ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Τεύχος 200, Δεκέμβριος 2012

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Τις ενστάσεις, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις της σχετικά με το υπό συζήτηση φορολογικό σύστημα καταθέτει για ακόμη μια φορά η ΓΣΕΕ. Με τα προτεινόμενα μέτρα οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι θα συνεχίσουν να πληρώνουν άμεσα και δυσανάλογα φόρους και χαράτσια ενώ οι οικονομικά ισχυροί θα απολαμβάνουν προκλητική ασυλία με απαλλαγές, διαγραφές και παραγραφές των φορολογικών τους υποχρεώσεων. Η ΓΣΕΕ τονίζει το γεγονός ότι από το 2010 έως και το 2013 μισθωτοί και συνταξιούχοι θα έχουν χάσει το 50% του εισοδήματός τους, ενώ στο τέλος του έτους 3.900.000 άτομα θα ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Η ΓΣΕΕ καταθέτει και διεκδικεί δέσμη μέτρων για το φορολογικό τα οποία επιβάλλεται να εφαρμοστούν παράλληλα με την αποκατάσταση του εισοδήματος μισθωτών και συνταξιούχων ώστε να αντιμετωπιστεί η οικονομική εξαθλίωση των ανθρώπων της μισθωτής εργασίας. Τις θέσεις της ΓΣΕΕ για το Φορολογικό παρουσιάζει το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επιπλέον δημοσιεύονται άρθρα για την Φεντερασιόν και το Μάη του 36, καθώς επίσης και πληροφοριακό σημείωμα της Νομικής υπηρεσίας της ΓΣΕΕ για το θέμα της επέκτασης των ΣΣΕ στις χώρες της ΕΕ Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

1. Το φορολογικό σύστημα και η κοινωνική πολιτική κάθε χώρας αποτελούν μηχανισμούς αναδιανομής του εισοδήματος «σε χρήμα και σε είδος». Ειδικότερα στην Ελλάδα, το φορολογικό σύστημα αποτελεί **τον πλέον άδικο** μηχανισμό ανισοκατανομής του εισοδήματος σε βάρος της μισθωτής εργασίας και σε όφελος των ανώτερων εισοδηματικών στρωμάτων του πληθυσμού. Από την άποψη αυτή είναι χαρακτηριστικό ότι οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι κατέβαλαν ως άμεση φορολογία 6,5 δις ευρώ, 47,9% (2009), 6,9 δις ευρώ, 52,6% (2010), 7,1 δις ευρώ, 55,5% (2011), ενώ οι επιχειρήσεις κατέβαλαν ως άμεση φορολογία 4,7 δις ευρώ, 35,1% (2009), 4,1 δις ευρώ, 30,7% (2010), 3,6 δις ευρώ, 28,7% (2011). Παράλληλα, στο υπόβαθρο αυτής της ανισοκατανομής του εισοδήματος διαμέσου του φορολογικού συστήματος, η μείωση των μισθών και των συντάξεων κατά το 2011-2013 θα είναι 30% πλέον της μείωσης του 20% κατά το 2010. Το ίδιο η ύφεση κατά το 2009-2012 μείωσε σωρευτικά το ΑΕΠ κατά 25%, η ανεργία κατά την ίδια περίοδο τριπλασιάστηκε (1.200.000 άτομα, 2012) και το επίπεδο φτώχειας από 28,1% του πληθυσμού (2008) αυξήθηκε σε 31% (3.400.000 άτομα, 2011), με αυξητικές τάσεις το 2012 στο επίπεδο των 3.900.000 ατόμων. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με Έκθεση του ΟΟΣΑ (Ιούνιος 2012) η συνολική επιβάρυνση στην Ελλάδα επί του εργατικού κόστους διαμορφώνεται στο 37,8% έχοντας αυξηθεί την τελευταία δεκαετία (2001-2011) σε σχέση με τον μέσο όρο των κρατών-μελών του ΟΟΣΑ κατά περισσότερες από 4 ποσοστιαίες μονάδες. Ειδικότερα, η φορολογική επιβάρυνση στην Ελλάδα αυξήθηκε στο 35,6% των μικτών αμοιβών το 2011 από 34,3% το 2000, την στιγμή που ο μέσος όρος στα κράτη-μέλη του ΟΟΣΑ υποχώρησε στο 31,7% το 2011 από 33,3% το 2000. Υψηλότερη κατά 12% σε σχέση με τον μέσο όρο στην Ελλάδα είναι η επιβάρυνση στον μισθό του παντρεμένου εργαζόμενου με δύο παιδιά, καθώς διαμορφώνεται στο 37,8% το 2011 από 35,3% το 2000, την στιγμή όπου ο μέσος όρος του ΟΟΣΑ υποχώρησε το 2011 στο 25,4% από 27,5% το 2000.
2. Με αφετηρία τα δεδομένα αυτά της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, το φορολογικό νομοσχέδιο αποδεικνύεται ότι περιορίζεται απολύτως στο πλαίσιο μιας μονομερούς εισπρακτικής λογικής και ως εκ τούτου δεν διακρίνεται από χαρακτηριστικά κοινωνικής δικαιοσύνης,



αναπτυξιακού προσανατολισμού, αναδιανομής του εισοδήματος και κατανομής των φορολογικών βαρών ανάλογα με την φοροδοτική ικανότητα των φορολογουμένων. Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι το φορολογικό νομοσχέδιο με τους φορολογικούς συντελεστές που περιλαμβάνει καρατομεί τους μισθωτούς και συνταξιούχους και τις οικογένειες με παιδιά, αφού η ύπαρξη περισσότερων παιδιών συνεπάγεται μεγαλύτερη φορολογική επιβάρυνση. Το ίδιο, η υλοποίηση του φορολογικού νομοσχεδίου θα λειτουργήσει αντι-αναπτυξιακά παρατείνοντας, στο βαθμό που το αφορά, την ύφεση, την αύξηση της ανεργίας και της φτωχοποίησης του ελληνικού πληθυσμού που θα οδηγήσουν σε μειωμένα φορολογικά και κοινωνικο-ασφαλιστικά έσοδα παρά τη ύπαρξη υψηλών φορολογικών συντελεστών (βλ. φορολογικά έσοδα 2011) καθώς και αντι-κοινωνικά με την συμβολή του στην κατάρρευση της κοινωνικής συνοχής.

3. Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι οι δυσμενείς αυτές εξελίξεις θα συντελεσθούν κατά τα αμέσως επόμενα έτη, αφού η στρατηγική στόχευση του φορολογικού νομοσχεδίου είναι η είσπραξη επιπλέον εσόδων 2,5 δις ευρώ σε σχέση με το προηγούμενο έτος και όχι η ανταπόκρισή του, στο βαθμό που το αφορά,



στις κοινωνικές, αναπτυξιακές και δημοσιονομικές ανάγκες της ελληνικής οικονομίας.

4. Στην κατεύθυνση αυτή η ΓΣΕΕ διεκδικεί την απόσυρση του φορολογικού νομοσχεδίου και προτείνει ως κεντρική προτεραιότητα εξασφάλισης πρόσθετων πόρων την αποτελεσματική καταπολέμηση της εκτεταμένης φοροδιαφυγής (12 -14 δις ευρώ) και εισφοροδιαφυγής και όχι την εμβάθυνση της οικονομικής εξουθένωσης των μισθωτών και συνταξιούχων. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ΓΣΕΕ αδυνατεί να κατανοήσει την «ανεπάρκεια» των φορολογικών αρχών και της δημοσιονομικής πολιτικής της κυβέρνησης για το σχεδιασμό και την οργάνωση άμεσης και αποτελεσματικής δράσης στην καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, της φοροαποφυγής και της φοροκλοπής καθώς και στον αυστηρό έλεγχο συναλλαγών και επιχειρήσεων με offshore εταιρείες.

   Ειδικότερα η ΓΣΕΕ διεκδικεί:

- Αφορολόγητο όριο στα 15.000 ευρώ, προσαυαξανόμενο ανάλογα με την οικο-

γενειακή κατάσταση κατά 5.000 ευρώ για κάθε προστατευόμενο μέλος.

- Μείωση συντελεστών ΦΠΑ στα είδη λαϊκής κατανάλωσης.
- Ενιαία προοδευτική φορολογία για όλες τις κατηγορίες και πηγές εισοδημάτων και χορηγιών.
- Ετήσια τιμαριθμική αναπροσαρμογή και αναδιάταξη φορολογικής κλίμακας και περισσότερων κλιμακίων για όλες τις κατηγορίες και πηγές εισοδημάτων και χορηγιών.
- Αντιστροφή της σχέσης άμεσων και χορηγιών.
- Ουσιαστικές και σημαντικές φορολογικές ελαφρύνσεις για τους μισθωτούς και τους συνταξιούχους, προκειμένου να αναπληρώσουν τα φορολογικά βάρη που επωμίσθηκαν από την αύξηση της άμεσης και της έμμεσης φορολογίας και των εισοδηματικών απωλειών που υπέστησαν τα τελευταία έτη.
- Εφαρμογή των εκπτώσεων από τα έξοδα στο ύψος του 100% των δαπανών (ιατρικές και νοσοκομειακές δαπάνες, ενοίκια, ενοίκια και δίδακτρα παιδιών που σπουδάζουν, τόκοι για τη αγορά πρώτης κατοικίας) καθώς και τις δαπάνες των ατόμων με αναπηρία.
- Κατάργηση του ειδικού τρόπου φορολόγησης ορισμένων κατηγοριών εισοδήματος και ένταξη ΟΛΩΝ στην ενιαία κλίμακα εισοδήματος.
- Ουσιαστική εφαρμογή του πόθεν έσχες, με αναφορά στην αγορά ομολόγων έντοκων γραμματίων, αγορά μετοχών, κεφάλαιο ίδρυσης και αύξησης κεφαλαίου ΑΕ και ΕΠΕ, καθορισμός κριτηρίων πολυτελούς διαβίωσης, ονομαστικοποίηση όλων των μετοχών.
- Επανεξέταση προς την κατεύθυνση της κατάργησης των φοροαπαλλαγών στις επιχειρήσεις.
- Μείωση των έμμεσων φόρων, ιδιαίτερα εκείνων που βαρύνουν την κατανάλωση χαμηλού εισοδήματος νοικοκυριών. Μηδενικός συντελεστής ΦΠΑ στα βιβλία, στα σχολικά είδη και στα φάρμακα.
- Αξιοποίηση του μηχανογραφικού συστήματος και των νέων τεχνολογιών, διαχρονική σταθερότητα, απλούστευση και κωδικοποίηση της φορολογικής νομοθεσίας.
- Ενίσχυση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης με νέους πόρους, κυρίως, διαμέσου της αναδιανομής του εισοδήματος. Επ' αυτού η ΓΣΕΕ έχει καταθέσει συγκεκριμένες προτάσεις ανεύρεσης νέων πόρων για το Ταμείο Αλληλεγγύης Γενεών (ΟΠΑΠ, λαχεία, Καζίνο, πόροι από ποινές και πρόστιμα για παραβάσεις φορολογικής, πολεοδομικής νομοθεσίας, πράσινοι φόροι από κάθε δραστηριότητα που ρυπαίνει το περιβάλλον, πόροι (αντί υπέρ ΕΡΤ) από τους λογαριασμούς της ΔΕΗ, κλπ).

