# Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

**Γιώργος Αργείτης**

**Επ. Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ**

**Εισήγηση στην εκδήλωση της ΓΣΕΕ στη Θεσσαλονίκη**

**για τα Εργασιακά, 8/9/2016**

- Τα τελευταία έξι χρόνια, η συνοχή της αγοράς εργασίας, το ρυθμιστικό της δίκαιο, οι βασικοί θεσμοί της που προστάτευαν τα δικαιώματα και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, αλλά και που προσδιόριζαν τη δυναμική της οικονομίας θυσιάστηκαν στο όνομα της ιδεοληπτικής πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης για τη δήθεν βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

- Όπως παρατηρείται πλέον σε μια σειρά από μελέτες, το εύρος και η ένταση των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και στο εργατικό δίκαιο στη χώρα μας έχει οδηγήσει στη δημιουργία ενός νέου νομικού παραδείγματος με επίκεντρο τη δημιουργία ενός νέου συστήματος αποκεντρωμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων και ελάχιστης προστασίας. Πριν περάσω στην ανάλυση του θέματος, θα ήθελα στο σημείο αυτό να σταθώ σε κάτι που εκτιμώ ότι είναι πολύ σημαντικό για την πολιτική και ιδεολογική διάσταση του θέματος.
- Η ελληνική περίπτωση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως εξαίρεση, αλλά ως μέρος μιας γενικότερης διαδικασίας αντικατάστασης του

μεταπολεμικού κοινωνικού μοντέλου από το νεοφιλελεύθερο οικονομικό μοντέλο της κυριαρχίας της αγοράς πάνω στα εργασιακά δικαιώματα.

- Δεν είναι της παρούσης να αναπτύξω αυτό το ζήτημα. Έκρινα ωστόσο ότι θα ήταν χρήσιμο για τη δική σας αναλυτική οπτική και πολιτική σκέψη να αναφερθώ πολύ συνοπτικά στα εμπειρικά ευρήματα μιας μελέτης που δημοσιεύτηκε το 2015 από το ILO και αφορά αλλαγές που έγιναν στο ρυθμιστικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας 111 αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών την περίοδο 2008-2014, δηλαδή αμέσως μετά την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση του 2008. Σημειώστε τα εξής:

- Συνολικά έγιναν 643 αλλαγές, καθιστώντας την «μεταρρύθμιση» της αγοράς εργασίας σε κύριο εργαλείο άσκησης οικονομικής πολιτικής.
- Η κυρίαρχη τάση των μεταρρυθμίσεων ήταν η χαλάρωση του νομικού πλαισίου προστασίας της εργασίας, με το ποσοστό των μεταρρυθμίσεων σε βάρος των εργασιακών δικαιωμάτων να αυξάνεται

από 47% του συνόλου των μεταρρυθμίσεων το 2008, σε 73% το 2011.

- 30% των μεταρρυθμίσεων αφορούσαν αλλαγές σε βάρος των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου,
- 27% των μεταρρυθμίσεων αφορούσαν αλλαγές που περιόριζαν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας,
- 14% των μεταρρυθμίσεων αφορούσαν αλλαγές που ενίσχυαν τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου,
- 13% των μεταρρυθμίσεων αφορούσαν αλλαγές χαλάρωσης της νομοθεσίας για την υπερεργασία,
- και 8% των μεταρρυθμίσεων αφορούσαν αλλαγές χαλάρωσης της νομοθεσίας για τις συλλογικές απολύσεις.
- Η απορρυθμιστική εμμονή διέφερε ανάμεσα στις γεωγραφικές περιοχές που εξετάστηκαν στη συγκεκριμένη μελέτη. Πρωταθλήτρια των μεταρρυθμίσεων ήταν η ΕΕ. Το εύρημα αυτό ήταν απολύτως αναμενόμενο, καθώς στην Ευρώπη σημειώνεται από το 2010 και ύστερα η μετάβασή της σε ένα νέο οικονομικό και κοινωνικό παράδειγμα, αποτέλεσμα της νέας οικονομικής διακυβέρνησης που στοχεύει στην αποδόμηση των θεμελίων του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Δηλαδή τις

ελεύθερες και συγκεντροποιημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις ως πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου και ως κύρια διαδικασία προσδιορισμού της αμοιβής, των συνθηκών και των όρων εργασίας.

