INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου

Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ
ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΚΑΨΑΛΗΣ

Μελέτες (Studies)
50

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου

Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον

Γιάννης Κουζής

Απόστολος Καψάλης

ΑΘΗΝΑ
2020

Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου

Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον

Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο
του Τρίτου Μνημονίου
Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης
με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-7402-86-8

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Art Direction - Design: Αμαλία Χριστακοπούλου
Παραγωγή - Εκτύπωση: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ • www.kambili.gr
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα, Γιώτα Χρόνη

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή
μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 1 της Πράξης «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5000996. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή 9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ 11

1.1 Ιστορική διαδρομή του θεσμικού πλαισίου στην Ελλάδα 11

1.2 Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην εποχή των Μνημονίων 20

1.3 Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην πράξη κατά την περίοδο των Μνημονίων στην Ελλάδα 29

1.3.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις και μεθοδολογία 29

1.3.2 Σύνοψη συμπερασμάτων για την περίοδο 2010-2014 και επισήμανση υποθέσεων για την περίοδο 2015-2017 30

1.3.3 Η ανάλυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας την τριετία 2015-2017 33

1.3.3.1 Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις 35

1.3.3.1.1 Πάγωμα αποδοχών 37

1.3.3.1.2 Μειώσεις αποδοχών 37

1.3.3.1.3 Αυξήσεις αποδοχών 38

1.3.3.1.4 Πρόβλεψη ατομικής διαπραγμάτευσης 40

1.3.3.1.5 Άνιση μισθολογική μεταχείριση 41

1.3.3.1.6 Ονομαστικές καταστάσεις αποδοχών 43

1.3.3.1.7 Διάφορα άλλα στοιχεία *44*

1.3.3.2 Εθνικές και τοπικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ 44
1.3.4 Διαιτητικές αποφάσεις 45
1.3.5 Συμπερασματικά 45
1.4 Η αναγκαία αποκατάσταση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων ως προτεραιότητα για την αποκατάσταση της εργασίας 46
1.5 Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη «μεταμνημονιακή» περίοδο 53
1.5.1 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 53
1.5.2 Γενικός κατώτατος μισθός 56
1.5.3 Συμπεράσματα 56
1.6 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ευρωπαϊκό χώρο 57
1.6.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις 57
1.6.2 Ενδεικτικές εθνικές εμπειρίες στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ευρώπη 58
1.6.2.1 Επέκταση κλαδικών συμβάσεων 59
1.6.2.2 Αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο 60
1.6.2.3 Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων 61
1.6.2.4 Καθορισμός γενικών κατώτατων μισθών 62
1.6.2.5 Υπογραφή συλλογικών συμβάσεων από μη συνδικάτα 63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΑΠΕΡΓΙΑ 65
2.1 Η ιστορική εξέλιξη του θεσμού της απεργίας στην Ελλάδα 65
2.2 Το θεσμικό πλαίσιο για τις απεργίες στην Ελλάδα πριν από τα Μνημόνια 68
2.3 Το δικαίωμα στην απεργία κατά την περίοδο των Μνημονίων 71

2.4 Το απεργιακό δικαίωμα κατά τη μεταμνημονιακή περίοδο 73

2.5 Η εξέλιξη του απεργιακού φαινομένου στην Ελλάδα και στην Ευρώπη 74

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ 79

3.1 Η εξέλιξη του συστήματος των ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα 79

3.1.1 Ως προς τον ορισμό και το πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων 83

3.1.2 Ως προς το ποσοτικό όριο των ελεύθερων απολύσεων ανά μονάδα χρόνου 88

3.1.3 Ως προς τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων 91

3.1.4 Συμπερασματικά 99

3.2 Η προστασία από τις ομαδικές απολύσεις στον ευρωπαϊκό χώρο 101

3.2.1 Ο ρόλος της κοινοτικής νομοθεσίας 101

3.2.2 Η εμπειρία των ευρωπαϊκών χωρών 103

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ 107

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 113

01 Εισαγωγή

Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο παρουσιάζουν σημαντικές αλλαγές κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων αναζητώντας τη μείωση του εργατικού κόστους (Κουζής, 2001· ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2008α-2013α). Στο πλαίσιο αυτό η ελληνική αγορά εργασίας υιοθετεί πολιτικές προσαρμογής της στα διεθνή δεδομένα υιοθετώντας σταδιακά μέτρα ευελιξίας. Με την έλευση της κρίσης και την επιβολή των Μνημονίων στην Ελλάδα η ελληνική αγορά εργασίας υφίσταται σημαντικές αλλαγές μέσα από τις παρεμβάσεις που συντελούνται στην εργατική νομοθεσία στο σύνολό της τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές αυτές διαμορφώνουν ένα νέο εργασιακό τοπίο στη χώρα που χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη ευελιξία και σημαντική συμπίεση των μισθολογικών και των λοιπών όρων εργασίας. Ωστόσο, οι αλλαγές που με καταιγιστικούς ρυθμούς καταγράφονται στην ελληνική αγορά εργασίας δεν περιορίστηκαν στα όσα υιοθετήθηκαν με τα δύο πρώτα Μνημόνια (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2013· Κουζής, 2016). Αντιθέτως, υπήρξαν σοβαρές εκκρεμότητες που απέρρεαν από τις διαπραγματεύσεις του Δεύτερου Μνημονίου για θέματα τα οποία επανέρχονται στο πλαίσιο των δεσμεύσεων του Τρίτου Μνημονίου του 2015.

Στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου τα πεδία που κυρίως τίθενται για διαπραγμάτευση μεταξύ ελληνικής κυβέρνησης και δανειστών εστιάζονται σε τρεις παραμέτρους. Πρόκειται για δύο πτυχές που αποτελούν αιτήματα των δανειστών τα οποία δεν ικανοποιήθηκαν με βάση τις αρχικές δεσμεύσεις του Δεύτερου Μνημονίου και ειδικότερα αφορούν το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων και θέματα του συνδικαλιστικού νόμου και της απεργίας. Η τρίτη παράμετρος αφορά πρόταση της ελληνικής κυβέρνησης σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό την ουσιαστική επαναφορά τους μετά τις σαρωτικές αλλαγές που επιβλήθηκαν στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών στο πλαίσιο των προηγούμενων Μνημονίων.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να επιχειρηθεί μια διαχρονική ανάλυση της πορείας των εν λόγω θεσμών στην ελληνική αγορά εργασίας με την καταγραφή των τελευταίων εξελίξεων. Παράλληλα θα εξεταστεί η επικρατούσα εικόνα στον ευρωπαϊκό χώρο σχετικά με τις τρεις αυτές παραμέτρους των εργασιακών σχέσεων αναζητώντας συγκλίσεις και αποκλίσεις ως προς τα ισχύοντα στην Ελλάδα και στην υπόλοιπη Ευρώπη. Πρόκειται για την αναζήτηση χρήσιμων συμπερασμάτων για την πορεία των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα στο πλαίσιο της γενικότερης πορείας για τις εργασιακές σχέσεις στη γηραιά ήπειρο.

Ειδικότερα εξετάζεται για καθένα από τα τρία αυτά πεδία η ελληνική εμπειρία όπως αυτή εξελίσσεται από τις πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα μέχρι σήμερα. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην περίοδο της κρίσης των Μνημονίων όταν συντελούνται ή συζητούνται μεγάλες και κρίσιμες αλλαγές. Σε δεύτερο χρόνο εξετάζεται η αντίστοιχη ευρωπαϊκή εμπειρία των τελευταίων δεκαετιών σε συνάρτηση με τη διαμορφούμενη κατάσταση στην Ελλάδα κατά τη μνημονιακή και τη μεταμνημονιακή περίοδο. Η μελέτη ολοκληρώνεται με την εξαγωγή συμπερασμάτων από την ελληνική και την ευρωπαϊκή πρακτική προκειμένου να εντοπιστεί το μέγεθος των συγκλίσεων και των αποκλίσεων ανάμεσα στα επιβαλλόμενα και τα σχεδιαζόμενα στην ελληνική αγορά εργασίας και τα τεκταινόμενα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την εργασία. Μιας πολιτικής που αποκτά χαρακτηριστικά που αλλοιώνουν επικίνδυνα το αποκαλούμενο ευρωπαϊκό κοινωνικό και εργασιακό κεκτημένο των πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών υπό τους όρους που επιβάλλει η νεοφιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση (Κουκιάδης, 2000). Τέλος, επισημαίνεται ότι η μελέτη αυτή διεξήχθη στο πλαίσιο του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Συντελεστές της είναι ο Γιάννης Κουζής, Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, συγγραφέας και επιμελητής της μελέτης, και ο Απόστολος Καψάλης, Διδάκτορας Εργασιακών Σχέσεων του Παντείου Πανεπιστημίου, επιστημονικός συνεργάτης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και συγγραφέας των Ενοτήτων 1.3, 1.6 και 2.5.

01 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και επίλυση των συλλογικών διαφορών

1.1 Ιστορική διαδρομή του θεσμικού πλαισίου στην Ελλάδα

Οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα παρουσιάζουν σημαντική καθυστέρηση σε σχέση με τον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο λόγω της καθυστερημένης ανάπτυξης της βιομηχανίας στη χώρα (Κουκιάδης, 2017α). Η χρονική καθυστέρηση στην ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων και η συνακόλουθη επίδραση στη δημιουργία της ελληνικής εργατικής τάξης και των μορφών συλλογικής οργάνωσής της συνέτειναν στη δημιουργία των πρώτων συνδικάτων στο τελευταίο τέταρτο του 19ου αιώνα (Κουκουλές, 1997). Κατά συνέπεια, η αναγνώριση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, όπως η συνδικαλιστική ελευθερία και η υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), συμβαδίζουν με την προαναφερθείσα χρονική υστέρηση.

Η εμφάνιση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων αποτελεί κοινωνική αναγκαιότητα της βιομηχανικής ανάπτυξης και η νόμιμη αναγνώρισή τους στο πλαίσιο του αστικοδημοκρατικού κράτους συνιστά κοινωνική κατάκτηση υπό την επίδραση της πάλης του εργατικού κινήματος. Η τυπική αναγνώριση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων στον διεθνή χώρο καταγράφεται με σημαντική χρονική απόσταση από την εμφάνιση κοινωνικών φαινομένων, χωρίς νόμιμη λειτουργία, που συνδέονται με τη συλλογική δράση, όπως η δημιουργία συνδικάτων, η υπογραφή συλλογικών συμφωνιών και η κήρυξη απεργιακών κινητοποιήσεων. Έτσι, λοιπόν, θα διανυθούν πολλές δεκαετίες –ακόμη και αιώνες σε ορισμένες χώρες–, ώστε η άτυπη, παράνομη και ποινικά κολάσιμη συλλογική δράση να εξελιχθεί σε νόμιμο δικαίωμα. Είναι χαρακτηριστικό ότι στις αναπτυγμένες βιομηχανικές χώρες το συνδικαλιστικό δικαίωμα αναγνωρίζεται πλήρως από τη δεκαετία του 1860 και εντεύθεν υπό την έντονη επίδραση του εργα-

τικού κινήματος σε εθνικό επίπεδο σε συνδυασμό με τον δυναμικό ρόλο κυρίως της Πρώτης Εργατικής Διεθνούς (1864). Η Ελλάδα με την καθυστέρηση στην ανάπτυξη της βιομηχανίας εμφανίζει το πρώτο συνδικάτο στους εργάτες ξυλουργούς των ναυπηγείων της Σύρου για να ακολουθήσει ικανός χρόνος μέχρι την αναγνώριση της νόμιμης λειτουργίας των συνδικάτων το 1914 (Κορδάτος, 1972).

Οι ΣΣΕ ως ειδική έκφραση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων περνούν από διάφορα στάδια μέχρι να αποκτήσουν τη σημερινή τους μορφή σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία (Despax, 1966). Αρχικά, οι συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και συλλογικοτήτων της εργατικής τάξης ήταν άτυπες χωρίς νομικό υπόβαθρο. Υπήρξαν αποτέλεσμα υποχωρήσεων της εργοδοσίας έπειτα από απεργιακές πιέσεις. Οι συμφωνίες αυτές, επειδή δεν συνεπάγονταν νομικές δεσμεύσεις, συνοδεύονταν συχνά από υπαναχωρήσεις μεγάλου μέρους εργοδοτών από τη στιγμή που είχαν άτυπο χαρακτήρα. Ωστόσο, στον αγγλοσαξονικό χώρο παρατηρείται εντονότερα η συμμόρφωση σε αυτές τις άτυπες συμφωνίες που, σε συνδυασμό με την πίεση των συνδικάτων, αποτελούν ακόμη και σήμερα εθιμικό δίκαιο υπό το καθεστώς της «συμφωνίας κυρίων». Η πρώτη –και άτυπη– συλλογική συμφωνία που καταγράφεται ιστορικά στον διεθνή χώρο αποτελεί η συμφωνία στα μεταξουργεία της Λυών το 1831 με πολλές παρεπόμενες εξελίξεις λόγω της αθέτησής της από την εργοδοσία. Στη συνέχεια, και περί τα τέλη του 19ου αιώνα, η νόμιμη αναγνώριση των συλλογικών συμβάσεων συνδέεται με την αναγνώριση υποχρεώσεων ενοχικού δικαίου από τα συμβαλλόμενα μέρη. Κατά τη διάρκεια του Μεσοπολέμου οι συλλογικές συμβάσεις αποκτούν το σημερινό τους περιεχόμενο και αποτελούν κανόνες δικαίου και βασική πηγή του εργατικού δικαίου. Μάλιστα, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ψηφίζονται οι βασικές για τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα διεθνείς συμβάσεις εργασίας, η 87/1948 και η 98/1949 για τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αντίστοιχα δίνοντας το έναυσμα για μια γενικευμένη και σε παγκόσμια κλίμακα αναγνώριση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων (Μουδόπουλος, 2001). Τα δικαιώματα αυτά παρουσιάζουν υψηλό βαθμό αναγνώρισης στον ευρωπαϊκό χώρο συμβάλλοντας στην καθιέρωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου. Επιπλέον, η ιδρυτική συνθήκη της Ρώμης για τη δημιουργία της ΕΟΚ στο άρθρο 118 προσδίδει βαρύτητα στις εν λόγω διεθνείς συμβάσεις που εκπορεύονται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

Στην Ελλάδα η πορεία της νομοθετικής αναγνώρισης του δικαιώματος υπογραφής ΣΣΕ ακολουθεί τον δρόμο που καταγράφεται και στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο (Ντάσιος, 1991). Έτσι λοιπόν οι άτυπες, αρχικά, συλλογικές συμφωνίες ανάμεσα σε εργοδότες και συλλογικότητες της μισθωτής εργασίας είναι το αποτέλεσμα των μεταξύ τους διαπραγματεύσεων έπειτα από απεργιακές κινητοποιήσεις και προκειμένου να δίνεται τέλος στην όξυνση του κοινωνικού κλίματος. Αποτελούν, δηλαδή, προϊόν

υποχωρήσεων της εργοδοσίας απέναντι στην οξύτητα των εργατικών αγώνων και των απεργιών και μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Οι συμφωνίες αυτές δεν παράγουν νομικές δεσμεύσεις, με αποτέλεσμα να καταγράφονται φαινόμενα υπαναχώρησης των εργοδοτών από τα συμφωνηθέντα στην περίπτωση που κάνουν χρήση απεργοσπαστικών μηχανισμών παρακάμπτοντας τις πιέσεις των απεργών.

Η πρώτη νομοθετική απόπειρα αναγνώρισης του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων καταγράφεται το 1913 από την κυβέρνηση Βενιζέλου με την κατάρτιση σχετικού νομοσχεδίου κατά το πρότυπο του ελβετικού κώδικα ενοχών, σύμφωνα με το οποίο οι συμβάσεις αυτές παράγουν ενοχικές υποχρεώσεις μεταξύ των συμβαλλόμενων, αλλά δεν αποτελούν δεσμευτικούς κανόνες δικαίου (Καποδίστριας, 1967). Ωστόσο, το νομοσχέδιο δεν κατατίθεται στη Βουλή για ψήφιση και αυτή η πρώτη απόπειρα δεν καταλήγει σε νομοθετικό αποτέλεσμα. Το 1914 στο πλαίσιο του νόμου 281 περί σωματείων, που αναγνωρίζει τα επαγγελματικά σωματεία και τη συνδικαλιστική ελευθερία, παρέχεται η δυνατότητα υπογραφής «ομαδικών» συμβάσεων εργασίας για τον καθορισμό των όρων εργασίας (άρθρ. 20, παρ. 2). Εντούτοις, και οι διατάξεις αυτές, επειδή δεν συνοδεύονται από την αναγνώριση κανονιστικού περιεχομένου στις συμφωνίες μεταξύ ενώσεων εργοδοτών και εργατών, δεν παρουσιάζουν πρακτική εφαρμογή σε ένα κλίμα ασάφειας και αοριστίας που διέπουν τον χαρακτήρα των συλλογικών συμφωνιών (Ντάσιος, 1991). Το πρόβλημα αυτό αναζητεί λύση την επόμενη δεκαετία με νομοσχέδιο για τις συλλογικές συμβάσεις, κατά το γαλλικό πρότυπο, που κατατίθεται στη Βουλή το 1927, χωρίς τελικά να επιτυγχάνεται η ψήφισή του. Η όλη αυτή εξέλιξη συνέτεινε στη μη ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων στην Ελλάδα, όχι μόνο λόγω απουσίας σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων δεσμευτικού κανονιστικού χαρακτήρα, αλλά και λόγω απουσίας άτυπων πρακτικών όπως συνέβαινε σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες πριν από τη νομοθετική τους αναγνώριση. Κατά συνέπεια, η πρακτική διάσταση των συλλογικών συμβάσεων στη χώρα αναμένει την παρέμβαση του νομοθέτη που δεν θα νομιμοποιεί πρακτικές που αναπτύσσονται με άτυπους όρους, αλλά θα δίνει το έναυσμα για την εμφάνισή τους στην ελληνική αγορά εργασίας.

Η πρώτη νομοθετική ρύθμιση εισάγεται με τους Αναγκαστικούς Νόμους (ΑΝ) 16/20 και 16/21-11-1935 που προβλέπουν τη διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών και υπογραφής συλλογικών συμβάσεων αντίστοιχα (Καποδίστριας, 1940· Μήτσου, 1971). Οι νομοθετικές αυτές παρεμβάσεις αποτελούν επιλογή της κυβέρνησης Κονδύλη προκειμένου να υποχωρήσουν οι έντονες εργατικές κινητοποιήσεις της περιόδου 1932-1935 που οι κρατικοί κατασταλτικοί μηχανισμοί αδυνατούν να ελέγξουν. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην εισηγητική έκθεση ως λόγος ψήφισης των εν λόγω ρυθμίσεων αναφέρεται η αντιμετώπιση της αναρχίας. Γι' αυτόν τον λόγο και επιβάλλεται η υποχρεωτική διαιτησία έπειτα από απόφαση του Υπουργού Εργασίας για παραπομπή

της συλλογικής διαφοράς σε επιτροπή διαιτησίας υπό την προεδρία δικαστικού, Προέδρου Πρωτοδικών, που έχει αποφασιστική ψήφο. Παράλληλα, η προσφυγή στη διαιτησία συνοδεύεται και από την απαγόρευση της κήρυξης ή της συνέχισης της απεργίας με την απειλή αυστηρών αστικών και ποινικών κυρώσεων για τους μη συμμορφούμενους. Με τον τρόπο αυτό αποσαφηνίζονται οι λόγοι για τους οποίους εισάγεται για πρώτη φορά νομοθετικά η καθιέρωση των συλλογικών συμβάσεων στην Ελλάδα ως μέσο καταστολής των απεργιακών κινητοποιήσεων παρά ως αναγκαίο συλλογικό δικαίωμα των εργαζομένων.

Οι παραπάνω διατάξεις τίθενται σε εφαρμογή με το Βασιλικό Διάταγμα (ΒΔ) 18/6-1/8/1936 από την κυβέρνηση Μεταξά προκειμένου να αποφευχθεί η γενική απεργία που είχε εξαγγελθεί για τις 5/8/1946, την επομένη της επιβολής της μεταξικής δικτατορίας. Επιπλέον, και προκειμένου να περιοριστούν οι λαϊκές αντιδράσεις, η μεταξική δικτατορία επιβάλλει στις 12/8/1936 και με την παρουσία του την υπογραφή δύο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) οι οποίες συνεπάγονταν σημαντικές αυξήσεις και τις οποίες κυρώνει με τον ΑΝ 99/1936 ώστε να καλυφθεί η έλλειψη νομιμοποίησης των εκπροσώπων των εργαζομένων που τις υπέγραψαν. Με την ίδια νομοθετική παρέμβαση, εκτός από την πρόβλεψη για τιμαριθμική αύξηση των μισθών 6 μήνες μετά την υπογραφή τους, η μη εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων από μέρους του εργοδότη συνεπάγεται και απόλυση του εργαζομένου με αποζημιώσεις διπλάσιου έως πενταπλάσιου ύψους από τον προβλεπόμενο από τη νομοθεσία (άρθρ. 2). Επιπλέον, με τον ΑΝ 547/1937 (άρθρ. 16) η παραβίαση των όρων της συλλογικής σύμβασης από τον εργοδότη συνεπάγεται ποινικές ευθύνες με την αυτόφωρη διαδικασία. Πρόκειται για παρεμβάσεις του δικτατορικού καθεστώτος προκειμένου να κάμψει τις λαϊκές αντιδράσεις αλλά και να ελέγξει τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις στη χώρα. Στο ίδιο πάντα πλαίσιο με τον ΑΝ 1367/1938 θεσμοθετείται η παρουσία του Υπουργού Εργασίας κατά την κατάρτιση των ΣΣΕ.

Κατά την περίοδο της Κατοχής οι συλλογικές συμβάσεις είναι ανύπαρκτες, ενώ με το κατοχικό νομοσχέδιο (ΝΔ) 310/1941 οι υπουργοί Οικονομίας και Εργασίας εξουσιοδοτούνται να προσαρμόζουν τους μισθούς στο κόστος ζωής που στην πράξη καθιστά αδύνατη την παρακολούθηση της εκτίναξης του κόστους διαβίωσης, γεγονός που οδηγεί τους εργαζομένους να διαπραγματεύονται τους μισθούς τους σε είδος. Η ίδια εξουσιοδότηση παρέχεται και μετά την Απελευθέρωση με τους ΑΝ 19/1944 και 28/1944.

Ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων υφίσταται σοβαρό πλήγμα από τις πρώτες μεταπολεμικές κυβερνήσεις, που ενισχύουν τον παρεμβατικό ρόλο του κράτους στη διαμόρφωση των μισθών. Η ΕΓΣΣΕ του 1947, εν μέσω του Εμφυλίου, καθορίζει τους

κατώτατους μισθούς, με διακρίσεις κατά φύλο και τόπο, εισάγοντας ρήτρα για την εφαρμογή της, η οποία προϋποθέτει την έγκρισή της από την κυβέρνηση ανεξάρτητα από το γεγονός ότι η παρουσία του Υπουργού Εργασίας κατά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης επιβάλλεται από τον νόμο. Με τον Ν. 2053/1952 η ίδρυση Συμβουλίου Συλλογικών Σχέσεων και Διαφορών ενισχύει περαιτέρω τον κρατικό έλεγχο για την τήρηση της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής έχοντας αρμοδιότητα να εγκρίνει, να απορρίπτει και να τροποποιεί συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις. Η κατάλυση κάθε έννοιας ελευθερίας των συλλογικών συμβάσεων επιβραβεύεται με τον Ν. 3086/1954 που προβλέπει το κράτος ως τρίτο συμβαλλόμενο! Η συμφωνία των 3 μερών είναι επιβεβλημένη, αλλά απαιτείται και η επικύρωσή της από πρωτοβάθμιο διαιτητικό όργανο. Σε αντίθετη περίπτωση παρεμβαίνει το δευτεροβάθμιο διαιτητικό όργανο, ενώ και σε αυτή την περίπτωση ο Υπουργός Εργασίας ελέγχει τη νομιμότητα των αποφάσεών του για να τις κηρύξει εκτελεστές. Πρόκειται για ακραίο παράδειγμα κρατικού παρεμβατισμού στη διαμόρφωση της αμοιβής της εργασίας, ο οποίος καταργεί κάθε έννοια συλλογικής διαπραγμάτευσης και ελευθερίας σύναψης των συλλογικών συμβάσεων.

Οι αντιδράσεις του κόσμου της εργασίας και των συνδικάτων, που δεν ελέγχονταν από το μετεμφυλιακό κράτος, απέναντι στον τερατώδη, όπως αποκαλέστηκε, νόμο του 1954 οδήγησε στην ψήφιση του Ν. 3239/1955. Οι διατάξεις του, παρά το γεγονός ότι διατηρούν περιορισμούς για τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις, παρουσιάζουν σχετική βελτίωση σε σχέση με τα προϊσχύοντα (Λεβέντης, 1981· Αδάμ, 1979).

Με αυτόν τον νόμο το αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων περιορίζεται στους όρους, στις συνθήκες εργασίας και αμοιβές των εργαζομένων αφήνοντας στο περιθώριο τα θεσμικά ζητήματα τα οποία, για να αποκτήσουν δεσμευτικό περιεχόμενο, απαιτούν την επικύρωση των συλλογικών συμφωνιών με νόμο (άρθρ. 1, παρ. 2· άρθρ. 2, παρ. 1-2· άρθρ. 21, παρ. 1-2). Με το άρθρο 9 θεσπίζεται η υποχρεωτική διαιτησία στην περίπτωση της μη συμφωνίας των δύο μερών. Το διαιτητικό δικαστήριο με σύνθεση ισομερή εκπροσώπων εργαζομένων αλλά με πρόεδρο τακτικό δικαστή και τη συμμετοχή εκπροσώπου του Υπουργείου Εργασίας δηλώνει την έντονη παρέμβαση της κρατικής εξουσίας και κινείται με τις αποφάσεις του στο πλαίσιο της εκάστοτε κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής. Επιπλέον, η παραπομπή στη διαιτησία είναι αρμοδιότητα του Υπουργού Εργασίας και συνεπάγεται την αναστολή των απεργιών για 45 ημέρες (ή για 60 ημέρες σε περίπτωση δευτέρου βαθμού διαιτησίας). Η δε συνέχιση της απεργίας συνεπάγεται απολύσεις των απεργών καθώς και ποινικές καταδίκες για τους πρωταίτιους της παράβασης του νόμου (άρθρ. 18, παρ. 3-4). Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο κρατικός παρεμβατισμός παραμένει έντονος στο πεδίο των

συλλογικών εργασιακών σχέσεων, περιορίζει την αυτονομία της συλλογικής διαπραγμάτευσης και δημιουργεί σοβαρή αμφισβήτηση για την αντικειμενικότητα των οργάνων επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Επιπλέον, και μέχρι την αντικατάσταση του Ν. 3239/1955, έχουν μεσολαβήσει σχετικές τροποποιήσεις οι οποίες έχουν επηρεάσει σημαντικά τον θεσμό των ΣΣΕ.

Σημαντικές είναι οι παρεμβάσεις της επτάχρονης δικτατορίας, που καταργεί ουσιαστικά τις συλλογικές συμβάσεις μέσω της αναστολής θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων και του πλήρους ελέγχου των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με το Νομοθετικό Διάταγμα (ΝΔ) 186/1969 αναγνωρίζεται στις (ελεγχόμενες από το καθεστώς) δύο πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις (άρθρ. 1), η δε εφαρμογή τους περιορίζεται στα μέλη των οργανώσεων που συμμετέχουν σε αυτήν. Παράλληλα, καταργούνται οι ΕΓΣΣΕ και τα κατώτατα όρια αποδοχών αποτελούν αντικείμενο ΚΥΑ (άρθρ. 16). Επίσης το ίδιο νομοθέτημα προβλέπει ότι στη διαδικασία υπογραφής των συλλογικών συμβάσεων συμμετέχουν μέχρι δύο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις από τις οποίες η δεύτερη ως απλώς αντιπροσωπευτική συνυπογράφει το κείμενο (άρθρ. 1, 3), ενώ το περιεχόμενο των συλλογικών ρυθμίσεων δεσμεύουν μόνο τα μέλη των οργανώσεων που τις συνυπογράφουν (άρθρ. 4). Η επέκταση της εφαρμογής των ομοιοεπαγγελματικών και των κλαδικών συμβάσεων που συνθέτουν τα είδη των συλλογικών συμβάσεων, εκτός από την εθνική γενική, προϋποθέτει απόφαση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) και όταν η ΣΣΕ καλύπτει ήδη τα 3/5 των εργαζομένων. Στην περίπτωση όμως που η ΣΣΕ υπογράφεται παρόντος του Υπουργού Εργασίας έχει άμεση καθολική εφαρμογή.

Μετά την πτώση της δικτατορίας επανέρχεται ο Ν. 3239/55 με το ΝΔ 73/1974. Ωστόσο ο Ν. 330/1976 για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες δημιουργεί σοβαρούς περιορισμούς στην άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης επηρεάζοντας αρνητικά και την ουσία της συλλογικής αυτονομίας. Ο Ν. 1264/1982 που τον αντικαθιστά επιφέρει μεν τον εκδημοκρατισμό στα συνδικάτα, αλλά δεν συνοδεύεται και από ρυθμίσεις τόνωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αντιθέτως, με ο Ν. 1320/1983 (άρθρ. 27) αλλά και οι δύο Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) του 1985, που καταργούν τις αυξήσεις στους μισθούς για μια διετία, συνιστούν καίριο πλήγμα στον θεσμό των συλλογικών συμβάσεων.

Ο Ν. 1876/1990 της οικουμενικής κυβέρνησης Ζολώτα αποτελεί σημαντική μεταρρύθμιση στο συλλογικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα (Κουκιάδης, 2017α). Πρόκειται για νομοθετική παρέμβαση η οποία όχι μόνο αναθεωρεί τον αναχρονιστικό Ν. 3239/55 και ανταποκρίνεται πειστικά στην επικυρωμένη με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 98/1949 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις από το ΝΔ

4205/1961 (άρθρ. 4). Επιπλέον, δημιουργεί ένα θεσμικό πλαίσιο για τη συλλογική διαπραγμάτευση και την επίλυση των συλλογικών διαφορών που κατατάσσει την Ελλάδα σε περίοπτη θέση στον ευρωπαϊκό χώρο αναφορικά με το εν λόγω πεδίο. Το νέο αυτό σύστημα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις κυριαρχεί για μια 20ετία στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα όταν με την έλευση των Μνημονίων επέρχεται η αποδόμηση των κύριων στοιχείων που το χαρακτηρίζουν με παρεμβάσεις που συντελούνται κατά την περίοδο 2010-2012.

Οι καινοτομίες που εισάγονται με τον Ν. 1876/90 συμπυκνώνονται στα εξής (Κουκιάδης, 1999· Λεβέντης, 2007):

- Πλήρης αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις παράλληλα με την υποχρέωση του εργοδότη σε διαπραγμάτευση (άρθρ. 4).
- Επέκταση της εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων και πέραν της τυπικής εξαρτημένης εργασίας, σε εργαζομένους που φέρουν τα χαρακτηριστικά της ουσιαστικής εξάρτησης από εργοδότη (άρθρ. 1).
- Διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων πέραν των μισθολογικών θεμάτων, σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, εκτός από τα συνταξιοδοτικά που απορρέουν από τους δημόσιους φορείς κοινωνικής ασφάλισης (άρθρ. 2).
- Περιορισμός της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων στην πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, αντί των δύο που ίσχυε και ενίσχυε την οργανωτική πολυδιάσπαση των συνδικάτων (άρθρ. 6).
- Αναγνώριση του είδους της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης ως στοιχείου ελεγχόμενης αποκέντρωσής τους, πέραν της εθνικής γενικής, της κλαδικής και της ομοιοεπαγγελματικής (άρθρ. 3).
- Καθολική δέσμευση του περιεχομένου της εθνικής γενικής και επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης στο πεδίο εφαρμογής τους (άρθρ. 8).
- Διατήρηση της επέκτασης των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων έπειτα από απόφαση του Υπουργού Εργασίας αλλά με μειωμένο το ποσοστό απασχόλησης στις επιχειρήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο 51% έναντι των 3/5 που ίσχυε (άρθρ. 11, παρ. 2-3).
- Καθιέρωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης μεταξύ κλαδικής και επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης (άρθρ. 10).
- Δημιουργία ανεξάρτητου οργανισμού επίλυσης των συλλογικών διαφορών (ΟΜΕΔ) με ειδικό σώμα μεσολαβητών διαιτητών που αντικαθιστά τα διαιτητικά δικαστήρια (άρθρ. 17).

- Καθιέρωση δύο θεσμών επίλυσης των συλλογικών διαφορών στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ, της μεσολάβησης και της διαιτησίας, με την τελευταία να συνεχίζει να αποτελεί πηγή δικαίου (άρθρ. 14-16).
- Αναγνώριση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία στην περίπτωση άρνησης της μεσολάβησης από το ένα μέρος ή μη αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή από τον εργοδότη (άρθρ. 16, παρ. 1).
- Αποσύνδεση της απεργίας από το στάδιο των διαπραγματεύσεων και της υπογραφής συλλογικών συμβάσεων και αναστολή του για 10 ημέρες (αντί των 60 που ίσχυε) μόνο στην περίπτωση προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία (άρθρ. 16, παρ. 2).
- Κατάργηση της υποχρεωτικότητας της ρήτρας κοινωνικής ειρήνης που εισάγεται μόνο κατόπιν συμπερίληψής της στο περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης (άρθρ. 2, παρ. 9).

Με αυτόν τον νόμο ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων αποκτά νέα δυναμική. Επιτυγχάνεται η διεύρυνση του περιεχομένου τους σε όλο το φάσμα των θεμάτων που άπτονται των εργασιακών σχέσεων και επηρεάζουν την απασχόληση, ενώ διευρύνονται τα είδη συλλογικών διαπραγματεύσεων από το πλέον γενικό και εθνικό πεδίο μέχρι το πλέον αποκεντρωμένο επίπεδο της επιχείρησης. Ωστόσο, με τη λειτουργία της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων επιτυγχάνεται η συνάρθρωση των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης. Η εξαίρεση από αυτή την αρχή των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων όταν αυτές συρρέουν με επιχειρησιακές συνιστά μέτρο που αποσκοπεί στην υποβάθμιση του ρόλου των πρώτων που διαιωνίζουν έναν τύπο συνδικαλισμού που ενισχύει τον πολυκερματισμό των συνδικάτων και τις συντεχνιακού χαρακτήρα διεκδικήσεις τους. Επιπλέον, με τον θεσμό της επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό η καθολικότητα της εφαρμογής τους σε όλο το εύρος των επιχειρήσεων και των εργαζομένων των εν λόγω πεδίων. Το μέτρο αυτό σε συνδυασμό με την καθολικότητα της εφαρμογής των εθνικών γενικών και των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων συμβάλλει στη δημιουργία ενός υψηλότατου ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις. Και τούτο διότι το σύνολο των εργαζομένων καλύπτεται από την ΕΓΣΣΕ λόγω του ότι αυτή συνιστά το εργαλείο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, ενώ οι κλαδικές και οι ομοιεπαγγελματικές ΣΣΕ με την εφαρμογή τους καλύπτουν περί το 80% των εργαζομένων. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνονται όροι ελάχιστης συνοχής ανάμεσα στους εργαζομένους του ίδιου κλάδου και παράλληλα αντιμετωπίζονται και προβλήματα αθέμιτου ανταγωνι-

σμού από τις επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου που δεν εφαρμόζουν τις αντίστοιχες ΣΣΕ. Τέλος, η δημιουργία του ΟΜΕΔ απελευθερώνει τη διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών από τις παρεμβάσεις της κρατικής δικαστικής εξουσίας και διατηρεί, μέσω του νέου σταδίου της μεσολάβησης, τη δυνατότητα επίλυσης της διαφοράς με την αποδοχή των δύο μερών μετά την πρόταση που καταθέτει ο μεσολαβητής. Ακόμα, η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σε περίπτωση μη αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή συνιστά μέτρο για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς και αποφυγής της διαιώνισής της.

Το θεσμικό αυτό πλαίσιο χαρακτηρίζεται από την έμφαση στη συλλογική αυτονομία, τη συνάρθρωση των επιμέρους ειδών συλλογικών συμβάσεων με κανόνες που να διευκολύνουν την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς και των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, ο μηχανισμός επίλυσης των συλλογικών διαφορών είναι αποτελεσματικός ώστε αυτές να μην παραμένουν σε εκκρεμότητα και να εξατομικεύονται οι σχέσεις εργασίας. Ως γενικό συμπέρασμα επισημαίνεται ο στόχος να διασφαλιστεί η αδύνατη πλευρά της εργασίας από την απουσία κανόνων που επιδεινώνουν τη θέση της.

Ο Ν. 1876/90, που αποτελεί παρέμβαση ενίσχυσης των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, εισάγεται σε μια περίοδο που στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο ήδη έχει αρχίσει να καταγράφεται η θεσμική απορρύθμιση της εργασίας και η αποδιάρθρωση των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης χάριν της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Σε αυτό το διεθνές πλαίσιο παρατηρείται και στην Ελλάδα από την πλευρά εργοδοτικών κύκλων η έναρξη της συζήτησης για την αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας σε μια κατεύθυνση αλλοίωσης ορισμένων στοιχείων της και με σκοπό την προσαρμογή στα τεκταινόμενα στον ευρωπαϊκό χώρο. Στο χρονικό αυτό διάστημα δεν λείπουν μεμονωμένες νομοθετικές παρεμβάσεις που δημιουργούν ανησυχίες για τον θεσμό των συλλογικών συμβάσεων. Ως κύριο παράδειγμα καταγράφεται το άρθρ. 4 του Ν. 3629/1998 που προβλέπει ότι η λειτουργία των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης, για την ενίσχυση της απασχόλησης σε περιοχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας, μπορεί να συνδυάζεται και με τη μη ισχύ των κλαδικών ΣΣΕ εφόσον τα συμβαλλόμενα μέρη το αποδέχονταν συμφωνώντας σε αμοιβές έως τα γενικά κατώτατα όρια. Ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι δυνατό να προέλθει με επιχειρησιακές ΣΣΕ αλλά και ατομικές συμβάσεις εργασίας. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι αυτή η διάταξη δεν έτυχε εφαρμογής, αποτελεί την πρώτη απόπειρα άρσης της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο με βάση τον Ν. 1876/90 στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων και στην κατίσχυση ακόμα και ατομικών συμβάσεων εργασίας. Επίσης, με τον Ν. 3429/2005 (άρθρ. 14) εισάγεται η δυνατότητα κατάργησης γενικών κανονισμών προσωπικού στις δημόσιες επιχειρήσεις που απορρέουν από ΣΣΕ σε περίπτωση

αρνητικών αποτελεσμάτων. Η παρέμβαση αυτή αποτελεί και τον προπομπό για τις γενικότερες παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα που επιχειρούνται κατά την περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων.

Οι γενικευμένες αλλαγές, ωστόσο, στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων επέρχονται κατά την περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων παράλληλα με τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων συμβάλλοντας στη γενικευμένη αποδιάρθρωση του προστατευτικού πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας.

1.2 Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην εποχή των Μνημονίων

Οι παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι καταιγιστικές κατά την περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων (Καζάκος, 2015· Κουζής κ.ά., 2016· ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2014). Οι παρεμβάσεις αυτές, που οδηγούν σε αποδόμηση του συστήματος που διαμορφώθηκε το 1990, λαμβάνουν χώρα κατά την περίοδο των δύο πρώτων Μνημονίων και διατηρούνται με το Τρίτο Μνημόνιο. Πριν από την υπογραφή του Τρίτου Μνημονίου, στο πλαίσιο της πρώτης κυβέρνησης των ΣΥΡΙΖΑ/ΑΝΕΛ, επιχειρείται η αποκατάσταση της κανονικότητας στις συλλογικές συμβάσεις με την επεξεργασία σχετικού νομοσχεδίου που έλαβε από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) σχετική Γνώμη αλλά και που δεν κατατέθηκε στη Βουλή για να ακολουθήσει την κοινοβουλευτική διαδικασία (Κουζής κ.ά., 2016). Επιπλέον, οι παρεμβάσεις στη λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων εντοπίζονται πριν από την υπογραφή του Μνημονίου στο πλαίσιο των περιοριστικών μέτρων που λαμβάνονται στον δημόσιο τομέα. Ειδικότερα:

- Με τον Ν. 3833/2010, που προηγήθηκε των μνημονιακών νόμων, επιχειρείται παρέμβαση στις αμοιβές και στο καθεστώς εργασίας των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρ. 1, παρ. 5 επιβάλλονται μισθολογικές μειώσεις καταργώντας το περιεχόμενο ισχυουσών ΣΣΕ. Επιπρόσθετα, με το άρθρ. 3, παρ. 1 το περιεχόμενο των ΣΣΕ που θα υπογράφονται στον δημόσιο τομέα δεν πρέπει να αντίκειται στην εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης.
- Με τον Ν. 3845/2010, που συνιστά νόμο του Πρώτου Μνημονίου, εισάγεται το γενικό πλαίσιο για την άρση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής των ΣΣΕ ακόμη και αν πρόκειται για την ΕΓΣΣΕ, ανοίγοντας παράθυρο για την κατάργησή της ως εργαλείου ορισμού του γενικού κατώτατου μισθού (άρθρ. 2, παρ. 7).
- Με τον Ν. 3863/2010 εισάγεται το γενικό πλαίσιο αλλαγών στο σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών σχετικά και τη λειτουργία του ΟΜΕΔ (άρθρ. 73).

