Δελτίο Τύπου 08/11/2005, διαθέσιμο στο <http://www.einap.gr/html/deltiatypou.htm>, ημερ. ανάκτησης 19/12/2009, Αθήνα.

να επιβεβαιώσει πως υπάρχει πλέον, στοχευμένη στρατηγική ανατροπής της σημερινής κατάστασης οπισθοδρόμησης που βιώνει η Ελλάδα.

Από τα παραπάνω γίνεται ξεκάθαρο πως οι κυβερνήσεις έχουν πλέον αντιληφθεί πως η στροφή στο κοινωνικό κράτος είναι μονόδρομος και πως η στήριξη και η ενδυνάμωση του Ε.Σ.Υ., αποτελεί πολιτικό χρέος προς τους πολίτες. Οι ιατροί από την πλευρά τους θα εξακολουθούν να παραθέτουν τα αιτήματα τους και να προβαίνουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις και το κράτος από τη δική του θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια να ικανοποιεί όσο το δυνατόν περισσότερα αιτήματα.

2.6. Η συνδικαλιστική οργάνωση των νοσηλευτών

2.6.1. Εκτιμώμενος αριθμός νοσηλευτών στην Ελλάδα

Οι ιατροί περισσεύουν, αλλά το νοσηλευτικό προσωπικό είναι λιγότερο σε σχέση με τον πληθυσμό της Ελλάδος, διαπιστώνει έκθεση του Ο.Ο.Σ.Α. που δημοσιοποιήθηκε το 2007. Κατά την περίοδο, αυξήθηκε κατακόρυφα η διαθεσιμότητα σε διαγνωστικά μηχανήματα, ενώ οι δαπάνες για την υγεία ήταν ελαφρώς υψηλότερες από τον μέσο όρο που παρουσιάζουν οι χώρες - μέλη του Ο.Ο.Σ.Α.

Ο αριθμός των ιατρών αυξάνεται ταχύτατα κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Αντιστοιχούν 5,4 εν ενεργεία ιατροί ανά 1.000 κατοίκους, όταν στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. αντιστοιχούν κατά μέσο όρο 3,1 ιατροί ανά 1.000 κατοίκους. Για την ίδια πληθυσμιακή μάζα στην Ελλάδα, αντιστοιχούν 3,2 νοσοκόμοι έναντι 9,6 που είναι στις υπόλοιπες χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.⁴⁷

⁴⁷ Ανώνυμος, Ο.Ο.Σ.Α.: *Πλεόνασμα ιατρών και έλλειμμα σε νοσηλευτικό προσωπικό στην Ελλάδα*, άρθρο εφημερίδας ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, ημερ. δημοσίευσης 02/07/2009, ημερ. ανάκτησης 14/12/2009, Αθήνα, σελ. 23.

2.6.2. Τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των νοσηλευτών

Οι νοσηλευτές, όπως και οι ιατροί που αναφέρθηκαν παραπάνω, παρουσιάζουν στις κινητοποιήσεις τους κατά καιρούς μια σειρά αιτημάτων. Χαρακτηριστικά, παρακάτω αναφέρονται μερικά από αυτά που κατά καιρούς εκφράζουν τα συνδικαλιστικά τους όργανα μέσω των απεργιακών κινητοποιήσεων.

Τον Απρίλιο του 2008, οι νοσηλευτές προέβησαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Κύρια αιτήματα των νοσηλευτών είναι η ένταξή τους στα βαρέα και ανθυγιεινά, η καθιέρωση ειδικού νοσηλευτικού μισθολογίου, οι προσλήψεις μόνιμου προσωπικού και η αποφυγή της ασφαλιστικής απορύθμισης, που οδηγούσε σε πρόωρη συνταξιοδότηση πολλούς συναδέλφους τους.⁴⁸ Το Μάρτιο του 2009, με δυναμικές κινητοποιήσεις τους αιτούνταν⁴⁹:

- 1) Ένταξη των νοσηλευτών στα βαρέα και ανθυγιεινά.
- 2) Χορήγηση εποχικού επιδόματος.
- 3) Καλύτερους όρους εργασίας.

Ακόμα, πέραν του επιδόματος, οι νοσηλευτές διεκδικούσαν επίσης άμεσες προσλήψεις στα δημόσια νοσοκομεία και την κατάργηση των εργολαβιών και όλων των μορφών ελαστικής και ανασφάλιστης εργασίας στην υγεία.

Είναι γεγονός, ότι οι συνθήκες απασχόλησης, οι ώρες εργασίας, η μισθολογική κατάσταση και το συνταξιοδοτικό καθεστώς του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας αποτέλεσαν και αποτελούν μείζονα ζητήματα κοινωνικοπολιτικής και οικονομικής σημασίας. Στο ως άνω πεδίο προβληματισμού εντάσσεται και η συζήτηση περί των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, τα οποία συνδέονται με μια σειρά ειδικών ευνοϊκών ρυθμίσεων για τους εργαζομένους.

Η Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδος ενεργώντας ως ο επίσημος επαγγελματικός φορέας των Νοσηλευτών, τόνιζε την ανάγκη ένταξης του νοσηλευτικού επαγγέλματος στα βαρέα κι ανθυγιεινά επαγγέλματα. Η ικανοποίηση, δε, του εν λόγω αιτήματος κρινόταν ως επιτακτική, λαμβανομένων υπόψη των εξαιρετικά δυσχερών συνθηκών εργασίας των νοσηλευτών, που οφείλονταν πρωτίστως στις ελλείψεις προσωπικού, αλλά και στην πολλαπλή έκθεσή τους σε επικίνδυνους τοξικούς και λοιμογόνους παράγοντες. Με

⁴⁸ Ανώνυμος, *Νοσηλευτές: ανυποχώρητοι για βαρέα και προσλήψεις*, άρθρο εφημερίδας ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ, ημερ. δημοσίευσης 11/04/2008, διαθέσιμο στο <http://www.makthes.gr/index.php?name=News&file=article&sid=15691>, ημερ. ανάκτησης 23/12/2009, Αθήνα.

⁴⁹ Ανώνυμος, *Κινητοποιήσεις νοσηλευτών*, άρθρο Parthfinder News, διαθέσιμο στο <http://news.pathfinder.gr/greece/news/539328.html>, ημερ. ανάκτησης 05/01/2010, Αθήνα.

τις κινητοποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν επιδιώχθηκε η ικανοποίηση του παραπάνω αιτήματος που αφορά πληθώρα εργαζομένων στα νοσοκομεία⁵⁰.