- Στο πλαίσιο της νέας οικονομικής διακυβέρνησης (ευρωπαϊκό εξάμηνο, euro-plus pact, six-pack) ο προσδιορισμός των μισθών δεν είναι σημαντικό να είναι να το αποτέλεσμα ελεύθερων και ανεξάρτητων συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά το αποτέλεσμα άμεσης πολιτικής παρέμβασης.

- Η οικονομική λογική που στηρίζει την προαναφερόμενη πολιτική επιλογή είναι βαθύτατη συντηρητική και απολύτως καταστροφική για τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα: Συγκεκριμένα
  - Οι αποκλίσεις στους μισθούς και στο κόστος εργασίας θεωρείται ως η βασική αιτία των οικονομικών ανισορροπιών μεταξύ των χωρών της ΕΕ.
  - Η οικονομική κρίση είναι κυρίως κρίση ανταγωνιστικότητας, στην οποία οι μισθοί και το κόστος εργασίας παίζουν καθοριστικό ρόλο.

- Μεγαλύτερη ευκαμψία στον προσδιορισμό των μισθών είναι αναγκαία στις χώρες με τις μεγαλύτερες εσωτερικές ανισορροπίες (π.χ. υψηλή ανεργία) ή εξωτερικές ανισορροπίες (ελλείμματα ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών) ώστε να ενισχυθεί η διαδικασία προσαρμογής τους.

- Η αποκέντρωση (decentralization) των συλλογικών διαπραγματεύσεων συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη ευθυγράμμιση των μισθών με την παραγωγικότητα σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Η θέση αυτή υποβαθμίζει τη σημασία της ελευθερίας αλλά και κυρίως της συλλογικότητας της διαπραγματευτικής διαδικασίας και της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

- Βάσει των παραπάνω, νομίζω ότι θα πρέπει να είναι απολύτως κατανοητό ότι η ευρωπαϊκή στρατηγική στην αγορά εργασίας είναι απολύτως αντίθετη με τη θέση των συνδικάτων που θεωρούν τους μισθούς, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την επεκτασιμότητα τους προσδιοριστικούς

παράγοντες μιας δίκαιης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς.

- Στο πλαίσιο αυτό μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τι έχει συμβεί στη χώρα μας από το 2010 μέχρι σήμερα, αλλά επίσης και τι θα πρέπει να περιμένουμε ως πιο πιθανό αποτέλεσμα από την επικείμενη παρέμβαση στην αγορά εργασίας.
  - Δεν θα σταθώ με λεπτομέρεια στο τι έχει γίνει. Στις ετήσιες εκθέσεις του ΙΝΕ για την ελληνική οικονομία, αλλά και σε μια σειρά από μελέτες που έχουμε εκδώσει καθώς και στα δελτία της Νομικής Υπηρεσίας της ΓΣΕΕ έχει εκτενώς αναλυθεί το εύρος και η ένταση των αλλαγών που έχουν γίνει στο ρυθμιστικό πλαίσιο της ελληνικής αγοράς εργασίας και των επιπτώσεων τους. θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν στους εξής άξονες:

  - Στην ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης με ταυτόχρονη ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ·

- στην υπονόμευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αποδόμηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ως θεσμική διαδικασία προσδιορισμού των μισθών και των λοιπών όρων παροχής της εργασίας·
- στην κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης στην ιεραρχία των συλλογικών συμβάσεων
- στην κατάργηση της επεκτασιμότητας της σύμβασης στις επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη των εργοδοτικών ενώσεων, εξέλιξη που αποδυναμώνει το έτσι και αλλιώς αποδυναμωμένο ρόλο της ΕΓΣΣΕ μετά την παρέμβαση μετάβασης στο διοικητικό καθορισμό του κατώτατου μισθού
- στην απελευθέρωση των απολύσεων.
- στη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ από νέα συλλογικά μορφώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων εκτός συνδικάτων («Ενώσεις Προσώπων»).

