

ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΟΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΡΑΤΑΞΕΩΝ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

Θανάσης Τσακίρης, υποψήφιος διδάκτωρ Πολιτικής Επιστήμης ΜΠΣ, Πολιτική
Επιστήμη και Κοινωνιολογία, Πανεπιστήμιο Αθηνών

Εισαγωγή

Σκοπός της ανακοίνωσης αυτής είναι η μελέτη της συλλογικής εκπροσώπησης και διαμεσολάβησης των εργατικών συμφερόντων στην περίπτωση τριών κρατικών ελληνικών τραπεζών της περιόδου 1974-2004, (της Εμπορικής, της Εθνικής και της Τράπεζας της Ελλάδος).

Κατ' αρχήν, ας ορίσουμε τις έννοιές μας¹. *Πολιτική* είναι «η επιστήμη και τέχνη της διακυβέρνησης: η επιστήμη ασχολείται με τη μορφή, την οργάνωση και τη διοίκηση ενός κράτους, ή μερών του, και με τη ρύθμιση των σχέσεών του με άλλα κράτη»². Ο συγκεκριμένος ορισμός επικεντρώνεται σχεδόν αποκλειστικά στην επίσημη μορφή της πολιτικής αγνοώντας ανεπίσημους θεσμούς της ευρύτερης κοινωνίας ή ακόμη και ημικρατικούς ή ιδιωτικούς θεσμούς, στο πλαίσιο των οποίων ασκείται διακυβέρνηση ανθρώπων και πραγμάτων, κοινωνικές συμπεριφορές, εκλογικές προτιμήσεις, στάσεις των πολιτών, καθώς και τους παράγοντες που τις διαμορφώνουν. Έτσι, η πολιτική επιστήμη στράφηκε προς την έρευνα της εκπροσώπησης και διαμεσολάβησης συμφερόντων κοινωνικών ομάδων σε χαμηλότερα επίπεδα (π.χ. επιχειρήσεις και οργανισμοί, περιφερειακή και τοπική διοίκηση, κοινωνικές οργανώσεις και κινήματα κ.ά.). Απλουστεύοντας, θα ορίζαμε ως *Πολιτική* (Politics) το πεδίο πάλης και ανταγωνιστικής δραστηριότητας για την επίλυση γενικής

1. Οι έννοιες (concepts) στην πολιτική επιστήμη βρίσκονται συχνά υπό αμφισβήτηση. Ο χαρακτήρας των εννοιών αυτών είναι τέτοιος που χρειάζονται σε κάθε περίπτωση διευκρινιστικές επισημάνσεις, ώστε να αποφεύγεται η σύγχυση που επέρχεται λόγω της χρήσης τους στην καθημερινή πολιτική ζωή αλλά και της ασάφειας μεταξύ της έννοιας ως γενικής και της έννοιας ως συγκεκριμένης πραγματικότητας. Βλ. Heywood A. (2000), σσ. 1-9.

2. Ball R.A. και Peters G. (2001), σελ. 33. Επί πλέον: «3 activities aimed at gaining power within an organization: *office politics*. 4 the principles relating to or inherent in a sphere or activity, especially when concerned with power and status: *the politics of gender*». http://www.askoxford.com/concise_oed/politics?view=uk.

εμβέλειας διαφορών, ενώ ως *πολιτική* (policy) μια συγκεκριμένη πρόταση αντιμετώπισης συγκεκριμένων θεμάτων³. Στο πλαίσιο αυτό, η ανάγκη εκπροσώπησης και διαμεσολάβησης συμφερόντων στηρίζεται στο γεγονός ότι τα συμφέροντα της μιας κοινωνικής ομάδας ενδέχεται να έρχονται σε σύγκρουση με αυτά μιας ή περισσότερων άλλων κοινωνικών ομάδων. Συνεπώς, η *Πολιτική* είναι ένα ευρύτερο φαινόμενο, καθόσον «αφορά σημαντικές διαφωνίες για την κοινωνική ζωή, καθώς επίσης και τις απόπειρες συμφιλίωσης ή υπέρβασης των διαφωνιών αυτών»⁴. Η δική μας μελέτη εστιάζεται κυρίως σ' αυτό τον ορισμό. Επίσης, *συμφέρον* είναι μια κατάσταση «που φέρνει κέρδος ή που θίγει κάποιον ή κάτι»⁵. Μπορεί επίσης να είναι δικαίωμα, τίτλος, ή νόμιμο μερίδιο σε κάτι⁶, η ανάμειξη ή ένα νόμιμο δικαίωμα, που συνήθως σχετίζεται με μια εργασία, με μια επιχείρηση ή με περιουσία⁷. Τέλος, *έννομο συμφέρον* είναι το ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη διατήρηση μιας κατάστασης, μιας διευθέτησης ή δράσης⁸, π.χ. για τη διατήρηση ενός νόμιμου δικαιώματος για παρούσα ή μελλοντική άσκηση (π.χ. το συμφέρον ενός εργαζομένου σύμφωνα με ένα πρόγραμμα συνταξιοδότησης)⁹.

Η πολιτική διαδικασία της εκπροσώπησης εστιάζεται στη χάραξη κυβερνητικής πολιτικής που να ανταποκρίνεται στις βουλήσεις, στις ανάγκες και στις απαιτήσεις του κοινού, στην ικανοποίηση εν τέλει των αναγκών και των συμφερόντων του ευρύτερου κοινού¹⁰. Για την αποτελεσματική οργάνωσή της σε ένα δημοκρατικό πολιτικό σύστημα απαιτείται η ύπαρξη των θεσμών διαμεσολάβησης, συνάρθρωσης και προώθησης αιτημάτων των ομάδων στα κέντρα επεξεργασίας του πολιτικού συστήματος¹¹ ώστε να παραχθούν οι προς εφαρμογή πολιτικές¹². Επειδή τα προς εισαγωγή αιτήματα τα συναρθρώνουν και τα

3. Βλ. Διαμαντόπουλος Θ., (1989) και Finer S. (1979). Ο πρώτος τονίζει ότι, επειδή για την ύπαρξη Πολιτικής απαιτείται «συμφωνία για την ανάγκη κοινωνικής συνύπαρξης μιας ομάδας, η οποία είναι αδιανόητη χωρίς κανόνες γενικής εφαρμογής και ισχύος», καθώς και «σύγκρουση αντιθέτων ή ανταγωνιστικών απόψεων για το ποιοι θα είναι οι κανόνες αυτοί», τα κόμματα είναι τμήματα της κοινωνίας με δύο βασικότερες λειτουργίες: α) σύγκρουση, γιατί προωθούν ανταγωνιστικές πολιτικές, και β) ενσωμάτωσης, γιατί η ανταγωνιστική αυτή αντιπαράθεση αφορά την ενιαία Πολιτική ενός οργανωμένου συνόλου. *Πολιτική* είναι η δραστηριότητα με την οποία οι ομάδες καταλήγουν σε δεσμευτικές συλλογικές αποφάσεις μέσα από προσπάθειες συμβιβασμού των διαφορών μεταξύ των μελών τους. Η *πολιτική* είναι συλλογική δραστηριότητα και αφορά ανθρώπους που αποδέχονται την ένταξή τους σε μια ομάδα ως μέλη της· η *πολιτική* προϋποθέτει ότι αρχικά θα υπάρχει ποικιλία διαφορετικών απόψεων αναφορικά με τους στόχους ή/και τα μέσα επίτευξής τους· *πολιτική* αφορά τη (συν)διαλλαγή και τον συμβιβασμό αυτών των διαφορών με τη συζήτηση και την πειθώ. Άρα, η *επικοινωνία* είναι κρίσιμης σημασίας στοιχείο της πολιτικής.

4. Βλ. Ball R.A. και Peters G. (2001), σελ. 70.

5. <http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=41418&dict=CALD>.

6. <http://www.m-w.com/cgi-bin/dictionary?book=Dictionary&va=interest>.

7. <http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=41422&dict=CALD>.

8. <http://www.m-w.com/cgi-bin/dictionary?book=Dictionary&va=vested+interest>.

9. <http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=88106>.

10. Βλ. Schmitt H. and Thomassen J. (eds) (1999), σσ. 4-5.

11. Βλ. Hague R. and Harrop M. (2004), σσ. 1-10.

12. Βλ. Easton D. (1965a).

επεξεργάζονται φορείς πολιτικής διαμεσολάβησης, η διαδικασία είναι συγκρουσιακή και προκαλεί πολιτική ένταση¹³. Ο «οίκος συμψηφισμού» των συμφερόντων των ατόμων και των ομάδων είναι το κομματικό σύστημα που αναλαμβάνει τη λειτουργία της οργάνωσης της γενικής γνώμης. Οι ανταγωνιστικές μορφές πολιτικής φιλτράρονται από τα διάφορα τμήματα των κομμάτων και μέσω αυτών στο στενότερο σύστημα διακυβέρνησης (νομοθετικό και εκτελεστικό σώμα), παρέχοντας θεσμοποιημένο χώρο συγκρούσεως σε ομάδες και συμφέροντα¹⁴. Πώς συναρθρώνουν εσωτερικά τα διάφορα αιτήματα των μεμονωμένων μελών ή τυχόν ομάδων μελών των ομάδων συμφερόντων¹⁵; Μελετώντας τις περιπτώσεις των εργαζομένων στις τράπεζες θα είμαστε σε θέση να διαπιστώσουμε μέσα από ποια συστήματα εκπροσώπησης και διαμεσολάβησης συγκρούονται και προωθούνται συμφέροντα και αποκλείονται άλλα. Η συζήτηση αυτή έχει στενή σχέση με τη θεωρία των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή τη «ρύθμιση της σχέσης απασχόλησης (έλεγχος, αναπροσαρμογή και διευθέτηση) που διαμορφώνεται από τα νομικά, πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά και ιστορικά περιβάλλοντα»¹⁶.

Μπορούμε να θεωρήσουμε ότι όψεις της εσωτερικής κοινωνικής συμπεριφοράς όλων των υποομάδων της κοινωνίας αποτελούν πολιτικά συστήματα¹⁷. Έτσι, οι οργανωμένες ομάδες, θεωρούμενες ως «δομές εξουσίας», εμπίπτουν στο πεδίο της πολιτικής έρευνας¹⁸. Οργάνωση είναι «ένα σύστημα συνειδητά συντονισμένων δραστηριοτήτων ή δυνάμεων δύο ή περισσότερων προσώπων, που με βάση τη μεταξύ τους επικοινωνία απο-

13. Η πολιτική ζωή αποτελεί ένα σύστημα συμπεριφοράς που διακρίνεται από το περιβάλλον μέσα στο οποίο υπάρχει και που είναι ανοιχτό στις επιδράσεις του. Οι ποικίλες δομές και διαδικασίες στο εσωτερικό ενός συστήματος μπορούν να ερμηνευτούν ως θετικές εναλλακτικές προσπάθειες των μελών ενός συστήματος να ρυθμίσουν τη ροή της έντασης που δημιουργούν τόσο πηγές του περιβάλλοντος όσο και εσωτερικές πηγές. Η ικανότητα ενός συστήματος να διατηρείται παρ' όλη την ένταση (ανατροφοδότηση) είναι μια λειτουργία της ύπαρξης και της φύσης της πληροφόρησης και των λοιπών επιρροών που επιστρέφουν στους παράγοντές του και στους λήπτες αποφάσεών τους. Βλ. Easton D. (1965β), σσ. 24-25.

14. Βλ. Merriam C. (1939), σσ. 122-123.

15. Ομάδα συμφερόντων είναι κάθε σύνολο ατόμων, που, στη βάση ενός ή περισσότερων κοινών συμφερόντων, διατυπώνει αιτήματα σε ομάδες ή στην κοινωνία γενικώς αποσκοπώντας στην προώθηση των στόχων του. Ομάδα πίεσης είναι μια οργάνωση που επιδιώκει την εκπροσώπηση των συμφερόντων συγκεκριμένων τμημάτων της κοινωνίας με σκοπό την επίδραση στη διαμόρφωση της δημόσιας πολιτικής. Euchner C.C. (1990).

16. Βλ. Edwards P. (1995), σελ. 4.

17. «...είναι σαφές ότι υπάρχει παντού διακυβέρνηση - κυβέρνηση στον ουρανό· κυβέρνηση στην κόλαση· κυβέρνηση και δίκαιο στους παρανόμους· κυβέρνηση στη φυλακή», Merriam C. (1944), σελ.1. Για τη σύγκριση των εννοιών της κυβέρνησης και της διακυβέρνησης (τρόποι με τους οποίους συντονίζεται η κοινωνική ζωή) βλ. Heywood A. (2000), σσ. 19-21. Η διακυβέρνηση θεωρείται ως τύπος εξουσίας που ασκείται τόσο επί της δράσης όσο και μέσω της δράσης και της υποκειμενικότητας των ατόμων ηθικά ελεύθερων και ορθολογικών υποκειμένων, προϋποτίθεται, δηλαδή, η ιδιότητά τους ως δρώντων υποκειμένων. Βλ. Shore C. and Wright S. (eds) (1997), σελ. 6.

18. Latham E. (1952), σελ. 17. Αναφέρεται στο Czada R. (1998), σσ. 229-256.

σκοπούν στην πραγμάτωση ενός συγκεκριμένου ή συγκεκριμένων στόχων»¹⁹. Αυτά τα πρόσωπα εκλέγουν μια ηγετική ομάδα για τον ορθότερο συντονισμό των δραστηριοτήτων της οργάνωσης. Ο συγκεκριμένος ορισμός υποκρύπτει, βέβαια, μια ανιστορική (non-historical) και μη πολιτισμική (non-cultural) μεθοδολογική προσέγγιση²⁰. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά στοιχεία της ηγετικής ομάδας είναι:

1. Ηγετική ικανότητα
2. Οργανωτική ικανότητα
3. Διοικητική ικανότητα
4. Συντονιστική ικανότητα²¹.

