

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
"ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ"
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ : ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της
επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας στην Ελλάδα

Γεωργία-Χρυσομοίρα Μοσχονά

ΑΘΗΝΑ 2020

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή
Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής (Επιβλέπων)
Γεωργία Πετράκη, Καθηγήτρια
Διονύσιος Γράβαρης, Καθηγητής

Copyright © Μοσχονά Γεωργία-Χρυσομοίρα 2020.

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

σ.σ.ε.: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας

ΟΤΑ: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

ΔΣΕ: Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

α.ν.: Αναγκαστικός Νόμος

ν.δ.: Νομοθετικό Διάταγμα

ΑΚ: Αστικός Κώδικας

ΝΠΔΔ: Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕφτΚ: Εφημερίδα της Κυβέρνησης

δ.α.: Διαιτητική Απόφαση

ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΠΥΣ: Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΠΔΔΔ: Πρωτοβάθμιο Διοικητικό Δικαστήριο Διαιτησίας

ΔΔΔΔ: Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Δικαστήριο Διαιτησίας

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ θερμά τον Καθηγητή μου Κουζή Ιωάννη για την αμέριστη συμπαράσταση που μου έδειξε σε όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού και τις πολύτιμες συμβουλές του.

Ευχαριστώ πολύ τον σύζυγό μου χωρίς τον οποίο δεν θα παραδίδονταν η παρούσα εργασία.

Ευχαριστώ πολύ τους συμφοιτητές μου για την υποστήριξή τους.

Περιεχόμενα

ΜΕΡΟΣ Α΄

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΕΩΣ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΗΣ ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ ΤΟΥ 1980

Εισαγωγή	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο Βασικές έννοιες, ορισμοί, πρώτες νομοθετικές απόπειρες.....	12
1.1 Έννοια και νομική φύση της σ.σ.ε.....	12
1.1.1 Η συνταγματική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.....	12
1.1.2 Συνταγματική κατοχύρωση και έννοια της σ.σ.ε.....	12
1.1.3 Νομική φύση της σ.σ.ε.....	13
1.1.4 Ο δισυπόστατος χαρακτήρας των σ.σ.ε.....	14
1.2 Έννοια και μέσα επίλυσης των συλλογικών διαφορών.....	14
1.2.1 Συμφιλίωση.....	14
1.2.2 Μεσολάβηση – Διαιτησία.....	15
1.3 Η διεθνής προστασία.....	16
1.4 Οι πρώτες απόπειρες νομοθετικών ρυθμίσεων των εργασιακών σχέσεων.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο Πρώτο νομοθετικό πλαίσιο (1935-1955).....	18
2.1 Ιστορικά προλεγόμενα.....	18
2.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας από το 1935 μέχρι το 1955.....	20
2.3 Οι βασικές αρχές των σ.σ.ε.....	21
2.4 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών.....	26
2.4.1 Βασικά χαρακτηριστικά.....	26
2.4.2 Μεσολάβηση.....	28
2.4.3 Υποχρεωτική Διαιτησία.....	29
2.5 Κριτική επισκόπηση.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο Δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο (1955-1990).....	33
3.1 Ιστορικά προλεγόμενα.....	33
3.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας.....	34
3.3 Οι βασικές αρχές των σ.σ.ε.....	36
3.4 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών.....	44
3.4.1 Συμφιλίωση.....	44
3.4.2 Μεσολάβηση.....	45

3.4.3 Υποχρεωτική Διαιτησία.....	46
3.5 Κριτική επισκόπηση.....	48

ΜΕΡΟΣ Β΄

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ 1990 ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο Τρίτο νομοθετικό πλαίσιο (1990-2010).....	50
4.1 Ιστορικά προλεγόμενα.....	50
4.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας από το 1990 μέχρι το 2010.....	52
4.3 Οι βασικές αρχές των σ.σ.ε.....	54
4.3.1 Οι καινοτομίες του ν. 1876/1990.....	54
4.3.2 Η θεσμική εξέλιξη των γενικών αρχών των σ.σ.ε.....	56
4.4 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας.....	66
4.4.1 Συμφιλίωση.....	67
4.4.2 Μεσολάβηση.....	68
4.4.3 Διαιτησία.....	69
4.4.4 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).....	71
4.5 Κριτική επισκόπηση.....	72
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο Η διαμόρφωση του ν. 1876/1990 από το 1990 έως σήμερα.....	75
5.1 Ιστορικά προλεγόμενα.....	76
5.2 Μνημονιακή περίοδος.....	77
5.2.1 Πρώτο μνημόνιο.....	78
5.2.2 Δεύτερο μνημόνιο.....	80
5.2.3 Τρίτο μνημόνιο.....	82
5.3 Μεταμνημονιακή περίοδος.....	83
5.4 Κριτική επισκόπηση.....	86
Συμπεράσματα.....	91
Βιβλιογραφία.....	102
Παράρτημα Νόμων.....	104

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συλλογικής σύμβασης αποτελούν κοινωνικές κατακτήσεις των εργαζομένων και απόρροια ανάπτυξης του κοινωνικού κράτους, ενώ με τα αποτελέσματά τους καταδεικνύουν τον υπάρχοντα συσχετισμό των κοινωνικών δυνάμεων κάθε εποχής. Η παρούσα μελέτη αποτυπώνει την εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, μέσα από το πρίσμα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών, όπως διαμορφώνεται από την αρχή της εμφάνισης του θεσμού έως σήμερα, στο πλαίσιο των ευρύτερων οικονομικο-πολιτικών και κοινωνικών σχέσεων κάθε εποχής. Σκοπός είναι η ανάδειξη της εξελικτικής πορείας των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας, ως προς την ενδυνάμωση ή αποδυνάμωση των συλλογικών δικαιωμάτων και ο χαρακτήρας που λαμβάνουν θεσμικά σε κάθε ιστορικό πλαίσιο.

Λέξεις κλειδιά – συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επίλυση συλλογικών διαφορών, συλλογικές διαπραγματεύσεις, συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία

The evolution of the institutional framework for collective agreements and the settlement of collective differences

Georgia – Chrysomoira Moschona

Abstract

The institution of collective negotiation and bargaining constitute social achievements on the part of workers and are in the result of a social state developed developing, while they result in demonstrating the existing association between social forces of the time in question. This study portrays the development of the institutional framework as far as working relationships in Greece are concerned, through collective bargaining in the workplace and the settlement of collective differences as they have been firming since the starting point of the institution (till today) in terms of wider financial, political and social relationships of the times. The aim is to highlight the evolutionary course of collective bargaining in our country, observing strengthening and weakening of collective rights and the role they play institutionally throughout history.

Keywords: collective agreements, settlement of collective differences, collective bargaining, reconciliation, mediation, arbitration

Εισαγωγή

Η ιστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αποτελεί κοινωνική κατάκτηση και μέρος της ιστορίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργατικών αγώνων, στις βιομηχανικές κοινωνίες. Αποτυπώθηκαν πρώτα στην πράξη με συλλογικές συμφωνίες και μετά στο δίκαιο, μετατοπίζοντας τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων από το ατομικό στο συλλογικό επίπεδο.

Στην Ελλάδα, ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών, αναγνωρίστηκε νομοθετικά το 1935 αν και με έντονο το στοιχείο του κρατικού παρεμβατισμού. Η πορεία της εξέλιξης του διαμόρφωσε το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων κάθε εποχής, ενώ επηρεάστηκε από τον υπάρχοντα συσχετισμό των κοινωνικών δυνάμεων, βάσει των ευρύτερων οικονομικών και πολιτικών εξελίξεων. Η πλήρης αυτονόμηση των συλλογικών συμβάσεων από την κρατική κηδεμονία και η κατοχύρωση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων επιτεύχθηκε το 1990. Σήμερα, όμως, υπό την πίεση των νέων παραγωγικών σχέσεων των μεταβιομηχανικών κοινωνιών και της εντεινόμενης διεθνοποίησης της οικονομίας, παράλληλα με την οικονομική κρίση του 2008, επήλθαν ριζικές νομοθετικές αλλαγές με σοβαρές ανατροπές στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η παρακολούθηση της θεσμικής εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων, όπως αποτυπώνεται στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών κάθε ιστορικής περιόδου και παράλληλα η εξέταση της πορείας του θεσμού ως προς την ενίσχυση ή την αποδυνάμωση των συλλογικών δικαιωμάτων, όπως και ο διεθνής χαρακτήρας που λαμβάνουν τελικά.

Η μέθοδος που θα χρησιμοποιήσουμε είναι η ανάλυση περιεχομένου όλων των σχετικών νόμων όπως έχουν δημοσιευθεί στην επίσημη Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ). Για την καλύτερη αποτύπωσή τους, η ανάλυση έγινε κατά περιόδους ανάλογα με τις τροποποιήσεις των βασικών νόμων, οι οποίοι διακρίθηκαν σε τρία θεσμικά πλαίσια, παίρνοντας ως στοιχεία σύγκρισης τις σύγχρονες βασικές αρχές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η δομή της εργασίας διαρθρώνεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος, γίνεται ανάλυση των βασικών εννοιών, όπως ισχύουν σήμερα και αναφέρονται οι πρώτες νομοθετικές απόπειρες των συλλογικών συμβάσεων (Κεφάλαιο 1). Επίσης, αναλύεται το πρώτο θεσμικό πλαίσιο της περιόδου 1935-1955 (Κεφάλαιο 2) και το δεύτερο θεσμικό πλαίσιο

της περιόδου 1955-1990 (Κεφάλαιο 3). Στο δεύτερο μέρος, αναλύεται το τρίτο θεσμικό πλαίσιο της περιόδου 1990-2010 (Κεφάλαιο 4), όπως και οι τροποποιήσεις που επήλθαν σε αυτό κατά τη μνημονιακή και μεταμνημονιακή περίοδο (Κεφάλαιο 5). Σε κάθε κεφάλαιο περιλαμβάνεται ένα σύντομο ιστορικό πλαίσιο με τις κύριες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις, αν και δεν είναι δυνατόν να απομονωθούν επακριβώς, και επιμέρους κριτικές επισκοπήσεις, ενώ στο τέλος καταγράφονται τα συμπεράσματα με συνοπτική παρουσίαση των πληροφοριών που αναλύθηκαν και αναφορά σε προτάσεις.

Μεταξύ των δυσκολιών που συναντήθηκαν, λόγω του μεγάλου αριθμού των νόμων από το 1935 έως το 2019 και της περιορισμένης έκτασης της εργασίας, το κάθε θεσμικό πλαίσιο κωδικοποιήθηκε και αναλύθηκε όπως διαμορφώθηκε τελικά, ενώ όπου κρίνεται απαραίτητο δίνονται περαιτέρω πληροφορίες και μέσω του ιστορικού πλαισίου, βάσει πληροφοριών που έχουμε αντλήσει κυρίως από τον Ντάσιο (1991, 1996). Επίσης, περιλαμβάνεται σχετική ενότητα με όλους τους μεταγενέστερους νόμους που τροποποίησαν τους βασικούς. Για τον ίδιο λόγο, η μελέτη περιορίστηκε στον ιδιωτικό τομέα πλην της ναυτιλίας.

Κεφάλαιο 1

Βασικές έννοιες, ορισμοί και πρώτες νομοθετικές απόπειρες

1.1 Έννοια και νομική φύση της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1.1.1 Η συνταγματική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας

Το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αποτελεί την πιο σπουδαία κατάκτηση της εργατικής τάξης, για την οποία χρειάστηκαν, μακροχρόνιοι και αιματηροί αγώνες.

Στην Ελλάδα η αναγνώριση και η κατοχύρωση του συνδικαλιστικού δικαιώματος έγινε για πρώτη φορά στο Σύνταγμα του 1864, με τη γενική μορφή του δικαιώματος του «συνεταιρίζεσθαι», στο οποίο κατά μία ευρεία έννοια συμπεριλαμβάνονταν και το δικαίωμα του «συνδικαλίζεσθαι» (άρθρο 11 του Συντάγματος). Το Σύνταγμα όμως του 1975, ακολουθώντας το παράδειγμα πολλών μεταπολεμικών Συνταγμάτων αφιέρωσε στη συνδικαλιστική ελευθερία ειδική διάταξη (άρθρο 23 §1 Σ), διαχωρίζοντας τη έτσι από το γενικό δικαίωμα ίδρυσης σωματείων και ενώσεων.

Ως μέσα συνδικαλιστικής δράσης για την επίτευξη του σκοπού της συνδικαλιστικής ελευθερίας, θεωρείται η διεξαγωγή ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών, η απεργία ως άσκηση πίεσης στον εργοδότη και η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας (σ.σ.ε.) για τη ρύθμιση και κατοχύρωση των όρων εργασίας.

Ως συλλογική αυτονομία ορίζεται η νομική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων να ρυθμίζουν, χωρίς παρεμβάσεις τρίτων, με σ.σ.ε. τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μισθωτών, όπως και τις μεταξύ τους σχέσεις (Παπαδημητρίου, 2018).

1.1.2 Συνταγματική κατοχύρωση και έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η σ.σ.ε. κατοχυρώνεται συνταγματικά με το άρθρο 22 §2 Σ και αποτελεί σύμβαση που συνάπτεται, συνήθως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργαζομένων, ρυθμίζοντας κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της

εργασίας των εργαζομένων, τους οποίους δεσμεύει. Σύμφωνα με τον Λεβέντη (2007), κύρια χαρακτηριστικά της έννοιας της σ.σ.ε. είναι:

α) Αποτελεί μία σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και τον εργοδότη μεμονωμένα. Επομένως, για την σύναψη σ.σ.ε. πρέπει να υπάρχει η σύμπτωση δύο αντίθετων βουλήσεων, καθώς και οι λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση μιας έγκυρης σύμβασης (ικανότητα, νόμιμο περιεχόμενο, τύπος κλπ.).

β) Ρυθμίζει του όρους εργασίας τρίτων, δηλαδή των εργαζομένων και των εργοδοτών που δεσμεύονται από τη σ.σ.ε., οπότε προκύπτουν αναλόγως δικαιώματα και υποχρεώσεις για τρίτους, οι οποίοι δεν έλαβαν μέρος στην κατάρτισή της.

γ) Ρυθμίζει τους κανόνες εργασίας των δεσμευόμενων από αυτή προσώπων κατά τρόπο υποχρεωτικό. Ως εκ τούτου, οι διατάξεις της σ.σ.ε. ασκούν ενέργεια αναγκαστική και άμεση επί των ατομικών συμβάσεων, όμοια με εκείνη που αναπτύσσουν οι κανόνες δικαίου. Οι όροι των ατομικών συμβάσεων δε, που προσκρούουν σε διατάξεις της σ.σ.ε. είναι αυτοδικαίως άκυροι, εκτός από όσους παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους, οπότε υπερισχύουν της σ.σ.ε. (αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών, η οποία εκτός από την ειδικότερη ρύθμιση του νόμου, πηγάζει και από το άρθρο 680 ΑΚ).

1.1.3 Νομική φύση της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η νομική φύση της σ.σ.ε. ήταν ανέκαθεν αμφιλεγόμενη, καθώς ο νόμος της προσδίδει ισχύ άμεση και αναγκαστική, την οποία διαφορετικά δεν θα είχε. Για τον λόγο αυτό, σήμερα είναι επικρατέστερη η θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδότησης, σύμφωνα με την οποία η θέσπιση κανόνων δικαίου ανήκει αποκλειστικά στο κράτος, το οποίο παραχωρεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξουσία να θέτουν κανόνες δικαίου.

Το γεγονός, όμως, ότι ο νομοθέτης παραχωρεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξουσία να θεσπίζουν κανόνες δικαίου, δεν σημαίνει ότι μπορεί και να την αφαιρεί ή να την περιορίζει. Εξάλλου, η συλλογική αυτονομία πηγάζει από τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δηλαδή από το Σύνταγμα, από όπου και ο νομοθέτης αντλεί τις εξουσίες του. Επομένως, ο νομοθέτης έχει από το Σύνταγμα υποχρέωση να θέσει στη διάθεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων την κατάλληλη νομική ενέργεια

(ενέργεια άμεση και αναγκαστική), ώστε οι σ.σ.ε. να γίνονται σεβαστές (Καρακατσάνης, 1980).

1.1.4 Ο δυσπρόστατος χαρακτήρας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σήμερα έχει γίνει δεκτό ότι οι σ.σ.ε. έχουν δυσπρόστατο χαρακτήρα επειδή περιέχουν όρους κανονιστικούς και ενοχικούς (Θεοδώρου, 1983).

Κανονιστικοί είναι οι όροι της σ.σ.ε., οι οποίοι σύμφωνα με όσα ορίστηκαν από τους συλλογικά συμβαλλόμενους διέπουν υποχρεωτικά τις εργασιακές σχέσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων που δεσμεύονται από αυτή. Επομένως, η σ.σ.ε. ισχύει έναντι των συμβαλλόμενων σαν δίκαιο εξ' αντικειμένου, και μάλιστα σαν δίκαιο αναγκαστικό, λειτουργώντας με ισχύ ουσιαστικού νόμου.

Ενοχικοί είναι οι όροι της σ.σ.ε., με τους οποίους δημιουργούνται ενοχικές σχέσεις ανάμεσα στα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή δικαιώματα ή υποχρεώσεις. Έχει γίνει, όμως, δεκτό ότι εκτός από τους ενοχικούς όρους που μπορούν ελεύθερα να συνομολογήσουν τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη, υφίστανται γι' αυτά και δύο ενοχικές υποχρεώσεις, οι οποίες ανεξάρτητα αν καθιερώνονται με νόμο ή όχι, θεωρούνται ότι ενυπάρχουν σε κάθε σ.σ.ε. Οι υποχρεώσεις αυτές είναι α) η υποχρέωση της ειρήνης, δηλαδή η υποχρέωση της αποφυγής διατάραξης (κυρίως με αγωνιστικά μέσα) των εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές τις καθιέρωσε και τις ρύθμισε η συναφθείσα σ.σ.ε. μέχρι και τη λήξη ισχύος της και β) η υποχρέωση της επιρροής, δηλαδή η υποχρέωση των συμβαλλόμενων οργανώσεων να επιδιώξουν την εφαρμογή των κανονιστικών όρων από τα μέλη τους.

1.2 Έννοια και μέσα επίλυσης των συλλογικών διαφορών

Η επίλυση των συλλογικών διαφορών επιτυγχάνεται με διάφορα μέσα και διαδικασίες, ανάλογα με το εκάστοτε νομοθετικό πλαίσιο, μεταξύ των οποίων συνήθως είναι η συμφιλίωση, μεσολάβηση και η διαιτησία. Αν και θα παρουσιαστούν αναλυτικότερα πως ισχύουν σε κάθε επιμέρους νομοθετικό πλαίσιο, στην παρούσα ενότητα περιοριζόμαστε στις γενικές αρχές τους.

1.2.1 Συμφιλίωση

Η συμφιλίωση αποτελεί μία διαδικασία ειρηνικής επίλυσης ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας με την παρέμβαση ενός τρίτου προσώπου του συμφιλιωτή. Έχει εντελώς προαιρετικό χαρακτήρα και λειτουργεί ανεξάρτητα από το σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας, χωρίς να αποτελεί προϋπόθεση ή πρώτο στάδιο πριν την προσφυγή στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία.

Αντικείμενο της συμφιλίωσης είναι κάθε είδους διενέξεις που προκύπτουν μεταξύ εργοδότη και μισθωτών με αφορμή την σχέση εργασίας, δηλαδή είτε συλλογικές διαφορές εργασίας σχετικά με την κατάρτιση σ.σ.ε. ή για τις οποίες δεν είναι δυνατή η κατάρτιση σ.σ.ε. είτε ατομικές διαφορές που πηγάζουν από την σχέση εργασίας.

1.2.2 Μεσολάβηση – Διαιτησία

Μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων και της συμφιλίωσης που τυχόν έχει κινηθεί, τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν στη μεσολάβηση – διαιτησία. Η μεσολάβηση – διαιτησία, αποτελεί μία διαδικασία ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών με την παρέμβαση τρίτου προσώπου, του μεσολαβητή και του διαιτητή. Το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας συνήθως περιέχει προαιρετικά και υποχρεωτικά στοιχεία και εκτυλίσσεται σε δύο φάσεις: α) στη διαδικασία της μεσολάβησης, στην οποία, ανάλογα με το νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει, προέχουν τα προαιρετικά στοιχεία και β) στη διαδικασία της διαιτησίας, στην οποία προέχουν τα υποχρεωτικά.

Η μεσολάβηση, εάν είναι προαιρετική, αποτελεί ουσιαστικά προέκταση των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών με τη βοήθεια του μεσολαβητή. Σκοπός της παρέμβασης είναι να βοηθήσει τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματεύονται με καλή πίστη, να προβαίνουν σε υποχωρήσεις και να καταλήγουν μόνα τους σε συμφωνία, οπότε ματαιώνεται η διαδικασία της διαιτησίας. Θεωρείται δε, πολύ σημαντική διαδικασία γιατί όσο συχνότερα οδηγεί στην επίλυση των συλλογικών διαφορών τόσο αποφεύγεται η προσφυγή στη διαιτησία και ενισχύεται η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η διαιτησία, η οποία είναι κατοχυρωμένη και συνταγματικά στο άρθρο 22 §2 Σ, αποτελεί την παρέμβαση ενός τρίτου προσώπου στη διένεξη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Πραγματοποιείται μετά την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της μεσολάβησης, όταν πλέον η συλλογική διαφορά οδηγείται σε αδιέξοδο, ενώ υπηρετεί περισσότερους σκοπούς: α) οδηγεί στην επίλυση της συλλογικής διαφοράς

με την σύναψη σ.σ.ε. ή με την υποχρεωτική αποδοχή από τα μέρη της απόφασης του διαιτητή, β) διασφαλίζει την κοινωνική ειρήνη, καθώς κατά τη διάρκεια της διαιτησίας μπορεί είτε να απαγορεύεται η κήρυξη απεργίας, οπότε με την ταχεία έκδοση της απόφασης του διαιτητή αποκαθίσταται η κοινωνική ειρήνη αν έχει ήδη διαταραχτεί ή αν παρεμποδίζει την έναρξη της και γ) η διαιτησία συμβάλλει στη συνομολόγηση της αμοιβής και των όρων εργασίας, οι οποίοι συμβιβάζονται κατά κανόνα με τη γενική οικονομική κατάσταση και την εισοδηματική πολιτική του κράτους (Λεβέντης, 2007).

1.3 Η διεθνής προστασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνδικαλιστικής ελευθερίας

Στο τέλος του Α' Παγκοσμίου Πολέμου, με την Συνθήκη των Βερσαλλιών, ιδρύεται η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), με έδρα τη Γενεύη. Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ) ψηφίζονται από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Δ.Ο.Ε. και αποκτούν ισχύ μόνο εφόσον επικυρωθούν από το αρμόδιο νομοθετικό όργανο κάθε κράτους μέλους, που συνήθως είναι το κοινοβούλιο. Υπό την αιγίδα της Δ.Ο.Ε. ψηφίστηκαν μεταξύ άλλων, οι παρακάτω ΔΣΕ, τις οποίες κύρωσε η χώρα μας και οι οποίες, σύμφωνα με το άρθρο 28§1 Σ, μετά την επικύρωσή τους αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν κάθε άλλης διάταξης νόμου:

- Η ΔΣΕ 87/1948, «περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος», κυρώθηκε με το Ν.Δ. 4204/1961 (Α' 174).
- Η ΔΣΕ 98/1949 «περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως», κυρώθηκε με το Ν.Δ. 4205/1961 (Α' 174).
- Η ΔΣΕ 135/1971 «για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στη επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που θα πρέπει να τους παρέχονται», κυρώθηκε με το Ν. 1767/1988 (Α' 63).
- Η ΔΣΕ 144/1976 «περί των τριμερών συνεννοήσεων για την προώθηση της εφαρμογής των διεθνών κανόνων εργασίας», κυρώθηκε με το Ν.Δ. 117/1981 (Α' 184).
- Η ΔΣΕ 151/1978 «περί προστασίας του δικαιώματος οργάνωσης και διαδικασιών καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση», κυρώθηκε με το Ν. 2405/1996 (Α' 101).

- Η ΔΣΕ 154/1981 « για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης», κυρώθηκε με το Ν.2403/1996 (Α΄ 99).

Εκτός από τις ΔΣΕ, η συνδικαλιστική ελευθερία προστατεύεται και από πολλά διεθνή κείμενα, όπως: α) Την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στα πλαίσια των Ηνωμένων Εθνών της 10.12.1948, β) το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα της 19.12.1966 (Ν. 1532/1985 (Α΄ 45), γ) το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα της 19.12.1966, δ) τη Σύμβαση για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, γνωστή και ως Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της 4.11.1950 (Ν. 2329/1953, Ν.Δ. 53/1974 (Α΄ 256), και ε) ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ΕΚΧ) της 18.10.1961, ο οποίος αποτελεί συμπλήρωμα της Σύμβασης της Ρώμης (Ν. 1426/1984 (Α΄ 32) και ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1996 (Ν. 4359/2016 (Α΄ 5).

Τέλος, η διεθνής προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας αναγνωρίζεται και από την Οικονομική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του 1948, όπως και από το Σύμφωνο της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ του 1966, αν και οι δύο αυτές αναγνωρίσεις θεωρείται ότι έχουν διατυπωθεί με τρόπο γενικό, με αποτέλεσμα να αμφισβητείται ότι συνιστούν κανόνες δικαίου.

1.4 Οι πρώτες απόπειρες νομοθετικών ρυθμίσεων των εργασιακών σχέσεων

Πρώτη προσπάθεια νομοθετικής ρύθμισης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων έγινε το 1913. Τα άρθρα 4 και 5 σχετικού νομοσχεδίου του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας αναφέρονταν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες θα καταρτίζονταν μεταξύ εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και των εκπροσώπων των εργατικών ενώσεων, με αντικείμενο τη ρύθμιση των όρων εργασίας και αμοιβής των μελών των συμβαλλόμενων εργατικών οργανώσεων, αλλά το νομοσχέδιο δεν έφτασε στη Βουλή προς ψήφιση (Ντάσιος, 1991).

Δεύτερη προσπάθεια για την νομοθετική ρύθμιση των συλλογικών συμφωνιών έγινε με το άρθρο 20 §2 του ν. 281/1914. Γενικά, ο νόμος περιλαμβάνει λεπτομερείς διατάξεις για την προστασία της θετικής και αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας, αναγνώρισε το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ιδρύουν αλληλοβοηθητικά ταμεία, να ιδρύουν δευτεροβάθμιες οργανώσεις και κυρίως

αναγνώρισε το δικαίωμα να συνάπτουν ομαδικές συμβάσεις εργασίας για τους όρους εργασίας. Ειδικότερα, στην παρ. 2 περ. ε' του άρθρου 20 του Κεφαλαίου Γ' του ν. 281/1914, ορίζεται ότι τα επαγγελματικά σωματεία δύνανται να συνάπτουν ομαδικές συμβάσεις εργασίας με φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή με αντιπροσώπους ομάδων, για τον καθορισμό των όρων εργασίας των μελών τους, δηλαδή πρόσληψης και αποβολής ή αποχώρησης εργατών, πληρωμής των μισθών τους, των ωρών εργασίας τους κ.λπ. Ο όρος «ομαδικές συμβάσεις εργασίας», των οποίων η σύναψη είχε γενικευτεί κατά την περίοδο αυτή, είναι οι μεταγενέστερες συλλογικές ΣΣΕ (Λεβέντης, 2007).

Τέλος, το 1926 εκδόθηκε το νομοθετικό διάταγμα της 21-4/1-5-1926 «Περί διαιτησίας ιδιωτικών υπαλλήλων κλπ» για την επίλυση των συλλογικών διαφορών, με το οποίο θεσπίστηκαν 3 διακριτές κατηγορίες Επιτροπών. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονταν οι Επιτροπές Συνδιαλλαγής, οι οποίες συστήνονταν από τις αρμόδιες αρχές όταν και σε όποια πόλη προέκυπτε κάποια συλλογική διαφορά. Στη δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνονταν οι Επιτροπές Υποχρεωτικής Διαιτησίας, οι οποίες συστήνονταν κατά τον ίδιο τρόπο, για την προαιρετική διαιτητική επίλυση συλλογικών διαφορών μόνο μεταξύ εργατών και εργοδοτών. Τέλος, στην τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονταν η Μόνιμη Διαιτητική Επιτροπή, για την υποχρεωτική, σε αυτή την περίπτωση, επίλυση συλλογικών διαφορών μεταξύ ιδιωτικών υπαλλήλων και εργοδοτών. Δηλαδή, βάσει του διατάγματος, η επίλυση των διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών ήταν προαιρετική, ενώ μεταξύ ιδιωτικών υπαλλήλων και εργοδοτών, υποχρεωτική. Δεν βρέθηκαν, όμως, πληροφορίες για το εάν και πώς εφαρμόστηκε στην πράξη το εν λόγω διάταγμα του 1926.

Κεφάλαιο 2

Πρώτο νομοθετικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (1935-1955)

2.1 Ιστορικά προλεγόμενα

Η περίοδος 1935 έως 1955, στάθηκε ιδιαίτερα εχθρική απέναντι στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα συλλογικά δικαιώματα στην Ελλάδα, καθώς επισκιάστηκε και στιγματίστηκε από σημαντικές πολιτικο-οικονομικές εξελίξεις, όπως η δικτατορία, η κατοχή, ο εμφύλιος πόλεμος και το μετεμφυλιακός καθεστώς.

Στο ξεκίνημα της περιόδου, οι δριμύτατες συνέπειες της Παγκόσμιας Οικονομικής Κρίσης του 1929-1932, είχαν αυξήσει κατά πολύ την ανεργία και είχαν

επιδεινώσει την κατάσταση της εργατικής τάξης, με αποτέλεσμα οι αλληπάλληλες απεργιακές κινητοποιήσεις να ενταθούν και το εργατικό κίνημα να ενδυναμωθεί, συγκλονίζοντας την εθνική οικονομία και το φιλελεύθερο καθεστώς της χώρας. Οι εργοδότες από την πλευρά τους, για να αποφύγουν τις παραχωρήσεις στους εργαζόμενους, ζητούσαν τη λήψη πιο αυστηρών μέτρων κατά των απεργιών.

Η Κυβέρνηση, μη μπορώντας να ανακόψει τις απεργιακές κινητοποιήσεις, εξέδωσε τους δύο αναγκαστικούς νόμους του 1935 για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών. Μάλιστα, το δικτατορικό καθεστώς του Μεταξά και σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ, προκειμένου να ασκεί άμεση εποπτεία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με τον α.ν. 1367/1938 επέβαλε την κατάρτιση των σ.σ.ε. παρουσία του Υπουργού Εργασίας.

Κατά τη διάρκεια του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου, οι συνθήκες δεν ήταν πρόσφορες για τη λειτουργία του θεσμού των σ.σ.ε. και οι αποδοχές προσαρμόζονταν νομοθετικά, ενώ μετά την απελευθέρωση της χώρας το 1944, επανήλθε το προπολεμικό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο διατηρήθηκε μέχρι το τέλος του εμφύλιου πολέμου το 1950.

Στη διάρκεια του μετεμφυλιακού καθεστώτος, και προκειμένου η Κυβέρνηση να αντιμετωπίσει τις καινούριες απεργιακές κινητοποιήσεις, θέσπισε τον ν. 2053/1952, με τον οποίο επέφερε κάποιες τροποποιήσεις στον βασικό νόμο, θέτοντας τις σ.σ.ε. και τις δ.α. υπό τον έλεγχο του Συμβουλίου Ρύθμισης των Συλλογικών Σχέσεων και Διαφορών. Το Συμβούλιο αποσκοπούσε στην εφαρμογή της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής και της σταθεροποίησης των τιμών. Έτσι, ενώ όφειλε να ενθαρρύνει τη σύναψη σ.σ.ε.¹, παράλληλα είχε την αρμοδιότητα να ασκεί έλεγχο και να απορρίπτει ή να τροποποιεί τις καταρτιζόμενες σ.σ.ε., όπως και τις αποφάσεις των Επιτροπών Διαιτησίας, αλλά και να ορίζει σε περίπτωση που δεν ήταν εφικτό να συναφθεί σ.σ.ε. τις αποδοχές των μισθωτών. Επομένως, η συλλογική αυτονομία στον διαπραγματευτικό τομέα υποβαθμίστηκε ακόμα περισσότερο, καθώς ο καθορισμός

¹ Άρθρο 1 ν. 2053/1952. Στο άρθρο 2 ορίζεται η σύνθεση του Συμβουλίου, το οποίο είναι δεκαεξαμελές και τα μέλη του (μεταξύ των οποίων Καθηγητές Πανεπιστημίων, Ανώτατα Στελέχη Υπουργείων, εκπρόσωποι από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών) ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, εκτός από τον Πρόεδρο και τον Αντιπρόεδρο που ορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο. Επίσης, προβλέπεται και η συμμετοχή επιπλέον εκπροσώπων από άλλα Υπουργεία ή συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ανάλογα με το θέμα.

των όρων εργασίας και αμοιβής υπάγονταν τελικά στο Συμβούλιο, στο οποίο η κρατική και εργοδοτική εκπροσώπηση υπερετερούσε της εργατικής.

Στο τέλος της περιόδου, ο ν. 2053/1952 αντικαταστάθηκε από τον ν. 3086/1954, ο οποίος κατέστησε ακόμα πιο έντονη την κρατική παρέμβαση. Το Κράτος ουσιαστικά έγινε άμεσα συμβαλλόμενο μέρος κατά την κατάρτιση και υπογραφή των σ.σ.ε. όσο και αποκλειστικός ρυθμιστής των συλλογικών διαφορών, με αποτέλεσμα οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις να είναι ουσιαστικά ανύπαρκτες.

2.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας από το 1935 μέχρι το 1955

1) Ο α.ν. της 16/20 Νοεμβρίου 1935 «Περί ρυθμίσεως Συλλογικών Διαφορών Εργασίας», είναι ο βασικός νόμος για την υποχρεωτική διαιτησία, όπως έχει συμπληρωθεί με το β.δ. της 1 Αυγούστου 1936 «Περί των επιτροπών Διαιτησίας, και εκτελέσεως του Αναγκαστικού Νόμου της 16 Νοεμβρίου 1935 “περί Συλλογικών Διαφορών Εργασίας”» και όπως έχει τροποποιηθεί με τους παρακάτω νόμους:

α) α.ν. 1804/1951 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών του α.ν. 16/20.11.1935 “περί ρυθμίσεως συλλογικών διαφορών εργασίας”».

β) ν. 2053/1952 «Περί ρυθμίσεως συλλογικών σχέσεων και διαφορών εργασίας», όπως τροποποιήθηκε με το ν.δ. 2510/1953 «Περί ρυθμίσεως ζητημάτων τινών προσωπικού Τραπεζιτικών Ιδρυμάτων και άλλων διατάξεων».

γ) ν.δ. 3086/1954 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων περί ρυθμίσεως Συλλογικών Διαφορών Εργασίας και περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας», άρθρα 1-5, 10 και 11, με τα οποία αντικαταστάθηκαν οι επιτροπές διαιτησίας με τα όργανα διαιτησίας.

2) Ο α.ν. της 16/21 Νοεμβρίου 1935 «Περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας», είναι ο βασικός νόμος για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπως έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί με τους παρακάτω νόμους:

α) α.ν. 99/1936 «Περί κυρώσεως Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας», με το άρθρο 1 κύρωσε τις Συλλογικές Συμβάσεις του 1936 λόγω μη νόμιμης εκπροσώπησης των εργαζομένων και με το άρθρο 2 συμπλήρωσε τη νομοθεσία.