- Το βασικό επιχείρημα υπέρ αυτών των αλλαγών ήταν ότι θα βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα και οι εξαγωγές, θα αυξηθεί η απασχόληση, θα μειωθεί η ανεργία και το έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Ας τα δούμε ένα-ένα.

- Το έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών πράγματι μειώθηκε. Όχι όμως ως αποτέλεσμα σημαντικής αύξησης των εξαγωγών, αλλά εξαιτίας της κατάρρευσης των εισαγωγών λόγω της ύφεσης. Έχει αξία να σημειώσω ότι το πρώτο εξάμηνο του 2016 η αξία των ελληνικών εξαγωγών μειώθηκε κατά 8,1%, πρόκειται για τη χαμηλότερη επίδοση από το 2012.
- Με βάση τα τελευταία στοιχεία (εποχικά διορθωμένα) η ανεργία το Μάιο του 2016 ανήλθε σε 23,5% έναντι 25,0% το Μάιο του 2015. Με βάση προβλέψεις του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ ο παρόν ρυθμός υποχώρησης της ανεργίας θα οδηγήσει στα επίπεδα απασχόλησης του Μάιου του 2008 μόνο ύστερα από 20 χρόνια, δηλαδή το 2036.
- Το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες βρισκόταν το Μάιο του 2016 στο 28,5%, για του άνδρες στο 19,5%, για τους νέους 15 έως 24 ετών στο 50,3%, ενώ για την κρίσιμη παραγωγικά ηλικία των νέων από 25 έως 34 στο 31,4%.

- Τα αποτελέσματα αυτά για την ανεργία συνυπάρχουν με σοβαρότατες αυξήσεις των ροών εξωτερικής μετανάστευσης από την Ελλάδα σε χώρες του εξωτερικού. Ενδεικτικά το 2008 και το 2009 μετανάστευαν από την Ελλάδα 43.000 άτομα κάθε χρονιά. Αντίθετα τα έτη 2011, 2012, 2013 και 2014 η μετανάστευση ανήλθε από 92.000 έως 125.000 κατ' έτος. Παρατηρούμε δηλαδή υπερδιπλασιασμό. Σημειώνουμε ότι η πλειοψηφία αφορά νέους ηλικίας από 20 έως 34 ετών. Στην περίπτωση που δεν είχε επέλθει τέτοια αύξηση των μεταναστευτικών ροών από την Ελλάδα στο εξωτερικό είναι απίθανο να παρατηρούσαμε έστω και την οριακή κάμψη της ανεργίας που βλέπουμε σήμερα.
- Το ποσοστό απασχόλησης επί του πληθυσμού ανέρχεται σε 50,9%, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για την ΕΕ-28 είναι στο 65,7% και για τις 19 χώρες του Ευρώ σε 64,6%. Ενδεικτικά το 2008 το ποσοστό απασχόλησης ανερχόταν σε 60,8%.
- Η Ελλάδα είναι στη 16 θέση από τις 25 χώρες του ΟΟΣΑ στο ύψος του κατώτατου μισθού (υπολογισμένου σε 2014 USD PPPs) ενώ συγκριτικά με το διάμεσο εισόδημα είναι κάτω του ορίου φτώχειας.

Επίσης, το 2009 το ποσοστό του συνόλου των μισθωτών που λάμβανε τον κατώτατο ή κάτω από τον κατώτατο μισθό ανερχόταν σε 6,42 %, το 2014 αυξήθηκε σε 10,34 %.

- Οι συμβάσεις εργασίας την περίοδο Ιανουάριος-Αύγουστος 2016 έχουν ως εξής: οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, 248, επικρατούν σχεδόν καθολικά, αντιπροσωπεύοντας το 94,6% του συνόλου των συλλογικών συμβάσεων. 8 ήταν κλαδικές/εθνικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, ενώ 6 ήταν τοπικές/ομοιοεπαγγελματικές. Η εξέλιξη αυτή είναι συνέχεια της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια και κυρίως την περίοδο 2012-2015, όπου οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερβαίνουν το 94%.