Μεγάλο πρόβλημα των νοσηλευτών και πάγιο αίτημά τους είναι η παύση των μετατάξεων. Στο σύνολο της χώρας οι αποσπάσεις και οι μετατάξεις νοσηλευτικού προσωπικού κινούνται περί το 20 - 25% σύμφωνα με τους συνδικαλιστές του Ε.Σ.Υ., ωστόσο το πραγματικό ποσοστό αγγίζει το 40 -50%.

Κατά τη διάρκεια της πενταετίας 2004 - 2009, οπότε και πραγματοποιήθηκαν περίπου 7.000 προσλήψεις νοσηλευτών με τη διαδικασία του ΑΣΕΠ εκτιμάται ότι περίπου 2.500-3.000 άτομα αποσπάστηκαν ή μετατάχθηκαν. Οι περισσότεροι νοσηλευτές ή βοηθοί νοσηλευτών που ζητούν να εργασθούν αλλού, επικαλούνται συχνά πρόβλημα υγείας. Ο πραγματικός λόγος που οδηγεί τους νοσηλευτές σε φυγή είναι οι χαμηλές απολαβές σε συνδυασμό με τις δύσκολες συνθήκες εργασίας. Αποτέλεσμα της ανορθολογικής διαχείρισης του προσωπικού είναι να αιμορραγούν τα μεγάλα νοσοκομεία στα οποία καταγράφονται δραματικές ελλείψεις⁵¹.

2.6.3. Η στάση του κράτους στα αιτήματα των νοσηλευτών

Η ικανοποίηση των αιτημάτων των νοσηλευτών αποτελεί πρόβλημα που απασχολεί τα συνδικάτα αρκετά χρόνια. Η άμεση ικανοποίηση των ευλόγων και δίκαιων θεσμικών και οικονομικών αιτημάτων των νοσηλευτών, προκειμένου να μην προχωρούν σε κινητοποιήσεις αποτελεί διαδικασία που δείχνει να παρουσιάζεται όλο και συχνότερα. Οι νοσηλευτές οδηγούνται τις περισσότερες φορές σε κινητοποιήσεις, για αθέτηση υποσχέσεων, δεδομένου ότι οι εξαγγελίες για προσλήψεις, οικονομικά αιτήματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας, αποδεικνύονται στην πράξη ως ανέφικτες.

Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελεί η υπόσχεση από μέρους του κράτους για 5.500 προσλήψεις προσωπικού ως τον Ιανουάριο του 2009, στην πρόταση που κατατέθηκε αναφερόταν ότι θα γίνει ο ίδιος αριθμός προσλήψεων σε μια τριετία από τον Μάιο του 2009. Παράλληλα, η δέσμευση για καταβολή των επιδομάτων είναι ένα αίτημα που

⁵⁰ Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδος (Ε.Ν.Ε.), *Ένταξη του νοσηλευτικού επαγγέλματος στα βαρέα και ανθυγιεινά*, διαθέσιμο στο http://www.enne.gr/docs/Barea_Antyigeina.pdf, ημερ. δημοσίευσης 9/10/2007, ημερ. ανάκτησης 28/12/2009, Αθήνα.

⁵¹ Ε. Καρανάτση, *Πληγή του ΕΣΥ οι μετατάξεις νοσηλευτών*, άρθρο εφημερίδας kathimerini.gr, ημερ. δημοσίευσης 01/11/2009, διαθέσιμο στο http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_ell_2_01/11/2009_335613, ημερ. ανάκτησης 06/01/2010, Αθήνα.

ικανοποιείται με πολύ αργούς ρυθμούς. Λόγω δε των τεράστιων ελλείψεων δεν εφαρμόζεται το εθνικό και κοινοτικό δίκαιο, που ορίζει την υποχρεωτική χορήγηση ρεπό και την εφαρμογή του πενθημέρου. Το προσωπικό των νοσηλευτικών υπηρεσιών στα δημόσια νοσοκομεία εργάζονται επτά μέρες την εβδομάδα αντί για πέντε, πραγματοποιούν τρεις νυχτερινές βάρδιες την εβδομάδα αντί για μια και δεν έχουν 12 ώρες ανάπαυσης μεταξύ των βαρδιών, όπως προβλέπει η νομοθεσία. Το κράτος αδυνατεί λόγω της μη πρόσληψης επαρκούς προσωπικού να ικανοποιήσει το σημαντικό αυτό αίτημα οδηγώντας τους νοσηλευτές στην εξουθένωση και την ελλιπή άσκηση καθηκόντων.

Ωστόσο, υπάρχουν και μια σειρά αιτημάτων στα οποία το κράτος καταβάλλει σημαντικές προσπάθειες ώστε να ικανοποιηθούν. Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελεί το «πάγωμα» των μετατάξεων των νοσηλευτών ύστερα και από διαπίστωση των ίδιων των φορέων της πολιτείας καθώς είδε τις Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (Μ.Ε.Θ.) να αποφυλώνονται από νοσηλευτές και εξέδωσε σχετική εγκύκλιο, για να «φρενάρι» το επόμενο κύμα εξόδου.

Η στάση του κράτους ως προς τους νοσηλευτές θα μπορούσε να χαρακτηριστεί αρκετές φορές ως ανάληγη. Αρκετά από τα αιτήματά τους παραμένουν ανικανοποίητα και διαιωνίζονται. Ωστόσο, δεν πρέπει να αγνοεί κανείς και τη δεινή οικονομική κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει το ευρύτερο σύστημα υγείας. Η διόγκωση των δαπανών για φαρμακευτική περίθαλψη, η γήρανση του πληθυσμού, η μείωση των εσόδων αποτελούν εμπόδια που το κοινωνικό κράτος πρέπει να υπερβεί ώστε να κατορθώσει να ικανοποιήσει αν όχι όλα τουλάχιστον τα βασικότερα των αιτημάτων των νοσηλευτών στα δημόσια νοσοκομεία.

2.7. Η συνδικαλιστική οργάνωση του διοικητικού προσωπικού

2.7.1. Τα αιτήματα του διοικητικού προσωπικού

Τι διοικητικό προσωπικό στο χώρο της υγείας, μπορεί να μη διαδραματίζει τον πρωτεύοντα ρόλο, ωστόσο συμβάλλει τα μέγιστα στη σωστή οργάνωση και διαχείριση του. Όπως οι νοσηλευτές και οι ιατροί που αναφέρθηκαν παραπάνω έτσι και το διοικητικό προσωπικό των φορέων υγείας παρουσιάζουν στις κινητοποιήσεις τους κατά

καιρούς μια σειρά αιτημάτων. Παρακάτω, θα αναφερθούν τα σημαντικότερα εξ' αυτών όπως εκφράστηκαν από τα συνδικαλιστικά τους όργανα μέσω των απεργιακών κινητοποιήσεων.