β) α.ν. 866/1937 «Περί προσθήκης διατάξεων εις τον ‘‘περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας’’ νόμον και αυθεντικής ερμηνείας του υπ’ αριθ. 99/1936 Αναγκαστικού Νόμου».

γ) α.ν. 1367/1938 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως της περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας Νομοθεσίας».

δ) ν.δ. 3086/1954 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων περί ρυθμίσεως Συλλογικών Διαφορών Εργασίας και περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας», άρθρα 6-9, ενώ με το άρθρο 7 §3 κατήργησε τις διατάξεις του ν. 2053/1952, εκτός από τα άρθρα 13 και 14 §1, τα οποία διατήρησε σε ισχύ, όπως και το άρθρο 12 του ν.δ/τος 2510/1953, βάσει του οποίου:

Σε άκρως εξαιρετικές περιπτώσεις, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί με αποφάσεις του, οι οποίες δημοσιεύονται στην ΕφτΚ, να καθορίζει τους μισθούς και τα ημερομίσθια, τις προσαυξήσεις αυτών και εν γένει τις πάσης φύσεως αποδοχές των εν γένει παρεχόντων τις υπηρεσίες τους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ.

Ανάλογες ρυθμίσεις είχαν γίνει κατά τη διάρκεια του β’ παγκόσμιου πολέμου, με το ν. δ. 310/1941² και τον α.ν. 28/1944, όπως και μεταπολεμικά, με τον α.ν. 690/1945 και τον α.ν. 866/1946, λόγω των ιδιαίτερων οικονομικών συνθηκών που επικρατούσαν την συγκεκριμένη εποχή.

3) Αναγκαστικός Νόμος 3276/1944 ‘‘Περί Συλλογικών Συμβάσεων εν τη Ναυτική Εργασία’’ (ΦΕΚ 172/Α’/6-7-1945).

2.3 Οι βασικές αρχές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Το πρώτο νομοθετικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, έτσι όπως έχει οριοθετηθεί για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας από το 1935 έως το 1955,

² Για παράδειγμα στο ν.δ. 310/1941 «Περί αυξήσεως των αποδοχών των μισθωτών κλπ.» (ΦΕΚ 246/Α’/23-7-1941), ορίζεται ότι για να μπορούν να παρακολουθούνται οι διακυμάνσεις του κόστους ζωής, επιτρέπεται στον Υπουργό Εργασίας, με αποφάσεις του, να καθορίζει και να επιβάλλει ποσό ή ποσοστό αύξησης επί των εκάστοτε καταβαλλόμενων αποδοχών ή επί των κατώτατων ορίων αποδοχών που έχουν καθοριστεί με σ.σ.ε. και διαιτητικών αποφάσεων, στους πάσης φύσεως μισθωτούς.

ξεκίνησε χωριστά για τις συλλογικές συμβάσεις και την επίλυση των συλλογικών διαφορών.

Πιο συγκεκριμένα, ο α.ν. της 16/21-11-1935, όπως διαμορφώθηκε, εκπροσωπεί τον βασικό νόμο για τις σ.σ.ε. μέχρι το 1955. Αποτελείται από δέκα άρθρα, τα οποία περισσότερο συμπληρώθηκαν από τους μεταγενέστερους νόμους, ενώ υπέστησαν αρκετές τροποποιήσεις από το ν.δ. 3086/1954, το οποίο ένωσε ουσιαστικά και αλληλοσυμπλήρωσε τα δύο νομοθετικά πλαίσια.

Εισαγωγικά και σύμφωνα με τον ορισμό που δίνεται στο πρώτο άρθρο του βασικού νόμου, η σ.σ.ε. καταρτίζεται μεταξύ ενός ή περισσότερων εργοδοτών ή μίας ή περισσότερων εργοδοτικών οργανώσεων αφενός, και μιας ή περισσότερων οργανώσεων μισθωτών αφετέρου, και καθορίζει τους όρους τους οποίους πρέπει να περιλαμβάνουν οι (ατομικές) συμβάσεις εργασίας ορισμένου επαγγέλματος και ορισμένης περιφέρειας, τις οποίες οι υπογράφοντες ή όσοι αποδέχονται μεταγενέστερα τη σ.σ.ε., συνάπτουν μεταξύ τους ή με τρίτους.

Πεδίο εφαρμογής. Για το πεδίο εφαρμογής δεν γίνεται συγκεκριμένη αναφορά στον α.ν. της 16/21-11-1935. Προκύπτει μόνο έμμεσα από την εξαίρεση των πληρωμάτων των πλοίων της εμπορικής ναυτιλίας³, για τα οποία ίσχυσε τελικά η ειδική νομοθεσία του α.ν. 3276/1944, ενώ στη συνέχεια με τον α.ν. 866/1937⁴ ορίστηκε ότι όσες εθνικές γενικές σ.σ.ε. κυρώνονται, ισχύουν για όλους τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, όπως και για τους εργάτες κάθε ιδιωτικής επιχείρησης, με οποιαδήποτε μορφή και αν ασκείται αυτή, εφόσον δεν υπάγονται σε ειδική σ.σ.ε. και ανεξαρτήτως του αν ανήκουν ή όχι σε επαγγελματική οργάνωση. Επιπλέον, διευκρινίστηκε ότι οι συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζονται ανεξαρτήτως συστήματος πληρωμής (ημερομίσθιο, κατ' αποκοπή κ.λπ.), ισχύοντας, επομένως, για όλες τις μορφές απασχόλησης και όχι μόνο της εξαρτημένης εργασίας με την στενή της έννοια.

Περιεχόμενο. Στον α.ν. της 16/21-11-1935, δεν γίνεται κάποια ειδική αναφορά για το τι μπορούν να ρυθμίζουν οι σ.σ.ε., εκτός από τα μισθολογικά θέματα, τα οποία άλλωστε ήταν στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος. Προκύπτει, όμως, έμμεσα⁵ ότι το

³ Η εξαίρεση για τη ναυτιλία είχε προβλεφθεί στον ν. 2053/1952 (άρθρο 2) και στο ν.δ. 2510/1953 (άρθρο 11), αλλά καταργήθηκε από το ν.δ. 3086/1954 (άρθρο 7).

⁴ Ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του α.ν. 866/1937, όπου αποσαφηνίζεται η έννοια της παρ. 3 του άρθρου 1 του α.ν. 99/1936.

⁵ Άρθρο 3 α.ν. της 16/20-11-1935.

περιεχόμενό τους μπορεί να αφορά κάθε θέμα σχετικό με τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας που περιλαμβάνονται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Επίσης, δεν περιλαμβάνεται κάποια πρόβλεψη σχετικά με το τι μπορεί να ρυθμίζει κάθε είδος συλλογικής σύμβασης.

Το ενοχικό μέρος των σ.σ.ε. αρχίζει να ρυθμίζεται αρκετά αργότερα με το ν.δ. 3086/1954, σχετικά με συγκεκριμένα θέματα που μπορούσαν να περιλαμβάνονται ή όχι στις σ.σ.ε.⁶. Επίσης, απαγορεύτηκε κάθε παράβαση ή μη συμμόρφωση των μισθωτών προς το περιεχόμενο των σ.σ.ε. ή δ.α., η οποία σε αντίθετη περίπτωση θεωρείται ως αδικαιολόγητη καταγγελία της σ.σ.ε., οφειλόμενη σε υπαιτιότητα του παραβάτη ή του μη συμμορφούμενου⁷.

Είδη σ.σ.ε. και αρμοδιότητα σύναψής τους. Βάσει του α.ν. 1367/1938⁸, οι σ.σ.ε. διακρίνονται στις εξής πέντε κατηγορίες:

α) Σε Εθνικές Γενικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς όλης της χώρας ή περισσότερους του ενός κλάδου μισθωτών σε ολόκληρη τη χώρα και συνάπτονται από τις γενικότερης σημασίας οργανώσεις των εργοδοτών και μισθωτών, με απόφαση ΔΣ.

β) Σε Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό κλάδων όλης της χώρας και συνάπτονται από τις γενικότερης σημασίας οργανώσεις των εργοδοτών και μισθωτών, με απόφαση ΔΣ.

γ) Σε Τοπικές γενικές ή γενικότερης σημασίας σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς περισσότερων του ενός επαγγελμάτων μιας πόλης ή περιφέρειας και συνάπτονται από τις γενικότερης σημασίας Τοπικές οργανώσεις ή Ενώσεις των εργοδοτών και των μισθωτών, με απόφαση ΔΣ.

δ) Σε Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας και

⁶ Άρθρο 6 παρ. 2 και 3 ν.δ. 3086/1954. Βάσει της παρ. 2, δεν γίνεται να αποτελούν περιεχόμενο σ.σ.ε. ή δ.α. όροι εργασίας που αναφέρονται σε περιορισμό της ελευθερίας της εργασίας (πρόσληψη μέσω Σωματείων, χορήγηση βιβλιαρίων ή ταυτοτήτων ή σημειωμάτων για ανάληψη εργασίας κλπ.) και αυτοί να εξαρτούν την ανάληψη της υπηρεσίας ή την παροχή εργασίας από ειδική άδεια των επαγγελματικών οργανώσεων των μισθωτών ή των εργοδοτών ή και των τοπικών αρχών ή του Υπουργείου Εργασίας. Τέτοιοι όροι που έχουν περιληφθεί ή περιλαμβάνονται σε συλλογική σύμβαση ή απόφαση Διαιτησίας είναι άκυροι. Στην επόμενη παράγραφο, ρυθμίζονται σχετικά θέματα με την οικονομική συνδρομή των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων.

⁷ Άρθρο 9 του ν.δ/τος 3086/1954, με το οποίο προστέθηκε παράγραφος στο άρθρο 2 του α.ν. 99/1936.

⁸ Άρθρα 1, 2 και 3 α.ν. 1367/1938.

συνάπτονται από τις τοπικές οργανώσεις του ίδιου επαγγέλματος ή και των συναφών κλάδων αυτού κλάδων, με απόφαση του ΔΣ των οικείων οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών, δεόντως εξουσιοδοτημένων από τη Γενική Συνέλευση των μελών τους.

ε) Σε Ειδικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων, πόλης ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της χώρας και συνάπτονται μεταξύ ενός ή και περισσότερων εργοδοτών και της επαγγελματικής οργάνωσης των μισθωτών μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων, με απόφαση του ΔΣ των οικείων οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών, δεόντως εξουσιοδοτημένων από τη Γενική Συνέλευση των μελών τους.

Παράλληλα, ορίζεται ότι οι εθνικές γενικές και οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. καταρτίζονται με την επιμέλεια του ΠΔΔΔ Αθηνών⁹.

Ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε. Σύμφωνα με τον α.ν. 1367/1938¹⁰, δικαίωμα σύναψης σ.σ.ε. έχουν αφενός οι μεμονωμένοι ή περισσότεροι εργοδότες ή οι αντιπροσωπευτικές τους οργανώσεις και αφετέρου οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων, τουλάχιστον για τις τρεις πρώτες κατηγορίες των σ.σ.ε. Με τη διαφορά, όμως, ότι ο Υπουργός Εργασίας κρίνει κάθε φορά ποιες θεωρούνται γενικότερης σημασίας οργανώσεις εργοδοτών ως αρμόδιων για την υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων, ενώ για τους μισθωτούς ως αρμόδια ορίζεται η ΓΣΕΕ, εκτός εάν ορίσει κάποια ειδικότερη¹¹.

Διαπραγματεύσεις. Κατά το πρώτο νομοθετικό πλαίσιο, δεν προβλέπεται κάποια διαδικασία ή υποχρέωση των ενδιαφερόμενων μερών για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων προκειμένου για τη σύναψη σ.σ.ε., αφήνοντας στην απόλυτη βούλησή τους να διαπραγματευτούν ή όχι την επίλυση των διαφορών τους.

Κατάρτιση, κατάθεση και θέση σε ισχύ της σ.σ.ε. Η σ.σ.ε. καταρτίζεται εγγράφως¹² και κατατίθενται στα αρμόδια όργανα διαιτησίας για τον ίδιο έλεγχο που υπόκεινται οι δ.α., βάσει του ν. δ/τος 3086/1954¹³. Ειδικότερα δε, οι εθνικές γενικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. καταρτίζονται υπό την εποπτεία του

⁹ Άρθρο 6 παρ. 4 ν.δ. 3086/1954.

¹⁰ Άρθρα 1 και 2 α.ν. 1367/1938.

¹¹ Άρθρο 6 α.ν. 1367/1938.

¹² Άρθρο 2 α.ν. της 16/21-11-935.

¹³ Το οποίο τροποποίησε τη διαδικασία της επίλυσης των συλλογικών διαφορών του α.ν. της 16/20-11-1935.

Υπουργείου Εργασίας. Όταν τα όργανα διαιτησίας¹⁴ τις τροποποιήσουν ή τις εγκρίνουν, τις υποβάλλουν στον Υπουργό και αν είναι πλήρεις και νόμιμες, εγκρίνει τη δημοσίευσή τους στην ΕφτΚ¹⁵. Επομένως, η ισχύς της σ.σ.ε. ξεκινάει από τη δημοσίευση της στην ΕφτΚ.

Για όσους προσχωρούν στη συνέχεια στη σ.σ.ε., δεν έγινε κάποια σχετική τροποποίηση, οπότε βάσει του αρχικού νόμου, η ισχύς ξεκινάει από την ημέρα κατάθεσης στο Ειρηνοδικείο του αποδεικτικού επίδοσης στους αρχικώς συμβεβλημένους, αντίγραφο του οποίου αποστέλλεται στο Υπουργείο Εργασίας¹⁶. Αν και κατά την άποψη μας και η κατάθεση της δήλωσης προσχώρησης θα γίνονταν μετά την έκδοση του διατάγματος του 1954, στο Υπουργείο Εργασίας. Επίσης, προβλέπεται και η δυνατότητα δημοσίευσης σε ενιαίο κείμενο όλων των σ.σ.ε. και δ.α. που έχουν εκδοθεί, στην ΕφτΚ με απόφαση του Υπουργού¹⁷.

Χρόνος ισχύος και λήξη της σ.σ.ε. Ως μέγιστη διάρκεια της σ.σ.ε. ορίζονται τα 2 χρόνια από τους αρχικώς συμβαλλόμενους της, και μπορεί να συναφθεί ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Μετά δε, τη με οποιοδήποτε τρόπο λήξη της σ.σ.ε., οι όροι της μετενεργούν στις υφιστάμενες ατομικές συμβάσεις, μέχρι να λήξουν με νόμιμο τρόπο¹⁸.

Η δε λήξη της ισχύος της, επέρχεται είτε με νέα σ.σ.ε. είτε με καταγγελία. Η καταγγελία πρέπει να είναι έγγραφη και κοινοποιείται με δικαστικό κλητήρα στα αντισυμβαλλόμενα μέρη, στο οικείο Ειρηνοδικείο και στο Υπουργείο Εργασίας¹⁹, ενώ τα έννομα αποτελέσματα της επέρχονται 2 μήνες μετά την κοινοποίηση της στον τελευταίο συμβεβλημένο. Επίσης, εάν ο Υπουργός Εργασίας κρίνει ότι δεν επήλθε μεταβολή των συνθηκών που ίσχυαν κατά την υπογραφή της σ.σ.ε., ακόμα και για όσους προσχώρησαν στη συνέχεια, μπορεί να δίνει δμηναίες παρατάσεις της ισχύος της²⁰.

¹⁴ Βάσει των άρθρων 3 και 4 του προηγούμενου ν. 2053/1952, ο οποίος αντικαταστάθηκε από τον ν. 3086/1954, αρμόδιο όργανο ήταν το Συμβούλιο Ρύθμισης των Συλλογικών Σχέσεων και Διαφορών.

¹⁵ Άρθρα 6 και 7 ν.δ. 3086/1954. Ενώ πιο πριν τις κατέθεταν στο αρμόδιο Ειρηνοδικείο.

¹⁶ Άρθρο 2 α.ν. της 16/20-11-1935.

¹⁷ Άρθρο 6 παρ. 6 και 7 ν.δ. 3086/1954.

¹⁸ Άρθρο 5 α.ν. της 16/20-11-1935.

¹⁹ Άρθρο 5 του α.ν. της 16/21-11-1935.

²⁰ Άρθρο 1 παρ. 3 α.ν. 866/1937 όπως ερμηνεύτηκε από την παρ. 1 του άρθρου 9 του α.ν. 1367/1938.

Δέσμευση. Σύμφωνα με το τελευταίο ν.δ. 3086/1954, η έκταση της ισχύος (τοπική και επαγγελματική) κάθε συλλογικής σύμβασης, προσδιορίζεται με απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας ή του Δικαστηρίου Διαιτησίας, σε συνδυασμό με την αντιπροσωπευτική δύναμη (τοπική και επαγγελματική) των συμβεβλημένων οργανώσεων των εργοδοτών και των μισθωτών²¹. Επομένως, μπορούσε να οριστεί ότι συγκεκριμένη σ.σ.ε. ισχύει και δεσμεύει περισσότερες περιφέρειες ή και να επεκτείνει την ισχύ της και σε άλλες περιφέρειες, αναλόγως με το τι επιθυμούσε η Επιτροπή και αν βέβαια το ενέκρινε ο Υπουργός. Εκτός, όμως, από τις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονταν ενώπιον του Υπουργού Εργασίας ή των εξουσιοδοτημένων από τον ίδιο οργάνων, οπότε δέσμευαν το σύνολο των εργοδοτών και των μισθωτών του επαγγέλματος ή των επαγγελματιών που αφορούσαν²².

Επίσης, στην περίπτωση της προσχώρησης σε σ.σ.ε. εργοδοτών που απασχολούσαν τα τρία πέμπτα των απασχολούμενων μισθωτών στη περιφέρεια, η συγκεκριμένη σ.σ.ε. μπορούσε να κηρυχθεί υποχρεωτική για όλους τους εργοδότες και μισθωτούς της περιφέρειας, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας²³.

2.4 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών

Ο α.ν. της 16/20-11-1935, όπως διαμορφώθηκε, εκπροσωπεί το βασικό νομοθετικό πλαίσιο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών μέχρι το 1955. Αποτελείται από δεκατέσσερα περιεκτικά και ιδιαίτερα αναλυτικά άρθρα, στα οποία ορίζεται η διαδικασία της υποχρεωτικής μεσολάβησης και της διαιτησίας, τα οποία υπέστησαν αρκετές τροποποιήσεις από τον α.ν. 1804/1951, τον ν. 2053/1952 και κυρίως το ν.δ. 3086/1954, βάσει του οποίου άλλαξε ριζικά η διαδικασία της υποχρεωτικής επίλυσης των διαφορών.

²¹ Άρθρο 6 παρ. 4 ν.δ. 3086/1954.

²² Άρθρο 5 α.ν. 1367/1938.

²³ Άρθρο 6 τελευταίο εδάφιο α.ν. της 16/20-11-1935.

2.4.1 Βασικά χαρακτηριστικά

Σύμφωνα με το πρώτο άρθρο του βασικού νόμου, ως συλλογική διαφορά που λύνεται υποχρεωτικά, ορίζεται κάθε διένεξη, η οποία αφορά στους όρους ή τις συνθήκες εργασίας ή τη μεταβολή τους, μεταξύ πολλών εργοδοτών ή ένωσης τους ή και ενός εργοδότη, ο οποίος απασχολεί πάνω από 10 μισθωτούς αφενός και ένωσης ή ομάδας μισθωτών με περισσότερα από 10 άτομα αφετέρου²⁴.

Βάσει της οριζόμενης διαδικασίας, η διένεξη θα πρέπει, καταρχήν, να είναι σοβαρή για να αποτελέσει αντικείμενο της μεσολάβησης, η οποία διενεργείται σε δύο στάδια. Κατά το πρώτο στάδιο επιλαμβάνονται οι κατά τόπους αρμόδιοι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας, άρα και οι υπάλληλοι των Επιθεωρήσεων Εργασίας, και κατά το δεύτερο στάδιο επιλαμβάνονται οι τριμελείς Διοικητικές Επιτροπές Διαιτησίας (ΔΕΔ)²⁵ ή τα εξαμελή Πρωτοβάθμια Διοικητικά Δικαστήρια Διαιτησίας (ΠΔΔΔ)²⁶ προκειμένου να ελέγξουν και να δεχτούν ή όχι τις σ.σ.ε. που καταρτίστηκαν μετά την επιτυχία της μεσολάβησης. Η διαδικασία της διαιτησίας, επίσης διενεργείται σε δύο στάδια, κατά τα οποία στο πρώτο επιλαμβάνονται οι ΔΕΔ ή τα εξαμελή ΠΔΔΔ, ενώ στο δεύτερο επιλαμβάνονται τα επταμελή Δευτεροβάθμια Διοικητικά Διαιτητικά Δικαστήρια (ΔΔΔΔ)²⁷. Επιπρόσθετα δε, στην έδρα κάθε ΠΔΔΔ προβλέπεται η συγκρότηση ειδικής περιφερειακής υπηρεσίας Συλλογικών Σχέσεων και Διαφορών Εργασίας, για τη διαιτητική παρέμβαση μεταξύ των εργοδοτών και των μισθωτών της περιφέρειάς της, ενόψει της σύναψης σ.σ.ε., με σκοπό τη ρύθμιση των όρων εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων²⁸.

²⁴ Άρθρο 1 παρ. 1 εδαφ. α' α.ν. της 16/20-11-1935.

²⁵ Άρθρο 3 α.ν. της 16/20-11-1935 όπως αντικαταστάθηκε με παρ. 1 και 2 του άρθρου 3 του ν.δ/τος 3086/1954.

Οι τριμελείς διοικητικές Επιτροπές Διαιτησίας, συγκροτούνται στην έδρα κάθε Επιθεώρησης Εργασίας και αποτελούνται από Πρωτοδίκη ως Πρόεδρο και 2 εκπροσώπους των εργαζομένων και εργοδοτών.

²⁶ Άρθρο 3 α.ν. της 16/20-11-1935 όπως αντικαταστάθηκε με παρ. 1 και 2 του άρθρου 3 του ν.δ/τος 3086/1954.

Τα εξαμελή Πρωτοβάθμια Διοικητικά Δικαστήρια Διαιτησίας συγκροτούνται στις πόλεις της Αθήνας, του Πειραιά, της Θεσσαλονίκης, του Βόλου και της Πάτρας (στις συγκεκριμένες πόλεις δεν συγκροτούνται Επιτροπές Διαιτησίας) με παρόμοια σύνθεση.

²⁷ Άρθρο 4 παρ. 2 ν.δ. 3086/1954.

Το επταμελές Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Δικαστήριο Διαιτησίας συγκροτείται στην Αθήνα και έχει ισομερή εκπροσώπηση από το κράτος και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά όχι από το Πρωτοδικείο.

²⁸ Άρθρο 11 παρ. 1 ν.δ. 3086/1954.

Αναφορικά με την ισχύ της δ.α., εφόσον γίνεται αποδεκτή και από τα δύο ενδιαφερόμενα μέρη ή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κηρύσσεται εκτελεστή, καταλαμβάνει θέση σ.σ.ε. και διέπεται περαιτέρω από τις διατάξεις της περί συλλογικών συμβάσεων της κείμενης νομοθεσίας²⁹.

Τέλος, αναφορικά με την απαγόρευση της απεργίας, ισχύει από τη στιγμή που διαπιστώνεται αποτυχία του συμβιβασμού από τον μεσολαβητή, αφορά τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες και ισχύει για τουλάχιστον ένα μήνα, εάν δεν ασκηθεί έφεση και πάντως μέχρι να ολοκληρωθεί η διαδικασία δημοσίευσης της δ.α., με έναν ευρύτατο κύκλο διωκόμενων προσώπων και επιβαλλόμενων ποινών, τόσο χρηματικών όσο και ποινικών³⁰.

2.4.2 Μεσολάβηση

Η διαδικασία της μεσολάβησης, ξεκινάει είτε αυτεπαγγέλτως είτε μετά από αίτηση των νόμιμων οργάνων των ενδιαφερόμενων εργοδοτών και μισθωτών και διενεργείται από το κατά τόπον εξουσιοδοτημένο όργανο του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο προβαίνει σε έρευνα για τα αίτια της διένεξης και εάν διαπιστώσει ότι υπάρχει λόγος, καλεί τις άμεσα αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εν διενέξει εργοδοτών και μισθωτών για την συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς εργασίας, με τη μεσολάβηση του³¹.

Εάν οι διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, καταρτίζεται η σ.σ.ε., σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. της 16/21-11-1935 και υπογράφεται από τους ενδιαφερόμενους και το όργανο που μεσολαβεί. Στη συνέχεια, παραπέμπεται στον κατά τόπο αρμόδιο όργανο διαιτησίας, το οποίο αποφαινεται επί της συλλογικής σύμβασης, την επικυρώνει, την τροποποιεί ή την απορρίπτει, ενώ υπάρχει και η δυνατότητα να ορίζεται η έναρξη ισχύος της αναδρομικά μέχρι την ημέρα κατά την οποία επιλήφθηκε της διαφοράς ο μεσολαβητής. Οπότε, η σ.σ.ε. ισχύει από τη στιγμή που ορίζεται στην σχετική απόφαση του οργάνου διαιτησίας, ενώ οι καθοριζόμενοι όροι της δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο νέας διένεξη πριν τη πάροδο έξι μηνών³². Σε περίπτωση, όμως, που οποιοσδήποτε από τους συμμετέχοντες κατά τη

²⁹ Άρθρο 11 παρ. 2 α.ν. 16/21-11-1935 όπως προστέθηκε με το άρθρο 4 του α.ν. 1804/1951.

³⁰ Άρθρο 10 α.ν. της 16/20-11-1935.

³¹ Άρθρο 2 εδαφ. α' α.ν. της 16/20-11-1935 όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 εδαφ. α' του άρθρου 2 του ν.δ/τος 3086/1954.

³² Άρθρο 2 εδαφ. β' α.ν. της 16/20-11-1935 όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 εδαφ. β' του άρθρου 2 του ν.δ/τος 3086/1954.

διαπραγμάτευση (εργοδότες, μισθωτοί, κρατικός εκπρόσωπος) διαφωνήσει, τότε η μεσολάβηση θεωρείται ότι έχει αποτύχει³³.

Επίσης, παρέχεται η δυνατότητα σε κάθε εργοδότη που απασχολεί πάνω από 10 μισθωτούς να υποβάλλει δήλωση, μέσα σε ένα μήνα από τη δημοσίευση της σ.σ.ε. στην ΕφτΚ, ζητώντας εξαίρεση από το σύνολο ή μέρος αυτής, όπως και τη σύναψη ιδιαίτερης συλλογικής σύμβασης. Της εν λόγω δήλωσης επιλαμβάνεται το αρμόδιο όργανο διαιτησίας και είναι υποχρεωμένο να απαντήσει μέσα σε έναν μήνα³⁴.

2.4.3 Υποχρεωτική Διαιτησία

Οι τριμελείς ΔΕΔ και τα εξαμελή ΠΔΔΔ, επιλαμβάνονται και αποφαινόμενοι για κάθε συλλογική διαφορά εργασίας στην περιφέρειά τους, είτε με την κανονική διαδικασία είτε μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας, ενώ σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορούν να προσφύγουν και απευθείας οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες και εργαζόμενοι, εάν αρνηθούν τα αρμόδια όργανα να επιληφθούν. Επίσης, στην αρμοδιότητα τους ανήκει και η λήψη απόφασης για κάθε συναπτόμενη σ.σ.ε. στην περιφέρειά τους, ως και η επίλυση κάθε αμφισβήτησης για την εφαρμογή της σ.σ.ε. ή απόφασης Διαιτησίας ή Υπουργικής απόφασης ή Πράξης της Διοίκησης εν γένει³⁵.

Ειδικότερα, επιλαμβάνονται κάθε συλλογικής διαφοράς που προκύπτει από σ.σ.ε. ή πρακτικά συμβιβασμού, μετά τη λήξη του συμβατικώς καθορισμένου χρόνου ισχύος τους ή μετά την επίδοση της καταγγελίας τους, όταν πρόκειται περί αορίστου χρόνου, ενώ μπορούν να τροποποιούν και εν γένει να επαναρρυθμίζουν τις υφιστάμενες συλλογικές σχέσεις εργασίας και ως προς το οικονομικό μέρος τους και να ορίζουν ότι θέλουν επί σ.σ.ε. ή πρακτικών συμβιβασμού, των οποίων δεν έληξε ακόμα η χρονική διάρκεια ισχύος τους, εάν διαπιστώσουν ότι από την υπογραφή τους και μετά επήλθε ουσιώδης μεταβολή των γενικών ή ειδικών συνθηκών και προϋποθέσεων από τότε που καταρτίστηκαν ή εάν πρόκειται για επέκταση σε άλλες συναφείς επιχειρήσεις, όρων που ίσχυαν μέχρι τότε για τους ειδικά ενδιαφερόμενους. Επομένως, πρόκειται για ένα είδος έκτακτης καταγγελίας. Επίσης, οποτεδήποτε

³³ Άρθρο 1 παρ. 1 α.ν. της 16/20-11-1935 όπως αντικαταστάθηκε με άρθρο 1 του ν.δ/τος 3086/1954.

³⁴ Άρθρο 2 παρ. 2 ν.δ. 3086/1954.

³⁵ Άρθρο 3 παρ. 7 ν.δ. 3086/1954.

μπορούν να επιληφθούν διένεξης που αφορά ερμηνεία υφιστάμενων όρων συλλογικής σύμβασης ή πρακτικού συμβιβασμού³⁶.

Τα όργανα Διαιτησίας κρίνουν επί της ουσίας, χωρίς να δεσμεύονται από κανένα δικονομικό τύπο και εκτιμούν κατά απόλυτη κρίση τα στοιχεία που έχουν. Όταν η διένεξη δεν παρουσιάζει γενικότερο ενδιαφέρον, μπορούν να αποφασίσουν ότι απέχουν, όπως επίσης μπορούν να αποφύγουν να αποφανθούν, εάν κατά την κρίση τους ο εν διενέξει ευρισκόμενος εργοδότης βελτίωσε οικειοθελώς και ικανοποιητικώς την αμοιβή του προσωπικού του ή τους λοιπούς όρους εργασίας του³⁷.

Τις αποφάσεις τους τις υποβάλλουν στον Υπουργό Εργασίας και όσες είναι ομόφωνες, ο Υπουργός Εργασίας εφόσον κρίνει ότι είναι πλήρεις τις κηρύσσει εκτελεστές, με απόφασή του που δημοσιεύεται στην ΕφτΚ.

Σε αντίθετη περίπτωση, ο Υπουργός τις παραπέμπει αυτεπάγγελα ή μετά από αίτηση των ενδιαφερόμενων στο επταμελές ΔΔΔΔ, το οποίο αποφαινεται περί της ακύρωσης, τροποποίησης, απόρριψης ή και αναπομπής της υπό κρίση απόφασης στο όργανο διαιτησίας που την εξέδωσε³⁸. Τις αποφάσεις του το ΔΔΔΔ, τις υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας, για τις οποίες αποφαινεται αν είναι πλήρεις, ανεξαρτήτως της ομοφωνίας ή μη της απόφασης και κατά τον ίδιο τρόπο τις κηρύσσει εκτελεστές³⁹.

2.5 Κριτική επισκόπηση

Μετά την ανάλυση που προηγήθηκε, επισημαίνουμε συνοπτικά κάποιες από τις βασικές αρχές των σ.σ.ε. και της διαδικασίας υποχρεωτικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών που δείχνουν την αποδυνάμωση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, βάσει του θεσμικού πλαισίου της περιόδου 1935-1955, πριν το συνδέσουμε με το ιστορικό πλαίσιο της εποχής.

Καταρχήν, αναφορικά με τις διεξαγόμενες διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της σ.σ.ε. δεν υπήρχε κάποια ειδική ρύθμιση για όρους ή προϋποθέσεις που έπρεπε να τηρούνται κατά τη διάρκεια τους, αφήνοντας έτσι στην απόλυτη βούληση των μερών

³⁶ Άρθρο 8 παρ. 1 εδαφ. α' όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 1 του 1804/1951.

³⁷ Άρθρο 3 παρ. 9 και 10 ν.δ. 3096/1954.

³⁸ Άρθρο 4 παρ. 1 εδαφ. β' ν.δ. 3086/1954.

³⁹ άρθρο 4 παρ. 4 εδαφ. β' ν.δ. 3086/1954.

αν θα διαπραγματεύονταν ή όχι τις διαφορές τους. Με αυτό τον τρόπο, όμως, προσέφευγαν πιο εύκολα στην υποχρεωτική διαιτησία με την επιδίωξη πολλές φορές και των ίδιων των μερών.

Όσον αφορά στην ικανότητα δε, για την υπογραφή σ.σ.ε. είχαν οι γενικότερης σημασίας οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, με τη διαφορά όμως, ότι οι ορίζονταν με βάση την κρίση του Υπουργού που θεωρούσε κάθε φορά ότι ήταν οι πιο αντιπροσωπευτικές. Μάλιστα, ενώ η ΓΣΕΕ θεωρούνταν ήδη ως η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση για τους εργαζόμενους, με την συγκεκριμένη ρύθμιση αφήνεται και πάλι η δυνατότητα στον Υπουργό να επιλέξει κάποια άλλη οργάνωση, εάν το κρίνει ο ίδιος. Επομένως, η συγκεκριμένη ρύθμιση έπληττε βάνουσα την συλλογική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Επίσης, προκειμένου να τεθούν σε ισχύ οι σ.σ.ε., έτσι όπως τροποποιήθηκε η διαδικασία αργότερα από τον ν. 2053/1952 και κυρίως τον ν. 3086/1954, έπρεπε πρώτα να εγκριθούν από τα αρμόδια όργανα ελέγχου και τον Υπουργό για να είναι δυνατή η δημοσίευσή τους. Βάσει του ν. 3086/1954, τα αρμόδια όργανα ελέγχου ήταν τα όργανα διαιτησίας που προβλέπονταν για την επίλυση των συλλογικών διαφορών (α΄ και β΄ βαθμού), ενοποιώντας με αυτό τον τρόπο τη διαδικασία θέσης σε ισχύ των σ.σ.ε. και των δ.α. Μάλιστα, σε περίπτωση που κατά τον α΄ βαθμό δεν υπήρχε ομόφωνη έγκριση των αρμόδιων οργάνων, η σ.σ.ε. παραπέμπονταν στα ΔΔΔΔ για να αποφανθεί αναλόγως. Επομένως, έτσι, υπήρχε η δυνατότητα όχι μόνο ελέγχου, αλλά και τροποποίησης μερικής ή συνολικής των όρων και των σ.σ.ε. που υποτίθεται ότι ήταν αποτέλεσμα ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών, αν και όπως ορίστηκε από τον τελευταίο νόμο, οι εθνικές γενικές και οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές καταρτίζονταν με την επιμέλεια του ΠΔΔΔ Αθηνών.

Επόμενη σημαντική νομοθετική παρέμβαση στις σ.σ.ε., η οποία προβλέπονταν από τον αρχικό νόμο, ήταν η δίμηνη καθυστέρηση της καταγγελίας της σ.σ.ε. μετά την ημέρα που γνωστοποιούνταν η δήλωση και στον τελευταίο συμβεβλημένο, ενώ αργότερα ήρθε να προστεθεί και άλλη ρύθμιση για τη δυνατότητα του Υπουργού να δίνει εξαμηνιαίες παρατάσεις, εάν έκρινε μόνος του ότι δεν είχαν μεταβληθεί οι συνθήκες και οι προϋποθέσεις κατά την στιγμή της υπογραφής της. Επομένως, εάν οι εργαζόμενοι θεωρούσαν ότι βλάπτονταν σοβαρά πλέον τα δικαιώματά τους και ήθελαν να καταγγείλουν την σ.σ.ε., το πιο πιθανό ήταν ότι δεν θα τα κατάφεραν, ενώ

προβλέπονταν και η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτητικά δικαστήρια είτε από την πλευρά των εργοδοτών είτε των εργαζομένων, σε περίπτωση καταγγελίας σ.σ.ε.