- Σύμφωνα με τους Δείκτες Προστασίας της Απασχόλησης του ΟΟΣΑ η Ελλάδα είχε το 2010 τον 4ο υψηλότερο επίπεδο προστασίας της τακτικής απασχόλησης. Το 2013 το επίπεδο προστασίας της τακτικής απασχόλησης έπεσε στην 18η θέση. Αντίστοιχα, στην προστασία της προσωρινής

απασχόλησης η Ελλάδα ήταν στην 8η θέση και έχει πέσει στην 9η θέση.

- Η αποδόμηση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων άνοιξε το δρόμο για σημαντικές μειώσεις των ονομαστικών αποδοχών των εργαζομένων: Από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (β' Τρίμηνο 2015) και ειδικότερα από τα ερωτηματολόγια σχετικά με το ύψος των μηνιαίων αμοιβών που απολαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα προκύπτει ότι το 50% των εργαζομένων έχει καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 800€ (14,5% μέχρι 499€, 22% μεταξύ 500-699€ και 13,5 % μεταξύ 700-800€). Μεταξύ 800-1000€ έχει το 18,6%, και άνω των 1000€ το 15,7% (9,8% μεταξύ 1000-1299€ και 5,9% άνω των 1300€).
- Ένα τελευταίο εμπειρικό εύρημα είναι η αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ρυθμού μεταβολής της παραγωγικότητας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Στην κλαδική ανάλυση που παρουσιάσαμε στην Ετήσια Έκθεση για το 2015 δείξαμε ότι η επέκταση της

ευελιξίας κι η μείωση του κόστους εργασίας λειτουργεί ως παγίδα που εγκλωβίζει πολλούς κλάδους σε ένα φαύλο κύκλο χαμηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης, χαμηλής έντασης δεξιοτήτων και χαμηλής παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα την αδυναμία τους να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά και τη θέση τους στο εγχώριο και διεθνές παραγωγικό σύστημα.

- Σε αντίθεση λοιπόν με τη λογική των προγραμμάτων προσαρμογής, η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας δεν αυξάνει την ανταγωνιστικότητα, παρά μόνο το αναπτυξιακό έλλειμμα της ελληνικής οικονομίας και τη φτωχοποίηση των εργαζομένων. Και ενώ συμβαίνουν όλα τα παραπάνω,

- Το τρίτο μνημόνιο που συμφωνήθηκε τον Αύγουστο του 2015 από την σημερινή κυβέρνηση και τους δανειστές έθεσε ως έναν από τα κριτήρια αξιολόγησης της χρηματοδοτικής συμφωνίας το ζήτημα της επαναξιολόγησης και του **εκσυγχρονισμού** του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, των συλλογικών απολύσεων και του συνδικαλιστικού νόμου από ανεξάρτητη

επιτροπή ειδικών, ώστε να διαμορφωθεί το πλαίσιο των περαιτέρω μεταρρυθμίσεων βάσει των «καλύτερων» ευρωπαϊκών και διεθνών πρακτικών.

- Μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας η ελληνική κυβέρνηση δεσμεύτηκε να αφήσει αμετάβλητο το ρυθμιστικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε από τα δύο πρώτα Μνημόνια, και το πιο σημαντικό ότι οι προτεινόμενες αλλαγές δεν πρέπει να επαναφέρουν το παλιό σύστημα εργασιακών σχέσεων.
- Πρέπει να θεωρήσουμε ως δεδομένο ότι δεν υπάρχει σαφής και κοινά αποδεκτός ορισμός του τι σημαίνει «καλές πρακτικές». Υπάρχουν ανταγωνιστικές θεωρητικές ερμηνείες και συγκρουόμενες μεθοδολογίες. Αν ως «καλές πρακτικές» εννοείται η αντίληψη των θεσμών, τότε αυτή προτάσσει την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη χαμηλότερη δυνατή επεκτασιμότητα με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.
- Αντίθετα, η προσέγγιση για παράδειγμα του ILO διαφέρει, καθώς στη δική του αντίληψη ως «καλές πρακτικές» νοείται κάθε πολυεπίπεδο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων με υψηλή

επεκτασιμότητα, αλλά και με ελεγχόμενη δυνατότητα διαφοροποιήσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να επιδιώκουν το συντονισμό μεταξύ αυτών των επιπέδων διαπραγμάτευσης με στόχο την πλήρη απασχόληση. Επίσης, η όποια αλλαγή του συστήματος θα πρέπει αν είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου.