Η ΓΣΕΕ διεκδικεί την αποκατάσταση του εισοδήματος μισθωτών και συνταξιούχων τόσο διαμέσου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όσο και διαμέσου του φορολογικού συστήματος, αντικρούοντας την συντελούμενη οικονομική εξουθένωση της μισθωτής εργασίας.

ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ-ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΦΕΝΤΕΡΑΣΙΟΝ

*του Δημήτρη Α. Κατσορίδα**

Εισαγωγή

Η Θεσσαλονίκη μέχρι τον Μεσοπόλεμο γνώρισε σημαντικές κοινωνικές και πολιτικές ανακατατάξεις και αλλαγές: έζησε την επανάσταση των Νεότουρκων· έγιναν οι πρώτες απεργιακές κινητοποιήσεις· δημιουργήθηκε η μαζικότερη εργατική σοσιαλιστική οργάνωση της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας, η «Φεντερασιόν»· συμμετείχε στους δύο Βαλκανικούς Πολέμους και έπειτα από αυτούς βρέθηκε με άλλη κρατική υπόσταση· βίωσε τον λεγόμενο «εθνικό διχασμό»·[1] δέχτηκε πολλές χιλιάδες πρόσφυγες μετά τη Μικρασιατική καταστροφή μετατρεπόμενη σε πρωτεύουσα των προσφύγων και γενικά της φτωχολογιάς και της εργατιάς· είδε να αλλάζει η εθνολογική της σύνθεση· έζησε την εργατική εξέγερση τον Μάη του 1936· και όλα αυτά μέσα σε 26 χρόνια. Ήταν το σταυροδρόμι Ανατολής και Δύσης, Βορρά και Νότου, γι' αυτό ήταν και η πόλη των μεγάλων αντιθέσεων.

Από όλα αυτά τα σημαντικά γεγονότα, θα μας απασχολήσει μόνο η μελέτη των διεργασιών που οδήγησαν στην ίδρυση και λειτουργία της Φεντερασιόν, το 1909, όταν η Θεσσαλονίκη υπαγόταν ακόμη στην Οθωμανική Αυτοκρατορία, της οποίας η δράση έχει άμεση σχέση με τις σοβαρές ανακατατάξεις που συνέβησαν στην εργατική τάξη της πόλης και της ευρύτερης περιοχής.

Η Σοσιαλιστική Εργατική Ομοσπονδία Θεσσαλονίκης, γνωστή και ως Φεντερασιόν, κατέχει μια σημαντική θέση όχι μόνο στην ιστορία του εργατικού και σοσιαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα, αλλά και αυτού της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας, όταν ακόμη η Θεσσαλονίκη υπαγόταν σε αυτήν.

---

* Το εν λόγω κείμενο αποτελεί το πρώτο μέρος μιας ευρύτερης εισήγησης, η οποία έγινε στο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο, που οργάνωσε ο Δήμος Θεσσαλονίκης, στις 18-21 Οκτωβρίου 2012, με γενικό τίτλο: «Μια πόλη σε μετάβαση».

1. Μια εξαιρετική συνοπτική περιγραφή των γεγονότων που συνέβησαν στη Θεσσαλονίκη, εκείνη την εποχή, κάνει ο Βασίλης Τσιράκης στο μυθιστόρημά του, με τίτλο, Σελανίκ, Αθήνα: Τόπος, 2012, σ. 157.



Ουσιαστικά, η ιστορία της Φεντερασιόν έχει δύο φάσεις. Η πρώτη, από την ίδρυση της οργάνωσης, το 1909 έως το 1912, όταν η ευρύτερη περιοχή της Μακεδονίας ανήκε στην Οθωμανική Αυτοκρατορία, ενώ η δεύτερη, από το 1912, όταν η Θεσσαλονίκη ενώθηκε με την υπόλοιπη Ελλάδα, μέχρι το 1918, όπου και συμμετείχε στην ίδρυση τόσο της ΓΣΕΕ όσο και του Σοσιαλιστικού Εργατικού Κόμματος Ελλάδος (ΣΕΚΕ), το οποίο μετονομάστηκε, το 1924, σε ΚΚΕ.

Παρακάτω θα επιχειρήσουμε να περιγράψουμε ποιες ήταν οι κοινωνικές συνθήκες που ώθησαν στη δημιουργία της Φεντερασιόν, ποια ήταν τα χαρακτηριστικά και η λειτουργία της, καθώς επίσης μέσα από ποιες διαδικασίες συσπείρωσε ευρύτερα εργατικά στρώματα της περιοχής.

Οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στη Θεσσαλονίκη

Προς τα τέλη του 19ου και αρχές του 20ού αιώνα αρχίζει να σχηματίζεται στην Οθωμανική Αυτοκρατορία η τουρκική αστική τάξη ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης των κεφαλαιοκρατικών σχέσεων στην ευρύτερη περιοχή. Στην περιοχή της Βέροιας-Νάουσας-Έδεσσας υπάρχει αναπτυγμένη υφαντουργία, στην Κοζάνη γουνοποιία, στον Έβρο αναπτύσσεται η μεταξουργία, ενώ ο καπνός αποτελεί τα βασικότερο προϊόν, όπου η επεξεργασία του γίνεται σε Θεσσαλονίκη-Καβάλα-Σέρρες-Δράμα-Ξάνθη.[2]

Η Θεσσαλονίκη, λόγω της προνομιακής γεωπολιτικής της θέσης, εξελίσσεται σε βασικό κέντρο οικονομικής ανάπτυξης εκείνη την περίοδο (εμπόριο, βιομηχανία, βιοτεχνία, αλιεία) και προχωρούν μια

2. Δάγκας Α. - Αποστολίδης Α., «Για την εργατική τάξη στις περιοχές Θεσσαλονίκης-Μοναστηρίου και Αδριανούπολης την περίοδο 1908-1918», Επιστημονική Σκέψη, 30 (1986), 27-28 και 39.

σειρά αναπτυξιακά έργα υποδομής, όπως ο εκσυγχρονισμός του λιμανιού και η σιδηροδρομική σύνδεση με τον υπόλοιπο βαλκανικό και ευρωπαϊκό χώρο, προκειμένου να εξυπηρετήσουν αυτήν την ανάπτυξη. Ως αποτέλεσμα αυτών των διεργασιών μετατρέπεται στη δεύτερη, μετά την Κωνσταντινούπολη, βιομηχανική και εμπορική πόλη της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, όπου συνυπάρχουν οι εξελισσόμενες καπιταλιστικές σχέσεις παραγωγής μαζί με τον απαρχαιωμένο ασιατικό τρόπο παραγωγής και τις φεουδαρχικές δομές, συνεπικουρούμενα από τη γραφειοκρατία, το συντηρητικό θεοκρατικό πολιτικό σύστημα του σουλτάνου, την ανάπτυξη των διεκδικήσεων των διαφόρων εθνοτήτων και, συσχετιζόμενα όλα αυτά, από έντονες κοινωνικές αντιθέσεις και την οικονομική κρίση το καλοκαίρι του 1908 στην Οθωμανική Αυτοκρατορία,[3] ξεσπά η επανάσταση των Νεότουρκων,[4] στις 23 Ιουλίου 1908, ως φορέας της αστικοδημοκρατικής αλλαγής, μέσα σε ένα πρωτοφανές απεργιακό κύμα από τον Αύγουστο έως τον Οκτώβρη, σε όλες τις σημαντικές πόλεις της Αυτοκρατορίας. Στη Μακεδονία, η απεργία είναι γενική. Συμμετέχουν, περίπου, 30.000 εργάτες, οι οποίοι ουσιαστικά είναι το σύνολο της εργατικής τάξης της περιοχής. Η επανάσταση των Νεότουρκων αξιοποιεί την εργατική αναταραχή, συμμαχώντας με την εργατική τάξη, προκειμένου να πιέσουν το πολιτικό κατεστημένο και έτσι να επικρατήσουν. Οι καπνεργάτες πρωτοστατούν στο απεργιακό κίνημα που έχει ξεσπάσει, ενώ τους ακολουθούν οι εργάτες του εργοστασίου ηλεκτρισμού, του φωταερίου, οι τροχιοδρομικοί, οι σιδηροδρομικοί, οι λιμενεργάτες και οι υπάλληλοι του Δημοσίου. Τα αιτήματα των απεργών αφορούν, κατά κύριο λόγο, αυξήσεις στους μισθούς, λιγότερες εργάσιμες ώρες, καλύτερες συνθήκες εργασίας, αλλά ταυτόχρονα εκφράζουν την αγανάκτησή τους και ενάντια στα αφεντικά.[5] Μέσα σε πέντε μήνες μετά την επανάσταση των Νεότουρκων σημειώθηκαν 111 απεργίες, από τις οποίες οι 31 έγιναν στη Θεσσαλονίκη.[6]