Επιπρόσθετη καταλυτική διάταξη, κατά την άποψη μας, για τον υπέρμετρο περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας, αποτελεί η ρύθμιση για τη δέσμευση όσων συμβάλλονταν ή προσχωρούσαν αργότερα σε σ.σ.ε., η οποία μπορούσε να επεκταθεί τόσο από την άποψη των επαγγελματιών όσο και από την άποψη των περιφερειών, ανάλογα με το τι θα έκριναν τα όργανα διαιτησίας, με γνώμονα και την τοπική και επαγγελματική δύναμη των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Με άλλα λόγια, ότι και αν όριζαν ελεύθερα μεταξύ τους οι συμβαλλόμενοι, δεν επηρέαζε την απόφαση των οργάνων διαιτησίας, εφόσον είχαν τη δυνατότητα ανάλογα με την πολιτική κατεύθυνση να την επεκτείνουν, βάσει, ίσως, των ειδικότερων ευνοϊκών για τους εργοδότες όρων της και κυρίως των μισθολογικών.

Αναφορικά με την επίλυση των συλλογικών διαφορών και ξεκινώντας από τη μεσολάβηση, οι αρμόδιοι υπάλληλοι μπορούσαν να επιλαμβάνονται και αυτεπαγγέλτως των διενέξεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, εάν δεν προσέφευγαν οι ίδιοι μέσω των οργανώσεων τους, για να ξεκινήσει η διαδικασία της μεσολάβησης. Σε περίπτωση δε, που η διένεξη έληγε έστω και με την απόλυτη συμφωνία και των τριών μερών, η σ.σ.ε. έπρεπε και πάλι να υποβληθεί για έλεγχο και τυχόν τροποποίηση της από την ΕΔ ή την ΠΔΔΔ πριν την τελική έγκριση από τον Υπουργό και τη δημοσίευσή της. Εάν στη συνέχεια, τη διένεξη αναλάμβαναν τα προαναφερόμενα όργανα α' βαθμού, θα έπρεπε και πάλι να καταλήξουν σε ομόφωνη απόφαση προκειμένου να κηρύξει εκτελεστή τη δ.α. ο Υπουργός. Σε αντίθετη περίπτωση, η δ.α. ελέγχονταν ξανά από τα ΔΔΔΔ, τα οποία αποφάσιζαν τελικά ή τις επέστρεφαν για να επαναληφθεί η διαδικασία. Επρόκειτο, δηλαδή, για μία πολύπλοκη διαδικασία με πολλά φίλτρα ελέγχου που έπρεπε να περάσουν οι σ.σ.ε. και οι δ.α. πριν την τελική δημοσίευσή τους, με απεριόριστες δυνατότητες τροποποίησης τους και ειδικά σε βάρος των όρων που είχαν συμφωνηθεί από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους.

Βάσει του ιστορικού πλαισίου, τέλος, εξηγείται και ο έντονα κατασταλτικός χαρακτήρας της πρώτης νομοθετικής περιόδου, ο οποίος αποσκοπούσε ακριβώς στην καταστολή των έντονων απεργιακών κινητοποιήσεων της περιόδου. Σημειώνεται ότι

το άρθρο 10 του α.ν. της 16/20-11-1935, παρέμεινε σχεδόν ανέπαφο⁴⁰ καθ' όλο το διάστημα, το οποίο απαγόρευε την απεργία για τουλάχιστον ένα μήνα, από τη στιγμή που τα αρμόδια όργανα διαπίστωναν τη διένεξη, μέχρι την επίλυσή της και τελικά την έγκριση της δ.α. από τον Υπουργό. Προς το τέλος δε της περιόδου, προστέθηκε και η απαγόρευση της μη συμμόρφωσης των μισθωτών προς τους όρους των σ.σ.ε. και των δ.α. καθ' όλη τη διάρκεια της ισχύος τους.

Συνεπώς, κατά την πρώτη περίοδο καθιέρωσης και λειτουργίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα, τα συλλογικά δικαιώματα ήταν σχεδόν ανύπαρκτα. Βέβαια, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι στην περίοδο που αναφερόμαστε, από το 1935 έως το 1955, μόλις διένυαν τα πρώτα τους βήματα μέχρι την πλήρη αποδοχή και κατοχύρωσή τους. Το φιλελεύθερο κράτος της εποχής, ήταν αναμενόμενο να αναγνωρίζει και να προστατεύει μόνο τα ατομικά δικαιώματα και δη των εργοδοτών, καθώς η ελευθερία της αγοράς, λειτουργούσε ως προϋπόθεση για την εξισορρόπηση των κοινωνικών σχέσεων.

Κεφάλαιο 3

Δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (1955-1990)

3.1 Ιστορικά προλεγόμενα

Κατά το δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο (1955-1990), οι πολιτικές εξελίξεις (δικτατορία, μεταπολίτευση) είναι εξίσου έντονες και καθοριστικές για την έκβαση της εξέλιξης των συλλογικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα, τουλάχιστον μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Εξάλλου, τόσο το Σύνταγμα του 1952 που ήταν κατά βάση συντηρητικό όσο και το μετεμφυλιακό κλίμα της εποχής, ήταν εχθρικά απέναντι σε όλα τα δικαιώματα και όχι μόνο τα συλλογικά (Κατρούγκαλος, 2006).

Με το ξεκίνημα της περιόδου και μετά τη λήξη του εμφύλιου πολέμου (1947-1950) και την αποκατάσταση του δημοκρατικού πολιτεύματος, το εργατικό κίνημα επανήλθε με την εκδήλωση νέων μαζικών απεργιών. Η Κυβέρνηση, η οποία συνέχιζε

⁴⁰ Εκτός από τον περιορισμό της κήρυξης απεργίας για τουλάχιστον 45 ημέρες από την υποβολή της διένεξης στο Συμβούλιο, βάσει του άρθρου 10 του ν. 2053/1952, το οποίο όμως καταργήθηκε όπως και σχεδόν όλες οι διατάξεις του με το άρθρο 7 του ν.δ/τος 3086/1954.

να ασκεί επιρροή στη ΓΣΕΕ, εξέδωσε καινούριο νόμο, κυρίως για τον τρόπο ρύθμισης των συλλογικών διαφορών, αντικαθιστώντας το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο.

Ο ν. 3239/1955, ίσχυσε όπως τροποποιήθηκε για 35 χρόνια και σε σχέση με το προϊσχύον νομοθετικό πλαίσιο, θεωρήθηκε πιο προοδευτικός, παρά τους περιορισμούς που έθετε (Ντάσιος, 1991). Κατά τη διάρκεια της δικτατορίας (1967-1974), όμως, δεν εφαρμόστηκε, ενώ ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρέλυσε, καθώς η δικτατορική Κυβέρνηση, προκειμένου να ελέγχει τις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων τροποποίησε τον ν. 3239/1955 με το ν.δ. 186/1969, με αποτέλεσμα ο κρατικός έλεγχος να γίνει πιο ασφυκτικός. Μετά την πτώση της δικτατορίας και την επαναφορά του δημοκρατικού πολιτεύματος, το ν.δ. 73/1974 επανέφερε σε ισχύ σχεδόν στο σύνολό του τον ν. 3239/1955, διατηρώντας, όμως σε ισχύ και κάποιες από τις διατάξεις του ν.δ/τος 186/1969.

Εντωμεταξύ, η ψήφιση του αντισυνδικαλιστικού ν. 330/1976 που περιόριζε κατάφωρα τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, προκάλεσε έντονες διαμαρτυρίες και μαζικές απεργίες, αλλά και ριζικές αλλαγές στο πλαίσιο της ΓΣΕΕ, επιφέροντας τελικά την κατάργησή του και την έκδοση του ν. 1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τουλάχιστον σε νομοθετικό επίπεδο. Εξάλλου, είχε αναγνωριστεί ήδη ότι η οικονομική και πολιτική εξάρτηση της ΓΣΕΕ από το εκάστοτε κυβερνών κόμμα, συντέλεσε στην αποδυνάμωση του εργατικού κινήματος και την αδυναμία του να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα αντεργατικά μέτρα της λιτότητας, την αποβιομηχάνιση της χώρας, την ανεργία και τη μείωση των εισοδημάτων.

Στην εξέλιξη αυτή, βέβαια, συντέλεσε καθοριστικά και η ψήφιση του νέου Συντάγματος του 1975 που εγγυήθηκε και κατοχύρωσε θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Εξάλλου, ιστορικά υπογραμμίζεται και το έτος της τελικής προσχώρησης της Ελλάδας στην ΕΟΚ, το 1981, γεγονός που είχε αρχίσει ήδη να εφοδιάζει το εθνικό της δίκαιο με σημαντικά διεθνή κείμενα για τα δικαιώματα των εργαζομένων σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο, όπως και για θέματα κοινωνικού διαλόγου και συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, τόσο σε διμερές όσο και σε τριμερές επίπεδο.

3.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας από το 1955 μέχρι το 1990

1) Ο α.ν. 3276 της 26/17 Ιουνίου 1944 «Περί Συλλογικών Συμβάσεων εν τη Ναυτική Εργασία» και ο ν. 1376/1983 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ναυτιλιακής κρίσης και συναφείς διατάξεις».

2) Ο ν. 3239/1955 «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων ενίων εργατικών νόμων», ο βασικός νόμος για τις σ.σ.ε. και την υποχρεωτική διαιτησία, όπως συμπληρώθηκε με το β.δ. της 24-8-1955 «Περί του τρόπου παραστάσεως των εργοδοτών και μισθωτών ενώπιον των κατά Νόμον 3239/1955 Διοικητικών Διαιτητικών Δικαστηρίων Συλλογικών Διαφορών Εργασίας, λειτουργίας, διεξαγωγής των συνεδριάσεων τούτων κ.λ.π.» και όπως έχει τροποποιηθεί με τους παρακάτω νόμους:

3) ν.δ. 3755/1957 «Περί αυξήσεως αναδρομικώς των αποδοχών των μισθών, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Νόμου 3239/55 και άλλων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας κλπ.», άρθρα 7, 8 και 10.

4) α.ν. 435/1968 «Περί του καθορισμού ελάχιστων ορίων μισθών και λοιπών όρων εργασίας κατηγοριών τινών μισθωτών». Ρυθμίζει τον καθορισμό με υπουργική απόφαση των κατώτατων ορίων αποδοχών και των λοιπών όρων εργασίας σε περίπτωση αδυναμίας σύναψης σ.σ.ε.

5) ν.δ. 186/1969 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 3239/1955 ως ετεροποιήθη και συνεπληρώθη δια του Ν. Δ. 3755/1957».

6) ν.δ. 1198/1972 «Περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας, του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ. και τροποποιήσεως διατάξεων της περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας νομοθεσίας». Ορίζει τον τρόπο ρύθμισης και αμοιβής της εργασίας των απασχολούμενων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ.

7) ν.δ. 73/1974 «Περί επαναφοράς των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, καταργήσεως του παρεμβατικού δικαιώματος επί Συλλογικών Συμβάσεων και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 3239/1955». Επανέφερε σε ισχύ τις Εθνικές Γενικές σ.σ.ε. και κατάργησε το παρεμβατικό δικαίωμα του Υπουργού Εργασίας που προβλέπονταν από το άρθρο 20 παρ. 2 ν. 3239/1955.

8) ν.δ. 549/1977 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων τινών της εργατικής νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων», άρθρο 9.

Τέλος, ενώ με την παρ. 1 του άρθρου 42, ο ν. 3239/1955 κατάργησε όλο το νομοθετικό πλαίσιο της προηγούμενης περιόδου, με την παράγραφο 2 διατήρησε σε ισχύ τους εξής νόμους που αφορούν στη δυνατότητα νομοθετικής ρύθμισης καθορισμού των μισθών και ημερομισθίων:

α) α.ν. 690/1945 «περί συμπληρώσεως και τροποποιήσεως του Α.Ν. 28/1944 περί εξουσιοδοτήσεως των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών όπως προβαίνουν στον καθορισμό μισθών και ημερομισθίων» (Α' 292) και

β) ν. 1901/1951 «περί κυρώσεως του Α.Ν. 1777/51 περί συμπληρώσεως των διατάξεων του Α.Ν. 28/1944 και του άρθρου μόνου του Α.Ν. 866/1946».

3.3 Οι βασικές αρχές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Ο ν. 3239/1955 αποτελεί, όπως προαναφέρθηκε, τον βασικό νόμο του δεύτερου νομοθετικού πλαισίου για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών. Αποτελείται από 42 άρθρα, εκ των οποίων τα 27 αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τα άρθρα του δεν υπέστησαν ιδιαίτερες τροποποιήσεις από τους μεταγενέστερους νόμους, εκτός από το ν.δ. 186/1969 και το ν.δ. 1198/1972. Πιο συγκεκριμένα, το ν.δ. 1198/1972 καθιέρωσε αποκλειστικά για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ, τις ειδικές σ.σ.ε. με ιδιαίτερους όρους, κυρίως οικονομικούς.

Σε γενικές γραμμές, η κρατική παρέμβαση συνεχίζεται και στο δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο, με τον Υπουργό να εξακολουθεί να παρευρίσκεται σε κάποιες περιπτώσεις κατά την υπογραφή των σ.σ.ε., όπως και να τις ελέγχει προκειμένου να εγκρίνει τη δημοσίευσή τους. Επίσης, ο χαρακτήρας της διαιτησίας παραμένει υποχρεωτικός και παρόμοιος με το προηγούμενο πλαίσιο.

Σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2, η σ.σ.ε. καταρτίζεται μεταξύ μίας ή περισσότερων εργοδοτικών οργανώσεων αφενός και μίας ή περισσότερων επαγγελματικών οργανώσεων των μισθωτών αφετέρου και καθορίζει τους όρους που περιλαμβάνονται στις (ατομικές) συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συνάπτονται από πρόσωπα που δεσμεύονται από σ.σ.ε.

Πεδίο εφαρμογής. Το πεδίο εφαρμογής στον ν. 3239/1955 προκύπτει έμμεσα από τις εξαιρέσεις που θέτει. Πιο συγκεκριμένα, εξαιρούνται τα πληρώματα των πλοίων της εμπορικής ναυτιλίας (για τα οποία εξακολουθεί να ισχύει ο α.ν. 3276/1944)⁴¹ και οι άμεσα εργαζόμενοι στην καλλιέργεια γεωργικών προϊόντων ή την κτηνοτροφία, εκτός των απασχολούμενων από εμπορικές εταιρείες, το Δημόσιο ή τα ΝΠΔΔ και όσων υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ⁴².

Επίσης, όπως μας πληροφορεί ο Ντάσιος (1991), στις ανωτέρω εξαιρέσεις συμπεριλήφθηκαν από τη νομολογία, λόγω της φύσης της εργασίας τους, το οικιακό προσωπικό, οι εργαζόμενοι κατ' οίκον και όσοι παρείχαν εργασία απλής ετοιμότητας.

Περιεχόμενο. Όπως και κατά το πρώτο νομοθετικό πλαίσιο, τα πάσης φύσεως μισθολογικά θέματα, εξακολουθούν να αποτελούν το κλασικό αντικείμενο των σ.σ.ε. και αυτή την περίοδο, προβλέποντας κατά τρόπο γενικό⁴³ ότι το περιεχόμενό τους μπορεί να αφορά κάθε θέμα σχετικό με τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας που περιλαμβάνονται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Επομένως, και το καινούριο ρυθμιστικό πλαίσιο αναφέρεται μόνο στους κανονιστικούς όρους των σ.σ.ε., χωρίς κάποια ειδικότερη πρόβλεψη για το ενοχικό μέρος. Μόνο αργότερα, με το ν.δ. 890/1971⁴⁴ απαγορεύτηκε κατά τη διάρκεια ισχύος σ.σ.ε. η κήρυξη απεργίας για μεταβολή των όρων της, η οποία, καταργήθηκε από το ν.δ. 42/1974⁴⁵.

Επίσης, ο ν. 3239/1955, διαβαθμίζοντας τις σ.σ.ε., περιορίζει το περιεχόμενο της εθνικής γενικής στους γενικούς όρους εργασίας και τα κατώτατα όρια αποδοχών, απαγορεύοντας στις κατωτέρου επιπέδου σ.σ.ε. να ρυθμίσουν διαφορετικά όσα ορίζει η εθνική γενική, εκτός εάν υπήρχαν ειδικές συνθήκες, περιορίζοντας έτσι και το αντικείμενο των λοιπών συλλογικών συμβάσεων στον καθορισμό ειδικών κατηγοριών μισθωτών και των ανάλογων όρων και αμοιβών τους⁴⁶.

⁴¹ Άρθρο 42 παρ. 3 ν. 3239/1955.

⁴² Άρθρο 10 παρ. 12 ν. 3755/1957.

⁴³ Βάσει των άρθρων 1 §§1 και 2, 2 §1 και 21 §§1 και 2 ν. 3239/1955

⁴⁴ Άρθρο 36 παρ. 5 ν.δ. 890/1971.

⁴⁵ Άρθρο 1 παρ. 1 περ. β' ν.δ. 42/1974 (Α' 247).

⁴⁶ Άρθρο 21 παρ. 1 και 2 ν. 3239/1955.

Επιπλέον δε, βάσει του ν.δ/τος 1198/1972⁴⁷, οι όροι, οι συνθήκες και η αμοιβή εργασίας των ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενων στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ, ρυθμίζονται διαφορετικά και μόνο με ειδικές σ.σ.ε., όπως προαναφέρθηκε, χωρίς να έχουν καμία δέσμευση από τις υπόλοιπες κατηγορίες, ενώ τα κατώτατα καθοριζόμενα όρια από την εθνική γενική σ.σ.ε. εκλαμβάνονταν ως ελάχιστα όρια αποδοχών για την συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων.

Είδη σ.σ.ε. και αρμοδιότητα σύναψης τους. Βάσει του άρθρου 7 του ν. 3239/1955 οι σ.σ.ε. διακρίνονται στις εξής 4 κατηγορίες:

α) Σε Εθνικές Γενικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς όλης της χώρας ή περισσότερους του ενός κλάδου μισθωτών σε όλη τη χώρα. Συνάπτονται και υπογράφονται εκ μέρους των εργοδοτών, από κοινό εκπρόσωπο του Συνδέσμου των Ελλήνων Βιομηχάνων, των εμπορικών Συλλόγων Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης, και της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος και εκ μέρους των μισθωτών από τη ΓΣΕΕ, με απόφαση ΔΣ.

β) Σε Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό κλάδων όλης της χώρας. Συνάπτονται και υπογράφονται από τις γενικότερης σημασίας επαγγελματικές οργανώσεις των εργοδοτών και των μισθωτών, όπως και από τις δευτεροβάθμιες εργοδοτικές ενώσεις⁴⁸, με απόφαση ΔΣ.

Επίσης, βάσει του άρθρου 9⁴⁹ του ν. 549/1977, συλλογικές συμβάσεις μπορούν να συνάπτουν και να υπογράφουν από την πλευρά των εργοδοτών και οι δευτεροβάθμιες ενώσεις επαγγελματικών εργοδοτικών σωματείων, εφόσον οι πρωτοβάθμιες ενώσεις που ανήκουν σε αυτές περιλαμβάνουν μεταξύ των μελών τους επαγγελματικά σωματεία του επαγγέλματος ή των επαγγελμάτων στα οποία αφορά η σ.σ.ε., εκτός αν υφίσταται πανελλήνιου χαρακτήρα αντίστοιχη πρωτοβάθμια ένωση ή επαγγελματικό εργοδοτικό σωματείο.

γ) Σε Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων αυτού συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας και εφόσον αυτοί δεν υπάγονται στην Εθνική Ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. Συνάπτονται

⁴⁷ Άρθρο 1 ν.δ. 1198/1972.

⁴⁸ Το δικαίωμα των δευτεροβάθμιων εργοδοτικών οργανώσεων προστέθηκε με το άρθρο 9 του ν. 549/1977.

⁴⁹ Πρόσθεσε εδάφιο στην παρ. 3 του άρθρου 7 του ν. 3239/1955.

και υπογράφονται από τις τοπικές οργανώσεις του ίδιου επαγγέλματος ή και των συναφών κλάδων, με απόφαση ΔΣ των οικείων οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών δεόντως εξουσιοδοτημένων από τη γενική συνέλευση των μελών τους.

δ) Σε Ειδικές σ.σ.ε., οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων πόλης ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της Χώρας και εφόσον αυτοί δεν υπάγονται στην εθνική ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. Συνάπτονται και υπογράφονται μεταξύ μιας ή περισσότερων επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών και της επαγγελματικής οργάνωσης των μισθωτών, μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, με απόφαση ΔΣ των οικείων οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών δεόντως εξουσιοδοτημένων από τη γενική συνέλευση των μελών τους.

Σύμφωνα με τον Θεοδώρου (1983) δε, για να αποφεύγονται επαναλήψεις όρων που έχουν ήδη θεσπιστεί με εθνικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε., οι ειδικές συνάπτονται όπου δεν υφίστανται εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ή όταν αφήνουν περιθώριο παραπέρα βελτίωσης των όρων ή της αμοιβής της εργασίας.

Επιπρόσθετα, προβλέπεται για τις κάθε είδους σ.σ.ε., οι οποίες με βάση το περιεχόμενο τους είναι τοπικής έκτασης ή οι επιχειρήσεις ή οι εκμεταλλεύσεις που αφορούν θεωρούνται γενικότερης σημασίας, ότι δικαιούνται να παρεμβαίνουν ή προσκαλούνται να συμμετέχουν στις διεξαγόμενες διαπραγματεύσεις και οι γενικότερης σημασίας οργανώσεις των εργοδοτών και μισθωτών (όπως και οι πιο αντιπροσωπευτικές που συνυπογράφουν την εθνική γενική), οι οποίες συνυπογράφουν απαραίτητως με εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο τους⁵⁰.

Περαιτέρω, βάσει του α.ν. 435/1968, προβλέπεται για τις περιπτώσεις που δεν υπάρχει αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών και είναι ανέφικτη η σύναψη σ.σ.ε., η δυνατότητα έκδοσης Υπουργικής απόφασης για τον καθορισμό των ελάχιστων ορίων των μισθών και των υπόλοιπων όρων εργασίας της συγκεκριμένης κατηγορίας μισθωτών. Ορίζεται, όμως, ότι ισχύουν αναλόγως οι περί σ.σ.ε. διατάξεις του νόμου, παρέχοντας τη δυνατότητα να αντικατασταθεί με σ.σ.ε. οιασδήποτε έκτασης ή κήρυξης της ως γενικώς υποχρεωτικής⁵¹.

⁵⁰ Άρθρο 8 ν. 3239/1955.

⁵¹ Η συγκεκριμένη διάταξη ισχύει μέχρι σήμερα.

Ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε. Ο ν. 3239/1955⁵² περιορίζει την ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε. μόνο στις επαγγελματικές οργανώσεις των μισθωτών και των εργοδοτών, με αποτέλεσμα να μένουν ακάλυπτοι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες που είναι συνδικαλισμένοι σε μη αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, εκτός από το ότι ο εργοδότης δεν μπορεί μεμονωμένα να υπογράψει σ.σ.ε., βάσει των συγκεκριμένων αναγκών και προϋποθέσεων της επιχείρησής του.

Εξαίρεση στον πιο πάνω κανόνα αποτελούν οι Ειδικές σ.σ.ε. που αφορούν στο προσωπικό των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων κοινής ωφέλειας και των τραπεζιτικών επιχειρήσεων ή ιδρυμάτων, οι οποίες μπορούν να συνάπτονται και με εξουσιοδοτημένους γι' αυτό το σκοπό εκπροσώπους των ίδιων των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή ιδρυμάτων⁵³. Επίσης, ίδια εξαίρεση εισάγεται και για τις Ειδικές σ.σ.ε. που αφορούν στο πάσης φύσεως προσωπικό του δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ, με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου⁵⁴, οι οποίες συνάπτονται: α) για το Δημόσιο από τον Υπουργό Οικονομικών ή το εξουσιοδοτημένο για το σκοπό αυτό όργανο, β) για τους ΟΤΑ ή τα ΝΠΔΔ από τον Υπουργό των Οικονομικών και τον καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργό ή από εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό τους.

Εκτός από τις παραπάνω εξαιρέσεις, το ν.δ. 186/1969 με το άρθρο 1, επέβαλε έναν επιπλέον περιορισμό, ορίζοντας ότι οι σ.σ.ε. συνάπτονται μόνο από αντιπροσωπευτικού χαρακτήρα επαγγελματικές οργανώσεις, τις οποίες περιόριζε σε δύο⁵⁵. Μεταδικτατορικά, το ν.δ. 73/1974 με το άρθρο 3, διατήρησε τον περιορισμό σύναψης σ.σ.ε. μόνο στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, αλλάζοντας μόνο τα κριτήρια της αντιπροσωπευτικότητας, τα οποία προσδιόρισε βάσει της αριθμητικής δύναμης των εγγεγραμμένων μελών που εκπροσωπεί κάθε οργάνωση.

Διαπραγματεύσεις. Και στο δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο δεν προβλέπεται κάποια ιδιαίτερη διαδικασία ή υποχρέωση των ενδιαφερόμενων μερών για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων προκειμένου για τη σύναψη σ.σ.ε., αφήνοντας και πάλι

⁵² Άρθρα 1 παρ. 1 και 2 παρ. 1 ν. 3239/1955.

⁵³ Άρθρο 7 παρ. 5 ν. 3239/1955.

⁵⁴ Άρθρο 2 παρ. 1 ν.δ. 1198/1972.

⁵⁵ Τα κριτήρια για το χαρακτηρισμό μιας οργάνωσης ως αντιπροσωπευτικής ορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. δ/τος 186/1969.

στην απόλυτη βούλησή τους να διαπραγματευτούν ή όχι την επίλυση των εγειρόμενων συλλογικών διαφορών.

Κατάρτιση, κατάθεση και θέση σε ισχύ της σ.σ.ε. Η συλλογική σύμβαση καταρτίζεται εγγράφως, κατατίθεται από τους συμβαλλόμενους στο Υπουργείο Εργασίας και δημοσιεύεται από τον Υπουργό στην ΕφτΚ⁵⁶. Η ισχύς της σ.σ.ε. ξεκινάει από τη δημοσίευση της στην ΕφτΚ, εκτός εάν στον καταστατικό της τύπο έχει ορισθεί άλλος χρόνος⁵⁷.

Παράλληλα, προβλέπεται ότι κάθε πράξη του Υπουργού Εργασίας που αφορά στη δημοσίευση σ.σ.ε. ή την κύρωση και δημοσίευση δ.α. στην ΕφτΚ, δεν μπορεί να εκδοθεί πριν από την παρέλευση 5 ημερών από την κατάθεση στο Υπουργείο Εργασίας της σ.σ.ε. ή της κοινοποίησης της δ.α., αλλά ούτε να καθυστερήσει πλέον των 20 ημερών από την κατάθεση ή κοινοποίηση της⁵⁸. Εάν, όμως, δεν ολοκληρωθεί η διαδικασία που προβλέπεται εντός της οριζόμενης προθεσμίας, παρέχεται το δικαίωμα σε κάθε έναν από τους συμβληθέντες ή τα εν διενέξει μέρη να καταθέσει τη σ.σ.ε. ή την δ.α. στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας όπου καταρτίστηκε η σ.σ.ε. (ή της έδρας του Διαιτητικού Δικαστηρίου που εξέδωσε την απόφαση) με κοινοποίηση αντιγράφου στον αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασίας (εντός προθεσμίας 10 ημερών). Η κατάθεση αυτή θεωρείται ως δημοσίευση και με μέριμνα του προσώπου που την κατέθεσε την κοινοποιεί με δικαστικό κλητήρα στο Υπουργείο Εργασίας και τους ενδιαφερόμενους. Η δε ισχύς των με αυτό τον τρόπο δημοσιευμένων σ.σ.ε. ή δ.α., εάν δεν ορίζεται αλλιώς, ξεκινάει από την επομένη της κατάθεσης τους στο Ειρηνοδικείο⁵⁹.

Επίσης, προκειμένου να είναι έγκυρες οι συλλογικές συμβάσεις του προσωπικού των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων κοινής ωφέλειας, επιβάλλεται από τον νόμο να προσκαλείται στις διαπραγματεύσεις ή κατά τη διαδικασία ενώπιον των οργάνων διαιτησίας, για να αναπτύξει τις απόψεις του, εκπρόσωπος του Υπουργείου που τις εποπτεύει, διαφορετικά δεν έχουν ισχύ και δεν εφαρμόζονται⁶⁰.

⁵⁶ Στο άρθρο 24 του ν. 3239/1955 προβλέπεται και η δημοσίευση σε ενιαίο κείμενο όλων των σ.σ.ε. και δ.α.

⁵⁷ Άρθρο 2 παρ. 2 και 3 ν. 3239/1955.

⁵⁸ Άρθρο 20 παρ. 1 ν. 3239/1955, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 περ. στ) του νόμου 3755/1957, το 5^ο ημέρο ήταν 15μερο και οι 20 ημέρες ήταν 35.

⁵⁹ Άρθρο 20 παρ. 3 ν. 3239/1955, όπως τροποποιήθηκε αρχικά με την παρ. 9 του άρθρου 10 του ν.δ/τος 3755/1957 και στη συνέχεια με την παρ. 5 του άρθρου 8 του ν.δ/τος 186/1969.

⁶⁰ Άρθρο 21 παρ. 4 ν. 3239/1955, όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 10 του άρθρου 10 του ν. 3755/1957.

Ανεξάρτητα, όμως, από τις ανωτέρω τυπικές διατυπώσεις, ο ν. 3239/1955 προβλέπει τον έλεγχο των σ.σ.ε. πριν τη δημοσίευση τους. Πιο συγκεκριμένα, ο Υπουργός έχει δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση να ελέγξει τη νομιμότητά τους από κάθε πλευρά και να προσέξει ιδιαίτερα αν τηρήθηκαν οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις για το έγκυρο της κατάρτισής τους.

Μάλιστα, στο άρθρο 20 §2⁶¹ του ν. 3239/1955 προβλέπονταν και ο ουσιαστικός έλεγχος του περιεχομένου τους, όπως και δικαίωμα τροποποίησής του αν ήταν αντίθετο με την κοινωνική και οικονομική πολιτική της Κυβέρνησης. Το δικαίωμα αυτό καταργήθηκε με το άρθρο 2 §2 του ν.δ/τος 73/1974, αλλά συνέχισε να υπάρχει δικαίωμα ελέγχου της νομιμότητας των σ.σ.ε. που έχουν κατατεθεί προς δημοσίευση, όπως και των δ.α. που έχουν κοινοποιηθεί για την κήρυξή τους ως εκτελεστές.

Τέλος, ως προς την ενέργεια της ισχύος της σ.σ.ε. σε σχέση με την ατομική σύμβαση εργασίας, κατά τον ν. 3239/1955, όχι μόνο έχει άμεση και αναγκαστική ισχύ⁶², αλλά θεσπίζει ρητά για πρώτη φορά στη νομοθεσία την αρχή της εύνοιας⁶³, με αποτέλεσμα να κατοχυρώνεται η ευνοϊκότερη ρύθμιση στην σχέση εργασίας του μισθωτού.

Χρόνος ισχύος και λήξη της σ.σ.ε. Η μέγιστη διάρκεια της σ.σ.ε. ορίζονται τα 2 χρόνια και μπορεί να συναφθεί ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, αλλά όχι για λιγότερο από 1 έτος.

Η λήξη της ισχύος της σ.σ.ε. επέρχεται είτε με νέα σ.σ.ε. είτε με καταγγελία. Η καταγγελία πρέπει να είναι έγγραφη και κοινοποιείται με δικαστικό κλητήρα στα αντισυμβαλλόμενα μέρη, καθώς και στο Υπουργείο Εργασίας⁶⁴. Εάν είναι αορίστου χρόνου η σ.σ.ε., η καταγγελία της μπορεί να γίνει αφού περάσει 1 έτος από τότε που εφαρμόστηκε⁶⁵ και εάν είναι ορισμένου χρόνου, μετά την μετατροπή της σε αορίστου, με τη λήξη της συμφωνημένης διάρκειάς της (που δεν μπορεί να είναι ανώτερη των 2 χρόνων).

⁶¹ Στο οποίο προστέθηκε εδάφιο με το άρθρο 8 ν. 3755/1957.

⁶² Σύμφωνα με τα άρθρα 2 παρ. 1, 3 παρ. 1 και 25 παρ. 2 ν. 3239/1955.

⁶³ Άρθρο 3 παρ. 1 εδαφ. β' ν. 3239/1955.

⁶⁴ Άρθρο 4 παρ. 1 ν. 3239/1955, όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 10 του ν. 3755/1957.

⁶⁵ Άρθρο 4 παρ. 2 εδαφ. β' ν. 3239/1955, όπως τελικά τροποποιήθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 8 του ν.δ/τος 186/1969.

Ωστόσο, είναι δυνατή η έγερση συλλογικής διαφοράς, παρότι δεν έληξε η συμβατική της διάρκεια, εάν έχουν μεταβληθεί ουσιαστικά οι συνθήκες και οι προϋποθέσεις από τότε που καταρτίστηκε⁶⁶. Σε αυτή την περίπτωση, σύμφωνα με τον Θεοδώρου (1983), η συλλογική διαφορά μπορεί να εισαχθεί στο διαιτητικό δικαστήριο χωρίς να έχει οπωσδήποτε προηγηθεί καταγγελία της σ.σ.ε., τα οποία είναι και αρμόδια να κρίνουν αν συντρέχει ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών⁶⁷. Επομένως, θα μπορούσε να εννοηθεί η παραπάνω προσφυγή ως ένα είδος έκτακτης καταγγελίας.

Τα έννομα αποτελέσματα, όμως, της καταγγελίας επέρχονται μετά από 2 μήνες από την ημέρα της κοινοποίησης της εν λόγω δήλωσης στο Υπουργείο Εργασίας, ενώ ο Υπουργός από την πλευρά του, μπορεί να αναστείλει την επέλευση των νόμιμων αποτελεσμάτων της καταγγελίας σ.σ.ε. μέχρι δώδεκα το πολύ μήνες (εφάπαξ ή τμηματικά), με απόφασή του που δημοσιεύεται στην ΕφτΚ⁶⁸. Πάντως, μετά από την με οποιοδήποτε τρόπο λήξη της σ.σ.ε., οι όροι της μετενεργούν στις υφιστάμενες ατομικές συμβάσεις μέχρι να λυθούν νόμιμα⁶⁹.

Δέσμευση. Το ν.δ. 186/1969⁷⁰ θέτει ρητά τον κανόνα κατά τον οποίο όλα τα είδη των σ.σ.ε. δεσμεύουν αποκλειστικά τα μέλη των οργανώσεων που έχουν συμβληθεί. Ωστόσο, προβλέπονται και κάποιες εξαιρέσεις που επεκτείνουν τη δέσμευση και σε μη μέλη των συγκεκριμένων οργανώσεων:

α) Με την επέκταση της ισχύος της πιο αντιπροσωπευτικής οργάνωσης και στα μέλη της απλώς αντιπροσωπευτικής⁷¹. Πιο συγκεκριμένα, εάν κατά την κατάρτιση σ.σ.ε. συμμετείχε η πιο αντιπροσωπευτική, η σύμβαση ισχύει και για τα μέλη της δεύτερης αντιπροσωπευτικής εργατικής οργάνωσης, εφόσον η πιο αντιπροσωπευτική την προσκάλεσε να μετέχει στις διαπραγματεύσεις και είτε δεν προσήλθε είτε παρενέβει μεν, αλλά δεν διαφώνησε με τους συμφωνηθέντες όρους. Εάν, η δεύτερη αντιπροσωπευτική οργάνωση διαφωνήσει, η διαφωνία της απαλλάσσει τα μέλη της από κάθε δέσμευση, αλλά μόνο εάν άμεσα τη γνωστοποιήσει εγγράφως στις συμβαλλόμενες οργανώσεις, τον Υπουργό Εργασίας και τον αρμόδιο για την

⁶⁶ Άρθρο 15 παρ. 2 ν. 3239/1955.