- Για το ILO η κρατική παρέμβαση στο σύστημα συλλογικών συμβάσεων αποτελεί παραβίαση της αρχής της ελευθερίας των κοινωνικών εταίρων να διαπραγματευτούν, σύμφωνα με τη σύμβαση 98 του Οργανισμού.
- Επίσης, για το ILO είναι δεδομένο ότι η κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης δημιουργεί υψηλό ρίσκο αποσταθεροποίησης όλου του συστήματος των εργασιακών σχέσεων με διαλυτικές συνέπειες στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων όπως διατυπώνονται στις Συμβάσεις 87 και 88 του οργανισμού. Την ίδια ανησυχία εκφράζει και για το θέμα της «ένωσης προσώπων» που υπονομεύει το ρόλο των συνδικάτων ως εκπροσώπους των εργαζομένων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

- Ανάμεσα στα πιο ισχυρά ευρήματα της εμπειρικής έρευνας είναι ότι στις χώρες όπου κυριαρχούν αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις και περιορισμένη επεκτασιμότητα μόνο μια μικρή μειοψηφία των εργαζομένων προστατεύεται από συλλογική σύμβαση εργασίας και η κατανομή των μισθών και των εισοδημάτων είναι περισσότερη άνιση. Συνεπώς, είναι ένα μοντέλο εργασιακών σχέσεων ασύμβατο με το στόχο για δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς μεγέθυνση.

- Για το θέμα των ομαδικών απολύσεων, η συγκριτική μελέτη του ILO, στην οποία στηρίχθηκε και η συμφωνία των κοινωνικών εταίρων στη Γενεύη το 2014 είναι σαφής. Πρώτον, η σχετική νομοθεσία της Ελλάδας συμμορφώνεται με τις ελάχιστες προδιαγραφές και απαιτήσεις της Οδηγίας 98/59/ΕΟΚ. Δεύτερον, δεν μπορεί να εξαχθεί ένα γενικό συμπέρασμα από τη συγκριτική μελέτη των εθνικών ρυθμίσεων για τις ομαδικές απολύσεις, ούτε να προαχθεί ως πρόσφορο για εφαρμογή το θεσμικό πλαίσιο ή μια καλή πρακτική κάποιου Κράτους Μέλους. Κι αυτό γιατί το θέμα των

ομαδικών απολύσεων δεν είναι αυτόνομο και εντάσσεται στο γενικότερο θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων (ατομικών και συλλογικών) σε κάθε χώρα. Τρίτον, το επίμαχο ζήτημα της παρέμβασης Οργάνων Διοίκησης στην έγκριση ή μη των ομαδικών απολύσεων συναντάται και σε άλλες χώρες Κράτη Μέλη της ΕΕ (πχ στην Ολλανδία, την Ισπανία, τη Γερμανία υπό ειδικότερες προϋποθέσεις), σε όλες δε τις υπό έρευνα χώρες της μελέτης η Διοίκηση παίζει νευραλγικό ρόλο στη διαδικασία διαβουλεύσεων μεταξύ των μερών.

Τέλος, διαπιστώνεται ότι τόσο σε χώρες που έχουν εφαρμόσει Προγράμματα Σταθερότητας (λιτότητας) (πχ στην Ισπανία και την Πορτογαλία), όσο και σε άλλες που έχουν επηρεαστεί από την οικονομική κρίση (πχ στην Αγγλία), επιδιώκεται η κατάργηση των διατάξεων του εθνικού δικαίου που υπερβαίνουν το ελάχιστο περιεχόμενο της Οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις (χαρακτηριστικά αυτό λέγεται η «επιχρύσωση», δηλαδή η εισαγωγή διαδικασιών που δεν απαιτούνται αυτομάτως από την οδηγία). Μάλιστα η τάση αυτή ενθαρρύνεται, εάν όχι συντονίζεται, από

όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πχ από τις Συστάσεις του Συμβουλίου της Ε.Ε. προς τα Κράτη Μέλη σχετικά με τα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων).