Το Δεκέμβριο του 2009, το διοικητικό προσωπικό υποστηριζόμενο από ευρύτερο φάσμα υπαλλήλων νοσοκομείων προέβει σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Κύρια αιτήματά τους ήταν τα ακόλουθα⁵²:

- 1) Πλήρωση κενών οργανικών θέσεων των νοσοκομείων για την καλή και ομαλή λειτουργία τους,
- 2) Να δοθεί τέλος στην ενοικίαση εργαζομένων από ιδιωτικά συνεργεία και στην θέση τους να προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. (ετήσιες συμβάσεις) άτομα με κοινωνικά κριτήρια (πολύτεκνοι, Α.Μ.Ε.Α., μακροχρόνια άνεργοι κλπ).
- 3) Έγκαιρη πληρωμή υπερωριών διοικητικού προσωπικού..
- 4) Αποσπάσεις - μετατάξεις και αμοιβές προσωπικού με δίκαια και αντικειμενικά κριτήρια. Στις νέες προσλήψεις να λαμβάνεται υπόψη το κριτήριο της εντοπιότητας προς αποφυγήν μεταθέσεων που στερούν τα νοσοκομεία από πολύτιμο προσωπικό.
- 5) Διαφάνεια στην χορήγηση αδειών και ρεπό του προσωπικού.
- 6) Καθηκοντολόγιο για όλους τους εργαζόμενους ώστε να μη δημιουργούνται τριβές στους χώρους εργασίας και επικαλύπτονται τα καθήκοντα.
- 7) Κατάργηση των ελαστικών μορφών απασχόλησης.
- 8) Αντικειμενικό σύστημα επιλογής διοικητικού προσωπικού

2.7.2. Η στάση του κράτους στα αιτήματα του διοικητικού προσωπικού

Η ικανοποίηση των αιτημάτων του διοικητικού προσωπικού αποτελεί πρόβλημα που απασχολεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στο χώρο της υγείας αρκετά χρόνια. Η άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων τους συχνά παραβλέπεται με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε κινητοποιήσεις.

⁵² Κ. Τσαλού, *Απεργιακές κινητοποιήσεις νοσοκομειακών υπαλλήλων*, ημερ. δημοσίευσης 08/12/2010, διαθέσιμο στο http://imerisiatiSPIERIAS.blogspot.com/2010/12/blog-post_08.html, ημερ. ανάκτησης 16/02/2011, Αθήνα.

Σε αρκετές περιπτώσεις, η στάση του κράτους απέναντι στα αιτήματα του διοικητικού προσωπικού δεν είναι η αρμόζουσα, άλλοτε δικαιολογημένα και άλλοτε όχι. Χαρακτηριστική περίπτωση η κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων που βρήκε αντίθετο το διοικητικό προσωπικό. Ωστόσο, στην προκειμένη περίπτωση το κράτος πιέστηκε από τα δεδομένα που έχουν δημιουργηθεί στο ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον αποδεχόμενο τους όρους των δανειστών του.

Παράλληλα, η δέσμευση για πρόσληψη διοικητικού προσωπικού και η καταβολή επιδομάτων είναι χρόνια αιτήματα που προς το παρόν το κράτος δεν δύναται να ικανοποιηθεί λόγω των δύσκολων οικονομικών συνθηκών που προαναφέρθηκαν. Η αδυναμία πρόσληψης επαρκούς προσωπικού οδηγεί το διοικητικό προσωπικό στην εξουθένωση και την ελλιπή άσκηση καθηκόντων. Ωστόσο, υπάρχουν αιτήματα όπου το κράτος καταβάλλει προσπάθειες ώστε να τα ικανοποιήσει όπως η διαφάνεια στη διαδικασία των προσλήψεων και στην επιλογή προσωπικού.

Γενικά, η στάση του κράτους ως προς το διοικητικό προσωπικό αποκτά κατά περίπτωση διαφορετικό χαρακτήρα βάσει των αιτημάτων που προβάλλονται. Το κράτος σε αρκετές περιπτώσεις παρουσιάζει το ανάληγτό του πρόσωπο με αποτέλεσμα τα προβλήματα να διαιωνίζονται ενώ σε άλλες περιπτώσεις καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια να τα ικανοποιήσει. Οι δυσκολίες του οικονομικού περιβάλλοντος επηρεάζουν και τον κλάδο των εργαζομένων σε διοικητικές θέσεις που όμως δεν παύουν να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια ικανοποίησης όσο το δυνατόν περισσότερων αιτημάτων τους.

2.8. Συγκριτική αξιολόγηση συνδικαλιστικών προσπαθειών των ιατρών και των νοσηλευτών

Σήμερα, το σύστημα υγείας στην Ελλάδα παραμένει χωρίς την αναγκαία υποστήριξη των κενών θέσεων, την ανανέωση προσωπικού και εξοπλισμού. Ο περιορισμός των πιστώσεων κινδυνεύει να οδηγήσει σε μαρασμό το σύστημα υγείας. Παρά τις θεωρητικές αναφορές για προτεραιότητα στο κοινωνικό κράτος, καμιά εξειδίκευση πολιτικής, καμιά αναφορά σε κοινωνικές ομάδες και δίκτυα στήριξης δεν γίνεται. Με τον προϋπολογισμό η αύξηση των δαπανών είναι μικρότερη από τα απαραίτητα ενώ δεν γίνεται καμιά προσπάθεια πλήρωσης των κενών και αύξηση των επενδύσεων στην υγεία. Όσον αφορά τα νοσοκομεία σήμερα ζουν την υποβάθμισή τους παρ' όλο ότι

επενδύθηκαν τεράστια ποσά στην υλικοτεχνική υποδομή (νέα νοσοκομεία, μηχανήματα κλπ.) που δεν λειτουργούν λόγω ελλείψεως προσωπικού.

Η συνδικαλιστική δράση των ιατρών και των νοσηλευτών αποτελεί βασικό παράγοντα επίλυσης σοβαρών προβλημάτων στο χώρο της υγείας. Ωστόσο, η δράση των δύο ομάδων στο χώρο των νοσοκομείων δεν απέφερε τα ίδια αποτελέσματα. Οι προσπάθειες των ιατρών, στις περισσότερες των περιπτώσεων απέφερε άμεσα αποτελέσματα χωρίς ωστόσο να τα εξαλείφει. Η ψήφιση επιμέρους νομοσχεδίων για την απρόσκοπτη λειτουργία των νοσοκομείων και την ομαλή εκτέλεση του προγράμματος των εφημεριών αποτέλεσε χρόνια αίτημα των ιατρών. Οι κατά καιρούς κυβερνήσεις ικανοποίησαν εν μέρει το συγκεκριμένο αίτημα με την πρόσληψη ενός αρκετά ικανοποιητικού αριθμού ιατρών βελτιώνοντας ταυτόχρονα το μισθολόγιο τους.