Για την κατάκτηση της εξουσίας στο πλαίσιο της (συνδικαλιστικής) οργάνωσης και για τη δημιουργία «κυβέρνησης» (διοικητικό συμβούλιο, γενικό συμβούλιο κ.λπ.), με σκοπό την εκπροσώπηση και διαμεσολάβηση των συμφερόντων των εργαζομένων, μελών ενός συλλόγου σε μια επιχείρηση, οργανώνονται και διενεργούνται εκλογές στις οποίες οι υποψήφιοι μετέχουν σε εκλογικούς συνδυασμούς. Στο χώρο των τραπεζών, που αποτελούν το αντικείμενο της έρευνάς μας, υπάρχουν πολλοί σύλλογοι που έχουν συγκροτηθεί με βάση μια σειρά κριτηρίων (κατοχή ή όχι διπλώματος ανώτερης/ανώτατης σχολής, ειδικότητας, βοηθητικού προσωπικού, προσωπικού καθαριότητας κ.λπ.). Η συγκρότηση των ψηφοδελτίων αποτελεί μια διαδικασία που υπόκειται στους κανόνες που ορίζουν τα επιμέρους καταστατικά των συλλόγων. Στο εσωτερικό των ψηφοδελτίων ισχύει η σταυροδότηση ως καθεστώς για την ανάδειξη των εκπροσώπων στις εκλόγιμες θέσεις (Δ.Σ., Γ.Σ., αντιπρόσωποι για συνέδρια ΟΤΟΕ-ΕΚΑ και για Εξελεγκτική Επιτροπή). Η προσωρινότητα του χαρακτήρα των ψηφοδελτίων, που αρχικά δημιουργούνταν αποκλειστικά για τις εκλογικές διαδικασίες και, συνήθως, γύρω από το πρόσωπο, τις απόψεις και τις θέσεις του εκάστοτε προέδρου ή υποψήφιου προέδρου, γρήγορα έδωσε τη θέση της στην έννοια της «παράταξης» που συγκροτείται ως διαρκής άτυπη οργάνωση η οποία έχει τη δική της εσωτερική ζωή και λειτουργία με καταστατικές αρχές, ιδεολογικό προφίλ, όραμα, στρατηγική και τακτικές, όργανα λήψης αποφάσεων και άλλα στοιχεία που τη διαφοροποιούν από την «άλλη» παράταξη²². Με λίγα λόγια, μπορούμε να διακρίνουμε, τουλάχι-

19. Βλ. Παυλόπουλος Πρ. (1983), σελ. 36.

20. Οι March J. and Simon H. (1958) μέσα από την κριτική της απόλυτης ορθολογικότητας που προτείνει η προσέγγιση της «ορθολογικής επιλογής» (βλ. Elster J. (ed.) (1986)) αντιπροτείνουν τη θεωρία της «περιορισμένης ορθολογικότητας» ως βάση της μελέτης της οργάνωσης, των αποφάσεων και της οργανωσιακής συμπεριφοράς εν γένει. Ο Chester Barnard, με τη σειρά του, υιοθετεί την άποψη ότι οι οργανώσεις προέρχονται από τους βιολογικούς περιορισμούς του ανθρώπου εν γένει (Βλ. Barnard C. (1938)). Γιατί οι οργανώσεις παίρνουν κάθε φορά συγκεκριμένη μορφή και ποιοι είναι οι παράγοντες που την επηρεάζουν; Το ερώτημα αυτό δεν μπορεί να απαντηθεί χωρίς να ληφθεί υπόψη το ιστορικό και πολιτισμικό πλαίσιο που επικρατεί.

21. Βλ. Massarik F., Tannenbaum P. and Weschler I. (1961), σελ. 249.

22. Μια υποδειγματική μελέτη περίπτωσης στις ΗΠΑ είναι αυτή του συνδικάτου των τυπογρά-

στον στην ελληνική περίπτωση, μια εξέλιξη των παρατάξεων παρόμοια με αυτή των πολιτικών κομμάτων, που από κόμματα ελίτ μετασχηματίστηκαν σε κόμματα μαζών²³. Στην Ελλάδα και ειδικά στις τράπεζες οι εξελίξεις αυτές στη δομή και λειτουργία των συνδικαλιστικών παρατάξεων συμβάδισαν με την ανάδειξη των πολιτικών κομμάτων σε κύριους – αν όχι αποκλειστικούς – διαχειριστές της εκπροσώπησης των εργατικών-λαϊκών συμφερόντων. Τα πολιτικά κόμματα, ελλείψει ισχυρού συνδικαλιστικού κινήματος που να διεκδικεί αυτόνομα την ικανοποίηση των αιτημάτων του και να χαράζει από μόνο του τις στρατηγικές και τακτικές του, κάλυψαν σε συντριπτικό βαθμό το πεδίο της εκπροσώπησης/διαμεσολάβησης των συμφερόντων. Ειδικά στην πρώτη φάση της μεταπολίτευσης, όταν στα περισσότερα συνδικάτα κυριαρχούσαν οι δοτοί «συνδικαλιστές» της δικτατορίας και οι παράγοντες του προδικτατορικού «Μακρηθεοδωρικού κατεστημένου», τα πολιτικά κόμματα και οι υποστηριζόμενες από αυτά συνδικαλιστικές παρατάξεις ανέλαβαν το έργο της διαμεσολάβησης/εκπροσώπησης με ελάχιστες εξαιρέσεις²⁴. Με άλλα λόγια, οι κομματικές συνδικαλιστικές παρατάξεις έδειξαν ότι κατέχουν τις τέσσερις ικανότητες που απαιτούνται (ηγετική, οργανωτική, διοικητική και συντονιστική) για να σταθεροποιηθούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μετά την πτώση της δικτατορίας. Στις εξαιρέσεις εντάσσονται πολλές συνδικαλιστικές παρατάξεις που είτε συγκροτήθηκαν από ανεξάρτητους συνδικαλιστές της εποχής του πλειοψηφικού συστήματος και με τη συνεπή αγωνιστική δράση τους κατάφεραν να αποσπάσουν σημαντικές παραχωρήσεις για τους χώρους εργασίας τους, είτε συγκροτήθηκαν αρχικά ως μετωπικές παρατάξεις συνεργασίας της εξωκοινοβουλευτικής Αριστεράς με τους αυτόνομους συνδικαλιστές και οι οποίες επιβίωσαν χάρη στη διαφορετικότητα της πολιτικής και οργανωτικής τους λογικής και στη σύνδεσή τους με τα νέα κοινωνικά κινήματα που άνθισαν στη Μεταπολίτευση (οικολογικό, φεμινιστικό, δικαιώματα κ.ά.) εκπροσωπώντας τις λεγόμενες «μετα-υλικές αξίες και αιτήματα»²⁵. Ένα από τα ερωτήματα, όμως, που τίθενται είναι το εξής: «Ποιες ικανότητες

φων (ITU) Βλ. Lipset M. Trow M. and J. Coleman (1956). Οι εν λόγω ερευνητές απέδειξαν, εκτός των άλλων (π.χ. διάψευση του «σιδερένιου νόμου της ολιγαρχίας» του R. Michels, ύπαρξη δημοκρατικής συνδικαλιστικής ζωής μέσω των παρατάξεων), ότι άνθρωποι με παρόμοια χαρακτηριστικά συμπεριφέρονται πολιτικά και συνδικαλιστικά σε συνάρτηση με το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο εντάσσονται (π.χ. μεγάλοι ή μικροί χώροι εργασίας, οργάνωση στην οποία εντάσσονται, συνδικαλιστές ηγέτες που τους επηρεάζουν).

23. Βλ. Duverger M. (1985), σσ. 101-111 καθώς και Σπουρδαλάκης Μ. (1998).

24. Για την περιοδολόγηση της Μεταπολίτευσης έχουν διατυπωθεί διαφορετικές απόψεις. Βλ. ενδεικτικά Σακελλαρόπουλος Σπ. (2001) και Βούλγαρης Γ. (2001). Για τη δημιουργία και το ρόλο των κομματικών συνδικαλιστικών παρατάξεων αλλά και για την αντιπαράθεσή τους με τον αυτόνομο συνδικαλισμό, βλ. Τσακίρης Αθ. (2004)· Τσακίρης Θ. (2004), σσ. 9-58· καθώς και Tsakiris A. (2003).

25. Συνήθως οι αυτόνομες συνδικαλιστικές παρατάξεις της δεκαετίας του '80 και κυρίως οι μεγαλύτερες συσπειρώσεις της δεκαετίας του '90 συμμετείχαν, πολλές φορές εν σώματι, στις κινητοποιήσεις για τα μεγάλα και μικρά οικολογικά προβλήματα, στη συγκρότηση κινήσεων και δικτύων για τα πολιτικά και κοινωνικά δικαιώματα, τον αντιρατσισμό και την αλληλεγγύη στους μετανάστες κ.λπ. Για τις μεταυλικές αξίες ως περιεχόμενο της δράσης των νέων κοινωνικών κινημάτων, βλ. Inglehart R. (1977). Για μια επικαιροποιημένη εκδοχή της θέσης του βλ. Inglehart R. (2000).

ανέπτυξαν περισσότερο οι κομματικές συνδικαλιστικές παρατάξεις ώστε να κυριαρχήσουν στα συνδικάτα αντί των ανεξάρτητων συνδικαλιστών και με ποιες συνέπειες για το συνδικαλιστικό κίνημα και τα αιτήματα των εργαζομένων;»

Διαφορετικές ιστορικές τροχιές

Για να απαντηθεί το παραπάνω ερώτημα θα πρέπει, μεταξύ άλλων, να θέσουμε το ερώτημα «πώς εξελίχθηκαν τα αιτήματα και οι διεκδικήσεις του προσωπικού των τριών τραπεζών;». Διατυπώνουμε ευθύς εξαρχής τη θέση ότι η διαφορετική ιστορική πορεία των συλλόγων προσωπικού των τραπεζών που αφορούν την εργασία μας, είναι ο κύριος παράγοντας που συνετέλεσε στην ύπαρξη διαφορετικών μισθολογίων, βαθμολογίων και κοινωνικο-ασφαλιστικών δικαιωμάτων για τους εργαζομένους σε κάθε τράπεζα. Παραδείγματος χάρη, όσον αφορά το ασφαλιστικό ζήτημα που αποτελεί χρόνιο πρόβλημα για το σύνολο του κλάδου αλλά και του συνόλου των εργαζομένων στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια των 30 χρόνων της Μεταπολίτευσης, διαπιστώνουμε την ύπαρξη τριών διαφορετικών συνταξιοδοτικών καθεστώτων²⁶. Βέβαια, οι ιστορικές διαδρομές των τριών τραπεζών είναι εντελώς διαφορετικές πριν από τη Μεταπολίτευση και αυτό αντανακλάται στη διαφορετικότητα των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων τους. Έτσι, για παράδειγμα, η Εμπορική Τράπεζα, ως ιδιωτική πριν από τη Μεταπολίτευση, ασφάλιζε το προσωπικό της στο ΙΚΑ, ενώ η Εθνική και η Τράπεζα της Ελλάδος σε ειδικά ταμεία κύριας σύνταξης. Η περίπτωση της Εμπορικής είναι χαρακτηριστική²⁷. Η ένταξη στο ΙΚΑ για την κύρια σύνταξη και την υγεία έγινε κατά τη δικτατορία Μεταξά, όταν επιβλήθηκε διατίμηση της εργασίας με τις Συλλογικές Συμβάσεις και καταργήθηκε το προγενέστερο σύστημα των εφάπαξ παροχών. Η ίδρυση του Επικουρικού Ταμείου Συντάξεων το 1948 και η λειτουργία του από 1/1/1950 ενίσχυσε τη πενιχρή σύνταξη του ΙΚΑ. Μετά τη Μεταπολίτευση συνεχίστηκαν οι κινητοποιήσεις ώστε να υπάρξει «απαγκίστρωση από το ΙΚΑ» όσον αφορά την κύρια σύνταξη και να ιδρυθεί ειδικό ταμείο²⁸. Από την άλλη, σημαντική χρονιά για τους

26. Βλ. Συλλογικό (2003) *Το συνταξιοδοτικό των τραπεζοϋπαλλήλων*, Αθήνα έκδ. ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, http://www.ine.otoe.gr/ekdoseis/asfalistiko_03/asfalistiko_03_perieh.htm.

27. Βλ. Κρεμμυδάς Β. κ.ά. (επιμ.) (2002), σσ. 130-135.

28. Αυτή η θέση προωθήθηκε κυρίως από την προσκείμενη στην ΕΣΑΚ «Νέα Συνδικαλιστική Κίνηση», κατά τη δεκαετία 1975-1985, ιδιαίτερα όταν ήταν κυρίαρχη στο Σύλλογο στα τέλη της δεκαετίας του '70 και τις αρχές της δεκαετίας του '80. Επίσης ως εναλλακτική λύση προτεινόταν η δημιουργία «ειδικού ασφαλιστικού καθεστώτος» μέσα στο ΙΚΑ κατά το πρότυπο της «Ολυμπιακής Αεροπορίας». Βλ. «Απαγκίστρωση από το ΙΚΑ», εφ. *Τραπεζικός Αγών*, αρ. φύλλου 285, καθώς και «Προειδοποίηση για τους αρμόδιους η αγωνιστική συγκέντρωση-πορεία των συναδέλφων της Εμπορικής», εφ. *Τραπεζικό Βήμα*, αρ. φύλλου 90, Φεβρουάριος 1981. Με τη μεγάλη μείωση της δύναμης της ΕΣΑΚ το 1983, υπερίσχυσε η θέση της ΠΑΣΚΕ να δοθεί η λύση μέσω της λειτουργίας του Επικουρικού Ταμείου που θα χορηγούσε κύρια σύνταξη στους ασφαλισμένους ώσπου να συμπληρωθούν τα απαιτούμενα από το ΙΚΑ συντάξιμα χρόνια. Η εν λόγω λύση αμφισβητείται σήμερα από την προσκείμενη στην κυβέρνηση της ΝΔ διοίκηση της τράπεζας καθώς θεωρείται ότι ενόψει της ισχύος των νέων Διεθνών Λογιστικών Προτύπων θα τεθεί σε κίνδυνο η κεφαλαιακή επάρκεια της τράπεζας.

εργαζομένους στην ΕΤΕ ήταν το 1930 λόγω της ίδρυσης του Ταμείου Υγείας του Προσωπικού της Εθνικής Τράπεζας. Το Ταμείο ιδρύθηκε με πρωτοβουλία του ΣΥΕΤΕ. Έτσι, συμπληρώθηκε, 4 χρόνια πριν το Ι.Κ.Α., το τρίπτυχο των κοινωνικών θεσμών των εργαζομένων της Εθνικής, που άρχισε το 19ο αιώνα με την ίδρυση του Ταμείου Συντάξεων το 1867. Το υψηλό, για την Ελλάδα, ασφαλιστικό και επαγγελματικό καθεστώς των εργαζομένων της ΕΤΕ γίνεται πρότυπο διεκδικήσεων (εξομοίωση) για τους υπόλοιπους τραπεζικούς συλλόγους όσο και για τους συλλόγους εργαζομένων όλης της χώρας²⁹. Τέλος, στην Τράπεζα της Ελλάδος το ασφαλιστικό καθεστώς διασαφηνίστηκε ιδιαίτερα προς το συμφέρον των εργαζομένων της τράπεζας, όταν το 1953 διαχωρίστηκαν με το Ν.Δ. 2628/53 τα Ταμεία Συντάξεων και Αυτασφαλείας από το αντίστοιχο της ΕΤΕ. Όσον αφορά το μισθολογικό ζήτημα, η κατάσταση δεν εμφανίζεται τόσο διαφορετική εξαιτίας της διεκδίκησης και κατάκτησης του θεσμού του «ενιαίου μισθολογίου» από την ΟΤΟΕ. Δεν παύουν, όμως, να υφίστανται μισθολογικές διαφορές για πολλούς και διάφορους λόγους. Πρώτον, οι διαφορές εκπαιδευτικού επιπέδου, καθώς, λόγω του ρόλου της ως κεντρικής τράπεζας, ήταν μεγάλες οι ανάγκες της Τραπεζικής της Ελλάδος σε εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό. Κατά συνέπεια, δημιουργήθηκε ουσιαστικά ένα ειδικό μισθολογικό καθεστώς που είχε διαφορετική λογική όσον αφορά ειδικά επιδόματα και παροχές που λειτουργούσαν ως κίνητρα για την προσέλκυση ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού· βέβαια, δεν είναι μόνο θέμα λειτουργικότητας αλλά και της κινητοποίησης των εργαζομένων³⁰. Δεύτερον, η Ε-

29. Βλ. www.syete.gr.

