

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

<< ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ >>

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Αναπτυξιακού Νόμου 4635/2019
ως συνέχεια της πολιτικής των μνημονίων.

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δήμητρα Κολαΐτη

Αθήνα, 2021

Τριμελής Επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Μαρία Καραμεσίνη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Γεωργία Πετράκη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Δήμητρα Κολαΐτη, 2021

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας εξ ολόκληρου 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 την χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να αποθηκεύονται προς τον συγγραφέα.

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

Συντομογραφίες

ΑΕ: Ανώνυμη Εταιρία

ΑΚ: Αστικός Κώδικας

ΑΠ: Άρειος Πάγος

Α.Σ.Ε.: Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

ΓΚΠΔ: Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων

ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε: Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών

Γ.Σ.Ε.Ε: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

ΓΣΕΒΕ: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

ΔΑ: διαιτητική απόφαση

ΔΓΕ: Διεθνές Γραφείο Εργασίας

Δ.Ν.Τ.: Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου

ΔΟΕ: Διεθνές Γραφείο Εργασίας

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

Δ.Σ.Ε.: Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.: Εθνικών Γενικών Σ.Σ.Ε.

Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚΤ: Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα

ΕΚΧ: Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

ΕΣΕ: Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας

ΕΣΕΕ: Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας

ΚΚΕ: Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδος

ΜΠΔΣ: Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δημοσιονομικής Στρατηγικής

ΝΔ: Νέα Δημοκρατία

ΝΠΙΔ: Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

ν/σ: Νομοσχέδιο

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

Ολ. :Ολομέλεια

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

π.δ.: προεδρικό διάταγμα

ΠΥΣ: Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου

Σ.: Σύνταγμα

ΣΒΒΕ: Σύνδεσμος Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδος

ΣΕΒ: Σύνδεσμος επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

ΣΕΠΕ: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΣΕΤΕ: Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων

ΣΚΕΕ: Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας

Σ.Σ.Ε: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣτΕ: Συμβουλίου της Επικρατείας

ΣΥΡΙΖΑ: Συνασπισμός Ριζοσπαστικής Αριστεράς

υ.α.: Υπουργική Απόφαση

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την κυρία Καραμεσίνη, την κυρία Πετράκη αλλά και τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Κουζή ως άνθρωπο αλλά και ως επιστήμονα, για την άψογη συνεργασία μας και για την άμεση ανταπόκρισή του σε οποιαδήποτε δυσκολία συνάντησα στην εργασία, δίνοντάς μου ουσιαστικές κατευθύνσεις. Η συνεργασία μας με εξέλιξε ώστε να καταφέρω να μελετήσω σε βάθος το αντικείμενο της παρούσας εργασίας.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	5
Περίληψη.....	7
Abstract.....	8
Εισαγωγή.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο Εργασιακές σχέσεις στη μνημονιακή εποχή και η εξέλιξή τους με τον αναπτυξιακό νόμο 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα».....	11
1.1 Μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργασιακό δίκαιο	11
1.1.1. Συνδικαλιστική λειτουργία και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας πριν την εφαρμογή των μνημονίων.....	11
1.1.2. Νομοθετικό πλαίσιο της συνδικαλιστικής λειτουργίας από τα μνημόνια έως τον ν. 4635/2019.....	18
1.1.3. Νομοθετικό πλαίσιο των διαμορφωτικών παραγόντων (αρχών) που διέπουν τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.....	24
1.1.4. Άλλες νομοθετικές αλλαγές στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.....	36
1.1.5. Επίλυση συλλογικών διαφορών με παρέμβαση τρίτων πριν από τα μνημόνια.....	39
1.1.6. Νομοθετικό πλαίσιο των θεσμών επίλυσης συλλογικών διαφορών από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.....	45
1.2 Μεταρρυθμίσεις στο ατομικό εργασιακό δίκαιο	56
1.2.1. Μερική απασχόληση.....	57
1.2.2. Νομοθετικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.....	63
1.2.3. Ζήτημα καθυστέρησης των δεδουλευμένων και νομοθετικές αλλαγές από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.....	67
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο Επιπτώσεις του νόμου 4635/2019 στις εργασιακές σχέσεις.....	70
Συμπεράσματα.....	78
Πηγές.....	81
Βιβλιογραφία.....	86

Περίληψη

Το αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής επικεντρώνεται στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στον Αναπτυξιακό νόμο 4635/2019 ως εξέλιξη των μνημονικών μέτρων κατά τη διάρκεια της οικονομική κρίσης 2009-2010. Οι μεταβολές των εργασιακών σχέσεων με το πολυνομοσχέδιο «Επενδύω στην Ελλάδα» διαμορφώνουν τροποποιήσεις τόσο στο συλλογικό όσο και στο ατομικό εργασιακό δίκαιο προς την ίδια πορεία που ακολουθήθηκε την μνημονιακή περίοδο. Η παρούσα εργασία μέσα από βιβλιογραφική επισκόπηση, αποτυπώνει τις επιπτώσεις εφαρμογής του νόμου στις εργασιακές σχέσεις ως προς τον τρόπο που βιώνουν αυτές τις αλλαγές οι μισθωτοί. Διαπιστώνεται, πως τα εργασιακά δικαιώματα υφίστανται ισχυρό πλήγμα μέσα σε ένα καθεστώς εργασιακής επισφάλειας και απορρύθμισης της εργασίας. Στο συλλογικό εργασιακό δίκαιο, με τον Αναπτυξιακό Νόμο ο συνδικαλισμός περιορίζεται και αυξάνονται οι προϋποθέσεις για την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Ακόμα, εξατομικεύονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και καθιερώνονται τοπικές κλαδικές συμβάσεις που υπερισχύουν έναντι των άλλων ακόμα και αν είναι δυσμενέστερες. Οι αρχές της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας έχουν μειωμένη εφαρμογή ενώ διατηρείται η μεμονωμένη προσφυγή στη διαιτησία αλλά με περιορισμούς. Ως προς το ατομικό εργασιακό δίκαιο, ακολουθείται μια επώδυνη πορεία, καθώς προωθούνται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση. Σε αυτό το πλαίσιο, υπάρχει σοβαρό ενδεχόμενο υποκατάστασης της πλήρους με τη μερική απασχόληση και αυξάνεται η υποαπασχόληση. Η καθυστέρηση επίσης, των δεδουλευμένων συνιστά βλαπτική μεταβολή μετά την παρέλευση του διμήνου, φαινόμενο που λαμβάνει ευρείες διαστάσεις.

Λέξεις-Κλειδιά: συνδικαλιστικές οργανώσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτησία, μερική απασχόληση, καθυστέρηση δεδουλευμένων.

«Labor relations in the context of Development Law 4635/2019 as a continuation of the policy of memorandum»

Dimitra Kolaiti

Abstract

This paper focuses on labor relations in Greece and the Development Law 4635/2019 as a development of memorandum measures during the financial crisis 2009-2010. The changes of the labor relations with the omnibus bill "I invest in Greece" are associated with amendments in both the collective and the individual labor law towards the same course followed in the memorandum period. This paper illustrates the implications in labor relations upon the enforcement of the law in terms of how employees experience these changes. It is clear that labor rights suffer the most in a regime of job insecurity and deregulation. In the collective labor law, trade unionism is limited with the Development Law and the conditions for exercising the right to strike appear to increase. Furthermore, collective labor agreements are individualized and local sectoral agreements are established that prevail over others even if they are more unfavorable. The principles of more favorable regulation and scalability have a reduced application while the individual appeal to arbitration is maintained but with restrictions. As far as individual labor law is concerned, a painful process is being pursued, as flexible forms of employment, such as part-time work and job rotation, are being promoted. In this context, there is a serious possibility of replacing full-time with part-time work. The delay of payments is a detrimental change after two months elapse, a phenomenon that is becoming widespread.

Keywords: unionism, collective labor agreements, arbitration, part-time work, delay of payments.

Εισαγωγή

Η απασχόληση αποτελεί σημαντική συνιστώσα στη ζωή και στην αυτοπραγμάτωση του ατόμου. Ο Έγκελς υποστηρίζει πως «η εργασία δημιούργησε τον άνθρωπο» (Engels & Harman, 2011) ενώ με το πέρασ των χρόνων, το δικαίωμα της εργασίας χαρακτηρίζεται ως «αρχέτυπο», μήτρα ή κορωνίδα των κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια οδηγούν σε συθέμελες αλλαγές. Πρόκειται για αλλαγές που ευθυγραμμίζονται με τις σταδιακές ρυθμίσεις του 1990 με γνώμονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους. Έτσι, την περίοδο της κρίσης του 2009-2010, όλες οι εκκρεμότητες βρίσκουν πρόσφορο έδαφος για να εφαρμοστούν, με πρωτοφανή βίαιο τρόπο και με καταγισμό ως προς την ποσότητα των μέτρων, συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, γεγονός που συνιστά ελληνική καινοτομία (Κουζής, 2016).

Οι μνημονιακές πολιτικές αντιμετωπίζουν την εργασία ως επαχθές κόστος, κάτι που οδηγεί στην καταστρατήγηση των κοινωνικών δικαιωμάτων και στην αντιμετώπιση του εργατικού δικαίου ως εμπόδιο. Έτσι, υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων δοξασιών απορρυθμίζεται το μεταπολεμικό εργασιακό πρότυπο, με όρους επαναρρύθμισης και αλλοίωσης του περιεχομένου του (Κουζής & Δημούλας, 2018:121). Συνέπεια αυτής της προσέγγισης αποτελεί η σταδιακή και εντεινόμενη εισαγωγή στοιχείων εμπορικού δικαίου στο εργατικό δίκαιο. Έτσι, αλλοιώνεται το περιεχόμενο του και εκτρέπεται ο ρόλος του από την προστασία του αδύναμου πόλου της εργασιακής σχέσης, στην ισχυροποίηση της δύναμης του κεφαλαίου.

Είναι εμφανής, συνεπώς η μετάβαση σε ένα εργατικό δίκαιο ευελιξίας. Βασικά χαρακτηριστικά αυτού του δικαίου θεωρούνται η εισαγωγή εξατομικευμένων ρυθμίσεων, η αμφισβήτηση της αρχής προστασίας των εργαζομένων και ο μετασχηματισμός του παραδοσιακού δικαίου σε δίκαιο απασχόλησης όπου κυριαρχούν πολιτικές με στόχο την αύξηση της ενεργούς απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας (Κουκιάδης, 2011). Επιπλέον, η ατομική σύμβαση εργασίας αναδύεται ως μοναδικός διαπλαστικός παράγοντας που εντείνει την ανασφάλεια των εργαζομένων. Πρόκειται λοιπόν, για ένα σύνολο κανόνων που στοχεύουν στην προσαρμογή της εργασίας στις επιχειρησιακές ανάγκες.

Οι μεταρρυθμίσεις στο χώρο της εργασίας με γνώμονα την ευελιξία εκδηλώνονται σε πέντε βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: με την υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, με την αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των ΣΣΕ και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, με την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας μέσω της απόλυτης προσαρμογής του στις ανάγκες της επιχείρησης, με την άμβλυση της προστασίας από τις απολύσεις και, τέλος, με την σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης (Κουζής, 2015: 9).

Το αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής επικεντρώνεται στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στον Αναπτυξιακό νόμο 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα» ως εξέλιξη των μνημονικών μέτρων κατά τη διάρκεια της οικονομική κρίσης 2009-2010. Ο σκοπός της εργασίας είναι να διερευνηθεί αν οι παρεμβάσεις στο πεδίο του συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου του μεταμνημονιακού νόμου 4635/2019 ακολουθούν την ίδια δυσμενή πορεία της μνημονιακής περιόδου και αν τα εργασιακά δικαιώματα εξακολουθούν να πλήττονται στον πυρήνα τους μέσα σε ένα καθεστώς επισφάλειας και απορρύθμισης του παραδοσιακού θεσμού της εργασίας.

Η μεθοδολογία της εργασίας στηρίχθηκε στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, στο νομοθετικό πλαίσιο από το 1990-2019 του συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου, σε επιστημονικά περιοδικά με διεξοδική ανάλυση και διερεύνηση της συνταγματικότητας των μέτρων αλλά και σε αποτελέσματα από δευτερογενείς έρευνες και διαδικτυακές πηγές.

Η δομή της εργασίας διαρθρώνεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος αναλύονται οι εργασιακές σχέσεις και πώς αυτές μεταλλάσσονται από τη νομοθεσία του 1990 με τους μνημονιακούς νόμους έως τις μεταρρυθμίσεις που εισάγει ο μεταμνημονιακός ν. 4635/2019 στο πεδίο του συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου (Κεφάλαιο 1). Έπειτα, το δεύτερο μέρος επικεντρώνεται στον νόμο 4635/2019 προκειμένου να αξιολογηθεί η εφαρμογή του και οι θετικές και αρνητικές επιπτώσεις του για τους μισθωτούς (Κεφάλαιο 2). Στο τέλος της παρούσας μελέτης αναφέρονται τα συμπεράσματα ενώ συντελείται επισκόπηση της βιβλιογραφίας και του νομοθετικού πλαισίου.