- Με τον Ν. 3871/2010 παραμένουν ανίσχυρες οι διαιτητικές αποφάσεις που προβλέπουν μισθολογικές αυξήσεις μέχρι τέλους του 2012 πέραν των αυξήσεων που ορίζονται στην ισχύουσα ΕΓΣΣΕ (άρθρ. 51).
- Με τον Ν. 3899/2010 (άρθρ. 13) εισάγονται οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ με δυνατότητα απόκλισης από τις υπερκείμενες κλαδικές ΣΣΕ έπειτα από γνωμοδότηση του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, με το άρθρ. 14 επέρχονται αλλαγές στη λειτουργία του ΟΜΕΔ όπως η αναγνώριση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και στον εργοδότη με παράλληλη 10ήμερη αναστολή του απεργιακού δικαιώματος, ο περιορισμός της αρμοδιότητας των διαιτητικών αποφάσεων στους βασικούς μισθούς της κρινόμενης διαφοράς, η καθιέρωση δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων για τυπικούς λόγους της προσφυγής στη διαιτησία, η επιλογή των μεσολαβητών και των διαιτητών με ομόφωνη απόφαση του ΔΣ του ΟΜΕΔ (αντί της πλειοψηφίας), οι οποίοι στο εξής θα πρέπει να κρίνουν με μόνο κριτήριο τα οικονομικά στοιχεία των επιχειρήσεων. Τέλος, καταργείται η ισχύς των ΣΣΕ και των διαιτητικών αποφάσεων στον δημόσιο τομέα που αναιρούν την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική (άρθρ. 21, παρ. 2).
- Με τον Ν. 3920/2011 (άρθρ. 12, παρ. 1) καταργούνται οι ΣΣΕ και οι κανονισμοί εργασίας στις αστικές συγκοινωνίες της Περιφέρειας Αττικής ενόψει αναδιάρθρωσης των επιμέρους εταιρειών.
- Με τον Ν. 4024/2011 αναστέλλεται η εφαρμογή της αρχής της εύνοιας σε περίπτωση συρροής επιχειρησιακών κλαδικών ΣΣΕ καθώς και της επέκτασης των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών ΣΣΕ μέχρι το τέλος του 2015 που λήγει το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής (άρθρ. 37, παρ. 5, 6). Για την υπογραφή επιχειρησιακών ΣΣΕ παρέχεται η δυνατότητα και σε ενώσεις προσώπων που συνιστούν καρικατούρα συλλογικής εκπροσώπησης (άρθρ. 37, παρ. 1). Οι παρεμβάσεις αυτές δημιουργούν την απαρχή μιας δυναμικής για την υπογραφή ΣΣΕ κατά τη διάρκεια της κρίσης και με περιεχόμενο τη μείωση των μισθών που συγκλίνουν με τα γενικά κατώτατα όρια.
- Με τον Ν. 4046/2012 που αποτελεί τον νόμο του Δεύτερου Μνημονίου, επιχειρείται η ολική αποδόμηση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις από το 1990. Με το άρθρ. 1, παρ. 6 τίθεται σε εφαρμογή η ΠΥΣ της 12/2/2012 που, μεταξύ άλλων, προβλέπει: Τη μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22% και την κατάργηση της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 και την παράλληλη μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών και για τους μαθητευόμενους (άρθρ. 1, παρ. 1, 2). Ενώ παρέχεται στους εργοδότες

η δυνατότητα για άμεση προσαρμογή των μισθών στα νέα γενικά κατώτατα όρια χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου (άρθρ. 1, παρ. 3). Η μείωση των μισθών συνοδεύεται και από το μέτρο αναστολής των αυξήσεων σε επιδόματα πολυετίας μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας κάτω από το 10% (άρθρ. 4). Επίσης, μειώνεται ο χρόνος μετενέργειας της ΣΣΕ μετά τη λήξη της, από 6 σε 3 μήνες, ενώ μετενεργεί πλέον μόνο ο βασικός μισθός και τα επιδόματα πολυετίας, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας (άρθρ. 2, παρ. 4). Παράλληλα, ορίζονται τα 3 έτη ως ανώτατος χρόνος ισχύος των ΣΣΕ (άρθρ. 2, παρ.1).

Ως προς τη λειτουργία των όρων επίλυσης των συλλογικών διαφορών καταργείται το δικαίωμα για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία (άρθρ. 3, παρ. 1). Επίσης, περιορίζεται η αρμοδιότητα της διαιτητικής απόφασης στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου με βάση τις οικονομικές συνθήκες, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την ανάγκη μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την περίοδο του Δεύτερου Μνημονίου (άρθρ. 3, παρ. 2, 3). Τέλος, καταργούνται οι ρήτρες που διατηρούν τους κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ και Διαιτητικές Αποφάσεις (ΔΑ)(επιδόματα, παροχές) σε περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία (άρθρ. 3, παρ. 2).

Τα μέτρα αυτά εντάσσονται στη λογική συμπίεσης των δαπανών για την εργασία με στόχο τη σύγκλιση των κατώτατων μισθών με τα επίπεδα των συγκρίσιμων με την Ελλάδα χωρών (Ν. 4046/12, άρθρ. 1, παρ. 6), εξέλιξη που επιφέρει και τη γενικότερη μείωση των μισθών λόγω της αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων.

- Με τον Ν. 4093/2012 (άρθρ. 1, ΙΑ. 11) επαναλαμβάνονται και ενισχύονται οι παρεμβάσεις του προηγούμενου βασικού νόμου του Δεύτερου Μνημονίου. Ειδικότερα, οι γενικοί κατώτατοι μισθοί θα ορίζονται με υπουργική απόφαση έπειτα από διαβούλευση με τους «κοινωνικούς εταίρους» (εδ. 1). Παράλληλα, περιορίζεται ο ρόλος της ΕΓΣΣΕ αφού καταργείται η καθολική και υποχρεωτική εφαρμογή των μισθολογικών όρων της που δεσμεύουν πλέον τις επιχειρήσεις μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τη συνυπογράφουν (εδ. 2α). Επίσης, ειδικότερες ΣΣΕ μπορούν να καταλήγουν και σε δυσμενέστερους μισθολογικούς όρους από εκείνους της ΕΓΣΣΕ μέχρι τα κατώτατα επίπεδα αμοιβών που απορρέουν από τον νόμο (εδ. 2β, 2ζ). Τέλος, περιορίζεται ο αριθμός των τριετιών (μέχρι 3) που απορρέουν από ΣΣΕ καθώς και το ανώτατο ποσοστό των σχετικών επιδομάτων στο 10% ανά τριετία (εδ. 3γ).
- Με τον Ν. 4303/2014 επιχειρείται η συμμόρφωση του νομοθέτη στις αποφάσεις του Συμβουλίου Επικρατείας που κρίνει ως αντισυνταγματικές διατάξεις που ψη-

φίζονται κατά την περίοδο των Μνημονίων και που αφορούν τη διαδικασία προσφυγής στη διαιτησία και το περιεχόμενο των αποφάσεών της. Πρόκειται για την επαναφορά της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και της αρμοδιότητάς της να επιλαμβάνεται επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς και όχι μόνο επί του βασικού μισθού (άρθρ. 4, παρ. 3, εδ. 2). Σε αυτές τις διατάξεις οι οποίες επαναφέρουν την προ Μνημονίων κατάσταση στα εν λόγω ζητήματα προστίθενται και άλλες ως αντιστάθμισμα προκειμένου να προσαρμοστούν στις μνημονιακές λογικές. Στο πλαίσιο αυτό εισάγεται η καθιέρωση της λεπτομερούς αιτιολόγησης της μεσολάβησης και της διαιτησίας στη βάση των γενικών και ειδικών οικονομικών δεδομένων (άρθρ. 4, παρ. 1, 2 και 3, εδ. 6). Επίσης, καθιερώνεται και δεύτερος βαθμός διαιτησίας 5μελούς σύνθεσης στην οποία συμμετέχουν 3 ανώτατοι δικαστές σε συνδυασμό με την παράλληλη αναστολή εφαρμογής της πρωτοβάθμιας διαιτητικής απόφασης (άρθρ. 4, παρ. 4, εδ. 1). Τέλος, οι διαιτητικές αποφάσεις πρώτου και δευτέρου βαθμού ελέγχονται δικαστικά από το μονομελές πρωτοδικείο και το εφετείο αντίστοιχα (άρθρ. 4, παρ. 4, εδ. 1, 2).

- Με τον Ν. 4472/2017 του Τρίτου Μνημονίου διατηρείται η αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και των ομοιεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων καθώς και της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων μέχρι το τέλος του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής (άρθρ. 16, παρ. 1, 2).
- Με τον Ν. 4475/2017, τέλος, επαναλαμβάνονται οι διατάξεις του παραπάνω νόμου αποσαφηνίζοντας το χρονικό όριο εφαρμογής τους. Στο πλαίσιο αυτό διατηρείται η ισχύς των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων έναντι των κλαδικών σε περίπτωση συρροής καθώς και η αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής (άρθρ. 5, παρ. 1, 2).
- Με τον Ν. 4549/18, τέλος, και λίγους μήνες πριν από τη λήξη του Τρίτου Μνημονίου, προστίθεται το κριτήριο της εξέλιξης της αγοραστικής δύναμης των μισθών στα κριτήρια των μεσολαβητών/διαιτητών για την επίλυση των συλλογικών διαφορών αν και παραμένουν σε προτεραιότητα τα οικονομικά κριτήρια έναντι των κοινωνικών (άρθρ. 15).

Οι παραπάνω νομοθετικές παρεμβάσεις, που λαμβάνουν χώρα κατά την περίοδο των τριών Μνημονίων και αποδιαρθρώνουν το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με βάση τον Ν. 1876/90, συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

α) Τρόπος διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού

Η πολιτική συμπίεσης του μισθολογικού κόστους και ο στόχος του Δεύτερου Μνημονίου για σύγκλιση των κατώτατων μισθών με τις συγκρίσιμες χώρες και τη γενικότερη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15% (Ν. 4046/12, άρθρ. 1, παρ. 6) επιφέρουν την αλλαγή του τρόπου διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού έπειτα από δεκαετίες που αποτελούσε αντικείμενο της ΕΓΣΣΕ. Η επιλογή της νομοθετικής οδού για τη διαμόρφωση των κατώτατων αμοιβών για τους μισθωτούς υπηρετεί τον διακηρυγμένο στόχο της μείωσης του εργατικού κόστους που, σε συνδυασμό με τις γενικότερες παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων, οδηγεί στη συνολική συμπίεση των μισθών. Η αρχική παρέμβαση μείωσης του κατώτατου μισθού με νόμο από τα 751 στα 586 ευρώ αποτελεί την αφετηρία ώστε ο κατώτατος μισθός στο μέλλον να ορίζεται με υπουργική απόφαση αντί της ΕΓΣΣΕ. Αυτή θα ορίζει τα κατώτατα μισθολογικά όρια λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της εθνικής οικονομίας και την ανταγωνιστικότητά της και περιορίζοντας τον ρόλο των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων σε καθαρά γνωμοδοτικό.

β) Μισθολογικές διακρίσεις

Η πολιτική συμπίεσης των μισθών υπηρετείται και από την εισαγωγή διάκρισης ανάλογα με την ηλικία όσον αφορά στους γενικούς κατώτατους μισθούς. Με το Δεύτερο Μνημόνιο καταργείται η εφαρμογή του κατώτατου μισθού στο σύνολο των χωρίς προϋπηρεσία και ειδίκευση εργαζομένων όπως όριζε η ΕΓΣΣΕ και εισάγεται διάκριση ανάλογα με την ηλικία του εργαζομένου. Ειδικότερα, μειώνεται με νόμο ο γενικός κατώτατος μισθός για τους νέους έως 25 ετών από τα 751 στα 510 ευρώ. Το μέτρο αυτό, αν και αποτελεί κραυγαλέα συνταγματική παράβαση για μη παροχή ίσης αμοιβής για ίση παρεχόμενη εργασία (άρθρ. 22, παρ. 1 Σ) αιτιολογείται με το υψηλό ποσοστό ανεργίας στις νέες ηλικίες ώστε να αποτελέσει κίνητρο για την αύξηση της απασχόλησης των νέων.

γ) Υποβάθμιση του ρόλου της ΕΓΣΣΕ

Η αφαίρεση από την ΕΓΣΣΕ της αρμοδιότητας να καθορίζει τον γενικό κατώτατο μισθό συνεπάγεται την υποβάθμιση του ρόλου της που παρασύρει και τον ρόλο των κορυφαίων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων που συμμετείχαν στην υπογραφή της. Η εξέλιξη αυτή συνεπάγεται και τη μη καθολική ισχύ της για μισθολογικά θέματα αφού αυτή δεσμεύει μόνο τις επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τη συνυπογράφουν και που ωστόσο το μισθολογικό περιεχόμενο τους είναι δυνατό να διαβρώνεται με ειδικότερες ΣΣΕ που καταλήγουν σε κατώτερα μισθολογικά επίπεδα. Επισημαίνεται, τέλος, ότι στις αντιπροσωπευτικές εργοδοτι-

κές οργανώσεις προστίθεται και ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), ο οποίος αναβαθμίζεται σε εθνικός «κοινωνικός εταίρος» με τον Ν. 4144/13.

δ) Αναστολή της επέκτασης των ΣΣΕ

Με νόμο του Πρώτου Μνημονίου που διατηρείται και με το τρίτο Μνημόνιο αναστέλλεται από το 2011 η επέκταση των κλαδικών και των ομοιεπαγγελματικών ΣΣΕ καταρχάς μέχρι το τέλος του 2015 για να παραταθεί μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής που αναμένεται για το 2022-2023. Με την παρέμβαση αυτή ενισχύονται οι διαφορετικές ταχύτητες στις αμοιβές στον ίδιο κλάδο, υποβαθμίζεται ο ρόλος των κλαδικών ΣΣΕ και ωθούνται συνολικά οι αμοιβές στα γενικά κατώτατα μισθολογικά επίπεδα.

ε) Αναστολή της αρχής της εύνοιας και πλήρης αποκέντρωση των ΣΣΕ

Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο που συναρθρώνει το περιεχόμενο των ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής αναστέλλεται με το Πρώτο Μνημόνιο μέχρι το τέλος του 2015 και διατηρείται σε αναστολή και με το Τρίτο Μνημόνιο μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής το 2022-2023. Το έναυσμα γι' αυτή την εξέλιξη δίνει ο αρχικός νόμος του Πρώτου Μνημονίου που εισάγει τη δυνατότητα νόμιμης απόκλισης του περιεχομένου των ειδικότερων ΣΣΕ από τις γενικότερες συμπεριλαμβανομένης και της ΕΓΣΣΕ για την οποία προαναγγέλλεται η κατάργησή της ως εργαλείου ρύθμισης των κατώτατων αμοιβών. Στη συνέχεια με παρεμβάσεις στο πλαίσιο του Πρώτου Μνημονίου παρέχεται η δυνατότητα των επιχειρησιακών ΣΣΕ να αποκλίνουν των κλαδικών ΣΣΕ με δυσμενέστερο περιεχόμενο για τους εργαζομένους. Αρχικά, αυτό επιτυγχάνεται με την εισαγωγή της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ που προϋποθέτει τη γνωμοδότηση της διοικητικής αρχής χωρίς η τελευταία να είναι δεσμευτικού χαρακτήρα. Ωστόσο, με νεότερο νόμο, στο πλαίσιο πάντα του Πρώτου Μνημονίου, καταργείται η έννοια των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ και η διαδικασία που τις συνοδεύει και αναγνωρίζεται η κατίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών ΣΣΕ ανεξαρτήτως ευνοϊκότερου ή δυσμενέστερου περιεχομένου. Με τις ρυθμίσεις αυτές επιτυγχάνεται ένα σημαντικό πλήγμα στις κλαδικές ΣΣΕ που, εκτός από την αναστολή της επέκτασής τους, παρακάμπτονται με ειδικότερες συλλογικές ρυθμίσεις. Πρόκειται για μέτρο που οδηγεί στην πλήρη αποκέντρωση του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

στ) Αναγνώριση της ικανότητας σύναψης ΣΣΕ στις ενώσεις προσώπων

Η ενίσχυση του ρόλου της αποκεντρωμένης διαπραγμάτευσης επιτυγχάνεται με την

αναγνώριση της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών ΣΣΕ ενώσεων προσώπων που θα υποκαθιστούν την απουσία επιχειρησιακών συνδικάτων στο μικρομεσαίο μέγεθος των επιχειρήσεων που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, και υπό την προϋπόθεση ότι αυτές εκπροσωπούν τα 3/5 του προσωπικού, αποκεντρώνονται οι συλλογικές συμβάσεις, που υπογράφονται με αποκλίσεις από τις κλαδικές ΣΣΕ και οδηγούν σε πρωτοφανείς μειώσεις μισθών. Αν μάλιστα ληφθεί υπόψη ότι οι ενώσεις προσώπων στερούνται της προστασίας που συνεπάγεται για τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, το μέτρο αυτό εγκαινιάζει την παρουσία μιας καρικατούρας συλλογικότητας με στόχο τη συμπίεση του εργατικού κόστους.

ζ) Αναστολή και περιορισμός αυξήσεων σε επιδόματα

Η πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας συμπληρώνεται με μέτρα στο πλαίσιο του Δεύτερου Μνημονίου που απαγορεύουν αυξήσεις επιδομάτων που προέρχονται από συλλογικές συμβάσεις. Πρόκειται για παρέμβαση του νομοθέτη στο περιεχόμενο των ΣΣΕ επιβάλλοντας την αναστολή των επιδομάτων πολυετίας και των ωριμάσεων έως ότου η ανεργία μειωθεί σε μονοψήφια επίπεδα. Επίσης, εισάγεται περιορισμός στον αριθμό των τριετιών και στο ποσοστό που αναλογεί στους βασικούς μισθούς θέτοντας τα ανώτατα όρια των τριών τριετιών και με ποσοστό που δεν θα υπερβαίνει το 10%.

η) Μείωση του χρόνου μετενέργειας των ΣΣΕ και σύντμηση του περιεχομένου της

Στο πλαίσιο του Δεύτερου Μνημονίου μειώνεται ο χρόνος μετενέργειας των ΣΣΕ από τους 6 στους 3 μήνες και επέρχεται αλλαγή στο περιεχόμενο της μετενέργειας που από το σύνολο των κανονιστικών όρων των ΣΣΕ μετενεργούν πλέον ο βασικός μισθός και 4 επιδόματα. Τα μέτρα αυτά επιφέρουν σοβαρές πιέσεις στα συνδικάτα προκειμένου να καταλήγουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε σύντομο χρόνο και να αποφεύγεται η εξατομίκευση των όρων εργασίας που προκύπτουν μετά την έλευση της μετενέργειας. Σε αυτό το πλαίσιο ενισχύεται και η διαπραγματευτική θέση των εργοδοτών ώστε να επιβάλλουν τους όρους τους για την υπογραφή των ΣΣΕ και να αποφευχθεί για τους εργαζομένους ο κίνδυνος των αποτελεσμάτων της μετενέργειας.

θ) Αλλαγές στην εσωτερική λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) συγκεντρώνει κριτικές από εργοδοτικούς κύκλους τόσο αναφορικά με τον τρόπο ανάδειξης της διοίκησής του όσο και αναφορικά με την επιλογή των επιστημόνων που συνθέτουν το σώμα των μεσο-

λαβητών και των διαιτητών. Ειδικότερα, υιοθετείται η ομοφωνία των μελών του διοικητικού συμβουλίου για την εκλογή του προέδρου του οργανισμού καθώς και για την πρόσληψη των μεσολαβητών και των διαιτητών αντί της πλειοψηφίας που απαιτούνταν στο παρελθόν. Με τις αλλαγές αυτές επιτυγχάνεται ο αποκλεισμός μεσολαβητών και διαιτητών που θα μπορούσαν να θεωρηθούν μεροληπτικοί υπέρ της μιας πλευράς και κυρίως της πλευράς της εργασίας. Τα μέτρα αυτά ενισχύονται και από ρητές διατάξεις αναφορικά με τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία θα πρέπει να επιλύονται οι συλλογικές διαφορές που καταλήγουν στον ΟΜΕΔ και που αφορούν μονομερώς την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων χωρίς να υπάρχει καμία αναφορά στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων. Ωστόσο, λίγους μήνες πριν από τη λήξη της μνημονιακής περιόδου προστέθηκε και η εξέλιξη της αγοραστικής κρίσης των εργαζομένων ως κριτήριο της κρίσης των μεσολαβητών/διαιτητών με διατήρηση, όμως, του κυρίαρχου ρόλου των οικονομικών κριτηρίων έναντι των κοινωνικών.

ι) Περιορισμός του ρόλου της διαιτησίας και αλλαγές στους όρους λειτουργίας της

Ο θεσμός της διαιτησίας υφίσταται με το Δεύτερο Μνημόνιο σοβαρό πλήγμα που συμπαρασύρει τον ΟΜΕΔ σε συνολική υποβάθμιση του ρόλου του. Με το Δεύτερο Μνημόνιο καταργείται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία με αποτέλεσμα να διατηρούνται σε εκκρεμότητα οι συλλογικές διαφορές όταν η μια πλευρά δεν συναινεί κακόπιστα στην επίλυσής της με δικαστική απόφαση. Επιπλέον, καταργείται η αρμοδιότητα της διαιτησίας να επιλύει το σύνολο της συλλογικής διαφοράς που περιορίζεται στον βασικό μισθό. Οι διατάξεις αυτές κρίνονται αντισυνταγματικές με αποτέλεσμα σύντομα να καταργούνται. Η εξέλιξη όμως αυτή συνοδεύεται από τη δημιουργία δεύτερου διαιτητικού οργάνου με πλειοψηφούσα την παρουσία δικαστών στη σύνθεσή του με αναστολή της πρωτοβάθμιας διαιτητικής απόφασης. Επίσης, δημιουργούνται και δύο βαθμοί δικαστικού ελέγχου της νομιμότητας των διαιτητικών αποφάσεων ως προς τις τυπικές προδιαγραφές που θέτει ο νόμος με έμφαση στην προσήλωση και στη λεπτομερή αιτιολόγησή τους στη βάση των οικονομικών κριτηρίων που συνδέονται με τη συλλογική διαφορά. Οι εξελίξεις αυτές ενισχύουν τον δικαστικό έλεγχο της κρατικής εξουσίας επί των διαιτητικών αποφάσεων με βάση τη μονομερή προσήλωση στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο της εξεταζόμενης περιόδου εισάγεται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και από τον εργοδότη με παράλληλη αναστολή του απεργιακού δικαιώματος. Τέλος, η υποβάθμιση του ρόλου της διαιτησίας συμπληρώνεται από το μέτρο του Πρώτου Μνημονίου που καταργεί τις αυξήσεις από διαιτητικές αποφάσεις που υπερβαίνουν τις αντίστοιχες αυξήσεις που ισχύουν για τον γενικό κατώτατο μισθό. Στο ίδιο πλαίσιο καταργούνται και οι ρήτρες στις διαιτητι-

κές αποφάσεις που διατηρούν το περιεχόμενο προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων.

Οι μνημονιακές παρεμβάσεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών συντελούν στην αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και του ΟΜΕΔ παράλληλα με την αποδυνάμωση του ρόλου των συνδικάτων (Καζάκος, 2015). Η υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών ρυθμίσεων οδηγεί στην εξατομίκευση των εργασιακών όρων σε βαθμό που μόλις του 10% των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις τη στιγμή που μέχρι τις αρχές του 2012 η αντίστοιχη κάλυψη είναι απόλυτη (100%) λόγω της καθολικής εφαρμογής της ΕΓΣΣΕ, ενώ οι κλαδικές συμβάσεις με την εφαρμογή της επέκτασης των όρων τους καλύπτουν το 80% των εργαζομένων. Η κατάσταση αυτή παγιώνεται και οι όποιες εξαγγελίες για την επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων δεν φαίνεται να υλοποιούνται λόγω της πίεσης των δανειστών αλλά και ισχυρών οικονομικών κύκλων εντός της χώρας. Άλλωστε, παραπέμπεται στο μέλλον η επαναφορά της επέκτασης και της ευνοϊκότερης ρύθμισης στις συλλογικές συμβάσεις με πολλά ερωτήματα ως προς τον χρόνο επαναφορά τους αλλά και ως προς το περιεχόμενο που θα λάβουν ώστε να μη συνδεθούν με όρους, όπως συμβαίνει και στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ώστε να μη μείνουν ουσιαστικά ανεφάρμοστες. Οι επιφυλάξεις αυτές ενισχύονται από τις συνεχείς αναστολές του χρόνου επαναφοράς τους αλλά και από το γεγονός ότι το νομοσχέδιο ουσιαστικής αποκατάστασής τους, το οποίο είχε καταρτιστεί κατά την πρώτη περίοδο της διακυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ/ΑΝΕΛ που είχε περάσει και από τη διαδικασία γνωμοδότησης της ΟΚΕ, όχι μόνο δεν κατατέθηκε για ψήφιση στη Βουλή, αλλά και έχει πλήρως ενταφιαστεί ως υπάρχον υλικό από τους αρμόδιους επί του θέματος.

1.3 Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην πράξη κατά την περίοδο των Μνημονίων στην Ελλάδα

1.3.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις και μεθοδολογία

Οι ελπίδες για την αντιστροφή του αντεργατικού κλίματος στους χώρους δουλειάς, μέσα από την αναβίωση όλων των διατάξεων του συλλογικού εργατικού δικαίου όπως ίσχυαν πριν την ένταξη της Ελλάδας σε μνημονιακό καθεστώς διαψεύδονται με κατηγορηματικό τρόπο καθ' όλη τη διάρκεια της τριετίας 2015-2017.[1] Η επαναφορά των αρχών της επεκτασιμότητας και της ευνοϊκότερης ρύθμισης τον Αύγουστο του 2018[2] έδωσε τη δυνατότητα για τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας σημαντικού αριθμού εργαζομένων για πρώτη φορά έπειτα από πολλά χρόνια. Σύμφωνα με τις ανακοινώσεις του Υπουργείου Εργασίας[3], μετά την επαναφορά των βασικών αρχών των συλλογικών διαπραγματεύσεων τον Αύγουστο του 2018 και μέχρι τα μέσα Ιουνίου 2019 το Υπουργείο Εργασίας έχει επεκτείνει ΣΣΕ σε 15 κλάδους της οικονομίας, οι οποίες καλύπτουν συνολικά περισσότερους από 220.000 εργαζομένους.

Όπως αποδείχτηκε από τη μελέτη του πεδίου την περίοδο 2010-2014, η συλλογική διαπραγμάτευση από μέσο διευθέτησης και αναβάθμισης των όρων και των συνθηκών εργασίας επιτελεί πλέον άγνωστους και ασύμβατους σκοπούς, όπως είναι η ακύρωση της συνδικαλιστικής δράσης και οργάνωσης, η απορρύθμιση της ατομικής εργατικής νομοθεσίας και η εν γένει επιδείνωση του περιβάλλοντος απασχόλησης. Ως ένα επιπλέον εργαλείο εσωτερικής υποτίμησης οι ΣΣΕ λαμβάνουν χαρακτηριστικά ενός μέσου δημοσιονομικής προσαρμογής μακράς διάρκειας και ενίοτε σημαντικότερης αποτελεσματικότητας, ακόμη και από την ψήφιση νέων αντεργατικών νομοθετικών κειμένων.

Η παρούσα υποενότητα εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της διαρκούς και συστηματικής παρακολούθησης από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ όλων των ΣΣΕ που συνάπτονται στη χώρα μας στο περιβάλλον της οικονομικής κρίσης. Ως εκ τούτου, η μεθοδολογία που

1. Τα ποιοτικά στοιχεία στο παρόν υποκεφάλαιο αφορούν αποκλειστικά στην περίοδο 2010-2017, εφόσον η μελέτη του περιεχομένου όλων των ΣΣΕ για τα έτη 2018-2019 είναι ακόμη σε εξέλιξη. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί ότι από τα μέσα του 2018 το Υπουργείο έχει σταματήσει να αναρτά στην ιστοσελίδα του τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για άγνωστο μέχρι στιγμής λόγο..
2. Παρά τις ενστάσεις και τις επιφυλάξεις που διατυπώνονται στην Υποενότητα 1.5 και αφορούν κυρίως τη νομική διάσταση αυτής της εξέλιξης.
3. Βλ. «Επέκταση τεσσάρων κλαδικών συμβάσεων εργασίας», Δελτίο Τύπου, 10/06/2019.

επιλέγεται και αυτή τη φορά είναι σε μεγάλο βαθμό αντίστοιχη εκείνης που ακολουθήθηκε για τη συγγραφή προηγούμενων εκθέσεων[4] του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για λόγους συνοχής και διευκόλυνσης ως προς την εξαγωγή συγκριτικών συμπερασμάτων.

Ως ο πλέον ενδεδειγμένος τρόπος για την καταγραφή των επιπτώσεων της μνημονιακής εργατικής νομοθεσίας στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις προκρίνεται η μελέτη του περιεχομένου των ίδιων των ΣΣΕ από το σημείο που σταματά η αντίστοιχη επεξεργασία στην προηγούμενη κάθε φορά μελετητική προσπάθεια (εν προκειμένω το έτος 2014). Ως βάση για την αναζήτηση των ΣΣΕ χρησιμοποιείται η ηλεκτρονική σελίδα του Υπουργείου Εργασίας (http://www.ypakp.gr/) και το Μητρώο ΣΣΕ, το οποίο θεσπίστηκε με τον Ν. 3846/2010, όπου καταχωρούνται όλες οι ΣΣΕ και οι διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ.

Τέλος, μετά την ανάγνωση και τη μελέτη όλων των επιμέρους συνημμένων αρχείων με τα πρωτότυπα κείμενα των ΣΣΕ, ακολουθεί η καταγραφή και η ταξινόμησή τους σε ειδικούς πίνακες ποιοτικής κωδικοποίησης, οι οποίοι, σε αντίθεση με την έως τώρα πρακτική, κρίνεται σκόπιμο, λόγω ιδίως του μεγάλου όγκου τους, να μην αποτελέσουν αντικείμενο παραρτημάτων στην παρούσα έκδοση.

1.3.2 Σύνοψη συμπερασμάτων για την περίοδο 2010-2014 και επισήμανση υποθέσεων για την περίοδο 2015-2017

Α. Ήδη κατά τη διάρκεια των πρώτων μηνών μετά την ένταξη της χώρας στο πρόγραμμα δημοσιονομικής επιτήρησης, από την άνοιξη του 2010 έως τα τέλη του 2011, οι απορρυθμιστικές μνημονιακές διατάξεις καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο και το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αρχικά, παρασύρουν σε χαμηλά επίπεδα το ποσοστό αυξήσεων στο πλαίσιο των κλαδικών συμβάσεων εργασίας και μέχρι τουλάχιστον το φθινόπωρο του 2011 επιβάλλουν ένα «μούδιασμα» στην επιχειρησιακή διαπραγμάτευση, παρόμοιο με την υποχώρηση της στάθμης της θάλασσας λίγο πριν το επερχόμενο τσουνάμι. Από τις αρχές του 2011 έως τις 25 Οκτωβρίου του ίδιου έτους οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις κινούνται σε ιστορικά χαμηλά και περιορίζονται μόλις στις 100.

Η τελευταία εβδομάδα του Οκτωβρίου του 2011 αποδεικνύεται ιστορικής σημασίας σε ό,τι αφορά την εξέλιξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ελλάδα, διότι ψηφίζεται και δημοσιεύεται ο Ν. 4024/2011, με τον οποίο εισάγονται, μεταξύ άλλων, δύο βασικές νομοθετικές αλλαγές: από τη μια, η συρρίκνωση της προστασίας

4. Βλ. Καψάλης και Τριανταφύλλου (2012, 2014) και Τήκος (2016).

που απορρέει από την επέκταση των κλαδικών συμβάσεων και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και από την άλλη, η δυνατότητα των ενώσεων προσώπων να συνάπτουν επιχειρησιακές συμφωνίες, χωρίς τη –θεωρητική έστω– συνδικαλιστική κάλυψη και προστασία των εκπροσώπων τους.

Προοδευτικά, η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών και η μείωση των αποδοχών των μη καλυπτόμενων από κάποια ΣΣΕ εργαζομένων (κατώτατες αποδοχές) θα μεταφέρει το κέντρο άμυνας των εργαζομένων εκεί όπου εξ αντικειμένου είναι πιο αδύναμοι: στην επιχείρηση αρχικά ή στο ατομικό επίπεδο μεσοπρόθεσμα. Η τάση μετατόπισης της συλλογική διαπραγμάτευσης στο κέντρο της επιχείρησης ενισχύεται και από την ουσιαστική απουσία και της παραμικρής προσδοκίας εξεύρεσης αξιοπρεπούς λύσης της συλλογικής διαφοράς στο πλαίσιο ενός ανεξάρτητου θεσμού μεσολάβησης και διαιτησίας.

Άλλωστε, στο κείμενο αρκετών συλλογικών συμβάσεων συμφωνούνται ρυθμίσεις προώθησης κάθε είδους ευέλικτων μορφών απασχόλησης ή γενικότερα συρρίκνωσης των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων. Ταυτόχρονα, ανεξάρτητα από το επίπεδο της διαπραγμάτευσης, δεν αποτελεί συχνό φαινόμενο η συνομολόγηση αντισταθμιστικών ρυθμίσεων προς εξισορρόπηση της επιδείνωσης ή της διατήρησης του ύψους των αποδοχών και των υπόλοιπων παραμέτρων της εργασιακής σχέσης.

Β. Κατά συνέπεια, το 2012 χαρακτηρίζεται, πρώτον, από την έκρηξη του αριθμού των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες εννεαπλασιάζονται σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά και λειτουργούν ως μέσο απορρύθμισης των μισθολογικών και μη μισθολογικών όρων, είτε συνάπτονται από ένα συνδικάτο των εργαζομένων είτε κυρίως από μια ένωση προσώπων. Δεύτερον, το τοπίο της συλλογικής ρύθμισης συνοδεύεται από μια σημαντική συρρίκνωση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, τόσο σε αριθμό όσο και σε έκταση εφαρμογής, άρα κάλυψης των εργαζομένων που απασχολούνται στον κλάδο ή στο επάγγελμα.

Η συλλογική διαπραγμάτευση αυτή τη χρονιά-ορόσημο κινείται μεταξύ: α) της «αποκέντρωσης» της διαπραγμάτευσης στο πεδίο της επιχείρησης, β) της «αυτοσύμβασης» του εργοδότη, εφόσον οι 8 στις 10 επιχειρησιακές ΣΣΕ συνάπτονται με την καρικατούρα εκπροσώπησης των εργαζομένων, την ένωση προσώπων, και πρακτικά λειτουργούν ως επικυρώσιμα των εργοδοτικών εισηγήσεων και γ) της απειλής της ατομικής διαπραγμάτευσης που υποχρεώνει σχεδόν εκβιαστικά τα συνδικάτα σε συνομολόγηση με κάθε κόστος, ώστε να διατηρηθεί ζωντανός ο θεσμικός τους ρόλος και η συνδικαλιστική προοπτική.

Πρέπει να τονιστεί ότι, εφόσον παραμένει και ενισχύεται νομοθετικά η αρχική νέο-

φιλελεύθερη στόχευση της πλήρους απορρύθμισης και εξατομίκευσης της διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας, η αποκέντρωση των συμβάσεων δεν αποτελεί παρά ένα ενδιάμεσο στάδιο στον δρόμο προς την κατάργηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Πράγματι τις επόμενες δύο χρονιές, το 2013 και το 2014, ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ σημειώνει σπουδαία αριθμητική μείωση από τις 900 στις 540 και από εκεί στις 280. Η πιο σημαντική εξέλιξη αφορά στο μερίδιο των επιχειρησιακών ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί από ενώσεις προσώπων, το οποίο –ενώ όπως προαναφέρθηκε αγγίζει το 80% το 2012– περιορίζεται στο 60% το 2014 και στο 48% το 2014.

Είναι προφανές ότι η εργοδοτική πλευρά δεν χρειάζεται την τυπική υπογραφή μιας ΣΣΕ με ένωση προσώπων (ή ακόμη και με σωματείο) για να μειώσει τις αποδοχές στα ελάχιστα νόμιμα όρια της ΕΓΣΣΕ, όπως αυτά καθορίστηκαν με τις νομοθετικές παρεμβάσεις το 2012, εφόσον αυτό μπορεί να γίνει κάλλιστα στο πλαίσιο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Δύναται, όμως, να την αξιοποιήσει για άλλο σκοπό, δηλαδή για την περαιτέρω αποδόμηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Γ. Τα σπουδαιότερα από άποψη καινοτομίας στοιχεία που δεσπόζουν στο περιεχόμενο των ΣΣΕ που υπογράφονται το 2013 και το 2014, εκτός από την «επιδοματοποίηση» τμήματος των αποδοχών που επιτυγχάνεται με τη μέθοδο-αίρεση της «οικειοθελούς παροχής», είναι δύο: από τη μία η εξατομίκευση των όρων της συλλογικής ρύθμισης και από την άλλη η λειτουργία της ως μέσου για την απορρύθμιση του ατομικού εργατικού δικαίου. Και αυτή η εξέλιξη αποτελεί ένα καίριο πλήγμα στην εξισορροπητική προσπάθεια διατήρησης ή και αναβάθμισης των θεσμικών όρων της ΣΣΕ στο πλαίσιο μιας συμφωνίας που περιλαμβάνει μειώσεις αποδοχών.

Ενόσω παραμένει ανενεργής η πρόβλεψη για κρατικό καθορισμό του ελάχιστου νομοθετημένου κατώτατου μισθού, παρατηρείται ότι το ενδιαφέρον της εργοδοτικής πλευράς για τη σύναψη μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ εστιάζει, προοδευτικά ολοένα και περισσότερο, στην επίτευξη του στόχου της διάρρηξης των μη μισθολογικών όρων εργασίας και διά αυτής της μεθόδου στην απορρύθμιση της ατομικής εργατικής νομοθεσίας πέρα ακόμη και από τα όρια του νόμου. Απώτερος πολιτικο-ιδεολογικός στόχος αυτής της προσπάθειας είναι η ισοπέδωση του εργατικού φρονήματος, η απαξίωση κάθε έννοιας συναδελφικής αλληλεγγύης και ο οριστικός εκφυλισμός της συλλογικής σύμβασης σε ένα τυπικό, επικυρωτικό έγγραφο των εργοδοτικών επιθυμιών.

Σε πολλές επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτονται με ενώσεις προσώπων, αλλά και με εργατικά σωματεία, οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται ή παρασύρονται στη συνο-

μολόγηση ρυθμίσεων που αφενός κινούνται στο όριο της νομιμότητας και αφετέρου εξατομικεύουν τους όρους της συλλογικής ρύθμισης σε βάρος συναδέλφων και δη στη βάση υποκειμενικών κριτηρίων. Συγκεκριμένα, σημειώνονται τρία νέα φαινόμενα.

Άλλοτε επιδιώκεται η απενεργοποίηση της δικαστικής προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο της τροποποιητικής καταγγελίας και της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας ή της εν γένει αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργοδότη. Ενίοτε συμφωνείται η εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης πέραν του ισχύοντος μνημονιακού νομικού πλαισίου («συλλογικές συμβάσεις-διαρρήκτης»). Τέλος, τρίτον, σε κάποιες άλλες, ασφαλώς λιγότερες, περιπτώσεις, στις «συλλογικές συμβάσεις-λαγός», είτε ανιχνεύονται ρυθμίσεις-προπομπός μελλοντικών νομοθετικών παρεμβάσεων, συνήθως δυσμενών για την εργατική πλευρά, είτε, συχνότερα, τοποθετούνται σημάδια-οδηγίες προς το σύνολο της εργοδοτικής πλευράς, με άξονα την υιοθέτηση μιας συγκεκριμένης τακτικής ή στρατηγικής ως προς το περιεχόμενο των ΣΣΕ (στο πλαίσιο, συνήθως, του ίδιου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας).

Η νέου είδους παράλληλη δυνατότητα απορρύθμισης του εργατικού δικαίου διά της συλλογικής σύμβασης, όταν ιδιαίτερα συνεπάγεται την εξατομίκευση των ρυθμίσεων και την άνιση αντιμετώπιση τμήματος των εργαζομένων ακόμη και στο εσωτερικό μιας επιχείρησης, σηματοδοτεί τη ραγδαία υποχώρηση των συλλογικών οραμάτων και τον ακρωτηριασμό της εργατικής αλληλεγγύης. Πλέον, το μέλλον των συνδικάτων δεν κινδυνεύει αποκλειστικά και μόνο επειδή η μέριμνα για την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων και συμφερόντων σταματά στην πόρτα της επιχείρησης, αλλά, επιπλέον, γιατί πολλές φορές δεν κατορθώνει να φτάσει ούτε μέχρι αυτό το σημείο.

1.3.3 Η ανάλυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας την τριετία 2015-2017

Κατά τη διάρκεια της υπό εξέτασης περιόδου 2015-2017 επιβεβαιώνονται πολλές από τις υποθέσεις που είχαν διατυπωθεί το 2014 σχετικά με την εξέλιξη των ΣΣΕ, εφόσον το νομοθετικό πλαίσιο θα διατηρούνταν σε κατάσταση απορρύθμισης, ενώ παράλληλα επιμένουν και εντείνονται πολλά από τα φαινόμενα που καταγράφονται την περίοδο 2010-2014.

Εκτός από τις δύο ΕΓΣΣΕ των δύο πρώτων ετών, την τριετία 2015-2017 εξακολουθούν να συνάπτονται ΣΣΕ, ο αριθμός των οποίων εξακολουθεί την τάση συρρίκνωσης (ιδιαίτερα το 2017) που διαπιστώνεται μετά το 2014.

Στον Πίνακα 1 αποτυπώνονται συγκριτικά οι ποσοτικές διαστάσεις της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε όλα επίπεδα καθ' όλη τη διάρκεια των ετών 2010-2018.

Πίνακας 1: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (2010-2018)

Είδος Συλλογικών Συμβάσεων	2010	2011 (έως 24/10/2011)	Σύνολο 2010-2011 (έως 24/10/2011)	2012 (από 25/10/2011)	2013 (έως 31/12/2013)	2014	2015	2016	2017	2018
Εθνικές Γενικές	1		1		1	1	1	1		
Επιχειρησιακές	127+ 109*= 236	69	196+ 109*= 305	813+ 91*= 904 (έως 28/11/2012)	544 (από 29/11/2012	286	263	258+60**=318	213	147***
Κλαδικές/ Ομοιοεπ/κές	75	26	101	26 (έως 07/12/2012)	13 (από 08/12/2012)	13	11	9	12	22
Τοπικές Ομοιοεπ/ κές	13	7	20	6 (έως 07/12/2012)	10 (από 08/12/2012)	5	7	6	5	9
Σύνολα	**216 + 109*= 325**	**102**	**318+109*= 427**	**845+91*= 936**	**568**	**305**	**282**	**274+60**=334**	**226**	**178**

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας (επεξεργασία: Απόστολος Καψάλης [για το 2014, Στάθης Τήκος])

Σημείωση: Χρονικό κριτήριο ταξινόμησης είναι η ημερομηνία ανάρτησης στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας.

** Οι 109 και 91 αντίστοιχα επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι πανομοιότυπες και συνάπτονται από το συνδικάτο Μετάλλου με εργοδότες σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες στον Νομό Πειραιά και Νήσων σε διαφορετικές ημερομηνίες εντός του 2010 και 2012 αντίστοιχα.*

*** 30 περίπου επιχειρησιακές ΣΣΕ μεταξύ του τοπικού ομοιοεπαγγελματικού σωματείου και μεμονωμένους ξενοδόχους στον Νομό Ηρακλείου και άλλες 30 περίπου με ενώσεις προσώπων δεν θα είχαν συναφθεί, εφόσον η τοπική εργοδοτική οργάνωση των ξενοδόχων δεν είχε αποφύγει να ανανεώσει την τοπική ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ.*

**** Στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας έχουν αναρτηθεί επιχειρησιακές ΣΣΕ μέχρι τα μέσα Μαΐου του 2018.*

1.3.3.1 Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις

Μετά την έξαρση της αύξησης των ετών 2011-2012, η τάση μείωσης του αριθμού των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων διατηρείται σημαντική κατά τη διάρκεια της τελευταίας τριετίας. Από τις 544 επιχειρησιακές ΣΣΕ του έτους 2013, το 2014 συνάπτονται περίπου οι μισές (286) και από εκεί και πέρα μειώνονται περαιτέρω στις 263 και μόλις στις 213, για τα έτη 2015 και 2017 αντίστοιχα.