Με την αλλαγή του καθεστώτος και την ανατροπή του σουλτάνου, αρχίζει

3. Η εν λόγω κρίση, όπως επισημαίνει ο Μοσκώφ, είναι μια από τις χειρότερες οικονομικές κρίσεις στη ζωή της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας. Οι σοδειές, οι οποίες από πολλά χρόνια είναι μειωμένες, αυτό τον χρόνο είναι ιδιαίτερα φτωχές, με συνέπεια βίαια αγροτικά ξεσπάσματα ενάντια στους γαιοκτήμονες. Βλ. Μοσκώφ Κ., Θεσσαλονίκη 1700-1912. Τομή της μεταπρατικής πόλης, Αθήνα: Στοχαστής 1974, σ. 127 και 135.
4. Οι Νεότουρκοι ήταν το τουρκικό μεταρρυθμιστικό-φιλελεύθερο κόμμα, «Ένωση και Πρόοδος», το οποίο ιδρύθηκε σε συνέδριο, που έγινε στο Παρίσι, από τις 4-9 Φεβρουαρίου 1903. Η επανάσταση των Νεότουρκων πρώτα ξέσπασε στο Μοναστήρι και αμέσως μετά στη Θεσσαλονίκη. Στο κίνημα των Νεότουρκων εντάχθηκαν αξιωματικοί, πολιτικά πρόσωπα και διανοούμενοι, οι οποίοι ξεσηκώθηκαν ζητώντας την επαναφορά του Συντάγματος του 1876, υιοθετώντας το σύνθημα «Ελευθερία-Ισότητα-Δικαιοσύνη». Βασικοί στόχοι του κινήματος ήταν η κατάλυση της απολυταρχίας του σουλτάνου Αμπντούλ Χαμίτ Β΄ και η εγκαθίδρυση ενός εκσυγχρονισμένου κράτους, στα ευρωπαϊκά πρότυπα, το οποίο θα είναι συγκεντρωτικό, ώστε να μπορέσει να διατηρήσει την εδαφική ακεραιότητα της αυτοκρατορίας και να αντισταθεί στις επεμβάσεις των Μεγάλων Δυνάμεων, διατηρώντας όμως την κυρίαρχη θέση το τουρκικό στοιχείο. Το κίνημα των Νεότουρκων υπήρξε, αρχικά, σε μεγάλο βαθμό, συνέχεια του κινήματος των Νεο-οθωμανιστών του 1876.
5. Μοσκώφ, ό.π., σ. 134-135 και 209 (υποσημείωση 3). Επίσης, δες Σουκρού Ιλιτζάκ, «Εβραϊκός σοσιαλισμός στην Οθωμανική Θεσσαλονίκη», στο Έλληνες και Εβραίοι εργάτες στη Θεσσαλονίκη των Νεότουρκων, Ιωάννινα: Ισνάφι, 2004, Σειρά: Υποσημείωση 1, σ. 23.
6. Τα στοιχεία αναφέρονται στο Σουκρού Ιλιτζάκ, ό.π., σ. 23.

να υπάρχει η προσδοκία για ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις, σε όλα τα επίπεδα. Δίνεται περαιτέρω ώθηση στην καπιταλιστική ανάπτυξη, ενώ παίρνει παράταση χρόνου η διάλυση της πολυεθνικής αυτοκρατορίας, εφόσον δίνεται στους λαούς η ελπίδα ότι μπορούν οι Νεότουρκοι να λύσουν τα προβλήματά τους σε φιλολαϊκή κατεύθυνση. Η ελληνική κοινότητα στη Θεσσαλονίκη τάσσεται ευθύς εξαρχής με το μέρος του Νεοτουρκικού Κομιτάτου.[7]

Μέσα σε αυτές τις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες αναπτύσσεται και η εργατική τάξη στην πόλη και γενικότερα στην ευρύτερη περιοχή της Μακεδονίας και γίνονται τα πρώτα βήματα του σοσιαλιστικού κινήματος στην επικράτεια της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας. Μάλιστα, η επανάσταση των Νεότουρκων συμβάλλει αποφασιστικά στην απότομη μεγάλη ανάπτυξη του εργατικού και σοσιαλιστικού κινήματος στη Θεσσαλονίκη, όπου το εβραϊκό προλεταριάτο διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο, εφόσον είναι το πιο πολυπληθές από όλες τις άλλες εθνικές κοινότητες.

Η Φεντερασιόν και τα πρώτα βήματα του εργατικού κινήματος

Καρπός όλων των προαναφερθέντων εξελίξεων ήταν η ίδρυση της Φεντερασιόν. Συγκεκριμένα, στις 24 Ιούλη 1909, από τη συνένωση αφενός της Βουλγαρικής Σοσιαλδημοκρατικής Ομάδας, που δρα στη Θεσσαλονίκη, γνωστή και ως «στενοί», λόγω των επαναστατικών απόψεών τους[8] και αφετέρου από την Εβραϊκή Λέσχη, η οποία ήταν σοσιαλιστικών κατευθύνσεων και είχε μετονομασθεί, τον Απρίλιο του 1909, σε «Εργατικός Σύνδεσμος Θεσσαλονίκης», ιδρύεται η «Σοσιαλιστική Εργατική Ομοσπονδία Θεσσαλονίκης», γνωστή και ως Φεντερασιόν.[9] Είχαν, βέβαια, προηγηθεί εργατικές διαδηλώσεις, ενάντια στα αντεργατικά νομοθετήματα που ετοίμαζαν οι Νεότουρκοι, προκειμένου να θέσουν υπό τον έλεγχό τους τα συνδικάτα.

Το απεργιακό κίνημα που είχε ξεσπάσει παίρνει μεγάλες διαστάσεις για τα δεδομένα της αυτοκρατορίας επειδή, μετά την αντεπανάσταση που επιχείρησε ο σουλτάνος, Αβδούλ Χαμίτ, τον Απρίλη του 1909 και την εκ νέου κυριαρχία των Νεότουρκων, αυτοί στράφηκαν κατά των εργατικών δικαιωμάτων και της σοσιαλιστικής ιδεολογίας. Ως αποτέλεσμα των εργατικών αναταραχών, οι οποίες θα εκδηλώνονται συχνά στο εξής, λόγω της έντονης λαϊκής δυσαρέσκειας, θα ακολουθήσει διωγμός βασικών ηγετικών στελεχών των εργατικών και σοσιαλιστικών οργανώσεων, καθ' όλη την περίοδο μέχρι το 1912, με συνεχείς φυλακίσεις και απελάσεις.[10]

Οι Νεότουρκοι, στρεφόμενοι κατά της

7. Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών (ΚΜΕ) - Θεσσαλονίκη, Η Σοσιαλιστική Οργάνωση «Φεντερασιόν» Θεσσαλονίκης 1909-1918, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή 1989, σ. 31.
8. Οι «στενοί» έχουν σχέση με την ανάλογη τάση του Εργατικού Σοσιαλδημοκρατικού Κόμματος Βουλγαρίας, το οποίο ιδρύθηκε το 1891, εξ ου και το όνομά τους. Η εν λόγω τάση αποχωρεί οριστικά από την Φεντερασιόν στις 20 Νοέμβρη 1909. Όμως, παρά αυτήν την αποχώρηση, η Φεντερασιόν παραμένει η μαζικότερη εργατική οργάνωση. Για περισσότερα σχετικά με αυτό βλ. ΚΜΕ, ό.π., σ. 58-66.
9. Η ιδρυτική συνέλευση της Φεντερασιόν πραγματοποιείται λίγο μετά, τον Αύγουστο του 1908. Για περισσότερα δες Μοσκώφ, ό.π., σ. 137-140.
10. ΚΜΕ, στο ίδιο, σ. 75-76.

εργατικής τάξης και ταυτίζοντας τον συνδικαλισμό και την απεργία με τον σοσιαλισμό, θεωρούν ότι ο σοσιαλισμός και ο συνδικαλισμός πρέπει να συντριβούν επειδή βλάπτουν την ανάπτυξη της εθνικής βιομηχανίας. Η αποσύνδεσή τους από τους αρχικούς συμμάχους τους, τους ωθεί σε σκλήρυνση της στάσης τους, προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν.

Συγκεκριμένα, για πρώτη φορά, το 1909, εορτάζεται στην Οθωμανική Αυτοκρατορία η εργατική Πρωτομαγιά οργανωμένη από τον «Εργατικό Σύνδεσμο», η οποία έχει μεγάλη επιτυχία, με αποτέλεσμα να προκαλέσει την αντίδραση της κυβέρνησης των Νεότουρκων. Στις 6-6-1909, ο «Εργατικός Σύνδεσμος» οργανώνει νέο μεγάλο συλλαλητήριο, για τα δεδομένα της Θεσσαλονίκης, εκείνης της εποχής, με βασικά αιτήματα: 1) να μην περιορίζονται τα πολιτικά δικαιώματα των εργατών που κάνουν συγκεντρώσεις ή απεργούν, και 2) να περάσουν στη Βουλή νόμοι υπέρ των δικαιωμάτων των εργατών. Στις 19 Ιουνίου 1909 οργανώνεται νέα κινητοποίηση, στην οποία συμμετέχουν 23 οργανώσεις και 6.000 άτομα, ενώ διανέμονταν φυλλάδιο γραμμένο σε πέντε γλώσσες (εβραϊκά, τουρκικά, ελληνικά, βουλγάρικα και γαλλικά), αντανακλώντας έτσι την πολυεθνική δομή του προλεταριάτου της Θεσσαλονίκης.[11] Το ίδιο μεγάλη είναι και η αμέσως επόμενη διαδήλωση που οργανώνεται, στις 23 Ιουλίου 1909, με αφορμή την πρώτη επέτειο από τη Νεοτουρκική επανάσταση, προβάλλοντας τα ίδια αιτήματα.[12] Ήταν, ακριβώς, την επομένη αυτής της διαδήλωσης και μέσα σε αυτό το πολιτικό και κοινωνικό κλίμα που ιδρύεται, μέσα από τη συνένωση των δύο προαναφερθέντων οργανώσεων, η Φεντερασιόν.[13]

Το 1910, η Φεντερασιόν οργανώνει εκδήλωση για την Πρωτομαγιά, στην οποία απεργούν 12.000 και παίρνουν μέρος στη διαδήλωση 7.000 εργάτες. Στην εν λόγω διαδήλωση συμμετείχε και ο διάσημος σοσιαλιστής διανοούμενος και ηγετική φυσιογνωμία της Β΄ Σοσιαλιστικής Διεθνούς, Κριστιάν Ρακόφσι, ο οποίος μάλιστα έδωσε και διάλεξη στα γραφεία της Φεντερασιόν. Ανάλογες κινητοποιήσεις θα συμβούν και στις εργατικές Πρωτομαγιές του 1911 και του 1912.[14]

Γενικά, η Φεντερασιόν πρωτοστατεί στη συσπείρωση της εργατικής τάξης, στην οργάνωσή της σε συνδικάτα και στην υπεράσπιση των πολιτικών της δικαιωμάτων. Αν, μάλιστα, λάβουμε υπόψη ένα πολύ σοβαρό ζήτημα που, αρκετές φορές, αποτέλεσε ανασταλτικό παράγοντα για τη συγκρότηση της εργατικής τάξης στη Θεσσαλονίκη, καθώς και της ευρύτερης γεωγραφικής περιοχής, αυτό των εθνικών προκαταλήψεων, λόγω της πολυεθνικότητας της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας, τότε η στάση και η δράση της Φεντερασιόν μόνο θετικά μπορεί να καταγραφεί.[15]

11. Σουκρού Ιλιτζάκ, ό.π., σ. 28.