30. Ήδη από την πρώτη μεταπολεμική περίοδο, το ισχυρό συνδικαλιστικό κίνημα της τράπεζας κατόρθωσε «η Τράπεζα να καταβάλλει στο Ταμείο Συντάξεων το 5% της εισφοράς των εργαζομένων (απόφ. Γ.Σ. 18.9.45). Στις 28/2/1948 ο ΣΥΤΕ υπογράφει ΣΣΕ με την οποία ιδρύεται το «Μετοχικό Ταμείο» σαν ΝΠΙΔ. 15νθήμερη απεργία για οικονομικές διεκδικήσεις όπου έγινε επιστράτευση, το 1951. Το έτος 1953 πραγματοποιείται ο διαχωρισμός των Ταμείων Συντάξεων και Αυτασφαλείας από το αντίστοιχο της ΕΤΕ (Ν.Δ. 2628/53). Η Διοίκηση πιέστηκε και ανέλαβε να καταβάλλει για λογαριασμό των υπαλλήλων το φόρο εισοδήματός τους (καταργήθηκε το 1964). Από 1/11/64 επιτυγχάνει μια βασική ασφαλιστική αρχή που αφορούσε στην αναπροσαρμογή των συντάξεων μετά από κάθε μεταβολή του μισθολογίου των εργαζομένων (άρθρο 10 παρ.6 του Κανονισμού του Ταμείου Συντάξεων) που, κατά την ερμηνεία που επικράτησε, καταργήθηκε με τον Ν. 2084/1992. Πέρα από αυτά, το έτος 1975, η διοίκηση υποχρεώθηκε να πάρει σημαντικές αποφάσεις όπως: 1) Την καταβολή από την ίδια των συντάξεων και των μερισμάτων, καθώς και των ανάλογων εισφορών για τους εξερχόμενους και μέχρι τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους (λεπτομερή αναφορά στην απόφαση του Γ.Σ. της συνεδρ. 12/2/75) 2) Την καταβολή εκ μέρους της Τράπεζας στα Ταμεία Συντάξεων και Μετοχικό ποσοστού 10% επί των καταβαλλομένων από αυτά συντάξεων και μερισμάτων. 3) Την καταβολή των εφάπαξ αποζημιώσεων για τους αποχωρούντες υπαλλήλους και την απόδειξη σ' αυτήν από το Ταμείο Αυτασφαλείας μετά παρέλευση διετίας (απόφ. Γ.Σ. όπως παραπάνω) 4) Τον ίδιο χρόνο, της προαναφερθείσας απόφασης, η διοίκηση υποχρεώθηκε να τη βελτιώσει (απόφ. Γ.Σ. 17/12/75) αυξάνοντας τα ποσοστά από 10% σε 25% και επί πλέον να καταβάλλει στο Ταμείο Αυτασφαλείας αντίστοιχα ποσοστό 10% από 1/1/1976. Με απόφαση Γ.Σ. 27/1/82 η απόδοση των καταβαλλομένων εφάπαξ από την τράπεζα, ορίζεται να γίνεται μετά 5 έτη αντί των 2». Εκτός αυτών «το καλοκαίρι του 1986 ο ΣΥΤΕ με μεγαλειώδεις κινητοποιήσεις 9 ημερών κατάφερε να αποτρέψει την επίθεση της εργοδοσίας απέναντι στις εργασιακές σχέσεις (προαγωγές), αλλά υπήρξε και ο μοναδικός Σύλ-

μπορική Τράπεζα ξεκίνησε από χαμηλότερα μισθολογικά επίπεδα την εποχή της Μεταπολίτευσης καθώς μέχρι τότε ήταν ιδιωτική επιχείρηση, και παρά τις όποιες κατακτήσεις του παρελθόντος, ο σύλλογος διεκδικούσε την εξομοίωση με την Εθνική. Τρίτον, οι ξεχωριστές διεκδικήσεις με την καθιέρωση των επιχειρησιακών συμβάσεων που είχαν ως άμεσο αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση των μισθολογίων τόσο μεταξύ των τραπεζών όσο και μεταξύ κατηγοριών εργαζομένων στο εσωτερικό των τραπεζών. Η λογική της πλειοδοσίας που επιβλήθηκε από τις κομματικές συνδικαλιστικές παρατάξεις και με την αποδοχή, για ψηφοθηρικούς λόγους, όλων των αιτημάτων που προβάλλονταν από τους εργαζόμενους (πολλάκις σε μεμονωμένη βάση) οδήγησε στην διαμόρφωση πολλών μισθολογικών ταχυτήτων που κατέστησαν διάτρητο το ενιαίο μισθολόγιο. Η διεκδίκηση οικονομικών αυξήσεων για επιμέρους κατηγορίες εργαζομένων οδήγησε με τη σειρά της στην εκ νέου υπερίσχυση της συντεχνιακής λογικής αντί της ενιαίας διεκδίκησης δικαιωμάτων για όλο το προσωπικό.

Πολλαπλές εκπροσωπήσεις

Ήδη από την εποχή της πρώτης μετακατοχικής περιόδου και του Εμφυλίου πολέμου διαπιστώνουμε την έκταση του φαινομένου της πολλαπλότητας των εκπροσωπήσεων με το κριτήριο της ειδικότητας ή της ειδικής επαγγελματικής κατηγορίας, που αποτέλεσε ουσιαστικό παράγοντα διαφοροποίησης βαθμολογίων, μισθολογίων και επαγγελματικών status. Παραδείγματος χάρη, στο κοινό ανακοινωθέν της Ένωσης των Συνδικάτων του Προσωπικού των Τραπεζών και των Επιχειρήσεων Κοινής Ωφελείας που απεργήσανε στις 25 Νοεμβρίου 1947, εν μέσω Εμφυλίου πολέμου, διαβάζουμε ότι εκτός από τους αντιπροσωπευτικούς συλλόγους υπαλλήλων συμμετείχαν και οι σύλλογοι εισπρακτόρων, κλητήρων και βοηθητικού προσωπικού της Εθνικής Τράπεζας³¹. Οι σύλλογοι αυτοί, στο μεταξύ, δεν καλύπτονταν από άλλα κλαδικά συνδικάτα και, ίσως, χρησιμοποιούνταν για την ένταξη σ' αυτούς στρωμάτων εργαζομένων που δεν είχαν αλλιώς τη δυνατότητα εκπροσώπησης.

Στη δεκαετία του '60, ξεκίνησε προσπάθεια για την ενεργοποίηση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού πτυχιούχων ανώτατων σχολών με πρώτο στόχο τη συμπερίληψη των

λογος που έσπασε την πολιτική παγώματος των αυξήσεων (ΠΝΠ 1986-87) (εξομοίωση επιδομάτων) και, επί πλέον, κατάφερε θεσμικές πρωτοποριακές κατακτήσεις (κάλυψη ασφαλιστικών κενών από απεργίες, μικρότερες κρατήσεις μεροκάματων απεργιών, υπολογισμός υπερωριών στην άδεια, αναβάθμιση υποκαταστημάτων, πλήρης καταβολή εφάπαξ σε περίπτωση θανάτου ανεξαρτήτως χρόνου υπηρεσίας κ.λπ.)». www.syte.gr.

31. Όταν ιδρύθηκε ο Σύλλογος Υπαλλήλων Εθνικής Τραπέζης της Ελλάδος το 1917, λόγω του ότι αναπτύσσεται η τάση οργάνωσης συλλόγων μέσα στον ίδιο το χώρο των εργαζομένων της Ε.Τ.Ε. κατά κατηγορίες. Πρόκειται για ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των σχέσεων εκπροσώπησης στο πλαίσιο των τραπεζικών συλλόγων, αλλά δεν είναι μοναδικό στον ελληνικό χώρο. Το 1922 ιδρύεται ο Σύλλογος Εισπρακτόρων και Κλητήρων της Ε.Τ.Ε.· το 1924 ιδρύεται ο Σύλλογος των «εν τη Τραπέζη εργαζομένων γυναικών» εκπροσωπώντας τις γραμματείς και τις δακτυλογράφους σηματοδοτώντας την έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ανάπτυξη του γυναικείου κινήματος.

αιτημάτων τους στον κατάλογο των διεκδικήσεων των αντιπροσωπευτικών συλλόγων προσωπικού.

Στη διάρκεια της μεταπολιτευτικής περιόδου η σύγκρουση για το θέμα των κάθε λογής πτυχιούχων είχε αρχίσει να οξύνεται με απρόβλεπτες διαστάσεις για την ενότητα της ΟΤΟΕ και των επιμέρους συλλόγων³². Οι νέες συνθήκες που είχαν προκύψει και οι απαιτήσεις για εξειδικευμένη γνώση σε μια οικονομία που άλλαζε συνεχώς και γινόταν ολοένα και πιο ανταγωνιστική, η μαζικοποίηση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και, κατά συνέπεια, η ολοένα και αυξανόμενη κατηγορία των πτυχιούχων εργαζομένων που διεκδικούσαν καλύτερη μεταχείριση, συνέβαλαν στην όξυνση της σύγκρουσης πτυχιούχων και μη πτυχιούχων. Οι εκάστοτε κυβερνητικά διοριζόμενες διοικήσεις των κρατικών τραπεζών αξιοποιούσαν αυτήν τη διαμάχη προς όφελός τους. Αυτό φάνηκε στα τέλη της δεκαετίας του '70. Οι σύλλογοι των πτυχιούχων δεν έλαβαν μέρος σε απεργίες (π.χ. 12 και 15 Δεκεμβρίου 1978) με την αιτιολογία ότι «δεν εξυπηρετούν τα συμφέροντα των τραπεζικών αλλά μόνο του προεδρείου της ΟΤΟΕ, ζητώντας από τα μέλη τους να πυκνώσουν τις τάξεις τους «για να πάψουν να είναι οι μεγάλοι αγνοούμενοι»³³. Ποια ήταν η εναλλακτική τακτική που πρότειναν οι σύλλογοι Πτυχιούχων σ' αυτήν τη φάση; Χαρακτηριστικό είναι το ακόλουθο απόσπασμα: «ο Σύλλογος Επιστημονικού Προσωπικού Εμπορικής Τραπέζης επραγματοποίησε τρεις φορές συναντήσεις με εκπροσώπους του υπουργείου Εργασίας και της Διοίκησης της Τράπεζας στα πλαίσια της διαδικασίας της "τριμερούς συνεργασίας". Κατά τις συναντήσεις επήλθε συμφωνία για επουσιώδη θέματα, ενώ για τα ουσιώδη θέματα που άπτονται του Οργανισμού εζητήθη να υπογραφή νέα συλλογική σύμβασις μεταξύ Τραπέζης και πτυχιούχων. Για να επιτευχθή όμως αυτό χρειάζεται να αναγνωρισθή δικαστικώς η «αντιπροσωπευτικότητα» του Συλλόγου Επιστημονικού Προσωπικού»³⁴. Είναι σαφές ότι προκρίνεται αποκλειστικά η στρατηγική της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η τριμερής συνεννόηση, ανοίγοντας το δρόμο για την κατίσχυση μιας διαφορετικής συνδικαλιστικής κουλτούρας στο χώρο των πτυχιούχων³⁵.

32. «Αύξηση από 5% σε 20% αποφάσισε να διεκδικήσει ο Σύνδεσμος Πτυχιούχων Ανωτάτων Σχολών για το επιστημονικό επίδομα. Η διαφορά μεταξύ Διοικήσεων και Συνδέσμου παραπέμφθηκε στη διαιτησία». Από εφ. *Τραπεζικό Βήμα*, Περίοδος Γ' - Έτος 1ον, αρ. φύλλου 3/103, 22 Νοεμβρίου 1974.

33. Απόσπασμα ανακοίνωσης του Συλλόγου Επιστημονικού Προσωπικού ΕΤΕ (βλ. *Τραπεζικός Αγών*, Αρ. φύλλου 284, 1/1/1979.) Οι άλλοι σύλλογοι, κατά τον ΣΕΠΕΤΕ, «εμποδίζουν την ικανοποίηση των αιτημάτων μας, γιατί φοβούνται μη χάσουν τις ψήφους των μη πτυχιούχων που είναι πολλοί (...) Στις απειλές, το υβρεολόγιο, τη συκοφαντία και την άρνηση αντιτάσσουμε την επιθυμία μας για συνεργασία και ζητάμε την εγγραφή του Συλλόγου μας στη δύναμη της ΟΤΟΕ, ώστε να ακούγεται εκεί η φωνή μας και να διεκδικούμε από εκεί τα αιτήματά μας». Στην ίδια την Τράπεζα της Ελλάδος όπου συνεχιζόταν η μεγάλη απεργία, ο Σύλλογος Πτυχιούχων ήταν ακόμη πιο σκληρός στην κριτική του κατηγορώντας το Σύλλογο των Υπαλλήλων ότι με τις ανακοινώσεις του περί καταβολής των ημερών της απεργίας από το απεργιακό ταμείο, το μετέτρεψε σε «επίδομα συναλλαγής» και ότι «είναι όπλο στον αγώνα και όχι "ρουσφέτι" για να συμμετάσχουμε σ' αυτόν».

34. Βλ. *Τραπεζικός Αγών*, αρ. φύλλου 284, 1/1/1979.