Κεφάλαιο 1^ο

Εργασιακές σχέσεις στη μνημονιακή εποχή και η εξέλιξή τους με τον αναπτυξιακό νόμο 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα»

1.1 Μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργασιακό δίκαιο

Το συλλογικό δίκαιο είναι ο κλάδος του εργατικού δικαίου που στοχεύει στην οργάνωση των ατομικών και συλλογικών συνδικαλιστικών δράσεων για την προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων. Αντικείμενο του συλλογικού εργατικού δικαίου είναι η ρύθμιση των συλλογικών θεμάτων της εργασίας. Η έννοια του «συλλογικού» γίνεται αντιληπτή σε αντιπαραβολή με την έννοια του «ατομικού». Ειδικότερα, το συλλογικό εργασιακό δίκαιο συνθέτουν οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι ΣΣΕ, η διαιτησία αλλά και ζητήματα για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Καζάκος, 2013:15).

Με την εφαρμογή των μνημονίων σημειώνονται σημαντικές ανατροπές στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα. Έτσι, αναλαμβάνονται δεσμεύσεις για την «αναθεώρηση» του συλλογικού εργατικού δικαίου καθώς από το 1990, επιχειρείται σταδιακά, η μετατόπιση, από τον κλάδο στην επιχείρηση και ευρύτερα στην ατομική διαπραγμάτευση (Κυριακούλιας, 2012:14). Είναι κρίσιμο συνεπώς να αναλυθούν οι νομοθετικές παρεμβάσεις, που ανατρέπουν με ταχείς ρυθμούς και με δυσμενή τρόπο, το προ μνημονίου καθεστώς διαμορφώνοντας ένα διαφορετικό τοπίο.

1.1.1 Συνδικαλιστική λειτουργία και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας πριν την εφαρμογή των μνημονίων.

Συνδικαλιστική ελευθερία. Η συνδικαλιστική ελευθερία συνιστά το δικαίωμα των εργαζομένων να οργανώνονται και να δρουν ελεύθερα για την υπεράσπιση των κοινών συμφερόντων της κοινωνικής ομάδας στην οποία ανήκουν, επηρεάζοντας τον τρόπο διαχείρισης των κοινωνικών προβλημάτων (Κουκιάδης, 2019:305). Οι εργατικοί αγώνες μέσα από την συνδικαλιστική πάλη οδήγησαν το Σύνταγμα του 1864 να αναγνωρίσει την ελευθερία του «συνεταιρίζεσθαι» που συνδέεται με το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι» (αρ. 11 Σ.). Με το Σύνταγμα του

1975, προβλέπεται ειδική διάταξη για την συνδικαλιστική ελευθερία (αρ. 23 Σ.) ώστε η Ελλάδα να συμβαδίζει με τα Ευρωπαϊκά Συντάγματα. Έτσι, η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας συνιστά καινοτομία, εφόσον παλιότερα αναγνωρίζονταν μόνο τα ατομικά δικαιώματα.

Το συνδικαλιστικό δικαίωμα είναι ατομικό, συλλογικό και κοινωνικό. Θεωρείται ακόμα δικαίωμα δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου (Κουκιάδης, 2019). Οι συνδικαλιστικές ελευθερίες διακρίνονται σε ατομικές (θετικές και αρνητικές) και συλλογικές. Σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν, κατοχυρώνονται η συλλογική αυτονομία ως η ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών να ρυθμίζουν χωρίς παρεμβάσεις, με ΣΣΕ τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και τις μεταξύ τους σχέσεις (Παπαδημητρίου, 2018).

Συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η συνδικαλιστική οργάνωση συνίσταται ελεύθερα από εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος για την προάσπιση έναντι τρίτων των συμφερόντων τους (Κουκιάδης, 2019:310). Σε αυτή δύναται να ενταχθεί κάθε εργαζόμενος με εξαρτημένη εργασία ανεξάρτητα από τη σύμβαση εργασίας¹ του και από τον εργοδότη που απασχολείται. Βασικός σκοπός της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι η προστασία των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων² (ν. 1264/1982).

Στα πλαίσια των συνδικαλιστικών οργανώσεων απαγορεύεται η άσκηση εμπορικών ή κερδοσκοπικών σκοπών. Καθίσταται όμως δυνατό όταν το κέρδος δεν είναι αυτοσκοπός, οι οργανώσεις να συγκροτούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς, εντευκτήρια και βιβλιοθήκες ή να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης στα μέλη τους. Δύνανται ακόμα, να διατηρούν κεφάλαιο για αλληλοβοήθεια των μελών τους ή να ιδρύουν ταμεία (αρ. 4 παρ. 2 ν. 1264/1982). Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν επίσης, να προσφύγουν στις κρατικές αρχές για την επίτευξη των στόχων τους ή για την καταγγελία παραβίασης των εργασιακών κανονισμών. Ακόμα, απαγορεύεται η άσκηση πολιτικών σκοπών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιτρέπεται όμως, η χρησιμοποίηση πολιτικών μέσων ή αποφάσεων για την επίτευξη πολιτικοεπαγγελματικών επιδιώξεων, σε σχέση με τα εργατικά τους

¹ Αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης.

² Που περιλαμβάνουν την αύξηση αποδοχών, τη βελτίωση συνθηκών, τη μείωση του χρόνου εργασίας, το υψηλό επίπεδο απασχόλησης, την ασφάλιση από κινδύνους εργασίας (Φακιολάς, 1978:19).

συμφέροντα (Κουκιάδης, 2019:311). Ωστόσο, δεν επιτρέπεται η υποστήριξη κομμάτων από συνδικαλιστικούς πόρους ή η χρηματοδότηση οργανώσεων από τα κόμματα (αρ. 5 παρ. 4 ν.1264/1982).

Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με γνώμονα το είδος της εργασίας των μελών οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012: 134). Ειδικότερα, οι ομοιοεπαγγελματικές συσπειρώνουν τα μέλη τους με βάση το είδος της εργασίας, οι κλαδικές περιλαμβάνουν εργαζόμενους ανομοιογενών δραστηριοτήτων και οι επιχειρησιακές συσπειρώνουν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης (Κουκιάδης, 2019:312). Οι οργανώσεις διακρίνονται και κατά βαθμούς. Συγκεκριμένα, στην κάθετη οργάνωση ανήκουν οι πρωτοβάθμιες, οι δευτεροβάθμιες και οι τριτοβάθμιες οργανώσεις. Ενώ στην οριζόντια διάρθρωση εντάσσονται οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις και τα εργατικά κέντρα.

Ειδικότερα, οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε σωματεία, ενώσεις προσώπων και τοπικά παραρτήματα (αρ. 1 παρ. 3 ν. 1264/1982). Το σωματείο είναι η ένωση 20 τουλάχιστον εργαζομένων που απασχολούνται στον ίδιο κλάδο ή στον ίδιο εργοδότη (ΚΕ.Π.Ε.Α. ΓΣΕΕ). Οι ενώσεις προσώπων με το ν. 1264/1982 συστήνονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 εργαζομένους, με προϋπόθεση μη ύπαρξης σωματείου με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του³. Ακόμα, στα τοπικά παραρτήματα συμμετέχουν μέλη των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων, με την προϋπόθεση η ίδρυσή τους να προβλέπεται από το καταστατικό της κύριας οργάνωσης (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012: 134). Στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις, επιπλέον συγκαταλέγονται οι συνομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα ενώ οι τριτοβάθμιες οργανώσεις⁴ συγκροτούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Τέλος, με βάση την γεωγραφική διάσταση τα σωματεία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης έχουν τοπική, περιφερειακή ή πανελλαδική έκταση.

Όπως για τη συνδικαλιστική ελευθερία, έτσι και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις προστατεύεται η άσκηση τους και λαμβάνονται μέτρα⁵ που τις

³ Με το αρ. 37 ν. 4024/2011 αναβαθμίστηκε ο ρόλος των ενώσεων προσώπων και άλλαξαν οι προϋποθέσεις σύστασής τους. Βλ. κατ. 1.1.2 Νομοθετικό πλαίσιο.

⁴ Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η Γ.Σ.Ε.Ε.

⁵ Το κράτος λαμβάνει μέτρα όπως το παράνομο της απόλυσης του μισθωτού (αρ. 14 παρ. 4) και η απαγόρευση διαφοροποιήσεων στο μισθό, στις παροχές ή στα επιδόματα (αρ. 14 παρ. 2, στ) (αμυντική διάσταση συνδικαλιστικής ελευθερίας). Ακόμα, για τη διασφάλιση του συνδικαλιστικού δικαιώματος και για την προστασία των εργαζομένων από την προσβολή των εργασιακών τους

διευκολύνουν (αρ. 23 παρ. 1 Σ , αρ. 14 ν.1264/1982). Συνεπώς, η συνδικαλιστική ελευθερία είναι αλληλένδετη με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις κάτι που επιβεβαιώνει το ίδιο νομικό πλαίσιο ν.1264/1982 που τις διέπει.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Η ΣΣΕ κατοχυρώνεται συνταγματικά (αρ. 22 παρ. 2 Σ.) και συνιστά συμφωνία ανάμεσα σε μία ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών ή ατομικά με τον εργοδότη για τους όρους απασχόλησης και για λοιπά θέματα της σχέσης εργασίας. Η προστατευτική λειτουργία της ΣΣΕ συνεπάγεται κυρίως την ύπαρξη όρων προστασίας της εργασίας (Κουκιάδης, 2019: 350). Για τη σύναψη μιας ΣΣΕ απαιτείται η σύμπτωση⁶ των αντίθετων βουλήσεων των μερών και οι λοιπές προϋποθέσεις. Με τη σύναψη της ΣΣΕ ρυθμίζονται οι όροι εργασίας τρίτων που δεν συμμετείχαν στην κατάρτιση της (Λεονταρής, 2013) και δεσμεύονται οι όροι εργασίας των μερών. Οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ ασκούν αναγκαστική και άμεση ενέργεια επί των ατομικών συμβάσεων, όπως οι κανόνες δικαίου ενώ οι όροι των ατομικών συμβάσεων, που αποκλίνουν από τις διατάξεις της ΣΣΕ είναι άκυροι και υπερισχύουν μόνο αν παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους (αρ. 7 ν. 1876/1990).

Νομική Φύση ΣΣΕ. Οι ΣΣΕ⁷ διαμορφώνονται από κανονιστικούς και ενοχικούς όρους. Καταρχάς, οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ είναι κατά την ενέργειά τους κανονιστικοί και κατά την παρέλευσή τους συμβατικοί ενώ επηρεάζουν τις ατομικές σχέσεις εργασίας και έχουν νομική ισχύ⁸ (Κουκιάδης, 2019:352). Οι ενοχικοί όροι της ΣΣΕ αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών της ΣΣΕ και είτε υπηρετούν το κανονιστικό μέρος (υποχρεώσεις εφαρμογής και ειρήνης), είτε καθορίζουν τις υποχρεώσεις των μερών (ενημέρωση, συγκρότηση επιτροπών, επίλυση συλλογικών διαφορών), είτε διαμορφώνουν κανόνες διαπραγματεύσεων και

δικαιωμάτων, επιβάλλονται κυρώσεις στους εργοδότες (προστατευτική). Τέλος, το κράτος οφείλει να εξασφαλίζει τις συνθήκες για την ανεμπόδιστη άσκηση του δικαιώματος (δικεκδικητική διάσταση).

⁶ Μετά τη συμφωνία, υπογράφεται η ΣΣΕ από τους εκπροσώπους των μερών, χωρίς κρατική παρέμβαση και τίθεται σε ισχύ η ΣΣΕ με την κατάθεση του πρωτότυπου στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ειδικά για τις εθνικές ΣΣΕ, η κατάθεση γίνεται σε τρία πρωτότυπα στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας (αρ. 5 παρ. 3 ν.1876/1990). Για λόγους δημοσιότητας των ΣΣΕ, τηρείται ειδικό βιβλίο ΣΣΕ, γενικό μητρώο και εκδίδεται ειδικό δελτίο.

⁷ Στις ΣΣΕ ισχύει η νομοθετική εξουσιοδότηση, με την οποία η θέσπιση των κανόνων δικαίου ανήκει στο κράτος, το οποίο εξουσιοδοτεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να θέτουν κανόνες δικαίου.

⁸ Ομοίως, οι κανονιστικοί όροι των ατομικών συμβάσεων, είναι κανόνες εξ αντικειμένου δικαίου, περιορίζουν την ατομική αυτονομία, έχουν νομική ισχύ και αποτελούν ουσιαστικό νόμο.

επίλυσης διαφορών, είτε θέτουν προϋποθέσεις στους κανονιστικούς όρους (πχ. επιτροπές καθορισμού των όρων παραγωγικότητας) (Κουκιάδης, 2017α:479).

Περιεχόμενο ΣΣΕ. Το αντικείμενο της ΣΣΕ καθορίζεται από το αρ. 2 του ν. 1876/1990. Ειδικότερα, οι ΣΣΕ σχετίζονται με τη σύναψη, τους όρους και τη λήξη ατομικών συμβάσεων εργασίας (αρ. 2 παρ. 1), καθορίζουν το μισθό, τις προσλήψεις, το ωράριο, τις άδειες, τις υπερωρίες και τα μέτρα για την προστασία από εργατικά ατυχήματα (Λεβέντης, 2007). Πλέον, με τον νέο ευρωπαϊκό ΓΚΠΔ, τα προσωπικά δεδομένα αποτελούν αντικείμενο ΣΣΕ (αρ. 27 παρ. 4 ν. 4624/2019). Οι ΣΣΕ⁹ ρυθμίζουν ακόμα τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις (αρ. 2 παρ. 2 ν. 1876/1990), τη διαιτησία (αρ. 2 παρ. 8), την απεργία (αρ. 2παρ. 9), τον κανονισμό εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας, τα δικαιώματα των εργαζομένων και τη συνεργασία των μερών με βάση το αρ. 12 ν. 1767/1988 (αρ. 2 παρ. 6). Επίσης, οι όροι εργασίας συναρτώνται με ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής (αρ. 2 παρ. 4) και ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τους κανονιστικούς (αρ. 2 παρ. 5) και ενοχικούς όρους (αρ. 2 παρ. 7) ενώ με επιχειρησιακές ΣΣΕ ρυθμίζονται τα σχετικά με τη μερική απασχόληση (αρ. 2 ν. 3846/2010) και τις ομάδες εργασίας (αρ. 2 παρ. 10 ν. 1876/1990).

