

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΓΣΕΕ και η συμβολή της στη σύναψη
Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**



ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ
ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ
ΠΑΠΠΑ ΝΑΝΤΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΠΟΓΙΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2014

Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας, εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήμματα, αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις της ομάδας των φοιτητών που την επιμελήθηκαν και δεν απηχούν κατ' ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, ή του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής ή του Τ.Ε.Ι. Δυτ. Ελλάδας

Περίληψη

Οι μεταρρυθμίσεις που συντελούνται στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας/αγοράς εργασίας, παίρνουν τη μορφή επείγουσών νομοθετικών παρεμβάσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ως προϋπόθεση για τη συνέχιση της χρηματοοικονομικής στήριξης από την τριμερή εποπτεία. Εξάλλου, δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι ο θεσμός των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας βρέθηκε από νωρίς στο στόχαστρο των πολιτικών που ασκήθηκαν και ασκούνται στην Ελλάδα στο πλαίσιο των αλληπάλληλων μνημονίων με την τρόικα. Τα δικαιώματα των εργαζόμενων συρρικνώθηκαν μέχρι εξαφάνισης, με αποτέλεσμα σήμερα να ισχύουν, για τους ήδη εργαζόμενους πριν την κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων αποκλειστικά οι όροι των παλαιών συμβάσεων που αφορούν τον βασικό μισθό και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας.

Η παρούσα μελέτη ταξινομεί και παρουσιάζει συνοπτικά το σύνολο των νομοθετικών παρεμβάσεων που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια εφαρμογής των μνημονίων, οι οποίες ανέτρεψαν ουσιαστικά και κατά τρόπο ραγδαίο, το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά, μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ως αποτέλεσμα, διαμόρφωσαν ένα εντελώς νέο εργασιακό πρότυπο, διακηρυγμένος στόχος του οποίου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσα από τη δραστική μείωση του κόστους εργασίας (εσωτερική υποτίμηση) και την καθιέρωση νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις. Επισημαίνεται ότι ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90 εισάγονται και θεσμοθετούνται στη χώρα μας, σταδιακά μεν αλλά σταθερά δε, ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Τα τελευταία τέσσερα χρόνια, μια σειρά άνευ προηγουμένου σε εύρος και ταχύτητα νομοθετικές παρεμβάσεις συντελούνται, χωρίς να προηγηθεί ουσιαστική διαβούλευση, αξιολόγηση των κοινωνικοοικονομικών επιπτώσεων ή τριμερής κοινωνικός διάλογος. Αναμφισβήτητα, πρόκειται για μια ραγδαία και γενικευμένη εισαγωγή ενός δυσμενούς εργασιακού προτύπου για τον πόλο της μισθωτής εργασίας που κατατείνει στην ελαχιστοποίηση των μισθών και τη μεγιστοποίηση της ευελιξίας. Κατά πόσο η επιβολή ενός τέτοιου εργασιακού προτύπου, και μάλιστα σε συνθήκες βαθιάς ύφεσης, μπορεί να λειτουργήσει ενισχυτικά για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας μένει να αποδειχθεί.

Πέρα από τη συζήτηση και τη θέση που μπορεί κάποιος να πάρει ως προς την αναγκαιότητα ή μη επιβολής τέτοιας έκτασης και περιεχομένου νομοθετικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις προκειμένου να αποφευχθεί η χρεοκοπία της χώρας, θα πρέπει ταυτόχρονα να τεθεί στη δημόσια συζήτηση το ερώτημα εάν και κατά πόσο αυτές οι παρεμβάσεις ανατρέπουν ή εκθεμελιώνουν τον ίδιο τον θεσμό των ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο οποίος αναμφισβήτητα από το 1990 και μετά συνέβαλε σε ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας της εργασίας και στην εδραίωση της εργασιακής ειρήνης, υποκαθιστώντας τις έντονα συγκρουσιακές εργασιακές σχέσεις που είχαν κυριαρχήσει επί πολλές δεκαετίες στη χώρα.

Η ΓΣΕΕ, ως κεντρικός συνδικαλιστικός οργανισμός της χώρας, έχει ως κύριο σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων της Ελλάδας. Για τον σκοπό αυτό διαπραγματεύεται την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), διατηρώντας το δικαίωμα της απεργίας, όταν κρίνει ότι είναι απαραίτητο. Βρίσκεται σε διαρκή συνεργασία με διάφορους οργανισμούς της Ελλάδας και του εξωτερικού, παρουσιάζοντας και με την βοήθεια δικών της φορέων τα προβλήματα του εργατικού χώρου στην Ελλάδα και προτεινόμενες λύσεις.

Αποτελώντας το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο, η ΓΣΕΕ βρέθηκε εξ αρχής στο στόχαστρο των εκάστοτε κυβερνητικών παράταξης και επιλογών. Ο κρατικός μηχανισμός, σχεδόν πάντα προσπαθούσε να θέσει υπό τον έλεγχό του τη δυναμική της συνομοσπονδίας, προκειμένου να τη χρησιμοποιεί για τους σκοπούς της, κυρίως για τον έλεγχο της ομαλότητας του πολιτικού βίου, που με τη σειρά του υποσχόταν οικονομικές επενδύσεις. Με εκλογικά τεχνάσματα, επιλεκτικές χρηματοδοτήσεις και χρήση του δικαστικού μηχανισμού το κράτος έλεγχε την ανώτατη και τις δευτεροβάθμιες ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα.

Μέσα από την παρούσα μελέτη, παρουσιάζεται εκτενώς ο ρόλος των συνδικάτων στο περιβάλλον ύφεσης και κρίσης, η εξέλιξή τους μέσα από την αντίσταση στην πολιτική των μνημονίων και οι διεργασίες που παρατηρούνται στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και οι νέες προκλήσεις στην σύγχρονη συγκυρία, σε μια προσπάθεια ανάδειξης της συμβολής της ΓΣΕΕ στη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ΓΣΕΕ, ΕΓΣΕΕ, εργασιακές σχέσεις, μνημόνια, συνδικαλιστικές οργανώσεις

Περιεχόμενα

Περίληψη	iii
Περιεχόμενα.....	v
Κατάλογος Πινάκων.....	1
Εισαγωγή	2
Εισαγωγή	2
Κεφάλαιο 1 - Θεσμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	6
1.1. Έννοια και περιεχόμενο Συνδικαλιστικής Ελευθερίας.....	6
1.2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.)	6
1.3. Ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	7
1.3.1. Περιεχόμενο.....	7
1.3.2. Είδη	9
1.3.3. Διάρκεια	10
1.3.4. Κατάρτιση.....	11
1.3.5. Λήξη.....	12
1.3.6. Αναγκαστική παράταση ισχύος.....	12
1.3.7. Μετενέργεια.....	13
1.3.8. Επέκταση εφαρμογής.....	14
1.4. Δεσμεύσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	15
1.4.1. Διαπραγματεύσεις.....	15
1.4.2. Συμφιλίωση.....	16
1.4.3. Μεσολάβηση.....	16
1.4.4. Διαιτησία	18
1.4.5. Δέσμευση.....	18
1.4.6. Συρροή.....	19
1.4.7. Απεργία.....	20
1.5. Ιστορική εξέλιξη θεσμού των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	24
1.6. Προϊστορία του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων	27
1.6.1. Νομοθεσία	28
1.6.2. Υπογραφή της πρώτης Εθνικής Γενικής Σύμβασης	28
1.6.3. Από τον αυταρχισμό στη συναίνεση.....	29
1.7. Συλλογικές συμβάσεις ως παράγοντας διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων	30
1.8. Πρόσφατες νομοθετικές μεταβολές.....	32

1.9. Επιπτώσεις των μεταβολών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις	34
1.10. Μνημόνια και κατώτατος μισθός στην Ελλάδα	38
1.10.1. Μνημόνιο 1 (Μάιος 2010).....	39
1.10.2. Μνημόνιο 2 (Φεβρουάριος 2012).....	40
1.10.3. Μνημόνιο 3 (Νοέμβριος 2012).....	42
1.11. Ο δικαιοπολιτικός ρόλος της ΕΓΣΣΕ.....	48
1.12. Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα	51
1.13. Πολιτικές ευελιξίας.....	53
1.14. Σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Εργασιακοί νόμοι	55
1.15. Εγκύκλιος ΓΣΕΕ (4/1/2011) – 10 κρίσιμα σημεία	59
Κεφάλαιο 2 - Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.....	60
2.1. Ρόλος του Συνδικαλιστικού Κινήματος.....	60
2.2. Ιστορία των Ελληνικών Συνδικάτων	60
2.2.1. Πρώτη Περίοδος 1875 - 1918.....	61
2.2.2. Δεύτερη Περίοδος 1919 - 1936	62
2.2.3. Τρίτη Περίοδος 1947 - σήμερα.....	62
2.3. Σύσταση Ελληνικών Συνδικάτων.....	63
2.4. Διακρίσεις των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.....	65
2.4.1. Πρωτοβάθμιες.....	65
2.4.2. Δευτεροβάθμιες	66
2.4.3. Τριτοβάθμιες.....	66
2.5. Εσωτερική οργάνωση	67
2.6. Σχέση σωματείου και μελών	67
2.7. Δραστηριότητες των συνδικαλιστικών σωματείων.....	68
2.8. Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	69
2.9. Διάλυση.....	70
2.10. Συμβούλια εργαζομένων	70
2.11. Συνδικαλισμός και Πολιτική	71
2.12. Γ.Σ.Ε.Ε.	72
2.12.1. Υποστηρικτικοί φορείς ΓΣΕΕ.....	73
2.12.2. Άλλες δράσεις ΓΣΕΕ.....	75
2.13. Οι επιτυχίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	76
2.14. Βασικά χαρακτηριστικά του σύγχρονου ελληνικού συνδικάτου	77
2.14.1. Πρώτη φάση ενηλικίωσης	78

2.14.2. Ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας.....	78
2.14.3. Οργανωτική ενότητα.....	79
Κεφάλαιο 3 - Τα συνδικάτα στο περιβάλλον ύφεσης και κρίσης.....	82
3.1. Ο ρόλος των συνδικάτων	82
3.2. Η εξέλιξη των συνδικάτων.....	85
3.2.1. Η αντίσταση στην πολιτική των μνημονίων.....	85
3.2.2. Οι διεργασίες στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος.....	88
3.3. Νέες προκλήσεις στην σύγχρονη συγκυρία	90
Κεφάλαιο 4 - Οι σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις.....	91
4.1. Οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή της κρίσης και των μνημονίων	91
4.1.1. Εργασιακή απορρύθμιση στον δημόσιο τομέα.....	91
4.1.2. Εργασιακή απορρύθμιση στον ιδιωτικό τομέα.....	93
4.1.3. Φύση και επιπτώσεις των μέτρων.....	98
4.1.4. Νέες προκλήσεις	102
4.2. Αλλαγές στην εργατική νομοθεσία.....	102
4.3. Βασικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας	104
4.3.1. Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας	104
4.3.2. Συλλογικές ρυθμίσεις του ΟΜΕΔ κατά το έτος 2013.....	106
4.3.3. Η Ελλάδα στη μαύρη λίστα των εργασιακών δικαιωμάτων	107
4.3.4. Οι επτά χαίνουσες ελληνικές πληγές	108
4.3.5. Συνέδριο «Αλληλεγγύη για την Ελλάδα»	110
4.3.6. Επαναφορά της διαιτησίας για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	111
4.3.7. Μειώσεις μισθών	112
Κεφάλαιο 5 - Συμπεράσματα - Προτάσεις	114
5.1. Συμπεράσματα	114
5.2. Προτάσεις - Παρεμβάσεις	118
Αναφορές	124
Πηγές - Βιβλιογραφία.....	127
Ηλεκτρονικές Πηγές.....	137

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 - Διαφορές στην Παράταση Ισχύος και στη Μετενέργεια ΣΣΕ.....	13
Πίνακας 2 - Κατώτατα όρια αποδοχών (Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ 6/2012)	41
Πίνακας 3 - Κατώτατα όρια αποδοχών - Μνημόνιο 3	44
Πίνακας 4 - Κατώτατες μικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3.....	45
Πίνακας 5 - Κατώτατες μικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3.....	46
Πίνακας 6 - Ετήσιες απώλειες μισθωτών που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3.....	46
Πίνακας 7 - Αιτήματα απεργιακών κινητοποιήσεων (2011).....	87
Πίνακας 8 - Σύνολο συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, έτους 2013.....	106
Πίνακας 9 - Προσφυγή Ο.ΜΕ.Δ. σε επίπεδο χώρας.....	107

Εισαγωγή

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) εκφράζουν την επιδίωξη να καταλήξουν στο ίδιο σημείο τα εξειδικευμένα συλλογικά συμφερόντα εργαζομένων και εργοδοτών, με βάση τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν, αποτελώντας τον αποτελεσματικότερο τρόπο με τον οποίο ρυθμίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας. Η έλλειψη ή η αποδυνάμωση του περιεχομένου τους οδηγεί σε περιορισμό των προϋποθέσεων κοινωνικής συνοχής στην αγορά εργασίας και τη λειτουργία της, αδρανοποιώντας το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης ως θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος.

Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί κοινωνικό και αμυντικό δικαίωμα που περιλαμβάνει την ελευθερία ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, με απώτερο σκοπό την προστασία και την προώθηση των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων, με κύρια μέσα τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων και τις απεργιακές κινητοποιήσεις. Φορείς της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ο κάθε εργαζόμενος που βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και ο εργοδότης που απασχολεί εργαζομένους αυτής της μορφής (Judge et al., *The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review*, 2001, p. 378). Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό των Sidney και Beatrice Webb, «*αποσκοπούν στην προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους*» (Kaliski, *Encyclopedia of Business and Finance*, 2007, p. 342).

Η ανάγκη συλλογικής διεκδίκησης από την πλευρά των εργαζομένων προέκυψε, λόγω της ισχυρότερης διαπραγματευτικής θέσης των εργοδοτών και επιτυγχάνεται μέσα από την ίδρυση των συνδικαλιστικών σωματείων. Τα συνδικαλιστικά σωματεία (συνδικάτα) έχουν οπωσδήποτε μεγαλύτερη ισχύ από έναν μεμονωμένο εργαζόμενο και αποτελούν ουσιαστικά τον εκπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης με σκοπό την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας. Ο νόμος δεν αποκλείει τη συλλογική εκπροσώπηση των εργοδοτών, από την πλευρά τους όμως δεν υπάρχει ανάλογο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης. Στις περισσότερες των περιπτώσεων, τα συνδικαλιστικά σωματεία διαπραγματεύονται με έναν μεμονωμένο εργοδότη.

Η ανάπτυξη των συλλογικών συμβάσεων αποτέλεσαν αντικείμενο μελέτης και προβληματισμού για τις οικονομικές επιπτώσεις τους στο κόστος εργασίας σε σχέση με την έκταση και ιδιαίτερα το είδος του συστήματος εφαρμογής τους (συγκεντρωτικό ή αποκεντρωμένο), καθώς και της επιρροής του στο κόστος εργασίας και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, με την διεθνή κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής αυτονομίας από τις συμβάσεις 87/1948 και 98/1949 αντίστοιχα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Με το νόμο Ν.1876/1990, το σύστημα συλλογικών συμβάσεων που εφαρμόζεται στην Ελλάδα ήταν επαρκώς αποκεντρωμένο και σύμφωνο με τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας. Ύστερα από είκοσι και πλέον χρόνια ισχύος του, οι ραγδαίες εξελίξεις στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας και στο πλαίσιο της οικονομικής χρηματοπιστωτικής κρίσης οδήγησαν στη λήψη επώδυνων μέτρων στα θέματα της αγοράς εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τα κατώτατα όρια προστασίας της εργασίας μπήκαν στο στόχαστρο των αρχικών αλλά και των επικαιροποιημένων μνημονίων, επιφέροντας δραστικές μεταβολές στην εργατική νομοθεσία.

«Τα νομοθετήματα της τελευταίας τετραετίας, με την εφαρμογή των όρων των Μνημονίων, επέφεραν θεμελιώδεις μεταβολές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων ανατρέποντας όχι μόνον τα στοιχεία διαπραγματευτικής ισορροπίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, αλλά συνέβαλλαν στον περιορισμό μέχρι την πλήρη απαξίωση του απαραίτητου συντονισμού καθορισμού μισθολογικών και μη όρων εργασίας σε επίπεδο κλάδου και επαγγέλματος σε ολόκληρη τη χώρα, αλλά και σε τοπικό επίπεδο, που απέκλειε συνθήκες αθεμίτου ανταγωνισμού ως προς το κόστος εργασίας. Έδωσαν έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, για τις οποίες σταμάτησαν να παράγονται δεσμεύσεις από την εφαρμογή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών συμβάσεων. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ, έθεσαν ζητήματα παραβίασης της συλλογικής αυτονομίας και σημαντικού περιορισμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας» (ΟΚΕ, Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 2).

Οι βασικότερες αλλαγές που επιβλήθηκαν σε βάρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων αφορούν τον περιορισμό του εύρους καθώς και της χρονικής διάρκειας της μετενέργειας των ΣΣΕ, την αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, τη διευκόλυνση υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από «ενώσεις προσώπων» ως εκπροσώπους των εργαζομένων, την αποδυνάμωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και την εφαρμογή της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ, τη διαδικασία προσφυγής και το περιεχόμενο των θεσμών της μεσολάβησης και διαιτησίας (κατάργηση κάθε είδους μονομερούς προσφυγής στον θεσμό της Διαιτησίας), καθώς και τη λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

Οι προαναφερόμενες αλλαγές σε εφαρμογή των μέτρων πολιτικής που περιλήφθηκαν στα Μνημόνια¹ της δανειακής σύμβασης και οι συνεχείς αναθεωρήσεις τους, υπαγορεύθηκαν σύμφωνα με τους ισχυρισμούς των δανειστών μας, από την ανάγκη «ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας», «βελτίωσης της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, που επιβάλλει την εξάλειψη του κενού ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας με μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά περίπου 15 μονάδες στη περίοδο του προγράμματος» καθώς και «εξάλειψης των αγκυλώσεων της αγοράς εργασίας, που εμποδίζουν τους μισθούς να προσαρμόσουν στις οικονομικές συνθήκες και οδηγούν την απασχόληση στη μαύρη εργασία» (ΟΚΕ, Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 3).

Ο θεσμός του συνδικαλισμού αποτελεί ένα από τα βήματα της δημοκρατίας, με θετικά και αρνητικά δεδομένα. Τα τελευταία χρόνια, η συνδικαλιστική δράση όπως και η εκδήλωση των απεργιών έχουν απωλέσει ένα σημαντικό μέρος της παλιάς δυναμικής και ευρύτερης απήχησής του, αυτό όμως δεν σημαίνει ότι έπαψαν να αποτελούν κυρίαρχο στοιχείο και εσωτερικό δεδομένο των οικονομιών, στις οποίες λειτουργούν οι δημοκρατικές αντιπροσωπευτικές διαδικασίες, εντός ενός πλαισίου ομάδων συγκρουόμενων συμφερόντων (Κατσανέβας, Εισαγωγή στη θεωρία των Εργασιακών Σχέσεων και της Οικονομικής της Εργασίας, 1996, σελ. 22).

¹ Ιδίως Μνημόνιο V παρ. 29, που προσαρτάται στο Ν. 4046/2013.

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας, έχουν ως βάση την απορρύθμιση των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων και την εξασθένιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Οι νέες συνθήκες που διαμορφώνονται αυξάνουν την ανασφάλεια των εργαζομένων, προκαλώντας ανάλογες επιπτώσεις στην εκπροσώπησή τους καθώς και την κρίση του συνδικαλισμού. *«Η μείωση της συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα και τα σωματεία αποδίδεται σε αιτίες όπως το επίπεδο απασχόλησης και διασφάλισης έναντι της ανεργίας, ο βαθμός αντιπροσωπευτικότητας των εργαζομένων από τα συνδικάτα και η συμμετοχή των εργαζομένων στις απεργίες»* (Βερναρδάκης κ.ά., *Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004, 2008*, σελ. 22).

Σύμφωνα με την επιστημονική έκθεση του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις για το 2012, παρατηρείται σημαντική μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας παρότι διανύουμε περίοδο οικονομικής κρίσης και συνεχών μέτρων που αναιρούν κατακτήσεις και δικαιώματα των εργαζομένων. Η ανασφάλεια που έχει δημιουργηθεί λόγω της κρίσης σε συνδυασμό με την αμφισβήτηση των σωματείων από τους ίδιους τους εργαζομένους ως προς τη λειτουργία τους και τους στόχους τους έχουν εισάγει τον συνδικαλισμό σε μια βαθιά κρίση.

Κεφάλαιο 1

Θεσμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

1.1. Έννοια και περιεχόμενο Συνδικαλιστικής Ελευθερίας

Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, το οποίο προστατεύεται ρητά από το Σύνταγμά μας, αλλά και από Διεθνείς Συμβάσεις και Συνθήκες που δεσμεύουν τη χώρα μας. Είναι μια δυναμική σύνθεση του δικαιώματος ελεύθερης ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, του δικαιώματος ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας και σύναψης ΣΣΕ, αλλά και του δικαιώματος συλλογικής δράσης και κινητοποίησης για την προστασία των εργατικών συμφερόντων και την προώθηση των εργατικών διεκδικήσεων με όρους συλλογικότητας και αλληλεγγύης. Τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων προσδίδουν το νόημα της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και αποτελούν τις εγγυήσεις της, έχουν συνταγματική θωράκιση και αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την παρέμβαση του κράτους και των εργοδοτών.

1.2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.)

Συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ μιας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών ή και μεμονωμένου εργοδότη, καταρτίζεται εγγράφως και καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και άλλα επιμέρους θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας (Παπαδής, 2013, www.tovima.gr).

Ο νόμος για τις ΣΣΕ είναι ο 1876/1990 που αντικατέστησε τον προηγούμενο 3239/1955. Η βασικότερη διαφορά των δύο νομοθετημάτων συνίσταται στο γεγονός της αρμοδιότητας επίλυσης για οποιαδήποτε διαφορά ανακύψει, καθώς αρμόδιος είναι ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), ενώ παλαιότερα ήταν τα διαιτητικά δικαστήρια.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας, αν και αποτελεί προϊόν συμφωνίας του συνδικαλιστικού σωματείου και του εργοδότη, δεν είναι μία απλή συμφωνία μεταξύ των δύο μερών αλλά έχει ισχύ νόμου και αναφέρεται ως «επαγγελματικός νομοθέτης». Η δυνατότητα των εργαζομένων και των εργοδοτών στην από κοινού συμφωνία των όρων της εργασίας χωρίς την παρέμβαση του κράτους, ονομάζεται *συλλογική αυτονομία*. Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι να εξομαλύνει την οξύτητα που έχει προκληθεί από μια συλλογική διαφορά εργασίας και διαταράσσει τις σχέσεις μισθωτών και εργοδοτών, να δημιουργήσει προϋποθέσεις ειρήνης ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες, καθώς και να εξασφαλίσει σταθερότητα στις εργασιακές σχέσεις.

1.3. Ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Οι ΣΣΕ κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και λειτουργούν συμπληρωματικά στους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους. Αποτελούν συμφωνία ως προς τον τρόπο κατάρτισής τους και κανονιστική πράξη κατά το κύριο μέρος των αποτελεσμάτων τους εργασίας. Οι κανονιστικοί όροι μιας ΣΣΕ αναφέρονται σε υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου, έχουν άμεση και υποχρεωτική ισχύ, υπερισχύουν αντίθετων δυσμενέστερων νομοθετικών διατάξεων (π.χ. νόμων), υποχωρούν έναντι ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης εργασίας (Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1992, σελ. 116), ενώ τυχόν παράβασή τους συνεπάγεται ποινική και αστική ευθύνη για τους παραβάτες (Παπαδής, 2013, www.tovima.gr).

1.3.1. Περιεχόμενο

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν πολύ ευρύ περιεχόμενο, καθώς εκτός από τα μισθολογικά ζητήματα, είναι σε θέση να ρυθμίζουν τη χρονική διάρκεια των αδειών, καθώς επίσης και τον τρόπο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, χωρίς ωστόσο να μπορούν να ρυθμίζουν συνταξιοδοτικά ζητήματα, τα οποία ανήκουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα της πολιτείας. Πρόσφατα αναγνωρίστηκε η δυνατότητα ίδρυσης ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης, τα οποία αποτελούν ταμεία οι πόροι των οποίων στηρίζονται στις εργατικές και εργοδοτικές εισφορές.

Το περιεχόμενο της ΣΣΕ διακρίνεται στο κανονιστικό μέρος το οποίο περιέχει τους συνομολογημένους όρους εργασίας και το ενοχικό μέρος, το οποίο ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών, δηλαδή τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Ως σπουδαιότερες υποχρεώσεις ορίζονται η υποχρέωση εφαρμογής και η υποχρέωση ειρήνης.

Σύμφωνα με την υποχρέωση εφαρμογής, επιβάλλεται στις συμβαλλόμενες οργανώσεις να ασκούν επιρροή στα μέλη τους προκειμένου να τηρούν και να συμμορφώνονται με τα συνομολογηθέντα στις ΣΣΕ (Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1992, σελ. 78) και επιπλέον να παραλείπουν κάθε ενέργεια που θέτει σε κίνδυνο την εφαρμογή της.

Ως υποχρέωση ειρήνης καλείται η απαγόρευση στα συμβαλλόμενα μέρη να χρησιμοποιούν κατά τη διάρκεια ισχύος μιας ΣΣΕ την απεργία (εργατική πλευρά) και την ανταπεργία (εργοδοτική πλευρά) για να ανατρέψουν το περιεχόμενό της. Η υποχρέωση αυτή είναι ταυτόσημη με την έννοια της ΣΣΕ, υπό την έννοια ό,τι συμφωνείται πρέπει να τηρείται και επαναλαμβάνεται και στο άρθρο 2 παρ. 9 του Ν.1876/1990 «*Η ΣΣΕ μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που περιέχει*». Σύμφωνα με τα οριζόμενα σε αυτή τη διάταξη, τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν την υποχρέωση ειρήνης στις ανάγκες της συγκεκριμένης ΣΣΕ. Η υποχρέωση ειρήνης δεν οδηγεί σε απαγόρευση απεργιακών κινητοποιήσεων, αλλά απαγορεύει τον εργατικό αγώνα που έχει ταχθεί *ad hoc* στη συνομολογηθείσα ΣΣΕ (Λεβέντης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2007, σελ. 34). Με δεδομένο ότι η δυνατότητα των εργοδοτών να προβαίνουν σε δυναμικά μέτρα για προβολή των αιτημάτων τους (ανταπεργία – lock out) απαγορεύεται από το Σύνταγμα, η υποχρέωση ειρήνης υπό την έννοια αποχής από δυναμικές κινητοποιήσεις αφορά τους εργαζομένους και τη δυνατότητα που έχουν να απεργούν. Αυτό σημαίνει ότι η απεργία που πραγματοποιείται κατά παράβαση της υποχρέωσης ειρήνης θεωρείται παράνομη (Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1992, σελ. 28).

1.3.2. Είδη

Τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που μπορούν να συναφθούν, προσδιορίζονται με άκρως λεπτομερειακό τρόπο από το ελληνικό δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται κατά κύριο λόγο:

- α) Σε *εθνικές γενικές (ΕΓΣΣΕ)*, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας
- β) Σε *κλαδικές*, που αφορούν έναν κλάδο παραγωγής (π.χ. βιομηχανία σιδήρου)
- γ) Σε *ομοιοεπαγγελματικές*, που αφορούν ένα επάγγελμα (π.χ. ηλεκτρολόγοι)
- δ) Σε *επιχειρησιακές*, που αφορούν μία επιχείρηση

Παραπέρα διακρίνονται, ανάλογα με την τοπική τους εμβέλεια σε *τοπικές* και σε *εθνικές*.

Σύμφωνα με το Ν.1876/1990, οι μη μισθολογικοί όροι εργασίας της ΕΓΣΣΕ (άδειες, ωράρια κ.λπ.) εξακολουθούν να αποτελούν διατάξεις υποχρεωτικής εφαρμογής για τους εργαζόμενους όλης της χώρας ως ελάχιστα όρια. Οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ διασφαλίζουν τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, αλλά πλέον μόνο για τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και μόνο με ευνοϊκότερους όρους από τον νομοθετημένο μισθό. Η οποιαδήποτε συμφωνία, ατομική ή συλλογική, με μισθό κατώτερο από αυτόν της ΕΓΣΣΕ, είναι ανεπίτρεπτη.

Η επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να καταρτιστεί σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους. Σε επιχειρήσεις με περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις μπορεί να συναφθεί διαφορετική ΣΣΕ για κάθε εκμετάλλευση. Οι όροι της ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, ανεξαρτήτου εργασίας και θέσης, ενώ μπορούν να περιέχουν αναφορές σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες από την ισχύ κάποιων όρων τους.

Για να συνάψει ένα σωματείο μία συλλογική σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη, θα πρέπει να είναι το πλέον αντιπροσωπευτικό (ικανότητα), αλλά και αρμόδιο (αρμοδιότητα). Αυτό σημαίνει ότι ένα επιχειρησιακό σωματείο δεν μπορεί να συνάψει κλαδική συλλογική σύμβαση ούτε βεβαίως ένα ομοιοεπαγγελματικό. Για την εθνική γενική συλλογική αρμόδια είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) (τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό σωματείο) και η Ένωση Ελλήνων Βιομηχάνων.

Η παραχώρηση της ικανότητας για σύναψη ΣΣΕ σε συγκεκριμένες οργανώσεις ενδέχεται να προκαλέσει αντιρρήσεις ως προς την συνταγματικότητα της συγκεκριμένης ρύθμισης. Ωστόσο, όπως σωστά υποστηρίζεται, η εγγύηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν εμποδίζει το νομοθέτη να θέτει συγκεκριμένες προϋποθέσεις υπό τις οποίες μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να συμβάλλεται σε κατάρτιση ΣΣΕ (Λεβέντης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2007, σελ. 29).

1.3.3. Διάρκεια

Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 4 της ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι ΣΣΕ αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι συνάπτονται για ορισμένο χρονικό διάστημα πλέον, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερο από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Η ισχύς μιας ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία. Τυχόν παράλειψη αυτής της κατάθεσης την καθιστά ανίσχυρη.

Ο κυριότερος λόγος, για την νομοθετική πρόβλεψη αυτής της διάρκειας, είναι η αύξηση του κόστους ζωής λόγω του πληθωρισμού, που καθιστά απαραίτητη την επαναδιαπραγμάτευση του ύψους των μισθών. Μια ΣΣΕ μπορεί να ισχύει και αναδρομικά, σε περιορισμένη έκταση, ως την ημέρα λήξης της προηγούμενης ΣΣΕ ή της καταγγελίας της.

Στο άρθρο 2 της ΠΥΣ 6/28-02-2012 διευκρινίζεται η παραπάνω διάταξη ως εξής:

- Οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ ήδη 24 μήνες μέχρι τις 14/2/2012 ή και περισσότερο, λήγουν έναν χρόνο αργότερα (14/2/2013), εκτός και αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν.1876/90.
- Οι συλλογικές συμβάσεις που τη 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν.1876/90.

(Παπαδής, 2013, www.tovima.gr)

1.3.4. Κατάρτιση

Η σύναψη ΣΣΕ ορίζεται ως η τελική φάση της συνδικαλιστικής δράσης (Λεβέντης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2007, σελ. 34). Η συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί μια σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών κατά το ιδιωτικό δίκαιο, ρυθμίζοντας υποχρεωτικά (άμεσα και αναγκαστικά) τους όρους εργασίας των εργαζομένων (Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1992, σελ. 89).

Στην παραπάνω προσδιοριζόμενη έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνυπάρχουν δύο αντιφατικά στοιχεία: η σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου και ο υποχρεωτικός χαρακτήρας (άμεσος και αναγκαστικός), ο οποίος είναι κατάλληλος με τα χαρακτηριστικά μιας αυστηρά νομοθετικής διάταξης.

Εξήγηση στη συνύπαρξη αυτών των δύο στοιχείων προσδίδει η θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδότησης, σύμφωνα με την οποία η θέσπιση νόμων ανήκει αποκλειστικά στην κρατική αρμοδιότητα, όμως παρόλα αυτά το κράτος παραχωρεί μέρος της εξουσίας του στους κοινωνικούς εταίρους (επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών) δυνάμει των άρθρων 23Σ παρ.1 και 22 παρ.2, προκειμένου αυτοί να ρυθμίζουν αναγκαστικά τα σχετικά με τους όρους εργασίας. Παρόλα αυτά μια ΣΣΕ παραμένει θεσμός του ιδιωτικού δικαίου.

Η ΣΣΕ καταρτίζεται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης πρέπει να αναφέρονται τα συμβαλλόμενα μέρη, οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της (άρθρο 5 Ν.1876/1990). Το ένα πρωτότυπο κατατίθεται στην επιθεώρηση εργασίας της νομαρχίας όπου καταρτίστηκε και καταχωρείται στο βιβλίο των συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων (Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1992, σελ.144).

1.3.5. Λήξη

Μια ΣΣΕ λήγει είτε: (α) με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου (ΣΣΕ ορισμένου χρόνου), είτε (β) με γραπτή καταγγελία ενός εκ των συμβαλλόμενων μερών, είτε (γ) με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη ΣΣΕ ή διαιτητική απόφαση (Αγαλλοπούλου, Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, 2007, σελ. 134).

Μερική καταγγελία είναι δυνατή να υπάρχει μόνο με αντίστοιχη πρόβλεψη σε ρήτρα που υπάρχει στην ίδια τη ΣΣΕ, ενώ η ολική καταγγελία προβλέπεται ως τον σημαντικότερο τρόπο λύσης μιας ΣΣΕ. Εφόσον γίνει αποδεκτό ότι επιτρέπονται πλέον μόνο ΣΣΕ ορισμένου χρόνου, βασικός τρόπος λήξης τους είναι η αυτοδίκαιη (άμεση) λύση με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου διάρκειάς τους, με την επιφύλαξη της τρίμηνης εκ του νόμου παράτασης της ισχύος τους.

Η λύση μιας ΣΣΕ καθίσταται δυνατή με κοινή, συνήθως τροποποιητική, συμφωνία των μερών, ενώ κατ' εξαίρεση προβλέπεται η δυνατότητα πρόωρης καταγγελίας, σε περίπτωση που έχει προκύψει σημαντική μεταβολή των συνθηκών που υπήρχαν κατά τη σύναψή της. Με την καταγγελία μιας ΣΣΕ, ξεκινάει η διαδικασία των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη νέας (Παπαδής, 2013, www.tovima.gr).

1.3.6. Αναγκαστική παράταση ισχύος

Αφορά την εκ του νόμου παράταση της ισχύος της ΣΣΕ για ένα χρονικό διάστημα (εξάμηνο με το προηγούμενο καθεστώς και τρίμηνο με το ισχύον καθεστώς) μετά τη λήξη ή την καταγγελία της, προκειμένου να υπάρξει διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και προστασία των εργαζομένων μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Αυτό σημαίνει πως όσα προβλέπονται σε μια ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν αναγκαστικά από το νόμο για διάστημα τριών (3) μηνών μετά τη λήξη της. Σημειώνεται πως η αναγκαστική παράταση ισχύος δεν πρέπει να συγχέεται με τη μετενέργεια.

1.3.7. Μετενέργεια

Με τον όρο μετενέργεια, εννοείται η συνέχιση της ισχύς των κανονιστικών όρων μίας ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε, και μετά την πάροδο του τριμήνου. Σε περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχει δυνατότητα επίτευξης μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά το τρίμηνο, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους αποκλειστικά οι όροι που αφορούν: (α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και (β) τα τέσσερα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας (εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στη ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε), χωρίς να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι αποδοχές αυτές θα καταβάλλονται μέχρι τον επαναπροσδιορισμό τους με μια νέα συλλογική συμφωνία ή με νέα ατομική σύμβαση² (Εργασιακές Σχέσεις, Περί μετενέργειας των ΣΣΕ, www.ergasiaka.com). Οι υπόλοιπες μισθολογικές παροχές (όπως π.χ. αυτές που καθορίζουν ωράρια) δεν μετενεργούν (Λεβέντης, Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο, 2012, σελ. 285)

Πίνακας 1 - Διαφορές στην Παράταση Ισχύος και στη Μετενέργεια ΣΣΕ

ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ – ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ Σ.Σ.Ε.	
ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ (Ν. 1876/1990)	ΙΣΧΥΟΝ ΚΑΘΕΣΤΩΣ (Ν. 4046/2012, ΠΥΣ 6/2012)
1. Η παράταση ισχύος των κανονιστικών όρων ΣΣΕ που έληξε ή καταγγελλόταν ήταν έξι (6) μήνες.	Η παράταση ισχύος των κανονιστικών όρων ΣΣΕ που θα λήξει ή θα καταγγελθεί <u>περιορίζεται στους τρεις (3) μήνες.</u>
3. Η κανονιστική ισχύς των όρων μιας ΣΣΕ επεκτεινόταν στο σύνολο των ρυθμίσεών της.	Η κανονιστική ισχύς των όρων μιας ΣΣΕ περιορίζεται <u>μόνο σε αυτούς που αφορούν τον βασικό μισθό και τα τέσσερα (4) επιδόματα (σπουδών, ωρίμανσης, επικίνδυνης εργασίας και τέκνων) εφόσον αυτά τα επιδόματα προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέθηκαν.</u>

Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, 2012, σελ. 12

² Πράξη 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38 28.2.2012) Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν.4046/2012

«Με την μείωση του χρονικού πεδίου της παράτασης και την κατάργηση ουσιαστικά του θεσμού της μετενέργειας, ο νομοθέτης αφαιρεί μεγάλο μερίδιο προστασίας που παρείχαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας από το 1990 και μετά, επιφέροντας ένα σημαντικό πλήγμα στην συλλογική αυτονομία» (Κιοσσέ-Παυλίδου, 6 Μαΐου-14 Φεβρουαρίου 2012, Δρόμος ταχείας απορρύμισης της εργατικής νομοθεσίας, 2012, σελ. 1359).

1.3.8. Επέκταση εφαρμογής

Η δέσμευση από τη ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος, σε περίπτωση κατά την οποία η κλαδική ή η ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση της εφαρμογής μπορεί να γίνει με Υπουργική απόφαση (μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας), η οποία κηρύσσει τη ΣΣΕ γενικώς υποχρεωτική και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 466-468).

Με την κήρυξη μιας ΣΣΕ ως υποχρεωτικής, την επέκταση της εφαρμογής μπορεί να τη ζητήσει και η αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών. *«Με το άρθρο 37 παρ. 6 του Ν.4024/2011 επιβάλλεται αναστολή των διατάξεων σχετικά με την επέκταση εφαρμογής μιας ΣΣΕ καθ' όλη τη διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Κατά την περίοδο αυτή προβλέπεται αποκλειστική εφαρμογή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μόνο στις ατομικές εργασιακές σχέσεις, τα μέρη των οποίων (εργοδότης και εργαζόμενος) είναι μέλη συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, 2012, σελ. 12).*

1.4. Δεσμεύσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Η συλλογική αυτονομία απαιτεί εκτός από συλλογικό δικαίωμα και μια θεσμική εγγύηση, που συμβάλλει στην καθιέρωση του ελεύθερου συνδικαλισμού και στη διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης. Μέσω του ελεύθερου ανταγωνισμού αποψιλώνεται ένα μέρος της κρατικής εξουσίας και λαμβάνει υπόσταση η λαϊκή κυριαρχία. Με την καθιέρωση της συλλογικής αυτονομίας καθιερώνεται η αντικειμενική πλευρά του υποκειμενικού δικαιώματος σύναψης ΣΣΕ.

Η άσκηση του δικαιώματος από συνδικαλιστικές οργανώσεις δημιουργεί σχέσεις μεταξύ ανθρώπων και ομάδων, οι οποίες απαιτούν σταθερότητα στο πέρασμα του χρόνου και μετατρέπονται σε θεσμούς. *«Μεταξύ του θεσμού και του δικαιώματος υπάρχει σχέση αιτιώδους συνάφειας, που αποτελεί τη σύμπτωση στο κοινό αντικειμενικό στοιχείο της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων»* (Δημητρόπουλος, Συνταγματικά Δικαιώματα, 2008, σελ. 131). Η θεσμική προσαρμογή του δικαιώματος κρίνεται απαραίτητη ώστε να μην οδηγηθούμε στη διάλυση των θεσμών αλλά στην άσκηση του δικαιώματος σύμφωνα με κανόνες συμπεριφοράς που έχουν καθιερώσει οι θεσμοί.

1.4.1. Διαπραγματεύσεις

Οι διαπραγματεύσεις αφορούν τις συνομιλίες ανάμεσα στο αντιπροσωπευτικό σωματείο και τον εργοδότη, στο προηγούμενο στάδιο της υπογραφής της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Αρχίζουν με πρόσκληση του σωματείου προς τον εργοδότη και θεωρούνται υποχρεωτικές γιατί, σε περίπτωση άρνησης προσέλευσης του εργοδότη, εκδίδεται διαιτητική απόφαση από τον διαιτητή. Η περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, οδηγεί σε συλλογική διαφορά εργασίας, για την επίλυση της οποίας προβλέπονται συγκεκριμένες διαδικασίες συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Όλες οι εργασιακές διενέξεις λύνονται τελικά με διακανονισμό, είτε σημειωθεί προσφυγή σε απεργίες, ανταπεργίες, μποϊκοτάζ καθώς και σε άλλες μορφές οικονομικής πίεσης ή όχι. Είναι γενικότερα προς το συμφέρον όλων (εργοδοτών και εργαζομένων) η αποφυγή ή ο περιορισμός της μείωσης των κερδών και των μισθών που προκύπτει από την εργασιακή σύγκρουση. Παρομοίως, είναι προς το συμφέρον του συνόλου της κοινωνίας η ελαχιστοποίηση τόσο του αριθμού των διακοπών εργασίας, όσο και της διάρκειας αυτών που λαμβάνουν χώρα. Συνεπώς, σε κάθε χώρα που εφαρμόζεται η συλλογική διεκδίκηση, έχουν αναπτυχθεί περισσότερο ή λιγότερο επεξεργασμένες τεχνικές διακανονισμού διενέξεων.

1.4.2. Συμφιλίωση

Η δυνατότητα του αυτοτελούς θεσμού της συμφιλίωσης, προβλέπεται για το σύνολο των διενέξεων ανάμεσα στην εργασία και το κεφάλαιο. Σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν.1876/1990, για οποιοδήποτε θέμα προκαλείται διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, ακόμη και αν δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, μπορεί να ζητηθεί η παρέμβαση ενός συμφιλιωτή, για τη διευθέτησή του από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον ίδιο τον εργοδότη ατομικά. Το αντικείμενο της συμφιλίωσης προσδιορίζεται ευρύτερα από το αντικείμενο της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Σε ότι αφορά ζητήματα που μπορούν να αποτελέσουν και αντικείμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, στο συγκεκριμένο στάδιο προκύπτει παράλληλη αρμοδιότητα συμφιλίωσης και μεσολάβησης.

Η συμφιλίωση διαρκεί όσο εκτιμάται η δυνατότητα εξεύρεσης λύσης από τα μέρη και τερματίζεται με την υπογραφή σχετικού πρωτοκόλλου συμφιλίωσης, το οποίο βεβαιώνει τη συμφωνία ή τη διαφωνία των μερών. Σε περίπτωση που η διένεξη προκύπτει κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθείται η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ο προαιρετικός χαρακτήρας της συμφιλίωσης, καθώς και η ελαστικότητα της διαδικασίας που ακολουθείται (Καζάκος, Η διαιτησία των συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το ν.1876/1990, 1998, σελ. 209-210).

1.4.3. Μεσολάβηση

Η διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας μετέπειτα, εισάγεται στο πεδίο της επίλυσης μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας, στο βαθμό που τα μέρη δεν καταλήξουν απευθείας σε συμφωνία και κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η μεσολάβηση, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 παρ.1 και 15 παρ. 6 του Ν.1876/1990 αποτελεί τη διαδικασία που ακολουθείται μετά την αποτυχία σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, που έχει ως στόχο, να οδηγήσει τελικά σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, με την παρέμβαση του μεσολαβητή. *«Η μεσολάβηση δεν αποτελεί απλό προστάδιο της διαιτησίας, καθώς δεν επιδιώκεται με αυτήν να οδηγηθούμε απλά στην διαιτησία, αλλά αντίθετα σκοπός είναι η κατάρτιση σύμβασης»* (Καζάκος, Η διαιτησία των συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το ν. 1876/90, 1998, σελ. 52).