⁶⁷ Άρθρο 15 παρ. 2 εδαφ. α' ν. 3239/1955.

⁶⁸ Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 4 του ν. 3239/1955.

⁶⁹ Άρθρο 4 παρ. 2 ν. 3239/1955, όπως τελικά τροποποιήθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 8 του ν.δ/τος 186/1969.

⁷⁰ Στο άρθρο 4 παρ. 1 εδαφ. α' του ν.δ/τος 186/1969.

⁷¹ Άρθρο 4 παρ. 1 ν.δ. 186/1969.

επιχείρηση Υπουργό. Η ίδια δε διαδικασία ακολουθείται και για την κήρυξη της ως υποχρεωτικής ή την επέκταση της ισχύος σ.σ.ε., πέρα από τους ήδη καλυπτόμενους μισθωτούς και εργοδότες.

β) Ο Υπουργός Εργασίας, μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει την ισχύ σ.σ.ε. και να την κηρύξει υποχρεωτική για το σύνολο των εργοδοτών μιας περιφέρειας, εφόσον δεν έχει καταρτιστεί και υπογραφεί παρουσία του και εάν με την εν λόγω σ.σ.ε. δεσμεύονται εργοδότες, οι οποίοι απασχολούν τα 3/5 των μισθωτών της συγκεκριμένης περιφέρειας⁷². Η συγκεκριμένη διαδικασία δεν ισχύει για το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ, ως προς το απασχολούμενο προσωπικό τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου⁷³.

γ) Εφόσον οι σ.σ.ε. καταρτίζονται και υπογράφονται παρουσία του Υπουργού Εργασίας ή των ειδικώς εξουσιοδοτημένων οργάνων, δεσμεύουν το σύνολο των εργοδοτών και των μισθωτών του επαγγέλματος ή των επαγγελματιών που αφορούν στην περιφέρεια στην οποία ισχύουν⁷⁴. Επίσης, η εν λόγω δέσμευση δεν ισχύει για το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ.

3.4 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών

Η επίλυση των συλλογικών διαφορών συνεχίζει να είναι υποχρεωτική και κατά το δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο, με το ν. 3239/1955, όπως τροποποιήθηκε, να προβλέπει λεπτομερή διαδικασία προκειμένου να εκδίδονται οι δ.α., οι οποίες θα δεσμεύουν τα εν διενέξει μέρη ή και τα μέλη των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμμετέχουν στη διαδικασία, αντιπροσωπευτικών και μη⁷⁵.

Η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας προβλέπει, επίσης, την τήρηση συγκεκριμένων προθεσμιών, οι οποίες συντμήθηκαν κατά πολύ με το ν.δ. 3755/1957, για την απαγόρευση των απεργιών και την επιβολή κυρώσεων. Πιο συγκεκριμένα, από την στιγμή που διαπιστώνεται από τον μεσολαβητή η αποτυχία των διαπραγματεύσεων

⁷² Άρθρο 5 παρ. 2 ν. 3239/1955.

⁷³ Άρθρο 1 παρ. 2 ν.δ. 1198/1972.

⁷⁴ Άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3239/1955.

⁷⁵ Άρθρο 7 παρ. 4 ν. 186/1969.

μεταξύ των μερών⁷⁶, απαγορεύεται η κήρυξη απεργίας για χρονικό διάστημα 45 ημερών, και σε περίπτωση έφεσης για χρονικό διάστημα 60 ημερών⁷⁷.

Σύμφωνα με τους ορισμούς που παρατίθενται στο άρθρο 1, ορίζεται ότι οι συλλογικές διαφορές εργασίας επιλύονται απευθείας από τις ενδιαφερόμενες επαγγελματικές οργανώσεις με την κατάρτιση σ.σ.ε. και σε περίπτωση διαφωνίας επιλύονται με υποχρεωτική διαιτησία. Επίσης, ως συλλογική διαφορά εργασίας ορίζει κάθε διένεξη μεταξύ των οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών που αφορά στους όρους ή τις συνθήκες ή την αμοιβή εργασίας.

3.4.1 Συμφιλίωση

Διαδικασία συμφιλίωσης δεν ορίζεται στον ν. 3239/1955, όπως τη γνωρίζουμε σήμερα. Μία παρόμοια διαδικασία ή ίσως μία προγενέστερη μορφή της, καθιερώθηκε με το άρθρο 9 του ν.δ/τος 186/1969 με τη δυνατότητα σύγκλισης τριμελούς Επιτροπής συνεργασίας, στις κατά τόπους αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, σε περίπτωση που εκδηλωθεί διένεξη μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων του, η οποία όμως δεν φέρει τον χαρακτήρα συλλογικής διαφοράς, αλλά απορρέει οπωσδήποτε από την σχέση εργασίας ή την εκτέλεση της, οι οικείες αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις μπορούν να αιτηθούν στον αρμόδιο Επιθεωρητή ή Επόπτη Εργασίας τη σύγκλιση τριμελούς Επιτροπής συνεργασίας υπό την προεδρία του, με σκοπό τη συμβιβαστική της διευθέτηση.

Στην Επιτροπή συμμετέχουν υποχρεωτικά και ισότιμα ανά ένας αντιπρόσωπος της εργατικής και της εργοδοτικής οργάνωσης, των οποίων τα ενδιαφερόμενα ενδιενέξει μέρη είναι μέλη τους. Συγκεντρώνει, κατά την κρίση της, στοιχεία από τους ενδιαφερόμενους και από κάθε τρίτο και παρεμβαίνει μεταξύ τους για την επίτευξη συμβιβαστικής λύσης της διαφοράς. Επίσης, προβλέπεται η τήρηση πρακτικών, τα οποία μαζί με το πόρισμα και το αποτέλεσμα των ενεργειών της Επιτροπής, υπογράφονται από όλους τους συμμετέχοντες και τηρούνται στο αρχείο της Επιθεώρησης Εργασίας.

3.4.2 Μεσολάβηση

⁷⁶ Άρθρο 9 ν. 3239/1955

⁷⁷ Άρθρο 18 παρ. 2 και 3 ν. 3239/1955.

Η διαδικασία της μεσολάβησης⁷⁸ ξεκινάει με αίτηση μόνο από οποιαδήποτε αντιπροσωπευτική επαγγελματική οργάνωση των ενδιαφερόμενων μερών, την οποία καταθέτει στο Υπουργείο Εργασίας ή στην αρμόδια Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο Υπουργός Εργασίας ή εξουσιοδοτημένος υπάλληλος, ορίζει ως εισηγητή υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας και καλεί με έγγραφη πρόσκληση τους ενδιαφερόμενους. Ο μεσολαβητής που έχει αναλάβει τη συνδιαλλαγή, σε περίπτωση επίτευξης συμφωνίας, συντάσσει έκθεση, την οποία διαβιβάζει με τον φάκελο της υπόθεσης για την σύναψη της σ.σ.ε., βάσει της διαδικασίας που προβλέπεται για την κατάρτιση και θέση σε ισχύ των σ.σ.ε.

Σε περίπτωση, όμως, που οι διαπραγματεύσεις δεν καταλήξουν σε συμφωνία, εντός τριών ημερών από την ημέρα της ακρόασης, ο μεσολαβητής συντάσσει έκθεση, την οποία διαβιβάζει μαζί με τον φάκελο της υπόθεσης αυθημερόν στον υπάλληλο που έχει ορισθεί από τον Υπουργό Εργασίας, ο οποίος είτε καλεί τους ενδιαφερόμενους για να επιχειρήσει εκ νέου συνδιαλλαγή⁷⁹ είτε παραπέμπει τη διαφορά στα αρμόδια διαιτητικά δικαστήρια.

3.4.3 Υποχρεωτική Διαιτησία

Η υποχρεωτική διαιτησία συγκροτείται από Διοικητικά Διαιτητικά Δικαστήρια (ΔΔΔ) πρώτου και δεύτερου βαθμού αντίστοιχα. Αρχικά, η συλλογική διαφορά εισάγεται στα πρωτοβάθμια, ενώ στα δευτεροβάθμια εισάγεται κατόπιν τυχόν έφεσης κατά της απόφασης του πρωτοβάθμιου. Η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας ματαιώνεται αν κατά τη διάρκεια της επιτευχθεί η σύναψη σ.σ.ε.⁸⁰. Επίσης, οι δ.α. που κηρύχθηκαν εκτελεστές με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, υπέχουν θέση σ.σ.ε. και διέπονται από όλες τις σχετικές διατάξεις του νόμου⁸¹.

Τα ΔΔΔ επιλαμβάνονται κάθε συλλογικής διαφοράς εργασίας που άγεται ενώπιόν τους, η οποία προκύπτει από συλλογικές συμβάσεις είτε μετά τη λήξη του συμβατικώς καθορισμένου χρόνου ισχύος τους είτε μετά τη νόμιμη καταγγελία τους. Επίσης, μπορούν να τροποποιούν και εν γένει να επαναρρυθμίζουν υφιστάμενες

⁷⁸ Η διαδικασία της μεσολάβησης προβλέπεται στα άρθρα 2 §4 και 9 του ν. 3239/1955, αλλά ορίστηκε πιο αναλυτικά με τα άρθρα 5-7 του ν.δ/τος 186/1969.

⁷⁹ Όταν πρόκειται για διένεξη για την οποία αρμόδια είναι τα ΠΔΔ της Αθήνας ή του Πειραιά.

⁸⁰ Άρθρο 19 παρ. 1 ν. 3239/1955.

⁸¹ Άρθρο 19 παρ. 2 ν. 3239/1955 όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 10 του ν.δ/τος 3755/1957.

συλλογικές σχέσεις εργασίας και ως προς το οικονομικό ακόμα μέρος τους και να διατάσσουν οτιδήποτε κρίνουν ότι είναι πρόσφορο για την εναρμόνιση των συμφερόντων των εργοδοτών και μισθωτών⁸².

Εξαιρετικώς δε, μπορούν να επιλαμβάνονται και συλλογικών διαφορών εργασίας, έστω και αν αναφέρονται σε σ.σ.ε. των οποίων δεν έληξε η συμβατικώς καθορισμένη χρονική διάρκεια, εάν διαπιστώσουν ότι από την υπογραφή τους επήλθε ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών και προϋποθέσεων, από τότε που καταρτίστηκαν. Επίσης, μπορούν οποτεδήποτε να επιλαμβάνονται διενέξεων που παραπέμπονται σε αυτά από το Υπουργείο Εργασίας και αφορούν στην ερμηνεία υφιστάμενων όρων σ.σ.ε. ή δ.α. ή υπουργικών αποφάσεων⁸³.

Επιπρόσθετα, προβλέπεται και απευθείας παραπομπή των διενέξεων ενώπιον των αρμόδιων ΔΔΔ από τον Υπουργό Εργασίας εάν, κατά την κρίση του, πρόκειται για περιπτώσεις εξαιρετικού χαρακτήρα που μπορεί να διαταράξουν τη δημόσια τάξη ή να προκαλέσουν κλονισμό στην εθνική οικονομία⁸⁴, όπως και στις περιπτώσεις που η συλλογική διαφορά εργασίας αφορά τους μισθωτούς ορισμένου κλάδου ή επαγγέλματος, περισσότερων Πρωτοδικειακών περιφερειών ή και ολόκληρης της Χώρας⁸⁵.

Αναφορικά με τη διαδικασία που ακολουθείται, εφόσον η διένεξη αφορά αριθμό μεγαλύτερο των 20 μισθωτών, η υπόθεση παραπέμπεται στο αρμόδιο ΠΔΔΔ⁸⁶, το οποίο επιλαμβάνεται άμεσα της διένεξης. Κατά τη διάρκεια των συσκέψεων, οι οποίες είναι πάντα μυστικές, ερευνά όλα τα στοιχεία της διαφοράς, καλεί σε εξέταση τους ενδιαφερόμενους, εξετάζει μάρτυρες, μπορεί να ορίζει πραγματογνώμονες, ενεργεί αυτοψίες και ζητά από κάθε δημόσια ή δημοτική ή κοινοτική αρχή και από κάθε ίδρυμα ή οργανισμό ή επιχείρηση, πληροφορίες και στοιχεία χρήσιμα για τη διεξαγωγή του έργου του. Κρίνει επί της ουσίας, χωρίς να δεσμεύεται από κανένα δικονομικό τύπο και εκτιμώντας με απόλυτη κρίση τα στοιχεία που έχει. Οι αποφάσεις του εκδίδονται εντός πέντε ημερών από την πρώτη συνεδρίαση, με δυνατότητα

⁸² Άρθρο 15 παρ. 1 ν. 3239/1955.

⁸³ Άρθρο 15 παρ. 2 ν. 3239/1955.

⁸⁴ Άρθρο 17 παρ. 1 ν. 3239/1955.

⁸⁵ Άρθρο 17 παρ. 2 ν. 3239/1955.

⁸⁶ Άρθρα 9-11 ν. 3239/1955. Σύμφωνα με το άρθρο 10 ν. 3239/1955, σε κάθε Πρωτοδικείο στην έδρα του οποίου έχει συσταθεί γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας, συγκροτείται, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 10 ν. 3239/1955, τετραμελές πρωτοβάθμιο διοικητικό διαιτητικό δικαστήριο.

παράτασης της διπλάσιας προθεσμίας, και κοινοποιούνται στους ενδιαφερόμενους και στο Υπουργείο Εργασίας.

Κατά της απόφασης του ΠΔΔΔ, επιτρέπεται η άσκηση έφεσης από οποιαδήποτε από τις εν διενέξει οργανώσεις ενώπιον του αρμόδιου ΔΔΔΔ⁸⁷, εντός συγκεκριμένης προθεσμίας, με αίτηση που κατατίθεται στο ΠΔΔΔ που έχει εκδώσει την πρώτη απόφαση, η οποία κοινοποιείται και στο Υπουργείο Εργασίας. Εάν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία της έφεσης, η απόφαση του ΠΔΔΔ θεωρείται οριστική και κηρύσσεται εκτελεστή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία δημοσιεύεται στην ΕφτΚ, καθιστώντας την υποχρεωτική για τους ενδιαφερόμενους⁸⁸. Διαφορετικά, από την στιγμή που η έφεση περιέρχεται στο ΔΔΔΔ⁸⁹, έχει υποχρέωση να εκδώσει την απόφαση του εντός πέντε ή δέκα ημερών, εάν δοθεί παράταση και στην συνέχεια δημοσιεύεται.

3.5 Κριτική επισκόπηση

Κατά τη δεύτερη περίοδο (1955-1990), το θεσμικό πλαίσιο για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών, όπως αναλύθηκε, παρουσιάζει μία πρώτη σχετική βελτίωση από την άποψη της ενδυνάμωσης των συλλογικών δικαιωμάτων. Ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός μειώθηκε σε αρκετά σημεία, όπως και οι ιδιαίτερα διευρυμένες αρμοδιότητες των διαιτητών, ενώ παρέμεινε ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της διαιτησίας και η βίαιη καταστολή του απεργιακού δικαιώματος. Για να μπορέσουμε, όμως, να συγκρίνουμε πιο συγκεκριμένα τα δύο θεσμικά πλαίσια, θα αναφερθούμε στις βασικές αλλαγές που επήλθαν κατά τη δεύτερη περίοδο, όπως διαμορφώθηκε μέχρι το τέλος της.

Καταρχήν, καθιερώθηκε η διαβάθμιση μεταξύ των σ.σ.ε. με την εθνική γενική να θέτει τους γενικούς όρους και τα κατώτατα όρια αποδοχών, δεσμεύοντας όμως έτσι την αυτονομία των οργανώσεων να μπορούν να ρυθμίζουν διαφορετικά όρους που είχε ήδη ορίσει η εθνική γενική, εκτός από ειδικές περιπτώσεις. Παρόλα αυτά, ενώ αρχικά είχε δοθεί το δικαίωμα στους Υπουργούς Συντονισμού και Εργασίας να τροποποιούν ή και να απορρίπτουν τις σ.σ.ε. και τις δ.α. αν έκριναν ότι δεν ήταν σύμφωνες με την

⁸⁷ Άρθρα 13 και 14 ν. 3239/1955.

⁸⁸ Άρθρο 12 ν. 3239/1955.

⁸⁹ Άρθρα 13 και 14 ν. 3239/1955.

οικονομική πολιτική της Κυβέρνησης, το δικαίωμα αυτό καταργήθηκε με το ν.δ. 73/1974. Ωστόσο, όμως, διατηρήθηκε ο έλεγχος της νομιμότητας των σ.σ.ε. και των δ.α. από τον Υπουργό, όπως και το δικαίωμά του να τις επιστρέφει, αναστέλλοντας την εφαρμογή τους.

Αναφορικά με την ικανότητα σύναψης σ.σ.ε., περιορίστηκε μόνο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, αποκλείοντας κατ' αυτό τον τρόπο τη δυνατότητα του εργοδότη να συνάπτει ατομικά σ.σ.ε. Επίσης, οι νομιμοποιούμενες οργανώσεις τόσο για να συνάψουν σ.σ.ε. όσο και για να εγείρουν συλλογική διαφορά, περιορίστηκαν στις αντιπροσωπευτικές, οι οποίες δεν μπορούσαν να είναι περισσότερες από δύο στον κάθε κλάδο ή την επιχείρηση ή το επάγγελμα, βάσει του αριθμού των μελών τους.

Επόμενος περιορισμός, αλλά θετικός, επήλθε και στη δέσμευση από σ.σ.ε., μόνο στα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που την υπέγραψαν ή προκειμένου για δ.α. στα μέλη των οργανώσεων που συμμετείχαν στη διαδικασία της διαιτησίας, εκτός αν είχε καταρτιστεί και υπογραφεί η σ.σ.ε. παρουσία του Υπουργού. Για να γίνει επέκταση της δέσμευσης σε όσους εργοδότες και μισθωτούς δεν ήταν μέλη, χρειαζόνταν να εκδοθεί απόφαση του Υπουργού Εργασίας, με την προϋπόθεση ότι οι δεσμευόμενοι εργοδότες απασχολούσαν τουλάχιστον τα τρία πέμπτα του συνόλου των μισθωτών του κλάδου ή του επαγγέλματος στην περιφέρεια της ισχύος της σ.σ.ε. ή δ.α. Σημειώνεται, όμως, ότι στο δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο δεν προβλέπεται η δυνατότητα προσχώρησης όπως στο πρώτο.

Σημαντική θεωρείται η νομοθετική θέσπιση της αρχής της εύνοιας για τους εργαζόμενους, όπως και η μείωση των απεριόριστων εξαμηνιαίων παρατάσεων της ισχύος της σ.σ.ε. που μπορούσε να δίνει ο Υπουργός, η οποία περιορίστηκε στο ένα έτος. Επίσης, οι κανονιστικοί όροι της συνεχίζουν να ισχύουν δύο μήνες μετά την καταγγελία της σ.σ.ε., ενώ διατηρήθηκε η μετενέργεια μετά τη λήξη της στους υφιστάμενους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας μέχρι να λυθεί νόμιμα.

Αναφορικά με την επίλυση των συλλογικών διαφορών, η διαδικασία της μεσολάβησης ξεκινούσε πλέον μόνο μετά από αίτηση των ενδιαφερόμενων μερών και όχι αυτεπάγγελτα από τον μεσολαβητή ή από τον ίδιο τον Υπουργό, όπως και στην περίπτωση της προσφυγής στο δευτεροβάθμιο διαιτητικό δικαστήριο, εκτός εάν

υπήρχε κίνδυνος διατάραξης της δημόσιας τάξης, οπότε ο Υπουργός παρέπεμπε τη διένεξη απευθείας στα διαιτητικά δικαστήρια.

Επίσης, τα διαιτητικά δικαστήρια παρά τον υποχρεωτικό χαρακτήρα τους, δεν είχαν πλέον τον απόλυτο έλεγχο όλων των δ.α. και των σ.σ.ε. που συνάπτονταν στην περιφέρειά τους, όπως κατά την πρώτη περίοδο. Παράλληλα δε, η δ.α. εναρμονίζονταν με ότι ίσχυε για τις σ.σ.ε., ενώ η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας ματαιώνονταν αν κατά τη διάρκεια της επιτυχάνονταν η σύναψή της. Παραμένει αρνητικό, όμως, ότι η απαγόρευση του απεργιακού δικαιώματος για τουλάχιστον 2 μήνες διατηρήθηκε το ίδιο και στα δύο θεσμικά πλαίσια.

Επομένως, συγκριτικά με την πρώτη περίοδο, μπορούμε όντως να συμπεράνουμε ότι κατά το δεύτερο πλαίσιο επήλθαν κάποιες βελτιωτικές αλλαγές ως προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επίσης, είναι λογικό οι ρυθμίσεις του ν. 3239/1955 να αποτελούν πρόοδο εν σχέσει με τις μεταπολεμικές κυρίως ρυθμίσεις του προηγούμενου θεσμικού πλαισίου (ν. 2053/1952, ν. 3086/1954), χωρίς αυτό να σημαίνει ότι είναι ακόμα αρκετές για να έχουν κάποιο θετικό αντίκτυπο ως προς την ενδυνάμωση των συλλογικών δικαιωμάτων. Άλλωστε, ο τελευταίος νόμος εκδόθηκε ως αναγκαία υποχώρηση στο νέο κύμα απεργιών που είχε εκδηλωθεί εκείνη την εποχή στη χώρα μας.

Εξάλλου, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η πρώτη σταδιακή εξομάλυνση με προοπτική την σχετική τουλάχιστον αποκατάσταση της συλλογικής αυτονομίας, επήλθε μετά την έκδοση του ν.δ/τος 73/1974 με την κατάργηση των διατάξεων κρατικού παρεμβατισμού του ν. 3239/1955. Μέχρι τότε είναι ζήτημα εάν μπορεί να γίνει λόγος για πραγματικό Κράτος Πρόνοιας στην Ελλάδα, λόγω και της υπανάπτυξης των σχετικών δομών και υπηρεσιών της, ενώ το σύστημα κοινωνικής προστασίας της θα μπορούσε να χαρακτηριστεί «υπολειμματικό».

Από εκεί και μετά συνέβαλε τόσο η κατοχύρωση μιας σειράς κοινωνικών δικαιωμάτων με την ψήφιση του νέου Συντάγματος του 1975 και η είσοδος της χώρας μας στην ΕΟΚ που ακόμα εκείνη την περίοδο η Ευρώπη βίωνε τα θετικά του «κοινωνικού κεκτημένου» της όσο και η θέσπιση του ν. 1264/1982 με τον οποίο εδραιώθηκαν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα στη χώρα μας. Οπότε, θα μπορούσαμε να καταλήξουμε στο μάλλον θετικό συμπέρασμα ότι κατά την ολοκλήρωση του δεύτερου

θεσμικού πλαισίου για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών, διαφαίνεται μία τάση αναβάθμισης των συλλογικών δικαιωμάτων.

Κεφάλαιο 4

Τρίτο νομοθετικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (1990-2010)

4.1 Ιστορικά προλεγόμενα

Διατρέχοντας σε γενικές γραμμές το ιστορικό πλαίσιο της περιόδου 1990 - 2010, η Ελλάδα, από την άποψη των συλλογικών και γενικά των κοινωνικών δικαιωμάτων, δείχνει να βιώνει τη δεκαετία του 1990 τα αποτελέσματα του κοινωνικού κράτους πρόνοιας, το οποίο είχε ήδη εγκαθιδρυθεί από τη μεταπολεμική περίοδο στην Ευρώπη.

Με βάση τα θεσμικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά της κοινωνικής πολιτικής της χώρας μας, εντάσσεται καταρχήν στο συντηρητικό - κορπορατιστικό πρότυπο κοινωνικής προστασίας⁹⁰, το οποίο βασίζεται κατά κύριο λόγο στον ασφαλιστικό δεσμό. Κατά συνέπεια, τα κοινωνικά δικαιώματα που αναγνωρίζονται είναι κατηγορικά και όχι καθολικά, ενώ θεωρούνται περισσότερο δικαιώματα των εργαζομένων και όχι γενικά των πολιτών (Κατρούγκαλος, 1998).

Στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, οι εξελίξεις σε θεσμικό επίπεδο διακατέχονται από τις ριζικές αλλαγές που επέφερε ο ν. 1876/1990 στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στα συλλογικά δικαιώματα, ο οποίος μετά από τις νέες απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζομένων αντικατέστησε τον ν. 3239/1955. Έτσι, το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο εναρμονίστηκε με το αντίστοιχο ευρωπαϊκό, ενσωματώνοντας σταδιακά και τις αρχές των σχετικών διεθνών συμβάσεων εργασίας.

Στον διεθνή χώρο, όμως, οι εξελίξεις είναι διαφορετικές. Οι πετρελαϊκές κρίσεις της δεκαετίας του 1970, ο στασιμοπληθωρισμός που ακολούθησε την επόμενη δεκαετία, αλλά και η οικονομική κρίση του 1997 στην Ασία, σηματοδότησαν το τέλος της «χρυσής τριακονταετίας» διεύρυνσης του κοινωνικού κράτους (1945-1975) και τη

⁹⁰ Σύμφωνα και με την τυπολογία του Esping-Andersen για τα καθεστάτα ευημερίας, τα κοινωνικά κράτη ομαδοποιούνται σε 3 βασικούς ιδεατούς τύπους: το φιλελεύθερο, το συντηρητικό-κορπορατιστικό ή ηπειρωτικό και το σοσιαλδημοκρατικό.

μετάβαση σε μία εποχή μόνιμης λιτότητας, στο πλαίσιο των αρχών του νεοφιλελευθερισμού. Ως εκ τούτου, η οικονομική και κοινωνική πολιτική προσανατολίστηκε κυρίως γύρω από τα ζητήματα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, σε ανταγωνιστικού κόστους μισθολογικές διαπραγματεύσεις και στην απορρύθμιση των αγορών εργασίας (Πετμεζίδου, 2014).

Παράλληλα, οι έντονες κοινωνικές ανισότητες που θεωρήθηκε ότι είχαν προκληθεί από τις οικονομικές κρίσεις, ανέδειξαν την προοπτική του «κράτους της ενεργού πρόνοιας» από τους υποστηρικτές του, μετατοπίζοντας την έμφαση στην αντιμετώπιση των «νέων κοινωνικών κινδύνων» μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, εξαιτίας των συνεπειών της μεταβιομηχανοποίησης και της εντεινόμενης οικονομικής παγκοσμιοποίησης (Bonoli, 2013). Οι συγκεκριμένες επιλογές επηρέασαν τον διάλογο και τις πρωτοβουλίες για την αναδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους σε πολλές χώρες, ενώ βρέθηκαν στο επίκεντρο των αναλύσεων πολλών διεθνών οργανισμών (ΟΟΣΑ, Παγκόσμια Τράπεζα).

Εξίσου σημαντικός υπήρξε ο ρόλος της ΕΕ, όπου τα αρμόδια όργανα διαδραμάτισαν έναν κεντρικό ρόλο για τον συντονισμό των σχετικών μέτρων ενεργητικής πολιτικής. Στις κατευθύνσεις της Λευκής Βίβλου (1993, 2001) για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, εντάχθηκε η ριζική μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων (πχ. καθιέρωση μορφών μερικής απασχόλησης, διευθέτηση του χρόνου εργασίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα κλπ.), μεταλλάσσοντας στην ουσία το εργασιακό τοπίο (Κουζής, 1994), ενώ με την Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) και το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης (1997), πρωταρχικός στόχος των αρχών της διακυβέρνησης της ΕΕ γίνεται η νομισματική ολοκλήρωση και η σταθεροποίηση της συναλλαγματικής ισοτιμίας, για την αποφυγή νομισματικών κρίσεων (Δημουλάς, 2018).

Κατά συνέπεια, η είσοδος της Ελλάδας στη νομισματική ένωση το 2001, της επέφερε πρόσθετες υποχρεώσεις ως κράτους μέλους της ΕΕ, αλλάζοντας σταδιακά τις προτεραιότητες της κοινωνικής και δημοσιονομικής της πολιτικής, αλλά και κατευθύνοντας την κυβερνητική της πολιτική κυρίως προς στην συμμόρφωση με υπερεθνικούς πλέον κανόνες. Τα πρώτα σημάδια των αλλαγών άρχισαν να αποτυπώνονται αρχικά στο ατομικό εργατικό δίκαιο, με τη θεσμοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, βάσει του ν. 2639/1998.

4.2 Η εξέλιξη της νομοθεσίας από το 1990 μέχρι το 2010

Το 1990, το θεσμικό πλαίσιο για τις σ.σ.ε. και την επίλυση συλλογικών διαφορών αναθεωρείται για τρίτη φορά, και έτσι η νομοθεσία μέχρι το 2010 διαμορφώνεται ως εξής:

1. Ο ν.1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», αποτελεί το βασικό νομοθετικό κείμενο, όπως έχει τροποποιηθεί με τους εξής νόμους:

α) ν. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις», άρθρο 40 §8 για θέματα μερικής απασχόλησης και πρόσθετων ομάδων εργασίας που μπορούν να επαναρρυθμιστούν ή να συμπληρωθούν με σ.σ.ε.

β) ν. 1902/1990 «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων», άρθρο 43 §3 για την εξαίρεση συνταξιοδοτικών θεμάτων από το περιεχόμενο σ.σ.ε.

γ) ν. 2224/1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.. και άλλες διατάξεις», άρθρα 2 και 3 (καθορισμός προσωπικού ασφαλείας με συλλογικές διαπραγματεύσεις και μεσολάβηση, οργάνωση δημόσιου διαλόγου), 6 §1 (ανίσχυρο καταγγελίας σ.σ.ε. που κυρώθηκε με νόμο), 7 §1 (διαιτητική ανεξαρτησία ΟΜΕΔ), 8 §4 (κανονισμοί εργασίας).

δ) ν. 2336/1995 «Ρύθμιση θεμάτων εποπτευόμενων οργανισμών του Υπουργείου Εργασίας και άλλες διατάξεις», άρθρα 6 §5 (συγκρότηση ΔΣ του ΟΜΕΔ) και 12 (σ.σ.ε. για εργαζόμενους σε δικηγορικά γραφεία κλπ.).

ε) ν. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» για την επαναρρύθμιση θεμάτων που αφορούν την ευελιξία του χρόνου εργασίας και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προβλέποντας νέες ρυθμίσεις για τον ρόλο των σ.σ.ε. (άρθρο 3 για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας που αντικατέστησε το άρθρο 41 του ν. 1892/1990, άρθρο 4 για τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης σε φορείς του δημόσιου τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης).

Επίσης, διατηρούνται σε ισχύ, βάσει του άρθρου 23 του ν. 1876/1990, μεταξύ άλλων: α) οι διατάξεις του ν. 3239/1955 για το Εθνικό Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Κοινωνικής Πολιτικής, β) οι διατάξεις του ν.δ/τος 1198/1972 για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, γ) το άρθρο 1 §2 του ν.δ/τος 1198/1972 για τη μη επέκταση των σ.σ.ε. στους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα.

2. Η ψήφιση της ΔΣΕ 151/1978 που κατοχυρώνει το δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων για ελεύθερες διαπραγματεύσεις, η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν. 2405/1996 (Α΄ 101), οδήγησε στη διαμόρφωση ξεχωριστού νομοθετικού πλαισίου για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, λόγω των ιδιαιτεροτήτων των εργασιακών τους σχέσεων, βάσει του ν. 2738/1999 «Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη δημόσια διοίκηση.. και άλλες διατάξεις» (Α΄ 180).

3. α.ν. 3726 της 26/17 Ιουνίου 1944 «Περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας εν τη Ναυτική Εργασία» και ν. 1376/1983 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ναυτιλιακής κρίσης», άρθρο 1 για την σύναψη συμφωνιών μεταξύ της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών και αλλοδαπών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

4. α.ν. 435/1968 «Περί του καθορισμού ελάχιστων ορίων μισθών και λοιπών όρων εργασίας κατηγοριών τινών μισθωτών», άρθρο μόνο, για τη ρύθμιση του καθορισμού με υπουργική απόφαση των κατώτατων ορίων αποδοχών και των λοιπών όρων εργασίας σε περίπτωση απουσίας συνδικαλιστικών οργανώσεων και αδυναμίας σύναψης σ.σ.ε.

4.3 Οι βασικές αρχές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

4.3.1 Οι καινοτομίες του ν. 1876/1990

Ο ν. 1876/1990 αποτέλεσε σταθμό στην ιστορία του συλλογικού εργατικού δικαίου στη χώρα μας, κατοχυρώνοντας, σε συνέχεια του ν. 1264/1982, την συλλογική αυτονομία και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις από την παρέμβαση του κράτους. Οι διατάξεις του ν. 1876/1990 έδωσαν μία εντελώς διαφορετική διάσταση στην έννοια της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως κομβικού μέσου για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Σε αντίθεση με τον ν. 3239/1955 που η συλλογική διαπραγμάτευση ήταν απλά το μέσο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών, για τον ν. 1876/1990 η συλλογική διαπραγμάτευση γίνεται αυτοσκοπός, υποβαθμίζοντας την έννοια των διαφορών και ενισχύοντας την έννοια της πρόληψης, του διαλόγου και της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με συναινετικές διαδικασίες.

Τα σημαντικότερα από τα καινοτόμα στοιχεία που εισάγει ο ν. 1876/1990, αφορούν:

α) Την καθιέρωση και διεύρυνση του περιεχομένου των σ.σ.ε.. Τα μέρη πλέον μπορούν με την σ.σ.ε. να ρυθμίσουν πολύ περισσότερα θέματα από τα παραδοσιακά,

τα οποία συνδέονταν κυρίως με την αμοιβή των εργαζομένων. Όπως, ζητήματα που αναφέρονται στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση, ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής (εφόσον βέβαια επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις), την ερμηνεία των κανονιστικών της όρων, θέματα που συμπεριλαμβάνονται στον κανονισμό εργασίας κλπ.

β) Την καθιέρωση του δικαιώματος και της υποχρέωσης για διαπραγματεύση μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών. Ως στόχος τίθεται η επίλυση της συλλογικής διαφοράς και ως μέσο η διεξαγωγή καλόπιστων διαπραγματεύσεων, με αιτιολογημένες προτάσεις και αντιπροτάσεις μεταξύ των μερών. Έτσι, τίθενται οι βάσεις για έναν ουσιαστικό και κυρίως αποτελεσματικό διάλογο, παρέχοντας παράλληλα κίνητρο για την κοινή λήψη των αποφάσεων. Επίσης, στην ίδια βάση κινείται και η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει πλήρη και ακριβή πληροφόρηση, όπως και όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων.

γ) Τη δυνατότητα σύναψης σ.σ.ε. σε επίπεδο επιχείρησης. Υπό το πρίσμα του ν. 3239/1955, ο μεμονωμένος εργοδότης δεν είχε δικαίωμα να συνάπτει σ.σ.ε. με την συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων του, εκτός από τις ειδικές επιχειρησιακές σ.σ.ε. που κάλυπταν μόνο τους εργαζόμενους του ιδιωτικού δικαίου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Κατά τον ν.1876/1990, όμως, η επιχείρηση θεωρείται ως το κατάλληλο επίπεδο για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων και τη σύναψη σ.σ.ε., καθώς παρέχει τη δυνατότητα να προσαρμόζονται οι όροι και η αμοιβή της εργασίας στις δυνατότητες, αλλά και στις ανάγκες της συγκεκριμένης επιχείρησης (Λεβέντης, 2007). Προς εκπλήρωση αυτής της δυνατότητας, ο ν. 1876/1990 αναγνώρισε τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. και έδωσε τη δυνατότητα στον εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους, να συνάπτει σ.σ.ε. με την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησής του.