Είδη ΣΣΕ και αρμοδιότητα σύναψής τους. Οι ΣΣΕ διακρίνονται (ν. 1876/1990) σε 4 κατηγορίες. Καταρχάς, οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ (ΕΓΣΣΕ) αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Ο σκοπός της ΕΓΣΣΕ είναι να εξασφαλίσει κατώτατους και ενιαίους όρους αμοιβής και εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων (Λεβέντης, 2007) και ανεξάρτητα από το επάγγελμα, την επιχείρηση, τον κλάδο ή την περιοχή (Ληξουριώτης, 2020: 243). Μάλιστα για την προστασία των εργαζομένων, τα άλλα είδη ΣΣΕ απαγορεύεται να έχουν δυσμενέστερους όρους εργασίας από τις ΕΓΣΣΕ (αρ. 3 ν. 1876/1990). Οι ΕΓΣΣΕ¹⁰ συνάπτονται αφενός μεν από τη ΓΣΣΕ, αφετέρου δε από τον ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ και ΕΣΣΕ¹¹ ενώ επιτρέπεται η επέκταση της εργοδοτικής εκπροσώπησης και προς άλλους φορείς, όπως τον ΣΕΤΕ (αρ. 37 ν. 4144/2013).

⁹ Ενώ οι ΣΣΕ δεν ρυθμίζουν συνταξιοδοτικά θέματα (αρ. 2 παρ.3).

¹⁰ Οι ΕΓΣΣΕ ισχύουν και για εργαζόμενους που απασχολούνται στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ (αρ. 8 παρ. 2 ν. 1876/1990).

¹¹ οι ΕΓΣΣΕ συνάπτονται από την αντιπροσωπευτικότερη τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων και τις εργοδοτικές οργανώσεις (αρ. 3 παρ. 3 ν. 1876/1990).

Στη συνέχεια, οι κλαδικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζομένους ομοειδών ή συναφών¹² επιχειρήσεων κάποιας περιοχής (τοπικές κλαδικές) ή όλης της χώρας (εθνικές κλαδικές) (Κουκιάδης, 2019:353). Ο σκοπός των κλαδικών ΣΣΕ είναι η θέσπιση κατώτατων ορίων αμοιβής και εργασίας και η ενιαιοποίηση των όρων εργασίας σε ένα κλάδο, ώστε ο ανταγωνισμός να μην αφορά το κόστος εργασίας (Ληξουριώτης, 2020:244). Η σύναψη των ΣΣΕ διενεργείται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες οργανώσεις εργαζομένων σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, αλλά και από τις εργοδοτικές οργανώσεις¹³ (αρ. 3 παρ. 4 ν. 1876/1990).

Άλλη κατηγορία ΣΣΕ είναι οι επιχειρησιακές ΣΣΕ που αφορούν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης και ρυθμίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας όλων των απασχολούμενων σε αυτή (Ληξουριώτης, 2020:243), ανεξάρτητα από την κατηγορία ή το επάγγελμα. Αρχικά, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ συνάπτονταν σε επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων (ν. 1876/1990) πλέον συνάπτονται σε κάθε επιχείρηση ανεξαρτήτως αριθμού (αρ. 37 ν.4024/2011). Οι εν λόγω ΣΣΕ, ελλείψει συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση συνάπτονται είτε από ενώσεις προσώπων είτε από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις (αρ. 37 παρ. 1 ν. 4024/2011, νέο αρ. 6 παρ. 1 ν. 1876/1990). Το πλεονέκτημα της επιχειρησιακής ΣΣΕ είναι η ενιαία ρύθμιση και η προσαρμογή των όρων εργασίας σε μια επιχείρηση.

Ακολουθούν οι ομοιοεπαγγελματικές¹⁴ ΣΣΕ που θέτουν ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας στους εργαζομένους του ίδιου ή συναφούς επαγγέλματος ετερόκλητων επιχειρήσεων και διακρίνονται στις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές για τους εργαζομένους όλης της χώρας και στις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές για συγκεκριμένη περιοχή (αρ. 3 παρ.1δ ν.1876/1990). Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ συνάπτονται αφενός, από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, πανελλήνιας ή τοπικής έκτασης και αφετέρου από εργοδοτικές οργανώσεις αντίστοιχής εμβέλειας.

¹² Οι ομοειδείς επιχειρήσεις έχουν το ίδιο αντικείμενο δραστηριότητας και λειτουργούν υπό τις ίδιες συνθήκες παραγωγής προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών ενώ οι συναφείς επιχειρήσεις έχουν παρεμφερές αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν υπό παρόμοιες συνθήκες.

¹³ Με το αρ. 53 παρ. 4 ν. 4635/2019, για τους εργαζομένους των Τραπεζών οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται και με μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούν το 70% των εργαζομένων ή είναι οι 5 μεγαλύτεροι εργοδότες με βάση τον αριθμό των εργαζομένων. Ακόμα, ενδέχεται μια κλαδική ΣΣΕ να μην ρυθμίσει τους όρους εργασίας μιας ειδικότητας, που ρυθμίζονται από άλλες ΣΣΕ.

¹⁴ Η διαφορά τους με τις κλαδικές ΣΣΕ είναι ότι ρυθμίζουν τους όρους εργασίας του ίδιου ή συναφούς επαγγέλματος σε ετερόκλητες επιχειρήσεις ενώ οι κλαδικές τους όρους εργασίας σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις (Λεβέντης, 1997:755).

Χρόνος ισχύος και λήξη ΣΣΕ Οι ΣΣΕ έχουν ετήσια διάρκεια και συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε ΣΣΕ με διάρκεια άνω του ενός έτους είναι αόριστης διάρκειας (αρ. 9 παρ. 1 ν. 1876/1990). Η ΣΣΕ λήγει με την καταγγελία, αν είναι αορίστου χρόνου και με τη λήξη της προθεσμίας ή την έκτακτη καταγγελία¹⁵ της ΣΣΕ αν είναι ορισμένου χρόνου. Με τη λύση της ΣΣΕ καταρτίζεται νέα ενώ αν δεν συναφθεί νέα ΣΣΕ, ισχύει η προηγούμενη με πλασματική ισχύ ενός εξαμήνου¹⁶.

Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης. Οι ΣΣΕ συνδέονται με την αρχή της εύνοιας. Ο ν. 1876/1990 (αρ. 7 παρ. 3) ορίζει πως οι ευνοϊκότεροι όροι εργασίας για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των νόμων, εκτός από τις διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια¹⁷. Επί συρροής ΣΣΕ, δηλαδή όταν υπάρχουν περισσότερες ΣΣΕ που ρυθμίζουν τους ίδιους όρους εργασίας με διαφορετικό τρόπο, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο (αρ. 10 παρ. 1 ν.1876/1990). Κατ' εξαίρεση όμως υπερισχύουν οι κλαδικές ή επιχειρησιακές ΣΣΕ έναντι των ομοιοεπαγγελματικών (αρ. 10 παρ. 2)¹⁸. Για τη διασφάλιση της συλλογικής αυτονομίας οι εθνικές και οι κλαδικές ΣΣΕ καθορίζουν ελάχιστους όρους προστασίας έναντι των επιχειρησιακών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (Καζάκος, 2020:63).

Αρχή επεκτασιμότητας. Για τις κλαδικές, τις ομοιοεπαγγελματικές, και τις εθνικές ΣΣΕ, προβλέπεται επέκταση¹⁹ (Κουκιάδης, 2017α:668). Σύμφωνα με το ν. 1876/1990 (αρ. 11 παρ. 2), με υ.α. (σήμερα Υπουργείο Εργασίας) μετά από μη δεσμευτική γνώμη του ΑΣΕ, επεκτείνεται η ΣΣΕ και κηρύσσεται γενικώς υποχρεωτική για τους εργαζόμενους²⁰, με την προϋπόθεση οι εργοδότες της ΣΣΕ να απασχολούν το 51% των εργαζομένων του επαγγέλματος²¹. Η επέκταση γίνεται και με αίτηση της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης (αρ. 11 παρ. 3). Η τελική απόφαση, για την επέκταση ανήκει στον Υπουργό, ο οποίος και ελέγχει τη

¹⁵ Επέρχεται πριν το 1 έτος ή πριν τη λήξη της ΣΣΕ αν μεταβληθούν σημαντικά οι συνθήκες εργασίας.

¹⁶ Βλ. κατ. με τις μνημονιακές δεσμεύσεις επήλθαν τροποποιήσεις στο χρόνο μετενέργειας.

¹⁷ Η εξαίρεση αυτή ισχύει, αφού δεν είναι δυνατό ούτε να απαγορευτεί η θέσπιση νέων κανόνων δικαίου, ούτε να υπάρχει αντίθεση της ΣΣΕ προς το Σύνταγμα (Κουκιάδης, 2017:516).

¹⁸ Πρόκειται για τη μοναδική περίπτωση διάκρισης με κριτήριο το είδος τους. Έτσι, υποβαθμίζονται οι ομοιοεπαγγελματικές που διαιωνίζουν τον πολυκερματισμό και τις συντεχνιακές διεκδικήσεις (Κουζής & Καψάλης, 2020:17).

¹⁹ Η επέκταση είναι αναγκαία για την κοινωνική προστασία των εργαζομένων και για την ομαλοποίηση της αγοράς εργασίας. Η συνταγματικότητα της επέκτασης δεν αμφισβητείται πια. Η Ολ. ΣτΕ 4555/1996 έκρινε πως η κήρυξη μιας ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικής δεν αντιβαίνει ούτε στην συλλογική αυτονομία (αρ. 22 Σ.), ούτε στην οικονομική ελευθερία (αρ. 5) και στην ισότητα (αρ. 4 Σ.).

²⁰ Η επέκταση αφορά και μη μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων και είναι ολική κατά το περιεχόμενο ενώ καλύπτει το κανονιστικό μέρος και τους μικτούς ενοχικούς όρους.

²¹ Η προϋπόθεση αυτή επιβλήθηκε για να διασφαλιστεί η δημοκρατική αρχή της πλειοψηφίας.

νομιμότητα των όρων εργασίας της επεκταθείσας ΣΣΕ, χωρίς να επεμβαίνει στο περιεχόμενό της²². Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία έκδοσης της υ.α. ή υποβολής της αιτήσεως²³. Αν η ΣΣΕ είναι άκυρη, η επέκταση είναι παράνομη και η υ.α. ακυρώνεται²⁴.

Αρχή μετενέργειας. Η μετενέργεια σύμφωνα με το ν. 1876/1990 (αρ. 9 παρ.5) ορίζει πως «μετά την πάροδο του εξαμήνου οι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι να λυθεί ή να τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας», με σκοπό να προστατεύονται οι μισθωτοί, μέχρι να συναφθεί νέα σύμβαση εργασίας. Αν όμως δεν συναφθεί νέα, οι προγενέστεροι όροι της ΣΣΕ δεν ισχύουν και η εργοδοσία τροποποιεί μονομερώς τη ΣΣΕ ή επιβάλλει δυσμενείς όρους εις βάρος των εργαζομένων²⁵. Με την μετενέργεια²⁶, όμως επιβιώνουν οι κανονιστικοί όροι στη μελλοντική ατομική σύμβαση εργασίας, ως κοινοί ενοχικοί όροι ενδοτικού δικαίου, επιτρέποντας τη συμβατική τροποποίηση ή τη κατάργησή τους (Κουκιάδης, 2017α:694). Έτσι, είναι δυνατή η αλλαγή της ΣΣΕ μετά τη μετενέργεια, με την σύναψη νέας ΣΣΕ με δυσμενείς ή με ευνοϊκούς όρους για τους εργαζομένους.

1.1.2. Νομοθετικό πλαίσιο της συνδικαλιστικής λειτουργίας από τα μνημόνια έως τον ν. 4635/2019.

Με το πρώτο μνημόνιο ακολουθήθηκε μια πορεία αποδόμησης των εργασιακών κεκτημένων. Αρχικά οι παρεμβάσεις αφορούσαν τις εργασιακές σχέσεις του δημοσίου. Στη συνέχεια όμως στο πλαίσιο των μέτρων για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας και των προτροπών της Τρόικας ακολούθησαν επεμβάσεις που αφορούσαν το σύνολο των εργασιακών σχέσεων (Κουκιάδης, 2017α:382).

Συγκεκριμένα, πέρα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αναγνωρίζονται και ορισμένες μη σωματειακού τύπου οργανώσεις. Πρόκειται για τις ενώσεις προσώπων²⁷ που δεν έχουν νομική προσωπικότητα και ιδρύονται με συστατική πράξη που

²² Η συλλογική αυτονομία έχει προτεραιότητα έναντι της εξουσίας του Υπουργού.

²³ Αυτή η πρόβλεψη αντικαταστάθηκε από το αρ. 37 ν. 4024/2011, βλ. κατ. νομοθετικό πλαίσιο των αρχών των ΣΣΕ.

²⁴ Αυτή η υ.α. υπόκειται ως διοικητική κανονιστική πράξη στον ακυρωτικό έλεγχο του ΣτΕ.