Στις διαπραγματεύσεις της διαδικασίας μεσολάβησης, συμμετέχουν οι ενώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και οι πλέον αρμόδιες και ικανές οργανώσεις, όπως αυτές καθορίζονται με τα προαπαιτούμενα κριτήρια. Αντικείμενο της μεσολάβησης αποτελεί κάθε ζήτημα που αποτέλεσε αντικείμενο των συζητήσεων που προηγήθηκαν προκειμένου να καταρτιστεί συλλογική σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το Ν.1876/1990 καθορίζεται μια συγκεκριμένη διαδικασία μεσολάβησης, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα μέρη δεσμεύονται από αυτή. Αντίθετα, με τον ίδιο νόμο παρέχεται η δυνατότητα στα μέρη να προσδιορίσουν από μόνα τους ακόμη και τη διαδικασία που επιθυμούν να ακολουθήσουν, αναδεικνύοντας ένα στοιχείο της ευρύτατης αυτονομίας που απολαμβάνουν τα μέρη (Καζάκος, Η διαιτησία των συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το ν.1876/90, 1998, σ. 53). Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο νόμο, στη διαδικασία της μεσολάβησης μπορούν να προσφύγουν είτε τα μέρη από κοινού, είτε ένα από τα δύο.

Η μεσολάβηση ξεκινά με την κατάθεση σχετικής αίτησης είτε προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), είτε απευθείας στον τρίτο μεσολαβητή που έχουν επιλέξει. Η συμμετοχή στη διαδικασία δεν είναι υποχρεωτική, ωστόσο δεδομένου ότι τυχόν μη συμμετοχή δίνει τη δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία του άλλου μέρους, οδηγεί τα μέρη στη συμμετοχή στη μεσολάβηση προκειμένου να θέσουν τις θέσεις τους ενώπιον του μεσολαβητή.

Σύμφωνα με τεκμήριο που εισάγεται στο άρθρο 15 παρ. 6 του Ν.1876/1990, εφόσον τα μέρη μέσα σε χρονικό πλαίσιο πέντε (5) ημερών δεν γνωστοποιήσουν ότι αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή, θεωρείται ότι την έχουν απορρίψει (Παπαδημητρίου, Οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή των μνημονίων. Το εργατικό δίκαιο μετά και το Μνημόνιο II, 2012, σελ. 700). Η αποδοχή της μεσολαβητικής πρότασης δεν μπορεί να είναι μερική ή να τελεί υπό κάποια προϋπόθεση ή υπό κάποιο όρο, και κατά συνέπεια, με την υπογραφή της εξομοιώνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας.

1.4.4. Διαιτησία

Η διαδικασία της διαιτησίας ρυθμίζεται στο άρθρο 16 του Ν.1876/1990 και εφαρμόζεται, όταν τα μέρη αδυνατούν να καταλήξουν σε κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας με απευθείας διαπραγματεύσεις ή με τη διαδικασία της μεσολάβησης. Οι κανόνες του εφαρμόζονται εφόσον τα μέρη δεν έχουν δημιουργήσει με ειδική συμφωνία τους ένα πλήρες και αυτόνομο σύστημα διαιτησίας το οποίο καταλήγει σε επίλυση της συλλογικής διαφοράς με την έκδοση διαιτητικής απόφασης, από την οποία δεσμεύονται και τα δύο.

Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται στις ακόλουθες περιπτώσεις (ΤΟ ΒΗΜΑ πολιτική, 2010, www.tovima.gr):

- α) Σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών
- β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση
- γ) Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης
- δ) Μονομερώς από το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος (ειδικώς για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας)

Ο ρόλος του διαιτητή έχει επικριθεί διότι συντηρεί την παρέμβαση του κράτους στη συλλογική αυτονομία. Ωστόσο, κατά τους υποστηρικτές του η παρέμβαση αυτή κρίνεται ως εξαιρετική και σπάνια και σε κάθε περίπτωση τα δύο μέρη έχουν τη δυνατότητα να την αποφύγουν, εφόσον συμφωνήσουν από μόνα τους (άρθρο 16 Ν.1876/1990). Η διαιτητική απόφαση έχει την ίδια ακριβώς ισχύ με τη συλλογική σύμβαση εργασίας καθώς και την ίδια νομική μεταχείριση. Η έκδοσή της αποτελεί εγγύηση της εργασιακής ειρήνης γιατί αφενός είναι σύντομη και αφετέρου βοηθά στην αποφυγή διαιώνισης τυχόν έριδων και διαφωνιών.

1.4.5. Δέσμευση

Από τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τη διαιτητική απόφαση δεσμεύονται αρχικά ο εργοδότης καθώς και τα μέλη του σωματείου που την υπέγραψαν. Η ισχύς της μπορεί να επεκταθεί και στα μέλη κάποιου άλλου σωματείου (εφόσον τη συνυπογράψει) το οποίο δεν διατηρεί ικανότητα γιατί δεν είναι αντιπροσωπευτικό. Ωστόσο, η συλλογική σύμβαση ή η διαιτητική απόφαση, μπορεί να επεκταθεί με υπουργική απόφαση σε όλους τους

εργαζομένους του κλάδου (κλαδική) ή του επαγγέλματος (ομοιοεπαγγελματική), καθιστώντας την με τον τρόπο αυτό γενικώς υποχρεωτική.

Προκειμένου να αποφεύγεται ο ανταγωνισμός ανάμεσα στους συνδικαλισμένους και μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους, αλλά και για να καταπολεμηθεί η απροθυμία των εργοδοτών να αποτελούν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο Ν.1876/1990 προβλέπει (άρθρο 11 παρ. 2) την κήρυξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης ως γενικώς υποχρεωτικής με υπουργική απόφαση (Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο-Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ. 2, 1997, σελ.294).

Η έννοια της συνάφειας χρησιμοποιείται με σκοπό τη δέσμευση περισσότερων το δυνατόν εργαζομένων από τις ΣΣΕ για την εξασφάλιση ομοιόμορφων όρων εργασίας. Σύμφωνα με το νόμο, συνάφεια υφίσταται όταν υπάρχουν έστω και ελάχιστα κοινά χαρακτηριστικά που επιτρέπουν τον καθορισμό ομοιόμορφων όρων εργασίας (ΑΠ 1286/1999, ΕεργΔ 2000.569, ΕφΑθ 3018/1998, ΕλλΔνη 1999.405, ΔΕΝ 2000.149).

1.4.6. Συρροή

Η σχέση εργασίας, δεν αποκλείεται να υπάγεται σε δύο ή και περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις. Αυτό μπορεί να συμβεί, όταν π.χ. ένας υδραυλικός εργάζεται σε εργοστάσιο σιδήρου και έχουν καταρτιστεί δύο συλλογικές συμβάσεις, η μία κλαδική για τη βιομηχανία σιδήρου και η άλλη ομοιοεπαγγελματική για τους υδραυλικούς. Σε μια τέτοια περίπτωση που υφίσταται συρροή συλλογικών ρυθμίσεων, ζητούμενο είναι ποια από τις δύο συμβάσεις θα ισχύει για τον συγκεκριμένο εργαζόμενο (Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1992, σελ. 175).

Σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 1 του Ν.1876/1990, σε περίπτωση που θέματα τα οποία αφορούν μια σχέση εργασίας ρυθμίζονται από περισσότερες ΣΣΕ με διαφορετικό τρόπο, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Αντιθέτως, στην περίπτωση που οι ρυθμίσεις δεν επικαλύπτονται, αλλά απλώς οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις αλληλοσυμπληρώνονται, δεν τίθεται ζήτημα σύγκρουσης ούτε και αποκλειστικής εφαρμογής μίας από αυτές, με αποτέλεσμα να εφαρμόζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις, συμπληρώνοντας η μία την άλλη.

Η σύγκριση και η επιλογή των εφαρμοστέων διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες: (α) ενότητα αποδοχών, (β) λοιπά θέματα (άρθρο 10 παρ. 1, Ν.1876/1990). Παρά την γενική αρχή εφαρμογής της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο ρύθμισης, κατ' εξαίρεση σε περίπτωση συρροής κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και ομοιοεπαγγελματικής (τοπικής ή εθνικής), σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 2 Ν.1876/1990, υπερισχύουν οι πρώτες (κλαδικές ή επιχειρησιακές).

Σύμφωνα με το άρθρο 37 του Ν.4024/2011, ορίζεται ότι *«όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού»*.

Σημειώνεται ότι με το Ν.4093/2012, οι μη μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ εφαρμόζονται στους εργαζόμενους όλης της χώρας ως ελάχιστα όρια. Ελάχιστο όριο για τις αποδοχές, είναι πλέον ο νομοθετικά καθορισμένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο, και απαγορεύεται κάτω από αυτό το όριο να ορίζουν οι κάθε είδους ΣΣΕ.

1.4.7. Απεργία

Απεργία είναι η συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους, με σκοπό να επιτύχουν την επιβολή ορισμένων απαιτήσεων ή να εκφράσουν συγκεκριμένα παράπονα, ή γενικότερα να εξυπηρετήσουν τα συλλογικά (οικονομικά, εργασιακά, συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά) τους συμφέροντα. Η κύρυξη της απεργίας δεν σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόθεση να λύσουν τις εργασιακές συμβάσεις, αλλά αποτελούν ένα μέσο πίεσης προς τον εργοδότη, ώστε να αναγκαστεί να ικανοποιήσει τα αιτήματά τους.

Η προστασία του συνταγματικού δικαιώματος της απεργίας ως συνιστώσα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, προβλέπεται εμμέσως από το άρθρο 23Σ παρ. 1 ως εξής: *«το κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου»* με σκοπό τη διασφάλιση και την προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

Το δικαίωμα της απεργίας αναγνωρίζεται και προστατεύεται όχι μόνο από την εσωτερική νομοθεσία (άρθρο 23Σ παρ. 2), αλλά και από διεθνείς συμβάσεις. Στο ελληνικό δίκαιο το δικαίωμα της απεργίας αναγνωρίζεται μόνο στους εργαζόμενους, ενώ οι εργοδότες δεν έχουν δικαίωμα ανταπεργίας (Λεβέντης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2007, σελ.569). Η απεργία μπορεί να χαρακτηριστεί ως νόμιμη ή παράνομη, με τη διάκριση ανάμεσά τους να είναι πολύ σημαντική. Σε περίπτωση που είναι νόμιμη δεν θα έχει αρνητικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο, καθώς η σύμφωνη με το νόμο απεργία είναι ακατάργητο ατομικό δικαίωμά του. Αντίθετα, η παράνομη απεργία θεωρείται ως αυθαίρετη απουσία από την εργασία, με αποτέλεσμα να επισύρει και τις αντίστοιχες συνέπειες και κυρώσεις.

Αποχή από την εργασία με την μορφή απεργίας, δεν μπορεί να γίνει ατομικά από έναν εργαζόμενο, αλλά μπορεί να γίνει με την μορφή της επίσχεσης εργασίας, για την περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση απέναντι στον εργοδότη του, ο οποίος δεν την εκπληρώνει ως οφείλει. Η απεργία αποτελεί συλλογικό φαινόμενο και τα συμφέροντα των οποίων επιδιώκεται η ικανοποίηση, είναι επίσης συλλογικά. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι πρέπει να συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, καθώς αποτελεί επίσης δικαίωμα κάποιου ή κάποιων εργαζόμενων να μην επιθυμούν να συμμετάσχουν.

Η απεργία έχει στόχο τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων αλλά και την εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς. Δεδομένου ότι η κατοχύρωση του δικαιώματος της απεργίας αφορά μόνο αυτήν την μορφή εργασιακής σχέσης και όχι τους ελεύθερους επαγγελματίες, εργασιακά συμφέροντα είναι όλα εκείνα που πηγάζουν από τη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η απεργία λοιπόν θα πρέπει να αφορά τους όρους εργασίας όπως για παράδειγμα την πρόσληψη, την απόλυση και την αμοιβή, που αποτελούν εργασιακά αιτήματα, τα οποία θα πρέπει να είναι μέσα στα πλαίσια αυτών που ο νόμος επιτρέπει.

Η απεργία διακρίνεται, ανάλογα με τον επιδιωκόμενο σκοπό και την στρατηγική του φορέα που αναλαμβάνει τη σχετική πρωτοβουλία και ευθύνη, στις ακόλουθες μορφές:

- *Διεκδικητική*: συνήθως είναι μακράς διάρκειας, αποσκοπεί στην άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων και λήγει με την εξάντληση ή την υποχώρηση της μιας ή της άλλης πλευράς (εργαζόμενοι/εργοδοσία)
- *Προειδοποιητική*: συνήθως είναι μικρής χρονικής διάρκειας και ασκείται ως προειδοποίηση κατά του εργοδότη, για την αποφυγή λήψης δυσμενών μέτρων για τους εργαζομένους ή απόλυσης συνδικαλιστικού στελέχους, για να την ανάκληση αποφάσεώς

του με ανάλογο περιεχόμενο (αποτελεί μια επίδειξη δύναμης των εργαζομένων καθώς και μια προσπάθεια να ευαισθητοποιηθεί ο εργοδότης στα αιτήματά τους)

- *Απεργία διαμαρτυρίας*: με ενδεχόμενη μετατροπή της σε διεκδικητική, σε περίπτωση που αποβεί άκαρπη η διαμαρτυρία
- *Μερική απεργία*: όταν απεργεί ένα τμήμα ή κλάδος μιας επιχείρησης
- *Λευκή απεργία*: ασκείται συνηθέστερα από δημοσίους υπαλλήλους κατά την οποία οι εργαζόμενοι δεν απέχουν από τα καθήκοντά τους αλλά εσκεμμένα έχουν πολύ μειωμένη αποδοτικότητα ενώ ταυτόχρονα τηρούνται όλες οι διατυπώσεις για τη νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας
- *Διαλείπουσα εργασία ή στάσεις εργασίας*: αιφνιδιαστικές, μικρής διάρκειας, που πραγματοποιούνται για ορισμένο συλλογικό αγωνιστικό σκοπό, αλλά συνήθως πολύ οδυνηρές για τις επιχειρήσεις διακοπές της παροχής εργασίας από τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια του ωραρίου απασχολήσεως (με ανάλογες βεβαίως περικοπές του ημερομισθίου)
- *Ολιγόωρες εβδομαδιαίες στάσεις εργασίας*: μορφή απεργίας, που την αρμοδιότητα κηρύξεώς της την έχει μόνον το Δ.Σ. των συνδικαλιστικών οργανώσεων
- *Απεργία αλληλεγγύης*: εκδήλωση συμπαράστασης σε απεργιακές κινητοποιήσεις άλλων εργαζομένων, ή σε συνδικαλιστικό στέλεχος, που παρεμποδίζεται στην άσκηση της συνδικαλιστικής του δραστηριότητας ή που έχει απολυθεί εξ αιτίας αυτής

Υπάρχουν και κάποιες μορφές απεργίας, οι οποίες σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο δεν είναι νόμιμες, όπως κατά κύριο λόγο η πολιτική απεργία και η μη συνδικαλιστική ή αδέσποτη απεργία. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η απεργία δεν ταυτίζεται με το μποϊκοτάζ, το οποίο αποτελεί διαφορετική μορφή πίεσης, καθώς στοχεύει στον αποκλεισμό του αντιπάλου από την συναλλακτική ζωή και μπορεί να είναι παράνομο, κρίνεται κατά περίπτωση και εξαρτάται από τους σκοπούς του και τα μέσα που χρησιμοποιεί.

Η απεργία κηρύσσεται από νόμιμο συνδικαλιστικό σωματείο και αποκλείεται να γίνει αυθόρμητα από ομάδα εργαζομένων, καθώς έτσι θεωρείται αδέσποτη και για το λόγο αυτό παράνομη. Συμπερασματικά, η απεργία αποτελεί συλλογικό φαινόμενο και κηρύσσεται από την πλειοψηφία των εργαζομένων, οι οποίοι ανήκουν σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση ή ένωση προσώπων, με απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση των συλλογικών τους συμφερόντων. Αντίθετα, στην επίσχεση εργασίας, μπορεί να προβεί ακόμη και μόνο ένας εργαζόμενος, με

την προϋπόθεση ότι έχει κάποιας μορφής απαίτηση ή αξίωση από τον εργοδότη. Επιπλέον και στην περίπτωση που ασκείται συλλογικά το δικαίωμα της επίσχεσης, δεν συνίσταται μορφή απεργίας.

Βασική προϋπόθεση για τη νομιμότητα μιας απεργίας είναι η κήρυξή της από τα κατά περίπτωση αρμόδια όργανα. Η κήρυξη απεργίας από πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις προϋποθέτει τη λήψη σχετικής θετικής απόφασης από την πλειοψηφία των μελών των γενικών συνελεύσεων τους, η οποία ισχύει μόνο για τα μέλη των συγκεκριμένων πρωτοβάθμιων οργανώσεων. Οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (ομοσπονδίες), κηρύσσουν απεργία ύστερα από σχετική απόφαση, που λήφθηκε κατά πλειοψηφία της από το διοικητικό τους συμβούλιο στη γεωγραφική τους περιφέρεια ή και σε τμήματά της, για το σύνολο, όμως επαγγελμάτων, κατηγοριών και επιχειρήσεων, όχι όμως σε μεμονωμένη επιχείρηση. Οι τριτοβάθμιες οργανώσεις ή συνομοσπονδίες έχουν την αρμοδιότητα να κηρύσσουν απεργίες πανελλήνιας εμβέλειας. Η κύρυξη της απεργίας γνωστοποιείται στον εργοδότη 24 ώρες πριν από την έναρξή της. Απαγορεύεται ωστόσο στους δικαστικούς λειτουργούς, τους στρατιωτικούς, τα σώματα ασφαλείας και σε όσους υπηρετούν στο λιμενικό σώμα.

Περιορισμούς στο δικαίωμα της απεργίας (όχι όμως και γενική απαγόρευση) έχουν σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 2, οι επιχειρήσεις κοινής ωφελείας ή δημόσιου χαρακτήρα, αυτές δηλαδή που σχετίζονται με τη διανομή του νερού και του ηλεκτρικού ρεύματος, τις τηλεπικοινωνίες και τα ταχυδρομεία, την πολιτική αεροπορία, την αποκομιδή απορριμάτων. Στις επιχειρήσεις αυτές, η απεργία γνωστοποιείται εγγράφως τέσσερις μέρες πριν από την κήρυξή της, όπως το ίδιο ισχύει και για τους δημόσιους υπαλλήλους.

Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία οφείλει να γνωστοποιήσει τους λόγους για τους οποίους πραγματοποιείται, αλλά και έναν ελάχιστο αριθμό εργαζομένων που θα παραμείνει στην επιχείρηση, για την αποφυγή τυχόν καταστροφών σε αυτήν. Οι εργαζόμενοι αυτοί αποτελούν το προσωπικό ασφαλείας, το οποίο αν δεν υπάρχει, η απεργία καθίσταται παράνομη. Τα καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας καθορίζονται από τον εργοδότη με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα (άρθρο 21 παρ. 3 Ν.1264/1982) (Παπασταύρου, Απεργία, 2002, σελ. 300). Κατά τη διάρκεια της απεργίας ο εργοδότης δεν μπορεί να προσλάβει καινούργιους εργαζόμενους (απεργοσπάστες), για την κάλυψη των πρόσκαιρων αναγκών του σε προσωπικό.

Η απεργία δύναται να θεωρηθεί παράνομη ως καταχρηστική, όταν τα αιτήματά της δεν μπορούν να επιλυθούν από τον εργοδότη αλλά από την πολιτεία. Δεν αποκλείεται επίσης να θεωρηθεί καταχρηστική, όταν από την παρατεταμένη διάρκειά της κινδυνεύει η υπόσταση της επιχείρησης ή μπορεί να επέλθει η οικονομική της καταστροφή. Κατά τη διάρκεια της απεργίας (νόμιμης ή παράνομης) ο εργαζόμενος δεν δικαιούται μισθό γιατί αναστέλλεται η σχέση εργασίας. *«Η συμμετοχή πάντως σε απεργία που κηρύχθηκε παράνομη με δικαστική απόφαση, μπορεί να θεωρηθεί ως παραίτηση του εργαζομένου από την εργασία του, με αποτέλεσμα ο τελευταίος να μη δικαιούται αποζημίωση απόλυσης»* (Λεβέντης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2007, σελ. 588).

1.5. Ιστορική εξέλιξη θεσμού των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Η ιστορία της δημιουργίας και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της ιστορίας του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργατικών αγώνων, ή σωστότερα την άλλη πλευρά της ιστορίας τους. Η μελέτη της μεταξύ τους σχέσης παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον και αποτελεί βασικό στοιχείο στην κατανόηση των εξελίξεων των κύριων κοινωνικών φαινομένων στους δύο τελευταίους αιώνες καθώς και πολιτικών εξελίξεων που συνδέθηκαν στενά με αυτό.

«Μια σύντομη αναδρομή ιδιαίτερα στους σταθμούς εξέλιξης του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων είναι άκρως διαφωτιστική για τις δυσκολίες που συναντούσε η παραδοσιακή έννομη τάξη, καθώς και για την επαναστατική αλλαγή που έπρεπε να υποστεί προκειμένου να τον ενσωματώνει στην τάξη που πρέσβευε. Σε γενικές γραμμές, οι σχετικοί με το φαινόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων θεσμοί, αποτελούν δημιουργήματα της βιομηχανικής ανάπτυξης στις αστικές δημοκρατίες. Βέβαια και πριν από τη βιομηχανικό περίοδο, η ιστορία των κοινωνιών δεν είναι μόνο ιστορία της πολιτισμικής δράσης και των πολεμικών συγκρούσεων, αλλά είναι και η ιστορία των κοινωνικών συγκρούσεων, μία μόνιμη μαρτυρία της αποτυχίας των κοινωνιών στην καθιέρωση μιας ανεκτής τουλάχιστον κοινωνικής δικαιοσύνης» (Καραγεώργης, Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 2007, σελ. 8).

Οι κοινωνικοί αγώνες αποκτούν για πρώτη φορά τη μορφή διαρκούς και αναπόφευκτης πάλης με την ανάπτυξη του βιομηχανικού τρόπου παραγωγής, τη γέννηση της εργατικής τάξης και την καθιέρωση της εξαρτημένης εργασίας ως κυρίαρχης μορφής εργασίας. Αναπτύχθηκαν ως μόνιμη μορφή αντιπαράθεσης εργασίας και κεφαλαίου με δύο στόχους:

ένα μακροπρόσθεσμο, την απελευθέρωση των μισθωτών και της εκμετάλλευσης της εργασίας τους από τους τρίτους και την κατάργηση των δεσμών της εξάρτησης και ένα βραχύβιο, τη βελτίωση των όρων εργασίας. Ο πρώτος αντιπροσώπευε τη ριζοσπαστική τάξη και εκφράστηκε από τη μαρξιστική ιδεολογία, ενώ ο δεύτερος εκπληρωνόταν και συνεχίζει να εκπληρώνεται με τις διαδοχικές αναριθμήσεις στις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου, με εναλλακτική της κρατικής πρωτοβουλίας και της απευθείας συνεννόησης των δύο αντιπάλων, των εργοδοτών και των εργαζομένων, που νομιμοποίησε τη συλλογική διαπραγμάτευση ως διαπραγμάτευση ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία.

Έτσι η συλλογική διαπραγμάτευση αποτέλεσε θεσμοθετημένο μέσο αυτορρύθμισης της διανεμητικής δικαιοσύνης και έναν μηχανισμό λήψης κανονιστικών αποφάσεων, που ήταν άγνωστος σε παλαιότερες κοινωνίες. Η αναγνώριση της συλλογικής εκπροσώπησης ορισμένων συμφερόντων συνδεδεμένων με την εργασία, σημαίνει σε πρώτη φάση μια απλή αποδοχή ορισμένων αιτημάτων από τους μονίμως εν εξεγέρσει ευρισκόμενους εργαζομένους, αφού η απεργία ισοδυναμούσε με στάση και αποτελούσε ποινικώς κολάσιμη πράξη. Η τρέχουσα ρύθμιση του κοινωνικού προβλήματος περνούσε μέσα από στάσεις και ποινικοποιήσεις των σχετικών συμπεριφορών, με συνέπεια η απλή αποδοχή να μετατραπεί στη συνέχεια σε δυνατότητα επικοινωνίας ανάμεσα στα συνδικάτα και τους εργοδότες καθώς και συνομολόγησης άτυπων συμφωνιών μεταξύ τους.

Η βάση επέβαλλε, σχεδόν παντού, την εμφάνιση των συλλογικών συμφωνιών υπό την πίεση απεργιών που αποτελούσαν παράνομες ενέργειες καθώς και από αυθόρμητες συσπειρώσεις των μισθωτών. *«Το συνδικαλιστικό δικαίωμα ήταν απαγορευμένο δικαίωμα, παρά την εγγύηση που η έννομη τάξη παρείχε στα ατομικά δικαιώματα, γιατί τα συνδικάτα, ως φορείς εκπροσώπησης συλλογικών συμφερόντων αποτελούσαν πηγή κινδύνου για την άρχουσα τάξη, γεγονός που απέτρεπε την αναγνώρισή τους. Την αυθόρμητη αυτή επιβολή από τα κάτω μέσα από παράνομες ενέργειες η έννομη τάξη έδειχνε απλώς να την ανέχεται κατά περίπτωση, με αποτέλεσμα και οι συλλογικές διαφωνίες που συνάπτονταν να μην τυγχάνουν καμίας αναγνώρισης από το δίκαιο και δεν διέθεταν καμία δεσμευτικότητα. Ο σεβασμός τους ήταν θέμα καλής θέλησης, τα συμφωνημένα εύκολα ανατρέπονταν με τις υπαναχωρήσεις που ήταν συνήθειες με αποτέλεσμα να οδηγούμαστε σε νέες ταραχές και νέες συμφωνίες. Το δόγμα της ιδιωτικής αυτονομίας στην απόλυτη μορφή του, αναγνώριζε μόνο άτομα ως υποκείμενα δικαίου και μόνο τη δυνατότητα δέσμευσης μεταξύ των μερών από μια ατομική συμφωνία. Έτσι οι έννομες σχέσεις στηρίζονταν αποκλειστικά στην ατομική σύμβαση»* (Καραγεώργης, Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 2007, σελ. 9).

Το συνδικαλιστικό κίνημα ανέτρεψε τις αρχές αυτές δημιουργώντας μια νέα οικονομική και κοινωνική τάξη πραγμάτων. Αυτό γίνεται εύκολα κατανοητό σήμερα, όπου η κρίση της εργασίας έχει ως βασικό στόχο την επάνοδο στην αποκλειστικότητα της ατομικής σύμβασης. Όμως, για όσο χρόνο τα συνδικάτα δεν αναγνωρίζονταν ως υποκείμενα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, δεν ήταν δυνατόν να αναγνωρισθεί και η σύναψη έστω απλών συμφωνιών από αυτά.

Η αναγνώριση του βασικού συνδικαλιστικού δικαιώματος που νομιμοποίησε την ίδρυση των συνδικάτων επέτρεψε αρχικά την αναγνώριση των σχετικών συμφωνιών εργαζομένων και εργοδοτών ως έγκυρων. *«Μόνο από το 1900 και μετά, και κυρίως μετά τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, οι νομοθέτες επεμβαίνουν και αναγνωρίζουν ευθέως τη δεσμευτικότητα των συλλογικών συμφωνιών για τα μέλη των συνδικάτων που τις υπογράφουν. Από τότε ξεκινά και η ιδέα της απόδοσης των χαρακτηριστικών του νόμου στις παραπάνω συμφωνίες, δηλαδή της άμεσης και αναγκαστικής ισχύος. Πρώτη νομοθετική αναγνώριση απαντάται στις Κάτω Χώρες το 1907, έπειτα το 1918 στη Γερμανία και το 1919 στη Γαλλία»* (Καραγεώργης, Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 2007, σελ. 9). Σε ορισμένες μάλιστα χώρες, ήταν τόσο ισχυρή η επιβολή του συνδικαλιστικού φαινομένου, που δεν χρειάστηκε καν να ρυθμιστεί νομοθετικά η ρήξη με το παρελθόν, όταν οι συλλογικές συμφωνίες δεν ήταν υποχρεωτικές ως προς την εφαρμογή τους (κλασσικό παράδειγμα η Ιταλία).

«Από τα χρόνια των έντονων κοινωνικών αντιθέσεων, όταν η απεργία και γενικότερα η συλλογική διεκδίκηση εργατικών δικαιωμάτων αποτελούσε ημιπαράνομη διαδικασία, ο χαρακτήρας της διαδικασίας σύναψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει τροποποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, έχοντας πλέον ενσωματωθεί στην κοινωνική συνείδηση ως απαραίτητο χαρακτηριστικό της συνοχής και προόδου. Έχοντας υποστεί αυτή την αλλαγή, είναι εύλογο η όλη διαδικασία να έχει νομιμοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, πράγμα που αποτυπώνεται σε όλο το πλαίσιο που περιβάλλει πλέον την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας και την κατάρτιση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας» (Καραγεώργης, Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 2007, σελ. 9).

1.6. Προϊστορία του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων

Ένας ολόκληρος αιώνας έχει συμπληρωθεί από την πρώτη επίσημη αναφορά σε νομοθετικό κείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Καθώς ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων και μαζί του ολόκληρο το εργατικό δίκαιο κλονίζονται τις μέρες μας, είναι πολλαπλά χρήσιμη μια αναδρομή στις απαρχές του (Κατσιμάρδος, 2010, www.imerisia.gr). Η έναρξη της ιστορίας των ελληνικών εργασιακών σχέσεων τοποθετείται στις αρχές της δεκαετίας του 1880, έχοντας πίσω μια προϊστορία, καθώς τότε για πρώτη φορά γίνεται έμμεση σχετική αναφορά. Σύμφωνα πάντα με την ποινική νομοθεσία εκείνης της εποχής, θεωρούνταν αδίκημα *«η εκ συστάσεως αποχή εκ της εργασίας των εργατών ή των εργοδοτών επί σκοπώ ισχυροποιήσεως αξιώσεως»*.

Στη φάση ανάπτυξης του νεοελληνικού καπιταλισμού, αυτή η ίση μεταχείριση ήταν αντίθετη με την αντίστοιχη νομοθεσία της μοναρχικής οθωνικής περιόδου. Εκεί, καθιερωνόταν *«η προνομιακή θέση των καθυστερούμενων μισθών των υπηρετών, εργατών και ημερομισθίων»*, όπου ο εμπνευστής της Μάουερ, επέτρεπε το σχηματισμό σωματείων επιστημονικού ή φιλανθρωπικού χαρακτήρα, αλλά απαγόρευε τα θρησκευτικά και πολιτικά. Η υποψία προς τις πολιτικές ενώσεις διατηρήθηκε στο ακέραιο και στο Σύνταγμα του 1844, όπου παραλείφθηκε η σχετική διάταξη, που περιλαμβανόταν στο βελγικό πρότυπό του. Το νέο Σύνταγμα (1864), μετά την έξωση του Όθωνα, καθιέρωνε την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, χωρίς να αναφέρεται και αυτό στις επαγγελματικές ενώσεις οι οποίες στην Ελλάδα, όπως και σε όλη την Ευρώπη, διανύανε τη φάση της απαγόρευσης, καθώς λογαριάζονταν ως ύποπτες, σκοτεινές και ανατρεπτικές.

Τα πρώτα εργατικά σωματεία, που εμφανίζονται κατά τη δεκαετία του 1870, λειτουργούσαν με ειδικά βασιλικά διατάγματα και λογοδοτούσαν ετησίως στο Υπουργείο Εσωτερικών. Αναφέρονται όμως και ενώσεις, π.χ. στη Σύρο, που συγκροτούνταν με συμβολαιογραφικές πράξεις μεταξύ των μελών τους, οι οποίες διεκδίκησαν και τις πρώτες συλλογικές συμβάσεις (η απεργία έγινε ποινικό αδίκημα, ακριβώς τότε). Ένας φανατικός εχθρός των απεργιακών αγώνων και πρωτοδίκης της Σύρου γράφει αυτή την περίοδο: *«Εν έτει 1879 δύο των μεγίστων της Ερμουπόλεως κλάδων της Βυρσοδεψικής και της Ναυπηγικής κοινή συστάσει εν εταιρεία τούτων ενήργησαν απεργίαν επιδιώκοντες αύξησιν των εργατικών μισθωμάτων... Αι των εργατών συστάσεις προς απεργίαν αποτελούσι εν Πειραιεί, Αθήναις και Λαυρεωτική την ημερησίαν διάταξιν εν τη εξελίξει της νεαρής αρτιπαγούς και κλονιζομένης έτι... βιομηχανικής παραγωγής του ημετέρου έθνους...»* (Λυκούδης, 2009). Η πρακτική εκείνων των πρώτων ενώσεων ήταν η υποβολή των αιτημάτων των απεργών στην εργοδοσία και η αναμονή,

απειλώντας με απεργία. Σε όλη την ευρύτερη περίοδο, που εκτείνεται ως και τη δεκαετία του 1910, το κράτος δεν μεσολαβεί ούτε παρεμβαίνει διαιτητικά, παρά μόνο ως υπερασπιστής του «νόμου και της τάξεως», όταν διασαλεύονται. Κι αυτό γίνεται όλο και συχνότερα.

1.6.1. Νομοθεσία

Την εποχή που ξεκινά η θέσπιση της εργατικής νομοθεσίας από τις πρώτες κυβερνήσεις Βενιζέλου, τα σωματεία περνούν από τη φάση της απαγόρευσης στη φάση της ανοχής και της αναγνώρισης στη συνέχεια, με την πρώτη απόπειρα νομοθετικής ρύθμισης συλλογικών διαφορών να καταγράφεται το 1911. Σε νεοσύστατη υπηρεσία του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας (το μετέπειτα Υπουργείο Εργασίας) υπάγεται η «μελέτη προληπτικών μέτρων και η επέμβασις προς λύσιν διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών». Σε αυτό το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, δύο χρόνια αργότερα θα κατατεθεί σχέδιο «περί συμβάσεως εργασίας» (Κατσιμάρδος, 2010, www.imerisia.gr).

Η αντίδραση των εργοδοτών αποτρέπει τη θέσπιση συλλογικών συμβάσεων, με τον περίφημο νόμο 281 του 1914 «Περί σωματείων», να αποτελεί τομή σε θεσμικό επίπεδο και αφετηρία της συνδικαλιστικής νομοθεσίας. Μια από τις καινοτομίες του ήταν η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων: «*Τα επαγγελματικά σωματεία δύνανται να συνάπτουν ομαδικάς συμβάσεις εργασίας μετά προσώπων φυσικών ή νομικών ή μετά αντιπροσώπων ομάδων, καθορίζουσας τους όρους της εργασίας του ετέρου των μελών, ήτοι προσλήψεως και αποστολής ή μεταχειρίσεως εργατών, πληρωμής και αντιμισθίας αυτών, όρων εργασίας κ.λπ.*» (Κατσιμάρδος, 2010, www.imerisia.gr). Αυτό ήταν το πρώτο μεγάλο βήμα, ωστόσο, θα χρειαστούν μεγάλοι εργατικοί αγώνες ως το επόμενο.

1.6.2. Υπογραφή της πρώτης Εθνικής Γενικής Σύμβασης

Δύο δεκαετίες περνούν από τη δυνατότητα θέσπισης των συλλογικών συμβάσεων (1914) έως την υπογραφή της πρώτης εθνικής γενικής σύμβασης, έχοντας μεσολαβήσει στο μεταξύ «κοσμογονικές» αλλαγές στο εργατικό μέτωπο, με τα δύο βασικά αντιμαχόμενα μέρη (εργαζόμενοι/εργοδότες) να έχουν συμπύξει τις ενώσεις τους (ΓΣΕΕ και ΣΕΒ) και τη σύναψη συμβάσεων να βρίσκεται στο επίκεντρο των ταξικών συγκρούσεων. Οι απόπειρες νομοθετικής διευθέτησης των σχετικών ζητημάτων και ειδικότερα αυτό της διαιτησίας ναυαγούν, με τη σοβαρότερη να γίνεται το 1927-28, όταν και επιχειρήται ο συγχρονισμός της

εργατικής νομοθεσίας με αποφάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, ο οποίος θα πάρει και τη μορφή νομοσχεδίου, θα συζητηθεί στη Βουλή, αλλά τελικά θα απορριφθεί.

Η εργοδοσία αρνείται τη συναίνεση προβάλλοντας τα πιο απίθανα επιχειρήματα, με αποτέλεσμα μέχρι το 1934 να έχουν συναφθεί μόνο μερικές κλαδικές συμβάσεις (ακτοπλοϊκές συγκοινωνίες, εργάτες θάλασσας κ.ά.). Τελικά, ο θεσμός καθιερώνεται το 1935 επί Τσαλδάρη, με αναγκαστικό νόμο και υπογραφή των πρώτων εθνικών συμβάσεων μεταξύ ΓΣΕΕ και ΣΕΒ στο πλαίσιο του, με αποτέλεσμα «η συλλογική σύμβαση εργασίας να εισάγεται στις εθνικές έννομες τάξεις ως ιδιότυπος θεσμός του εργατικού δικαίου με αυξημένη νομική ισχύ» (Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ. 115). Ένα μήνα πριν από την επιβολή της δικτατορίας Μεταξά κατατομούνται και τα πιο στοιχειώδη συνδικαλιστικά δικαιώματα, και μετά την απελευθέρωση ανοίγει ένας άλλος νέος κύκλος συγκρούσεων για τις συμβάσεις, που κλείνει με τη συνταγματική κατοχύρωση των συλλογικών συμβάσεων, ένα χρόνο μετά τη μεταπολίτευση του 1974 (Κατσιμάρδος, 2010, www.imerisia.gr).

1.6.3. Από τον αυταρχισμό στη συναίνεση

Το σημερινό καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στηρίζεται σε νόμο της «Οικουμενικής Κυβέρνησης» Ζολώτα (Ν.1876/ 1990 για τις «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις») που ψηφίστηκε ομόφωνα από όλα τα κόμματα της Βουλής και την ουσιαστική συμφωνία όλων των κοινωνικών εταίρων. Αποτέλεσε μια κατάκτηση, αλλά και ένα από τα θετικά μέτρα της κυβέρνησης αφού πρόκειται για μια από τις τελευταίες νομοθετικές πράξεις της (Μάρτιος), αφού ένα μήνα αργότερα τη διαδέχτηκε η κυβέρνηση Μητσοτάκη. Με αυτή επικυρωνόταν μια σειρά διεθνών συμβάσεων εργασίας για το δικαίωμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο.

Αντικατέστησε τη σχετική νομοθεσία επί κυβέρνησης Παπάγου (Ν.3239/1955) «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων ενίων εργατικών νόμων», η οποία κωδικοποιούσε το σύνολο της εργατικής νομοθεσίας, που διαπνέονταν από την αρχή μιας «εξουσιαστικής κυβερνητικής ρύθμισης». Ο νόμος εκείνος οριοθετούσε τις συλλογικές συμβάσεις σε εθνικές γενικές, ομοιοεπαγγελματικές και μια άλλη κατηγορία, που ονόμαζε «ειδικές» (ατομικές). Στην ουσία ο περιορισμένος διαχωρισμός ανακαλούσε την ελεύθερη εκδήλωση συλλογικών αυτονομιών και ήταν προσαρμοσμένος στα

μέτρα ενός φιλεργοδοτικού κράτους, με βραχίονα ένα νομοθετικό πλαίσιο αντιδημοκρατικό και τον συνδικαλισμό ελεγχόμενο κυβερνητικά (Κατσιμάροδος, 2010, www.imerisia.gr).

Το πλαίσιο, που το διαδέχτηκε 35 χρόνια μετά, έδινε τη δυνατότητα διευρυμένων εκδηλώσεων της συλλογικής διαπραγμάτευσης, το οποίο επί της ουσίας, εκτός από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση (εργαζόμενοι όλης της χώρας), θέσπισε τις κλαδικές συμβάσεις (εργαζόμενοι ομοειδών επιχειρήσεων), τις επιχειρησιακές (εργαζόμενοι μιας επιχείρησης), τις εθνικές και τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές (εργαζόμενοι ορισμένου επαγγέλματος και συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων σε όλη τη χώρα ή σε περιφέρεια και πόλη). Κατά την εικοσαετία που μεσολάβησε (1990-2009) έγιναν πολλές απόπειρες περικοπής του προχωρημένου νόμου 1876, κυρίως με στόχο τις κλαδικές συμβάσεις. Ότι δεν επιτεύχθηκε τότε, έγινε κατορθωτό με την κρίση.

1.7. Συλλογικές συμβάσεις ως παράγοντας διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων

Το ισχύσαν σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού και όρων εργασίας με τα τέσσερα είδη συλλογικών συμβάσεων και την επέκταση αυτών, διαμόρφωσε ένα περιβάλλον που επηρέαζε γενικότερα τόσο τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, όσο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τα παρακάτω χαρακτηριστικά (ΟΚΕ Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 18):

- *Συνθήκες σταθερότητας στις ατομικές συμβάσεις εργασίας*, εξαιτίας της ενσωμάτωσης σε αυτές των όρων της ισχύουσας ΣΣΕ της οποίας οι κανονιστικοί όροι εξακολουθούσαν να ισχύουν στο σύνολό τους για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας και μετά την λήξη τους
- *Υπόβαθρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων* σε κάθε νέα συλλογική σύμβαση, με δεδομένο από τα μέρη των όρων των προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων που εφαρμόζονταν στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων που καλύπτονταν από αυτή με αποτέλεσμα η ουσιαστική συλλογική διαπραγμάτευση να εστιάζει στα θέματα προς τροποποίηση.
- *Οργανωτική συσπείρωση των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών*, για τη διαμόρφωση της πολιτικής των εργασιακών σχέσεων και των μισθών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με αποκλεισμό συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού ως προς το κόστος εργασίας.

- *Αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την επίτευξη συλλογικών ρυθμίσεων, συλλογικών συμβάσεων κυρίως με απευθείας διαπραγματεύσεις και ενισχυτικά με τη διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας.*

Από την 1/1/1992, οπότε τέθηκε σε εφαρμογή ο Ν.1876/1990 και έως τις νομοθετικές μεταβολές του 2010, η λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων χαρακτηρίζονταν από δύο παράγοντες: (α) τη μη παρέμβαση του κράτους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις του ιδιωτικού τομέα και (β) την ελευθερία της συλλογικής βούλησης των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων.

Η επίλυση των συλλογικών διαφορών με τις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του ΟΜΕΔ απέκλειε κάθε ανάμειξη του κράτους στη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με αποτέλεσμα την ενδυνάμωση της λειτουργίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καταγράφηκε με την αύξηση του ετήσιου αριθμού των συλλογικών συμβάσεων και την ανάπτυξη των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων καθώς και με τον δραστικό περιορισμό του ετήσιου αριθμού των διαιτητικών αποφάσεων συγκριτικά με την περίοδο 1975-1990 (το διάστημα 1975-1992 οι διαιτητικές αποφάσεις ήταν περίπου 45% των ετήσιων συλλογικών ρυθμίσεων, ενώ το ποσοστό τους μειώθηκε στο 13% την περίοδο 1992-2010).

Η εφαρμογή των όρων των Μνημονίων, που προσαρτήθηκαν στο πρόγραμμα οικονομικής πολιτικής (άρθρο 1 παρ. 3 Ν.3845/2010), που συνόδευε τη Δανειακή Σύμβαση Διευκόλυνσης της Ελλάδας, είχε ως συνέπεια την λήψη πολλών δημοσιονομικών μέτρων ταυτόχρονα με μέτρα *«αναδιάρθρωσης της αγοράς εργασίας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας»*. Αντίστοιχο πολιτικό στόχο είχαν τα μέτρα που λήφθηκαν με το άρθρο 37 του Ν.4024/2011 στο πλαίσιο της εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, καθώς και με το άρθρο 1 παρ. 6 του Ν.4046/2011 το οποίο νομοθετικά κύρωσε τα Μνημόνια που συνόδευαν την νέα δανειακή σύμβαση. Οι όροι των Μνημονίων, που χαρακτηρίστηκαν νομοθετικά ως *«πλήρεις κανόνες δίκαιου άμεσης εφαρμογής»*, αποτέλεσαν τη βάση για την έκδοση της Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012³. Ακολούθησε ο Ν.4093/2012 με τον οποίο εγκρίθηκε το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 και λήφθηκαν με ευθείες νομοθετικές ρυθμίσεις τα επείγοντα μέτρα εφαρμογής του, ως προαπαιτούμενες ενέργειες σύμφωνα με τους όρους των προσαρτημένων στο νόμο Μνημονίων (άρθρο 1 υποπαράγραφος ΙΑ παρ.11 Ν.4093/2012).