35. Πώς άρχισε, όμως, αυτή η σύγκρουση που πριν από την απλή αναλογική και τις κομματικές

Στη συγκεκριμένη περίπτωση των δίκαιων διεκδικήσεων των συλλόγων Πτυχιούχων δόθηκαν έντονες μάχες τόσο κόντρα στην εργοδοσία και στο κράτος, όσο και κόντρα στην τότε ηγεσία της ΟΤΟΕ. Η Διοίκηση της ΟΤΟΕ, συγκεκριμένα, «έκανε παρέμβαση σε βάρος των πτυχιακών συλλόγων στην προσφυγή τους στη Διαιτησία για την αύξηση του πτυχιακού επιδόματος από 5% σε 25%»³⁶. Ήδη είχε γίνει προσπάθεια εφαρμογής της απόφασης 37/71 του διοικητικού δικαστηρίου η οποία προέβλεπε την τετράχρονη βαθμολογική προώθηση των πτυχιούχων. Δεν έγινε κατανοητό τότε ότι η ικανοποίηση του

παρατάξεις παρ' ολίγο να τινάξει την ενότητα του κλάδου στον αέρα; Η «ιστορία ξεκινάει από παλιά». Ήδη το 1963 σε πολλές τράπεζες, όμως ειδικά στην Αγροτική, υπήρχαν μεγάλα προβλήματα μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων στη βάση του επιπέδου εκπαίδευσης. Οι υπάλληλοι διακρίνονταν κατ' αρχήν σε δύο κατηγορίες, δηλαδή στους Κανονικούς και στους Γραμματείς. Οι πρώτοι είχαν κανονική εξέλιξη, ενώ οι δεύτεροι μόνο περιορισμένη και προκαθορισμένη εξέλιξη που έφτανε στο βαθμό του Γραμματέα Α' με αποδοχές αρχιλογιστή. Όμως, δεν ήταν μόνο αυτές οι κατηγορίες. Στο εσωτερικό των Κανονικών υπαλλήλων υπήρχαν άλλες διαφορές πολύ εκρηκτικές. Όπως γράφει με το δικό του σκωπτικό ύφος ο συντάκτης του άρθρου στο οποίο παραπέμπουμε, παραπέρα εξέλιξη αποκλειόταν και υπήρχαν μόνο πρόσθετες τριετίες και αυτή η εξέλιξη «ανήκε –όχι στους πτυχιούχους, προς Θεού– στους παληούς υπαλλήλους, που όταν μπήκαν στην Τράπεζα, δεν υπήρχε η κατηγορία των Γραμματέων. Αλλά ούτε και των Γραφένων, που ήταν μεν υπάλληλοι, αλλά είχαν εξέλιξη κλητήρα. Μέχρι και κόκκινα φύλλα ποιότητας, όπως οι κλητήρες κι οι καθαρίστριες». Οι αντιθέσεις και οι διακρίσεις δεν τελειώνουν εδώ. «Αλλά και στους πτυχιούχους υπήρχαν διακρίσεις. Και δε μιλάμε για τους κτηνίατρους και τους δασολόγους, που υστερούσαν κι αυτοί στην εξέλιξη έναντι των γεωπόνων. Μιλάμε για τη διάκριση γεωτεχνικών και λοιπών πτυχιούχων. Οι γεωτεχνικοί μπαίνανε με τετράχρονη προώθηση (όσα τα χρόνια σπουδών τους), ενώ οι λοιποί πτυχιούχοι –λογιστικοί και εποπτικοί– με δίχρονη προώθηση». Κατά συνέπεια, το αρχικό αίτημα των πτυχιούχων αυτών ήταν η δίχρονη βαθμολογική-μισθολογική προώθηση και εξομοίωσή τους με τους υπόλοιπους πτυχιούχους. Όμως, το αριθμητικό βάρος των πτυχιούχων στο σύνολο του προσωπικού ήταν μικρό, καθώς κατά τη δεκαετία του '50 ήταν μόνο 300 σε σύνολο 6.000 εργαζομένων. Όλοι οι εργαζόμενοι ήταν ενταγμένοι στον ενιαίο σύλλογο (ΣΥΑΤΕ). Για λόγους ψηφοθηρικούς οι συνδικαλιστικές παρατάξεις που διοικούσαν το σύλλογο υποβάθμιζαν τα αιτήματα των πτυχιούχων, με αποτέλεσμα την «εξέγερση» των τελευταίων και την κίνηση για τη δημιουργία ενός «σχήματος» που θα διεκδικούσε την εξομοίωση των πτυχιούχων. Μια συνάντηση αυτού του σχήματος έγινε τον Οκτώβριο του 1963 στην Αμαλιάδα του νομού Ηλείας όπου αποφασίστηκε η συγκρότηση επιτροπής η οποία θα επισκεπτόταν το Δ.Σ. του ΣΥΑΤΕ και συγκεκριμένα τον Α' αντιπρόεδρο Κώστα Παπαϊωάννου, που εθεωρείτο πιο ανοιχτός ως προς την υπόθεση των πτυχιούχων. Στη συνάντηση συμμετείχε και εκπρόσωπος των πτυχιούχων της Αθήνας. Παρά τις υποσχέσεις που δόθηκαν στην προγραμματική διακήρυξη του ΣΥΑΤΕ, δεν υπήρξε καμία αναφορά στο αίτημα της διετούς προώθησης-εξομοίωσης. Η ρήξη ήταν αναπόφευκτη καθώς εκείνα τα χρόνια αυξάνονταν οι πτυχιούχοι της τράπεζας τόσο λόγω νέων προσλήψεων όσο και λόγω της απόκτησης πτυχίων από τους ήδη υπηρετούντες. Στα τέλη του 1963, όταν πλέον υπήρχαν περίπου 1.000 πτυχιούχοι, κρίθηκε ότι ήταν ώριμες οι συνθήκες για την ίδρυση συλλόγου πτυχιούχων. Στις 3.12.63 ιδρύθηκε ο Σύλλογος Επιστημονικού Προσωπικού Αγροτικής Τραπεζικής της Ελλάδος (ΣΕΠΑΤΕ). Η σύγκρουση αυτή γενικεύθηκε και οι επιστημονικοί σύλλογοι έγιναν μοχλοί διασπαστικών τάσεων από τη μια για λόγους πολιτικών και κομματικών σκοπιμοτήτων (π.χ. Εμπορικής), και μοχλοί εξυπηρέτησης συντεχνιακών συμφερόντων από την άλλη (π.χ. απαίτηση του ΣΕΠΑΤΕ στη δεκαετία του '90 να προωθούνται στις θέσεις ευθύνης μόνο πτυχιούχοι).

36. Βλ. *Τραπεζικό Βήμα*, ό.π. (σημ. 32).

αιτήματος αυτού θα είχε αλυσιδωτές θετικές επιπτώσεις στις υπόλοιπες κατηγορίες εργαζομένων (απόφοιτοι ΚΑΤΕΕ-ΤΕΙ, Ινστιτούτου, επίδομα ξένης γλώσσας κ.ο.κ.).

Οι σύλλογοι Πτυχιούχων έπαιξαν βέβαια αρνητικό ρόλο σε μια φάση απεργιακής κινητοποίησης που είχε κρίσιμο χαρακτήρα καθώς θα αμφισβητούσε την εισοδηματική πολιτική της συγκεκριμένης κυβέρνησης της ΝΔ για το 1979. Δεν έλαβαν μέρος στην απεργία που κήρυξε η ΟΤΟΕ το Δεκέμβριο του 1978, ανοίγοντας έτσι το δρόμο για την περαιτέρω αμφισβήτηση και έμπρακτη διάρρηξη της ενότητας της ομοσπονδίας στη δεκαετία του '80 από τη συνδικαλιστική παράταξη του κυβερνώντος κόμματος (ΠΑΣΟΚ-ΠΑΣΚΕ).

Αυτή η λαθεμένη στρατηγική της ηγεσίας της ΟΤΟΕ είχε ως συνέπεια να φουντώσει το κίνημα των πτυχιούχων εργαζομένων των τραπεζών με αποτέλεσμα να οργανωθούν οι σύλλογοι Πτυχιούχων σε δική τους ομοσπονδία, την ΟΣΕΠΤΕ (Ομοσπονδία Συλλόγων Επιστημονικού Προσωπικού Τραπεζών Ελλάδος)³⁷. Σύμφωνα με την ηγεσία της ΟΣΕΠΤΕ, επιδιώχθηκε η εγγραφή όλων των αντιπροσωπευτικών συλλόγων των τραπεζοϋπαλλήλων στην ΟΤΟΕ. Μέχρις ότου πραγματοποιηθεί αυτός ο στόχος, γινόταν προσπάθεια επίλυσης των προβλημάτων των πτυχιούχων μέσω της ΟΣΕΠΤΕ. «Παράλληλα για το σκοπό αυτό θα συνεργαστούμε και με όλους τους άλλους συλλόγους επιστημονικού του ευρύτερου εργασιακού χώρου»³⁸.

Παρόλο που οι σύλλογοι Επιστημονικού Προσωπικού δημιουργήθηκαν και συντηρήθηκαν από δεξιές παρατάξεις, τα τελευταία χρόνια αντιμετωπίζουν εσωτερική αντιπολίτευση είτε από ανεξάρτητα ψηφοδέλτια είτε από παρατάξεις προσκείμενες στην ΠΑΣΚΕ.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα της διαφορετικότητας των συλλόγων Πτυχιούχων είναι οι προσπάθειες ανάπτυξης και διαχείρισης συστημάτων συνταξιοδοτικών παροχών. Παραδείγματος χάριν, ο Σύλλογος Επιστημονικού Προσωπικού Εμπορικής Τράπεζας δημιούργησε λογαριασμό εφάπαξ παροχής για τα συνταξιοδοτούμενα μέλη του³⁹.

Ένα ακόμη φαινόμενο είναι η ύπαρξη συλλόγων Αποφοίτων Ινστιτούτων Επιμόρφωσης (π.χ. Εμπορικής και συγκροτήματος Ανδρεάδη)⁴⁰, που διεκδίκησαν την εξομοίωση των διπλωμάτων τους με αυτά των ΚΑΤΕΕ-ΤΕΙ. Σε ορισμένες περιπτώσεις δημιουργήθηκαν «κινήσεις» που, ανεξάρτητα από το αν πήραν μέρος σε αρχαιρεσίες ή όχι, προσπάθησαν να αρθρώσουν δικό τους (συντεχνιακό) λόγο (π.χ. Σύνδεσμος Πτυχιούχων Ινστιτούτου Εμπορικής).

Επίσης υπάρχουν σύλλογοι Ταμιακών, Τεχνιτών, Εισπρακτόρων, Κλητήρων, Φυλάκων και Καθαριστριών. Ορισμένοι από αυτούς ενσωματώθηκαν στους μεγάλους αντιπροσωπευτικούς συλλόγους υπαλλήλων και διεκδικούν τα δικαιώματά τους μέσα από αυτούς.

37. Αρχικά ενώθηκαν στον Σύνδεσμο Τραπεζικών Υπαλλήλων Πτυχιούχων Ανωτάτων Σχολών (ΣΤΥΠΑΣ).

38. Βλ. εφ. *Τραπεζικός Αγών*, αρ. φύλλου 314, 1/10/81.

39. Βλ. εφ. *Τραπεζικό Βήμα*, αρ. φύλλου 194, Οκτώβριος 1990. «(1-33 είναι τα χρόνια συμμετοχής στο Πρόγραμμα, 0,60 είναι ο συντελεστής, 92.112 είναι ο Μισθός Νεοπροσλαμβανόμενου, χωρίς προϋπηρεσία και επιδόματα. Η εφάπαξ Παροχή είναι τα γινόμενα, ήτοι από 55.267 έως 1.823.818.)».

40. Εμπορική, Ιονική, Πειραιώς, Αττικής, ΕΤΕΒΑ.

Η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στη λήψη των επιχειρησιακών αποφάσεων

Σε γενικές γραμμές, μπορούμε να πούμε ότι μέχρι τα μέσα του 20ού αιώνα, οι πολίτες στηρίζονταν στις κρατικές γραφειοκρατικές υπηρεσίες και στους κρατικούς αξιωματούχους για την λήψη αυτών των αποφάσεων, καθώς και για την εφαρμογή τους. Στο δεύτερο ήμισυ του αιώνα οι συνθήκες διαβίωσης, η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των πολιτών και η ανάπτυξη της επιστήμης δημιούργησαν ένα διαφορετικό πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορούσαν να δράσουν οι πολίτες και να απαιτούν άμεση εμπλοκή και συμμετοχή στη λήψη των δημόσιων αποφάσεων. Όσο περισσότερο οι δημοκρατικές κοινωνίες προβαίνουν στην αποκέντρωση του δημόσιου συστήματος λήψης αποφάσεων, όσο γίνεται συνείδηση το ότι οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται εν κενώ αλλά οι πολίτες και οι θεσμοί τελούν υπό καθεστώς αλληλεξάρτησης και όσο περισσότερο αναπτύσσονται οι τεχνολογικές καινοτομίες στην επιστήμη της πληροφορικής, τόσο αυξάνουν οι δυνατότητες – αλλά και οι κίνδυνοι – για την άμεση συμμετοχή των πολιτών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.

Η μεταφορά αυτών των θεσμών στο εσωτερικό της επιχείρησης αποτελεί την ουσιαστική καθιέρωση της «βιομηχανικής δημοκρατίας»⁴¹, δηλαδή κάθε συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση ή στη λήψη των αποφάσεων στις επιχειρήσεις⁴². Θα μπορούσαμε να την αποδώσουμε καλύτερα με τον όρο «οικονομική δημοκρατία», εννοώντας δηλαδή «ένα οικονομικό σύστημα στο οποίο οι εταιρείες λειτουργούν σε μια αγορά αλλά διοικούνται από όσους εργάζονται σ' αυτές»⁴³. Στις σκανδιναβικές χώρες έχει επικρατήσει ο όρος «οικονομική δημοκρατία» με μια πιο στενή έννοια, δηλαδή το σύνολο των προσπαθειών του κράτους «με σκοπό την άμβλυνση της ταξικής αντιπαλότητας και των κοινωνικών διαφορών ανάμεσα στους εργοδότες καπιταλιστές και τους μισθωτούς εργαζομένους»⁴⁴.

Η κατηγοριοποίηση των σχημάτων συμμετοχής σχετίζεται με το κατά πόσον είναι δυνατή η πλήρης συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων⁴⁵. Ο Michael

41. Βλ. Salamon M. (2000), σσ. 369-410.

42. Βλ. Μητρόπουλος Α. (1983), σελ. 149. Ο όρος επινοήθηκε από τους ιστορικούς και θεωρητικούς του συνδικαλισμού Sidney και Beatrice Webb. Βλ. Webb S. and Webb B. (1897/1994). Βλ. Επίσης Laidler H. (1944).

43. Βλ. Archer P. (1998), σελ. 6.

