



Τό θεσμικό πλαίσιο τῶν σχέσεων ἐργασίας: σύνταγμα, νόμος καί πρακτική μετά τή μεταπολίτευση

Ἑλένη Τσουδάκη

Εἰσαγωγή

Ὑποστηρίζεται εὐρύτατα στήν Ἑλλάδα ὅτι οἱ θεσμοὶ πού ρυθμίζουν τίς σχέσεις ἐργαζομένων-ἐργοδοτῶν καί τὸ ρόλο τῆς παρέμβασης τοῦ κράτους στή διαμόρφωσή τους εἶναι καθυστερημένοι σέ σύγκριση μὲ ἐκείνους πού ἔχουν διαμορφωθεῖ στίς ἀναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες, ἰδιαίτερα τῆς Εὐρώπης, καί ὅτι δέν ἀνταποκρίνονται στίς ἀνάγκες οικονομικῆς καί κοινωνικῆς ἀνάπτυξης τοῦ τόπου. Ἡ συμφωνία γύρω ἀπὸ τὴν ἀνάγκη «ἐκσυγχρονισμοῦ» τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας ἐκτείνεται

ἀπὸ τίς ἐργατικές συνδικαλιστικές ὀργανώσεις ὡς τὸν ΣΕΒ, ἀπὸ τὰ κόμματα τῆς ἀριστερᾶς ὡς τὴν κυβέρνηση, τὴν συμμερίζονται πανεπιστημιακοὶ δάσκαλοι τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, δικαστικοὶ καί δικηγόροι, δημόσιοι λειτουργοί(1).

Βέβαια, ἡ κριτικὴ στὴν ἰσχύουσα νομοθεσία καί οἱ ἀντιλήψεις γύρω ἀπὸ τὴν κατεύθυνση πού θά πρέπει νά πάρει ὁ ἀναγκαῖος αὐτὸς «ἐκσυγχρονισμὸς» τῆς διαφέρουν. Ἀλλά, ἂν

(1) Βλ. δηλώσεις τοῦ Ὑπουργοῦ Ἐργασίας στίς 20.12.1979 στὸ 1. ΔΕΛΗΓΙΑΝ-ΝΗ-Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗ, Ἐργατικὸ Δίκαιο, Ἄφοι Π. Σάκουλα, Θεσσαλονίκη - Ἀθήνα 1976, Α' ἡμίτομος, σελ. 64, Α. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ, συνέντευξη στὸ περιοδικὸ «Πολιτικά Θέματα», 18-24/1/1980, ΓΣΕΕ, Θέσεις 19ου Συνεδρίου, 1978. Γιά τὸ ΣΕΒ δέν ὑπάρχει δημοσιευμένη ἀποψη σχετικά μὲ τὴν ἀναθεώρηση τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας. Ἀλλὰ ἐκπρόσωποι τῆς διοικήσεως του ἔχουν κάνει γνωστὴ τὴ συμφωνία τους μὲ τίς προτάσεις τῆς Ἐκθέσεως τοῦ Διεθνoῦς Γραφείου Ἐργασίας (Organisation Internationale du Travail, Programme Internationale pour l'Amelioration des Conditions et du Milieu de Travail (PIACT), Rapport au gouvernement de la Grèce sur les travaux de la mission multidisciplinaire du (PIACT), 10 Avril - 13 Mai 1978, δημοσιογραφικὰ γνωστὴ ὡς «Ἐκθεση Μπλανσάρ»), στήν ὁποία γίνεται σαφὴς κριτικὴ στὴν ἰσχύουσα νομοθεσία. Ὅσον ἀφορᾷ τίς συνδικαλιστικές ὀργανώσεις πού δέν ἐκφράζονται ἀπὸ τὴ Διοίκησι τῆς ΓΣΕΕ, δέν ἔχουν πραγματοποιήσει ἐκδήλωση ὅπου νά μὴν προβάλλεται τὸ αἶτημα τῆς ἀλλαγῆς τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας. Τελευταῖο παράδειγμα τὸ ψήφισμα τῆς πρωτομαγιάτικης συγκέντρωσης τοῦ 1980. Τέλος, τὰ κόμματα τῆς ἀντιπολίτευσης, σὲ κάθε ἀναφορὰ τους σὲ ἐργατικὰ ζητήματα ζητοῦν ἀλλαγὴ τῆς νομοθεσίας.

είναι προφανές ότι θα διαφέρουν οι απόψεις των διαφόρων φορέων, ανάλογα με τα συγκεκριμένα συμφέροντα που εκφράζουν και την ιδεολογικοπολιτική τους συγκρότηση, είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό της μεταδικτατορικής ελληνικής κοινωνίας, ότι υπάρχουν αντικρουόμενες τάσεις που εμποδίζουν τη διαμόρφωση μίας ενιαίας αντίληψης ή έστω περιοσσοτέρων, και μέσα στους ίδιους τους φορείς. Αποτέλεσμα αυτών των διαφορών είναι, οι έπεξεργασίες που έχουν γίνει σχετικά με τη μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας να μην αντιστοιχούν διόλου στην έπιτακτικότητα με την όποια όλοι δέχονται ότι τίθεται η ανάγκη αυτής της μεταρρύθμισης(2). Τό ελληνικό εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στους άγωνες του της τελευταίας πενταετίας έχει προσκρούσει έπανεπιλημμένα σε διατάξεις νόμων που περιορίζουν τό δικαίωμα της συνδικαλιστικής δράσης, ή που έπιβάλλουν κυρώσεις σε όρισμένες συνδικαλιστικές πρακτικές, ή που άφηνουν έκθετους στην εργοδοτική αυθαίρεσία των άπολύσεων τους εργαζόμενους που άγωνίζονται συνδικαλιστικά για τά συμφέροντά τους. Κατά συνέπεια διεκδικεί άδιάκοπα τόν «έκδημοκρατισμό»(3) της εργατικής νομοθεσίας και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Η διεκδίκηση αυτή εκφράζεται με τό έπαναλαμβανόμενο σύνθημα «κατάργηση των άντεργατικών νόμων 3239/55 και 330/76» και, κάπως σπανιότερα, με τό αίτημα για κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Έργασίας(4). Άλλά, ενώ αυτά τά αίτήματα είναι ή αυτόνομη άμεση αντίδραση σε πολλαπλές συγκεκριμένες έμπειρίες, δέν έπαρκούν με όση ένταση, συχνότητα και μαχητικότητα και άν έπαναλαμβάνονται, σαν βάση για θεσμικές αλλαγές. Άν δεχθούμε, σε μία σχηματική και γενικόλογη διατύπωση ότι τό πλέγμα νομικών διατάξεων που ρυθμίζουν τίς σχέσεις κεφαλαίου - εργασίας και κράτους και ό συγκεκριμένος τρόπος με τόν όποιο εφαρμόζονται, άντανακλά τόν ταξικό συσχετισμό των δυνάμεων στη σημερινή ελληνική κοινωνία, μία δημοκρατική μεταρρύθμισή τους δέν μπορεί παρά να είναι τό αποτέλεσμα της οργανωμένης παρέμβασης του εργατικού κινήματος (και θά άντανακλά βέβαια έναν άλλο ταξικό συσχετισμό των δυνάμεων με ίσχυρότερη την εργατική τάξη).

Άλλά ή άξία της ίσχύουσας εργατικής νομοθεσίας για τη διατήρηση της κρατούσας τάξης έγκειται στο ότι, παρά τό γεγονός ότι θεσπίστηκε σε παλαιότερες εποχές, εκφράζοντας κοινωνικές σχέσεις και πολιτικές καταστάσεις άρκετά διάφορες από τίς σημερινές (με την εξαίρεση του 330/76 που είναι μεταδικτατορικό προϊόν), συμβάλλει σημαντικά στην άναπαγωγή ενός συσχετισμού, όπου τό εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι αδύναμο και κατακερματισμένο.

Άπό την άλλη πλευρά ή ίσχύουσα εργατική νομοθεσία δέν είναι καθόλου Ικανή να εκπληρώσει τόν πρωταρχικό στόχο του νομοθέτη, δηλαδή τη διατήρηση της «κοινωνικής ειρήνης». Άλεξαντίας, οι άπεργιακοί άγωνες αυξάνονται και στατιστικά είναι σε ιδιαίτερα ύψηλά επίπεδα σε σύγκριση με τίς ευρωπαϊκές καπιταλιστικές χώρες(5), χώρες όπου, όμως, ό ρόλος των συνδικάτων στη διαμόρφωση της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής είναι πολύ σπουδαιότερος. Αυτός είναι ό λόγος που μεταρρυθμίσεις στην εργατική νομοθεσία δέ ζητούν μόνον οι εργαζόμενοι, αλλά, όπως άναφέραμε παραπάνω, όλοι οι ένδιαφερόμενοι φορείς.

Σ' αυτό τό κείμενο έπιχειρείται μία πρώτη προσέγγιση της

κοινωνικής λειτουργίας των δοσμένων θεσμών που ρυθμίζουν τίς σχέσεις εργοδοτών και εργαζόμενων και όρίζουν τό ρόλο του κράτους, μέσα από μίαν άνάλυση των κειμένων του συντάγματος και δύο βασικών νόμων και μέσα από τη μελέτη της συγκεκριμένης εφαρμογής τους στη μεταδικτατορική Έλλάδα.

Α. Οί σχέσεις εργασίας στο σύνταγμα

Στό σύνταγμα του 1975 γίνεται μία σημαντικά πιό έκτεταμένη άναφορά στη ρύθμιση ζητημάτων σχετικών με την εργασία σε σύγκριση με τά προηγούμενα ελληνικά συντάγματα(6).

Η εργασία άποτελεί «δικαίωμα» που τελεί υπό την προστασία του κράτους. Τό κράτος μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών άπασχόλησης όλων των πολιτών. Μεριμνά επίσης για την

(2) Κάπως όλοκληρωμένες προτάσεις έχουν δημοσιευθεί 1) από τόν Άδ. Καράλη (πρόκειται για τόν πρώην Γεν. Δ/τή του Έγ. Έργασίας, κατόπιν Διοικητή του ΟΛΠ και σήμερα Διοικητή του ΙΚΑ) στον «Οικονομικό Ταχυδρόμο» στις 22.11.79 (συντηρητική άποψη με διατάξεις περιοριστικές από τίς ίσχύουσες) και 2) προτάσεις νόμων του ΚΚΕ έσωτερικού για την τροποποίηση του Ν. 3239/55 και του Ν. 330/76, στην «Αύγη» της 3.10.1979.

(3) Τά εισαγωγικά τέθηκαν επειδή πρόκειται για μία έννοια μή άποσπασμένη. Έκδημοκρατισμός δέν μπορεί να σημαίνει μόνο την άρση των ύφιστάμενων άπαγορεύσεων. Έχει πλήρες νόημα όταν δηλώνει μία στρατηγική αντίληψη για τη διαρθρωτική άλλαγή των σχέσεων εργασίας. Άλλά αυτή ή στρατηγική αντίληψη μόνο άποσπασματικά έπάρχει στο ελληνικό εργατικό κίνημα.

(4) Η Διεθνής Σύμβαση 135 ψηφίστηκε στην 56η σύνοδο της γενικής συνέλευσης της Διεθνούς Έργασίας τό 1971 και συνοπτικά όρίζει ότι: Οί αντιπρόσωποι των εργαζόμενων στην έπιχείρηση πρέπει να άπολαμβάνουν άποτελεσματική προστασία κατά παντός μέτρου που θά μπορούσε να τους προσβάλλει, περιλαμβανομένης και της άπόλυσης, και που θά βασιζόταν στη συνδικαλιστική τους ιδιότητα ή δράση (άρθρο 1). Πρέπει να παρέχονται διευκολύνσεις μέσα στην έπιχείρηση στους αντιπρόσωπους των εργαζόμενων για να εκτελούν τά καθήκοντά τους (άρθρο 2). Άντιπρόσωποι των εργαζόμενων θεωρούνται είτε οι όριζόμενοι ή εκλεγόμενοι από τά σωματεία, είτε οι εκλεγόμενοι από τη συνέλευση των εργαζόμενων της έπιχείρησης.

(5) Στατιστικές για τίς άπεργίες τηρούνται στο Έπουργείο Έργασίας από τό Σεπτέμβριο του 1975, αλλά δυστυχώς δέν δημοσιεύονται. Στο βιβλίο του όμως «Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Έλλάδα», Έκδόσεις Παλαζώη, Άθήνα 1978, ό Ρ. ΦΑΚΙΟΛΑΣ δημοσιεύει τά στοιχεία για την περίοδο 1975-1977 (σελ. 105). Σύμφωνα με αυτά τό 1977 έγιναν 569 άπεργίες, με 560.000 άπεργούς και 9.545.000 χαμένες ώρες εργασίας. Έάν άναγάγουμε τίς χαμένες εργατοώρες σε χαμένες ημέρες ανά 1.000 εργαζόμενους, προκειμένου να συγκρίνουμε τά στοιχεία με εκείνα που δημοσιεύει ή Ευρωπαϊκή Κοινότητα, έχουμε περί τίς 980 μέρες. Ό μέσος όρος των 9 χωρών της ΕΟΚ την ίδια χρονιά 1977 ήταν 353 μέρες με ύψηλότερο αριθμό μόνο στην Ίταλία με 1025 μέρες και άμέσως έπόμενη την Ίρλανδία με 606 μέρες. Οί λοιπές χώρες άκολουθούν. (Βλ. Commission des Communautés Europeennes. Chiffres significatifs de l' evolution sociale dans la Communauté Européenne depuis 1960. Bruxelles, Avril 1980).

(6) Τό σύνταγμα του 1952 περιοριζόταν στην άναγνώριση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, στο όποιο όριζε ότι είναι δυνατό με νόμο να έπιβληθούν περιορισμοί στους δημοσίους υπαλλήλους (άρθρο 11), όπως άλλωστε και τό σύνταγμα του 1975. Τό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι άναγνωριζόταν πανομοιότυπα και από τά συντάγματα του 1927 (άρθρο 14), του 1911 (άρθρο 11) και του 1864 (άρθρο 11), χωρίς όμως άναφορά σε δυνατούς περιορισμούς. Τό σύνταγμα του 1952 άναφέρεται έμμεσα στο δικαίωμα της άπεργίας, καθώς την άπαγορεύει στους δημοσίους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους νομικών προσώπων και όργανισμών δημοσίου δικαίου (στο ίδιο άρθρο 11). Τό σύνταγμα του 1927 έθετε την εργασία υπό την προστασία του κράτους «μεριμνώντας σιστηματικώς υπέρ της ήθικής και υλικής εξυψώσεως των εργαζόμενων τάξεων» (άρθρο 22), ιδέα που έπαναφέρεται άναλυτικότερα στο σύνταγμα του 1975 (δύλεπε παρακάτω). Καμία άλλη διάταξη σχετικά με την εργασία δέν ύπρχε στα προηγούμενα συντάγματα.

ήθική και ύλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού (άρθρο 22 παρ. 1). Βέβαια, η έρμηνεία που δίνεται από θεωρητικούς του εργατικού δικαίου(7) στη διάταξη αυτή είναι ότι δεν θεμελιώνει πραγματικό δικαίωμα των πολιτών, αλλά ότι έχει το χαρακτήρα κατευθυντήριας γραμμής για την οικονομική πολιτική που θά άσκηθεί στα πλαίσια της «φιλελεύθερης οικονομίας» όπου «κνριαρχεί ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης».

Στην ίδια παρ. 1 του άρθρου 22 όρίζεται ότι «πάντες οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως, δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχομένην εργασίαν». Η συνταγματική αυτή διάταξη δέν έχει οδηγήσει τη βουλή στη θέσπιση σχετικού νόμου και, όπως θά δοϋμε παρακάτω, παραβιάζεται, όχι μόνο συγκαλυμμένα αλλά και με κάθε έπισημότητα.

Ο τρόπος καθορισμού των γενικών όρων εργασίας, όπως όρίζεται στην παρ. 2 του άρθρου 22, αφήνει περιθώρια, χωρίς να υποδεικνύει κατευθύνσεις, για μίαν αλλαγή της νομοθεσίας. Λέγει τό σύνταγμα ότι οι γενικοί όροι εργασίας καθορίζονται με νόμους που συμπληρώνονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι όποιες συνάπτονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και όταν αυτές άποτύχουν, με τη διαιτησία. Ο χαρακτήρας της διαιτησίας δέν διευκρινίζεται, ή κρατική παρέμβαση δέν αναφέρεται, τό δυνατό περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων δέν αναλύεται. Έτσι, με την άφηρημένη της διατύπωση ή διάταξη αυτή στηρίζει τό σημερινό καθεστώς έπίλυσης συλλογικών διαφορών (όπως αυτό όρίζεται με τό ν. 3239/55), αλλά δέν αντίκειται σε ένδεχόμενη μεταρρύθμισή του. Μιά τέτοια μεταρρύθμιση όμως, άκολουθώντας τό πνεύμα και τό χράμμα του συντάγματος, θά βασιζόταν στην αντίληψη ότι ό χαρακτήρας των συλλογικών συμβάσεων είναι συμπληρωματικός ως προς τους νόμους, και θά διατηρούσε άναγκαστικά τό θεσμό της διαιτησίας, μετατρέποντάς την ένδεχομένως σε προαιρετική.