- Για το θέμα της απεργίας (προϋποθέσεις λήψης απόφασης, ημέρες προειδοποίησης κλπ) πρέπει να επισημανθεί ότι η εξαγωγή γενικευμένων συμπερασμάτων είναι εξαιρετικά επισφαλής, εάν το θέμα μελετηθεί μόνο του.

- Πχ σε χώρες όπου το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων λειτουργεί με σεβασμό του περιεχομένου των ΣΣΕ και διαδικασίες επέκτασής του, με αποτέλεσμα στην πράξη την ευρεία κάλυψη εργοδοτών και εργαζομένων από ΣΣΕ (όπως διαπιστώνεται σε μεγάλο μέρος των Κρατών Μελών), οι προϋποθέσεις άσκησης απεργιών έχουν τεθεί υπό το φως της υποχρέωσης ειρήνης των μερών, ως βασικού όρου αμοιβαίου σεβασμού των όρων των ΣΣΕ.

- Στο πλαίσιο αυτό (δηλαδή της ισχύος ΣΣΕ και της υποχρέωσης τήρησης των όρων τους) επισημαίνεται εξίσου ότι πρέπει να διερευνηθούν εθνικές ρυθμίσεις που επιτρέπουν (ή απαγορεύουν) τη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλει μονομερώς μεταβολές στους

όρους εργασίας (όπως έγινε στην Ελλάδα, όπου ταυτόχρονα με τις απορρυθμιστικές παρεμβάσεις στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αναστολή της διαδικασίας επέκτασης, θεσμοθετήθηκε με πληθώρα διατάξεων μονομερές διευθυντικό δικαίωμα επιβολής δυσμενέστερων όρων εργασίας).

- Ως εκ τούτου, εθνικές ρυθμίσεις που διαπιστώνονται για χρονικούς (πχ προειδοποίηση προ της απεργίας) ή διαδικαστικούς (πχ διαδικασίες μεσολάβησης) περιορισμούς στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος πρέπει να συνεκτιμηθούν με όλους τους κρίσιμους παράγοντες που συμπροσδιορίζουν το περιβάλλον των συλλογικών και των ατομικών εργασιακών σχέσεων.
- Η Ελλάδα επίσης έχει την πρωτιά σε ευρωπαϊκό επίπεδο να είναι από τις χώρες που το περιεχόμενο του απεργιακού δικαιώματος και η τελικά η νομιμότητα των απεργιών επηρεάζεται από τη νομολογία των Δικαστηρίων.

- Τέλος, μέσα στο περιβάλλον εργοδοτικής αυθαιρεσίας που έχουν διαμορφώσει τα δύο πρώτα μνημόνια το μόνο τελευταίο εμπόδιο που απομένει

είναι η ελεύθερη συνδικαλιστική δράση, τα συνδικάτα και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Ο συνδικαλιστικός νόμος 1264/1982 αποτελεί ιστορικό και εμβληματικό νομοθέτημα το οποίο αποτελεί ορόσημο για τα θεμελιώδη δημοκρατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Περιέχει την ελάχιστη προστασία της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και ειδικά για την απεργία θέτει πολλές και αυστηρότατες προϋποθέσεις για την κήρυξή της (σύγκλιση γενικής συνέλευσης, μυστική ψηφοφορία, τήρηση προθεσμιών προειδοποίησης, τοποθέτηση προσωπικού ασφαλείας ή ελάχιστης λειτουργίας για τις κοινωφελείς επιχειρήσεις). Τι ακριβώς πρέπει να αλλάξει σε αυτά; Μήπως τελικά ο στόχος είναι η ίδια η απεργία;

- **Το αποτέλεσμα που θα έχει η δεύτερη αξιολόγηση και το νέο τοπίο που θα διαμορφωθεί στην ελληνική αγορά εργασίας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα καθώς είναι πολύ πιθανό να γίνει μοντέλο αναφοράς σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Για το λόγο αυτό τα συνδικάτα έχουν μπροστά τους να αντιμετωπίσουν μια πολύ σημαντική ιδεολογική και πολιτική πρόκληση.**