44. Βλ. Μητρόπουλος Α. (1983), σελ. 151. Προσοχή όμως, τόνιζε ο J. Schumpeter, «η Βιομηχανική ή Οικονομική Δημοκρατία είναι φράση που φιγουράρει σε τόσες πολλές οιονεί ουτοπίες με συνέπεια να μην έχει πια παρά ελάχιστα ακριβή σημασία. Νομίζω ότι σημαίνει δύο πράγματα κυρίως: πρώτον, την κυριαρχία των συνδικάτων στις βιομηχανικές σχέσεις και, δεύτερον, τον εκδημοκρατισμό του μοναρχικού εργοστασίου με την εκπροσώπηση των εργατών σε συμβούλια ή άλλους μηχανισμούς που σχεδιάστηκαν ώστε να διασφαλίζεται η επιρροή τους στην εισαγωγή τεχνολογικών βελτιώσεων, στην επιχειρησιακή πολιτική γενικώς, και ειδικότερα, φυσικά, στην πειθαρχία στο εργοστάσιο, συμπεριλαμβανομένων των μεθόδων "προσλήψεων και απολύσεων". Η συμμετοχή στο μοίρασμα των κερδών είναι ένα από τα γιατροσόφια μιας υποομάδας συνδυασμών». Schumpeter J.A. (1992), σελ. 300.

45. Βλ. Cressey P. (1991), σσ. 7-28.

Poole διέκρινε αρχικά τρεις μορφές συμμετοχής: την απλή συμμετοχή, τη βιομηχανική δημοκρατία και την αυτοδιαχείριση⁴⁶. Στην απλή συμμετοχή συχνά υπερισχύει η λογική της «οργανικής ενότητας των συμφερόντων στο πλαίσιο των επιχειρήσεων», (ενσωμάτωση των διαφορετικών συμφερόντων στον ευρύτερο στόχο της επιχείρησης, ομάδες εργασίας και δομές που αποσκοπούν στη βελτίωση πλευρών της επίδοσης της επιχείρησης)⁴⁷. Η σύγχρονη φιλολογία περί «διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων» (HRM) δέχεται τη συμμετοχή του εργαζομένου ως εμπλοκή στη συγκεκριμένη εργασιακή διαδικασία για την προσφορά εκ μέρους του γνώσεων και πείρας για την αποτελεσματικότερη εκπλήρωση των επιχειρηματικών στόχων, με αντάλλαγμα την προσωπική ικανοποίησή του μέσω πριμ, μπόνους, αγοράς μετοχών σε μειωμένη τιμή και προσφοράς ελπίδων για προαγωγή σε ανώτερες θέσεις ευθύνης κ.ά.⁴⁸ Αυτές οι παραχωρήσεις ποικίλλουν από τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στα επιμέρους υπηρεσιακά συμβούλια ως την εκλογή εκπροσώπων στο διοικητικό συμβούλιο της επιχείρησης, σε μειοψηφική πάντα βάση. Είναι μια μορφή συμμετοχής που εναρμονίζεται με τη μονιστική προσέγγιση που τονίζει τον ενιαίο χαρακτήρα της επιχείρησης και την ανάγκη υποταγής στην προτεραιότητα της κοινής δράσης του οργανισμού⁴⁹.

Στη θεσμική προσέγγιση που συναντάται κυρίως στις κοινωνίες στις οποίες η πολιτική συναίνεση για το διαχωρισμό των ρόλων αλλά και η συνεργασία των ευρύτερων κοινωνικών ομάδων είναι σταθερές, προβλέπεται η ιδιαίτερη θεσμοποίηση της συμμετοχής με εκ των προτέρων κανονιστική ρύθμιση της κατανομής δικαιωμάτων και ρόλων μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτών και κράτους. Επίσης η συμμετοχή μπορεί να είναι εθελοντική και να στηρίζεται στις ανάγκες των διαφόρων ομάδων στο εσωτερικό της επιχείρησης: συνήθως, οι πιο σημαντικές από πλευράς λειτουργίας ομάδες εργαζομένων έχουν λόγο στα ζητήματα που αφορούν την επιχείρηση.

Τέλος, σε ορισμένες κοινωνίες του πρώην «υπαρκτού σοσιαλισμού» (π.χ. Γιουγκοσλαβία) η συμμετοχή αφορούσε στο σύνολο της δομής, των στόχων και την ιεραρχία της

46. Poole M. (1986).

47. Βλ. Cressey P. (1991), σελ. 16.

48. Η Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων αποσκοπεί ουσιαστικά:

- στην ανάπτυξη αφοσιωμένης και ευπροσάρμοστης εργατική δύναμης.
- στην ανύψωση της «διοίκησης ανθρώπων» σε στρατηγικό επίπεδο της λήψης αποφάσεων σε έναν οργανισμό.
- στην εμπιστοσύνη ως κανόνα και όχι στους κανόνες και τις διαδικασίες.
- στην ενθάρρυνση των διευθυντικών στελεχών να γίνουν ηγέτες.
- στη μετατόπιση σε πιο επίπεδες και πιο «ομοσπονδιακές» μορφές οργάνωσης.
- στην έμφαση στην ευελιξία λειτουργίας, καθηκόντων, χρόνου και αμοιβών, καθώς και στη

συντονισμένη εργασία πολυδύναμης ομάδας και σε όρους και συνθήκες «ενιαίου καθεστώτος» απασχόλησης. Βλ. Watson T. (2005), σσ. 381-383.

49. Για τη μονιστική αντίληψη των εργασιακών σχέσεων (unitary approach) βλ. Salamon M. (2000), σσ. 5-7, καθώς και για την «ενιαία προσέγγιση» Watson T. (2005), σσ. 302-303. Επίσης, βλ. Fox A. (1966), σελ. 2.

επιχείρησης. Με την κατάρρευση των τελευταίων και την ένταση της επίθεσης της λεγόμενης «Νέας Δεξιάς» κατά των δημόσιων επιχειρήσεων στην Ευρώπη, παρατηρήθηκε μείωση των συμμετοχικών θεσμών της θεσμικής προσέγγισης και στροφή στις απλές μορφές συμμετοχής και στις κατά θέμα προσεγγίσεις με στόχο την επιβολή του μονιστικού/οργανικιστικού μοντέλου συμμετοχής στους κοινούς στόχους της επιχείρησης. Η στροφή αυτή επιδιώκεται με το σκεπτικό της ενότητας της επιχείρησης που επιτυγχάνεται με την ενίσχυση της αίσθησης του εργαζομένου ότι ο εργοδότης του ακούει τη γνώμη του και τη λαμβάνει υπόψη του⁵⁰.

Μια διαφοροποιημένη εκτίμηση προβάλλει 4 εκδοχές συμμετοχής⁵¹. Η πρώτη, αυτή του εργατικού ελέγχου, που πρωτοδιατυπώθηκε από τη Φαβιανή Εταιρεία η οποία προωθούσε την ιδέα ενός μη μαρξιστικού εξελικτικού σοσιαλισμού, αναφέρεται στον έλεγχο που ασκούν τα συλλογικά όργανα των εργαζομένων στην επιχείρηση που ανήκει στον εργοδότη (ιδιώτη ή κρατικό)⁵². Αυτή η εκδοχή επικράτησε στο Η.Β. και σε άλλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες, αλλά υπάρχει και η πιο ριζοσπαστική διατύπωσή της που δεν αναφέρεται μόνο στον έλεγχο μα και στη διαχείριση της παραγωγής από τα συλλογικά όργανα των εργαζομένων. Στη λενινιστική διατύπωση της θέσης, ο έλεγχος ορίζεται ως διαδικασία «κοινωνικού μετασχηματισμού από τα κάτω».

Η δεύτερη εκδοχή είναι αυτή της «συναπόφασης». Η κύρια ιδέα είναι αυτή της κοινής δράσης των εργατικών εκπροσώπων και των εκπροσώπων της διοίκησης που προσπαθούν από κοινού να αντιμετωπίσουν μέσα από τα αρμόδια όργανα της επιχείρησης τα προβλήματά της, καθώς και αυτά των εργαζομένων. Η αγγλοσαξονική ορολογία περί «συνεπίδρασης» και «συμμετοχικής διαχείρισης» ουσιαστικά τονίζει τη συνευθύνη των εργαζομένων στην ανάπτυξη της δραστηριότητάς τους και της πρωτοβουλίας τους προς όφελος της επιχείρησης.

Στην τρίτη εκδοχή, αυτή της «εργατικής διαχείρισης», προϋπόθεση είναι ο μετασχηματισμός των επιχειρήσεων από ιδιωτικές και κρατικοκαπιταλιστικές σε κοινωνικές, όπου αναπτύσσονται όργανα που εξασφαλίζουν την οργάνωση και τη διαχείριση από την πλειοψηφία των εργατικών εκπροσώπων.

50. Ο Gerry Sutliff, υπουργός Εργασιακών Σχέσεων, με την ευκαιρία της εφαρμογής σχετικών Οδηγιών της Ε.Ε. δήλωσε: «Το πλαίσιο είναι ευέλικτο, καθιστώντας τους εργάτες και τους εργοδότες ικανούς να αποφασίζουν το πώς και πότε οι εργάτες θα ενημερώνονται και σε ποια ζητήματα. Συμφωνήσαμε ότι οι επιχειρήσεις θα προβούν στις κατάλληλες ρυθμίσεις που θα ταιριάζουν στην κάθε περίπτωση ξεχωριστά, εφόσον θα υπάρχει η συμφωνία των εργατών. (...) Είμαι σίγουρος ότι οι εργοδότες θα συμφωνήσουν πως η εμπλοκή των υπαλλήλων στη λήψη των αποφάσεων είναι συνταγή επιτυχίας. Το προσωπικό που αισθάνεται ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται πάνω και πέρα από αυτό χωρίς την ανάμιξή του μπορεί να αποξενωθεί και να αδρανοποιηθεί. Ένα εργατικό δυναμικό που θεωρεί ότι δουλεύει για έναν καλό εργοδότη θα παράγει καλύτερα αποτελέσματα γι' αυτό τον εργοδότη. Η πληροφόρηση και η διαβούλευση είναι θεμέλιος λίθος για υψηλές επιδόσεις». («Employees win EC right to talks with their bosses», εφ. *Liverpool Echo*, 4.4.2005).

51. Βλ. Μητρόπουλος Α. (1983), σσ. 152-155.

52. Βλ. Bessant A. (1889) (http://oll.libertyfund.org/Texts/Econlib/BernardShaw0036/FabianEssays/0066_Bk.html#LF-BK066pt02ch02). Βλ. Επίσης Pribicevic B. (1959).

Τέλος, η εκδοχή του «αρνητικού ελέγχου» είναι διαδεδομένη στις χώρες που διαθέτουν παραδοσιακά ισχυρότατες δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι εργάτες σε αυτή την περίπτωση δεν έχουν την τυπική δυνατότητα υποβολής προτάσεων στα όργανα της επιχείρησης, μπορούν όμως να επηρεάσουν τη λήψη των αποφάσεων με την οργανωμένη δύναμή τους και να περιορίσουν στην πράξη το διευθυντικό δικαίωμα των διοικούντων την επιχείρηση.

Από τη μεριά των συνδικάτων, τα οποία αναγνωρίζουν την ύπαρξη αντιθετικών ή/και συντεχνιακών συμφερόντων μέσα στους χώρους εργασίας, παίρνονται αποστάσεις από τη μονιστική αντίληψη και υιοθετείται κατ' αρχήν η πλουραλιστική προσέγγιση για την οργάνωση. Η συμμετοχή θεωρείται ως επέκταση της επιρροής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων της επιχείρησης, ιδιαίτερα μέσω της ενίσχυσης των συστημάτων εκπροσώπησης. Σύμφωνα με έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στο Η.Β., τα συνδικάτα προέκριναν την έμμεση συμμετοχή στα συνδιοικητικά και άλλα επιχειρησιακά όργανα σε σχέση με την άμεση συμμετοχή στη λήψη των καθημερινών αποφάσεων στο αντικείμενο και στο χώρο εργασίας (π.χ. ομάδες εργασίας) χωρίς πλαισίωση από την έμμεση εκπροσώπηση, με το σκεπτικό ότι η άμεση συμμετοχή μπορεί να χρησιμοποιηθεί από την εργοδοσία για αύξηση παραγωγής και παραγωγικότητας χωρίς ανταπόδοση των ωφελειών στους εργαζομένους⁵³. Επίσης, πιο συχνά συμφωνούν τα συνδικάτα με τους εργοδότες στις περιπτώσεις των «επιτροπών ασφάλειας και υγιεινής» παρά στα ανώτερα διοικητικά όργανα που αφορούν τα στρατηγικά σχέδια της επιχείρησης⁵⁴. Η ιστορική εξέλιξη του αιτήματος της συμμετοχής σχετιζόταν συχνά με τις περιόδους έντονης κοινωνικο-πολιτικής αναταραχής, όταν μεγάλο μέρος της εργατικής τάξης έβγαινε στο προσκήνιο (π.χ. περίοδος αμέσως μετά το τέλος του Α΄ Παγκοσμίου πολέμου σε Ιταλία, Γαλλία (1936), Δ. Γερμανία μετά το Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο, Γαλλία μετά την εξέγερση του Μάη 1968, εργατική εξέγερση στην Πολωνία με ίδρυση του ελεύθερου συνδικάτου «Αλληλεγγύη» κ.ο.κ. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις τα αιτήματα υπερέβαιναν τη συνήθως διεκδικούμενη απλή συμμετοχή και έθεταν ζητήματα εξουσίας στην επιχείρηση (εργατικός έλεγχος, αυτοδιαχείριση). Με την καθιέρωση συμμετοχικών διαδικασιών στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης κατά τη διάρκεια της λεγόμενης «χρυσής περιόδου» της σοσιαλδημοκρατίας και του κράτους πρόνοιας άρχισαν να αναπτύσσονται εντονότερα τα κοινωνικο-πολιτικά κινήματα που αποσκοπούσαν στην εισαγωγή θεσμών κοινωνικού εργατικού ελέγχου και αυτοδιαχείρισης και εφαρμογής πολιτικών που θα ευνοούσαν την εκπαίδευση των πολιτών στη συμμετοχή και τη διαχείριση των κοινών υποθέσεων τόσο στο γενικότερο επίπεδο όσο και στο επίπεδο της κοινότητας, της επιχείρησης, της σχολής κ.α.⁵⁵ Ιδιαίτερα μετά την εξέγερση του Παρισιού, το Μάιο του 1968, το ζήτημα της συμμετοχής τέθηκε ανοιχτά και σε βάρος της παραδοσιακής συλλογικής διαπραγμάτευσης, που στηριζόταν στην αποκλει-

53. Βλ. Salamon M. (2000), σσ. 378-380, καθώς και α) Warner M. (1982), σελ. 20, β) Dickson J. (1981), σελ. 32.