²⁵ Αυτή η έκβαση είναι αντικοινωνική και υπονομεύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις ΣΣΕ.

²⁶ Η μετενέργεια κατά τον Λεβέντη (2007) αφορά τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων πριν και μετά τη λήξη της ΣΣΕ. Αντίθετα, κατά τον Καρακατσάνη(1992) η ΣΣΕ μετενεργεί μόνο στα μέλη των ΣΣΕ πριν τη λήξη της.

²⁷ Οι ενώσεις προσώπων προβλέφθηκαν για πρώτη φορά από το νόμο 1282/1982 (αρ. 1 παρ.3), στη συνέχεια επήλθαν άμεσα ή έμμεσα τροποποιήσεις, κυρίως με το αρ. 37 παρ. 1 ν. 4024/2011.

κατατίθεται στο Ειρηνοδικείο και κοινοποιείται στον εργοδότη (ΚΕ.Π.Ε.Α ΓΣΕΕ). Με τους εφαρμοστικούς νόμους των μνημονίων αναβαθμίστηκαν οι ενώσεις προσώπων. Πιο ειδικά, όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση με το αρ. 37 παρ. 1 ν. 4024/2011 αυτές συνάπτουν επιχειρησιακές ΣΣΕ, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων της επιχείρησης, μέτρο που συνιστά καινοτομία σε σχέση με την προγενέστερη νομοθεσία. Βασική προϋπόθεση είναι οι ενώσεις προσώπων να συστήνονται από τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης, διαφορετικά η ένωση προσώπων διαλύεται αυτοδικαίως. Είναι αξιοσημείωτο πως με προηγούμενο νόμο αρ.42 παρ. 6 ν. 3986/2011, οι ενώσεις προσώπων συνάπτονταν μόνο από το 25% των εργαζομένων για τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και από το 15% των εργαζομένων για τις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζομένων.

Επίσης, με το αρ. 37 ν. 4024/2011 έπαψαν οι ενώσεις προσώπων να έχουν βραχύβια διάρκεια²⁸ και αναβαθμίστηκαν αποκτώντας μόνιμο χαρακτήρα. Η διάταξη αυτή χαρακτηρίζεται ατυχής καθώς δεν συμβιβάζεται με τον ειδικό σκοπό τέτοιων ενώσεων. Το ορθότερο είναι να επέρχεται η αυτοδίκαιη κατάργηση τους αμέσως μετά την σύναψη της επιχειρησιακής ΣΣΕ (Ληξουριώτης, 2012:686). Επιπρόσθετα, οι ενώσεις προσώπων μπορούν να διευθετήσουν το χρόνο εργασίας (αρ. 7 παρ. 6 ν. 3846/2010, αρ. 24 παρ.6 ν.3986/2011) ενώ απλουστεύεται η διαδικασία σύστασης τους ώστε να διενεργείται εντός 10 ημερών από την αίτηση και τη δημοσίευση της απόφασης (αρ. 37 παρ. 8). Κατά τα λοιπά²⁹ εφαρμόζονται για τις ενώσεις προσώπων του αρ. 37 παρ. 1 ν. 4024/2011 οι διατάξεις του ν. 1264/1982.

Αξιοσημείωτη είναι παράλληλα, η πτώση της διαπραγματευτικής ισχύς των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων την περίοδο της οικονομικής κρίσης³⁰. Τα πρώτα σημάδια που αποδεικνύουν πως τα συνδικάτα έχουν απολέσει μέρος της διαπραγματευτικής τους δύναμης προέκυψαν πριν το 2012, όταν οι μεταρρυθμίσεις των ετών 2010-2011 είχαν αναδείξει σε βασικό παίκτη της ήδη μειωμένης διαπραγματευτικής ισχύος, τις ενώσεις προσώπων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2010). Ενδεικτικό είναι πως οι επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί από

²⁸ Δεν ισχύει η χρονική διάρκεια για τις ενώσεις προσώπων που κατά τον ν. 1264/1982 ήταν 6 μήνες.

²⁹ Τον τρόπο σύναψης, τους εκπροσώπους και την τήρηση μητρώου μελών, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία εγγραφής μέλους.

³⁰ Δέκα χρόνια μετά τα μνημόνια διαπιστώνεται πως η διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων είναι σχεδόν ισοπεδωμένη, ενώ ο ρόλος τους σε διαδικασία ευρύτερου κοινωνικού διαλόγου βρίσκεται στα όρια του συμβολικού.

ενώσεις προσώπων, το 2012 φθάνουν το 80% και περιορίζονται στο 48% το 2014 (Κουζής & Καψάλης, 2020:31) λόγω της ανάδυσης των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Έντονη κριτική έχει ασκηθεί στις ενώσεις προσώπων. Ειδικότερα, υποστηρίζεται πως οι ενώσεις προσώπων που υπογράφουν επιχειρησιακές ΣΣΕ, συνιστούν καρικατούρα συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς δεν έχουν συνδικαλιστική προστασία και διαπραγματευτική ισχύ. Η δημιουργία τους ενθαρρύνεται από την εργοδοσία προκειμένου να εφαρμόζονται συλλογικές συμφωνίες για τη μείωση των μισθών και την απόκλιση από τις κλαδικές ΣΣΕ (Κουζής, 2017:9). Έτσι, οι ενώσεις προσώπων γίνονται άθυρμα στα χέρια του εργοδότη (Καζάκος, 2015:995) ώστε να επιτυγχάνονται τα συμφέροντα του, χωρίς ουσιαστική αντίσταση από τον πόλο της εργασίας.

Στο Τρίτο Μνημόνιο διατηρούνται τα μέτρα των προηγούμενων μνημονίων, και τίθενται ζητήματα που εκκρεμούν από το Δεύτερο Μνημόνιο επιτείνοντας την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Οι συγκεκριμένες αλλαγές αναφορικά με την άσκηση του συνδικαλιστικού και του απεργιακού δικαιώματος κρίνονται ηπιότερες σε σχέση με το αρχικό τους περιεχόμενο (Κουζής, 2020:149). Ειδικότερα, καθιερώνεται ειδικό σύστημα απόλυσης το οποίο περιλαμβάνει το αιτιολογημένο της απόλυσης για ειδικούς λόγους και για συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, με ειδικό *a priori* έλεγχο των λόγων απόλυσης (Κουκιάδης, 2019:328). Η ανάγκη θέσπισης του αιτιολογημένου λόγου απόλυσης προκρίνεται και από το Ελληνικό Πρωτοβάθμιο Δικαστήριο με βάση τους όρους που θέτει ο ΕΚΧ. Η ειδική αυτή προστασία ισχύει και για τους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου εφ' όσον επιχειρείται η απόλυση πριν από τη λήξη της σύμβασης.

Με το αρ. 18 του ν. 4472/2017 εκτός από τις προβλέψεις του προγενέστερου νόμου (αρ. 14 παρ. 10 ν.1264/1982) που προβάλλουν ως αιτιολογημένο λόγο απόλυσης την εξαπάτηση, την αποκάλυψη μυστικών του εργοδότη, την άσκηση σωματικής βλάβης και την αδικαιολόγητη άρνηση παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο, προστίθενται στους λόγους απόλυσης η κλοπή και η υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη καθώς και η αδικαιολόγητη απουσία άνω των 3 ημερών (αντί των 7 ημερών που ίσχυε προηγουμένως). Συμπεριλαμβάνεται στις προϋποθέσεις και η συνεχιζόμενη συμμετοχή σε παράνομη ή καταχρηστική απεργία. Ωστόσο, ο

βάσιμος λόγος απόλυσης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν μακροημέρευσε μέσα από τις έντονες αντιδράσεις των εργοδοτικών οργανώσεων και έτσι καταργήθηκε. Να σημειωθεί πως ως προς τις αμειβόμενες άδειες των συνδικαλιστικών στελεχών προκύπτει μικρός περιορισμός τους μέσα από τις αυξομειώσεις τους στα διαφορετικά επίπεδα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης (αρ 19 παρ.2 ν.4472/2017).

Συνεπώς, με τα περιοριστικά μέτρα εισάγονται όροι για την άρση της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών, ενώ έντονη κριτική ασκείται στις προβλέψεις για την απεργία (Κουζής, 2020:149). Έτσι, λόγω των έντονων αντιδράσεων για τις απεργιακές προβλέψεις από την κατάθεση του αρχικού σχεδίου³¹, η νομοθετική εξουσία κατέληξε στην εισαγωγή του ορίου του 50%+ των εγγεγραμμένων μελών του πρωτοβάθμιου σωματείου, εξαιρώντας τις οργανώσεις πανελλαδικής εμβέλειας από την εφαρμογή του μέτρου. Το όριο αυτό, όμως περιορίζεται στις προϋποθέσεις για την απαρτία της γενικής συνέλευσης με θέμα την απεργιακή κινητοποίηση και δεν αποτελεί όριο για τη λήψη της σχετικής απόφασης (αρ. 211 ν. 4512/2018).

Η διάταξη αυτή αν και δημιουργεί μειωμένες αντιδράσεις προσθέτει έναν ακόμη περιορισμό στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Επιπρόσθετα, η επίκληση της δημοκρατίας για τις αποφάσεις των συνδικάτων είναι επιλεκτική, αφού περιορίζεται στις αποφάσεις για την απεργία και όχι στο σύνολο των αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων ενώ δεν αφορά αποφάσεις για την εφαρμογή ευέλικτων πρακτικών στην αγορά εργασίας. Ακόμα, η επίκληση της δημοκρατικής αρχής του 50%+ έρχεται σε αντίφαση όταν νομοθετείται από κυβερνητικές πλειοψηφίες που στηρίζονται στο 35% του εκλογικού σώματος (Κουζής & Καυγάλης, 2020:72). Συμπερασματικά, με αυτή τη διάταξη επιδιώκεται ένα περαιτέρω πλήγμα στο θεσμό των απεργιών που συνιστά ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων και αποτελεί νόμιμο τρόπο αντίδρασης απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία.

³¹ Επιχειρείται να τεθεί ως προϋπόθεση για τη λήψη απόφασης για την απεργία η πλειοψηφία (50%+) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών του συνδικάτου ως απαρτία για τη σύγκληση των γενικών συνελεύσεων καθώς και για τη θετική ψήφο για την κήρυξη απεργίας.

Ακόμα, οι πιέσεις των δανειστών στο πλαίσιο των Μνημονίων για την επαναφορά του θεσμού της ανταπεργίας (lock out)³² οδηγεί όχι σε ρητή, αλλά σε έμμεση επαναφοράς της. Με τον ν. 4472/2017 (αρ. 20) υιοθετείται η ερμηνεία του αρ. 656 του ΑΚ σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται στον εργοδότη το δικαίωμα να μην καταβάλλει μισθούς στους μη απεργούντες εργαζομένους για λόγους αντικειμενικής δυσκολίας που προξενεί η απεργία. Ειδικότερα, προβλέπεται η επείγουσα εκδίκαση δικαστικών διαφορών αναφορικά με την μη καταβολή μισθών στους μη απεργούντες εργαζομένους. Έτσι, η ταχεία εκδίκαση των διαφορών, σε συνδυασμό με τη νομολογία που θεωρεί ως αντικειμενική δυσκολία τη μη πληρωμή μισθών λόγω της απεργίας συνιστά έμμεση επαναφορά της ανταπεργίας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος στην Ελλάδα υφίσταται πλήγμα, που ενισχύονται στο πλαίσιο των Μνημονίων με την προσθήκη περαιτέρω περιορισμών αναφορικά με τους όρους κήρυξης της απεργίας αλλά και με την έμμεση επαναφορά της ανταπεργίας. Πρόκειται για μέτρα καταστολής του απεργιακού δικαιώματος που λαμβάνονται στην ιδιαίτερη περίοδο της οικονομικής κρίσης³³ (Κουζής & Καψάλης, 2020:73). Η βασική στόχευση τέτοιων μέτρων είναι η αποδυνάμωση των εργαζομένων ώστε να ασκούν το απεργιακό τους δικαίωμα υπό τον φόβο «αντίποινων» από την εργοδοσία, σε μία δυσμενή οικονομική συγκυρία.

Με την επίσημη λήξη των μνημονίων επιχειρείται η δημιουργία εικόνας σταδιακής επιστροφής στη προ μνημονίων κανονικότητα με αφορμή τις εξελίξεις στα διάφορα πεδία των εργασιακών σχέσεων (Κουζής, 2020:151). Ειδικότερα, με το αρ. 54 παρ. 4 του ν. 4635/2019 (προστέθηκε η παρ. 4 στο αρ. 6 ν. 1876/1990) επιβλήθηκε μια νέα υποχρέωση εγγραφής στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών του Υπουργείου Εργασίας του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη» για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις ενώσεις προσώπων που συνάπτουν ΣΣΕ. Το μητρώο αυτό τηρεί μια σειρά από στοιχεία σχετικά με την ταυτότητα των οργανώσεων (καταστατικό, αριθμός μελών, μέλη δ.σ., έδρα της

³² Ένας θεσμός που καταργήθηκε ρητά το 1982.

³³ Αξίζει να σημειωθεί πως κατά τη διάρκεια του πρώτου εξαμήνου του 2015, που χαρακτηρίζεται από ένα διαφορετικό κλίμα σε σχέση με την εφαρμογή των Μνημονίων, ψηφίζεται η κατάργηση του νόμου για την επιστράτευση των απεργών με τον ν. 4325/2015 (άρθρ. 1), ο οποίος περιορίζει την επίταξη υπηρεσιών στις γενικές συνταγματικές διατάξεις και κάνει ρητή αναφορά πως η πρακτική αυτή δεν πρέπει να αποτελεί μέτρο αντιμετώπισης της απεργίας.