12. ΚΜΕ, στο ίδιο, σ. 46-50.

13. Μοσκώφ, ό.π., σ. 137-139.

14. Μοσκώφ, στο ίδιο, σ. 158 και 162.

15. Για περισσότερα σχετικά με την κατάσταση της εργατικής τάξης ανά εθνότητα, βλ. ΚΜΕ, ό.π., σ. 94-102. Επίσης, σχετικά με την πολυεθνικότητα της εργατικής τάξης στην Οθωμανική Αυτοκρατορία βλ. τα στοιχεία που παραθέτει ο Μοσκώφ, ό.π., σ. 143-144.

Ο ρόλος της Φεντερασιόν στην αποκατάσταση της ταξικής ενότητας

Η καλλιέργεια εθνικιστικού αισθήματος από τις ανερχόμενες αστικές τάξεις και τα εθνικά κράτη των Βαλκανίων, προκειμένου να διεκδικήσουν και να διευρύνουν τις εδαφικές τους βλέψεις και η αποδοχή από τις εργατικές-λαϊκές μάζες αυτών των κηρυγμάτων, εμπόδιζε την ταξική ενότητα της εργατικής τάξης, εφόσον την ενέπλεκε σε εθνικιστικές διεκδικήσεις. Αντίθετα, η Φεντερασιόν, παρ' ότι συσπείρωνε κυρίως Εβραίους εργάτες, εντούτοις προσπαθούσε να αμβλύνει τις χωριστικές τάσεις, προωθώντας την αντίληψη «ένα συνδικάτο για κάθε επάγγελμα», το οποίο θα συσπείρωνε όλους τους εργάτες όλων των εθνικοτήτων. Μάλιστα, όταν ξέσπασαν οι Βαλκανικοί Πόλεμοι κράτησε στάση ειρηνιστική, ενάντια στον πόλεμο, προπαγανδίζοντας την ιδέα της Βαλκανικής Λαϊκής Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας, η οποία θα έβαζε οριστικά τέλος στην εθνική, θρησκευτική και κοινωνική καταπίεση. Η προβολή αυτού του συνθήματος καθορίστηκε από τις περιορισμένες δυνατότητες παρέμβασης των σοσιαλιστών στην πολυεθνική εργατική τάξη της περιοχής, η οποία εκτός του ότι ήταν ολιγάριθμη σε σχέση με τις αγροτικές μάζες ήταν ταυτόχρονα επηρεασμένη από τις εκάστοτε εθνικιστικές προκαταλήψεις που καλλιεργούσαν οι ανερχόμενες εθνικές αστικές τάξεις των Βαλκανίων. Κατά συνέπεια, η παρέμβαση των σοσιαλιστών ήταν από τη φύση της περιορισμένη λόγω αφενός της αδυναμίας της εργατικής τάξης να βάλει τη δική της σφραγίδα στη λύση των εθνικών προβλημάτων των Βαλκανίων, αφετέρου επειδή την πρωτοβουλία των κινήσεων την είχαν οι εθνικές αστικές τάξεις της περιοχής, όπου για να επικρατήσει η μία εναντίον των άλλων έπρεπε να καλλιεργεί τα εθνικιστικά μίση και τα μιλιταριστικά αισθήματα.[16] Εξαιτίας, λοιπόν, αυτής της πολυεθνικότητας που υπήρχε στη Θεσσαλονίκη επί Οθωμανικής Αυτοκρατορίας, κατ' αναλογία και η Φεντερασιόν διατήρησε, στο εσωτερικό της, την ομοσπονδιακή μορφή. Αυτό πρακτικά σήμαινε ότι αποτελούνταν από εθνικά τμήματα, όπου κάθε τμήμα έκανε τη δική του εθνική συνέλευση, εξέλεγε τη δική του εθνική επιτροπή, η οποία με τη σειρά της αντιπροσωπευόταν αναλογικά στην Κεντρική Επιτροπή της οργάνωσης και κατ' επέκταση στο ετήσιο εθνικό συνέδριο.

Βέβαια, η κυρίως εβραϊκή σύνθεση της Φεντερασιόν, εξαιτίας και της εβραϊκότητας της Θεσσαλονίκης, την οδήγησε να συσπειρώσει ευρύτερα στρώματα του εβραϊκού προλεταριάτου, τα οποία επειδή ήταν σε αντίθεση με τα πλούσια μέλη της κοινότητάς τους, ωθούντο να αποκτήσουν ταξική συνείδηση και έτσι ο σοσιαλισμός να αποτελέσει τη μόνη λύση, όχι μόνο ενάντια στους πλούσιους Εβραίους, αλλά αφενός στην άμβλυνση των αντι-εβραϊκών συναισθημάτων που καλλιεργούνταν ανάμεσα στην ελληνική κοινότητα και αφετέρου στο πρόβλημα του εθνικισμού μέσα σε μια πολυεθνική αυτοκρατορία. Ελλείψει, δηλαδή, εθνικής βάσης-κράτους θεωρούσαν ότι η χειραφέτηση του εβραϊκού προλεταριάτου θα είναι αποτέλεσμα της χειραφέτησης τόσο της εργατικής τάξης της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας όσο και της διεθνούς εργατικής τάξης. Έτσι, η

16. Σχετικά με το ζήτημα του πολέμου και τη στάση των σοσιαλιστών και της Φεντερασιόν βλ. ΚΜΕ, ό.π., σ. 114-121.

ομοσπονδιακή μορφή της Φεντερασιόν και η προσπάθειά της να έχει πολυεθνικά χαρακτηριστικά βοήθησαν στη μείωση της έντασης των διαφορών ανάμεσα στις εθνότητες, επειδή ακριβώς υπεράσπιζε την ταξική ενότητα έναντι της εθνικής πολυδιάσπασης.[17] Κατά συνέπεια, *«Η ομοσπονδιακή δομή θεωρούνταν αναγκαία εξαιτίας των ισχυρών εθνικών προκαταλήψεων που διαιρούσαν την πολυεθνική εργατική τάξη της Οθωμανικής αυτοκρατορίας. Αντανακλούσε όμως και τις αντιλήψεις των σοσιαλιστών της Θεσσαλονίκης για την ομοσπονδιακή οργάνωση των λαών της»*.[18]

Συμπεράσματα

Κρίνοντας συνολικά τη δράση της Φεντερασιόν είναι δυνατό να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι η προσφορά της ήταν μοναδική για τη συγκρότηση της εργατικής τάξης και την ανάπτυξη του σοσιαλιστικού κινήματος. Αποτέλεσε, όχι μόνο μια εργατική πολυεθνική οργάνωση, παρά την υπεροχή του εβραϊκού στοιχείου, αλλά ήταν και μία από τις πρώτες οργανωμένες και σημαντικότερες σοσιαλιστικές κινήσεις εκείνης της εποχής. Η έμφαση που έδινε η Φεντερασιόν στην οργάνωση της εργατικής τάξης φαίνεται και από την πρακτική των ηγετικών της στελεχών και ιδιαίτερα του Α. Μπεναρόγια. Μάλιστα, ο ίδιος, προκειμένου να εδραιώσει τη δράση της οργάνωσης στην εργατική τάξη, εργάζεται πρώτα ως καπνεργάτης και μετά ως τυπογράφος. Θα είναι δε ο βασικός οργανωτής του πολυάριθμου και δυναμικού καπνεργατικού σωματείου της Θεσσαλονίκης,[19] μέσω του οποίου θα αποκτήσουν προσβάσεις και σε Καβάλα, Δράμα, Σέρρες, Ξάνθη και Γευγελή. Ο βασικός λόγος παρέμβασης στους καπνεργάτες ήταν επειδή αποτελούσαν τα πιο ριζοσπαστικά στοιχεία της εργατικής τάξης και ήταν οι μόνοι που εργάζονταν συγκεντρωμένοι σε παραγωγικές μονάδες των 500 ατόμων, όπου ήταν πιο εύκολη η προπαγάνδα και η συνδικαλιστική οργάνωση.[20]

Η Φεντερασιόν επεκτάθηκε σε μια σειρά πόλεων της Μακεδονίας. Συνδέθηκε με τη δεύτερη Σοσιαλιστική Διεθνή και αναγνωρίστηκε ως το επίσημο τμήμα της στην Οθωμανική Αυτοκρατορία. Μάλιστα, είχε πρωταγωνιστικό ρόλο στην προσπάθεια να συγκροτηθεί, μαζί με άλλες σοσιαλιστικές ομάδες, ενιαίο Οθωμανικό Σοσιαλδημοκρατικό Εργατικό Κόμμα, ως τμήμα της Β΄ Διεθνούς. Γι' αυτό συμμετείχε, ενεργά, στις σοσιαλιστικές συνδιασκέψεις που συγκαλούνταν είτε στο πλαίσιο των Βαλκανίων είτε στο πλαίσιο της Αυτοκρατορίας. Η πρώτη εφημερίδα της, η *«Εφημερίς του Εργάτου»*, πρωτο-κυκλοφόρησε στις 15 Αυγούστου 1909 και έβγαινε σε όλες τις γλώσσες της πόλης (στα τούρκικα, στα βουλγάρικα, στα ισπανοεβραϊκά και στα ελληνικά) και διέκοψε την έκδοσή της, τον Απρίλη του 1910. Επιπρόσθετα, η Φεντερασιόν είχε καταφέρει να έχει μαζική σοσιαλιστική νεολαία, είχε φτιάξει εργατική λέσχη, ενώ στα γραφεία της στεγάζονταν μεγάλα εργατικά συνδικάτα, όπως η

17. Σουκρού Ιλιτζάκ, ό.π., σ. 47-53.

18. Λιάκος Α., Η Σοσιαλιστική Εργατική Ομοσπονδία Θεσσαλονίκης (Φεντερασιόν) και η Σοσιαλιστική Νεολαία. Τα καταστατικά τους, Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής 1985, σ. 22.

19. Μοσκώφ, ό.π., σ. 151.

20. Μοσκώφ, ό.π., σ. 142-143 και 213 (υποσημείωση 18).