³ Π.Υ.Σ. 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38 28.2.2012) «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν.4046/2012»

Όλες οι προαναφερόμενες νομοθετικές παρεμβάσεις μετέβαλαν σημαντικά το νομικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανατρέποντας πλήρως τις ισχύουσες ισορροπίες συλλογικής διαπραγμάτευσης καθώς και τις συνθήκες ενθάρρυνσης της συλλογικής έκφρασης των εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων.

1.8. Πρόσφατες νομοθετικές μεταβολές

Η ιστορική εξέλιξη των νομοθετικών μεταβολών σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις από τον Μάιο του 2010 έως τον Νοέμβριο του 2012 έχει ως εξής (Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 15):

- *N.3845/6.5.2010*

Χαλαρώνει η ιεραρχική εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων σηματοδοτώντας την απαρχή της αποκέντρωσης της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, ενώ παράλληλα ξεκινά και η τροποποίηση του συστήματος επίλυσης συλλογικών διαφορών.

- *N.3871/17.8.2010*

Περιορίζεται η χορήγηση αυξήσεων με την πρόταση μεσολάβησης ή διαιτητικής απόφασης και καθορίζεται νομοθετικά το ανώτατο όριο των επιτρεπόμενων αυξήσεων (ουσιαστικά αναλογεί στα οριζόμενα στην ΕΓΣΣΕ 2010-2012, πάγωμα αποδοχών από 1.1.2010 έως την 30.6.2011 και αύξηση στο ύψος του ευρωπαϊκού πληθωρισμού του προηγούμενου έτους από την 1.7.2011 και την 1.7.2012).

- *N.3899/17.12.2010*

Διαφοροποιείται η διαδικασία της Διαιτησίας μέσω των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ, καθώς προσφεύγουν πλέον σε αυτή η εργατική και εργοδοτική πλευρά ισότιμα, με το περιεχόμενο των διαιτητικών αποφάσεων να περιορίζεται στον καθορισμό του βασικού μισθού και του ημερομισθίου. Θεσπίζονται οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ, με όρους που δεν ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο όταν συρρέουν με κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, ενισχύοντας την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Μετζητάκος, Το τέλος ή η απορρύθμιση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και της Διαιτησίας; 2012, σελ. 907).

- *N.4024/27.10.2011 (άρθρο 37)*

Μεταβάλλεται ουσιαστικά το σύστημα εφαρμογής των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενδυναμώνοντας εξαιρετικά την αποκέντρωση των ΣΣΕ καθώς:

- (α) Δίνεται προτεραιότητα στην επιχειρησιακή ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική σύμβαση (αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών έναντι των επιχειρησιακών ΣΣΕ)
- (β) Αναστέλλεται η επέκταση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος (η εφαρμογή των όρων για κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις περιορίζεται μόνο στους εκπροσωπούμενους από τις συμβαλλόμενες οργανώσεις εργοδοτών και τις συνδικαλιστές οργανώσεις εργαζομένων),
- (γ) Παρέχεται η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων σε επιχειρήσεις και με λιγότερους από 50 εργαζόμενους (έως και 5 εργαζομένους), ακόμα χωρίς επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, με δυνατότητα υπογραφής από την ένωση προσώπων, στην οποία συμμετέχουν τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση.

- *N.4046/14.2.2012*

Σε συνδυασμό με τα οριζόμενα στις πολιτικές του προσαρτημένου σε αυτόν Μνημονίου V, δόθηκε η εξουσιοδότηση για την έκδοση Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6/26.2.2012) με την οποία νομοθετήθηκαν τα εξής:

- α) Μείωση 22% του κατώτατου νόμιμου μισθού που είχε συμφωνηθεί με την ισχύουσα ΕΓΣΣΕ 2010-2012 και μείωση 32% για τους νέους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών (την οποία μονομερώς δικαιούται να επιφέρει ο εργοδότης).
- β) Περιορίζεται η διάρκεια ισχύος των ΣΣΕ σε τρία έτη κατά ανώτατο όριο και απαγορεύεται ουσιαστικά η σύναψη συλλογικών συμβάσεων αόριστης διάρκειας. (εφαρμόστηκαν με μεταβατικές ρυθμίσεις στις ισχύουσες ΣΣΕ/ΔΑ)
- γ) Περιορίζεται η διάρκεια της εκ του νόμου παράτασης της ισχύος ΣΣΕ μετά τη λήξη τους σε τρεις μήνες (από έξι μήνες).
- δ) Περιορίζονται οι όροι των ΣΣΕ που διατηρούνται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, μετά την λήξη της εκ του νόμου παράτασης της ισχύος τους, μόνον στον βασικό μισθό και στα τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, σπουδών, ανθυγιεινής εργασίας και τέκνων).

- ε) Αναστέλλονται οι αυξήσεις υπηρεσιακής ωρίμανσης για προϋπηρεσία μετά τη 14/2/2012 μέχρι τη διαμόρφωση του ποσοστού ανεργίας στο 10%.
 - στ) Επεκτείνεται το ενιαίο μισθολόγιο και στο προσωπικό των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου, ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α.
 - ζ) Καταργείται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ.
- *N.4093/2012*
 - α) Περιορίζεται η έκταση ισχύος των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ μόνο για τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων, με εκπροσώπηση από συμβαλλόμενες σε αυτή εργοδοτικές οργανώσεις.
 - β) Νομοθετείται ευθέως κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο σε επίπεδο ανάλογο της ΠΥΣ 6/2012 με ταυτόχρονη αφαίρεση του επιδόματος γάμου και δημιουργείται χαμηλότερος κατώτατος μισθός για τους νέους κάτω των 25 ετών.
 - γ) Προβλέπεται η δημιουργία «*νέου συστήματος κατώτατου μισθού*» με νόμο που προκύπτει μετά από διαβούλευση κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων, καθώς και λοιπών επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, με διαδικασία που καθορίζεται με Υπουργική Απόφαση.

1.9. Επιπτώσεις των μεταβολών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Τα μεγαλύτερα πλήγματα των μεταβολών τα δέχεται το Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, και ιδιαίτερα το Δίκαιο των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και της Διαιτησίας (Καζάκος, Το Εργατικό Δίκαιο στην εποχή των Μνημονίων. Ο νόμος ως φονικό όπλο και η απόλυτη κυριαρχία της βίας στις εργασιακές σχέσεις, 2012, σελ. 2842). Η συλλογικότητα και κυρίως το σύστημα παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων πλήττεται αλλεπάλληλα, χωρίς να καταργείται ο Ν.1876/90. Το νέο νομικό περιβάλλον που διαμορφώθηκε την περίοδο των Μνημονίων ανέτρεψε τα χαρακτηριστικά που διασφάλιζαν ευνοϊκό περιβάλλον για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και δημιούργησε νέα που συνοψίζονται στα παρακάτω (Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2012, σελ. 19):

- Αποκέντρωση της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων με έμφαση στις επιχειρησιακές

- Μείωση των αμοιβών των εργαζομένων με μονομερή απόφαση του εργοδότη
- Εξατομίκευση των αμοιβών και των όρων εργασίας με αποθάρρυνση της σύναψης συλλογικών συμβάσεων

«Η αρχή της επικουρικότητας δέχεται πολλαπλές παραβιάσεις από τις προβλέψεις του Ν.4046/2012, της ΠΥΣ και των νέων μνημονίων, δεδομένου ότι αυτές επεμβαίνουν κατά τρόπο, αποκλειστικό στο κανονιστικό αλλά και στο ενοχικό μέρος ΣΣΕ που βρίσκονταν ήδη σε ισχύ» (Κατρούγκαλος, Το τέλος τους εργατικού δικαίου; Συνταγματική αποτίμηση της ‘αντιμεταρρύθμισης’ του Μνημονίου ΙΙ, 2012, σελ. 637). Η κατάργηση όρων της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 καθώς και των άλλων συλλογικών συμβάσεων αποτελούν αντισυνταγματική υποκατάσταση των αυτόνομων συλλογικών ρυθμίσεων και ταυτόχρονα απαγορευμένη κρατική παρέμβαση στο σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι ρυθμίσεις αυτές έρχονται να δώσουν τη «χαριστική βολή» στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας (Τραυλός-Τζανετάκος, Η διάλυση των συλλογικών σχέσεων εργασίας και το χρέος της Αριστεράς, 2012), με μια σειρά ανεπίτρεπτων συνταγματικά παρεμβάσεων οι οποίες τα τελευταία τέσσερα χρόνια μεθόδευσαν την κατάρρευσή του (Κατρούγκαλος-Αχτσιόγλου, Μνημονιακές πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο, 2012)

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, δεν είναι πλέον γενικής εφαρμογής ως προς τους μισθολογικούς όρους της και εφαρμόζεται μόνον στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων με εκπροσώπηση συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων. Η αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων, ενθαρρύνει την διαμόρφωση επιχειρησιακής μισθολογικής πολιτικής για τον καθορισμό των όρων εργασίας και αμοιβής με κατώτατο όριο αυτό της ΕΓΣΣΕ, σε περίπτωση δέσμευσης του εργοδότη από αυτή, άλλως από το νομοθετημένο κατώτατο μισθό. Επιπλέον, η αναστολή της επικράτησης των ευνοϊκότερων όρων των κλαδικών έναντι των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων οδηγεί στην ανυπαρξία συντονισμού συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου.

«Με την έμφαση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επίπεδο της επιχείρησης και μάλιστα από ενώσεις πρόσωπων υποκαθίσταται το έργο ιδίως των ευρύτερης εμβέλειας συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών από μορφώματα συλλογικής εκπροσώπησης, που δεν έχουν τα εχέγγυα νόμιμης λειτουργίας. Οι εργαζόμενοι στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις είχαν δίκαιη και επαρκή κάλυψη μέσω των κλαδικών ΣΣΕ, οι οποίες - ειδικά μετά την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών («επέκταση») – εισήγαγαν ισότιμους όρους αμοιβής και εργασίας για τους εργαζόμενους, προστάτευαν τον υγιή ανταγωνισμό και τόνιζαν το ρόλο των κοινωνικών εταίρων με τους όρους που αυτοί καθόριζαν σε κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο με τις αντίστοιχες ΣΣΕ» (Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 20).

Οι αναπροσαρμογές που ενθάρρυναν τη μείωση των αμοιβών των εργαζομένων αποτελούν ρυθμίσεις που επέφεραν επιπλέον δραματική αύξηση της μονομερούς τροποποίησης των όρων εργασίας από τον εργοδότη, προφανώς υπό την απειλή της απόλυσης. Στην ετήσια έκθεσή του για το 2012, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διαπιστώνει μετατροπή ολοένα και περισσότερων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας. Ειδικότερα, οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν κατά τη διάρκεια του 2012 είναι αυξημένες κατά 53,12% για τη μερική απασχόληση και 80,36% όσον αφορά την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2011⁴ (Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 20).

Το 2012 προχώρησαν στη σύναψη νέων συμβάσεων οποιασδήποτε μορφής 5,88% λιγότερες επιχειρήσεις σε σχέση με το 2011. Επίσης διαπιστώνεται ότι υπάρχει κατά 18,42% μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης⁵. Αυξημένο κατά 3,61% είναι το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης, ενώ έχει μειωθεί κατά 3,93% η εκ περιτροπής απασχόληση. Το ποσοστό των συμβάσεων μερικής (35,4%) και εκ περιτροπής (9,6%) απασχόλησης στις νέες προσλήψεις αντιστοιχεί στο 45% του συνόλου των συμβάσεων⁶

⁴ Το 2011 μετατράπηκαν 58.962 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας, αριθμός αυξημένος κατά 124,5% σε σχέση με το 2010, ενώ το 2012 μετατράπηκαν 84.490 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας.

⁵ Το 2010 οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 66,9% των νέων συμβάσεων, το 2011 αντιπροσώπευαν το 59,7% και το 2012 το 55%.

⁶ Η αναλογία των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο σύνολο των νέων συμβάσεων αυξήθηκε από 26,5% το 2010 σε 32% το 2011 και το 2012 σε 35,4%. Οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας αντιπροσώπευαν το 6,6%

(Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 20).

Η κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων δεν ενθαρρύνεται νομοθετικά, καθώς: (α) δεν υπάρχει νομική ενθάρρυνση κοινού συμφέροντος των εργοδοτών για συμμετοχή σε εργοδοτικές οργανώσεις και τη σύναψη κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων (ακόμη και για την ΕΓΣΣΕ), (β) δεν υπάρχει νομική ενθάρρυνση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων για αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης με βάση την αρχή του καλόπιστου διαλόγου, αλλά μόνον με τη άσκηση της πολιτικής δύναμης, της συνδικαλιστικής πυκνότητας και των αγωνιστικών μέσων πίεσης και (γ) δεν υπάρχει διαπραγματευτική ισορροπία απόψεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων για την επίτευξη σύγκλισης στην κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων, αφού η προσφυγή στη διαιτησία, ως βοηθητικός τρόπος επίτευξης συλλογικών ρυθμίσεων είναι εφικτός μόνο μετά από κοινή συμφωνία των μερών, ενώ η διαιτητική απόφαση περιορίζεται μόνο στο καθορισμό του κατώτατου μισθού.

Η ολομέλεια της ΟΚΕ, στη συνεδρίαση της 28^{ης} Ιουνίου 2013 διατυπώνει τα εξής στη Γνώμη της: «...η τυπική λήξη της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης θα επιφέρει μείωση των μισθών κατά 10% λόγω (δυνατότητας) περικοπής του επιδόματος γάμου, ενώ οι πιέσεις της τρόικας για κατάργηση ‘αυτομάτων μισθολογικών αυξήσεων’, δηλαδή των προσαυξήσεων λόγω υπηρεσιακής ωρίμανσης, που σήμερα διατηρούνται παγωμένες (όπως ορίζεται από την ΠΥΣ 6/2012), απειλούν με νέες μειώσεις σχεδόν το σύνολο των μισθωτών.

Με μειώσεις απειλούνται και οι κατώτατες αποδοχές που σήμερα αντιστοιχούν στα 586€ μεικτά, καθώς η τρόικα και κατ’ επέκταση οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 και ο Ν.4093/2012 συναρτά το επίπεδο του κατώτατου μισθού με την πορεία της ανεργίας και της ανταγωνιστικότητας. Ωστόσο, αν αυτές οι νέες παρεμβάσεις προσιωνίζουν μειώσεις, καταλυτικό ρόλο στις περικοπές, και μάλιστα άμεσα, προωθεί η λήξη της συντριπτικής πλειονότητας των κλαδικών συμβάσεων (14 Φεβρουαρίου 2013), που αναμένεται να οδηγήσει δεκάδες χιλιάδες εργαζόμενους να αποδεχθούν (υπό την απειλή των απολύσεων) την υπογραφή ατομικών συμβάσεων εργασίας. Ήδη υπολογίζεται ότι συνολικά, η λήξη των κλαδικών συμβάσεων που έχει συντελεστεί το τελευταίο έτος έχει οδηγήσει τουλάχιστον 1.200.000 εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, δηλαδή περίπου το 60%, στην πλήρη απομάκρυνση από την προστασία των δικαιωμάτων τους με όρους ΣΣΕ και τον αποκλειστικό τρόπο ρύθμισης των

του συνόλου των νέων συμβάσεων το 2010, το 8,1% των νέων συμβάσεων εργασίας το 2011 και το 9,6% το 2012.

ορών εργασίας τους με στις ατομικές συμβάσεις ή στην αλλαγή των όρων εργασίας» (Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 22).

Είναι αναμενόμενο ως συνέπεια των προαναφερόμενων ρυθμίσεων ότι οι εργοδότες είτε θα τηρούν αρνητική στάση κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων είτε θα αρνούνται τη διαπραγμάτευση σε επίπεδο κλάδου. Με δεδομένη την αναγκαιότητα συναίνεσης μεταξύ των δύο πλευρών στην επίλυση των διαφορών από τον ΟΜΕΔ, η άρνηση προσφυγής από την πλευρά των εργοδοτών θα υποχρεώνει τους εργαζόμενους να υπογράψουν αναγκαστικά ατομικές συμβάσεις εργασίας. Σημειώνεται πως υπολογίζεται ότι στο τέλος του 2014, το 80% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα θα έχει οδηγηθεί σε ατομικές συμβάσεις εργασίας.

1.10. Μνημόνια και κατώτατος μισθός στην Ελλάδα

Η εφαρμογή των μνημονιακών πολιτικών καθώς με το βασικό επιχείρημα της αύξησης της ανταγωνιστικότητας και της μείωσης της ανεργίας, οδήγησε στη διαμόρφωση ενός νέου μισθολογικού τοπίου από το 2010 στην Ελλάδα, εν μέσω ριζικών παρεμβάσεων στην εργατική νομοθεσία, σοβαρών ανατροπών του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και διαμόρφωσης των μισθών αλλά και ευθείων παρεμβάσεων στο ύψος των ονομαστικών μισθών. *«Οι αλλαγές αυτές συνοδεύονται στην δημόσια συζήτηση από μία ρητορική δαιμονοποίηση των κατώτατων ορίων προστασίας της εργασίας για τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, ενώ πληθώρα νομοθετικών παρεμβάσεων και ρυθμίσεων οδηγούν συστηματικά και μεθοδευμένα στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στην δραστική συρρίκνωση των ονομαστικών μισθών, αγνοώντας ή υποβαθμίζοντας προκλητικά τις πραγματικές αιτίες επιδείνωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, αναζητώντας την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας αποκλειστικά και μόνο μέσα από την δραστική μείωση του κόστους εργασίας» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 176).*

Παρατηρείται μία σταδιακή και κάθε φορά πιο βίαιη κρατική παρέμβαση στο σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, που στόχο έχει το πάγωμα σε μια πρώτη φάση και μετέπειτα την δραστική μείωση των ονομαστικών μισθών. Οι παρεμβάσεις συρρίκνωσης της διαπραγματευτικής ικανότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, υιοθετούν καθαρά μία προσέγγιση υπέρ της εργοδοτικής πλευράς και επιβάλλουν μια σειρά από ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική ασφάλιση οι

οποίες μεταβάλλουν καθοριστικά το εργασιακό και μισθολογικό τοπίο, καθώς και το συσχετισμό δυνάμεων πάντα σε βάρος των εργαζομένων.

1.10.1. Μνημόνιο 1 (Μάιος 2010)

Στο Μνημόνιο Συνεννόησης Ι και ειδικότερα στο παράρτημα IV του Ν.3845⁷ που αναφέρεται στις συγκεκριμένες προϋποθέσεις οικονομικής πολιτικής προβλέπεται «*αναθεώρηση των διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα και των συμβατικών ρυθμίσεων*» και ειδικότερα σε ότι αφορά στους μισθούς ρητή αναφορά γίνεται σε «*εφαρμογή μέτρων για τη διασφάλιση ότι οι κατώτατοι μισθοί της τρέχουσας περιόδου θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία για 3 χρόνια*» ενώ προβλέπεται επίσης «*Νομοθεσία για τους κατώτατους μισθούς εισάγοντας ειδική πρόβλεψη (sub-minima) για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται σε κίνδυνο όπως οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι*». Αυτό σημαίνει ότι στο πρώτο Μνημόνιο εκτός από το τριετές πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών υπάρχει επιπλέον και πρόβλεψη για χορήγηση μισθών κάτω από τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ.

Σειρά διατάξεων που συνόδευαν ή ακολούθησαν το πρώτο Μνημόνιο προέβλεπαν για τους νέους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις αποδοχές κάτω από τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ, όπως:

- Δυνατότητα πρόσληψης ανέργων έως 24 ετών, με σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (12μηνιαία διάρκεια) και με ακαθάριστες αποδοχές στο 80% του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ (ενώ οι ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ από τον ΟΑΕΔ) (άρθρο 2 του Ν.3845/2010)⁸.
- Δυνατότητα πρόσληψης νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας κάτω των 25 ετών, με αποδοχές στο 84% της ΕΓΣΣΕ και κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών με αυτοδίκαια ένταξη σε προγράμματα του ΟΑΕΔ. (άρθρο 74 του Ν.3863/2010)⁹.
- Δυνατότητα κατάρτισης ειδικών συμβάσεων μαθητείας (μονοετούς διάρκειας) για άτομα 15-18 ετών με αμοιβές στο 70% της ΕΓΣΣΕ και ασφάλιση στο κλάδο ασφάλισης ασθένειας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος. Τα άτομα αυτά, εξαιρούντος

⁷ Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Αρ. Φύλλου 65 – 6 Μαΐου 2010.

⁸ Ν.3845/2010: Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας, από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το ΔΝΤ (ΦΕΚ Α'656-5-2010).

⁹ Ν.3863/2010: Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις (ΦΕΚ Α'115/15-7-2011).

των διατάξεων περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (άρθρο 74 του Ν.3863/2010).

- Δυνατότητα πρόσληψης νέων 18- 25 ετών, για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας με αποδοχές στο 80% των κατώτατων ορίων της οικείας συλλογικής σύμβασης εργασίας (υπό τον όρο να μην απολυθεί από τον εργοδότη εντός της διετίας που αποτελεί και το ανώτατο όριο ισχύος της συγκεκριμένης σύμβασης) (άρθρο 43 του Ν.3986/2011)¹⁰.

1.10.2. Μνημόνιο 2 (Φεβρουάριος 2012)

Το Μνημόνιο Συνεννόησης II (Ν.4046/2012 και ΠΥΣ 6/2012)¹¹ περιλαμβάνει τις παρεμβάσεις για τα εργασιακά, οι οποίες προβλέπουν μεταξύ άλλων:

- Άμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ κατά 22% για τα άτομα άνω των 25 ετών και κατά 32%¹² για τους νέους κάτω των 25 ετών, χωρίς την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, με εφαρμογή από 14/2/2012 και έως την λήξη του προγράμματος προσαρμογής (Πίνακας 2).
- Αλλαγή του ισχύον συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού: από την διμερή διαπραγμάτευση εργοδοτών και εργαζομένων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού (στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ), στο νομοθετημένο πλέον ελάχιστο ύψος μισθού από την κυβέρνηση σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Αναστολή των αυξήσεων συμπεριλαμβανομένων και των ωριμάνσεων που προβλέπονται από νόμο ή/και ΣΣΕ, μέχρι η ανεργία να μειωθεί κάτω από 10%.

Τα παραπάνω μέτρα κρίνονται ως ακραία νεοφιλελεύθερης έμπνευσης τα οποία επιβάλλουν δραστική μείωση των αποδοχών των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό.

¹⁰ Ν.3986/2011: Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015 (ΦΕΚ Α' 152/1-7-2011).

¹¹ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, Αρ. Φύλλου 38, Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου, Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν.4046/2012.

¹² Τα μειωμένα κατώτατα όρια κατά 32% ισχύουν και για όσους εργάζονται με συμβάσεις μαθητείας.

Πίνακας 2 - Κατώτατα όρια αποδοχών (Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ 6/2012)

**Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας 25 ετών και άνω
Υπάλληλοι**

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9 και άνω	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Εργατοτεχνίτες

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο από 14.2.2012	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18 και άνω	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

**Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας μέχρι 25 ετών
Υπάλληλοι**

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3 και άνω	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

Εργατοτεχνίτες

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6 και άνω	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 179)

«Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου επιβάλλεται μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, το εύρος της οποίας προκαλεί πρωτοφανείς απώλειες για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που ξεπερνούν σε ετήσια βάση τους 3 μισθούς» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 180). Το προαναφερόμενο γεγονός αποδεικνύει εκ του αποτελέσματος ότι στις διαπραγματεύσεις με την τρόικα όχι μόνο δεν περισώθηκε ο 13^{ος} ούτε ο 14^{ος} μισθός αλλά αντίθετα οι χαμηλόμισθοι απώλεσαν και τον 12^ο μισθό τους. Ταυτόχρονα δρομολογούνται αλλαγές στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος δεν θα καθορίζεται πλέον από τη διμερή συλλογική διαπραγμάτευση όπως γινόταν επί δεκαετίες στο πλαίσιο της ΕΓΣΕΕ, αλλά από την ίδια την κυβέρνηση.

Τα παραπάνω μέτρα οδηγούν ουσιαστικά στην πλήρη ανατροπή του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στερώντας παράλληλα από τους εργαζόμενους την στοιχειώδη ελάχιστη συλλογική προστασία. *«Η μείωση του κατώτατου μισθού, πέρα από τις άμεσες επιπτώσεις στο εισόδημα των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ, έχει ευρύτερες επιπτώσεις, μέσα από τη γενικευμένη και απότομη μείωση των αποδοχών που προκαλεί στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, είτε μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε μέσω ατομικών συμβάσεων, και παράλληλα την άμεση μείωση του ύψους του επιδόματος ανεργίας (από 461,5€ σε 360€) και άλλων κοινωνικών επιδομάτων/παροχών που συνδέονται άμεσα με τις κατώτατες αποδοχές»* (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 180).

Η ΓΣΕΕ έχει ασκήσει στο Συμβούλιο της Επικρατείας, αίτηση ακύρωσης του συνόλου των ρυθμίσεων της ΠΥΣ.

1.10.3. Μνημόνιο 3 (Νοέμβριος 2012)

Ο Ν.4093¹³ για την έγκριση του ΜΠΔΣ 2013-2016 και για επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Μνημονίου 2 και του ΜΠΔΣ 2013-2016, ψηφίστηκε στη βουλή στις 7 Νοεμβρίου 2012. Μία σειρά επιβαρυντικών για τους μισθωτούς μέτρα σε ότι αφορά στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στην διαμόρφωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα προβλέπονται, με τα κυριότερα να είναι τα εξής:

- *Νέο σύστημα διαμόρφωσης νόμιμου κατώτατου μισθού.* Με το νόμο «θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ από 1/4/2013» και το οποίο καταργεί την ΕΓΣΣΕ στην πράξη, ύστερα από δεκαετίες διμερούς διαπραγμάτευσης των κοινωνικών συνομιλητών για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, ο οποίος θα καθορίζεται πλέον νομοθετικά από την κυβέρνηση με διαβούλευση. Επισημαίνεται επίσης ότι πλέον: *«Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή ημερομίσθιο της ΕΓΣΣΕ νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός ή κατώτατο ημερομίσθιο».*

13 Ν. 4093/ 2012 Έγκριση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016, Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του ΜΠΔΣ 2013-2016.

- *Πάγωμα προσαυξήσεων για προϋπηρεσία μετά τις 14/2/2012, και σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας¹⁴, δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες να μην χορηγούν το επίδομα γάμου, που ανέρχεται σε 10% επί του βασικού μισθού. Κατώφλι για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα αποτελεί εφεξής ο νέος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» όπως διαμορφώθηκε το Φεβρουάριο του 2012 μετά τις μειώσεις (κατά 22% και 32%) του Μνημόνιου 2, δηλαδή στα 586,08€ για τους άνω των 25 ετών και 510,95€ για τους νέους κάτω των 25 ετών, με προσαυξήσεις για τριετίες προϋπηρεσίας, χωρίς όμως επίδομα γάμου. Επίσης, οι προσαυξήσεις (10% για κάθε τριετία και 30% συνολικά για 3 τριετίες) ισχύουν μόνο για συμπληρωμένη προϋπηρεσία μέχρι τις 14/2/2012, ενώ για συμπληρωμένη προϋπηρεσία μετά την 14/2/2012, αναστέλλεται η προσαύξηση του «νομικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού» έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%.*
- *Μισθοί «δύο ταχυτήτων» στις επιχειρήσεις (μέλη και μη μέλη εργοδοτικών οργανώσεων): Σύμφωνα με το νόμο «οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδος προσαυξήσεων αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου». Αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων θα συνεχίζουν να δεσμεύονται μόνο από τους μη μισθολογικούς όρους, αλλά δεν θα δεσμεύονται πλέον από τους μισθολογικούς όρους, χωρίς να μπορούν ωστόσο να χορηγούν μισθούς χαμηλότερους από το νέο συρρικνωμένο «νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό» που ισοδυναμεί με τον βασικό μισθό + παγωμένες τριετίες από 14.2.2012 χωρίς επίδομα γάμου σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας (Πίνακας 3).*

«Ο κατώτατος μισθός από εργαλείο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων μετατρέπεται σε μοχλό για την γενικευμένη και απότομη μείωση των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας» (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ.

¹⁴ Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική Εγκύκλιος Αρ. Πρωτ. 263552/839, 28-11-2012, Θέμα: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.1 & ΙΑ.8 έως ΙΑ.14 του άρθρου 1 του Ν.4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012).

182). Με δεδομένο το γεγονός ότι μετά την κατάργηση της διμερούς διαπραγμάτευσης που όριζε τον κατώτατο μισθό στο πλαίσιο της ΕΓΣΕΕ στην πράξη, ο νέος δραστικά συρρικνωμένος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» αποτελεί πλέον το νέο κατώφλι για τους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα, το οποίο θα ορίζεται (από 1.4.2013) νομοθετικά, σύμφωνα με το Μνημόνιο 3, στα πλαίσια του νέου κυβερνητικού συστήματος διαμόρφωσης και θα αναπροσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

Πίνακας 3 - Κατώτατα όρια αποδοχών - Μνημόνιο 3
Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας 25 ετών και άνω
Υπάλληλοι

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
0-3	586,08	0,00	586,08
3-6	586,08	58,61	644,69
6-9	586,08	117,22	703,30
9 και άνω	586,08	175,82	761,90

Εργατοτεχνίτες

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
0-3	26,18	0,00	26,18
3-6	26,18	1,31	27,49
6-9	26,18	2,62	28,80
9-12	26,18	3,93	30,11
12-15	26,18	5,24	31,42
15-18	26,18	6,55	32,73
18 και άνω	26,18	7,85	34,03

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας μέχρι 25 ετών
Υπάλληλοι

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
0-3	510,95	0,00	510,95
3 και άνω	510,95	51,10	562,05

Εργατοτεχνίτες

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικό Ημερομίσθιο	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
0-3	22,83	0,00	22,83
3-6	22,83	1,14	23,97
6 και άνω	22,83	2,28	25,11

Πηγή: Υπ. Εργασίας, Ερμηνευτική εγκύκλιος Αρ. Πρωτ. 26352/839, 28-11-2012
 ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 182)

Οι απώλειες για τους αμειβόμενους με τον κατώτατο μισθό μισθωτούς, προκύπτουν ανάγλυφα συγκρίνοντας τους κατώτατους μισθούς, όπως αυτοί διαμορφώθηκαν από την ΕΓΣΣΕ 2010-2012 (πριν το Μνημόνιο 2) και τους κατώτατους μισθούς που διαμορφώνουν οι δρομολογημένες ρυθμίσεις στο πλαίσιο των Μνημονίων 2 και 3. Όπως φαίνεται στους Πίνακες 4 και 5, η καταστρατήγηση της ΕΓΣΣΕ καθώς και η εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3 που αφορούν στους κατώτατους μισθούς, προκαλεί δραστική συρρίκνωση των αποδοχών στους χαμηλόμισθους εργαζομένους.

Η σύγκριση γίνεται χωρίς τον υπολογισμό της αύξησης στο κατώτατο μισθό που προέβλεπε η ΕΓΣΣΕ από 1/7/2012 (ίση με το ύψος του μέσου ΔTK της ευρωζώνης το 2011 δηλαδή 2,6%, η οποία με την εφαρμογή της διαμορφώνει τον κατώτατο μισθό στα 770,92 €). Συνυπολογίζοντας την εν λόγω αύξηση της ΕΓΣΣΕ, οι απώλειες που προκύπτουν από την σύγκριση είναι ακόμη μεγαλύτερες (π.χ. για τον άγαμο άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0-3 έτη, οι ετήσιες απώλειες ανέρχονται στα 2.587€, δηλαδή περίπου σε 3,4 μισθούς).

Πίνακας 4 - Κατώτατες μικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3

Εργαζόμενοι άνω των 25 ετών

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Μισθός	Μήνες	Ετήσιες Μικτές Αποδοχές
Άγαμοι			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	751,39 €	14	10519 €
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	586,08 €	14	8205,1€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-22%		-22%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-165,31 €	14	-2314,3 €
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			3,08
Έγγαμοι			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	826,54 €	14	11572 €
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	644,69 €	14	9025,7€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-22%		-22%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-181,85 €	14	-2545,9 €
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			3,08
Μετά το μνημόνιο 3 - (χωρίς επίδομα γάμου) *	586,08 €	14	8205,1 €
Μείωση αποδοχών (σε %)	-29,09%		-29,09%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-240,46 €	14	-3366,4 €
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,07

* Σε περίπτωση μη καταβολής από τον εργοδότη του επιδόματος γάμου (παραβιάζοντας το άρθρο 1 της από 14.5.2013 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ: "Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας").

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την ΕΓΣΣΕ και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3
ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 183)

Στον Πίνακα 6, συνοψίζονται οι ετήσιες απώλειες (σε ευρώ, σε ποσοστό % και σε αριθμό μισθών) όπως προκύπτουν για τους άγαμους και τους έγγαμους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, με προϋπηρεσία 0-3 έτη, με την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3.

Πίνακας 5 - Κατώτατες μκτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3

Εργαζόμενοι μέχρι 25 ετών

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Μισθός	Μήνες	Ετήσιες Μικτές Αποδοχές
Άγαμοι			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	751,39	14	10519
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	510,95	14	7153,3
Μείωση αποδοχών (σε %)	-32 %		-32%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-240,44	14	-3366,2
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,48
Έγγαμοι			
ΕΓΣΣΕ - Πριν το Μνημόνιο 2	826,54	14	11572
Μετά το Μνημόνιο 2 - ΠΥΣ	562,05	14	7868,7
Μείωση αποδοχών (σε %)	-32%		-32%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-264,49	14	-3702,9
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,48
Μετά το μνημόνιο 3 (χωρίς επίδομα γάμου) *	510,95	14	7153,3
Μείωση αποδοχών (σε %)	-38,18%		-38,18%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-315,59	14	-4418,3
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			5,35

* Σε περίπτωση μη καταβολής από τον εργοδότη του επιδόματος γάμου (παραβιάζοντας το άρθρο 1 της από 14.5.2013 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ: "Τα συμβαλλόμενα μέση συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας").

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την ΕΓΣΣΕ και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3 (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 184)

Σε περίπτωση μη χορήγησης του επιδόματος γάμου από τους εργοδότες, (που συνιστά παραβίαση του άρθρου 1 της ισχύουσας από 14/5/2013 ΕΓΣΣΕ) οι έγγαμοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό βρίσκονται αντιμέτωποι με νέες απώλειες των αποδοχών τους που ανέρχονται ετησίως σε έναν μηνιαίο μισθό περίπου.

Πίνακας 6 - Ετήσιες απώλειες μισθωτών που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Ετήσιες απώλειες σε ευρώ	Ετήσιες απώλειες σε αριθμό μισθών	Ετήσιες απώλειες σε %
Άνω των 25 ετών			
Άγαμος	-2314,34	3,08	-22%
Έγγαμος με επίδομα γάμου	-2314,34	3,08	-22%
Έγγαμος χωρίς επίδομα γάμου	-3366,44	4,07	-29,09%
Μέχρι 25 ετών			
Άγαμος	-3366,16	4,48	-32%
Έγγαμος με επίδομα γάμου	-3366,16	4,48	-32%
Έγγαμος χωρίς επίδομα γάμου	-4418,26	5,35	-38,18%

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την ΕΓΣΣΕ και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3 (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 185)

Αναφορικά με το επίδομα γάμου στην ισχύουσα από 14/5/2013 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 1) αναφέρεται ότι: «Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, εναρμονίζοντας τις ισχύουσες στη χώρα μας διατάξεις δικαίου με τις διεθνώς εφαρμοστέες αρχές της προστασίας της οικογένειας, της διευκόλυνσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της ισότητας των φύλων, της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, της αξιοπρεπούς εργασίας». Σύμφωνα μάλιστα με την νομική υπηρεσία της ΓΣΕΕ, το επίδομα γάμου διατηρεί διπλή νομική φύση, καθώς αφενός μεν αποτελεί όρο ΕΓΣΣΕ και αφετέρου δε διατηρεί ισχύ τυπικού νόμου (κυρωτικός Ν.1766/1988)¹⁵.

Όσον αφορά το επιχείρημα διάσωσης του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού στον ιδιωτικό τομέα, το οποίο αποτέλεσε αντικείμενο δημόσιας συζήτησης κατά την υιοθέτηση των Μνημονίων 2 και 3, προκύπτει εκ του αποτελέσματος ότι συνέβαλε περισσότερο στην συσκότιση της δημόσιας συζήτησης παρά στην προστασία του εισοδήματος και της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων. Οι εργοδοτικοί φορείς που τοποθετήθηκαν δημόσια κατά της μείωσης του κατώτατου μισθού, δεν έχουν την υποχρέωση εφαρμογής στην πράξη των ρυθμίσεων των Μνημονίων σχετικά με τον κατώτατο μισθό, αν πραγματικά το εννοούν. Η αντίφαση που προκύπτει για τους εργοδότες ανάμεσα στην μικροοικονομική και στην μακροοικονομική προσέγγιση είναι προφανής, ειδικότερα για τις επιχειρήσεις που απευθύνονται κυρίως στην εσωτερική αγορά. Η δραστική συρρίκνωση των μισθών σε επίπεδο επιχείρησης μπορεί να μειώνει το κόστος εργασίας, όμως αυτή η γενικευμένη μαζική μείωση των μισθών συρρικνώνει δραματικά την εσωτερική ζήτηση, καθώς οι μισθωτοί και ιδιαίτερα οι χαμηλόμισθοι διακρίνονται για την υψηλή καταναλωτικές τους τάσεις.

¹⁵ Εγκύκλιος ΓΣΕΕ, «Καθολικότητα ισχύος των όρων της ισχύουσας από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ. Η γενική ισχύς του επιδόματος γάμου και η διπλή νομική φύση του», Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, Εγκύκλιος υπ. 5 Αθήνα, 24 Μαΐου 2013.

1.11. Ο δικαιοπολιτικός ρόλος της ΕΓΣΣΕ

Η εκ του νόμου αντιμετώπιση της ΕΓΣΣΕ τόσο με το Ν.3239/1955, όσο και με το Ν.1876/1990 ως σύμβαση εργασίας γενικής εφαρμογής για όλους τους εργοδότες και τους εργαζομένους στη χώρα με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου στον δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, δικαιολογείται από την αντιπροσωπευτική εμβέλεια των οργανώσεων που την υπογράφουν από το έτος 1955 έως σήμερα. Για το λόγο αυτό η ΕΓΣΣΕ αποτελούσε τον οδηγό του διαπραγματευτικού περιεχομένου όλων των λοιπών συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Αυτό συνέβαινε για δύο κύριους λόγους: (α) ο κατώτατος μισθός και το ημερομίσθιο της ΕΓΣΣΕ αποτελούσε το κατώφλι των αμοιβών σε όλα τα υπόλοιπα είδη συλλογικών συμβάσεων και (β) η ποσοστιαία μεταβολή μισθών και η περιοδικότητά των μισθολογικών αναπροσαρμογών της ΕΓΣΣΕ σηματοδοτούσε μια αξιόπιστη στάθμιση των οικονομικών παραγόντων σε μισθολογικές μεταβολές και στα υπόλοιπα είδη συλλογικών συμβάσεων.

Η ΕΓΣΣΕ απέκτησε με την πάροδο του χρόνου μία άτυπη μορφή εισήγησης νομοθετικών ρυθμίσεων, που προέρχονται από κοινωνικό διάλογο (www.omed.gr). Καθόριζε τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους, για εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους της χώρας όπως άδειες, ωράριο εργασίας, προστασία της μητρότητας, ύψος της αποζημίωσης απόλυσης των εργατοτεχνιτών κ.λπ.. Οι όροι αυτοί συνήθως κυρώνονταν νομοθετικά για να αποφεύγονται ερμηνευτικά προβλήματα ισχύος τους κυρίως σε σχέση με την κοινωνικοασφαλιστική διάσταση των ζητημάτων αυτών.

Στην περίοδο που ξεκινά από τη μεταπολίτευση μέχρι την θέση σε ισχύ του Ν.1876/1990 (1975-1992), ήταν αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης καθώς και αποφάσεων διαιτητικών δικαστηρίων του Ν. 3239/1955 και του παρεμβατικού ρόλου του κράτους (www.omed.gr). Μετά την θέση σε ισχύ του Ν.1876/1990 (1992-2010), καταρτίζεται πάντα με συμφωνία των μερών, που συνεπάγεται συλλογική σύμβαση εργασίας. Στο διάστημα των τελευταίων 20 ετών, όπως και κατά το παρελθόν, ρύθμιζε τις μισθολογικές αυξήσεις και βελτίωσε τους ελάχιστους όρους εργασίας, προσδιόρισε συχνά αναπροσαρμοστικές περιόδους διετίας και εξαμήνου τμηματικά κατά την σύμφωνη άποψη των κοινωνικών εταιριών για αναπροσαρμογή των μισθών με βάση την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας, κατέχοντας πάντοτε τη ρήτρα διατήρησης των όρων των προηγούμενων ΕΓΣΣΕ επισφραγίζοντας την κοινή βούληση των μερών για σταθερότητα των ρυθμίσεων κατά την διαδοχή τους.

Με την είσοδο της χώρας στην οικονομική κρίση (2009), η ΕΓΣΣΕ που υπογράφηκε την 15.7.2010 (Πρ. Κατ. Επ. Εργ.14/17.7.2010) ανταποκρίθηκε στις συνθήκες της κρίσης, ορίζοντας για πρώτη φορά «πάγωμα μισθών» διάρκειας 1 ½ έτους (από 1/1/2010 – 30/6/2011) και στη συνέχεια σταθμισμένη αύξηση μισθών και ημερομίσθιων, αντίστοιχα με τον ευρωπληθωρισμό του προηγούμενου έτους για το έτος 2011 και το 2012 (από την 1/6/2011 και 2012 αντίστοιχα), με διάρκεια τριετής όπως ορίστηκε στο άρθρο 10 αυτής. «Οι κοινωνικοί εταίροι αναφέρονται στο προοίμιο αυτής στις συνθήκες της οικονομικής κρίσης, που οδήγησαν στην δέσμευση της ελληνικής κυβέρνησης για τη λήψη διαρθρωτικών μέτρων, σύμφωνα με τους όρους των Μνημονίων του μηχανισμού στήριξης της χώρας από το ΔΝΤ την ΕΚΤ και την Ε.Ε. με το Ν.3845/2010 και δηλώνουν κοινή βούληση για απεγκλωβισμό των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων από τον παρεμβατικό ρόλο του κράτους και αναγνώριση ότι η ΕΓΣΣΕ ως μέσο διαμόρφωσης πολιτικών για την έξοδο από την ύφεση και την καταπολέμηση της ανεργίας και την στήριξη του εισοδήματος των εργαζομένων» (Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 24).

Την πολιτική μισθών της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 ακολούθησαν και οι λοιπές συλλογικές συμβάσεις της ίδιας περιόδου, καθώς και οι διαιτητικές αποφάσεις (βάσει του Ν.3871/2010 αρθ.51). Την ίδια πολιτική ακολούθησε και ο Ν.3871/2010, ο οποίος στο άρθρο 51 παρ.1, όρισε τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια μισθολογικών αυξήσεων με διαιτητικές αποφάσεις για την περίοδο 2010-2012, περιορίζοντας έμμεσα με τον τρόπο αυτό την συλλογική αυτονομία, φορέας της οποίας είναι εκ του νόμου ο διαιτητής κατά την έκδοση διαιτητικής απόφασης.

Στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης και της οικονομικής πολιτικής, εκτός της δραστηρικής συρρίκνωσης της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών, οι χαμηλόμισθοι επιβαρύνονται δυσανάλογα από την έμμεση φορολογία, τις αυξήσεις των φόρων κατανάλωσης και διάφορων ανελαστικών δαπανών, ενώ η συρρίκνωση των δημόσιων δαπανών που σχετίζονται με την παροχή διάφορων κοινωνικών υπηρεσιών ή κοινωνικών βοηθημάτων (επιδομάτων) προκαλούν συνέπειες τις οποίες υφίστανται ήδη και θα υποστούν πιθανότατα και τις μεγαλύτερες στο άμεσο μέλλον. Παράλληλα η μείωση του αφορολόγητου ορίου σε συνδυασμό με την κατάργηση ή τη μείωση των περισσότερων φοροπαλλαγών και την αύξηση διάφορων ανελαστικών δαπανών (πετρελαίου θέρμανσης, φυσικού αερίου κ.λπ) οδηγεί σε αδιέξοδες καταστάσεις τα ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα και τους χαμηλόμισθους.