συνδικαλιστικής οργάνωσης, οικονομική της κατάσταση). Η εγγραφή προβλέπεται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών. Ειδικότερα, στην περίπτωση του Μητρώου των εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε) καταγράφεται και ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί η επιχείρηση. Η κατοχύρωση είναι υποχρεωτική, με διαφορετική όμως διατύπωση για τις εργοδοτικές οργανώσεις. Στην πρώτη περίπτωση ο νόμος ορίζει ότι «έχουν την υποχρέωση», στη δεύτερη πιο εμφαντικά «εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών». Ο νόμος τονίζει την υποχρεωτικότητα της εγγραφής γιατί η συνέπεια από τη μη κατοχύρωση θα είναι στέρηση της ικανότητας σύναψης ΣΣΕ την οποία ωστόσο δεν αποφέρει ευθέως (Κουκιάδης, 2019:367). Ο Υπουργός Εργασίας ρυθμίζει κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου. Πάντως η οριστικοποίηση της υποχρέωσης αυτής εξαρτάται από την έκδοση υ.α. του Υπουργού Εργασίας και Κ.Υ. (αρ. 6 παρ. 4 ν. 1876/1990 όπως διαμορφώθηκε από το αρ. 54 παρ. 4 ν. 4635/2019).

Ως προς μεν το ηλεκτρονικό μητρώο, εκφράζονται όχι αδικαιολόγητες αιτιάσεις για τον κίνδυνο "ηλεκτρονικού φακελώματος" (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Διατυπώνεται ωστόσο και η άποψη πως η καθιέρωση του ηλεκτρονικού συνδικαλιστικού μητρώου δεν είναι αρνητική, διότι δημιουργεί τη βάση για την πραγματική απεικόνιση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, που αποτελεί διαχρονικό πρόβλημα με ευθύνη των ίδιων των συνδικάτων. Το ίδιο ισχύει και για το μητρώο των εργοδοτικών οργανώσεων με την ιδιαίτερη χρησιμότητα που αυτό έχει για τον υπολογισμό του +50% σχετικά με την (θεωρητική, με τα νέα μέτρα) επέκταση των συλλογικών συμβάσεων (Κουζής, 2019). Ένα τέτοιο μέτρο θα μπορούσε εν τέλει να χαρακτηριστεί ωφέλιμο.

Παράλληλα με τον Αναπτυξιακό νόμο (αρ. 54παρ. 5) δίνεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής ψήφου. Για πρώτη φορά οι αποφάσεις γενικών συνελεύσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών λαμβάνονται με ψηφοφορία που παρέχεται με ηλεκτρονικό τρόπο. Η ηλεκτρονική ψηφοφορία είναι δυνατή και για τις απεργιακές αποφάσεις, όπου η ψήφος είναι μυστική. Βασική προϋπόθεση είναι η πρόβλεψή της από το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Με αυτή την πρόβλεψη επιδιώκεται η επαναφορά της ευθύνης για ηλεκτρονική ψηφοφορία στην εσωτερική αυτονομία (Κουκιάδης, 2019:316).

Η ρύθμιση της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας εμφανίζεται ως επιβαλλόμενη από την ανάγκη "ψηφιακής εκλογίκευσης" και "εξυγίανσης" του συνδικαλιστικού κινήματος. Προβάλλεται από την κυβέρνηση ως ρύθμιση που συμβάλλει στην προώθηση της "συμμετοχικής δημοκρατίας". Στην πραγματικότητα, υποκρύπτεται η χειραγώγηση, εξατομίκευση και απομαζικοποίηση της συνδικαλιστικής δράσης για να καταστήσει πιο δυσχερή την άσκηση του ήδη βεβαρημένου απεργιακού δικαιώματος³⁴. Η νέα διαδικασία λήψης απόφασης είναι εκτεθειμένη σ' όλους τους κινδύνους που εμπεριέχονται εγγενώς στις ψηφιακές ψηφοφορίες, όπως η ασφάλεια, η ιδιωτικότητα, η μυστικότητα και η γνησιότητα της ψήφου (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019), ενώ τίθεται μείζον ζήτημα διασφάλισης των προσωπικών δεδομένων. Το μέτρο αυτό έχει όμως και κοινωνικές διαστάσεις καθώς, η εξ αποστάσεως λειτουργία των συλλογικών οργάνων εκφυλίζει τις συλλογικές διαδικασίες που απαιτούν τη συλλογική όσμωση, την αντιπαράθεση και τη σύνθεση των διαφορετικών απόψεων. Μια τέτοια πρακτική δημιουργεί όρους απομόνωσης και αποξένωσης των εργαζομένων στο πλαίσιο της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων με μέτρα που εξατομικεύουν ακόμα και το περιεχόμενο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων με μορφές άσκησης συνδικαλισμού από τον καναπέ (Κουζής & Καψάλης, 2020:74).

1.1.3. Νομοθετικό πλαίσιο των διαμορφωτικών παραγόντων (αρχών) που διέπουν τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.

Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης Με τις ρυθμίσεις στην περίοδο των μνημονιακών νόμων συντελέστηκαν ανατροπές στην αρχή της εύνοιας. Ειδικότερα, με το ν. 3845/2010 (αρ. 7 παρ.2) που συνιστά το νόμο του Πρώτου Μνημονίου, εισάγεται το γενικό πλαίσιο για την αρχή της εύνοιας επί συρροής των ΣΣΕ ακόμη και αν πρόκειται για την ΕΓΣΣΕ, ανοίγοντας παράθυρο για την απόκλιση των όρων εργασίας κατά το δυσμενέστερο. Ειδικότερα, η διάταξη αυτή εισάγει τη δυνατότητα απόκλισης του περιεχομένου των ειδικότερων ΣΣΕ από τις γενικότερες συμπεριλαμβανομένης και της ΕΓΣΣΕ (Κουζής & Καψάλης, 2020: 24). Παράλληλα, η διάταξη εξουσιοδοτεί τον Υπουργό Εργασίας να ρυθμίζει κάθε αναγκαία προϋπόθεση για την εφαρμογή των διατάξεων.

³⁴ Η ηλεκτρονική ψηφοφορία κρίνεται από τους εργασιακούς κύκλους ως μια νέα επίθεση στο δικαίωμα της απεργίας τονίζοντας πως η νέα κυβέρνηση συνεχίζει την ίδια απεργιακή πολιτική που υιοθέτησε η προηγούμενη με το νόμο Αχτσιόγλου.

Η διάταξη αυτή καταλύει τον κανόνα της τάξεως των ΣΣΕ αλλά κυρίως αντιστρατεύεται την αρχή της εύνοιας. Επίσης, η νομοθετική αντοχή μισθού κατώτερου από αυτόν που ορίζει η ΕΓΣΣΕ ανοίγει το δρόμο για την κατάργηση της ΕΓΣΣΕ ως εργαλείου ορισμού του γενικού κατώτατου μισθού και αντιβαίνει στην προστατευτική λειτουργία του αρ. 22 Σ (Μετζίτακος, 2012α). Επειδή τα αποτελέσματα αυτής της διάταξης θα ήταν καταστροφικά για το νομοθετικό και κοινωνικό γίγνεσθαι, εν τέλει καταργείται από τις νεότερες ρυθμίσεις.

Στο Πρώτο Μνημόνιο εντάσσεται και ο ν. 3899/2010 (αρ. 13 παρ. 5Α) (προστέθηκε στο αρ. 3 ν. 1876/1990) που ορίζει πως όσο διαρκεί η εφαρμογή του ΜΠΔΣ η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει επί συρροής με κλαδική ΣΣΕ με μόνο φραγμό την ΕΓΣΣΕ, δηλαδή η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν μπορεί να περιλαμβάνει όρους δυσμενέστερους από την ΕΓΣΣΕ. Η εν λόγω διάταξη εισάγει και ένα «νέο μόρφωμα», την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ³⁵, η οποία δύναται να αποκλίνει επί το δυσμενέστερο από τους όρους εργασίας και τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής. Παράλληλα, η ειδική επιχειρησιακή έστω και με δυσμενείς όρους υπερίσχυε επί συρροής από την ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Συνεπώς, με βάση το αρ. 13 παρ. 5Α δεν ισχύει πλέον η αρχή της εύνοιας (αρ. 10 παρ. 1 ν.1876/1990) σε περίπτωση συρροής της κοινής επιχειρησιακής με κλαδική ΣΣΕ.

Η εν λόγω διάταξη διαμορφώθηκε με πρόσχημα την προσαρμογή των επιχειρήσεων στις δυσμενείς οικονομικές συνθήκες της αγοράς, με στόχο να προστατευτούν οι θέσεις εργασίας και να βελτιωθεί η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Όμως, αυτοί οι διακηρυγμένοι στόχοι δεν επιτεύχθηκαν και η ανωτέρω διάταξη υποβάθμισε την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ. Μάλιστα, ο τρόπος υπερίσχυσης της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ από τις αντίστοιχες κλαδικές κρίθηκε ως ασυνήθιστος και δογματικός επειδή δεν προέβλεπε κανένα περιορισμό (Μετζίτακος, 2012β). Συνεπώς, η κυριότερη συνέπεια του αρ. 13 ν.

³⁵ Η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να καταρτιστεί και από εργοδότη με λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, από το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και ελλείψει αυτού από το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή από την αντίστοιχη ομοσπονδία. Η αναγκαία προϋπόθεση για τη σύναψη είναι τα μέλη να υποβάλλουν από κοινού στο ΣΚΕΕ έκθεση με τους λόγους που δικαιολογούσαν επαρκώς την κατάρτισή της. Έπειτα το Συμβούλιο γνωμοδοτεί για τη δυνατότητα κατάρτισής της εντός 20 ημερών. Η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ αρχίζει από την υπογραφή της. Σε περίπτωση παραβίασης των όρων της η εν λόγω ΣΣΕ είναι άκυρη. Ακόμα, οποιαδήποτε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στη ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ, συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νομίμων αποδοχών. Επίσης, με ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ ρυθμίζονται ζητήματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η διάρκειάς τους.

3899/2010 ήταν η διατάραξη της αρχής της εύνοιας κάτι που αντιβαίνει στις βασικές αρχές του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου και του Συντάγματος. Ο Ληξουριώτης (2012), χαρακτηρίζει το συγκεκριμένο νομοθετικό εγχείρημα ως άκρως τυχοδιωκτικό καθώς γεννήθηκε μέσα σε ένα κρεσέντο νομοθετικής υποκρισίας και αυτό κατά τη γνώμη του αποτελεί εξήγηση της μικρής διάρκειας ισχύος³⁶ (περίπου 11 μήνες) του αρ. 13 του ν. 3899/2010.

Με νεότερη ρύθμιση έπειτα, προβλέφθηκε πως η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής και μπορεί να περιέχει όρους δυσμενέστερους από την κλαδική με μόνο φραγμό την ΕΓΣΣΕ (αρ. 37 παρ. 5 ν. 4024/2011). Με αυτές τις ρυθμίσεις καταργείται η αρχή της εύνοιας³⁷ κατά τη συρροή επιχειρησιακής και κλαδικής ΣΣΕ. Για να περιοριστούν όμως οι αντιδράσεις τίθεται περιορισμός στη νέα ρύθμιση πώς ισχύει για το χρονικό διάστημα εφαρμογής του ΜΠΔΣ.

Αυτή η διάταξη συνέβαλε στην αύξηση των επιχειρησιακών ΣΣΕ και στη μετατόπιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων εν μέρει στο επίπεδο της επιχείρησης (Λεβέντης, 2020:5). Εξαιτίας αυτού, επικρίνεται το εν λόγω νομοθέτημα πως προκαλεί δομική ανατροπή στο χώρο των ΣΣΕ, γιατί αντικαθίσταται το επάλληλο σύστημα διαπραγμάτευσης με ένα αυστηρά αποκεντρωμένο σύστημα (Κουκιάδης, 2017α:539). Έτσι, η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ από εξαίρεση γίνεται κανόνας (Ληξουριώτη, 2012) ευνοώντας την εργοδοσία να διαμορφώσει τους όρους εργασίας που επιθυμεί για τη μείωση του εργασιακού κόστους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Έτσι οι εργαζόμενοι γίνονται έρμαιο τέτοιων συμβάσεων που προβλέπουν πιο δυσμενείς όρους από τις άλλες ΣΣΕ.

Το προβάδισμα της επιχειρησιακής ΣΣΕ έναντι της κλαδικής εν μέσω της δημοσιονομικής κρίσης και της ανάγκης προσαρμογής στην οικονομική αντοχή των επιχειρήσεων (Λεβέντης, 2020:5), νομοθετήθηκε ως προσωρινό μέτρο με ισχύ αρχικά μέχρι την εφαρμογή του ΜΠΔΣ (2012-2015) αλλά επεκτάθηκε ως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής (αρ. 16 παρ. 1 ν. 4472/2017 και αρ. 5 παρ. 1. του ν.4475/2017). Δεδομένου ότι το τρίτο μνημόνιο έληξε τον Αύγουστο του

³⁶ Καταργείται η ειδική επιχειρησιακής ΣΣΕ από το ν. 4024/2011.

³⁷ Η κατάργηση της αρχής της εύνοιας για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν αποτελεί πρωτοτυπία της ελληνικής νομοθεσίας. Παρόμοιες ρυθμίσεις είχαν επιβληθεί την δεκαετία του 1980 αλλά και με νεότερες ρυθμίσεις, όπως στην Ιταλία με το ν. 148/2011, στη Γαλλία με το ν. 2004-391, με αρκετές διαφοροποιήσεις. Βλ. Κουκιάδης, 2017β, σελ. 537.