Ένωση Καπνεργατών. Επιπλέον, διέθετε βιβλιοπωλείο και δανειστική βιβλιοθήκη, προωθούσε τα εργατικά ταμεία αλληλοβοήθειας,[21] είχε λαϊκό καταναλωτικό συνεταιρισμό, συνεργατικό αρτοποιείο και επιτροπή καταπολέμησης των επιδημιών, έκανε προπαγάνδα κατά του αλκοολισμού,[22] ενώ επίσης λειτουργούσε τμήματα αθλητισμού, μουσικής και θεάτρου. Στην εργατική λέσχη γίνονταν μαθήματα εκμάθησης άλλων γλωσσών, πολιτικής οικονομίας, συνδικαλισμού, θεωρίας του σοσιαλισμού, επιστήμης, ιστορίας κ.ά.[23] Η κοινωνική επιρροή της Φεντερασιόν ήταν τόσο μεγάλη που η εφημερίδα της, η *«Λα Σολιδαριδάδ Οβραδέρα»* (*«Εργατική Αλληλεγγύη»*), η οποία εκδόθηκε έναν χρόνο μετά τη διακοπή της πρώτης εφημερίδας, είχε τη μεγαλύτερη κυκλοφορία από όλες τις εφημερίδες της Θεσσαλονίκης, ενώ την ίδια μεγάλη κυκλοφορία είχε και η τρίτη κατά σειρά εφημερίδα της, το *«Αβάντι»*, η οποία διαδέχθηκε τη *«Λα Σολιδαριδάδ Οβραδέρα»*, το 1912, λίγο μετά την ένταξη της πόλης στην Ελλάδα. Μάλιστα, το *«Αβάντι»*, θα επιζήσει για περίπου 24 χρόνια, ενώ μετά το 1918, όπου η Φεντερασιόν ενσωματώθηκε στο ΣΕΚΕ-ΚΚΕ, θα κυκλοφορεί ως έντυπο του κόμματος απευθυνόμενο στην εβραϊκή κοινότητα.

Αν, μάλιστα, θέλαμε σε πολύ αδρές γραμμές να περιγράψουμε τη Φεντερασιόν θα μπορούσαμε να τη χαρακτηρίσουμε ως πολιτικο-συνδικαλιστική σοσιαλιστική εργατική οργάνωση ομοσπονδιακής πολυεθνικής μορφής, η οποία είχε συγκροτηθεί στη Θεσσαλονίκη, όταν αυτή υπαγόταν ακόμη στην Οθωμανική Αυτοκρατορία, από εργάτες, κυρίως Εβραίους, αλλά και Έλληνες, Τούρκους, Βούλγαρους, Σλάβους κ.ά. με σκοπό την ενοποίηση και υπεράσπιση των συμφερόντων της εργατικής τάξης της περιοχής και την ενότητα του σοσιαλιστικού κινήματος. Μετά την ένταξη της Θεσσαλονίκης στον υπόλοιπο ελλαδικό κορμό, και ιδιαίτερα μετά τους Βαλκανικούς Πολέμους, η Φεντερασιόν αναδιοργανώθηκε, κατάργησε την ομοσπονδιακή της μορφή[24] και αποτέλεσε έναν από τους βασικούς συντελεστές της ενοποίησης και συγκρότησης της εργατικής τάξης και του σοσιαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα. Συνέβαλε στην ίδρυση, το 1917, του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης, και διέκοψε τη λειτουργία της, το 1918, όταν μαζί με άλλες σοσιαλιστικές οργανώσεις ίδρυσαν, στις 4 Νοεμβρίου 1918, το Σοσιαλιστικό Εργατικό Κόμμα Ελλάδος (ΣΕΚΕ), το οποίο ήταν ο πρόδρομος του ΚΚΕ. Έναν μήνα πριν, από τις 21 έως τις 28 Οκτωβρίου 1918, είχε συμβάλει αποφασιστικά στη δημιουργία της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ). Μάλιστα, είναι η μεγαλύτερη οργάνωση που συμμετείχε τόσο στην ίδρυση της ΓΣΕΕ όσο και

21. Επειδή οι Νεότουρκοι είχαν απαγορεύσει τον συνδικαλισμό στους εργάτες των δημοσίων εταιρειών, η Φεντερασιόν προσπαθούσε, μέσω των ταμείων, να συνδικαλίσει ακίνδυνα τους εργάτες, εφόσον ήταν η μόνη επιτρεπτή μορφή οργάνωσης αυτού του χώρου. Βλ. ΚΜΕ, ό.π., σ. 90.

22. Η Φεντερασιόν έδινε μεγάλη έμφαση στη ζημιά που προκαλούσε το αλκοόλ, «αυτό το τρομερό δηλητήριο [που] παραλύει το μυαλό, εξαχρειώνει και αδυνατίζει το άτομο...», και που, από αυτήν την κατάσταση, επωφελείται μόνο η αστική τάξη. Για το σκοπό αυτό κυκλοφορούσε φυλλάδια και δημοσίευε άρθρα, προκειμένου να ενημερώσει τους εργάτες για τις βλαβερές συνέπειες του αλκοολισμού. Βλ. Σουκρού Ιλιτζάκ, ό.π., σ. 42.

23. Για μια πιο εκτεταμένη αναφορά στην ιστορία της Φεντερασιόν βλ. Λιάκος, ό.π. (στην προκειμένη περίπτωση βλ. σ. 33 και 41). Επίσης, βλ. και Σουκρού Ιλιτζάκ, στο ίδιο.

24. Λιάκος, ό.π., σ. 29.

ΝΟΜΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΕΠΕΚΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΣΣΕ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΕ[1]

Οι όροι των ΣΣΕ κατ' αρχήν ισχύουν για τους εργοδότες και τους εργαζομένους, που είναι μέλη εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Παρόλα αυτά, οι περισσότερες χώρες στην Ευρώπη διαθέτουν κάποιου είδους μηχανισμό επέκτασης της εφαρμογής των ΣΣΕ.

Στην Ελλάδα, πέραν της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ και των επιχειρησιακών ΣΣΕ που ισχύουν και για τα μη μέλη των συμβαλλόμενων μερών κυρίως λόγω της ανάγκης ενιαίων ρυθμίσεων σε εθνικό και επιχειρησιακό επίπεδο, οι υπόλοιπες ΣΣΕ (κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ) ισχύουν κατ' αρχάς για τα μέλη των συμβαλλόμενων μερών, εκτός εάν κηρυχθούν γενικά υποχρεωτικές με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, εφόσον πληρούνται τα κριτήρια που θέτει ο νόμος.

Με τη διάταξη του άρθρου 37 του ν. 4024/2011, η διαδικασία αυτή έχει αναστα-λεί για όσο χρόνο διαρκεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

ΕΛΛΑΔΑ
Ι. Καθολικότητα ισχύος ΣΣΕ
Άρθρο 3 ν. 1876/1990

Είδη συλλογικών συμβάσεων και αρμοδιότητα σύναψής τους

1) Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

α) Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας

(...)

γ) Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μίας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης

1. Οι ως άνω πληροφορίες προέρχονται:
   i) από στοιχεία που χορηγήθηκαν στη Νομική Υπηρεσία της Γ.Σ.Ε.Ε. από το δίκτυο των δικηγόρων των τριτοβάθμιων ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων
   ii) από σχετικές μελέτες του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2005 και το 2009.

Άρθρο 8 ν. 1876/1990

Δέσμευση

1) Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας

(...)

3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

Ιι. Διαδικασία επέκτασης ΣΣΕ
Άρθρο 8
Δέσμευση

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ. 4 του άρθρου 3 του παρόντος.

Άρθρο 11 ν. 1876/1990
Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής
[...]

2. Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.

3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία της υποβολής της.

4. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

ΙΙΙ. Σε ποιες χώρες προβλέπεται διαδικασία επέκτασης

Αυστρία

Επέκτασης Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: «Διαταγή Επέκτασης», με την οποία ο νομοθέτης επιτρέπει την επέκταση της συλλογικής συμφωνίας ή μέρους αυτής ώστε να συμπεριλάβει όμοιες εργασιακές σχέσεις που δεν καλύπτονται από την σύμβαση

Παρατηρήσεις:

Βέλγιο

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή[2]**:** Σε γενικές γραμμές, μόνο οι ΣΣΕ των οποίων η διαπραγμάτευση γίνεται στο Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας (όργανο, στο οποίο μετέχει ίσος αριθμός εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων) και στις κοινές (διμερείς) επιτροπές (υπάρχουν 172) κηρύσσονται υποχρεωτικές. Αυτά τα όργανα μπορούν να υποβάλουν αίτημα κήρυξης της ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικής, η οποία γίνεται με Βασιλικό Διάταγμα και δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα (le Moniteur Belge).

Παρατηρήσεις:

Στο Βέλγιο η μόνη προϋπόθεση που υπάρχει για την επέκταση της εφαρμογής μίας ΣΣΕ (γενικά δεσμευτική) είναι η αντιπροσωπευτικότητα των συμβαλλόμενων οργανώσεων, οι οποίες και έχουν δικαίωμα εκπροσώπησης στο Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας και τις κοινές (διμερείς) επιτροπές. Άλλη προϋπόθεση δεν υπάρχει.

Στην πράξη αυτό λειτουργεί ως εξής:

α) Από την πλευρά των εργαζομένων: δεν υπάρχει ζήτημα καθώς 3 μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούνται αντιπροσωπευτικές

β) Από την πλευρά των εργοδοτών: Πρέπει να υποβάλλουν αίτηση αναγνώρισης της αντιπροσωπευτικότητάς της στον κλάδο και να αποφασίσει σχετικά ο Υπουργός Εργασίας, μετά από εισήγηση του Εθνικού Εργατικού Συμβουλίου.

Έννοια αντιπροσωπευτικότητας οργανώσεων εργαζομένων: να έχουν τουλάχιστον 125.000 εργαζόμενους-μέλη για καθένα από τα προηγούμενα 4 χρόνια προ της υποβολής του αιτήματος συμμετοχής στο Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας, δομή που να καταλαμβάνει όλη τη χώρα και να εγκριθεί η συμμετοχή τους στο Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας από τον Βασιλιά .

- Όταν οι κοινωνικοί εταίροι ενός συγκεκριμένου κλάδου συνάψουν ΣΣΕ (σε μία επιτροπή που ονομάζεται «διμερής επιτροπή»), ο Υπουργός Εργασίας την κηρύσσει υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες του κλάδου (Νόμος 5ης/12/1968 για τις ΣΣΕ και τις διμερής επιτροπές)
- Η επέκταση της εφαρμογής καλύπτει όλους τους εργαζόμενους και εργοδότες του κλάδου, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη των συμβαλλόμενων στη ΣΣΕ μερών.
- Σ' ό,τι αφορά τους κλάδους σε εθνικό επίπεδο, ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, με αποτέλεσμα οι επιχειρησιακές ΣΣΕ να μην μπορούν να αποκλίνουν επί το δυσμενέστερο από τις αντίστοιχες κλαδικές.