Η μικρή αύξηση που σημειώνεται από το 2015 στο 2016 στις 318 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ερμηνεύεται κυρίως από το γεγονός ότι πολλές από αυτές συνάπτονται αφενός μεταξύ του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου και μεμονωμένων ξενοδοχειακών μονάδων εντός των ορίων του συγκεκριμένου μομού και αφετέρου μεταξύ μεμονωμένων ξενοδοχειακών μονάδων και ενώσεων προσώπων στον ίδιο Νομό, οι οποίες συστήνονται μαζικά και σε μικρό χρονικό διάστημα στο πλαίσιο μιας συντονισμένης προσπάθειας διάρρηξης της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και σε τοπικό ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο.

Πλέον συγκεκριμένα το τοπικό ομοιοεπαγγελματικό σωματείο των ξενοδοχοϋπαλλήλων κατορθώνει να συνάψει περίπου 30 πανομοιότυπες επιχειρησιακές ΣΣΕ κοντά στα όρια των αμοιβών που προβλέπονται στη διετούς διάρκειας (2016-2017) κλαδική ΣΣΕ που υπογράφεται στα μέσα Φλεβάρη του 2016, ανάμεσα στην Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων και στην Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων. Η εξέλιξη αυτή σχετίζεται με την τακτική της μεγαλύτερης πανελλαδικά τοπικής εργοδοτικής οργάνωσης, της Ένωσης Ξενοδόχων Νομού Ηρακλείου, να προβάλλει μια ιδιάζουσα διοικητική αδράνεια (αναβολή αρχαιρεσιών για την ανάδειξη νέας Διοίκησης), έτσι ώστε να επικαλείται «νομική αδυναμία» ανανέωσης της τοπικής ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ, η οποία έληγε στα τέλη Φλεβάρη του 2016. Σημειώνεται δε ότι διαχρονικά στο πλαίσιο αυτής της τοπικής ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ κατοχυρώνονται σημαντικά θεσμικά δικαιώματα για τους εργαζομένους, συχνά πιο προωθημένα σε σχέση ακόμη και με το κείμενο της ΣΣΕ για τον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού.

Η εργοδοτική πλευρά επιλέγει, μάλιστα, να συστήσει ταυτόχρονα 30 περίπου ενώσεις προσώπων σε αντίστοιχο αριθμό ξενοδοχείων ως απάντηση στην τακτική της εργατικής πλευράς να αποστείλει 120 περίπου προσκλήσεις σε μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες του Νομού. Η παρελκυστική αυτή τακτική της εργοδοσίας αποσκοπεί αφενός στη ματαίωση της διαδικασίας διαιτησίας ενώπιον του ΟΜΕΔ, η οποία με τη βοήθεια και δύο δικαστικών αποφάσεων (πρώτου και δεύτερου βαθμού) στέφεται εντέλει με επιτυχία και αφετέρου να καταφέρει να μειώσει τις βασικές αποδοχές στα ξενοδοχεία του Νομού με ορίζοντα τα όρια της ΕΓΣΣΕ.

Ωστόσο, από τη μελέτη του συνόλου των επιχειρησιακών ΣΣΕ της τριετίας 2015-2017 προκύπτουν δύο βασικά ποιοτικά χαρακτηριστικά:

Πρώτον, καταγράφεται σημαντικός ο βαθμός συρρίκνωσης του μεριδίου των συμβάσεων που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων στο σύνολο των επιχειρησιακών ΣΣΕ. Επαληθεύεται με αυτό τον τρόπο η υπόθεση εργασίας ότι ο αριθμός και το μερίδιο των συμβάσεων που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων θα μειώνονται, εφόσον στο πλαίσιο της ατομικής διαπραγμάτευσης, είναι εξίσου ευχερής ή και ευχερέστερη η υποβάθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση. Όπως προκύπτει από τον συγκριτικό Πίνακα 2 για την περίοδο 2011-2017, ενώ το 2012 οκτώ στις δέκα επιχειρησιακές ΣΣΕ υπογράφονται από ενώσεις προσώπων, την τελευταία διετία αυτό το φαινόμενο δεν αφορά παρά μόνο μία από τις τρεις επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Πίνακας 2: Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (2011-2017)

Υπογράφων την επιχειρησιακή ΣΣΕ	Από 25/10/2011 έως 28/11/2012	Από δημοσίευση Ν. 4024/2011 (27/10/2011) έως 28/11/2012	Από 29/11/2012 έως 31/12/2013	2014	2015	2016	2017
Σωματείο	181 (22,3%)	167 (20,9%)	222 (40,8%)	150 (52,4%)	140 (53,2%)	214 (67,3%)	131 (61,5%)
Ένωση προσώπων	632 (77,7%)	632 (79,1%)	322 (59,2%)	136 (47,6%)	123 (46,8%)	104 (32,7%)	82 (38,5%)
Σύνολο	**813 (100%)**	**799 (100%)**	**544 (100%)**	**286 (100%)**	**263 (100%)**	**318 (100%)**	**213 (100%)**

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας (επεξεργασία Απόστολος Καψάλης [για το 2014, Στάθης Τήκος])

Σημείωση: Με κριτήριο την ημερομηνία ανάρτησης στην ιστοσελίδα του Υπουργείου.

Δεύτερον, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, διατηρούν τον χαρακτήρα ενός νόμιμου μηχανισμού υποβάθμισης των συνθηκών και κυρίως των όρων αμοιβής της εργασίας στους χώρους δουλειάς, μολονότι δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις, στις οποίες το αντικείμενο των ΣΣΕ είναι αποκλειστικά θεσμικής φύσης, όπως είναι η εισαγωγή κανονισμού εργασίας ή η διευθέτηση του χρόνου εργασίας κ.ο.κ. Το γενικότερο αυτό συμπέρασμα προκύπτει από την ανάλυση των ειδικότερων παραμέτρων του περιεχομένου των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων της τριετίας 2015-2017.

1.3.3.1.1 Πάγωμα αποδοχών

Πολύ συχνό είναι το φαινόμενο συνομολόγησης μηδενικών αυξήσεων και διατήρησης των αποδοχών, συνήθως στα μειωμένα –από προηγούμενη επιχειρησιακή ΣΣΕ– επίπεδα. Όσον αφορά τη ρητή διατύπωση περί διατήρησης αμετάβλητων των αποδοχών[5] αντίστοιχοι όροι υπάρχουν σε 65 περιπτώσεις για το 2015 (οι 42 με αντισυμβαλλόμενο σωματείο και 23 με ένωση προσώπων), σε 86 περιπτώσεις για το 2016 (οι 68 με αντισυμβαλλόμενο σωματείο και οι 18 με ένωση προσώπων) και σε 52 περιπτώσεις για το 2017 (οι 37 με αντισυμβαλλόμενο σωματείο και οι 15 με ένωση προσώπων).

1.3.3.1.2 Μειώσεις αποδοχών

Πολυάριθμες είναι οι περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ, με τις οποίες προβλέπεται ρητά η μείωση των αποδοχών. Πρακτικά αυτή η εξέλιξη μπορεί να συμβεί είτε με ευθεία παραπομπή στα ισχύοντα με βάση τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό είτε με συγκεκριμένη αναφορά στο ακριβές ποσοστό της μείωσης των μεικτών αποδοχών (συνήθως του βασικού και όχι του καταβαλλόμενου μισθού). Σε ελάχιστες περιπτώσεις η συρρίκνωση των αποδοχών γίνεται με άλλες μεθόδους, όπως, ενδεικτικά, με τη μη καταβολή ενός ολόκληρου μισθού, με την αναστολή καταβολής ενός επιδόματος ή με την κατάργηση ενός άλλου, όπως, ενδεικτικά, του επιδόματος γάμου ή του επιδόματος εξομάλυνσης.

Σε ό,τι αφορά στην ευθεία εναρμόνιση με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό θα πρέπει να σημειωθεί ότι αφενός αυτή η τακτική εντοπίζεται σχεδόν αποκλειστικά στις περιπτώσεις «αυτοσύμβασης» του εργοδότη, δηλαδή μέσω ΣΣΕ που συνάπτεται με ένωση προσώπων, και αφετέρου επιλέγεται κυρίως στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού, με στόχο προφανώς την έξοδο από το πεδίο κάλυψης της οικείας κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ.

Πιο συγκεκριμένα, ιδίως σε ό,τι αφορά το 2015, καταγράφεται το φαινόμενο της επανάληψης αυτούσιου του περιεχομένου και της μορφολογίας μιας πανομοιότυπης σύμβασης-λαγού από επιχειρήσεις στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού. Η τακτική αυτή, η οποία υποδηλώνει «γραμμή» ή έστω συντονισμό ενεργειών από περισσότερα επιχειρηματικά κέντρα, συνεπάγεται ότι ένα συγκεκριμένο υπόδειγμα σύμβασης αναπαράγεται αναλλοίωτο σε πολλές περιπτώσεις επιχειρησιακής συμφωνίας, ιδίως με ενώσεις προσώπων, και με αντικείμενο τη μείωση των αποδοχών στα επίπεδα του κατώτατου μισθού, δηλαδή την εξαίρεση από τα συμφωνηθέντα στο πλαίσιο της κλαδικής ΣΣΕ ανάμεσα στον ΣΕΤΕ και την Ομοσπονδία Επισιτισμού, η οποία υπογράφεται στις αρχές του 2016.

5. Διότι στις περιπτώσεις που υπάρχει διαμόρφωση πίνακα αμοιβών δεν είναι πρακτικά ευχερής η διασταύρωση με τα ισχύοντα έως την έναρξη ισχύος της υπό εξέταση επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Συνολικότερα, ευθεία υποβάθμιση των αποδοχών στα όρια του κατώτατου μισθού καταγράφεται:

α) σε 83 περιπτώσεις το 2015, εκ των οποίων οι 76 με ενώσεις προσώπων και οι 7 με σωματεία,

β) σε 70 περιπτώσεις το 2016, εκ των οποίων οι 62 με ενώσεις προσώπων και οι 8 με σωματεία και

γ) σε 60 περιπτώσεις το 2017, εκ των οποίων οι 47 με ενώσεις προσώπων και οι 13 με σωματεία.

Από όσα προηγήθηκαν προκύπτει ότι στο σύνολο των επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων την τριετία 2015-2017, οι έξι στις δέκα λειτουργούν ως μέσα αυτόματης συρρίκνωσης των αποδοχών στα κατώτατα νομοθετημένα όρια (76/123 ή 61,8% για το 2015, 62/104 ή 59,6% για το 2016 και 47/82 ή 57% για το 2017). Σε ό,τι αφορά τις αντίστοιχες περιπτώσεις ΣΣΕ που συνάπτονται από την πλευρά των σωματείων, μολονότι το οικείο μερίδιο είναι σαφώς πολύ μικρότερο, ωστόσο σημειώνει σημαντική αύξηση από το 5% το 2015 στο 9,9% το 2017.

Επιπρόσθετα, πολλές είναι και οι περιπτώσεις συνομολόγησης ονομαστικών μειώσεων στις αποδοχές από ενώσεις προσώπων και σωματεία, οι οποίες κυμαίνονται από -2,5% έως ακόμη και -40%. Ειδικότερα, για το 2015 τέτοιες περιπτώσεις είναι συνολικά 16, οι 7 με ενώσεις προσώπων (από -5% έως και -40%) και οι 9 με σωματεία (από -5% έως και -20%). Για το 2016, ονομαστικές μειώσεις περιλαμβάνονται σε 15 περιπτώσεις ΣΣΕ, από τις οποίες οι 4 υπογράφονται από ενώσεις προσώπων (από -5% έως -30%) και οι 11 από σωματεία (από -7% έως -37%). Τέλος, για το 2017 οι περιπτώσεις αυτές είναι συνολικά 11, οι 5 από αυτές αφορούν σε ενώσεις προσώπων (από -2,5% έως -30%) και οι 6 σε σωματεία (από -2,5% έως -33,3%).

1.3.3.1.3 Αυξήσεις αποδοχών

Δεν λείπουν όμως και οι περιπτώσεις στις οποίες η επιχειρησιακή ΣΣΕ προβλέπει αυξήσεις στις αποδοχές, οι οποίες σε τέσσερις τουλάχιστον περιπτώσεις δεν αντιστοιχούν σε εκατοστιαίες μονάδες, αλλά σε ορισμένο ποσό σε ευρώ (από +40 έως +60 ευρώ μηνιαίως). Οι πολύ μικρές αυτές αυξήσεις, ενώ έως και το 2014 καταγράφονται αποκλειστικά σε συμφωνίες, στις οποίες η εργατική πλευρά εκπροσωπείται από σωματείο, την τριετία 2015-2017 για πρώτη φορά και σε τουλάχιστον 6 περιπτώσεις οι αυξήσεις αυτές παρέχονται από την εργοδοτική πλευρά μέσω της αυτοσύμβασης με ένωση προσώπων. Ειδικότερα:

α) το 2015 προβλέπονται αυξήσεις σε 15 περιπτώσεις, οι 14 από αυτές σε ΣΣΕ όπου

αντισυμβαλλόμενος της εργοδοτικής πλευράς είναι ένα σωματείο, με αυξήσεις από +0,1% έως και +8%, και η μία σε ΣΣΕ με ένωση προσώπων και με αύξηση +3,5%.

β) το 2016 στις 16 ΣΣΕ που περιλαμβάνουν ονομαστικές αυξήσεις (όλες υπογεγραμμένες από σωματεία) οι αυξήσεις κυμαίνονται από +0,5% έως και +3,5% ακόμη δε και κατά +14%, αλλά σε αυτή τη μοναδική περίπτωση (όπως και σε άλλη μια αντίστοιχη με αύξηση +10% το 2017) η αύξηση αυτή αφορά μόνον εκείνους εκ των εργαζομένων που αμείβονται με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

γ) το 2017 αυξήσεις προβλέπονται σε 15 περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ. Οι 10 από αυτές έχουν συμφωνηθεί με σωματείο και περιλαμβάνουν αυξήσεις από +0,5% έως και +6,1%. Οι υπόλοιπες 5, όμως, έχουν συνυπογραφεί ανάμεσα σε ενώσεις προσώπων και σε ξενοδοχειακές μονάδες, ενώ από αυτές, οι 2 –πανομοιότυπες– προβλέπουν αυξήσεις +1% και οι υπόλοιπες 3 αυξήσεις +2%. Για τις τρεις δε τελευταίες αυτές επιχειρησιακές ΣΣΕ αξίζει να τονιστούν τα εξής:

Στις δύο από αυτές (πανομοιότυπες) προβλέπεται ότι χορηγείται αύξηση στους μεικτά καταβαλλόμενους μισθούς και ημερομίσθια +2% για το 2016 αναδρομικά από 1/3/2016 και επιπλέον αύξηση ίση με την αύξηση του τιμαρίθμου κατά το 2016 που θα δοθεί το 2017, όταν ανακοινωθεί η αύξηση του τιμαρίθμου του έτους 2016, +2% για το έτος 2017 και επιπλέον αύξηση ίση με την αύξηση του τιμαρίθμου του έτους 2017 και +2% για το 2018 και επιπλέον αύξηση ίση με την αύξηση του τιμαρίθμου κατά το 2018.

Στην τρίτη από αυτές (τριετούς διάρκειας, από 1/3/2017) αναφέρεται ότι οι αποδοχές των υπαλλήλων, όπως έχουν διαμορφωθεί βάσει της ΕΓΣΣΕ, αναπροσαρμόζονται και συγκεκριμένα αυξάνονται από τον πρώτο χρόνο κατά ποσοστό +2%, τον δεύτερο χρόνο κατά ποσοστό +2% συν την αναλογούσα τιμαριθμική προσαρμογή, και τον τρίτο χρόνο ομοίως κατά ποσοστό +2% συν την αναλογούσα τιμαριθμική αναπροσαρμογή.

Σημειώνεται δε ότι η μέση τιμή του τιμαρίθμου με βάση την ΕΛΣΤΑΤ για το έτος 2016 έχει αρνητικό πρόσημο (-0,8%), αλλά η αντίστοιχη για το έτος 2017 έχει θετικό και διαμορφώνεται γύρω στη μονάδα. Ωστόσο, συνάρτηση του ποσοστού της αύξησης των αποδοχών με το ύψος του πληθωρισμού στο πλαίσιο σημαντικού αριθμού επιχειρησιακών ΣΣΕ έχει να καταγραφεί από τη διετία 2010-2011 (Καψάλης και Τριανταφύλλου, 2012) και σε μια και μοναδική περίπτωση το 2013 (Καψάλης και Τριανταφύλλου, 2014). Υπενθυμίζεται ότι στις 15/07/2010 οι κοινωνικοί ανταγωνιστές σε τριτοβάθμιο επίπεδο συνομολογούν την ΕΓΣΣΕ των ετών 2010-2012, με βάση την οποία αφενός δεν χορηγούνται αυξήσεις στις βασικές αποδοχές για το διάστημα από 01/01/2010 έως 30/06/2011 και αφετέρου από 01/07 των ετών 2011 και 2012

επέρχονται αυξήσεις στο ύψος του ευρω-πληθωρισμού, όπως αυτός διαμορφώνεται κατά τα έτη 2010 και 2011 αντίστοιχα.

Μένει να αποδειχτεί αν αυτή η εξέλιξη που καταγράφεται στις προαναφερθείσες 3 επιχειρησιακές ΣΣΕ στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού που δημοσιεύονται το 2017 (αλλά συνάπτονται στα τέλη του 2016) αποτελεί ένδειξη για μια μελλοντική τάση σύνδεσης των αυξήσεων σε κλαδικό ή άλλο επίπεδο με το ύψος του (εθνικού) πληθωρισμού σε ετήσια βάση, ή αν πρόκειται για μεμονωμένα περιστατικά, χωρίς συνέχεια και χωρίς διάδοση σε άλλους εργασιακούς χώρους ή κλάδους.

1.3.3.1.4 Πρόβλεψη ατομικής διαπραγμάτευσης

Όπως ήδη προαναφέρθηκε, η βασικότερη ίσως από τις ερμηνείες για την προοδευτική μείωση του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ την τελευταία τριετία, ιδίως δε του αριθμού όσων εξ αυτών συνάπτονται με ενώσεις προσώπων, είναι το γεγονός ότι ο κεντρικός μνημονιακός στόχος της εξατομίκευσης της διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας είχε ικανοποιηθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό έως το 2014, μέσα από χειρουργικής ακρίβειας απορρυθμιστικές διατάξεις που αλλοίωσαν τη φύση και το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι έχει ικανοποιηθεί απόλυτα η δίψα της εργοδοτικής πλευράς για περαιτέρω αποδυνάμωση της συλλογικής διάστασης της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης. Λίγες, ασφαλώς, αλλά ενδεικτικές του κλίματος αποσυλλογικοποίησης και αποδημοκρατισμού των χώρων δουλειάς, ορισμένες επιχειρησιακές ΣΣΕ περιλαμβάνουν άκρως ανησυχητικές διατυπώσεις σε βάρος συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων.

Για το έτος 2015 σε μια επιχειρησιακή ΣΣΕ (συμφωνημένη με σωματείο), η οποία υπογράφεται στον Βόλο στις 18/12/2015 και είναι τριετούς διάρκειας, αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι «*δεν υπάγονται στην παρούσα οι εργαζόμενοι που θα προσληφθούν από την Εταιρεία για πρώτη φορά μετά την ημερομηνία ισχύος της παρούσας [...]. Οι όροι αμοιβής και εργασίας των νεοεισελθόντων καθορίζονται αποκλειστικά και* μόνο κατόπιν ξεχωριστής συμφωνίας μεταξύ αυτών και της Εταιρείας, *η οποία μπορεί να διαφέρει από την παρούσα επιχειρησιακή σύμβαση. Οι όροι αμοιβής της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων θα ταυτιστεί με τους όρους των υπολοίπων εργαζομένων μόλις συμπληρώσουν 3 έτη πραγματικής απασχόλησης από την ημέρα πρόσληψής τους*».

Σε άλλη επιχειρησιακή ΣΣΕ, η οποία υπογράφεται στις 5/1/2015 στον Πύργο από ένωση προσώπων, τα μέλη «συμφωνούν» ότι «*ως προς τις αποδοχές και τους λοιπούς, πλην του ωραρίου, όρους εργασίας του συνόλου των εργαζομένων εργαζομένου, της επιχείρησης, ανεξαρτήτως ειδικότητας, κατηγορίας και θέσης, θα ισχύσουν τα οριζόμενα στις ατομικές συμβάσεις εκάστου όπως αυτές έχουν έως σήμερα*».

Το 2016 στο πλαίσιο επιχειρησιακής ΣΣΕ που συνάπτεται από ξενοδοχειακή μονάδα στο Πανόραμα Θεσσαλονίκης και από ένωση προσώπων στις 28/4/2016, εκτός από οριζόντια μείωση -25% που αφορά σε όλους τους εργαζομένους, με τη ρητή εξαίρεση των προϊσταμένων των τμημάτων, περιλαμβάνεται όρος ο οποίος αναφέρει ότι «*με την παρούσα συνομολογείται ότι δύναται να συμφωνηθεί με ατομική σύμβαση μεταξύ εκάστου εργαζομένου και της Εταιρείας μικρότερη ή και μηδενική μείωση αποδοχών*».

Το ίδιο έτος, επίσης σε ξενοδοχειακή μονάδα, στο κείμενο ΣΣΕ που υπογράφεται την 1/3/2016 στην Αθήνα –από σωματείο αυτή τη φορά– περιλαμβάνεται όρος σύμφωνα με τον οποίο «*οι μηνιαίες αποδοχές των νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων θα συμφωνούνται με τη σύμβαση εργασίας εκάστου εργαζομένου*».

Τέλος, το 2017 σε τρεις περιπτώσεις αυτοσύμβασης μεταξύ της εργοδοτικής πλευράς και της ένωσης προσώπων σε τρία υποκαταστήματα της ίδιας εταιρείας (σε Αθήνα, Βόλο και Θεσσαλονίκη), οι οποίες υπογράφονται με πανομοιότυπο κείμενο από τις 23 έως τις 29 Μαρτίου 2017, περιλαμβάνεται όρος σύμφωνα με τον οποίο το πάγωμα στις αποδοχές αφορά το υπάρχον προσωπικό, ενώ «*για τους νεοεισερχόμενους στην Εταιρεία οι όροι αμοιβής τους θα συμφωνούνται ατομικά και ελεύθερα λαμβάνοντας ως γνώμονα τα κατώτατα όρια αποδοχών που συμπίπτουν με αυτά της ΕΓΣΣΕ [...] και δεν θα λαμβάνουν επίδομα γάμου και προϋπηρεσίας*».

1.3.3.1.5 Άνιση μισθολογική μεταχείριση

Εκτός όσων αναφέρθηκαν αμέσως προηγουμένως αναφορικά με την κατοχύρωση της ατομικής διαπραγμάτευσης για τους όρους εργασίας των νεοπροσλαμβανομένων, η εν λόγω κατηγορία εργαζομένων, όχι σπάνια, υφίσταται την άνιση μισθολογική μεταχείριση και στο πλαίσιο συλλογικής επιμέρους κατηγοριοποίησης με αφορμή τη σύναψη μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Σε 4 περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ που συνάπτονται από σωματείο και σε 3 από ένωση προσώπων για το έτος 2015 προβλέπεται διαφορετικό ύψος και τρόπος καθορισμού των αποδοχών για τους *νεοπροσλαμβανόμενους*, κατά κανόνα στο ύψος της ΕΓΣΣΕ εργασίας. Το ίδιο συμβαίνει σε 9 συνολικά περιπτώσεις για το 2016 (οι 7 ΣΣΕ υπογράφονται από σωματείο και οι 2 από ένωση προσώπων) σχεδόν πάντα με παραπομπή στην ΕΓΣΣΕ εκτός δύο περιπτώσεων (με σωματείο), όπου για τους νεοπροσλαμβανόμενους προβλέπεται να ισχύει βασικός μισθός 700 και 750 ευρώ αντίστοιχα. Το 2017 σε 3 συνολικά περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ (οι 2 από σωματείο και η 1 από ένωση προσώπων) ρητά ορίζεται ότι οι νεοπροσλαμβανόμενοι θα αμείβονται με βάση όσα ισχύουν στην ΕΓΣΣΕ.

Όπως προαναφέρθηκε, στο κείμενο 2 επιχειρησιακών ΣΣΕ η αμοιβή με βάση την ΕΓΣΣΕ χρησιμοποιείται ως κριτήριο για την πρόβλεψη διαφοροποιημένων, δηλαδή υψηλότερων, αυξήσεων σε σχέση με αυτές που συμφωνούνται για το υπόλοιπο προσωπικό, το οποίο προφανώς αμείβεται με βασικές αποδοχές υψηλότερες από αυτές που προβλέπονται από την ΕΓΣΣΕ.

Αντίστοιχα, σε κάποιες περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ ένα συγκεκριμένο ύψος αποδοχών λειτουργεί συχνά ως όριο για την υπαγωγή στην κατηγορία των προσαυξημένων αποδοχών ή για τη διαφοροποίηση του ποσοστού της αύξησης ή για την εξαίρεση από το πάγωμα ή και τη μείωση των αποδοχών. Αυτή η τακτική εντοπίζεται σε 4 συνολικά επιχειρησιακές ΣΣΕ, οι τρεις εκ των οποίων συνάπτονται με σωματείο.

Σε συνάρτηση με το ύψος των αποδοχών που θεσπίζεται στην οικεία *κλαδική ΣΣΕ* ή με συγκεκριμένους όρους αυτής καθορίζεται το ύψος των βασικών αποδοχών ή το ποσοστό της (επιπλέον) αύξησης σε συνολικά 6 περιπτώσεις, εκ των οποίων στις 2 μόνο αντισυμβαλλόμενος της εργοδοτικής πλευράς είναι σωματείο.

Ωστόσο, σε κάποιες ελάχιστες περιπτώσεις η εναρμόνιση με τα ισχύοντα στην ΕΓΣΣΕ αφορά μόνο στους *νέους κάτω των 25 ετών*, ενώ σε άλλες περιπτώσεις το ηλικιακό αυτό όριο αποτελεί τη βάση διαμόρφωσης διαφοροποιημένου βασικού μισθού (λ.χ. 650 και 580 ευρώ αντίστοιχα για τους άνω και κάτω των 25 ετών εργαζομένους στην επιχείρηση).

Στο κείμενο 6 συνολικά επιχειρησιακών ΣΣΕ (οι μισές συνυπογράφονται από σωματείο) υιοθετείται η διάκριση ανάμεσα σε «*παλαιούς*» και «*νέους*» εργαζομένους με σκοπό τη διαφοροποίηση των βασικών αποδοχών των εργαζομένων της επιχείρησης και με βάση παρελθοντική ημερομηνία πρόσληψης και όχι μελλοντική, όπως ισχύει στην περίπτωση των νεοπροσλαμβανόμενων, όπου η αντίστοιχη ημερομηνία τελεί σε συνάρτηση μετά την έναρξη ισχύος της επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Παράλληλα, σε τρεις παρόμοιες επιχειρησιακές ΣΣΕ το σωματείο και ο εργοδότης συμφωνούν αφενός μηδενική αύξηση για τους εργαζομένους στη βιομηχανική δραστηριότητα της εταιρείας και αφετέρου αυξήσεις για εκείνους που απασχολούνται στην εμπορική δραστηριότητα. Επισημαίνεται όμως ότι αυτές θα δοθούν «*κατά την κρίση της εταιρείας*». Επίσης, σε πέντε συνολικά επιχειρησιακές ΣΣΕ (οι τρεις με όρους αυτοσύμβασης μέσω ένωσης προσώπων) ο καθορισμός των βασικών αποδοχών πραγματοποιείται διαφοροποιημένος με κριτήριο τις ειδικότητες των εργαζομένων της επιχείρησης.

Το είδος, και ειδικότερα η *διάρκεια της εργασιακής σχέσης*, λειτουργεί ως κριτήριο για διαφοροποιημένη βάση καθορισμού των αποδοχών και της εξέλιξής τους (πάγωμα, αύξηση ή μείωση) σε συνολικά 4 περιπτώσεις, στις οποίες το σωματείο και η

εργοδοτική πλευρά ρητά εξαιρούν από την ποσοστιαία αύξηση του βασικού μισθού ή από τη διατήρηση κάποιων επιδομάτων τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Τέλος, η διατύπωση «*ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζομένου*» σε ό,τι αφορά το πεδίο της εφαρμογής της επιχειρησιακής ΣΣΕ δημιουργεί εύλογα ερωτηματικά για το μισθολογικό καθεστώς που θα μπορούσε να ισχύσει ή που ίσχυε στις τέσσερις αυτές επιχειρήσεις πριν από τη θέση σε ισχύ των ΣΣΕ (η μία μάλιστα υπογράφεται από σωματείο), στο κείμενο των οποίων (επανα)κατοχυρώνεται (;) η ισότητα στις αμοιβές ανεξαρτήτως φύλου στο εσωτερικό της επιχείρησης.

1.3.3.1.6 Ονομαστικές καταστάσεις αποδοχών

Το φαινόμενο αυτό, το οποίο έχει επισημανθεί και σε αντίστοιχες προηγούμενες μελέτες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ,[6] αφορά την πρακτική να περιλαμβάνεται αναλυτικός πίνακας στο σώμα της επιχειρησιακής ΣΣΕ, στον οποίο αναφέρονται ονομαστικά οι εργαζόμενοί της με το ακριβές ποσό των καταβαλλόμενων αποδοχών σε αυτούς. Συνολικά, η πρακτική αυτή ανιχνεύεται σε 6 περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ την περίοδο 2015-2017, εκ των οποίων οι 2 συνάπτονται από σωματείο. Την τελευταία τριετία, ωστόσο, παρατηρούνται δύο νέα φαινόμενα.

Πρώτον, σε δύο περιπτώσεις και στο αντίτυπο των ΣΣΕ (συνομολογούμενων με ενώσεις προσώπων), το οποίο κατατίθεται στα συστήματα του Υπουργείου Εργασίας προς δημοσίευση στην ιστοσελίδα του, έχει επικαλυφθεί με λευκό χαρτί η λίστα με τις ονομαστικές αποδοχές, ώστε να μην απεικονίζονται οι συγκεκριμένοι πίνακες.

Δεύτερον, ενώ έως τώρα παρατηρήθηκε η επιλογή να εξαιρούνται κατηγορίες εργαζομένων από αυξήσεις ή μειώσεις στις βασικές αποδοχές, την τελευταία τριετία σε δύο περιπτώσεις, στις οποίες μάλιστα αντισυμβαλλόμενος της (ίδιας) εργοδοτικής πλευράς είναι σωματείο, εντοπίζεται και το φαινόμενο εξαίρεσης εργαζομένων με επίκληση του ονοματεπώνυμού τους. Στις δύο αυτές περιπτώσεις εξαιρούνται ονομαστικά από το πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ 8 και 3 εργαζόμενοι αντίστοιχα «*οι οποίοι θα αμείβονται με τις υπογεγραμμένες [...] ατομικές συμβάσεις για τις τουριστικές περιόδους (σεζόν) 2017 και 2018 [...] και οι οποίες επισυνάπτονται στο παρόν, αποτελούν δε αναπόσπαστο τμήμα και διευκρινιστικό στοιχείο αυτού*». Ωστόσο, στις επισυναπτόμενες ατομικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχει καλυφθεί το πεδίο με τα προσωπικά στοιχεία των εργαζομένων, το ονοματεπώνυμο των οποίων αναφέρεται σε άρθρο στο κύριο σώμα της επιχειρησιακής ΣΣΕ.

6. Βλ., για παράδειγμα, Καψάλης και Τριανταφύλλου (2012, 2014) και Τήκος (2016).

1.3.3.1.7 Διάφορα άλλα στοιχεία

Σε ορισμένες περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ της περιόδου 2015-2017 καταγράφονται ορισμένα αξιοσημείωτα φαινόμενα, τα οποία δεν ανιχνεύονται τα προηγούμενα μνημονιακά χρόνια.

Σε 2 περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ με ενώσεις προσώπων συμφωνούνται αφενός προσαυξήσεις στις αποδοχές και αφετέρου διαφοροποιήσεις στο ωράριο σε συνάρτηση με την υπέρβαση ενός συγκεκριμένου ορίου *πληρότητας* του ξενοδοχείου (70% και 85% αντίστοιχα) σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους.

Σε άλλες 3 περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ στους εκπροσώπους των ενώσεων προσώπων συγκαταλέγονται και *αλλοδαποί* πολίτες, γεγονός πολύ σπάνιο είτε πρόκειται για συνδικαλιστικές οργανώσεις είτε για ενώσεις προσώπων.

Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τον *αντισυμβαλλόμενο της εργοδοτικής πλευράς* παρατηρούνται ορισμένες ιδιαίτερες πρακτικές. Σε δύο περιπτώσεις επισυνάπτεται στο κείμενο της επιχειρησιακής ΣΣΕ το πρακτικό ίδρυσης ή το καταστατικό της ένωσης προσώπων που συστήθηκε. Σε άλλη περίπτωση, επίσης σε ξενοδοχειακή μονάδα, επιλέγεται να αναφερθούν όλα τα ονόματα των μελών της ένωσης προσώπων που «συμβάλλεται» με τον εργοδότη. Σε συνεταιριστική επιχείρηση, μολονότι η ΣΣΕ συνάπτεται με σωματείο, αντί των νομίμων εκπροσώπων αυτού, την επιχειρησιακή σύμβαση συνυπογράφουν όλα τα μέλη του σωματείου.

1.3.3.2 Εθνικές και τοπικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ

Πολύ μικρός διατηρείται και ο αριθμός των υπόλοιπων τύπων ΣΣΕ που υπογράφονται την τριετία 2015-2017, δηλαδή περίπου δέκα ετησίως σε ό,τι αφορά τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ εθνικής εμβέλειας και περίπου πέντε ετησίως για τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (βλ. επίσης Πίνακα 1).

Σε ό,τι αφορά την πρώτη κατηγορία, το 2015 υπογράφονται 11 συνολικά ΣΣΕ και στις περισσότερες περιπτώσεις, εφόσον το αντικείμενο δεν αφορά αποκλειστικά θεσμικούς όρους, είτε το ύψος των αποδοχών διατηρείται αναλλοίωτο είτε καθορίζεται το ύψος των αποδοχών και των υπόλοιπων επιδομάτων. Σε μια περίπτωση (και σε άλλη μια ταυτόσημη το 2017), στο κείμενο της οποίας ορίζεται ότι το πεδίο εφαρμογής αφορά και στα δύο φύλα, επιπλέον προσδιορίζεται και χαμηλότερος βασικός μισθός για τους προσλαμβανόμενους μετά την έναρξη ισχύος της ΣΣΕ, στο ύψος των 700 ευρώ (έναντι 735 ευρώ).

Παρόμοια είναι η εικόνα που διαμορφώνεται από τις 9 ΣΣΕ που συνάπτονται το 2016. Ωστόσο, σε μία περίπτωση προβλέπεται αύξηση +1% στους βασικούς μισθούς

και σε άλλη μία πάγωμα αποδοχών, αλλά καθορισμός διαφορετικού επιπέδου αμοιβής για τους νεοπροσλαμβανόμενους. Από το κείμενο των επίσης 12 ΣΣΕ του έτους 2017, εκ των οποίων οι περισσότερες αφορούν την ανανέωση των οικείων ΣΣΕ που υπογράφτηκαν το 2015, προκύπτει ότι κυριαρχεί η σταθεροποίηση των αποδοχών ή ο λεπτομερής καθορισμός των βασικών αποδοχών και των επιδομάτων σε σχέση με τα ισχύοντα στις επιχειρήσεις του κλάδου.

Σε ό,τι αφορά τη δεύτερη κατηγορία, στις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, κατά το έτος 2015 υπογράφονται συνολικά 7 ΣΣΕ (η μία τροποποιητική μιας προηγούμενης) και μεταξύ αυτών εντοπίζονται 2 περιπτώσεις, στις οποίες προβλέπονται αυξήσεις στις βασικές αποδοχές της τάξης του +3% και +3,5%. Το ίδιο ισχύει και σε ακόμη μία περίπτωση ΣΣΕ του έτους 2017 (όπου η αύξηση είναι της τάξης του +2%) σε σύνολο 6 και 5 τοπικών ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ για τα έτη 2016 και 2017 αντίστοιχα. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις κατά τη διάρκεια της τριετίας 2015-2017 κυριαρχεί το πάγωμα των αποδοχών και δευτερευόντως ο καθορισμός αυτών και των υπόλοιπων επιδομάτων.

1.3.4 Διαιτητικές αποφάσεις

Πολύ μικρός είναι και ο αριθμός των διαιτητικών αποφάσεων που εκδίδονται από τον ΟΜΕΔ την τριετία 2015-2017. Κατά τη διάρκεια της πρώτης χρονιάς εκδίδονται 5 Διαιτητικές Αποφάσεις (ΔΑ) εκ των οποίων οι 3 είναι κλαδικές και οι 2 επιχειρησιακές. Επί του συνόλου των ΔΑ του έτους 2015 οι δύο είναι αποτέλεσμα έφεσης που ασκήθηκε στις αποφάσεις «πρώτου βαθμού».

Κατά το 2016 εκδίδονται 10 κλαδικές (οι μισές εφετειακές) και 4 επιχειρησιακές ΔΑ και το 2017 εκδίδονται 11 κλαδικές (οι 6 εφετειακές) και 1 εφετειακή επιχειρησιακή ΔΑ. Καμία από τις ΔΑ των ετών 2015-2017 δεν αφορά συλλογική διαφορά σε τοπικό/κλαδικό επίπεδο.

1.3.5 Συμπερασματικά

Η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης υποχωρεί την τριετία 2015-2017 στην Ελλάδα, όχι όμως προς όφελος της κλαδικής ή της ομοιοεπαγγελματικής, αλλά στα όρια της ατομικής –όπως και της εξατομικευμένης στο πλαίσιο ΣΣΕ– ρύθμισης των όρων και των συνθηκών εργασίας. Η εντατικοποίηση της τελευταίας διάστασης υποχρεώνει την εργατική πλευρά σε άτακτη υποχώρηση με σκοπό τη διάσωση θεσμικών κατακτήσεων παρελθόντων ετών, ωστόσο σε πολιτικο-συνδικαλιστικό επίπεδο, μάλλον πλήττεται συνολικά η εικόνα και η αξιοπιστία του συνδικαλισμού, παρά δια-

τηρείται ζωντανή η προοπτική της συλλογικής άμυνας απέναντι στη νεοφιλελεύθερη καταιγίδα.

Η τάση γενίκευσης της φτωχοποίησης των μισθωτών και της αποδημοκρατικοποίησης των χώρων δουλειάς δεν αντιστρέφεται με τη σύναψη ορισμένων ΣΣΕ που διαφυλάσσουν κάποιες θεσμικές κατακτήσεις ή έστω αξιοπρεπείς αποδοχές, αλλά βάζουν από την πίσω πόρτα αξίες και τακτικές ξένες με τα γενεσιουργά συλλογικά οράματα του συνδικαλισμού τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς. Παράλληλα, διακρίνεται ορατός πλέον ο κίνδυνος να κατοχυρωθεί στα μάτια των νεότερων σε ηλικία εργαζομένων η αντίληψη ότι η συλλογική διαπραγμάτευση δεν είναι παρά ένα μέσο περαιτέρω απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, εκτός από άγνωστη θεσμική λειτουργία σε ό,τι αφορά τη διαμόρφωση των όρων της απασχόλησης της συντριπτικής πλειονότητας εξ αυτών.

1.4 Η αναγκαία αποκατάσταση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων ως προτεραιότητα για την αποκατάσταση της εργασίας

Η ουσιαστική επαναλειτουργία του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών με την παράλληλη αποκατάσταση του ρόλου του ΟΜΕΔ αποτελεί το σημαντικότερο βήμα σε μια πορεία συνολικής και σταδιακής αναβάθμισης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Και αυτό γιατί σηματοδοτεί μια πορεία λήξης της πολιτικής λιτότητας των τελευταίων ετών. Ειδικότερα, η αποκατάσταση των συλλογικών συμβάσεων και η σταδιακή και σταθερή αύξηση του γενικού κατώτατου μισθού συνεπάγονται τις ακόλουθες συνέπειες ως προς τα επιμέρους πεδία που εξετάζονται. Πρόκειται για τις συνέπειες που αποτελούσαν τα κύρια επιχειρήματα που αναπτύχθηκαν κατά την κρίσιμη περίοδο του πρώτου εξαμήνου του 2016 όταν και καταρτίστηκε νομοσχέδιο, με τη συμβολή των συγγραφέων της μελέτης, για την επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων και του κατώτατου μισθού, χωρίς πρακτικό αποτέλεσμα. Ειδικότερα:

α) Υφεσιακές πολιτικές και απασχόληση

Η οικονομική κρίση συνοδεύτηκε από πολιτικές διαχείρισης και αντιμετώπισής της που όξυναν σε μεγάλο βαθμό τα προβλήματα που αυτή δημιούργησε (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2017). Τα υφεσιακά μέτρα της περιόδου της κρίσης και των Μνημονίων συνέτειναν σε σωρευτική μείωση κατά 25% του ΑΕΠ και κατά 22% της απασχόλησης. Ο κίνδυνος φτώχειας

επεκτάθηκε από το 22% στο 34%, ενώ η ανεργία εκτοξεύθηκε από το 7,7% ακόμη και στο 27,5% για να υποχωρήσει στη συνέχεια στο 19% με το τέλος των Μνημονίων, αλλά διατηρώντας η Ελλάδα την πρώτη σχετική θέση στην Ευρώπη. Οι εξελίξεις αυτές δεν επιβεβαιώνουν το επιχείρημα της αναγκαιότητας των επιβληθέντων μέτρων και τη δικαιολόγηση του αντισυνταγματικού της περιεχομένου χάριν του δημόσιου συμφέροντος το οποίο τελικά δεν υπηρετήθηκε από τις μνημονιακές πολιτικές.

Συμπέρασμα: Οι πολιτικές εσωτερικής υποτίμησης συνέβαλαν στον τεραπλασιασμό της ανεργίας με τα υψηλότερα ποσοστά στην Ευρώπη, στη μείωση κατά 1/5 της απασχόλησης και στη φτωχοποίηση του 1/3 της κοινωνίας.