Το συνδικαλιστικό όργανο των ιατρών οργάνωσε σημαντικούς αγώνες. Με την ανακοίνωση κυβερνητικών μέτρων απάντησε με κινητοποιήσεις. Με τις κινητοποιήσεις αυτές, οι ιατροί κατόρθωσαν να ασκήσουν ισχυρή πίεση στις ηγεσίες. Η επιτυχία των απεργιών είχαν μεγάλη σημασία γιατί έγιναν σε συνθήκες έντονης απεργοσπαστικής δράσης. Τα συμπεράσματα από τις κινητοποιήσεις των συνδικαλιστικών οργάνων των ιατρών είναι πως αποτέλεσαν και θα αποτελούν ένα είδος «μοχλού πίεσης» στα εκάστοτε πολιτικά όργανα. Η δυναμική των συνδικάτων των ιατρών στα νοσοκομεία αλλά και ο ιδιαίτερος ρόλος που κατέχουν σε ευρύτερο κοινωνικό επίπεδο καθιστούν τα συνδικάτα των ιατρών αρκετά ισχυρά.

Από την άλλη πλευρά, οι νοσηλευτές θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι οι προσπάθειές τους για ικανοποίηση βασικών αιτημάτων συνάντησε πολύ περισσότερες δυσκολίες. Η ελλιπείς προσλήψεις νοσηλευτών στα δημόσια νοσοκομεία, η μη ικανοποίηση εισαγωγής του επαγγέλματός τους στα βαρέα και ανθυγιεινά αλλά και οι χαμηλές αυξήσεις σε μισθολογικό επίπεδο κατέστησαν σε αρκετές περιπτώσεις τις απεργιακές του κινητοποιήσεις άκαρπες.

Παρ' όλα τα εμπόδια ωστόσο του παρουσιάστηκαν, δεν ήταν λίγες οι φορές που οι νοσηλευτές πέτυχαν βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι νοσηλευτές, μέσα από τις συχνές κινητοποιήσεις τους, κατόρθωσαν να συσπειρώσουν ακόμη περισσότερο τα συνδικαλιστικά τους όργανα ανά την Ελλάδα ασκώντας μ' αυτόν τον τρόπο ακόμη μεγαλύτερη πίεση για ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Σ' αυτή την κατεύθυνση συνέβαλλε σημαντικά ο μεγαλύτερος αριθμός των νοσηλευτών που συνδικαλιζείται έναντι των ιατρών.

Συμπερασματικά και σύμφωνα με τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, το γενικό συμπέρασμα που θα μπορούσε να εξάγει κάποιος είναι πως τα συνδικάτα των ιατρών στα νοσοκομεία είναι ισχυρότερα έναντι αυτών των νοσηλευτών και οι προσπάθειες τους έχουν περισσότερα θετικά αποτελέσματα. Ωστόσο, ο συσχετισμός δύναμης δε μετριέται απλά με την κατάκτηση θέσεων στα συνδικαλιστικά όργανα. Η κινητοποίηση των εργαζομένων στα δημόσια νοσοκομεία και ιδιαίτερα των νοσηλευτών και των ιατρών, η συμμετοχή στις απεργίες, στις διαδηλώσεις είναι κρίσιμο ζήτημα που απαιτεί σοβαρή μελέτη.

2.9. Μελλοντικές προοπτικές

2.9.1. Οι σχέσεις κράτους - εργασίας και οι μελλοντικές προοπτικές

Ο έντονος κατακερματισμός, η αναχρονιστική και χαοτική οργανωτική δομή του ελληνικού συνδικαλισμού αποτελούν μια πραγματικότητα που έχει ολέθριες συνέπειες πάνω στη μαζικότητα, δυναμικότητα και αποτελεσματικότητα του κινήματος. Για το λόγο αυτό και επιβάλλεται η ριζική οργανωτική αναδιάρθρωση και η ορθολογική ανασυγκρότηση του.

Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου θα πρέπει να επιδιωχθεί άμεσα η αποδέσμευση της Γ.Σ.Ε.Ε., της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και των οργανώσεων - μελών τους, από τον κυβερνητικό συνδικαλισμό. Ακόμη επιβάλλεται σε πρώτη φάση⁵³:

- 1) Η εκκαθάριση των μητρώων των οργανώσεων από τα σωματεία - σφραγίδες και τους αντισυνδέσμους.
- 2) Η εγγραφή όλων των πραγματικά υπαρκτών οργανώσεων στα μητρώα της Γ.Σ.Ε.Ε. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Η λήψη των παραπάνω μέτρων θα διευκολύνει τη σύγκλιση έκτακτων πανελλαδικών συνεδρίων για την εκλογή γνήσια αντιπροσωπευτικών οργανώσεων. Μετά την εκπλήρωση των προϋποθέσεων αυτών, επιβάλλεται η ριζική αναδιάρθρωση της οργανωτικής δομής του κινήματος. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να ληφθούν υπόψη⁵⁴:

⁵³ Γ. Ζιούτος, *Το διεθνές εργατικό κίνημα: στον 19^ο και τις αρχές του 20^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Διογένης, Αθήνα, 1975, σελ. 79-80.

⁵⁴ Σ. Αλεξανδρόπουλος, *Θεωρίες για τη συλλογική δράση και τα κοινωνικά κινήματα*, Τόμος Α', Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, 2001, σελ. 112-113.

- 1) Η υπάρχουσα σήμερα συνδικαλιστική πραγματικότητα.
- 2) Τα αντικειμενικά δεδομένα της ελληνικής οικονομίας και των επιμέρους τομέων της.
- 3) Η αναγκαιότητα για γνήσια συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

Κύριος στόχος της οργανωτικής αναδιάρθρωσης θα πρέπει να είναι η θεραπεία του κινήματος από τον πολυκερματισμό και το οργανωτικό χάος που σήμερα το χαρακτηρίζει. Γι' αυτό και επιβάλλεται, κατά πρώτο λόγο, η ριζική μείωση του αριθμού των ομοσπονδιών και των σωματείων. Θα πρέπει να επιδιωχθεί η σύμπτυξη ομοειδών οργανώσεων για την οικοδόμηση ενός σωματείου, μιας ομοσπονδίας, μιας γενικής συνομοσπονδίας.