δ) Τη δυνατότητα σύναψης σ.σ.ε. σε επίπεδο κλάδου. Σε αυτή την περίπτωση, σε κανένα από τα δύο προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια δεν αναγνωρίζονταν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο. Βέβαια, τόσο οι επιχειρησιακές όσο και οι κλαδικές οργανώσεις θεσμοθετήθηκαν πολύ αργότερα με τον ν. 1264/1982. Ο κλάδος, ο οποίος αποτελείται από περισσότερες ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις ακόμα και ολόκληρης της χώρας, θεωρείται επίσης ιδιαίτερα κατάλληλο επίπεδο για την σύναψη σ.σ.ε., λόγω της ομοιογένειας στους όρους και τις συνθήκες εργασίας που

παρουσιάζουν οι συναφείς επιχειρήσεις (Λεβέντης, 2007). Μάλιστα, η σημασία που δίνει ο νόμος στις κλαδικές σ.σ.ε. φαίνεται και από το προβάδισμα που τους παρέχει, όπως και στις επιχειρησιακές, σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε.

ε) Την κατάργηση της υποχρεωτικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Ο ν. 1876/1990 μεταρρύθμισε ριζικά το σύστημα διαιτησίας των δύο προηγούμενων νομοθετικών πλαισίων, εισάγοντας ένα νέο σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας, με προαιρετικό περισσότερο χαρακτήρα και ανεξάρτητο από την κρατική παρέμβαση, το οποίο ενεργοποιείται μετά την αποτυχία των ελεύθερων διαπραγματεύσεων. Επίσης, ο ν. 1876/1990 αντικατέστησε τα ΔΔΔ του ν. 3239/1955 με τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και το Σώμα ανεξάρτητων μεσολαβητών – διαιτητών, οι οποίοι επιλέγονται για τη διεξαγωγή της διαδικασίας με κοινή συμφωνία των μερών και εάν δεν υπάρξει συμφωνία, με κλήρωση.

4.3.2 Η θεσμική εξέλιξη των γενικών αρχών των σ.σ.ε.

Ο ν. 1876/1990, αποτελεί όπως προαναφέρθηκε τον βασικό νόμο για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών κατά την περίοδο από το 1990 έως σήμερα. Αποτελείται από 35 άρθρα, εκ των οποίων τα πρώτα 23 ρυθμίζουν τα σχετικά θέματα, ενώ δεν έχουν υποστεί ιδιαίτερες τροποποιήσεις, τουλάχιστον μέχρι το έτος 2010 που εξετάζουμε στην παρούσα ενότητα.

Πεδίο εφαρμογής. Στο πεδίο εφαρμογής του ν. 1876/1990, ορίζονται πλέον ρητά ποιοι υπάγονται, ενώ επεκτείνεται πέραν των στενών ορίων της εξαρτημένης εργασίας, όπως έμμεσα εννοούνταν και στο πρώτο θεσμικό πλαίσιο. Έτσι, σύμφωνα με το καινούριο θεσμικό πλαίσιο, εφαρμόζεται σε όλα τα είδη εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτως των χαρακτηριστικών του εργοδότη, με αποτέλεσμα να επεκτείνεται και στους λεγόμενους οικονομικά εξαρτημένους εργαζόμενους. Δηλαδή, σε φυσικά πρόσωπα που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν όμως εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και έχουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχης με αυτής των εργαζομένων (απασχολούμενοι με συμβάσεις έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, κατ' οίκον εργαζόμενοι, εργάτες γης, κτηνοτροφίας κλπ.)⁹¹.

⁹¹ Άρθρο 1 ν. 1876/1990.

Συνεχίζει, όμως, να μην έχει εφαρμογή για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και τη ναυτιλία, για τους οποίους ισχύουν ειδικότερες διατάξεις, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των εργασιακών τους σχέσεων⁹². Επίσης, σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση του νόμου, εξαιρούνται και οι αλιείς (αλιεργάτες), αν κατά τον Λεβέντη (2007) ορθότερο είναι να γίνεται διάκριση μεταξύ όσων δουλεύουν στη θάλασσα (στην αλιεία ανοιχτής θάλασσας) και την ξηρά (στην παράκτια αλιεία ή σε ιχθυοτροφεία).

Περιεχόμενο. Ο ν. 1876/1990 διευκρίνισε και διεύρυνε το περιεχόμενο των σ.σ.ε., με σκοπό να προσεγγίσει τις νομοθεσίες των άλλων κρατών-μελών της ΕΕ, κατά ενότητες θεμάτων, ώστε να αποφεύγονται ή μάλλον να περιορίζονται οι παρερμηνείες. Έτσι, προσδιόρισε το αντικείμενο των σ.σ.ε. σε 10 ενότητες θεμάτων (η 10^η ενότητα προστέθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 40 του ν. 1892/1990), καλύπτοντας σχεδόν όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, όπως και των κοινωνικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Από τις 10 ενότητες θεμάτων, οι τρεις (1^η, 3^η και 5^η) αφορούν στην κανονιστική ρύθμιση των όρων και συνθηκών εργασίας και αμοιβής, οι τρεις (7^η, 8^η και 9^η) αφορούν ενοχικούς όρους και οι υπόλοιπες τέσσερις (2^η, 4^η, 6^η και 10^η) μικτούς όρους (Ντάσιος, 1991). Πιο συγκεκριμένα, βάσει του άρθρου 2 του ν. 1876/1990, η σ.σ.ε. μπορεί να περιλαμβάνει:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της (πχ. μισθοί, επιδόματα, αντικείμενο εργασίας, ωράριο, όροι πρόσληψης, αποζημιώσεις, συστήματα αμοιβής, ζητήματα που αφορούν στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας⁹³).

2. Ζητήματα που αφορούν στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών, διευρύνοντας τα όσα καθορίζει ο ν. 1264/1982 περί συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση. Επίσης, συμπληρωματικά, με το άρθρο 8 του ν. 1915/1990 ρυθμίζεται και ο τρόπος παρακράτησης και απόδοσης των συνδρομών.

⁹² Βλ. ενότητα 4.2, στοιχεία 2 και 3.

⁹³ Άρθρο 41 του ν. 1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 και τροποποιήθηκε από το άρθρο 5 του ν. 2874/2000 και το άρθρο 4 του ν. 3385/2005.

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, με εξαίρεση τα συνταξιοδοτικά, υπό τον όρο ότι δεν παραβιάζεται η πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης, όπως διευκρινίστηκε και συμπληρώθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 43 του ν. 1902/1990⁹⁴. Ως εκ τούτου, η κοινωνική ασφάλιση παραμένει στην αποκλειστική αρμοδιότητα του κράτους, εκτός από θέματα που αφορούν συμπληρωματική ασφάλιση σε ιδιωτικό φορέα, εφάπαξ παροχές κλπ.

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις. Η ένταξη της διαμόρφωσης της επιχειρηματικής πολιτικής της επιχείρησης στη συλλογική διαπραγμάτευση, αποτελεί σημαντική εξέλιξη για το υφιστάμενο δίκαιο των σ.σ.ε.. Ωστόσο, ο εύλογος περιορισμός⁹⁵ που τίθεται από τον νόμο, υπονοεί ότι αντικείμενο των σ.σ.ε. δεν είναι ευθέως οι επιχειρηματικές αποφάσεις, αλλά η διαχείριση των συνεπειών στις εργασιακές σχέσεις που ενδεχομένως θα προκύψουν από την εφαρμογή αυτών των αποφάσεων, βάσει και των στοιχείων που έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά τις διαπραγματεύσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 1876/1990 και το άρθρο 13 του ν. 1767/1988.

5. Ζητήματα που αφορούν στην ερμηνεία των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε. Τη δυνατότητα δηλαδή των δύο μερών να ερμηνεύουν αυθεντικά τους όρους τους σε περίπτωση αμφισβήτησης του περιεχομένου τους.

6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12⁹⁶ του ν. 1767/1988, χωρίς να αναιρείται η λειτουργία των συμβουλίων εργαζομένων των επιχειρήσεων. Επομένως, αντικείμενο των σ.σ.ε. μπορούν να αποτελέσουν: α) η κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης, β) ο κανονισμός υγείας και ασφάλειας της επιχείρησης, γ) η κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών, δ) ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά την

⁹⁴ «Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο σ.σ.ε., περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη.»

⁹⁵ Στο πλαίσιο της συνταγματικά κατοχυρωμένης οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας του εργοδότη ως επιχειρηματία, του παρέχεται η εξουσία να αποφασίζει για κάθε μέτρο που θεωρεί αναγκαίο κατά την κρίση του για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησής του.

⁹⁶ Όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν. 2224/1994.

μετατροπή της τεχνολογίας, ε) ο τρόπος ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού, στο πλαίσιο της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζόμενων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα, στ) ο προγραμματισμός των κανονικών αδειών, ζ) η επανένταξη των ανάπηρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση, σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης, η) ο προγραμματισμός και ο έλεγχος πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.

7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις αποτελούν ενοχικούς όρους που αφορούν στην τήρηση των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε. ή τις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των συμβαλλόμενων μερών και όχι δεσμευόμενων τρίτων. Έχουν ευρύτατο περιεχόμενο και μπορεί να αφορούν μεγάλο αριθμό ζητημάτων, τα οποία είτε προωθούν είτε διευκολύνουν την εφαρμογή των κανονιστικών όρων, όπως για παράδειγμα σύσταση επιτροπής για τον έλεγχο εφαρμογής των κανονιστικών όρων ή για τη μέτρηση της παραγωγικότητας, συμφωνία για την προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης, ενημέρωσης κλπ.

8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας. Οι διαδικασίες και οι όροι, επίσης αποτελούν ενοχικούς όρους και αναφέρονται στις διαδικασίες που ορίζονται στα άρθρα 4, και 13 έως 15 του ν. 1876/1990. Οι σχετικές διατάξεις για τη διαπραγμάτευση, την συμφιλίωση, τη μεσολάβηση και τη διαιτησία, είναι ενδοτικού δικαίου και μπορούν τα συμβαλλόμενα μέρη να προσδιορίζουν διαφορετικά τις διαδικασίες αυτές, όπως και να ορίζουν εκ των προτέρων τα πρόσωπα κοινής εμπιστοσύνης, τα οποία θα διεξάγουν τη μεσολάβηση και τη διαιτησία. Η εξουσία αυτή των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς ενισχύει τη συλλογική αυτονομία τους, καθιστά προαιρετική τη διαιτησία και τη διασφαλίζει από την άποψη της αντικειμενικότητας των διαιτητών (Ντάσιος, 1991). Εξάλλου, βάσει της παρ. 2 του άρθρου 14 του ν. 1876/1990, εάν στη συλλογική σύμβαση δεν ρυθμίζονται τα παραπάνω θέματα η ρύθμισή τους μπορεί να γίνει με συλλογική συμφωνία, σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων.

9. Η σ.σ.ε. μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει. Κατά την άποψη του Λεβέντη (2007) βέβαια, η υποχρέωση ειρήνης μπορεί να προκύπτει από το ενοχικό μέρος της σ.σ.ε., όμως παραμένει υποχρέωση σύμφυτη με την συλλογική σύμβαση, γιατί η σ.σ.ε. χωρίς την υποχρέωση ειρήνης δεν δημιουργεί

δέσμευση ούτε ρύθμιση των όρων εργασίας. Επομένως, υπάρχει υποχρέωση ειρήνης ακόμα και αν δεν έχει συνομολογηθεί ρητά στο ενοχικό της μέρος. Η έννοια δε της παραγράφου 9 είναι ότι παρέχεται η ευχέρεια στα συμβαλλόμενα μέρη να προσαρμόζουν την υποχρέωση ειρήνης στις ανάγκες της συγκεκριμένης σ.σ.ε., άλλοτε διευρύνοντας και άλλοτε περιορίζοντάς τη, με την συνομολόγηση της εν λόγω ρήτρας ειρήνης.

10. Αντικείμενο των επιχειρησιακών σ.σ.ε. μπορούν να αποτελέσουν θέματα που σχετίζονται με τη μερική απασχόληση του άρθρου 38⁹⁷, όπως και την συνεχή λειτουργία των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε 4 βάρδιες του άρθρου 40 του ν. 1892/1990⁹⁸. Η συγκεκριμένη διάταξη προστέθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 40 του 1892/1990, αλλά λόγω του ότι περιορίζει τη ρύθμιση των συγκεκριμένων ζητημάτων μόνο από επιχειρησιακές σ.σ.ε., για τον Ντάσιο (1991) τίθεται θέμα αντισυνταγματικότητας.

Είδη σ.σ.ε. και αρμοδιότητα σύναψής τους. Προκειμένου να υπάρχει αντιστοιχία μεταξύ των σ.σ.ε. και της νέας δομής του συνδικαλιστικού κινήματος, ο ν. 1876/1990 ευθυγράμμισε τα είδη των σ.σ.ε. σύμφωνα με τη διάκριση του ν. 1264/1982, σε επιχειρησιακές, κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές, εκτός από τις Εθνικές Γενικές σ.σ.ε. που καταρτίζονται από τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990, οι σ.σ.ε. διακρίνονται⁹⁹:

α) Σε Εθνικές Γενικές σ.σ.ε. που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Οι εθνικές γενικές προβλέπονταν και από τους προϊσχύσαντες νόμους, με διαφορετικό όμως περιεχόμενο και περιορισμένη δέσμευση σε σχέση με τον ισχύοντα ν. 1876/1990. Επίσης, κατά τον ν. 3239/1955 (άρθρο 7 παρ. 2), αρμοδιότητα υπογραφής είχαν αποκλειστικά οι συγκεκριμένες επαγγελματικές οργανώσεις που κατονόμαζε¹⁰⁰, ενώ κατά τον ν. 1876/1990 (άρθρο 3 παρ. 3) αρμοδιότητα έχουν γενικά οι τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και οι αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης

⁹⁷ Το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998.

⁹⁸ Η παρ. 10 του άρθρου 2 προστέθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 40 του ν. 1892/1990.

⁹⁹ Σύμφωνα με τον Ντάσιο (1991, σελ. 123-124), η Συντακτική Επιτροπή του Προσχεδίου του ν. 1876/1990 είχε συμπεριλάβει και 6η κατηγορία σ.σ.ε., των ομίλων επιχειρήσεων (αφορούν τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, οι οποίες είναι μέλη του ομίλου ή συγκροτήματος επιχειρήσεων και δεσμεύουν τους εργαζόμενους που είναι μέλη των συνδ. οργανώσεων, που τις υπέγραψαν), η οποία όμως απαλείφθηκε από το νομοσχέδιο.

¹⁰⁰ Για παράδειγμα, από την πλευρά των εργαζομένων αναγνώριζε συγκεκριμένα τη ΓΣΕΕ.

οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. Οπότε, είτε ιδρυθούν καινούριες είτε διαλυθούν κάποιες από τις υπάρχουσες τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν τίθεται πρόβλημα σύναψης νέων εθνικών γενικών σ.σ.ε. (Ντάσιος, 1991).

Όσον αφορά στο αντικείμενο των εθνικών γενικών σ.σ.ε., μπορούν να ρυθμίζουν οποιοδήποτε θέμα από τα αναφερόμενα στο άρθρο 2, ενώ οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις αποτελούν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζόμενων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ. Επομένως, καθορίζουν το γενικό πλαίσιο, βάσει του οποίου κυμαίνονται οι υπόλοιπες ειδικότερες σ.σ.ε., οι οποίες εξειδικεύονται στη βάση του χώρου που καλύπτουν, και κυρίως χωρίς να απαγορεύει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από τις τελευταίες.

β) Σε Κλαδικές σ.σ.ε. που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων που ανήκουν στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα που ασκούν στις επιχειρήσεις αυτές (πχ. κλωστοϋφαντουργίας). Οι κλαδικές, οι οποίες είναι ανεξάρτητες από τις ομοιοεπαγγελματικές, κατοχυρώθηκαν από το νέο πλαίσιο, παρέχοντας τη δυνατότητα προσέγγισης ειδικών θεμάτων κλαδικού χαρακτήρα και διαμόρφωσης ανάλογων κλαδικών πολιτικών (Κουζής, 1999). Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από τις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά, όμως, για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο¹⁰¹.

γ) Σε επιχειρησιακές που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, ανεξάρτητα από την ειδικότερη κατηγορία ή το επάγγελμα. Ο ν. 1876/1990 αναγνώρισε την επιχειρησιακή σ.σ.ε. ως ξεχωριστή κατηγορία, καθώς ανταποκρίνεται ακριβώς στην ανάγκη για ενιαία ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης. Συνάπτονται από τους εργοδότες

¹⁰¹ Σύμφωνα με τον Ντάσιο (1991, σελ. 131), η ειδική μνεία στις τράπεζες έγινε επειδή εκείνη την περίοδο υπήρχε πρόβλημα εκπροσώπησης των τραπεζών, λόγω του ότι η ένωση τους δεν είχε αποκτήσει νομική προσωπικότητα και συνεπώς δεν είχε ικανότητα σύναψης σ.σ.ε.

που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους στις επιχειρήσεις τους και από το αντιπροσωπευτικό επιχειρησιακό σωματείο, ενώ σε περίπτωση που δεν υπάρχει, από το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο του κλάδου.

δ) Σε ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή συναφών ειδικοτήτων σε πανελλαδικό (εθνικές) ή τοπικό (τοπικές) επίπεδο. Στην προκειμένη περίπτωση, δηλαδή, δεν μας ενδιαφέρει το είδος της επιχείρησης που απασχολούνται οι εργαζόμενοι, αλλά το είδος της δραστηριότητας τους. Δυνατότητα υπογραφής διατηρούν τα πρωτοβάθμια τοπικά και εθνικά ομοιοεπαγγελματικά σωματεία (πχ. λογιστών), όπως και οι δευτεροβάθμιες ομοσπονδίες με τις αντίστοιχες οργανώσεις εργοδοτών. Ο ν. 1876/1990 διατήρησε την κατηγορία των ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε., λόγω του ότι σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελμάτων οι εργοδότες δεν είναι σταθεροί και έτσι δεν μπορούν να καλυφθούν από τις επιχειρησιακές και κλαδικές σ.σ.ε. (Ντάσιος, 1991). Ωστόσο, η υποβάθμισή τους είναι ορατή, δίνοντας προβάδισμα στις κλαδικές και τις επιχειρησιακές σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε.¹⁰².

Ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε. Καταρχήν, η ικανότητα¹⁰³ για κάθε είδος σ.σ.ε. αναγνωρίζεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο δραστηριότητάς τους, όπως οριοθετείται από το καταστατικό τους. Όταν, όμως, ο ίδιος κλάδος ή επάγγελμα ή επιχείρηση, εκπροσωπείται από περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις του ίδιου επιπέδου, τότε ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε. έχει η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της κάθε πλευράς, η οποία καθορίζεται στη βάση του μεγαλύτερου αριθμού μελών κατά τις τελευταίες αρχαιρεσίες. Επίσης, το νέο νομοθετικό πλαίσιο κατοχύρωσε ξανά τη δυνατότητα του μεμονωμένου εργοδότη να συνάπτει σ.σ.ε. με συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησής του, αρκεί να απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους.

Διαπραγματεύσεις. Το δικαίωμα και η υποχρέωση για διαπραγμάτευση κατοχυρώνεται για πρώτη φορά από τον ν. 1876/1990. Έτσι και σε αντίθεση με τα δύο προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια, προβλέπεται η καλόπιστη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων, με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά, όπως και η

¹⁰² Άρθρο 10 παρ. 2 ν. 1876/1990.

¹⁰³ Άρθρο 6 ν. 1876/1990.

υποχρέωση των μερών να αιτιολογούν τις προτάσεις και αντιπροτάσεις τους¹⁰⁴ Για τον λόγο αυτό παρέχεται η δυνατότητα στην εργατική πλευρά να αξιώσει από την εργοδοτική, πλήρη και ακριβή ενημέρωση, καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των υπό συζήτηση θεμάτων, τα οποία αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης. Τα παραπάνω στοιχεία παρέχονται υπό την επιφύλαξη των περιορισμών για λόγους εχεμύθειας που ισχύουν για τα συμβούλια εργαζομένων, βάσει των παρ. 4 έως 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988¹⁰⁵. Επίσης, η υποχρέωση της ενημέρωσης επεκτείνεται και στις δημόσιες αρχές, οι οποίες πρέπει να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν στις εξελίξεις της Εθνικής Οικονομίας, καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών.

Εκτός, όμως, της πληροφόρησης και προκειμένου για την ευόδωση των σκοπών της διαπραγμάτευσης, παρέχεται το δικαίωμα σε όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος να παρεμβαίνουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν¹⁰⁶. Επομένως, στο πλαίσιο της ελευθερίας του λόγου, η αναγνώριση του εν λόγω δικαιώματος είναι ιδιαίτερα σημαντική για την συνδικαλιστική οργάνωση που αλλιώς δεν θα μπορούσε να συμμετέχει στη διεξαγωγή των διαδικασιών. Μάλιστα, εάν η παρεμβαίνουσα οργάνωση συμφωνήσει και συνυπογράψει την σ.σ.ε. τότε δεσμεύεται από αυτή. Σημειώνεται, ότι το δικαίωμα της συμμετοχής είχε καθιερωθεί από το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο.

Επιπρόσθετα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας τόσο κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων όσο και κατά τη διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη σ.σ.ε.¹⁰⁷ ή στην περίπτωση που η εργατική πλευρά προσφύγει μονομερώς

¹⁰⁴ Άρθρο 4 ν. 1876/1990.

¹⁰⁵ Στις παρ. 4 έως 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 ορίζονται τα εξής: 4) Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να πληροφορεί τα συμβούλια των εργαζομένων για θέματα που χαρακτηρίζονται απόρρητα από την ισχύουσα νομοθεσία, όπως το τραπεζικό, το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας, ευρεσιτεχνίες. 5) Τα μέλη των εργασιακών συμβουλίων έχουν υποχρέωση να μην ανακοινώνουν σε τρίτους, χωρίς την συγκατάθεση του εργοδότη, πληροφορίες που αναφέρονται σε θέματα της προηγούμενης παραγράφου ή έχουν ιδιαίζουσα σημασία για την επιχείρηση και των οποίων η διαρροή θα είχε επιβλαβείς συνέπειες για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. 6) Τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων και ο εργοδότης αποφασίζουν από κοινού κάθε φορά για τα θέματα των κοινών συσκέψεων και τα στοιχεία της πληροφόρησης που μπορούν να ανακοινωθούν σε τρίτους.

¹⁰⁶ Άρθρο 4 παρ. 5 ν. 1876/1990.

¹⁰⁷ Άρθρο 4 παρ. 6 ν. 1876/1990.

στη Διαιτησία, έχοντας αποδεχτεί την πρόταση του Μεσολαβητή, την οποία έχει απορρίψει η εργοδοτική πλευρά (άρθρο 16 παρ. 1γ' ν. 1876/1990), οπότε το δικαίωμα της απεργίας αναστέλλεται για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής (άρθρο 16 παρ. 2 ν. 1876/1990).

Κατάρτιση, κατάθεση και θέση σε ισχύ της σ.σ.ε. Ο ν. 1876/1990, απλοποίησε τη διαδικασία υπογραφής και θέσης σε ισχύ των σ.σ.ε.¹⁰⁸, ώστε να επιτυγχάνεται η άμεση και σύντομη εφαρμογή των κανονιστικών όρων τους. Πιο συγκεκριμένα, η σ.σ.ε. καταρτίζεται έγγραφα σε τρία πρωτότυπα έγγραφα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους όλων των μερών που συμβλήθηκαν και το ένα κατατίθεται στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, από εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο. Εκτός από την εθνική γενική, την κλαδική και την εθνική ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε., οι οποίες κατατίθενται στο Υπουργείο Εργασίας ανεξάρτητα από το που καταρτίστηκαν. Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από τον ίδιο και από τον καταθέτη. Από την στιγμή δε, της κατάθεσής της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και τη λήψη αριθμού πράξης κατάθεσης, η σ.σ.ε. τίθεται σε ισχύ, χωρίς να χρειάζεται καμία άλλη διατύπωση¹⁰⁹.

Επίσης, για λόγους δημοσιότητας, επιβάλλεται η τήρηση ειδικού βιβλίου σ.σ.ε. και δ.α. στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπως και σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας, στο οποίο καταχωρούνται όλα τα στοιχεία της σ.σ.ε. και των δ.α., καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από Μεσολάβηση, την ίδια μέρα της κατάθεσης, ώστε οι ενδιαφερόμενοι να λαμβάνουν γνώση έγκαιρα. Επιπρόσθετα, στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, τηρείται όμοιο βιβλίο σ.σ.ε. και δ.α., το οποίο ονομάζεται γενικό μητρώο και στο οποίο καταχωρούνται όλες οι σ.σ.ε. και δ.α. κατά είδος¹¹⁰, ενώ προβλέπεται και η έκδοση ειδικού δελτίου, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των σ.σ.ε.

Αναφορικά με την ισχύ των σ.σ.ε., καταρχήν παραμένει ο άμεσος και αναγκαστικός χαρακτήρας τους¹¹¹, δηλαδή, εφαρμόζονται αυτοδίκαια στην ατομική σύμβαση και δεν μπορούν να αποκλειστούν με οποιαδήποτε συμβατική ρύθμιση

¹⁰⁸ Άρθρο 5 ν. 1876/1990.

¹⁰⁹ Άρθρο 9 παρ. 2 ν. 1876/1990.

¹¹⁰ Επίσης, καταχωρούνται και όσες έχουν κατατεθεί στις Επιθεωρήσεις Εργασίας.

¹¹¹ Άρθρο 7 παρ. 1 ν. 1876/1990.

(Παπαδημητρίου, 2019). Επίσης, ορίζεται ρητά πλέον ο κανόνας της επικουρικότητας των ρυθμίσεων κρατικής προέλευσης¹¹², οπότε δεν αποκλείεται αντίστοιχη κρατική ρύθμιση, αλλά αποκλείεται, όμως, να είναι αποκλειστική (Κουκιιάδης, 2017). Επιπρόσθετα, συνεχίζει να ορίζεται ρητά και κατά τον ν. 1876/1990 η αρχή της εύνοιας για τον εργαζόμενο¹¹³, όπως είχε καθιερωθεί από τον ν. 3239/1955. Οπότε, μόνο εφόσον οι συμβατικοί όροι είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο θα υπερισχύσουν, ενώ αν είναι δυσμενέστεροι θα υπερισχύσουν οι κανονιστικοί.

Χρόνος ισχύος και λήξη της σ.σ.ε. Η διάρκεια ισχύος των σ.σ.ε. είναι συνήθως ετήσια και μπορούν να συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, αντί για δύο έτη που ίσχυε στα δύο προηγούμενα πλαίσια. Επίσης, κάθε συλλογική σύμβαση που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια, ενώ γενικά η διάρκεια ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος¹¹⁴.

Αφετηρία για την έναρξη της ισχύος των σ.σ.ε., αποτελεί η ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με την καταγγελία της (μετά την παρέλευση του έτους). Έκτακτη καταγγελία της σ.σ.ε. μπορεί να επέλθει πριν το έτος ή πριν τη λήξη της, εάν θεωρηθεί ότι έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της¹¹⁵. Επίσης, εάν η λήξη ή η καταγγελία της σ.σ.ε. δεν συνοδεύεται από την υπογραφή νέας σ.σ.ε., τότε οι όροι της προηγούμενης εξακολουθούν να ισχύουν για έξι μήνες, ενώ μετά την πάροδο του εξαμήνου, οι όροι της μετενεργούν στις ατομικές εργασιακές σχέσεις¹¹⁶. Υπενθυμίζεται ότι κατά τα δύο προηγούμενα πλαίσια ήταν δίμηνη η παράταση της ισχύος της.

Δέσμευση. Σε ότι αφορά στη δέσμευση από την υπογραφή της σ.σ.ε., κατά κανόνα, τα αποτελέσματα των σ.σ.ε. δεσμεύουν μόνο του εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των οργανώσεων που τις υπέγραψαν¹¹⁷. Παρόλα αυτά, προβλέπονται οι παρακάτω εξαιρέσεις:

¹¹² Άρθρο 7 παρ. 3 ν. 1876/1990.

¹¹³ Άρθρο 7 παρ. 2 ν. 1876/1990, όπως επίσης και άρθρο 680 ΑΚ. Όπως αναφέρει μάλιστα ο Ντάσιος (1991, σελ. 175), ο ν.1876/1990 αναδιατύπωσε και διευκρίνισε με πιο ορθό τρόπο την αρχή της εύνοιας.

¹¹⁴ Άρθρο 9 παρ. 1 ν. 1876/1990.

¹¹⁵ Άρθρο 12 παρ. 2 ν. 1876/1990.

¹¹⁶ Άρθρο 9 παρ. 4 και 5 ν. 1876/1990.

¹¹⁷ Άρθρο 8 παρ. 2 ν. 1876/1990.

Καταρχήν, οι εθνικές γενικές σ.σ.ε. που καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας (τα κατώτατα επίπεδα αμοιβών και τους θεσμικούς όρους των εργασιακών σχέσεων), ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους της χώρας. Παρομοίως, οι επιχειρησιακές σ.σ.ε. εφαρμόζονται σε όλους του εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από την ειδικότερη κατηγορία ή το επάγγελμά τους¹¹⁸.

Δεύτερον, οι ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές σ.σ.ε. που υπογράφονται από το 51% των εργαζόμενων στο επάγγελμα ή τον κλάδο, είναι δυνατόν, μετά από απόφαση του Υπουργού Εργασίας¹¹⁹ και συνήθως μετά από σχετική αίτηση ενός των δύο μερών, να επεκταθεί στο σύνολο των εργαζόμενων του σχετικού επαγγέλματος ή κλάδου.

Τρίτον, η δέσμευση των μελών ισχύει και στην περίπτωση της προσχώρησης συνδικαλιστικής οργάνωσης σε υπάρχουσα σ.σ.ε., η οποία επανήλθε μετά τον αποκλεισμό της από τον ν. 3239/1955. Κατά ανάλογο τρόπο δεσμεύονται, αν συνδικαλιστική οργάνωση επιχείρησης και ο εργοδότης προσχωρήσουν σε σ.σ.ε. του κλάδου τους ή αν συνδικαλιστική οργάνωση επιχείρησης προσχωρήσει σε σ.σ.ε. από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης¹²⁰.

Τέταρτον, σε περίπτωση συρροής¹²¹ περισσότερων σ.σ.ε. για τους ίδιους τους εργαζόμενους, ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου (στη βάση των ενοτήτων οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου), ενώ για τις σχέσεις μεταξύ των ίδιων των σ.σ.ε., η επιχειρησιακή και η κλαδική σ.σ.ε. υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. Σημειώνεται ότι και η ρύθμιση της συρροής μεταξύ των σ.σ.ε. εισάγεται για πρώτη φορά στη νομοθεσία για τις σ.σ.ε., προκειμένου να αντιμετωπίσει το πρόβλημα του ποια συλλογική σύμβαση θεωρείται καταλληλότερη να εφαρμοστεί όταν συντρέχουν περισσότερες από μία. Σύμφωνα με τον Ντάσιο (1991) δε, το εν λόγω ζήτημα είχε απασχολήσει αρκετές φορές στο παρελθόν τόσο τη θεωρία όσο και τη νομολογία, με αμφιλεγόμενες απόψεις.

¹¹⁸ Άρθρο 8 παρ. 1 και 3 ν. 1876/1990.

¹¹⁹ Άρθρο 11 παρ. 2 και 3 (την επέκταση μπορεί να αιτηθεί και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών).

¹²⁰ Άρθρο 11 παρ. 1 ν. 1876/1990.

¹²¹ Άρθρο 10 ν. 1876/1990.

4.4 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών

Ο ν. 1876/1990 έδωσε τέλος στην υποχρεωτική διαιτησία, όπως τη γνωρίσαμε κατά τα δύο προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια, με τη θεσμοθέτηση των διαδικασιών της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας.

Βασική καινοτομία, όμως, που επίσης καθιέρωσε ο ν. 1876/1990 είναι ότι όλες οι διαδικασίες και οι όροι προσφυγής που προβλέπονται από τις διατάξεις του έχουν επικουρικό χαρακτήρα. Ως εκ τούτου, οι διαδικασίες και οι όροι επίλυσης των συλλογικών διαφορών είναι δυνατόν να καθορίζονται με κοινές συμφωνίες, ακόμα και την στιγμή που προκύπτει η διαφορά ή με την συνομολόγηση ειδικών ρητρών στις σ.σ.ε., μεταξύ των ίδιων των μερών¹²².

4.4.1 Συμφιλίωση

Στο άρθρο 13, επανέφερε τη διαδικασία σύγκλισης τριμελούς επιτροπής συνεργασίας του άρθρου 9 του ν.δ/τος 186/1969, την οποία βελτίωσε και επέκτεινε στις συλλογικές διαφορές, λόγω των θετικών αποτελεσμάτων που είχε επιφέρει στην άμεση επίλυση των ατομικών κυρίως διαφορών εργασίας (Ντάσιος, 1991). Έτσι, η συμφιλίωση αποτελεί ένα προ-στάδιο της διαδικασίας ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών, αν και είναι προαιρετική, χωρίς να παρακωλύεται η απευθείας υπαγωγή των συλλογικών διαφορών στη μεσολάβηση και τη διαιτησία.

Η έναρξη της διαδικασίας κινείται με αίτηση των οικείων συνδικαλιστικών οργανώσεων ή και από τον εργοδότη ατομικά (αν και στην πράξη θεωρείται ότι μπορούν να προσφεύγουν και οι εργαζόμενοι ατομικά), στο Υπουργείο Εργασίας ή την κατά τόπους αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας¹²³, ζητώντας για τη διευθέτησή του την παρέμβαση συμφιλιωτή. Παρόλα αυτά, η προσέλευση των μερών είναι προαιρετική, ενώ η μη συμμετοχή στη διαδικασία δεν επιφέρει κυρώσεις (Παπασταύρου, 1997).

Ο συμφιλιωτής (αρμόδιος υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας ή της Επιθεώρησης Εργασίας), ουσιαστικά επιδιώκει την προσέγγιση των απόψεων των μερών για τον τερματισμό της διένεξης, ενώ δεν υποχρεούται να υποβάλλει τελική

¹²² Άρθρο 14 παρ. 2 ν. 1876/1990.

¹²³ Οι διενέξεις μπορεί να αφορούν αδικαιολόγητες απολύσεις, καθυστέρηση μισθών, μη καταβολή επιδομάτων, ζητήματα ίσης μεταχείρισης, θέματα υπηρεσιακής εξέλιξης, μη συμμόρφωσης σε κανόνες κλπ.

πρόταση ή να πάρει οποιαδήποτε θέση. Ωστόσο, προκειμένου για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του, μπορεί να εκφράσει άποψη, η οποία όμως παραμένει άτυπη (Παπαδημητρίου, 2019).

Αν τα μέρη διαφωνήσουν, δεν υπάρχει καμία δέσμευσή τους από τη διαδικασία της συμφιλίωσης, την οποία μπορούν να διακόψουν για να προσφύγουν στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία, εφόσον συμφωνήσουν ή προβλέπεται από προηγούμενη σ.σ.ε.. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών και υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον συμφιλιωτή.