Οι επιπτώσεις από την μείωση του κατώτατου μισθού δεν περιορίζονται μόνο στην μείωση των αποδοχών όσων αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, αλλά αποτελεί και εξέλιξη τα αποτελέσματα της οποίας συμπαρασύρουν ανάλογα και τα επιδόματα ανεργίας, ασθενοείας, μητρότητας, τις συντάξεις καθώς και τις υπερωριακές αμοιβές. Επίσης, η βίαιη ονομαστική μείωση των κατώτατων αποδοχών, σε συνδυασμό με τις ανατροπές της τελευταίας τετραετίας στα εργασιακά οδηγούν με συστηματικό τρόπο σε δραματική μείωση των αποδοχών στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα και καθιστούν τον κατώτατο μισθό, από εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων, σε υποστηρικτικό πλέον εργαλείο για την γενικευμένη μείωση των μισθών που επιδιώκεται στο πλαίσιο υλοποίησης της εσωτερικής υποτίμησης. Ο ρόλος του μισθού συρρικνώνεται και υποβιβάζεται πλέον απλά σε παράγοντα που επηρεάζει τον πληθωρισμό ή βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα, παραμερίζοντας και αγνοώντας πλήρως το κεντρικό ζήτημα της αναδιανομής του εισοδήματος.

«Η αποδόμηση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ, που απορρέει από τις μνημονιακές ρυθμίσεις έχει ως αποτέλεσμα την διάβρωση των κλαδικών μισθών μέσω του δυσμενέστερου περιεχομένου των επιχειρησιακών ΣΣΕ για τον εργαζόμενο, ενώ το κατώφλι που αποτελούσε η ΕΓΣΣΕ γίνεται εφεξής ακόμη χαμηλότερο με το νέο «νομοθετημένο κατώτατο μισθό». Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ που για σειρά ετών λειτουργούσαν ως μηχανισμός βελτίωσης των μισθών, έχουν μετατραπεί σε μηχανισμό μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων μετά τις ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΕΕ της τελευταίας τετραετίας. Οι επιχειρησιακές συμβάσεις που υπογράφονται (κυρίως από ενώσεις προσώπων) μετά τον Οκτώβρη του 2011, προβλέπουν στην πλειοψηφία τους μειώσεις αποδοχών της τάξης του 10% έως 40%, ενώ πολλές από αυτές μειώνουν τις αποδοχές των εργαζομένων ευθυγραμμίζοντας πλήρως τους μισθούς στις επιχειρήσεις με τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ» (Τριανταφύλλου, Νέοι όροι διαμόρφωσης των μισθών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των μνημονίων, 2013, σελ. 89)

Το νέο χαμηλότερο μισθολογικό κατώφλι, που ισοδυναμεί με τον νέο «νομοθετημένο κατώτατο μισθό», επηρέασε επίσης καθοριστικά τις όποιες συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξήχθησαν για την σύναψη νέων ΣΣΕ μετά και την λήξη του μεγάλου αριθμού κλαδικών συμβάσεων στις αρχές του 2013.

«Η στρατηγική ενσωμάτωσης στο διεθνή καταμερισμό εργασίας μέσω της πλήρους υποβάθμισης της εργασίας και των κοινωνικών δικαιωμάτων δεν μπορεί να αποτελέσει λύση, ούτε βραχυπρόθεσμα αλλά ούτε μεσο-μακροπρόθεσμα, για την έξοδο από την σημερινή κρίση, ούτε βεβαίως σοβαρή βάση για την ανασυγκρότηση του παραγωγικού ιστού, αλλά θα οδηγήσει αντίθετα σε ακόμη μεγαλύτερα οικονομικά αδιέξοδα και πλήρη διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής με απρόβλεπτα αποτελέσματα.

Για την μισθωτή εργασία, η άμεση αποκατάσταση της αυτόνομης διμερούς συλλογικής διαπραγμάτευσης και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε όλα τα επίπεδα αποτελεί μία από τις βασικές προϋποθέσεις για να διασφαλιστεί μία δικαιότερη κατανομή του εισοδήματος (σε επίπεδο πρωτογενούς διανομής), για να ενισχυθεί η εσωτερική ζήτηση και η απασχόληση και για να καταστεί μεσομακροπρόθεσμα βιώσιμο το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 193).

1.12. Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και μέχρι περίπου τα μέσα της δεκαετίας του '90, οι απόψεις των μελετητών του πεδίου συνέκλιναν προς μια σταδιακή απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η οποία δεν περιοριζόταν μόνο στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, αλλά και σε μια διαδικασία αποκέντρωσης των ρυθμίσεων των όρων εργασίας, προκειμένου να προσαρμόζονται ευκολότερα στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, στόχος αποτέλεσε η ενίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ή λιγότερο των θεσμοθετημένων συμφωνιών, μονομερών αποφάσεων από πλευράς εργοδοτών, ενώ τέθηκαν υπό αμφισβήτηση οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι νομοθετικές ρυθμίσεις.

Στα μέσα όμως της δεκαετίας του '90, και κυρίως εξαιτίας των πιέσεων που ασκούσαν από την Ε.Ε. στα κράτη μέλη της για την επίτευξη του στόχου της Οικονομικής και Νομισματικής Ενοποίησης (ΟΝΕ), πολλές κυβερνήσεις, στα πλαίσια των προηγουμένων οικονομικά συντηρητικών πολιτικών, προσανατολίστηκαν σε νέους τρόπους ρύθμισης που θα εξασφάλιζαν τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στη διαδικασία χάραξης των εν λόγω πολιτικών.

Σύμφωνα με τον Ντάνο (2011), «...Η ένταξη της Ελλάδας στην ζώνη του ευρώ επέφερε μια σειρά από εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, που λάμβαναν χώρα και στον ευρύτερο Ευρωπαϊκό χώρο. Το ενιαίο νόμισμα (ευρώ) συνετέλεσε στην όξυνση των όρων του ανταγωνισμού στο εσωτερικό της ευρωζώνης και στην επίταση της ανταγωνιστικότητας. Η αναζήτηση φθηνού εργασιακού δυναμικού αποτέλεσε την εύκολη λύση για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας έναντι της εναλλακτικής πολιτικής, που βασίζεται σε ποιοτικές παρεμβάσεις αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, όπως νέες τεχνολογίες, επαγγελματική κατάρτιση, οργάνωση επιχειρήσεων, δημόσιες υποδομές κ.ά. Οι επιπτώσεις της ΟΝΕ στις εργασιακές σχέσεις επέφεραν την άσκηση πιέσεων για περαιτέρω ένταση της ευελιξίας. Ο βαθμός υλοποίησης της εξαρτάται από σειρά άλλων παραγόντων όπως: (α) τους συσχετισμούς δυνάμεων που συντελούνται στον εθνικό και ευρωπαϊκό χώρο, (β) τον ρόλο και το περιεχόμενο των παρεμβάσεων του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, ως παράγοντα συγκράτησης των πολιτικών υποβάθμισης της εργασίας και (γ) τη δυνατότητα διαμόρφωσης εναλλακτικής πρότασης για την εθνική πορεία εντός της ΟΝΕ και το βαθμό αποδοχής και υιοθέτησης της από την κοινωνία...» (Κουτράκος & Κατσίλης, Εργασιακές σχέσεις και οικονομική κρίση, 2013, σελ. 26, 27).

Οι αλλαγές που συντελούνται στις εργασιακές σχέσεις εκδηλώνονται σε τέσσερις βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: (α) στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, (β) στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης, (γ) στην άμβλυνση των όρων προστασίας από τις απολύσεις, καθώς και (δ) στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών. Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, αλλά και την Ευρωπαϊκή Ένωση, εντάσσονται στην πρώτη φάση (δημοσιονομική προσαρμογή) της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης, επιφέροντας σοβαρές και βίαιες ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις και συρρίκνωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι μεταβολές στη νομοθεσία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αλλοίωσαν τη συστηματική πληρότητα της εφαρμογής των κανόνων τους οδηγώντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε πλήρη υποβάθμιση, αφαιρώντας το συντονιστικό ρόλο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων καθώς και της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης στη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας.

Το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και κρίσιμα θεσμικά όργανα της Ε.Ε., με εξαίρεση το Ευρωκοινοβούλιο, ασκούν πιέσεις για τη λήψη μέτρων τα οποία υπερβαίνουν κάθε αποδεκτό και αναγκαίο μέτρο που επιβάλλει ο σεβασμός των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. Τα μέτρα αυτά είναι μόνιμα, παρόλο που το πρόγραμμα σταθερότητας διατηρεί συγκεκριμένα χρονικά όρια και διάρκεια, δεν συνοδεύονται από τα αναγκαία αντισταθμιστικά μέτρα και εγγυήσεις για την προστασία των ευάλωτων ομάδων από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, αλλά απεναντίας συνοδεύονται από σημαντική αύξηση των τιμών των προϊόντων ευρείας κατανάλωσης, πρώτης ανάγκης, τιμολογίων των κοινωφελών υπηρεσιών, καυσίμων κ.λπ. Επίσης, δεν υπάρχει εύλογη σχέση και ούτε μετρήσιμο οικονομικό αποτέλεσμα, ανάμεσα στην έκταση, την ένταση και τη διάρκεια των περιορισμών αυτών των μέτρων με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

«Η εφαρμογή των πολιτικών των Μνημονίων δείχνει ότι χρησιμοποιείται η πραγματική οικονομική κρίση και η κρίση χρέους της χώρας, όχι για την δημιουργία νέων κανόνων για μια ισορροπημένη προσαρμογή στις νέες συνθήκες, αλλά για την επιβολή κανόνων που οδηγούν στην κατάλυση των δικαιωμάτων της εργασίας και την άμβλυνση της νομοθετικής στήριξης του δικαιώματος συλλογικής διαπραγματεύσεως. Ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός που απαντάται στο σύνολο των νέων ρυθμίσεων πλήττει καίρια την συλλογική αυτονομία και οδηγεί στην απορρύθμιση του εργατικού δικαίου ως δικαίου προστασίας του εργαζομένου ως του ασθενέστερου μέρους της σχέσης εργασίας» (Γνώμη πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε., Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 4, 5).

1.13. Πολιτικές ευελιξίας

Τα κύρια χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι ο αυστηρός νομικός χαρακτήρας καθώς και ο αυταρχικός του παρεμβατισμός, με την ανάγκη καθορισμού ενός γενικού πλαισίου διεξαγωγής των εργασιακών σχέσεων να μην αμφισβητείται. Το κράτος θα πρέπει να διατηρεί την δυνατότητα παρέμβασης σε περιπτώσεις καταστρατήγησης των κανόνων και κατάχρησης ισχύος, με δεδομένο το γεγονός ότι πρόκειται για σχέσεις στις οποίες η μία πλευρά έχει μεγαλύτερη ισχύ από την άλλη. Παρά τα θετικά αυτά βήματα, όμως, η βελτίωση του συστήματος είναι κάτι που θα απαιτήσει βαθύτερες αλλαγές, καθώς δεν αποτελεί ζήτημα μόνο νομοθετικής ρύθμισης αλλά και χρόνου. Το τελευταίο διάστημα παρατηρείται μία τάση ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων προς την κατεύθυνση της

αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, η οποία αποκτά πρωτόγνωρες διαστάσεις, κάτω από την πίεση των αγοραίων δυνάμεων που απαιτούν και διαμορφώνουν όρους, μεταβάλλουν το καθιερωμένο πρότυπο εργασιακών σχέσεων, παραμορφώνουν και θέτουν ταυτόχρονα σε αμφισβήτηση το περιεχόμενο θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. *«Σύμφωνα με τον Ντάνο, οι πολιτικές ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων προϋποθέτουν κάποιες βασικές πρακτικές οι οποίες είναι οι ακόλουθες:*

- *Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους. Η πολιτική αυτή αποβλέπει στη συνολική μείωση των άμεσων αποδοχών και αποτελεί την κύρια πρακτική μείωσης του μισθολογικού κόστους, έναντι εκείνης του έμμεσου.*
- *Η περαιτέρω μεταρρύθμιση τους συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς το πεδίο ισχύος και εφαρμογής τους, με τρόπο που συνεπάγονται την ουσιαστική αμφισβήτηση του ρόλου τους.*
- *Η ανάγκη προσαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών στο περιεχόμενο των εθνικών συλλογικών συμβάσεων ή των κοινωνικών συμβολαίων, χωρίς μεγάλα περιθώρια απόκλισης μεταξύ τους, με έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις για λόγους μεγαλύτερης ευελιξίας.*
- *Η απεξάρτηση της διαμόρφωσης και εξέλιξης των μισθών από την προϋπηρεσία στην επιχείρηση ή από άλλη μορφή κεκτημένου δικαιώματος.*
- *Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης θετικά ή αρνητικά*
- *Η εξατομίκευση των αποδοχών με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου ή την ατομική του απόδοση, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων...»*
(Κουτράκος & Κατσίλης, Εργασιακές σχέσεις και οικονομική κρίση, 2013, σελ. 27, 28).

1.14. Σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Εργασιακοί νόμοι¹⁶

ΒΔ 28/1938	Περί κανονισμού ωρών εργασίας του προσωπικού φορτηγών αυτοκινήτων
ΑΝ 539/1945	Περί χορηγήσεως κατ' έτος στους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών
ΒΔ 14/1950	Περί κανονισμού ωρών εργασίας του προσωπικού αγοραίων (ταξί) και ιδιωτικής χρήσεως αυτοκινήτων
ΝΔ 3755/1957	Περί αυξήσεως αναδρομικώς των αποδοχών των μισθών, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν.3239/55 και άλλων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας κλπ
Ν 4504/1966	Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών της εργατικής νομοθεσίας και περί ετέρων τινών διατάξεων
ΒΔ 748/1966	Περί κωδικοποιήσεως, καταργήσεως, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας περί εβδομαδιαίας και Κυριακής αναπαύσεως και ημερών αργίας
Ν 515/1970	Περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών
ΥΑ 51266/1975	Περί καθορισμού των ωρών εργασίας του προσωπικού τουριστικών λεωφορείων αυτοκινήτων (πούλμαν)
Ν 1483/1984	Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων
ΔΔΔΔ 12/1984	Κήρυξη εκτελεστής της 14/1984 αποφάσεως του ΔΔΔΔ Αθηνών που επικυρώνει την 97/1983 απόφασή του και αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού κινήσεως, διοικήσεως, διαχειρίσεως υπηρετικό Αστικών και Υπεραστικών Λεωφορείων όλης της χώρας και είναι μέλη της δυνάμεως της Ομοσπονδίας Υπαλληλικού Προσωπικού Αυτοκινήτων της Ελλάδος (ΟΥΠΙΑΕ)
Ν 1414/1984	Εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις
Κανονισμός 3821/1985	Κανονισμός 3821/1985 της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη συσκευή ελέγχου στον τομέα των οδικών

¹⁶ Από το αρχείο της ΓΣΕΕ (www.gsee.gr) Νομοθεσία - Εργατικοί Νόμοι

N 1837/1989	Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις
N 1876/1990	Ο βασικός νόμος για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις
ΠΔ 176/1997	Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ
N 2643/1998	Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες
N 2639/1998	Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις
ΠΔ 62/1998	Μέτρα για την προστασία των νέων κατά την εργασία, σε συμμόρφωση με την Οδηγία 94/33/ΕΚ
ΠΔ 160/1999	Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας
ΠΔ 88/1999	Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ
Εγκύκλιος Υπ. Απ.	Εγκύκλιος Υπουργείου Απασχόλησης επί των σχετικών διατάξεων του Ν 2874/2000
N 2874/2000	Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις
ΠΔ 219/2000	Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών
N 2910/2001	Είσοδος και παραμονή αλλοδαπών στην Ελληνική Επικράτεια. Κτήση της ελληνικής ιθαγένειας με πολιτογράφηση και άλλες διατάξεις
N 2956/2001	Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις
ΥΑ 30342/2002	Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν.2956/2001, που αφορούν τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης

ΠΔ 178/2002	Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου
Ν 3174/2003	Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα
ΥΑ 130621/2003	Εργασίες, έργα και δραστηριότητες στις οποίες απαγορεύεται να απασχολούνται οι ανήλικοι
ΠΔ 41/2003	Τροποποίηση του Π.Δ. 176/1997 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ»
ΠΔ 81/2003	Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου
Ν 3144/2003	Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις
Ν 3227/2004	Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις
Ν 3250/2004	Μερική απασχόληση στο δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου
ΠΔ 181/2004	Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003
Ν 3302/2004	Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις
Εγκύκλιος Υπ. Απ. 200506/2005	Νόμος 3304/2005 ΦΕΚ 16Α/27-1-05 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»
ΥΑ 200270/2005	Υ.Α. 200270/8.4.2005: Καθορισμός της ειδικής έντυπης δήλωσης και των υποβαλλόμενων από
Εγκύκλιος Υπ. Απ. 3392/2005	Εγκύκλιος Υπουργείου αρ. 3392/1.3.2004: επί του άρθρου 1 Ν. 3302/2004
Ν 3304/2005	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού

N 3385/2005	Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις
N 3454/2006	Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις
N 3488/2006	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις
Κανονισμός 561/2006 Ευρ. Συμβουλίου	Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 561/2006 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Συμβουλίου της 15 ^{ης} Μαρτίου 2006 για την εναρμόνιση ορισμένων κοινωνικών διατάξεων στον τομέα των οδικών μεταφορών και για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΟΚ) αριθ.3821/85 και (ΕΚ) αριθ.2135/98 του Συμβουλίου καθώς και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ.3820/85 του Συμβουλίου
ΠΔ 167/2006	Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της υπ'αριθμ. 2002/15/ΕΚ Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου "για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών"
ΥΑ 33891/2008	Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας
N 3655/2008	Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις
N 3863/2010	Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις
N 3896/2010	Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5 ^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις
N 3846/2010	Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις

Εγκύκλιος ΓΣΕΕ της 4/1/2011	Για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
N 3896/2011	Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015
N 3996/2011	Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις
N 3899/2011	Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας

1.15. Εγκύκλιος ΓΣΕΕ (4/1/2011) – 10 κρίσιμα σημεία¹⁷

- Όλα τα είδη ΣΣΕ του Ν.1876/1990 διατηρούνται σε ισχύ, κατά συνέπεια και η ικανότητα των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων με αρμοδιότητα να τις υπογράφουν
- Η διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης παραμένει η ίδια
- Το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ παραμένει το ίδιο (με εξαίρεση στην περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία)
- Οι κανόνες δέσμευσης από τις ΣΣΕ παραμένουν οι ίδιοι
- Η επέκταση των κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών ΣΣΕ με την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου και του επαγγέλματος, διατηρείται σε ισχύ
- Οι κανόνες συρροής συνεχίζουν να ισχύουν
- Οι κανονιστικοί όροι των ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ
- Οι ΣΣΕ συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο
- Διατηρείται το δικαίωμα απεργιακών κινητοποιήσεων κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων
- Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν έγκαιρα και πλήρως πριν την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή ΣΣΕ

¹⁷ Από το αρχείο της ΓΣΕΕ (www.gsee.gr) Σύναψη ΣΣΕ – Εργασιακοί Νόμοι – Εγκύκλιος ΓΣΕΕ 4/1/2011 Για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις ΣΣΕ

Κεφάλαιο 2

Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

2.1. Ρόλος του Συνδικαλιστικού Κινήματος

Τα συνδικαλιστικά σωματεία (συνδικάτα) ιδρύθηκαν για την υπεράσπιση των συμφερόντων της εργατικής τάξης. Δεν ήταν σύλληψη κάποιων ευφάνταστων, ήταν γέννημα μιας κοινωνικής αναγκαιότητας, γέννημα της βαθμίδας ανάπτυξης και της εξέλιξης της ανθρώπινης κοινωνίας. Αποτέλεσαν κοινωνική αναγκαιότητα για την άμυνα των εργατών απέναντι στην επιθετικότητα του κεφαλαίου.

Η ίδρυση και η λειτουργία των συνδικαλιστικών σωματείων δεν ήταν δεδομένη παλαιότερα με αποτέλεσμα να χρειαστούν πολλές προσπάθειες, για να αναγνωριστούν. Σήμερα ρυθμίζεται από το Ν.1264/1982, ενώ είναι και συνταγματικά κατοχυρωμένη από το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος που προβλέπει: *«Το κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου».*

Πρόκειται για τις ενώσεις των εργαζομένων που λειτουργούν μέσα στο πλαίσιο της σύγχρονης οικονομικής δραστηριότητας, οι οποίες συνιστώνται με σκοπό την ομαδική διεκδίκηση αιτημάτων, τα οποία οι εργαζόμενοι προβάλλουν έναντι της εργοδοσίας κατά κλάδους ή σύνολα (Φαναριώτης, Εργασιακές σχέσεις, 2004, σελ. 8).

2.2. Ιστορία των Ελληνικών Συνδικάτων

Η γέννηση και η εξέλιξη του Συνδικαλιστικού Κινήματος σε κάθε χώρα ακολούθησε την δική της ιδιότυπη πορεία. Αυτό ισχύει και για τον Ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό, στον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα εμφανίστηκε με κάποια σχετική χρονική καθυστέρηση σε σχέση με αυτό των χωρών της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης. Αναλύοντας την ιστορία του Ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, διακρίνουμε τρεις περιόδους, με κριτήριο τόσο τις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, όσο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Συνδικαλιστικού Κινήματος (www.inegsee.gr).

2.2.1. Πρώτη Περίοδος 1875 - 1918

Η πρώτη περίοδος αρχίζει με την εκδήλωση των πρώτων απεργιών στη Σύρο και κλείνει με την ίδρυση της ΓΣΕΕ (1918). Τα Ελληνικά Εργατικά Σωματεία εμφανίστηκαν στο τελευταίο τέταρτο του 19^{ου} αιώνα (1875 και μετά), όταν αυξανόμενο τμήμα του πληθυσμού που πλεόναζε στην ύπαιθρο μετακινήθηκε στα αστικά κέντρα, παίρνοντας την μορφή μιας τάξης κτημόνων ημερομίσθιων εργατών. Στο μεσοδιάστημα, η σταθερή απασχόληση σε αυτά τα βιομηχανικά και εμπορικά κέντρα, δημιούργησε μια μόνιμη εργατική τάξη.

Ο πρώτος σύνδεσμος εργατών σύμφωνα με τις γραπτές μαρτυρίες, έγινε το 1879 από τους ξυλουργούς των Ναυπηγείων της Νήσου Σύρου, που τον ίδιο χρόνο έκαναν και την πρώτη απεργία ως αδελφότητα σε μια προσπάθεια να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της κρίσης που μείωσε την αγοραστική δύναμη των αμοιβών τους κατά 30%. Ακολούθησε μία απεργία στην Αθήνα και τον Πειραιά το 1882 καθώς και η μεγάλη απεργία των Μεταλλωρύχων στο Λαύριο και σε άλλα μεταλλευτικά κέντρα το 1883. Οι απεργίες αυτές έγιναν πριν ακόμα τη δημιουργία εργατικών σωματίων στις πόλεις αυτές. Ακολουθούν και άλλες απεργίες, οι οποίες διατηρούν σταθερά τα αιτήματα για αυξήσεις μισθών, για μείωση του ωραρίου εργασίας σε 10 ώρες, για προστασία ατυχημάτων και για παροχή ιατρικής περίθαλψης.

Οι πρώτες εργατικές οργανώσεις παρέμειναν ουσιαστικά μέχρι το 1910 φιλανθρωπικά και αλληλοβοηθητικά σωματεία, καθώς προσέδιδαν πρωταρχική σημασία στην ευημερία των μελών τους δημιουργώντας αλληλοβοηθητικά ταμεία. Τα πρώτα σημάδια, για μια αποτελεσματική ενότητα των εργαζομένων εμφανίζονται στα τέλη του 1908. Οι 28 εργατικές οργανώσεις που υπήρχαν τότε, οργάνωσαν μαζικές διαδηλώσεις ενάντια στην φορολογία των αδύναμων εργατικών και επαγγελματικών τάξεων. Το 1910 δημιουργήθηκε στην Αθήνα μια Κεντρική Οργάνωση των Εργατικών Σωματείων.

Ο Α' Παγκόσμιος πόλεμος, δεν εμπόδισε την γοργή ανάπτυξη του Ελληνικού Συνδικαλισμού. Το 1917 υπήρχαν 206 εργατικά σωματεία με 44.230 μέλη, συνολικά. Το 1918 οι ζυμώσεις για μια κεντρική οργάνωση των Συνδικάτων στην Ελλάδα, προήλθαν από το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, στο οποίο κυριαρχούσε η Ελληνοερβαϊκή Συνδικαλιστική Κοινωνική Ομοσπονδία «Φεντερασιόν».

Το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης με την σύμπραξη του Εργατικού Κέντρου Αθήνας και του Πειραιά, συγκάλεσε μια Πανελλαδική συνδιάσκεψη των συνδικαλιστικών Οργανώσεων για τη δημιουργία Εθνικού Κέντρου (www.inegsee.gr). Στο συνέδριο πήραν μέρος αντιπρόσωποι από 44 σωματεία που αντιπροσώπευαν περίπου 60.000 εργαζόμενους, σε

σύνολο 75.000 οργανωμένων μελών. Η κατάληξη της πρώτης Πανελλαδικής Συνδιάσκεψης ήταν η δημιουργία ενός Εθνικού Συνδικαλιστικού κέντρου με την προσχώρηση Εργατικών Σωματείων, Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών.

2.2.2. Δεύτερη Περίοδος 1919 - 1936

Η Δεύτερη Περίοδος αρχίζει με την ίδρυση της ΓΣΕΕ και τη διάσπασή της και κλείνει με την θεμελίωση του κρατικού Συνδικαλισμού από τον δικτάτορα Ι. Μεταξά το 1936. Περιλαμβάνει την περίοδο εδραίωσης του ισχύοντος τρόπου παραγωγής στον Ελληνικό Κοινωνικό Σχηματισμό και συνδέεται με την αργή, αλλά σταθερή επέκταση της μισθωτής απασχόλησης.

Στη διάρκεια της περιόδου από την ίδρυση της ΓΣΕΕ ως την επιβολή του καθεστώτος της 4^{ης} Αυγούστου (1936), τα απεργιακά κύματα των μισθωτών απασχολούμενων επεκτείνονται, με πρωτοστάτες σε αυτά τους καπνεργάτες, τους τραμβαγέρηδες και τους σιδηροδρομικούς. Η κοινωνική αντίθεση μεταξύ εργοδοτών και εργατών είναι ιδιαίτερη οξυμένη λόγω των συνθηκών της εκβιομηχάνισης του μεσοπολέμου και της αυξημένης προσφοράς εργατικής δύναμης που προήλθε από τα προσφυγικά κύματα που ήρθαν στην Ελλάδα (www.adedy.gr).

Οι Συνδικαλιστικές Συλλογικές Δραστηριότητες των μισθωτών αποτέλεσαν αντικείμενο εντατικών πολιτικών διώξεων, με την αστυνομία και τον στρατό σταθερά αντιμέτωπους με το απεργιακό κίνημα. Οι συλλήψεις, οι καταδίκες και οι εξορίες συνδικαλιστών, αποτέλεσαν τα κυριότερα μέσα ρύθμισης των εργασιακών συλλογικών διαφορών.

2.2.3. Τρίτη Περίοδος 1947 - σήμερα

Καλύπτει την μετεμφυλιακή πορεία (1947 και μετά) του Συνδικαλιστικού Κινήματος. Περιλαμβάνει την περίοδο ανάπτυξης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και συνεχίζει με την έναρξη κρίσης του μεταπολεμικού μοντέλου ανάπτυξης του στον Ελληνικό Κοινωνικό Σχηματισμό. Καταλήγει στην δεκαετία 1971-1981 όπου η επέκταση της μισθωτής απασχόλησης φθάνει στο ιστορικά υψηλότερο ποσοστό της.

Στη διάρκεια αυτής της περιόδου, στην Συνδικαλιστική Δραστηριότητα πρωτοστατούν οι αρτεργάτες, οι τυπογράφοι, οι οικοδόμοι, οι εργαζόμενοι στο μέταλλο, αλλά και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο και σε δημόσιες επιχειρήσεις όπως οι τραπεζικοί, οι υπάλληλοι του ΟΤΕ και της ΔΕΗ, οι ταχυδρομικοί και οι καθηγητές. Στα αιτήματα, πέρα από το θέμα των

αυξήσεων που συνδέεται με το χαμηλό επίπεδο των μισθών, και τον πληθωρισμό της περιόδου 1946 - 1953, προστίθενται αιτήματα αμφισβήτησης της κρατικής πολιτικής στο χώρο των νομικών ρυθμίσεων για τις απολύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις, τις αποζημιώσεις, τις συνδικαλιστικές εισφορές και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες (Ε.Κ.Θ., 2012, www.ekth.gr).

2.3. Σύσταση Ελληνικών Συνδικάτων

Η σύσταση, η λειτουργία και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προστατεύεται από το Σύνταγμα (άρθρο 23 και ρυθμίζεται από τις διατάξεις του νόμου). Ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους (Φαναριώτης, Εργασιακές Σχέσεις, 2004, σελ. 95).

Σύμφωνα με το νόμο, στο πεδίο εφαρμογής του υπάγεται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ανεξάρτητα από το είδος της συμβάσεως εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μερικής ή πλήρης απασχόλησης) και ανεξάρτητα από τον εργοδότη στον οποίο προσφέρει την εργασία. Έτσι περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, ή σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) ή Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ). Στο νόμο αυτό δεν υπάγονται δημοσιογραφικές και ναυτεργατικές οργανώσεις οι οποίες διέπονται από ειδικούς νόμους, καθώς επίσης και επαγγελματικές οργανώσεις, που συνιστώνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου όπως είναι μεταξύ άλλων οι δικηγορικοί, οι ιατρικοί, οι συμβολαιογραφικοί και οι φαρμακευτικοί σύλλογοι (Φαναριώτης, 2004).

Τα ελληνικά συνδικάτα έχουν νόμιμη προσωπικότητα και λαμβάνουν νομική μορφή του σωματείου που διέπεται από τις διατάξεις του αστικού κώδικα, σύμφωνα με τις οποίες για να δημιουργηθεί σωματείο απαιτούνται 21 μέλη και η νόμιμη λειτουργία με την έγκριση του καταστατικού του, παρέχεται μετά από απόφαση της δικαστικής εξουσίας. Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας από το συνταγματικό νομοθέτη προκύπτει με άμεση αναγνώριση για πρώτη φορά από το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 23 παρ. 1). Παράλληλα, το συνδικαλιστικό δικαίωμα αναγνωρίζεται με έμμεσο τρόπο, μέσα από τις διατάξεις του άρθρου 12 του Συντάγματος, όπου κατοχυρώνεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και η ελευθερία σύστασης σωματείων ευρύτερου περιεχομένου και προσανατολισμού.

Το Σύνταγμα του 1975 αποτελεί το πρώτο συνταγματικό κείμενο στην μακρόχρονη ιστορία των Ελληνικών Συνταγμάτων όπου αναφέρεται ρητά ο όρος εργασία και τα παρεπόμενα ως προς αυτήν δικαιώματα, όπως δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22 παρ. 1), δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (άρθρο 23 παρ. 1), απεργιακό δικαίωμα (άρθρο 23 παρ. 2). Το στοιχείο αυτό της χρονικής καθυστέρησης αποτελεί συμβολική ένδειξη της στάσης του επίσημου ελληνικού κράτους, μέσω του συντάγματος που αποτελεί την έκφραση του υπέρτατου νόμου, απέναντι στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, οι όροι λειτουργίας των ελληνικών συνδικάτων διέπονταν μέχρι τότε από ειδικούς νόμους που απέρρεαν από την ευρύτερη περί συνεταιρίζεσθαι συνταγματική ελευθερία, ενώ το σύγχρονο συνδικαλιστικό οικοδόμημα στηρίζεται στον ισχύοντα νόμο 1264/1982 «περί εκδημοκρατισμού του συνδικαλιστικού κινήματος». Πρόκειται για μέτρο εναρμόνισης προς το πνεύμα του μετά τη μεταπολίτευση συνταγματικού νομοθέτη, ανάπτυξης των συνδικαλιστικών ελευθεριών και κατοχύρωσης του συνδικαλισμού στις επιχειρήσεις. Παράλληλα, συμβάλλει με ειδικές ρυθμίσεις στον εκδημοκρατισμό των όρων λειτουργίας των συνδικάτων (π.χ. εκλογικές διαδικασίες). Το θεσμικό αυτό πλαίσιο συντέλεσε σε σημαντικό βαθμό στον εκσυγχρονισμό των συνδικάτων και στη δημιουργία προϋποθέσεων για την ουσιαστικότερη παρέμβασή τους στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Επίσης, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα ενισχύονται και από την επικύρωση διεθνών συμβάσεων εργασίας όπως οι 87, 98, 135 ΔΣΕ κ.λπ.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει ενιαία οργανωτική έκφραση, εφόσον το σύνολο των υπάρχουσών ιδεολογικών τάσεων συνυπάρχουν σε μια ενιαία συνδικαλιστική οργάνωση, στοιχείο διαφοροποίησης της Ελλάδας από τη μεγάλη κατηγορία των ευρωπαϊκών χωρών, όπου το συνδικαλιστικό κίνημα συνήθως είναι οργανωτικά διασπασμένο στη βάση των αναπτυσσόμενων διαφορετικών ιδεολογικών ρευμάτων. Ωστόσο το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει οργανωτική διαφοροποίηση ως προς το καθεστώς απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου (ιδιωτικός και ευρύτερος δημόσιος τομέας) συνδικαλίζονται στην ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας), ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι (στενός δημόσιος τομέας) στην ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Δημοσίων Υπαλλήλων) (Κασιμάτη, 1997).

2.4. Διακρίσεις των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Υπάρχουν συγκεκριμένα είδη σωματείων σύμφωνα με το επάγγελμα των εργαζομένων που συμμετέχουν σε αυτά, τον κλάδο όπου εργάζονται (βιομηχανία, τράπεζες) και την τοπική τους εμβέλεια (πόλη, νομός, διαμέρισμα). Παραπέρα, τα σωματεία διακρίνονται σε *πρωτοβάθμια*, σε *δευτεροβάθμια* (ομοσπονδίες που αποτελούν ενώσεις περισσότερων πρωτοβάθμιων σωματείων και εργατικά κέντρα) και *τριτοβάθμια* που είναι ενώσεις δευτεροβάθμιων σωματείων και εργατικών κέντρων (Σιδέρης, Εργασιακές Σχέσεις – Εργατικό Δίκαιο, 2008, σελ. 84).

Με βάση την οργανωτική δομή των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι παραπάνω επιμέρους μορφές διαμορφώνουν ένα πυραμιδοειδές σχήμα που συνδέει τα συνδικάτα της βάσης με την κορυφή της συνδικαλιστικής πυραμίδας.

2.4.1. Πρωτοβάθμιες

Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν τα συνδικάτα βάσης και διαμορφώνονται με άξονα τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (κλαδικά συνδικάτα), το επάγγελμα ή την επαγγελματική κατηγορία (ομοιοεπαγγελματικά συνδικάτα) και την επιχείρηση (επιχειρησιακά συνδικάτα).

Τα κλαδικά (ή ομοιοεπαγγελματικά) σωματεία αποτελούν την κυρίαρχη μορφή του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα και εκπροσωπούν έναν ορισμένο επαγγελματικό κλάδο εργαζομένων συνήθως σε περιορισμένο τοπικό επίπεδο (π.χ. σωματείο εργαζομένων σε γαλακτοβιομηχανία).

Τα επιχειρησιακά (ή εργοστασιακά) σωματεία συγκροτούνται από όλους τους υπαλλήλους μιας επιχείρησης ανεξάρτητα από επαγγελματική κατηγορία. Ο αριθμός τους στην Ελλάδα είναι πολύ μικρός, λόγω του ότι κυριαρχεί το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα η δημιουργία τους να περιορίζεται σε μεγάλες επιχειρήσεις (που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα).

Στο πρωτοβάθμιο επίπεδο και οι ενώσεις προσώπων, οι οποίες μπορούν να συσταθούν σε επιχειρήσεις, Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης κ.λπ., που αριθμούν μέχρι 40 άτομα και στους οποίους δεν υπάρχει σωματείο, με τους μισούς εργαζομένους τουλάχιστον σαν μέλη του.

Ο αριθμός των πρωτοβάθμιων οργανώσεων στην Ελλάδα θεωρείται υπερβολικός (πάνω από 2.000 που υπάρχουν στη ΓΣΕΕ και πάνω από 1.000 στην ΑΔΕΔΥ) και αποτελούν στοιχείο πολυκερματισμού των δυνάμεων των συνδικάτων με σοβαρές επιπτώσεις στη συνολική παρέμβαση και αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Ο πολυκερματισμός αυτός δεν περιορίζεται μόνο στις πρωτοβάθμιες, αλλά επεκτείνεται και στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις (Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης, 2012, σελ. 13).

2.4.2. Δευτεροβάθμιες

Οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες πρωτοβάθμιες οργανώσεις και διακρίνονται στις ομοσπονδίες και στα εργατικά κέντρα.

Οι ομοσπονδίες αναφέρονται κυρίως σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. πανελλήνια ομοσπονδία εργαζομένων στη μεταλλοβιομηχανία), αλλά δημιουργούνται επίσης τόσο σε ομοιοεπαγγελματική βάση (π.χ. Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών), όσο και σε επιχειρησιακή, όπως στις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις (π.χ. Γενική Ομοσπονδία Εργαζομένων στη ΔΕΗ), με πολλά πρωτοβάθμια ομοιοεπαγγελματικά σωματεία. Η παρουσία των ομοσπονδιών συναντάται τόσο στην οργανωτική δομή της ΓΣΕΕ όσο και στις ΑΔΕΔΥ.

Τα εργατικά κέντρα είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων, που έχουν την έδρα τους εντός της περιφέρειας του αντίστοιχου εργατικού κέντρου ανεξάρτητα από τον τρόπο απασχόλησης των μελών τους. Συναντώνται μόνο στη διάρθρωση της ΓΣΕΕ και συσπειρώνουν τα πρωτοβάθμια σωματεία που λειτουργούν σε τοπικό επίπεδο, ανεξάρτητα από την επιμέρους μορφή τους (επιχειρησιακή, κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική), όπως π.χ. το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου.

2.4.3. Τριτοβάθμιες

Οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν τους κορυφαίους συνδικαλιστικούς θεσμούς και δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες δευτεροβάθμιες οργανώσεις.

Στο τριτοβάθμιο επίπεδο ανήκουν οι ενώσεις ομοσπονδιακών κέντρων, όπως είναι η ΓΣΕΕ (που εκπροσωπεί τους εργατοϋπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα) και η ΑΔΕΔΥ (που εκπροσωπεί τους μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους) (Σαρμανιώτης, Μάνατζμεντ, 2005, σελ. 10).

2.5. Εσωτερική οργάνωση

Το σωματείο, για να λειτουργήσει, χρειάζεται όργανα και εκπροσώπους. Τα όργανά του είναι η γενική συνέλευση, το διοικητικό συμβούλιο και η ελεγκτική επιτροπή. Η γενική συνέλευση λαμβάνει αποφάσεις για τα σοβαρότερα ζητήματα που απασχολούν το σωματείο, για τις οποίες χρειάζεται να παρευρίσκεται, για να ψηφίσει συγκεκριμένος αριθμός μελών (απαρτία). Από τη γενική συνέλευση εκλέγονται οι αντιπρόσωποι του σωματείου που το εκπροσωπούν στην ομοσπονδία και το εργατικό κέντρο όπου συμμετέχει (δευτεροβάθμιες οργανώσεις). Στις τριτοβάθμιες οργανώσεις αντιπροσωπεύεται μέσω της δευτεροβάθμιας, της οποίας είναι μέλος.

Το διοικητικό συμβούλιο είναι το εκτελεστικό όργανο του σωματείου, ενώ η ελεγκτική επιτροπή ασχολείται με τον έλεγχο της οικονομικής διαχείρισης από το διοικητικό συμβούλιο. Οι εκλογές όλων των σωματείων ανεξάρτητα από το βαθμό τους γίνεται κατά το σύστημα της απλής αναλογικής. Για την ορθή διεξαγωγή τους παρευρίσκεται σύμφωνα με το νόμο εκπρόσωπος της δικαστικής αρχής (συνήθως πρωτοδίκης) (Σιδέρης, Εργασιακές Σχέσεις – Εργατικό Δίκαιο, 2008, σελ. 85).

2.6. Σχέση σωματείου και μελών

Μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να γίνει κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στο τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή κλάδο απασχόλησης. Μέλη συνδικαλιστικών οργάνωσης μπορεί επίσης να είναι και οι ανήλικοι και αλλοδαποί που εργάζονται νόμιμα. Δεν μπορεί να γίνει μέλος ο συνταξιούχος, εφόσον δεν δραστηριοποιείται πια.

Η εγγραφή κάποιου εργαζόμενου στο σωματείο ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του τελευταίου. Σε περίπτωση που το σωματείο αρνηθεί αδικαιολόγητα να εγγράψει κάποιον, αυτός μπορεί να προσφύγει στη δικαιοσύνη απαιτώντας την εγγραφή του.

Όλα τα μέλη είναι ίσα μεταξύ τους και απαγορεύονται οι διακρίσεις. Μπορούν να εκλέγονται στα όργανα του σωματείου και είναι υποχρεωμένα να συμμορφώνονται στις αποφάσεις του. Το σωματείο μπορεί να τους διαγράψει από μέλη του, αν δεν ψήφισαν αδικαιολόγητα στις δύο τελευταίες εκλογές, ή αν έπαψαν να είναι εργαζόμενοι. Μπορεί επίσης να τους αποβάλει, αν υπάρχει κάποιος σπουδαίος λόγος.

Στην περίπτωση αυτή η αποβολή αποτελεί πειθαρχική ποινή και, για να είναι νόμιμη, το σωματείο πρέπει να τηρήσει την πειθαρχική διαδικασία που προβλέπεται από το καταστατικό του (κλήση σε απολογία κ.λπ.). Το μέλος που αποβάλλεται δικαιούται εντός μηνός να προσφύγει στα δικαστήρια ζητώντας την ακύρωση της αποβολής του.

Επειδή τα μέλη του σωματείου και ιδιαίτερα αυτά που είναι εκλεγμένα στα νόμια όργανά του είναι επιβαρημένα με την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και πολλές φορές συγκρούονται με τον εργοδότη, ο νόμος προέβλεψε την αυξημένη προστασία τους. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 14 του Ν.1264/1982, η απόλυση για νόμιμη συνδικαλιστική δράση απαγορεύεται και ως εκ τούτου είναι άκυρη. Επίσης, τα μέλη που συμμετέχουν στο διοικητικό συμβούλιο του σωματείου δεν απολύονται παρά μόνο για συγκεκριμένους λόγους και εφόσον προηγηθεί η εξέταση του λόγου αυτού από την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Με τον τρόπο αυτό, ο νόμος τους προστατεύει από την ενδεχόμενη εκδικητικότητα του εργοδότη (Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο–Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ.1, 1997, σελ.374).

2.7. Δραστηριότητες των συνδικαλιστικών σωματείων

Τα σωματεία έχουν πολλές και ποικίλες δραστηριότητες, με κυριότερη και σημαντικότερη από αυτές την εκπροσώπηση των εργαζομένων κατά τη διαπραγμάτευση με τον εργοδότη για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας. Κατά τη διαπραγμάτευση αυτή, η οποία λαμβάνει χώρα συνήθως κάθε ένα ή δύο χρόνια, επιδιώκει την κατοχύρωση κατά το δυνατόν υψηλότερου μισθού. Στην περίπτωση διαφωνίας με τον εργοδότη αποφασίζει τη διεξαγωγή απεργίας, στην οποία υποχρεούνται να συμμετέχουν όλα τα μέλη.

Στην περίπτωση που σε μία επιχείρηση ή σε έναν κλάδο υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία, δημιουργήθηκε ζήτημα για το ποιο από αυτά είναι αρμόδιο να διαπραγματευτεί με τον εργοδότη για την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με το Ν.1264/1982, αρμόδια είναι η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, αυτή δηλαδή που κατά τις τελευταίες εκλογές εμφάνισε στους κόλπους της τα περισσότερα μέλη. Όλες οι άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να λάβουν μέρος στις διαπραγματεύσεις, ως παρατηρητές. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγονται οι συγκρούσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο–Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ.2, 1997, σελ.374).

Συμμετέχουν επίσης με μέλη τους σε συμβούλια και επιτροπές με αρμοδιότητες κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, όπως είναι το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, ο Ο.Α.Ε.Δ., το Ι.Κ.Α. κ.λπ. Όλες τις δραστηριότητές του το σωματείο μπορεί να τις ανακοινώνει σε ειδικό πίνακα που είναι αναρτημένος σε εμφανές σημείο της επιχείρησης, για να έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι αλλά και ο εργοδότης (άρθρο 16 Ν.1264/1982).