Σε κάποιες, όλως εξαιρετικές περιπτώσεις δεν επιτρέπεται η απόκλιση από της κλαδικές ΣΣΕ ούτε επί το ευνοϊκότερο (σπάνιο φαινόμενο).

- Ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να αρνηθεί την επέκταση της νομικής δέσμευσης μόνο εάν η ΣΣΕ είναι παράνομη, αντίθετη στο «γενικό συμφέρον» ή πχ εισάγει διακρίσεις. Η άρνηση πρέπει

2. Βλ. σχετικά Έκθεση ΙΝΕ για την Οικονομία και την Απασχόληση 2006 σελ. 258, http://www.inegsee.gr/ereynes-meletes/ekthesh/EthsiaEkthesh2006Hellhnikhoikonomiakaihapasxolhsh.html

να είναι αιτιολογημένη, αυτή δε η αιτιολόγηση πρέπει να αποστέλλεται στο όργανο που διαπραγματεύθηκε την εν λόγω ΣΣΕ. Η άρνηση του Υπουργού μπορεί να προσβληθεί στο βελγικό Συμβούλιο Επικρατείας, το οποίο έχει δυνατότητα ακύρωσης των διοικητικών πράξεων.

- Κάθε χρόνο κηρύσσονται υποχρεωτικές πάνω από 1000 ΣΣΕ σε διάφορους κλάδους.

3. Λουξεμβούργο

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Κάθε ΣΣΕ ή συλλογική συμφωνία μπορεί να κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες και εργαζόμενους ενός επαγγέλματος ή κλάδου (άρθρο L. 164-8 Εργατικού Κώδικα).

Η απόφαση για την επέκταση καθορίζει και το πεδίο εφαρμογής της.

Παρατηρήσεις:

Η αίτηση / δήλωση εφαρμογής πρέπει να απευθυνθεί στον Υπουργό Εργασίας είτε από επαγγελματική / κλαδική εργοδοτική οργάνωση είτε από συνδικαλιστική οργάνωση εκπροσώπησης εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο ή από συνδικαλιστική οργάνωση εκπροσώπησης ενός σημαντικού κλάδου όταν έχει έννομο συμφέρον από την επέκταση εφαρμογής ΣΣΕ.

- Η δήλωση επέκτασης γίνεται με εθνική ρύθμιση, η οποία πρέπει να προταθεί από κοινού από δύο ομάδες διαπιστευμένων εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων στην επιτροπή ισότιμης εκπροσώπησης (parity commission) και να υποβληθούν στις επαγγελματικά επιμελητήρια/οργανώσεις (professional chambers) τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Η πρόταση μπορεί να γίνει ύστερα από συμβουλευτική γνώμη και των δύο αυτών επαγγελματικών οργανώσεων.

Σε κάθε περίπτωση ο Πρόεδρος του Εθνικού Γραφείου Συμφιλίωσης (ΕΣΓ) πρέπει να συγκαλέσει τους διαπιστευμένους εκπροσώπους των μερών στην επιτροπή ισότιμης εκπροσώπησης σε συνάντηση, όταν τουλάχιστον 3 διαπιστευμένοι το ζητήσουν. (Σημ. η επιτροπή ισότητας αποτελείται από 8 τακτικούς διαπιστευμένους, 4 από την πλευρά των εργαζομένων και 4 από την πλευρά των εργοδοτών.

- Η εθνική πράξη (ρύθμιση) που κηρύσσει την επέκταση της εφαρμογής της ΣΣΕ ισχύει από την ημέρα που τέθηκε σε ισχύ η ΣΣΕ, και λήγει κατά τον προβλεπόμενο χρόνο λήξης της ΣΣΕ (που έχει επεκταθεί).

- Το πρώτο επίπεδο προστασίας είναι η εργατική νομοθεσία, ενώ το δεύτερο οι ΣΣΕ ή οι συλλογικές συμφωνίες, οι οποίες μπορούν να περιέχουν μόνο ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από το νόμο.

Όταν οι ΣΣΕ κηρύσσονται υποχρεωτικές δεσμεύεται κάθε εργοδότης και εργαζόμενος κλάδου ή επαγγέλματος σε εθνικό επίπεδο.

Όταν μία ΣΣΕ κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, αυτό δεν εμποδίζει μία επιχείρηση σε τοπικό επίπεδο να αποκλίνει από τις γενικά υποχρεωτικές ρυθμίσεις μόνο όμως επί το ευνοϊκότερο.

Φινλανδία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης[3]: Δεν προβλέπεται αυτόματα διαδικασία επέκτασης **Περιγραφή:**

- Εάν μια συλλογική συμφωνία καλύπτει το 50% των απασχολουμένων ενός κλάδου τότε θεωρείται **αυτόματα** ως συμφωνία με erga omnes εφαρμογή.
- Σύμφωνα με τις προπαρασκευαστικές εργασίες του νόμου για τις Συμβάσεις Εργασίας (Employment Contracts Act), δεν είναι εξ αρχής προαπαιτούμενο η ΣΣΕ να καλύπτει το 50% της εργατικής δύναμης στον κλάδο, αλλά το αρμόδιο Συμβούλιο Εμπειρογνωμόνων μπορεί να λάβει υπόψη του τη σταθερότητα (ιστορία) του συστήματος διαπραγματεύσεων στον κλάδο, το συνολικό επίπεδο εκπροσώπησης μεταξύ των ενδιαφερόμενων οργανώσεων εργοδοτών / εργαζομένων (η υψηλή μαζική συμμετοχή εργαζομένων από μόνη της μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα υπέρ της αντιπροσωπευτικότητας), καθώς και τη διασφάλιση της τήρησης του συστήματος καθολικής εφαρμογής (erga omnes system) ως εγγύηση των ελάχιστων (κατώτατων) όρων εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται από εργοδότες μη μέλη εργοδοτικών οργανώσεων.
- Στην πράξη αυτά τα κριτήρια έχουν οδηγήσει πχ στον κατασκευαστικό τομέα να θεωρείται αντιπροσωπευτική η ΣΣΕ, που καλύπτει λιγότερους από το 50% των εργαζομένων, που απασχολούνται από εργοδότες- μέλη εργοδοτικών οργανώσεων.

Παρατηρήσεις:

Ο νόμος (ECA) ορίζει ότι ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τουλάχιστον τις ρυθμίσεις μιας εθνικής ΣΣΕ που θεωρείται «αντιπροσωπευτική» στον αντίστοιχο κλάδο (γενικά υποχρεωτική ΣΣΕ) όσον αφορά τους όρους

3. **Chapter 2 Employer's obligations**
Section 7: General applicability of collective agreements
The employer shall observe at least the provisions of a national collective agreement considered representative in the sector in question (generally applicable collective agreement) on the terms and working conditions of the employment relationship that concern the work the employee performs or nearest comparable work. 6
Any term of an employment contract that is in conflict with an equivalent term in the generally applicable collective agreement is void, and the equivalent provision in the generally applicable collective agreement shall be observed instead. In derogation from what is laid down in paragraph 1, an employer which is required under the Collective Agreements Act (436/1946) to observe a collective agreement in which the other contracting party is a national employee organization is allowed to apply the provisions of this collective agreement.
Section 8: Confirmation and validity of general applicability
Provisions on confirmation of the general applicability of a collective agreement, on the validity of the general applicability and the availability of agreements are laid down in the Act on Confirmation of the General Applicability of Collective Agreements (56/2001).
Section 9: The collective agreement applicable to the employment relationships of hired employees
If the employer has hired its employee to work for another employer (user enterprise), and the employer which hired its employee is neither bound by a collective agreement as referred to in section 7, paragraph 3, nor required to observe a generally applicable collective agreement in its employment relationships, at least the provisions of the collective agreement, applicable to the user enterprise, which is either an agreement referred to in section 7, paragraph 3, or a generally applicable agreement, shall be
applied to the employment relationship of the hired employee.
ACT ON CONFIRMATION OF THE GENERAL APPLICABILITY OF COLLECTIVE AGREEMENTS (56/2001)
Full text : http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010056.pdf

της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου που εκτελεί το ίδιο ή συναφές αντικείμενο εργασίας.

- Με βάση τη νομοθεσία, λειτουργεί ένα αυτοτελές Συμβούλιο Εμπειρογνωμόνων που αποφασίζει ποιες ΣΣΕ θεωρούνται αντιπροσωπευτικές και συνεπώς παράγουν καθολική δέσμευση (erga omnes effect). Η απόφαση αυτή μπορεί να προσβληθεί ενώπιον του (τριμερούς) Εργατοδικείου σε πρώτο βαθμό (single national istance).
- Ο νόμος ECA ορίζει ότι αποκλίσεις από τις ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές (erga omnes) μπορούν να υπάρξουν, εφόσον συμφωνηθούν με ΣΣΕ, στην οποία από την πλευρά των εργαζομένων συμβάλλεται εθνικής έκτασης συνδικαλιστική οργάνωση. Στην πράξη αυτή η δυνατότητα μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικές πρακτικές, αλλά τα μεγάλα συνδικάτα δεν συμφωνούν σε τέτοιου είδους ΣΣΕ. Επίσης αναφέρεται μεμονωμένο παράδειγμα δυσμενέστερης επιχειρησιακής ΣΣΕ, αλλά θεωρούν ότι το συνδικάτο «παγιδεύτηκε» από τον εργοδότη.

Γαλλία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Η επέκταση μπορεί να γίνει κατόπιν αιτήματος είτε μιας εκ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργοδοτών ή των εργαζομένων συμβαλλόμενων μερών στη ΣΣΕ, είτε και των δύο μερών από κοινού, είτε με πρωτοβουλία του Υπουργού Εργασίας, μετά από αιτιολογημένη γνώμη της Εθνικής Επιτροπής Συλλογικής Διαπραγμάτευσης (ΕΕΣΣ). Μετά την υποβολή του αιτήματος ο Υπουργού πρέπει, χωρίς καθυστέρηση να κινήσει τη διαδικασία επέκτασης. Η «σιωπή» που τηρείται από τον Υπουργό για διάστημα μεγαλύτερο από 6 μήνες μετά την υποβολή του αιτήματος υποδηλώνει τη (σιωπηρή) απόρριψη του αιτήματος.

Η επέκταση που αποφασίζεται από τον Υπουργό Εργασίας έχει ως αποτέλεσμα την δέσμευση από την υπό κρίση ΣΣΕ όλων των επιχειρήσεων που εμπίπτουν στο τοπικό και επαγγελματικό πεδίο εφαρμογής της.

Η διαδικασία της επέκτασης μιας ΣΣΕ θεωρείται πράξη κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής. Σκοπός της είναι η επέκταση των εγγυήσεων της ΣΣΕ σε όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, εξομοιώνοντας τους όρους ανταγωνισμού.