β) Μείωση μισθών και συνέπειες

Η ονομαστική μείωση με νόμο των κατώτατων μισθών (κατά 22% για όλους και κατά 32% για τους νέους έως 25 ετών) και η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών συνέτειναν στη διολίσθηση της πλειονότητας των μισθών και στη σύγκλισή τους με τα νέα γενικά κατώτατα όρια (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2016). Παράλληλα, η υψηλή ανεργία συνέδραμε τον στόχο της μείωσης των μισθών. Η Ελλάδα υπήρξε η μοναδική χώρα στην Ένωση όπου την περίοδο της κρίσης καταγράφηκε ονομαστική μείωση των κατώτατων μισθών η οποία με πραγματικούς όρους αυτή μεταφράστηκε σε 26% (και 35,5% για τους νέους κάτω των 25 ετών). Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι πλέον ο 5ος χαμηλότερος στην Ευρωζώνη (από 8ος το 2008). Ο μνημονιακός στόχος για μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15% υπηρετήθηκε με ιδιαίτερο ζήλο οδηγώντας στη γρήγορη υπέρβασή του στο 19% (17% και 22% για μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος αντίστοιχα). Η εξέλιξη αυτή κατατάσσει την Ελλάδα στη χώρα με το χαμηλότερο μοναδιαίο κόστος εργασίας στην ΕΕ μετά τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης (πλην Σλοβενίας). Την ίδια περίοδο το πραγματικό μισθολογικό κόστος μειώθηκε κατά 25,2% (23,5% και 28,5%), διευρύνοντας τις ανισότητες αφού κατά την περίοδο 2008-2016 το μερίδιο της εργασίας στο συνολικά παραγόμενο εισόδημα υποχώρησε κατά 9 μονάδες (από το 62% στο 53%). Το ύψος των πραγματικών μισθών υποχώρησε από το 81% στο 65% των αντίστοιχων μισθών της Ε15 και η αγοραστική δύναμη των μισθών στην Ελλάδα υποχωρεί από τη 14η στη 18η θέση στο πλαίσιο της ΕΕ-28. Η αγοραστική δύναμη υποχώρησε ανά εργαζόμενο κατά 32% και για το σύνολο της μισθωτής εργασίας κατά 50% λόγω της μείωσης των μισθών, της εξέλιξης του τιμάριθμου, της φορολογικής επιβάρυνσης και της μείωσης των κοινωνικών παροχών. Ενδεικτικό της εξέλιξης των μισθών αποτελεί το γεγονός ότι το 2012 μέχρι το κατώτατο όριο των 751 ευρώ αμειβόταν το 17% των εργαζομένων, το 12% και 5% των πλήρως και με-

ρικά απασχολούμενων αντίστοιχα. Η μείωση των κατώτατων μισθών, η αποδόμηση των συλλογικών συμβάσεων και η εξατομίκευση των αμοιβών οδήγησαν το 49% των εργαζομένων (24% και 25% των πλήρως και μερικά απασχολούμενων αντίστοιχα) να αμείβεται με μισθούς μέχρι τα παλιά κατώτατα όρια των 751 ευρώ (2017).

Συμπέρασμα: Η βίαιη συμπίεση των κατώτατων μισθών και η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων συνέβαλαν στη διολίσθηση της πλειονότητας των μισθών προς τα νέα κατώτατα όρια με σοβαρή απόκλιση από τον αναπτυγμένο πυρήνα των ευρωπαϊκών χωρών.

γ) Μείωση μισθών και ανταγωνιστικότητα

Το επιχείρημα της μείωσης των μισθών για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων δεν επιβεβαιώνεται από τη στιγμή που το κόστος εργασίας αποτελεί παράγοντα στον οποίο δόθηκε υπερβολική έμφαση υποτιμώντας ένα σύνολο ποιοτικών συντελεστών αύξησής της. Η ανταγωνιστικότητα της χώρας κατά την περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων υποχώρησε από την 69η στην 92η θέση ανάμεσα σε 144 χώρες σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (2017). Τα αποτελέσματα αυτά αποδεικνύουν το ατελέσφορο της μονομερούς προσήλωσης στη μείωση του μισθολογικού κόστους την ίδια στιγμή που η χώρα βρίσκεται σε πολύ χαμηλή θέση διεθνώς στην επένδυση από πλευράς επιχειρήσεων σε νέες τεχνολογίες, σε καινοτομίες και στην έρευνα. Σε μια χώρα που κυριαρχείται κατά 90% από την εσωστρεφή δραστηριότητα των επιχειρήσεων η βελτίωση των εξαγωγών εντοπίζεται σε επιχειρήσεις, κυρίως, εντάσεως εργασίας που προήλθε από την πτώση του ευρώ και τις μειώσεις μισθών που επέφεραν όμως βαρύτατο τίμημα σε βάρος του ΑΕΠ και της απασχόλησης.

Συμπέρασμα: Η μονομερής προσήλωση στη μείωση του κόστους εργασίας για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας αποτελεί αναποτελεσματική επιλογή όπως επιβεβαιώνει η δραστική μείωση των μισθών στα χρόνια του Μνημονίου αφού η Ελλάδα παρουσιάζει συνολική πτώση της ανταγωνιστικότητας από την εφαρμογή των σχετικών μέτρων.

δ) Αύξηση του κατώτατου μισθού και συνέπειες

Η σταδιακή επαναφορά του κατώτατου μισθού στα πρότερα επίπεδα αναμένεται να συμβάλει θετικά στην απασχόληση από τη στιγμή που στην Ελλάδα η αύξηση του ΑΕΠ στηρίζεται κυρίως στους μισθούς και στην ιδιωτική κατανάλωση και όχι στα κέρδη, γεγονός που καθιστά σημαντικότερη την εσωτερική ζήτηση από το κόστος εργασίας. Εκτιμάται ότι η αύξηση των κατώτατων μισθών αποτελεί εργαλείο για την αξιοποίηση του ανενεργού παραγωγικού δυναμικού που οδηγεί σε μεσοπρόθεσμη αύξηση των

επενδύσεων έως ότου τεθούν οι βάσεις για την ανασυγκρότηση του παραγωγικού συστήματος. Η απόδοση του μέτρου θα πρέπει να συνδέεται με την παράλληλη απόδοση μέτρων διευκόλυνσης των επιχειρήσεων (διευκόλυνση για οφειλές προς το Δημόσιο, ρευστότητα) και την αναμόρφωση της Επιθεώρησης Εργασίας ώστε να είναι εφαρμόσιμη η εργατική νομοθεσία και να μην παραμείνει κενό γράμμα. Με αυτό τον τρόπο περιορίζεται σημαντικά η αδυναμία ανταπόκρισης των μικρών, κυρίως, επιχειρήσεων στα νέα δεδομένα, ενώ παράλληλα αυξάνονται οι προκλήσεις για καινοτόμες επιλογές από μέρους τους. Σε κάθε περίπτωση ο κατώτατος μισθός είναι μέσο επιβίωσης, όπως ορίζει και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, και συνεπώς η αύξησή του συμβαδίζει με την απόλυτη ανάγκη αντιμετώπισης της γενικευμένης φτωχοποίησης και της νέας φτώχειας που παραπέμπει σε εργαζομένους φτωχούς. Αντιθέτως, η συρρίκνωσή του όχι μόνο δεν συνέβαλε στη διατήρηση των θέσεων ανειδίκευτης εργασίας, αλλά συνέτεινε στη μείωσή της κατά 70 χιλιάδες, ενώ αυξήθηκε η ανεργία συνολικά για τους εργαζομένους αυτής της κατηγορίας από 25% σε 30%. Τέλος, η επαναφορά του κατώτατου μισθού δεν συνεπάγεται πρόσθετο δημοσιονομικό κόστος, όπως προκύπτει από τη σχέση των εισροών στα ασφαλιστικά ταμεία και των εκροών από τις αυξήσεις των επιδομάτων που συνδέονται με την εξέλιξη του κατώτατου μισθού. Σύμφωνα με υπολογισμούς του Υπουργείου Εργασίας, η σχεδιαζόμενη σταδιακή επαναφορά του κατά την περίοδο 2015-2016 και με σταθερή την απασχόληση, θα επέφερε συνολική αύξηση κατά 2 εκατ. ευρώ των εισροών σε σχέση με τις δαπάνες και χωρίς να συνυπολογίζονται οι εισροές από τα φορολογικά έσοδα.

Συμπέρασμα: Η αύξηση των κατώτατων μισθών, σε συνδυασμό με την απόδοση μέτρων διευκόλυνσης για τις βεβαρημένες επιχειρήσεις από την κρίση και τη διαχείρισή της, δεν επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση, σε αντίθεση με τις πολιτικές συμπίεσής τους, που είχαν αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση για την ανειδίκευτη εργασία.

ε) Άρση της ηλικιακής διάκρισης στους μισθούς

Η κατάργηση των διακρίσεων με βάση την ηλικία για τους αμειβομένους με τα γενικά κατώτατα όρια κάτω των 25 ετών αποτελεί αναγκαία προσαρμογή στη συνταγματική νομιμότητα για ίση αμοιβή για ίση παρεχόμενη εργασία και στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, που εγγυώνται την κατάργηση των διακρίσεων στην εργασία. Παράλληλα, τα χρόνια εφαρμογής των συγκεκριμένων διατάξεων η ανεργία των νέων έως 25 ετών παρουσιάζει υψηλότατα ποσοστά (45%) σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (2017).

Συμπέρασμα: Η ηλικιακή διάκριση στους κατώτατους μισθούς, εκτός από το γεγονός ότι αποτελεί σαφή παραβίαση του Συντάγματος και των διεθνών κανόνων δικαίου, δεν συνεπάγεται ουσιαστική αύξηση της απασχόλησης των νέων.

στ) Αύξηση του κατώτατου μισθού και συλλογική αυτονομία

Η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού με συλλογική σύμβαση αποτελεί παράδοση πολλών δεκαετιών (όπως και στο Βέλγιο) που ανακόπηκε από τις μνημονιακές πολιτικές όταν επιλέχθηκε η νομοθετική παρέμβαση ως μέσο για τη βίαιη συμπίεσή του. Η άπαξ συμβολική παρέμβαση αύξησής του θα αποκαθιστά σε έναν βαθμό τη βίαιη νομοθετική συμπίεσή του, τη συνακόλουθη υποβάθμιση της διαπραγματευτικής ικανότητας των συνδικάτων και την απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έπειτα από αυτή την παρέμβαση, η ΕΓΣΣΕ θα πρέπει να επανακαθορίζει τον κατώτατο μισθό με τις εργοδοτικές και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ισορροπούν ανάμεσα στην αντοχή της οικονομίας και στις βιοποριστικές ανάγκες των εργαζομένων παράλληλα με την αύξηση της απασχόλησης.

Συμπέρασμα: Η εφάπαξ νομοθετική παρέμβαση για την αύξηση του κατώτατου μισθού αποτελεί μέσο αποκατάστασης απέναντι στη βίαιη και δραστική μείωσή του με νόμο, και της συνακόλουθης υποβάθμισης της διαπραγματευτικής δύναμης των συνδικάτων, προκειμένου να λειτουργήσει αποτελεσματικότερα στο εξής η συλλογική αυτονομία.

ζ) Τριετίες και εξέλιξη των αμοιβών

Τα επιδόματα πολυετίας και οι μισθολογικές ωριμάσεις ήταν ανέκαθεν προϊόν των συλλογικών συμβάσεων και όχι του νόμου. Η αναστολή στις αυξήσεις τους με το Δεύτερο Μνημόνιο ήταν μια πράξη παρέμβασης στη συλλογική αυτονομία. Η άρση της αναστολής των αυξήσεων (ξεπάγωμα) των επιδομάτων αυτών αποκαθιστά την πριν από το Δεύτερο Μνημόνιο κατάσταση και επαναφέρει στη συλλογική διαπραγμάτευση το περιεχόμενο των επιδομάτων αυτών και την εξέλιξή τους, όπως ακριβώς συνέβαινε και πριν από τις μνημονιακές παρεμβάσεις.

Συμπέρασμα: Ο θεσμός των τριετιών είναι αποκλειστικά προϊόν των συλλογικών συμβάσεων οι οποίες και θα πρέπει να συνεχίσουν να ορίζουν τη ρύθμιση του περιεχομένου τους.

η) Αποκατάσταση των ΣΣΕ

Η ουσιαστική κατάργηση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τα Μνημόνια απαιτεί την επαναφορά των βασικών αρχών της λειτουργίας του οικουμενικού νόμου 1876/90, από τους πλέον προωθημένους στον ευρωπαϊκό χώρο, καθώς και τη βελτίωσή του ως προς τις όποιες αδυναμίες του καταγράφηκαν στα χρόνια εφαρμογής του. Πρόκειται για την επαναφορά των αναγκαίων εργαλείων για την αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς ενάντια σε πρακτικές αθέμιτου ανταγω-

νισμού, και της συλλογικής δυνατότητας διαπραγμάτευσης από μέρους της εργασίας αντί της γενικευμένης πρακτικής της εξατομίκευσης των αμοιβών και των εργασιακών σχέσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι η εποχή των Μνημονίων οδήγησε στο φαινόμενο της κατά 80% διαμόρφωσης των μισθών με ατομικές συμβάσεις (και μόλις κατά 10% με συλλογικές συμβάσεις), σε αντίθεση με τον ρόλο των συλλογικών ρυθμίσεων που αποτελούσε τη βάση υπολογισμού του 100% των αμοιβών πριν από τα Μνημόνια. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στην κατάργηση της καθολικότητας της ΕΓΣΣΕ, στην αναστολή της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων, στη σύντομη και περιορισμένη μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων και στην αποδυνάμωση του ρόλου του ΟΜΕΔ. Η επαναφορά της ΕΓΣΣΕ ως εργαλείου διαμόρφωσης των ελάχιστων όρων εργασίας συνεπιφέρει την καθολική εφαρμογή της. Η επαναφορά της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων αντιμετωπίζει το φαινόμενο του αθέμιτου ανταγωνισμού στις επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν τις συλλογικές συμβάσεις και δημιουργεί όρους στοιχειώδους συνοχής ανάμεσα στους εργαζομένους του ίδιου κλάδου. Η επαναφορά της αρχής της εύνοιας υπέρ του εργαζομένου, βασικής αρχής του εργατικού δικαίου σε περίπτωση συρροής συλλογικών ρυθμίσεων, θέτει τέρμα στην υποβάθμιση του ρόλου των κλαδικών συμβάσεων ώστε να αποφεύγεται η απορρύθμισή τους με συλλογικές επιχειρησιακές ρυθμίσεις όπως στην περίοδο των Μνημονίων όταν εκτοξεύθηκαν οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις από 140 σε 1.400 μειώνοντας τους μισθούς από 10% έως 40% (στο 75% των περιπτώσεων) και καταλήγοντας στα κατώτατα μισθολογικά όρια, κυρίως με ενώσεις προσώπων (κατά 80%) που στερούνται της αναγκαίας νομοθετικής προστασίας έναντι του εργοδότη. Η επαναφορά της πλήρους μετενέργειας των όρων των συλλογικών συμβάσεων στο εξάμηνο παρέχει τα αναγκαία χρονικά περιθώρια για τη συλλογική διαπραγμάτευση ώστε αυτή να μη λειτουργεί σε ασφυκτικά πλαίσια για την εργασία υπό την απειλή της απόλυτης εξατομίκευσης των συμβάσεων εργασίας. Η επαναφορά του ρόλου του ΟΜΕΔ και της διαιτησίας ως εργαλείου επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων αντιμετωπίζει το αδιέξοδο που ενισχύει τις ατομικές σχέσεις εργασίας.

Συμπέρασμα: Η αποκατάσταση της συλλογικής αυτονομίας αποτελεί τον αναγκαίο όρο για την εύρυθμη λειτουργία –αντί της ασυδοσίας– της αγοράς, τη ρύθμιση και την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων με βάση τους θεμελιώδεις συνταγματικούς και διεθνείς κανόνες δικαίου.

θ) Ανάγκη περαιτέρω βελτιώσεων του Ν. 1876/90

Η αποκατάσταση των συλλογικών συμβάσεων με την επαναφορά του Ν. 1876/90, που ουσιαστικά καταργήθηκε από τους μνημονιακούς νόμους, θα πρέπει να συνοδεύ-

εται και από μέτρα που θα ενισχύουν τη φιλοσοφία του και θα αναβαθμίζουν το περιεχόμενό του. Παράλληλα, θα πρέπει να αποκατασταθούν ισορροπίες που ανατράπηκαν επικίνδυνα σε βάρος της εργασίας κατά την περίοδο των Μνημονίων. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται: Ο σαφής συνδυασμός της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων και του βιοποριστικού χαρακτήρα των συλλογικών ρυθμίσεων έναντι της μονομέρειας των οικονομικών στοιχείων που εισήγαγαν τα Μνημόνια. Η ενίσχυση της ουσιαστικής διαπραγμάτευσης με την υποχρέωση των εργοδοτών να προσκομίζουν τα αναγκαία οικονομικά στοιχεία με την απειλή κυρώσεων στο στάδιο του ΟΜΕΔ, καθώς και με τη δημιουργία όρων για την ύπαρξη εταίρου διαπραγμάτευσης στην περίπτωση έλλειψης εργοδοτικής οργάνωσης. Η εισαγωγή της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο ομίλου επιχείρησης προκειμένου η διαπραγμάτευση να λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της ευρύτερης οπτικής της σχέσης μητρικής και θυγατρικών επιχειρήσεων (Τραυλός-Τζανετάτος, 2014). Η ενίσχυση του ρόλου του ΟΜΕΔ με την προσθήκη σώματος εμπειρογνωμόνων που θα συνδράμει το έργο των μεσολαβητών/διαιτητών με τεχνικές εκθέσεις ώστε να είναι επαρκώς αιτιολογημένη η μεσολαβητική πρόταση και η διαιτητική απόφαση. Η ενίσχυση του ρόλου της μεσολάβησης προκειμένου να επιλύεται η συλλογική διαφορά με τη συναίνεση των μερών και μόνο ως έσχατο μέσο να υπάρχει η προσφυγή στη διαιτησία έπειτα από άρνηση της μεσολάβησης ή απόρριψη της μεσολαβητικής πρότασης. Η κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας και του δικαστικού της ελέγχου από πολιτικούς δικαστές που πρέπει να περιορίζεται στον έλεγχο της νομιμότητας των διαδικασιών της και όχι να υπεισέρχεται στην ουσία του περιεχομένου της.

Συμπέρασμα: Η επαναφορά του Ν. 1876/90 για τις συλλογικές συμβάσεις, που ουσιαστικά καταργήθηκε από τα Μνημόνια, θα πρέπει να συνοδεύεται και από μέτρα βελτίωσής του για την περαιτέρω αναβάθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του τρόπου επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω του ΟΜΕΔ.

θi) Ευρύτερη σημασία της αποκατάστασης των συλλογικών συμβάσεων και της αύξησης του κατώτατου μισθού

Η αναγκαιότητα για τη σταδιακή επαναφορά του κατώτατου μισθού και της αποκατάστασης των συλλογικών συμβάσεων στην προ Μνημονίων κατάσταση ερμηνεύεται ως απάντηση στον πυρήνα πολιτικών που επέμειναν στη βίαιη συμπίεση της εργασίας μετατρέποντας τη χώρα σε πειραματόζωο και σε ειδική οικονομική ζώνη οδηγώντας τη σε σοβαρή απόκλιση από τον ευρωπαϊκό χώρο. Η σταδιακή αύξηση του κατώτατου μισθού και η ουσιαστική αποκατάσταση των συλλογικών συμβάσεων δεν είναι μόνο αναγκαίες πράξεις για την επαναφορά όρων κράτους δικαίου. Στηρίζονται απόλυτα

στις συνταγματικές διατάξεις, στις συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και στο ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο, το οποίο αμφισβητείται από την κυριαρχία του νεοφιλελευθερισμού στην Ευρώπη. Επομένως, πρόκειται για αναγκαίες παρεμβάσεις που επαναφέρουν στο προσκήνιο αξίες που οι ευρωπαϊκοί λαοί ανέδειξαν διαχρονικά με τους αγώνες τους.

Συμπέρασμα: Η επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων και του κατώτατου μισθού συνιστούν πλήγμα στις πολιτικές λιτότητας και ανταποκρίνονται απόλυτα σε θεμελιώδεις κανόνες του εθνικού, διεθνούς και ευρωπαϊκού δικαίου και αποτελούν δείγμα μιας άλλης πορείας απέναντι στην Ευρώπη του νεοφιλελευθερισμού.

1.5 Το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη «μεταμνημονιακή» περίοδο

Η λήξη των Μνημονίων τον Αύγουστο του 2018 επιφέρει μια σειρά από εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας χωρίς να σημαίνει και την ουσιαστική διαφοροποίηση της κατάστασης σε σχέση με τα επιβληθέντα μέτρα της μνημονιακής περιόδου (Κουζής, 2020). Και τούτο διότι διατηρούνται οι δεσμεύσεις της χώρας απέναντι στους δανειστές στο πλαίσιο της μακρόχρονης και αυστηρής εποπτείας των τελευταίων απέναντι σε μια χώρα που έχει καταστεί αποικία χρέους. Στις δεσμεύσεις αυτές περιλαμβάνονται και η διατήρηση των μνημονιακών μέτρων στην αγορά εργασίας τα οποία είναι δυνατόν να αρθούν κατόπιν έγκρισής τους. Σε αυτό το πλαίσιο κατά το πρώτο έτος από το τέλος των Μνημονίων επέρχονται αλλαγές στα πεδία των συλλογικών συμβάσεων και του γενικού κατώτατου μισθού. Ειδικότερα:

1.5.1 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Με τη λήξη των Μνημονίων επανέρχονται οι δύο βασικές αρχές των συλλογικών συμβάσεων που είχαν ανασταλεί από το 2011 μέχρι τη λήξη του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής. Αυτή η επαναφορά είχε προβλεφθεί αρχικά για το 2016 στο πλαίσιο των πρώτων Μνημονίων, αλλά η επέκτασή τους με την υπογραφή του Τρίτου Μνημονίου επεξέτεινε την αναστολή τους μέχρι το 2018. Πρόκειται για τις αρχές της επεκτασιμότητας και της εύνοιας των συλλογικών συμβάσεων που επανέρχονται αυτόματα με τη λήξη των Μνημονίων. Το ερώτημα που τίθεται αφορά τους όρους επαναφοράς των δύο αρχών που προαναφέρθηκαν στο πλαίσιο της σύγχρονης ευρωπαϊκής εμπειρίας όπου αυτές λειτουργούν συνήθως με περιορισμούς, στοιχείο που δημιουργεί σοβαρούς προβληματισμούς ως προς την πιστή επαναφορά τους στην προ Μνη-

μονίων κατάσταση, και ιδιαίτερα μάλιστα όταν η Ελλάδα συνεχίζει να βρίσκεται υπό τον αυστηρό έλεγχο των δανειστών της. Η επισήμανση αυτή οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η επαναφορά της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων και της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής τους θα πρέπει να προσαρμόζεται στις συνθήκες που κυριάρχησαν κατά τη μνημονιακή περίοδο στην ελληνική αγορά εργασίας.

Κατά τον πρώτο χρόνο της λήξης των Μνημονίων (Αύγουστος 2018-Ιούνιος 2019) η εφαρμογή των δύο αρχών επιφέρει καταρχάς την επέκταση 15 κλαδικών συλλογικών συμβάσεων με απόφαση του Υπουργού Εργασίας έπειτα από θετική εισήγηση του ΑΣΕ ως προς την κάλυψη τουλάχιστον του 51% των εργαζομένων των αντίστοιχων κλάδων. Αυτή η εξέλιξη αφορά περί τους 220 χιλιάδες εργαζομένους των οποίων οι μισθοί επηρεάζονται θετικά από το εν λόγω μέτρο. Επισημαίνεται, ωστόσο, η αναμενόμενη θέσπιση περιορισμών στην εφαρμογή των δύο αρχών λόγω των πιέσεων των δανειστών, των δημόσιων παρεμβάσεων κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων συνεπικουρούμενων από την έλευση της νέας κυβέρνησης (Ιούλιος 2019) που ενστερνίζεται την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και ταυτίζεται ιδεολογικά με τον πυρήνα των μέτρων που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα κατά τη μνημονιακή περίοδο. Στη νομοθετική παρέμβαση του φθινοπώρου του 2019 με γενικό τίτλο «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις» (Ν. 4635/2019) προβλέπεται σειρά παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών προβλέπονται τα ακόλουθα:

α) Εισαγωγή περιορισμών στην αρχή της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων. Η επέκταση των κλαδικών και των ομοιεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων απαιτεί καταρχάς τεκμηριωμένη θέση για τις μη αρνητικές συνέπειές της στην ανταγωνιστικότητα και στην απασχόληση πέραν της απαιτούμενης κάλυψης του 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος οι οποίοι απασχολούνται στις επιχειρήσεις που τις υπογράφουν. Επίσης, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να εξαιρεί από την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, όπως σε καθεστώς προπτωχευτικής, παραπτωχευτικής, πτωχευτικής διαδικασίας, συνδιαλλαγής, εξωδικαστικού συμβιβασμού, εξυγίανσης. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα αποφυγής της επέκτασης, έπειτα από ρήτρα εξαίρεσης που προβλέπεται στις συλλογικές συμβάσεις, σε επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και με σοβαρά οικονομικά προβλήματα σύμφωνα με όσα ήδη ορίστηκαν. Επισημαίνεται, τέλος, ότι η ρήτρα εξαίρεσης γι' αυτές τις κατηγορίες των επιχειρήσεων μπορεί να τίθεται και σε συλλογικές συμβάσεις που δεν πληρούν τα κριτήρια της επέκτασης.

β) Εισαγωγή περιορισμών στην αρχή της εύνοιας. Οι περιορισμοί αυτοί αφορούν

αρχικά τις ρήτρες εξαίρεσης που είναι δυνατό να προβλέπονται στις επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και με σοβαρά προβλήματα που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο. Στις ίδιες επιχειρήσεις μπορεί να υπάρχει απόκλιση από τις κλαδικές συμβάσεις ανεξάρτητα από συμφωνημένη ρήτρα και κατόπιν επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης με δυνατότητα υπογραφής τους και με τις μνημονιακής έμπνευσης ενώσεις προσώπων. Τέλος, αναγνωρίζεται η υπεροχή των τοπικών κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων έναντι των αντίστοιχων υπερκείμενων εθνικών ενισχύοντας τη δυνατότητα απόκλισης από την αρχή της εύνοιας και δημιουργώντας όρους ειδικών οικονομικών ζωνών χαμηλής εργασιακής ταχύτητας σε ορισμένες περιοχές τις χώρας.

γ) *Εισαγωγή περιορισμών στη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.* Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, μετά τις πιέσεις για την κατάργησή της, που συνεπάγεται, όπως έχει ήδη κριθεί, την αντισυνταγματικότητα του μέτρου, παραμένει αλλά με σοβαρούς περιορισμούς. Καταρχάς διατηρείται στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα για λόγους που εξυπηρετούν την κρατική εξουσία σε περιπτώσεις αδιεξόδου των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις απαιτείται η τεκμηρίωση λόγου δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος τόσο από πλευράς του μονομερώς προσφεύγοντος όσο και από πλευράς της αιτιολογίας διαιτητικής απόφασης που ελέγχεται δικαστικά. Το δημόσιο και κοινωνικό συμφέρον αιτιολογείται από τη σωρευτική ύπαρξη προϋποθέσεων όπως οι επιπτώσεις στην ελληνική οικονομία, η επικείμενη έλευση της μετενέργειας και η αποδοχή της πρότασης μεσολάβησης από μέρους του προσφεύγοντος. Με αυτούς τους όρους η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται σημαντικά και αδυνατίζει την πλευρά της εργασίας στερώντας της ένα αποτελεσματικό μέσο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών.

Εν κατακλείδι, η λήξη των Μνημονίων, αν και αρχικά συνοδεύτηκε από την αναστολή της άρσης της επεκτασιμότητας και της εύνοιας του εργαζομένου σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων, σύντομα οι δύο αυτές αρχές συνοδεύονται από σημαντικούς περιορισμούς προσαρμοζόμενες στο πνεύμα των μνημονιακών ρυθμίσεων και αφαιρώντας ένα μεγάλο μέρος των δραστηριοποιούμενων επιχειρήσεων από την εφαρμογή τους. Και τούτο η επίκληση των σοβαρών οικονομικών προβλημάτων με την περιπτωσιολογία που αυτή συνοδεύεται καλύπτει ευρύτατο φάσμα επιχειρήσεων που επλήγησαν κατά την πρόσφατη περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων.

1.5.2 Γενικός κατώτατος μισθός

Η λήξη των Μνημονίων συνοδεύτηκε από την απόπειρα αύξησης των κατώτατων μισθών μετά τη νομοθετική παρέμβαση του 2012 που συμπίεσε τον κατώτατο μισθό από τα 751 ευρώ στα 586 και στα 511 για την ηλικιακή κατηγορία μέχρι 25 ετών. Η διατήρηση αυτής της κατάστασης για μια 7ετία αποτελεί ένα πρωτοφανές γεγονός για τη μεταπολεμική Ευρώπη που, σε συνδυασμό με την αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, συμπίεσε προς τα κατώτατα μισθολογικά όρια και τους μέσους μισθούς ενισχύοντας το φαινόμενο της φτωχοποίησης σε μεγάλη μερίδα του κόσμου της εργασίας. Αν και η επανεξέταση των κατώτατων μισθολογικών ορίων προβλέπονταν, με βάση τις διατάξεις νόμων του Δεύτερου Μνημονίου, για το 2017, η αύξηση του κατώτατου μισθού λαμβάνει χώρα με υπουργική απόφαση τον Φεβρουάριο του 2019 (ΥΑ. 4241/127/2019). Στην εν λόγω υπουργική απόφαση προβλέπεται η αύξηση του γενικού κατώτατου μισθού στα 650 ευρώ (μεικτές πάντα αποδοχές) και η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού για τις νεώτερες ηλικίες. Πρόκειται για μέτρα που επιχειρούν να τονώσουν την αγοραστική δύναμη της μισθωτής εργασίας αν και απέχουν σημαντικά από την αναπλήρωση των εισοδηματικών απωλειών της μετά την επί μακρόν διατήρηση των ίδιων κατώτατων μισθολογικών ορίων. Αναμφίβολα, ωστόσο, η κατάργηση της ηλικιακής διάκρισης και του υποκατώτατου μισθού αποτελεί μια παρέμβαση σε κατεύθυνση εναρμονισμένη με βασικά συνταγματικά δικαιώματα. Σχετικά, τέλος, με τον τρόπο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού αυτός παραμένει στη δικαιοδοσία του αρμόδιου Υπουργού, στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων, και δεν επανέρχεται στην πρότερη κατάσταση που ίσχυσε για οκτώ περίπου δεκαετίες ως αποτέλεσμα της ΕΓΣΣΕ.

1.5.3 Συμπεράσματα

Κατά τη νέα και μεταμνημονιακή πλέον περίοδο τα ζητήματα των συλλογικών συμβάσεων και των κατώτατων μισθών ακολουθούν τις δεσμεύσεις και τις κατευθύνσεις της εποχής των Μνημονίων. Η προβλεπόμενη άρση της αναστολής των αρχών της επεκτασιμότητας και της εύνοιας επανέρχονται χωρίς να συνοδεύονται με παρεμβάσεις κατά άλλων μέτρων που συνέτειναν στην αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σύντομα, όμως, το 2019 επιχειρείται η πλήρης εναρμόνιση με το πνεύμα των Μνημονίων, όπως άλλωστε αναμενόταν με βάση και την ευρύτερη ευρωπαϊκή πρακτική, και ανεξάρτητα από τις πολιτικές εξελίξεις στην Ελλάδα, και χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι αλλαγές που θα προέκυπταν δεν είχαν διαφορές ως προς το περιεχόμενό τους ανάμεσα σε διαφορετικές κυβερνητικές εκδοχές. Κατά συνέπεια, η νέα κυβέρνηση του 2019, λόγω της στενής ιδεολογικής της γειτνίασης με το πνεύμα

των Μνημονίων, ισχυροποίησε τη σύνδεση της μνημονιακής και της μεταμνημονιακής λογικής στο πεδίο της αγοράς εργασίας με μέτρα που καθιστούν δυσκολότερη την εφαρμογή των αρχών της επεκτασιμότητας και της εύνοιας με τη θέσπιση σωρείας περιορισμών στη λειτουργία τους ώστε αυτές σε μεγάλο βαθμό να ακυρώνονται στην πράξη. Επιπλέον, υιοθετούνται μέτρα περιορισμού της μονομερούς προσφυγής της διαιτησίας για την επίλυση των συλλογικών διαφορών περιορίζοντας τη δυνατότητα των συνδικάτων για αναζήτηση λύσεων απέναντι στη διαιώνιση του αδιεξόδου των διαπραγματεύσεων από την αδιαλλαξία της εργοδοτικής πλευράς. Τέλος, ως προς τον γενικό κατώτατο μισθό, επισημαίνεται ότι η έπειτα από μια επταετία αύξηση των κατώτατων μισθολογικών ορίων κατά 11% αποτελεί μεν μια εισοδηματική τόνωση για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους και κυρίως για τους νέους μετά την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού. Αυτή, όμως, η αύξηση που παρακολουθεί τις μισθολογικές εξελίξεις των γειτονικών βαλκανικών χωρών σύμφωνα με τις μνημονιακές δεσμεύσεις δεν ανταποκρίνεται στο μέγεθος των απωλειών της μνημονιακής περιόδου αφού ο νέος κατώτατος μισθός υπολείπεται κατά 101 ευρώ από εκείνον που καταργήθηκε τον Φεβρουάριο του 2012.

1.6 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ευρωπαϊκό χώρο

1.6.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον ευρωπαϊκό χώρο τα τελευταία χρόνια ασφαλώς διαφέρει από χώρα σε χώρα, ιδίως στο περιβάλλον της ύφεσης. Πρέπει ωστόσο να τονιστεί ότι οι συγκρίσεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχουν περιορισμένη και ενδεικτική σημασία, καθώς και αποσπασματικό χαρακτήρα, γιατί παραπέμπουν σε διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά δεδομένα και χαρακτηριστικά εργασιακών σχέσεων και σε διαφορετικές κουλτούρες απέναντι στον κοινωνικό διάλογο που αναπτύσσεται σε κάθε εθνικό επίπεδο.

Οι μεταβολές στη νομοθεσία που αφορά τη συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί σε πολλές περιπτώσεις χωρών ένα από τα εργαλεία εσωτερικής υποτίμησης στο πλαίσιο των αναδιαρθρώσεων που επιτελούνται με αφορμή την οικονομική κρίση στα τέλη της προηγούμενης δεκαετίας. Η απορρύθμιση, ωστόσο, του συλλογικού εργατικού δικαίου είναι μια απειλή που έρχεται από παλαιότερα, πριν το 2009, και σχετίζεται άμεσα με τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και την εν γένει συρρίκνωση της

διαπραγματευτικής ικανότητας των συνδικάτων για πολιτικούς και όχι μόνο οικονομικούς-νομικούς λόγους.

Στη σχετική βιβλιογραφία η Ελλάδα, πολύ συχνά μαζί με την Πορτογαλία, αναφέρονται ως ειδικές περιπτώσεις λόγω του βαθμού απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας και της ιδιαιτερότητας αυτών των απορρυθμιστικών παρεμβάσεων. Και αυτό γιατί οι τελευταίες εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής διεθνών μηχανισμών δημοσιονομικής επιτήρησης που λαμβάνουν τη μορφή Μνημονίων και επιπρόσθετα συνιστούν προαπαιτούμενα για την εκταμίευση περιοδικών δόσεων δανειακής διευκόλυνσης.

Όπως στην Ελλάδα, έτσι και στην Πορτογαλία, επιβάλλεται ανώτατη διάρκεια ισχύος των συλλογικών συμβάσεων, αρχικά πενταετής (2009) και στη συνέχεια τριετής (2014). Σε ό,τι αφορά τη μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων στην Πορτογαλία η 18μηνη διάρκειά της συρρικνώνεται (2014) στους 12 μήνες[7], ενώ προβλέπεται και η δυνατότητα μείωσής της στους 6 μήνες, με ειδική όμως συλλογική συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών.

Παρεμβάσεις στο εύρος του πεδίου ρύθμισης της συλλογικής συμφωνίας υιοθετούνται και στην περίπτωση της Πορτογαλίας, μολονότι οι περιορισμοί αφορούν σε συγκεκριμένες όψεις, όπως είναι η αναστολή της αποζημίωσης λόγω υπερωριών, η μείωση των επιπλέον ημερών ανάπαυσης και η κατάργηση των αποζημιώσεων συνταξιοδότησης και των ρεπό που παρέχονται λόγω υπέρβασης των ανώτατων ορίων εργασίας.

1.6.2 Ενδεικτικές εθνικές εμπειρίες στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ευρώπη

Στην παρούσα υποενότητα επιχειρείται συνοπτικά η αποδελτίωση της πρόσφατης βιβλιογραφίας[8] αναφορικά με συγκεκριμένες εξελίξεις που αφορούν στη συλλογική διαπραγμάτευση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έμφαση δίνεται αφενός στα πεδία εκείνα στα οποία σημειώνεται σημαντική απορρυθμιστική παρέμβαση στην Ελλάδα από την πλευρά του νομοθέτη στο περιβάλλον των Μνημονίων και αφετέρου στο χρονικό διάστημα της κρίσης μετά το 2009 και ιδίως στην τριετία 2015-2017, στην οποία εστιάζει και το εμπειρικό σκέλος της παρούσας εργασίας (βλ. Ενότητα 1.3).

7. Όση είναι και στην περίπτωση της Ισπανίας.
8. Πηγή πληροφόρησης αποτελούν επίσης οι εθνικές συμβολές στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), παράρτημα του οποίου είναι στην Ελλάδα το ΙΝΕ ΓΣΕΕ από το 1997.

1.6.2.1 Επέκταση κλαδικών συμβάσεων

Ο συγκεκριμένος θεσμός δεν ισχύει μόνο στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Σουηδία, στη Μάλτα, στη Δανία, στη Λιθουανία, στη Ρουμανία, στην Ιταλία και στην Κύπρο. Εντούτοις, στην τελευταία αυτή περίπτωση η διαπίστωση ισχυρών εισοδηματικών ανισοτήτων στον κλάδο του τουρισμού αφενός ωθεί τη κυβέρνηση στη νομοθέτηση το 2016 κοινών ελαχίστων δικαιωμάτων σε κλαδικό επίπεδο για το σύνολο των εργαζομένων και αφετέρου ενισχύει τη συζήτηση για την εισαγωγή ενός συστήματος επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ και στην Κύπρο. Επίσης, στην Ιταλία παρατηρείται πολύ συχνά το φαινόμενο τα δικαστήρια να αναγνωρίζουν το δικαίωμα στους εργαζομένους να απαιτούν τον κλαδικά συμφωνημένο μισθό, μολονότι οι επιχειρήσεις τους δεν καλύπτονται τυπικά από τις σχετικές κλαδικές ΣΣΕ.

Σημαντικοί περιορισμοί για την επέκταση της ισχύος των κλαδικών ΣΣΕ εισάγονται και στην περίπτωση της Πορτογαλίας από το 2000 και έπειτα, όταν πρακτικά σταματά η έκδοση αποφάσεων επέκτασης από την πλευρά της διοίκησης. Κατά συνέπεια, ενώ το 2008 ο αριθμός των καλυπτόμενων εργαζομένων από αυτές τις συμβάσεις ξεπερνούσε τα δύο εκατομμύρια, το 2013 περιορίζεται μόλις στις 200.000. Τη δεκαετία του 2000 περίπου το 61% κλαδικών ΣΣΕ επεκτείνονταν, αλλά το 2013 αυτό το ποσοστό συρρικνώνεται μόλις στο 9%.

Στη Σλοβακία το Συνταγματικό Δικαστήριο στις αρχές του 2016 κρίνει αντισυνταγματικό τον τρόπο επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ που συνάπτονται από περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις, ωστόσο νωρίτερα οι δικαστικές διαμάχες που αφορούσαν αυτό το ζήτημα είχαν οδηγήσει στην αναστολή της επεκτασιμότητας μεταξύ 2011 και 2013. Στην Ιρλανδία δύο αποφάσεις των ανώτατων δικαστηρίων το 2011 και το 2013 κρίνουν αντισυνταγματικές τις ρυθμίσεις για τη δεσμευτικότητα των κλαδικών ΣΣΕ σε ορισμένους κλάδους. Στην Εσθονία παύει πρόσφατα η αυτόματη επέκταση των κλαδικών ΣΣΕ και με νομοθετική διάταξη στην Τσεχία από το πεδίο επέκτασης εξαιρούνται οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις ή όσες βρίσκονται σε οικονομική δυσπραγία.

Αντιθέτως, το 2009 στην Ολλανδία αυστηροποιούνται οι όροι για την εξαίρεση μιας επιχείρησης κατά την επέκταση της ισχύος μιας κλαδικής ΣΣΕ και την περίοδο 2009-2014 το ποσοστό απόρριψης των σχετικών αιτήσεων από επιχειρήσεις αγγίζει το 50%. Το 2009 αναβιώνει στη Βουλγαρία η σχετική νομοθεσία του 2001 και η διοίκηση προβαίνει στη επέκταση της ισχύος των ΣΣΕ σε τρεις κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Σε κάθε περίπτωση, από τη σχετική βιβλιογραφία συμπεραίνεται ότι ένα από τα κυριότερα πλήγματα που προκλήθηκαν στην εργατική πλευρά από τις απορρυθμιστικές νομοθετικές παρεμβάσεις κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης ήταν η μείωση του

ποσοστού κάλυψης από ΣΣΕ. Σε διεθνές επίπεδο στην πρώτη δεκάδα των χωρών με τις μεγαλύτερες απώλειες συμπεριλαμβάνονται 9 χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης: η Ρουμανία, η Ελλάδα, η Σλοβενία, η Σλοβακία, η Ουγγαρία, η Πορτογαλία, η Βουλγαρία, η Ιρλανδία και η Λετονία.

Στη Γερμανία το ποσοστό απευθείας κάλυψης από κλαδική ΣΣΕ περιορίζεται στο 58%, μολονότι ένα επιπλέον 22% των εργαζομένων ενδέχεται να καλύπτεται εμμέσως, εφόσον εξακολουθεί να είναι ισχυρή η πρακτική του εναρμονισμού των αποδοχών στις επιχειρήσεις τους με τα ισχύοντα σε κλαδικό επίπεδο.

1.6.2.2 Αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο

Η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης με κατεύθυνση το επίπεδο της επιχείρησης καταγράφεται από παράδοση στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε όλες τις νέες χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, ωστόσο, ήδη πριν από το 2009, παρατηρείται και σε χώρες, όπως η Σουηδία, η Δανία και η Ολλανδία. Νομοθετικές παρεμβάσεις ευθείας ενίσχυσης της αποκέντρωσης των ΣΣΕ υιοθετούνται τα τελευταία χρόνια της ύφεσης στην Ισπανία, την Ιταλία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία.