2.8. Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργατικών, οικονομικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους χωρίς πάντα την επιδίωξη κέρδους. Μπορούν επίσης να δημιουργούν κεφάλαια για την εξυπηρέτηση έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης των μελών τους.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται:

- Να αναφέρονται στις διοικήσεις και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργατικές και γενικότερα τις επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους
- Να καταγγέλλουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους (Φαναριώτης, Εργασιακές Σχέσεις, 2004, σελ. 102)

Στις περισσότερες αναπτυγμένες συνδικαλιστικά χώρες, εκεί δηλαδή που υπάρχει αυτόνομο συνδικαλιστικό κίνημα, ο ρόλος αυτών των συνδικάτων αφορά τη διαπραγματευτική τους ικανότητα στα ακόλουθα θέματα:

- Στις αμοιβές, στα επιδόματα και στην προσαρμογή των αμοιβών στο εκάστοτε κόστος ζωής
- Στο αριθμητικό ύψος της απασχόλησης ανά επιχείρηση ή κλάδο ή ακόμη στη πολιτική ανατροπής των απολύσεων
- Στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών των εργαζομένων
- Στα κοινωνικά εργασιακά θέματα όπως την συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, λοιπές κοινωνικές παροχές

- Στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος
- Στην προώθηση και κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών
- Στην δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην λήψη των αποφάσεων της διοίκησης, ειδικά σε εκείνες που αφορούν τους εργαζομένους και την προστασία των δικαιωμάτων τους

Θεωρητικά και πρακτικά, αυτοί οι στόχοι του αυτόνομου συνδικαλιστικού κινήματος αποτελούν τη βάση προώθησης τους σε οποιαδήποτε χώρα, όμως τόσο η μεθοδολογία και το πλαίσιο δράσης, όσο και η στρατηγική και οι ακολουθούμενες τακτικές και πρακτικές αποτελούν εκείνο το σημείο της επαναφοράς κάθε συνδικαλιστικού κινήματος.

2.9. Διάλυση

Αν το αποφασίσει η γενική συνέλευση, το σωματείο διαλύεται. Διαλύεται επίσης αυτοδίκαια, αν τα μέλη του γίνουν λιγότερα από δέκα, καθώς και με δικαστική απόφαση για συγκεκριμένους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 105 του Α.Κ., δηλαδή την εκπλήρωση ή την εγκατάλειψη του σκοπού του, την αδυναμία λειτουργίας του ή την επιδίωξη σκοπού διαφορετικού από αυτόν που αναφέρεται στο καταστατικό (Σιδέρης, Εργασιακές Σχέσεις – Εργατικό Δίκαιο, 2008, σελ. 88).

2.10. Συμβούλια εργαζομένων

Ο Ν.1767/1988 καθιέρωσε τα συμβούλια των εργαζομένων, τα οποία συνιστούν ενώσεις εργαζομένων, παρόμοιες με τα συνδικαλιστικά σωματεία. Ωστόσο, πρόκειται για δύο διαφορετικές ενώσεις που δεν αποκλείεται να συνυπάρχουν και στην ίδια επιχείρηση. Εκ των πραγμάτων λοιπόν δημιουργήθηκε σύγχυση για τις μεταξύ τους αρμοδιότητες. Για το λόγο αυτό τα συμβούλια των εργαζομένων έχουν λόγο ύπαρξης μόνο, όταν δεν υπάρχουν συνδικαλιστικά σωματεία. Αυτό συνέβη με το Ν.2224/1994, ο οποίος παραμέρισε τα συμβούλια δείχνοντας προτίμηση στα σωματεία (Σιδέρης, Εργασιακές Σχέσεις – Εργατικό Δίκαιο, 2008, σελ. 88)..

2.11. Συνδικαλισμός και Πολιτική

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, από την ίδρυσή του μέχρι και σήμερα, στιγματίστηκε από την εξέλιξη της πολιτικής πορείας του τόπου, με άμεσο αποτέλεσμα την προσπάθεια επιβίωσής του και διατήρησης της αυτονομίας του απέναντι στις πολυποικίλες κρατικές παρεμβάσεις που συνδέθηκαν και με τον μη ομαλό πολιτικό και κοινοβουλευτικό βίο της χώρας, για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι αλληπάλληλες απόπειρες της κρατικής εξουσίας να ελέγχει τα συνδικάτα, ενισχύθηκαν περαιτέρω κατά την κατοχή, τις περιόδους επιβολής δικτατοριών, τον εμφύλιο και τους μεταεμφυλιοπολεμικούς χρόνους, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν εντοπίζονται σοβαρά ανάλογα κρούσματα και κατά την μεταπολιτευτική περίοδο, με αποκορύφωμα την κρίση της ΓΣΕΕ την περίοδο 1985-1988 με τη λήξη της οποίας αποκαθίσταται τουλάχιστον τυπικά η ομαλότητα στο εσωτερικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αυτό επιτυγχάνεται με το Ν.1264/82, την εκκαθάριση των συνδικαλιστικών μητρώων και την οργάνωση γνήσιου συνεδρίου της ΓΣΕΕ (1983), ενώ η θετική αυτή εξέλιξη διακόπηκε από την κρίση στο εσωτερικό του κυβερνώντος κόμματος (1985) και την ουσιαστική διάσπαση της ΓΣΕΕ επί τριετία (www.inegsee.gr).

Εκτός από την παραδοσιακή πρακτική των κρατικών παρεμβάσεων στα εσωτερικά τους, τα συνδικάτα στην Ελλάδα δέχονταν και εξακολουθούν να δέχονται έντονες πιέσεις από τις πολυμορφικές εμπλοκές των πολιτικών κομμάτων στην εσωτερική ζωή τους, με αποτέλεσμα παραπάνω στοιχείο να καταγράφεται ως ένα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στοιχεία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. *«Η καθυστέρηση της ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα, η συνεπαγόμενη καθυστέρηση του συνδικαλιστικού κινήματος σε συνδυασμό και με τη μη ομαλή, για μια μακροχρόνια περίοδο, εξέλιξή του λόγω του ευρύτερου πολιτικού κλίματος, συντέλεσαν ώστε η πορεία του να εξελίσσεται με διαφορετικούς όρους από τα αντίστοιχα κινήματα των χωρών της υπόλοιπης Ευρώπης.*

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 αφετηρίες. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε το γεγονός, ότι η δημιουργία νέων κομματικών φορέων συνεπάγεται σχεδόν πάντοτε και τη δημιουργία αντίστοιχης συνδικαλιστικής παρατάξης. Οι παρατάξεις αυτές, έχοντας καθιερώσει κάθετες οργανωτικές δομές, αποτελούν τους βραχίονες των κομμάτων στα συνδικάτα και ουσιαστικά λειτουργούν ως

διαφορετικές οργανώσεις μέσα στο ίδιο συνδικαλιστικό σώμα» (Καραγεώργης, Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 2007, σελ. 72). Επειδή η παρέμβαση των πολιτικών κομμάτων στο συνδικαλιστικό κίνημα υπήρξε παραδοσιακά έντονη και εξακολουθεί να υφίσταται σε ένα βαθμό και σήμερα σε συνδυασμό με την έντονη παραταξιοποίηση, παρατηρείται το φαινόμενο μιας ενιαίας μεν οργανωτικής συνδικαλιστικής δομής η οποία είναι συχνά όμως λειτουργικά διασπασμένη εξαιτίας του ρόλου των παρατάξεων (Κουζής, Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, 2007, σελ. 69).

Η λειτουργία των παρατάξεων ως θεσμών που συνδέουν τα κόμματα με τα συνδικάτα, η κατάθεση διαφορετικών παραταξιακών ψηφοδελτίων στις εκλογικές διαδικασίες αποτελούν καταστάσεις που συχνά απωθούν δυνάμεις της μισθωτής εργασίας από την προσέγγιση της συλλογικής μορφής παρέμβασης. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, με τις έντονα σοβαρές συνέπειες στο εσωτερικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, δημιουργεί έντονους προβληματισμούς για την αναγκαιότητα κατοχύρωσης της ουσιαστικής αυτονομίας των συνδικάτων από τα κόμματα, χωρίς ωστόσο να λείπουν και θετικά δείγματα γραφής προς αυτή την κατεύθυνση.

2.12. Γ.Σ.Ε.Ε.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) είναι η τριτοβάθμια οργάνωση του Συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας μας, στην οποία εκπροσωπούνται όλες οι συνδικαλιστικές παρατάξεις.

Ιδρύθηκε το 1918 και έχει ως μέλη της 157 δευτεροβάθμιες οργανώσεις (ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα), οι οποίες εκπροσωπούν περισσότερους από 2 εκατομμύρια εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας (μισθωτή εργασία).

Η ΓΣΕΕ συνδέει και συνθέτει τους στόχους και τις δράσεις των εργατικών συνδικάτων, ώστε να είναι (www.gsee.gr):

- Μαζικά (να στοχεύουν να εντάξουν τον μεγαλύτερο δυνατό αριθμό εργαζομένων)
- Ταξικά (να υπερασπίζονται τα συμφέροντα των δυνάμεων της εργασίας)
- Πολιτικοποιημένα (να έχουν συνείδηση των ευρύτερων αναγκών της οικονομίας και της κοινωνίας χωρίς κομματική χειραγώγηση)
- Αυτόνομα, σε ότι αφορά τη στρατηγική, λειτουργία και δράση τους

Η ΓΣΕΕ διαπραγματεύεται με τις εργοδοτικές οργανώσεις μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία καλύπτει τους αμειβόμενους με τα κατώτερα ημερομίσθια και μισθούς και αποτελεί «αφετηρία» για τις κλαδικές και τις επιχειρησιακές συμβάσεις. Η διαπραγμάτευση γίνεται με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις (Ν.1876/90) και όταν απαιτείται με δράση και με αγωνιστική κινητοποίηση.

Η ΓΣΕΕ έχει ως οργανώσεις-μέλη 81 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και 73 κλαδικές Ομοσπονδίες (71 ομοσπονδίες εργαζομένων και 3 συνταξιούχων) (www.gsee.gr).

2.12.1. Υποστηρικτικοί φορείς ΓΣΕΕ

Οι συνεχείς εξελίξεις της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας, η πολυπλοκότητα των σύγχρονων απαιτήσεων και προβληματισμών σε ένα πλαίσιο ραγδαίων επιστημονικών, τεχνολογικών και οικονομικών εξελίξεων, αποτελούν πρόκληση στρατηγικών επιλογών και δράσεων για τη ΓΣΕΕ.

Αντιμετωπίζοντας τις νέες προκλήσεις των κοινωνικών, οικονομικών, παραγωγικών και τεχνολογικών αλλαγών, η ΓΣΕΕ προχώρησε στην ίδρυση εξειδικευμένων υποστηρικτικών δομών¹⁸:

- *Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)*: Ιδρύθηκε το 1990 ως εταιρία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με στόχο την επιστημονικά τεκμηριωμένη παρέμβαση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε όλα τα εργασιακά, οικονομικά και ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα που απασχολούν τους Έλληνες εργαζόμενους. Πραγματοποιεί έρευνες - μελέτες για την τεκμηρίωση σύγχρονων θεμάτων (εργασιακών, οικονομικών, κοινωνικών) που ενδιαφέρουν τη ΓΣΕΕ, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις μέλη της και κατ' επέκταση τους ίδιους τους εργαζόμενους. Παράλληλα, οργανώνει το Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων, παρεμβαίνει στην αγορά εργασίας υλοποιώντας προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης και πραγματοποιεί περιοδικές εκδόσεις (ενημέρωση, τετράδια ΙΝΕ) και εκδόσεις βιβλίων. Εκτός από την κεντρική δομή στην Αθήνα, διατηρεί περιφερειακά παραρτήματα (με βάση τις 13 διοικητικές περιφέρειες) και κλαδικά παραρτήματα (με βάση 22 επί μέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας).

¹⁸ Από το αρχείο της ΓΣΕΕ (www.gsee.gr) Υποστηρικτικοί Φορείς της ΓΣΕΕ.

- *Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α.):* Δημιουργήθηκε το 2000, για την υπεύθυνη πληροφόρηση εργασιακών και ασφαλιστικών θεμάτων, την συμβουλευτική στήριξη εργαζομένων, ανέργων και οικονομικών μεταναστών της χώρας μας. Λειτουργεί τμήματα εργασιακών και νομικών θεμάτων, ασφαλιστικών θεμάτων, μεταναστών, πληροφόρησης ανέργων και επιχειρήσεων, γραφείο εύρεσης εργασίας, ενώ συγκεντρώνει στατιστικά στοιχεία για το είδος των προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους, το προφίλ των ανέργων που αναζητούν εργασία καθώς και των επιχειρήσεων που αναζητούν προσωπικό.
- *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Κ.ΑΝ.Ε.Π.):* Ιδρύθηκε τον Ιούλιο του 2004 για την υποστήριξη και εξυπηρέτηση της πολιτικής της σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, στον τομέα της εκπαίδευσης και της επιστημονικής έρευνας. Στοχεύει στην ανάπτυξη συγκεκριμένων δομών και στρατηγικών για τη μετάβαση όλων στην κοινωνία της γνώσης, στην ανάπτυξη συστήματος αξιολόγησης και εφαρμογής εκπαιδευτικών πολιτικών σε όλο το φάσμα της εκπαίδευσης (τυπικής και μη τυπικής), στην αύξηση των ευκαιριών πρόσβασης των πολιτών σε όλο το σύστημα εκπαίδευσης, στη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης σε όλες τις μορφές, στη σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση, την μελέτη, την καταγραφή και την αξιολόγηση της ελληνικής εκπαιδευτικής πραγματικότητας και στη διερεύνηση προτύπων καλής πρακτικής στην εφαρμογή των εκπαιδευτικών πολιτικών, καθώς και στη συνεργασία με διεθνή ερευνητικά κέντρα φιλικά διακείμενα στις δυνάμεις εργασίας για κοινή δράση σε θέματα πολιτικών της εκπαίδευσης. Ιδρύει, σχεδιάζει και συμμετέχει σε επιστημονικά προγράμματα σε διάφορους τομείς (προσχολική αγωγή, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, διασύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση και την κοινωνία, ίδρυση και λειτουργία Ακαδημίας της Εργασίας και της Δια βίου Εκπαίδευσης, κ.λπ.).
- *Αρχείο Ιστορίας Συνδικάτων (ΑΡ.ΙΣΤΟ.Σ.):* Δημιουργήθηκε το 1996, προκειμένου να συγκεντρωθεί το ιστορικό αρχείο του συνδικαλιστικού κινήματος, με στόχο να διασωθεί η συνδικαλιστική μνήμη και να αναδειχθεί η δράση όλων εκείνων των ανώνυμων μαχητών που συνέβαλαν στις κατακτήσεις του εργατικού κινήματος της χώρας. Η δράση του επικεντρώνεται στη συγκέντρωση και διάσωση των συνδικαλιστικών αρχείων, στην ανάδειξη και τη γνωριμία με το ρόλο, τη δράση και τις θυσίες των αγωνιστών της εργατικής τάξης, στην ίδρυση και οργάνωση ιστορικού αρχείου του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος με τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας και στην

ενημέρωση-ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν την ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος. Επιμελείται την καταγραφή και ταξινόμηση στοιχείων, τη συγκέντρωση όλων των πιο πάνω στοιχείων, την αρχειοθέτηση, μελέτη, επεξεργασία τους, τη στενή συνεργασία με τη ΓΣΕΕ και τις οργανώσεις, τη συνεργασία με άλλα ιστορικά και ερευνητικά κέντρα σε Διεθνές επίπεδο για την άντληση εμπειριών και στοιχείων, την έκδοση χρονολογικού καταλόγου, τη δημοσίευση μελετών, άρθρων, βιβλίων, ταινιών και τη διοργάνωση εκδηλώσεων για την ενημέρωση συνδικαλιστών και εργαζομένων σε θέματα που αφορούν την ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος.

2.12.2. Άλλες δράσεις ΓΣΕΕ

Στους κυρίως στόχους της ΓΣΕΕ εντάσσεται η καταπολέμηση της ανεργίας και η αναβάθμιση της κοινωνικής ασφάλισης ως θεσμού καθολικού, υποχρεωτικού και δημόσιου, ο οποίος χρηματοδοτείται από τους συμμετέχοντες (εργαζόμενοι - κράτος - εργοδότες) και οφείλει να παρέχει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες και παροχές.

Η ΓΣΕΕ προωθεί τους στόχους της μέσα από τη συμμετοχή της σε θεσμούς, την οποία έχει κατακτήσει μετά από μακρόχρονους αγώνες. Σε αυτούς, παρουσιάζει τις θέσεις της, ενημερώνεται και ασκεί εργατικό έλεγχο και κάνει κοινωνική διαβούλευση. Στους θεσμούς αυτούς περιλαμβάνονται οι θεσμοί τριμερούς συμμετοχής (ΟΕΚ, ΟΕΕ, ΙΚΑ, ΟΜΕΔ, ΟΑΕΔ). Επίσης, προωθεί τις αξίες της συναδέλφωσης των λαών και της ειρήνης, συμμετέχοντας σε εκδηλώσεις και διεθνή FORUM που αγωνίζονται για τον ίδιο σκοπό. Υπερασπίζεται τα ανθρώπινα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα όπως αυτά περιγράφονται στις βασικές αρχές των διεθνών διακηρύξεων αλλά και τα δικαιώματα όλων των λαών της γης.

Η ΓΣΕΕ συμμετέχει στην Διεθνή Συνδικαλιστική Ομοσπονδία ITUC, και στην ΣΕΣ συντονίζοντας τη δράση της με τους εργαζόμενους στην Ευρώπη και διεθνώς για ζητήματα που απασχολούν τις δυνάμεις της εργασίας σε διεθνές και παγκόσμιο επίπεδο. Επίσης, προωθεί και ενισχύει τις πρωτοβουλίες και τις δράσεις που αφορούν στην προστασία του περιβάλλοντος και των καταναλωτικών κινήματων (www.gsee.gr)

2.13. Οι επιτυχίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν επιφέρει πολλές αλλαγές στο εργασιακό δίκαιο και μερικές από τις πιο σημαντικές σε εθνικό επίπεδο είναι (Κίτρου, Η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στις επιχειρήσεις, 2012, σελ. 48, 49):

- 1909: Νόμος για την αργία της Κυριακής και των εορτών
- 1920: ΒΔ2581/1920. Περί υγιεινής και ασφάλειας εργατών όπου θέτει τους πρώτους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας για τους εργάτες
- 1920: Ν 2269/1920 Εφαρμογή 8ωρου, 48ωρου ωραρίου. Πρώτες ρυθμίσεις που ορίζουν τα ωράρια στην εργασία
- 1936: Πρώτες συλλογικές συμβάσεις (τυπικά τουλάχιστον) με την καθιέρωση του οκτάωρου, κατώτατο όριο αμοιβής και υποχρεωτική διαιτησία
- 1945: Ν539/1945 Έναρξη αδειών αποδοχών
- 1946: ΥΑ.8900/46 Ορισμός προσαυξήσεων για εργασία Κυριακής εξαιρέσιμων εορτών και νυχτερινής εργασίας
- 1971: 135^η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζόμενων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις προς παροχή
- 1975: Ν.46/1975 Περί ισότητας αμοιβής όπου για ίση εργασία ανδρών και γυναικών προβλέπονται να αμείβονται ίσα που εφαρμόζει την κοινοτική οδηγία 75/117
- 1975: Πρώτη εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας στην Ελλάδα όπου προσαρμόζει τα γενικά κατώτατα όρια ημερομισθίων εργατοτεχνιτών και μαθητευόμενων
- 1977: Επιβολή πενθήμερης εργασίας από τον Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων Ελλάδος (ΟΤΟΕ)
- 1981 ΥΑ.19040/1981 Θέματα χορήγησης επιδομάτων εορτών (13^{ος} 14^{ος} μισθός)
- 1982: Νόμος 1264/82 Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων (Δέλκος Ν. 2009)
- 1983: Ν.1387/83 Για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και άλλων διατάξεων

- 1985: Ν.1568/85 Για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων όπου συνίσταται για πρώτη φορά το «Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας» εργασίας του υπουργείου καθώς και αντίστοιχες νομαρχιακές επιτροπές
- 1989: Ν.1837/89 Για την προστασία ανηλίκων και την απασχόλησή τους που οριοθετεί και ρυθμίζει την εργασία ανηλίκων
- 1990: Ν.1876/90 Όπου καθιερώνονται και οριοθετούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- 1990: Ν.1872/90 Καθιερώνεται ως μέσος όρος σε περίοδο 6μηνων το εβδομαδιαίο 40ωρο (Σπυρόπουλος, 1994)
- Το δικαίωμα της απεργίας

2.14. Βασικά χαρακτηριστικά του σύγχρονου ελληνικού συνδικάτου

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, τα τελευταία χρόνια, διέρχεται αναμφίβολα μια βαθιά δομική κρίση, η οποία οξύνθηκε την περίοδο των μνημονίων, καθώς οι νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν επέκτειναν την ανασφάλεια των εργαζομένων και κατά συνέπεια τη διαθεσιμότητα για συλλογική δράση. Οι διαχρονικές ιδιαιτερότητες των εργαζομένων καθώς και οι πολιτικές αδυναμίες που εμφανίζονται σήμερα στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού του, αποτελούν τα κύρια αίτια των ουσιαστικότερων προβλημάτων που ανακύπτουν.

«Η κρίση των συνδικάτων επικεντρώνεται, κυρίως, στη συρρίκνωση της κοινωνικής τους βάσης και, κατά συνέπεια, στον περιορισμό της νομιμοποιητικής τους βάσης. Η μείωση της συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα αποδίδεται σε αιτίες δομικές, κυκλικές και θεσμικές, όπως το επίπεδο απασχόλησης και διασφάλισης έναντι της ανεργίας, ο βαθμός αντιπροσωπευτικότητας των εργαζομένων από τα συνδικάτα, ο βαθμός συγκεντροποίησης των συνδικάτων, ο βαθμός της δημόσιας απασχόλησης και η συμμετοχή των εργαζομένων στις απεργίες. Η συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα επηρεάζεται επίσης και από τις τοπικές ιδιομορφίες στην αγορά εργασίας, αφού στις περισσότερες χώρες του δυτικού κόσμου αρκετές κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι γυναίκες, οι νέοι εργαζόμενοι, οι υποαπασχολούμενοι, κ.ά., δεν συμμετέχουν καθόλου ή συμμετέχουν ελάχιστα στα συνδικάτα (Checchi & Visser, 2001: 7-13).

Η σύγχρονη έρευνα έχει προτείνει και άλλες εναλλακτικές ερμηνείες σχετικά με τη δυναμική της συνδικαλιστικής πυκνότητας, οι οποίες μπορούν να συνοψισθούν στις εξής κατηγορίες: α) οικονομικοί κυκλικοί παράγοντες, όπου τυπικά συμπεριλαμβάνονται η ανεργία και οι δείκτες πληθωρισμού, β) σύνθετα αποτελέσματα, όπως η συμμετοχή του πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα στο σύνολο της οικονομίας και η αντίστοιχη, βέβαια, απασχόληση, η ηλικία, το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης της εργατικής δύναμης και, γ) ορισμένες θεσμικές μεταβλητές, όπως τα επιδόματα ανεργίας, το επίπεδο των εργατικών αμοιβών και οι πολιτικές διαθέσεις και στάσεις των κυβερνήσεων (Checchi & Lucifora, 2002: 373)» (Βερναρδάκης κ.ά, Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα την περίοδο 1990-2004, 2008, σελ. 1, 2).

Συνοψίζοντας τις λιγοστές σχετικές μελέτες με το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, το συμπέρασμα που εξάγεται είναι ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της λειτουργίας των συνδικάτων αποτελούν σε μεγάλο βαθμό τις βασικές αιτίες για την κρίση που διέρχονται στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης σήμερα (Κουζής, 2010).

2.14.1. Πρώτη φάση ενηλικίωσης

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα διέρχεται σήμερα την πρώτη φάση ενηλικίωσής του, λαμβάνοντας υπόψιν το γεγονός της καθυστερημένης χρονικά εμφάνισης και ανάπτυξής του, λόγω των παραγωγικών δομών της χώρας, πορεύεται μαζί με την μακρά προσπάθεια επιβίωσής του από τις ακραίες κρατικές παρεμβάσεις, ακόμη και μετά την μεταπολίτευση. Παράλληλα, η μισθωτή εργασία στη χώρα παρουσιάζει μακράν τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ε.Ε. (65% έναντι 86% του αντίστοιχου μέσου όρου της Ε.Ε.), γεγονός που καθιστά σχετικά περιορισμένο το ρόλο των μισθωτών (Δασκαλοπούλου & Πολίτη, 2010, www.enet.gr).

2.14.2. Ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας

Το χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας το οποίο κυμαίνεται στο 30% (με βάση την συμμετοχή στις αρχαιρεσίες) σε συνδυασμό με το επίσης χαμηλό ποσοστό της μισθωτής εργασίας στη χώρα, περιορίζει το ειδικό βάρος των ελληνικών συνδικάτων. Η γενικότερη τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας που ακολουθείται, οφείλεται σε ποικιλία αιτίων, με αποτέλεσμα την υποχώρησή της κατά 15 μονάδες μέσα σε μία 20ετία. Το γεγονός ότι ο συνολικός αριθμός των συνδικαλισμένων παραμένει ο ίδιος, οφείλεται κυρίως στην ραγδαία αύξηση της μισθωτής απασχόλησης και στην αδυναμία παρακολούθησης από τα συνδικάτα.

Η απόλυτη κυριαρχία του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, που εκπροσωπεί το 55% των συνδικαλισμένων, ενώ εκπροσωπεί το 34% της μισθωτής απασχόλησης, αποτελεί απόρροια εργασιακής ασφάλειας, αλλά και των πελατειακών λογικών που ευδοκιμούν στο εσωτερικό του. Από τα 130 μέλη των διοικήσεων ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τα 122 εργάζονται σε δημόσιες επιχειρήσεις και υπηρεσίες, ενώ μόνο τα 8 εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις (Νικολάου, 2012).

«Η έκδηλη έλλειψη εκπροσώπησης των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής εργασίας αποτελεί σοβαρότατο έλλειμμα στη σημερινή συγκυρία. Η διογκώμενη παρουσία της ευέλικτης εργασίας, των οικονομικών μεταναστών και οι νέοι κλάδοι απουσιάζουν επιδεικτικά από την δύναμη των συνδικάτων. Η εκκωφαντική και ανησυχητική απουσία των νέων ηλικιών, καθώς και η ελλιπέστατη εκπροσώπηση των γυναικών ενισχύουν το πρόβλημα. Η εικόνα του μέσου συνδικαλιστή (άνδρας, μεσήλικας, με μονιμότητα, 100% Έλληνας) μοιάζει όλο και λιγότερο με την εικόνα του μέσου μισθωτού (νεότερος σε ηλικία και προϋπηρεσία, χωρίς μονιμότητα, με πιθανότητα 40% να είναι γυναίκα και 12% να είναι μετανάστης)» (Ματσαγγάνης, Η Κοινωνική Πλιτική σε δύσκολους καιρούς, 2011, σελ. 12).

Η απουσία συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας σε ποσοστό 98% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα αποτελεί δείγμα σοβαρής ανεπάρκειας του νομοθετικού πλαισίου που καθορίζει την εσωτερική ζωή των συνδικάτων, περιορίζοντας τους όρους της οργανωτικής τους αυτονομίας καθώς και ένδειξη έλλειψης επίμονης διεκδίκησης από την πλευρά τους για αναγκαίες αλλαγές στο υφιστάμενο πλαίσιο.

2.14.3. Οργανωτική ενότητα

Η επιλογή της οργανωτικής ενότητας που κατακτήθηκε στο πέραςμα του χρόνου, σύμφωνα με την οποία συνυπάρχουν στην ίδια οργανωτική δομή τα διαφορετικά ιδεολογικοπολιτικά ρεύματα, ακυρώνεται σε έναν βαθμό από την διαφορετική εκπροσώπηση με βάση το εργασιακό καθεστώς (ιδιωτικού δικαίου για τη ΓΣΕΕ, δημοσίου δικαίου για την ΑΔΕΔΥ). Επίσης, η οργανωτική ενότητα αναιρείται σε μεγάλο βαθμό, από την έντονη παραταξιοποίηση που προσδίδει την εικόνα της ουσιαστικής διάσπασης του συνδικαλιστικού κινήματος.

Αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία, το ελληνικό παράδειγμα των συνδικαλιστικών παρατάξεων με την πλήρη αντιστοιχία τους στους υπάρχοντες κομματικούς σχηματισμούς. Τυπικά, η λήψη των αποφάσεων για θέματα συνδικαλιστικά αλλά και γενικά πραγματοποιείται μέσω εσωτερικών διαδικασιών, αλλά πρακτικά, με το παραταξιακό σύστημα η «γραμμή» διαμορφώνεται συνήθως σε εξω-συνδικαλιστικά / πολιτικά κέντρα και διαχέεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις μέσω των παρατάξεων (Τσακίρης, 2012).

Η οργανωτική πολυδιάσπαση των ελληνικών συνδικάτων αποτελεί βασικό αρνητικό παράγοντα για την αποτελεσματική παρέμβασή του. Ο οργανωτικός πολυκερατισμός που υφίσταται και για τις δύο συνομοσπονδίες με τα 750.000 περίπου μέλη, με τις 3.500 πρωτοβάθμιες και 200 δευτεροβάθμιες οργανώσεις αποτελεί παράδειγμα οργανωτικής πολυδιάσπασης που αντιτάσσεται στον ενιαίο χαρακτήρα και αναπαράγει την αναποτελεσματικότητα, διατηρώντας περιορισμένες δυνατότητες ουσιαστικής και αποτελεσματικής παρέμβασης. Αυτή η πολυδιάσπαση ενισχύεται περισσότερο, αν συνυπολογίσει κανείς τη δημιουργία νέων ομοσπονδιών, τις μόλις δύο περιπτώσεις συγχωνεύσεων ομοσπονδιών σε 20 χρόνια, καθώς και την ύπαρξη ακόμη και 12 ομοσπονδιών σε έναν κλάδο.

Θεωρητικά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ανεξάρτητες, όμως στην πράξη, και μέσω του θεσμού της Εργατικής Εστίας που χρηματοδοτεί τις οργανώσεις ή της διαδικασίας παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στα οικεία συνδικαλιστικά όργανα (σωματεία, ομοσπονδίες) εξαρτώνται, άμεσα και έμμεσα, από το κράτος και τους εργοδότες (Τσακίρης, 2012). Η οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων, διατηρούμενη από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας με τις πολλαπλές της συνέπειες, αποτελεί ένα επιπλέον πρόθεμα του θεσμικά επιβεβλημένου κρατικού παρεμβατισμού στη ζωή των συνδικάτων, με αποτέλεσμα να θέττει έντονα ζήτημα οικονομικής αυτοτέλειας και τελικά πλήρους πολιτικής ανεξαρτησίας του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η αλλοίωση του παραδοσιακού συγκρουσιακού μοντέλου από συναινετικά στοιχεία στο πλαίσιο των αντίστοιχων κοινοτικών διεργασιών αποδυνάμωσε την ταξική διάσταση των συνδικάτων, αλλοιώνοντας σημαντικά το ιδεολογικό και πολιτικό προφίλ τους. Σε έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Vprc-2008), το 63% των ερωτηθέντων μισθωτών και ανέργων αναφέρει τον διάλογο και την διαπραγμάτευση ως τον πλέον ενδεδειγμένο τρόπο αντιμετώπισης των εργασιακών ζητημάτων έναντι μόλις του 24% που προτιμά τις κινητοποιήσεις/διαδηλώσεις και τις απεργίες, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στην έρευνα του 2010 είναι 72% και 18% αντίστοιχα.

Επιπρόσθετα, η επικράτηση του συναινετικού κοινωνικού προτύπου περιόρισε την αποτελεσματικότητα των συνδικάτων, κυρίως λόγω τις υποχώρησης των δομών και των διαδικασιών του κοινωνικού διαλόγου για αντικειμενικούς και κυρίως υποκειμενικούς λόγους. Την τελευταία τετραετία η πολιτική των μνημονίων στόχευσε ευθέως, τόσο στο να περιορίσει την θεσμική λειτουργία των συνδικάτων, όσο και να απαξιώσει πλήρως τους ίδιους τους υφιστάμενους θεσμούς κοινωνικής διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης. Το ξαφνικό τέλος του συναινετικού μοντέλου διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκει τα συνδικάτα σε κατάσταση κρίσης αποτελεσματικότητας και αξιοπιστίας απέναντι στον κόσμο της μισθωτής εργασίας (Μακροδημόπουλος, 2011, www.paratiritis-news.gr).

Κεφάλαιο 3

Τα συνδικάτα στο περιβάλλον ύφεσης και κρίσης

3.1. Ο ρόλος των συνδικάτων

Σύμφωνα με έρευνες του INE/ΓΣΕΕ (Vprc 2008 & 2010), ακόμη και στις τάξεις των συνδικαλισμένων εργαζομένων, ένα σημαντικό ποσοστό (44% το 2008 και 65% το 2010) δεν δείχνει καμία εμπιστοσύνη στα συνδικάτα για την επίλυση των εργασιακών προβλημάτων. Στο σύνολο των ερωτηθέντων, συνδικαλισμένων και μη, το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 53% (69% το 2010), ωστόσο το 72% (77% το 2010) του συνόλου εξακολουθεί να θεωρεί απαραίτητα τα συνδικάτα και τα κατατάσσει πρώτα και με διαφορά, στην λίστα των φορέων που μπορούν να εγγυηθούν την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Αυτή η διάσταση αντικατοπτρίζει μια μεγάλη αλήθεια σε ό,τι αφορά στα ελληνικά συνδικάτα: παρόλο ότι δεν βρίσκονται στο καλύτερο ή στο επιθυμητό επίπεδο οργάνωσης και λειτουργίας τους, είναι αναντικατάστατα στην συνείδηση των μισθωτών της χώρας. Σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, η προοπτική να βελτιώσουν την εικόνα τους καθώς και την αποτελεσματικότητά τους διαγνώστηκε έγκαιρα ως μεγάλος κίνδυνος για τις οικονομικές και κοινωνικές ελίτ, οι οποίες επέλεξαν την Ελλάδα να αποτελέσει το πειραματόζωο του νέου υπερ-ευέλικτου εργασιακού προτύπου και του μελλοντικού αυταρχικού μοντέλου διακυβέρνησης των λαών της Ευρώπης.

Ως εκ τούτου, τον Μάιο του 2010 η ελληνική άρχουσα τάξη εξαπέλυσε μια άρτια οργανωμένη επίθεση στα συνδικάτα και μάλιστα σε δύο μέτωπα, ακόμα και πριν την σύναψη της πρώτης δανειακής σύμβασης και του αντίστοιχου μνημονίου. Περιορίσε περαιτέρω την ουσιαστική λειτουργία των δομών και των διαδικασιών κοινωνικής διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης, επιχειρώντας επιπλέον τον πλήρη θεσμικό παροπλισμό των συνδικάτων των εργαζομένων, για να εξαντλήσει/εξαφανίσει την όποια προοπτική ανασυγκρότησής τους.

«Εντούτοις, στην εποχή του διεθνούς μηχανισμού δημοσιονομικής επιτήρησης, η παντελής απουσία πρόθεσης διαβούλευσης, διαπραγμάτευσης ή έστω πληροφόρησης των συνδικάτων των εργαζομένων αποτελεί το χαρακτηριστικό γνώρισμα της σύγχρονης διακυβέρνησης, στα πλαίσια της οποίας υποβαθμίζεται συνειδητά ο κοινωνικός διάλογος ως πυλώνας της σύγχρονης δημοκρατίας» (Καψάλης, 2013, <http://enthemata.wordpress.com>).

Είναι ελάχιστες οι περιπτώσεις στις οποίες το κράτος ή η εργοδοτική πλευρά προσέφυγε σε διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου κατά την διάρκεια ψήφισης νομοθετικών κειμένων που αφορούν στο εργατικό δίκαιο ή στο δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Χαρακτηριστική εξαίρεση αποτελεί η νομοπαρασκευαστική επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας που συστήθηκε στα τέλη του 2009, με στόχο την επεξεργασία συγκεκριμένης νομοθετικής ρύθμισης αναφορικά με την «καταπολέμηση της εργασικής ανασφάλειας». Το αποτέλεσμα των 7μηνων διαβουλεύσεων μεταξύ των εμπειρογνομόνων/εκπροσώπων των κοινωνικών συνομιλητών και του Υπουργείου, ήταν να υιοθετηθεί ο Ν.3846/2010, όπου κατά τη σύνταξή του απορρίφθηκαν σχεδόν όλες οι εμπεριστατωμένες προτάσεις της εργατικής πλευράς.

«Κατά κανόνα, όμως, οι μεταρρυθμίσεις της εργατικής, κοινωνικής και φορολογικής νομοθεσίας δοκιμάζονται επί μακρόν σε μια ιδιόμορφη διά του τύπου δημόσια διαβούλευση. Κύρια χαρακτηριστικά της είναι η συστηματική προαναγγελία των επικείμενων μεταρρυθμίσεων ως τετελεσμένων αποφάσεων κατ' απαίτηση της τρόικας, η επιλεκτική ανάδειξη συγκεκριμένων επίμαχων ζητημάτων ή πτυχών, καθώς και συνήθως η περιθωριακή (ή και καθόλου) εκπροσώπηση του κόσμου της εργασίας κατά την εξέλιξη του οικείου δημόσιου, ή μάλλον τηλεοπτικού, «διαλόγου».

Αυτή η πρωτόγνωρη για τα ελληνικά δεδομένα διαδικασία λειτούργησε και λειτουργεί περισσότερο ως μέσο εμπέδωσης (μέσω της επανάληψης και της επιβολής) των νέων κάθε φορά νομικών ρυθμίσεων, παρά ως προσπάθεια συν-διαμόρφωσης του νέου κοινωνικού ή εργασιακού πλαισίου. Συνήθως, οι άμεσα ενδιαφερόμενοι/εργαζόμενοι, αλλά όχι σπάνια και οι ίδιοι οι συνδικαλιστές στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ενημερώνονται για τη συγχώνευση του φορέα τους ή για την μείωση στις αποδοχές τους από τα κεντρικά δελτία ειδήσεων και όχι μέσα από θεσμοθετημένες ή έστω, άτυπες μορφές κοινωνικού διαλόγου» (Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, 2012, σελ. 9, 10).

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο και ειδικότερα το δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί τον κλάδο δικαίου ο οποίος, εξαιρουμένου του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, έχει υποστεί την μεγαλύτερη και βαθύτερη απορρύθμιση στην εποχή των μνημονίων. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις είναι τόσες πολλές και παράλληλα τόσο ουσιαστικές, ώστε ελάχιστα είναι τα χαρακτηριστικά που παραμένουν αναλλοίωτα στις μέρες μας, σε σχέση με ότι μέχρι τις αρχές το 2010 για τις συλλογικές συμβάσεις.

Η εργοδοτική πλευρά αξιοποιώντας αυτή την συγκυρία αφού στην πραγματικότητα δεν διακινδυνεύει πολλά πράγματα, ασκεί σιωπηρή πίεση προς τα συνδικάτα για να αποδεχθούν τις προτάσεις της σχετικά με τα μισθολογικά ζητήματα, απειλώντας να μη συνομολογήσει καμία συμφωνία για όλες τις υπόλοιπες παραμέτρους της εργασιακής σχέσης.

Επομένως, για το συνδικαλιστικό κίνημα προκύπτει το εξής δίλημμα: είτε συμφωνούνται «ελεύθερα» απεριόριστες μειώσεις στις αποδοχές ή αυξήσεις στο όριο ή κοντά στο όριο των αυξήσεων της ΕΓΣΣΕ εξασφαλίζοντας τη διατήρηση ή ακόμη και μια νέα συμφωνία περί θεσμικών ή άλλων ρυθμίσεων, είτε προσφεύγοντας στον ΟΜΕΔ επιτυγχάνονται σχεδόν οι ίδιες αυξήσεις, χωρίς όμως την κατοχύρωση των υπολοίπων μη μισθολογικών ρυθμίσεων.

«Μέσα σε αυτό ακριβώς το περιβάλλον το βάρος της ευθύνης στις πλάτες των εκπροσώπων των εργαζομένων είναι δυσβάσταχτο. Το έδαφος είναι ναρκοθετημένο και ο κίνδυνος караδοκεί σε κάθε βήμα. Όποιος προβεί σε κρίσεις και επικρίσεις για την αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, οφείλει προηγουμένως να συνυπολογίσει ορισμένους επιπρόσθετους αντικειμενικούς παράγοντες, όπως ενδεικτικά:

- Την ούτως ή άλλως εξαιρετικά διαδεδομένη πρακτική της ατομικής «διαπραγμάτευσης» (μονομερής ή «συναινετική» μείωση αποδοχών και επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, μερικής απασχόλησης, διαθεσιμότητας κ.ά.)
- Το ανατιολόγητο των απολύσεων, για οικονομικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν στο πρόσωπο των εργαζομένων
- Την διερεύνηση του νόμιμου μηνιαίου ανώτατου ορίου των ομαδικών απολύσεων στο 5%
- Την τεχνική μείωση του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης κατά 50% μέσω της δραματικής μείωσης του χρόνου της προειδοποίησης της απόλυσης
- Τις χρονοβόρες και πολυδάπανες διαδικασίες δικαστικής προστασίας για τον εργαζόμενο
- Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και το χαμηλό επίπεδο νομικής προστασίας των χωρίς εργασία (πλήρη και σταθερή)

- *Το κλίμα τρομοκρατίας στις περισσότερες επιχειρήσεις της χώρας και την επιδημία εκατοντάδων απολύσεων (και άλλων εκδικητικών κυρώσεων) σε βάρος συνδικαλιστών ή απλών εργαζομένων, για συνδικαλιστική δράση»*

(Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, 2012, σελ. 14, 15).

3.2. Η εξέλιξη των συνδικάτων

Η διμέτωπη επίθεση εναντίον των συνδικάτων και των συλλογικών συμβάσεων δεν εκτοξεύτηκε μόνο για λόγους πολιτικής ιστορικής ρεβάνς του ελληνικού κεφαλαίου σε βάρος των οργανώσεων της μισθωτής εργασίας, καθώς είναι προφανές ότι η αποθεσμοποίηση των συνδικάτων με αφορμή την οικονομική κρίση (Γουρλάς & Τσίτκανος, 2013, contramee.wordpress.com), στοχεύει ευθέως στην διευκόλυνση της περαιτέρω απορρύθμισης των κοινωνικών δικαιωμάτων κάμπτοντας οποιασδήποτε συλλογική αντίδραση από την πλευρά των εργαζομένων. Τα τελευταία ειδικότερα τέσσερα χρόνια παράλληλα με την εκθεμελίωση των συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων, επήλθαν εξαιρετικά σημαντικές νομοθετικές ανατροπές σε όλα σχεδόν τα υπόλοιπα πεδία της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα.

Υπήρξαν μνημειώδεις οι αντιστάσεις των συνδικάτων και των εργαζομένων απέναντι σε όλες αυτές τις πολύ συχνά παράνομες και αντιδημοκρατικές μεταρρυθμίσεις. Ταυτόχρονα, σε εξέλιξη μέχρι και σήμερα βρίσκονται αρκετές αναδυόμενες πρωτοβουλίες επανασύστασης και ανασυγκρότησης του συνδικαλιστικού και εργατικού κινήματος.

3.2.1. Η αντίσταση στην πολιτική των μνημονίων

Το κίνημα αντίστασης των συνδικάτων και των εργαζομένων απέναντι στην πολιτική λιτότητας και δημοσιονομικής πειθαρχίας, εκτυλίσσεται σε δύο χρονικές φάσεις. Κατά την πρώτη φάση (από την άνοιξη του 2010 μέχρι τα τέλη του ίδιου έτους), η κυβερνητική πολιτική κινείται σε δύο επίπεδα: αξιοποιεί το στοιχείο του αιφνιδιασμού ανοίγοντας ταυτόχρονα πολλά μέτωπα σε εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο από τη μία πλευρά, ενώ ενεργοποιεί μια άρτια ενορχηστρωμένη κατασυκοφάντηση του συνδικαλιστικού κινήματος από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης από την άλλη, ώστε να αποτρέψει τυχόν άμεσες και μαζικές κινητοποιήσεις των πολιτών ενάντια στα νέα μέτρα.

Ο στόχος επιτυγχάνεται σε αρκετά μεγάλο βαθμό, καθώς κατά τη διάρκεια αυτής της πρώτης φάσης κυριαρχεί μια στάση αναμονής καθώς εκτιμάται ότι αυτά τα πρώτα μέτρα είναι έκτακτα, προσωρινά και περιορισμένης εμβέλειας. Για το λόγο αυτό δεν παρατηρείται να εμφανίζονται στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος διακριτά σημάδια ανάλυσης της έκτασης καθώς και των βαθύτερων αιτιών της οικονομικής κρίσης ή τουλάχιστον ένα επεξεργασμένο συνολικό πλαίσιο στρατηγικής για να αντιμετωπιστεί αυτή η νεοφιλελεύθερη επίθεση. Το μούδιασμα των πρώτων μηνών, ακολουθεί πολύ σύντομα η αγανάκτηση καθώς και μια έντονη κινητικότητα στους εργασιακούς χώρους, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Η εργατική πάλη αναβαθμίζεται με γοργούς ρυθμούς, ταυτόχρονα με ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους.