2018, έληξε και η ισχύ της εν λόγω διάταξης, οπότε από εκείνο το χρονικό σημείο και μετά επί συρροής αυτών των συμβάσεων υπερισχύει ξανά η ευνοϊκότερη ρύθμιση.

Ακόμα, διεσώθη η υπεροχή της ΕΓΣΣΕ για τους μη μισθολογικούς όρους, ενώ για τους μισθολογικούς όρους μόνο για ορισμένους εργαζόμενους (αρ. 37 παρ. 5 ν. 4024/2011, παρ. ΙΑ.11.1,2 ν. 4093/2012). Συγκεκριμένα, ο ν. 4093/2012 ορίζει πως οι ΕΓΣΣΕ που περιέχουν ευνοϊκότερους μισθολογικούς όρους υπερισχύουν μόνο για εργαζόμενους εργοδοτών που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων. Για τους λοιπούς όρους ισχύει γενικώς η αρχή της εύνοιας (Κουκιάδης, 2019:363). Παράλληλα, η μαζική έξοδος επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές οργανώσεις συρρικνώνει την ισχύ των ΕΓΣΣΕ (Καζάκος, 2015:998). Ο φραγμός, όμως της ΕΓΣΣΕ είναι επιβεβλημένος γιατί τίθεται ένα όριο στις δυσμενείς προβλέψεις άλλων ΣΣΕ. Συνεπώς, μέσα στο καθεστώς της οικονομικής κρίσης οι ΕΓΣΣΕ αποτελούν ένα ελάχιστο «δίκτυ ασφαλείας» των εργαζομένων.

Ωστόσο, μετά την επαναφορά της ευνοϊκότερης ρύθμισης, το πρόβλημα της συρροής των ΣΣΕ παραμένει και ασκείται έντονη κριτική πως η ακαμψία της αρχής της εύνοιας δυσχεραίνει την προσαρμογή των όρων εργασίας στην οικονομική αντοχή και στις ειδικές συνθήκες της επιχείρησης (Λεβέντης, 2020:5). Έτσι, με τον Αναπτυξιακό ν. 4635/2019 γίνεται προσπάθεια περιορισμού της προβαλλόμενης ακαμψίας. Ειδικότερα, ο νόμος ορίζει πως όταν συρρέει μια κλαδική και μια επιχειρησιακή ΣΣΕ, εφαρμόζεται κατ' αρχήν η ευνοϊκότερη ρύθμιση. Κατ' εξαίρεση όμως υπερισχύει η επιχειρησιακή έστω και αν είναι δυσμενέστερη για τους μισθωτούς, στην περίπτωση που συρρέουν δύο προϋποθέσεις. Η πρώτη ορίζει πως η επιχειρησιακή ΣΣΕ πρέπει να αφορά επιχείρηση με σοβαρά οικονομικά προβλήματα και να βρίσκεται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης (σωρευτικά αναγκαία προϋπόθεση). Η δεύτερη προϋπόθεση ορίζει πως η συρρέουσα κλαδική ΣΣΕ δεν πρέπει να περιέχει ρήτρα εξαίρεσης (απόκλισης) από την εφαρμογή των όρων της σύμφωνα με το αρ. 3 παρ. 8 του ν. 1876/1990 (αρ. 55 παρ. 2 ν. 4635/2019).

Το προβάδισμα επομένως της επιχειρησιακής ΣΣΕ, έναντι της κλαδικής συνιστά εξαίρεση στον κανόνα της εύνοιας έπειτα από ουσιαστικούς περιορισμούς. Με αυτή τη ρύθμιση πλήττεται καίρια η λειτουργία των κλαδικών ΣΣΕ, αφού οδηγεί σε συρρίκνωση την καθολική κανονιστική αξίωσή τους. Έτσι, η εν λόγω ρύθμιση

πλήττει στον πυρήνα της τη συλλογική αυτονομία των μερών της κλαδικής ΣΣΕ. Στην αρνητική άσκηση ευχέρειας των μερών της κλαδικής για υιοθέτηση ρήτρας εξαίρεσης υπέρ της επιχείρησης ο νόμος απαντά παρέχοντας στα μέρη της επιχειρησιακής ΣΣΕ –που είναι τρίτοι μη δικαιούχοι σε σχέση με την κλαδική ΣΣΕ– την ελευθερία να υπερκεράσουν την βούληση των κλαδικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών (Καζάκος, 2020:69).

Η διάταξη ακόμα του αρ. 55 παρ. 2 ν. 4635/2019 εξουσιοδοτεί του Υπουργού Εργασίας να εξειδικεύει με απόφασή του, μετά από γνώμη της Ολ. ΑΣΕ, τον κύκλο των επιχειρήσεων που εξαιρούνται από την αρχή της εύνοιας, να ρυθμίζει κάθε θέμα σχετικά με την εφαρμογή της διατάξεως και να προβλέπει μέτρα για την προστασία θέσεων εργασίας στην επιχείρηση.

Αλλά ο νόμος 4635/2019 επανέφερε και άλλες εξαιρέσεις στην αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Συγκεκριμένα, παρέχει την ευχέρεια στις εθνικές και τοπικές, είτε είναι κλαδικές είτε ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (δηλαδή για όλες τις ΣΣΕ πλην τις επιχειρησιακές), να θεσπίζουν ειδικούς όρους³⁸ ή να εξαιρούν από την εφαρμογή κανονιστικών όρων τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε «ειδικής κατηγορίας» επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις με σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Παράλληλα, η διάταξη εξουσιοδοτεί και πάλι τον Υπουργό Εργασίας για εξειδίκευση των κριτηρίων των επιχειρήσεων και των όρων των ΣΣΕ που εξαιρούνται (αρ. 53 παρ. 8 ν. 4635/2019 με προσθήκη στο αρ. 3 νέας παρ. 8 ν. 1876/1990).

Οι επί τα χείρω για τους εργαζόμενους αποκλίσεις από τις εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές ΣΣΕ, αναφέρονται σε εργαζομένους αλλά και σε επιχειρήσεις. Στην εξαίρεση εργαζομένων ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεων (επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού) είναι αμφίβολη η συμβατότητα της ρύθμισης με το αρ. 22 του Σ, αν η εξαίρεση αφορά μέρος του προσωπικού αυτών των επιχειρήσεων που υλοποιείται με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Ωστόσο, η ερμηνεία του αρ. 53 παρ. 8 ν. 4635/2019 (νέου αρ. 3 παρ. 8 ν. 1876/90) που διασώζει τη ρύθμιση στον έλεγχο συνταγματικότητας, οριοθετεί την εξαίρεση στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης. Θα ήταν εξάλλου αδιανόητη η εξαίρεση ορισμένων μόνο εργαζόμενων αυτών των

³⁸ Οι ειδικές ρήτρες προσδιορίζουν τους κανονιστικούς όρους από τους οποίους επιτρέπεται απόκλιση και τις προϋποθέσεις ή την έκταση της απόκλισης.

επιχειρήσεων από την εφαρμογή των κλαδικών ΣΣΕ, αφού αυτό αντιβαίνει στην αρχή της γενικής και μισθολογικής ισότητας. Έτσι, αφού οι ρήτρες εξαίρεσης από τις κλαδικές αφορούν το σύνολο του προσωπικού των επιχειρήσεων, υλοποιούνται μόνο με τη σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Από την εργοδοτική σκοπιά, η αναίρεση της «άμεσης και αναγκαστικής ισχύς των κανονιστικών όρων των ΣΣΕ» μέσω της συναίνεσης των μερών των ΣΣΕ, ισοδυναμεί με εξουσιοδότηση προς τους εργοδότες να υπαγορεύουν μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας τους όρους που αυτοί επιθυμούν. Αυτή η αναίρεση μέσω της συναίνεσης θα συνιστούσε μια μη επιτρεπόμενη από το Σύνταγμα παραίτηση των μερών από την κανονιστική τους εξουσία (αρ. 22 παρ. 2 Σ.) υπέρ του εργοδότη και θα αναιρούσε την υπόσταση της ΣΣΕ. Η ευθεία εξουσιοδότηση προς τους εργοδότες να αποκλίνουν από ΣΣΕ καθιστά αμφίβολη την συμβατότητα της ρύθμισης με τη συλλογική αυτονομία (Καζάκος, 2020:54-55). Έτσι, ο αδύναμος πόλος της εργασίας μένει απροστάτευτος στη δύναμη του εργοδότη που διαμορφώνει τους όρους εργασίας που τον βοηθούν να αυξήσει το κέρδος του.

Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τις ρήτρες εξαίρεσης/απόκλισης από τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, όταν μετά την εξαίρεση η ατομική σύμβαση εργασίας απομένει η μόνη διαπλαστική πηγή όρων εργασίας με κατώφλι την ΕΓΣΣΕ τίθεται μείζον συνταγματικό ζήτημα. Στην περίπτωση αυτή η εξαίρεση της επιχείρησης από ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και εδώ ισοδυναμεί με παραίτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την κανονιστική τους εξουσία, με ταυτόχρονη εκχώρηση ρυθμιστικής εξουσίας στον εργοδότη. Αυτό το αποτέλεσμα το αποδοκίμασε η Ολ. ΣτΕ 2307/2014 (σ.κ. 32) διασφαλίζοντας πως η ρύθμιση των όρων εργασίας παραμένει προνομιακό αντικείμενο συλλογικών πηγών ρύθμισης (ΣΣΕ/ΔΑ) και όχι ατομικής διαπραγμάτευσης.

Ασκείται επίσης κριτική στο αρ. 53 παρ. 8 ν. 4635/2019 στην αρμοδιότητα του Υπουργού Εργασίας να αποφασίζει τις εξαιρέσεις καθώς υποστηρίζεται πως το όργανο του κράτους πράττει όσα επέλεξαν να μην πράξουν τα μέρη των ΣΣΕ. Θα ήταν, λοιπόν προτιμότερο να θεσπίζονται ειδικοί όροι/ ρήτρες απόκλισης, αφήνοντας ζητήματα σχετικά με το περιεχόμενο, το εύρος των όρων αυτών καθώς και το ζήτημα σε ποιες επιχειρήσεις και εργαζομένους απευθύνονται, στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων (Λεβέντης, 2020:4).

Επομένως, και στις δύο διατάξεις του ν. 4635/2019 (αρ. 55 παρ. 2 και αρ. 53) συντελείται ελαστικοποίηση των παραδοσιακών ρυθμίσεων. Είναι μια λύση με την οποία αποφεύγεται η απόλυτη κατάργηση της ρήτρας ευνοϊκότητας, γιατί αναγνωρίζεται με όρους (Κουκιάδης, 2019:363). Εν τοις πράγμασι πρόκειται για ουσιαστική κατάργηση της αρχής της εύνοιας για τον εργαζόμενο αφού πλέον αποτελεί ζητούμενο για ποίους τελικά ισχύει (Κουζής, 2019).

Επιπρόσθετα εντοπίζεται και άλλη διάταξη η οποία επηρεάζει την εφαρμογή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Πιο ειδικά, το αρ. 55 παρ. 3 του αναπτυξιακού ν. 4635/2019 (με την προσθήκη της παρ. 3 στο αρ. 10 ν. 1876/1990) ορίζει πως η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δεν υπερισχύει της αντίστοιχης τοπικής, έστω και αν είναι ευνοϊκότερη αυτής (Λεβέντης, 2020:8). Έτσι, δεν ισχύει η αρχή της εύνοιας, και μάλιστα χωρίς καμία προϋπόθεση, ώστε η τοπική ΣΣΕ να υπερισχύει πάντοτε της εθνικής κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Έτσι, πλήττεται και πάλι καίρια η κομβική λειτουργία των κλαδικών ΣΣΕ και το σύνολο της χώρας μετατρέπεται σε Ειδική Οικονομική Ζώνη (Καζάκος, 2020:73) ενώ η υπερίσχυση των τοπικών ΣΣΕ αντιφάσκει στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας.

Με το αρ. 55 παρ. 3 (νέο αρ. 10 παρ. 3 ν. 1876/1990) παρακάμπτεται η αυτονομία των μερών της κλαδικής, στην οποία οι επιχειρήσεις με σοβαρά οικονομικά προβλήματα που υπάγονται σε τοπικές ΣΣΕ δύνανται να υποβάλλουν αίτημα για μερική ή ολική εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της. Ο νόμος, λοιπόν εξοπλίζει ουσιαστικά με υπέρτερη ισχύ την αυτονομία των μερών των τοπικών κλαδικών έναντι των μερών των εθνικών κλαδικών. Συνεπώς, με τη διάταξη αυτή παρέχεται το δικαίωμα στις τοπικές ΣΣΕ/ΔΑ να αποκλίνουν από τις ρυθμίσεις του ευρύτερου πεδίου ισχύος ΣΣΕ/ΔΑ και να προσαρμόζουν τους όρους εργασίας στις συνθήκες που επικρατούν στη συγκεκριμένη περιφέρεια (Λεβέντης, 2020:8).

Η διάταξη αυτή μειώνει την εγγυητική λειτουργία των εθνικών ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, χωρίς αιτιολογία. Αυτό συμβαίνει γιατί η υποβάθμιση των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ αποτελεί αποδεκτή νομοθετική επιλογή, λόγω του συντεχνιακού πνεύματος που περικλείουν καθώς κρίθηκε πως χρειάζεται να εκλείψει από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, η νομοθετική επιλογή δεν δικαιολογεί την περαιτέρω υποχώρησή τους γι' αυτό και προκρίνεται η υποχώρηση τους έναντι των αντίστοιχων κλαδικών να είναι αιτιολογημένη (Καζάκος, 2020:74).