Η διαπραγμάτευση με περισσότερους του ενός εργοδότες εξαφανίζεται κατά τη διάρκεια της κρίσης (εκτός από την Ελλάδα) στη Ρουμανία, στην Τσεχία, στη Σλοβακία, στη Βουλγαρία και στην Ιρλανδία. Ήδη το 2009 στις χώρες-μέλη της ΕΕ με ισχυρή κλαδική διαπραγμάτευση το 50% των εργαζομένων που συνήθως καλύπτονταν από μια κλαδική ΣΣΕ είδε τις αποδοχές του να μειώνονται μέσω μιας οποιασδήποτε μορφής αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης.

Οι πιέσεις για αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης εντοπίζονται ισχυρότερες στις νότιες ευρωπαϊκές χώρες, ωστόσο στην Ιταλία η κλαδική διαπραγμάτευση διατηρείται ακόμη και σήμερα ισχυρή, παρά το σοκ που προκάλεσε η τακτική της ΦΙΑΤ ήδη από το 2010 να διασπάσει την κλαδική ρύθμιση προωθώντας την επιχειρησιακή διαπραγμάτευση, επικαλούμενη οικονομικές δυσκολίες σε ορισμένες από τις παραγωγικές της μονάδες.

Από το ξέσπασμα της κρίσης η τάση αυτή εντείνεται σε χώρες όπως η Ιρλανδία, όπου κυριαρχούσε για πολλά χρόνια η διακλαδική διάσταση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Από το 2009 ζητήματα τα οποία κατά κανόνα αποτελούσαν αντικείμενο κλαδικής διαπραγμάτευσης, τώρα συζητούνται σε χαμηλότερα επίπεδα και στις περιπτώσεις που απουσιάζουν αντίστοιχες δομές σε κλαδικό επίπεδο, το κενό καλύπτεται εξ ολοκλήρου από συμβάσεις που συνάπτονται σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Στη Γαλλία η μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου που επιχειρείται το 2016 ενι-

σχύει το θεσμικό πλαίσιο για την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την υπερίσχυση της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης έναντι των υπολοίπων ή και του Νόμου σε ορισμένες περιπτώσεις, έστω σε πειραματικό στάδιο από τις αρχές του 2017. Η νομοθετική αυτή εξέλιξη αποτελεί το τελευταίο επεισόδιο μιας σειράς παρεμβάσεων που ενισχύονται αρχικά από τους Νόμους Fillion το 2004 και το 2008.

Στη Γερμανία, ήδη από τη δεκαετία του 1990, η κλαδική διαπραγμάτευση είναι αντιμέτωπη με μια διαδικασία αποσάρθρωσης, η οποία οδηγεί σταδιακά τη συλλογική διαπραγμάτευση προς την επιχείρηση ενισχύοντας την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις. Σε μια χώρα στην οποία η συλλογική διαπραγμάτευση δεν είναι νομικά δεσμευτική, η αποκέντρωση των ΣΣΕ τα τελευταία χρόνια λαμβάνει δύο βασικές εκδοχές. Από τη μία, όλες οι σημαντικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν ρήτρες που επιτρέπουν την παρέκκλιση από τα συμφωνηθέντα. Από την άλλη, μπροστά στο φαινόμενο των μαζικών αποχωρήσεων μελών τους, οι εργοδοτικές ομοσπονδίες δέχονται τη συμμετοχή εργοδοτών και εργοδοτικών ενώσεων αναγνωρίζοντάς τους το δικαίωμα εξαίρεσης από το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται από αυτές τις ομοσπονδίες.

Κατά τη διάρκεια του 2016 έντονες πιέσεις ασκούνται από την εργοδοτική πλευρά προς ένα σύστημα διαπραγμάτευσης στηριγμένο, κυρίως, στο επίπεδο της επιχείρησης και σε χώρες, όπως η Φινλανδία και το Λουξεμβούργο, με στόχο τον περιορισμό της κλαδικής και της εθνικής εμβέλειας συλλογικής διαπραγμάτευσης αντίστοιχα.

Η Ελλάδα, ωστόσο, παραμένει χαρακτηριστική περίπτωση, στην οποία η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης επιβλήθηκε αποκλειστικά μέσω της νομοθετικής οδού, χωρίς την παραμικρή προς τούτο συναίνεση των κοινωνικών εταίρων, αλλά μάλλον σε αντίθεση με τις πραγματικές επιδιώξεις όλων και όχι μόνον της εργατικής πλευράς.

Αντιθέτως, σε κάποιες περιπτώσεις χωρών, όπως είναι η Σουηδία και η Δανία, παρατηρείται το φαινόμενο των «συμβάσεων προσχώρησης» ως αποτέλεσμα της εργατικής πίεσης σε επιχειρησιακό επίπεδο με στόχο τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της ισχύουσας κλαδικής ΣΣΕ.

1.6.2.3 Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων

Η δυνατότητα να αποκλίνει επί τα χείρω το περιεχόμενο των (επιχειρησιακών) ΣΣΕ από τα οριζόμενα στην εθνική γενική ή κυρίως στις εθνικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεν είναι μόνον ελληνικό φαινόμενο. Απευθείας από τον νόμο η κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης ισχύει και στις περισσότερες χώρες της

κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης. Αντίθετα, διατηρείται στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Σλοβακία.

Ωστόσο, η αρχή αυτή αίρεται στις περισσότερες χώρες μόνο με σχετική ρήτρα στις κλαδικές ΣΣΕ (Γερμανία, Αυστρία, Βέλγιο), ενώ σε χώρες όπως η Ιταλία και η Γαλλία δεν αφορά τους μισθούς, αλλά κυρίως τις ώρες εργασίας.

Το 2013 στη Γαλλία, συγκεκριμένα, οι τρεις από τις έξι μεγάλες συνομοσπονδίες συμφώνησαν (στην πορεία η συμφωνία έλαβε νομική μορφή) να μπορούν να αποκλίνουν από τα οριζόμενα στην ισχύουσα κλαδική σύμβαση επιχειρήσεις οι οποίες αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, στην προσπάθειά τους να διασώσουν τις θέσεις εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης δεν κατοχυρώνεται με νόμο αλλά στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης, όπως συμβαίνει στην Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και στις σκανδιναβικές χώρες.

Στην Ιταλία, ειδικότερα, η εν λόγω νομοθετική αλλαγή που εισάγεται το 2011 απαιτεί τη σύναψη της σχετικής συμφωνίας από την πλειοψηφία των αντιπροσωπευτικών συνδικάτων σε επιχειρησιακό ή τοπικό επίπεδο. Στη Γαλλία η επιτρεπόμενη απόκλιση υπόκειται σε χρονικούς ή άλλους περιορισμούς ανάλογα με το ειδικότερο πεδίο της ρύθμισης των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Στην Ισπανία δύο βασιλικά διατάγματα των ετών 2010 και 2011, σε συνδυασμό με ειδική νομοθεσία το 2012, διευρύνουν τη δυνατότητα απόκλισης των επιχειρησιακών ΣΣΕ από ευρύτερες συμφωνίες σχεδόν σε όλα τα πεδία των εργασιακών σχέσεων. Στην Ισπανία η δυνατότητα ενεργοποίησης ρήτρας «αδυναμίας πληρωμής» από επιχειρήσεις, εφαρμοζόμενη και πριν το 2009, με αλλεπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις την περίοδο της ύφεσης διευρύνεται νομοθετικά σε πεδία όπως είναι οι αποδοχές και ο εργάσιμος χρόνος. Στην Ιρλανδία η παραβίαση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης –η οποία δεν ήταν ποτέ νομικά δεσμευτική– καθίσταται επιτρεπτή για διάστημα από 3-24 μήνες υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις σε επιχειρήσεις συγκεκριμένων κλάδων, όπως είναι ο καθαρισμός, η εστίαση και οι κατασκευές.

Αντιθέτως, σε χώρες όπως είναι η Τσεχία και η Σλοβακία προβλέπεται ρητή απαγόρευση επί τα χείρω απόκλισης από τα οριζόμενα στον νόμο ή σε ανώτερης βαθμίδος ΣΣΕ. Στη Σλοβενία η αναστολή καταβολής του συμφωνημένου κλαδικά μισθού περιορίζεται χρονικά στους έξι μήνες και πρέπει να έχει συναφθεί υποχρεωτικά από τοπικές (ή επιχειρησιακές) συνδικαλιστικές οργανώσεις υπό αυστηρές προϋποθέσεις.

1.6.2.4 Καθορισμός γενικών κατώτατων μισθών

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης η διαπραγμάτευση σε τριτοβάθμιο επίπεδο

για τον καθορισμό των γενικών κατώτατων μισθών τερματίστηκε στην Ιρλανδία, στη Ρουμανία και στην Ελλάδα, στις οποίες κυριαρχεί πλέον η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση.

Από το σύνολο των χωρών της ΕΕ-28 στις 22 καταγράφεται γενικός κατώτατος μισθός, και μάλιστα στη Φινλανδία μόλις από το 2013 και στη Γερμανία από το 2015. Στην τελευταία περίπτωση τα συνδικάτα επανακαθόρισαν την παραδοσιακά αρνητική τοποθέτησή της στην εμπλοκή του κράτους στο σύστημα καθορισμού των αποδοχών εξαιτίας της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συρρίκνωσης του ποσοστού απευθείας κάλυψης των εργαζομένων από κλαδικές ΣΣΕ.

Σε 20 εθνικές περιπτώσεις ο γενικός κατώτατος μισθός προκύπτει με νόμο συμπεριλαμβάνοντας και την Ελλάδα από το 2012 (έπειτα από παράδοση 70 και πλέον χρόνων που ορίζονταν με ΕΓΣΣΕ). Μόνη πλέον χώρα όπου ορίζεται με συλλογική σύμβαση ο κατώτατος μισθός είναι το Βέλγιο. Επίσης, 5 χώρες δεν έχουν γενικό κατώτατο μισθό, αλλά μόνο κατώτατους κλαδικούς μισθούς (Αυστρία, Ιταλία, Σουηδία, Δανία, Κύπρος).

Με προεδρικό διάταγμα στην Ισπανία αυξάνεται +1% ο εθνικός κατώτατος μισθός για το έτος 2016, ενώ επιμέρους αυξήσεις περιλαμβάνει και το αντίστοιχο υπουργικό διάταγμα στην περίπτωση της Βουλγαρίας, επίσης το 2015. Γενικότερα, από όλες τις χώρες της ΕΕ μόνο στην Ελλάδα ο εθνικός κατώτατος μισθός παραμένει αμετάβλητος την περίοδο 2012-2017.

Ωστόσο, το 2018 στις περισσότερες χώρες της ΕΕ παρατηρούνται αυξήσεις στις κατώτατες αποδοχές, όπως προκύπτει και από την προσωρινή συγκριτική έκθεση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Εργασιακών Σχέσεων (Eurofound, 2019). Οι χώρες με τις μεγαλύτερες αυξήσεις είναι η Ισπανία (+22%), η Ελλάδα (+11%) και η Βουλγαρία (+10%).

1.6.2.5 Υπογραφή συλλογικών συμβάσεων από μη συνδικάτα

Το φαινόμενο της κατοχύρωσης της νομικής δυνατότητας για σύναψη συλλογικών συμβάσεων σε μη συνδικαλιστικούς φορείς καταγράφεται εκτεταμένο στις Βαλτικές χώρες και όπως προαναφέρθηκε, ιδίως στη μνημονιακή Ελλάδα, με την περίπτωση των ενώσεων προσώπων.

Στη Ρουμανία και σε επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων, όταν δεν πληρούνται οι αυστηρές προϋποθέσεις για την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων, καθιερώνεται πρόσφατα η δυνατότητα οι εργοδότες μπορούν να συμβάλλονται με εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων τους και να παρακάμπτουν τις συνδικαλιστικές

οργανώσεις. Το 2012 στην Ουγγαρία ενεργοποιείται εκ νέου η νομική διάταξη που δίνει τη δυνατότητα στα συμβούλια των εργαζομένων να συνάπτουν επιχειρησιακές ΣΣΕ εν τη απουσία συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Παράλληλα, στην Πορτογαλία από το 2009 τα συμβούλια των εργαζομένων έχουν τη δυνατότητα για συλλογική διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο, εφόσον αυτή παραχωρηθεί από την αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση. Από το 2012 η δυνατότητα αυτή παρέχεται σε επιχειρήσεις αρχικά άνω των 500 ατόμων και εν συνεχεία άνω των 150 εργαζομένων. Η μνημονιακή απαίτηση για πλήρη αρμοδιότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης των συμβουλίων εργαζομένων για θέματα κινητικότητας ή διευθέτησης του χρόνου εργασίας τελικά δεν θεσμοθετείται στη Πορτογαλία, έπειτα από σχετική προειδοποίηση του συνταγματικού δικαστηρίου σχετικά με την ενδεχόμενη κατάργηση του συνδικαλιστικού βέτο.

02 Η απεργία

2.1 Η ιστορική εξέλιξη του θεσμού της απεργίας στην Ελλάδα

Η απεργία ως μορφή διαμαρτυρίας και διεκδικήσεων με συλλογική αποχή από την εργασία αποτελεί φαινόμενο που καταγράφεται ήδη από τους αρχαϊκούς χρόνους (Αίγυπτος, Αθήνα, Ρώμη). Συναντάται κατά την περίοδο του Μεσαίωνα (Βυζάντιο, Ευρώπη των συντεχνιών) με την περιοχή της σημερινής Γαλλίας να αποτελεί πεδίο έντονων απεργιών κατά τον 12ο και τον 13ο αιώνα (Sinay, 1966). Οι πρώτες νομοθεσίες στον διεθνή χώρο αναφορικά με τις απεργίες είχαν χαρακτήρα κατασταλτικό θεωρώντας ως εγκληματικές και ποινικά κολάσιμες πράξεις που τιμωρούνται ακόμα και με τη θανατική ποινή. Είναι χαρακτηριστική η νομοθεσία των πρώτων χρόνων της Γαλλικής Επανάστασης του 1791 (Loi Chapelier) όπου η συλλογική δράση των εργατών συνιστά εγκληματική πράξη με το επιχείρημα ότι εμποδίζει την ατομική ελευθερία του επιχειρείν. Η πίεση των κοινωνικών αγώνων και της συνεχώς αυξανόμενης παρουσίας της εργατικής τάξης συντείνει στην αναγνώριση του δικαιώματος στην απεργία παράλληλα με την αναγνώριση της συνδικαλιστικής δράσης (το 1869 στη Γερμανία, το 1871 στην Αγγλία, το 1884 στη Γαλλία). Κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα το απεργιακό δικαίωμα αναγνωρίζεται ευρέως στον διεθνή χώρο, παράλληλα με την αποποινικοποίησή του, ενώ με το τέλος του δεύτερου πολέμου ψηφίζονται οι δύο βασικές διεθνείς συμβάσεις εργασίας για τα συνδικαλιστικά δικαιώματα στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) (87/1948 και 98/1949).

Στην Ελλάδα η πρώτη απεργία καταγράφεται κατά την περίοδο της Επανάστασης το 1826 από τους τυπογράφους της Γενικής Εφημερίδας στο Ναύπλιο (Ντάσιος 1984). Η έλευση του Όθωνα και των Βαυαρών συνοδεύεται με την ποινικοποίηση της απεργίας σύμφωνα με το άρθρ. 167 του ποινικού νόμου το 1834. Αν και με το Σύνταγμα του 1864 αναγνωρίζεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, η ποινικοποίηση

της απεργίας διατηρείται για μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι το 1920. Σε όλη αυτή την ενδιάμεση χρονική περίοδο οι απεργιακές κινητοποιήσεις των εργατών αντιμετωπίζονται με όρους ποινικής καταστολής. Ως κορυφαίες στιγμές απεργιών κατά τον 19ο αιώνα καταγράφονται οι μεγάλες απεργίες των εργατών βυρσοδεψίας στη Σύρο το 1879 σε συνδυασμό με τη δημιουργία του πρώτου συνδικάτου στην ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος των ξυλουργών των ναυπηγείων της Σύρου. Επίσης, η μεγάλη απεργία των εργατών στα ορυχεία του Λαυρίου το 1896 αποτελεί μια από τις μεγάλες απεργιακές κινητοποιήσεις της περιόδου (Κορδάτος, 1972).

Παράλληλα με την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα και τη θέσπιση των πρώτων εργατικών νόμων κατά τις πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα η απεργία κατακτά τον ρόλο μιας σημαντικής παραμέτρου στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων χωρίς να συνοδεύεται από τη ρητή αναγνώριση του απεργιακού δικαιώματος. Θεωρείται πως η έμμεση αναγνώριση της απεργίας προκύπτει από τον Ν. 281/1914 περί σωματείων που συνιστά και την επίσημη αναγνώριση των συνδικαλιστικών ελευθεριών από την κυβέρνηση Ελευθερίου Βενιζέλου (Ληξουριώτης, 1987). Ειδικότερα στο άρθρ. 31 προβλέπεται η μη διάλυση του σωματείου λόγω της συμμετοχής του σε απεργία. Με τον μεταγενέστερο νόμο του Βενιζέλου αποποινικοποιείται η απεργία (Ν. 2111/1920, άρθρ. 4) ενώ με τον Ν. 2151/1920 απαιτείται μυστική ψηφοφορία των μελών του σωματείου για την κήρυξη απεργίας (άρθρ. 5) και η επικύρωσή της εντός 48 ωρών με απόφαση του διοικητικού του συμβουλίου (άρθρ. 8). Οι διατάξεις αυτές συνιστούν και τους πρώτους όρους για την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος στην Ελλάδα.

Έπειτα από μακρά περίοδο μη ομαλής πολιτικά κατάστασης, η ψήφιση του Συντάγματος του 1975 αναγνωρίζει την απεργία ως συνταγματικό δικαίωμα (άρθρ. 23, παρ. 2) με απαγόρευση άσκησής του στους αστυνομικούς υπαλλήλους και στους δικαστικούς λειτουργούς. επίσης, το 1976 (Ν. 330) συνιστά την ειδική νομοθεσία για τον συνδικαλισμό και την απεργία προβλέποντας για την τελευταία συγκεκριμένο πλαίσιο άσκησής της (άρθρ. 32-38). Στα εν λόγω άρθρα περιλαμβάνονται οι όροι υπό τους οποίους λειτουργεί το απεργιακό δικαίωμα (Καρακατσάνης, 1979· Αδάμ, 1979). Ειδικότερα:

- Η απεργία κηρύσσεται από νόμιμα συστημένη συνδικαλιστική οργάνωση (άρθρ. 32 παρ. 1).
- Αναγνωρίζεται το δικαίωμα της ανταπεργίας για τους εργοδότες (άρθρ. 32, παρ. 3).
- Απαγορεύεται η καταχρηστική απεργία με ενδεικτικό παράδειγμα τη μη έγκαιρη προειδοποίηση του εργοδότη για άμεση διεξαγωγή διαπραγματεύσεων για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς (άρθρ. 33).

- Η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία από το αρμόδιο συνδικαλιστικό όργανο (άρθρ. 34, παρ. 1).
- Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων των σωματείων για την κήρυξη της απεργίας απαιτούν την τελική απαρτία του ¼ των τακτοποιημένων μελών (άρθρ. 34, παρ. 1).
- Η απεργία σε επίπεδο επιχειρήσεων λαμβάνεται με απόφαση του μαζικότερου κλαδικού σωματείου ή του αντιπροσωπευτικού εργατικού κέντρου (άρθρ. 34, παρ. 1).
- Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία μεριμνά για την παροχή προσωπικού ασφάλειας των εγκαταστάσεων της επιχείρησης (άρθρ. 37).
- Το συνδικάτο που κηρύσσει απεργία σε επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα και κοινής ωφέλειας μεριμνά για την παροχή προσωπικού για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (άρθρ. 34, παρ. 2, 35, 36).
- Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνεπάγεται άρση της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών (άρθρ. 38, παρ. 1), απόλυση όσων συμμετέχουν σε απεργία που δεν κηρύσσει νόμιμο συνδικάτο (άρθρ. 38, παρ. 2), ενώ οι παραβάτες τιμωρούνται και με ποινικές κυρώσεις (άρθρ. 40).

Ο Ν. 330/1976 έμεινε στην ιστορία ως η πρώτη νομοθετική παρέμβαση που δημιουργεί τους όρους λειτουργίας του απεργιακού δικαιώματος, αλλά θέτει σε αυτό μια σειρά από περιορισμούς. Επιπλέον, συγκεντρώνει σοβαρές κριτικές για τις συνέπειες που δημιουργεί απέναντι στην απεργιακή δράση στην επιχείρηση που οργανώνουν τα εργοστασιακά σωματεία που ανθίζουν μετά την πτώση της 7χρονης δικτατορίας, αλλά δεν αναγνωρίζονται από τον νομοθέτη. Αυτό συνεπάγεται μαζικές απολύσεις συνδικαλιστών που δραστηριοποιούνται στα εν λόγω σωματεία. Η απαγόρευση της αδέσποτης απεργίας που κηρύσσουν τα μη αναγνωρισμένα αυτά συνδικάτα οδηγούν σε αθρόες απολύσεις απεργών και πέραν των συνδικαλιστικών στελεχών. Ο νόμος αυτός αναγνωρίζοντας και την ανταπεργία των εργοδοτών χαρακτηρίστηκε ως νόμος καταστολής των συνδικαλιστικών και απεργιακών δικαιωμάτων και συγκέντρωσε σε βάρος του έντονες διεκδικήσεις με σκοπό την κατάργησή του. Αυτό επιτυγχάνεται στη συνέχεια με την αλλαγή της διακυβέρνησης της χώρας και την ψήφιση του Ν. 1264/1982 που έφερε τον τίτλο «για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος» και χαρακτηρίστηκε ως νόμος «αντί 330».

2.2 Το θεσμικό πλαίσιο για τις απεργίες στην Ελλάδα πριν από τα Μνημόνια

Το θεσμικό πλαίσιο για την απεργία στην Ελλάδα όπως ισχύει σήμερα έχει ως βάση τον Ν. 1264/1982 με τις τροποποιήσεις που υπέστη με τον Ν. 2224/1994 (άρθρ. 19-22) έπειτα από την κατάργηση των σχετικών διατάξεων του Ν. 1915/1990 που μεσολάβησε (Κουκιάδης, 2017α· Καζάκος, 2013· Λεβέντης, 2007).

α) Το απεργιακό δικαίωμα στην Ελλάδα ως ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα αποτελεί τη συλλογική αποχή από την εργασία. Κατά συνέπεια, δεν νοούνται ως νόμιμες απεργίες οι μορφές της λευκής απεργίας και της απεργίας ζήλου που συναντώνται σε άλλες χώρες. Πρόκειται για μορφές απεργιακών κινητοποιήσεων με παροχή εργασίας και την παροχή εργασίας με όρους υπέρμετρου ζήλου. Επιπλέον, η κήρυξη της απεργίας απαιτεί να έχει αποφασιστεί από νόμιμα συστημένη συνδικαλιστική οργάνωση (άρθρ. 19, παρ. 1). Η δυνατότητα κήρυξης απεργίας παρέχεται και στις ενώσεις προσώπων του Ν. 1264/82 (άρθρ. 1, παρ. 3). Από τα παραπάνω προκύπτει ότι δεν είναι νόμιμες οι αδέσποτες απεργίες που δεν απαιτούν την κήρυξή τους από συνδικαλιστικές οργανώσεις.

β) Ο σκοπός της απεργίας θα πρέπει να υπηρετεί τη διαφύλαξη και την προαγωγή των οικονομικών, των εργασιακών, των συνδικαλιστικών και των ασφαλιστικών συμφερόντων (άρθρ. 19, παρ. 1). Με αυτή τη θέση του Έλληνα νομοθέτη αποκλείεται η νόμιμη συμμετοχή σε πολιτικές απεργίες. Αν και δεν υπάρχει απεργία που να μην περιέχει πολιτικό περιεχόμενο –ακόμα και οι απλές οικονομικές διεκδικήσεις συνεπάγονται αναδιανομή πλούτου–, αυτή η θέση παραπέμπει σε απεργιακά αιτήματα με περιεχόμενο στενά πολιτικού περιεχομένου χωρίς άμεση σχέση με θέματα που άπτονται του συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος. Ωστόσο, ένας τέτοιος αποκλεισμός της πολιτικής απεργίας συνιστά απαγόρευση που δύσκολα μπορεί να συνδεθεί με θεματολογία απεργιακών αιτημάτων που δεν αφορά ζητήματα που να μην επηρεάζουν τη βασική παραγωγική δύναμη, δηλαδή τον κόσμο της εργασίας. Ο Έλληνας νομοθέτης αναγνωρίζει ως νόμιμη την απεργία αλληλεγγύης ως ειδική μορφή πολιτικής απεργίας. Πρόκειται για την κήρυξη απεργίας στο πλαίσιο πολυεθνικών επιχειρήσεων ως ένδειξη αλληλεγγύης προς τους εργαζομένους πολυεθνικής που απεργούν σε άλλη χώρα όπου αυτή δραστηριοποιείται. Αυτή η μορφή απεργίας αλληλεγγύης κηρύσσεται από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (άρθρ. 19, παρ. 1β). Πρόκειται για διάταξη που από το 1982 δημιουργεί όρους για τη διεθνοποίηση της δράσης του ελληνικού συνδικαλιστικού και τη συνεργασία του στον διεθνή χώρο, ως απάντηση στη διεθνοποιημένη δραστηριότητα του

κεφαλαίου, δυνατότητα που δεν έχει αξιοποιηθεί από τα ελληνικά συνδικάτα που χαρακτηρίζονται από έντονη εσωστρέφεια και περιορισμένη ενεργοποίηση στην κατεύθυνση της διεθνοποίησης της παρέμβασής τους.

γ) Τα αιτήματα των απεργιών θα πρέπει να είναι σαφή και να μην έχουν αόριστο και ασαφές περιεχόμενο.

δ) Η απόφαση για την κήρυξη της απόφασης για την απεργία θα πρέπει να ληφθεί από το αρμόδιο συνδικαλιστικό όργανο με βάση τον νόμο και τα καταστατικά των σωματείων (άρθρ. 20, παρ. 1). Η δυνατότητα αυτή παρέχεται από τον νόμο στη γενική συνέλευση των πρωτοβάθμιων οργανώσεων και στο διοικητικό συμβούλιο των συνδικάτων δεύτερου και τρίτου βαθμού. Ειδικότερα, για τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις που διαθέτουν πανελλαδική εμβέλεια, όπως συμβαίνει σε μεγάλες επιχειρήσεις κυρίως του Δημοσίου, τη σχετική απόφαση λαμβάνουν τα διοικητικά τους συμβούλια λόγω της πρακτικής δυσκολίας που δημιουργείται για τη σύγκληση γενικών συνελεύσεων.

ε) Η προειδοποίηση του εργοδότη πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας απαιτείται από τον νόμο, που απαγορεύει την αιφνιδιαστική απεργία. Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη 24 ώρες πριν από την έναρξη της απεργίας (άρθρ. 19, παρ.,1γ). Για τον δημόσιο τομέα, τόσο για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας όσο και για τους δημόσιους υπαλλήλους, ο χρόνος προειδοποίησης είναι 4 πλήρεις ημέρες λόγω της επίδρασης της απεργίας στο κοινωνικό σύνολο (άρθρ. 21, παρ. 2 και άρθρ. 30, παρ. 8α). Στο πλαίσιο των Μνημονίων ασκούνται πιέσεις για αύξηση του χρόνου προειδοποίησης στον ιδιωτικό τομέα στην κατεύθυνση σύγκλισης με τους όρους λειτουργίας του απεργιακού δικαιώματος στο Δημόσιο, που υπόκειται σε περισσότερους περιορισμούς.

στ) Η αναστολή του απεργιακού δικαιώματος προκύπτει σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης και προσφυγής στη διαιτησία και διάστημα 10 ημερών (Ν. 1876/1990, άρθρ.,16, παρ.,2 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν 3899/2010, άρθρ. 14). Αρχικά, η εν λόγω αναστολή αφορούσε την περίπτωση προσφυγής της εργατικής πλευράς στη διαιτησία. Με την παραπάνω διάταξη του Πρώτου Μνημονίου η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία από τον εργοδότη συνοδεύεται και από την εφαρμογή της αναστολής του απεργιακού δικαιώματος ανεξάρτητα από το μέρος που προσφεύγει στη διαιτησία.

ζ) Η απαγόρευση της απεργίας αφορά και τις περιπτώσεις όπου στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων έχει τεθεί ρήτρα κοινωνικής ειρήνης (Ν. 1876/1990, άρθρ. 2, παρ. 9). Η απαγόρευση αυτή ισχύει για θέματα που έχουν ορίσει τα μέρη που συμμετέχουν στην υπογραφή της συλλογικής σύμβασης.

η) Η υποχρέωση παροχής προσωπικού ασφάλειας των εγκαταστάσεων της επιχείρησης από μέρους των απεργών αποσκοπεί στη λήψη μέτρων για την αποφυγή ζημιών στους χώρους της επιχείρησης (Ν. 1264/1982, άρθρ. 21, παρ. 1). Το προσωπικό αυτό προκύπτει έπειτα από συμφωνία συνδικάτου και εργοδοσίας ύστερα από σχετικές διαβουλεύσεις (άρθρ. 21, παρ. 4-9).

θ) Η υποχρέωση παροχής προσωπικού στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου για ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων που συνδέονται με τις υπηρεσίες που συνδέονται με το δημόσιο συμφέρον. Ο χαρακτήρας των επιχειρήσεων αυτών ορίζεται από τον νόμο (Ν. 1264/1982, άρθρ. 21, παρ. 3· Ν. 1915/1990, άρθρ. 3, παρ. 1 και Ν. 2224/1994, άρθρ. 2) και προκύπτει με τους όρους που ισχύουν και για το προσωπικό ασφάλειας των εγκαταστάσεων. Πρόκειται για ζήτημα που οδηγεί σε συχνές διαφωνίες ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη από τη στιγμή που η χρήση αυτού του προσωπικού πέραν ενός ορίου είναι ικανή να καταστήσει αναποτελεσματική την απεργιακή κινητοποίηση.

ι) Η πρόσκληση του εργοδότη σε δημόσιο διάλογο αφορά στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας προκειμένου να εκτονώνονται οι συλλογικές διαφορές έπειτα από διαβουλεύσεις με τη συμμετοχή μεσολαβητή του ΟΜΕΔ (Ν. 2224/1994, άρθρ. 3, παρ. 1). Πρόκειται για διαδικασία που αιτιολογείται με τη διασφάλιση του δημόσιου συμφέροντος με το οποίο συνδέονται οι εν λόγω επιχειρήσεις και οργανισμοί. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι η διαδικασία αυτή δεν συνεπάγεται την αναστολή της απεργίας (άρθρ. 3, παρ. 5).

ια) Η επιστράτευση των απεργών υπό τη μορφή της επίταξης των υπηρεσιών αποτελεί πρακτική που ασκήθηκε κατά τις τελευταίες δεκαετίες έπειτα από τη συνέχιση απεργιών που κρίθηκαν από τα δικαστήρια ως παράνομες και καταχρηστικές. Η πολιτική επιστράτευση συνιστά μορφή καταναγκαστικής εργασίας που απαγορεύεται από το ελληνικό Σύνταγμα (άρθρ. 22, παρ. 4). Ωστόσο, στο πλαίσιο του Συντάγματος η πολιτική επιστράτευση επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις που απαριθμούνται περιοριστικά, όπως ο πόλεμος ή επείγουσες κοινωνικές ανάγκες (θεομηνίες, επιβουλή της δημόσιας υγείας, επείγουσες τοπικές ανάγκες). Οι όροι της πολιτικής επιστράτευσης εξειδικεύονται κατά την περίοδο της Μεταπολίτευσης με το ΝΔ 17/1974 που τροποποιείται στη συνέχεια με τον Ν. 3536/2007 (άρθρ. 41) οδηγώντας σε πρακτικές που εγείρουν σειρά αντιδράσεων λόγω των σοβαρών συνεπειών που απορρέουν από τη συμμετοχή σε παράνομες απεργίες.

ιβ) Η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών από τον εργοδότη συνιστά περιορισμό ως προς τη συμπεριφορά της εργοδοσίας κατά το στάδιο της απεργίας.

Η απαγόρευση αυτή προκύπτει από τον Ν. 1264/1982 (άρθρ. 22) και συμπληρώνεται από την απαγόρευση προσφυγής στη λύση του δανεισμού εργαζομένων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ν. 4052/2012, άρθρ. 116).

ιγ) Το δικαίωμα του εργοδότη στην ανταπεργία (lock-out) απαγορεύεται ρητά σύμφωνα με τον Ν. 1264/1982 (άρθρ. 21, παρ. 2). Η εξέλιξη αυτή αποτελεί την απόρριψη της θεωρίας της ισοδυναμίας των όπλων ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία. Και αυτό διότι θεωρείται πως οι προστατευτικοί κανόνες του εργατικού δικαίου απέναντι στην εργασία, και ιδιαίτερα στο απεργιακό δικαίωμα, συνιστούν εργαλεία άμβλυνσης της ανισότητας που φυσικά απορρέει από τη σχέση κεφαλαίου και εργασίας. Κατά συνέπεια, η αναγνώριση του δικαιώματος της ανταπεργίας στον εργοδότη όχι μόνο δεν συνιστά ισοδυναμία των όπλων, αλλά αντιθέτως ενισχύει την ανισότητα σε βάρος της αδύνατης πλευράς της εργασιακής σχέσης.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το θεσμικό πλαίσιο για τη λειτουργία της απεργίας είναι ιδιαίτερα περιοριστικό ήδη πριν από την περίοδο των Μνημονίων λόγω της έντονης κρατικής παρέμβασης στον καθορισμό των όρων άσκησης του απεργιακού δικαιώματος.

2.3 Το δικαίωμα στην απεργία κατά την περίοδο των Μνημονίων

Στο πλαίσιο των Μνημονίων επιχειρείται η λήψη μέτρων που αφορούν τους όρους λήψης των αποφάσεων για τις απεργίες που συντελούν στον περαιτέρω περιορισμό του απεργιακού δικαιώματος. Η παράμετρος αυτή, με έμφαση στον περιορισμό των απεργιών και την επαναφορά της ανταπεργίας, τίθεται ήδη στο πλαίσιο του Δεύτερου Μνημονίου χωρίς αποτέλεσμα ώστε να επανέρχεται με την ψήφιση του Τρίτου Μνημονίου. Ειδικότερα:

α) Περιορισμοί στο απεργιακό δικαίωμα

Καταρχάς οι πιέσεις αφορούν τον τρόπο λήψης των αποφάσεων για την κήρυξη απεργιών και ειδικότερα σχετικά με τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιχειρείται να τεθεί ως προϋπόθεση για τη λήψη απόφασης για την απεργία η πλειοψηφία (50%+) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών του συνδικάτου ως απαρτία για τη σύγκληση των γενικών συνελεύσεων καθώς και για τη θετική ψήφο για την κήρυξη απεργίας. Η εφαρμογή ενός τέτοιου μέτρου σε πανελλαδικής κλίμακας συνδικαλιστι-

κές οργανώσεις δημιουργεί σημαντικά εμπόδια για την κήρυξη απεργιών στις μεγάλες επιχειρήσεις του Δημοσίου και υπό ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεις και οργανισμούς όπου κυριαρχεί η παρουσία τέτοιων σωματείων καθώς και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που έχουν δραστηριότητα σε πολλές περιοχές της χώρας. Η επίκληση της δημοκρατικής αρχής της πλειοψηφίας για τη λήψη των αποφάσεων για την απεργία χωρίς να λαμβάνονται οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας δημιουργούν σοβαρά εμπόδια στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, εμπόδια που ήταν η αιτία για την κατάργηση του άρθρου 4 του Ν. 1365/1983 για τις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις έπειτα από έντονες αντιδράσεις των συνδικάτων. Επιπλέον, η δημοκρατική αρχή της απόλυτης πλειοψηφίας δεν ισχύει σύμφωνα με άλλους μνημονιακούς νόμους, όπως οι διατάξεις για την εφαρμογή της ελαστικής διευθέτησης του συνολικού χρόνου εργασίας, για την οποία οι ενώσεις προσώπων απαιτείται να εκπροσωπούν το 15%-25% των εργαζομένων. Πρόκειται για μέτρο με το οποίο η αρχή της πλειοψηφίας ισοπεδώνεται χάριν των συμφερόντων του εργοδότη αποδεικνύοντας ότι η επίκλησή της γίνεται με επιλεκτικό τρόπο (Ν. 3986/2011, άρθρ. 42, παρ. 6).

Τελικά λόγω των έντονων αντιδράσεων που δημιούργησε η κατάθεση του αρχικού σχετικού νομοσχεδίου που περιλάμβανε το παραπάνω μέτρο η διάταξη στην οποία κατέληξε η νομοθετική εξουσία αφορά την εισαγωγή του ορίου του 50%+ των εγγεγραμμένων μελών του πρωτοβάθμιου σωματείου εξαιρώντας τις οργανώσεις πανελλαδικής εμβέλειας από την εφαρμογή του μέτρου. Παράλληλα, το όριο αυτό περιορίζεται στις προϋποθέσεις για την απαρτία της γενικής συνέλευσης με θέμα την απεργιακή κινητοποίηση και όχι ως όριο για τη λήψη της σχετικής απόφασης (Ν. 4512/18, άρθρ. 211). Η εξέλιξη αυτή αν και δημιουργεί μειωμένες αντιδράσεις σε σχέση με τον αρχικό σχεδιασμό προσθέτει έναν ακόμη περιορισμό στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Επιπρόσθετα, η επίκληση της δημοκρατίας για τις αποφάσεις των συνδικάτων είναι επιλεκτική, αφού περιορίζεται στις αποφάσεις για την απεργία και όχι για το σύνολο των αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Είναι επίσης επιλεκτική διότι δεν αφορά και άλλες πλευρές σχετικά με αποφάσεις όπου πρόκειται να γίνει εφαρμογή ευέλικτων πρακτικών στην αγορά εργασίας όπως ήδη επισημάνθηκε. Και, τέλος, η επίκληση της δημοκρατικής αρχής του 50%+ έρχεται σε αντίφαση όταν νομοθετείται από κυβερνητικές πλειοψηφίες που στηρίζονται στο 35% του εκλογικού σώματος χάριν των νομοθετημένων εκλογικών διατάξεων. Με αυτόν τον τρόπο η επιλεκτική εφαρμογή της συνδέεται με την επιβολή περιορισμών απέναντι στην εργασία.

β) Έμμεση επαναφορά της ανταπεργίας

Οι πιέσεις που ασκούνται στο πλαίσιο των Μνημονίων για την επαναφορά του θεσμού

της ανταπεργίας οδηγεί σε μια λύση που, χωρίς να προκύπτει με ρητή διάταξη επαναφοράς της, προκύπτει εμμέσως μέσω και σχετικής σύστασης των δανειστών. Με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 20) υιοθετείται η θέση της πρόσφατης νομολογίας σχετικά με την ερμηνεία του άρθρ. 656 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται στον εργοδότη το δικαίωμα να μην καταβάλλει μισθούς στους μη απεργούντες εργαζομένους για λόγους αντικειμενικής δυσκολίας που προξενεί η απεργία. Ειδικότερα, προβλέπεται η επείγουσα εκδίκαση δικαστικών διαφορών αναφορικά με την καταβολή μισθών στους απεργούντες εργαζομένους. Με αυτό τον τρόπο, η ταχεία εκδίκαση αυτών των διαφορών, σε συνδυασμό με την κυρίαρχη άποψη της νομολογίας που θεωρεί ως αντικειμενική δυσκολία τη μη πληρωμή μισθών λόγω απεργίας που επηρεάζει το σύνολο της επιχείρησης, συνιστά μέτρο έμμεσης επαναφοράς της ανταπεργίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2017, Σεβαστίδης, 2016).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος στην Ελλάδα υπόκειται σε σειρά περιορισμών από τον νόμο, που ενισχύονται στο πλαίσιο των Μνημονίων με την προσθήκη περιορισμών αναφορικά με τους όρους κήρυξης της απεργίας από τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και από την έμμεση επαναφορά του θεσμού της ανταπεργίας.

Τέλος, επισημαίνεται ότι κατά τη διάρκεια του πρώτου εξαμήνου του 2015, που χαρακτηρίζεται από ένα διαφορετικό κλίμα σε σχέση με την εφαρμογή των Μνημονίων, ψηφίζεται η κατάργηση του νόμου για την επιστράτευση των απεργών με τον Ν. 4325/2015 (άρθρ. 1), ο οποίος περιορίζει την επίταξη υπηρεσιών στις γενικές συνταγματικές διατάξεις και κάνει ρητή αναφορά πως η πρακτική αυτή δεν πρέπει να αποτελεί μέτρο αντιμετώπισης της απεργίας. Πρόκειται για ένα μέτρο περιορισμού της καταστολής του απεργιακού δικαιώματος που λαμβάνεται σε μια ιδιαίτερη περίοδο κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

2.4 Το απεργιακό δικαίωμα κατά τη μεταμνημονιακή περίοδο

Η λήξη των Μνημονίων συνδέεται και με τη θέσπιση πρόσθετων μέτρων σχετικά με την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Στο πλαίσιο του αναπτυξιακού νομοσχεδίου της κυβέρνησης που προκύπτει τον Ιούλιο του 2019 προβλέπεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας για τη λήψη των αποφάσεων στα όργανα των συνδικάτων συμπεριλαμβανομένης και της απόφασης για την κήρυξη απεργίας. Το μέτρο αυτό δημιουργεί σοβαρά ερωτήματα και, υπό την επίκληση της δημοκρατίας και της δια-

φάνειας στην εσωτερική ζωή των συνδικάτων, εισάγει πρακτικές που αλλοιώνουν τον χαρακτήρα των συλλογικών διαδικασιών. Και τούτο διότι η εξ αποστάσεως λειτουργία των συλλογικών οργάνων εκφυλίζουν τον χαρακτήρα των συλλογικών διαδικασιών που απαιτούν τη συλλογική όσμωση, την αντιπαράθεση και τη σύνθεση των διαφορετικών απόψεων. Μια τέτοια πρακτική δημιουργεί όρους απομόνωσης και αποξένωσης των εργαζομένων στο πλαίσιο της γενικότερης κατεύθυνσης για την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων με πρακτικές που εξατομικεύουν ακόμα και το περιεχόμενο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων με μορφές άσκησης συνδικαλισμού από... τον καναπέ.

2.5 Η εξέλιξη του απεργιακού φαινομένου στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

Από το 2009 και την εμφάνιση των συμπτωμάτων της ύφεσης στις οικονομίες των χωρών της ΕΕ τα εργασιακά δικαιώματα βρίσκονται στο στόχαστρο νεοφιλελεύθερων πολιτικών, ιδίως στις χώρες στις οποίες επιβάλλεται ένας διεθνής μηχανισμός δημοσιονομικής επιτήρησης. Οι επώδυνες ανατροπές αφορούν εξίσου, το ατομικό και το συλλογικό εργατικό δίκαιο, αν και σε περιπτώσεις χωρών όπως η Ελλάδα ο αποδεκατισμός των συλλογικών ελευθεριών λειτουργεί ως βασικό εργαλείο για τη διάρρηξη των ατομικών εργασιακών σχέσεων.