«Όσο απότομη ήταν η υπαναχώρηση των ελίτ από το μεταπολιτευτικό «κοινωνικό συμβόλαιο», τόσο σύντομη ήταν η περίοδος αναβίωσης του συγκρουσιακού κοινωνικού μοντέλου. Η θεσμική διαπραγματευτική αποδυνάμωση των συνδικάτων οδήγησε ξαφνικά στην επάνοδο στο προσκήνιο των κλασικών μεθόδων διεκδίκησης από την πλευρά του εργατικού κινήματος της χώρας, όπως είναι οι απεργίες, οι καταλήψεις και οι διαδηλώσεις. Πολύ γρήγορα το ημερήσιο δελτίο απεργιακών και κοινωνικών κινητοποιήσεων γίνεται πολυσέλιδο. Στο διάστημα από τις αρχές του 2010 μέχρι και τον Μάιο του 2012 έχουν προκηρυχθεί συνολικά 17 πανεργατικές απεργίες, πολλές από αυτές μάλιστα 48ωρες» (Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, 2012, σελ. 16).

Από την μελέτη των απεργιακών κινητοποιήσεων του 2011 (Κατσορίδας, Λαμπουσάκη, 2012) κατά την διάρκεια, δηλαδή, της προοδευτικής κορύφωσης των αγώνων του εργατικού κινήματος, προκύπτουν ορισμένα ενδιαφέροντα στοιχεία:

- Καταγράφονται συνολικά περίπου 445 απεργίες και στάσεις εργασίας (240 απεργίες αφορούν στον ιδιωτικό τομέα και 91 στον δημόσιο τομέα)
- Πραγματοποιήθηκαν 158 στάσεις εργασίας, 200 24ωρες απεργίες, 84 48ωρες απεργίες και 53 καταλήψεις (σε 12 περιπτώσεις απεργιών αναφέρονται περιφρουρήσεις των χώρων εργασίας από τους απεργούς, προκειμένου να εμποδιστεί η λειτουργία της επιχείρησης ή η μεταφορά μηχανημάτων)
- Πραγματοποιήθηκαν 9 απεργίες διαρκείας, των οποίων η διάρκεια δεν ξεπέρασε τις 10 ημέρες (εκτός της «Ελληνικής Χαλυβουργίας» και του «Alter»)

Η συνεισφορά της απεργίας στην Χαλυβουργία (ξεκίνησε στις 31/10/2011 και έληξε στις 28/07/2012), υπήρξε ανεκτίμητη στην ποιοτική μετεξέλιξη των συνδικαλιστικών αντιστάσεων, καθώς αποτελεί τη μεγαλύτερη απεργιακή κινητοποίηση της βιομηχανικής εργατικής τάξης για δεκαετίες. Από τα τέλη του 2010, το πλαίσιο διεκδίκησης της πλειοψηφίας των συνδικάτων καθώς και των κινητοποιήσεων που οργανώνουν δεν περιορίζεται πλέον σε αμιγώς εργασιακά ζητήματα, αλλά εμπλουτίζεται με αιτήματα που αφορούν στην κρίση του πολιτικού και πολιτειακού συστήματος, στην προάσπιση του κράτους πρόνοιας, καθώς και στην κατάλυση ιστορικών δημοκρατικών κατακτήσεων και ελευθεριών.

Στον Πίνακα 7, περιγράφονται τα αιτήματα των απεργιακών κινητοποιήσεων κατά την διάρκεια του 2011 (Κατσορίδα, Λαμπουσάκη, 2012).

Πίνακας 7 - Αιτήματα απεργιακών κινητοποιήσεων (2011)

<u>Αιτήματα απεργιακών κινητοποιήσεων</u>	<u>Αριθμός απεργιών</u>
Μη απόλυση / Επαναπρόσληψη εργαζομένων	122
Καταβολή δεδουλευμένων	112
Ενάντια στην αναδιάρθρωση/ ιδιωτικοποίηση/ κλείσιμο/ συγχώνευση / μετεγκατάσταση επιχειρήσης/ τμημάτων επιχείρησης/ υπηρεσιών και στις συνέπειές τους για τις εργασιακές σχέσεις	105
Ενάντια στις μειώσεις μισθών	73
Ευρύτερα ζητήματα εργασιακών σχέσεων / αιτήματα πολιτικού χαρακτήρα	51
Ενάντια στην εφαρμογή της εργασιακής εφεδρείας και στις απολύσεις στο δημόσιο τομέα	45
Τήρηση των προβλεπόμενων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	35
Υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας	33
Μη εφαρμογή ή ανάκληση της επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας	14
Συνταξιοδοτικά ζητήματα / κοινωνικοασφαλιστικά ζητήματα / ΒΑΕ	12
Ζητήματα χρόνου εργασίας	8
Ενάντια στις διώξεις συνδικαλιστών	6
Ενάντια στη βλαπτική μεταβολή των ατομικών συμβάσεων εργασίας	6
Βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας	4

Πηγή: Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, 2012, σελ. 20

Η αναβάθμιση του περιεχομένου της συνδικαλιστικής παρέμβασης και διεκδίκησης συνεπάγεται ορισμένες θετικές και ελπιδοφόρες αρχικά εξελίξεις, οι οποίες δεν συναντώνται συχνά στον ευρωπαϊκό, τουλάχιστον, χώρο κατά την ίδια χρονική περίοδο. Μια από αυτές είναι χωρίς αμφιβολία η συμπόρευση των δύο διακριτών κινηματικών διαδικασιών που παρουσιάστηκαν, του παραδοσιακού εργατικού και του κινήματος των αγανακτισμένων.

Η συνδιοργάνωση κοινών δράσεων και συζητήσεων του κλασσικού συνδικαλιστικού κινήματος, οι λαϊκές συνελεύσεις ή οι πλατείες της Αθήνας και των μεγάλων πόλεων της χώρας, επηρέασε και πρόσθεσε στο εργατικό κίνημα γνώσεις, εμπειρίες και πρακτικές άγνωστες αλλά εξαιρετικά πολύτιμες.

Σε επίπεδο κατοχύρωσης αρκετών συνδικαλιστικών διεκδικήσεων στη συνείδηση ευρύτερων στρωμάτων της κοινής γνώμης, παρατηρούνται για πρώτη φορά κοινές κινητοποιήσεις και διεκδικήσεις εργατικών συνδικάτων και οργανώσεων μικρο-επαγγελματιών ή επιστημονικών συλλόγων με αμοιβαία επωφελή αποτελέσματα

«Πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν στάθηκαν με περίσκεψη ή με επιφύλαξη απέναντι σε νέες μορφές οργάνωσης του κόσμου της εργασίας. Από την πρώτη στιγμή της εκδήλωσης των συμπτωμάτων της κρίσης στην ελληνική οικονομία ξεπροβάλλουν αναρίθμητες νέες εργατικές ομάδες και συλλογικότητες, οι οποίες οργανώνονται από τα κάτω σε κάθε γωνιά της Ελλάδας. Τις περισσότερες φορές μάλιστα λειτουργούν συνεργατικά ή στα πλαίσια τοπικών λαϊκών συνελεύσεων, επιτελώντας έργο συμπληρωματικό και ενισχυτικό και όχι ανταγωνιστικό απέναντι στα επίσημα συνδικάτα. Τέτοιες πρωτοβουλίες εντάσσονται σε ένα γενικότερο πλαίσιο της αυθόρμητης απόπειρας πλήρωσης των κενών και των αδυναμιών που συνεπάγονται, από την μια η θεσμική απαξίωση των συνδικάτων που πέτυχε η κυβέρνηση και από την άλλη, οι διαχρονικές οργανωτικές δυσλειτουργίες και κυρίως οι διαχωριστικές γραμμές που επικρατούν στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος» (Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον οικονομικής ύφεσης και κρίσης, 2012, σελ. 20).

3.2.2. Οι διεργασίες στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος

«Ο εργοδοτικός και κυβερνητικός συνδικαλισμός διατηρείται πολύ καλά εδραιωμένος στις ηγεσίες των περισσότερων δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στη συνείδηση της πλειοψηφίας των εργαζομένων, οι εκπρόσωποί του κατατάσσονται, πλέον, στο αντίπαλο στρατόπεδο, αφού επιλέγουν να διατηρούν χαμηλούς αντιπολιτευτικούς τόνους απέναντι στην πολιτική λιτότητας και έντονες κομματικές εξαρτήσεις από τους δύο βασικούς μνημονιακούς πυλώνες (Νέα Δημοκρατία και ΠΑΣΟΚ).

Η πλειοψηφία όσων δραστηριοποιούνται ενεργά στο εργατικό κίνημα, εκ των οποίων ακόμη και ομοϊδέατες των κυβερνητικών συνδικαλιστών, τους καταλογίζουν πολιτική αδράνεια, κομματική συνδιαλλαγή και στρατηγική συναίνεσης και συμβιβασμού με την κυβέρνηση και τους εργοδότες, την ώρα που η ολομέτωπη και λυσσαλέα επίθεση της τρόικας επιβάλλει πιο

ριζοσπαστικό προσανατολισμό. Ο συσχετισμός δυνάμεων στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος σε επίπεδο ηγεσίας δεν αναμένεται να αλλάζει σύντομα για μια σειρά από λόγους που αφορούν στην οργανωτική του δομή και έχουν να κάνουν με τα χαρακτηριστικά του σύγχρονου ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Για τους λόγους αυτούς παρατηρείται έντονη αυτόνομη κινητικότητα στις τάξεις του εργατικού κινήματος που μεταφράζεται σε συνδικαλιστικές διεργασίες και ζυμώσεις σε πολλαπλά επίπεδα». (Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, 2012, σελ. 21).

Παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή στις αρχαιρεσίες σε μεγάλους εργασιακούς χώρους με ισχυρές συνδικαλιστικές δομές, ενώ αντίστροφη πορεία παρατηρείται σε μικρότερες οργανώσεις, όπως αυτές που δραστηριοποιούνται στο χώρο των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων ή αυτές που έχουν επιλέξει μια σαφώς διαχωρισμένη και διαφορετική πορεία σύγκλισης με κριτήριο τον ιδεολογικό και πολιτικό προσανατολισμό τους. Παράλληλα, αξιόλογες είναι και οι κινήσεις σύμπραξης και συμπόρευσης συνδικάτων και συνδικαλιστών οι οποίοι συγκροτούν μέτωπα και πλατφόρμες εντός ή και εκτός ορίων του τυπικού συνδικαλιστικού κινήματος. Στόχος των προσπαθειών αυτών είναι αφενός να ξεπεραστούν οι διαχρονικές αγκυλώσεις που χαρακτηρίζουν τις γραφειοκρατικές ηγεσίες στην κορυφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων και αφετέρου, να τεθούν οι βάσεις για μια στρατηγική ανασύνταξης του εργατικού κινήματος το οποίο θα ανταποκρίνεται στις επιταγές του παρόντος και του άμεσου μέλλοντος.

«Μέχρι στιγμής, ακολουθείται πιστά η παράδοση της ενωτικής επιδίωξης και συνθηματολογίας, αλλά της διαφοροποιημένης και επιμερισμένης πολιτικά συγκρότησης. Η αγωνιώδης αναζήτηση κοινής γλώσσας και προγραμματικής σύγκλισης εξακολουθεί να οδηγεί σε αδυναμία εύρεσης ευρέως αποδεκτής συνισταμένης. Ως εκ τούτου και στο όνομα μάλιστα της ενότητας του εργατικού κινήματος, όλες αυτές οι κινήσεις είναι αυτοτελείς, ασυναίρετες και όχι σπάνια ανταγωνιστικές μεταξύ τους, τουλάχιστον στα μάτια των εξωτερικών παρατηρητών. Σε σχέση με το παρελθόν, κυρίαρχο στοιχείο πλέον δεν είναι τόσο η κομματικοποίηση ή η παραταξιοποίηση, αλλά η ιδεολογική διαφοροποίηση σε συγκεκριμένα εργατικά και ευρύτερα πολιτικά ζητήματα ή σχήματα» (Καψάλης, Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, 2012, σελ. 23).

Από αυτές τις πρωτοβουλίες με βάση: (α) τον όγκο των εμπλεκόμενων εργαζομένων και οργανώσεων και (β) την ιδεολογική-πολιτική αφετηρία και αναφορά τους, ξεχωρίζουν το Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ), η Πρωτοβουλία για τον συντονισμό των πρωτοβάθμιων σωματείων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, η Επιτροπή Αλληλεγγύης Συνδικάτων και Συνδικαλιστών (ΕΠΑΣΣ) και η Πρωτοβουλία για την δημιουργία ομόσπονδου σχήματος συνδικάτων και συνδικαλιστών βάσης (άτυπη ονομασία).

3.3. Νέες προκλήσεις στην σύγχρονη συγκυρία

Τα ελληνικά συνδικάτα καλούνται σήμερα να ανανοηματοδοτήσουν τον κοινωνικό τους ρόλο και να επαναπροσδιορίσουν τις αρχές και τις αξίες εκείνες που θα τους επιτρέψουν να προστατέψουν επαρκώς τα συμφέροντα της μάζας των εργαζόμενων, συμβάλλοντας καθοριστικά στην παραγωγική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανασυγκρότηση του τόπου. Περισσότερο αναγκαία από ποτέ στην σύγχρονη ιστορία της χώρας, η επίτευξη αυτού του στόχου προϋποθέτει απαραίτητα τρεις βασικές εργασίες:

- Μια ψύχραιμη αναδρομή στο παρελθόν καθώς και μια εμπειριστατωμένη μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στο πέρασμα του χρόνου, καθώς και τα πολιτικά και κοινωνικά αίτια που καθόρισαν την μέχρι σήμερα εξέλιξή του.
- Την χάραξη μιας σύγχρονης στρατηγικής στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης, μέσα από την έναρξη μιας συλλογικής προσπάθειας χωρίς ιδεολογικές και κομματικές αγκυλώσεις, που μέχρι και σήμερα είναι υπεύθυνες για την πολυδιάσπαση και την αναποτελεσματικότητά του.
- Την προσπάθεια εκσυγχρονισμού των ελληνικών συνδικάτων, με δράσεις όπως ο διεθνής προσανατολισμός και η επιτάχυνση των πρωτοβουλιών συνεργασίας και συντονισμού με τα συνδικάτα των υπόλοιπων χωρών, κυρίως ευρωπαϊκών, που μόνο επωφελείς συνέπειες μπορεί να επιφέρουν.

Κεφάλαιο 4

Οι σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις

4.1. Οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή της κρίσης και των μνημονίων

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στην Ελλάδα, συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου που έχει δρομολογηθεί την τελευταία 20ετία από διεθνείς και εθνικούς κύκλους ισχυρών οικονομικών συμφερόντων και υλοποιείται με αφορμή και άλλοθι την κρίση και τις δεσμεύσεις της χώρας από τις δανειακές συμβάσεις (Κουζής 2010). Στο ίδιο πνεύμα των μεταρρυθμίσεων των δύο τελευταίων δεκαετιών εντάσσονται οι αλλαγές που συντελούνται υπό την επίκληση του στόχου της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας (Δεδουσόπουλος, 2000; Κουζής, 2001). *«Ο στόχος αυτός επιδιώκεται με μειώσεις και συμπίεσεις των δαπανών εργασίας, εργαλεία που αποδεικνύονται αναποτελεσματικά την ίδια στιγμή που επιτυγχάνουν την διασφάλιση της αυξημένης κερδοφορίας του κεφαλαίου, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της επέκτασης της επισφάλειας και ανασφάλειας στους κόλπους των εργαζομένων»* (INE/ΓΣΕΕ, 2012). Ο χαρακτηρισμός της ελληνικής αγοράς ως «άκαμπτης» παραμένει επίμονα, παρά τις εντυπωσιακές αλλαγές που έχει υποστεί με την εκδήλωση της κρίσης (Γαβρόγλου, 2009). *«Παρά την ποικιλία όλου του φάσματος των ευελιξιών που νόμιμα θεσμοθετούνται και, που σε συνδυασμό με την κραυγαλέα ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της νομοθεσίας, διευρύνουν επικίνδυνα τους θύλακες του «εργασιακού μεσαίωνα», οι πιέσεις εντείνονται και βρίσκουν με την κρίση το πρόσφορο έδαφος για την ολοκλήρωση της εφαρμογής μιας παλιάς ατζέντας που οι συγκυρίες δεν εννόησαν την πλήρη υλοποίησή της»* (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 269).

4.1.1. Εργασιακή απορρύθμιση στον δημόσιο τομέα

Η κρίση και το μνημόνιο αποτέλεσαν την αφορμή μιας μεθοδευμένης παρέμβασης απέναντι στην εργασία, η οποία ως αφετηρία έχει τον δημόσιο τομέα, ο οποίος υφίσταται σοβαρές απώλειες στο επίπεδο της απασχόλησης, των αμοιβών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων υπό την επίκληση της μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων. Δημιουργώντας όρους κοινωνικού αυτοματισμού και τεχνητές διαιρέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους μεθοδεύεται η γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας, διαμέσου των παρεμβάσεων στο

εργασιακό καθεστώς του δημόσιου τομέα. Με τον τρόπο αυτό «δημιουργείται το κατάλληλο κλίμα, και υπό την επίκληση του χρέους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, για την επιβολή μέτρων απορρύθμισης και περιστολής των εργασιακών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις» (Κουζής, 2010). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα όχι μόνο να στερηθούν τις όποιες συγκριτικές αναφορές διεκδίκησης βελτίωσης της θέσης τους και της σύγκλισης με τους συναδέλφους τους στο δημόσιο με όρους γενικής αναβάθμισης, αλλά αντίθετα, καλούνται να αποδεχθούν και περαιτέρω υποβαθμίσεις, όταν το θεσμικά εργασιακό καθεστώς που προστατεύεται περισσότερο και διαθέτει τα υψηλά ποσοστά συνδικαλισμού του δημόσιου τομέα, υφίσταται πρωτοφανή και ραγδαία υποχώρηση.

«Στο πλαίσιο αυτό επιτυγχάνεται η δραματική, και με πολλαπλές επιπτώσεις, συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης με την καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων που συμπληρώνεται και με απολύσεις υπό τους ψευδεπίγραφους θεσμούς της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας (με το 60% του βασικού μισθού), και της ετήσιας (ή και δμηνης όπως σχεδιάζεται) διαθεσιμότητας (με το 75% των αποδοχών) που ισοδυναμεί ουσιαστικά με απόλυση την στιγμή που η συνταγματική αρχή της μονιμότητας βάλλεται με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργανικών θέσεων.

Η μείωση της απασχόλησης στο Δημόσιο (που φαίνεται να υπερβαίνει και το πολλαπλά αντικοινωνικό και παράλληλα αντιπαραγωγικό όριο των 150.000 αποχωρήσεων μέχρι το 2015), συνοδεύεται από το πάγωμα μισθών, την οριζόντια περικοπή αποδοχών, τη σταδιακή μείωση και κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού και την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης. Τα μέτρα αυτά οδηγούν σε πρωτοφανείς εισοδηματικές απώλειες στον δημόσιο τομέα σε βαθμό που σε ορισμένες κατηγορίες υπερβαίνουν και το 40% σε διάστημα μόλις δύο ετών ενώ αναμένεται, με βάση τις νεώτερες ρυθμίσεις, περαιτέρω μεσοσταθμικά μείωση κατά 25% για το επόμενο έτος. Σε αυτά τα μέτρα προστίθενται η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και της ρήτρας «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που εξισώνει τους όρους απόλυσης με τα αντίστοιχα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα, η συνολική αύξηση του ωραρίου στο δημόσιο από τις 37,5 στις 40 ώρες με διατήρηση του ύψους των αποδοχών» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2012).

4.1.2. Εργασιακή απορρύθμιση στον ιδιωτικό τομέα

«Οι αλλαγές του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στην ιδιωτική σφαίρα της οικονομίας συντελείται σε ευρύτατη κλίμακα και σε βαθμό που αυτές περιλαμβάνουν τους κεντρικούς πυλώνες του εργατικού δικαίου το οποίο, υφίσταται σοβαρές αλλοιώσεις στον χαρακτήρα του ως εργαλείου προστασίας του αδύναμου πόλου της εργασιακής σχέσης με την αποδυνάμωση της εργασίας και την παράλληλη ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς. Επί της ουσίας ενισχύεται η ευέλικτη εργασία σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, η απελευθέρωση των ωραρίων, η άμβλυνση των περιορισμών και η διευκόλυνση των απολύσεων και τέλος η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών» (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2012).

Οι αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο απορρύθμισης των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων περιλαμβάνουν μία ομάδα παρεμβάσεων που προκαλούν αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυση των συλλογικών διαφορών καθώς και ένα συνολικό πλήγμα στο επίπεδο των μισθών συμπίεζοντας τα γενικά κατώτατα όρια και ωθώντας τα μεσαία μισθολογικά επίπεδα προς τα αντίστοιχα κατώτατα. Συγκεκριμένα:

- *Κατάργηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, με αποτέλεσμα τη μείωση των κατώτατων μισθολογικών ορίων από τα 751€ μικτών αποδοχών, ως προϊόν συλλογικής ρύθμισης, στα 586€ αντίστοιχα. Επιπλέον, οι γενικές κατώτατες αμοιβές συμπίεζονται περαιτέρω με την καθιέρωση χαμηλότερης αμοιβής για τους νέους μέχρι 25 ετών στα 510€, ενώ αναμένονται νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για περαιτέρω συμπίεση των κατώτατων αμοιβών.*
- *Κατάργηση της βασικής αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με αποτέλεσμα την επικράτηση δυσμενέστερων συλλογικών συμβάσεων, καθώς παρέχεται η δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου της ΕΓΣΣΕ από κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις καθώς και το περιεχόμενο των κλαδικών από ειδικότερες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.*

- *Κατάργηση του θεσμού της επέκτασης της εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης* όταν προβλέπει μισθολογικούς όρους ευνοϊκότερους από τα προβλεπόμενα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών που προκύπτουν με νομοθετική παρέμβαση, περιορίζοντας την εφαρμογή της στα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την συνυπογράφουν, υποβαθμίζοντας τον ρόλο της ΕΓΣΣΕ και της ΓΣΕΕ που την υπογράφει από πλευράς συνδικάτων ενώ παράλληλα δημιουργούνται όροι που παρέχουν τη δυνατότητα αποχώρησης των επιχειρήσεων από τις κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ) για να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων που υπογράφουν.
- *Αναστολή του θεσμού της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων* με τη συνεπαγόμενη εφαρμογή τους στο σύνολο του κλάδου όταν οι εκπροσωπούμενες απασχολούν την πλειοψηφία των απασχολούμενων στον κλάδο. Με τη ρύθμιση αυτή ανατρέπονται οι στοιχειώδεις όροι συνοχής ανάμεσα στους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου, πλήττει τον ρόλο των κλαδικών συνδικάτων, ενθαρρύνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τους κατώτατους κλαδικούς μισθούς και σε εκείνες που νόμιμα πλέον τους παρακάμπτουν, και, τέλος, ενισχύει το φαινόμενο αποχώρησης επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές ενώσεις προκειμένου να μην υποβάλλονται σε δεσμεύσεις από συλλογικές ρυθμίσεις.
- *Αναστολή των αυξήσεων και των ωριμάνσεων των μισθών από τα επιδόματα πολυετίας* μέχρις ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10% την στιγμή που η πορεία της είναι ανοδική συνεχώς προσεγγίζοντας το 30% χωρίς, βάση πρόβλεψης, να αναμένεται να σημειώσει μονοψήφια ποσοστά πριν από το 2025. Στο ίδιο πλαίσιο η απαγόρευση και η κατάργηση κάθε συλλογικής ρύθμισης που υπερβαίνει την εισοδηματική πολιτική συμπληρώνουν την πολιτική μισθών στον ιδιωτικό τομέα.
- *Περιορισμός του χρόνου έλευσης της μετενέργειας* που συνεπάγεται την ελάττωση του χρόνου ισχύος των συλλογικών συμβάσεων από τους 6 μήνες στους 3 μήνες μετά από τη λήξη ή την καταγγελία τους, η οποία συνοδεύεται και από τον περιορισμό των οικονομικών όρων που μετενεργούν (στον βασικό μισθό και σε 4 επιδόματα) που σημαίνει ότι με την έλευση της μετενέργειας, και από τη στιγμή που δεν υπογράφεται νέα συλλογική σύμβαση, υπάρχει σοβαρή πιθανότητα εξατομίκευσης της μισθολογικής κατάστασης των εργαζομένων με δυσμενέστερους όρους.

- *Υποβάθμιση του ρόλου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) ως μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, περιορίζοντας στο πλαίσιο αυτό τον ρόλο του ανεξάρτητου θεσμού του ΟΜΕΔ ισχυροποιώντας την πλευρά του κεφαλαίου που θα πρέπει εφεξής να συναινεί από κοινού με τα συνδικάτα για την προσφυγή στη διαιτησία με σκοπό την οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς, εφόσον καταργείται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής σε αυτήν όταν δεν γίνεται δεκτή η πρόταση του μεσολαβητή με την οποία συμφωνούν οι εργαζόμενοι. Η διαιτησία δεν διατηρεί πλέον αρμοδιότητα επίλυσης του συνόλου της προς κρίση συλλογικής διαφοράς παρά μόνο για ζητήματα του βασικού μισθού ανά επίπεδο διαπραγμάτευσης αφήνοντας μετέωρο χωρίς ρύθμιση το πεδίο των επιδομάτων καθώς και το υπόλοιπο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων (π.χ. ωράρια, συνθήκες εργασίας, παροχές), θεσμικού περιεχομένου.*

Η χαλάρωση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις, ιδιαίτερα σε μια περίοδο έξαρσης της κρίσης και της ανεργίας, με παρεμβάσεις που διευκολύνουν και απελευθερώνουν τις απολύσεις, αποτελεί και μέσο πρόσθετης πίεσης για την επιβολή των μέτρων συμπίεσης του κόστους εργασίας ώστε να γίνονται αναγκαστικά αποδεκτοί, υπό την απειλή της εύκολης πλέον απόλυσης, δυσμενέστεροι όροι εργασίας από τους εργαζόμενους. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται οι εξής παρεμβάσεις:

- *Επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης από τους 2 στους 12 μήνες που συνεπάγεται την στοιχειοθέτηση δικαιώματος στην αποζημίωση λόγω απόλυσης μετά από απασχόληση ενός έτους στον ίδιο εργοδότη και την προσθήκη ενός επιπλέον μέτρου στο πεδίο ενίσχυσης της εργασιακής επισφάλειας.*
- *Μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης με το ανώτατο ποσό της να μειώνεται κατά το ήμισυ και να αντιστοιχεί σε 12 μισθούς αντί των 24 μισθών που ίσχυε πριν από τις μνημονιακές παρεμβάσεις.*
- *Διευκόλυνση των επιχειρήσεων στην καταβολή των αποζημιώσεων απόλυσης με μείωση της προκαταβολής της ώστε αυτή να αντιστοιχεί σε 2 μισθούς έναντι των 6 μισθών με παράλληλη αύξηση του αριθμού των δόσεων και μείωση του ελάχιστου ποσού της καταβαλλόμενης δόσης.*

- *Μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση με την ανώτατη διάρκειά του να συρρικνώνεται από τους 24 στους 4 μήνες, ευνοώντας την διαδικασία απόλυσης, κυρίως για εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία, δεδομένου ότι αποτελεί ρύθμιση που συνεπάγεται την μείωση του καταβαλλόμενου ποσού αποζημίωσης κατά το ήμισυ.*
- *Αύξηση του ορίου προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις με την παροχή της δυνατότητας των ελεύθερων απολύσεων ανά μήνα (από τις 4 στις 6 για επιχειρήσεις με 20-150 εργαζομένους και από το 2% στο 5% για μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις). «Το μέτρο αυτό ευνοεί περαιτέρω τις μαζικές απολύσεις και κατά συνέπεια αποτελούν σοβαρότατο κίνδυνο για την αύξηση της ανεργίας και την επέκταση της κοινωνικής ανασφάλειας. Επισημαίνεται μάλιστα και η κυφορούμενη αύξηση του σχετικού ορίου της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις, από το 5% στο 10%, εκτοξεύοντας τον κίνδυνο της απόλυσης στις μεγάλες επιχειρήσεις, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί του Δημοσίου που εντάσσονται στον σχεδιασμό των ιδιωτικοποιήσεων» (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 274)*

Τα μέτρα διευκόλυνσης των απολύσεων συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση του αριθμού των ανέργων που προσεγγίζει το 1,3 εκατομμύριο άτομα (Μάιος 2013), που αποτελεί δυστυχώς το 27% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Οι επιπτώσεις της ανεργίας είναι πολλαπλά οδυνηρές στην Ελλάδα, μια χώρα που στερείται παρεμβάσεων για την ανακούφιση των ανέργων δεδομένου ότι το επίδομα ανεργίας καταβάλλεται μόλις στο 20% των ανέργων, με τη σχετική επιδότηση να μην υπερβαίνει το 12μηνο και το ύψος της να μην αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του πρότερου μισθού αλλά στο 61% του γενικού κατώτατου μισθού. Αυτό συμβαίνει γιατί το επίδομα ανεργίας είναι συνδεδεμένο με το επίπεδο των κατώτατων αμοιβών που συνεχώς συμπιέζεται και είναι, κατά συνέπεια, ανεξάρτητο από το ύψος των αποδοχών που καταβάλλονταν πριν από την απόλυση. Αξίζει να σημειωθεί και ο περιορισμός του χρόνου επιδότησης των ανέργων με την εισαγωγή ανώτατου αριθμού ημερών επιδότησης στις 450 και σταδιακά στις 400 ημέρες εντός τετραετίας.

Η επιβολή πολιτικών διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου από τους εργοδότες συνοδεύεται με όρους περαιτέρω μείωσης του εργασιακού κόστους και περιορισμού των νεκρών χρόνων κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Στο πλαίσιο εντάσσονται τα παρακάτω:

- *Μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους της. Ειδικότερα μειώνεται το προσαυξημένο κόστος της υπερεργασίας από το 25% στο 20%, και της υπερωρίας από το 50% στο 40% για τις*

πρώτες 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης ανά έτος, από το 75% στο 60% σε περίπτωση υπέρβασης του εν λόγω ορίου και από το 100% στο 80% σε περίπτωση που οι υπερωρίες λαμβάνουν χώρα χωρίς προηγούμενη άδεια από την αρμόδια διοικητική αρχή (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 275).

- *Διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας με συλλογικές ρυθμίσεις που συνοδεύονται από μέτρα αυξομείωσης των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων εντός του έτους, προκειμένου να προσαρμόζονται απόλυτα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και την αποφυγή της καταβολής του κόστους των υπερωριών. Η ενίσχυση των ελαστικών ωραρίων επιτυγχάνεται μέσα από την εισαγωγή του θεσμού των ενώσεων προσώπων που συνιστούν καρικατούρες συλλογικότητας με μειωμένη προστασία, σε σχέση με τα σωματεία, απέναντι στις εργοδοτικές πιέσεις. Η ισχύς αυτών των συμφωνιών απαιτεί την εκπροσώπηση του 25% του προσωπικού για τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και το 15% για τις μικρότερες επιχειρήσεις. Το μέτρο αυτό, που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων, ενισχύει τους επαγγελματικούς κινδύνους από τα παρατεταμένα και φορτωμένα ωράρια εργασίας και την αποδιάρθρωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 275).*
- *Κατάργηση του πενθήμερου στα καταστήματα και εφαρμογή της εξαήμερης εργασίας που οδηγεί στην απόλυτη προσαρμογή των 40 ωρών εργάσιμου χρόνου στις ανάγκες των επιχειρήσεων κατά το διάστημα της εβδομάδας. Με το μέτρο αυτό παρέχεται απαλλαγή των επιχειρήσεων της καταβολής προσαύξησης κατά 30% για την παραβίαση του πενθήμερου, το οποίο εφαρμόζεται πλέον μόνο στην περίπτωση που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Στο σημείο αυτό, επισημαίνεται και η σχεδιαζόμενη ουσιαστική κατάργηση της Κυριακής αργίας με την παροχή της δυνατότητας λειτουργίας των καταστημάτων στο σύνολο των 52 Κυριακών του έτους. Η ΓΣΕΕ, επισημαίνει ότι το μόνο κέρδος θα είναι η αύξηση του τζίρου των μεγάλων εμπορικών επιχειρήσεων και των πολυεθνικών, ενώ τονίζει ότι στηρίζει τον αγώνα των εργαζομένων στα εμπορικά καταστήματα, οι οποίοι προχωρούν σε απεργία εντός του Ιουλίου. Παράλληλα, υπογραμμίζει ότι «θα μετέχει σε όλες τις πρωτοβουλίες για να μην εφαρμοστεί το μέτρο της κυριακάτικης λειτουργίας των καταστημάτων και για να διαφυλαχθεί η κυριακάτικη αργία».*

- *Λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας* θέτοντας σε περαιτέρω αμφισβήτηση την τυπική εργασία που αναφέρεται στην πλήρη και σταθερή απασχόληση. «*Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη και την επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, όπως ακριβώς συμβαίνει και με την ανώτατη διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες). Επιπλέον επεκτείνεται η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) στους 9 μήνες (με δυνατότητα διαδοχής 2 ετήσιων περιόδων μέχρι του 18μηνου) που, σε συνδυασμό με την κατάργηση των όποιων προσαυξήσεων στην υπερωριακή απασχόληση και στις αμοιβές της «περιορισμένης» μερικής απασχόλησης, ενθαρρύνει την περαιτέρω ανάπτυξη της απασχόλησης με μειωμένα ωράρια. Η πρακτική αυτή συνιστά την κυριότερη αιτία της μείωσης των μισθών όταν μάλιστα το 15% των εργαζόμενων με καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας απασχολείται μόνο μία ημέρα στην διάρκεια της εβδομάδας» (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 276). Τα μέτρα αυτά συμβάλλουν στην εκτόξευση των διάφορων μορφών ευέλικτης απασχόλησης που κυριαρχούν στο περιεχόμενο των νέων προσλήψεων ή προκύπτουν από πρακτικές μετατροπής της τυπικής απασχόλησης σε ατυπική. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική και σε εκ περιτροπής εργασία όπου τα φαινόμενα αυτά εκτοξεύονται στην πράξη κατά την τελευταία τριετία κατά 370% και 14.000% αντίστοιχα (ΣΕΠΕ 2012).*

4.1.3. Φύση και επιπτώσεις των μέτρων

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας δεν συνιστούν, ως προς το περιεχόμενό τους, καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο αφού συναντώνται διάσπαρτες σε μεγάλο αριθμό επιμέρους χωρών (Κουζής, 2001; Μοσχονάς, Κονιόρδος, 2004; INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011; European Commission, 2012). Ωστόσο, καινοτομία αποτελεί το γεγονός ότι μέτρα τέτοιας ποσότητας και περιεχομένου λαμβάνονται σε ένα τόσο σύντομο χρονικό διάστημα προκαλώντας με τη βιαιότητα, την κοινωνική αναληγσία και την πλήρη απαξίωση που εκδηλώνουν απέναντι στο σύνολο της μισθωτής εργασίας. Οι πρωτοφανείς παρεμβάσεις που συντελούνται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων υλοποιούν τις τελευταίες και πλέον ακραίες διεκδικήσεις του μεγάλου κεφαλαίου από ένα μακρύ κατάλογο αιτημάτων, που χρονολογείται εδώ και δύο δεκαετίες και που, υπό την κατάλληλη συγκυρία και με αφορμή την κρίση, οδηγεί σε πλήρη ευελικτοποίηση της εργασίας χωρίς να υπάρχει ανάγκη πλέον να

γίνεται επίκληση στην εύπεπτη και απατηλή έννοια της flexicurity (ευελιξία και ασφάλεια) που προωθούνταν κατά την προηγούμενη δεκαετία (European Commission, 2007). Και τούτο, γιατί η πλήρης ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας και της ασφάλειας είναι πρακτικά αδύνατη λόγω του ανταγωνισμού που διέπει τις δύο έννοιες που τη συνθέτουν και όταν η επιδιωκόμενη ευελιξία για τη μείωση του εργατικού κόστους εξουδετερώνεται από την καθιέρωση όρων πλήρως ουσιαστικής, και όχι τυπικής ασφάλειας δικαιωμάτων (Κουζής, 2008). Η επιβολή της ακραίας ευελιξίας έχει σήμερα ως άλλοθι την κρίση με αποτέλεσμα η επικαλούμενη παρελθοντικά ανάγκη σύνδεσης ευελιξίας και ασφάλειας να αποτελεί πλέον πολυτέλεια.

Τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι προσωρινά αλλά επιδιώκεται να έχουν χαρακτήρα μόνιμο. Ο στόχος αυτός ενισχύεται από τα σενάρια συνταγματοποίησης των σιδηρών κανόνων του Συμφώνου Σταθερότητας (Euro+) με την συνταγματική καθιέρωση της λιτότητας εισοδημάτων στο πεδίο της ευρωζώνης. Εντάσσονται σε μια στρατηγική βαλκανιοποίησης και τριτοκοσμοποίησης της εργασίας στο πλαίσιο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με όρους συμπίεσης των μισθών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε μια πολλαπλά αδιέξοδη πορεία, με μόνο το αποτέλεσμα της αύξησης της κερδοφορίας του μεγάλου, κυρίως χρηματιστηριακού και πολυεθνικού κεφαλαίου και τη βίαιη αναδιανομή πλούτου σε βάρος της εργασίας. Οι πολιτικές εισοδηματικής λιτότητας έχουν οδηγήσει σε μείωση των μισθών, μεσοσταθμικά, κατά 24% στην περίοδο του μνημονίου, ενώ η αγοραστική δύναμη των μισθωτών έχει υποχωρήσει κατά 46% στο ίδιο χρονικό διάστημα σε συνδυασμό με τον υψηλό δείκτη των τιμών και την φορολογική αφαίμαξη της μισθωτής εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2012). Επισημαίνεται, δε, ότι οι πολιτικές απορύθμισης των συλλογικών συμβάσεων και των όρων διαμόρφωσης των μισθών έχει επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό η συρρίκνωση των αμοιβών που απορρέουν από την πλήρη απασχόληση. Παρεπόμενο αυτής της εξέλιξης αποτελεί το γεγονός ότι κατά το τελευταίο τρίμηνο καταγράφεται μείωση της παρουσίας των ευέλικτων μορφών στην ελληνική αγορά εργασίας, που δικαιολογείται από την εξέλιξη των μισθών πλήρους απασχόλησης που υποκαθιστούν σε μεγάλο βαθμό πλέον τους πρότερους μισθούς της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας. Παράλληλα με τις επιβαλλόμενες πολιτικές, εφαρμόζεται ένα πείραμα δημιουργίας ειδικής οικονομικής ζώνης στην Ελλάδα που θα επεκτείνεται στον ευρύτερο ευρωπαϊκό νότο και θα μεταγγίζει το εργασιακό καθεστώς χωρών του τρίτου κόσμου στη γηραιά ήπειρο εν μέσω μιας γενικευμένης απορρύθμισης της εργασίας στην Ευρώπη.

Την ίδια στιγμή καταρρίπτεται και το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσα από πολιτικές συμπίεσης του εργατικού κόστους όταν την τελευταία πενταετία και παρά τη δραματική μείωση των μισθών η Ελλάδα, σύμφωνα με σχετική έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ κατά το 2012, υποχώρησε από την 67^η στην 96^η θέση στο πεδίο της ανταγωνιστικότητας ανάμεσα σε 140 χώρες (ΟΚΕ, Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής, 2013, σελ. 2).

Η επί μακρόν διατήρηση της ύφεσης και η εκτόξευση της επίσημης ανεργίας από το 8,5% στο 27% (Μάιος 2013) σε διάστημα τριών ετών της ανεργίας, που αναμένεται να προσεγγίσει το 29%-30% το 2014, συνδέονται με την συντελούμενη εξαφάνιση μεγάλου τμήματος μικρών επιχειρήσεων και αυτοαπασχολούμενων, εξέλιξη που ευνοεί και η απελευθέρωση των «κλειστών» επαγγελμάτων. Παράλληλα ισχυρά εθνικά και διεθνή οικονομικά συμφέροντα αναμένουν να επωφεληθούν από τη συρρίκνωση και την εξαφάνιση της μικρομεσαίας επιχείρησης, από την απελευθέρωση των επαγγελμάτων και κυρίως από το κύμα ιδιωτικοποιήσεων και την δρομολογημένη αξιοποίηση της δημόσιας περιουσίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι υποψήφιοι αγοραστές των δημόσιων επιχειρήσεων θα απασχολούν στο μέλλον προσωπικό του οποίου το εργασιακό καθεστώς υποχωρεί κατά 3 επίπεδα συγκριτικά με εκείνα που ίσχυαν πριν από το μνημόνιο. Από εκείνο που ίσχυε στον δημόσιο τομέα πριν από την εφαρμογή των μνημονίων σε εκείνο της μνημονιακής απορρύθμισης και υποβάθμισής του. Στη συνέχεια, με την συντελούμενη ιδιωτικοποίηση, προσαρμόζεται στο καθεστώς πλήρους εργασιακής απορρύθμισης του ιδιωτικού τομέα που διαφέρει σημαντικά από το αντίστοιχο καθεστώς που ίσχυε πριν από την έλευση της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου.

Το νέο εργασιακό τοπίο που διαμορφώνεται μετά από το μνημόνιο σε μία, και θεσμικά πλέον, απορρυθμισμένη αγορά εργασίας οδηγεί στην γενίκευση της επισφάλειας που επιβάλλουν σωρευτικά η επέκταση της ευέλικτης εργασίας, οι χαμηλές αμοιβές μέσα από την αποδιάρθρωση του συστήματος διαμόρφωσής τους και υπό την πίεση της ανεργίας με τις φθηνές και εύκολες απολύσεις που θα καθιστούν αβέβαιη την προοπτική συνταξιοδότησης που θα υπολογίζεται, όταν θα συμπληρώνονται οι προϋποθέσεις μετά από 40 χρόνια απασχόλησης, με βάση τις αποδοχές ολόκληρου του εργασιμου βίου. Η απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, εκτός από το πλήγμα που δέχονται τα κεντρικά συνδικάτα και γενικότερα ο συνδικαλισμός, αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο πριν από την επιβολή όρων πλήρους εξατομίκευσης των αμοιβών και των εργασιακών σχέσεων που

αποτελεί και τον απώτερο στόχο του νεοφιλελεύθερου δόγματος (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 278).

Η «γενιά των 700 ευρώ», που δεν περιορίζεται στις ηλικίες των νέων εργαζόμενων, αφήνει τη θέση της στη «γενιά των 500 ευρώ» που αποκτά μεγαλύτερο εύρος. Ωστόσο, η γενιά των νέων εργαζόμενων, οδηγείται στην διαμόρφωση μιας νέας εργασιακής κουλτούρας υπό το φως των νέων δεδομένων και την απόλυτη κυριαρχία της ανασφάλειας και της επισφάλειας με περιορισμένα δικαιώματα και προσδοκίες από τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Η εικόνα αυτή ενισχύει την ήδη διαμορφωμένη κατάσταση στους κόλπους των νέων εργαζόμενων που βιώνουν τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας απέχοντας, κατά κανόνα, από κάθε συλλογική δράση στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, εξέλιξη για την οποία ευθύνονται και τα συνδικάτα για την μη προσέλευσή τους στους κόλπους τους.

«Οι πληγές του συνδικαλισμού μεγαλώνουν με τα μέτρα αυτά, μέσα από τη μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα που αποτελεί τον ισχυρό πυλώνα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, την απαξίωση του ρόλου των κλαδικών συμβάσεων και κατ' επέκταση των κλαδικών συνδικάτων που με τη σειρά τους οφείλουν να διεκδικήσουν τη θεσμική τους παρουσία στους χώρους εργασίας και, ανεξάρτητα από την δημιουργία επιχειρησιακών σωματείων για τα οποία ζητούμενο είναι η αυτόνομη παρουσία αντί της έντεχνα επιδιωκόμενης προσχώρησης και διολίσθησης στις λογικές της εργοδοσίας. Επισημαίνεται ότι το ποσοστό συνδικαλισμού στην Ελλάδα έχει υποχωρήσει κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες στο 26%. Ωστόσο το 55% του συνόλου των μελών των συνδικάτων απασχολείται στον δημόσιο τομέα, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται στο 60% την ίδια στιγμή που στον ιδιωτικό τομέα δεν υπερβαίνει το 15%.