Παρατηρήσεις:

Ως προς τη διαδικασία επέκτασης.

α) **Το** κριτήριο της κάλυψης συγκεκριμένου αριθμού εργαζομένων δεν ισχύει (βλ. όμως παρακάτω)

β) Σε επίπεδο Υπουργείου Εργασίας, λειτουργεί μία Επιτροπή με αρμοδιότητα στα θέματα ΣΣΕ και συλλογικών συμφωνιών. Οι εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων συμμετέχουν ισότιμα στην Επιτροπή αυτή. Η Επιτροπή συνεδριάζει κάθε μήνα και συζητά τη δυνατότητα ή μη επέκτασης μιας συγκεκριμένης ΣΣΕ. Εφόσον υπάρχει αντίθετη άποψη τουλάχιστον 2 εκπροσώπων των εργαζομένων και 2 των εργοδοτών, τότε γίνεται περαιτέρω συζήτηση (διαπραγμάτευση) σε επόμενη συνεδρίαση μετά την υποβολή γραπτών παρατηρήσεων των ενδιαφερόμενων μερών. Αυτό

σημαίνει ότι η διαδικασία μπορεί να διαρκέσει αρκετό χρόνο. Σε κάθε περίπτωση, ο Υπουργός έχει τον τελευταίο λόγο, καθώς αυτός λαμβάνει την απόφαση, ενώ η επιτροπή έχει μόνο συμβουλευτικό ρόλο. Ο Υπουργός μπορεί επίσης να διαβουλευθεί με τους κοινωνικούς εταίρους. Εάν θεωρήσει ότι πρέπει να γίνει η επέκταση (γιατί πχ η άρνηση της επέκτασης θα έχει αντίθετα αποτελέσματα στη «δημόσια τάξη» με οποιαδήποτε έννοια), τότε η ΣΣΕ επεκτείνεται.

Οι διατάξεις του νόμου, σχετικά με το περιεχόμενο, αφορούν μόνο τις κλαδικές ΣΣΕ που συνάπτονται σε εθνικό επίπεδο και που για να μπορέσουν να επεκταθούν πρέπει να περιλαμβάνουν ρήτρες (διατάξεις) που αναφέρονται στα εξής θέματα (L.2261-22, L133-5) πχ.

α) για τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης της ΣΣΕ, τις σχέσεις των μερών (πεδίο εφαρμογής γεωγραφικό και επαγγελματικό, τους τρόπους ανανέωσης, αναθεώρησης και καταγγελίας της ΣΣΕ, εγγυήσεις για τους εργαζόμενους που μετέχουν στη διαπραγμάτευση)

β) για τους όρους εργασίας και δικαιώματα των εργαζομένων, όπως πχ

- την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος,
- τη ρύθμιση των συνδικαλιστικών εισφορών,
- τη ρύθμιση των επαγγελματικών ειδικοτήτων,
- τον ελάχιστο επαγγελματικό μισθό σε εθνικό επίπεδο των εργαζομένων χωρίς εξειδίκευση, το σύνολο των στοιχείων που επηρεάζουν τον υπολογισμό του ανά επαγγελματική κατηγορία και τις διαδικασίες και την περιοδικότητα που προβλέπονται για την αναθεώρησή του,
- τις άδειες με αποδοχές,
- τους όρους πρόσληψης και τους όρους διακοπής της σύμβασης εργασίας,
- τους τρόπους οργάνωσης και λειτουργίας της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης
- την ισότητα επαγγελματικής μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, την κατάργηση του χάσματος αμοιβής και τα μέτρα εξάλειψης των διαπιστωμένων ανισοτήτων,
- την ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων και πρόληψη των διακρίσεων, καθώς και όρους διασφάλισης της εργασίας των εργαζομένων ΑμεΑ,
- τις συμβατικές διαδικασίες συμφιλίωσης, σύμφωνα με τις οποίες ρυθμίζονται οι συλλογικές διαφορές εργασίας που ενδεχόμενα προκύψουν μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων που δεσμεύονται από τη ΣΣΕ,
- τους τρόπους που λαμβάνονται υπόψη στον κλάδο ή την επιχείρηση αιτήματα σχετικά με τα θέματα της διαπραγμάτευσης που προέρχονται από μία ή περισσότερες αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων,
- σε περίπτωση (ειδικών) αναγκών του κλάδου, τους όρους εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων με μερική και προσωρινή απασχόληση, τους όρους απασχόλησης εγκύων και νέων εργαζομένων, κλπ

Τα καλυπτόμενα ζητήματα μπορούν να διευρυνθούν καθώς στόχος είναι να δίνεται στη ΣΣΕ που επεκτείνεται χαρακτήρας «νόμου του επαγγέλματος», που θα καλύπτει σχεδόν όλον τον τομέα της σχετικής νομοθεσίας.

Σ' ό, τι αφορά στις κλαδικές ΣΣΕ, εκτός του ότι πρέπει να συνάπτονται από τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών/ εργαζομένων, πρέπει επίσης να περιέχουν ρυθμίσεις στα θέματα που ο νόμος ορίζει (L.2261-22, L133-5).

Αντιπροσωπευτικότητα:

Κάθε εργοδοτική οργάνωση, που είναι μέλος της MEDEF (πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση γάλλων επιχειρηματιών που καλύπτει και τους τρεις τομείς παραγωγής), θεωρείται ως αντιπροσωπευτική, όπως επίσης, από την πλευρά των εργαζομένων, κάθε οργάνωση μέλος σε μια αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική συνομοσπονδία. Όμως, είναι δυνατό μια οργάνωση εργοδοτών ή εργαζομένων που δεν είναι μέλος είτε στη MEDEF είτε σε μία από τις μεγάλες συνομοσπονδίες εργαζομένων, να αποδείξει την αντιπροσωπευτικότητά της. Εάν πρέπει να οριστεί η αντιπροσωπευτικότητα μιας οργάνωσης, άλλης εκτός από αυτές που είναι μέλη σε μία από τις αντιπροσωπευτικότερες οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με το ισχύον σύστημα, ο Υπουργός Εργασίας διεξάγει έρευνα και η εν λόγω οργάνωση θα πρέπει να δώσει τα απαραίτητα (αποδεικτικά) στοιχεία που διαθέτει.

- Πριν την έναρξη των αποτελεσμάτων της επέκτασης, δημοσιεύεται στην επίσημη Εφημερίδα (της Κυβέρνησης) μια γνώμη/δήλωση (avis) του Υπουργού Εργασίας, στην οποία αναφέρεται ότι ζητείται η επέκταση της αντίστοιχης ΣΣΕ και προσκαλούνται οι οργανώσεις και τα πρόσωπα που ενδιαφέρονται να γνωστοποιήσουν στον Υπουργό τις παρατηρήσεις τους.

Όταν η αιτιολογημένη άποψη της ΕΕΣΣ εκδίδεται χωρίς γραπτές αντιρρήσεις και υποστηρίζεται είτε από δύο οργανώσεις εργοδοτών, είτε από δύο οργανώσεις εργαζομένων που εκπροσωπούνται σ' αυτήν την επιτροπή, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει με απόφασή του την εν λόγω ΣΣΕ (ή συλλογική συμφωνία):

- εφόσον το κείμενό της δεν έχει υπογραφεί από το σύνολο των αντιπροσωπευτικότερων ενδιαφερόμενων οργανώσεων
- εφόσον η ΣΣΕ δεν περιλαμβάνει όλες τις υποχρεωτικές ρήτρες
- εφόσον η ΣΣΕ δεν καλύπτει το σύνολο των επαγγελματικών κατηγοριών του κλάδου, αλλά μία ή περισσότερες μεταξύ αυτών.

Σε περίπτωση γραπτής και αιτιολογημένες αντίθεσης, είτε από δύο οργανώσεις των εκπροσωπούμενων εργοδοτών, είτε από δύο οργανώσεις των εκπροσωπούμενων εργαζομένων, ο Υπουργός Εργασίας πρέπει να συμβουλευθεί εκ νέου την ΕΕΣΣ, μέσω μιας έκθεσης, που θα αναφέρει με ακρίβεια τις εν λόγω διατάξεις, καθώς τις συνέπειες της ενδεχόμενης επέκτασης. Μετά ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να αποφασίσει την επέκταση, με μια νέα γνωμοδότηση που θα εκδοθεί από την ΕΕΣΣ. Αυτή η απόφαση είναι αιτιολογημένη (L. 2261-27, L. 133-11).

Παράδειγμα: Εάν πχ η CGT και η CFDT δεν έχουν υπογράψει μια ΣΣΕ, για την οποία αντιμετωπίζεται το ζήτημα της επέκτασης, θα μπορέσουν, στο πλαίσιο της ΕΕΣΣ είτε να μην αντιτεθούν στην επέκταση είτε να αντιτεθούν, αλλά ο Υπουργός διατηρεί την εξουσία να αποφασίσει σε τελικό βαθμό. Επομένως, δεν υπάρχει, εφόσον πρόκειται για επέκταση μιας ΣΣΕ, πραγματικό δικαίωμα αναγνωρισμένης αντίθεσης στους μη υπογράφοντες.

Μια διαδικασία πιο ευέλικτη και πιο γρήγορη προβλέπεται για την επέκταση των συμπληρωματικών μισθολογικών πινάκων/παρακολουθημάτων, που τροποποιούνται συχνά.

Ο Υπουργός μπορεί να εξαιρέσει από την επέκταση, μετά από αιτιολογημένη άποψη του ΕΣΣΣ, τους όρους της ΣΣΕ που θα είναι σε αντίθεση με διατάξεις του νόμου (οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας εξετάζουν επιμελώς κάθε ΣΣΕ της οποίας ζητείται η επέκταση). Υπό αυτές τις συνθήκες, και με την επιφύλαξη των διατάξεων του νόμου, μπορεί να επεκτείνει τις μη πλήρεις (incompletes) διατάξεις βάσει των προβλέψεων αυτών.

- Ο Υπουργός Εργασίας μπορεί για λόγους γενικού συμφέροντος (πχ στόχοι οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, προστασία των τρίτων κλπ) να αρνηθεί την επέκταση μιας ΣΣΕ.
- Η ΣΣΕ που έχει επεκταθεί ισχύει από την δημοσίευσης της απόφασης στην Επίσημη Εφημερίδα, σε όλες τις επιχειρήσεις που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της γεωγραφικό και επαγγελματικό.
- Μια ΣΣΕ που έχει επεκταθεί και εκπνέει η διάρκεια εφαρμογής της σταματάει να έχει υποχρεωτική εφαρμογή, παρά την απόφαση επέκτασης, η οποία δεν έχει ως συνέπεια την μετατροπή της σε μόνιμη διάταξη νόμου. Η απόφαση επέκτασης μιας ΣΣΕ παύει να ισχύει από τη μέρα που λήγει η ισχύς της η εν λόγω ΣΣΕ.