4.4.2 Μεσολάβηση

Η μεσολάβηση του άρθρου 15 του ν. 1876/1990, αποτελεί το πρώτο στάδιο ως προς την αρμοδιότητα του ΟΜΕΔ για την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών. Η αίτηση για την εκκίνηση της διαδικασίας της μεσολάβησης στον ΟΜΕΔ μπορεί να γίνει, α) με κοινή προσφυγή των συμβαλλόμενων μερών, διακόπτοντας τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων και β) με μονομερή προσφυγή από την εργοδοτική ή την εργατική πλευρά, με την προϋπόθεση ότι οι απευθείας διαπραγματεύσεις τους έχουν οδηγηθεί σε αδιέξοδο, οπότε η αίτηση κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Αντικείμενο δε, των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να είναι, α) ζητήματα που ρυθμίζονται με σ.σ.ε.¹²⁴, β) ο καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας¹²⁵ και γ) η διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου για θέματα που αποτελούν αντικείμενο απεργίας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα¹²⁶.

Δύο από τα βασικά χαρακτηριστικά της μεσολάβησης που αναδεικνύουν την προσπάθεια εξασφάλισης της αντικειμενικής διεξαγωγής της, είναι πρώτον ο τρόπος επιλογής του μεσολαβητή (επιλογή από ειδικό κατάλογο ή μετά από κλήρωση ενώπιον των μερών), σε περίπτωση που τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει και δεύτερον τα καθήκοντα του μεσολαβητή. Πιο συγκεκριμένα, αν ο μεσολαβητής κρίνει ότι η πληροφόρηση ή τα στοιχεία που έδωσε η εργοδοτική πλευρά είναι ανεπαρκή ή αμφισβητούμενα, τότε έχει το παραπάνω δικαίωμα να τα ελέγξει με πραγματογνωμοσύνη ή με οποιαδήποτε άλλη έρευνα ή εξέταση προσώπων, από το

¹²⁴ Άρθρο 14 παρ. 1 ν. 1876/1990

¹²⁵ Άρθρο 2 παρ. 8 ν. 2224/1994, με το οποίο αντικαταστάθηκε το άρθρο 21 του ν. 1264/1982

¹²⁶ Άρθρο 3 ν. 2224/1994

δικαίωμα που παρέχεται στην εργατική πλευρά κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων¹²⁷.

Κατά το τελικό στάδιο, το έργο του μεσολαβητή ολοκληρώνεται είτε με την επίτευξη συμφωνίας των δύο μερών και την επακόλουθη υπογραφή της σ.σ.ε. είτε με την αδυναμία επίτευξης συμφωνίας και τη δυνατότητα υποβολής δικής του πρότασης. Έτσι, εφόσον τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία εντός είκοσι ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει δική του πρόταση, την οποία αν τα μέρη αποδεχτούν, τότε εξομοιώνεται με σ.σ.ε.

Σημειώνεται δε, ότι κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της μεσολάβησης, όπως και της συμφιλίωσης, η εργατική πλευρά διατηρεί το δικαίωμα της απεργίας για την άσκηση πίεσης στην εργοδοτική πλευρά προς αποδοχή των αιτημάτων της.

4.4.3 Διαιτησία

Κύριο χαρακτηριστικό της διαιτησίας του άρθρου 16 του ν. 1876/1990, είναι η οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς ή σύμφωνα με τον Ντάσιο (1991), το τελευταίο μέσο για την ειρηνική επίλυση της. Η προσφυγή μπορεί να γίνει είτε με κοινή συμφωνία των μερών είτε μονομερώς, με την τελευταία αυτή δυνατότητα να έχει προκαλέσει πολυποίκιλες αντιδράσεις αναφορικά με το συνταγματικό της έρεισμα και την υποχρεωτική διάσταση που προσδίδει στη διαιτησία.

Πιο συγκεκριμένα, η προσφυγή στη διαιτησία, η οποία στη βάση της παραμένει προαιρετική, επιτρέπεται:

- α) σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, με κοινή συμφωνία των μερών ή βάσει σχετικής ρήτρας στην σ.σ.ε.,
- β) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση,
- γ) μονομερώς, από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων που αποδέχτηκαν την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απέρριψε ο εργοδότης και
- δ) ειδικά για τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. και τις σ.σ.ε. των επιχειρήσεων και των οργανισμών κοινής ωφέλειας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει γενικά το μέρος που αποδέχτηκε την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απέρριψε το άλλο μέρος.

¹²⁷ Βάσει των παρ. 4 και 5 του άρθρου 15, αλλά και της παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 1876/1990.

Όσον αφορά στο πρόσωπο του διαιτητή, επιλέγεται κατά ανάλογο τρόπο με τον μεσολαβητή και έχουν σχεδόν ίδιες αρμοδιότητες (μπορεί όμως να προβεί και σε νέα έρευνα αν κρίνει ότι τα στοιχεία από τη μεσολάβηση δεν επαρκούν), ενώ ο ρόλος του είναι διαφορετικός¹²⁸, καθώς η διαδικασία της διαιτησίας ολοκληρώνεται με την έκδοση της διαιτητικής απόφασης¹²⁹.

Η έκδοση της απόφασης γίνεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα ημερών αν δεν προηγήθηκε και εξομοιώνεται με σ.σ.ε.¹³⁰, η οποία ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση. Όμως, δεν αποκλείεται, στη διάρκεια της διαδικασίας τα ενδιαφερόμενα μέρη να συμφωνήσουν, είτε απευθείας είτε με την μεσολάβηση του διαιτητή, και στα ζητήματα που αφορά η διαιτησία, οπότε υπογράφεται η σ.σ.ε. και τερματίζεται η διαδικασία της διαιτησίας.

Παράλληλα δε, στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής από την εργατική οργάνωση, αναστέλλεται αυτοδικαίως η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής στη διαιτησία, ως αντιστάθμισμα στην κατ' εξαίρεση παροχή του δικαιώματος προσφυγής στη διαιτησία μόνο στις εργατικές οργανώσεις. Σύμφωνα, όμως, με τον Ντάσιο (1991), ναι μεν δικαιολογείται ο περιορισμός της απεργίας, αλλά δεν έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία, δεδομένου ότι δεν ισχύει για τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. και τις σ.σ.ε. των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, για τις οποίες θα εφαρμοστεί το εδάφιο δ', στο οποίο δεν προβλέπεται ανάλογη αναστολή. Πάντως, για την περίπτωση κήρυξης απεργίας στις επιχειρήσεις και τους Οργανισμούς δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας πριν την πραγματοποίηση απεργίας γενικά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποχρεούνται να

¹²⁸ Ο νόμος δεν ορίζει την έκταση της αρμοδιότητας του διαιτητή. Από το πνεύμα όμως και τον σκοπό του νόμου, που δίνει βαρύτητα στην συναινετική επίλυση των διαφορών, προκύπτει ότι ο διαιτητής οφείλει να περιοριστεί στην επίλυση των διαφορών, χωρίς να έχει δικαίωμα να αποφασίσει διαφορετικά ως προς τα συμφωνηθέντα, τα οποία θα περιλάβει στην απόφασή του για το ενιαίο κείμενο της ρύθμισης, αναφέροντας στο αιτιολογικό της απόφασής του την σχετική συμφωνία.

¹²⁹ Σύμφωνα με τον Κανονισμό του ΟΜΕΔ, οι δ.α. οφείλουν να είναι πλήρως αιτιολογημένες και επιστημονικά τεκμηριωμένες, και οι διαιτητές θα πρέπει να αποφεύγουν τις αυθαίρετες κρίσεις. Εξάλλου, η μη επαρκής αιτιολογία της δ.α. δίνει το δικαίωμα προσβολής της στο ΣτΕ από όποιον έχει έννομο συμφέρον και έτσι, ενδεχόμενη ακύρωσή της.

¹³⁰ Ο Παπασταύρου (1997) θεωρεί ότι η εξομοίωση της δ.α. με σ.σ.ε. δημιουργεί προβλήματα, καθώς ορισμένα θέματα είναι αμφίβολο αν μπορούν να ρυθμιστούν με δ.α. και μάλιστα μετά από μονομερή προσφυγή. Τα ζητήματα του άρθρου 2 (Περιεχόμενο της σ.σ.ε.) του ν. 1876/1990, είναι γενικότερης σημασίας και η ρύθμισή τους οφείλει να είναι αποτέλεσμα διαλόγου και συναινετικών αποφάσεων. Επίσης, για τον Ντάσιο (1991) δεν μπορούν να συμπεριληφθούν σε δ.α. ενοχικοί όροι, εκτός εάν έχουν συμφωνήσει επί τούτου τα μέρη.

καλέσουν τον εργοδότη σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματά τους, τον οποίο επιλαμβάνεται μεσολαβητής, βάσει του ν. 2224/1994¹³¹. Σίγουρα, όμως, αυτό που έχει σημασία είναι ότι κατά τα δύο προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια, η αναστολή του δικαιώματος της απεργίας αναστέλλονταν για πάνω από 60 ημέρες από την αρχική προσφυγή, ανάλογα με την άσκηση έφεσης όχι.

4.4.4 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)

Ο ΟΜΕΔ¹³² ιδρύθηκε ως ΝΠΙΔ και η λειτουργία του διέπεται από τις ειδικές διατάξεις του άρθρου 17 του ν. 1876/1990¹³³, του π.δ/τος 198/1990 (Α' 76), του π.δ/τος 147/1991 (Α' 60) και του Κανονισμού Οργάνωσης και Λειτουργίας του ΟΜΕΔ. Διοικείται από ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο με τετραετή θητεία, το οποίο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και βάσει της οποίας, καθίσταται αυτοτελές διοικητικό όργανο, εκπροσωπώντας ισομερώς τους κοινωνικούς εταίρους.

Σκοπός του Οργανισμού, σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του, είναι κυρίως η παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας. Επιπρόσθετα, το ΔΣ του Οργανισμού έχει τη δυνατότητα να επεκτείνει τις δραστηριότητες του ΟΜΕΔ στην παροχή συμβουλών και βοήθειας σε θέματα εργασιακών σχέσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην έρευνα των σχετικών πεδίων και στην έκδοση εντύπων τόσο για τα συγκεκριμένα αντικείμενα όσο και για ζητήματα δεοντολογίας.

Όσον αφορά δε, στο ειδικό σώμα μεσολαβητών και διαιτητών¹³⁴, αποτελείται από επιστημονικά καταρτισμένο προσωπικό, το οποίο είναι εξειδικευμένο στον τομέα

¹³¹ Άρθρο 3 ν. 2224/1994 και άρθρα 19 §2 και 20 §2 ν. 1264/1982.

¹³² Κατά τον Ντάσιο (1991), το Προσχέδιο του νόμου δεν πρόβλεπε την ίδρυση ειδικού Οργανισμού ούτε ήταν επιθυμία των μελών της Επιτροπής σύνταξης του, λόγω του περιορισμένου αντικειμένου που θα είχε, αλλά και της πολυδάπανης λειτουργίας του. Διαφωνία υπήρχε μόνο ως προς την επιλογή των μεσολαβητών και διαιτητών και το αν θα αποτελούσαν αυτοτελές Σώμα. Επειδή η διαφωνία ήταν αγεφύρωτη, αποφασίστηκε να υποβληθούν δύο προτάσεις στον Υπουργό για να επιλέξει. Αντιθέτως, ο Υπουργός αγνόησε και τις δύο προτάσεις, δανείστηκε μόνο ορισμένα στοιχεία και προχώρησε στην ίδρυση του Οργανισμού, παρασυρόμενος ίσως από την πολιτική βούληση της ίδρυσης Οργανισμών για ασήμαντα αντικείμενα και αρμοδιότητες.

¹³³ Επίσης, με την παρ. 1 του άρθρου 7 του ν. 2224/1994 προστέθηκε φράση στην παρ. 1 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990, με την οποία ορίζεται ότι «ο Οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότησή του κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα».

¹³⁴ Σύμφωνα με τον Κανονισμό, ασκούν δημόσιο λειτουργήματα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου, απολαμβάνοντας πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα. Προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, η οποία είναι ανανεώσιμη εφόσον επανακριθούν.

των εργασιακών σχέσεων, με αποτέλεσμα να εγγυάται σε σημαντικό βαθμό την ανεξαρτησία του θεσμού απέναντι σε κρατικές παρεμβάσεις, όπως και την ουσιαστική εμπλοκή του στα ιδιαίτερα και πολύπλοκα θέματα που αναφέρονται κατά τη διαπραγμάτευση.

4.5 Κριτική επισκόπηση

Ένα βασικό συμπέρασμα, σε σχέση με την αποτύπωση του ιστορικού πλαισίου αναφορικά με το συλλογικό εργατικό δίκαιο, στην πρώτη ενότητα, όπως και των καινοτομιών που καθιέρωσε ο ν. 1876/1990, δικαιώνει την άποψη της σημαντικής βελτίωσης του και κυρίως του σαφούς περιορισμού της κρατικής παρέμβασης σε αυτό. Η θεσμική κατοχύρωση σημαντικών κοινωνικών δικαιωμάτων, κατά την ευρεία τους έννοια, όπως η συλλογική αυτονομία και οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις, εκτός όλων των άλλων, κατέστησαν εφικτή την ανεξαρτητοποίηση του συστήματος των συλλογικών διαφορών από την κυβερνητική κηδεμονία, τηρουμένων βέβαια των αναλογιών και συγκριτικά με τα δύο προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια.

Πιο συγκεκριμένα, οι αλλαγές που συντελέστηκαν στο θεσμικό πλαίσιο των σ.σ.ε. ξεκινούν από το ίδιο το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο διευρύνθηκε στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων, ακόμα και σε θέματα επιχειρηματικής πολιτικής, αποβάλλοντας τον καθαρά οικονομικό χαρακτήρα τους. Επίσης, μπορούν να ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στην επιχείρηση, την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε. ή ζητήματα που σχετίζονται με τις αρμοδιότητες του συμβουλίου εργαζομένων της επιχείρησης, βάσει του άρθρου 12 του ν. 1767/1988.

Δεύτερη βασική διαφοροποίηση επήλθε με την αναβάθμιση της διαδικασίας της διαπραγμάτευσης, η οποία πλέον αποτελεί δικαίωμα και υποχρέωση μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων με απώτερο στόχο την καλοπροαίρετη επίλυση των διαφορών τους. Βέβαια, για να είναι αποτελεσματική η δυνατότητα αυτή, δεδομένων και των επιπλέον δικαιωμάτων ενημέρωσης και πληροφόρησης που παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων, θα πρέπει να συνδυαστεί με την περαιτέρω εκπαίδευση και την ανάπτυξη των ικανοτήτων των ίδιων των συνδικαλιστικών στελεχών, προκειμένου να μπορούν να ανταπεξέλθουν με τους καινούριους όρους διαπραγμάτευσης. Παράλληλα, όμως, τίθεται και η υποχρέωση της εργοδοτικής

πλευράς να παρέχει την ακριβή και πλήρη πληροφόρηση, όπως και κάθε αναγκαίο στοιχείο απαιτείται προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων για μία ουσιαστική διαπραγμάτευση, τηρουμένων των προϋποθέσεων βέβαια του απορρήτου που ισχύει για τις επιχειρήσεις.

Τρίτον, η διαβάθμιση των σ.σ.ε. βάσει της εθνικής γενικής σ.σ.ε., η οποία αποτελεί τη βάση του οικονομικού και θεσμικού μέρους των εργασιακών σχέσεων, διαμορφώνει τα κατώτατα όρια αποδοχών και θεσμικών κατακτήσεων, σηματοδοτώντας τόσο το πλαίσιο όσο και τη δυνατότητα ευνοϊκότερων διαπραγματεύσεων πλέον, στα εξειδικευμένα επίπεδα του κλάδου, της επιχείρησης ή του επαγγέλματος. Εξάλλου, η παροχή ελάχιστης προστασίας από την εθνική γενική σ.σ.ε. σε όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα από το αν είναι ή όχι συνδικαλισμένοι και χωρίς να χρειάζεται η κήρυξή της ως υποχρεωτικής από τον Υπουργό Εργασίας, σε συνδυασμό με την καθιέρωση της συρροής και την παγίωση της αρχής της εύνοιας, ανέδειξε γενικά την συλλογική σύμβαση ως μέσο πρόληψης και όχι ως μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών, όπως είχε καθιερωθεί κατά τα δύο προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια, αλλά και ως μηχανισμό ρύθμισης των οικονομικών συμφερόντων και των κοινωνικών συγκρούσεων, με την επιφύλαξη βέβαια και των πρόσφορων πολιτικο-οικονομικών συνθηκών.

Παρομοίως, σημαντική εξέλιξη αποτέλεσε η καθιέρωση των επιχειρησιακών και κλαδικών σ.σ.ε., όπως και η αναβάθμισή τους σε σχέση με τις ομοιοεπαγγελματικές, οι οποίες παρέπεμπαν σε εργασιακές δομές που σχετίζονταν με το παρελθόν, αποτελώντας τροχοπέδη για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας. Έτσι, με τις κλαδικές σ.σ.ε. δόθηκε η δυνατότητα προσέγγισης ειδικών θεμάτων που αφορούν σε κάθε κλάδο, συμβάλλοντας παράλληλα στη διαμόρφωση κλαδικών πολιτικών, ενώ με τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. που αφορούν στο σύνολο των εργαζομένων, προσαρμόστηκαν οι όροι της στις ιδιαίτερες ανάγκες και συνθήκες κάθε επιχείρησης. Επανήλθε, δηλαδή, η δυνατότητα του εργοδότη να συνάπτει σ.σ.ε. με την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησής του με την προϋπόθεση να απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους¹³⁵.

¹³⁵ Κατά το πρώτο νομοθετικό πλαίσιο, αρκούσε να απασχολεί 10 εργαζόμενους ο εργοδότης προκειμένου να έχει τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής σ.σ.ε.

Περαιτέρω, σημαντικές αλλαγές θεωρούνται η αποδέσμευση της έναρξης ισχύος της σ.σ.ε. από την έκδοση απόφασης από τον Υπουργό Εργασίας κατόπιν ελέγχου της νομιμότητάς της¹³⁶, η επαναφορά της δυνατότητας προσχώρησης συνδικαλιστικής οργάνωσης σε υπάρχουσα σ.σ.ε., όπως και η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης μεταξύ των σ.σ.ε. Εξαίρεση βέβαια του κανόνα αποτελεί η μη υπερίσχυση της ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε. σε βάρος της αντίστοιχης επιχειρησιακής, ακόμα και αν είναι ευνοϊκότερη, λόγω της σκόπιμης υποβάθμισής της από το νέο θεσμικό πλαίσιο.

Σαφώς υπάρχουν και πολλά άλλα θετικά πλεονεκτήματα αν μπούμε στη διαδικασία λεπτομερούς συγκριτικής ανάλυσης των διατάξεων του ν. 1876/1990 με τα δύο προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια, αλλά μάλλον θα οδηγηθούμε σε λανθασμένα συμπεράσματα, όπως και στον εύλογο αντίλογο, κυρίως για το νέο σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Για παράδειγμα, υπάρχουν θεωρητικοί του εργατικού δικαίου, όπως ο Παπασταύρου (1997) που επικρίνουν το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και το ταυτίζουν με την υποχρεωτική διαιτησία των δύο προηγούμενων θεσμικών πλαισίων, ειδικά μετά την κύρωση της ΔΣΕ 154, αλλά και θεωρητικοί, όπως ο Καζάκος (1998) που θεωρούν ότι μέσω του συγκεκριμένου συστήματος της διαιτησίας, ενισχύονται οι συναινετικές διαδικασίες, καθώς με αυτό τον τρόπο τα μέρη υποχρεώνονται έμμεσα να αποδίδουν την απαραίτητη σημασία και να συμμετέχουν πιο ουσιαστικά στη διαδικασία της μεσολάβησης.

Ειδικότερα, το νέο σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας εναρμονίστηκε με τα τεκταινόμενα στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο και διαφοροποιήθηκε σημαντικά από τα προηγούμενα πλαίσια, όπου η έμφαση δίνονταν και περιοριζόνταν στη διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας, ως μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών και κυρίως καταστολής των απεργιακών κινητοποιήσεων. Σημειώνεται ότι πλέον το δικαίωμα της απεργίας, έχοντας αναγνωριστεί η σημασία του, αναστέλλεται και μόνο για διάστημα 10 ημερών από την ημέρα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων.

Εξάλλου, σημαντική διαφοροποίηση αποτελούν τα ίδια τα πρόσωπα των μεσολαβητών και διαιτητών που εκτός από τα αναγνωρισμένα προσόντα και τις εξειδικευμένες γνώσεις που διαθέτουν, με αποτέλεσμα να μπορούν να ανταποκριθούν

¹³⁶ Για διαφορές που προκύπτουν αναφορικά με την εγκυρότητα και την ισχύ των σ.σ.ε. αρμόδια είναι τα πολιτικά δικαστήρια, καθώς αφορούν διαφορές ιδιωτικού χαρακτήρα.

αποτελεσματικά στα από τη φύση τους πολύπλοκα ζητήματα των διαπραγματεύσεων, λειτουργούν αυτόνομα και ανεξάρτητα, ενώ δίνεται η δυνατότητα επιλογής τους από τα ίδια τα ενδιαφερόμενα μέρη. Συνεπώς, σημαντική εξέλιξη αποτελεί ότι η επίλυση των συλλογικών διαφορών αποκόπηκε από τον δικαστικό έλεγχο, έστω και υπό τη μορφή των διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων του ν. 3239/1955 που και πάλι μπορούσε να συμμετέχει εκπρόσωπος της δικαστικής εξουσίας.

Ωστόσο, δεν πρέπει να περάσει απαρατήρητο το γεγονός ότι το νέο θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προέρχεται από δύο άκρως αυστηρά θεσμικά πλαίσια με κυρίαρχο το στίγμα του κρατικού παρεμβατισμού και των φιλελεύθερων πολιτικών, οπότε είναι εύλογο να υπάρχουν επιρροές, αρκετές εκ των οποίων όμως στο πέρασμα του χρόνου έχουν ατονήσει.

Παράλληλα, επίσης, δεν πρέπει να αγνοείται το γεγονός ότι ο συσχετισμός των δυνάμεων είναι δεδομένος σε κάθε οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο, ενώ η εργασία σχεδόν πάντα βρίσκεται σε υποδεέστερη θέση από αυτή του κεφαλαίου. Κατά συνέπεια, το ζητούμενο κατά την άποψη μας είναι ή θα έπρεπε να είναι, σε πόσο υποδεέστερη θέση βρίσκεται κάθε φορά η εργασία, ανάλογα με το πολιτικο-οικονομικό σύστημα που επικρατεί. Με βάση, λοιπόν, αυτό το ζητούμενο είναι εύλογο να χαρακτηρίζεται ο ν. 1876/1990 ως το θεσμικό πλαίσιο που κατοχύρωσε τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, αποτελώντας ουσιαστικά κοινωνική κατάκτηση, βάσει της οποίας κατοχυρώθηκαν και ενδυναμώθηκαν τα συλλογικά δικαιώματα, αλλά και απόρροια της ανάπτυξης του κοινωνικού κράτους (Κουζής, 1999).

Κεφάλαιο 5

Η διαμόρφωση του ν. 1876/1990 από το 2010 έως σήμερα

5.1 Ιστορικά προλεγόμενα

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, το πολιτικο-οικονομικό σύστημα που έχει κυριαρχήσει, διεθνώς, είναι ο νεοφιλελευθερισμός ανοικτής οικονομίας (ή αλλιώς παγκοσμιοποιημένη οικονομία), με βασικό στόχο τη διεθνή κίνηση του κεφαλαίου και

τη συνακόλουθη κατάργηση των εθνικών ορίων προκειμένου να διευκολυνθεί η συσσώρευση του. Μία, όμως, από τις βασικές συνέπειες του, ήταν ότι το παγκόσμιο καπιταλιστικό σύστημα έγινε πιο ασταθές εξαιτίας της σύνδεσης των εθνικών οικονομιών και των οικονομικών τους κύκλων, διευκολύνοντας έτσι την ταχύτερη και ανεμπόδιστη μετάδοση των κρίσεων από τη μία χώρα στην άλλη (Μαυρουδέας, 2018). Για τον λόγο αυτό και η τελευταία οικονομική κρίση που εκδηλώθηκε αρχικά το 2007 στις ΗΠΑ ως χρηματοπιστωτική κρίση, επεκτάθηκε ραγδαία ως δημοσιονομική (παγκόσμια οικονομική κρίση του 2007-2008), οδηγώντας άμεσα πολλές εθνικές οικονομίες στη συρρίκνωση των δημόσιων οικονομικών τους (Δημουλάς, Κουζής, 2018).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η έναρξη της κρίσης σηματοδότησε, εκτός από το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης (1997, 2011), την ενίσχυση της αυστηρής τήρησης των κανόνων δημοσιονομικής πειθαρχίας, όπως και τη θεσμοθέτηση της διαρκούς λιτότητας στα δημόσια οικονομικά, με την υιοθέτηση της Συνθήκης της Λισαβόνας (2007, 2010), βάσει της οποίας εγκαθιδρύθηκε επίσημα η «κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας», ως μία από τις βασικές αρχές της ευρωπαϊκής ενοποίησης (Δημουλάς, 2018).

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα, εκδηλώθηκε το 2009 ως παρατεταμένη κρίση χρέους με καταστροφικές επιδράσεις στην πραγματική της οικονομία, ενώ θεωρήθηκε ως εντονότερη από τις κρίσεις των υπόλοιπων χωρών της ευρωζώνης. Εντούτοις, παρουσιάστηκε ως αποτέλεσμα εσφαλμένων πολιτικών αποφάσεων της χώρας, με αποτέλεσμα να στοχοποιηθούν οι δημόσιες (κοινωνικές) δαπάνες της (Παπαθεοδώρου, 2018). Ως εκ τούτου, η Ελλάδα σύναψε συμφωνίες χρηματοδοτικής διευκόλυνσης με την ΕΕ και τον IMF, βάσει των οποίων το χρέος αναγνωρίστηκε ως δημόσιο, ενώ η χώρα δεσμεύτηκε για την πλήρη αποπληρωμή του.

Εκτός, όμως, από τις «δανειακές» συμβάσεις, η χώρα μπήκε σε μνημονιακό καθεστώς. Το «Μνημόνιο Συνεννόησης»¹³⁷ αποτελούσε μια άτυπη διεθνή συμφωνία, που εντάσσονταν και αποτελούσε αναπόσπαστο τμήμα ενός πλέγματος αποφάσεων, πράξεων, δηλώσεων, ψηφισμάτων ή ενεργειών του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των αρχηγών των κρατών και των κυβερνήσεων της Ευρωζώνης, του Συμβουλίου των Υπουργών του Eurogroup, του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της

¹³⁷ Όπως συνοπτικά αποκαλούνται τα τρία μνημόνια που υπέγραψε η χώρα μας.

Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και των κρατών-μελών της Ευρωζώνης. Παράλληλα δε, συγκροτήθηκε, με αφορμή την ελληνική περίπτωση, ένα επίσης ad hoc και μη προβλεπόμενο από τις ευρωπαϊκές συνθήκες ευρωπαϊκό σύμπλεγμα, το οποίο ονομάστηκε Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Στήριξης. Επομένως, οι μορφές ρύθμισης που υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο των συμφωνιών της Ευρωζώνης με διεθνείς ή υπερεθνικούς Οργανισμούς, αφορούσαν πρωτότυπες πηγές δικαίου και πάντως μορφές ρύθμισης λιγότερο «τυπικές» και περισσότερο προσανατολισμένες στην αποτελεσματικότητα του σκοπού που επιδίωκαν (Μανιτάκης, 2011).

5.2 Μνημονιακή περίοδος

Από την υπογραφή του πρώτου μνημονίου, το 2010 και μέχρι το τέλος της μνημονιακής περιόδου το 2018, εκδόθηκαν αμέτρητες νομοθετικές ρυθμίσεις με διακηρυγμένους στόχους την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας, την αποκατάσταση της δημοσιονομικής βιωσιμότητας και την ανάκαμψη του χρηματοπιστωτικού τομέα της χώρας. Τα μέτρα λιτότητας δε που υιοθετήθηκαν, περιλάμβαναν μειώσεις στις κρατικές δαπάνες, στο μέγεθος του δημόσιου τομέα και της φοροδιαφυγής, μεταρρυθμίσεις του συστήματος υγείας και του συνταξιοδοτικού πλαισίου, όπως και μέτρα για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων (Μαυρουδέας, 2018), η οποία ανάγεται πλέον σε κυρίαρχη αξία, σε βάρος των εργασιακών και συλλογικών δικαιωμάτων.

Παράλληλα, οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας αφορούσαν όλους τους τομείς της μισθωτής εργασίας, με ειδικότερες παρεμβάσεις για τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα, και συντελέστηκαν σε πέντε βασικούς άξονες: α) στην υποχώρηση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας, με μειωμένες αμοιβές και δικαιώματα, β) στην αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών (νομοθετικά καθορισμένος κατώτατος μισθός και όχι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων), γ) στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης, δ) στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις, και, ε) στη σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης (Κουζής, 2018).

Βέβαια, τα «ειδικά» μέτρα που εφαρμόστηκαν κατά την περίοδο των μνημονίων στην Ελλάδα δεν αποτελούσαν καινοτομία για τον ευρωπαϊκό χώρο, καθώς

επρόκειτο για ρυθμίσεις που υπήρχαν ήδη σε μια σειρά από ευρωπαϊκές χώρες τις δύο τελευταίες δεκαετίες, στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους.

5.2.1 Πρώτο μνημόνιο

Ως πρώτο μνημόνιο νοείται ο ν. 3833/2010 και ο εφαρμοστικός του ν. 3845/2010. Βάσει των δύο πρώτων άρθρων του ν. 3833/2010, επήλθαν μειώσεις στις αποδοχές και τα επιδόματα των υπηρετούντων με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατά παρέκκλιση από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα σ.σ.ε. ή δ.α. ή ατομικής σύμβασης εργασίας.¹³⁸

Η πρώτη παρέμβαση, όμως, που άγγιξε τον πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας, ήταν η διάταξη της παρ. 7 του άρθρου 2 του ν. 3845/2010, που προέβλεπε τη δυνατότητα δυσμενών αποκλίσεων για το σύνολο των εργασιακών σχέσεων, καταργώντας συνολικά την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στις σχέσεις μεταξύ των σ.σ.ε.

Εν συνεχεία, με το άρθρο 74 του ν. 3863/2010, μεταξύ άλλων ρυθμίσεων, αυξήθηκαν τα όρια των ομαδικών απολύσεων, μειώθηκε τόσο το ποσό προκαταβολής και των δόσεων της αποζημίωσης όσο και ο χρόνος προειδοποίησης¹³⁹, ενώ καθιερώθηκε η δυνατότητα μη εφαρμογής του κατώτατου μισθού σε νεοεισερχόμενους, εισάγοντας διακριτικά ηλικιακά κριτήρια¹⁴⁰ και δημιουργώντας έτσι εργαζόμενους πολλαπλών ταχυτήτων.

Επόμενη δραστηκή παρέμβαση που ενίσχυσε την τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων έγινε με τον ν. 3899/2010. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 13 καθιερώθηκε ένα νέο είδος σ.σ.ε.¹⁴¹, οι ειδικές επιχειρησιακές που ουσιαστικά επέφεραν τη μείωση του κατώτατου κλαδικού μισθού. Επίσης, με το άρθρο 14 αντικαταστάθηκαν τα άρθρα 14 έως 17 του ν. 1876/1990, επιφέροντας αλλαγές στον

¹³⁸ Στην ίδια κατηγορία εργαζομένων επήλθαν περαιτέρω μειώσεις με το άρθρο 3§4 ν. 3845/2010 και άρθρο 2 ν. 3899/2010.

¹³⁹ Από 24 σε 6 το πολύ μήνες, μειώνοντας έτσι έμμεσα και την αποζημίωση απόλυσης στο μισό.

¹⁴⁰ Δυνατότητα πρόσληψης εργαζομένων 18 έως 24 ετών με αμοιβή που αντιστοιχεί στο 84% του βασικού μισθού.

¹⁴¹ Προστέθηκε §5^α στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990, βάσει του οποίου με την ειδική επιχειρησιακή ήταν δυνατόν να συμφωνούνται άλλοι, δυσμενέστεροι όροι εργασίας όσον αφορά στους όρους και τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής σ.σ.ε., αλλά όχι κατώτεροι από της εθνικής γενικής σ.σ.ε.

ΟΜΕΔ, στη μεσολάβηση και κυρίως στη διαδικασία της διαιτησίας. Έτσι, μεταξύ άλλων, περιορίστηκαν οι λόγοι της προσφυγής μόνο για τον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου, στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής παρέχεται και η δυνατότητα συγκρότησης τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώ για πρώτη φορά τίθενται οι διαφορές για το κύρος των δ.α. στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου. Ενώ, με τον ν. 3996/2011¹⁴², εισήχθη ένα συμπληρωματικό πλαίσιο επίλυσης εργατικών διαφορών κατά την συμφιλίωση, η οποία μετονομάστηκε σε διαδικασία συμφιλίωσης και εργατικών διαφορών, υποχρεώνοντας τον συμφιλιωτή να καταλήξει σε δικαιολογημένη γνώμη και πρόταση.

Επιπρόσθετα, ο ν. 4024/2011, αντικαθιστώντας τις ειδικές επιχειρησιακές σ.σ.ε. του άρθρου 13 του ν. 3899/2010, καθιέρωσε τις ενώσεις προσώπων¹⁴³ ως μόρφωμα συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων, παρέχοντας τους την ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής σ.σ.ε. και παράλληλα δόθηκε η ίδια ικανότητα στον εργοδότη, καταργώντας το αριθμητικό κριτήριο των 50 εργαζόμενων, ώστε να διευκολυνθεί η κατάρτιση επιχειρησιακών σ.σ.ε. σε περίπτωση απουσίας συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση (βάσει των προϋποθέσεων της παρ. 1 του άρθρου 37). Επίσης, ανεστάλη τόσο η αρχή της εύνοιας για τους εργαζόμενους όσο και η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης με την επιχειρησιακή να υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική (έστω και αν περιλαμβάνει δυσμενέστερους όρους), όπως και η επέκταση για την κήρυξη των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. ως γενικώς υποχρεωτικών, μέχρι το τέλος του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής πολιτικής. Με τον τρόπο αυτό επήλθε η πλήρης αποκέντρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων με παράλληλες μειώσεις στους μισθούς, βάσει των αναγκών ή των προτιμήσεων των εργοδοτών.

5.2.2 Δεύτερο μνημόνιο

Οι καταγιτιστικές παρεμβάσεις συνεχίστηκαν και κατά το δεύτερο μνημόνιο, με την έκδοση του ν. 4046/2012 (Α' 28) και της εφαρμοστικής του ΠΥΣ 6/28.2.2012. Πιο συγκεκριμένα: α) μειώθηκαν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της τότε ισχύουσας εθνικής γενικής σ.σ.ε. των ετών 2010-2012 κατά 22% και ειδικότερα των

¹⁴² Άρθρο 3 παρ. 10, 11 ν. 3996/2011.

¹⁴³ Βάσει του άρθρου 37 του ν. 4024/2011, η πρωτόγνωρη και νεοεισερχόμενη στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ένωση προσώπων, συστήνεται από τα 3/5 τουλάχιστον των εργαζόμενων της επιχείρησης, δηλαδή από τουλάχιστον 5 εργαζόμενους, με μοναδικό σκοπό την σύναψη σ.σ.ε. και η διάρκεια της είναι αόριστη αρκεί να πληρείται η προϋπόθεση των 3/5, διαφορετικά λύεται αυτοδικαίως.