Η υλοποιούμενη στρατηγική μείωσης της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με τις συντελούμενες και σχεδιαζόμενες ιδιωτικοποιήσεις επιφέρει σοβαρά πλήγματα στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, οδηγώντας στη συνολική αποδυνάμωσή του συνεπικουρούμενη από την πολιτική αποδυνάμωσης των συνδικάτων μέσα από την αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και την προώθηση των εξατομικευμένων εργασιακών σχέσεων» (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 279).

4.1.4. Νέες προκλήσεις

Νέες προκλήσεις δημιουργούνται από τις νέες εξελίξεις που βάζουν συνολικά κατά της εργασίας οδηγώντας σε συγκλίσεις των διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων, κυρίως μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, με όρους γενικής υποβάθμισης. Αποτελούν προκλήσεις μιας νέας αλληλεγγύης ανάμεσα στους κόλπους των εργασιακών δυνάμεων που βάζονται στο σύνολό τους, και νέες κοινωνικές συμμαχίες ανάμεσα στα ευρέα τμήματα του πληθυσμού που πλήττονται από τις ασκούμενες πολιτικές της πρωτοφανούς αναδιανομής του πλούτου προς όφελος των ισχυρών οικονομικών συμφερόντων.

Οι προκλήσεις αυτές απευθύνονται και στο συνδικαλιστικό κίνημα το οποίο καλείται να προχωρήσει στην κατοχύρωση της πλήρης αυτονομίας του από εξωγενείς παράγοντες και να επανέλθει έμπρακτα στις παραδοσιακές αξίες (αλληλεγγύη, ενότητα, ανεξαρτησία, ανιδιοτέλεια) που οφείλει να υπηρετεί, και που σε μεγάλο βαθμό έχουν αλλοιωθεί στην πορεία των χρόνων (Κουζής, 2007). *«Η επιστροφή στις δυνάμεις της συνδικαλιστικής βάσης με τη διεύρυνσή της, χωρίς διακρίσεις, από το σύνολο των κοιτασμάτων, παλαιών και νέων, της μισθωτής εργασίας, η απεξάρτηση από το κράτος και τη διαλυτική λειτουργία των παραταξιακών και προσωπικών μηχανισμών, η οργανωτική και ενιαία ανασυγκρότηση, ο διεθνοποιημένος προσανατολισμός και, προ πάντων, η κατοχύρωση όρων μιας γνήσιας συνδικαλιστικής κουλτούρας που έχει ανάγκη, όσο ποτέ άλλοτε, η πανταχόθεν βαλλόμενη εργασία, αποτελούν τα νέα και επιτακτικά ζητούμενα»* (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 279).

4.2. Αλλαγές στην εργατική νομοθεσία

Η συστηματική παρακολούθηση των εξελίξεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εστιάζεται στις αλλαγές που επήλθαν στην εργατική νομοθεσία με αφορμή την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας τον Μάιο του 2010 και του δεύτερου μνημονίου τον Φεβρουάριο του 2012. Ορισμένοι κανόνες δικαίου, όπως ο νόμος 3833/2010 υιοθετήθηκαν πριν την σύναψη της δανειακής σύμβασης και την τυπική ψήφιση του Μνημονίου (Νόμος 3845/2010), εντάσσονται όμως στην λογική της περικοπής αποδοχών και επιδομάτων με σκοπό την εξυπηρέτηση του εξωτερικού χρέους και των πιστωτών της χώρας.

Επισημαίνεται πως σε άλλη περίπτωση, όπως αυτή του νόμου 3846/2010 ο οποίος τυπικά έπεται του 3845/2010 λόγω του ότι δημοσιεύτηκε αργότερα από την κύρωση του μνημονίου, περιλαμβάνονται ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις που επί της ουσίας υιοθετήθηκαν πριν

από το πρώτο μνημόνιο και τον νόμο 3845/2010, ο οποίος ψηφίστηκε με την μορφή του κατεπείγοντος.

Η επιλογή των πρώτων τεσσάρων χρονικών περιόδων κατανομής των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων δεν έγινε αυθαίρετα, αλλά με κριτήριο το γεγονός ότι στην συνείδηση του κόσμου της εργασίας από τον Μάρτιο του 2010 μέχρι τον Ιούνιο του 2012 μεγάλοι σταθμοί στο πεδίο των ανατροπών της εργατικής νομοθεσίας ήταν οι εξής:

- α) Η άνοιξη του 2010 με την υιοθέτηση του μνημονίου και τις περικοπές σε αποδοχές και επιδόματα,
- β) Το καλοκαίρι του 2010 με την ριζική μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης με νόμο που περιελάμβανε πολλές διατάξεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις,
- γ) Τα τέλη του 2010 με έντονη την συζήτηση γύρω από το επονομαζόμενο τότε και ως «πολυνομοσχέδιο» για τις εργασιακές σχέσεις και
- δ) Το καλοκαίρι του 2011 με την υιοθέτηση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής και του εφαρμοστικού νόμου.

Η πέμπτη χρονική περίοδος αφορά το χρονικό σημείο που κατέληγε η καταγραφή στα πλαίσια της προπέρσινης ετήσιας Έκθεσης για την Οικονομία και την Απασχόληση. Η λήξη αυτής της ετήσιας περιόδου, συμπίπτει άλλωστε με την νέα διακυβέρνηση της χώρας, όπως αυτή προέκυψε από τις εκλογές της 17^{ης} Ιουνίου 2012.

Η έκτη και τελευταία χρονική περίοδος αφορά στις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων από το χρονικό σημείο στο οποίο κατέληγε η καταγραφή στα πλαίσια της περσινής Έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση έτους 2013. Εκτός από το Τρίτο Μνημόνιο στα τέλη του 2012, η συγκεκριμένη περίοδος αφορά στο νέο-επικαιροποιημένο μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και δύο «πολυνομοσχέδια», εκ των οποίων το δεύτερο συζητείται την στιγμή που η παρούσα Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση έτους 2013 βρίσκεται στο στάδιο της ολοκλήρωσης (INE/ΓΣΕΕ, Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, σελ. 280).

Οι γενικές κατηγορίες κατανομής των επιμέρους πεδίων μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας είναι οι εξής: (α) τα εισοδήματα και οι αποδοχές των εργαζομένων, (β) το ατομικό εργατικό δίκαιο, (γ) το συλλογικό εργατικό δίκαιο και (δ) ευρύτερα ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας.

4.3. Βασικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας

Οι ριζικές ανατροπές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων μέσω εκτεταμένων νομοθετικών παρεμβάσεων, αποτυπώνονται στατιστικά όχι μόνο διαμέσου της συνολικής συρρίκνωσης της απασχόλησης και κατά συνέπεια της αύξησης της ανεργίας (στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ και ΟΑΕΔ), αλλά και από τα δεδομένα των ατομικών εργασιακών σχέσεων καθώς και την ανασφάλιστη εργασία όπως αυτά καταγράφονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

4.3.1. Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι αλλαγές που επήλθαν το 2012 στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη ρύθμιση των μισθολογικών όρων εργασίας μέσω του Ν. 4024/2011, του Ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012, έδωσαν ώθηση στη σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την αλματώδη αύξησή τους και κατά συνέπεια την προϊούσα υπερίσχυσή τους σε σχέση με τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις που επικρατούσαν το προηγούμενο διάστημα.

Θα πρέπει επιπλέον να επισημανθεί ότι, η αξιοποίηση των επιχειρησιακών ΣΣΕ συνδέεται πλέον κατά κύριο λόγο με μειώσεις μισθών ενώ μέχρι πρόσφατα η υπογραφή τους χρησιμοποιούνταν για την επίτευξη ευνοϊκότερων όρων εργασίας σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ.

Σχετική μελέτη – έρευνα του ΟΜΕΔ (2012), καταγράφει σημαντικά στοιχεία για την πορεία της εξέλιξης των ΣΣΕ από την μετά το Μνημόνιο εποχή αλλά και των γενικότερων τάσεων που καταγράφονται στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των εργασιακών σχέσεων κατά την ίδια περίοδο.

Σύμφωνα με τον ΟΜΕΔ (www.omed.gr):

- Το 2012 συνάπτονται 976 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας έναντι 179 το 2011 και 238 το 2010.
- Το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρησιακών συμβάσεων (ποσοστό 72,6%) υπογράφεται σύμφωνα με την έρευνα από Ενώσεις Προσώπων ενώ μόνο το 17,4% από επιχειρησιακά σωματεία.
- Η αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων σημειώνεται κυρίως στους κλάδους της μεταποίησης, του εμπορίου και των ξενοδοχείων-εστιατορίων.

- Οι νέες επιχειρησιακές συμβάσεις σε γεωγραφικό επίπεδο, συναντώνται σε όλη την Ελλάδα με την περιοχή της Αττικής να εμφανίζει ένα ποσοστό της τάξης του 40,2 % ενώ στη Θεσσαλονίκη συγκεντρώνεται περίπου το 19% του συνόλου των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Με τα νέα δεδομένα, διαμορφώνεται μια νέα πρακτική, τακτική καθώς και κουλτούρα όσον αφορά τη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων, οι οποίες αποτελούν πλέον έναν από τους βασικούς μηχανισμούς επιβολής μισθολογικών μειώσεων.

Επιπλέον, η καταγγελία των συλλογικών συμβάσεων γίνεται κυρίως με πρωτοβουλία των εργοδοτών και με το δεδομένο της κατάργησης της δεσμευτικότητας – υποχρεωτικότητας εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ από το σύνολο των επιχειρήσεων και των εργοδοτικών ενώσεων.

Άλλα σημαντικά στοιχεία ως προς τις ΣΣΕ, που αναδεικνύονται από τη μελέτη του ΟΜΕΔ για το έτος 2012 είναι:

- α) Το 16,1% των επιχειρησιακών ΣΣΕ προβλέπουν μη μείωση μισθών και αποδοχών σχετικά με τα προηγούμενα έτη
- β) Το 19% προβλέπει ρητή μείωση αποδοχών σε διάφορα ποσοστά
- γ) Το 47,8% προβλέπει προσαρμογή των όρων αμοιβής στα γενικά κατώτατα όρια
- δ) Μόνο το 0,7% των νέων συμβάσεων προβλέπει αύξηση αποδοχών

Επιπλέον από την έρευνα προκύπτει ότι ο κύριος μηχανισμός μειώσεων των αποδοχών προέρχεται από τις συμβάσεις με ενώσεις προσώπων όπου παρατηρούνται μεγαλύτερα και συχνότερα ποσοστά μείωσης αποδοχών.

Όπου υπάρχουν ενεργά επιχειρησιακά σωματεία εργαζομένων, αυτά εμφανίζονται να υπογράφουν ΣΣΕ χωρίς μείωση μισθών (το 33,5% των επιχειρησιακών ΣΣΕ με σωματεία προβλέπουν διατήρηση των αποδοχών). Σε ότι όμως αφορά την υπογραφή ΣΣΕ μέσω του θεσμού των ενώσεων προσώπων, το 87,1% από αυτές υπογράφει συλλογική σύμβαση εργασίας με μείωση μισθών, ενώ μόνο το 1% υπογράφει ΣΣΕ χωρίς μείωση μισθών.

Στη νέα κατάσταση που έχει διαμορφωθεί σχετικά με την υπογραφή ΣΣΕ σε επίπεδο επιχείρησης, παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των επιχειρησιακών σωματείων αγωνίζεται για τη διάσωση των μισθολογικών και εργασιακών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση, ενώ οι ενώσεις προσώπων φαίνεται να συστήνονται και να λειτουργούν με πρωτοβουλία του εργοδότη και με αποκλειστικό σκοπό τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβαση

εργασίας με μείωση μισθών. Σύμφωνα με τη μελέτη του ΟΜΕΔ είναι χαρακτηριστικό ότι οι ενώσεις προσώπων συναντώνται κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις.

Ως προς τους θεσμικούς όρους, είναι αξιοσημείωτο ότι σε ποσοστό 36% οι συναφθείσες ΣΣΕ επιχειρούν άμεσα ή έμμεσα την κατάργηση ευνοϊκότερων κλαδικών θεσμικών ρυθμίσεων που προκύπτουν ως υποχρέωση καθώς και τη μετάπτωση των θεσμικών όρων στα ελάχιστα προβλεπόμενα από την ΕΓΣΣΕ.

4.3.2. Συλλογικές ρυθμίσεις του ΟΜΕΔ κατά το έτος 2013

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Διεύθυνση Αμοιβής Εργασίας), το έτος 2013 οι συλλογικές ρυθμίσεις της χώρας, οι οποίες αποτελούν το άθροισμα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καταρτίστηκαν με απευθείας διαπραγματεύσεις των μερών και αυτών που καταρτίστηκαν μετά από προσφυγή στον ΟΜΕΔ, ανέρχονται σε 433 και η κατανομή τους κατά είδος συλλογικής ρύθμισης απεικονίζεται στον Πίνακα 8:

Πίνακας 8 - Σύνολο συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, έτους 2013

	ΕΓΣΣΕ		Ομοιοεπαγγελματικές				Κλαδικές Εθνικές Τοπικές		Επιχει- ρησιακές		ΣΥΝΟΛΟ			%	
			Εθνικές		Τοπικές		ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ + ΔΑ	ΣΣΕ	Δ.Α.
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ									
2013	1	-	5	-	10		8		409	-	433		433	100%	-

Πηγή: ΟΜΕΔ, *Ετήσια Έκθεση 2013, 2014*, σελ. 51

Από το σύνολο των 433 συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, οι 409 αφορούν επιχειρησιακές ΣΣΕ (ποσοστό 94,5%), οι 15 αφορούν ομοιοεπαγγελματικές, οι 8 κλαδικές (σύνολο 23, ήτοι ποσοστό μόλις 5,3%, αφορούν κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές) και 1 η ΕΓΣΣΕ. Στο σύνολο των επιχειρησιακών ΣΣΕ, οι 216 έχουν καταρτισθεί με τη σύμπραξη ενώσεων προσώπων (άρθρο 37 Ν.4024/2011), με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, χωρίς προσφυγή στον ΟΜΕΔ.

Με τις αλλαγές του νομοθετικού πλαισίου των ετών 2011-2013 και την κάθετη μείωση του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, επιδεινώθηκε αντιστοίχως δραματικά και η προσφυγή στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας για τη σύναψη των ανωτέρω ρυθμίσεων (Πίνακας 9). Ως επακόλουθο αυτής της συρρίκνωσης, ήταν η μη ύπαρξη κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων, για τις οποίες κατ' εξοχήν προσέφευγαν τα ενδιαφερόμενα μέρη στις υπηρεσίες του Οργανισμού.

Πίνακας 9 - Προσφυγή Ο.ΜΕ.Δ. σε επίπεδο χώρας

ΕΤΟΣ	Σύνολο χώρας (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. + Κλαδικές + Ομοιοεπαγ- γελματικές + Επιχειρησιακές)	Σύνολο Κλαδικών & Ομοιοεπαγ- γελματικών σε επίπεδο χώρας	Ποσοστό Κλαδικών & Ομοιοεπαγ/κών σε σχέση με το σύνολο των συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας	Σύνολο Κλαδικών & Ομοιοεπαγ/κών στον Ο.ΜΕ.Δ.	Ποσοστό Ο.ΜΕ.Δ. σε σχέση με Κλαδικές & Ομοιοεπ/κές σε επίπεδο χώρας
2010	352	113	32 %	92	81,4 %
2011	242	63	26 %	23	36,5 %
2012	1012	37	3,7 %	9	24 %
2013	433	23	5,3 %	0	0 %

Πηγή: ΟΜΕΔ, *Ετήσια Έκθεση 2013, 2014*, σελ. 53

Διαιτητικές αποφάσεις δεν εκδόθηκαν το έτος 2013, λόγω του νομοθετικού παλσιού που απαιτεί προσφυγή στα δικαστήρια με κοινή συμφωνία των μερών.

4.3.3. Η Ελλάδα στη μαύρη λίστα των εργασιακών δικαιωμάτων

Η παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από τη χώρα μας συζητήθηκε στην 103^η Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, οι εργασίες της οποίας έλαβαν χώρα στις 28 Μαΐου 2014 στη Γενεύη (www.enet.gr). Στη Συνδιάσκεψη πραγματοποιήθηκε ακρόαση της Ελλάδας για σοβαρότατες παραβιάσεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 102 σε σχέση με τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας (Ν. 3231/1955).

Η ΓΣΕΕ σε ανακοίνωσή της τόνισε πως: *«Η στιγμή αυτή είναι κορυφαία στην πορεία διεθνούς ελέγχου, όχι με όρους αγορών αλλά με όρους ανθρωπίνων δικαιωμάτων, γιατί η Ελλάδα εντάσσεται για 3^η φορά στη μαύρη λίστα των χωρών με σοβαρές παραβιάσεις των εργασιακών/ασφαλιστικών δικαιωμάτων και παραπέμπεται απευθείας προς έλεγχο στην αρμόδια Επιτροπή Εφαρμογής Διεθνών Προτύπων της φετινής Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της ΔΟΕ.*

Η διαδικασία αυτή διατηρεί την αφετηρία της στην Προσφυγή της ΓΣΕΕ στη ΔΟΕ ήδη από το 2010 και τις επικαιροποιήσεις της για τις διαρκείς παραβιάσεις θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από τα μέτρα λιτότητας και τα μνημόνια δανεισμού της χώρας. Με την ίδια απευθείας διαδικασία παραπέφθηκαν για σοβαρότατες παραβιάσεις εργασιακών δικαιωμάτων το Μπαγκλαντές, η Λευκορωσία, η Δομινικανική Δημοκρατία, ο Νίγηρας και η Υεμένη.

Η ΓΣΕΕ συμμετέχει στη διαδικασία ελέγχου παρουσιάζοντας όλα εκείνα τα στοιχεία που επιβεβαιώνουν τα συμπεράσματα αυτά, καθώς και το ρόλο της τρόικας και των μνημονίων, ενώ παράλληλα αναδεικνύουν την πολιτική οικοδόμησης της οικονομίας με γνώμονα την υπηρεσία προς τις αγορές και όχι προς την κοινωνία.

Στο συμπέρασμα αυτό έχουν καταλήξει άλλωστε και άλλοι κορυφαίοι διεθνείς οργανισμοί προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, το Συμβούλιο της Ευρώπης, η UNICEF κ.λπ. οι οποίοι έχουν διαπιστώσει σοβαρότατες παραβιάσεις διεθνών υποχρεώσεων της Ελλάδας για την προστασία θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα από τις πολιτικές και τα μέτρα λιτότητας.

Καλούμε την κυβέρνηση επιτέλους να συμμορφωθεί με τις παραπάνω αποφάσεις, να λάβει υπόψη τις καταδικαστικές αποφάσεις και να περιφρουρήσει τα ελάχιστα δικαιώματα των εργαζομένων τα οποία καταπατούνται βάνουσα. Δεν μπορεί και δε δικαιούται να κωφεύει κανείς.

Η ΓΣΕΕ και το σύνολο των εργαζομένων και ανέργων της χώρας, σε αναμονή της απόφασης του Συμβουλίου της Επικρατείας για την ασυμβατότητα με το ελληνικό Σύνταγμα και τις κυρωμένες Διεθνείς Συμβάσεις εργασίας των μέτρων σε βάρος της συλλογικής αυτονομίας, θα συνεχίσουν και θα εντείνουν τον αγώνα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο για την κατάργηση όλων των μέτρων λιτότητας, που οδηγούν σε εργασιακή απομόνωση, φτωχοποίηση και περιθωριοποίηση μεγάλα τμήματα του πληθυσμού.

Καλούμε εκ νέου το σύνολο της ελληνικής Δικαιοσύνης να αξιολογήσει και το νέο αυτό διεθνές νομολογιακό δεδομένο, να αναγνωρίσει την παραβίαση του ελληνικού Συντάγματος και των θεμελιωδών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και να ακυρώσει τα μέτρα που θίγουν τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και των ασφαλισμένων, προσβάλλοντας βάνουσα κάθε έννοια κοινωνικής δικαιοσύνης στην Ελλάδα» (Enet.gr Ελευθεροτυπία, 2014, www.enet.gr).

4.3.4. Οι επτά χαίνουσες ελληνικές πληγές

Σύμφωνα με την έκθεση της επιτροπής εμπειρογνομόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) για την Ελλάδα, είναι χαρακτηριστική η τραγικότητα της εσωτερικής κατάστασης της χώρας, καταγράφοντας 7 ηχηρά «χαστούκια» στην κυβέρνηση για την υποχώρηση θεμελιωδών δικαιωμάτων, καθώς και για την ανυπαρξία βασικού συστήματος κοινωνικής αρωγής (Μαλτής, 2014, (www.enet.gr)).

Οι διαπιστώσεις της επιτροπής της ILO για την Ελλάδα συνοψίζονται στα εξής

- Η συνεχιζόμενη συρρίκνωση της οικονομίας, της απασχόλησης και των δημόσιων οικονομικών, εξαιτίας της πολιτικής συνεχούς λιτότητας που επιβλήθηκε, απειλεί τη βιωσιμότητα του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, ενώ οδηγεί σε αυξανόμενη φτωχοποίηση του πληθυσμού, παραβιάζοντας σοβαρά την εφαρμογή της Σύμβασης.
- Έπειτα από 6 χρόνια ύφεσης και 4 χρόνια πολιτικών λιτότητας, η χώρα έχει οδηγηθεί σε μια άνευ προηγουμένου καταστροφή εν καιρώ ειρήνης με συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά 25%, μεγαλύτερη και από το Μεγάλο Κραχ στις ΗΠΑ, ανεργία πάνω από 27% το μεγαλύτερο ποσοστό που καταγράφηκε σε δυτική βιομηχανική χώρα τα τελευταία 30 χρόνια, 40% μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών, ένα τρίτο του πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας και πάνω από ένα εκατομμύριο άνθρωποι ή 17,5% του πληθυσμού που δεν έχουν καθόλου εισόδημα.
- Οι συνέπειες αυτές συνδέονται ουσιαστικά με το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής και δημοσιονομικής εξυγίανσης που επιβλήθηκε στην Ελλάδα από την ομάδα των διεθνών οργανισμών, γνωστή ως «τρίοικα», για να διασφαλιστεί η αποπληρωμή του δημόσιου χρέους της. Η πολιτική συνεχούς λιτότητας ώθησε τη χώρα σε ένα σπινάλι συνεχούς ύφεσης, απώλειας ΑΕΠ και απασχόλησης, υψηλότερων δημόσιων ελλειμμάτων και χρέους.
- Σε απόλυτους όρους, 110.000 επιχειρήσεις βρίσκονται «στο κόκκινο», με 40.000 από αυτές να εκτιμάται πως θα κλείσουν τους επόμενους 12 μήνες.
- Τα οικονομικά αυτά αποτελέσματα της δημοσιονομικής εξυγίανσης υπονομεύουν τη βιωσιμότητα του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και αναιρούν τους ίδιους τους στόχους της κοινωνικής προστασίας.
- Η Επιτροπή παρατηρεί πως τα ισχύοντα όρια και εχέγγυα είναι σε μεγάλο βαθμό ανεπαρκή για την πρόληψη της φτώχειας στα γηρατειά: στην έκθεση για τη Σύμβαση δηλώνεται πως τα ποσοστά σχετικής φτώχειας και υλικής στέρησης έχουν επιδεινωθεί περισσότερο για άτομα άνω των 65 ετών σε σχέση με το μέσον όρο του πληθυσμού.
- Η Επιτροπή με λύπη διαπιστώνει πως η επιδείνωση της φτώχειας στην Ελλάδα δεν είναι ένα φυσικό φαινόμενο, αλλά τεχνητό, που δημιουργήθηκε ως αναπόφευκτη «παράπλευρη ζημιά» στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των οικονομικών υποχρεώσεων της χώρας απέναντι στους διεθνείς δανειστές της (www.enet.gr).

4.3.5. Συνέδριο «Αλληλεγγύη για την Ελλάδα»

Το 3^ο Συνέδριο της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC) το οποίο διεξήχθη στο Βερολίνο, ολοκλήρωσε τις εργασίες του με την υιοθέτηση ψηφίσματος αλληλεγγύης στους Έλληνες εργαζόμενους για τα σκληρά μέτρα λιτότητας που επιβλήθηκαν στη χώρα τα τελευταία 4 χρόνια και με την απαίτηση να ανακληθούν άμεσα τα αντιδημοκρατικά, αντικοινωνικά και αναποτελεσματικά μέτρα που απέβησαν εις βάρος της κοινωνίας και της πραγματικής οικονομίας.

Σύμφωνα με το ψήφισμα του Συνεδρίου (Enet.gr Ελευθεροτυπία, 2014, www.enet.gr):

- Εκφράζεται η πλήρη αλληλεγγύη στη ΓΣΕΕ και τους Έλληνες εργαζόμενους στον αγώνα τους κατά των μέτρων σκληρής λιτότητας τα τελευταία 4 χρόνια καθώς και της πλήρους αποδόμησης των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων που επιβλήθηκε από την τρόικα.
- Λυπάται για τις νέες ασφυκτικές πιέσεις που ασκούνται για ιδιωτικοποίηση βασικών δημόσιων αγαθών και υπηρεσιών συμπεριλαμβανόμενων της ενέργειας και του νερού, τις νέες περικοπές συντάξεων κάτω από το ανεκτό επίπεδο διαβίωσης, τις δραστικές μειώσεις στα επιδόματα μητρότητας και τέκνων καθώς και τα νέα μέτρα για τον περιορισμό της συνδικαλιστικής δράσης, τα οποία επιτρέπουν την απελευθέρωση των συλλογικών απολύσεων, θεσμοποιούν τις επισφαλείς μορφές εργασίας και παγιώνουν πλήρως τον κρατικό έλεγχο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Σημειώνει πως το ύψος του δημοσίου χρέους σήμερα, το απαράδεκτο επίπεδο της ανεργίας, της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων ιδιαίτερα, μαζί με την ανθρωπιστική κρίση που εκτυλίσσεται στην Ελλάδα, διαψεύδουν τα πρόσφατα σενάρια επιτυχίας (success scenarios).
- Διαπιστώνει πως το πρωτογενές πλεόνασμα που εμφανίζει ο προϋπολογισμός, προέρχεται από τη λιτότητα και τη μαζική φτωχοποίηση των Ελλήνων και δεν αποτελεί πραγματική ανάκαμψη με προοπτικές δημιουργίας απασχόλησης.
- Ζητά τον άμεσο τερματισμό των πολιτικών και των πειραμάτων λιτότητας και των ιστορικά αποτυχημένων «συνταγών» της που αποβαίνουν εις βάρος της κοινωνίας και της πραγματικής οικονομίας.
- Εκφράζει την έντονη ανησυχία του για το γεγονός ότι το κοινωνικό ντάμπινγκ, η διάβρωση της κοινωνικής συνοχής, η φτώχεια, η ανισότητα και η εκμετάλλευση

αποσταθεροποιούν το πολιτικό σύστημα και δημιουργούν τους όρους για την έξαρση της ξενοφοβίας, του λαϊκισμού, του ρατσισμού και της βίας όπως εκφράζονται μέσα από την άνοδο του νέο-ναζιστικού μορφώματος στην Ελλάδα.

- Απορρίπτει κατηγορηματικά τις επιταγές της τρόικα και ζητά την ανάκληση των αντιδημοκρατικών, αντικοινωνικών, αντεργατικών και αναποτελεσματικών μνημονιακών μέτρων που έχουν επιβληθεί στην Ελλάδα.
- Ζητά την υιοθέτηση πολιτικών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, τη δημιουργία ποιοτικής απασχόλησης, διασφάλιση δίκαιων αμοιβών, ίσης μεταχείρισης, δημόσιων υπηρεσιών ποιότητας και κοινωνικής προστασίας συμπεριλαμβανομένων βιώσιμων υπηρεσιών υγείας και συνταξιοδοτικών συστημάτων.

4.3.6. Επαναφορά της διαιτησίας για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ) έκρινε αντισυνταγματικές τις διατάξεις της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ), οι οποίες καταργούσαν τη δυνατότητα των σωματείων να καταφεύγουν σε μονομερή διαιτησία, σε περίπτωση αποτυχίας σύναψης συλλογικής σύμβασης.

Η εν λόγω απόφαση του ΣτΕ συνιστά δικαίωση της ΓΣΕΕ, η οποία είχε προσφύγει κατά της επίμαχης πράξης και των ζητημάτων που αυτή έθετε σε μειώσεις αποδοχών, αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην ισχύ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η συνομοσπονδία μετά την απόφαση του ΣτΕ τονίζει πως: *«Η απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ, αποτελεί ρωγή στη λογική των μνημονίων και είναι μια ακόμη δικαίωση των αγώνων της ΓΣΕΕ η οποία είχε ζητήσει από το Συμβούλιο της Επικρατείας την ακύρωση του συνόλου των διατάξεων της Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012, με την οποία τέθηκαν σε ισχύ σειρά βάνανσων και αντεργατικών μέτρων, σε εφαρμογή των δεσμεύσεων του 2^{ου} Μνημονίου.*

Με την ακύρωση της επίμαχης διάταξης του άρθρου 3 της ΠΥΣ 6/2012 θα αναβιώσει το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, που αποτελεί τον επικουρικό μηχανισμό στήριξης της συλλογικής αυτονομίας και εξασφαλίζει την ύπαρξη συλλογικών ρυθμίσεων. Θα αποκατασταθεί ακόμη η δυνατότητα ρύθμισης με διαιτητική απόφαση του συνόλου των όρων εργασίας που μέχρι σήμερα είχαν εγκαταλειφθεί στην ατομική διαπραγμάτευση, δηλαδή στην υποταγή του εργαζομένου στον εργοδότη.

Με τις ρυθμίσεις του 2^{ου} Μνημονίου είχε καθιερωθεί το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών (άρθρο 3 παρ. 1), η προσφυγή στη διαιτησία είχε περιορισθεί αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου με απαγόρευση ρύθμισης οποιουδήποτε άλλου ζητήματος, ακόμη και διατηρητικών ρητρών (άρθρο 3 παρ. 2), ενώ εκκρεμείς προσφυγές στον ΟΜΕΔ αν μεν είχαν κατατεθεί μονομερώς ετίθεντο στο αρχείο, ενώ αν είχαν κατατεθεί με κοινή συμφωνία κρίνονταν σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 (άρθρο 3 παρ. 4).

Είναι αυτονόητο ότι για τα υπόλοιπα μέτρα του 2^{ου} Μνημονίου που δεν ακυρώθηκαν από το Συμβούλιο της Επικρατείας η Συνομοσπονδία θα προσφύγει στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ενώ για όλα τα χειρουργικά νομοθετικά χτυπήματα στα εργασιακά του καθαρά ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα, που συνιστούν εκτός όλων των άλλων παραβίαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ), όπως και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προτίθεται να καταθέσει προσφυγή στο Συμβούλιο της Ευρώπης και σε όλα τα αρμόδια, δικαιοδοτικά και μη, όργανα.

Για το σκοπό αυτό η Νομική Υπηρεσία της ΓΣΕΕ προετοιμάζει ήδη τη σχετική διαδικασία, με τη συνδρομή διακεκριμένων Ελλήνων νομικών, σε συνεργασία και με αναγνωρισμένου κύρους νομικούς της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC) και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ)».

(Enet.gr Ελευθεροτυπία, 2014, www.enet.gr)

4.3.7. Μειώσεις μισθών

Η ΓΣΕΕ αναμένεται να προσφύγει στο Συμβούλιο της Ευρώπης και στο Δικαστήριο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, έπειτα από τη δημοσίευση της απόφασης του ΣτΕ που απέρριψε το αίτημα για κατάργηση του Μνημονίου 2 και για επαναφορά των μισθών του ιδιωτικού τομέα στα αρχικά επίπεδα. Το ανώτατο δικαστήριο έκρινε συνταγματική τη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, την κατάργηση της μετενέργειας και την κατάργηση της αρμοδιότητας των κοινωνικών εταίρων να αποφασίζουν το ύψος του κατώτερου μισθού που προέβλεπε η ΠΥΣ 6/2012, στο πλαίσιο του 2^{ου} Μνημονίου. Στην ίδια απόφαση, θεώρησε όμως αντισυνταγματική την κατάργηση της δυνατότητας των εργαζομένων να προσφύγουν μονομερώς στη διαιτησία.

Με δήλωσή του ο πρόεδρος της Συνομοσπονδίας, Γιάννης Παναγόπουλος αναφέρει: «Δεν παραβλέπουμε ότι η απόφαση δεν μας δικαιώνει στη μείωση των μισθών των φτωχών εργαζομένων. Μας δικαιώνει, όμως, πλήρως στον τομέα των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και ως εκ τούτου αποτελεί μία μεγάλη ρωγή στην άκαμπτη λογική του μνημονίου. Η κυβέρνηση οφείλει να συμμορφωθεί αμέσως» (Enet.gr Ελευθεροτυπία, 2014, www.enet.gr).

Η ΓΣΕΕ σημειώνει ότι η απόφαση του ΣτΕ αποτελεί ισχυρό νομικό πλήγμα στο Μνημόνιο, καθώς η απόφαση για τον ΟΜΕΔ θα πρέπει όχι μόνο να εφαρμοστεί, αλλά να ανοίξει όλη η βεντάλια των διεκδικήσεων από τα συνδικάτα, τις ομοσπονδίες, τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις.

Ο γενικός γραμματέας της ΓΣΕΕ, Νίκος Κιουτσούκης, σε δήλωσή του για την απόφαση σημειώνει: «Η επανάκτηση του δικαιώματος της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία επαναφέρει στον ΟΜΕΔ μία σειρά κρίσιμων αρμοδιοτήτων και αποτελεί σημαντικό βήμα για την επιστροφή στη συλλογική διαπραγμάτευση και αποδυναμώνει την αντεργατική πρακτική των ατομικών συμβάσεων. Οι μόνοι "εκλεκτοί" ωφελούμενοι ήταν λίγοι Έλληνες και ξένοι μεγαλοεπιχειρηματίες, καθώς και κάποιοι διεθνείς όμιλοι επιχειρήσεων που είδαν τα κέρδη τους να αυξάνονται από τη συρρίκνωση του εργασιακού κόστους, κέρδη που είτε φορολογούνται απευθείας στο εξωτερικό είτε καταλήγουν σε λογαριασμούς ξένων τραπεζών.

Σε κάθε περίπτωση τα ανάληπτα μέτρα του 2^{ου} Μνημονίου για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, τα οποία δεν συμβάλλουν στην απομείωση του δημόσιου χρέους, συνιστούν ξεκάθαρες παραβιάσεις Ευρωπαϊκών και Διεθνών Συνθηκών που σύντομα θα καταπέσουν από τη συνέχιση του αγώνα των Συνδικάτων τόσο στα αρμόδια Ευρωπαϊκά Δικαστήρια όσο και στους δρόμους της υπεύθυνης κοινωνικής διαμαρτυρίας» (Enet.gr Ελευθεροτυπία, 2014, www.enet.gr).

Κεφάλαιο 5

Συμπεράσματα - Προτάσεις

5.1. Συμπεράσματα

Το νέο θεσμικό περιβάλλον ανέτρεψε θεσμοθετημένες διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου επιφέροντας πλήρη ανατροπή των εργασιακών σχέσεων, επιβάλλοντας την πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης ως μοναδικό κριτήριο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Οι θεσμικές μεταβολές των εργασιακών σχέσεων πραγματοποιήθηκαν χωρίς καμία διαδικασία ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου, αφού ακόμη και τα ελάχιστα σημεία σύγκλισης των κοινωνικών εταίρων που συμμετείχαν στις όποιες συζητήσεις παραγνωρίστηκαν επιδεικτικά. Η ανισορροπία του νομικού πλαισίου που διαμορφώθηκε, δεν ενθαρρύνει την δημιουργία κατάλληλου περιβάλλοντος συλλογικών διαπραγματεύσεων για την επίτευξη συλλογικών συμβάσεων και ρυθμίσεων, με δεδομένους τους παράγοντες του δημοσιονομικού προβλήματος της ελληνικής οικονομίας καθώς και της χρηματοπιστωτικής κρίσης.

Η εσωτερική υποτίμηση που επιβλήθηκε απέδειξε την αναποτελεσματικότητά της στην αντιμετώπιση της κρίσης καθώς οι εξελίξεις στο κεφάλαιο της ανταγωνιστικότητας εξακολουθούν να κινούνται αντίθετα από τα επιδιωκόμενα. Οι συνεχείς μειώσεις των μισθών και η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων, δεν επηρέασαν όπως αναμενόταν τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα, η οποία εξακολουθεί να αποτελεί μακροχρόνιο χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας. Χιλιάδες επιχειρήσεις έκλεισαν, μεγάλες επιχειρήσεις έφυγαν στο εξωτερικό, τα ασφαλιστικά ταμεία κατάρρευσαν, η ιδιωτική κατανάλωση συρρικνώθηκε ως συνέπεια της ραγδαίας ονομαστικής μείωσης των μισθών και του σοβαρότατου περιορισμού των δημοσίων επενδύσεων, δαπανών και κατανάλωσης με αποτέλεσμα η ελληνική οικονομία να βυθίζεται σε ύφεση και να οδηγούμαστε με μαθηματική ακρίβεια σε κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας. Το δίκαιο που επιβλήθηκε στη χώρα μας, δικαίως λοιπόν χαρακτηρίστηκε ως «δίκαιο κατεχόμενης χώρας» (Κουκιάδης, 2010) ή ως «παρασύνταγμα του μνημονίου» (Κατρούγκαλος, 2011).

Η εφαρμογή παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης οι οποίες διατηρούσαν την προσδοκία να ανακόψουν την αυξητική τάση της ανεργίας, έχουν περιοριστεί στην άμβλωση της οξύτητας της ανεργίας με αποτέλεσμα να διατηρούν μέχρι ένα βαθμό κοινωνικά ενεργό, τον άνεργο. Παράλληλα, το σύστημα επιδότησης των ανέργων στην Ελλάδα, εν συγκρίση με τις χώρες της ΕΕ, παρουσιάζεται ελάχιστο γενναιοδωρο καθώς δεν μεταρρυθμίστηκε κατάλληλα ώστε να δυναμώσει τις όποιες συνθήκες διαβίωσης των ανέργων, καθώς επίσης και τη συνολική ζήτηση.

Οι δημοσιονομικές και οικονομικές πολιτικές που εξαγγέλθηκαν στα μνημόνια, θέσπισαν ρυθμίσεις από την νομοθετική εξουσία που είχαν ως αποτέλεσμα συνέπειες καταλυτικής σημασίας για το εργατικό δίκαιο και συνάμα καταστρεπτικές για το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αυτές οι πολιτικές όχι μόνο απέτυχαν την έξοδο της χώρας από την κρίση, αλλά αποτέλεσαν υπονομέα των θεμελίων του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου καθώς και του πυρήνα της θεμελιώδους αρχής του κοινωνικού κράτους.

Η νομοθετική ανατροπή του δικαιολογικού ρόλου της ΕΓΣΣΕ δεν δικαιολογείται από την δεδομένη παρούσα οικονομική κρίση. Επιπλέον, η ανατροπή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και η εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων προκαλεί την πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Οι εργασιακές ρυθμίσεις των μνημονίων, όχι μόνο είναι αντισυνταγματικές, αλλά είναι και αντίθετες στο χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε. για την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της συλλογικής αυτονομίας, του δικαιώματος της εργασίας, του δικαιώματος της απεργίας, της απογόρευσης των διακρίσεων και της προστασίας των νέων, της παρουσίας των εργαζομένων καθώς και της προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση.

Σε μια προσπάθεια αποτίμησης των αποτελεσμάτων της εφαρμογής των μνημονιακών επιλογών, παρατηρείται η διαγραφή ενός θεσμικού αναχρονισμού, μία καθαρή οπισθοδρόμηση σε περιόδους όπου ο εργοδότης αποτελούσε τον βασικό παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που πραγματοποιήθηκαν μέσα από έντονη κρατική παρέμβαση, διατηρούν ως επιδίωξη να αποκεντρώσουν τη συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης και τελικά να την μετατοπίσουν σε ατομικό επίπεδο.

Οι αλληπάλληλες παρεμβάσεις και τροποποιήσεις του Ν.1876/1990, οι περισσότερες των οποίων προσκρούουν στο Σύνταγμα, έχουν ως αποτέλεσμα την ολοκληρωτική καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων των όρων εργασίας (άρθρο 22 παρ. 2Σ), την κατάργηση μισθολογικών και μη όρων εργασίας μέσω συλλογικών ρυθμίσεων, καθώς και την ανυπαρξία συλλογικών ρυθμίσεων. Η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του ΟΜΕΔ αποτέλεσε το τελευταίο προπύργιο παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, αφού ισχυροποιεί τον εργοδότη ορίζοντάς τον ως διαπλαστικό παράγοντα των όρων εργασίας.

Χαρακτηριστικό των εξελίξεων αποτελεί το γεγονός ότι κάτω από την πίεση της αυξανόμενης ανεργίας και της ανασφάλειας που επικρατεί μεταξύ των εργαζόμενων, η πρωτοβουλία διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων περνάει βαθμιαία από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε αυτές των εργοδοτών, οι οποίες με τις ευλογίες των κυβερνήσεων ασυδοτούν κυριολεκτικά σε βάρος των εργαζομένων. Οι μειώσεις των αποδοχών, οι μαζικές απολύσεις, οι ανεξέλεγκτες αυξήσεις των ωρών εργασίας, αποτελούν απλά καθημερινά παραδείγματα που επιβεβαιώνουν τα παραπάνω στο βωμό του επιχειρηματικού κέρδους.

Σε κάθε περίπτωση, η ανάπτυξη και η κοινωνική ευημερία θα πρέπει να προέλθουν μέσα από πολιτικές με πυρήνα συνιστώσες όπως αυτές της κοινωνικής συνοχής μέσα από την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των κοινωνικών συμφωνιών. Σήμερα, τίθεται θέμα φερεγγυότητας αλλά και αποτελεσματικότητας της διαμεσολαβητικής λειτουργίας των συνδικάτων στην διαμόρφωση των σχέσεων μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου. Η εμφάνιση νέων κινημάτων, οι αλλαγές στην σύνθεση του εργατικού δυναμικού, καθώς και ο πολυπολιτισμικός χαρακτήρας των βιομηχανικών κανόνων αποτελούν παράγοντες που επιβάλλουν μια οργανωτική και συνάμα πολιτική ανασυγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και την επανεξέταση των θέσεων του σχετικά με το ρόλο του στην σύγχρονη κοινωνία.

Σημαντικές είναι οι εργατικές και συνδικαλιστικές αντιστάσεις που απαντώνται στις επιθέσεις που δέχονται τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα στο πλαίσιο εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής. Είναι γεγονός πως η αντίδραση της εργατικής τάξης και των συνδικάτων στην πολιτική υλοποίησης των μνημονίων καθώς και στην κοινωνική ερήμωση της χώρας είναι διαρκής και σθανερή, καθώς καμία επίθεση μικρή ή μεγάλη ενάντια στον κόσμο της εργασίας δεν μένει αναπάντητη. Ωστόσο, η πρωτοβουλία των κινήσεων ανήκει μονίμως στην άλλη πλευρά.

Το περιβάλλον εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων που δημιουργείται τα επόμενα χρόνια θα είναι δυσκολότερο, εξαιτίας των δημογραφικών αλλαγών, του κατακερματισμού, των πολύπλοκων συμβασιακών σχέσεων, της εξατομίκευσης καθώς και του κενού που υπάρχει ανάμεσα στις εκπροσωπήσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Ο διάλογος μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και των αντίστοιχων εκπροσώπων τους, απαιτεί την εφαρμογή νέων δομών και νέων προσεγγίσεων. Από την πλευρά τους, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους θα πρέπει να αναζητήσουν αποτελεσματικότερους μηχανισμούς ώστε να εισακουστεί η φωνή τους.

Οι αντιστάσεις των συνδικάτων και των υπολοίπων εργατικών συλλογικοτήτων συγκεντρώνουν περιορισμένο βαθμό αποτελεσματικότητας και χαμηλά ποσοστά επιτυχίας, εάν δεν ενταχθούν σε ένα ολοκληρωμένο στρατηγικό σχέδιο για την ανασυγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Ακόμη και οι πιο ηρωϊκοί και «ταξικοί» εργατικοί αγώνες, κατά κανόνα αποσπασματικοί και μεμονωμένοι, αργά ή γρήγορα θα οδηγούνται σε αδιέξοδο και εν τέλει στην υποχώρηση.

Οι εφαρμοζόμενες μακροοικονομικές πολιτικές αποτελούν νέες προκλήσεις, τις οποίες το συνδικαλιστικό κίνημα καλείται να αντιμετωπίσει. Τα συνδικάτα καθώς και οι ενώσεις των εργαζομένων οφείλουν να αναλάβουν ενεργό δράση, μέσα από προτάσεις, διεκδικήσεις και αναζητήσεις πρόσφορων λύσεων και νόμιμων τρόπων για την επίτευξη της κοινωνικής ειρήνης.