54. Βλ. Salamon M. (2000), σσ. 378-380 και Bartlett B. (1982), σσ. 34-35.

55. Βλ. Robert N. (2004), σσ. 315-353.

στική ενασχόληση με τις μισθολογικές αυξήσεις και τα οικονομικά θέματα. Η υπέρβαση των παραδοσιακών εξουσιαστικών ιεραρχικών δομών –ακόμη και των συνδικαλιστικών– και η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων τέθηκαν στην ημερήσια διάταξη μαζί με τη διεκδίκηση από τους εργαζομένους της πλήρους συμμετοχής στη διοίκηση των επιχειρήσεων μέχρι και της αυτοδιαχείρισής τους. Οι εργοδότες προσπάθησαν αρχικά να ηρεμήσουν το συνδικαλιστικό κίνημα με τον παραδοσιακό τρόπο της χορήγησης υψηλότερων μισθολογικών αυξήσεων. Όμως, οι παλιότερες μέθοδοι δεν μπορούσαν να έχουν αποτελέσματα στη νέα περίοδο που ξεκινούσε. Ορισμένοι παρατηρητές προέβλεψαν ότι η «επαναστατική διάθεση» που διαφαινόταν μέσα από τις απεργίες στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες θα οδηγούσε, ενδεχομένως, σε γενικότερες ανατροπές στο πολιτικό και στο κοινωνικό πεδίο⁵⁶. Ενώ αυτή η πρόβλεψη δεν επιβεβαιώθηκε, τα κέρδη ήταν μεγάλα: βελτιώσεις συνθηκών εργασίας, επέκταση συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων στις επιχειρήσεις, αύξηση μισθών και κρατικών δαπανών κοινωνικής πολιτικής⁵⁷. Η ανάπτυξη των συνδικαλιστικών αγώνων στο τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο έδειχνε ότι διαμορφωνόταν ένα νέο συλλογικό υποκείμενο στη βάση της πλήρους απασχόλησης και της εξάπλωσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης πέρα από τον συντεχνιακό συντηρητισμό των παραδοσιακών ειδικευμένων εργατών, που σε συνδυασμό με την έναρξη της οικονομικής κρίσης τη δεκαετία του '70 οδήγησε τις κυβερνήσεις και τους εργοδότες να αποδεχθούν σχήματα εργατικής συμμετοχής σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις⁵⁸. Όμως, η αναδιάρθρωση των καπιταλιστικών επιχειρήσεων στα πλαίσια της γενικότερης ανασυγκρότησης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής μετά την έκρηξη των πετρελαϊκών κρίσεων της δεκαετίας του '70 είχε ως αποτέλεσμα την αναδόμηση της εργασίας και, επομένως, των μορφών συμμετοχής των εργαζομένων⁵⁹.

Στην ελληνική περίπτωση, και ιδιαίτερα στο χώρο των τραπεζών, δεν μπορούμε να μιλάμε για «οικονομική δημοκρατία», καθόσον η μέγιστη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στη λήψη των επιχειρηματικών αποφάσεων έχει περιοριστεί, στην καλύτερη περίπτωση, στη συμμετοχή μειοψηφίας στα διοικητικά όργανα, ακόμη και στις τράπεζες που βρέθηκαν υπό την εποπτεία και διοίκηση του κράτους.

Η συντακτική Εθνοσυνέλευση του 1975 δεν άνοιξε νομικό παράθυρο για την κατοχύρωση της συμμετοχής⁶⁰. Ατύπως –με πράξη των διοικήσεων των τραπεζών ή με συμ-

56. Βλ. Slomp H. (1996), σσ. 40-42.

57. Crouch C. and Pizzorno A. (1978), σσ. 128-162.

58. Βλ. Crouch C. (1999), σελ. 354.

59. Για την από κοινωνιολογική και πολιτική σκοπιά ανάπτυξη του θέματος βλ. Watson T. (2005), σσ. 354-398.

60. «...Πουθενά δεν αναφέρεται ο ρόλος και η συμβολή της εργατικής τάξης στον τομέα της παραγωγής και οικονομικής ανάπτυξης της χώρας και σε κανένα άρθρο δεν διασφαλίζεται η συμμετοχή των εκλεγμένων αντιπροσώπων της στα όργανα εκείνα που θα ασκήσουν τον αυστηρό έλεγχο στα διάφορα μονοπώλια και πολυεθνικές εταιρείες, στο κοστολόγιο των παραγόμενων αγαθών, στη συμμετοχή για τη διοίκηση των μεγάλων επιχειρήσεων, στο σχεδιάσμα της οικονομίας...». Απόσπα-

φωνίες με τους συλλόγους των εργαζομένων– συστάθηκαν υπηρεσιακές επιτροπές και συμβούλια για τις περιπτώσεις προαγωγών και παραπόνων, στις οποίες συμμετείχαν εκπρόσωποι των επιμέρους συλλόγων. Στις εξεταζόμενες τράπεζες θα λέγαμε ότι ισχύει η έμμεση συμμετοχή. Στην Εμπορική η συμμετοχή αυτή καθιερώθηκε επίσημα με την υπογραφή το 1978 του Οργανισμού Προσωπικού και το 1982 έγινε η πρώτη άμεση εκλογή από το σύνολο του προσωπικού δύο εκπροσώπων στο Διοικητικό Συμβούλιο⁶¹. Κατά τη δεκαετία 1980-1990 προωθήθηκε η ιδέα για την «κοινωνικοποίηση» (Ν. 1365/1983) των δύο μεγάλων τραπεζών (ΕΤΕ και Εμπορική) που εγκαταλείφθηκε νωρίς. Είχαν εκλεγεί εκπρόσωποι των εργαζομένων (1/3 των μελών της προβλεπόμενης ιδρυτικής συνέλευσης), αλλά ποτέ δεν εκδόθηκαν τα αναγκαία προεδρικά διατάγματα. Στη δεκαετία 1990-2000 καθιερώθηκαν τα προγράμματα άμεσης εμπλοκής των εργαζομένων, που αφορούν κυρίως την οικονομική πλευρά του θέματος με τη μορφή «κινήτρων προς εργασία» (πριμ, bonus, μετοχές σε τιμές χαμηλότερα της αγοράς κ.ά.)⁶². Πέραν τούτων των μορφών συμμετοχής, δεν υφίσταται άλλο σχήμα τοπικής ή περιφερειακής χάραξης επιχειρησιακής πολιτικής με αποφασιστική συμμετοχή εργαζομένων ή εκπροσώπων τους. Τα ίδια ισχύουν και στις άλλες δύο τράπεζες, με τη διαφορά ότι στην Τράπεζα της Ελλάδος η συμμετοχή λαμβάνει ενίοτε τεχνοκρατικό χαρακτήρα, με την έννοια ότι οι μετέχοντες συχνά επικαλούνται την ιδιότητα του ειδικού εμπειρογνώμονα και λιγότερο την ιδιότητα του εκπροσώπου⁶³.

Επειδή δεν δημιουργούνταν με πρωτοβουλία των διοικήσεων των τραπεζών συμμετοχικοί θεσμοί, η ΟΤΟΕ και οι επιμέρους σύλλογοι διεκδικούσαν τη συμμετοχή συνδικαλιστικών εκπροσώπων στις διάφορες επιτροπές, συμβούλια και ινστιτούτα στη βάση της λογικής του εργατικού ελέγχου⁶⁴. Με μια σειρά κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η ΟΤΟΕ πέτυχε τη συμμετοχή εκπροσώπων της σε ορισμένες επιτροπές, π.χ. στην «επιτροπή κοινωνικού διαλόγου», στο «παρατηρητήριο απασχόλησης τραπεζικού κλάδου», στην «επιτροπή εμπειρογνομόνων για το 35ωρο», στην «κλαδική επιτροπή ίσων ευκαιριών», στην «επιτροπή για την τραπεζική ασφάλεια», στην «επιτροπή διαβούλευσης για τις εξελίξεις στο τραπεζικό σύστημα», στην «επιτροπή για τη συγκρότηση της παντραπεζικής νοσηλευτικής μονάδας», στο «τριτοβάθμιο διατραπεζικό πειθαρχικό συμβούλιο»,

σμα άρθρου του Χατζηβασιλείου Ο., «Η εργατοϋπαλληλική τάξη ζητά τα συνταγματικά της δικαιώματα», εφ. *Τραπεζικό Βήμα*, Περ. Γ', Έτος 1ο, αρ. φύλλου 6/106, 21.1.1975.

61. Εκλέχτηκαν από τη Νέα Συνδικαλιστική Κίνηση οι Σωτήρης Αντωνίου και Στέλιος Προβελλέγιος με ενιαίο ψηφοδέλτιο και σταυρό. Στη συνέχεια, με την κάθοδο ξεχωριστών παραταξιακών ψηφοδελτίων από το 1984 εκλέγεται ένας εκπρόσωπος της ΠΑΣΚΕ και ένας της ΔΑΚΕ.

62. Βλ. Ξανθάκης Μ., Κυπραίος Γ., Αλεξάκης Π., Ζαράγκας Λ., Κιουλάφας Κ. (1996).

63. Για τη λογική του τεχνοκρατισμού βλ. Greenwald H.P. (1979), σσ. 630-651.

64. Π.χ. στις τελικές θέσεις της ΟΤΟΕ για τη ΣΣΕ 1991 προτείνεται η σύσταση κατά τράπεζα μικτής επιτροπής εργοδοσίας και συλλόγου για τις αναγκαίες τεχνολογικές αλλαγές, οργανωτικές αναδιαρθρώσεις, εκσυγχρονισμούς των συναλλαγών, καθώς και εκτίμησης επιπτώσεων στις εργασιακές σχέσεις και στην απασχόληση. Επίσης με την υπογραφή της ΣΣΕ συμφωνήθηκε η συγκρότηση μιας σειράς μικτών επιτροπών για την τραπεζική εκπαίδευση. Βλ. εφ. *Τραπεζικό Βήμα*, αρ. φύλλου 199, Μάρτης 1991.

στο «εκπαιδευτικό-ερευνητικό κέντρο Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών», στην «επιτροπή ανθυγιεινών χώρων και εργασιών». Η κινητοποίηση των επιμέρους συλλόγων για τη συμμετοχή εκπροσώπων σε περισσότερες υπηρεσιακές επιτροπές ήταν έντονη στη δεκαετία 1990-2000. Παραδείγματος χάρη, με υπόμνημα που υπέβαλε το 1991 στη διοίκηση της Εμπορικής Τράπεζας, ο Σύλλογος Εργαζομένων διεκδικούσε συμμετοχή στις επιτροπές οργανογράμματος, δαπανών, προμηθειών και μηχανολογικού εξοπλισμού, προσλήψεων (ακόμη και βοηθητικού προσωπικού) και εκπαίδευσης. Ήδη από το 1988 διεκδικούσε την υλοποίηση τριμερούς συμφωνίας (εργαζόμενοι-εργοδότες-υπουργείο Εργασίας), που προέβλεπε την πρόσληψη 1.400 υπαλλήλων κύριου προσωπικού για την αναπλήρωση περίπου ισάριθμου αριθμού εργαζομένων που συνταξιοδοτήθηκαν μετά την επίλυση του ασφαλιστικού (ΤΕΑΠΕΤΕ, 1.1.84). Η επιτροπή προσλήψεων θα λειτουργούσε με τη συμμετοχή εκπροσώπων του συλλόγου εργαζομένων⁶⁵. Ο Σύλλογος Υπαλλήλων Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος προχώρησε παραπέρα ζητώντας συμμετοχή σε όλες τις επιτροπές επενδύσεων, οργανωτικών-λειτουργικών αναδιορθώσεων, εισαγωγής νέων τεχνολογιών και νέων εργασιών, νέων συστημάτων εξοπλισμού και εκπαίδευσης⁶⁶. Πέραν τούτων με μια σειρά επιχειρησιακές συμβάσεις καθιερώθηκαν επιτροπές «διαμόρφωσης κανονισμών εργασίας-οργανισμών υπηρεσίας», «σχεδιασμού και εποπτείας εφαρμογής συστημάτων υπηρεσιακής αξιολόγησης απόδοσης», «πρόσθετων αμοιβών και κινήτρων» κ.ά.

Στη δεκαετία 1990-2000 από την πλευρά των διοικήσεων και των κυβερνήσεων υιοθετούνταν κυρίως παραδοσιακές αλλά και νεοφιλελεύθερες πολιτικές συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και, τέλος, με το Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης (3016/2002) οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενσωματώνονται απολύτως στο επίσημο σύστημα εξουσίας της επιχείρησης⁶⁷.

65. Ο πλήρης κατάλογος αιτημάτων παρατίθεται στο από 20 Ιουλίου 1988 (αρ. πρωτ. 1086) «Υπόμνημα» του Συλλόγου Εργαζομένων Εμπορικής Τράπεζας.

66. Βλ. Συλλογικό (1999), *ΟΤΟΕ Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας: Δομή, ρόλος και παρέμβαση στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα*. Αθήνα, έκδ. ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, κεφ. 5.