Παραδόξως, στην Ελλάδα η νομοθεσία που αφορά την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος παραμένει σχεδόν άθικτη μέχρι πολύ πρόσφατα, όταν και καθιερώνεται η έμμεση ανταπεργία με τον Ν. 4472/2017.

Στην παρούσα υποενότητα επιχειρείται μια πολύ σύντομη συγκριτική αποτίμηση του απεργιακού φαινομένου στον ευρωπαϊκό και τον ελληνικό χώρο με βάση την αποκωδικοποίηση σχετικών βιβλιογραφικών πηγών. Κυρίως, όμως, σε ό,τι αφορά την ελληνική περίπτωση, ως βασική βιβλιογραφική αναφορά αξιοποιείται η συστηματική ερευνητική δουλειά που πραγματοποιείται από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ αναφορικά με την παρακολούθηση του απεργιακού φαινομένου καθ' όλη τη διάρκεια της μνημονιακής περιόδου 2011-2017 (Κατσορίδας κ.ά., 2018).

Νομοθετικοί περιορισμοί του δικαιώματος της απεργίας σημειώνονται το 2014 σε χώρες όπως η Νορβηγία, η Πορτογαλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά και η Γερμανία. Στη Γερμανία, συγκεκριμένα, οι απορρυθμιστικές διατάξεις αφορούν τυπικά τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ από εκπροσώπους των εργαζομένων, γεγονός που περιορίζει ουσιαστικά το απεργιακό δικαίωμα σε κλαδικό επίπεδο. Στο Ηνωμένο

Βασίλειο το νόμιμο της κήρυξης της απεργίας δεν εξαρτάται πλέον από την πλειοψηφία των ψηφισάντων, αλλά από αυτή του συνόλου του εργατικού δυναμικού. Δικαστική ή διοικητική απαγόρευση απεργιακών κινητοποιήσεων καταγράφεται συχνά σε πολλές χώρες, όπως, κυρίως, στη Φινλανδία, στην Ολλανδία, στη Πορτογαλία και στη Νορβηγία.

Αντιθέτως, το 2014 υπάρχουν και ορισμένα παραδείγματα για την ενίσχυση ή την επέκταση του απεργιακού δικαιώματος, όπως, για παράδειγμα, η ρητή κατοχύρωσή του και σε περιπτώσεις καθυστέρησης καταβολής δεδουλευμένων στην Κροατία και η αναγνώριση αυτού του δικαιώματος σε αστυνομικούς υπαλλήλους (Ιρλανδία και Λιθουανία).

Τον Φεβρουάριο του 2015, έπειτα από μήνες πιέσεων της εργατικής πλευράς, υπογράφεται διμερής κοινή δήλωση με την ομάδα των εργοδοτών στο πλαίσιο της ΔΟΕ, στην οποία επικυρώνεται ότι το δικαίωμα στην απεργία αναγνωρίζεται με σαφήνεια ως τέτοιο στα κείμενα της ΔΟΕ. Με τον τρόπο αυτό μπαίνει ένα τέρμα στην προσπάθεια έμμεσης αμφισβήτησης του εν λόγω δικαιώματος από την εργοδοτική πλευρά με το πρόσχημα της μη ρητής πρόβλεψής του στο κείμενο της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 87.

Την ίδια χρονιά στη Σουηδία η αρμόδια επιτροπή εισηγείται την επέκταση του δικαιώματος της απεργίας σε περίπτωση υπεράσπισης των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργατών. Αντιθέτως, στην Ισπανία ενεργοποιείται νομική διάταξη, η οποία ήταν ανενεργή από τη περίοδο του Φράνκο, με βάση την οποία ασκούνται ποινικές διώξεις σε εκατοντάδες απεργούς (τουλάχιστον τριακόσιους) ακόμη και για συμμετοχή σε ειρηνικές απεργιακές δράσεις.

Στο Βέλγιο το 2016 στοχευμένες παρεμβάσεις στον τομέα του σιδηροδρόμου μεταρρυθμίζουν τους όρους αναγνώρισης της αντιπροσωπευτικότητας των κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, με συνέπεια τα δύο μικρότερα σωματεία (οδηγών τρένων) να στερούνται πρακτικά το δικαίωμα κήρυξης απεργιακής κινητοποίησης.

Σε ό,τι αφορά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της απεργιακής δράσης, στις χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης οι απεργίες είναι λιγότερες, περιορισμένης έντασης και συνήθως αφορούν τον δημόσιο τομέα σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στις υπόλοιπες χώρες-μέλη, ιστορικά δε στη Βουλγαρία και στη Ρουμανία, οι οποίες εμφανίζουν σημαντικότερη απεργιακή δράση. Επίσης, το 2010 είναι η πλέον απεργιακή χρονιά με ποιοτικούς και ποσοτικούς όρους για τη Σλοβενία μετά την ανεξαρτησία της.

Σύμφωνα με το ETUI, το 2014 καταγράφεται ως το πιο «ήσυχο» έτος σε ό,τι αφορά τις εργατικές κινητοποιήσεις εν γένει από το 1990, με 25 χαμένες ώρες εργασίας ανά

1.000 εργαζομένους, έναντι 70 χαμένων ημερών ανά 1.000 εργαζομένους το 2010. Οι μεγαλύτερες απώλειες σε ημέρες απεργιακής δράσης καταγράφονται στη Δανία, στην Ισπανία, στη Σουηδία και στη Γερμανία, για την οποία η περίοδος 2010-2014 ήταν απεργιακά εξίσου ήρεμη όσο και τα τέλη της δεκαετίας του 1990. Το 2014 αυξημένες καταγράφονται οι χαμένες ημέρες σε χώρες όπως η Ολλανδία, η Ιρλανδία, το Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Στην Κύπρο η πιο σπουδαία απεργιακή χρονιά είναι το 2013, όταν ειδικότερα η κλαδική απεργία στον χώρο των κατασκευών αποτελεί τη μεγαλύτερη σε διάρκεια απεργιακή κινητοποίηση από το 1948. Συνολικά, την πενταετία 2009-2013, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία που διατηρεί το ETUI (επεξεργασία από τη Statista) και με κριτήριο τις χαμένες ημέρες εργασίας ανά 1.000 εργαζομένους, στις πρώτες θέσεις του σχετικού πίνακα βρίσκονται η Κύπρος και η Γαλλία (με 514 και 171 χαμένες ημέρες εργασίας / 1.000 εργαζομένους αντίστοιχα) και στις τελευταίες η Γερμανία και η Μάλτα (με 12 και 14 χαμένες ημέρες εργασίας / 1.000 εργαζομένους αντίστοιχα).

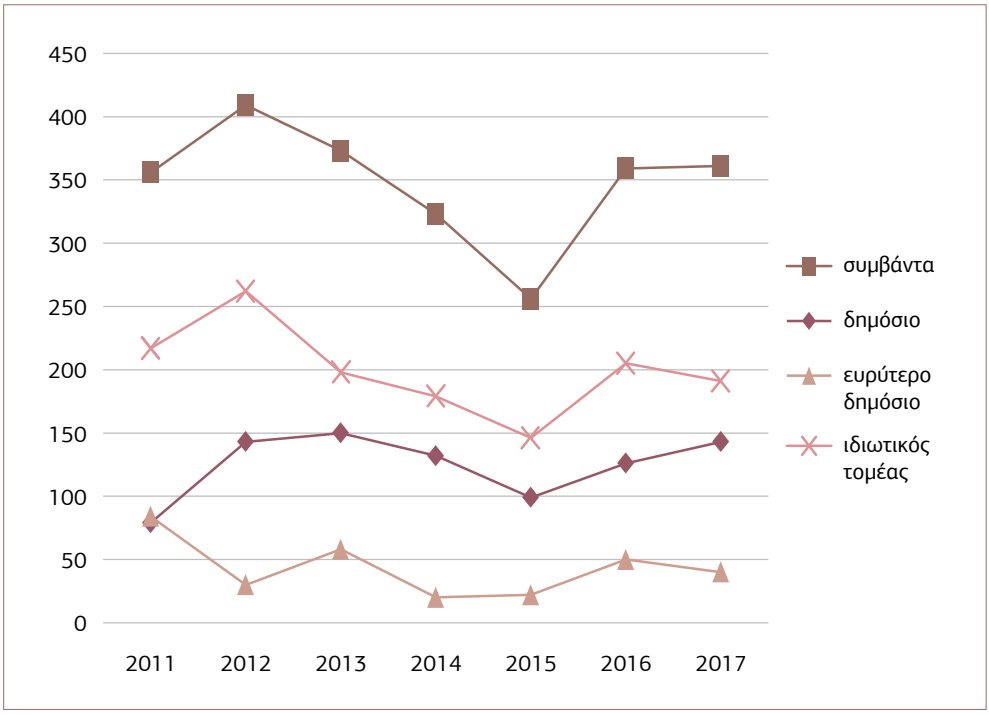
Ωστόσο, είναι γεγονός ότι οι πολιτικές ή οι γενικές απεργίες αυξάνονται στον ευρωπαϊκό χώρο μετά το 2008-2009. Στην ΕΕ-15 (συν τη Νορβηγία) έναντι 26 ή 27 γενικών απεργιών τις περιόδους 1990-1999 και 2000-2009 αντίστοιχα, μόνο την περίοδο 2010-Μάιος 2014 καταγράφονται 38 γενικές απεργίες: οι μισές στην Ελλάδα, έξι στην Ιταλία, τέσσερις στην Ισπανία και τρεις στη Γαλλία. Στην Πορτογαλία πραγματοποιούνται πέντε γενικές απεργίες αυτή την περίοδο. Συγκεκριμένα, οι τέσσερις καταγράφονται την τριετία 2010-2012, εκ των οποίων τις τρεις τις καλούν από κοινού οι δύο μεγάλες συνομοσπονδίες. Στην Ισπανία, εκτός από τις δύο μαζικές γενικές απεργίες τη διετία 2010-2011 καταγράφονται, επίσης, πολλές κλαδικές απεργίες, κυρίως στον κλάδο των μεταφορών.

Σημειώνεται, ωστόσο, ότι με εξαίρεση τις χώρες του Νότου και χώρες όπως το Βέλγιο και η Γαλλία, σε γενικές γραμμές και παρά την κρίση απασχόλησης, η γενικότερη τάση είναι η συρρίκνωση του απεργιακού φαινομένου στον ευρωπαϊκό χώρο όσο απομακρυνόμαστε από το 2009-2010. Ακόμη και σε χώρες με Μνημόνιο, όπως η Ιρλανδία, και παρά τη διενέργεια μαζικών απεργιών ενάντια στα μέτρα λιτότητας, το απεργιακό φαινόμενο σημειώνει ύφεση μετά το 2009 και μέχρι τουλάχιστον το 2013: το 2011 καταγράφονται μόλις 8 απεργιακές κινητοποιήσεις και το 2012 το ιστορικό χαμηλό των μόλις 5 απεργιακών κινητοποιήσεων σε αυτή τη χώρα.

Η ελληνική περίπτωση στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης θα μπορούσε να χωριστεί σε δύο υποπεριόδους: Η πρώτη μεταξύ 2010-2012 και η δεύτερη μεταξύ 2013-2015. Η πρώτη περίοδος χαρακτηρίζεται από την έκρηξη όλων των συμβάντων διαμαρτυρίας και από τη συχνή χρήση συγκρουσιακών μέσων συνδικαλιστικής και

εργατικής πάλης, ενώ η δεύτερη από τη συρρίκνωση των απεργιακών κινητοποιήσεων και από την αντικατάστασή τους από μη απεργιακού τύπου, λιγότερο κοστοβόρες μορφές δράσης.

Διάγραμμα 1: Συμβάντα διαμαρτυρίας (Ελλάδα, 2011-2017)



Πηγή: Κατσορίδας κ.ά. (2018)

Η αξιοσημείωτη ανάκαμψη που παρατηρείται το 2016 αφορά μικρής διάρκειας μη απεργιακού τύπου κινητοποιήσεις, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό σχετίζονται με το νομοσχέδιο για τη μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Ωστόσο, η ανάκαμψη αυτή φαίνεται να διατηρείται στα ίδια επίπεδα και για το έτος 2017 χάρη κυρίως στις κινητοποιήσεις του δημοσίου τομέα, όπως προκύπτει και από τον Πίνακα 3.

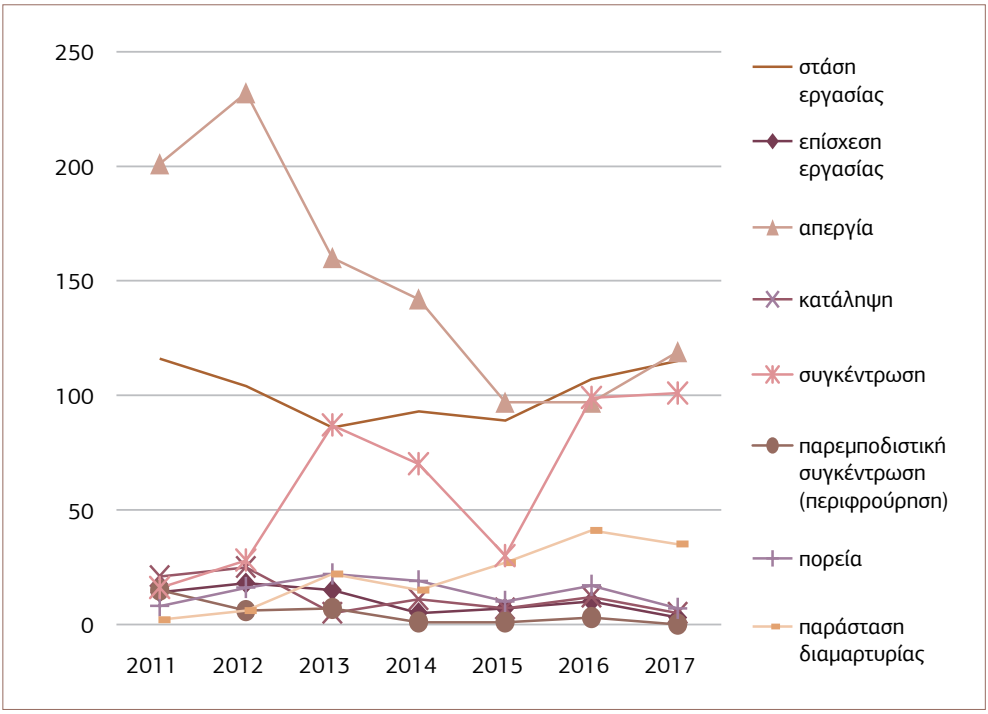
Πίνακας 3: Συμβάντα διαμαρτυρίας (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Συμβάντα	356	409	373	323	256	359	361
Δημόσιο	79	143	150	132	99	126	143
Ευρύτερο δημόσιο	84	30	58	20	22	50	40
Ιδιωτικός τομέας	217	262	198	179	146	205	191

Πηγή: Κατσορίδας κ.ά. (2018)

Ενδεικτική είναι και η λεπτομερής αποτύπωση του τύπου της εργατικής δράσης από το 2011 έως το 2016, όπως δείχνει και το Διάγραμμα 2:

Διάγραμμα 2: Μορφές δράσης (Ελλάδα, 2011-2017)



Πηγή: Κατσορίδας κ.ά. (2018)

03 Προστασία των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις

3.1 Η εξέλιξη του συστήματος των ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα

Το σύστημα προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις αφορά τη θέσπιση κανόνων για τον έλεγχο των απολύσεων στην περίπτωση των μαζικού χαρακτήρα καταγγελιών των συμβάσεων εργασίας προκειμένου να περιορίζεται το κοινωνικό κόστος και η αύξηση της ανεργίας που αυτός συνεπάγεται. Η διαμόρφωση των κανόνων αυτών εντοπίζεται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες ήδη από την περίοδο του Μεσοπολέμου, αλλά αποκτά ιδιαίτερη εφαρμογή κατά τις πρώτες δεκαετίες της μεταπολεμικής περιόδου (Ληξουριώτης, 1999). Οι κανόνες αυτοί αναπτύσσονται στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών ιδιαίτερα έπειτα από την υιοθέτηση της σχετικής κοινοτικής οδηγίας «περί ομαδικών απολύσεων» 1975/129 που τροποποιείται με τις αντίστοιχες οδηγίες 1992/56 και 1998/59 στις οποίες προσαρμόζεται και η ελληνική έννομη τάξη από το 1983 και εντεύθεν (Σεβαστίδης, 2008). Η ανάδειξη, ωστόσο, ως κυρίαρχης αξίας της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και η αναζήτηση όρων μείωσης του εργασιακού κόστους επεκτείνεται και στην υιοθέτηση μέτρων σταδιακής απελευθέρωσης τόσο των ατομικών απολύσεων όσο και του συστήματος προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις (Κουζής, 2001). Τα μέτρα αυτά, που εντοπίζονται σε ολόκληρο το ευρωπαϊκό φάσμα κατά τις τελευταίες δεκαετίες κυριαρχίας του νεοφιλελευθερισμού, συνοδεύονται από την αιτιολογία της διευκόλυνσης των επιχειρήσεων να απαλλάσσονται από το «πλεονάζον» προσωπικό προκειμένου, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητά τους, να επενδύσουν μελλοντικά σε περισσότερες θέσεις εργασίας. Η απελευθέρωση των απολύσεων, άλλωστε, υιοθετείται και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που εισάγει την «Πράσινη Βίβλο για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας» (2007)[9], όπου

9. Βλ. http://publications.europa.eu/resource/cellar/d8c27e01-2fdf-4943-97f5-444f664dca54.0003.02/DOC_2

μεταξύ άλλων υιοθετείται η θέση για τον συνδυασμό της ευελιξίας με την ασφάλεια του εργαζομένου (flexicurity). Η θέση αυτή δέχεται σοβαρή κριτική ως προς τη δυνατότητα ισόρροπης ανάπτυξης μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας λόγω της αντίφασης με την οποία οι έννοιες αυτές συνδέονται, ώστε πάντοτε η ευελιξία να υπερτερεί της ασφάλειας (Κουζής, 2007, 2008). Παράλληλα, δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται η θέση ότι η απελευθέρωση των απολύσεων συμβάλλει στη δημιουργία περισσότερων νέων θέσεων εργασίας πόσο μάλλον που συνήθως οι νέες προσλήψεις συνοδεύονται και από ένα εργασιακό καθεστώς υποδεέστερο από εκείνο όσων απολύονται.

Στην ελληνική περίπτωση η πολιτική της σταδιακής απελευθέρωσης των ομαδικών απολύσεων συναντάται στο Πρώτο Μνημόνιο (2010) όταν επιβάλλονται οι πρώτες σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις με τα πρώτα μέτρα διευκόλυνσης των ατομικών απολύσεων (Kouzis, 2017). Πρόσθετα μέτρα για τις ομαδικές απολύσεις εντάσσονται στις διαπραγματεύσεις, χωρίς κατάληξη, στο πλαίσιο του Δεύτερου Μνημονίου, τα οποία επανέρχονται μετά την υπογραφή του Τρίτου Μνημονίου (Κουζής, 2016· ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2014).

Η εξέταση της πορείας του θεσμικού πλαισίου για τις ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα επικεντρώνεται στα ακόλουθα κεντρικά ζητήματα που σχετίζονται με το εν λόγω αντικείμενο:

α) Στο πεδίο εφαρμογής της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις αναφορικά με τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και το μέγεθος της απασχόλησης των επιχειρήσεων που αυτό καλύπτει.

β) Στους περιορισμούς που τίθενται ως προς τη δυνατότητα ενός αριθμού ελεύθερων ατομικών απολύσεων που έχουν οι επιχειρήσεις ανά ορισμένα χρονικά διαστήματα.

γ) Ως προς την ακολουθούμενη διαδικασία για την τέλεση ομαδικών απολύσεων στην περίπτωση που οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την υπέρβαση του αριθμού των ελεύθερων απολύσεων που ορίζει ο νόμος.

Τα παραπάνω ζητήματα αποτελούν αντικείμενο παρεμβάσεων που συναντώνται στις νομοθετικές διατάξεις που ακολουθούν:

- Στις διατάξεις του Νόμου 6299/1934 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του νόμου 2112 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας» ως ετροποποιήθη και συνεπληρώθη υπό του νόμου 4558» που αναφέρονται στις πρώτες διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.
- Στις διατάξεις του Ν. 2222/1952 «Περί ελέγχου των απολύσεων μισθωτών» που συνιστά την πρώτη νομοθετική απόπειρα για την προστασία από μαζικές απολύσεις στο σύνολο της οικονομίας.

- Στις διατάξεις του ΝΔ 2511/1953 «Περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων» που εξειδικεύει τους όρους και τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 3464/1955 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί ασφαλίσεως της ανεργίας διατάξεων» και ειδικότερα του άρθρ. 15 που καταργεί το ΝΔ 2511/53 για τις ομαδικές απολύσεις.
- Στις διατάξεις ΑΝ 99/1967 «Περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 2112/2020 περί υποχρεωτικής καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας» και ειδικότερα των άρθρ. 1-5, που τροποποιούν το θεσμικό πλαίσιο για τις ομαδικές απολύσεις.
- Στις διατάξεις του ΑΝ 173/1967 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του ΑΝ 99/1967 «Περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων κ.λπ.» και ειδικότερα των άρθρ. 1-2, που εισάγουν τροποποιήσεις σχετικά με τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του ΝΔ 206/1974 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων περί διαθεσιμότητας των μισθωτών και του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων» και ειδικότερα του άρθρ. 2 σχετικά με τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» και ειδικότερα του άρθρ. 31, παρ. 4 σχετικά με το πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 1346/1983 «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων» και ειδικότερα του άρθρ. 7 σχετικά με το πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 1387/1983 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις» και ειδικότερα των άρθρ. 1-6 με τις οποίες επιχειρείται η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 75/129 στο ελληνικό δίκαιο και αποτελούν τη βάση για την ισχύουσα νομοθεσία στη χώρα.
- Στις διατάξεις του Ν. 1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» και ειδικότερα του άρθρ. 38 σχετικά με το πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 1767/1988 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις – Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας» και ειδικότερα του άρθρ. 14α σχετικά με τη διαδικασία εκπροσώπησης των εργαζομένων στην περίπτωση των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 2736/1999 «Στεγαστικά προγράμματα Οργανισμού Εργα-

τικής Κατοικίας και άλλες διατάξεις» και ειδικότερα του άρθρ. 15 σχετικά με τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

- Στις διατάξεις του Ν. 2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» και ειδικότερα του άρθρ. 9 σχετικά με το πεδίο εφαρμογής και τα όρια των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 3488/2006 «Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» και ειδικότερα του άρθρ. 21 σχετικά με το πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» και ειδικότερα του άρθρ. 2, παρ. 9β σχετικά με τα όρια των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 3863/2010 «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» και ειδικότερα των άρθρ. 74, παρ. 1, 4, 5, 6, 7 σχετικά με τα όρια και τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις» και ειδικότερα του άρθρ. 66 σχετικά με τις υποχρεώσεις εργοδοτών έναντι ηλικιωμένων εργαζομένων που απολύονται και με το σύστημα των ομαδικών απολύσεων.
- Στις διατάξεις του Ν. 4254/2014 «Μέτρα στήριξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις» και ειδικότερα του άρθρ. 1 υπ. ΙΑ.6.3. σχετικά με τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων αναφορικά με τους ηλικιωμένους εργαζομένους.
- Στις διατάξεις του Ν. 4472/2017 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων Ν.4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις» και ειδικότερα στο άρθρο 17 σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις.

Οι ως άνω νομοθετικές παρεμβάσεις απαντούν με το ακόλουθο περιεχόμενο στα κεντρικά ερωτήματα αναφορικά με τη διαχρονική λειτουργία του θεσμικού πλαισίου περί ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα (Κουκιάδης, 2017β· Λεβέντης, 2017· Λεβέντης και Παπαδημητρίου, 2011).

3.1.1 Ως προς τον ορισμό και το πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων

Η έννοια των ομαδικών απολύσεων είναι συνδεδεμένη με τον χαρακτήρα των μαζικών απολύσεων που συνεπάγονται ένα υψηλό κοινωνικό κόστος λόγω της αύξησης της ανεργίας που αυτές προκαλούν. Η προστασία των εργαζομένων, ωστόσο, από τις ομαδικές απολύσεις στον ευρωπαϊκό χώρο εντάσσεται σε ένα πλαίσιο που δεν περιλαμβάνει τις μαζικές απολύσεις στο σύνολό τους, παρά μόνο εκείνες που λαμβάνουν χώρα σε επιχειρήσεις με ένα ελάχιστο μέγεθος απασχόλησης. Επομένως, και στην περίπτωση της Ελλάδας η εν λόγω προστασία δεν αφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων, παρά μόνο εκείνες που απασχολούν έναν τουλάχιστον αριθμό εργαζομένων. Υπό αυτούς τους όρους, λοιπόν, ορίζεται η έννοια των ομαδικών απολύσεων που είναι απόλυτα συνδεδεμένη με το πεδίο εφαρμογής της προστασίας των εργαζομένων από τον ανεξέλεγκτο αριθμό απολύσεων. Υπό αυτή την έννοια σε όλες τις σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις ο ορισμός των ομαδικών απολύσεων παραπέμπει στο πεδίο εφαρμογής τους με αφετηρία το ελάχιστο μέγεθος απασχόλησης των καλυπτόμενων από τη νομοθεσία επιχειρήσεων. Επίσης, η αναφορά στο πεδίο εφαρμογής υπεισέρχεται και σε ειδικότερους παράγοντες, όπως είναι ο τομέας οικονομικής δραστηριότητας, οι ειδικές καταστάσεις υπό τις οποίες βρίσκεται η επιχείρηση και το είδος εργασίας των απασχολούμενων σε αυτήν.

Η εξέλιξη του ορισμού και του πεδίου εφαρμογής της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις από την πρώτη σχετική νομοθετική παρέμβαση μέχρι σήμερα διαμορφώνεται ως εξής:

α) *Ως προς τα γενικά χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων* που εμπίπτουν στις διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις επισημαίνεται ότι αυτά ειδικότερα αφορούν το ιδιοκτησιακό καθεστώς, τον τομέα και κλάδο δραστηριότητας, το επίπεδο ελάχιστης απασχόλησης καθώς επίσης ειδικότερες καταστάσεις στις οποίες βρίσκονται οι εν λόγω επιχειρήσεις.

Η πρώτη σχετική νομοθεσία αφορά κατ' αποκλειστικότητα τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας με ελάχιστη απασχόληση τους 50 εργαζομένους (Ν. 6299/34, άρθρ. 1). Με τον Ν. 2222/52 (άρθρ. 1) και το ΝΔ 2151/53 (άρθρ. 2, παρ. 1) ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων επεκτείνεται και στον ιδιωτικό τομέα στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις με κατώτατο όριο απασχόλησης τους 50 εργαζομένους, το οποίο διατηρείται με τον ΑΝ 99/67 (άρθρ. 2, παρ. 1). Το ΝΔ 206/74 (άρθρ. 2, παρ. 2) προβλέπει ειδική ρύθμιση για τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας ανεβάζοντας σημαντικά το σχετικό όριο στους 5.000 εργαζομένους. Η ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ το 1980 και η υποχρέωση προσαρμογής της στη σχετική

κοινοτική νομοθεσία (75/129) οδηγεί στην ψήφιση του Ν. 1387/83, στον οποίο, σύμφωνα με το άρθρ. 1, ως όριο απασχόλησης των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που εμπίπτουν στον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων τίθεται εκείνο των 20 εργαζομένων στην αρχή του μήνα κατά τον οποίο λαμβάνουν χώρα οι απολύσεις. Το πεδίο εφαρμογής του άρθρ. 2, παρ. 1 του ίδιου νόμου αφορά τον ιδιωτικό τομέα καθώς και επιχειρήσεις και οργανισμούς του δημόσιου τομέα που λειτουργούν με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια (ΝΠΔΔ, ΟΤΑ). Αυτό το πεδίο εφαρμογής ως προς το επίπεδο απασχόλησης διατηρείται και σήμερα παράλληλα με τις γενικές αρχές σχετικά με τον τομέα δραστηριότητας των επιχειρήσεων και των εκμεταλλεύσεων όπου εφαρμόζεται το καθεστώς των ομαδικών απολύσεων.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η προστασία των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις προϋποθέτει ένα συγκεκριμένο μέγεθος απασχόλησης για τις επιχειρήσεις στις οποίες λαμβάνουν χώρα οι μαζικές απολύσεις και όχι για το σύνολο των επιχειρήσεων. Η παρατήρηση αυτή αποκτά μεγαλύτερη αξία αν συνδυαστεί και με τον παραδοσιακά μικρομεσαίο χαρακτήρα των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά εργασίας. Το ελάχιστο όριο απασχόληση από το 1952 και για τρεις δεκαετίες διατηρείται στους 50 εργαζομένους και μετά το 1983 έως σήμερα καταλήγει στο κατώτατο όριο των 20 εργαζομένων. Το όριο αυτό, και με δεδομένο ότι δεν αφορά περισσότερες του 1% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, συνεπάγεται τον αποκλεισμό της συντριπτικής πλειονότητας των εργαζομένων, που εκπροσωπούν το 70% της συνολικής απασχόλησης, από την προστασία απέναντι στην απειλή των μαζικών απολύσεων. Αυτό σημαίνει ότι το ελάχιστο όριο απασχόλησης των 20 εργαζομένων για την ύπαρξη προστασίας –σύμφωνα με το οποίο οι απολύσεις είναι απελευθερωμένες, ώστε μέχρι και 19 εργαζόμενοι σε μια μικρή επιχείρηση είναι δυνατό να απολύονται σε μία ημέρα– δεν ανταποκρίνεται στην ιδιαιτερότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Και τούτο γιατί περισσότεροι από τα 2/3 των εργαζομένων παραμένουν απροστάτευτοι από μαζικές απολύσεις σε επιχειρήσεις μικρού μεγέθους, που όμως συγκεντρώνουν συνολικά το μεγαλύτερο μέγεθος απασχολούμενων δημιουργώντας έντονο κοινωνικό πρόβλημα αν ληφθεί υπόψη ότι κατά την περίοδο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης το μεγαλύτερο μέρος από τις 230 χιλιάδες επιχειρήσεις που έπαυσαν τη λειτουργία τους ανήκει στην κατηγορία απασχόλησης κάτω των 20 εργαζομένων η οποία κατέχει και την πλειονότητα των απολυμένων.

β) *Ως προς τις εξαιρέσεις επιχειρήσεων* από την υπαγωγή στο καθεστώς περί ομαδικών απολύσεων, αυτές κατά καιρούς οφείλονται είτε στην κλαδική δραστηριότητά τους είτε στην περίπτωση μορφών αφερεγγυότητας του εργοδότη στην οποία βρίσκονται κατά τον κρίσιμο χρόνο.

β1) *Ως προς την κλαδική δραστηριότητα των επιχειρήσεων*, οι σχετικές εξαιρέσεις εισάγονται με τις διατάξεις του Ν. 2151/53 (άρθρ. 2, παρ. 3) και αναφέρονται στις μεταλλευτικές, εποχικές, αλιευτικές, ναυτιλιακές και αεροπορικές επιχειρήσεις καθώς και στις εργολαβίες δημόσιων έργων. Οι εξαιρέσεις αυτές αφορούν δυναμικούς κλάδους της ελληνικής οικονομίας της εποχής εκείνης, συνδεδεμένους και με συγκεκριμένα επιχειρηματικά συμφέροντα. Αυτού του χαρακτήρα οι εξαιρέσεις επαναλαμβάνονται κατά την απριλιανή δικτατορία (ΑΝ 99/67, άρθρ. 4) με την προσθήκη των αγροτικών επιχειρήσεων, των συνεταιρισμών και των εργολάβων δομικών έργων, ενώ με τον Ν. 1264/82 (άρθρ. 31, παρ. 4) προστίθεται σε αυτές το τεχνικό προσωπικό των ημερήσιων εφημερίδων Αθήνας και Θεσσαλονίκης. Με τις διατάξεις του Ν. 1346/83 (άρθρ. 7) αφαιρούνται από τις εξαιρέσεις οι μεταλλευτικές εκμεταλλεύσεις. Τέλος, με τον Ν. 1387/83, που επιχειρεί την εναρμόνιση της ελληνικής με την κοινοτική νομοθεσία, οι εξαιρέσεις αυτού του χαρακτήρα περιορίζονται στους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ καθώς και στα πληρώματα των πλοίων (άρθρ. 2), διατηρώντας, ωστόσο, με αυτό τον τρόπο μια ακόμη δυσμενή διάκριση σε βάρος των εργαζομένων στη ναυτιλία.

β2) *Ως προς τις ειδικές περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη* που εξαιρούνται της εφαρμογής του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις η πρώτη σχετική νομοθετική διάταξη συναντάται στον Ν. 2151/1953 (άρθρ. 2, παρ. 3) και αφορά στις επιχειρήσεις που βρίσκονται σε καθεστώς εκκαθάρισης, διάλυσης και πτώχευσης καθώς και επιχειρήσεις που το κρίσιμο χρονικό σημείο παρουσιάζουν αδυναμία λειτουργίας λόγω ανωτέρας βίας και πυρκαγιάς. Οι εξαιρέσεις αυτές διατηρούνται μέχρι την ψήφιση του σχετικού νόμου στο πλαίσιο της υποχρέωσης εναρμόνισης της ελληνικής με την κοινοτική νομοθεσία το 1983. Οι διατάξεις του Ν. 1387/1983 (άρθρ. 2, παρ. 2) περιορίζουν τις εξαιρέσεις αυτού του χαρακτήρα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που προβαίνουν σε απολύσεις λόγω διακοπής εργασιών έπειτα από πρωτόδικη δικαστική απόφαση. Η εξαίρεση αυτή καταργείται με τον Ν. 2736/1999 (άρθρ. 15, παρ. 1) για να επανέλθει με τον Ν. 2874/2000 (άρθρ. 9, παρ. 3) που επαναφέρει, και διατηρεί έως σήμερα, την εξαίρεση ως προς ορισμένες διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας αφού δεν εφαρμόζονται τα περί διοικητικής έγκρισης των απολύσεων με το επιχείρημα ότι δεν πρέπει να υπάρχει διοικητικός εξαναγκασμός σε εργοδότη που είναι σε αδυναμία να λειτουργήσει την επιχείρησή του. Με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 17, παρ. 3, εδ. 4) δεν εφαρμόζονται οι συμμετοχικές διατάξεις περί διαβουλεύσεων με τους εργαζομένους και η εμπλοκή της

διοικητικής αρχής αν έχει διακοπεί η λειτουργία της επιχείρησης με δικαστική απόφαση.

Εξαίρεση από την εφαρμογή του νόμου περί ομαδικών απολύσεων εισάγεται με τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 2, παρ. 2) και για τις εργολαπτικές επιχειρήσεις που διακόπτουν και αναστέλλουν τις λειτουργίες τους λόγω αποδεδειγμένης ευθύνης του κύριου του έργου όταν αυτός είναι το Δημόσιο και ΝΠΔΔ. Η εξαίρεση αυτή καταργείται εν μέρει δύο χρόνια αργότερα με τον Ν. 1568/1985 (άρθρ. 38) αφού διατηρούνται ορισμένες διατάξεις που παραπέμπουν στην εξαίρεση από τη διοικητική έγκριση των απολύσεων και στην επιβολή κυρώσεων στις εν λόγω επιχειρήσεις που παραβαίνουν τον νόμο δημιουργώντας ερωτήματα για τη μη γενική κατάργησή της.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη δεν υπάρχει εξαίρεση από την εφαρμογή του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις παρά μόνο για τις επιχειρήσεις που διακόπτουν τις εργασίες τους έπειτα από δικαστική απόφαση. Η εξαίρεση αυτή παρουσιάζεται σήμερα σε περιορισμένη κλίμακα συγκριτικά με τις πρώτες σχετικές νομοθετικές διατάξεις που είχαν ευρεία αναφορά σε θέματα εργοδοτικής αφερεγγυότητας. Από την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ και την ανάγκη προσαρμογής του ελληνικού στο κοινοτικό δίκαιο οι εξαιρέσεις αυτές σταδιακά περιορίζονται. Ωστόσο, η αναφορά στη διακοπή της λειτουργίας των επιχειρήσεων με δικαστική απόφαση γεννά ερμηνείες για ευρύτερη εφαρμογή των εν λόγω εξαιρέσεων (π.χ. περίπτωση πτωχεύσεων, διακοπή λειτουργίας τμήματος της επιχείρησης), γεγονός που αποτελεί αντικείμενο συχνών αντιπαραθέσεων ως προς το εύρος των εξαιρέσεων αυτών.

β3) *Ως προς τις εξαιρέσεις κατηγοριών εργαζομένων* από την υπαγωγή στις προστατευτικές διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις αυτές διακρίνονται σε εκείνες που αναφέρονται σε ειδικό εργασιακό καθεστώς και σε εκείνες που σχετίζονται με επιμέρους συμπεριφορές των εργαζομένων.

β3α) *Ως προς την προσωπική συμπεριφορά εργαζομένων* καταγράφονται εξαιρέσεις από την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις από τις πρώτες σχετικές νομοθετικές διατάξεις. Ο Ν. 2222/1952 (άρθρ. 3 και 10, παρ. 4 α, β, δ) εξαιρούν από την προστασία έναντι των ομαδικών απολύσεων τους εργαζομένους που απολύονται για ανεπάρκεια, για πειθαρχικά παραπτώματα, για την τέλεση αξιόποινων πράξεων, ενώ οι ίδιες ουσιαστικά εξαιρέσεις διατηρούνται με τον Ν. 2151/1953 (άρθρ. 2, παρ. 3) και τον ΑΝ 99/1967 (άρθρ. 3). Οι εξαιρέσεις που σχετίζονται με τη συμπεριφορά των εργαζομένων εξακο-

λουθούν να ισχύουν μέχρι σήμερα με τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 1) και τον Ν. 3488/2006 (άρθρ. 21) στο πλαίσιο των κοινοτικών οδηγιών 75/129, 92/56 και 98/59 σύμφωνα με τις οποίες οι ομαδικές απολύσεις δεν συνδέονται με το πρόσωπο των εργαζομένων.

β3β) *Ως προς το εργασιακό καθεστώς* που εξαιρείται από την υπαγωγή στον νόμο προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις παρατηρείται διαχρονική αναφορά στην κατηγορία των προσωρινά απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου και έργου (Ν. 2222/1952, άρθρ. 10, παρ. 4γ, ΑΝ 99/67, άρθρ. 4). Με τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 2, παρ. 2) προστίθεται στις προηγούμενες κατηγορίες και εκείνη των εργαζομένων στο Δημόσιο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Τέλος, αν οι προσωρινές συμβάσεις απασχόλησης καταγγέλλονται από τον εργοδότη πριν από την καθορισμένη λήξη τους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου δεν υπάγονται στις εξαιρέσεις της σχετικής νομοθεσίας (Ν. 1387/1983, άρθρ. 2, παρ. 2).

γ) Τέλος, *ως προς τις συναινετικές αποχωρήσεις των εργαζομένων* (εθελούσιες έξοδοι κ.λπ.), η διατηρούμενη επί μακρόν νομοθετική εκκρεμότητα και το νομοθετικό κενό που τη συνοδεύει επιλύεται οριστικά με τον Ν. 3488/2006 (άρθρ. 21), σύμφωνα με τον οποίο η εφαρμογή της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις αφορά απολύσεις που οφείλονται στην εργοδοτική πρωτοβουλία υπό την προϋπόθεση ότι πρόκειται για απολύσεις περισσότερες των πέντε. Κατά συνέπεια, και οι αποχωρήσεις εργαζομένων που λαμβάνουν χώρα με συναινετικό τρόπο, εφόσον προέρχονται από την πρωτοβουλία του εργοδότη να μειώσει το προσωπικό του, συνυπολογίζονται στον συνολικό αριθμό των απολύσεων και δεν εξαιρούνται της εφαρμογής του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις.

δ) *Συμπερασματικά* το πεδίο εφαρμογής σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις έχει την αφετηρία του στη δεκαετία του 1930 και περιορίζεται στις μεγάλες επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα. Το πεδίο αυτό επεκτείνεται και στον ιδιωτικό τομέα από τις αρχές της δεκαετίας του 1950 και αναφέρεται διαχρονικά σε απολύσεις που δεν αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου. Αρχικά, οι πρώτες σχετικές νομοθετικές διατάξεις εισάγουν μια σειρά εξαιρέσεων της εν λόγω εισαγωγής για ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που περιορίζονται σήμερα μόνο στον κλάδο της ναυτιλίας. Τέλος, ως προς την ύπαρξη εξαιρέσεων από τους πρώτους σχετικούς νόμους αναφορικά με τις περιπτώσεις απολύσεων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, διατηρείται σήμερα μερικώς η αρχικά εισαχθείσα εξαίρεση από την εφαρμογή του νόμου έπειτα από δικαστική απόφαση για διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Από το 1983 και εντεύθεν

η ελληνική νομοθεσία επιχειρεί την εναρμόνισή της, και ως προς το ζήτημα του πεδίου εφαρμογής, με την αντίστοιχη κοινοτική, χωρίς ωστόσο να απαντώνται από τον Έλληνα νομοθέτη με ρητό τρόπο ερωτήματα για όλο το φάσμα των περιπτώσεων που αναφέρονται στο πρόβλημα της αφερεγγυότητας του εργοδότη.