Ίδιαίτερη έντύπωση προκαλεί τό γεγονός ότι ένώ, όπως είναι φυσικό σε ένα συνταγματικό κείμενο, τό αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων δέν αναλύεται, προστέθηκε στο άρθρο 22 έρμηνευτική δήλωση σύμφωνα με την όποία, στους γενικούς όρους εργασίας περιλαμβάνεται και ό προσδιορισμός του τρόπου και ύποχρέου είσπραξέως και άποδόσεως προς τις συνδικαλιστικές όργανώσεις της συνδρομής των μελών τους, όπως προβλέπεται από τά καταστασιακά τους. Η άνάγκη που αισθάνθηκε ή πλειοψηφία της βουλής νά προσθέσει αυτή την έρμηνευτική δήλωση, είναι μιά σαφής ένδειξη για τό πόσο νοσει τό συνδικαλιστικό σύστημα και είδικότερα ή χρηματοδότησή του(8).

Τό άρθρο 22 άπαγορεύει κάθε μορφή άναγκαστικής εργασίας. Η «έπίταξη προσωπικών ύπηρεσιών» (δηλ. ή πολιτική έπιστράτευση) έπιτρέπεται μόνον «εις περίπτωσιν πολέμου ή έπιστρατεύσεως ή προς άντιμετώπισιν άναγκών της άμύνης της χώρας ή έπείγουσής κοινωνικής άνάγκης εκ θεομηνίας ή δυναμένης νά θέσει εις κίνδυνον την δημοσίαν ύγείαν» σύμφωνα με τίς διατάξεις είδικού νόμου που πρέπει νά έκδοθει. Τέτοιους νόμος δέν ύπάρχει άκόμα. Χρησιμοποιείται παρ' όλα αυτά τό ΝΔ 17/74 που είναι προγενέστερο του συντάγματος και βρϊθει άντισυνταγματικών διατάξεων, οι όποιες άλλωστε, σύμφωνα με

τό άρθρο 112 παρ. 1 του συντάγματος είναι άνίσχυρες(9).

Έέλος, με τό άρθρο 22 όρίζεται, χωρίς νά αναλύεται περισσότερο ότι «τό Κράτος μεριμνά διύ την κοινωνικήν άσφάλειαν των εργαζόμενων, ως νόμος όρίζει».

Άπό την άλλη μεριά, με τό άρθρο 12 του συντάγματος άναγνωρίζεται τό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Άν άφήσουμε καταμέρος δύο διατάξεις σχετικές με τους γεωφγικούς και αστικούς συνεταιρισμούς που δέν ένδιαφέρουν ένδώ, τό άρθρο αυτό είναι πανομοιότυπο με τό άρθρο 11 του συντάγματος του 1952, χωρίς την άναφορά του τελευταίου στην άπαγόρευση της άπεργίας για τους δημοσίους υπαλλήλους.

Η άπεργία καθώς και ή συνδικαλιστική έλευθερία γενικά είναι άντικείμενο του άρθρου 23. Έτσι για πρώτη φορά σε έλληνικό σύνταγμα, όπως έξαιρει ή έπιστήμη, άναγνωρίζεται ή συνδικαλιστική έλευθερία σαν άυτοτελές δικαίωμα, ξεχωριστό από τό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, κάτω από τό όποιο στεγαζόταν παλαιότερα, τόσο στο έπίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της σύναψης συλλογικών συμφικίσεων

(7) Βλ. Α. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ, *Εργατικό Δίκαιο*, Άθινα 1976, τόμος Α σελ. 44 και Γ. ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗ - Γ. ΚΟΥΚΙΑΔΗ, όπ. παρ., σελ. 55. Οι Γ. Δεληγιάννης - Γ. Κουκιάδης τονίζουν όστόσο ότι «τό γεγονός ότι δέν υπάρχει ... άποικη αξίωση στον εργαζόμενο για την πραγματοποίηση του σκοπού αυτών των δικαιοματιών, δέν σημαίνει ότι οι διατάξεις αυτές έχουν ροιμαντικό χαρακτήρα. Άπολλοιόν τη θέση για μιά πάρι διασφομοποίηση της νομοθεσίας και για τη δικαιοσύνη και νομομοποίηση κοινωνικών άγρώνων με παρόμοια αίτήματα». Όπ. παρ., σελ. 56.

Ο Δ.Α. ΤΡΑΥΛΟΣ - ΤΖΑΝΕΤΑΤΟΣ, ό όποιος έπιχειρεί μιά μαξιστική άνάλυση του συνταγματικού δικαιομάτος εργασίας (βλ. *Εργατικό δίκαιο και κοινωνική κοινωνία, για μιά κριτική - διαλεκτική νομική έπιστήμη*), Έκδοση Παπαζήση, Άθινα 1977, κεφάλαιο τρίτο. Τό δικαίωμα εργασίας στο πύδιο έντιμω: μεταξύ συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας), θέτοντας σά μεθοδολογική άφετηρία «τη διαλεκτική σχέση συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας» τονίζει από την πλευρά του: «Η συνταγματική όρθση της συνταγματικής πολιτικής και δογματικής έχει όλη την ενέργειά νά έπιτερι τη μετωπίωση της συνταγματικής άρχής - έντολης, που περιέχει τό δικαίωμα εργασίας, σί άπόρριψη ύποκειμενική αξίωση παροχής» και ύποστηρίζει την «άναρμόση της δυνατότητας θεμελίωσης στο άρθρο 22 παρ. 1 ενός δημοσίον ύποκειμενικό δικαιομάτος», προτείνοντας «για λόγους σαφήνειας, άποτελεσματικότερης διασφάλισης και θεαδιότητας δικαίον... (την) άνάλωση συμπλήρωση του σχετικού άρθρου». (σελ. 176 κ. έπ.)

(8) Με λίγες έξαιρέσεις συνδικαλιστικών όργανώσεων οι όποιες χρησιμοποιούνται από τίς εισφορές των μελών τους, οι ύπόλοιπες έχουν ως κρημο πόρο την έπιχορήγηση του ΟΔΕΠΕΣ (Όργανισμός Διαχειρίσεως Είδικών Πόρων Έργατικών Συμμετείων), που ίδρύθηκε από τη δικτατορία και χρηματοδοτείται από την Έργατική Έστία, ή όποία πάλι έχει ως έσοδο τό 0,25% των έτησιον άποδοχών όλων των εργατοϋπαλλήλων της χώρας (με σχέση εργασίας ίδιουτικού δικαίον) και ισάποση εισφορά των εργοδοτών. Τόσο ο ΟΔΕΠΕΣ όσο και ή Έργατική Έστία όρθσκονται κάτω από τον έλεγχο του Υπουργού Έργασιος. Βλ. σχετικά Θ. ΚΑΤΣΑΝΕΒΑ, *Τά οικονομικά των συνδικαλιστικών όργανώσεων στην Έλλάδα*, «Όικονομικός Ταχυδρόμος» 14.2.1980.

(9) Παρ' όλα αυτά, μετά την ψήφιση του συντάγματος, ή κυβέρνηση χρησιμοποίησε επανειλημμένα την πολιτική έπιστράτευση για την έξουδετέρωση άπεργιών (άπεργίες τό 1976 για νά άποσφρθεί τό νομοσχέδιο που τελικά ψηφίστηκε σά ν. 330/76, άπεργίες ίδιαιτικών εκπαιδευτικών τό 1977 και τρατεζοϋπαλλήλων τό 1979) σπρηζόμενη, όπως δήλωσε στο Διεθνές Γραφείο Έργασιος σε δύο περιπτώσεις προσφυγών, των παρατάξεων ΑΕΜ - ΕΣΑΚ - ΠΑΣΚΕ τό 1976 και της ΟΤΟΕ τό 1979, στο έπιχείρημα ότι ή χώρα όρθσκεται άκόμα σε κατάσταση γενικής έπιστράτευσης λόγω της έλληνο-τουρκικής κρίσης. (Βλ. Η.Ο. Official Bulletin, Vol LX 1977, Series B, Nr. 1, 160TH Report of the governing body committee on freedom of association, Case Nr. 831, Par. 184). Άπό Έγκυρωση νομικούς άμμοιθηρείται ότι όρισόμαστε άκόμα σε τέτοια κατάσταση (δλ. Γνωμοδότηση Κώστα Μπέτη, «Έπιθεώρηση Έργατικού Δικαίον» (ΕΕΔ) τόμος 39, σελ. 1). Έν πάσει περιπτύσει πρόκειται για νομικό τέχνασμα.

(άρθρο 22 παρ. 2) όσο και στο επίπεδο της μαχητικής διεκδίκησης των αιτημάτων⁽¹⁰⁾. Όσο με τί περιορισμούς;

Σύμφωνα με το άρθρο 23, «Τό Κράτος λαμβάνει τά προσηκόντα μέτρα πρὸς διασφάλισιν τῆς συνδικαλιστικῆς ἐλευθερίας καί τὴν ἀκώλυτον ἄσκησιν τῶν συναφῶν πρὸς ταύτην δικαιωμάτων κατὰ πάσης προσβολῆς τούτων, ἐντὸς τῶν ὁρίων τοῦ νόμου». Καί «Ἡ ἀπεργία ἀποτελεῖ δικαίωμα, ἀσκεῖται δὲ ὑπὸ τῶν νομίμως συνεστημένων συνδικαλιστικῶν ὀργανώσεων πρὸς διαφύλαξιν καί προαγωγὴν τῶν οἰκονομικῶν καί ἐργασιακῶν ἐν γένει συμφερόντων τῶν ἐργαζομένων». Στὴ συνέχεια ἀναφέρεται ὅτι ἡ ἀπεργία ἀπαγορεύεται ἐντελῶς στοὺς δικαστικούς λειτουργούς καί στοὺς ὑπηρετούντες στὰ σώματα ἀσφαλείας. Τελεῖ δὲ ὑπὸ τοὺς περιορισμούς τοῦ νόμου στοὺς δημοσίους ὑπαλλήλους, τοὺς ὑπαλλήλους τῆς τοπικῆς αὐτοδιοίκησης καί τῶν ΝΠΔΔ καί τῶν ἐπιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρος ἢ κοινῆς ὠφελείας, χωρὶς ὥστόσο νὰ μπορεῖ νὰ καταργηθεῖ.

Μὲ τὸ ἄρθρο 28 παρ. 1 τοῦ συντάγματος ὀρίζεται ὅτι οἱ διεθνεῖς συμβάσεις, ἐφόσον ἔχουν ἐπικυρωθεῖ μὲ νόμο, «ἀποτελοῦν ἀναπόσπαστον μέρος τοῦ ἐσωτερικοῦ ἐλληνικοῦ δικαίου, ὑπερσχύουν δὲ πάσης ἀντιθέτου διατάξεως νόμου». Αὐτὸ ἔχει ἰδιαίτερη σημασία διότι οἱ Διεθνεῖς Συμβάσεις Ἐργασίας πού ἔχει ἐπικυρώσει ἡ Ἑλλάδα εἶναι πιὸ εὐνοϊκές γιὰ τοὺς ἐργαζόμενους ἀπὸ τὴν ἰσχύουσα, καί παρὰ τὴ συνταγματικὴ αὐτὴ διάταξη, συντηρητικὰ ἐφαρμοζόμενη ἐργατικὴ νομοθεσία⁽¹²⁾.

Κλείνοντας αὐτὴ τὴν ἐπισκόπηση τῶν συνταγματικῶν διατάξεων πού ἀναφέρονται στὴν ἐργασία, θὰ πρέπει νὰ ἀναφερθοῦμε στὴν παρ. 3 τοῦ ἄρθρου 25: «Ἡ καταχρηστικὴ ἄσκηση δικαιώματος δὲν ἐπιτρέπεται». Ἡ διάταξη αὐτὴ ἔχει ἐρμηνευθεῖ καί ἐφαρμοστεῖ περιοριστικὰ γιὰ τὸ δικαίωμα τῆς ἀπεργίας ὅπως θὰ δοῦμε παρακάτω.

Ἡ διαμάχη στὴν Ε΄ Ἀναθεωρητικὴ Βουλὴ γύρω ἀπὸ τὰ ἄρθρα 22 καί 23 τοῦ συντάγματος ἦταν ὀξεία. Ἡ ἀντιπολίτευση, στὸ σύνολό της, ἀφοῦ ἐξέφρασε μὲ τὶς ὁμιλίες τῶν ἐκπροσώπων τῶν κομμάτων τὶς οὐσιαστικὲς τῆς ἀντιρροήσεις στὸν περιορισμὸ τῶν συνδικαλιστικῶν δικαιωμάτων πού πραγματοποιεῖται μὲ τὶς διατάξεις αὐτές, τελικὰ ἀπέιχε ἀπὸ τὴ συζήτηση καί τὴν ψηφοφορία. Ἀποτέλεσμα τῶν παρεμβάσεων τῆς ἀντιπολίτευσης πάντως, ἦταν ἡ ἀπάλειψη τῆς διατάξεως, πού, ὅμοια μὲ τὸ σύνταγμα τοῦ 1952, ἀπαγόρευε τὴν ἀπεργία στοὺς δημοσίους ὑπαλλήλους καί τοὺς ἐργαζομένους σὲ νομικὰ πρόσωπα δημοσίου δικαίου, καί ἡ ἀντικατάστασή της μὲ διάταξη πού θέτει τὸ δικαίωμα τῆς ἀπεργίας σ' αὐτές τὶς κατηγορίες ἐργαζομένων ὑπὸ τοὺς εἰδικούς περιορισμούς τοῦ νόμου. Στὴ συναίνεση αὐτὴ τῆς πλειοψηφίας γιὰ τροποποίηση τοῦ ἀρχικοῦ σχεδίου, ὅπως ὅποτε ἐπαίξε ὀρλό τὸ πολὺ πραγματικὸ ἐπιχειρήματα ὅτι ἀπεργίες τῶν δημοσίων ὑπαλλήλων γίνονταν πάντοτε, καί ὅταν ἴσχυε ἡ συνταγματικὴ ἀπαγόρευση, καί ἡ ἐπίμονη παρότρυνση τῆς ἀντιπολίτευσης πρὸς τὴν πλειοψηφία νὰ μὴ ψηφίζει διατάξεις πού ὅπως ὅποτε θὰ παραβιάζονται⁽¹³⁾.

Ὡστόσο ἡ κυβερνητικὴ αὐτὴ ὑποχώρηση ἦταν μερικὴ καί συνεπῶς δὲν μποροῦσε νὰ ἄρει τὶς ἄλλες πολὺ οὐσιαστικὲς ἀντιρροήσεις. Ἡ σπουδαιότερη ἴσως διαφωνία ἀφοροῦσε τὸν περιορισμὸ μὲ νόμο τῶν συνδικαλιστικῶν δικαιωμάτων καί τὸν περιορισμὸ τοῦ δικαιώματος τῆς ἀπεργίας στὰ νόμιμα συνεστημένα συνδικάτα, τὰ ὁποῖα «ἐκπροσωποῦν περίπου τὸ 1/10 τοῦ

ἐργαζομένου πληθυσμοῦ (...καί) ἔχουν κηδεμονευθεῖ τουλάχιστον γιὰ ὀνόμεσον δεκαετίες ἀπὸ τὴν Πολιτεία, ἀποτελοῦν οὐσιαστικὰ ὄργανα ἐλέγχου τῆς Πολιτείας ἐπὶ τοῦ ἐργατικοῦ κινήματος»⁽¹⁴⁾. Ἀναφέρεται ἡ ἤδη τότε ἐκτεταμένη ἐργοδοτικὴ πρακτικὴ νὰ ἀπολύονται ἐργαζόμενοι, ἀκριβῶς ἐπειδὴ προσπαθοῦσαν νὰ συγκροτήσουν συνδικαλιστικὲς ὀργανώσεις, γιὰ νὰ ἀποτραπεῖ ἡ δημιουργία τους, καί τίθεται τὸ ἐρώτημα, πῶς εἶναι δυνατό ἡ βουλὴ νὰ θέλει νὰ κηρύξει παράνομες τὶς ἀπεργίες πού γίνονται γιὰ νὰ ἀποκρουθοῦν αὐτές οἱ πρακτικὲς⁽¹⁵⁾.

Σοβαρὴ ἦταν ἐπίσης ἡ διαφωνία γιὰ τὸν προσδιορισμὸ τῶν στόχων γιὰ τοὺς ὁποίους ἡ ἀπεργία ἀποτελεῖ δικαίωμα, (άρθρο 23 παρ. 2: «πρὸς διαφύλαξιν καί προαγωγὴν τῶν οἰκονομικῶν καί ἐργασιακῶν ἐν γένει συμφερόντων τῶν ἐργαζομένων»), γιὰτὶ ἐμπεριέχει τὸν κίνδυνο καί ὑποδηλώνει τὴν πρόθεση νὰ χρησιμοποιοῦνθεῖ ἐνδεχόμενα γιὰ τὸ χαρακτηρισμὸ ἐργατικῶν ἀγώνων ὡς «πολιτικῶν» καί ἐπομένως παρανόμων καί ἀντισυνταγματικῶν.