Γερμανία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Το γερμανικό σύστημα εμφανίζει ομοιότητες με το ελληνικό[4].

Παρατηρήσεις:

Το Υπουργείο Εργασίας μπορεί να εκδώσει απόφαση μόνο αν ισχύουν οι προϋποθέσεις:

α) υπάρχει αίτημα από το συνδικάτο ή τον εργοδοτικό φορέα ή και από τους δύο μαζί,

β) οι εργοδότες που δεσμεύονται από την συλλογική συμφωνία πρέπει συνολικά να απασχολούν τουλάχιστον 50% των εργαζομένων που απασχολούνται στο πλαίσιο του γεωγραφικού χώρου και της ειδικότητας που καλύπτονται από την συμφωνία,

γ) η συμφωνία πρέπει να θεωρείται ότι προωθεί το «δημόσιο συμφέρον»,

δ) μία "Επιτροπή για τις αποφάσεις που επιβάλλουν επεκτάσεις" που αποτελείται από 3 εκπροσώπους συνδικάτων και 3 εκπρο-

4. Οι νομικοί της DGB σχολιάζουν ότι δεδομένου ότι δεν υπάρχει νόμιμος κατώτατος μισθός στη Γερμανία και το άνοιγμα των αγορών δημιουργεί μεγάλες προκλήσεις στο εργατικό δίκαιο, υπάρχει ανάγκη για περισσότερες γενικά υποχρεωτικές ΣΣΕ. Παραθέτουν δε (στα γερμανικά) τη σχετική νομοθεσία.

σώπους εργοδοτικών φορέων θα πρέπει να έχει εγκρίνει το αίτημα με τουλάχιστον 4 ψήφους υπέρ.

Λετονία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή:

Σε περίπτωση ΣΣΕ σε επίπεδο βιομηχανίας (indystry-level), αυτή μπορεί να επεκταθεί εφόσον η εργοδοτική οργάνωση που υπογράφει τη ΣΣΕ εκπροσωπεί πλέον του 60% των εργαζομένων της βιομηχανίας.

Πολωνία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Στην Πολωνία υπάρχει μηχανισμός επέκτασης ΣΣΕ και κήρυξης της ως γενικά δεσμευτικής (άρθρο 24118 Εργατικού Κώδικα), ο οποίος προβλέπει τα εξής:

Κοινό αίτημα εργοδοτικής οργάνωσης και επιχειρησιακών σωματείων από περισσότερες επιχειρήσεις (multi- enterprise), που έχουν ήδη συνάψει πολύ- επιχειρησιακή ΣΣΕ (multi- enterprise agreement), προς τον Υπουργό Εργασιακών θεμάτων.

Κριτήριο: Εάν είναι απαραίτητο λόγω σημαντικού κοινωνικού συμφέροντος.

Έκδοση εκτελεστικού διατάγματος, μετά από διαβούλευση με την ως άνω εργοδοτική οργάνωση ή άλλη εργοδοτική οργάνωση που ορίζει ο Υπουργός και του επιχειρησιακού σωματείου, εάν υπάρχει στον εργοδότη, που πρόκειται να δεσμευτεί.

- Επέκταση του πεδίου εφαρμογής του συνόλου ή μέρους της πολύ- επιχειρησιακής ΣΣΕ.
- Στο αίτημα για επέκταση πρέπει να αναφέρεται i) το όνομα και η έδρα του εργοδότη, ii) αιτιολόγηση της ανάγκης επέκτασης της πολύ- επιχειρησιακής ΣΣΕ με αποδεικτικά στοιχεία και πληροφορίες για τα στοιχεία 1), 2), 4)
- Τα ανωτέρω ισχύουν αντίστοιχα και σε περίπτωση αιτήματος άρσης της επέκτασης της εφαρμογής της υποχρεωτικής ΣΣΕ.

Εσθονία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι, αν και μόνο 4 περιπτώσεις σε κλαδικό επίπεδο καταγράφονται από το 2004-2008.

Περιγραφή: Οι όροι των αμοιβών και της εργασίας μπορούν να επεκταθούν -εάν πρόκειται για συμφωνία που μετέχουν πολλοί εργοδοτικοί φορείς- και σε αυτούς που δεν είναι μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν.

Σλοβενία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Συλλογική συμφωνία για ένα ή περισσότερους κλάδους μπορεί να επεκταθεί από τον Υπουργό Εργασίας κατόπιν αιτήματος ενός από τα εμπλεκόμενα μέρη στην συμφωνία. Η απόφαση μπορεί να αφορά μέρος ή το σύνολο της συλλογικής συμφωνίας εάν αυτή είχε υπογραφεί από μία ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις και ένα ή περισσότερους εργοδοτικούς φορείς που εκπροσωπούν περισσότερους από τους μισούς εργαζόμενους που απασχολούνται στις επιχειρήσεις που καλύπτονται από την επέκταση

Ισπανία

Επέκτασης Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Δεν υπάρχουν περισσότερες πληροφορίες.



Ουγγαρία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Υπάρχει δυνατότητα επέκτασης κλαδικών ΣΣΕ με Προεδρικό Διάταγμα (ωστόσο η θεσμική αυτή δυνατότητα δεν έχει συχνή εφαρμογή στην πράξη.)

Ιρλανδία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: (Ναι)

Περιγραφή: Υφίσταται δυνατότητα επέκτασης επιχειρησιακής ΣΣΕ με δικαστική απόφαση σε επιχειρήσεις που δεν υφίσταται εργοδοτική οργάνωση.

Παρατηρήσεις:

Ιταλία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Δυνατότητα επέκτασης ΣΣΕ με δικαστική απόφαση μόνο για τις κατώτατες αμοιβές (όχι ρύθμιση θεσμικών ζητημάτων).

Λιθουανία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Επιτρέπεται η επέκταση ΣΣΕ με ρύθμιση του Μεγάλου Δουκάτου. Στην ρύθμιση για την επέκταση θα πρέπει να περιέχεται ρητά το περιεχόμενο, η διάρκεια της συμφωνίας και είναι υποχρεωτική η δημοσίευση της. (και αυτή η ρύθμιση έχει περιορισμένη εφαρμογή).

Ολλανδία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Υφίσταται δυνατότητα επέκτασης ΣΣΕ στις εξής περιπτώσεις:

- Θα πρέπει να υπάρξει αίτημα από κάποιο από τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- Θα πρέπει η ΣΣΕ που επεκτείνεται να αφορά τουλάχιστον το 55% των εργοδοτών του κλάδου.

Η επέκταση έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου.

Σλοβακία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Υφίσταται ρύθμιση σύμφωνα με την οποία η σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών, όσον αφορά την επέκταση εφαρμογής ΣΣΕ αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή της

Τσεχία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Ναι

Περιγραφή: Υφίσταται διαδικασία επέκτασης στον Νόμο για τις ΣΣΕ. (Δεν υπάρχουν περαιτέρω διαθέσιμα στοιχεία).

Ρουμανία

Περιγραφή: Υφίσταται μηχανισμός επέκτασης ΣΣΕ (δεν υπάρχουν περισσότερα διαθέσιμά στοιχεία).

IV. Σε ποιες χώρες δεν προβλέπεται διαδικασία επέκτασης

Νορβηγία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Όχι

Περιγραφή: Δεν ισχύουν διαδικασίες επέκτασης σσε . Υπάρχει μόνον η δυνατότητα επέκτασης σσε για να διαφυλαχθούν όροι και αμοιβές οικονομικών μεταναστών

Δανία

Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης: Δεν υπάρχει επίσημη διαδικασία επέκτασης για τις συμβάσεις του ιδιωτικού τομέα

Παρατηρήσεις: 1. Ο καθορισμός της αμοιβής και του Κανονικού ωραρίου εργασίας γίνεται από την ατομική σύμβαση εργασίας και τις ΣΣΕ. Οι όροι εργασίας, κατά το μεγαλύτερο μέρος, δεν ρυθμίζονται από νόμο.

2. Η ΣΣΕ εφαρμόζεται i) εφόσον ο εργοδότης είναι μέλος της συμβαλλόμενης εργοδοτικής οργάνωσης, ii) ο εργοδότης και το σωματείο προσχωρήσουν σε μία ΣΣΕ.

3. Εφόσον μία ΣΣΕ είναι δεσμευτική, ο εργοδότης δεν μπορεί να επιβάλει δυσμενέστερες ρυθμίσεις σε βάρος του εργαζόμενου.

Σουηδία

Ηνωμένο Βασίλειο

Πορτογαλία

Βουλγαρία

Μάλτα

Κύπρος

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

28 Νοεμβρίου 2012.
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Α. Καψάλης) συμμετείχε σε ημερίδα του Εργατικού Κέντρου Εύβοιας μαζί με το Δίκτυο Εμπρακτης Αλληλεγγύης και Αντίστασης με θέμα: *«Μνημόνιο ΙΙΙ, ενημέρωση, οργάνωση, αντίσταση».*

3-5 Δεκεμβρίου 2012.
Συμμετοχή του Α. Καψάλη Επιστημονικού Συνεργάτη του ΙΝΕ σε σεμινάριο που διοργάνωσε στην Αθήνα το ίδρυμα «Ρόζα Λούξεμπουργκ» με θέμα: *«Μεταναστευτική πολιτική σε Ελλάδα και Ευρώπη σε καιρούς Κρίσης».*

7 Δεκεμβρίου 2012.
Συμμετοχή του Α. Καψάλη Επιστημονικού Συνεργάτη του ΙΝΕ, σε συζήτηση που διοργάνωσε στα Τρίκαλα, η εφημερίδα, Κομ. Ανασύνταξη με θέμα: *«Οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή του μνημονίου 3»*.

12 Δεκεμβρίου 2012.
Ο Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΝΕ Α. Καψάλης συμμετείχε σε συζήτηση ομάδας προβληματισμού με αντικείμενο *«Ευρώ και Μετανάστευση»* που διοργάνωσε το Μέτωπο Αλληλεγγύης στην Αθήνα. Το θέμα εισήγησης του Α. Καψάλη ήταν *«Εργασία, κοινωνία, μετανάστες και άκρα δεξιά»*.