67. «Η εταιρική διακυβέρνηση, περισσότερο ως πρακτική παρά ως έννοια, δεν είναι κάτι που εμφανίζει κοινά γνωρίσματα στην ανά την υφήλιο εφαρμογή της. Αποτελείται από πλέγμα κανόνων που αφ' ενός ποικίλλει από χώρα σε χώρα, αφ' ετέρου πολύ συχνά είναι δύσκολο να προσδιοριστεί η ακριβής δομή της. Στα δεδομένα αυτά πρέπει να προστεθεί και το καινοφανές όχι μόνο της ύπαρξής της, αλλά του αυξημένου ρόλου που καλείται πλέον να διαδραματίσει. Αναφερόμενοι στον ορισμό της εταιρικής διακυβέρνησης, θα μπορούσαμε να πούμε ότι πρόκειται για το σύνολο των κανόνων με τους οποίους μια εταιρεία διοικείται και ελέγχεται». Βλ. εφ. *Μέτοχος*, τεύχ. 271, 30/5/2003. Σύμφωνα με το άρθρο 3, «Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου» του Ν. 3016/2002:

1. Το διοικητικό συμβούλιο αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη. Εκτελεστικά μέλη θεωρούνται αυτά που ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα διοίκησης της εταιρείας, ενώ μη εκτελεστικά τα επιφορτισμένα με την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων. Ο αριθμός των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου δεν πρέπει να είναι μικρότερος του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών. Αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον επόμενο ακέραιο αριθμό. Μεταξύ των μη εκτελεστικών μελών πρέπει να υπάρχουν δύο τουλάχιστον ανεξάρτητα μέλη κατά την έννοια του άρθρου 4 του νόμου αυτού. Η ύπαρξη ανεξαρτήτων μελών δεν είναι υποχρεωτική,

Συμπεράσματα

Οι διαφορετικές μορφές συλλογικής εκπροσώπησης και διαμεσολάβησης των συμφερόντων των εργαζομένων στις τράπεζες τις οποίες μελετήσαμε αποτελούν προϊόντα διαφορετικών ιστορικών τροχιών. Αυτές οι διαφορετικές ιστορικές τροχιές ήταν με τη σειρά τους προϊόντα διαφορετικών διαμορφωτικών δομικών, θεσμικών και άλλων παραγόντων. Ο κεντρικός ρόλος της Τράπεζας της Ελλάδος στη ρύθμιση του χρηματοπιστωτικού συστήματος και στη λειτουργία της οικονομίας οδηγούσε στην ανάγκη ενσωμάτωσης του συνδικαλισμού σ' αυτό το πλαίσιο με στόχο την ομαλή λειτουργία και αναπαραγωγή του συστήματος. Έτσι η ανάγκη αυτή με τη σειρά της λαμβανόταν υπόψη τόσο από την πολιτική και υπηρεσιακή ηγεσία της ΤτΕ όσο και από τη συνδικαλιστική ηγεσία (ακόμη και τις πιο ριζοσπαστικές τάσεις). Η παρουσία επιστημονικού συλλόγου που είχε ως μέλη του ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων της Τράπεζας συνεπαγόταν την προσέλκυση του βασικού συλλόγου σε πιο μετριοπαθή στάση τις περισσότερες φορές. Αν εξαιρέσουμε τις μεγάλες απεργιακές κινητοποιήσεις που οφείλονταν σε ειδικά προβλήματα ορισμένων χώρων (π.χ. Νομισματοκοπείο) ή στη γενικότερη σύγκρουση της ΟΤΟΕ με τις εκάστοτε κυβερνητικές πολιτικές (π.χ. απεργίες για ωράριο 1979-80, ενιαίο μισθολόγιο 1982 κ.λπ.) δεν διαπιστώνουμε ιδιαίτερη κινητικότητα, ιδιαίτερα κατά την τελευταία δεκαετία. Έχοντας το ευνοϊκότερο καθεστώς από κάθε άλλη τράπεζα όσον αφορά το μισθολόγιο, το βαθμολόγιο και το ασφαλιστικό θέμα, είναι δύσκολο να υπάρξει συγκρουσιακή νοοτροπία, όπως ενδεχομένως υπάρχει στις εμπορικές τράπεζες. Μόνο σε περίπτωση που απειλούνται άμεσα τα κατακτημένα δικαιώματα, δημιουργείται η ροπή προς τη σύγκρουση, σύμφωνα με τη θεωρία των «μεταβαλλόμενων προσδοκιών (π.χ. Ασφαλιστικό 2001)»⁶⁸. Από την άλλη, τόσο οι εργαζόμενοι της Εθνικής όσο και, κυρίως, αυτοί της Εμπορικής προσπαθούσαν να αποκτήσουν το status των εργαζομένων της Τράπεζας της Ελλάδος, που επιβεβαιώνει τη κεντρική θέση της θεωρίας της σχετικής αποστέρησης (relative deprivation theory)⁶⁹.

όταν στο διοικητικό συμβούλιο ορίζονται ρητά και συμμετέχουν ως μέλη εκπρόσωποι της μειοψηφίας των μετόχων». (Νόμος 3016/2002, «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 110 / 17.05.2002)

68. Davies R. (1962), σσ. 5-17. Για μια ανάλυση σχετικά με τη θέση των εργαζομένων και τις «μεταφορντικές» εργασιακές αλλαγές στο χώρο των υπηρεσιών, βλ. Ευσταθόπουλος Γ. και Ιωακείμογλου Η. (2004). Για διεξοδικότερη ανάλυση του ασφαλιστικού θέματος και της μαζικότερης εργατικής κινητοποίησης της περιόδου 1974-2004, βλ. Tsakiris Ath. (2005).

69. Οι αντικειμενικές εντάσεις του συστήματος γίνονται υποκειμενικά αντιληπτές όταν μια κοινωνική ομάδα βγει από την «απομόνωσή της» (π.χ. περίπτωση δικτατορίας) και συγκρίνει τη θέση μιας ευπορότερης κοινωνικής ομάδας αναφοράς της με τη δική της θέση. Βλ. Gurr T.R. (1970) και Gurr T.R. (1980). Η σχετική αποστέρηση μπορεί να βιωθεί τόσο επειδή γίνεται αντιληπτή η δυνατότητα να επιτευχθούν θετικά αποτελέσματα στις υπάρχουσες συνθήκες, όσο και επειδή μπορεί να εκτιμηθεί η δυνατότητα επίτευξης ανάλογων αποτελεσμάτων σε διαφορετικές (υποθετικές) συνθήκες. Μπορεί, συνεπώς, να επιλεχθεί τόσο η μετριοπάθεια όσο και η σύγκρουση ως εναλλακτική στρατηγική. Οι συγκρίσεις αφορούν τόσο τα τρέχοντα όσο και τα παρελθόντα και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, αλλά πάντοτε αφορούν συγκρίσεις ταυτόχρονων καταστάσεων. Δηλαδή πρόκειται για σύγκριση της

Στις διαφορετικές ιστορικές τροχιές συνέβαλε τα μάλα η πολυδιάσπαση στο επίπεδο τόσο των πολιτικο-συνδικαλιστικών παρατάξεων όσο και των συλλογικών εκπροσωπήσεων ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, την ειδικότητα κ.λπ. Η κομματικοποίηση των συνδικάτων με ευθύνη τόσο της παραδοσιακής Αριστεράς όσο και του ΠΑΣΟΚ και της ΝΔ είχε ως αποτέλεσμα από τη μια την περιχαράκωση των συνδικαλιστικών παρατάξεων στα όρια του κόμματος-κηδεμόνα και από την άλλη την άνιση ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος στις τράπεζες λόγω της κυριαρχίας της τάσης διαφοροποίησης αιτημάτων και στρατηγικών για λόγους καταστροφής των στρατηγικών της αντίπαλης παράταξης. Κάθε παράταξη προσπαθώντας να κερδίσει λίγες ψήφους παραπάνω είτε προσπαθούσε να αναδείξει την πιο αγωνιστική τακτική διεκδικήσεων και να προβάλει τα πιο δύσκολα ως προς την υλοποίησή τους αιτήματα. Από την άλλη υπήρξαν παρατάξεις που πλαγίως επέλεγαν τακτικές πελατειακών σχέσεων υποβαθμίζοντας την ανάπτυξη του διεκδικητικού πλαισίου των συλλόγων. Στην πρώτη περίπτωση ήταν οι εκάστοτε αντιπολιτευόμενες την κυβέρνηση παρατάξεις και στη δεύτερη οι εκάστοτε συμπολιτευόμενες.

Δεν πρόκειται για ισοπεδωτική κριτική, καθώς προς τα τέλη της εξεταζόμενης περιόδου, τόσο οι παρατάξεις που πρόσκεινται στο ΠΑΣΟΚ όσο και αυτές που πρόσκεινται στην ΝΔ και τον κεντροδεξιό χώρο (ΔΑΚΕ, ΑΣΚΕ) λόγω της επιδεινούμενης κατάστασης στο ασφαλιστικό, το μισθολογικό και τις εργασιακές σχέσεις άσκησαν κριτική στα πεπραγμένα των κυβερνητικών κομμάτων τους. Το 1985 μεγάλο τμήμα της ΠΑΣΚΕ (τότε ΔΗΣΚ Τραπεζών) αντιπαρατέθηκε στην κυβερνητική-κομματική γραμμή και την επιβολή της εισοδηματικής πολιτικής με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου με αποτέλεσμα τη διαγραφή των συνδικαλιστών και των απλών μελών της παράταξης, τη διάσπαση της διοίκησης της ΓΣΕΕ και τη δημιουργία νέου σχήματος (ΔΗΣΚ Εμπορικής-Εθνικής κ.ά.) στα πλαίσια της νέας πολιτικο-συνδικαλιστικής παράταξης ΣΣΕΚ⁷⁰. Ειδικά το 2001, η ΠΑΣΚΕ Τραπεζών σήκωσε το βάρος της κινητοποίησης των εργαζομένων στις τράπεζες εναντίον της πολιτικής της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ-Σημίτη για το ασφαλιστικό θέμα. Στη σημερινή συγκυρία όπου η κυβέρνηση της ΝΔ επαναφέρει το ίδιο θέμα με πιο έξυπνο από πλευράς στρατηγικής τρόπο, η ΔΑΚΕ Τραπεζών δείχνει σημάδια ανεξαρτησίας από το πολιτικό κόμμα που κυβερνά αντιπροτείνοντας απεργιακές κινητοποιήσεις και καταλήψεις εδρών τραπεζών. Μια διάσταση, όμως, που, σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου, έρχεται να διαπεράσει οριζόντια τις κομματικού τύπου αλλά και τις ανεξάρτητες-αυτόνομες παρατάξεις, είναι αυτή του βαθμού μαχητικότητας/μετριοπάθειας των συνδικαλιστικών στρατηγικών και τακτικών. Στον ακόλουθο πίνακα κατατάσσονται οι στρατηγικές με ανάλυση των συστατικών στοιχείων τους: ιδεολογία, στόχοι, πόροι (μέλη και θεσμοί), μέθοδοι και πρακτικές.

σημερινής θέσης των εργαζομένων της μιας τράπεζας σε σχέση με αυτή των άλλων τραπεζών (π.χ. κατάργηση ειδικού ταμείου συντάξεων της Τραπεζής της Ελλάδος και ένταξη στο ΙΚΑ όπως είναι η περίπτωση της Εμπορικής. Βλ. Masters J. and Smith W. (1987).

70. Βλ. Τσακίρης Αθ. (2004), υποσ. σσ. 189-190 και 195-196.

Συστατικά στοιχεία των στρατηγικών του μαχητικού και του μετριοπαθούς συνδικαλισμού

Στοιχείο	Μαχητικός	Μετριοπαθής
Ιδεολογία	Ιδεολογία συγκρουόμενων συμφερόντων	Ιδεολογία συνεργασίας (partnership)
Στόχοι	Φιλόδοξα αιτήματα (κλίμακα και εύρος) με παραχωρήσεις	Μετριοπαθή αιτήματα με μερικές ή πολλές παραχωρήσεις
Πόροι μελών	Ισχυρή εξάρτηση από την κινητοποίηση των συνδικαλισμένων εργαζομένων	Ισχυρή εξάρτηση από τους εργοδότες, τρίτα μέρη ή τη νομοθεσία
Θεσμικοί πόροι	Αποκλειστική στήριξη στη συλλογική διαπραγμάτευση	Προθυμία πειραματισμού με μη διαπραγματευτικούς θεσμούς και στήριξή τους
Μέθοδοι	Συχνή απειλή ή χρήση απεργιακής δράσης	Μη συχνή απειλή ή χρήση απεργιακής δράσης

Η δεκαετία του '70 χαρακτηρίστηκε κυρίως από το μαχητικό συνδικαλισμό που στηριζόταν βασικά στην αντίληψη ότι υπερίσχυαν τα συλλογικά συμφέροντα των εργαζομένων και στη συχνή απειλή ή χρήση απεργιακής δράσης. Η πλήρης απαγόρευση του απεργιακού δικαιώματος την προηγούμενη περίοδο σε συνδυασμό με τα οξυμένα οικονομικά προβλήματα και την έλλειψη θεσμών μεσολάβησης και διαιτησίας που να μπορούν να υποστηριχθούν και από τις δύο πλευρές (εργοδότες και εργαζομένους) ωθούσε στην ανάπτυξη του «μαχητικού συνδικαλισμού» και τη ριζοσπαστικοποίηση των κοινωνικών ομάδων που μέχρι πρότινος εθεωρούντο μετριοπαθείς (π.χ. τραπεζικοί υπάλληλοι, καθηγητές μέσης εκπαίδευσης κ.ά.). Ο μαχητικός συνδικαλισμός της περιόδου και η ταξική αντίληψη που διαπερνούσε ένα ευρύ φάσμα συνδικαλιστικών δυνάμεων στο χώρο των τραπεζών είχαν ως συνέπεια την ενιαία διεκδίκηση μισθολογικών (αυξήσεις και ενιαίο μισθολόγιο) και θεσμικών αιτημάτων (π.χ. πενθήμερο, ωράριο κ.ά.) σε κλαδικό επίπεδο μέσω της ΟΤΟΕ. Στη δεκαετία του '90, αντίθετα, κυριάρχησε σε μεγάλο βαθμό ο «μετριοπαθής συνδικαλισμός», καθώς παράγοντες όπως η σύγκλιση των προγραμμάτων των βασικών κομματικών συνδικαλιστικών παρατάξεων (ΔΑΚΕ, ΠΑΣΚΕ), η διόγκωση των συνδικαλιστικών παρατάξεων του συντηρητικού χώρου στις ιδιωτικές τράπεζες (κατηγορήθηκαν ακόμη και από τη ΔΑΚΕ ως εργοδοτικές), η επικράτηση της λογικής της σύνδεσης μισθών και παραγωγικότητας που ενισχύθηκε από την ένταση της ανταγωνιστικότητας μεταξύ των τραπεζικών ομίλων, η επιβολή ελαστικών συνθηκών εργασίας (αύξηση των πάσης φύσεως συμβασιούχων, ενοικιαζόμενων εργαζομένων κ.α.) είχαν ως αποτέλεσμα την υποχώρηση των χαρακτηριστικών της προηγούμενης περιόδου και την ανάπτυξη των συνεργατικών λογικών, των συντεχνιακών τάσεων (μέσω των επιχειρησιακών συμβάσεων

και άλλων μορφών παροχών ειδικού χαρακτήρα). Αυτό δεν σημαίνει ότι εξαλείφθηκαν εντελώς οι μαχητικές τάσεις, καθώς οι πολιτικές του κράτους και της εργοδοσίας για μείωση του κόστους εργασίας, ιδιωτικοποιήσεις των δημόσιων επιχειρήσεων, επιβολή όλο και πιο ελαστικών όρων εργασίας συναντούν δυναμική αντίσταση από ολοένα και περισσότερους εργαζομένους ανεξαρτήτως πολιτικο-συνδικαλιστικών προτιμήσεων. Το κυριότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα είναι η έλλειψη προοπτικής λόγω της κυριαρχίας του κομματισμού που, όσο και αν αμφισβητείται από ένα μεγάλο μέρος της βάσης των κομματικών παρατάξεων και των ανεξάρτητων εργαζομένων, παραμένει ισχυρή. Όπως έδειξε πρόσφατη έρευνα στο χώρο των τραπεζών, το 50,8% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι σημαντικότερο πρόβλημα είναι αυτό της αμοιβής της εργασίας καθώς είναι λίγο ή καθόλου ικανοποιημένοι, το 44,4% θεωρεί ότι είναι λίγο ή καθόλου ικανοποιημένοι από τις προοπτικές στην εργασία τους⁷¹. Από την άλλη, το 48,2% θεωρούν ότι είναι αναγκαίο και αποτελεσματικό να δημιουργηθεί ένα νέο σωματείο στους συγκεκριμένους χώρους δουλειάς. Αυτό σημαίνει ότι, παρά τις αντικειμενικές δυσκολίες και την κατίσχυση ενός ατομικιστικού πνεύματος που δεν ευνοεί τη συλλογική δράση, το συνδικάτο θεωρείται ακόμη η κυριότερη οργάνωση για την εκπροσώπηση και διαμεσολάβηση των συμφερόντων των εργαζομένων στις τράπεζες.