Ἀπὸ τὴν ἀντιπολίτευση εἶχε ὑποβληθεῖ διαφορετικὴ πρόταση γιὰ τὴ διατήρηση τῶν ἀρθρῶν 22 καί 23, μὲ τὴν ὁποία (α) ὀριζόταν ἡ ἐξασφάλιση, ἐπιλογή, ἄσκηση καί ἀμοιβὴ τῆς ἐργασίας ἀνάλογα μὲ τὴν κοινωνικὴ τῆς σημασία καί τὴν οἰκονομικὴ τῆς ἀξία, ὡς θεμελιώδες δικαίωμα τῶν πολιτῶν καί βασικὸ καθήκον τοῦ κράτους (β) ἡ ἐπίταξη προσωπικῶν ὑπηρεσιῶν σὲ περίπτωσι πολέμου κλπ. δὲν ἐπιτρεπόταν νὰ περιορίζεται τὸ δικαίωμα τῆς ἀπεργίας, (γ) μὲ νόμο θὰ καθορίζονταν γενικὸί κανόνες γιὰ τὴν προστασία τῆς ὑγείας, τῆς ἀσφάλειας, τῆς προσωπικότητας καί γενικότερα γιὰ τὴν ὑλικὴ καί ἠθικὴ ἐξύψωση τῶν ἐργαζομένων, ἐνῶ οἱ ὄροι καί οἱ συνθήκες ἐργασίας θὰ ρυθμίζονταν μὲ συλλογικὲς συμβάσεις ἐργασίας (ἀπαλειφόνταν δηλαδὴ ὁ συμπληρωματικὸς χαρακτήρας τῶν συμβάσεων ὡς πρὸς τοὺς νόμους καί δὲν γίνονταν καμία ἀναφορά στὴ διαιτησία) (δ) ἀπαγορεύονταν ρητὰ οἱ ἀπολύσεις ἢ ἄλλα μέτρα πού θὰ ἀποσκοποῦσαν στὸν περιορισμὸ τῶν συνδικαλιστικῶν ἐλευθεριῶν (ε) ἡ ἀπεργία ἀποτελοῦσε δικαίωμα (χωρὶς περιορισμούς· παρέμεινε ἡ ἀπαγόρευση γιὰ τοὺς δικαστικούς λειτουργούς, τὰ σώματα ἀσφαλείας καί τὸ στρατὸ καί (στ) οἱ ἀσφαλισμένοι θὰ εἶχαν τὴν πλειοψηφία στὰ διοικητικὰ ὄργανα τῶν ἀσφαλιστικῶν ὀργανισμῶν καί τὸ κράτος θὰ συμμετεῖχε

(10) Βλ. Γ. ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗ - Γ. ΚΟΥΚΙΑΔΗ, ὀπ. παρ., σελ. 57.

(12) Οἱ κυριότερες Διεθνεῖς Συμβάσεις ἐργασίας πού ἔχει υἱοθετήσει ἡ Ἑλλάδα εἶναι ἡ ΔΣΕ 87 «περὶ συνδικαλιστικῆς ἐλευθερίας καί προστασίας τοῦ συνδικαλιστικοῦ δικαιώματος» πού κυρώθηκε μὲ τὸ ν.δ. 4204/61 μὲ βασικὲς προβλέψεις τὸ δικαίωμα τοῦ συνεταιρίζεσθαι, τὴν ἀπαγόρευση κρατικῶν παρεμβάσεων, καί τὴν ὑποχρέωση τῶν κυβερνήσεων νὰ παίρνουν κατάλληλα μέτρα γιὰ τὴν προώθηση τοῦ συνδικαλιστικοῦ δικαιώματος· ἡ ΔΣΕ 98 «περὶ ἐφαρμογῆς τῶν ἀρχῶν τοῦ δικαιώματος ὀργανώσεως καί συλλογικῆς διαπραγματεύσεως» πού κυρώθηκε μὲ τὸ ν.δ. 4205/61 καί ἐπιβάλλει τὴ λήψη μέτρων πού νὰ διευκολύνουν τὶς ἐκούσιες συλλογικὲς διαπραγματεύσεις· ἡ ΔΣΕ 105 «περὶ καταργήσεως τῆς ἀναγκαστικῆς ἐργασίας» πού κυρώθηκε μὲ τὸ ν.δ. 4221/61.

(13) Βλ. Πρακτικὰ Ε΄ Ἀναθεωρητικῆς Βουλῆς, 1975, σελ. 2513 κ. ἐπ., ἀγορευθεῖς Μαύρου, Παπανδρέου, Κύρκου, Φλωροβάνη, Ἡλιοῦ.

(14) Ὀπ. παρ. σελ. 2515. Ἀ. Παπανδρέου.

(15) Ὀπ. παρ. σελ. 2518. Λ. Κύρκος.

στή δαπάνη για την κοινωνική ασφάλιση(16).

Η πρόταση αυτή απορρίφθηκε, χωρίς να αντικρουσθούν, από την πλευρά της πλειοψηφίας δια της τά σημεία. Ένδιαφέρον ωστόσο παρουσιάζει το έπιχείρημα του Υπουργού Έργασίας κ. Λάσκαρη υπέρ του περιορισμού του δικαιώματος της απεργίας στις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις(17). Ο κ. Λάσκαρης, αφού παραδέχθηκε, και αυτός, ότι ο ελληνικός συνδικαλισμός βρίσκεται σε «άθλια χάλια», υπερθεματίζοντας τις διαπιστώσεις της αντιπολίτευσης, υποστήριξε ότι η διατάξη αυτή θα έχει σαν επακόλουθο την ενίσχυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, με την προσχώρηση σ' αυτές μεγάλου αριθμού εργαζομένων, οι οποίοι θα αντιλαμβάνονται ότι η συνδικαλιστική οργάνωση είναι ο αποτελεσματικότερος τρόπος για τη διεκδίκηση των αιτημάτων τους. Η διάταξη αυτή ψηφίστηκε από την πλειοψηφία και αποτέλεσε τον πυρή-

να του ν. 330/76 «περί επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων και διασφάλισης της συνδικαλιστικής ελευθερίας», που ψηφίστηκε από την ίδια πλειοψηφία ένα χρόνο-αργότερα. Μπορούμε να πούμε ότι σήμερα, ύστερα από πέντε χρόνια, αποδείχθηκε και στην πράξη ότι ο προσηγορότερος τρόπος για την ενίσχυση του συνδικαλισμού δεν είναι η απαγόρευση του δικαιώματος της απεργίας εκεί όπου δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις. Γιατί, όπωσδήποτε, δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι μέσα στην πενταετία ενισχύθηκε με την τακτική του κ. Λάσκαρη ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα. Και ένας σοβαρός,

(16) Όπ. παρ. σελ. 2602, πρόταση των Γ. Μύρου, Α. Παπανδρέου, Α. Κύρκου.

(17) Όπ. παρ. σελ. 2600.



άν και όπωδύποτε δχι μόνος, άνασταλτικός παράγοντας για τήν άνάπτυξή του, όπως θά προσπαθήσουμε νά δείξουμε στή συνέχεια, είναι τό ύφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, πού θεμελιώνεται μέ τά άρθρα 22 και 23 του συντάγματος του 1975.

Ό περιορισμός των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και ή άρνηση τής συνταγματικής θέσπισης ένός αντιπροσωπευτικού όργάνου των άντιτιθεμένων κοινωνικών συμφερόντων μέ αύξημένο κύρος, εκφράζουν μία συγκεκριμένη πολιτειακή άντίληψη για τή δημοκρατία: εκείνη σύμφωνα μέ τήν όποία ή πολιτική λαϊκή βούληση εκφράζεται κάθε τετραετία στίς κάλπες, και στά ένδιάμεσα διαστήματα ή διαχείριση όλων των ζητημάτων άφήνεται στους εκλεγμένους αντιπροσώπους των κομμάτων. Ή κατάφαση των συνδικαλιστικών ελευθεριών χωρίς περιορισμούς, συνδέεται μέ τήν άποδοχή τής θεσμοθετημένης παρέμβασης των εργαζομένων και των άλλων κοινωνικών τάξεων στή διαμόρφωση τής πολιτικής μέσα από δημόσιο δεσμευτικό διάλογο, των φορέων τους μεταξύ τους, μέ τή βουλή και μέ τήν κυβέρνηση. Ή άπόρριψη τους σημαίνει τή λήψη αποφάσεων έρήμεν των ένδιαφερομένων, ύποδαθμίζει τους μαζικούς φορείς και, άφήνοντας τά κόμματα μόνο νά παίξουν πολιτικό ρόλο, όδηγει στήν κομματικοποίηση των μαζικών φορέων και, συνεπώς, στήν άποδυνάμωσή τους. Ή ποιητική φράση πού άκούστηκε στή βουλή, ότι τό άρθρο 86 ήταν «ένα μικρό παράθυρο σέ καινούργιους όρίζοντες»⁽¹⁹⁾ έγγραφόταν στήν πολιτική στρατηγική τής διεύρυνσης τής δημοκρατίας. Ή στρατηγική αυτή άντιπαλεύτηκε από τό κόμμα τής πλειοψηφίας - και δχι μόνο από αυτό, άρκετά άποτελεσματικά ως σήμερα.

B. Οί σχέσεις εργασίας στό νόμο

Άπό τό πλέγμα των διατάξεων τής εργατικής νομοθεσίας θά έξετάσουμε αναλυτικά δύο νόμους πού παίζουν αποφασιστικό ρόλο στή διαμόρφωση των σχέσεων κεφαλαίου και εργασίας: Τό ν. 3239/55 «περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως Άνωτάτου Συμβουλίου Έργασίας και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων ένίων εργατικών νόμων» και τό ν. 330/76 «Περί επαγγελματικών σωματείων και ένώσεων και διασφαλίσεως τής συνδικαλιστικής ελευθερίας». Ή λογική τους σχέση είναι ή ακόλουθη: Ό ν. 3239/55 προσδιορίζει νομικά τή δομή των σχέσεων εργοδοτών και εργαζομένων και τό ρόλο του κράτους στή διαμόρφωσή τους. Ό ν. 330/76 έρχεται 21 χρόνια άργότερα για νά αναγνωρίσει όρισμένες καινούργιες κοινωνικές πραγματικότητες, αλλά και για νά τίς έλέγξει έτσι ώστε νά μείνει άθικτη ή δεδομένη δομή των σχέσεων.

1. Τό άντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων (και των διαιτητικών αποφάσεων)

Ό ν. 3239/55, όπως έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί μεταγενέστερα,⁽²⁰⁾ όρίζει τά έξής:

Οί συλλογικές διαφορές εργασίας επιλύονται άπ' εύθείας από τίς ένδιαφερόμενες επαγγελματικές οργανώσεις, μέ τή σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σέ περίπτωση δέ διαφω-

νίας μέ ύποχρεωτική διαιτησία (άρθρο 1).

Άναγνωρίζονται τέσσερα είδη συλλογικών συμβάσεων: α) Έθνικές Γενικές πού άφορούν τους εργαζόμενους όλης τής χώρας, β) Έθνικές Όμοιοεπαγγελματικές πού άφορούν «τους μισθωτούς όρισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών προς τό επάγγελμα τουτο κλάδων όλης τής χώρας», γ) Τοπικές Όμοιοεπαγγελματικές, όπως οι προηγούμενες, αλλά σέ όρισμένη πόλη ή περιφέρεια, μέ τήν προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι δέν ύπάγονται σέ έθνική όμοιοεπαγγελματική, και δ) Ειδικές, πού άφορούν τους μισθωτούς μιάς ή περισσοτέρων επιχειρήσεων, έφόσον πάλι δέν ύπάγονται σέ έθνική όμοιοεπαγγελματική (άρθρο 7).

Όπως άναφέρθηκε στό προηγούμενο κεφάλαιο, τό Σύνταγμα του 1975 όρίζει στό άρθρο 22 παρ. 2 ότι «διά νόμων καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, συμπληρούμενοι ύπό των δι' ελευθέρων διαπραγματεύσεων συναπτομένων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και έν άποτυχία τούτων, ύπό των διά τής διαιτησίας τιθεμένων κανόνων». Αυτό σημαίνει ότι, ως προς τή ρύθμιση των γενικών όρων εργασίας, ή συλλογική σύμβαση έρχεται συνεπίκουση του νόμου (αυτός είναι άλλωστε και ό κανονιστικός της χαρακτήρας).

Σύμφωνα μέ τό άρθρο 21, παρ. 1 και 2 του ν. 3239/55, «οί γενικοί όροι εργασίας δύνανται νά ρυθμίζονται διά γενικής έθνικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή όμοίας εφαρμογής αποφάσεως διαιτησίας... Άντικείμενον των λοιπών συλλογικών συμβάσεων εργασίας... είναι ό καθορισμός κατά ειδικάς κατηγορίας μισθωτών τής άμοιβής τής εργασίας και των ειδικών όρων και συνθηκών αυτής, άπαγορευομένων... του καθορισμού όρων και συνθηκών περιλαμβανομένων εις γενικάς έθνικάς συλλογικάς συμβάσεις εργασίας».

Ή καθιερωμένη έρμηνεία αυτής τής διάταξης άποκλείει ρυθμίσεις πού δέν συνδέονται μέ τήν καθαρή άμοιβή σέ άλλες συλλογικές συμβάσεις πέρα από τήν έθνική γενική. Στην έρμηνεία αυτή βασίζουν ή εργοδοσία και τά διαιτητικά δικαστήρια τήν άπόρριψη μιάς σειράς αίτημάτων των εργαζομένων ως παρανόμων (κυρίως στον ίδιωτικό τομέα τής οικονομίας, διότι στίς επιχειρήσεις κοινής ώφέλειας και στίς τράπεζες γίνονται ρυθμίσεις εύρύτερου χαρακτήρα). Όσο δέ για τίς έθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις πού, βάσει του νόμου, ύποτίθεται ότι μπορούν νά περιλαμβάνουν και άλλους όρους, πέρα από τήν άμοιβή, στήν πράξη ελάχιστα επεκτείνονται σ' αυτήν τήν κατεύθυνση.

Άποφασιστικό ρόλο σ' αυτήν τήν έξέλιξη έπαιξε μία άπόφαση του Συμβουλίου τής Έπικρατείας, ή 747/57,⁽²¹⁾ πού εκδόθηκε λίγο μετά τήν ψήφιση του ν. 3239/55. Σύμφωνα μέ τήν

(19) Όπ. παρ., άγόρευση Α. Κύρκου.

(20) Για μία πλήρη παράθεση του Ν. 3239/55 μέ όλες τίς διατάξεις πού συμπλήρωσαν, τροποποίησαν ή κατάργησαν διατάξεις του, βλ. Π. ΑΔΑΜ, *Κωδικοποίησης Ν. 3239/55, νομολογία, συλλογικοί συμβάσεις, διαιτητικά άποφάσεις, Ν. 330/76, άπεργία - νομολογία*, Μάιος 1979, Άθήνα.

(21) «Δελτίο Έργατικής Νομοθεσίας» (ΔΕΝ) τόμος 13/1957, σελ. 325, βλέπε και Έκθεση του Διεθνούς Γραφείου Έργασίας, όπ. παρ., σελ. 48, για τήν κριτική αυτής τής πρακτικής.

απόφαση αυτή, θέματα όπως οι ετήσιες άδειες των μισθωτών, οι άργιες ή οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων. Γι' αυτό το λόγο άλλωστε η εθνική γενική συλλογική σύμβαση του 1975, που περιείχε τέτοιες ρυθμίσεις, κυρώθηκε με νόμο(22).

Αυτή η συντηρητική ερμηνεία του ν. 3239/55 για το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, μολονότι έρχεται σε αντίθεση με το σύνταγμα του 1975, εξακολουθεί να θριαμβεύει στις διαπραγματεύσεις και στη διαιτησία.

2. 'Η 'Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση 'Εργασίας

'Η πρώτη συλλογική σύμβαση του χρόνου είναι η 'Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση 'Εργασίας που καθορίζει το κατώτατο ημερομίσθιο του άνειδίκευτου εργάτη και τον κατώτατο μισθό του υπαλλήλου. Κατά καιρούς, όπως είπαμε, ρυθμίζει και όρισμένα λεγόμενα θεσμικά θέματα για όλους τους μισθωτούς (π.χ. έξιωση της άδειας εργατών και υπαλλήλων, μείωση των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, σπουδαστική άδεια, οικογενειακό επίδομα κλπ.) Μέ τη συλλογική σύμβαση αυτή -ή με την αντίστοιχη της διαιτητική απόφαση- *έκφράζεται η κυβερνητική πολιτική που θα ισχύσει για όλο το χρόνο.*

Σ' αυτή τη συλλογική διαφορά οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΕ και οι εργοδότες από το ΣΕΒ (Σύνδεσμο 'Ελλήνων Βιομηχάνων), τη ΓΣΕΒΕ (Γενική Συνομοσπονδία 'Επαγγελματιών και Βιοτεχνών 'Ελλάδος), και τους 'Εμπορικούς Συλλόγους. 'Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας υπογράφεται μπροστά στον 'Υπουργό 'Εργασίας, ο οποίος παίζει και τον αποφασιστικό ρόλο για το περιεχόμενό της. 'Αν δεν υπογραφεί, είτε γιατί η ΓΣΕΕ κρίνει σκόπιμο να μην αποδεχθεί δημόσια την κυβερνητική πολιτική, είτε επειδή μία από τις εργοδοτικές οργανώσεις δηλώνει αδυναμία να καταβάλει τις αυξήσεις που αποφασίζει η κυβέρνηση (συνήθως αυτό συμβαίνει με τη ΓΣΕΒΕ, που εκπροσωπεί τους μικρούς, οικονομικά άσθενείς εργοδότες), ή διαφορά, ήρεμα και, φυσικά, χωρίς άγωνα, παραπέμπεται στην ύποχρεωτική διαιτησία, όπου θγαίνει και η απόφαση, σύμφωνα με την κυβερνητική βούληση.