5.2. Προτάσεις - Παρεμβάσεις

Η απάντηση στην βαθειά διαρθρωτική κατάρρευση της ελληνικής οικονομίας περνά μέσα από την αναδιάρθρωση του παραγωγικού μοντέλου της χώρας και όχι με την πολιτική απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Για να επιτευχθεί αυτό χρειάζεται μία αναπτυξιακή πολιτική με επιλογές που διαμορφώνουν ένα κατάλληλο και ευνοϊκό περιβάλλον στις επιχειρήσεις, στηρίζουν τις καινοτομίες και παρέχουν τις κατευθύνσεις που απαιτούνται καθώς και την αναγκαία στήριξη, κατάλληλες και για την αντιμετώπιση του ζητήματος της ανταγωνιστικότητας. Με επιλεγμένες πολιτικές προτεραιοτήτων και παρεμβάσεων, με τις οποίες το εργατικό δυναμικό δεν θα απαξιώνεται γνωσιολογικά και δεν θα αντιμετωπίζεται ως ένα εργατικό κόστος που πρέπει να μειωθεί, με αναβάθμιση των παραγωγικών και αναπτυξιακών δυνατοτήτων της χώρας, και με ενίσχυση του κοινωνικού κράτους που θα δώσει τη δυνατότητα δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας για την αντιμετώπιση εκτός της ανεργίας, και της φτώχειας.

Η αντιμετώπιση της κρίσης και των σοβαρών προβλημάτων που προκαλεί στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους χρειάζεται την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και όχι την υποβάθμισή του. Στα πλαίσια του καλόπιστου διαλόγου πρέπει να αναζητήσουν όλα τα μέρη νέα σημεία σύγκλισης, αντιστρέφοντας άμεσα την οικονομική και κοινωνική θεώρηση των πραγμάτων, καθώς και τους τρόπους και τα μέσα αντιμετώπισης της κατάστασης. Η ενθάρρυνση και η ενίσχυση της αποτελεσματικής άσκησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων δύναται να αποκαταστήσει τις ισορροπίες διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και να αποτελέσουν το μέσο που θα διασφαλίζει την κοινωνική συνοχή στην αγορά εργασίας και στον τρόπο λειτουργίας της.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι κοινωνικές συμφωνίες θα πρέπει να βρεθούν εκ νέου στο επίκεντρο της πολιτικής των εργασιακών σχέσεων, αποτελώντας τον πυρήνα των πολιτικών που θα ακολουθηθούν για να ενισχύσουν την ανάπτυξη και την κοινωνική ευημερία. Ακόμη και σε αυτές τις συνθήκες μνημονίων, η σύναψη και η υπογραφή συλλογικών συμβάσεων όπου αυτό δύναται να πραγματοποιηθεί, μπορεί να αποτελέσει απάντηση και λύση για το τοπικό επίπεδο που εξελίσσεται, αλλά παράλληλα και ένα εξίσου σημαντικό βήμα αγωνιστικής ανάκτησης του δικαιώματος διαπραγμάτευσης και υπογραφής ΣΣΕ πανελλαδικά, ως μέτρο ενίσχυσης της προσπάθειας να επανέλθουν θεσμικά στην προ μνημονίων κατάσταση.

Η ΕΓΣΣΕ, που αποτελεί την κορυφαία συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει να ανακτήσει τη γενική εφαρμογή της για όλους τους εργαζόμενους στη χώρα και να συνεχίσει τον ρόλο που της αρμόζει, να αποτελέσει δηλαδή το οικονομικό υπόβαθρο όλων των συλλογικών ρυθμίσεων και το νομοθετικό επιστέγασμα του αποτελέσματος του διαλόγου και της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων. Επιβάλλεται επομένως η νομοθετική κύρωση των διατάξεων της ΕΓΣΣΕ οι οποίες δεν έχουν ήδη νομοθετηθεί.

Η Ελλάδα βρίσκεται στο επίκεντρο μιας διεθνούς και ευρωπαϊκής οικονομικής κρίσης, η οποία έχει τεράστιες επιπτώσεις στον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Η κρίση που βιώνουμε είναι πολυεπίπεδη, κοινωνική–πολιτική–οικονομική, μια κρίση συστημική, σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Η κοινωνική και εργασιακή ειρήνη βαδίζουν σε τεντωμένο σκοινί, δεδομένου ότι η όλη κατάσταση είναι έκρυθμη με την ανεργία και την μαύρη εργασία να αποτελούν προκλήσεις συνεχόμενων ταλαντώσεων. Το κεφάλαιο, προσπαθώντας να αντιμετωπίσει ή να αξιοποιήσει, αυτή την κρίση προς όφελός του, επιτίθεται με μια μεγάλη σφοδρότητα στον κόσμο της εργασίας. Εργασιακά δικαιώματα, μισθοί, συντάξεις κατεδαφίζονται, με τους εργαζομένους να χάνουν το έδαφος κάτω από τα πόδια τους. Σε αυτές τις συνθήκες πρέπει να ξαναδούμε τα συνδικάτα, καθώς το συνδικαλιστικό κίνημα είναι υποχρεωμένο να αγωνιστεί και ταυτόχρονα να δώσει απαντήσεις.

Τα τελευταία χρόνια εφαρμόστηκαν πολιτικές οι οποίες επέφεραν δυσμενέστερες επιπτώσεις στην απασχόληση, στο εισόδημα, στις εργασιακές σχέσεις, στα ασφαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, στη μισθωτή εργασία. Και είναι γεγονός ότι το συνδικαλιστικό κίνημα, παρά τους μεγάλους και πολύ σκληρούς αγώνες που έδωσε, δεν κατόρθωσε να προστατεύσει αποτελεσματικά αυτό τον κόσμο από τις επιπτώσεις μέτρων, που αποτέλεσαν μέτρα άδικα, άνισα και αναποτελεσματικά για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Η κρίση αυτή προφανώς δεν αφορά μόνο την Ελλάδα, απλά στην Ελλάδα παρουσιάζεται με ιδιαίτερη οξύτητα εξαιτίας των δίδυμων ελλειμμάτων, του χρέους από τη μία και των δημοσιονομικών από την άλλη. Ανάλογα προβλήματα αντιμετωπίζει και η Ευρώπη, καθώς και εκεί το συνδικαλιστικό κίνημα προσπαθεί να αναδιοργανωθεί, να αναστοχαστεί όλη του την πορεία και να προσπαθήσει να δώσει σύγχρονες απαντήσεις.

Τα συνδικάτα, σαν οργάνωση των εργαζομένων, έχουν μία διαχρονική αξία που μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο σε αυτές τις συνθήκες. Δυστυχώς όμως και τα συνδικάτα αυτή την περίοδο βρίσκονται σε αμφισβήτηση, αντιμετωπίζοντας προβλήματα που θα πρέπει άμεσα να ξεπεραστούν. Τέτοια προβλήματα είναι η κομματικοποίηση, τα προβλήματα της

γραφειοκρατικής αντίληψης και λειτουργίας, καθώς και άλλα προβλήματα που αφορούν τη δημοκρατική τους νομιμοποίηση και τις διαδικασίες που ακολουθούν. Αυτά τα προβλήματα πρέπει να αντιμετωπισθούν το γρηγορότερο δυνατό, επαναπροσδιορίζοντας πολλά στοιχεία από τη μέχρι τώρα πολιτική που ακολουθήθηκε στα συνδικάτα και να ξεπεράσουν πολλές αδυναμίες.

Η ιστορία και η δράση του συνδικαλιστικού κινήματος ξεκινά πολλά χρόνια πριν, με τις διαδικασίες που ακολουθούσε όλα τα προηγούμενα χρόνια να έχουν πλέον ξεπεραστεί. Η σημερινή δομή και παρουσία του συνδικαλιστικού κινήματος στα δρώμενα είναι τεράστιας σημασίας, καθώς το κίνημα συνολικά αλλά και οι εργαζόμενοι δέχονται μία ανελέητη επίθεση από μία νεοφιλελεύθερη πολιτική, που ακολουθείται παγκοσμίως. Αυτή την πολιτική και δράση του συνδικαλιστικού κινήματος, οι σημερινοί συνδικαλιστές οφείλουν να την διαχωρίσουν πλέον από αυτό που μέχρι σήμερα έχουν μάθει, αυτό που μέχρι χθες είχαν διδαχθεί, την ταυτοποίηση της μαζικότητας του κινήματος με την πολιτική τους δράση ή με την αξιολόγησή τους ως πολιτικά όντα (συνδικάτα που λειτουργούν ως διαμεσολαβητές μεταξύ κομμάτων, κυβερνήσεων και εργαζομένων). Θα πρέπει λοιπόν, να επαναπροσδιορίσουν τη στάση του συνδικαλιστικού κινήματος, ώστε να αντιμετωπίσουν ριζικά και ουσιαστικά τα προβλήματα για τα οποία έχουν εκλεγεί, τα οποία δεν είναι άλλα από αυτά που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε κάθε εργασιακό χώρο.

Οι κυρίαρχες τάσεις που επικρατούν, αφενός μεν στο πολιτικό επίπεδο είναι οι νεοσυντηρητικές δυνάμεις, οι δυνάμεις του νεοφιλελευθερισμού που κυριαρχούν και χρησιμοποιούν, αφενός μεν την Ευρώπη αλλά κυρίως τη χώρα μας, ως πειραματόζωο κοινωνικών και ιδεολογικών αναζητήσεων που καμία σχέση δεν έχουν με τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των δυνάμεων της εργασίας. Αυτές οι δυνάμεις, επιδιώκουν σε μεγάλο βαθμό αφενός να υποβαθμίσουν τη μισθωτή εργασία, αφετέρου να απελευθερώσουν τις αγορές, σε έναν υπέρμετρο βαθμό, που να οδηγούν σε αποκλεισμό των κοινωνιών και των μισθωτών από παραδοσιακά κυρίαρχα και αδιαπραγμάτευτα δικαιώματά τους.

Παρατηρείται ότι η κυρίαρχη τάση των εργοδοτών και των κυβερνήσεων, που ουσιαστικά εκφράζουν τα συμφέροντά τους, είναι η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε βαθμό μάλιστα που να αμφισβητείται όλο το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να φτάνουν σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, με την Ελλάδα να αποτελεί το πειραματικό εργαστήριο τέτοιου είδους ενεργειών και πολιτικών.

Πρέπει λοιπόν πρώτα το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα, παράλληλα με ότι συμβαίνει στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, να αρχίσει να αναδιοργανώνει τις δυνάμεις του, να διατηρεί μια συνεκτική αυτόνομη στρατηγική, η οποία θα είναι πλήρως απαγκιστρωμένη από τον ξύλινο κομματικό λόγο, τις προτεραιότητες και τον εναγκαλισμό που έθεταν παλαιότερα τα κόμματα στα συνδικάτα, αναπτύσσοντας μία αυτόνομη στρατηγική των συνδικάτων που θα υπερασπίζει τα αδιαπραγμάτευτα δικαιώματα της μισθωτής εργασίας.

Αξίες όπως η αλληλεγγύη, η ανιδιοτέλεια, η αγωνιστική διαθεσιμότητα, η ταξική ενότητα, η πίστη στις δημοκρατικές διαδικασίες μπορούν πραγματικά να διαμορφώσουν τις συνθήκες εκείνες που θα επιτρέψουν στα συνδικάτα να ξαναπυκνώσουν τις γραμμές τους από κόσμο που θα τους έχει εμπιστοσύνη, να επαναλειτουργήσουν με διαδικασίες όπου οι εργαζόμενοι θα τους δίνουν τη δύναμη για να μπορούν να είναι αποτελεσματικά, να μπορούν πραγματικά να θωρακιστούν απέναντι σε παρεμβάσεις εργοδοτών ή άλλων που θέλουν να εξυπηρετήσουν άλλα συμφέροντα ώστε το επόμενο διάστημα να καταφέρουν να χτίσουν ένα συνδικαλιστικό κίνημα εύρωστο, αποτελεσματικό, μαζικό, ταξικό, ένα κίνημα που να μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες που χρειάζονται σήμερα οι εργαζόμενοι.

Στόχος του κινήματος είναι πάντα το συμφέρον του εργαζομένου και η αντιμετώπιση με όσο το δυνατόν καλύτερες προϋποθέσεις των προβλημάτων που έχουν οι εργαζόμενοι, βελτιώνοντας την όποια λειτουργία στους εργασιακούς χώρους αλλά και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων. Άλλωστε όλη η διαδρομή του κινήματος έχει αποδείξει ότι όταν υπάρχει ομαδικότητα και γνώση, μπορεί να αντιμετωπίσει καλύτερα τα προβλήματα των εργαζομένων, να στέκεται καλύτερα στην κοινωνία, έτσι ώστε να διαθέτει λόγο, ουσία, αντίδραση και δράση όπου απαιτείται κι όταν απαιτείται.

Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει πλέον τις δομές αυτές ώστε να μπορεί να εκπαιδεύσει συνδικαλιστικά όλους αυτούς τους ανθρώπους, τους εργαζόμενους οι οποίοι θέλουν να αποκτήσουν γνώση και εμπειρία για να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα με έναν άλλο τρόπο, περισσότερο ουσιαστικό και λιγότερο με εκείνο που αναφερόταν παλιότερα «την υψωμένη γροθιά και την τραγιάσκα». Αυτό του δίνει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει διαφορετικά τα προβλήματα και να διεκδικήσει ό,τι μπορεί για το σύνολο της εργατικής τάξης.

Υπάρχουν οι δομές αυτές, οι συνδικαλιστικές δομές, που είναι η Εισαγωγική (Συνδικαλιστική) Εκπαίδευση της ΓΣΕΕ, η Βασική (Συνδικαλιστική) Εκπαίδευση και η Ακαδημία Εργασίας της ΓΣΕΕ, που μπορούν να προσδώσουν στους εργαζόμενους, σε κάθε βαθμίδα και επίπεδο, πολλά εφόδια, ούτως ώστε να αντιμετωπιστούν με σύγχρονα μέσα, με

ανθρώπους που είναι επί της ουσίας και επαρκώς εκπαιδευμένοι, τα προβλήματα που συναντώνται καθημερινά και στην πορεία ως συνδικαλιστικό κίνημα. Η επιδίωξη της ΓΣΕΕ, είναι η μεγαλύτερη δυνατή συνδικαλιστική πυκνότητα των στελεχών που θέλουν να φοιτήσουν σε αυτές τις εκπαιδευτικές βαθμίδες, τις δομές του κινήματος, έτσι ώστε οι αυριανοί συνδικαλιστές να είναι καλύτεροι και ικανότεροι από τους προηγούμενους.

Τα λίγα ισχυρά συνδικάτα που έδιναν τον τόνο και που εύκολα γίνονται λεία στην προπαγάνδα περί συντεχνιών και περί ειδικών συμφερόντων, δεν μπορούν να αποτελούν απάντηση στο μέλλον. Απαιτείται νέα ορμή, νέα στόχευση, ώστε στους κόλπους των συνδικάτων αφενός μεν να υπάρχει προσέλκυση περισσότερου κόσμου, νέου κόσμου και μορφών απασχόλησης, που μέχρι τώρα ούτε εκφράζονται ούτε εκπροσωπούνται, και επίσης ο λόγος των συνδικάτων να ανοίξει και να μην είναι υπόθεση μόνο υπεράσπισης των μελών του, αλλά υπεράσπισης των ευρύτερων δυνάμεων της μισθωτής εργασίας, που δεν έχουν δομές και τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης.

Ταυτόχρονα θα πρέπει να επεκταθούν ώστε να εκφράσουν και αυτούς που είτε είναι οι απόμαχοι της εργασίας και δεν διατηρούν δομές διαπραγμάτευσης, είτε αυτούς που χάνουν τη δουλειά τους, τους ανέργους που ήταν εργαζόμενοι κι επιδιώκουν να ξαναγίνουν εργαζόμενοι και οι οποίοι στερούνται στοιχειωδών δυνατοτήτων να διαπραγματευτούν το μέγιστο δικαίωμα που είναι η εργασία.

Για να πραγματοποιηθούν όλα αυτά, θα πρέπει να αναπτυχθούν και να επεκταθούν τα παραδοσιακά εργαλεία και οι υπάρχουσες δομές, ώστε να εκφράσουν και αυτό τον κόσμο, προσδιορίζοντας με σαφήνεια τις προτεραιότητες των συνδικάτων. Τα συνδικάτα πρέπει να έχουν σταθερό μέτωπο στα ζητήματα της απασχόλησης, της εργασίας για όλους, της σταθερής, σίγουρης, ικανοποιητικής και ποιοτικής εργασίας για όλους, στα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων, του ασφαλιστικού και βεβαίως των αμοιβών.

Η πολιτική που ακολουθεί η κυβέρνηση με επιταγή της τρόικα, είναι μια πολιτική η οποία είναι αδιέξοδη και η οποία περικόπτει διαρκώς αυτά τα δικαιώματα. Τα συνδικάτα πρέπει να βρεθούν δίπλα στην κάθε μικρή επιχείρηση, δίπλα στον κάθε εργαζόμενο, στις μικρές ομάδες εργαζομένων σε αυτά τα υβριδικά σχήματα που σπρώχνουν οι εργοδότες να δημιουργηθούν, τις ενώσεις προσώπων και από άτυπες μορφές διαπραγμάτευσης να τις μετατρέψουν σε τυπικές, δεμένες με το συνδικαλιστικό κίνημα. Η επαναδόμηση των συνδικάτων και του κοινωνικού ιστού, διέρχεται και μέσα από την οργάνωση της έμπρακτης εκδήλωσης αλληλεγγύης των συνδικάτων για τα μέλη τους.

Θα πρέπει το επόμενο διάστημα να δωθεί η μάχη της συγκέντρωσης των διαπραγματεύσεων, της προσπάθειας των συνδικάτων να βρίσκεται σε κάθε σημείο που δημιουργείται δικαίωμα και δυνατότητα διαπραγμάτευσης, γιατί πρέπει να σπάσει αυτή η τάση που θέλει την πλήρη αποκέντρωση έως διάλυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτή είναι η δύναμη των συνδικάτων. Η δυνατότητα να διαπραγματεύονται συλλογικά, να αποτελούν τον έναν ισχυρό πόλο στην εργασιακή σχέση, καθώς ο άλλος είναι ούτως ή άλλως ισχυρός και είναι ο εργοδότης. Για να είναι ισχυρά χρειάζεται να έχουν ενότητα, ταξική, σαφώς προσδιορισμένη, γραμμή και να διατηρούν τη δική τους αυτόνομη στρατηγική.

Αυτό είναι το καθήκον τους, αυτή θα πρέπει να είναι η προσπάθειά τους, ώστε στο επόμενο διάστημα, όχι μόνο να εκφράζουν τους παραδοσιακά συνδικαλισμένους εργαζόμενους, που κατά τεκμήριο είναι και μεγάλοι στην ηλικία και σχετικά καλύτερα αμοιβόμενοι από τους άλλους, αλλά να εκφράσουν τις νέες γενιές της εργατικής τάξης της χώρας μας, να γίνουν ελκτικά και ελκυστικά, να βρεθούν μαζί για να δώσουν τους μεγάλους αγώνες που απαιτούνται. Με ισχυρή συλλογικότητα, επανασύνδεση των εργαζομένων με τα συνδικάτα και των συνδικάτων με την κοινωνία, για την κοινωνική αναμέτρηση.

Εξάλλου η ιστορική διαμόρφωση του εργατικού δικαίου, προκύπτει από την έκβαση των κοινωνικών αγώνων. Ας αναλογιστεί λοιπόν ο καθένας το μερίδιο της ευθύνης του, από την ανοχή κυρίως της παραβίασεως των δικαιωμάτων του με την ελπίδα, ότι η ανάγκη των ανθρώπων δεν θα επιτρέψει τη διαγραφή του συλλογικού εργατικού δικαίου από το χάρτη του δικαίου, καθώς και την αλλοίωση των αξιών, των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων που καθορίζουν τους όρους αξιοπρεπής διαβίωσης και ανάπτυξης της προσωπικότητας για την επίτευξη της κοινωνικής ειρήνης.

Αναφορές

Νομοθετικά Κείμενα

- N. 2112/20 (ΦΕΚ 67/Α/18-3-1920), «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων»
- N. 3198/55 (ΦΕΚ 98 /Α/23-4-1955), «Περί τροποποίησης και συμπλήρωσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων»
- N. 1264/82.(ΦΕΚ 79/Α/1-7-1982), «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και τη κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»
- N. 1387/83 (ΦΕΚ110/Α/18/19-8-1983), «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις»
- N. 1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α/6-4-1988), «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις - Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης. εργασίας»
- N. 1876/90 (ΦΕΚ 27/Α/8-3-1990), «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»
- N. 1892/90 (ΦΕΚ 101/Α/3-7-1990), «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις»
- N. 2639/98 (ΦΕΚ 205/Α/2-9-1998), «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις»
- N. 2874/00 (ΦΕΚ 286/Α/29-12-2000), «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις»
- N. 2956/01 (ΦΕΚ 258/Α/6-11-2001), «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις»
- N. 3144/03 (ΦΕΚ 111/Α/8-5-2003), «Κοινωνικός Διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας και άλλες διατάξεις»
- N. 3385/05 (ΦΕΚ 210/Α/19-8-2005), «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις»
- N. 3429/05 (ΦΕΚ314/4/-27-1202005), «Οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση και κρατική εποπτεία των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών
- N. 3833/10 (ΦΕΚ 40/Α/15-3-2010), «Προστασία της εθνικής οικονομίας – επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»

- N. 3845/10 (ΦΕΚ 65/A/6-5-2010), «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της ζώνης του Ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»
- N. 3846/10 (ΦΕΚ 66/A/11-5-2010), «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»
- N. 3863/10 (ΦΕΚ 115/A/15-7-2010), «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»
- N. 3871/10 (ΦΕΚ 141/A/17-8-2010), «Δημοσιονομική Διαχείριση και ευθύνη»
- N. 3896/10 (ΦΕΚ 207/A/8-2-2010), «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»
- N. 3899/10 (ΦΕΚ 212/A/17-12-2010), «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»
- N. 3920/11 (ΦΕΚ 33/A/3-3-2011), «Εξυγίανση, αναδιάρθρωση και ανάπτυξη των αστικών συγκοινωνιών Περιφέρειας Αττικής και άλλες διατάξεις»
- N. 3979/11 (ΦΕΚ 138/A/16-6-2011), «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση & λοιπές διατάξεις»
- N. 3986/11 (ΦΕΚ 152/A/1-7-2011), «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012 – 2015»
- N. 3996/11 (ΦΕΚ 138/A/5-8-2011), «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις»
- N. 4024/11(ΦΕΚ 246/A/27-11-2011), «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015»
- N. 4046/12 (ΦΕΚ 28/A/14-2-2012), «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.»

Προεδρικά Διατάγματα

Π.Δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157/Α/3-8-1999), *«Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας»*

Π.Δ. 180/2004 (ΦΕΚ 160/Α/23-8-2004), Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 *«Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»*

Π.Δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252/Α/16-11-2006), *«Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων» σε εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/ 23.3.2002)»*

Πηγές - Βιβλιογραφία

Αγαλλοπούλου Π. (2007) *Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο*, Τρίτη έκδοση, Εκδόσεις Σακκούλα, Αθήνα - Κομοτηνή

Βαρχαλαμά Έ., Σταμάτη Α. (2012) *Ατομικές & συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/ekp_yliko_erg_sxe_dik1.pdf

Βερναρδάκης Χ., Μαυρέας Κ., Πατρώνης Β. (2008) *Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004*, http://www.vernardakis.gr/uplmed/29_karagiorgas.pdf

Γαβαλάς Ν. (1993) *Η απόλυση του μισθωτού στο ελληνικό και στο συγκριτικό δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα

Γουρλάς Ν., Τσίτκανος Δ. (2013) *Για μια νέα τακτική του εργατικού κινήματος στους αγώνες που έρχονται*, <http://contramee.wordpress.com/2013/02/15/%CE%BD%CE%AF%CE%BA%CE%BF%CF%82-%CE%B3%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%BB%CE%AC%CF%82-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%AE%CF%84%CF%81%CE%B7%CF%82-%CF%84%CF%83%CE%AF%CF%84%CE%BA%CE%B1%CE%BD%CE%BF%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1/> (πρόσβαση στις 26/7/2014)

ΓΣΕΕ (2014) *Υποστηρικτικοί Φορείς της ΓΣΕΕ*, http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2.php?p_id=3&men_pos=2 (πρόσβαση στις 10/5/2014)

ΓΣΕΕ (2014). *Νομοθεσία – Εργατικοί Νόμοι*, http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=8&p2_id=33 (πρόσβαση στις 5/5/2014)

ΓΣΕΕ (2014). *Σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας – Εργασιακοί Νόμοι*, Εγκύκλιος ΓΣΕΕ της 4/1/2011 Για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, http://www.gsee.gr/userfiles/file/NOMOTHESIA/ERGASIAKOI_NOMOI/2011_01_04_gsee_egiklios.pdf

Δασκαλοπούλου Ν., Πολίτη Α. (2010) *Συνδικάτα: Ερατοπατερισμός, η χρόνια ασθένεια του συνδικαλισμού*, Έντυπη έκδοση, Έψιλον, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&i=154728> (πρόσβαση στις 29/5/2014)

Δεδουσόπουλος Α. (2000) *Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση*, Τυπωθήτω, Αθήνα

Δημητρόπουλος Α. (2008) *Συνταγματικά Δικαιώματα (Σύστημα Συνταγματικού Δικαίου)*, Τόμος Γ' – Τεύχος Ι-ΙΙΙ, Β' Έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2008

Δημουλάς Κ. (2012) *Πολιτικές εναρμόνισης της εργασίας με την οικογένεια και τα παιδιά στην Ελλάδα και διεθνώς*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα

Δούκα Β. (1997) *Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

Εγκύκλιος ΓΣΕΕ (2013) *Καθολικότητα ισχύος των όρων της ισχύουσας από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ. Η γενική ισχύς του επιδόματος γάμου και η διπλή νομική φύση του*, Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, Εγκύκλιος υπ. 5 Αθήνα, 24 Μαΐου 2013

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013) *Η ελληνική οικονομία*, Ιούνιος 2013, http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJ_O02_DT_MM_06_2013_01_F_GR.pdf

Εργασιακές Σχέσεις (2013) *Περί μετενέργειας των ΣΣΕ*, <http://www.ergasiaka.com/tips/metenergeiasse>

Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Θεσσαλονίκης (2012). *Ιστορία των Ελληνικών Συνδικάτων*, http://www.ekth.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=226&Itemid=44
(πρόσβαση στις 10/5/2014)

Εφημερίδα της Κυβέρνησης, Αρ. Φύλλο 38, Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου, Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της Παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012

Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Αρ. Φύλλου 65 – 6 Μαΐου 2010

Ζερδελής Δ. (1993) *Η πρακτική της εκμετάλλευσης*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

Ζερδελής Δ. (1999) *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα

Ζερδελής Δ. (2005) *Το δίκαιο της καταγγελίας*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2013) *Η Ελληνική Οικονομία 2/2013*, Αθήνα, Ιούλιος 2013, <http://crisisobs.gr/2013/07/i-elliniki-ikonomia-22013/>

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2010) *Αναλογιστική μελέτη του Συστήματος Κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα*, Αθήνα, <http://www.inegsee.gr/ekdosi/Analogistikh-Melesh-toy-Systhmatos-Koinwnikhsh-Asfalishs-sthn-Ellada/>

INE/ΓΣΕΕ (2011) *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/04/files/report3.pdf>

INE/ΓΣΕΕ (2011) *Κρίση Δημόσιου Χρέους στην Ελλάδα, Αιτίες και Προοπτικές*, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, <http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report4.pdf>

INE/ΓΣΕΕ (2012) *Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015

INE/ΓΣΕΕ (2013) *Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2013, <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/ekthesh-15email.pdf> (πρόσβαση στις 22/5/2014)

INE/ΓΣΕΕ, *Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση, έτους 2010, 2011 και 2012*, Αθήνα, <http://www.tovima.gr/files/1/2012/09/06/EKgsee.pdf>

INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (1998-2012) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις*, Αθήνα

INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008-2012) *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις*, Αθήνα, http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESH_KOYZHS.pdf

Ιωάννου Χρ. Α., Παπαδημητρίου Κ. Δ. (2013) *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012: τάσεις, τομές και προοπτικές*, ΟΜΕΔ, Αθήνα, <http://www.omed.gr/el/files/meleti2Iwannou.pdf>

Καζάκος Α. (1998) *Η διαιτησία των συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το ν.1876/90*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

Καζάκος Α. (2012) *Το Εργατικό Δίκαιο στην εποχή των Μνημονίων. Ο νόμος ως φονικό όπλο και η απόλυτη κυριαρχία της βίας στις εργασιακές σχέσεις*, ΝΟΒ, σελ. 2842

Καζάκος Α. (2013) *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα

Καλογήρου. Κ. (1979) *Ανθρώπινες σχέσεις στο χώρο εργασίας* (2^η έκδοση), Καραμπελόπουλος, Πειραιάς

- Καραγεώργης Α. (2007) *Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πειραιάς, <http://digilib.lib.unipi.gr/dspace/handle/unipi/2101>
- Καρακατσάνης Α. (1992) *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα
- Καρακατσάνης Α., Γαρδίκας Σ. (1995) *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα
- Κατρούγκαλος Γ. (2011) *Το 'παρασύνταγμα' του Μνημονίου και ο άλλος δρόμος*, ΝΟΒ, σελ. 231, <http://greek-critical-legal.blogspot.gr/2011/05/2011.html>
- Κατρούγκαλος Γ. (2012) *Το τέλος τους εργατικού δικαίου; Συνταγματική αποτίμηση της 'αντιμεταρρύθμισης' του Μνημονίου II*, ΕΕΡΓΔ, σελ. 637
- Κατρούγκαλος Γ., Αχτσιόγλου Ε. (2012) *'Μνημονιακές' πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο*, <http://contramee.wordpress.com/2012/03/27/ergatikodikai/> (πρόσβαση στις 30/06/2014)
- Κατσιμάρδος (2010). *Ένας αιώνας συλλογικών συμβάσεων εργασίας*, <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=27721&subid=2&pubid=85255151> (πρόσβαση στις 15/4/2014)
- Κατσορίδας Δ. (2002) *Το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης*, Περιοδικό Θέσεις, τεύχος 78
- Κατσορίδας Δ., Λαμπουσάκη Σ. (2012) *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα. Διαχρονική εξέλιξη και καταγραφή των απεργιών κατά το 2011*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/ESOTERIKO_192.pdf
- Καψάλης Α. (2012) *Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης*, http://rosalux.gr/sites/default/files/kapsalis_greekfinal_0.pdf
- Καψάλης Α. (2013). *Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας το 2012*, Ενθέματα, Αυγή, <http://enthemata.wordpress.com/2013/01/27/kapsalis-2/>
- Κιοσσέ-Παυλίδου Λ. (2012) *6 Μαΐου-14 Φεβρουαρίου 2012, Δρόμος ταχείας απορρύμισης της εργατικής νομοθεσίας*, ΕΕΡΓΔ, σελ. 1359
- Κίτρου Γ. (2012) *Η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στις επιχειρήσεις*, Πτυχιακή εργασία, Τ.Ε.Ι. Κρήτης, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Ηράκλειο, <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/KitrouGeorgia/attached-document-1337158792-752354-11900/Kitrou2012.pdf>

Κολλιάς Γ. (2012) *Γονικές άδειες, επιδόματα, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και χρήση τους από τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα

Κολλιάς, Γ. (2008) *Οι Γονικές άδειες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Τετράδια του ΙΝΕ, Αθήνα, http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/TETRADIA_29.pdf

Κουζής Γ. (2001) *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;* Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ.14, Αθήνα

Κουζής Γ. (2007) *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Συγκλίσεις και αποκλίσεις από τον ευρωπαϊκό χώρο*, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα

Κουζής Γ. (2008) *Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Άνοιξη 2008, Τόμ. 3, τεύχος. 1

Κουζής Γ. (2010) *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης από το συλλογικό τόμο «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης»*, Αθήνα, Τόπος

Κουζής Γ. (2011) *Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά από το μνημόνιο: Διημερίδα 31-10/1-11-2011*, Μορφωτικό Ίδρυμα ΕΣΗΕΑ, http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf

Κουζής Γ., Καψάλης Α., Κούστα Ε., Λαμπουριάκη Σ., Σταμάτη Α., Τήκος Σ., Τσακάμη Ε. (2010) *Ερευνητική μονάδα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση Ινστιτούτο ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, <http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report8.pdf> (πρόσβαση στις 10/6/2014)

Κουκιάδης Ι. (1984) *Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

Κουκιάδης Ι. (1997) *Εργατικό δίκαιο-Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

Κουκιάδης Ι. (2005) *Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

Κουκιάδης Ι. (2010) *Εργατικό δίκαιο κατεχόμενης χώρας*, Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία, 12/12/2010, <http://www.enet.gr/?i=issue.el.home&date=12/12/2010&c=politikh>

Κουτράκος Κ., Κατσίλης Δ. (2013) *Εργασιακές σχέσεις και οικονομική κρίση*, Πτυχιακή εργασία, Τ.Ε.Ι. Πειραιά, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής, Αθήνα

- Κουφάρης Γ. (2010) *Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι χρηματιστηριακές αγορές*, Περιοδικό Χρήμα σελ.23
- Κρητικίδης Γ. (2012) *Δημογραφικά και άλλα δεδομένα για τη σχέση εργασίας-οικογένειας-παιδιού στη σύγχρονη Ελλάδα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα
- Κυριακούλιας Π. (2012) *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο – Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012*, Άρθρο – Μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf
- Λαμπροπούλου, Κ. (2010) (Επιμέλεια), *Προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας. Η εφαρμογή του άρθρου 142 του ν. 3655/2008*, Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, Αθήνα
- Λεβέντης Γ. (2007) *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, Εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 2^η έκδοση, Αθήνα
- Λεβέντης Γ. (2012) *Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο*, Δ.Ε.Ν. 68/2012, τ.1598, σελ. 285
- Μακροδημόπουλος Δ. (2011). *Ο ρόλος της ΓΣΕΕ και η κρίση*, http://www.paratiritis-news.gr/detailed_article.php?id=148179&categoryid=15 (πρόσβαση στις 29/4/2014)
- Μακρυγιωργάκης. Μ. (2001) *Η ανθρώπινη πλευρά του Μάνατζμεντ*, Εκδόσεις Παπαζήσης
- Μαλτής Δ. (2014). *Οι 7 χαίνουσες ελληνικές πληγές*, Ηλεκτρονική έκδοση, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=432751> (πρόσβαση στις 21/06/2014)
- Μαλτής Δ. (2014). *Συνεχίζει το δικαστικό αγώνα κατά του Μνημονίου 2 η ΓΣΕΕ*, Έντυπη έκδοση, <http://www.enet.gr/?i=news.el.politikh&id=437124> (πρόσβαση στις 03/07/2014)
- Ματσαγγάνης Μ. (2011) *Η Κοινωνική Πολιτική σε δύσκολους καιρούς*, Κριτική, Αθήνα
- Μετζίτακος Α. (2012) *Το τέλος ή η απορρύθμιση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και της Διαιτησίας*, ΔΕΝ, σελ. 907).
- Μοσχονάς Α, Κονιόρδος Σ, επιμ (2004) *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις: Προβληματισμοί και αναζητήσεις σε εθνικό και διευρωπαϊκό πεδίο*, Αθήνα, Gutenberg
- Μπρατσιάκος Γ. (2010) *Παγκόσμια οικονομική κρίση, Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα*, Εκδόσεις Σταμούλη

- Ν. 3845/2010, *Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη –μέλη της Ζώνης του ευρώ και το ΔΝΤ* (ΦΕΚ Α΄65/6-5-2010)
- Ν. 3863/2010, *Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις* (ΦΕΚ Α΄115/15-7-2011)
- Ν. 3986/2011, *Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015* (ΦΕΚ Α΄152/1-7-2011).
- Ν. 4093/2012, *Έγκριση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του ΜΠΔΣ 2013-2016*
- Νεγρεπόντη- Δελιβάνη Μ. (2007) *Μεταρρυθμίσεις: Το ολοκαύτωμα των εργαζομένων στην Ευρώπη*, Λιβάνης, Αθήνα
- Ντάνος Α. (2011) *Εργασιακές σχέσεις*, Σύγχρονη εκδοτική, Αθήνα
- Ντάσιος Λ. (1999) *Εργατικό δικονομικό δίκαιο*, εκδ. ΤΥΠΟ-ΚΟΡ, Βόλος
- ΟΚΕ (2013) *Συνοπτική παρουσίαση της Γνώμης Πρωτοβουλίας με θέμα: «Η ΕΓΣΣΕ και οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής»*, http://www.oke.gr/opinion/op_287.pdf (πρόσβαση στις 24/4/2014)
- ΟΜΕΔ (2008) *Νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων επί θεμάτων συλλογικών συμβάσεων εργασίας*, Εκδόσεις Σάκκουλας
- ΟΜΕΔ (2013) *Θεσμικό πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων μεσολάβησης και διαιτησίας*, Αθήνα, <http://www.omed.gr/el/files/legislation2013.pdf>
- Παπαδημητρίου Κ. (2012) *Οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή των μνημονίων. Το εργατικό δίκαιο μετά και το Μνημόνιο ΙΙ*, Επιθεώρησις Εργατικού δικαίου, 2012, Τόμος 71^{ος}, Τεύχος 9 (1701), 1 και 15/5/2012, σελ. 699-712
- Παπαδής Κ. (2013). *Κύμα μείωσης μισθών σε επιχειρήσεις-τράπεζες*, <http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=520024> (πρόσβαση στις 5/6/2014)
- Παπασταύρου Δ. (1997) *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία*, εκδ. Παν. Σάκκουλα, Αθήνα
- Παπασταύρου Δ. (2002) *Απεργία*, εκδ. Παν. Σάκκουλα, Αθήνα
- Περάκη Χ. (2006) *Η Συνταγματική κατοχύρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας*, Πτυχιακή εργασία, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο αθηνών, Σχολή Νομικών

Οικονομικών & Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Νομικής, <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/2071.pdf>

Ραπανάκης. Π. (1994-1995) *Εργατικά και Ασφαλιστικά*, Εκδόσεις ΙΠΙΡΟΤΙΚΙ PUBLICATION S.A.

Ρομπόλης Σ. (2012) *Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος*, Εκδόσεις Επίκεντρο, Θεσσαλονίκη

Σαλεσιώτης .Μ. (1999) *Ανθρώπινες εργασιακές σχέσεις στις τουριστικές επιχειρήσεις*, inderbooks, Αθήνα

Σαρμανιώτης. Χ. (2005) *Μάνατζμεντ*, Εκδόσεις Γκιούρδας, Αθήνα

Σιδέρης Δ. (2008) *Εργασιακές Σχέσεις – Εργατικό Δίκαιο*, ΕΑΠ, Πάτρα

Σπυρόπουλος. Γ. Β. (1994) *Εργασιακή σχέση*, Εκδόσεις Παπασωτηρίου

Σπυρόπουλος. Γ. Π. (1998) *Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα

Στεργίου Α. (2005) *Αυτοαπασχολούμενος και Μισθωτός στην Κοινωνική Ασφάλιση*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2013) *Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων, Έτους 2012*, Αθήνα

Τερζίδης. Κ., Τζωρτζάκης.Κ. (2004) *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδοτικός Οίκος Rosili, Αθήνα

Τζαμαλούκα. Γ. (2009) Σημειώσεις μαθήματος Εργασιακές Σχέσεις

Τζανετάκη Θ. (2012) *Αναλυτική περιγραφή και ταξινόμηση των θεσμικών ρυθμίσεων για τη σχέση εργασίας και οικογένειας με έμφαση στις γονικές άδειες*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα

ΤΟ ΒΗΜΑ πολιτική (2010). *Τι αλλάζει στις εργασιακές σχέσεις*, <http://www.tovima.gr/politics/article/?aid=339912> (πρόσβαση στις 7/7/2014)

Τράπεζα της Ελλάδας (2013) *Έκθεση για την Νομισματική Πολιτική του Διοικητή έτους 2013*, Αθήνα, <http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/ekthdkth2013.pdf>

Τράπεζα της Ελλάδος (2013) *Νομισματική Πολιτική 2012-2013*, Αθήνα, <http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/NomPol20122013.pdf>

Τραυλός-Τζανετάκος Δ. (2012) *Η διάλυση των συλλογικών σχέσεων εργασίας και το χρέος της Αριστεράς*, Η Αυγή της Κυριακής, 12/02/2012

Τριανταφύλλου Χρ. (2013) *Νέοι όροι διαμόρφωσης των μισθών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των μνημονίων*, Αθήνα

Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική Εγκύκλιος, Αρ. Πρωτ.: 263552/839, 28-11-2012, Θέμα: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.1 & ΙΑ.8 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 *Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016* (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012)

Υπουργείο Οικονομικών (2012) *Εισηγητική Έκθεση Κρατικού Προϋπολογισμού 2013*, Αθήνα, <http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/23/78/55/23785536b0ff793c788edcb81129a634e74727d7/application/pdf/%CE%95%CE%B9%CF%83%CE%B7%CE%B3%CE%B7%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE+%CE%88%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7+2013.pdf>

Υπουργείο Οικονομικών (2012) *Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016*, Αθήνα, http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/a7/91/b0/a791b0bf4bc73a9679bac65792933157d4cf7b27/application/pdf/%3C039C%3E%3C0395%3E%3C03A3%3E%3C039F%3E%3C03A0%3E%3C03A1%3E%3C039F%3E%3C0398%3E%3C0395%3E%3C03A3%3E%3C039C%3E%3C039F%3E_2013.pdf

Υπουργείο Οικονομικών (2013), Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, *Δελτίο Εκτέλεσης Κρατικού Προϋπολογισμού*, Αθήνα, Ιούνιος 2013, http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/bb/ca/d9/bbcad9b90d2527cf7554d2e7a996c7ad38d83ec6/application/pdf/%CE%94%CE%B5%CE%BB%CF%84%CE%AF%CE%BF_6_2013.pdf

Φαναριώτης. Π. (2004) *Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σταμούλης

Χατζηπαντελή. Π. (1999) *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*, inderbooks, Αθήνα

Blanpain R., Κουκιάδης Ι. (1993) *Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας*, εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη

Checchi, D. & Lucifora, Cl. (2002) *Union density. The economic roles of unions and institutions: Unions and labour market institutions in Europe*, Economic Policy, vol. 17 (35)

Checchi, D. & Visser, J. (2001) *Pattern persistence in European trade union density: a longitudinal analysis 1950-1997*, Amsterdam Institute For Advanced Labour Studies, Working paper nr 4

Enet.gr Ελευθεροτυπία (2014). *Ελλάδα: Στη μαύρη λίστα στα εργασιακά δικαιώματα*, Ηλεκτρονική έκδοση, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=432648> (πρόσβαση στις 20/06/2014)

Enet.gr Ελευθεροτυπία (2014). *Σηκώνει το γάντι για τις μειώσεις μισθών η ΓΣΕΕ*, Ηλεκτρονική έκδοση, <http://www.enet.gr/?i=news.el.ellada&id=437079> (πρόσβαση στις 02/07/2014)

Enet.gr Ελευθεροτυπία (2014). *ΣτΕ: Αναβιώνει το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία*, Ηλεκτρονική έκδοση, [http://www.enet.gr/?i=news.el.ellada &id=436892](http://www.enet.gr/?i=news.el.ellada&id=436892) (πρόσβαση στις 02/07/2014)

Giddens A. (2009) *Κοινωνιολογία*, Αθήνα, Gutenberg

Judge, C.J., Thoresen, J.E., Bono and G.K. Patton, (2001). *The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review*, *Psychological Bulletin* 127(3), pp. 376–407

Kaliski, B.,S., (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 342

Robbins S., Judge T. (2011) *Οργανωσιακή συμπεριφορά*, Κριτική Α.Ε., Αθήνα

Ηλεκτρονικές Πηγές

www.gsee.gr

www.inegsee.gr

www.kanep-gsee.gr

www.imerisia.gr

www.tovima.gr

<http://el.wikipedia.org>

www.greeklaws.com/pubs/uploads

www.oke.gr

www.omed.gr

www.ekth.gr

www.topontiki.gr

www.theseis.com

www.enet.gr

<http://24luckyhours.blogspot.gr/2012/11/>

www.greekeconomistsforreform.com

www.ineobservatory.gr

<http://greekunions.wordpress.com/2012>

www.minfin.gr/portal

www.paratiritis-news.gr

www.voxeu.org/article/gips-external-debt-problem

www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/01/weodata/index.aspx

www.oecd.org

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm

www.pressinaction.gr/oikonomia

<http://emiet.wordpress.com>