Η οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος θα πρέπει να στηρίζεται σε μικρό αριθμό ομοσπονδιών που θα λειτουργούν σε επιμέρους τομείς. Στις ομοσπονδίες αυτές θα πρέπει να οργανώνονται, είτε απευθείας είτε μέσα από ένα πρωτοβάθμιο σωματείο, όλοι οι εργαζόμενοι στο χώρο των νοσοκομείων, που απασχολούνται στον αντίστοιχο τομέα, ανεξάρτητα από επαγγελματική ειδικότητα.

Αυτό σημαίνει ότι ο ιατρός, ο νοσηλευτής, ο υπάλληλος και όλοι όσοι απασχολούνται στα δημόσια νοσοκομεία, θα υπάγονται στη συνδικαλιστική αρμοδιότητα της ομοσπονδίας

Τέλος, σημειώνεται ότι στα πλαίσια της ενοποίησης και συσπείρωσης των συνδικαλιστικών φορέων στο δημόσιο τομέα θα πρέπει να ενταχθεί και η προοπτική της ενοποίησης ή της ομοσπονδοποίησης του συνόλου των συνδικάτων.

2.9.2. Βασικές διαπιστώσεις της συνδικαλιστικής ανάπτυξης

Στη σημερινή περίοδο της ενηλικίωσης του, ο ελληνικός συνδικαλισμός παρουσιάζει τα ακόλουθα βασικά χαρακτηριστικά⁵⁵:

- 1) Έλλειψη μαζικότητας και περιορισμένη διαπραγματευτική ισχύ, όσον αφορά την πλειοψηφία των οργανώσεων και τους κύριους φορείς του επίσημου συνδικαλιστικού κινήματος.

⁵⁵ Κ. Κασιμάτη, *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1997, σελ. 126.

- 2) Πληθώρα και κατακερματισμό των οργανώσεων, χαοτική οργανωτική δομή, σε συνδυασμό με την ύπαρξη ενός μεγάλου αριθμού «σωματείων - σφραγίδων», και κυρίαρχη παρουσία των αναχρονιστικών σήμερα κλαδικών σωματείων.
- 3) Εξάρτηση «από πάνω» του επίσημου συνδικαλιστικού κινήματος. Η εξάρτηση αυτή έχει επιβληθεί με διαφορές θεσμικές και πρακτικές κυβερνητικές μεθοδεύσεις.
- 4) Έντονη πολιτικοποίηση που αντανακλά την ιστορική πραγματικότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος πραγματικότητα που συνδέεται και με το φαινόμενο του κυβερνητικού συνδικαλισμού.
- 5) Ανεπαρκή προστασία της συνδικαλιστικής δράσης, περιορισμένες δυνατότητες επικοινωνίας των συνδικαλιστικών στελεχών με την εργατοϋπαλληλική βάση, τουλάχιστον στις περισσότερες περιπτώσεις, ανυπαρξία συνδικαλιστικής επιμόρφωσης και χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών.

Γενικότερα διαπιστώνεται ότι στους κλάδους εργαζομένων που αναφέρθηκαν πιο πάνω, και που παρουσιάζουν σήμερα αξιόλογη συνδικαλιστική δυναμικότητα, η συμμετοχή στις αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν είναι φανερή μόνο από την απλή εγγραφή τους στα μητρώα των οργανώσεων αυτών. Η συνδικαλιστική συμμετοχή τους στη ζωή των συνδικάτων αποδεικνύεται και από το γεγονός της υψηλής συμμετοχής τους, πραγματικής και όχι πλασματικής, στις ψηφοφορίες των συλλόγων τους.

Αλλά η ευρύτατη συνδικαλιστικοποίηση όσον αφορά τις ως άνω περιπτώσεις, είναι φανερή στην πράξη και από ένα άλλο, ιδιαίτερα σημαντικό, δεδομένο, τη σχεδόν καθολική συμμετοχή τους στις κινητοποιήσεις των οργανώσεων τους.

Σε γενικές γραμμές, πάντως, η ύπαρξη νησίδων ισχυρών οργανώσεων μέσα σ' ένα γενικότερα αδύναμο συνδικαλιστικό κίνημα, αποτελεί ένα ιδιόμορφο φαινόμενο που παρατηρείται σε μικρότερη ή μεγαλύτερη έκταση και σε άλλες περιφερειακές χώρες όπως η Ελλάδα. Η περαιτέρω διαφοροποίηση της συνδικαλιστικής δυναμικότητας ανάμεσα στους διάφορους κλάδους οφείλεται επιπλέον και στον παραδοσιακό παρεμβατισμό του κράτους στη συνδικαλιστική λειτουργία.⁵⁶

⁵⁶ Κ. Κασμάτη, *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1997, σελ. 132-133.

2.9.3. Η αντιμετώπιση του οργανωτικού προβλήματος των συνδικάτων στο χώρο της υγείας

Ένα από τα πιο βασικά ζητήματα, το οποίο αποτελεί τροχοπέδη για την ανάπτυξη των κινητοποιήσεων, την οικοδόμηση συμμαχιών κλπ. είναι ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης των νοσοκομειακών ιατρών και των νοσηλευτών.

Η αναξιοπιστία του εργοδοτικού και κυβερνητικού συνδικαλισμού, η στήριξη από την πλειοψηφία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των βασικών επιλογών του κεφαλαίου αποτελούν βασικούς λόγους της επιφυλακτικής στάσης των εργαζόμενων απέναντι στα συνδικάτα. Ας μην μας υποτιμάται ωστόσο και η κακή λειτουργία των συνδικάτων, την έλλειψη επαφής με τους χώρους δουλειάς, η λειψή προετοιμασία των κινητοποιήσεων.

Στις συνθήκες αυτές απαιτείται σχέδιο και δράση σε πολλά επίπεδα ταυτόχρονα. Πρέπει κατά κλάδο να συγκεντρωθούν και να δράσουν οι υπάρχουσες δυνάμεις έτσι που μέσα από ένα σύνολο ενεργειών (επιτροπές αγώνα, δραστηριοποίηση των συνδικάτων, ανάδειξη και συσπείρωση γύρω από οξυμένα προβλήματα) να επιχειρηθεί η μαζική εγγραφή στα συνδικάτα.

Κεντρικό πρόβλημα σήμερα είναι το ζήτημα της μαζικοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος. Οι αντικειμενικές αλλαγές σε συνδυασμό με την αναποτελεσματική και συμβιβαστική στάση των συνδικάτων έχουν οδηγήσει σε απομάκρυνση των εργαζομένων των νοσοκομείων από τα συνδικάτα.