3. Οί λοιπές συλλογικές συμβάσεις· ποιόι συμβάλλονται - ποιόι καλύπτονται

Συλλογική διαφορά εργασίας θεωρείται κάθε διένεξη μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και οργανώσεων μισθωτών που αφορά τους όρους ή τις συνθήκες ή την αμοιβή της εργασίας (άρθρο 1, παρ. 2). Μέ τον τρόπο αυτό αποκλείεται η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας με μεμονωμένο εργοδότη, αλλά πρέπει να γίνει αποκλειστικά με εργοδοτική οργάνωση. Αυτή η ρύθμιση, η οποία έχει σοβαρές πρακτικές συνέπειες, δεν υπήρχε στην προγενέστερη του ν. 3239/55 νομοθεσία και δεν είναι γενικευμένη και σε άλλες χώρες(23).

'Η συλλογική σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ μίας ή δύο εργοδοτικών οργανώσεων άφ' ενός και μίας ή δύο επαγγελματι- κών οργανώσεων μισθωτών άφ' έτερου, εκείνων που έχουν

άντιπροσωπευτικό χαρακτήρα(24) (άρθρο 1 του κωδ. 186/69 που τροποποίησε στο σημείο αυτό το Ν. 3239/55).

'Η διάταξη αυτή, σε συνδυασμό με το άρθρο 7 του ν. 3239/55 που όρίζει όπως είδαμε τά είδη των συλλογικών συμβάσεων, συμβάλλει στη διατήρηση της σημερινής διάρθρωσης των συλλογικών συμβάσεων, που εκφράζει το συνδικαλιστικό κατακερματισμό. Σ' ένα πολύ μεγάλο αριθμό μαζικών οργανώσεων αποκλείεται έτσι ή δυνατότητα συμμετοχής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και προβολής σ' αυτό το πλαίσιο των αιτημάτων των εργαζομένων που εκπροσωπούν, ώστε να ληφθούν υπόψη στη σύναψη συλλογικής σύμβασης. Οί συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζουν (και συνήθως παραλείπουν να ρυθμίσουν) τά θέματα που τους αφορούν, έρημν τους. Και αυτό συμβαίνει, είτε οί αποκλειόμενες οργανώσεις είναι ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα, και καλύπτουν τίς δλόιδιες κατηγορίες εργαζομένων αλλά δεν έχουν την αντιπροσωπευτικότητα που όρίζει ο νόμος· είτε είναι ομοιοεπαγγελματικές πάλι αλλά καλύπτουν κάποιες ειδικότητες που υπάρχουν στο έπάγγελμα που εκπροσωπεί ή οργάνωση που δικαιούται να συνομολογει σύμβαση· είτε είναι έπιχειρησιακά σωματεία. Θά αναφέρουμε ένα μόνο, αλλά πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα αποκλεισμού σημαντικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, βάσει των διατάξεων αυτών, από το δικαίωμα να συνάπτουν συλλογική σύμβαση· αφορά τους εργαζομένους σε εργοστάσια κατασκευής ηλεκτρικών συσκευών. Τό μεγαλύτερο μέρος των εργατών παραγωγής καλύπτονται θεωρητικά από τη σύμβαση εργατοτεχνιτών σιδηροδρομικών που συνομολογούν ο Σύνδεσμος 'Ελλήνων Βιομηχάνων και η 'Ενωση 'Ελλήνων Σιδηροδρομικών με την Πανελλήνιο 'Ομοσπονδία 'Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου. 'Αλλά οί εργαζόμενοι αυτοί, ενώ είναι οργανωμένοι σε εργοστασιακά σωματεία δεν έχουν καμία δυνατότητα να διαπραγματευθούν συλλογική σύμβαση, ούτε δέβαια τί ΠΟΕΜ άσχεείται με τά αιτήματά τους, ή έχει καν διάθεση να τά εγγράψει μέλη. 'Ετσι στην πραγματικότητα βρίσκονται εκτός συστήματος συλλογικών συμβάσεων.

'Ενώ όμως οί διατάξεις αυτές του νόμου τηρούνται με σχολαστικότητα για να θέσουν φραγμούς στη συνδικαλιστική δράση, καταστρατηγούνται προκειμένου να ύπηρετηθούν τά εργοδοτικά συμφέροντα. 'Ετσι συχνά παραγκωνίζεται ή αντιπροσωπευτική οργάνωση για λόγους πολιτικής σκοπιμότητας, και συνομολογούνται συμβάσεις με τη λιγότερη αντιπροσωπευτική οργάνωση που είναι πιο άρεστή στην εργοδοσία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ή συλλογική διαφορά των λογιστών τό 1978. 'Ενώ έκκρεμούσε στά Διαιτητικά Δικαστήρια ή συλλογική διαφορά μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και της Πανελλήνιας 'Ομοσπονδίας Λογιστών που είναι ή αναγνωρισμένη πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση των λογιστών αλλά και ή πιο μαχητική, υπογράφηκε σύμβαση για τους λογιστές με

(22) Ν. 133/75

(23) - 'Η συλλογική σύμβασις εργασίας καταρτίζεται μεταξύ ενός ή πλειόνων εργοδοτών ή μίας ή πλειόνων εργοδοτικών οργανώσεων άφ' ενός και μίας ή πλειόνων οργανώσεων μισθωτών άφ' έτερου... άρ. 1 του αναγκαστικού νόμου του 1935. Βλ. Ι. ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑ, 'Η συλλογική σύμβασις εργασίας και τό δικαίωμα των σωματείων', 'Αθήναι 1940, σελ. 203 κ. έπ., και για τί σχετική νομοθεσία Γαλλίας, 'Ελβετίας, Γερμανίας κ.ά.

τήν 'Ομοσπονδία 'Ιδιωτικῶν 'Υπαλλήλων (πού ἔχει ἐλάχιστα μέλη) καί τό Σύνδεσμο Λογιστῶν 'Ελλάδος (παρομοίως)(25).

'Η διαιτητική ἀπόφαση (τοῦ δευτέρου βαθμοῦ) ἔγινε τρεῖς μῆνες ἀργότερα ὀρίζοντας τίς ἴδιες ἀμοιβές μέ τή σύμβαση, ἀλλά χρόνο ἐνάρξεως 25 μέρες ἀργότερα καί δέν ἱκανοποιούσε κάποιο δευτερεύον αἰτήμα πού ἐπέλυε ἡ σύμβαση(26). Τελικά ὁ 'Υπουργός κήρυξε καί τή σύμβαση καί τή διαιτητική ἀπόφαση ὑποχρεωτικές ταυτόχρονα(27). 'Η ὑπονομοευτική ἐπιδίωξη τῆς ἐργοδοτικῆς ἐνέργειας ἐνάγνια στό συνδικαλισμό ἦταν νά δειχθεῖ στούς λογιστές ὅτι οἱ καλές (μέ πειθίγνια διοίκηση καί ἀμαξες) ὀργανώσεις πετυχαίνουν μεγαλύτερη ἱκανοποίηση τῶν αἰτημάτων τους ἀπό τίς κακές (ἀριστερές).

'Ἐνα ἐξωφρενικό παράδειγμα συνδικαλιστικοῦ κατακερματισμοῦ πού συντηρεῖται μέ τίς διατάξεις πού προαναφέραμε εἶναι ἡ περίπτωση τῶν ἐργαζομένων στήν 'Ανώνυμη 'Ελληνική 'Εταιρία Χημικῶν Προϊόντων καί Λιπασμάτων (τοῦ συγκροτήματος Μποδοσάκη). Στήν ΑΕΕΧΠΛ ὁ ΣΕΒ ὑπογράφει 5 διαφορετικές εἰδικές συμβάσεις μέ 5 διαφορετικές συνδικαλιστικές ὀργανώσεις, ἄλλες ἀπό τίς ὁποῖες εἶναι ἐπιχειρησιακές καί ἄλλες ὁμοιοεπαγγελματικές. 'Αν οἱ ἐργαζόμενοι στήν 'Εταιρία Λιπασμάτων ἐπεδίωκαν τή συνδικαλιστική τους ἰσχυροποίηση ἀπέναντι στόν ἐργοδότη μέ κοινό ἀγῶνα γιά μιάν ἐνιαία σύμβαση (πού θά λάβαινε φυσικά ὑπόψη τίς ἰδιαιτερότητες κάθε εἰδικότητας πού σήμερα ρυθμίζονται χωριστά) θά προσέκρουαν στή διάταξη τοῦ νόμου πού περιορίζει τίς ὀργανώσεις πού δικαιούνται νά ἐγείρουν μία συλλογική διαφορά σέ δύο.

'Από τά 4 εἶδη συμβάσεων πού ἀναφέρει τό ἀρθρο 7, ὅπως γίνεται φανερό καί μέ τή διατύπωσή του, ἐκεῖνο πού ἐπικρατεῖ καί ἀφορᾷ τό μεγάλο ἀριθμό ἐργαζομένων στόν ἰδιωτικό τομέα τῆς οἰκονομίας εἶναι οἱ ἔθνικες ὁμοιοεπαγγελματικές(28). Στήν πλειονότητά τους ὅμως δέν εἶναι ἀμιγῆς ὁμοιοεπαγγελματικές ἀλλά ἔχουν σέ κάποιο βαθμό τό χαρακτήρα τῆς κλαδικῆς (μέ τήν ἔννοια ὅτι ἀφοροῦν ἕνα κλάδο οἰκονομικῆς δραστηριότητος).

Καθάραι ὁμοιοεπαγγελματικές εἶναι γιά παράδειγμα οἱ συμβάσεις ἠλεκτροτεχνιῶν, πρακτικῶν μηχανικῶν, χειριστῶν, λογιστῶν κλπ. 'Αλλά οἱ περισσότερες καλύπτουν τοῦς ἐργαζόμενους στήν παραγωγή ἐνός κλάδου - ἄν καί ὄχι ὅλους. Τέτοιες συμβάσεις εἶναι π.χ. τῆς τοιμενοβιομηχανίας, τῆς κλωστοῦφαντουργίας, τῆς χημικῆς βιομηχανίας. Στήν τελευταία μάλιστα παρατηρεῖται καί τό παράδοξο νά περιλαμβάνονται πολλοί κλάδοι χημικῆς βιομηχανίας στήν ἴδια σύμβαση, ὅπως ἡ φαρμακοβιομηχανία, τά λιπάσματα, τά γεωργικά φάρμακα, τά χρώματα, οἱ συνθετικές ὕλες καί πολλοί ἄλλοι. 'Η σύμβαση αὐτή, ἑκτασῆς μόλις μιάς σελίδας, προβλέπει ἕνα ἡμερομίσθιο γιά ὅλους πού προσανῆξάνται μέχρι τή δεύτερη τριετία, ἕνα ἐπίδομα γάμου καί ἕνα ἐπίδομα τμήματα παραγωγῆς(29). Τίποτε ἄλλο σχετικά μέ τίς συνθήκες ἐργασίας καί τήν ἀμοιβή 8.000 ἐργατοτεχνιῶν πού ἀπασχολοῦνται σέ ἕνα κλάδο τόσο σημαντικό γιά τή βιομηχανική ἀνάπτυξη καί μέ τόσο ὑψηλή τεχνολογία ὅπως τή χημική βιομηχανία δέν ρυθμίζεται ἀπό τή σύμβαση αὐτή.

Χαρακτηριστικό πάντως γιά τίς συνδικαλιστικές ὀργανώσεις τῶν ἐργαζομένων πού συνάπτουν αὐτοῦ τοῦ εἶδους τίς συμβάσεις εἶναι ὅτι πρόκειται γιά ὁμοσπονδίες πού ἔχουν σά μέλη τους μερικά ὀλιγομέλη, ὁμοιοεπαγγελματικοῦ χαρακτήρα

σωματεῖα, οἱ διοικήσεις τους ἀρνοῦνται συνήθως νά ἐγγράψουν πολλά ὁμοιοεπαγγελματικά ὅσο καί ἐργοστασιακά σωματεῖα τοῦ κλάδου καί συνεπῶς νά λάβουν ὑπόψη τους τὰ αἰτήματά τους. Μέ τέτοια σύνθεση ἐξ ἄλλου εἶναι περίπου ἀδύνατο νά πραγματοποιήσουν ἀγῶνες γιά τή διεκδίκηση τῶν ὁποιων αἰτημάτων τους. Τελικά, πραγματικά καί πέρα ἀπό κάθε δημαγωγική συνθηματολογία, περιορίζουν τή συνδικαλιστική τους δραστηριότητα στή φύλαξη τῆς πολύτιμης σφραγίδας ἀπό κάθε ἀντίπαλο πού θά προσπαθοῦσε νά τοῦς τήν πάρει. 'Ἐξαιρέσεις σ' αὐτόν τόν κανόνα βέβαια ὑπάρχουν. Γιά παράδειγμα ἡ 'Ομοσπονδία 'Ιματισμοῦ, μία ἀπό τίς λίγες δευτεροβάθμιες ἐνώσεις πού κατόρθωσαν μετά τή μεταπολίτευση νά ἔχουν ἀγωνιστική διοίκηση, ἐπιδίωξε νά ἐγγράψει στή δύναμή της ὅλα τὰ σωματεῖα τοῦ κλάδου, ὁμοιοεπαγγελματικά καί ἐργοστασιακά. Τό 1978 καί ἀγωνιστικές κινητοποιήσεις ἔκανε καί σκληρές διαπραγματεύσεις, καί πέτυχε τελικά νά ὑπογράψει συλλογική σύμβαση πού ἱκανοποιούσε διάφορα αἰτήματα τοῦ κλάδου(30).

Κατ' ἐξίαιρηση στίς ἐπιχειρήσεις κοινῆς ὠφελείας καί στίς τράπεζες εἶναι δυνατό νά συνάπτονται εἰδικές συλλογικές συμβάσεις μέ τήν ἐπιχείρηση ἀνευθείας (ἀρθρο 7 παρ. 5). Στό χώρο αὐτό, πού στό πολύ μεγάλο του μέρος εἶναι κάτω ἀπό κρατικό ἔλεγχο, ἡ διεξαγωγή συλλογικῶν διαπραγματεύσεων καί ἡ σύναψη συλλογικῶν συμβάσεων πραγματοποιοῦνται σέ σχετικά ὑγιέστερη βάση. Οἱ συνδικαλιστικές ὀργανώσεις τῶν ἐργαζομένων εἶναι σέ σημαντικό βαθμό ἀντιπροσωπευτικές, πράγμα πού σημαίνει ὅτι ὑφίστανται δημοκρατικές διαδικασίες στό ἐσωτερικό τους γιά τή λήψη τῶν ἀποφάσεων καί γιά τόν ἔλεγχο τῶν διοικήσεων ἀπό τή βάση. 'Ἐτσι τὰ αἰτήματα πού προβάλλονται ἐκφράζουν σέ μεγάλο βαθμό - σέ σύγκριση μέ τήν κατάσταση πού ἐπικρατεῖ στίς συλλογικές διαπραγματεύσεις τοῦ ἰδιωτικοῦ τομέα τῆς οἰκονομίας - τή συλλογική βούληση τῶν ἐργαζομένων στίς ἐπιχειρήσεις αὐτές. Οἱ συνδικαλιστικοὶ ἀγῶνες εἶναι ἀποτελεσματικότεροι καί οἱ συλλογικές συμβάσεις περιέχουν πολύ πληρέστερες ρυθμίσεις, ἀπό ὅ,τι στόν ἰδιωτικό τομέα, καί θρῖσκονται σέ μεγαλύτερη ἀντιστοιχία μέ τὰ πραγματικά δεδομένα ὄρων, συνθηκῶν καί ἀμοιβῶν τῆς ἐργασίας.

Οἱ παρατηρήσεις αὐτές βέβαια δέν ὑπονοοῦν ὅτι στό δημοσιο τομέα τῆς οἰκονομίας εἶναι ἐξασφαλισμένη καί σεβαστή ἡ συνδικαλιστική ἐνότητα, αὐτονομία καί δράση. Καί ἐδῶ γίνον-

(25) ΔΕΝ, τόμος 34/1978, σελ. 661.

(26) 'Οπ. παρ., σελ. 778.

(27) 'Οπ. παρ., σελ. 1029 καί 1030.