Επομένως, με τη ρύθμιση αυτή δίνεται για πρώτη φορά το προβάδισμα στις τοπικές ΣΣΕ, μετατρέποντας όλες οι περιφέρειες της χώρας σε Ειδικές Οικονομικές Ζώνες χαμηλής εργασιακής ταχύτητας (Κουζής & Καψάλης, 2020:54) και γίνεται πλέον επιτρεπτή η γενικευμένη ανατροπή εθνικών κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Μια εύστοχη κριτική που αναπτύσσουν πολλοί συγγραφείς είναι πως η ορθή άσκηση της διάταξης επιβάλλει να αιτιολογούν οι τοπικές ΣΣΕ την απόκλιση τους από της ευρύτερης εκτάσεως ΣΣΕ.

Αρχή επεκτασιμότητας Με την είσοδο της Ελλάδας στην εποχή των μνημονίων ασκήθηκε πίεση από την Τρόικα για την κατάργηση της επέκτασης (Κουκιιάδης, 2017α:669). Οι σφοδρές αντιδράσεις που προκλήθηκαν απέτρεψαν την κατάργηση της οδηγώντας σε προσωρινή αναστολή³⁹ της επέκτασης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ για όσο διαρκεί το ΜΠΔΣ (αρ. 37 παρ. 6 ν. 4024/2011 που αναστέλλει την εφαρμογή παρ. 2,3 αρ.11 ν. 1876/1990). Ως προς την αναστολή της επέκτασης τίθεται το ζήτημα, αν η αναστολή αφορά επέκταση ΣΣΕ από την έναρξη της ισχύος του ν. 4024/2011 και μετά ή αφορά και ήδη επεκταθείσες συμβάσεις. Το ορθότερο είναι να μην αφορά ήδη επεκταθείσες συμβάσεις, καθώς μια τέτοια πρόβλεψη είναι αντίθετη με την επέκταση (Ληξουριώτης, 2011:1999).

Ωστόσο, η αναστολή συνεχίστηκε με το επιχείρημα ότι ακολούθησαν διαδοχικά Προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής. Έτσι, με το ν. 4472/2017 (αρ. 16 παρ. 2) και με το ν. 4475/2017 (αρ. 5 παρ.2) προβλέφθηκε η αναστολή τους μέχρι το τέλος του Τρίτου Μνημονίου (Αύγουστος 2018). Αυτή η παρέμβαση ενίσχυσε τις διαφορετικές ταχύτητες στις αμοιβές στον ίδιο κλάδο, υποβάθμισε το ρόλο των κλαδικών ΣΣΕ και ώθησε τις αμοιβές στα γενικά κατώτατα μισθολογικά επίπεδα (Κουζής & Καψάλης, 2020: 24). Ακόμα, με την αναστολή της επέκτασης διαταράσσονται οι όροι συνοχής στους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου και ενθαρρύνεται ο αθέμιτος ανταγωνισμός στις επιχειρήσεις (Κουζής, 2014β:236).

Ακόμα, το αρ. 37 παρ. 7 ν. 4024/2011 (που αντικατέστησε το αρ. 11 παρ. 3 ν.1876/1990) ορίζει πως η επέκταση διενεργείται κατόπιν αίτησης της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδοτών στον Υπουργό Εργασίας⁴⁰.

³⁹ Η αναστολή της επέκτασης ίσχυε από την 27/10/2011 (ημέρα δημοσίευσης του νόμου) μέχρι το τέλος του Προγράμματος το τις 31/12/2015.

⁴⁰ Έτσι, ο Υπουργός δεν μπορεί να αποφασίσει την επέκταση αυτεπαγγέλτως, όπως ίσχυε στο προγενέστερο δίκαιο.

Η κήρυξη της επέκτασης εναπόκειται στην διακριτική ευχέρεια του Υπουργού και πλέον η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της υ.α. στο ΦΕΚ. Έτσι, καταργείται η αναδρομική ισχύ της υ.α. περί επεκτάσεως. Με μετέπειτα τροποποίηση (του αρ.11 παρ. 3 του ν. 1876/1990 με το αρ. 56 ν. 4635/2019) προβλέπεται πως η ισχύς της επέκτασης λήγει 3 μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης.

Στη συνέχεια, με τον ν. 4635/2019 επανήλθε η επέκταση και επανακαθορίστηκε με νέους όρους. Συγκεκριμένα, το αρ. 56 παρ. 2 (το οποίο αντικατέστησε το αρ. 11 παρ. 2 ν. 1876/1990) προβλέπει πως η επέκταση αρχίζει με αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε στη ΣΣΕ μέρος και όχι από τρίτους (Λεβέντης, 2020:10) αλλά και από οποιαδήποτε δεσμευόμενη ή μη οργάνωση αρκεί να υπάρχει προς τούτο έννομο συμφέρον (Κουκιάδης, 2019). Σε σχέση με όσα όριζε το αρ. 11 παρ. 3 ν. 1876/1990 (όπως αντικαταστάθηκε από το αρ. 37 παρ. 7 ν. 4024/2011), στο ισχύον δίκαιο περιορίζονται οι νομιμοποιούμενοι για την υποβολή αίτησης. Ακόμα, η επέκταση ενδέχεται να περιλαμβάνει και οργανώσεις που δεσμεύονται λόγω προσχώρησης ή παρέμβασης.

Εκτός από την αίτηση απαιτείται και τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης και κοινοποίηση αυτής στο ΑΣΕ (αρ. 56 παρ. 2.1β ν. 4635/2019) Η τεκμηρίωση εξηγεί τους λόγους που καθιστούν αναγκαστική την επέκταση της ΣΣΕ. Έτσι, απαιτεί στοιχεία όπως η απόκλιση μεταξύ των καταβαλλόμενων αποδοχών στους εργαζόμενους του κλάδου/ επαγγέλματος και των αποδοχών που προβλέπει η ΣΣΕ, το ποσοστό ανεργίας, η κατάσταση και τα προβλήματα των επιχειρήσεων που δεσμεύονται από τη ΣΣΕ και αυτών που θα ενταχθούν στην επέκταση (Λεβέντης, 2020:10). Με τα παραπάνω στοιχεία εκτιμώνται οι επιπτώσεις της επέκτασης στην απασχόληση και στην ανταγωνιστικότητα.

Το επόμενο στάδιο της επέκτασης (αρ. 56 παρ. 2.2 ν. 4635/2019) απαιτεί αιτιολογημένη γνωμοδότηση του ΑΣΕ, το οποίο διαπιστώνει πως συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις και εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας για την κήρυξή της ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικής. Για τη γνωμοδότηση λαμβάνεται υπόψη η αίτηση για την επέκταση και η τεκμηριωμένη βεβαίωση ότι η ΣΣΕ δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν το +50% των εργαζομένων του κλάδου /επαγγέλματος. Το καλυπτόμενο από τη ΣΣΕ/ΔΑ ποσοστό εργαζομένων προκύπτει από το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. (νέο αρ. 6 παρ.

4γ ν. 1876/1990 όπως τροποποιήθηκε από το αρ. 54 ν. 4635/2019⁴¹) και τα στοιχεία του διασταυρώνονται με πηγές, όπως η «Εργάνη» (Καζάκος, 2020:78). Το ΑΣΕ λαμβάνει υπ' όψιν ακόμα το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και στην απασχόληση.

Η προϋπόθεση, επιπλέον οι εργοδότες να απασχολούν +50% των εργαζομένων του κλάδου/επαγγέλματος δέχεται έντονη κριτική. Συγκεκριμένα, η ρύθμιση επικρίνεται για το ότι δεν συνδυάζει την υποχρεωτικότητα της κατάθεσης του μητρώου μελών των εργοδοτικών οργανώσεων προκειμένου να τεκμηριώνεται το όριο του +51% για την επέκταση των ΣΣΕ, με αποτέλεσμα να περιορίζεται η εφαρμογή της (Κουζής, 2020:152). Ακόμα, υπογραμμίζεται πως αν ο εργοδότης αρνηθεί –λόγω δήθεν ασαφειών στην ηλεκτρονική καταγραφή– να καταθέσει το μητρώο των μελών του, θα καταστήσει αδύνατη τη διακρίβωση εάν καλύπτεται το 51% των επιχειρήσεων του κλάδου, ώστε να ικανοποιηθεί ο απαραίτητος όρος για την επέκταση (Τραυλός-Τζανετάτος, 2020). Παράλληλα, η διάταξη εισάγει ασφυκτικούς περιορισμούς (αίτηση, τεκμηρίωση, γνωμοδότηση) που δυσκολεύουν την επέκταση των κλαδικών συμβάσεων.

Εν τέλει, ο Υπουργός Εργασίας έχει την αποκλειστική ευθύνη για τη σκοπιμότητα της επέκτασης ή μη μιας ΣΣΕ. Έτσι, ο Υπουργός, δύναται να αποφασίσει την μη επέκταση παρά την θετική πρόταση του ΑΣΕ (Καζάκος, 2020:79). Αφού ο Υπουργός αποφασίσει την επέκταση, όπως αναφέρθηκε, ασκεί έλεγχο νομιμότητας στο κύρος και στους όρους της ΣΣΕ.

Η επαναφορά της αρχής της επεκτασιμότητας⁴² με τους προ-κρίσης όρους δεν μακροημέρευσε, αφού υπέστη σοβαρές αλλοιώσεις σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Έτσι, η νόθευσή της επήλθε και στην εξαρτημένη μεταμνημονιακή Ελλάδα, με εξαιρέσεις που περιορίζουν ασφυκτικά την εφαρμογή της (Κουζής, 2020:153). Ειδικότερα, με νέα ρύθμιση ο Υπουργός Εργασίας δύναται να αποφασίζει την μερική ή ολική εξαίρεση επιχειρήσεων από την επέκταση ΣΣΕ/ΔΑ (νέο αρ. 11 ν. 1876/1990

⁴¹ Ως προς τα δικηγορικά, τα συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η ΣΣΕ υπογράφεται μεταξύ της οργάνωσης των εργαζομένων και του ΝΠΔΔ (αρ. 54 ν. 4635/2019).

⁴² Το ίδιο ισχύει και για την αρχή της εύνοιας αλλά και για τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

όπως τροποποιήθηκε από το αρ. 56 παρ. 2.3. ν. 4635/2019). Προϋποθέσεις⁴³ για την εξαίρεση από την επέκταση είναι οι επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα αλλά και η σωρευτική προϋπόθεση να βρίσκονται «σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης». Οι επιχειρήσεις αυτές εξαιρούνται, ανεξαρτήτως εάν στην συλλογική ρύθμιση προβλέπονται εξαιρέσεις στους όρους για τους εργαζομένους (αρ. 3 παρ. 8 ν. 1876). Ο Υπουργός, δηλαδή, δύναται να εξαιρεί την επέκταση κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ/ΔΑ σε αυτές τις επιχειρήσεις ακόμα και όταν τα μέρη της ΣΣΕ έχουν απορρίψει αιτήματα για εξαιρέσεις.

Η ρύθμιση του αρ. 56 παρ. 2.3 δοκιμάζει την συλλογική αυτονομία (αρ. 22 παρ. 2 Σ.) ιδίως λαμβάνοντας υπόψη ότι η συνομολόγηση ρήτρων εξαίρεσης από τα μέρη των ΣΣΕ καλύπτει τις όποιες ανάγκες. Πλέον τούτου, η υπουργική εξαίρεση ακυρώνει την κανονιστική εμβέλεια της επέκτασης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ πλήττοντας το δημόσιο συμφέρον σύμφωνα με την Ολ. του ΣτΕ 4555/1996. Η εξαίρεση από την επέκταση με υ.α. σε μια αγορά, όπου πλειάδα επιχειρήσεων βρίσκεται σε οικονομική βύθιση εξαιτίας των μνημονιακών πολιτικών, πλήττει τη λειτουργία της επέκτασης. Πλήττει δηλαδή, την εφαρμογή ομοιόμορφων όρων εργασίας⁴⁴ σε συγκεκριμένο κλάδο. Συνεπώς, αφού το συλλογικό συμφέρον των μερών των ΣΣΕ απειλείται από τις εξαιρέσεις του Υπουργού, οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις νομιμοποιούνται να ζητήσουν από το ΣτΕ την ακύρωση της υ.α. (Καζάκος, 2020:82). Ακόμα, με το αρ. 11 παρ. 4 ν. 1876/1990 (όπως τροποποιήθηκε από το ν. 56 ν. 4635/2019) Ο Υπουργός Εργασίας μετά τη γνωμοδότηση του ΑΣΕ, εξειδικεύει τις εξαιρούμενες επιχειρήσεις, στοχεύοντας στη λήψη μέτρων προστασίας των θέσεων εργασίας (αρ. 56 παρ. 4). Ουσιαστικά, αντί για την απαγόρευση της επέκτασης περιορίζεται το πεδίο εφαρμογής της.

Όμως, η επέκταση δεν ισχύει για όλους τους εργαζόμενους. Ειδικότερα, η επέκταση δεν ισχύει ούτε για μισθωτούς του δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, καθώς οι εργοδότες δεν είναι επιχειρήσεις και δεν υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση, ούτε για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και στις συναφείς εργασίες, ούτε

⁴³ Οι προϋποθέσεις αυτές είναι κατά βάση κοινές στα νέα αρ. 3 παρ. 8, αρ. 10 παρ. 2 και αρ. 11 παρ. 2.3. ν. 1876/1990.