Το μέλλον των συνδικάτων στο χώρο της υγείας βρίσκεται στην επιλογή ενός μοντέλου συνδικαλισμού που θα γονιμοποιεί το αγωνιστικό παρελθόν του, την πρωτοποριακή του στάση και μαχητικότητα, με τους σύγχρονους όρους πάλης όπως είναι ο ριζοσπαστισμός, η τεκμηρίωση, η διευρυμένη δημοκρατία, η συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις, η ενότητα και δράση πάνω στα προβλήματα, η ευρύτερη ταξική οπτική, η αντίληψη ενός νέου διεθνισμού στο κοινωνικό πεδίο και μια ευρύτερη θεώρηση μετασχηματισμού της κοινωνίας. Το μέλλον του εργατικού κινήματος απαιτεί επίσης την ανάδειξη αρχών και αξιών της συλλογικότητας, της αλληλεγγύης, της ανιδιοτέλειας των συνδικαλιστών, της λογοδοσίας στους εργαζόμενους.⁵⁷

⁵⁷ Γ. Ζιούτος, *Το διεθνές εργατικό κίνημα: στον 19^ο και τις αρχές του 20^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Διογένης, Αθήνα, 1975, σελ. 116.

Συμπεράσματα

Η διεθνοποίηση της οικονομίας, η πορεία προς την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και ενοποίηση καθιστούν αναγκαία την αναζήτηση από μέρους των συνδικάτων της διεθνοποιημένης παρέμβασης τους. Είναι προφανές ότι ο ρόλος αυτός απαιτεί το ξεπέραςμα σημαντικό δυσκολιών. Ο συντονισμός δράσης των συνδικάτων, που αντικειμενικά πρέπει να αναληφθεί προϋποθέτει μια σειρά από όρους για την επίτευξη του. Στα πλαίσια, όμως, αυτά χρειάζεται να ληφθεί σοβαρά υπόψη και να αντιμετωπιστεί σειρά ιδιομορφιών και διαφοροποιήσεων που χαρακτηρίζει το συνδικαλιστικό κίνημα.

Οι νέες προκλήσεις για τα συνδικάτα ήταν εμφανείς από τα τέλη της προηγούμενης δεκαετίας. Σήμερα η έρευνα και η εμπειρία δείχνουν τα ιστορικά όρια του συνδικαλισμού. Ο αριθμός των μελών θεωρείται ένδειξη ισχύος και αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και στην αγορά εργασίας με ιδιαίτερη έμφαση στο χώρο της υγείας. Τα συνδικάτα στο χώρο της υγείας έχουν οργανωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, ενώ μέχρι τα μέσα του αιώνα ήταν «προϊόν» της αναπτυσσόμενης δύσης⁵⁸.

Η εργασία εστίασε στο συνδικαλισμό και ιδιαίτερα σε εκείνον που λαμβάνει χώρα στο χώρο της υγείας καθώς και στις μορφές εκπροσώπησης των οργανωμένων συμφερόντων στο χώρο της υγείας. Αναπτύχθηκαν στοιχεία που αφορούσαν τη γενικότερη πορεία του συνδικαλισμού με έμφαση σε εκείνες τις ομάδες δράσης στην υγεία. Παρουσιάστηκε η εκπροσώπηση των εργαζομένων στην υγεία μέσω της συγκρότησης σωματείων όπως αυτή διαμορφώνεται για το ιατρικό και το νοσηλευτικό προσωπικό καθώς επίσης και η επίδρασή τους από τις κομματικές παρατάξεις.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στο χώρο της υγείας, κατά καιρούς παρουσιάζουν αιτήματα και δράσεις με σκοπό την αντιμετώπιση των προβλημάτων του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού αλλά και γενικότερα της λειτουργίας της υγείας κυρίως σε δημόσιο επίπεδο. Η συνδικαλιστική τους στρατηγική και η τακτική τους πολλές φορές έρχεται σε αντίθεση με την εύρυθμη λειτουργία των νοσοκομειακών μονάδων, ωστόσο αρκετές φορές επιτυγχάνει θετικά αποτελέσματα τόσο για το προσωπικό όσο και για την υγεία γενικότερα. Ωστόσο, δεν εκλείπουν και οι περιπτώσεις που η συνδικαλιστική δράση παρουσιάζει στοιχεία ανοργάνωτης λειτουργίας με αντίθετα αποτελέσματα.

⁵⁸ Κασσιμάτη Κ., *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1997, σελ. 124.

Στην Ελλάδα, τη βασική συνδικαλιστική δράση στο χώρο της υγείας έχουν «αναλάβει» ομοσπονδίες και ενώσεις όπως η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.), η Πανελλήνια Συνδικαλιστική Νοσηλευτική Ομοσπονδία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΠΑ.ΣΥ.ΝΟ - Ε.Σ.Υ.), η Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος (Ο.Ε.Ν.Γ.Ε.) κ.ά. Από τις επιδιώξεις τους και τον τρόπο που λειτουργούν, μπορεί να αντιληφθεί κανείς τις δυσχέρειες στον τρόπο που προβάλλουν και διεκδικούν τα αιτήματά τους. Η έλλειψη μαζικότητας καθώς και η περιορισμένη πολλές φορές διαπραγματευτική τους ισχύς οδηγούν σε πληθώρα οργανώσεων και ομοσπονδιών με αποτέλεσμα να υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες οι παραπάνω συνδικαλιστικές οργανώσεις υποκύπτουν σε κυβερνητικές πιέσεις. Το συγκεκριμένο γεγονός επιβαρύνεται ακόμη περισσότερο από την ανεπαρκή προστασία της συνδικαλιστικής δράσης των ιατρών και των νοσηλευτών.

Τα συνδικάτα στο χώρο της υγείας εμφανίζονται περισσότερο ως κοινωνικό εργατικό κίνημα, είναι περισσότερο συγκεντρωτικά οργανωμένα και εμπλέκονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε τριμερείς συμφωνίες ως εκπρόσωποι του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού εν γένει. Τα συνδικάτα στο χώρο της υγείας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με την σύναψη κοινωνικών συμφωνιών⁵⁹.