(28) Σύμφωνα μέ στοιχεία πού δημοσιεύει ὁ Ρ. ΦΑΚΙΟΛΑΣ, ὁπ. παρ., σελ. 205, τό 1977 ἐπιλύθηκαν 315 συλλογικές διαφορές μέ συλλογική σύμβαση ἢ μέ ἀπόφαση διαιτησίας. 'Από αὐτές μία ἦταν ἡ 'Εθνική Γενική, 109 οἱ 'Εθνικές 'Ομοιοεπαγγελματικές, 98 οἱ Εἰδικές τοῦ Δημόσιου Τομέα, 73 οἱ Εἰδικές τοῦ 'Ιδιωτικοῦ Τομέα, καί 44 οἱ Τοπικές (Πηγή: Διεύθυνση Συλλογικῶν Διαφορῶν τοῦ 'Υπουργείου 'Εργασίας).

(29) ΔΕΝ, τόμος 35/1979, σελ. 982.

(30) Μιά διερεύνηση τῶν αἰτίων πού, παρ' ὅλα αὐτά, μέ τό Σινέδριο τῆς 'Ομοσπονδίας τό 1979 ἐκλέχθηκε ἄλλη διοίκηση, διόλου διατεθειμένη νά ἀκολουθήσει αὐτήν τήν τακτική, θά ἦταν ἐνδιαφέρουσα, ἀλλά ξεφεύγει ἀπό τίς δυνατότητες αὐτοῦ τοῦ ἀρθρου.

ται διασπαστικές προσπάθειες (βλέπε πρόσφατο παράδειγμα υπογραφής συλλογικής σύμβασης με τρεις συλλόγους τραπεζοϋπαλλήλων ενώ συνεχιζόταν η απεργία και έκκρεμοῦσε η διαφορά με την ΟΤΟΕ στα διαιτητικά δικαστήρια, τό Φεβρουάριο του 1980). Καί ἐδῶ ὑπάρχει κατακερματισμός (στή ΔΕΗ π.χ., ἐκτός ἀπό τήν ἀναγνωρισμένη ἀντιπροσωπευτική ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ, πού περιλαμβάνει στή δύναμη τῆς 12 μαζικούς συλλόγους καί καλύπτει ὄλο τό φάσμα τῶν ἐργαζομένων, ὑπάρχουν ἀκόμα τρεῖς ὁμοσπονδίες καί 98 (!) σύλλογοι μέ ἀσήμαντα μικρό βαθμό μελῶν· στήν Ὀλυμπιακή Ἀεροπορία ὡς πρόσφατα κάθε ὁμοιοεπαγγελματικό σωματεῖο συνομολογοῦσε χωριστή σύμβαση μέ τή διοίκηση· καί ὑπάρχουν πολλά ἀκόμα παραδείγματα).

4. Ἡ ὑποχρεωτική διαιτησία

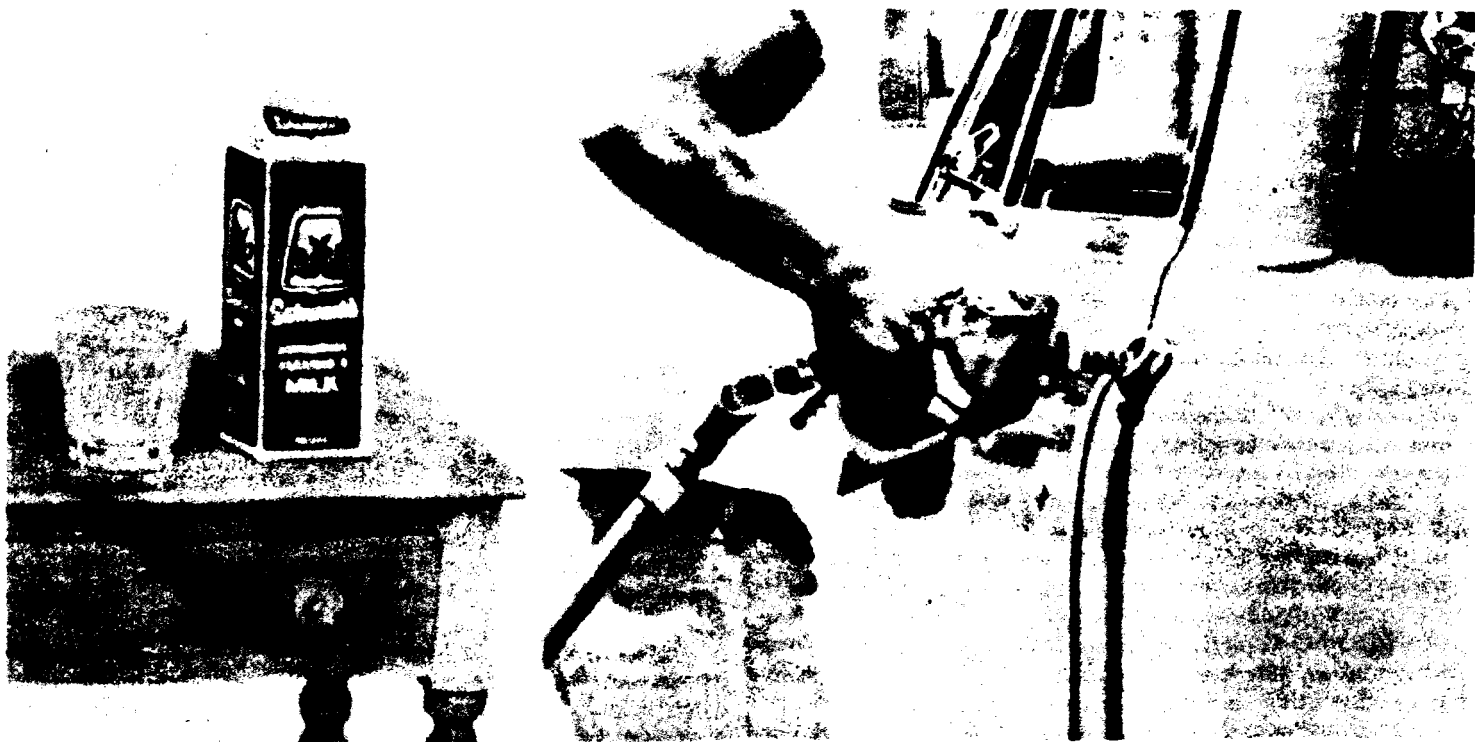
Σέ περίπτωση ἀποτυχίας τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων («ἀδυναμίας ἐπιτεύξεως συμφωνίας») ἡ διαφορά λύνεται μέ τήν ὑποχρεωτική διαιτησία. Ἡ διαδικασία πού ὀρίζει ὁ νόμος εἶναι ἡ ἀκόλουθη:

Ἡ ἐργοδοτική ὀργάνωση (ἡ ὁ μεμονωμένος ἐργοδότης στήν ἐξαιρεση πού ἀναφέραμε γιά τό δημόσιο τομέα) ἢ ἡ συνδικαλιστική ὀργάνωση τῶν ἐργαζομένων δικαιούται νά ἐγείρει συλλογική διαφορά μέ αἴτηση πού ἀπευθύνει στή Διεύθυνση Συλλογικῶν Σχέσεων καί Διαφορῶν ἢ στήν Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας. (ν.δ. 186/69, ἄρ. 5). Ἐπάλληλος τοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας ὀρίζεται εἰσηγητής γιά τή διένεξη καί ὀρίζεται ἡμέρα καί ὥρα γιά τή συζήτηση τῆς διαφοράς ἐνώπιόν του (ν.δ. 186/69, ἄρ. 6). Αὐτό εἶναι τό λεγόμενο στάδιο τῆς μεσολαθῆσεως. Ἐάν ἀποτύ-

χει καί αὐτό τό στάδιο, ὁ Εἰσηγητής συντάσσει ἐκθεση μέ τήν ὁποία παραπέμπεται ἀπό τό Ὑπουργεῖο ἢ διαφορά στό Πρωτοβάθμιο Διοικητικό Διαιτητικό Δικαστήριο (ν.δ. 186/69, ἄρθρο 7). Κατά τῆς ἀποφάσεως τοῦ Πρωτοβάθμιου ΔΔΔ μποροῦν οἱ ὀργανώσεις νά κάνουν ἐφεση στό Δευτεροβάθμιο ΔΔΔ (ν. 3239/55, ἄρ. 12)(31). Ἐπιπλέον, καί ὁ Ὑπουργός Ἐργασίας μπορεῖ κατά τήν κρίση του, χωρίς μεσολαθητικό στάδιο, νά παραπέμψει τή διαφορά ἀπευθείας στα διαιτητικά δικαστήρια, «ἐπί περιπτώσεων ἐξαιρετικῶν χαρακτήρος δυναμένων νά διατηρήσῃ τήν δημοσίαν τάξιν ἢ νά προκαλέσῃ κλονισμόν εἰς τήν ἐθνικήν οἰκονομίαν» (ν. 3239/55, ἄρ. 17, παρ. 1).

Ἡ ὑπαρξη τῆς ὑποχρεωτικῆς διαιτησίας λειτουργεῖ ἀνασταλτικά στή διεξαγωγή διαπραγματεύσεων, ἀνατροφοδοτεῖ τήν ἀδυναμία τῶν συνδικαλιστικῶν ὀργανώσεων καί συρρικνώνει τό ἀντικείμενο τῶν συλλογικῶν συμβάσεων – ὅσων συνομολογοῦνται – περιορίζοντας τίς ρυθμίσεις τους στα πλαίσια τῶν ἀποφάσεων τῆς κυβερνητικῆς πολιτικῆς.

(31) Ἡ σύνθεση τῶν διαιτητικῶν δικαστηρίων εἶναι ἡ ἐξῆς: Στό μὲν πρῶτο βαθμῶ ἀποτελοῦνται ἀπό ἕνα πρόεδρο πρωτοδικῶν ἢ πρωτοδικῆ ὡς πρόεδρο, ἕναν ὑπάλληλο τοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας, ἕναν ἐκπρόσωπο τῶν μισθωτῶν (τόν ἴδιο πάντα) πού ὑποδεικνύεται ἀπό τή ΓΣΕΕ (ἢ τό Ἐργατικό Κέντρο τῆς περιοχῆς) καί ἕναν ἐκπρόσωπο τῶν ἐργοδοτῶν (ἐναλλάσσόμενο ἀνάλογα μέ τή διαφορά, τῶν βιομηχανῶν, ἐμπόρων, ἐπαγγελματιῶν κλπ.) (ν. 3239/55 ἄρ. 10 καί ἀπόφ. Ὑπ. Ἐργασίας 89177/64). Στό δεύτερο βαθμῶ ἀποτελοῦνται ἀπό ἕνα πρόεδρο ἐφετῶν ἢ ἐφέτη ὡς πρόεδρο, ἕναν ὑπάλληλο τοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας, ἕνα μόνιμο ἐργοδοτικό μέλος βιομήχανο, ἕνα ἐναλλασσόμενο ἐργοδοτικό μέλος ἀνάλογα μέ τή διαφορά, ἕνα τακτικό ἐργατικό μέλος πού ὀρίζεται ἀπό τή ΓΣΕΕ καί ἕνα ἐναλλασσόμενο ἐργατικό μέλος πού ὀρίζεται ἀπό τήν ἐν διενέξει ἐργατική ὀργάνωση, ἐφόσον αὐτή ἔχει πανελλήνιο χαρακτήρα, διαφορετικά ἀπό τό ἐργατικό κέντρο τῆς περιοχῆς (ν. 3239/55, ἄρ. 13, παρ. 5 καί ἀπόφ. Ὑπ. Ἐργασίας



Οί συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων που δικαιούνται, σύμφωνα με τό νόμο, νά ἐγείρουν συλλογική διαφορά, δέν ἔχουν συνήθως, ὅπως ἀναπτύξαμε παραπάνω, τή δυνατότητα νά διεκδικήσουν ἀγωνιστικά τά ὅποια αἰτήματά τους, οὔτε ἐκφράζουν, οἱ περισσότερες ἀπό αὐτές, τή θέληση τῶν εργαζομένων. Οἱ ἐργοδότες πού τό γνωρίζουν αὐτό δέν ἔχουν λόγο νά ἐνδιαφερθοῦν γιά τή διεξαγωγή διαπραγματεύσεων. Τό ἀποτέλεσμα εἶναι ὅτι, στή μεγάλη πλειονότητα τῶν διαφορῶν τοῦ ἰδιωτικοῦ τομέα, μόλις πλησιάζει νά περάσει ἕνας χρόνος ἀπό τήν προηγούμενη ρύθμιση (σύμβαση ἢ διαιτητική ἀπόφαση) οἱ ἐνδιαφερόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις τήν καταγγέλλουν, καί ὑποβάλλουν ἕνα νέο σχέδιο συλλογικῆς σύμβασης. Ἡ ἀπάντηση τῆς ἐργοδοτικῆς πλευρᾶς εἶναι, ὅταν πρόκειται γιά τόν ΣΕΒ πού ἐκπροσωπεῖ τοὺς ἐργοδότες στίς πάνω ἀπό 100 συλλογικές διαφορές τῆς βιομηχανίας, αὔξηση τῶν ἀμοιβῶν στό ποσοστό πού ἔχει καθορισθεῖ ἀπό τήν εἰσοδηματική πολιτική τῆς κυβέρνησης ἢ ὅποια ἐκφορᾶζεται, ὅπως εἶπαμε παραπάνω, στήν πρώτη συλλογική σύμβαση τῆς χρονιάς, τήν Ἐθνική Γενική, ἢ τήν ἀντίστοιχη διαιτητική ἀπόφαση.

Στίς ἀποκαλούμενες διαπραγματεύσεις λοιπόν πού γίνονται γιά τίς συλλογικές συμβάσεις τῆς βιομηχανίας, ἡ συνδικαλιστική ὁργάνωση ἔχει νά διαλέξει ἀνάμεσα στήν ὑπογραφή μιᾶς σύμβασης στά πλαίσια τῆς κυβερνητικῆς πολιτικῆς καί στή διαιτησία πού θά ἐκδώσει μιά ἀπόφαση στά ἴδια πλαίσια. Αὐτά ὡς πρὸς τό ὕψος τῶν αὔξεσεων, τῶν ἀποδοχῶν. Γιατί ὀρισμένες φορές, εἶναι δυνατό νά ἐπιτευχθεῖ μέ τή σύναψη συλλογικῆς σύμβασης ἢ λύση προβλημάτων ὅπως ἡ ἀλλαγὴ κατηγοριῶν ειδικοτήτων πού ἀναφέρονται στή σύμβαση ἢ ἡ ἀπόσπαση κάποιου πρόσθετου ἐπιδόματος. Τέτοιες λύσεις δίνονται εἴτε σάν ἀποτέλεσμα τῆς διαπραγματευτικῆς ἰκανότητος καί τῆς ἀγωνιστικῆς κινητοποίησης ἐργατικῶν συνδικαλιστικῶν ὁργανώσεων, ὅπως ἀναφέραμε παραπάνω στό παράδειγμα τοῦ ἱματισμοῦ, εἴτε ἐπειδὴ ὁ ΣΕΒ ἐνδιαφέρεται νά ὑποστηρίξει «φίλα διακείμενες» διοικήσεις ὁργανώσεων, ὅπως ἀναφέραμε στό παράδειγμα τῶν λογιστῶν.

Ἄλλα κατὰ κανόνα οἱ συλλογικές συμβάσεις δέ ρυθμίζουν τίποτα καινούργιο, πέρα ἀπὸ τήν παροχὴ τοῦ προαποφασισμένου ποσοστοῦ αὔξης τῶν ἀποδοχῶν. Τό πλεονέκτημα γιά τή συνδικαλιστικὴ ὁργάνωση, ἐάν προτιμήσει τή σύναψη συλλογικῆς σύμβασης, εἶναι ἡ ταχύτερη ἐναρξὴ ἐφαρμογῆς τοῦ νέου καθεστώτος, καί, ἴσως, κάποια μεγαλύτερη ἀναδρομικότητα. Ἄρκετὲς συνδικαλιστικὲς ὁργανώσεις, ὅμως, προτιμοῦν τήν προσφυγὴ στή διαιτησία γιά νά μὴ θεωρηθοῦν ὑπεύθυνες γιά τήν ὑπογραφή συλλογικῆς σύμβασης πού δέν ἱκανοποιεῖ τά αἰτήματά τους -θεωρώντας ὅτι γιά τή διαιτητικὴ ἀπόφαση δέν φέρουν καμία εὐθύνη.

Ἄλλες ἐργοδοτικὲς ὁργανώσεις δέν εἶναι κἀν διατεθειμένες νά ὑπογράψουν συλλογικὴ σύμβαση στά πλαίσια τῆς κυβερνητικῆς πολιτικῆς. Ἐπομένως γιά τίς ἀντίδικες ἐργατικὲς ὁργανώσεις, ἐφόσον ἡ ὁργανωτικὴ τους κατάσταση δέν τοὺς ἐπιτρέπει νά διεκδικήσουν ἀγωνιστικὰ τήν ἱκανοποίησιν τῶν αἰτημάτων τους, δέν ὑπάρχει ἄλλος δρόμος ἀπὸ τήν προσφυγὴ στήν ὑποχρεωτικὴ διαιτησία γιά νά ἀποσπάσουν τίς αὔξεις ἐστὼς τῆς κυβερνητικῆς πολιτικῆς.