νέων κάτω των 25 ετών, κατά 32% , β) καθορίστηκε η διάρκεια των σ.σ.ε. από ένα μέχρι τρία έτη και η υποχρέωση σύναψης σ.σ.ε. μόνο ορισμένου χρόνου με παράλληλη *ex lege* επιβολή λήξης των ισχυουσών σ.σ.ε. και δ.α., γ) μειώθηκε ο χρόνος της μετενέργειας από τους έξι στους τρεις μήνες, ενώ μετά καταργούνται όλοι οι κανονιστικοί όροι εκτός από εκείνους που αφορούν στον βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, δ) καταργήθηκε η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία και παρέμεινε η δυνατότητα προσφυγής αποκλειστικά για τον καθορισμό του βασικού μισθού και του ημερομισθίου, ε) ανεστάλη η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, σ.σ.ε. και δ.α. που προβλέπουν αυξήσεις μισθών λόγω προϋπηρεσίας και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί στο 10%, παγώνοντας τις προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας στις 14.2.2012 και στ) καταργήθηκε η ρήτρα μονιμότητας και συγκεκριμένα οι ρήτρες που προβλέπουν λήξη των συμβάσεων με την συμπλήρωση ορίου ηλικίας.

Κρίσιμες μεταρρυθμίσεις έγιναν συνδυαστικά και με τον ν. 4093/2012 και την υποπαράγραφο ΙΑ. 11 του άρθρου 1, η οποία θεωρήθηκε διάταξη πλαίσιο, καθιερώνοντας νέο σύστημα διαμόρφωσης του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας και θεσπίζοντας υποκατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών. Επίσης, περιορίστηκαν οι ρυθμίσεις της εθνικής γενικής σ.σ.ε. όσον αφορά στους μισθολογικούς όρους, μόνο για τα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων¹⁴⁴, οι προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας περιορίστηκαν στις τρεις τριετίες έως τις 14.2.2012 με ανάλογους περιορισμούς για τους νέους κάτω των 25 ετών, ενώ προβλέφθηκε ότι πέραν της συγκεκριμένης προσαύξησης καμία άλλη δεν περιλαμβάνεται στον νομοθετικώς κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο. Περαιτέρω, βάσει της υποπαραγράφου ΙΑ.12, όσον αφορά στις ατομικές συμβάσεις, μειώθηκε περαιτέρω ο χρόνος της προειδοποίησης σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας στους 4 μήνες, η αποζημίωση απόλυσης μειώθηκε από τους 24 στους 12 μήνες, ενώ πριν το έτος αντί για 2 μήνες που ίσχυε, δεν οφείλεται αποζημίωση.

Επίσης, με το άρθρο 23 του ν. 4144/2013 αντικαταστάθηκε το άρθρο 3 του ν. 3996/2011, βάσει του οποίου τροποποιήθηκε ριζικά το πλαίσιο της επίλυσης των

¹⁴⁴ Με το εδάφιο 2^α της υποπαρ. ΙΑ. 11 του ν. 4093/2012, αντικαταστάθηκε το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1190, στο οποίο ορίζεται ότι οι εθνικές γενικές σ.σ.ε. καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

εργατικών διαφορών και διαχωρίστηκε από τη διαδικασία της συμφιλίωσης. Πιο συγκεκριμένα, ως εργατική διαφορά θεωρείται κάθε είδους διαφωνία μεταξύ εργαζόμενου ή εργαζόμενων και εργοδότη που πηγάζουν από την σχέση εργασίας αναφορικά με την τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Διεξάγεται μόνο στις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, στις οποίες μπορεί να προσφύγει και ατομικά ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον.

Στη συνέχεια, λόγω προσφυγής που είχε γίνει στο ΣτΕ κατά της ΠΥΣ 6/2012, βάσει της αρ. 2307/2014 απόφασης¹⁴⁵ του, εκδόθηκε ο ν. 4303/2014, ο οποίος με το άρθρο τέταρτο εναρμονίστηκε με την ανωτέρω απόφαση και τροποποίησε εξ αρχής τη διαδικασία της μεσολάβησης και διαιτησίας των άρθρων 14 έως 16. Έτσι, επανήλθε η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία¹⁴⁶, αλλά εκτός από τη δυνατότητα σύγκλισης τριμελούς επιτροπής διαιτησίας που στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής διεξάγεται πάντα από την ίδια, δόθηκε η δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά της δ.α. (δεύτερος βαθμός) ενώπιον πενταμελούς επιτροπής διαιτησίας (άρθρο 16Α), ενώ συνεχίζει να είναι δυνατή η άσκησης αγωγής για το κύρος της δ.α. πρώτου βαθμού ενώπιον του μονομελούς Πρωτοδικείου όταν δεν έχει ασκηθεί έφεση και ενώπιον του εφετείου όταν έχει ασκηθεί έφεση (άρθρο 16Β). Επίσης, ο μεσολαβητής υποχρεώνεται πλέον να κοινοποιήσει στα μέρη την αιτιολογημένη πρότασή του, εάν δεν καταλήξουν σε προθεσμία 20 ημερών¹⁴⁷.

Παρόλα αυτά, η δεύτερη μνημονιακή περίοδος έκλεισε με δύο θετικές εξελίξεις. Αρχικά, με το άρθρο 40¹⁴⁸ του ν. 4320/2015, επανήλθε η εξάμηνη μετενέργεια των κανονιστικών όρων, αλλά μόνο για την εθνική γενική σ.σ.ε. και στη συνέχεια με την παρ. 1 του άρθρου 72 του ν. 4331/2015, το εξάμηνο γενικεύτηκε για όλες τις σ.σ.ε. ή δ.α. που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, επαναφέροντας και τη διατήρηση της ισχύος των κανονιστικών της όρων μέχρι τη λήξη ή τροποποίηση της ατομικής σύμβασης. Ωστόσο, με το άρθρο πρώτο του ν. 4335/2015 δόθηκε η δυνατότητα δικαστικής επίλυσης των εργατικών διαφορών και από τα αρμόδια πολιτικά δικαστήρια.

¹⁴⁵ Ακύρωσε, μεταξύ άλλων, τις διατάξεις των παρ. 1, 2 και 4 του άρθρου 3 της ΠΥΣ 6/2012.

¹⁴⁶ Από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση ή από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης.

¹⁴⁷ Άρθρο 4 παρ. 2 ν. 4303/2014.

¹⁴⁸ Προστέθηκε παρ. 6 στο άρθρο 9 του ν. 1876/1990.

5.2.3 Τρίτο μνημόνιο

Ως τρίτο μνημόνιο νοείται ο ν. 4336/2015, ο οποίος σε πρώτη φάση δεν επέφερε αλλαγές στα εργασιακά και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς αναμένονταν η ολοκλήρωση επανεξέτασης των θεσμών για την αγορά εργασίας από την Επιτροπή των Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων. Όμως, κατάργησε¹⁴⁹ τη διάταξη του ν. 4331/2015, διατηρώντας μόνο την εξάμηνη μετενέργεια των κανονιστικών όρων της εθνικής γενικής σ.σ.ε., βάσει του άρθρου 40 ν. 4320/2015.

Εν συνεχεία, με τα άρθρα 16 έως 20 του ν. 4472/2017 για τις “ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις”, όπως ονομάζεται, επήλθαν αλλαγές τόσο κατά τη διαπραγμάτευση επί ομαδικών απολύσεων (με παράλληλη μείωση των περιορισμών πραγματοποίησής τους) όσο και στον συνδικαλιστικό ν. 1264/1982, κωδικοποιώντας ουσιαστικά τις διατάξεις που ίσχυαν για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών και τις συνδικαλιστικές άδειες. Στο άρθρο 16 δε, ορίστηκε ότι παρατείνεται η αναστολή της συρροής μεταξύ των σ.σ.ε.¹⁵⁰ μέχρι το τέλος του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής της χώρας. Η ίδια παράταση αναστολής δόθηκε αργότερα και για την επέκταση της εφαρμογής σ.σ.ε.¹⁵¹, βάσει του άρθρου 5 του ν. 4475/2017.

5.3 Μεταμνημονιακή περίοδος

Με την ολοκλήρωση του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής, στις 20.8.2018, ξεκίνησε σταδιακά η επαναφορά της ισχύος των αρχών της συρροής μεταξύ των σ.σ.ε., όπως και της επέκτασης εφαρμογής τους, με συνακόλουθο αποτέλεσμα την επαναφορά της αρχής της εύνοιας για τους εργαζόμενους.

Πιο συγκεκριμένα, με την αρ. πρωτ. 32921/2175/13.6.2018 εγκύκλιο της Υπουργού Εργασίας προσδιορίστηκε η διαδικασία ελέγχου συνδρομής των προϋποθέσεων του άρθρου 11 παρ. 2 του ν. 1876/1990 ως προς την επέκταση των κλαδικών σ.σ.ε. και δ.α. σε συνδυασμό με την περαιτέρω τεχνική και διοικητική

¹⁴⁹ Με την υποπαρ. Ε2 περιπτ. 4 του άρθρου 2 του ν. 4336/2015 καταργήθηκε η παρ. 1 του άρθρου 72 του ν. 4331/2015, με την οποία είχε επανέλθει η εξάμηνη μετενέργεια για όλες τις σ.σ.ε. και τις δ.α.

¹⁵⁰ Της παρ. 2 του άρθρου 10 ν. 1876/1990.

¹⁵¹ Των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 ν. 1876/1990.

οργάνωση του συστήματος, μέσω του οποίου διακριβώνεται η πλήρωση του κριτηρίου του 51% των εργαζομένων που απαιτείται να απασχολεί ο εργοδότης.

Επίσης, βάσει του άρθρου 103 του ν. 4172/2013¹⁵², με το οποίο είχε θεσμοθετηθεί νέο σύστημα ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, έπειτα από ευρεία διαβούλευση¹⁵³, η καινούρια διαδικασία τέθηκε σε εφαρμογή τον Σεπτέμβριο του 2018 και ολοκληρώθηκε με την έκδοση της αρ. πρωτ. 4241/127/30.1.2019 (Β' 173) Υπουργικής Απόφασης¹⁵⁴, βάσει της οποίας καθορίστηκε από 1.2.2019 ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το ημερομίσθιο, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, σημειώνοντας αύξηση περίπου στο 11% και παράλληλη κατάργηση του υποκατώτατου μισθού και οποιασδήποτε ηλικιακής διάκρισης. Συνεπώς, ο καθορισμός του κατώτατου μισθού παρέμεινε στη νομοθετική εξουσία της εκάστοτε κυβέρνησης και όχι ως αποτέλεσμα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, μέσω της εθνικής γενικής σ.σ.ε.

Στη συνέχεια, με τα άρθρα 15 και 16 του ν. 4549/2018, επήλθαν κάποιες ακόμα αλλαγές στη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας, αλλά στο ίδιο πλαίσιο με τις μνημονιακές ρυθμίσεις, με την αναδιατύπωση του δικαιώματος στην μονομερή προσφυγή να έχει οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση ή οποιοδήποτε μέρος αποδέχτηκε την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριψε το άλλο μέρος. Επίσης, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να μην διατυπώσει πρόταση αρχικά, αλλά αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε 6 ημέρες πλέον, τότε κοινοποιεί την αιτιολογημένη πρότασή του¹⁵⁵.

Τέλος, με τα άρθρα 53 έως 58 του ν. 4635/2019, εισήχθησαν νεότερες μεταμνημονιακές ρυθμίσεις, οι οποίες δεν στόχευαν τόσο στην επαναφορά του θεσμικού πλαισίου όπως αυτό είχε διαμορφωθεί πριν από την επιβολή των μνημονίων όσο στην περαιτέρω τροποποίησή του.

¹⁵² Όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο πρώτο υποπαρ. ΙΑ.6 περ. 2 του ν. 4254/2014 (Α' 85) και με το άρθρο δεύτερο του ν. 4564/2018 (Α' 170).

¹⁵³ Βάσει της νέας διαδικασίας, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο καθορίζονται με την έκδοση απόφασης του Υπουργού Εργασίας, με την σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού συμβουλίου και κατόπιν συγκεκριμένης διαδικασίας διαβούλευσης της επιτροπής που συγκροτείται για τον συγκεκριμένο σκοπό.

¹⁵⁴ Για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής της εκδόθηκε και η αρ. πρωτ. 7613/395/18.2.2019 ΥΑ.

¹⁵⁵ Άρθρο 15 ν. 4549/2018.

Πιο συγκεκριμένα, βάσει του άρθρου 53¹⁵⁶, καθιερώνεται η δυνατότητα εξαιρέσεων από τις εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, όπως και τις κλαδικές σ.σ.ε., για ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων (επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού) ή για επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή βρίσκονται σε καθεστώς πτώχευσης, πτωχευτικής διαδικασίας κλπ. Τα κριτήρια και οι όροι των σ.σ.ε., βάσει των οποίων είναι δυνατόν να εξαιρούνται οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις, ορίζεται ότι θα εξειδικεύονται με Υπουργικές αποφάσεις, μετά από γνώμη του ΑΣΕ.

Επιπλέον, στο άρθρο 54¹⁵⁷, προβλέπεται η δημιουργία στο Υπουργείο Εργασίας μητρώου συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως και των ενώσεων προσώπων των εργαζομένων, και αντίστοιχα μητρώο οργανώσεων εργοδοτών, στα οποία θα καταχωρούνται κρίσιμα στοιχεία των εν λόγω συνδικαλιστικών οργανώσεων, ώστε να αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, η ικανότητα τους για σύναψη σ.σ.ε., αλλά και το αριθμητικό κριτήριο που απαιτείται για την επέκταση σ.σ.ε. Επίσης, θεσπίζεται η δυνατότητα διεξαγωγής ηλεκτρονικής ψηφοφορίας για τη διευκόλυνση συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων κατά τις γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων (όπως κατά την ψηφοφορία για την κήρυξη απεργίας).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρο 55¹⁵⁸, η αρχή της εύνοιας και της ευνοϊκότερης ρύθμισης παραμένουν ως είχαν πριν τη μνημονιακή περίοδο, αλλά όχι για την περίπτωση επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή βρίσκονται σε καθεστώς πτώχευσης, πτωχευτικής διαδικασίας κλπ., ενώ σε αυτή την περίπτωση η επιχειρησιακή σ.σ.ε. υπερισχύει σε περίπτωση συρροής της με κλαδική, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται τέτοιου είδους εξαιρέσεις και η τοπική σ.σ.ε. υπερισχύει της αντίστοιχης εθνικής κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε. Επίσης, προβλέπεται ότι οι όροι των εξαιρέσεων θα εξειδικεύονται με Υπουργικές αποφάσεις, μετά από γνώμη του ΑΣΕ.

Παράλληλα, βάσει του άρθρου 56¹⁵⁹, η δυνατότητα επέκτασης διατηρείται, όπως και το αριθμητικό κριτήριο του 51%, αλλά με την εισαγωγή μερικών ή ολικών

¹⁵⁶ Πρόσθεσε νέα παράγραφο 8 στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990.

¹⁵⁷ Πρόσθεσε παραγράφους 4 και 5 στο άρθρο 6 του ν. 1876/1990.

¹⁵⁸ Πρόσθεσε παράγραφο 3 και αντικατέστησε την παράγραφο 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990.

¹⁵⁹ Αντικατέστησε τις παρ. 2 και 3 και πρόσθεσε νέα παρ. 4 στο άρθρο 11 του ν. 1876/1990.

εξαιρέσεων για τις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή βρίσκονται σε καθεστώς πτώχευσης, πτωχευτικής διαδικασίας κλπ. Κατά τη διαδικασία, το δεσμευόμενο μέρος που κάνει την αίτηση, θα πρέπει να είναι σε θέση να αιτιολογήσει την αναγκαιότητα και τις επιπτώσεις της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση των επιχειρήσεων, ενώπιον του ΑΣΕ, το οποίο γνωμοδοτεί αιτιολογημένα στον Υπουργό.

Τέλος, η διάταξη του άρθρου 57¹⁶⁰, αφήνει το νομοθετικό πλαίσιο αναφορικά με τη διαδικασία της διαιτησίας, όπως έχει διαμορφωθεί βάσει του ν. 4304/2014 (άρθρο τέταρτο) και του ν. 4945/2018 (άρθρα 15 και 16), αλλά περιορίζει τους λόγους της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, θεωρώντας τη ως εξαιρετικά έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας και μόνο α) για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας και β) εάν αποδειχτεί ότι απέτυχαν οριστικά οι διαπραγματεύσεις, βάσει των προϋποθέσεων που τίθενται στον νόμο και εφόσον η επίλυση της διαφοράς επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Εξάλλου, εάν η δ.α. που θα εκδοθεί δεν περιέχει πλήρη αιτιολογία σχετικά με την συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή, τότε είναι άκυρη.

5.4 Κριτική Επισκόπηση

Πριν φτάσουμε στο τέλος της δεκαετίας του 2010, κρίνεται απαραίτητο να συνοψιστούν οι βασικές αλλαγές που συντελέστηκαν στο θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέχρι το τέλος της μνημονιακής περιόδου.

Καταρχήν, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι τα μέτρα δημοσιονομικής πειθαρχίας με τις κατευθυντήριες γραμμές της οικονομικής πολιτικής που περιέχονται στα επιμέρους μνημόνια, βρίσκονται σε πλήρη αντιστοιχία με το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης (Μανιτάκης, 2011). Επίσης, ο Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Στήριξης της ελληνικής οικονομίας, έδρασε καταλυτικά στην εθνική κυριαρχία, όπως και στη δημοκρατική αρχή της χώρας μας, καθώς αφαίρεσε, αν και έμμεσα, την πραγματική δυνατότητα της εθνικής κυβέρνησης να διαμορφώσει αυτόνομα τη δημοσιονομική πολιτική της χώρας (Χρυσόγονος, 2010). Όλα τα μέτρα δε που

¹⁶⁰ Αντικατέστησε τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990.

αποφασίστηκαν, λήφθησαν κατ' επιταγή του δημόσιου συμφέροντος, κρατώντας όμηρους και τις τρεις εξουσίες του κράτους, αλλά και την ίδια την κοινωνία στο σύνολό της.

Όσον αφορά στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, η σημαντικότερη, ίσως, αλλαγή που συντελέστηκε ήταν η πλήρης αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την καθιέρωση της ένωσης προσώπων ως μορφώματος συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων (χωρίς την αναγνώριση των ανάλογων δικαιωμάτων, διευκολύνσεων και της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών), προκειμένου ο εργοδότης να μπορεί να επιβάλλει τους όρους εργασίας (επιμήκυνση εργασιακής εβδομάδας, ελαστικά ωράρια, απλήρωτες υπερωρίες), αλλά και να διαμορφώνει ή να μειώνει τους μισθούς, σύμφωνα με τις ανάγκες του και χωρίς τη δυνατότητα αποτελεσματικής αντίδρασης από την πλευρά των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους.

Βέβαια, στην υπερίσχυση του εργοδότη και της ατομικής σύμβασης εργασίας, συντέλεσαν και άλλες νομοθετικές ρυθμίσεις που στόχευαν στη μεγαλύτερη ευελιξία, αλλά και στην υπονόμηση του χρόνου εργασίας προκειμένου να μειωθεί το εργασιακό κόστος (απαξίωση της πλήρους απασχόλησης και καθιέρωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, διευθέτηση χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, διευκόλυνση απολύσεων με το μικρότερο δυνατό κόστος). Το κράτος, λόγω των ευρωπαϊκών και διεθνών υποχρεώσεων του, είχε ήδη εφοδιάσει το εργατικό δίκαιο με τέτοιου είδους νομοθετικά μέτρα από τη δεκαετία του 1990, με τη διαφορά ότι κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης ενδυναμώθηκαν και από εξαίρεση μετατράπηκαν σε κανόνα, μεταλλάσσοντας και διαβρώνοντας ουσιαστικά το εργασιακό τοπίο. Όλε αυτές δε οι δραστικές παρεμβάσεις ουσιαστικά επιβάλλονταν, είτε από τους δανειστές της χώρας είτε από τις ίδιες τις κυβερνήσεις, στο όνομα της ανεργίας και της διασφάλισης των εργασιακών θέσεων, χωρίς προηγούμενο κοινωνικό διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους της χώρας, αλλά ακόμα πολλές φορές και με την αναγκαστική ή όχι συναίνεσή τους.

Παράλληλα, όμως, οι εκτεταμένες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας με τις νέες μορφές απασχόλησης, όπως και η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εγκλώβισαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε μία βαθιά δομική κρίση. Η αδυναμία τους να συντονίσουν τα συμφέροντα τόσο των παραδοσιακών εργαζομένων όσο και των ενταγμένων στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μείωσε κατακόρυφα τα ούτως ή άλλως χαμηλά ποσοστά της συνδικαλιστικής πυκνότητας και

της αντιπροσωπευτικότητας τους, με αποτέλεσμα την περαιτέρω αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής τους δύναμης.

Σε όλες τις παραπάνω κρίσιμες αλλαγές, συντέλεσε και η υποβάθμιση της εθνικής γενικής σ.σ.ε. ως ελάχιστο δίκτυο προστασίας για τις υπόλοιπες σ.σ.ε. και παράλληλα θεσμοθετήθηκε νομοθετικά καθορισμένος κατώτατος και υποκατώτατος μισθός για όσους εργοδότες δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που υπέγραψαν την εθνική γενική, βάσει της εκάστοτε οικονομικής κατάστασης της χώρας και όχι των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Με τον τρόπο, όμως, αυτό δόθηκε το κίνητρο στους εργοδότες να αποχωρούν από τις οργανώσεις τους, ώστε να μην δεσμεύονται, χάνοντας έτσι η εθνική γενική την καθολική ισχύ της. Παράπλευρη συνέπεια αποτελεί και η μείωση με αυτό τον τρόπο των ποσοστών εκπροσώπησης των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες αποτελούν τον αντίποδα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με αποτέλεσμα την καθολική απαξίωση του θεσμού.

Περαιτέρω δε, καταργήθηκε η αόριστη διάρκεια των σ.σ.ε., οι οποίες πλέον καταρτίζονται ως ορισμένου χρόνου και μέχρι 3 έτη, εξοβελίστηκε η μεταξύ τους συρροή, ενώ περιορίστηκε η πλασματική ενίσχυση της ισχύος τους στους 3 μήνες, με εξαίρεση την εθνική γενική σ.σ.ε. για την οποία παρέμεινε στους 6 μήνες και με τη διαφορά ότι οι μισθολογικές της ρυθμίσεις περιορίστηκαν μόνο για τα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων. Εξάλλου, μετά τη λήξη της παράτασης ισχύος των σ.σ.ε., από τους κανονιστικούς όρους μετενεργούν μόνο όσοι αφορούν στον βασικό μισθό και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον προβλέπονταν στη σ.σ.ε. που έληξε και έτσι η μετενέργεια μετατράπηκε από ολική σε μερική. Επίσης, καταργήθηκαν οι ρήτρες μονιμότητας, ενώ οι αυξήσεις βάσει ωριμάνσεων πάγωσαν τα χρόνια προϋπηρεσίας μέχρι τις 14.2.2012 και μέχρι τρεις τριετίες.

Όσο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών, οι περισσότερες τροποποιήσεις σημειώθηκαν στη διαδικασία της διαιτησίας, η οποία παρότι αναγκαστικά επανήλθε μετά την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής, ουσιαστικά τώρα αφενός απέκτησε περισσότερα στοιχεία υποχρεωτικότητας με τη ρητή πρόβλεψη δικαστικού ελέγχου των δ.α. και αφετέρου, η δικαστικοποίηση της συλλογικής διαφοράς ουσιαστικά αναιρεί την ίδια τη λειτουργία της διαιτησίας και τη διακηρυσσόμενη ανεξαρτησία του ΟΜΕΔ.

Προχωρώντας στη μεταμνημονιακή περίοδο, διαπιστώνεται ότι οι ανάγκες των επιχειρήσεων παραμένουν στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος με τα συλλογικά δικαιώματα να παραχωρούν πλέον μόνιμα και όχι πρόσκαιρα, υπό το άλλοθι του δημόσιου συμφέροντος, τη θέση τους στα ατομικά δικαιώματα.

Καταρχήν, με τον ν. 4172/2013, θεσμοθετήθηκε νέο νομοθετικό σύστημα διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού μέσω Υπουργικής απόφασης, με αποτέλεσμα να παραμένει η κρατική αρμοδιότητα τελικής διαμόρφωσής του και όχι ως συνέπεια των ελεύθερων διαπραγματεύσεων μέσω της εθνικής γενικής σ.σ.ε. Ως εκ τούτου, χάθηκε οριστικά το ενισχυμένο ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων να διαπραγματεύονται στο ανώτερο επίπεδο της εθνικής γενικής για τον καθορισμό όχι μόνο των μισθολογικών, αλλά και των υπόλοιπων θεσμικών όρων που συνθέτουν το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και άρα και της προστασίας και ασφάλειας που ένιωθαν οι εργαζόμενοι.

Ο τελευταίος μεταμνημονιακός ν. 4635/2019, δείχνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην προστασία των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα (επιχειρήσεις που βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης), οι οποίες όμως, δυστυχώς, κατέχουν πολύ μεγάλο ποσοστό της αγοράς αυτή την περίοδο στην Ελλάδα και άρα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων.

Ως εκ τούτου, οι αρχές της συρροής και της επέκτασης των σ.σ.ε. επανήλθαν και παρέμειναν, αλλά εμπλουτίστηκαν με την εισαγωγή εξαιρέσεων που ουσιαστικά, πλην έμμεσα, ακυρώνουν την ύπαρξή τους, με την πιθανότητα να μετατραπούν σε διακοσμητικά στοιχεία του συλλογικού εργατικού δικαίου, τα επόμενα χρόνια στην Ελλάδα. Στο ίδιο αποτέλεσμα, άλλωστε, συντελεί και η καινούρια και ανανεωμένη διαδικασία για την επέκταση της εφαρμογής συλλογικής σύμβασης, όπως ορίζεται πλέον στη νέα παρ. 2 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990¹⁶¹.

Εξάλλου, όπως προβλέπεται στις διατάξεις των άρθρων 55 και 56 του ν. 4635/2019, κάθε σχετικό θέμα που αφορά στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται, θα εξειδικεύεται με Υπουργική απόφαση, μετά από γνώμη του ΑΣΕ, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας. Επομένως,

¹⁶¹ Βάσει του άρθρου 56 του ν. 4635/2019.

ανάλογα με τη χρονική συγκυρία και την πολιτική κατεύθυνση, οι συγκεκριμένες κατηγορίες των επιχειρήσεων θα μπορούν και να διευρύνονται ή να περιορίζονται, αναλόγως.

Αναφορικά με την επίλυση των συλλογικών διαφορών, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του ν. 4635/2019, το ζήτημα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία κρίθηκε προσφάτως από αρμόδια επιτροπή της ΔΟΕ, η οποία συνέστησε στην ελληνική κυβέρνηση τη λήψη κατάλληλων μέτρων, ώστε να εξασφαλιστεί ότι η μονομερής προσφυγή θα επιτρέπεται μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις για να διασφαλιστεί ότι το κράτος θα απέχει από κάθε παρέμβαση που θα περιορίζει το δικαίωμα σε ελεύθερη και οικειοθελή διαπραγμάτευση. Αυτό, όμως, που προκαλεί ενδιαφέρον και δεν αλλάζει ούτε με τον συγκεκριμένο νόμο, είναι ο δεύτερος βαθμός της διαδικασίας της διαιτησίας, όπως και ο δικαστικός έλεγχος των δ.α., βάσει των άρθρων 16Α και 16Β του ν. 4303/2014, εφόσον ο ΟΜΕΔ υποτίθεται ότι αποτελεί έναν ανεξάρτητο Οργανισμό.

Ωστόσο, σύμφωνα και πάλι με την αιτιολογική έκθεση του ν. 4635/2019, εκτός από τη ΔΟΕ για το άρθρο 57, ο νόμος βασίζεται στα πορίσματα της διεθνούς Επιτροπής Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων του 2016, στην οποία είχε προσφύγει η χώρα μας. Βασικό μέλημα δε του νομοθέτη, είναι ο εκσυγχρονισμός και η εναρμόνιση του ελληνικού με το ευρωπαϊκό δίκαιο και τις αρχές του.

Φτάνοντας, λοιπόν στο τέλος της δεκαετίας του 2010 αναφορικά με τις τροποποιήσεις που επήλθαν στον ν. 1876/1990, ο οποίος εκπροσωπεί το τρίτο και τελευταίο θεσμικό πλαίσιο για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών στη χώρα μας, διαφαίνεται μία σαφής αποδυνάμωση των συλλογικών δικαιωμάτων προς όφελος των ατομικών. Εκτός, όμως, ότι παραχωρούν σταδιακά τη θέση τους τα συλλογικά δικαιώματα στα ατομικά, ειδικά την τελευταία δεκαετία έχουν αρχίσει να αποκτούν υπερεθνικό χαρακτήρα.

Συμπεράσματα

Η καταγραφή της εξέλιξης του θεσμικού πλαισίου των σ.σ.ε. και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών στη χώρα μας, στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, καταδεικνύει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν κοινωνική κατάκτηση των εργαζομένων και δημιουργήμα της βιομηχανικής ανάπτυξης του αστικού κράτους, ενώ επιστέγασμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτέλεσε το κοινωνικό κράτος. Φτάνοντας σήμερα, στον 21^ο αιώνα, στο πλαίσιο της Γ' Ελληνικής Δημοκρατίας και της αμφίβολης πλέον εθνικής κυριαρχίας, ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων δείχνει να παρακμάζει, αλλά και να χάνει τον εθνικό της χαρακτήρα ως απόρροια της διεθνοποίησης της οικονομίας.

Καθ' όλη την εξελικτική πορεία του θεσμού δε, από το 1935 έως σήμερα, ανάλογος ήταν και ο αντίκτυπος στα συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, τα οποία μετά την αρχική τους ενδυνάμωση με την αποκατάσταση του δημοκρατικού πολιτεύματος το 1974 - και ιδιαίτερα από τη δεκαετία του 1990 - σταδιακά από τη δεκαετία του 2010 και μετά, άρχισαν να παραχωρούν τη θέση τους και πάλι στα ατομικά δικαιώματα, χάνοντας επίσης και τα εθνικά τους γνωρίσματα.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ως γνήσιοι, θεωρητικά, εκπρόσωποι των εργαζομένων, μπορεί να μην ευθύνονται για την τελική έκβαση των συλλογικών τους δικαιωμάτων, όμως, λόγω των εγγενών αδυναμιών τους δεν λειτούργησαν με τον ανάλογο τρόπο, ώστε να έχουν τις όσο το δυνατόν λιγότερες απώλειες προς όφελος των εργαζομένων. Παρότι δεν ήταν δυνατόν να παρακολουθήσουμε την επακριβή πορεία τους, από την αρχή διαφάνηκε ότι η σχέση της ανώτατης εργατικής οργάνωσης με την αστική τάξη και το κράτος ίσως να περιόρισε τις διεκδικήσεις τους, όπως και τις παραχωρήσεις που τους έγιναν. Η επιλογή τους να έρχονται σε συνεννόηση και όχι σε ρήξη με τις εκάστοτε κυβερνήσεις και τις κομματικές παρατάξεις, η οποία συνεχίστηκε και στο μέλλον, είχε και έχει αμφιλεγόμενα αποτελέσματα, ενώ η αυτονομία του συνδικαλισμού από το κράτος υπήρξε πάγιο αίτημα από την αρχή του εργατικού κινήματος, το οποίο στην πλειοψηφία διακατέχονταν από σοσιαλιστικές αρχές.

Βέβαια, όπως είδαμε, ο συσχετισμός των δυνάμεων της κάθε εποχής προσδιορίζεται από την κυρίαρχη ιδεολογία, βάσει του συστήματος παραγωγής που επικρατεί. Ως εκ τούτου, το κράτος οφείλει να νομιμοποιήσει την ιδεολογία που κυριαρχεί κάθε φορά προκειμένου να διατηρήσει την εξουσία του. Όπως αναφέρει και ο Βενιέρης (2015), η κοινωνική πολιτική αποτελεί ένα μείγμα των κυρίαρχων αξιών που νομιμοποιεί τα χαρακτηριστικά της, ενώ η εφαρμογή της διαμορφώνεται με την ευθύνη του Κράτους. Επομένως, για εμάς ο όρος παρεμβατικό κράτος δεν έχει απόλυτη έννοια, καθώς το κράτος πάντα παρεμβαίνει τότε περισσότερο και τότε λιγότερο, πατερναλιστικά ή μη, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες οικονομικές ή κοινωνικές ανάγκες κάθε εποχής, και προσαρμόζεται αναλόγως για να διατηρήσει την κυρίαρχη τάξη πραγμάτων.

Προχωρώντας, λοιπόν, σε μία συνοπτική παρουσίαση όλων των θεσμικών πλαισίων, κατά την πρώτη περίοδο 1935-1955, οι α.ν. της 16/20 και 16/21 Νοεμβρίου 1935 εκδόθηκαν σε μία χρονική περίοδο, στην οποία η εθνική οικονομία και το μικροαστικό καθεστώς της Ελλάδας συγκλονίζονταν από αλληπάλληλες μαχητικές απεργίες, αποσκοπώντας ουσιαστικά στη μεθόδευση τρόπων καταστολής των απεργιών που η κρατική τρομοκρατία και βία δεν μπορούσε να ανακόψει. Η συλλογική σύμβαση, δηλαδή, αποτέλεσε το «πολεμικό» μέσο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών και την αναχαίτιση των συλλογικών αγώνων, ενώ τα ατομικά δικαιώματα κυριαρχούσαν σε βάρος των συλλογικών, σε όλη τη διάρκεια της περιόδου.

Εξάλλου, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ακόμα και αν ήταν αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ των άμεσα ενδιαφερόμενων μερών, θα έπρεπε και πάλι να περάσουν από τον έλεγχο των οργάνων της διαιτησίας και τελικά του Κράτους, προκειμένου να θεωρούνται νόμιμες και να μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή. Οι εθνικές γενικές και οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. δε, καταρτιζόνταν υπό την καθοδήγηση του ΠΔΔΔ Αθηνών. Συνεπώς, δεν μπορεί να γίνεται ούτε λόγος για συλλογική συμφωνία, εξαρχής, καθώς οι σ.σ.ε. ήταν από την αρχή μέχρι το τέλος τους υπό πλήρη κρατικό έλεγχο.

Στο ίδιο συμπέρασμα συνηγορεί και η παρουσία του Υπουργού κατά την υπογραφή των σ.σ.ε., κυρίως τα πρώτα χρόνια, αλλά και στη συνέχεια με την έκδοση υπουργικής απόφασης, προκειμένου να είναι εκτελέσιμες. Επιπλέον, οι ευρύτερες αρμοδιότητες του Υπουργού, ακόμα και να ορίζει ποιες είναι οι κατάλληλες συνδικαλιστικές οργανώσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, υπέθαλπε σε μέγιστο βαθμό, την αυτονομία και την ανεξαρτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στην ίδια κρατική γραμμή, εξάλλου, λειτουργούσαν και τα όργανα διαιτησίας, τα οποία έλεγχαν, τροποποιούσαν, επέκτειναν, ερμήνευαν ή και όριζαν τους όρους οποιασδήποτε όχι μόνο δ.α., αλλά και σ.σ.ε. που συνάπτονταν στην περιφέρειά τους, ενώ ο μεσολαβητής μπορούσε και αυτεπάγγελα να επιληφθεί οποιασδήποτε συλλογικής διένεξης έπεφτε στην αντίληψή του.

Κατά τη δεύτερη περίοδο 1955-1990, στη μετεμφυλιακή κεφαλαιοκρατική Ελλάδα και μετά την επανεμφάνιση των μαζικών απεργιακών κινητοποιήσεων, η Κυβέρνηση αναγκάστηκε να εκδώσει τον βελτιωμένο ν. 3239/1955 για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών, συνεχίζοντας, όμως, να αναζητά διέξοδο όχι μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά της επίλυσης των συλλογικών διαφορών με κρατικούς μηχανισμούς παρέμβασης, κυρίως.