Τα πρώτα συμπεράσματα δείχνουν τον καταλυτικό ρόλο των μεγάλων κοινοβουλευτικών κομμάτων στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος στο χώρο αυτό. Με επίκεντρο κυρίως την Εθνική αλλά και σε μεγάλο βαθμό την Εμπορική Τράπεζα τα κόμματα και οι συνδικαλιστικές παρατάξεις τους έπαιξαν το ρόλο του κύριου διαμεσολαβητή των άμεσων συμφερόντων των εργαζομένων. Οι κομματικές παρατάξεις δεν κινήθηκαν πέρα από τα κομματικά όρια, και με ρουσφετολογικούς μηχανισμούς κατανομής προνομίων και θέσεων ευθύνης δεν ενδιαφέρθηκαν για την αναδιάρθρωση του τραπεζικού συστήματος σε μια διαφορετική κατεύθυνση με βασικό το ρόλο των εργαζομένων και του συνδικαλιστικού κινήματος. Έτσι οι διεκδικήσεις των εργαζομένων περιορίστηκαν στα στενά συντεχνιακά πλαίσια κάθε τράπεζας και διαμορφώθηκαν σχετικά διαφορετικά μισθολογικά, εργασιακά, συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά καθεστώτα. Η σύγκρουση ανεξάρτητων συνδικαλιστικών παρατάξεων αλλά και μερίδων των κομματικών με τις εκάστοτε κυρίαρχες κυβερνητικές, κομματικές και επιχειρηματικές επιλογές των διοικήσεων των τραπεζών δεν στάθηκε δυνατή να διαμορφώσει ένα ενιαίο πλαίσιο διεκδικήσεων. Εξίσου ανασταλτικό ρόλο έπαιξε η –ορισμένες φορές κομματικά κατευθυνόμενη– δράση συλλόγων κατηγοριών εργαζομένων (π.χ. επιστημονικοί, μη πτυχιούχοι κ.ά.) που προωθούσαν αιτήματα τα οποία τις αφορούσαν αποκλειστικά (είτε με ελιτίστικη αντίληψη, όπως οι επιστημονικοί, είτε με ισοπεδωτική, όπως οι σύλλογοι μη πτυχιούχων).

71. Βλ. Τσακίρης Θ. (2005), σσ. 385-408.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Archer, P. (1998), *Economic Democracy: The Politics of Feasible Socialism*. Oxford, Clarendon Press.
- Ball, R.A. και Peters, G. (2001), *Σύγχρονη πολιτική και διακυβέρνηση*. Αθήνα, εκδ. Παπαζήση.
- Βούλγαρης, Γ. (2001), *Η Ελλάδα της Μεταπολίτευσης 1974-1990: Σταθερή δημοκρατία σημαδεμένη από τη μεταπολεμική ιστορία*, Αθήνα, εκδ. Θεμέλιο.
- Barnard, C. (1938), *The Functions of the Executive*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Bartlett, B. (1982), «Auditing to progress participation», *Personnel Management*, February.
- Bessant, A. (1889), *Industry under Socialism*, London, Fabian Society.
- Cressey, P. (1991), «Trends in Employee Participation and New Technology» στο Rus V. and Russell R. (1991), *International Handbook of Participation in Organizations for the Study of Organizational Democracy, Co-Operation and Self-Management*, Oxford, Oxford University Press, σσ. 7-28.
- Crouch, C. and Pizzorno, A. (1978), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, Holmes & Meier,
- Crouch, C. (1999), *Social Change in Western Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Czada, R. (1998), «Interest Groups, Self-Interest, and the Institutionalization of Political Action-On the limits of rationality» στο Czada R. Héritier A., Keman H. (eds), *Institutions and Political Choice. On the limits of rationality*, Amsterdam, VU Press.
- Διαμαντόπουλος, Θ. (1989), *Κόμματα και κομματικά συστήματα*, Αθήνα, εκδ. Εξάντας.
- Davies, R. (1962), «Toward a Theory of Revolution» στο *American Sociological Review*, τόμ. 27, τεύχ. 1, σσ. 5-17.
- Dickson, J. (1981), «The relation of direct and indirect participation», *Industrial Relations Journal*, Vol. 12, no. 4.
- Duverger, M. (1985), *Εισαγωγή στην Πολιτική*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση.
- Ευσταθόπουλος, Γ. και Ιωακείμογλου, Η. (2004), *Ο τομέας των υπηρεσιών, η ανταγωνιστικότητα και η εργασία*, Αθήνα, Έκδοση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Easton, D. (1965α), *A Systems Analysis of Political Life*, NY, Wiley.
- Easton, D. (1965β), *A Framework for Political Analysis*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Edwards, P. (1995), «The employment relationship», Edwards P. (ed.), *Industrial Relations: theory and practice in Britain*, London, Blackwell.
- Elster, J. (ed.) (1986), *Rational Choice*, NY, New York University Press.
- Euchner, C. C. (1990), «The presidency and interest groups», *Presidents and the public*, Washington, DC, Congressional Quarterly Inc.
- Finer, S. (1979), *The Changing Party System 1945-1979*, Washington, American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Fox, A. (1966), «Industrial Sociology and Industrial Relations», *Royal Commission Research Paper No.3*, London, HMSO.
- Greenwald, H.P. (1979), Scientists and Technocratic Ideology. *Social Forces*, Vol. 58, No. 2, σσ. 630-651.
- Gurr, T.R. (1970), *Why men rebel*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Gurr, T.R. (1980), *Handbook of Political Conflict: Theory and Research*, New York, Free Press.
- Hague, R. and Harrop M. (2004), *Comparative Politics and Government: An Introduction*, London, Palgrave Macmillan Ltd.
- Heywood, A. (2000), *Key Concepts in Politics*, London, Palgrave/MacMillan.
- Inglehart, R. (1977), *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton, Princeton University Press.

- Inglehart, R. (2000), «Globalization and Postmodern Values», *Washington Quarterly*, (Winter, 2000). <http://www.twq.com/winter00/231Inglehart.pdf>.
- Κρεμμυδάς, Β., Αγγελόπουλου, Α., Καρβέλη, Δ., Μπενέκη, Ε. και Σαχινίδης, Φ. (επιμ.) (2002), *Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος: ένα χρονικό*, Αθήνα, έκδ. Εμπορική Τράπεζα και Ελληνικό Λογοτεχνικό και Ιστορικό Αρχείο.
- Laidler, H. (1944), *Social-Economic Movements: A Comparative History of Socialism, Communism, Trade unionism, Cooperation, Utopianism, and Other Systems of Reform and Reconstruction*, NY, Thomas Y. Crowell Company.
- Latham, E. (1952), *The Group Basis of Politics*, Ithaca, Cornell University Press.
- Lipset, M., Trow, M., and J. Coleman (1956), *Union Democracy: the internal politics of the typographical*, Glencoe, The Free Press.
- Μητρόπουλος, Α. (1983), *Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικός Μετασχηματισμός*, Αθήνα, έκδοση Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου.
- March, J. and Simon, H. (1958), *Organizations*, NY, John Wiley & Sons, Inc. [Ελλ. Έκδοση: March J. and Simon H. (2003), *Οργανώσεις*, Αθήνα, εκδ. Κριτική].
- Massarik, F., Tannenbaum, P. and Weschler, I. (1961), *Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach*, NY, McGraw-Hill.
- Masters, J. and Smith, W. (1987), *Social Comparison, Social Justice, and Relative Deprivation: Theoretical, Empirical, and Policy Perspectives*, Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Merriam, C. (1939), *The New Democracy and the New Despotism*, NY, McGraw-Hill.
- Merriam, C. (1944), *Public and Private Government*, New Haven, CT, Yale University Press.
- Ξανθάκης, Μ., Κυπραίος, Γ., Αλεξάκης, Π., Ζαράγκας, Λ., Κιουλάφας, Κ. (1996), *Σύνδεση αμοιβής με παραγωγικότητα, χρηματοοικονομικά συστήματα συμμετοχής. Εμπειρική διερεύνηση για την Ελλάδα*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση.
- Παυλόπουλος, Πρ. (1983), *Μαθήματα διοικητικής επιστήμης*, τεύχ.1, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Poole, M. (1986), «Participation through Representation: A Review of Constraints and Conflicting Pressures», στο Stern R. N. and McCarthy S., (eds.), *International Yearbook of Organizational Democracy*, Chichester, Wiley.
- Pribicevic, B. (1959), *The Shop Stewards «Movement & Workers» Control 1910-1922*, Oxford, Blackwell.
- Robert, N. (2004), «Public Deliberation in an Age of Direct Citizen Participation», *The American Review of Public Administration*, Vol. 34, No. 4, σσ. 315-353.
- Σακελλαρόπουλος, Σπ. (2001), *Η Ελλάδα στη μεταπολίτευση: Πολιτικές και κοινωνικές εξελίξεις 1974-1988*, Αθήνα, εκδ. Νέα Σύνορα.
- Συλλογικό (1999), *ΟΤΟΕ Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας: Δομή, ρόλος και παρέμβαση στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα*, Αθήνα, έκδ. ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, http://www.ine.otoe.gr/ekdoseis/domigr/domi_per_body.htm.
- Συλλογικό (2003), *Το συνταξιοδοτικό των τραπεζοϋπαλλήλων*, Αθήνα: Εκδ. ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, <http://www.ine.otoe.gr/ekdoseis/asfalistiko 03/asfalistiko 03 perieh.htm>.
- Σπουρδαλάκης, Μ. (1998) *ΠΑΣΟΚ: Κόμμα-κράτος-κοινωνία*, Αθήνα, εκδ. Πατάκη.
- Salamon, M. (2000), *Industrial Relations: Theory and Practice*, Essex, UK, Prentice Hall-Financial Times.
- Schumpeter, J.A. (1992), *Capitalism, Socialism and Democracy*, London, Routledge.
- Schmitt, H. and Thomassen, J. (eds) (1999), *Political Representation and Legitimacy in the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Shore, C. and Wright, S. (eds) (1997), *Anthropology of Policy: Critical Perspectives on Governance and Power*, London, Routledge.

- Slomp, H. (1996), *Between Bargaining and Politics: An Introduction to European Labor Relations*, Westport, CT, Praeger Publishers.
- Τράπεζα της Ελλάδος (1978), *Τα πρώτα πενήντα χρόνια της Τραπεζής της Ελλάδος: 1928-1978*, Αθήνα, Τράπεζα της Ελλάδος.
- Τσακίρης, Αθ. (2004), «Κράτος-κόμμα-συνδικάτο 1980-2001: Μεταξύ ενσωμάτωσης και αμφισβήτησης» στο Σπυριδάκης Μ. (επιμ.), *Κοινωνική αλλαγή στη σύγχρονη Ελλάδα*, Αθήνα, έκδ. Ιδρύματος Σ. Καράγιωργα, σσ. 177-240.
- Τσακίρης, Θ. (2004), «Η αντιπαράθεση κομματικού και αυτόνομου συνδικαλισμού στο χώρο των τραπεζών κατά τη διάρκεια της Γ' Ελληνικής Δημοκρατίας (1974-2000)» στο Κοντογιώργης Γ., Λάβδας Κ., Μενδρινού Μ. και Χρυσόχοου Δ. (επιμ.), *Τριάντα χρόνια δημοκρατίας: Το πολιτικό σύστημα της Τρίτης Ελληνικής Δημοκρατίας 1974-2004*, Β' Τόμος, Αθήνα, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης και εκδ. Κριτική, σσ. 9-58.
- Τσακίρης, Θ. (2005), «Συνδικάτα και εργασιακές σχέσεις: Από την κρίση στην αποσυνδικαλιστικοποίηση» στο Βερναρδάκης Χρ. (επιμ.), *Η Κοινή Γνώμη στην Ελλάδα 2004: Εκλογές, Κόμματα, Ομάδες Συμφερόντων, Χώρος και Κοινωνία*, Αθήνα, εκδ. Σαβάλα και Ινστιτούτο V-PRC, σσ. 385-408.
- Tsakiris, A. (2003), «The Janus-faced Political Intervention of Greek Socialists (PASOK) in the Trade-unions in the 1990s: the case of PASKE in OTOE», Paper presented at the *1st LSE PhD Symposium on Social Science Research on Greece*, Hellenic Observatory, European Institute, LSE, London, June 21, 2003.
- Tsakiris, Ath. (2005), «Greek bank employees "rebellion" against social security reform in Greece: a reborn social movement?» Paper presented at the *10th «Alternative Futures and Popular Protest» Conference*, Metropolitan Manchester University, 30 March-1 April 2005.
- Χατζηιωσήφ, Χρ. (2000), «Η Μπελ Επόκ του Κεφαλαίου» στο Χατζηιωσήφ Χρ. (επιμ.), *Ιστορία της Ελλάδας του 20ού αιώνα. 1900-1922, Οι απαρχές*, Αθήνα, εκδ. Βιβλιόραμα, σσ. 309-349.
- Χριστοδουλάκη, Ο. (2002), «Η μεταρρύθμιση του τραπεζικού συστήματος και η ίδρυση της Τράπεζας της Ελλάδος» στο Χατζηιωσήφ Χρ. (επιμ.), *Ιστορία της Ελλάδας του 20ού αιώνα. 1922-1940. Ο μεσοπόλεμος*, Αθήνα, εκδ. Βιβλιόραμα, σσ. 251-267.
- Warner, M. (1982), «Workplace participation and employee influence: a study of managers and shop stewards», *Industrial Relations Journal*, Vol. 13, no. 4.
- Watson, T. (2005), *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, Αθήνα, εκδ. Αλεξάνδρεια.
- Webb, S. and Webb, B. (1897/1994), *Industrial Democracy*, London, Ams Pr.