Στίς συνθήκες αὐτές ἔχουμε πολὺ μεγαλύτερο ἀριθμὸ διαι-

τητικῶν ἀποφάσεων ἀπὸ συλλογικῶν συμβάσεων⁽³²⁾. Στὴ μεγάλη πλειονότητά τους δέ ἡ διαδικασία γιά τήν ἐκδοσὴ τους ξεκινᾶ μέ αἴτηση τῆς ἐργατικῆς πλευρᾶς⁽³³⁾.

Ἀπὸ τὴ στιγμή πού κοινοποιεῖται στήν ἐργοδοτικὴ καί στήν ἐργατικὴ ὁργάνωση τὸ ἔγγραφο τῆς παραπομπῆς τῆς διαφορᾶς στήν ὑποχρεωτικὴ διαιτησία ἀπαγορεύεται, γιά 45 μέρες πρῶτο βαθμὸ καί γιά 60 μέρες σὲ περίπτωση ἐφέσεως, ἡ ἀπεργία καί τὸ λὸκ-ἄουτ (πᾶσα προσπάθεια τῶν ἐνδιαφερομένων πρὸς ἐκδρασμὸν εὐνοικῆς ὑπὲρ αὐτῶν λύσεως ἐπὶ τῆς ἐκδηλωθείσης διενέξεως, διὰ διακοπῆς τῆς ἐργασίας ἢ καταφανοῦς μειώσεως τῆς ἀποδόσεως τῆς ἐργασίας κλπ.» ν. 3239/55, ἀρ. 18 παρ. 2).

Ἡ παράβαση αὐτῆς τῆς διάταξης θεωρεῖται ἀδικαιολόγητη καταγγελία τῆς συμβάσεως ἐργασίας καί ἂν προέλθει ἀπὸ τοὺς ἐργοδότες τοὺς ὑποχρεώνει σὲ καταβολὴ εἰδικῆς ἀποζημιώσεως, ἂν προέλθει δὲ ἀπὸ τοὺς ἐργαζομένους σὲ λύση τῆς σχέσεως ἐργασίας «*ὑπαιτιότητα αὐτῶν τῶν ἰδίων*». «*Πρωταίτιοι ἢ ὑποκινηταὶ διακοπῆς τῆς ἐργασίας τιμωροῦνται διὰ φυλακίσεως μέχρι τριῶν μηνῶν καί διὰ χρηματικῆς ποινῆς*» (ἄρθρο 18 παρ. 3).⁽³⁴⁾

Ἡ παραπομπὴ στήν ὑποχρεωτικὴ διαιτησία ἔχει χρησιμοποιηθεῖ ἀπὸ τήν ἐργοδοτικὴ πλευρὰ μέ βάση τίς διατάξεις αὐτές γιά νά σταματήσουν ἀπεργίες. Ἐνα μέρος ἀπὸ τίς λίγες εἰδικές (ἐργοστασιακές) συμβάσεις πού ὑπάρχουν στή βιομηχανία δημιουργήθηκαν γιά νά ἐμποδίσουν ἐργοστασιακὰ σωματεία νά συνεχίσουν ἀπεργιακοὺς ἀγῶνες πού ἐκτιμήθηκαν σάν σοβαρὰ ἐπιζημίω ἀπὸ τίς θιγόμενες ἐταιρίες. Ἔτσι, μέ διαιτητικὲς ἀποφάσεις δημιουργήθηκαν καθεστῶτα εἰδικῆς συλλογικῆς σύμβασης στήν ΕΣΣΟ ΠΑΠΠΑΣ Θεσσαλονίκης, στήν Ἄμμαντίτ στήν Πάτρα, στήν Ἄλουμίνιον Α.Ε. καί σὲ ἐλάχιστες ἀκόμα μικρότερης σημασίας βιομηχανικὲς ἐπιχειρήσεις. Ὁ λόγος πού δέν ἔχει γίνει εὐρύτερη χρῆση τῶν διατάξεων τοῦ ἄρθρου 18 τοῦ Ν. 3239/55 στή βιομηχανία, ὥστε νά ἐμποδισθοῦν οἱ ἔντονοι καί μαζικοὶ ἀπεργιακοὶ ἀγῶνες τῶν ἐργοστασιακῶν σωματείων, εἶναι ἡ ἐχθρότητα τῶν βιομηχάνων πρὸς συμβατικὲς ρυθμίσεις σὲ ἐπίπεδο ἐπιχειρήσεως. Εἶναι φανερό, ἀπὸ ὅσα ἐκθέσαμε παραπάνω, ὅτι γιά τήν ἐργοδοσία εἶναι προτιμότερο νά συνομολογεῖ συλλογικές συμβάσεις μέ τίς ἀδύναμες ὁμοιοεπαγγελματικὲς συνδικαλιστικὲς ὁργανώσεις καί

89177/64). Ἡ ἀπόφαση σὲ διαιτητικὰ δικαστήρια λαμβάνεται κατὰ πλειοψηφία. σὲ περίπτωση δὲ ἰσοψηφίας ἐπικρατεῖ ἡ ψῆφος τοῦ Προέδρου (6.δ. 17-5-55).

(32) Σύμφωνα μέ τά στοιχεία πού παραθέτει ὁ Ρ. ΦΑΚΙΟΛΑΣ ὁπ. παρ., τό 1977 ὑπογράφηκαν 146 συλλογικὲς συμβάσεις καί ἐκδόθηκαν 179 διαιτητικὲς ἀποφάσεις συνολικά. Ἡ σχέση μάλιστα στίς ἔθνικες ὁμοιοεπαγγελματικὲς διαφορὲς ἦταν: 29 συλλογικὲς συμβάσεις καί 80 διαιτητικὲς ἀποφάσεις. Σύμφωνα μέ ὅλες τίς ἐνδείξεις ἡ σχέση αὐτὴ ἔχει χειροτερέψει τὰ τελευταῖα δύο χρόνια, γιά τὰ ὅποια δέν ὑπάρχουν δημοσιευμένα στοιχεία.

(33) Σύμφωνα μέ προφορικὴ ἀνακοίνωση ἐκπρόσωπου τοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας σὲ εὐφραία σύσκεψη Ἑλλήνων παραγόντων καί ἐκπρόσωπων τῆς Οἰκονομικῆς καί Κοινωνικῆς Ἐπιτροπῆς τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων πού ἔγινε στίς 21 Μαρτίου 1978, στήν Αἴθουσα συνεδρίων τοῦ ΕΒΕΑ, σὲ σύνολο 410 διαιτητικῶν ἀποφάσεων πού εἶχαν ἐκδοθεῖ ἀπὸ τὴν μεταπολίτευση ὡς τὴν στιγμή ἐκεῖνη, στίς 400 ἢ ἔγερση τῆς συλλογικῆς διαφορᾶς σὲ Ὑπουργεῖο Ἐργασίας ἔγινε ἀπὸ τὴν πλευρὰ τῶν εργαζομένων καί στίς 7 ἀπὸ τὴν ἐργοδοτικὴν πλευρὰ. Σὲ 3 περιπτώσεις ἔγινε ἀπειθείας παραπομπὴ στή διαιτησία ἀπὸ τὸν Ὑπουργὸ Ἐργασίας.

(34) Ἡ ἀστική συνέπεια τοῦ ἀρ. 18 παρ. 3 τοῦ ν. 3239/55 θεωρεῖται ὅτι δέν ἰσχύει πλέον μέ τὴν διατύπωση τοῦ ἀρ. 38 τοῦ ν. 330/76. Βλ. καί ἐπισημείωση 45.

στό επίπεδο των επιχειρήσεων να αντιμετωπίζει τις εργατικές διεκδικήσεις με προσωρινές άτυπες διευθετήσεις, αποφεύγοντας τη θεσμοθέτηση της συλλογικής διαπραγματεύσεως και σύμβασης, που μακροπρόθεσμα θα αύξαινε την ισχύ και τό κύρος των επιχειρησιακών σωματείων.

Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα της οικονομίας έχει γίνει σημαντικά μεγαλύτερη χρήση των διατάξεων αυτών για την απαγόρευση άπεργιών (ΔΕΗ τό 1977, ΟΤΕ τό 1978, Τράπεζες τό 1980 κ.ά.). Η ευκολία έξ άλλου, μέ την όποία ή έργοδοτική πλευρά μπορεί νά προσφύγει στην ύποχρεωτική διαιτησία άποτελεί έκδιαστικό παράγοντα πάνω στις συνδικαλιστικές όργανώσεις των εργαζομένων στην κοινή όφέλεια και στις τράπεζες, ώστε νά παραιτηθούν άπό την άγωνιστική διεκδίκηση των αίτημάτων τους και νά δεχθούν νά ύπογράψουν σύμβαση μέ την όποία τους προτείνουν κάποια μεγαλύτερα όφέλη άπό όσα είναι έκ των προτέρων γνωστό ότι θά πάρουν μέ τή διαιτησία.

Η ένεργεια μιάς άπό τις ισχυρότερες συνδικαλιστικές όργανώσεις, της Όμοσπονδίας Τραπεζούπαλλήλων, τό Φεβρουάριο τού 1980, νά συνεχίσει την άπεργία και μετά την παραπομπή στην ύποχρεωτική διαιτησία, άποτελεί ένα σημαντικό θέμα τού συνδικαλιστικού κινήματος στην πάλη του για την κατάργηση της άπαγορευτικής αυτής για τούς άπεργιακούς άγώνες διάταξης.

Σύμφωνα μέ τό νόμο, τόσο στό στάδιο της μεσολάβησης, όσο και στό στάδιο της έκδίκησης μιάς ύπόθεσης άπό τά διαιτητικά δικαστήρια πρέπει νά εξετάζονται τά σχετικά οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα. Αναλυτικότερα μάλιστα, για τά διαιτητικά δικαστήρια όρίζεται ότι μπορούν νά εξετάζουν μάρτυρες, νά όρίζουν πραγματογνώμονες, νά ένεργούν άυτοψίες και νά ζητούν στοιχεία και πληροφορίες χρήσιμα για τό έργο τους, κρίνουν δέ «έπί της ουσίας έκ των ένόντων... έκτιμών(τα) κατ' άπόλυτον κρίσιν τά πρό αυτών στοιχεία». Και παρακάτω: «Δέον νά λαμβάνωσι ύπ' όψιν και νά σταθμίσωσι τάς κοινωνικάς και οικονομικάς ανάγκας άς έξυληρευτούν αί ύπό κρίσιν έπιχειρήσεις και έκμεταλλεύσεις, την οικονομικήν και τεχνικήν αυτών άντοχή, τό επίπεδον των χορηγομένων άμοιβών και ήμερομισθίων έν σχέσει προς τό κόστος ζωής, τάς συνθήκας και τό είδος της παρεχομένης εργασίας και τό γενικώτερον συμφέρον της έθνικής οικονομίας» (ν.δ. 186/69 άρ. 7 παρ. 2 και 3, ν. 3239/55 άρ. 11 παρ. 2 και 3 και άρ. 15 παρ. 3). Τίποτα άπό αυτά δέν εφαρμόζεται στην πράξη, δεδομένου ότι όλες οι διαιτητικές άποφάσεις είναι άνατιολόγητες.

Τό μέν στάδιο της μεσολάβησης είναι άπλά τυπικό και καμιά έξέταση δέ γίνεται «των οικονομικών και κοινωνικών δεδομένων» άτινα δύναται νά έχουν επίδρασιν επί της διαφοράς». Στη δέ διαιτησία δίδεται πανομοιότυπα ή ποσοστιαία αύξηση της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής τών στις προηγούμενα ισχύουσες άμοιβές. (Αυτό συμβαίνει πούλάχιστον τά 3 τελευταία χρόνια, γιατί την πρώτη διετία μετά τή μεταπολίτευση ύπήρξαν όρισμένοι δικαστές, πρόεδροι διαιτητικών δικαστηρίων, οι όποιοι έξέταζαν την κάθε περίπτωση χωριστά και άποφάσιζαν άνάλογα, αλλά, ίσως γι' αυτό τό λόγο, άπομακρύνθηκαν και μετατέθηκαν άλλου).

Έτσι στη διαδικασία της διαιτησίας παρουσιάζονται σοβαρά έλαττώματα και τύπου, αλλά κυρίως, ουσίας. Η προφορική άνάπτυξη, οι μάρτυρες και κάθε είδους άποδεικτικά μέσα

σπανίζουν μέχρι πλήρους άνυπαρξίας, οι δέ έγγραφες προτάσεις των έν διενέξει μάλλον δέν διαβάζονται. Έξ άλλου στις άποφάσεις παρατηρούνται σοβαρά σφάλματα πού άποδεικνύουν την προχειρότητα μέ την όποία έξετάζονται κάθε φορά τά προβλήματα. Υπάρχουν άποφάσεις πού προβλέπουν ήμερομισθία των μαθητευομένων χαμηλότερα άπό τά ισχύοντα ήμερομισθία άσφαλείας. Αυτό συμβαίνει επειδή κάθε φορά τό ποσοστό αύξησης της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής εφαρμόζεται σε κάθε άμοιβή πού όριζε τό προηγούμενο καθεστώς, χωρίς νά λαμβάνονται ύπόψη, όχι οι ίδιαιτερότητες της κάθε διαφοράς όπως θά έπρεπε, αλλά ούτε καν οι έντωμεταξύ θεσπισμένες θεσμικές άλλαγές. Άγνοείται και ή ίδια ή συνταγματική έπιταγή για την ίση άμοιβή, για ίσης άξίας εργασία σε άνδρες και γυναίκες, πού σύμφωνα μέ τό άρθρο 116 παρ. 3 τού συντάγματος θά έπρεπε νά εφαρμόζεται άπό τόν Ιούλιο τού 1978. Στην άπόφαση 75/79 τού ΔΔΔΔ Άθηνών για τούς όρους άμοιβής και εργασίας των εργατοτεχνιτών στα βαφεία και καθαριστήρια, τό γυναικείο ήμερομισθιο είναι κατά 14 ως 41 δρχ., άνάλογα μέ την προύπηρεσία, χαμηλότερο άπό τό άνδρικό(35), για νά αναφέρουμε ένα μονάχα παράδειγμα.

Όυτε παίρνεται ύπόψη άν, για κάποιο λόγο, καθυστέρηση ή ρύθμιση της συλλογικής διαφοράς. Για παράδειγμα ή άπόφαση 14/78 τού ΔΔΔ Άθηνών για τούς έπιστήμονες χημικούς, εφαρμόζοντας πιστά την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική, έδωσε αύξηση 15% για τό 1978 αλλά πάνω στις άμοιβές τού 1976, επειδή τό 1977 δέν είχε γίνει συλλογική σύμβαση, ούτε διαιτητική άπόφαση(36).

5. Από τό ν. 3239/55 στό ν. 330/76

Ένώ διατηρείται σε ισχύ και εφαρμόζεται τόσο στρεβλά, όπως έκθέσαμε παραπάνω, τό καθεστώς για τόν καθορισμό των όρων, συνθηκών και άμοιβής της εργασίας, όπως καθορίζεται μέ τό ν. 3239/55 και τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις του (οί σπουδαιότερες άπό τις όποιες έγιναν στη διάρκεια της δικτατορίας μέ τό ν.δ. 186/69), άπό τό καλοκαίρι τού 1974 άρχισαν νά δημιουργούνται καινούργιες καταστάσεις πού δέν προβλέπονταν άπό τούς νόμους. Ύστερα άπό την έφτάχρονη άπαγόρευση κάθε συνδικαλιστικής δράσης, τή χειροτέρευση των συνθηκών δουλειάς και τού εργατικού εισοδήματος, ιδιαίτερα τά δύο τελευταία χρόνια της δικτατορίας μέ τόν ύψηλό πληθωρισμό, και ύστερα άπό τις άλλαγές στη δομή της οικονομίας πού πραγματοποιήθηκαν τά χρόνια αυτά μέ τή βιομηχανική ανάπτυξη, οι εργαζόμενοι άρχισαν νά προβάλλουν διεκδικήσεις και νά όργανώνουν άγώνες στο επίπεδο των επιχειρήσεων. Πρώτο ρόλο σ' αυτό τό νέο κίνημα έπαιξαν οι βιομηχανικοί εργάτες. Μέ συνελεύσεις τού εργοστασίου, όπου έπαιρναν μέρος όλοι οι εργαζόμενοι, άνεξάρτητα άπό τό σε ποιά δημοεπαγγελματική σύμβαση άνηκε ο καθένας, άποφάσιζαν για τά αίτήματα πού θά διεκδικούσαν άπό την εργοδότρια εταιρία, έξέλεγαν έπιτροπές άγώνα, κατέβαιναν σε μαχητικές άπεργίες. Οι εργοδότες προσπάθησαν νά άντιδράσουν άπολύοντας εργάτες πού πρωτοστατούσαν σ' αυτές τις κινήσεις, δημιουργώντας

(35) ΔΕΝ, τόμος 35/1979, σελ. 971.

(36) ΔΕΝ, τόμος 34/1978, σελ. 334.