3.1.2 Ως προς το ποσοτικό όριο των ελεύθερων απολύσεων ανά μονάδα χρόνου

Η προστασία των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις παραπέμπει στους περιορισμούς του εργοδότη να προβαίνει σε ανεξέλεγκτο αριθμό μαζικών απολύσεων. Οι περιορισμοί αυτοί, που αφορούν, όπως αναλύθηκε στην προηγούμενη ενότητα, τις επιχειρήσεις που έχουν ένα ορισμένο ελάχιστο μέγεθος απασχόλησης, μεταφράζονται με την απαγόρευση υπέρβασης ενός ανώτατου αριθμού απολύσεων ανά ορισμένη χρονική μονάδα. Ο ανώτατος αυτός αριθμός των ελεύθερων ατομικών απολύσεων σε συγκεκριμένη μονάδα χρόνου πριν από την ένταξη στο καθεστώς της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις τίθεται είτε σε αριθμητική είτε σε ποσοστιαία βάση και ανάλογα με το μέγεθος της συνολικής απασχόλησης κατά την κρίσιμη περίοδο. Επίσης, ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων σε μια επιχείρηση που καταφεύγει σε ομαδικές απολύσεις συνιστά και λόγο θέσπισης και διαφορετικών ανώτατων σχετικών ορίων, τα οποία ακολουθούν ειδική κλιμάκωση ανάλογα με τη συνολική απασχόληση στην επιχείρηση. Η εξέλιξη των παρεμβάσεων της ελληνικής νομοθεσίας, στη διαχρονική της διάσταση, στο θέμα αυτό διαγράφεται ως εξής:

α) *Η θέσπιση ανώτατου ορίου ελεύθερων απολύσεων χωρίς διαφοροποιήσεις* ως προς το συνολικό μέγεθος της απασχόλησης αποτελεί την αρχική πρακτική που ακολουθείται στην ελληνική νομοθεσία από το 1934 μέχρι και το 1983, όταν επιχειρείται η προσαρμογή της ελληνικής στην κοινοτική νομοθεσία έπειτα από την ένταξη της χώρας στην ΕΟΚ. Με τον Ν. 6299/1934 (άρθρ. 1), που αφορά αποκλειστικά στις απολύσεις σε επιχειρήσεις της κοινής ωφέλειας, το ανώτατο αυτό όριο αφορά το ¼ του συνολικού μισθωτού προσωπικού εντός του ίδιου έτους. Η ένταξη στην προστασία από τις ομαδικές απολύσεις και των εργαζομένων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις επανατοποθετεί με το ΝΔ 2511/1953 (άρθρ. 2, παρ. 2) το ανώτατο αυτό όριο, που θα κυμαίνεται ανάμεσα στο 5% και στο 10% της συνολικής απασχόλησης ορίζοντάς το αρχικά στο 6%. Με το ίδιο επίσης άρθρο (παρ. 1) ως χρονική μονάδα αναφοράς του ανώτατου ποσοστού των ελεύθερων απολύσεων καθιερώνεται στο εξής, και μέχρι σήμερα, ο μήνας που υπολογίζεται κατά την έναρξή του. Κατά την περίοδο της επτάχρονης δικτατορίας το αντίστοιχο ποσοστό μειώνεται κυμαινόμενο μεταξύ 2%-10% ανά μήνα, ενώ διατηρείται ο ορισμός του στο 6% (ΑΝ 99/67,

άρθρ. 2, παρ. 2). Τέλος, με το ΝΔ 206/1974 (άρθρ. 2, παρ. 2) διατηρείται το όριο των 2%-10% των ανά μήνα απολύσεων παρέχοντας το δικαίωμα στο Υπουργείο Εργασίας να το ορίζει ανά εξάμηνο και με τη δυνατότητα διαφοροποίησης ανάμεσα στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και στις επιχειρήσεις της κοινής ωφέλειας.

β) *Η θέσπιση ανώτατου ορίου ελεύθερων απολύσεων ανάλογα με το συνολικό μέγεθος της επιχείρησης* που εμπίπτει στις διατάξεις περί ελέγχου των ομαδικών απολύσεων εισάγεται με την πρώτη νομοθετική προσαρμογή της ελληνικής στην κοινοτική νομοθεσία (Ν. 1387/1983) και διατηρείται μέχρι σήμερα. Το όριο αυτό είναι αριθμητικό για τις μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις που εμπίπτουν στον νόμο περί ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, και ποσοστιαίο επί της συνολικής απασχόλησης για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις, όπως αυτή καταγράφεται στην αρχή του επίμαχου μήνα. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια των χρόνων που μεσολαβούν από το 1983 μέχρι σήμερα, υιοθετούνται μέτρα που σταδιακά επεκτείνουν το ποσοστιαίο όριο των ανά μήνα ελεύθερων απολύσεων είτε αυξάνοντας είτε, από το 2000 και εντεύθεν, μειώνοντας το μέγεθος της απασχόλησης για τις επιχειρήσεις που υπάγονται σε αυτό.

β1) *Το αριθμητικό όριο των ανά μήνα απολύσεων* ορίζεται με το άρθρ. 1, παρ. 2 του Ν. 1387/1983 στους 5 εργαζομένους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-50 άτομα ως μισθωτό προσωπικό. Με τον Ν. 2874/2000 (άρθρ. 9, παρ. 1) το αριθμητικό όριο μειώνεται στους 4 εργαζομένους, αλλά το μέγεθος της απασχόλησης αφορά πλέον τις επιχειρήσεις των 20-200 εργαζομένων. Αυτή η εξέλιξη που μεταφράζεται στη μείωση του αριθμού των απολύσεων στις επιχειρήσεις με απασχόληση μέχρι το προηγούμενο όριο των 50 εργαζομένων, αλλά και στην αύξησή του για τις επιχειρήσεις από 50-200 εργαζομένους, αιτιολογείται από τον Έλληνα νομοθέτη ως μέτρο εξομάλυνσης του ορίου των ομαδικών απολύσεων. Η εξομάλυνση αυτή επιχειρείται για την αντιμετώπιση του παράδοξου των προηγούμενων ρυθμίσεων σύμφωνα με τις οποίες συνέβαινε σε επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους που διατηρούν το αριθμητικό όριο να απολύουν μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων από εκείνες μεγαλύτερου μεν μεγέθους, για τις οποίες ίσχυε δε το ποσοστιαίο όριο για τις ανά μήνα απολύσεις. Τέλος, με τον Ν. 3863/2010 (άρθρ. 74, παρ. 1) νομοθετείται το αριθμητικό όριο των 6 ανά μήνα απολύσεων, ενώ παράλληλα αυτό περιορίζεται στις επιχειρήσεις με απασχόληση από 20-150 εργαζομένους. Πρόκειται για μέτρο του Πρώτου Μνημονίου στη γενικότερη κατεύθυνση της διευκόλυνσης των απολύσεων με την κατά 50% αύξηση του σχετικού ορίου για τις μικρότερες επιχειρήσεις που εμπίπτουν στον νόμο ταυτοχρόνως με

τη μείωση του μεγέθους των επιχειρήσεων για τις οποίες ισχύει το νέο αυτό όριο.

β2) *Το ποσοστιαίο όριο επί της συνολικής απασχόλησης των ανά μήνα ελεύθερων απολύσεων διαφοροποιημένο από το αριθμητικό σχετικό ανώτατο όριο* τίθεται για πρώτη φορά με τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 1, παρ. 2β) και διατηρείται μέχρι σήμερα αναφερόμενο πλέον στις επιχειρήσεις με μεγαλύτερο μέγεθος απασχόλησης από εκείνες για τις οποίες ισχύει το αριθμητικό ανώτατο σχετικό όριο. Το ποσοστό ορίζεται στο 2%-3% για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζομένους παρέχοντας τη δυνατότητα στον υπουργό Εργασίας έπειτα από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας να ορίζει ανά εξάμηνο το ακριβές ποσοστό σύμφωνα με τις συνθήκες της αγοράς. Με τον Ν. 2874/2000 (άρθρ. 9, παρ. 2) το ποσοστό αυτό διατηρείται αλλά ισχύει για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων θέτοντας αριθμητικό όριο στις επιχειρήσεις από 50-199 εργαζομένους. Η αλλαγή αυτή δικαιολογείται στο πλαίσιο του εξορθολογισμού της κλίμακας ώστε να μην προκύπτουν περισσότερες ελεύθερες απολύσεις σε επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους από εκείνες που απασχολούν περισσότερους από 200 εργαζομένους. Για όλο αυτό το διάστημα και μέχρι τις αρχές του Πρώτου Μνημονίου οι αποφάσεις των υπουργών εργασίας ορίζουν το κατώτατο ποσοστό που θέτει ο νόμος (2%). Ο νόμος του Πρώτου Μνημονίου 3845/2010 (άρθρ. 2, παρ. 9 β) ανοίγει τον δρόμο και αύξηση του σχετικού ορίου έπειτα από διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων αλλά χωρίς να ορίζει ακριβές ποσοστό. Αυτό συμβαίνει με τον Ν. 3863/2010 (άρθρ. 74, παρ. 1) αυξάνοντας το όριο στο 5% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση άνω των 150 εργαζομένων. Με το μέτρο αυτό αυξάνεται κατά 150% το ποσοστιαίο όριο των ομαδικών απολύσεων και μάλιστα μειώνοντας το πεδίο εφαρμογής από τις επιχειρήσεις των 200 σε εκείνες των 150 εργαζομένων.

β3) *Η θέσπιση ανώτατου αριθμητικού ορίου για τις ανά μήνα ελεύθερες απολύσεις και ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης* τίθεται με τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 1, παρ. 2) και ορίζεται στους 30 εργαζομένους διατηρούμενο μέχρι και σήμερα. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει δυνατότητα από την επιχείρηση να απολύσει περισσότερους από 30 εργαζομένους εντός μηνός ακόμη και στην περίπτωση που ο αριθμός αυτός των 30 εργαζομένων υπολείπεται του ποσοστού που μεταφράζεται σε αριθμό απολύσεων.

β4) *Η θέσπιση ειδικού ορίου ανά κατηγορία εργαζομένων* τίθεται για πρώτη φορά με τον νόμο του Πρώτου Μνημονίου (Ν. 3863/2010, άρθρ. 74, παρ. 7) σύμ-

φωνα με τον οποίο από το σύνολο των απολυμένων δεν πρέπει να υπάρχει ποσοστό μεγαλύτερο του 10% που να αφορά στους εργαζομένους ηλικίας 55-64 ετών. Πρόκειται για αποσπασματικό μέτρο που αποσκοπεί στη μεγαλύτερη προστασία των ηλικιωμένων εργαζομένων που ευρισκόμενοι στην ανεργία, και μάλιστα σε μια περίοδο εκτόξευσης των ποσοστών της, αντιμετωπίζουν πρόσθετα προβλήματα για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

γ) *Εν κατακλείδι,* η θέσπιση του ορίου των ομαδικών απολύσεων τίθεται από τις πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις που αναφέρονται στο θέμα των μαζικού χαρακτήρα απολύσεων και ανεξάρτητα αν το εν λόγω όριο είναι αριθμητικό ή ποσοστιαίο επί της συνολικής απασχόλησης στην ενδιαφερόμενη επιχείρηση. Το 1934 με τις πρώτες σχετικές ρυθμίσεις που αφορούν αποκλειστικά τις κοινωφελείς επιχειρήσεις το σχετικό όριο είναι ιδιαίτερα υψηλό και αφορά στο 25% των εργαζομένων σε ετήσια χρονική μονάδα, αποτελώντας προϊόν μιας περιόδου που βιώνει το βάρος μιας μεγάλης οικονομικής κρίσης. Κατά τη δεκαετία του ’50 όταν η προστασία για τις ομαδικές απολύσεις επεκτείνεται και στον ιδιωτικό τομέα το σχετικό όριο τίθεται στο 6% ανά μήνα ενόσω παρέχεται η δυνατότητα από τον νόμο να κινείται μεταξύ 5%-10%, διατάξεις που διατηρούνται μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Το 1983 τίθεται το όριο του 2%-3% (οριζόμενο σταθερά στο 2%) για τις επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων και από το 2000 για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων. Παράλληλα από το 1983 θεσμοθετείται και το αριθμητικό ανά μήνα όριο των απολύσεων που ορίζεται στους 5 και στους 4 εργαζομένους για τις επιχειρήσεις κάτω των 50 και 200 εργαζομένων (από το 2000). Οι μνημονιακές παρεμβάσεις του 2010 αύξησαν το σχετικό όριο στους 6 εργαζομένους για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και στο 5% για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις.

3.1.3 Ως προς τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων

Το ανώτατο όριο απολύσεων που αναλύθηκε στην προηγούμενη ενότητα αποτελεί ένα ελάχιστο προστασίας απέναντι στους εργαζομένους και προκειμένου να μην οξυνθεί το πρόβλημα της ανεργίας με τις συνακόλουθες κοινωνικές επιπτώσεις που επιφέρουν οι μαζικού χαρακτήρα απολύσεις. Ωστόσο η προστασία αυτή είναι δυνατόν να αίρεται υπό ορισμένες προϋποθέσεις που προβλέπει η νομοθεσία ώστε ο εργοδότης να προβαίνει σε μεγαλύτερο, από τον οριζόμενο, αριθμό απολύσεων τις οποίες και κρίνει ως αναγκαίες. Οι προϋποθέσεις αυτές συνθέτουν τη διαδικασία που απαιτεί ο νόμος προκειμένου να λάβουν χώρα οι απολύσεις που επιθυμεί ο εργοδότης υπερβαίνοντας το ανώτατο νόμιμο όριο. Η διαδικασία αυτή αφορά στην υποχρέωση του εργοδότη

που εξειδικεύεται στην αιτιολόγηση αυτής της υπέρβασης, στο περιεχόμενο της συμμετοχικής διαδικασίας και του διαλόγου με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση και τέλος, στον ρόλο της διοικητικής αρχής ως προς την τελική έγκριση του τελικού αριθμού των απολύσεων.

α) Ως προς την υποχρέωση αιτιολόγησης των απολύσεων από τον εργοδότη

Οι πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων και τις απορρέουσες υποχρεώσεις του εργοδότη παρουσιάζουν την ακόλουθη εξέλιξη: Με τον Ν. 2222/1952 (άρθρ. 1-2) ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να προβεί σε αίτηση για την έγκριση των απολύσεων που αναγγέλλει και να είναι σε θέση στον έλεγχο που θα γίνει από αρμόδια επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας να προσκομίσει τα απαραίτητα οικονομικά στοιχεία για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης που δικαιολογεί τη μείωση προσωπικού. Με το ΝΔ 2511/1953 (άρθρ. 1) ορίζεται το οικείο γραφείο εύρεσης εργασίας ως ο αποδέκτης της σχετικής αίτησης. Με τον ΑΝ 173/67 (άρθρ. 1) η εν λόγω αίτηση θα πρέπει να υποβληθεί στο αρμόδιο γραφείο εντός 8 ημερών από την αναγγελία των απολύσεων. Ο Ν. 1387/1983 (άρθρ. 3) ενταγμένος στην εναρμόνιση του ελληνικού με το κοινοτικό δίκαιο εισάγει την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις προκειμένου να προβεί σε διαβούλευση μαζί τους. Στο πλαίσιο αυτό οφείλει να τους ενημερώνει εγγράφως (άρθρ. 3, παρ. 2) για τους λόγους των απολύσεων ως απόρροια μιας οικονομοτεχνικής έκθεσης, για τον αριθμό των απολυμένων, για το φύλο, την ηλικία και την ειδικότητά τους καθώς και κάθε πληροφορία που διευκολύνει τη διαβούλευση. Τα εν λόγω στοιχεία προσκομίζονται και στην αρμόδια νομαρχία και στην Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρ. 3, παρ. 3), αλλά με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 17, παρ. 2) κατατίθενται μόνο στο ΑΣΕ. Επίσης με τον Ν. 2736/99 (άρθρ. 15, παρ. 2) η εν λόγω υποχρέωση πληροφόρησης επεκτείνεται στους χρόνους υλοποίησης των σχεδιαζόμενων απολύσεων και κυρίως αφορά και στην ελέγχουσα επιχείρηση από την οποία εκπορεύονται οι απολύσεις.

Στις υποχρεώσεις, τέλος, του εργοδότη συγκαταλέγεται εκείνη σχετικά με την προστασία της ευάλωτης κατηγορίας των ηλικιωμένων εργαζομένων. Ειδικότερα, με τον Ν. 3996/2011 (άρθρ. 66) του Πρώτου Μνημονίου και σε μια συγκυρία έξαρσης της ανεργίας προβλέπεται η υποχρέωση ανάληψης από τον εργοδότη του κόστους αυτασφάλισης των απολυμένων ηλικίας 55-64 ετών, κατά 50% και 80% για τους απολυμένους 55-60 ετών και άνω των 60 ετών αντίστοιχα. Η προστατευτική αυτή διάταξη καταργείται με νόμο του Δεύτερου Μνημονίου (Ν. 4254/2014, υπ. ΙΑ.6.3).

β) Ως προς τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων

Η θεσμοθέτηση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων εισάγεται με τον Ν. 1387/1983 ως αποτέλεσμα της εναρμόνισης της ελληνικής νομοθεσίας με την κοινοτική. Η συμμετοχική διαδικασία αναφέρεται στο στάδιο της πληροφόρησης και στο στάδιο της διαβούλευσης μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη. Η διαδικασία αυτή που διατηρείται με τους ίδιους όρους μέχρι σήμερα περιλαμβάνει τις ακόλουθες παραμέτρους: Την έννοια της εκπροσώπησης των εργαζομένων και τον τρόπο ανάδειξής τους, την ενημέρωση και πληροφόρησή τους από μέρους του εργοδότη και, τέλος, τη διαβούλευση μεταξύ των δύο μερών.

β1) Ως προς την εκπροσώπηση των εργαζομένων

Η εκπροσώπηση της εργασίας προκύπτει από το άρθρ. 4 του Ν. 1387/1983 που ορίζει και τις σχετικές λεπτομέρειες. Ειδικότερα:

Προτεραιότητα στην εκπροσώπηση έχουν οι νόμιμοι εκπρόσωποι του επιχειρησιακού σωματείου που έχει ως μέλη το 70% των εργαζομένων καθώς και την πλειοψηφία όσων πρόκειται να απολυθούν (παρ. 1). Σε περίπτωση πλουραλισμού επιχειρησιακών σωματείων χωρίς κανένα να συμπληρώνει τις δύο προηγούμενες προϋποθέσεις, και υπό τον όρο ότι αυτές συμπληρώνονται από όλα τα δρώντα στην επιχείρηση σωματεία, τότε οι διοικήσεις τους ορίζουν κατ' αναλογία του αριθμού των μελών τους, τους εκπροσώπους που θα συμμετάσχουν στη διαδικασία των διαβουλεύσεων (παρ. 2). Σε περίπτωση που δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση ή οργανώσεις στην επιχείρηση που να καλύπτουν τις παραπάνω προϋποθέσεις τότε, έπειτα από συνέλευση στην οποία συμμετέχει το 50% των εργαζομένων, διεξάγεται μυστική ψηφοφορία με την οποία εκλέγεται επιτροπή εκπροσώπησης (τριμελής για επιχειρήσεις των 20-50 εργαζομένων και πενταμελής για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις (παρ. 3). Σε περίπτωση δε αποτυχίας εκλογής τότε το αντιπροσωπευτικότερο εργατικό κέντρο αναλαμβάνει την επόμενη ημέρα να ορίσει μεταξύ των εργαζομένων της επιχείρησης τους εκπροσώπους τους (παρ. 3). Τέλος, σε περίπτωση αποτυχίας και της παραπάνω διαδικασίας τότε η εν λόγω επιτροπή απαρτίζεται από τους αρχαιότερους σε προϋπηρεσία εργαζομένους (παρ. 4).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο νομοθέτης του 1983 προσπαθεί να εξαντλήσει τις δυνατότητες συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων και πέραν των συνδικαλιστικών τους εκπροσώπων κατά τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Ωστόσο το 1988 με τον Ν. 1767 στο άρθρ. 14α ορίζεται ότι σε περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από το συμβούλιο εργαζομένων. Με αυτή τη διάταξη ο θεσμός των συμβουλίων των εργα-

ζομένων, ως θεσμός συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων, προτάσσεται κάθε περίπτωσης που αναζητείται η εκπροσώπηση από εκλεγόμενες επιτροπές, από ορισμό του εργατικού κέντρου ή με βάση την αρχαιότητα στην προϋπηρεσία.

β2) Ως προς την ενημέρωση και των εκπροσώπων των εργαζομένων

Η ενημέρωση και πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων αποτελεί το βασικό δικαίωμα για τη λειτουργία της συμμετοχικής διαδικασίας στο ευρύτατο φάσμα των συμμετοχικών παρεμβάσεων των εκπροσώπων της εργασίας στη λήψη των αποφάσεων που λαμβάνονται στο επίπεδο της επιχείρησης. Και τούτο προκειμένου οι εργαζόμενοι να ασκήσουν τα υπόλοιπα αναγνωρισμένα συμμετοχικά τους δικαιώματα (π.χ. διαβούλευση, υποβολή προτάσεων). Σε ό,τι αφορά στις αποφάσεις για τις ομαδικές απολύσεις η σχετική νομοθετική πρόβλεψη προκύπτει για πρώτη φορά από τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 3, παρ. 2) στο πλαίσιο της εναρμόνισης του ελληνικού δικαίου με το αντίστοιχο κοινοτικό. Εισάγεται καταρχάς η γενική υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία που συμβάλλει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων από την πλευρά των εργαζομένων προκειμένου να μειωθεί το κοινωνικό κόστος των μαζικών απολύσεων (Ν. 1387/1983, άρθρ. 3, παρ. 2, Ν. 2736/1999, άρθρ. 15, παρ. 2). Πρόκειται για μια γενική ρήτρα υποχρέωσης πληροφόρησης ώστε η πλευρά των εργαζομένων να είναι σε θέση να καταθέσει προτάσεις έχοντας την απαραίτητη ενημέρωση επί των επίμαχων θεμάτων. Επιπλέον εισάγεται και η υποχρέωση για έγγραφη πληροφόρηση που αναφέρεται στην απαρίθμηση συγκεκριμένων στοιχείων. Τα στοιχεία που απαριθμούνται είναι τα εξής: οι οικονομοτεχνικοί λόγοι για τους οποίους σχεδιάζονται οι απολύσεις ως συνολικός αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης, ο συνολικός αριθμός των απολύσεων και η κατανομή τους ανά φύλο, ηλικία και ειδικότητα. Τα απαριθμούμενα στοιχεία εμπλουτίζονται με τον Ν. 2736/1999 (άρθρ. 15, παρ. 2) με την προσθήκη εκείνων που αναφέρονται στις επιμέρους κατηγορίες του συνολικά απασχολούμενου προσωπικού, τα κριτήρια επιλογής των υπό απόλυση εργαζομένων καθώς και το χρονικό διάστημα εντός του οποίου θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Η τελευταία αυτή διάταξη επεκτείνει την υποχρέωση ενημέρωσης ως προς τα παραπάνω στοιχεία και σε επιχειρήσεις ελεγχόμενες από άλλες στο πλαίσιο ομίλων επιχειρήσεων και βαρύνει τον εργοδότη ανεξάρτητα από το αν η ελέγχουσα επιχείρηση παρέχει τη σχετική πληροφόρηση. Με τον τρόπο αυτό διευρύνεται η υποχρέωση του εργοδότη για πληροφόρηση των εργαζομένων περιορίζοντας την αποφυγή παροχής ενημέρωσης υπό το άλλοθι της μη κατοχής στοιχείων από επιχειρήσεις που ασκούν τον έλεγχο σε επιχειρήσεις που σχεδιάζουν μαζικές απολύσεις.

β3) Ως προς τη διαδικασία διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων

Η διαδικασία των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων εισάγεται επίσης με τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 5) και διατηρείται με τους ίδιους όρους μέχρι σήμερα ακολουθώντας εκείνη της υποχρέωσης ενημέρωσης όπως αναλύθηκε στην προηγούμενη παράγραφο. Λαμβάνει χώρα με σχετική πρόσκληση του εργοδότη και η διάρκειά της ορίζεται σε 20 ημέρες έπειτα από αυτήν (άρθρ. 5, παρ. 1) και καταλήγει στην υπογραφή κοινού πρακτικού που αποτυπώνει το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων που αποστέλλεται στην αρμόδια διοικητική αρχή. Με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 17, παρ. 3) η διάρκεια των διαβουλεύσεων επεκτείνεται σε 30 ημέρες ενώ ο εργοδότης υποχρεώνεται σε σύνταξη σχετικού πρακτικού που το καταθέτει στο ΑΣΕ, ενώ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα να υποβάλουν σε αυτό σχετικό υπόμνημα. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων σύμφωνα με τον Ν. 4472/2017 (παρ. 1) ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα, χωρίς να υποχρεώνεται, να θέση υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό σχέδιο σχετικό με την άμβλυνση των επιπτώσεων των απολύσεων (π.χ. κάλυψη αυτασφάλισης, κατάρτιση, προγράμματα επανένταξης).

Σε περίπτωση συμφωνίας των μερών εντός 10ημέρου από την αποστολή του σχετικού πρακτικού στην αρμόδια διοικητική αρχή λαμβάνουν χώρα οι απολύσεις (Ν. 1387/1983, άρθρ. 5, παρ. 2). Σύμφωνα με τον Ν. 4472/2017, άρθρ. 17, παρ. 3, εδ. 2 αρμόδια διοικητική αρχή είναι το ΑΣΕ. Σε περίπτωση διαφωνίας των μερών η διοικητική αρχή εντός 10ημέρου είχε τη δυνατότητα έπειτα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για 20 ημέρες (Ν. 1387/1983, άρθρ. 5, παρ. 3) με σκοπό να υπάρξει σύγκλιση απόψεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 17, παρ. 3) η δυνατότητα αυτή καταργείται λόγω της επέκτασης της διάρκειας των διαβουλεύσεων από 20 σε 30 ημέρες κάτι που σημαίνει πως η συνολική διάρκεια των διαβουλεύσεων μειώνεται από 40 (20+20) σε 30 ημέρες.

γ) Ως προς τη διαδικασία και τον ρόλο της διοικητικής αρχής

Η εμπλοκή της διοικητικής αρχής στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων αποτελεί πρακτική που εισάγεται με τα πρώτα σχετικά νομοθετήματα. Πρόκειται για εμπλοκή που οφείλεται στην αναζήτηση οριστικής λύσης στο ζήτημα των ομαδικών απολύσεων επειδή δημιουργούν σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα και ως εκ τούτου απαιτείται η ανάληψη της ευθύνης από ανώτατους διοικητικούς παράγοντες ιδιαίτερα μάλιστα όταν από το 1983 καθιερώνονται οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων και αυτές οδηγούνται σε αδιέξοδο. Τα σχετικά νομοθετήματα αναφέρονται στην ταυτότητα της διοικητικής αρχής, στο πεδίο των αρμοδιοτήτων

της, στην παρουσία και στον ρόλο επιβοηθητικών επιτροπών καθώς και στη συνολικά ακολουθούμενη διαδικασία. *Ειδικότερα:*

γ1) Ως προς την ταυτότητα της διοικητικής αρχής για την έγκριση των ομαδικών απολύσεων αυτή για πρώτη φορά σ τον Ν. 2222/1952 (άρθρ. 1) σύμφωνα με τον οποίο οι απολύσεις σε επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων απαιτούν την άδεια του Υπουργού Εργασίας ή του Γενικού Διευθυντή Βορείου Ελλάδας ανάλογα με τη γεωγραφική ταυτότητα της ενδιαφερόμενης επιχείρησης. Με το ΝΔ 2511/1953 (άρθρ. 1) η διοικητική αρχή περιορίζεται στον Υπουργό Εργασίας και διατηρείται με τους ΑΝ 99/67 (άρθρ. 1) και 173/67 (άρθρ. 1). Με τον Ν. 1387/1983 (άρθρ. 5, παρ. 3) ως αρμόδια διοικητική αρχή ορίζεται ο Υπουργός Εργασίας ή ο Νομάρχης αν η επιχείρηση έχει δραστηριότητα σε ένα γεωγραφικό τόπο (νομό). Τέλος, με τον Ν. 3852/2010 (άρθρ. 159) αντί του Νομάρχη τη σχετική αρμοδιότητα αναλαμβάνει ο Περιφερειάρχης. Με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 17, παρ. 2-3) ως αρμόδια διοικητική αρχή ορίζεται το Ανώτατο συμβούλιο Εργασίας.

γ2) Ως προς τον ρόλο επιβοηθητικών επιτροπών που συμβάλλουν στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων η πρώτη σχετική νομοθετική ρύθμιση εντοπίζεται στον πρώτον νόμο που αφορά στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (Ν. 6299/1934, άρθρ. 1). Σύμφωνα με αυτή η εγκυρότητα των απολύσεων που υπερβαίνουν το καθορισμένο όριο (άνω του ¼ του προσωπικού) απαιτεί τη σύμφωνη γνώμη ειδικού συμβουλίου που ορίζεται με ΠΔ και αποφαίνεται για την αναγκαιότητα και την αιτιολογία των απολύσεων(με αναδρομική ισχύ από το 1932 και εφεξής). Ο ρόλος της διοικητικής αρχής ενισχύεται με τα νομοθετήματα της δεκαετίας του ’50 που αφορούν πλέον σε απολύσεις που λαμβάνουν χώρα και από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Με τον Ν. 2222/1952 (άρθρ. 2) οι απολύσεις λαμβάνουν χώρα έπειτα από τη σύμφωνη γνώμη, επί των αιτήσεων έγκρισης των απολύσεων, επταμελούς επιτροπής που ορίζει ο Υπουργός Εργασίας και εξετάζει τους λόγους της απόλυσης και εισηγείται το ποσοστό των απολύσεων επί του συνολικά απασχολούμενου προσωπικού. Η επιτροπή αυτή απαρτίζεται από ένα πανεπιστημιακό, τρεις ανωτέρους υπαλλήλους των Υπουργείων Εργασίας, Συντονισμού και Βιομηχανίας, ένα ανώτερο υπάλληλο της Τράπεζας της Ελλάδας και από ένα εκπρόσωπο της ΓΣΕΕ και του ΣΕΒ (άρθρ. 4). Όλα τα μέλη της επιτροπής ορίζονται από τους αρμόδιους φορείς εκτός από τον πανεπιστημιακό που ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας ενώ με την ίδια λογική ορίζεται επιτροπή από τη Γενική Διοίκηση Βορείου Ελλάδος για τις απολύσεις που άπτονται της γεωγραφικής της περιφέρειας. Στις αιτήσεις των επιχειρήσεων για την έγκριση των απολύσεων συμπεριλαμβάνεται και η τεκμηρίωση της βιωσιμότητάς τους έπειτα από την έγκρισή τους (άρθρ. 1-2). Το ΝΔ 2511/1953 (άρθρ. 1) διατηρεί τον ίδιο ρόλο της επιτρο-

πής οριζόμενης από τον Υπουργό Εργασίας με 5μελή όμως σύνθεση που απαρτίζεται από ένα εκπρόσωπο των εργοδοτών και των εργαζομένων, από ένα υπάλληλο των Υπουργείων Εργασίας και Βιομηχανίας και από ένα ειδικό επιστήμονα (άρθρ. 4). Η διαφορά στον τρόπο ορισμού της σε σχέση με την προηγούμενη επιτροπή έγκειται στο γεγονός ότι ο Υπουργός Εργασίας επιλέγει τους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων από κατάλογο που υποδεικνύουν η ΓΣΕΕ και ο ΣΕΒ. Ο γνωμοδοτικός ρόλος της επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας διατηρείται και με τον ΑΝ 99/67 (άρθρ. 1) της απριλιανής επταετίας. Με τον Ν. 1387/1983 που εισάγει τις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ο γνωμοδοτικός ρόλος των εν λόγω επιτροπών περιορίζεται παρέχοντας τη δυνατότητα στον Υπουργό ή στον Νομάρχη να ζητήσει τη γνώμη της Υπηρεσίας ή του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) με την κλήση και εκπροσώπων εργαζομένων, εργοδοτών και ειδικών (άρθρ. 5, παρ. 3). Κατά την περίοδο των Μνημονίων και με την άσκηση πιέσεων για την κατάργηση της έγκρισης της διοικητικής αρχής επιχειρείται (απόφαση 20/1/2014) η αναβάθμιση του ρόλου του συμβουλευτικού ρόλου του ΑΣΕ ενόψει ομαδικών απολύσεων, χωρίς αλλαγές στη νομοθεσία, στην 7μελή σύνθεση του οποίου συμμετέχουν ο γενικός γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας και άλλοι 4 εκπρόσωποι του κράτους, και από ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η εξέλιξη αυτή αποσκοπεί στην απαλλαγή του Υπουργού Εργασίας από το πολιτικό βάρος της έγκρισης των ομαδικών απολύσεων μεταθέτοντας την ευθύνη σε άλλο όργανο του αρμόδιου υπουργείου και χαμηλότερης πολιτικής βαρύτητας. Εντούτοις η πίεση για την κατάργηση της έγκρισης από διοικητική αρχή συνεχίζεται με το επιχείρημα της απόκλισής του εν λόγω μέτρου από την κοινοτική νομοθεσία, άποψη που δεν δέχεται το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που κρίνει (2016) ότι ένα τέτοιο μέτρο δεν αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο υπό τον όρο ότι δεν αναιρεί ουσιαστικά τη δυνατότητα για την τέλεση ομαδικών απολύσεων. Με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 17, παρ. 3, εδ. 3), που καταργείται η υπουργική έγκριση, το ΑΣΕ αναλαμβάνει ρόλο ελέγχου τήρησης των σχετικών διαδικασιών και υποχρεώσεων από μέρους του εργοδότη.

γ3) Ως προς την ειδική διαδικασία που ακολουθεί η διοικητική αρχή καταγράφεται η ακόλουθη νομοθετική εξέλιξη: Με τον Ν. 2511/1953 (άρθρ. 1-2) η διοικητική έγκριση χορηγείται εντός μηνός από την αναγγελία για ομαδικές απολύσεις στο αρμόδιο γραφείο εύρεσης εργασίας με δυνατότητα παράτασης ενός επιπλέον μήνα. Σε κάθε περίπτωση οι απολύσεις που ζητούν οι επιχειρήσεις είναι έγκυρες έπειτα από την παρέλευση 3μηνου από την αναγγελία τους και ανεξάρτητα από τη χορήγηση ή μη της σχετικής έγκρισης. Πρόκειται για μια διαδικασία που ευνοεί τις ομαδικές απολύσεις παρακάμπτοντας ουσιαστικά τη διοικητική έγκριση στην περίπτωση που καθυστερεί η χορήγησή της.

Ο Ν. 1387/1983 ορίζοντας την τελική έγκριση της διοικητικής αρχής περιορίζει την προθεσμία στις 10 ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαφωνίας του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων επί των σχεδιαζόμενων απολύσεων, προκειμένου να ληφθεί η απόφασή της (άρθρ. 5, παρ. 3). Η απόφαση αυτή οφείλει να είναι τεκμηριωμένη και είναι δυνατόν να ζητηθεί η γνώμη υπηρεσίας του υπουργείου στον οικείο νομό ή του ΑΣΕ καθώς επίσης και να κληθούν εκπρόσωποι εργαζομένων, εργοδοτών και ειδικοί ώστε να συμβάλουν στην καλύτερη δυνατή απόφαση. Είναι δυνατόν να αναφέρεται στην έγκριση ενός μέρους ή του συνόλου των σχεδιαζόμενων απολύσεων ή αντιθέτως στη συνολική τους απόρριψη. Στην περίπτωση που η προθεσμία παρέλθει χωρίς αποτέλεσμα ο εργοδότης δικαιούται να προβεί σε απολύσεις μέχρι του αριθμού εκείνου που ο εργοδότης έκανε αποδεκτό κατά τη διαδικασία των διαβουλεύσεων έπειτα από την υπαναχώρησή του σε σχέση με τον αρχικό του σχεδιασμό (άρθρ. 15, παρ. 4). Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει ρητά διατυπώσει στο πρακτικό που συντάσσεται κατά τη διαδικασία των διαβουλεύσεων τότε έχει το δικαίωμα να προβεί στον αριθμό των αρχικά σχεδιαζόμενων απολύσεων. Η στάση αυτή του νομοθέτη συνιστά πρόθεση απαλλαγής της δημόσιας αρχής και ειδικότερα του Υπουργού Εργασίας να αναλάβει άμεσα την πολιτική ευθύνη των απολύσεων αφήνοντας να παρέλθει άπρακτη η προθεσμία λήψης της σχετικής απόφασης. Ωστόσο, και με αυτή τη νομοθετική διάταξη δεν διευκολύνεται ουσιαστικά η διοικητική αρχή από την ανάληψη πολιτικής ευθύνης εφόσον και η παρέλευση της προθεσμίας χωρίς την έκδοση σχετικής απόφασης συνιστά πολιτική πράξη. Στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου και με τον Ν. 4472/2017 (άρθρ. 17, παρ. 3, εδ. 3) καταργείται η έγκριση της διοικητικής αρχής και το ΑΣΕ περιορίζεται στον έλεγχο τήρησης των νόμιμων διαδικασιών για τις ομαδικές απολύσεις και εντός 10ημέρου από την υποβολή του πρακτικού διαβούλευσης αιτιολογεί με απόφασή του την τήρηση της νομιμότητας ώστε να ακολουθήσουν οι απολύσεις οι οποίες μπορούν να λάβουν χώρα 20 ημέρες έπειτα από την έκδοσή της. Το ΑΣΕ εφόσον διαπιστώσει ότι δεν τηρήθηκαν οι σχετικές διαδικασίες μπορεί να ζητήσει την παράταση των διαβουλεύσεων ή να ζητήσει από τον εργοδότη να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του. Σε κάθε, όμως, περίπτωση οι απολύσεις μπορούν να γίνουν έπειτα από 60 ημέρες από την πρώτη υποβολή των σχετικών διατυπώσεων από τον εργοδότη. Πρόκειται για ρύθμιση που αίρει τον αποφασιστικό ρόλο της διοικητικής αρχής και τον μετατρέπει σε όργανο ελέγχου τήρησης των νόμιμων διαδικασιών από τον εργοδότη. Με τα εδ. 5-6 του άρθρ. 3 του Ν. 4472/2017 ο ρόλος αυτός αναλαμβάνεται από το τμήμα ελέγχου των ομαδικών απολύσεων του ΑΣΕ που αποτελείται από 15 μέλη ισομερούς τριμερούς εκπροσώπησης μεταξύ κράτους, εργοδοτών και συνδικάτων υπό την προεδρεία του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας.

δ) Εν κατακλείδι, η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου βασισμένη σε ορισμένες βασικές παραμέτρους. Η αιτιολόγηση των απολύσεων αποτελεί διαχρονικά την πρώτη βασική υποχρέωση του εργοδότη που εισάγεται από το 1952 και εμπλουτίζεται από το 1983 και στη συνέχεια με την εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας στο κοινοτικό δίκαιο και τη σύνταξη οικονομοτεχνικής έκθεσης που εκτός από την τεκμηρίωση των απολύσεων περιλαμβάνει και επιμέρους κατηγοριοποιήσεις των υπό απόλυση εργαζομένων. Κατά την πρώτη φάση των Μνημονίων εισάγονται και ειδικές πρόνοιες του εργοδότη απέναντι σε ηλικιωμένους εργαζομένους που απολύονται οι οποίες και καταργούνται κατά το δεύτερο Μνημόνιο. Η αιτιολόγηση των απολύσεων από το 1983 και εντεύθεν συνδέεται και με τη καθιέρωση, από το 1983 και στο πλαίσιο της κοινοτικής νομοθεσίας, συμμετοχικών διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που και αυτές εμπλουτίζονται σταδιακά με πρόσθετα στοιχεία πληροφόρησης συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που αφορούν σε ελεγχόμενες επιχειρήσεις στο πλαίσιο επιχειρηματικών ομίλων. Η εμπλοκή της διοικητικής αρχής και η έγκριση των ομαδικών απολύσεων συναντάται από τις πρώτες σχετικές διατάξεις του έλληνα νομοθέτη και αναφέρεται διαχρονικά στον Υπουργό Εργασίας, στον αρμόδιο Νομάρχη και Περιφερειάρχη με την παράλληλη θεσμοθέτηση ειδικών γνωμοδοτικών επιτροπών ή του ΑΣΕ του οποίου ο ρόλος αναβαθμίζεται σε καθοριστικό από το 2014. Ωστόσο, η προσωρινή αυτή αναβάθμιση αίρεται το 2017 όταν καταργείται έγκριση των ομαδικών απολύσεων από τη διοικητική αρχή και το ΑΣΕ επαφίεται στον ρόλο του ελέγχου της νομιμότητας των διαδικασιών και της τήρησης των νόμιμων υποχρεώσεων από μέρους του εργοδότη. Με αυτή την εξέλιξη ουσιαστικά απελευθερώνονται οι ομαδικές απολύσεις όταν μάλιστα και η υποβολή κοινωνικού σχεδίου από τον εργοδότη για τους υπό απόλυση εργαζομένους δεν αποτελεί υποχρέωση αλλά απλή δυνατότητα για τον εργοδότη.

3.1.4 Συμπερασματικά

Η προστασία των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις καθιερώνεται στις αρχές της δεκαετίας του 1930 και αφορά στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας για να επεκταθεί έπειτα από δύο δεκαετίες και στον ιδιωτικό τομέα. Η θέσπιση κατώτατου ορίου απασχόλησης για τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο εν λόγω καθεστώς συναντάται σε όλες τις νομοθετικές παρεμβάσεις με αρχική αναφορά στο όριο των 50 εργαζομένων που από το 1983 και εντεύθεν έχει υποχωρήσει στον αριθμό των 20 εργαζομένων που σήμερα καλύπτει μόλις το 1% των επιχειρήσεων και αποκλείοντας τον μεγάλο όγκο των επιχειρήσεων που αντιπροσωπεύουν περίπου το 70% της απασχόλησης. Η εισαγωγή εξαιρέσεων από την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις αν και αφορούσε,

κατά την προ της κοινοτικής περιόδου της χώρας, ένα ευρύ φάσμα επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από το 1983 και εντεύθεν αφορά μόνο στη ναυτιλία από το σύνολο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Πρόκειται για εξαίρεση ενός κλάδου δραστηριότητας που επαναλαμβάνεται σε ευρύτερα πεδία του ελληνικού ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Στις εξαιρέσεις προστίθενται από τη δεκαετία του 1950 ένα εύρος περιπτώσεων αφερεγγυότητας του εργοδότη το οποίο περιορίζεται από το 1983 σε εκείνη της διακοπής εργασιών της επιχείρησης με πρωτόδικη δικαστική απόφαση, διάταξη που καταργήθηκε προσωρινά τη δεκαετία του 90 για να επανέλθει εν μέρει το 2000. Η θέσπιση ανώτατου ορίου ατομικών απολύσεων ανά μονάδα χρόνου καθιερώνεται από τις πρώτες νομοθεσίες και κατά την περίοδο 1952-83 εφαρμόζεται το όριο του 6% αναφορικά με τις ανά μήνα απολύσεις αν και εισάγεται η δυνατότητα εφαρμογής αντίστοιχων ποσοστών από 5% έως 10%. Από το 1983 εισάγονται διαχωρισμοί ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης θέτοντας αριθμητικό όριο για τις σχετικά χαμηλότερου μεγέθους από αυτές που εμπίπτουν στον νόμο για τις ομαδικές απολύσεις και ποσοστό επί της απασχόλησης για εκείνες που έχουν μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων με όριο το 2%-3% και με την εφαρμογή του 2%. Το 2000 επιχειρείται εξομάλυνση με βάση το επίπεδο απασχόλησης μειώνοντας το αριθμητικό όριο για τις επιχειρήσεις των 20-50 εργαζομένων και αυξάνοντας το αντίστοιχο όριο για τις επιχειρήσεις των 50-200 εργαζομένων. Το 2010 στο πλαίσιο του Πρώτου Μνημονίου αυξάνεται κατά 50% το αριθμητικό όριο που αφορά πλέον τις επιχειρήσεις των 150 αντί εκείνες των 200 εργαζομένων ενώ το ποσοστιαίο όριο αυξάνεται στο 5% για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις. Το 1983 επίσης και στο πλαίσιο της εφαρμογής των κοινοτικών κανόνων εισάγονται διαδικασίες συμμετοχής των εργαζομένων με δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης επί της οικονομοτεχνικής έκθεσης του εργοδότη που δικαιολογεί τις ομαδικές απολύσεις που σταδιακά ενισχύονται μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1990. Τέλος, ο ρόλος της διοικητικής αρχής και ειδικότερα του Υπουργού Εργασίας σχετικά με την έγκριση των ομαδικών απολύσεων εισάγεται από τις πρώτες σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις και διατηρείται μέχρι την εποχή του Τρίτου Μνημονίου και υποβοηθείται στο έργο της από κατά καιρούς οριζόμενες επιτροπές ή από το ΑΣΕ. Το υπουργικό βέτο για τις ομαδικές απολύσεις διατηρείται υπουργικού βέτο για τις ομαδικές απολύσεις διατηρείται για περισσότερα από 40 χρόνια όταν στην εποχή των Μνημονίων ασκούνται για την κατάργησή του και μεταφέρεται προσωρινά στη δικαιοδοσία του ΑΣΕ. Τέλος, το 2017 στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου ο αποφασιστικός ρόλος της διοικητικής αρχής καταργείται, και αυτή, διαμέσου του ΑΣΕ, αναλαμβάνει τον ρόλο ελέγχου της νομιμότητας των διαδικασιών από πλευράς εργοδότη που επιπλέον δεν υποχρεούται και στην υποβολή κοινωνικού πλάνου για την άμβλυνση των επιπτώσεων από τις απολύσεις εφόσον ο νομοθέτης

του παρέχει απλώς τη σχετική δυνατότητα. Με την εξέλιξη αυτή επιτυγχάνεται ουσιαστικά η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων ακόμη και αν διατηρείται το ανά μήνα σχετικό όριο στο 5% και δεν αυξάνεται περαιτέρω.