Υπό τις σημερινές προϋποθέσεις στο χώρο της υγείας, η τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας θα ενισχυθεί λόγω των διογκωμένων λειτουργικών και οικονομικών δυσκολιών. Διαρθρωτικοί, κυκλικοί και θεσμικοί παράγοντες στοιχειοθετούν αυτήν την εκτίμηση. Η αναστροφή προϋποθέτει ριζικές αλλαγές. Απαιτούνται πλέον αυτόνομες και αντιπροσωπευτικές κεντρικές οργανώσεις στο χώρο της υγείας ικανές να ρυθμίζουν θέματα της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων σε διαπραγμάτευση με την κυβέρνηση και να παρέχουν ανάλογες υπηρεσίες στα μέλη τους. Όμως οι σημερινές τάσεις είναι προς την αντίθετη κατεύθυνση.

Από την ανάλυση των στοιχείων της συγκεκριμένης εργασίας, κατανοεί κανείς πως ο συνδικαλισμός λαμβάνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο χώρο της υγείας. Τόσο το ιατρικό όσο και το νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων έχει οργανωθεί συνδικαλιστικά και καταβάλλει σημαντικές προσπάθειες να ικανοποιήσει τα αιτήματα που κατά καιρούς υποβάλλει στους κρατικούς φορείς. Η πίεση που ασκούν τα συνδικαλιστικά

⁵⁹ Βερναρδάκης Χ., Μαυρέας Κ., Πατρώνης Β., *Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004*, Αθήνα, 2009, σελ. 1-2

όργανα των ιατρών και των νοσηλευτών στις περισσότερες των περιπτώσεων έχουν θετικά αποτελέσματα. Τα κόμματα και οι κομματικές οργανώσεις λαμβάνουν υπ' όψη τα αιτήματα που υποβάλλονται, τα αξιολογούν και σε μερικές περιπτώσεις τα ικανοποιούν επιβεβαιώνοντας το σημαντικό ρόλο των συνδικάτων στο χώρο της υγείας. Δεν απουσιάζουν βέβαια και οι περιπτώσεις που οι κρατικοί φορείς αποφεύγουν κατ' επιλογή την ικανοποίηση των αιτημάτων, εντείνοντας μ' αυτόν τον τρόπο τη συνδικαλιστική δράση και οργάνωση.

Η σπουδαιότητα του συνδικαλισμού αποκτά μεγαλύτερη σημασία καθώς ο χώρος της υγείας αποτελεί ένα ευαίσθητο κομμάτι της καθημερινής ζωής. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των ιατρών και των νοσηλευτών διαδραμάτισαν στο παρελθόν και θα εξακολουθήσουν στο μέλλον, να αποτελούν το βασικότερο μοχλό πίεσης των κυβερνήσεων όχι μόνο για την ικανοποίηση των αιτημάτων τους αλλά και των γενικότερων βελτιώσεων στο χώρο της υγείας. Οι σημερινές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες «επιβάλλουν» περισσότερο από ποτέ τη δραστηριοποίηση των συνδικαλιστικών οργάνων και ιδιαίτερα εκείνων που σχετίζονται με τον ευαίσθητο χώρο της υγείας.

Στην ουσία λοιπόν, πλην των μεγάλων ιδιωτικών επιχειρήσεων, ιδιαίτερη διαπραγματευτική ισχύς παρατηρείται στα δημόσια νοσοκομεία, όπου η αναπροσαρμογή των μικροκορπορατιστικών ρυθμίσεων είναι δύσκολη. Την τελευταία περίοδο τα συνδικάτα βρίσκονται στο επίκεντρο αυτών των αναπροσαρμογών και όχι στην ανάγκη για εθνικές - τοπικές απαντήσεις στις παγκόσμιες προκλήσεις. Την επόμενη εικοσιπενταετία, η μετεξέλιξη της ελληνικής οικονομίας σε οικονομία της εξειδικευμένης εργασίας απαιτεί οι θεσμοί άρα και τα συνδικάτα της υγείας να καταστούν αποδοτικά στη δημιουργία ιδεών και υπηρεσιών για το προσωπικό των νοσοκομείων και όχι μόνο με την αναβάθμιση των προτύπων εργασίας στο χώρο της υγείας⁶⁰.

⁶⁰ Βερναρδάκης Χ., Μαυρέας Κ., Πατρώνης Β., *Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004*, Αθήνα, 2009, σελ. 1-2

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- ✚ Αλεξανδρόπουλος Σ., Θεωρίες για τη συλλογική δράση και τα κοινωνικά κινήματα, Τόμος Α', Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, 2001, σελ. 34, 112-113.
- ✚ Βερναρδάκης Χ., Μαυρέας Κ., Πατρώνης Β., Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004, Αθήνα, 2009, σελ. 1-18.
- ✚ Αποστολίδης Λ., Συνδικαλιστική εκπαίδευση και ινστιτούτα εργασίας (Ευρώπη – Ελλάδα), Εκδόσεις Αιχμή, Αθήνα, 1981, σελ. 56 - 73.
- ✚ Ζαμπαρλούκου Σ., Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα, 1936-90: μια συγκριτική προσέγγιση, Εκδόσεις Σάκουλας, 1997, Αθήνα, σελ. 26 - 45
- ✚ Ζιούτος Γ., Το διεθνές εργατικό κίνημα: στον 19ο και τις αρχές του 20ου αιώνα, Εκδόσεις Διογένης, Αθήνα, 1975, σελ. 116.
- ✚ Ιωάννου Χ., Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Εκδόσεις Ιδρύματος Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα, 1989, σελ. 54-62.
- ✚ Καρακιουλάφη Χ., Μοσχονάς Α., Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ συγκεντρωτισμού και αποκέντρωσης, Περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Πανεπιστήμιο Κρήτης, 2006, Κρήτη, σελ. 1 - 12.
- ✚ Κασιμάτη Κ., Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1997, σελ. 58 - 126.
- ✚ Κατσανέβας Θ., Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, Εκδόσεις Νέα Σύνορα, Αθήνα 1994, σελ. 49 - 188.
- ✚ Κουζής Γ., Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, 1999, σελ. 273-278.
- ✚ Κρασόν Α., Συνδικάτα και πάλη των τάξεων, Εκδόσεις Μνήμη, Αθήνα, 1980, σελ 65.
- ✚ Λύτρας Α., Β. Φίλιας, Κοινωνία και εργασία: ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα, 2000, σελ. 33.
- ✚ Μαυρογορδάτος Γ., Ομάδες πίεσης και δημοκρατία, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2001, σελ. 225-238.