άντισωματεία με δικούς τους ανθρώπους, κινητοποιώντας απεργοσπάστες. Πολλές φορές όμως βρίσκονταν αναγκασμένοι να υποκύψουν στις απεργίες και να ικανοποιήσουν σε σημαντικό βαθμό τo προβαλλόμενα αιτήματα. Και οι επιτυχίες των εργοστασιακών αγώνων αλλά και η εργοδοτική επίθεση φούντωναν τo κίνημα. Πολλές από τις απεργίες των πρώτων χρόνων μετά τή μεταπολίτευση γίνονταν σε αλληλεγγύη με άπολυμένους εργάτες συνδικαλιστές, ή με εργάτες μιās επιχείρησης πού δέχονταν τήν επίθεση τής αστυνομίας καθώς προσπαθούσαν να περιφρουρήσουν τήν απεργία τους από τούς απεργοσπάστες πού έφερνε ή εταιρία.

Θέλοντας να ελέγξει αυτή τήν κατάσταση ή Κυβέρνηση, έπεξεργάστηκε ένα σχέδιο νόμου, με τo όποιο αναγνώριζε έμμεσα τή νέα πραγματικότητα των αγώνων στό επίπεδο τής επιχείρησης, δίνοντας κάποιες έγγυήσεις για τήν ίδρυση σωματείων, αλλά έθετε πολλαπλούς φραγμούς στην ανάπτυξη τής συνδικαλιστικής δράσης. Για να εμποδιστεί ή υιοθέτηση αυτού τού νομοσχεδίου από τή βουλή έγιναν μεγάλες κινητοποιήσεις. Τελικά ό ν. 330/76 ψηφίστηκε στις 26 Μαΐου 1976, ενώ γίνονταν ή μαζικότερη από τή μεταπολίτευση απεργία(37) με αίτημα να

άποσυρθεί τo νομοσχέδιο, ενώ είχαν υποβληθεί στη βουλή έκατοντάδες διαμαρτυρίες συνδικαλιστικών οργανώσεων(38) και ενώ όλα τά κόμματα τής αντιπολίτευσης εξέφραζαν τήν πλήρη αντίθεσή τους. Η μαχητική αντίδραση των εργαζομένων, οι όξύτερες αντιρρήσεις των κομμάτων και ή πίεση διεθνών συνδικαλιστικών οργανώσεων(39) είχαν σαν αποτέλεσμα να δεχθεί ή Κυβέρνηση πολυάριθμες τροπολογίες πάνω στό αρχικό νομοσχέδιο. Άλλά, παρά τις υποχωρήσεις αυτές, ό νόμος εξακολουθεί σύμφωνα με τήν αρχική του σύλληψη να θέτει αντί να αίρει εμπόδια στην ανάπτυξη τού συνδικαλισμού.

Οι διατάξεις για τήν προστασία τής συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ανεπαρκείς σε σύγκριση με τή διεθνή πρακτική και ακόμα περισσότερο, αν λάβουμε ύποψη τις διαδόχτες εργοδο-

(37) Σύμφωνα με τις μετρήσεις τής στατιστικής υπηρεσίας τού Υπουργείου Έργασίας οι απεργοί κατά τού νομοσχεδίου έφθασαν τούς 81.320. Άναμφίβολα ήταν περισσότεροι, αφού δεν ήταν εύκολο να μετρηθούν όλοι.

(38) Βλ. Πρακτικά τής Βουλής, 1976 σελ. 4946 έως 4958 κ.έπ. Η διοίκηση τής ΓΣΕΕ δήλωσε ότι είναι σύμφωνη με τήν τελική μορφή τού νομοσχεδίου, αφού έγιναν δεκτές οι τροπολογίες πού είχε επιβάλει.

(39) Βλ. Πρακτικά... σελ. 5054.



τικές ενέργειες των τελευταίων χρόνων κατά του συνδικαλισμού. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές ή σύσταση επαγγελματικών σωματείων είναι ελεύθερη, τό κράτος δέν έπεμβαίνει, άπαγορεύονται ενέργειες πού άσκούν έπιρροή ή έμποδίζουν τή σύσταση σωματείου (άρθρο 3). Κάθε σωματείο είναι άνεξάρτητο καί άπολαμβάνει τήν προστασία του κράτους στή διοίκηση, λειτουργία καί έπιδίωξη των καταστατικών του σκοπών, κατά έπεμβάσεων τρίτων. Κάθε έργοδοτική έπέμβαση άπαγορεύεται (αναλυτικά στό άρθρο 5). Η παράβαση των διατάξεων αυτών (άρθρο 3 καί 5) διώκεται άντεπάγγελα καί τιμωρείται μέ φυλάκιση 1 χρόνο καί πρόστιμο (άρθρο 40). Τά σωματεία δικαιούνται νά καταγγέλλουν στίς άρχές τούς παραβάτες των προστατευτικών διατάξεων ή άλλων διατάξεων τής εργατικής νομοθεσίας (άρθρο 6). Άπαγορεύεται όργανώσεις εργατοϋπαλλήλων νά δέχονται οικονομική ένίσχυση από έργοδότες καί από πολιτικές όργανώσεις (άρθρο 25). Πέντε μέλη τής έκλεγμένης ή προσωρινής διοικήσεως σωματείων μέ 80-99 μέλη δέν μπορούν νά άπολυθούν παρά μόνο γιά «σπουδαίο λόγο» καί σύμφωνα μέ τήν ειδική διαδικασία του ά.ν. 1803/51 (γιά τήν ύπαρξη «σπουδαίου λόγου» άποφαίνεται έπιτροπή μέ πρόεδρο πρωτοδική, ένα εκπρόσωπο τής ΓΣΕΕ καί ένα των έργοδοτών, άρ. 26). Η προστασία αυτή αίρεται, εάν τά μέλη τής διοικήσεως πραγματοποιήσουν άπεργία κατά παράβαση των διατάξεων του ν. 330/76. Έξαιρούνται όμως μέλη τής διοικήσεως πού μειοψήφισαν κατά τή λήψη τής σχετικής άπόφασης (άρ. 38). Έδώ πρέπει νά έπισημάνουμε ότι στήν προθυμία τής νά προστατεύσει τούς νομιμόφρονες συνδικαλιστές, ή πλειοψηφία τής βουλής έπεσε σέ αντίφαση, άφου σύμφωνα μέ τό άρθρο 34 παρ. 3 του ίδιου νόμου, «εις πάσαν περίπτωση, ή περί άπεργίας άπόφασις λαμβάνεται διά μυστικής ψηφοφορίας του άποφασίζοντος όργάνου»(!).

Τά κενά στή «διασφάλιση τής συνδικαλιστικής έλευθερίας» (σύμφωνα μέ τόν τίτλο του ν. 330/76) είναι μεγάλα. Κατ' άρχήν δέν αναφέρεται πουθενά στό νόμο, καί δέν προστατεύεται, ή συνδικαλιστική έλευθερία των εργαζομένων, αλλά μόνο των σωματείων. Σύμφωνα μέ τή Διεθνή Σύμβαση 98, πού έχει κυρώσει ή Ελλάδα (καί πού αναφέρεται στό άρθρο 1 του ν. 330/76 ως έπιφύλαξη): «Οί εργαζόμενοι δέον νά άπολάβουν καταλλήλου προστασίας κατά πάσης πράξεως δυναμένης νά παραβλάβη τήν συνδικαλιστικήν έλευθερίαν». Βέβαια, άπαγορεύεται καί τιμωρείται ή παρακώλυση τής σύστασης σωματείου, αλλά, πρώτον, αυτή πρέπει νά άποδειχθεί στό δικαστήριο καί δέν είναι πάντοτε εύκολο νά άποδειχθεί ότι άπολύσεις ή μεταθέσεις, ή άλλα έκφοβιστικά μέτρα του έργοδότη πάρθηκαν γι' αυτό τό σκοπό. Έξ άλλου δέν είναι πάντα εύκολο νά καταγγελοϋν καν τέτοια μέτρα: ή λογική του έκφοβισμού, όταν αυτός έπιχειρηθεί μέ έπιτυχία, είναι άκριβώς νά άποτρέψει τήν καταγγελία. Δεύτερο, ή συνδικαλιστική έλευθερία των εργαζομένων δέν έξαντλείται στή σύσταση σωματείων, αλλά μπορεί νά πάρε πολλές άλλες μορφές: συνέντευξη των εργαζομένων μιάς έπιχειρήσεως, έκλογή έπιτροπών κλπ., οί όποίες δέν προστατεύονται.

Έμπόδιο έξ άλλου γιά τήν ανάπτυξη του συνδικαλισμού είναι ή μη διασφάλιση τής συνδικαλιστικής έλευθερίας μέσα

στήν έπιχείρηση, όπως συμβαίνει στίς ευρωπαϊκές χώρες καί άλλου, σύμφωνα μέ τή ΔΣ 135, πού κατηγορηματικά άρνηείται νά κυρώσει ό κ. Λάσκαρης, ίσχυριζόμενος ότι μιλάει γιά θεσμούς άγνωστους στή χώρα μας(40). Στήν Έκθεση του Διεθνούς Γραφείου Έργασίας πού ύποβλήθηκε στήν κυβέρνηση τό Σεπτέμβριο του 1978 ύπογραμμίζεται: «Η συνδικαλιστική δραστηριότητα καί παρουσία μέσα στήν έπιχείρηση είναι φαινόμενα τελείως άγνωστα στήν Ελλάδα... Καμία νομοθετική ή συμβατική ρύθμιση δέν προβλέπει τή δυνατότητα συνδικαλιστικής δράσεως μέσα στήν έπιχείρηση. Κατά συνέπεια οί συνδικαλιστικές δραστηριότητες σ' αυτό τό επίπεδο μπορούν νά καταπιεστοϋν βάσει τής πειθαρχικής έξουσίας του έργοδότη»(41). Μέ δεδομένη τήν έργοδοτική εχθρότητα άπέναντι στό συνδικαλισμό είναι τελείως άνεπαρκής ή προστασία 5 μελών τής διοίκησης γιά τά σωματεία μέ 100 μέλη καί πάνω καί 2 γιά τά σωματεία μέ 80 μέλη καί πάνω από αυθαίρετες άπολύσεις. Δέν προστατεύονται καθόλου τά μικρότερα σωματεία, ούτε οί δραστήριοι συνδικαλιστές πού ίδρύουν ένα σωματείο, ούτε κανείς από τήν όμάδα εκείνη πού έπιχειρεί νά ίδρύσει ένα σωματείο στή φάση πριν προλάβει νά καταθέσει τό καταστατικό του στό πρωτοδικείο καί νά άποκτήσει προσωρινή διοίκηση, πού είναι καί ή πιό επικίνδυνη. Βέβαια, άπαγορεύεται καί τιμωρείται κάθε ενέργεια πού σκοπεύει στήν παρακώλυση συστάσεως σωματείου. Άλλά, μολοντί έχουν ήδη καταδικαστεί έργοδότες γιά παράβαση αυτής τής διατάξεως(42), δέν μπορεί νά θεωρηθεί ότι οί έλάχιστες αυτές περιπτώσεις καλύπτουν τίς άνάγκες συνδικαλιστικής προστασίας.

Άπό τήν άλλη πλευρά ό ν. 330/76 θέτει σοβαρούς περιορισμούς στή συνδικαλιστική έλευθερία καί δράση. Άπαγορεύει τή συμμετοχή σέ σωματεία εργαζομένων κάτω των 16 ετών -οί δεκαετράχρονοι δικαιούνται νά εργάζονται αλλά όχι νά προστατεύονται (άρθρο 13)-, καί τό δικαίωμα του εκλέγεσθαι σέ εργαζομένους κάτω των 21 ετών, ενώ γιά νά έχουν τό δικαίωμα του εκλέγειν, τά μέλη του σωματείου πρέπει νά έχουν συμπληρώσει έξάμηνο από τήν έγγραφή τους (άρθρο 21). Αυτή ή τελευταία διάταξη δυσχεραίνει ιδιαίτερα τή μαζικοποίηση των σωματείων καί τήν υπερίσχυση όρθών δημοκρατικών διαδικασιών μέσα σ' αυτά.

Η άπεργία είναι δικαίωμα των μισθωτών, όταν άποφασίζεται υπό του νομίμου συνεστημένου καί λειτουργούντος επαγγελματικού σωματείου ή τής ένώσεως εις ήν ανήκει τοϋτο, πρὸς διαφύλαξιν καί προαγωγήν των οικονομικών, εργασιακών καί ασφαλιστικών εν γενει συμφερόντων των εργαζομένων τής έπιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως ή τής ειδικότητος ή του κλάδου, ον εκπροσωπει τό κηρύσσον τήν άπεργίαν σωματείου ή ένωσης» (άρ. 32). Άπαγορεύεται ή άπεργία μέσα στίς προθεσμίες του ν. 3239/55 (άρθρο 32) καί ή καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος τής άπεργίας. Σάν καταχρηστική θεωρείται «ιδία» ή άπεργία πού γίνεται χωρίς προειδοποίηση του έργοδότη (άρθρο 33).

(40) Βλ. ύποσημείωση 5 καί Πρακτικά... σελ. 5072.

(41) Βλ. Έκθεση του Διεθνούς Γραφείου Έργασίας, όπ. παρ., παρ. 136, σελ. 41.

(42) Τό Μονομελές Πρωτοδικείο Λαμίας μέ τήν ύπ' αριθ. 85/78 άπόφαση του (Βλ. ΔΕΝ τ. 34/1978, σελ. 586) χαρακτήρισε σάν καταχρηστική τήν άπόλυση μισθωτού πού πρωτοστάτησε στήν κίνηση γιά τή δημιουργία επαγγελματικού σωματείου λίγο πριν τήν άναγνώρισή του. Είναι χαρακτηριστική ή έλλειψη παρόμοιων άποφάσεων στή νομολογία των τεσσαρων ετών από τήν ψήφιση του ν. 330/76.

Ἄλλα εἶναι ἀξιοσημείωτο ὅτι ἡ ἔννοια τῆς καταχρηστικῆς ἀσκησης δικαιώματος, πού ἀπαγορεύεται σύμφωνα μέ τό σύνταγμα, στήν προκειμένη περίπτωση δέν ἀναλύεται, διευκολύνοντας ἔτσι τήν αὐθαίρετη ἐρμηνεία τῆς διάταξης ἀπό κυβέρηση καί δικαιοσύνη. Ἔτσι γιά παράδειγμα, σέ συνδυασμό μέ τήν ἀμφιλεγόμενη διαδικασία τῶν «ἀσφαλιστικῶν μέτρων»⁽⁴³⁾ χαρακτηρίσθηκε καταχρηστική καί ἀπαγορεύθηκε τόν Αὐγούστο τοῦ 1979 ἡ ἀπεργία τῶν τραπεζικῶν γιά τό ὥραριο, μέ βάση τή νομική κατασκευή ὅτι ὑπῆρχε –σέ ὁ,τι ἀφορᾷ τοὺς ἀπεργούς– ἀναντιστοιχία μεταξύ τῶν ἐπιδιωκόμενου στόχου (ἀποκατάσταση τοῦ συμβατικοῦ ὥραριου) καί τῶν χρησιμοποιουμένων μέσων (διαδοχικές ἀπεργίες καί στάσεις ἐργασίας)⁽⁴⁴⁾. Ἀπαγορεύεται ἡ συμμετοχή σέ ἀπεργία πού δέν κηρύσσεται ἀπό «νόμιμα συνεστημένο καί λειτουργοῦν σωματείο». Ἡ συμμετοχή ἐπιφέρει ὡς συνέπεια «τὴν αὐτοδικαίαν λύσιν τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων τῶν ἀπεργῶν μισθωτῶν ἀζημίως διὰ τὸν ἐργοδότην» δηλαδή, τήν ἀπόλυσή τους χωρὶς ἀποζημίωση, καί τήν ἄρση τῆς προστασίας τῶν συνδικαλιστικῶν στελεχῶν πού προστατεύονται ἀπ' τὸ νόμο καί συνεπῶς τήν αὐθαίρετη ἀπόλυσή τους (ἄρθρο 38)⁽⁴⁵⁾. Ὅριζεται ἐπακριβῶς ἡ διαδικασία γιά τὴ λήψη ἀποφάσεως γιά ἀπεργία (μυστική ψηφοφορία, ἀπαρτία, γενική συνέλευση γιά τὰ πρωτοβάθμια σωματεία, ἐκτός ἂν εἶναι πανελλαδικοῦ χαρακτῆρα, ὁπότε ἀρκεῖ ἀπόφαση τοῦ Δ.Σ. ὅπως γιά τὶς Ὀμοσπονδίες. Ἐπίσης ἡ συνέλευση μπορεῖ νά ἐξουσιοδοτήσει τὸ Δ.Σ. γιά μιά ὀλιγόωρη στάση τὸ χρόνο). Ἐάν οἱ ἐργαζόμενοι σέ μιά ἐπιχείρηση θέλουν νά ἀπεργήσουν ἀλλὰ δέν ἔχουν σωματείο, πρέπει νά ζητήσουν ἀπὸ τὸ Ἐργατικό Κέντρο τῆς περιοχῆς τους νά λάβει τὴν ἀπόφαση γιά λογαριασμό τους (ἄρθρο 34). Εἰδικά τὰ σωματεία ἐργαζομένων στό δημόσιο, σέ ΝΠΔΔ, ἢ σέ ἐπιχειρήσεις δημόσιου χαρακτῆρα ἢ κοινῆς ὠφελείας, ἢ λειτουργία τῶν ὁποίων ἔχει «ζωτική σημασία γιά τὴν ἐξυπηρέτηση βασικῶν ἀναγκῶν τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου», μποροῦν νά ἀπεργήσουν μόνον ἔάν ἔχουν 8 ἡμέρες νωρίτερα γνωστοποιήσει τὰ αἰτήματά τους στὸν ἐργοδότη, τὸ ἐποπτεύον Ὑπουργεῖο καί τὸ Ὑπουργεῖο Ἐργασίας (ἄρ. 36). Τέλος, ὑποχρεώνεται τὸ σωματείο νά παρέχει κατὰ τὴ διάρκεια τῆς ἀπεργίας τὸ ἀναγκαῖο προσωπικό γιά τὴν ἀσφάλεια τῶν ἐγκαταστάσεων. Ἐπὶ πλέον οἱ συνδικαλιστικές ὀργανώσεις ἐργαζομένων μέ σχέση ἰδιωτικοῦ δικαίου στό Δημόσιο, στό ΝΠΔΔ καί στίς ἐπιχειρήσεις κοινῆς ὠφελείας ὑποχρεώνονται νά παρέχουν τὸ ἀναγκαῖο προσωπικό γιά τὴ λειτουργία μέ σκοπὸ τὴν ἀντιμετώπιση «ἐκτάκτων ἢ ζωτικῶν ἀναγκῶν τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου» (ἄρθρο 37). Στίς ἐπιχειρήσεις κοινῆς ὠφελείας ἔχει γίνει μέχρι σήμερα ἀπὸ τὴν ἐργοδοτική πλευρὰ ἡ μεγάλη κατάχρηση τῆς διάταξης αὐτῆς. Πολλές φορές ζητήθηκε ἀπὸ τὰ σωματεία νά διαθέσουν προσωπικό πού ἔφθανε καί τὸ 50% τοῦ συνόλου τῶν ἐργαζομένων. Στὴ μεγάλη ἀπεργία τῆς ΔΕΗ τοῦς πρώτους μῆνες τοῦ 1979 ἡ Ὀμοσπονδία τοῦ προσωπικοῦ (ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ) κατάφερε νά καταστήσει κενὸ γράμμα αὐτὴ τὴ διάταξη «διαθέτοντας» τὸ 100% τοῦ προσωπικοῦ (τὸ ὁποῖο καί παρουσιαζόταν στοὺς χώρους ἐργασίας) ἐπιτρέποντας ὁμως τὴν παροχὴ ἐργασίας γιά αὐστηρὰ προσδιορισμένες περιπτώσεις «ζωτικῶν ἀναγκῶν» πού ἐκτιμοῦσε ἡ ἴδια.