3.2 Η προστασία από τις ομαδικές απολύσεις στον ευρωπαϊκό χώρο

Η προστασία από τις ομαδικές απολύσεις αποτελεί πρακτική στον ευρωπαϊκό χώρο από τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες όταν μια σειρά από χώρες εισάγουν στην εθνική τους νομοθεσία μέτρα που αποσκοπούν στον περιορισμό του κοινωνικού κόστους που συνεπάγεται ο μαζικός χαρακτήρας των απολύσεων.

3.2.1 Ο ρόλος της κοινοτικής νομοθεσίας

Την πρακτική ευρωπαϊκών χωρών στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων υιοθετεί η ΕΟΚ που με την οδηγία 1975/129 εισάγει για πρώτη φορά στην κοινοτική νομοθεσία το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων. Με αυτή την επιλογή δημιουργεί τους όρους για την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σε ευρωπαϊκό κοινοτικό πλαίσιο με τη δημιουργία των ελάχιστων προϋποθέσεων που διέπουν στο εξής τις εθνικές νομοθεσίες στο εν λόγω πεδίο. Η οδηγία αυτή υφίσταται στην πορεία του χρόνου ορισμένες τροποποιήσεις που συμπληρώνουν το αρχικό της περιεχόμενο, οι οποίες απορρέουν από τις μεταγενέστερες σχετικές οδηγίες 1992/1956 και 1998/1959 (Barnard, 2012· Σεβαστίδης, 2008· Ληξουριώτης, 1999).

Το κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις διακατέχεται από 3 βασικές αρχές (Κουκιάδης, 2017β):

α) Αποτροπή αιφνιδιασμών απέναντι στην πλευρά των εργαζομένων που θα υποστούν τις συνέπειες των ομαδικών απολύσεων. Βασική προϋπόθεση για την επίτευξη αυτού του στόχου αποτελεί η έγκαιρη ενημέρωση και πληροφόρηση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για τους λόγους που οδηγούν σε ένα τέτοιο αποτέλεσμα και τα κριτήρια που οδηγούν σε συγκεκριμένο αριθμό απολύσεων ο οποίος υπερβαίνει το σχετικό ανώτατο όριο που προβλέπει η εκάστοτε εθνική νομοθεσία.

β) Αναζήτηση συναινέσεων με κοινά αποδεκτές λύσεις ανάμεσα στην εργοδοσία και τους εργαζομένους. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η καθιέρωση διαβουλεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης με σκοπό την εξεύ-

ρεση λύσεων που να ανταποκρίνονται στην ικανοποίηση και των δύο πλευρών με αμοιβαίους συμβιβασμούς και με την άμβλυνση των κοινωνικών συνεπειών από την απώλεια θέσεων εργασίας.

γ) Συνδρομή της δημόσιας διοικητικής αρχής προκειμένου να συμβάλλει στον στόχο της εξεύρεσης κοινά αποδεκτών λύσεων και του περιορισμού των επιπτώσεων που προξενούν οι μαζικές απολύσεις.

Οι αρχές αυτές που χαρακτηρίζουν την κοινοτική νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις οδηγούν χώρες οι οποίες δεν προβλέπουν την εφαρμογή τους να τις εισαγάγουν στο εθνικό τους δίκαιο από τη στιγμή που οι κοινοτικοί κανόνες δεσμεύουν υποχρεωτικά τα κράτη-μέλη της πάλαι ποτέ ΕΟΚ και της σημερινής ΕΕ. Σε αυτό το πλαίσιο η Ελλάδα έπειτα από την είσοδό της στην ΕΟΚ εναρμονίζει τη νομοθεσία της με την αντίστοιχη κοινοτική αρχικά με τον Ν. 1387/1983. Με το νομοθέτημα αυτό εισάγεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα η συμμετοχική διαδικασία με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σχετικά με την αρχή της συνδρομής της δημόσιας αρχής αυτή υπήρχε ήδη στα πρώτα ελληνικά νομοθετήματα και πριν από την ψήφιση της σχετικής κοινοτικής οδηγίας. Η εμπλοκή της δημόσιας αρχής και με τον Ν. 1387/1983 είναι αποφασιστική για την έγκριση των ομαδικών απολύσεων και δεν περιορίζεται στη συνδρομή για την εξεύρεση της καλύτερης δυνατής αμοιβαίας λύσης. Η έλευση της κρίσης και των Μνημονίων στην Ελλάδα επιβάλλει αλλαγές στο σύστημα των ομαδικών απολύσεων παράλληλα με τις γενικότερες αλλαγές που συντελούνται σε θέματα αγοράς εργασίας και εργασιακών σχέσεων. Μεταξύ των αλλαγών συμπεριλαμβάνεται και κατάργηση της έγκρισης των ομαδικών απολύσεων από τη δημόσια αρχή η οποία περιορίζεται πλέον στην εξέταση της τήρησης των νόμιμων προϋποθέσεων σύνταξης της οικονομοτεχνικής έκθεσης από τον εργοδότη και των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Αφορμή για την κατάργηση της έγκρισης αποτελεί η απόφαση του ΔΕΕ C-201/2015 έπειτα από το προδικαστικό ερώτημα του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ) 1254/2015 σχετικά με τον ρόλο της ελληνικής δημόσιας αρχής στο θέμα των ομαδικών απολύσεων που προκάλεσε η γαλλική πολυεθνική Lafarge η οποία δραστηριοποιείται στην Ελλάδα. Στην απόφασή του το ΔΕΕ κρίνει πως η συνδρομή της δημόσιας αρχής είναι συμβατή με την κοινοτική νομοθεσία υπό τον όρο να μην εμποδίζει τις ομαδικές απολύσεις και να μη συνιστά αποτρεπτικό ρόλο στον σχεδιασμό επιχειρηματικών επενδύσεων στη χώρα. Αυτή η εξέλιξη αλλά και οι ασκούμενες πιέσεις από τους δανειστές και από οικονομικούς κύκλους εντός της Ελλάδας οδηγούν στην κατάργηση του βέτο του Υπουργού Εργασίας ή του ΑΣΕ για τις ομαδικές απολύσεις. Με νόμο του Τρίτου Μνημονίου το ΑΣΕ περιορίζεται στον έλεγχο της τήρησης των νόμιμων διαδικασιών για την υλοποίηση των ομαδικών απολύσεων.

3.2.2 Η εμπειρία των ευρωπαϊκών χωρών

Η προστασία των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις καταγράφεται ως ειδική παράμετρος στις εθνικές νομοθεσίες των χωρών μελών της ΕΕ έχοντας ως βάση τα προβλεπόμενα από τις σχετικές κοινοτικές οδηγίες. Παρατηρούνται, ωστόσο, σημαντικές διαφορές στις επιμέρους νομοθεσίες που είτε εξειδικεύουν περισσότερο το περιεχόμενο των κοινοτικών διατάξεων, είτε δεν αρκούνται σε αυτές, αλλά προσθέτουν επιπλέον στοιχεία αναφορικά με το θέμα (Eurofound, 2016· ILO, 2014). Επιπλέον, σε μια σειρά από χώρες ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων συμβάλλει στην περαιτέρω εξειδίκευση των νομοθετικών κανόνων και στον εμπλουτισμό του δικαίου των ομαδικών απολύσεων με πρόσθετα στοιχεία που απορρέουν από τη συλλογική αυτονομία. Οι ομοιότητες, ωστόσο, και οι διαφορές που καταγράφονται ανάμεσα στα εθνικά παραδείγματα δεν παρέχουν τη δυνατότητα για ασφαλείς συγκρίσεις μεταξύ των χωρών εφόσον το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο της κάθε χώρας είναι διαφορετικό. Και μια τέτοια αποδοχή περιορίζει το ενδεχόμενο της μεταφοράς εμπειριών και εφαρμογής τους από χώρα σε χώρα, σε πείσμα αντίθετων εγχειρημάτων που, υπό την επίκληση των καλύτερων ή βέλτιστων πρακτικών, συχνά στερούνται στοιχειωδών κανόνων της επιστημονικής δεοντολογίας.

Εντούτοις, στην ενότητα αυτή θα επιχειρηθεί η καταγραφή των σημαντικότερων στοιχείων από τις ευρωπαϊκές εθνικές εμπειρίες στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων. Η καταγραφή εστιάζεται στις ακόλουθες παραμέτρους:

α) Πεδίο εφαρμογής: Συνήθης αποκλεισμός των μικρών επιχειρήσεων

Η εφαρμογή της νομοθεσίας για τις ομαδικές απολύσεις προϋποθέτει, σύμφωνα με τα ισχύοντα στις περισσότερες χώρες, ένα ελάχιστο όριο απασχόλησης, που συνήθως αποκλείει τις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις. Αυτό σημαίνει ότι η έννοια των ομαδικών απολύσεων ορίζεται με βάση συγκεκριμένα μεγέθη απασχόλησης τα οποία δεν συναντώνται στις μικρές επιχειρήσεις όπου η μαζικού χαρακτήρα απώλειες θέσεων εργασίας δεν αντιμετωπίζονται από τον νομοθέτη ως ομαδικές απολύσεις. Στο πλαίσιο αυτό για τη μεγάλη πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζομένους, κατηγορία στην οποία ανήκει και η Ελλάδα. Μικρή διαφοροποίηση παρουσιάζει η Ιταλία, όπου το σχετικό όριο είναι η απασχόληση των 15 εργαζομένων. Αντιθέτως, σε μια σειρά χώρες υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις για απολύσεις κάτω από ένα συγκεκριμένο όριο απασχόλησης χωρίς άλλη αναφορά για το ελάχιστο σχετικό όριο. Αυτή η πρακτική συναντάται στην Ισπανία και την Πορτογαλία με ρυθμίσεις για επιχειρήσεις κάτω των 100 και των 50 εργαζομένων αντίστοιχα, στην Εσθονία για επι-

χειρήσεις κάτω των 19 εργαζομένων και στη Γαλλία για επιχειρήσεις που προβαίνουν σε απολύσεις για οικονομικούς λόγους και απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζομένους. Τέλος, σε Σουηδία και Φινλανδία ο νομοθέτης δεν θέτει όρια απασχόλησης αρκούμενος μόνο σε συγκεκριμένο αριθμό απολύσεων.

β) Το όριο των απολύσεων κυμαίνεται σε συνδυασμό και με τον χρόνο αναφοράς

Η περίοδος της χρονικής αναφοράς στο πλαίσιο της οποίας ισχύει το ανώτατο όριο για τις ομαδικές απολύσεις δεν είναι η ίδια ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Αν και ο κανόνας που ισχύει για τις περισσότερες χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, αναφέρεται στη μηνιαία βάση υπολογισμού καταγράφονται και εθνικά παραδείγματα με ευρύτερους χρόνους υπολογισμού. Στις εξαιρέσεις υπάρχουν οι χρονικές αναφορές των 60 ημερών (π.χ. Βέλγιο), των 90 ημερών (π.χ. Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο), των 120 ημερών (π.χ. Ιταλία), ακόμη και των 6 μηνών (π.χ. Εσθονία).

Το ανώτατο όριο απολύσεων κυμαίνεται σε όλες τις χώρες ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης και συνήθως είναι αριθμητικό για τις μικρομεσαίου μεγέθους και ποσοστιαίο για τις μεγαλύτερες. Το υψηλότερο όριο του 10% ανά περίοδο χρονικής αναφοράς, που δεν είναι πάντοτε ο ένας μήνας, συναντάται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες για επιχειρήσεις μεγέθους 100-300 εργαζομένους (ή και 500 εργαζομένους σύμφωνα με το γερμανικό παράδειγμα). Για τις επιχειρήσεις με μεγαλύτερο μέγεθος απασχόλησης κυριαρχεί συνήθως ο ανώτατος αριθμός των 30 απολύσεων. Η ελληνική περίπτωση με το ανώτατο ποσοστό του 5% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση άνω των 150 εργαζομένων παρουσιάζει σχετικά χαμηλό αντίστοιχο ποσοστό, ενώ διατηρεί το αριθμητικό ανώτατο όριο των 30 ανά μήνα απολύσεων.

γ) Τα συμβούλια εργαζομένων ως κύρια μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων κατά τις συμμετοχικές διαδικασίες

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων κατά τις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τον εργοδότη αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις ποικίλλει στον ευρωπαϊκό χώρο. Οι συμμετοχικές αυτές διαδικασίες προβλέπονται από τις κοινοτικές οδηγίες και συναντώνται σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Στο πεδίο της επιχείρησης ως κύρια μορφή συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας επικρατεί το συμβούλιο εργαζομένων ή η επιτροπή επιχείρησης που αποτελούν τον κατεξοχήν θεσμό εργατικής συμμετοχής. Αντιθέτως, το συνδικάτο είτε ως αυτόνομη οντότητα στην επιχείρηση είτε ως εκπροσώπηση της κλαδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης αποτελεί τη βασική μορφή εκπρο-

σώπησης σε περιορισμένο αριθμό χωρών, όπως στη Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, στη Σλοβενία. Τέλος, στην Ιταλία η εκπροσώπηση της εργασίας στις επιχειρήσεις για τις συμμετοχικές διαδικασίες απορρέει από άμεση εκλογή από τη βάση και ανεξάρτητα από την παρουσία διαφορετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στους εργασιακούς χώρους. Η Ελλάδα προτάσσει την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση που συνυπάρχει με τα συμβούλια εργαζομένων τα οποία αποτελούν θεσμό υποβαθμισμένο λόγω της επικάλυψης αρμοδιοτήτων με τα συνδικάτα, που διατηρούν αυτόνομη δομή στην επιχείρηση.

δ) Χρόνος των διαβουλεύσεων με δυνατότητες παράτασης και με επιμέρους διαφοροποιήσεις

Η διάρκεια των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Επιπλέον, οι διαβουλεύσεις συχνά λαμβάνουν παρατάσεις στο πλαίσιο της συνδρομής των δημόσιων διοικητικών αρχών. Καταρχάς υπάρχει ένας αριθμός χωρών χωρίς ακριβή αναφορά στον χρόνο των διαβουλεύσεων ή και με συχνή χρήση του εύλογου χρόνου (π.χ. Αυστρία, Γερμανία, Ιταλία). Σε άλλες χώρες ο χρόνος ορίζεται με συλλογικές συμβάσεις (π.χ. Σουηδία). Ωστόσο, σε μεγάλη κατηγορία χωρών, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, ο χρόνος διαβουλεύσεων ορίζεται σε 30 ημέρες με δυνατότητα 30ήμερη παράτασή τους. Μεγαλύτερος χρόνος της αρχικής διαβούλευσης συναντάται στη Βουλγαρία (45 ημέρες), ενώ μικρότερος χρόνος καταγράφεται σε Ισπανία, Πορτογαλία και Ουγγαρία(15 ημέρες). Ως προς τον χρόνο παράτασης των διαβουλεύσεων το Ηνωμένο Βασίλειο παρουσιάζει τη μεγαλύτερη διάρκεια των 90 ημερών. Τέλος, σε μια κατηγορία χωρών (π.χ. Γαλλία, Φινλανδία) ο χρόνος των διαβουλεύσεων εξαρτάται από τον αριθμό των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

ε) Το social plan ως περιορισμένη πρακτική

Η σύνταξη κοινωνικού σχεδίου (social plan) από μέρους του εργοδότη κατά το στάδιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων συναντάται σε μια κατηγορία ευρωπαϊκών χωρών που απορρέει είτε απευθείας από τον νόμο είτε ως διαδεδομένη πρακτική (Droit Social, 1994). Συνήθως δεν προκύπτει ως υποχρέωση του εργοδότη, αλλά προκύπτει προαιρετικά και εξαρτάται από τη δυνατότητά του να προβεί σε ένα τέτοιο εγχείρημα. Το κοινωνικό σχέδιο είναι υποχρεωτικό στη Γαλλία για τις επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων που προβαίνουν σε ομαδικές απολύσεις, ενώ επίσης ως υποχρέωση ισχύει και στην Ισπανία όταν οι απολύσεις αφορούν περισσότερους από 50 εργαζομένους. Τέλος, απορρέει ως υποχρέωση και από τη σλοβενική

νομοθεσία. Ως πρακτική συναντάται επίσης στη Γερμανία για επιχειρήσεις άνω των 500 εργαζομένων όταν απολύουν το 10% του προσωπικού τους, ενώ διαδεδομένο φαινόμενο αποτελεί στο Βέλγιο. Στην Ελλάδα το ζήτημα του κοινωνικού σχεδίου εισάγεται το 2017 ως προαιρετική εναλλακτική λύση για τον εργοδότη εφόσον είναι σε θέση να αναλάβει την εφαρμογή του χωρίς αυτό να συνιστά υποχρέωση.

στ) Τυπικός ο συνήθης ρόλος της δημόσιας αρχής

Η εμπλοκή της δημόσιας διοικητικής αρχής στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων αναφέρεται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Κατά κανόνα ο ρόλος της δημόσιας αρχής εξαντλείται στην προς αυτήν κοινοποίηση της οικονομοτεχνικής έκθεσης του εργοδότη και των αποτελεσμάτων των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε έναν μικρό αριθμό χωρών η δημόσια αρχή αναλαμβάνει έναν πρόσθετο ρόλο. Στη Γαλλία έχει την αρμοδιότητα να απορρίψει το κοινωνικό σχέδιο που προτείνει ο εργοδότης ζητώντας τη βελτίωσή του (Pelissier et al., 2013). Στην Ολλανδία και στην Ισπανία η δημόσια αρχή ελέγχει τη νομιμότητα της διαδικασίας που προηγήθηκε μέχρι και τις διαβουλεύσεις ώστε να ακολουθήσουν οι απολύσεις. Την πρακτική αυτή ακολουθεί και η Ελλάδα από το 2017 έπειτα από την κατάργηση της έγκρισης των ομαδικών απολύσεων από τον υπουργό Εργασίας.

04 Γενικά συμπεράσματα από τη σύγκριση της ελληνικής και της ευρωπαϊκής εμπειρίας

Η κατάσταση της ελληνικής αγοράς εργασίας κατά την περίοδο της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου παρουσιάζει μια εικόνα νέου εργασιακού τοπίου που διαμορφώνεται σταδιακά από το 2010 και εντεύθεν (Κουζής, 2018). Η θεματολογία που κυριάρχησε στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων από τις δεσμεύσεις του Τρίτου Μνημονίου εστιάζεται σε τρία πεδία. Σε εκείνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της άσκησης της απεργίας και των ομαδικών απολύσεων. Η αναζήτηση συγκρίσεων στα εν λόγω πεδία ανάμεσα στην Ελλάδα και τον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο αναδεικνύουν ότι οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις αποτελούν κοινή συνισταμένη στον διεθνή χώρο. Ωστόσο, υπάρχουν επιμέρους διαφοροποιήσεις με βάση την ιστορική πλευρά των εργασιακών σχέσεων που ισχύει στην κάθε χώρα, ενώ αναφορικά με την ελληνική περίπτωση οι συντελούμενες αλλαγές επιβάλλονται με μορφή χιονοστιβάδας υπό την πίεση που ασκείται από τους δανειστές της χώρας σε συνθήκες αποικίας χρέους.

Τα μνημονιακά μέτρα σχετικά με το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της διαμόρφωσης των μισθών αποτελούν τη σημαντικότερη τομή στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και το βασικό εργαλείο για τη μείωση του εργασιακού κόστους σε όφελος της ανταγωνιστικότητας, που αποτελεί το κυρίαρχο στοιχείο της διεθνούς και ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής. Τα μέτρα αυτά είναι η αφετηρία παρεμβάσεων στο συλλογικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, ενώ ακολουθούν στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου παρεμβάσεις στο ζήτημα των όρων άσκησης της συνδικαλιστικής δράσης και του απεργιακού δικαιώματος. Πρόκειται για ένα σύνολο παρεμβάσεων, που σε συνδυασμό με την πληθώρα μέτρων που επιβάλλονται κατά την περίοδο των Μνημονίων και στο ατομικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων με άξονα την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας επιφέρουν μια συνολική αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας και τη δημιουργία ενός νέου εργασιακού τοπίου (Κουζής, 2018). Η κατάσταση αυτή, όπως προκύπτει και από τις δεσμεύσεις της χώρας απέναντι στους

δανειστές, διατηρείται και κατά τη μνημονιακή περίοδο στο πλαίσιο του αυστηρού ελέγχου και της επιτροπείας από τη στιγμή που έχει καταστεί αποικία χρέους. Η διατήρηση αυτής της κατάστασης οφείλεται στην επιβολή της παγίωσης της λογικής των Μνημονίων στην ελληνική αγορά εργασίας, μια λογική που βρίσκεται στον ίδιο προσανατολισμό με τα τεκταινόμενα στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο με τη σταδιακή αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων, και ανεξάρτητα από την ένταση που αυτή καταγράφει με βάση τις εθνικές ιδιαιτερότητες.

Α) Η πορεία του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον ευρωπαϊκό χώρο από τη δεκαετία του 1990 και εντεύθεν παρουσιάζει σημαντικές αλλαγές που διαφοροποιούν την εικόνα που ίσχυε κατά τις προηγούμενες δεκαετίες. Στο πλαίσιο της προσαρμογής της ευρωπαϊκής οικονομίας στις απαιτήσεις της ανταγωνιστικότητας που επιβάλλουν οι όροι υπό τους οποίους συντελείται η παγκοσμιοποίηση, επιχειρείται κατά τις τελευταίες δεκαετίες μια μορφή ευελικτοποίησης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αλλαγή των αυστηρών κανόνων που χαρακτήριζαν μεταπολεμικά τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης (Pochet, 2000· Κουζής, 2001). Το ελληνικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν είχε υποστεί αλλαγές μέχρι την έναρξη της κρίσης. Η έλευση των Μνημονίων και τα μέτρα που επιβάλλονται από το 2010 και εντεύθεν οδηγούν στην πλήρη αλλοίωση του σχετικού θεσμικού πλαισίου που διαμορφώθηκε το 1990. Από τη συγκριτική ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτουν τα εξής βασικά συμπεράσματα:

1. Η έννοια του γενικού κατώτατου μισθού ισχύει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες της Ένωσης εφόσον δεν συναντάται σε 5 μόνο χώρες (Σουηδία, Δανία, Ιταλία, Κύπρο, Αυστρία), όπου ισχύει ο θεσμός του κατώτατου κλαδικού μισθού.
2. Ο καθορισμός του γενικού κατώτατου μισθού γίνεται με νομοθετική παρέμβαση εκτός από την περίπτωση του Βελγίου, που προκύπτει με συλλογική σύμβαση εθνικής εμβέλειας όπως και στην Ελλάδα μέχρι το 2012.
3. Οι μισθολογικές διακρίσεις ως προς την ηλικιακή κατηγορία των νέων αποτελεί πρακτική που καταγράφεται στον ευρωπαϊκό χώρο κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες με αφορμή το υψηλό ποσοστό ανεργίας των νέων.
4. Η τάση αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων προς το επιχειρησιακό πεδίο και η αποδυνάμωση των συγκεντρωτικών διαπραγματεύσεων αποτελεί γενικό κανόνα στον ευρωπαϊκό χώρο με βάση πάντοτε τις εθνικές ιδιαιτερότητες και με ακραία τα παραδείγματα των χωρών της πρώην κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης. Στην Ελλάδα η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ελεγχόμενη από τη συνάρθρωση των επιμέρους ειδών ΣΣΕ μέχρι την περίοδο

της κρίσης. Οι μνημονιακοί και οι μεταμνημονιακοί νόμοι ενισχύουν σημαντικά την τάση αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων.

5. Ο θεσμός της επέκτασης της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, αν και αποτελεί τον κανόνα στον ευρωπαϊκό χώρο, διατηρείται με την αυστηροποίηση των κανόνων και των κριτηρίων ισχύος του, με αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση της κάλυψης των εργαζομένων από κλαδικές συμβάσεις. Επίσης, σε χώρες όπως η Ελλάδα που εντάσσονται σε Μνημόνια παρατηρείται προσωρινή αναστολή της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων για τη διάρκεια ισχύος των μέτρων οικονομικής προσαρμογής που τους επιβλήθηκαν. Ωστόσο, η άρση της αναστολής αυτής συνοδεύεται από τη θέσπιση αυστηρών κριτηρίων ελέγχου των προϋποθέσεων εφαρμογής του.
6. Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τους εργαζομένους δεν ισχύει σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ενώ παρατηρείται η κατάργηση, η αναστολή ή και η θέσπιση όρων παράκαμψής της. Διατηρείται ως μέτρο στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Σλοβακία, ενώ σε μια σειρά από χώρες λειτουργεί με ρήτρες παράκαμψης που προβλέπονται από τον νόμο ή τις κλαδικές ΣΣΕ, όπως συμβαίνει στη Γερμανία, την Αυστρία κ.λπ. Στη Γαλλία η παράκαμψη αυτή δεν ισχύει για τους μισθούς, κάτι που φαίνεται να αναιρεί η πολιτική Μακρόν η οποία στοχεύει στη συμπερίληψη και των μισθολογικών θεμάτων. Στην Ελλάδα η αρχή της εύνοιας αναστέλλεται στο πλαίσιο της εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής για να επανέλθει με σοβαρούς περιορισμούς στη συνέχεια.
7. Η υπογραφή ΣΣΕ από μη συνδικάτα αποτελεί πρακτική που εφαρμόζεται σταδιακά στον ευρωπαϊκό χώρο κυρίως μέσα από τον θεσμό των συμβουλίων των εργαζομένων. Η πρακτική που επιβλήθηκε στην Ελλάδα με την αναγνώριση της ικανότητας υπογραφής ΣΣΕ από ενώσεις προσώπων συναντάται σε χώρες της ανατολικής Ευρώπης, όπως η Ρουμανία.
8. Η επίλυση των συλλογικών διαφορών στον ευρωπαϊκό χώρο μέσα από συστήματα μεσολάβησης και διαιτησίας χαρακτηρίζονται από διαφορετική φιλοσοφία και δεν είναι εύκολα συγκρίσιμα. Ο θεσμός της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία δεν συναντάται συχνά στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, στην Ελλάδα είναι συμβατός με το ελληνικό Σύνταγμα στη βάση των ιδιαιτεροτήτων που από παράδοση ισχύουν στην ελληνική αγορά εργασίας και που κατά τη μεταμνημονιακή περίοδο υφίσταται σοβαρούς περιορισμούς.

Β) Η αποδυνάμωση των συνδικάτων που συντελείται κατά τις τελευταίες δεκαετίες στον ευρωπαϊκό χώρο σε συνδυασμό με την υποστολή των συλλογικών οραμάτων συνοδεύεται και από σημαντικές αλλαγές στους όρους άσκησης του απεργιακού

δικαιώματος. Βασικό χαρακτηριστικό των εξελίξεων που καταγράφονται σχετικά με το απεργιακό δικαίωμα είναι η θεσμοθέτηση περιορισμών στην άσκησή του με την αυστηροποίηση των προϋποθέσεων λειτουργίας του σε εκτεταμένη κλίμακα χωρών. Οι περιορισμοί αυτοί αναφέρονται στην αλλαγή των όρων λήψης απόφασης για την κήρυξη απεργίας στην κατεύθυνση της αυστηροποίησης των σχετικών διαδικασιών (αυξημένη απαρτία, πλειοψηφία μελών), στην αύξηση του χρόνου προειδοποίησης, αυστηροποίηση και ποινικοποίηση των συνεπειών από τη συμμετοχή σε παράνομη απεργία, θέσπιση ρητρών κοινωνικής ειρήνης, καθιέρωση και ενίσχυση της ανταπεργίας. Στον αντίποδα των περιορισμών στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος καταγράφονται και ορισμένες πρακτικές χωρών στις οποίες ενισχύονται πτυχές του απεργιακού δικαιώματος. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται η αναγνώριση του δικαιώματος της απεργίας στους αστυνομικούς υπαλλήλους (π.χ. Ιρλανδία) και η ρητή αναφορά πως η καθυστέρηση δεδουλευμένων καθίσταται σοβαρός λόγος για την κήρυξη απεργίας σε χώρες που δεν έχουν μεγάλη παράδοση απεργιακής δράσης (π.χ. Κροατία).

Στο πλαίσιο αυτό η Ελλάδα διατηρεί για μακρά περίοδο το σχετικό θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώνεται το 1982 και στο οποίο συμπεριλαμβάνεται πληθώρα περιορισμών που συμβάλλουν στην κήρυξη μεγάλου μέρους απεργιών ως παράνομων, εκτός των καταχρηστικών, που συγκεντρώνουν μεγάλο εύρος στην ελληνική νομολογία. Κατά την περίοδο των Μνημονίων και κατά τη μεταμνημονιακή περίοδο ενισχύονται οι περιορισμοί, ενώ επέρχεται και η έμμεση επαναφορά της ανταπεργίας, που απαγορεύεται στην Πορτογαλία. Επιπλέον, επιβάλλονται περιορισμοί στους όρους απαρτίας και λήψης αποφάσεων για την απεργία στους χώρους όπου λειτουργούν συνδικάτα βάσης.

Γ) Τέλος, ως προς τον θεσμό των ομαδικών απολύσεων στον ευρωπαϊκό χώρο παρατηρείται κατά τις τελευταίες δεκαετίες το φαινόμενο της διευκόλυνσης των απολύσεων για λόγους ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Η τάση αυτή ενισχύεται από την υιοθέτηση της έννοιας της flexicurity, ακολουθώντας το παράδειγμα χωρών της βόρειας και της κεντρικής Ευρώπης με αμφιλεγόμενα αποτελέσματα, σύμφωνα με την οποία αναζητείται συνδυασμός της διευκόλυνσης των απολύσεων με την ασφαλή επανένταξη στην αγορά εργασίας (Κουζής, 2008). Βασική εξέλιξη των τελευταίων χρόνων αποτελεί η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις. Η Ελλάδα επί τρεις δεκαετίες διατήρησε ένα χαμηλό όριο για τις ομαδικές απολύσεις ως αντιστάθμισμα στα χαμηλά επίπεδα ύψους και διάρκειας επιδότησης της ανεργίας. Κατά την πρώτη περίοδο των Μνημονίων τα σχετικά όρια διπλασιάστηκαν, ενώ τέθηκε σε αμφισβήτηση ο αποφασιστικός ρόλος της δημό-

σιας διοικητικής αρχής που αποτελούσε πρωτοτυπία στον ευρωπαϊκό χώρο όπου ο ρόλος της παραμένει πάντα τυπικός. Με το Τρίτο Μνημόνιο, αν και διατηρείται το όριο των απολύσεων σε σχετικά χαμηλά επίπεδα (5%), επέρχεται ουσιαστική απελευθέρωση των απολύσεων εφόσον καταργείται η αποφασιστική αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας χωρίς να υποχρεώνεται ο εργοδότης στην κατάθεση social plan, που αποτελεί προαιρετική δυνατότητα σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες με αυστηρότερη τη διαδικασία στην περίπτωση της Γαλλίας, όπου καταγράφεται σχετική υποχρέωση, με το Υπουργείο Εργασίας να έχει την αρμοδιότητα της απόρριψης του κοινωνικού σχεδίου του εργοδότη.

Βιβλιογραφία

Barnard, C.S. (2012). *EU employment law,* OUP, Oxford.

Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R. and Hyman, R. (2014). *Trade Unions in Europe: Innovative Responses to Hard Times*, FES, April.

Bureau International du Travail (2016). «Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: Stabilité, érosion ou déclin?», *Note d'information*, No 1, Octobre.

Braakmann, N. and Brandl, B. (2016). «The efficacy of hybrid collective bargaining systems: An analysis of the impact of collective bargaining on company performance in Europe», MPRA Paper No. 70025.

Cheuvreux, M. et Rambert, L. (2017). «Dialogue social sectoriel et décentralisation des négociations: Étude comparée France/Allemagne», *République Française*, Cahiers, Numéro 2017/01 – Février 2017.

Delahaie, N. et Vincent, C. (2016). «Négociations salariales en Europe: Dynamiques institutionnelles et stratégies d'acteurs», *La Revue de l'IRES*, no 89, 2016/2, p. 29-50.

Despax, M. (1966). *Les conventions collectives*, DallozQ Paris.

Droit Social (1994). *Les plans sociaux,* no spécial, mai, Paris.

Eurofound (2014). *Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*, Dublin.

Eurofound (2015), *Developments in working life in Europe 2014: EurWORK*, Annual review.

Eurofound (2016). *Developments in working life in Europe 2015: EurWORK*, Annual review.

Eurofound (2017a), *Developments in collectively agreed pay 2016*.

Eurofound (2017), *Developments in working life in Europe 2016: EurWORK*, Annual review.

Eurofound (2019). *Minimum wages in 2019. Annual review 2016*, Research Report.

Eurofound: *Industrial relations in Europe, Annual reports,* 1997-2016, Dublin

European Commission (2015). *Industrial Relations in Europe 2014*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

European Parliament (2016). *Evolution of Collective Bargaining in Troika Programme and Post-Programme Member States*, February.

Geary, J. (2016). "Economic crisis, austerity and trade union responses: The Irish case in comparative perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 22 (2), pp. 131-147.

Glassner, V. (2013), «Central and eastern European industrial relations in the crisis: National divergence and path dependent change», Transfer: European Review of Labour and Research, 19 (2), ETUI, pp. 155-169.

ILO (2014). *Report on Collective Dismissals: A Comparative and Contextual Analysis of the Law on Collective Redundancies in 13 European Countries,* November, Geneva.

Kouzis, Y. (2011). "The impact of the crisis on labour relations and collective agreements in Greece", *International Journal of Livestock Research* (*IJLR*), 3 (2), ILO, Geneva.

Kouzis, Y. (2017). "L'impact de la crise et des mémorandums sur les relations du travail en Grèce », in Bouffartigue, P. (ed.), *Travail et crise: L' Europe du Sud un laboratoire?*, Milano: FrancoAngeli.

Lesch, H. (2015). "Changes in industrial action: A comparison between Germany and other OECD countries", CESifo Forum 4/2015, December, pp. 68-78.

Lehndor, S., Dribbusch, H. and Schulten, T. (eds) (2017). *Rough Waters European Trade Unions in a Time of Crises*, ETUI.

Lyon, C.G., Pelissier, J. et Suppiot, A. (2007). *Droit du travail*, Précis Dalloz: Paris.

Magda, I. (2017). "Do trade unions in Central and Eastern Europe make a difference?", IZA World of Laboor, 360, May.

Pelissier, J., Supiot, A., Jeammaud, A. (2013). *Droit du travail,* Dalloz: Paris.

Pochet, P. (2000). *Union monétaire et négociations collectives en Europe,* PIE, Bruxelles.

Ribeiro, A.T. (2016). "Recent trends in collective bargaining in Europe", *Labour Studies*, 5 (1), ADAPT, University Trends, January.

Schulten, E.L. et Nauman, R. (2016). «Le rôle de l'extension dans la solidité et la stabilité de la négociation collective en Europe », *La Revue de l'IRES*, 89 (2), pp. 51-87.

Schulten, T. (2016). "The meaning of extension for the stability of collective bargaining in Europe", ETUI Policy Brief 4, European Economic, Employment and Social Policy.

Sinay, H. (1966). *La greve*, Dalloz: Paris.

Visser, J. (2016). "What happened to collective bargaining during the great recession?", IZA, *Journal of Labor Policy*, 5 (9).

Xhafa, E. (2016). «La fin du droit de grève? Une étude internationale sur les tendances récentes», FES Briefing, Mai.

Αδάμ, Π. (1979). *Ν. 3239/55, Ν. 330/1976, Κωδικοποίησις – Νομολογία,* Αθήνα.

ΕΛΣΤΑΤ (2010-2017). Ετήσιες έρευνες εργατικού δυναμικού, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2010-2018). *Ελληνική οικονομία και απασχόληση,* Ετήσιες εκθέσεις, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2008α-2013α). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα.

Καζάκος, Ά. (2013). *Συλλογικό εργατικό δίκαιο,* Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Καζάκος, Ά. (2015). «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 74 (8), Σεπτέμβριος, σ. 989.

Καποδίστριας, Ι. (1940). *Η συλλογική σύμβασις εργασίας και το δίκαιον των σωματείων,* Αθήναι.

Καποδίστριας, Ι. (1967). «Ενοχική συλλογική σύμβασις», *Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου*, σ. 721.

Καρακατσάνης, Α. (1979). *Εργατικό δίκαιο,* Τόμ. Γ, Σάκκουλα: Αθήνα.

Κατσορίδας, Δ., Παπανικολόπουλος, Δ., Κολλιάς, Γ. και Δερμάνη, Β. (2018). *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011-2017*, Μελέτες/Τεκμηρίωση 48, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Καψάλης, Α. (2016). «Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης», ανακοίνωση στο 15ες Διεθνείς Ημέρες Κοινωνιολογίας της Εργασίας / JIST, «Κρίσεις και κόσμοι της εργασίας», Πάντειο Πανεπιστήμιο, 11-13 Μαΐου 2016.

Καψάλης, Α. και Τριανταφύλλου, Χ. (2012). *Καθορισμός των αποδοχών σε περιβάλλον ύφεσης και κρίσης*, Μελέτη 35, Ειδική έκδοση: Τετράδια του ΙΝΕ, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Καψάλης, Α. και Τριανταφύλλου, Χ. (2014). *Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές κατά το 2013*, Μελέτη 42, Ειδική έκδοση: Τετράδια του ΙΝΕ, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Κορδάτος, Γ. (1972). *Η ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος,* Μπουκουμάνης: Αθήνα.

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

Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Gutenberg: Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2007). «Το Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 45.

Κουζής, Γ. (2008). «Ευελιξία και ασφάλεια: Μια κριτική προσέγγιση», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 3 (1).

Κουζής, Γ. (2016). «Η κρίση και τα Μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία», *Κοινωνική Πολιτική*, 6 (1).

Κουζής, Γ. (2018). «Το νέο εργασιακό τοπίο με αφορμή την κρίση», στο Δημουλάς, Κ. και Κουζής, Γ. (επιμ.), Τόπος: Αθήνα.

Κουζής Γ. (2020). «Η εργασία και η παγίωση της νέας "κανονικότητας"», στο Λάσκος, Χ. και Παπαδάτος-Αναγνωστόπουλος, Δ. (επιμ), *Ο ΣΥΡΙΖΑ στην κυβέρνηση, η Αριστερά;*, εκδ. Τόπος.

Κουζής, Γ., Καψάλης, Α., Σερμπέτης, Σ., Νικολούζος, Α. (2016). *Το μετέωρο βήμα της αποκατάστασης της συλλογικής αυτονομίας*, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Αύγουστος, σ. 786.

Κουκιάδης, Ι. (2017α). *Εργατικό δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις,* Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (2017β). Εργατικό δίκαιο: *Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας,* Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (1999). *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις,* τόμ. Β΄, Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (2000). *Η κοινωνική Ευρώπη: Αναζητώντας το νέο κοινωνικό κεκτημένο,* Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.

Κουκουλές, Γ. (1997). «Αναδρομή σε ένα αμφιλεγόμενο παρελθόν», στο Κασιμάτη, Κ. (επιμ.), *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα,* Αθήνα: Gutenberg.

Λεβέντης, Γ. (1981). *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο,* Αθήνα: Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ. (2007). «Συλλογικό εργατικό δίκαιο», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ειδική έκδοση), Αθήνα.

Λεβέντης, Γ. (2017). «Εξελίξεις στο δίκαιο των ομαδικών απολύσεων μετά την απόφαση του ΔΕΕ και τον Νόμο 4472/2017», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, 72 (4), Σεπτέμβριος, σ. 993.

Λεβέντης, Γ. και Παπαδημητρίου, Κ. (2011). «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ειδική έκδοση), Αθήνα.

Ληξουριώτης, Ι. (1987). *Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας*, Αθήνα/Κομοτηνή: Σάκκουλα.

Ληξουριώτης, Ι. (1999). *Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα,* Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα.

Μήτσου, Τ. (1971). «Η ρύθμισις των συλλογικών διαφορών εις την Ελλάδα», *Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου*, σ. 1241, 1321 και 1401.

Μουδόπουλος, Σ. (2001). *Κανόνες προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων*, Αθήνα: Σάκκουλα.

Ντάσιος, Λ. (1984). *Εργατικό δικονομικό δίκαιο: Η απεργία,* Αθήνα: Σάκκουλα.

Ντάσιος, Λ. (1991). *Εργατικό δικονομικό δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις,* Αθήνα.

Σεβαστίδης, Χ. (2008). *Ομαδικές απολύσεις στο ελληνικό και στο κοινοτικό δίκαιο,* Αθήνα: Σάκκουλα.

Σεβαστίδης, Χ. (2016). «Ανταπεργία: Ένα νομικό απολίθωμα ξαναζωντανεύει;», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Ιούλιος-Αύγουστος, σ. 773.

Τήκος, Σ. (2016). *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά το 2015*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2013). *Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο*, Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2014). *Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων,* Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2017). *Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρ. 656 ΑΚ σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 72 (8), Σεπτέμβριος, σ. 1037.



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ISBN: 978-960-7402-86-8