Ο κρατικός έλεγχος έγινε ακόμα πιο έντονος κατά τη διάρκεια της δικτατορίας με την έκδοση του ν.δ/τος 186/1969, παραλύοντας τα συλλογικά δικαιώματα με την αδρανοποίηση των συλλογικών συμβάσεων, την κατάργηση της εθνικής γενικής σ.σ.ε., της νομοθετικής θέσπισης του κατώτατου μισθού, αλλά και την απαγόρευση του δικαιώματος των εργαζομένων να απεργήσουν. Μόνο μετά την επαναφορά του δημοκρατικού πολιτεύματος και την έκδοση του ν.δ/τος 73/1974, με το οποίο

καταργήθηκαν και οι σχετικές παρεμβατικές διατάξεις του ν. 3239/1955, άρχισε να ανακτάται κατά κάποιο η συλλογική αυτονομία και να επαναλειτουργεί ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων.

Ειδικότερα, ως προς τις θετικές αλλαγές που επήλθαν κατά το δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο, ο Υπουργός έλεγχε μόνο τη νομιμότητα των σ.σ.ε. πριν εκδοθούν στην ΕφτΚ, δόθηκε δικαίωμα συμμετοχής και άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά την σύναψη σ.σ.ε. που τους αφορούσε, θεσπίστηκε ρητά η αρχή της εύνοιας για τους εργαζόμενους, ενώ η διαδικασία της μεσολάβησης ξεκινούσε πλέον μόνο μετά από αίτηση και οι αρμοδιότητες των διαιτητών περιορίστηκαν στην έκδοση των δ.α.

Βέβαια, διατηρήθηκαν και πολλά αρνητικά κατάλοιπα του παρελθόντος, όπως το κυρίως οικονομικό περιεχόμενο τους, η μη πρόβλεψη όρων και προϋποθέσεων για την σωστή διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η βίαιη καταστολή του απεργιακού δικαιώματος.

Παρόλα αυτά, το κοινωνικό κλίμα της εποχής είχε ήδη αλλάξει, θέτοντας τις βάσεις για ένα καλύτερο μέλλον για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συλλογικά δικαιώματα. Το Σύνταγμα του 1975 κατέρριψε την ατομοκεντρική αντίληψη του Συντάγματος του 1952 και κατοχύρωσε συνταγματικά μία σειρά κοινωνικών δικαιωμάτων, δίνοντας τη δυνατότητα στην Ελλάδα να εναρμονιστεί με τα κοινωνικοπολιτικά δεδομένα που χαρακτήριζαν τη μεταπολεμική περίοδο εδραίωσης του κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη.

Επίσης, η κατοχύρωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων με την έκδοση του ν. 1264/1982, συντέλεσε σημαντικά στην ανάπτυξη του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων, καθώς στα τέλη της δεκαετίας αυτής, άρχισαν να βρίσκουν έκφραση οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως κύρια ρυθμιστική μορφή στις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου.

Ο αντίτυπος των παραπάνω εξελίξεων αποτυπώθηκε νομοθετικά κατά την τρίτη περίοδο 1990-2010, με την έκδοση του ν. 1876/1990, ο οποίος κατοχύρωσε τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις από τον άμεσο έλεγχο του κράτους. Βέβαια, η αναφορά και πάλι στην ελευθερία αυτή τη φορά των διαπραγματεύσεων αποτελεί την ειδοποιό διαφορά με το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο, σύμφωνα με τις εγγενείς αδυναμίες τόσο του κράτους όσο και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών να ενταχθούν σε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων

με αμοιβαία τουλάχιστον την ανοχή. Παρόλα αυτά, ο ν. 1876/1990 αποτέλεσε σταθμό για την συλλογική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αναβαθμίζοντας τη θέση των συλλογικών δικαιωμάτων.

Πιο συγκεκριμένα, θεσμοθετήθηκε το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων, βάσει των άρθρων 22 §2 και 23 §1 του Συντάγματος. Κατά συνέπεια, θεωρείται δεδομένο ότι υποχρεωτικό πλέον στάδιο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών είναι η συλλογική διαπραγμάτευση, η οποία αν ευδοθηί καταλήγει στη σύναψη συλλογικής σύμβασης. Πρέπει επίσης να θεωρηθεί δεδομένο ότι η άρνηση για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων, όπως και η κακόπιστη διαπραγμάτευση, αντίκεινται στην συνταγματική βούληση, αν και η υποχρέωση των διαπραγματεύσεων δεν συνεπάγεται και υποχρέωση συμφωνίας οπωσδήποτε.

Επίσης, ως συνταγματικό δικαίωμα περιέχει τη αξίωση για αποχή του κράτους και κάθε τρίτου από οποιαδήποτε επέμβαση που οδηγεί από τη φύση της σε περιορισμό του δικαιώματος ή σε παρακώλυση της άσκησής του.

Ως εκ τούτου και προκειμένου να εξασφαλιστεί, κατά το δυνατόν, η ουδετερότητα του κράτους, το νέο θεσμικό πλαίσιο εκτός από τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής, όπως και του περιεχομένου των ζητημάτων που μπορούν να ρυθμιστούν με σ.σ.ε., όρισε τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις ως δικαίωμα και υποχρέωση μεταξύ των μερών, με τον κοινωνικό διάλογο να βρίσκεται σε περίοπτη θέση. Εφοδίασε, δηλαδή, τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων με συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις, ώστε να κατοχυρώνεται και να εξασφαλίζεται η διεξαγωγή τους με καλοπροαίρετο τρόπο, με ουσιαστικά επιχειρήματα και προτάσεις και με απώτερο σκοπό την επίλυση της συλλογικής διαφοράς και την σύναψη της σ.σ.ε.

Επίσης, τόσο η σ.σ.ε. όσο και η δ.α. αποδεδεσμεύτηκε από τον έλεγχο και την έκδοση υπουργικής απόφασης προκειμένου να τεθεί σε ισχύ και μάλιστα χωρίς να επιδέχεται κανενός είδους τροποποίηση ή ερμηνεία των όρων της από οποιοδήποτε άλλον εκτός από τους ίδιους τους συμβεβλημένους κοινωνικούς εταίρους. Εξίσου σημαντικό αποτελεί το γεγονός ότι τα κατώτατα μισθολογικά όρια που συμφωνούνται κατά την σύναψη της εθνικής γενικής σ.σ.ε. δεν υπόκεινται σε κανένα κρατικό έλεγχο ή δημοσιονομικό περιορισμό και αποτελεί δίχτυ προστασίας για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, στη βάση καλύτερων διεκδικήσεων στις ειδικότερες σ.σ.ε.

Αναφορικά με την επίλυση των συλλογικών διαφορών, ο ν. 1876/1990, μεταρρύθμισε ριζικά το πλαίσιο της υποχρεωτικής διαιτησίας, θεσπίζοντας ένα νέο σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας με περισσότερο προαιρετικό χαρακτήρα κατά την προσφυγή στα επιμέρους στάδια του και πιο ανεξάρτητο από τον κρατικό έλεγχο. Επίσης, καθιέρωσε τη διαδικασία συμφιλίωσης ως ένα προ-στάδιο της διαδικασίας ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών, χωρίς να παρακωλύεται η απευθείας υπαγωγή των συλλογικών διαφορών στη μεσολάβηση και τη διαιτησία, ενώ αναγνώρισε και διατήρησε το δικαίωμα της απεργίας στα περισσότερα στάδια του.

Βασική καινοτομία που εισήγαγε είναι ότι όλες οι διαδικασίες και οι όροι προσφυγής που προβλέπονται από τις διατάξεις του νόμου έχουν επικουρικό χαρακτήρα. Έτσι, οι διαδικασίες και οι όροι επίλυσης των συλλογικών διαφορών είναι δυνατόν να καθορίζονται με κοινές συμφωνίες, ακόμα και την στιγμή που προκύπτει η διαφορά ή με την συνομολόγηση ειδικών ρητρών στις σ.σ.ε., μεταξύ των ίδιων των μερών. Εξάλλου, σημαντική εγγύηση για την ανεξαρτησία του θεσμού έναντι των κρατικών παρεμβάσεων αποτελεί το ειδικό σώμα μεσολαβητών και διαιτητών του ΟΜΕΔ, το οποίο λειτουργεί ανεξάρτητα, χωρίς την εμπλοκή δικαστικών λειτουργών.

Το τρίτο, όμως, θεσμικό πλαίσιο για τις σ.σ.ε. και την επίλυση των συλλογικών διαφορών βρήκε κατάλληλο έδαφος για να νομοθετηθεί υπό τον ν. 1876/1990, όταν οι συνθήκες ήταν πρόσφορες, αν και πολύ αργότερα από τις υπόλοιπες αναπτυγμένες χώρες, κατά το στάδιο ανάπτυξης της καπιταλιστικής οικονομίας υπό κεϋνσιανούς όρους που πλαισίωνε τη νεωτερική εποχή.

Σήμερα, ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της μετανεωτερικής εποχής που διανύουμε είναι η τάση εξατομίκευσης με μία συνολική υποχώρηση των συλλογικών δικαιωμάτων έναντι των ατομικών. Έτσι, ο νεοφιλελευθερισμός μετά την πρόσκαιρη υποχώρησή του επανήλθε μέσω του προνοιακού καπιταλισμού και του «κράτους της ενεργού πρόνοιας», στη θέση του πολυδάπανου «κοινωνικού κράτους» ως απάντηση στις εικαζόμενες συνέπειες των οικονομικών κρίσεων, αλλά και της μεταβιομηχανοποίησης, όπως και της εντεινόμενης οικονομικής παγκοσμιοποίησης.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που προωθήθηκαν βασίζονταν στην ευελιξία και τη συνακόλουθη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας για τη μείωση του μισθολογικού κόστους και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, γεγονός που απαιτούσε την υποβάθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σταδιακά δε, άρχισαν να κυριαρχούν αυστηροί ενιαίοι υπερεθνικοί κανόνες δημοσιονομικής και νομισματικής πολιτικής με άξονα την οικονομική σταθερότητα, τους οποίους η Ευρώπη καθιέρωσε μέσω της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης, αλλά και με μία σειρά άλλων κειμένων, όπως η Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) και το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης (1997, 2011). Επιδιώχθηκε, δηλαδή, μία σταδιακή σύγκλιση των διακριτών καθεστώτων ευημερίας του κοινωνικού κράτους προκειμένου να προσανατολιστούν στον «εκσυγχρονισμό» της κοινωνικής προστασίας μέσω πολιτικών που προωθούσαν την «εμπορευσιμότητα» των ατόμων αντί της προστασίας τους από την αγορά (Πετμεζίδου, 2014).

Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, στάθηκε ορόσημο όχι μόνο για τις υπερχρεωμένες χώρες της Νότιας Ευρώπης¹⁶² που πλήγησαν περισσότερο από την κρίση, αλλά για ολόκληρη την Ευρώπη, σηματοδοτώντας την αλλαγή της πορείας με προγράμματα μεταρρύθμισης που απευθύνονταν ευθέως σε δραστικές περικοπές των κοινωνικών επιδομάτων και υπηρεσιών, του αριθμού των εργαζομένων στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και των αμοιβών τους (Πετμεζίδου, 2014).

Ως εκ τούτου, κατά την περίοδο 2010-2019, στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που επέβαλαν οι εφαρμοστικοί νόμοι για τα μνημόνια, ακολούθησαν παρεμβάσεις που αφορούσαν στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων με τη επίκληση του γενικού συμφέροντος για την στήριξη της ελληνικής οικονομίας. Αποτέλεσμα ήταν η πλήρης υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων από κυρίαρχο μέσο διευθέτησης των συλλογικών δικαιωμάτων σε επικουρικό, ενώ η περιθωριοποίησή τους αποτέλεσε πλήγμα για την συλλογική αυτονομία.

Μεταξύ των πιο σημαντικών αλλαγών, κατά την άποψη μας, ήταν η επιβολή νομοθετικά καθορισμένου κατώτατου μισθού, με την οποία όχι μόνο υποβαθμίστηκε η καθολική ισχύς της εθνικής γενικής σ.σ.ε. και οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις, αλλά επανήλθε ο κρατικός έλεγχος, όπως με παρόμοιο τρόπο γίνονταν κατά τα δύο πρώτα θεσμικά πλαίσια. Πρόκειται, δηλαδή, για μία δομική αλλαγή και πλήρη οπισθοδρόμηση των συλλογικών δικαιωμάτων, ενώ προκαλείται μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας του εργοδοτικού συνδικαλισμού.

¹⁶² Σύμφωνα με τον Bonoli (2013), η μεγαλύτερη πλειοψηφία των χωρών του ΟΟΣΑ εφάρμοζαν με σχεδόν παρόμοιο τρόπο το παράδειγμα της ενεργητικής κοινωνικής πολιτικής, εκτός από τις χώρες της Νότιας Ευρώπης.

Δεύτερη, αλλά όχι λιγότερο σημαντική αλλαγή αποτέλεσε η πλήρης αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την αυτονομία των επιχειρήσεων να δημιουργεί ένα αυτοτελές επιχειρησιακό εργατικό δίκαιο. Παρεπόμενες δε συνέπειες αποτελούν ο υπέρμετρος οικονομικός ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων, ο οποίος είναι εξαντλητικός για τις μικρές επιχειρήσεις, όπως και η επιστροφή στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, επιφέροντας ανεξέλεγκτες ανισότητες και ανασφάλεια στους εργαζόμενους.

Τρίτη δομικού χαρακτήρα αλλαγή, η οποία σχετίζεται άμεσα με τις ανωτέρω συνέπειες, αποτελεί και η θεσμοθέτηση των ενώσεων προσώπων ως μορφώματος συνδικαλιστικής οργάνωσης για την προώθηση σύναψης επιχειρησιακών σ.σ.ε., η οποία εκτός του ότι έχει αμφισβητηθεί για την ποιότητα της αντιπροσωπευτικότητας της, αποτελεί πλήγμα για τον εργατικό συνδικαλισμό. Η διακοπή των σχέσεων μεταξύ των διαφόρων διαβαθμίσεων των σ.σ.ε. ανακόπτει τον σχεδιασμό κοινών πολιτικών και αποτελεσματικών μέσων αντιμετώπισης των προβλημάτων, ενώ επιφέρει την περαιτέρω μείωση της συνδικαλιστικής κάλυψης και πυκνότητας σε συνδυασμό με την αδυναμία εκπροσώπησης των εργαζόμενων εξαιτίας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, συντελώντας έτσι στην τελική αποδιάρθρωσή του.

Η τέταρτη βασική αλλαγή αφορά στο σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών και κυρίως τη διαδικασία της διαιτησίας, η οποία μπορεί να μην απέκτησε τον υποχρεωτικό χαρακτήρα των προηγούμενων περιόδων, αλλά η επαναφορά της στον δικαστικό και άρα στον κρατικό έλεγχο τις θυμίζει σίγουρα, ξεπερνώντας ακόμα και τους φόβους όσων την αμφισβητούσαν για την υποχρεωτική της διάσταση στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής, η οποία επίσης επανήλθε.

Όλες οι ανωτέρω μεταρρυθμίσεις, όπως και οι υπόλοιπες που έδωσαν τη δυνατότητα αλλοίωσης των όρων τόσο της εθνικής γενικής όσο και των ειδικότερων στη βάση των επιχειρησιακών σ.σ.ε., πρακτικά θεσμοθέτησαν ένα τέταρτο πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές διαφορές. Ένα πλαίσιο που απαξιώνει τον ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και καταλύει την συλλογική αυτονομία και τα συλλογικά δικαιώματα που μόλις τη δεκαετία του 1990 κατάφερε να ενδυναμώσει ο ν. 1876/1990, όπως άλλωστε ήταν και ο απώτερος σκοπός σύμφωνα με τις καινούριες «αξίες» της μετανεωτερικής εποχής.

Η μονιμότητα των ανωτέρω αλλαγών επιβεβαιώθηκε από τους νόμους που εκδόθηκαν τη μεταμνημονιακή περίοδο, οι οποίοι στόχευαν στην επιπλέον προστασία των «αδύναμων» επιχειρήσεων που δεν μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στις διεθνοποιημένες συνθήκες τελικά της αγοράς εργασίας, και μάλιστα χωρίς το άλλοθι του δημόσιου συμφέροντος.

Πιο συγκεκριμένα, αρχικά απλά τροποποιήθηκε το νομοθετικό σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού με παράλληλη αύξησή του και καταργήθηκαν τα ηλικιακά κριτήρια, τα οποία είχαν επιφέρει δυσμενή διάκριση στους νέους κάτω των 25 ετών. Επίσης, ενώ επανήλθαν οι αρχές της επέκτασης, της ευνοϊκότερης ρύθμισης και έμμεσα έτσι η αρχή της εύνοιας, στη συνέχεια θεσμοθετήθηκαν ρήτρες εξαιρέσεως για την υπερίσχυση και πάλι των επιχειρησιακών σ.σ.ε. Ως εκ τούτου, εξουδετερώθηκε και πάλι η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στο σύνολο των ρυθμίσεων των σ.σ.ε. (στις σχέσεις τους με τον νόμο, στις μεταξύ τους σχέσεις και απέναντι στους εργαζόμενους) με την επίκληση ιδιαίτερων οικονομικών δυσκολιών του εργοδότη.

Παράλληλα, όπως διαμορφώθηκε τελικά το πλαίσιο για τη διαδικασία της διαιτησίας, περιορίστηκε η μονομερής προσφυγή κυρίως στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, ενώ γενικά προβλέφθηκε ότι η διαιτησία θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως εξαιρετικά έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Επομένως, περιορίστηκε μεν γενικά η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία και ειδικά η μονομερής προσφυγή, αλλά διατηρήθηκε η δικαστικοποίησή της, όπως και ο κρατικός έλεγχος τελικά των συλλογικών διαφορών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπου εκδηλώνονται και οι περισσότερες απεργιακές κινητοποιήσεις.

Όπως ορίζεται δε, στην αιτιολογική έκθεση του τελευταίου ν. 4635/2019, βασικό μέλημα του εθνικού νομοθέτη είναι ο εκσυγχρονισμός και η εναρμόνιση του ελληνικού δικαίου με το ευρωπαϊκό και εντέλει, θα προσθέταμε εμείς, με το υπερεθνικό δίκαιο. Ένα δίκαιο, δηλαδή, που επικεντρώνεται στις ατομικές υποχρεώσεις και ευθύνες, που το δικαίωμα στην εργασία αποδυναμώνεται, ενώ το δικαίωμα στην συλλογική και συνδικαλιστική δράση αποκηρύσσεται. Εξάλλου, η ίδια η έννοια της εναρμόνισης, η οποία έχει διαφορετική σημασία σήμερα, υποδηλώνει τον οριστικό περιορισμό της εθνικής κυριαρχίας της χώρας, όπως και το δικαίωμα άσκησης εθνικής οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Φτάνοντας στο τέλος της παρούσας μελέτης και έχοντας διαφωτίσει, όσο το δυνατόν, τις πλευρές εξέλιξης του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών στην Ελλάδα, τόσο σε πολιτικό όσο και σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, θεωρούμε ότι σήμερα περισσότερο από ποτέ πρέπει να ληφθούν άμεσα μέτρα για την ενδυνάμωση τόσο των συλλογικών διαπραγματεύσεων όσο και των συλλογικών δικαιωμάτων.

Το παραδοσιακό μοντέλο των εργασιακών σχέσεων σύμφωνα με τις κεϋνσιανές αρχές, όπως διαμορφώθηκε κυρίως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό μοντέλο που χαρακτήρισε την Ευρώπη ως τον χώρο με το συγκριτικό κοινωνικό «πλεονέκτημα», φαίνεται ότι έχει ξεπεράσει ακόμα και τη φάση της κρίσης και της αμφισβήτησης, στο πλαίσιο της εντεινόμενης διεθνοποίησης της οικονομίας, της κυριαρχίας των (υπερεθνικών) αγορών και των τεχνολογικών και δημογραφικών εξελίξεων.

Η ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας με όρους συνολικής απορρύθμισης, η υποβάθμιση και η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη βάση της επιχείρησης για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την συνακόλουθη αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους, αποτελούν πλέον μόνιμα φαινόμενα που χαρακτηρίζουν τόσο την ελληνική όσο και την ευρωπαϊκή και διεθνή πραγματικότητα, ενώ υποβαθμίζουν και απαξιώνουν τον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Εφόσον, λοιπόν, τα συλλογικά δικαιώματα έχουν πάρει υπερεθνική διάσταση, θεωρούμε ότι είναι απαραίτητο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας μας να προβούν στην αναζήτηση διεθνών παρεμβάσεων σε συλλογικό επίπεδο, παρά τις αντίξοες συνθήκες λόγω της σκλήρυνσης της στάσης των εργοδοτών, των κυβερνήσεων, αλλά και του κράτους εργοδότη. Για παράδειγμα, η διεκδίκηση της καθιέρωσης ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αν και δεν μπορούν να αναπληρώσουν τον αναντικατάστατο ρόλο των συμβάσεων εθνικού επιπέδου, αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη διεθνούς αλληλεγγύης, συντονισμού της δράσης, όπως και την προώθηση των συμφερόντων του εργατικού κινήματος βάσει των σύγχρονων και διεθνοποιημένων κοινωνικοοικονομικών δεδομένων.

Επίσης, κρίνεται απαραίτητο να ενισχυθεί ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εθνικά και υπερεθνικά, ώστε να τονωθεί η συλλογική τους αυτονομία. Η

θεσμοθέτηση των συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο πολυεθνικών και ομίλων, που δεν επιτεύχθηκε με τον ν. 1876/1990, θα μπορούσε να αποτελέσει μία καλή αρχή λόγω και της ευρείας εξάπλωσής τους τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας. Επίσης, η προώθηση της σύστασης ευρωπαϊκών συμβουλίων των εργαζομένων από τη χώρα μας, βάσει της σχετικής ευρωπαϊκής οδηγίας, θα μπορούσε να βοηθήσει προς αυτή την κατεύθυνση.

Πρέπει να αναφερθεί ότι παρατηρείται μία κινητικότητα από Παγκόσμιους Οργανισμούς (ΟΗΕ, ΔΟΕ, ΟΟΣΑ), όπως και από αρμόδια όργανα της ΕΕ, ώστε να ενισχυθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο κοινωνικός διάλογος και οι συνδικαλιστικοί φορείς, αλλά ακόμα δεν έχουν επιφέρει σημαντικά αποτελέσματα. Τουλάχιστον, η συνέχιση της συμμετοχής των χωρών στις συναντήσεις, η μεταφορά των Οδηγιών και των Κανονισμών, όπως και η υιοθέτηση των σχετικών κατευθύνσεων, μπορεί να ενδυναμώσει τις προσπάθειες και να επιφέρει πιο ουσιαστικά αποτελέσματα στο μέλλον.

Πεποίθησή μας είναι, τελικά, ότι μόνο μέσω της συλλογικής οργάνωσης, οποιασδήποτε μορφής - αρκεί να είναι ενωμένη, να διακατέχεται από κοινές αξίες και να λειτουργεί ανεξάρτητα από κομματικές ή πολιτικές ιδεολογίες - μπορούν να καμφθούν οι αντιστάσεις των εθνικών και υπερεθνικών Κυβερνήσεων, που όπως αρχικά αναφέραμε έχουν τον τρόπο να προσαρμόζονται, αλλά και γι' αυτό την φοβούνται και την υπονομεύουν. Μόνο η ίδια η Κοινωνία των Πολιτών ή των Παγκόσμιων Πολιτών μπορεί, κατά τη γνώμη μας, να διεκδικήσει και να εξυψώσει τελικά τα συλλογικά και κοινωνικά της δικαιώματα.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Καρακατσάνης, Α. (1980). Εργατικό δίκαιο, τόμος Β/Π. Αθήνα.
- Λεβέντης, Γ. (1981). Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο. Αθήνα-Κομοτηνή: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Θεοδώρου, Θ. (1983). Συνδικαλιστικό δίκαιο (συλλογικό εργατικό δίκαιο). Αθήνα: Εκδόσεις Τολίδη.
- Ντάσιος, Λ. (1991). Εργατικό δικονομικό δίκαιο, τόμος Β /ΠΙ. Αθήνα.
- Ντάσιος, Λ. (1996). Εργατικό δικονομικό δίκαιο, τόμος Β/Ι. Αθήνα.
- Παπασταύρου, Δ. (1997). Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Κατρούγκαλος, Γ. (1998). Το κοινωνικό κράτος της μεταβιομηχανικής εποχής. Αθήνα – Κομοτηνή: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Καζάκος, Α. (1998). Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το ν. 1876/90: διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουζής, Γ. (1999). Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.). Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους (σ. 253-310). Αθήνα: Εκδόσεις κριτική.
- Κουζής, Γ. (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις ΙΝΕ.
- Κατρούγκαλος, Γ. (2006). Τα κοινωνικά δικαιώματα. Αθήνα – Κομοτηνή: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λεβέντης, Γ. (2007). Συλλογικό εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.
- Πετμεζίδου, Μ. (2014). Από τη «χρυσή εποχή» στην εποχή της κρίσης (πρόλογος στη Β΄ έκδοση). Στο Esping – Andersen, G.. Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της ευημερίας (σ. 9-68). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Βενιέρης, Δ. (2015). Κοινωνική πολιτική: Έννοιες και σχέσεις. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Κουκιάδης, Ι. (2017). Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Πετμεζίδου, Μ. (2018). Τα ευρωπαϊκά κοινωνικά κράτη μετά τη μεγάλη ύφεση. Στο Κ. Δημουλάς και Γ. Κουζής (επιμ.). Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις. (σ. 21-43). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Μαυρουδέας, Σ. (2018). Προγράμματα οικονομικής προσαρμογής για την Ελλάδα: προέλευση, δομή, συστηματικές αποτυχίες και οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις. Στο Κ. Δημουλάς και Γ. Κουζής (επιμ.). Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις (σ. 103-119). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Δημουλάς, Κ., Κουζής Γ. (2018). εισαγωγή στον συλλογικό τόμο Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις. Στο Δημουλάς, Κ., Κουζής Γ. (επιμ.). Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις (σ. 9-21). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Κουζής Γ. (2018). Το νέο εργασιακό τοπίο με αφορμή την κρίση. Στο Δημουλάς, Κ., Κουζής Γ. (επιμ.). Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις (σ. 121-136). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Χρίστο Παπαθεοδώρου, Χ. (2018). Φτώχεια και λιτότητα στην Ελλάδα της κρίσης: η ενδυνάμωση του νεοφιλελευθερισμού και η συρρίκνωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Στο Δημουλάς, Κ., Κουζής Γ. (επιμ.). Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις (σ. 45-65). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Παπαδημητρίου, Κ. (2019). Συλλογικό εργατικό δίκαιο (2^η έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

Ξενόγλωσση

Bonoli, G. (2013). The origins of active social policy. Εκδόσεις: Oxford.

Διαδικτυακοί ιστότοποι

Χρυσόγονος, Κ. (2010). Η χαμένη τιμή της ελληνικής δημοκρατίας. Ο μηχανισμός «στήριξης της ελληνικής οικονομίας» από την οπτική της εθνικής κυριαρχίας και της δημοκρατικής αρχής. Αναρτημένο στον διαδικτυακό τόπο του Αριστόβουλου Μάνεση www.constitutionalism.gr.
<https://www.constitutionalism.gr/1809-i-hameni-timi-tis-ellinikis-dimokratias-o-mihanism/>

Μανιτάκης, Α. (2012). Τα συνταγματικά ζητήματα του Μνημονίου ενόψει μοιρασμένης κρατικής κυριαρχίας και επιτηρούμενης δημοσιονομικής πολιτικής. Αναρτημένο στον διαδικτυακό τόπο του Ομίλου Αριστόβουλου Μάνεση www.constitutionalism.gr.

Παράρτημα Νόμων

Πρώτο νομοθετικό πλαίσιο – Κεφάλαιο 2^ο

Αναγκαστικός Νόμος της 16/20 Νοεμβρίου 1935 ‘‘Περί ρυθμίσεως Συλλογικών Διαφορών Εργασίας’’ (ΦΕΚ 585/Α΄/ 20-11-1935)

Αναγκαστικός Νόμος της 16/21 Νοεμβρίου 1935 ‘‘Περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας’’ (ΦΕΚ 587/Α΄/ 21-11-1935)

Βασιλικό Διάταγμα της 1/8/1936 ‘‘Περί των επιτροπών διαιτησίας, και εκτελέσεως του Αναγκαστικού Νόμου της 16 Ν/βρίου 1935 «περί συλλογικών διαφορών εργασίας»’’ (ΦΕΚ 321/Α΄/1-8-1936)

Αναγκαστικός Νόμος 99/1936 «Περί κυρώσεως συλλογικών συμβάσεων εργασίας» (ΦΕΚ 391/Α΄/7-9-1936)

Αναγκαστικός Νόμος 866/1937 ‘‘Περί προσθήκης διατάξεων εις τον «περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας» νόμον και αυθεντικής ερμηνείας του υπ’ 99/1936 Αναγκαστικού Νόμου’’ (ΦΕΚ 374/Α΄/25-9-1937)

Αναγκαστικός Νόμος 1367/1938 ‘‘Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως της περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας Νομοθεσίας’’ (ΦΕΚ 312/Α΄/9-9-1938)

Αναγκαστικός Νόμος 3276/1944 ‘‘Περί Συλλογικών Συμβάσεων εν τη Ναυτική Εργασία’’ (ΦΕΚ 172/Α΄/6-7-1945)

Αναγκαστικός Νόμος 1804/1951 ‘‘Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών του Αν. Νόμου 16/20.11.1935 «περί ρυθμίσεως συλλογικών διαφορών εργασίας»’’ (ΦΕΚ 126/Α΄/28-4-1951)

Νόμος 2053/1952 «Περί ρυθμίσεως συλλογικών σχέσεων και διαφορών εργασίας» (ΦΕΚ 101/Α΄/23.04.1952)

Νομοθετικό Διάταγμα 2510/1953 «Περί ρυθμίσεως ζητημάτων τινών προσωπικού Τραπεζιτικών Ιδρυμάτων και άλλων τινών διατάξεων» (ΦΕΚ 212/Α΄/13-8-1953)

Νομοθετικό Διάταγμα 3086/1954 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων περί ρυθμίσεως Συλλογικών Διαφορών Εργασίας και περί Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας» (ΦΕΚ 248/Α΄/11.10.1954)

Δεύτερο νομοθετικό πλαίσιο – Κεφάλαιο 3^ο

Νόμος 3239/1955 «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων ενίων εργατικών νόμων» (ΦΕΚ 125/Α'/20-5-1955)

Βασιλικό Διάταγμα της 24-8-1955 «Περί του τρόπου παραστάσεως των εργοδοτών και μισθωτών ενώπιον των κατά Νόμον 3239/1955 Διοικητικών Διαιτητικών Δικαστηρίων Συλλογικών Διαφορών Εργασίας, λειτουργίας, διεξαγωγής των συνεδριάσεων τούτων κ.λ.π.» (ΦΕΚ 227/Α'/24-8-2955)

Νομοθετικό Διάταγμα 3755/1957 «Περί αυξήσεως αναδρομικώς των αποδοχών των μισθών, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Νόμου 3239/55 και άλλων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας κλπ.» (ΦΕΚ 182/Α'/17.9.1957)

Αναγκαστικός Νόμος 435/1968 «Περί του καθορισμού ελάχιστων ορίων μισθών και λοιπών όρων εργασίας κατηγοριών τινών μισθωτών» (ΦΕΚ 124/Α'/4-6-1968)

Νομοθετικό Διάταγμα 186/1969 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 3239/1955 ως ετεροποιήθη και συνεπληρώθη δια του Ν. Δ. 3755/1957» (ΦΕΚ 86/Α'/10-5-1969)

Νομοθετικό Διάταγμα 1198/1972 «Περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας, του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ. και τροποποιήσεως διατάξεων της περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας νομοθεσίας» (ΦΕΚ 109/Α'/5.7.1972)

Νομοθετικό Διάταγμα 73/1974 «Περί επαναφοράς των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, καταργήσεως του παρεμβατικού δικαιώματος επί Συλλογικών Συμβάσεων και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 3239/1955» (ΦΕΚ 275/Α'/2.10.1974)

Νόμος 549/1977 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων τινών της εργατικής νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων» (ΦΕΚ 55/Α'/28-2-1977)

Νόμος 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (ΦΕΚ 79/Α'/1.7.1982)

Νόμος 1320/1983 «Πρόσληψη στο Δημόσιο Τομέα και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 6/Α΄/11.1.1983)

Νόμος 1376/1983 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ναυτιλιακής κρίσης και συναφείς διατάξεις» (ΦΕΚ 96/Α΄/18.7.1983)

Τρίτο νομοθετικό πλαίσιο – Κεφάλαιο 4^ο

Νόμος 1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 27/Α΄/ 8.3.1990)

Νόμος 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 101/Α΄/ 31.7.1990)

Νόμος 1902/1990 «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων» (ΦΕΚ 138/Α΄/ 17.10.1990)

Νόμος 2224/1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.. και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 112/Α΄/ 6.7.1994)

Νόμος 2336/1995 «Ρύθμιση θεμάτων εποπτευόμενων οργανισμών του Υπουργείου Εργασίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 189/Α΄/ 12.9.1995)

Νόμος 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 205/Α΄/ 2.9.1998)

Νόμος 2738/1999 «Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη δημόσια διοίκηση.. και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 180/Α΄/9.9.1999)

Νόμος 1376/1983 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ναυτιλιακής κρίσης» (ΦΕΚ 96/Α΄/18.7.1983)

Μνημονιακοί Νόμοι – Κεφάλαιο 5^ο

Νόμος 3833/2010 (ΦΕΚ 40/Α΄/15.3.2010)

Νόμος 3845/2010 (ΦΕΚ 65/Α΄/6.5.2010)

Νόμος 3863/2010 (ΦΕΚ 115/Α΄/15.7.2010)

Νόμος 3899/2010 (ΦΕΚ 212/Α'/17.12.2010)
Νόμος 3996/2011 (ΦΕΚ 170/Α'/5.8.2011)
Νόμος 4024/2011 (ΦΕΚ 226/Α'/ 27.10.2011)
Νόμος 4046/2012 (ΦΕΚ 28/Α'/14.2.2012)
ΠΥΣ 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ 38/Α'/28.2.2012)
Νόμος 4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α'/12.11.2012)
Νόμος 4144/2013 (ΦΕΚ 88/Α'/18.4.2013)
Νόμος 4172/2013 (ΦΕΚ 167/Α'/23.7.2013)
Νόμος 4254/2014 (ΦΕΚ 85/Α'/7.4.2014)
Νόμος 4304/2014 (ΦΕΚ 231/Α'/17.10.2014)
Νόμος 4320/2015 (ΦΕΚ 29/Α'/19.3.2015)
Νόμος 4331/2015 (ΦΕΚ 69/Α'/2.7.2015)
Νόμος 4335/2015 (ΦΕΚ 87/Α'/23.7.2015)
Νόμος 4336/2015 (ΦΕΚ 94/Α'/14.8.2015)
Νόμος 4472/2017 (ΦΕΚ 74/Α'/19.5.2017)
Νόμος 4475/2017 (ΦΕΚ 83/Α'/12.6.2017)

Μεταμνημονιακοί Νόμοι – Κεφάλαιο 5^ο

Νόμος 4549/2018 (ΦΕΚ 105/Α'/14.6.2018)
Νόμος 4564/2018 (ΦΕΚ 170/Α'/21.9.2018)
Νόμος 4635/2019 (ΦΕΚ 167/Α'/30.10.2019)

Ημερομηνία :

Φορέας :

Όνοματεπώνυμο :

Υπογραφή :

Ημερομηνία :

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή : Γεωργία – Χρυσομοίρα Μοσχονά

Υπογραφή :