Ἡ παράβαση τῶν διατάξεων γιά τὴν ἀπεργία τιμωρεῖται μέ φυλάκιση ὡς 6 μηνῶν ἢ/καί μέ πρόστιμο. Μέ φυλάκιση ὡς ἕνα

χρόνο καί μέ πρόστιμο τιμωροῦνται ὅσοι σέ ἀπεργία «δι' ἀσκήσεως βίας ἢ ἀπειλῆς ἢ ἄλλης δολίας ἐνεργείας προσβάλλουν» τὴν ἐλευθέραν χρῆσιν τῶν χώρων ἐργασίας» δηλ. οἱ ἀπεργοὶ πού προσπαθοῦν νά περιφρουρήσουν τὴν ἀπεργία ἀπὸ ἀπεργοσπάστες (ἄρ. 40). Γιά παράβαση αὐτῶν τῶν διατάξεων ὑπάρχουν ἀρκετές δικαστικές ἀποφάσεις σέ βάρος συνδικαλιστῶν⁽⁴⁶⁾.

Ἐνῶ ὁμως ὁ ν. 330/76 θέτει τέτοιους περιορισμούς στήν ἐργατικὴ συνδικαλιστικὴ ἐλευθερία καί δράση, νομιμοποιεῖ τὴν ἀνταπεργία (λόκ-ἄουτ) ὀρίζοντας ὅτι οἱ διατάξεις γιά τὴν ἀπεργία «ἐφαρμόζονται ἀναλόγως καί ἐπὶ ἐργοδοτῶν ἢ ἐργοδοτικῶν σωματείων ἐν περιπτώσει ἀνταπεργίας» (ἄρ. 32)⁽⁴⁷⁾.

Συμπεράσματα

Ὁ ν. 3239/55 ὀρίζει ἕνα σύστημα γιά τὸν καθορισμὸ τῶν ἀμοιβῶν, τῶν ὄρων καί τῶν συνθηκῶν ἐργασίας πού δέν ἀνταποκρίνεται διόλου στὴ σημερινὴ δομὴ τῆς οἰκονομίας. Δίνει τὸ προβάδισμα στίς ὁμοιοεπαγγελματικές συμβάσεις, ἐνῶ μέ τὴ δημιουργία μεγάλων μονάδων παραγωγῆς τὰ κοινὰ προβλήματα γύρω ἀπὸ τὴν ἀμοιβὴ καί τὶς συνθήκες δουλειᾶς τίθενται γιά τοὺς ἐργαζόμενους στό ἐπίπεδο τῆς ἐπιχείρησης. Σάν συνέπεια τῆς ἀναντιστοιχίας τοῦ νόμου μέ τὴν οἰκονομικὴ καί κοινωνικὴ πραγματικότητα, πολλές ἀπὸ τὶς διατάξεις του μεταβάλλονται σέ κενὸ γράμμα, ὅπως ἡ ἔννοια τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων, τὸ ἴδιο τὸ περιεχόμενο τῶν συλλογικῶν συμβάσεων.

(43) Βλ. Κώδικα Πολιτικῆς Δικονομίας, ἄρ. 691 κ. ἐπ.

(44) Ἡ διαδικασία γιά τὴ λήψη ἀσφαλιστικῶν (ἢ προσωρινῶν) μέτρων κινήθηκε γιά πρώτη φορά μέ αἴτηση τοῦ ΣΕΒ καί τοῦ Συνδέσμου Ἑλλήνων Σιδηροδρομηχάνων σέ ἀπεργία τῶν Χαλυβουργῶν Ἐλευσίνας τὸ 1977. Τὸ Μονομελὲς Πρωτοδικεῖο Ἀθηνῶν ὅμως μέ τὶς ὑπ' ἀριθ. 14441/77 καί 143/78 ἀποφάσεις του (Βλ. ΔΕΝ τόμος 33/1977, σελ. 1130 καί τόμος 35/1979, σελ. 247) ἀπέριψε οὐσια τὸ αἴτημα (καί ἡ δευτέρη ἀπόφαση τοῦ 1978 βγήκε μετὰ ἀπὸ αἴτηση τῶν ἰδίων ἐργοδοτικῶν ὀργανώσεων γιά νά ἀποτρέψουν πάλι παρεμφερῆ ἀπεργιακὴ κινήσει). Μετὰ ἀπ' αὐτὲς τὶς δύο ἀποφάσεις ὁμως τὰ δικαστήρια υἰοθέτησαν ἀντίθετη ἀποψη ὅπως φαίνεται ἀπὸ τὴν ὑπ' ἀριθ. 10517/79 ἀπόφαση τοῦ Μον. Πρωτοδ. Ἀθηνῶν (ΔΕΝ τομ. 35/1979, σελ. 765) καί τὴν 338/80 ἀπόφαση τοῦ Εἰρηνοδικεῖου Ἀθηνῶν (ΔΕΝ τ. 36, σελ. 195) πού ἔκαναν δεκτὲς τὶς σχετικές αἰτήσεις τῶν Τραπεζῶν καί τῆς Ὀλυμπιακῆς.

(45) Ἡ «αὐτοδικαία λύση τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων ἀζημίως διὰ τὸν ἐργοδότην» περιορίζεται σύμφωνα μέ τὸ ν. 330/76 στήν περίπτωση αὐτῆ, ἐνῶ ἀντίθετα ἀπαλείφθηκαν διατάξεις τοῦ ἀρχικοῦ νομοσχεδίου πού πρόβλεπαν αὐτοδικαίη ἀπόλυση ἐργαζομένων πού συμμετείχαν σέ ἀπεργίες κηρυγμένες ἀπὸ νόμιμα σωματεία, ἀλλὰ κατὰ παράβαση τῶν διατάξεων τοῦ νόμου (Βλ. Πρακτικά, ὁμιλία Λάσκαρη σελ. 5044 κ.ἐπ. καί Ἀπόφαση Ἀρείου Πάγου 1054/79 ΔΕΝ τ. 35, σελ. 1009). Ἀμεση συνέπεια αὐτῆς τῆς ὑποχώρησης τοῦ κ. Λάσκαρη εἶναι ὅτι δέν ἰσχύει πλέον τὸ ἄρ. 18 παρ. 3 ἐδ. α' τοῦ Ν. 3239/55 πού πρόβλεπε «λύσιν τῆς μετὰ τοῦ ἐργοδοτοῦ σχέσεως ἐργασίας ἐπαιτιότητι αὐτῶν τῶν ἰδίων» γιά τοὺς ἐργαζομένους πού συμμετείχαν σέ ἀπεργία μετὰ τὴν ἔναρξη διαδικασίας τῆς διαιτησίας. Πάντως παρ' ὅλα αὐτὰ, ἔχει παραπεμφθεῖ καί ἐκκρεμεῖ στήν ὁλομέλεια τοῦ Ἀρείου Πάγου ὑπόθεση πού συνδέεται μέ τὴν ἰσχύ ἢ ἡ μὴ τοῦ ἄρ. 18 παρ. 3 τοῦ ν. 3239/55.

(46) Βλέπε ὑπ' ἀριθ. 170/77 ἀπόφαση τοῦ Μονομελοῦς Πρωτοδικεῖου Θησῶν (ΔΕΝ τ. 33/1977 σελ. 892) πού καταδικάζει ἐνεργεῖες τῶν ἀπεργῶν ἐργαζομένων σάν πράξεις πού προσβάλλουν ἢ παρεμποδίζουν τὴν ἐλευθερία τῆς ἐργασίας τρίτων.

(47) Γιά τὴν κριτικὴ τῆς σχηματικῆς ἀποψης περὶ τῆς «ισότητος τῶν ὀλίγων» πού ἀξιολογεῖ σάν ἀντίστοιχες τὴν ἀπεργία καί τὴν ἀνταπεργία βλ. Δ.Α. ΤΡΑΥΛΟ - ΤΖΑΝΕΤΑΤΟ ὄπ. παρ., κεφάλαιο 4, Ἀνταπεργία καί ἐργατικὸς ἀγῶνας στό γὰρ τοῦ νέου Σιγνάμτος, εἰδικότερα σελ. 199 κ. ἐπ.

ποιοί είναι οι συμβαλλόμενοι, τα κριτήρια που παίρνουν υπόψη τα διαιτητικά δικαστήρια για την έκδοση των αποφάσεών τους.

Μέ την υποχρεωτική διαιτησία, ένα θεσμό που είναι αντίπαρκτος στην Ευρώπη και ελάχιστα γνωστός στον υπόλοιπο κόσμο, αλλοιώνει τη σχέση εργοδοτών - εργαζομένων, αφήνοντας τη λήψη των αποφάσεων στην κυβέρνηση και θέτει σοβαρά εμπόδια στην ανάπτυξη του συνδικαλισμού. Πρώτα και κύρια, πράγμα που πολλοί δεν αναγνωρίζουν, επειδή αποτελεί άλλοθι για τις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προσφεύγουν στα διαιτητικά δικαστήρια για τη ρύθμιση των θεμάτων των εργαζομένων που εκπροσωπούν, και να παραιτούνται από την εθύνη να προωθήσουν οι ίδιες, σε σύγκρουση με την εργοδοσία, τα αιτήματά τους. Και δεύτερον, επειδή η εργοδοτική προσφυγή στη διαιτησία αναστέλλει, καθιστώντας τους παρήγομους, τους άπεργιακούς αγώνες.

Μέ την παγιωμένη εφαρμογή του ν. 3239/55 συντηρείται στη ζωή ένας ολόκληρος μηχανισμός διοικήσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς εκπροσωπούμενη βάση, άμεσα έξαρτημένων από τον Υπουργό Εργασίας. Οι διοικήσεις αυτές νομιμοποιούνται σαν τέτοιες, επειδή έχουν το δικαίωμα να συναπτουν συλλογικές συμβάσεις (ή να πηγαίνουν στη διαιτησία). Παράλληλα υποβαθμίζεται ο ίδιος ο θεσμός της συλλογικής σύμβασης, αφού δεν αντιστοιχεί πιά στην κοινωνική πραγματικότητα.

Από την άλλη πλευρά συνδικαλιστικές οργανώσεις που δημιουργούνται μέσα από την πραγματική κοινωνική ανάγκη οικονομικά προσδιορισμένων κατηγοριών εργαζομένων να εκφράσουν συλλογικά τα συμφέροντά τους, προσκρούουν στο εμπόδιο της στέρησης του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της σύναψης συλλογικής σύμβασης. Βέβαια, στις σημερινές πολιτικές συνθήκες της χώρας, δεν μπορούσε να τους αφαιρεθεί το δικαίωμα να συγκροτηθούν σε σωματεία, να διεκδικήσουν αιτήματα, να κάνουν αγώνες. Αυτή τη νομιμότητα ήρθε να τους δώσει ο ν. 330/76, βάζοντας, όσο ήταν πολιτικά έφικτό, τη στιγμή της θέσπισής του, μεγαλύτερους περιορισμούς, ώστε να ανασταλεί ή τάση ανάπτυξής τους. Το αποτέλεσμα της συνδικαλιστικής τους δράσης, όταν κατόρθωναν να υπερνικήσουν τά κάθε λογής εμπόδια, δεν μπορούσε να είναι άλλο, στο δοσμένο θεσμικό πλαίσιο, από την άτυπη ρύθμιση με το μεμονωμένο εργοδότη. Χωρίς τη δυνατότητα να θεσμοθετήσουν τις όποιες νίκες τους, χωρίς πρόσβαση στον ελεγχόμενο από την κυβέρνηση συνδικαλιστικό μηχανισμό, τα επιχειρησια-

κά σωματεία έμεναν εγκλειστα μέσα στους τοίχους της επιχειρησής τους. Δεν μπορούσαν να αποκτήσουν συνολική προοπτική της οικονομίας και της κοινωνίας μέσα στην οποία πάλευαν και να συγκροτηθούν σε ευρύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις δεύτερου βαθμού (οι προσπάθειες που έγιναν προς αυτήν την κατεύθυνση έμειναν στο στάδιο των λιγοστών εφήμερων συντονιστικών επιτροπών). Η διέξοδος που τους άνοιγόταν ήταν οι συνδικαλιστικές παρατάξεις που συνδέονται με τα κόμματα της άριστερας. Άλλά δεδομένου ότι οι παρατάξεις ήταν τρεις, με διαφορετικές αντιλήψεις σε πολλά σημεία, η διέξοδος αυτή δεν εύνοούσε τη συνδικαλιστική ένότητα. Κάτω από αυτούς τους όρους αποδυναμώθηκε το κίνημα των επιχειρησιακών σωματείων.

Αντίθετα, παρά τις ειδικές περιοριστικές διατάξεις του ν. 330/76 για τους άπεργιακούς αγώνες στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, στο δημόσιο τομέα της οικονομίας το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων λειτουργεί σε σημαντικά μεγαλύτερη αντιστοιχία με τις πραγματικές συνθήκες, όρους και άνοιξές της εργασίας. Έτσι, στο χώρο αυτό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι πολύ ισχυρότερες.

Η άρνητική επίπτωση της κατάστασης αυτής πάνω στο συνδικαλισμό συνολικά είναι ότι καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των αιτημάτων και των στρατηγικών αντιλήψεων παίζουν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, υπάλληλοι και τεχνικοί, που δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εκπροσωπούν ολοκληρωμένα τα συμφέροντα όλων των εργαζομένων, και ειδικά τά συμφέροντα της συνδικαλιστικά αδύναμης βιομηχανικής συνεργασίας που περιλαμβάνουν ένα-δύο εργοστασιακά σωματεία δείχνουν ότι το πρόβλημα γίνεται αντίληπτό, αλλά δεν μπορούν να καλύψουν αυτό το κενό.

Νομίζουμε ότι ο προβληματισμός γύρω από την άναγκαία μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας πρέπει να ξεκινήσει από αυτές τις διαπιστώσεις. Το σύνταγμα, χωρίς να διευκολύνει, δεν βάζει πάντως σοβαρά εμπόδια στις άλλες που πρέπει να γίνουν. Το ζήτημα είναι, ξεκινώντας από τις συγκεκριμένες εμπειρίες των εργαζομένων τά χρόνια αυτά, να δοθούν οι λύσεις εκείνες για τη διαμόρφωση των θεσμών που θά ανταποκρίνονται στις σημερινές κοινωνικές ανάγκες και να προωθηθούν στην πράξη.

Μάιος 1980