- ↓ Νικολόπουλος Α., Ο συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις: Προσδιοριστικοί παράγοντες. Διεθνείς συγκρίσεις Εξελικτικές τάσεις. Στρατηγικές, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα, 1987, σελ. 34.
- ↓ Ρωμανιάς Γ., Συνδικαλισμός: Ιδεολογικές και τεχνοκρατικές διαστάσεις, Εκδόσεις Ρωμανιάς, Αθήνα, 1992, σελ. 108.
- ↓ Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Εργασία, συνδικαλισμός και ισότητα των φύλων, Εισηγήσεις σεμιναρίου, Αθήνα, 1998, σελ. 19.
- ↓ Φόστερ Γ., Ιστορία του παγκόσμιου συνδικαλιστικού κινήματος, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα, 1978, Τόμος Α', σελ 201-218.

Ξενόγλωσση

- ↓ Cox, D. Bok, Labor law cases and materials, The foundation Press, New York 1969, p. 858-904.
- ↓ Hirshman, Exit, voice, voice and loyalty, Cambridge Mass, Harvard University, USA, 1971, p. 69.

Διαδικτυακές πηγές

- ↓ Ανώνυμος, Κινητοποιήσεις νοσηλευτών, άρθρο Parthfinder News, διαθέσιμο στο <http://news.pathfinder.gr/greece/news/539328.html>, Αθήνα.
- ↓ Ανώνυμος, Μόνο επείγοντα περιστατικά δέχονται τα δημόσια νοσοκομεία, άρθρο διαθέσιμο στο http://www.iatronet.gr/newsarticle.asp?art_id=5958, ημερ. δημοσίευσης 15/09/2008, Αθήνα.
- ↓ Ανώνυμος, Νοσηλευτές: ανυποχώρητοι για βαρέα και προσλήψεις, άρθρο εφημερίδας MAKEΔONIA, ημερ. δημοσίευσης 11/04/2008, διαθέσιμο στο <http://www.makthes.gr / index.php?name = News&file=article&sid=15691>, Αθήνα.
- ↓ Ανώνυμος, Ο.Ο.Σ.Α.: Πλεόνασμα ιατρών και έλλειμμα σε νοσηλευτικό προσωπικό στην Ελλάδα, άρθρο εφημερίδας ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, ημερ. δημοσίευσης 02/07/2009, Αθήνα, σελ. 23.
- ↓ Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων (Δ.Α.Κ.Ε.), Τι είναι η Δ.Α.Κ.Ε, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος διαθέσιμο στο <http://www.dakenet.gr>, Αθήνα.

- ↓ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), Αναβάθμιση του Ε.Σ.Υ. τώρα κινητοποίησης, Δελτίο Τύπου 08/11/2005, διαθέσιμο στο <http://www.einap.gr/htm/deltiatypou.htm>, Αθήνα.
- ↓ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας - Πειραιά (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), Ενημέρωση, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.einap.gr/>, Αθήνα.
- ↓ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), Να ξεκαθαρίσουμε τις θέσεις μας, να μιλήσουμε για τα προβλήματά μας, Δελτίο Τύπου 17/02//2009, διαθέσιμο στο <http://www.athina984.gr/taxonomy/term/7156>, ημερ. ανάκτησης 04/02/2011, Αθήνα.
- ↓ Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθήνας (Ε.Ι.Ν.Α.Π.), Οι γιατροί της Αθήνας και του Πειραιά συμμετέχουν στις κινητοποιήσεις των εργαζομένων στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης, Δελτίο Τύπου 07/09/2006, διαθέσιμο στο <http://www.einap.gr/htm/deltiatypou.htm>, Αθήνα.
- ↓ Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδος (Ε.Ν.Ε.), Ένταξη του νοσηλευτικού επαγγέλματος στα βαρέα και ανθυγιεινά, διαθέσιμο στο http://www.enne.gr/docs/Barea_Antyigeina.pdf, ημερ. δημοσίευσης 9/10/2007, Αθήνα.
- ↓ Καρανάτση Ε., Πληγή του ΕΣΥ οι μετατάξεις νοσηλευτών, άρθρο εφημερίδας kathimerini.gr, ημερ. δημοσίευσης 01/11/2009, διαθέσιμο στο http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_ell_2_01/11/2009_335613, Αθήνα.
- ↓ Κολλιάς Γ., Το συνδικαλιστικό κίνημα των δημοσίων υπαλλήλων, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-48-doc4.htm>, Αθήνα.
- ↓ Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος (Ο.Ε.Ν.Γ.Ε.), Σχετικά με την ομοσπονδία, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.ocnge.gr/index2.asp>, Αθήνα.
- ↓ Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων (Π.Α.Σ.Κ.Ε.), Τι είναι η Π.Α.Σ.Κ.Ε.: Συνδικάτα, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο http://www.paske.gr/paskeshowm.php?p_id=41&m_id=52, Αθήνα.
- ↓ Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.), Ταυτότητα, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.poedhn.gr/page.php?pid=1>, Αθήνα.

- ↓ Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν.), Καταστατικό ΠΟ.Ε.ΔΗ.Ν., Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.poedhn.gr/view.php?PHPSESSID=822293f64e15ce9798ed29e0ebfdaf7d&id=14>, ημερ. ανάκτησης 04/02/2011, Αθήνα.
- ↓ Πανελλήνια Συνδικαλιστική Νοσηλευτική Ομοσπονδία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΠΑ.ΣΥ.ΝΟ - Ε.Σ.Υ.), Ταυτότητα, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο <http://www.pasyno.gr/html/tautotita.htm>, Αθήνα.
- ↓ Πανελλήνια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Νοσηλευτικού Προσωπικού (ΠΑ.Σ.Ο.ΝΟ.Π.), Ιστορική αναδρομή, Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο http://www.pasonop.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=26:-&catid=7:-&Itemid=25, Αθήνα.
- ↓ Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (Π.Α.ΜΕ.), Τι είναι το Π.Α.ΜΕ., Επίσημος διαδικτυακός ιστότοπος, διαθέσιμο στο http://www.pamehellas.gr/content_fullstory.php?pg=1&lang=1, ημερ. ανάκτησης 26/12/2009, Αθήνα.
- ↓ Τσαλού Κ., *Απεργιακές κινητοποιήσεις νοσοκομειακών υπαλλήλων*, ημερ. δημοσίευσης 08/12/2010, διαθέσιμο στο http://imerisiatispieras.blogspot.com/2010/12/blog-post_08.html, ημερ. ανάκτησης 16/02/2011, Αθήνα.
- ↓ Φυντανίδου Ε., Πληθωρισμός γιατρών στην Ελλάδα, άρθρο εφημερίδας ΤΟ ΒΗΜΑ, ημερ. δημοσίευσης 17/06/2001, Αθήνα, σελ. 42.

Παράρτημα

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1. Βασική οργανωτική δομή συνδικαλιστικού κινήματος.....	11
--	----