⁴⁴ Με την εξουσία εξαίρεσης του Υπουργού Εργασίας εισάγεται στο σύστημα συλλογικής αυτονομίας ισχυρότατη δόση ετερονομίας.

για τους κατ' οίκον εργαζομένους. Στη δεύτερη κατηγορία μόνο μια εσωτερική επέκταση είναι δυνατή, δηλαδή επέκταση συμβάσεων που συνάπτονται στους κλάδους αυτούς (νέο αρ. 11 παρ. 4 ν. 1876/1990 όπως αναριθμήθηκε από το αρ. 56 παρ 5 ν. 4635/2019).

Συμπερασματικά, κύρια είναι η αποστολή της επέκτασης στην περίοδο της κρίσης όπου η αποτελεσματικότητα των ΣΣΕ και τα συμφέροντα των συνδικαλισμένων με ΣΣΕ πλήττονται από τον ανταγωνισμό των μη συνδικαλισμένων, διότι οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται με μισθούς κατώτερους από αυτούς της ΣΣΕ και προτιμώνται κατά την πρόσληψη, ενώ οι μη συνδικαλισμένοι εργοδότες προσφέρουν μισθούς κατώτερους από εκείνους των ΣΣΕ, μειώνοντας το κόστος παραγωγής και ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητά τους. Η δυνατότητα μείωσης του μισθολογικού κόστους ενθαρρύνει την αποχώρηση επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ,ΕΣΕΕ,ΓΣΕΒΕΕ) ώστε να μην δεσμεύονται από συλλογικές ρυθμίσεις. Με τους νέους αυτούς όρους πολλαπλασιάζονται οι διαφορετικές μισθολογικές ταχύτητες (Κουζής, 2014α:235).

Αρχή μετενέργειας Κατά τη διάρκεια των μνημονίων συντελέστηκαν αλλαγές και στο θεσμό της μετενέργειας. Ειδικότερα, οι τροϊκανοί επέμεναν και για αυτή τη ασφαλιστική ρήτρα ώστε να μειώσουν την εφαρμογή της. Σκοπός τους ήταν να διευκολύνουν την μονομερή αλλαγή των όρων εργασίας από τον εργοδότη με τη λήξη των υφιστάμενων συμβάσεων στοχεύοντας στη μείωση του κόστους εργασίας. Η αρχική πρόθεση για συνολική κατάργηση της μετενέργειας δεν πέρασε, οπότε ακολουθήθηκε η συμβιβαστική λύση της μερικής κατάργησης (κατάργηση για ορισμένους όρους) (Κουκιάδης, 2019:374). Συγκεκριμένα, με το αρ. 2 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012 μειώνεται η διάρκεια της μετενέργειας από τους 6 στους 3 μήνες ενώ ισχύει αποκλειστικά για τον βασικό μισθό και για τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδυνότητας). Μάλιστα η προσαρμογή των συμβάσεων γίνεται χωρίς τη συμφωνία του εργαζομένου. Έτσι, με το πέρας της μετενέργειας, όταν δεν υπογράφεται νέα ΣΣΕ, ενδέχεται η μισθολογική κατάσταση των εργαζομένων να εξατομικευτεί με δυσμενέστερους όρους (Κουζής, 2014α:236).

Άρα, με το Δεύτερο Μνημόνιο η μετενέργεια αφορά αποκλειστικά συγκεκριμένους κανονιστικούς όρους και συνεπώς ο εργοδότης δεν καταβάλλει λοιπά επιδόματα ή πρόσθετες παροχές ή μη μισθολογικούς όρους όπως προέβλεπε η

λήξασα ΣΣΕ. Συνεπώς, με τη ρύθμιση αυτή καταλύεται το διαχρονικό αποτέλεσμα της συλλογικής αυτονομίας και η αποθησαύριση όρων εργασίας προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων. Η κατάλυση αυτή δια της μερικής μετενέργειας συνδυάζεται με την ρητή απαγόρευση των διατηρητικών ρητρών της ΣΣΕ ή ΔΑ (Καζάκος, 2012).

Ωστόσο, με νεότερη ρύθμιση, για τις ΕΓΣΣΕ επανήλθε το εξάμηνο της παράτασης (αρ. 40 ν. 4320/2015). Η επαναφορά της πλήρους μετενέργειας των όρων των ΣΣΕ στο εξάμηνο παρέχει τα αναγκαία χρονικά περιθώρια για τη συλλογική διαπραγμάτευση ώστε να αποτραπούν τα ασφυκτικά πλαίσια για την εργασία υπό την απειλή της εξατομίκευσης των ΣΣΕ. Συνεπώς, η αποκατάσταση της συλλογικής αυτονομίας και μέσω της πλήρους επαναφοράς της μετενέργειας συντελεί στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς, στη ρύθμιση και στην αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων με βάση τους συνταγματικούς και διεθνείς κανόνες δικαίου (Κουζής & Καψάλης, 2020:50).

1.1.4. Άλλες νομοθετικές αλλαγές στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.

Εκτός από τις δυσμενείς νομοθετικές αλλαγές που θεσπίστηκαν κατά τη διάρκεια των μνημονίων στις αρχές των ΣΣΕ συντελούνται και άλλες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις για τις ΣΣΕ βαρύνουσας σημασίας. Αναλυτικότερα, η απασχόληση στο δημόσιο τομέα βρίσκεται στην αφετηρία των αλλαγών για τον κόσμο της εργασίας και αποτελεί τον προπομπό για όσα με καταγιγιστικούς και επώδυνους όρους συντελούνται στα επόμενα μνημόνια στον ιδιωτικό τομέα. Με τους πρώτους νόμους συντελούνται μειώσεις αποδοχών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ενώ απαγορεύεται η σύναψη ΣΣΕ στο δημόσιο τομέα που θα συνεπάγεται αυξήσεις μισθών. Με το ν. 3845/2010 συντελούνται περαιτέρω μειώσεις αποδοχών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα που υπερτερούν ενάντια σε κάθε ΣΣΕ. Μάλιστα η Ολ. ΣτΕ 668/2012 επιφυλάσσεται ως προς τη συνταγματικότητα των μέτρων σχετικά με τους μισθούς και την αξιοπρεπή διαβίωση, χωρίς όμως να κατοχυρώνει κάποιο ύψος αποδοχών εκτός αν διακυβεύεται η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων.

Ο στόχος του Δεύτερου Μνημονίου (ν. 4046/2012) για σύγκλιση των κατώτατων μισθών με τις συγκρίσιμες χώρες και τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15% επιφέρουν την αλλαγή του τρόπου διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού έπειτα από δεκαετίες που αποτελούσε αντικείμενο της ΕΓΣΣΕ. Η

επιλογή της νομοθετικής οδού για τη διαμόρφωση των κατώτατων αμοιβών για τους μισθωτούς υπηρετεί τον διακηρυγμένο στόχο της μείωσης του εργατικού κόστους ενώ οι παρεμβάσεις στο σύστημα των ΣΣΕ, επιφέρουν τη συνολική συμπίεση των μισθών (Κουζής & Καψάλης, 2020: 23). Συγκεκριμένα, με το αρ. 1 ΠΥΣ 6/2012 μειώθηκαν τα κατώτατα όρια μισθών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ κατά 22% ενώ στην περίπτωση των νέων κάτω των 25 ετών η μείωση έφτασε το 32%. Έτσι, μειώνονται οι κατώτατοι μισθολογικοί όροι από τα 751 ευρώ μικτών αποδοχών στα 586 ευρώ ενώ οι γενικές κατώτατες αμοιβές συμπιέζονται περαιτέρω με την καθιέρωση για τους νέους μέχρι 25 ετών χαμηλότερης αμοιβής, που ορίζεται στα 510 ευρώ.

Με το Δεύτερο Μνημόνιο συνεπώς, εισάγεται μισθολογική διάκριση με βάση την ηλικία του εργαζόμενου, μέτρο που αποτελεί κραυγαλέα συνταγματική παραβίαση για την παροχή ίσης αμοιβής για ίση παρεχόμενη εργασία (αρ.22 παρ. 1 Σ.). Η αιτιολογία που προβλήθηκε ήταν το υψηλό ποσοστό ανεργίας των νέων, έτσι το μέτρο αυτό προσπαθούσε να αποτελέσει κίνητρο για την αύξηση της απασχόλησης στις νέες ηλικίες (Κουζής & Καψάλης, 2020). Ακόμα, ορίζεται πως οι μειώσεις μισθών δεν προϋποθέτουν τη συμφωνία των εργαζομένων και πως είναι αυτοδικαίως άκυρες οι συμφωνίες των μερών που δεν προβλέπουν τις συγκεκριμένες μισθολογικές μειώσεις. Με βάση αυτά τα νομοθετήματα η Ελλάδα υπήρξε η μοναδική χώρα στην Ευρώπη όπου στην περίοδο της κρίσης κατέγραψε ονομαστική μείωση των κατώτατων μισθών η οποία με πραγματικούς όρους μεταφράστηκε σε 26% (35,5% για κάτω των 25 ετών) (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2016). Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι πλέον ο πέμπτος χαμηλότερος στην Ευρωζώνη.

Ακόμα με τη ρύθμιση του αρ. 2 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012 τροποποιείται η διάρκεια ισχύος των ΣΣΕ. Πιο ειδικά, οι ΣΣΕ συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους και μεγαλύτερη των τριών ετών. Το ερώτημα που τίθεται είναι το αν εξακολουθούν να είναι νόμιμες οι ΣΣΕ αορίστου χρόνου. Από την γραμματική ερμηνεία προκύπτει κατ' αρχήν ότι εφεξής καταργούνται οι ΣΣΕ αορίστου χρόνου και ότι μόνο οι ΣΣΕ ορισμένου χρόνου είναι νοητές με διάρκεια από ένα έως τρία έτη. Έτσι, με την πάροδο του συνολομολογηθέντος χρόνου λήγει αυτοδικαίως η ΣΣΕ χωρίς να μετατρέπεται σε ΣΣΕ αορίστου χρόνου όπως στην προηγούμενη νομοθεσία (Κουκιάδης, 2017α).

Η θέσπιση χρονικών ορίων δέσμευσης οριοθετεί τη διαπραγματευτική ικανότητα για να υπάρχει ορισμένη περίοδος ασφάλειας και για τα δύο μέρη. Όμως η απαγόρευση σύναψης ΣΣΕ αορίστου χρόνου αποτελεί υπέρμετρο περιορισμό που δεν δικαιολογείται από το γενικό συμφέρον. Αφού υπάρχει η δυνατότητα μετά την ελάχιστη διάρκεια να συμφωνηθεί η διάρκεια μέχρι τρία έτη, εύλογα ανήκει το δικαίωμα στα μέρη μετά το πρώτο έτος να καθορίσουν ελεύθερα τη δέσμευσή τους για αόριστο χρονικό διάστημα. Έτσι δύσκολα η διάταξη συμβαδίζει με την συλλογική αυτονομία (Κουκιάδης, 2019:372).

Παράλληλα, με το αρ.4 του ΠΥΣ 6/2012 αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει υπό τις ασκούμενες πολιτικές, σύμφωνα με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2023. Επιπλέον, οι πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα των ΣΣΕ δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με τα μέτρα των δύο πρώτων μνημονίων, συντελούν στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας (Κουζής, 2014β :4). Συνεπώς, με την επίμαχη πράξη εκτός από τη μείωση μισθών, πλήττεται η συλλογική αυτονομία και η διαιτησία ενώ καταλύεται ο μηχανισμός αυτορρύθμισης και προστασίας του Συντάγματος (Καζάκος, 2015:994).

Ακόμα, με τον ν. 4093/2012 (άρθρ. 1, ΙΑ. 11) ενισχύονται οι παρεμβάσεις του Δεύτερου Μνημονίου. Ειδικότερα, οι γενικοί κατώτατοι μισθοί θα ορίζονται με ν.α. έπειτα από διαβούλευση με τους «κοινωνικούς εταίρους» (εδ. 1). Παράλληλα, περιορίζεται ο ρόλος της ΕΓΣΣΕ αφού καταργείται η καθολική και υποχρεωτική εφαρμογή των μισθολογικών όρων της που δεσμεύουν πλέον τις επιχειρήσεις μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τη συνυπογράφουν (εδ. 2α). Επίσης, ειδικότερες ΣΣΕ μπορούν να καταλήγουν και σε δυσμενέστερους μισθολογικούς όρους από εκείνους της ΕΓΣΣΕ (εδ. 2β, 2ζ). Τέλος, περιορίζεται ο αριθμός των τριετιών (μέχρι 3) που απορρέουν από ΣΣΕ καθώς και το ανώτατο ποσοστό των σχετικών επιδομάτων στο 10% ανά τριετία (εδ. 3γ) (Καψάλης & Κουζής, 2020:23).

Με μετέπειτα νομοθετικές παρεμβάσεις του αρ. 103 ν. 4172/2013 συνδυάζεται το ύψος του κατώτατου μισθού με τις συνθήκες της οικονομίας. Δηλαδή ο μισθός καθορίζεται από τις προοπτικές ανάκαμψης με βάση την παραγωγικότητα,

τις τιμές, την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση, το ποσοστό ανεργίας αλλά και με την κύμανση των τιμών και των εισοδημάτων. Εν τέλει, ο κατώτατος μισθός συνιστά προϊόν διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης λαμβάνοντας υπόψη τα επιστημονικά δεδομένα που καταδεικνύουν με βάση την κατάσταση της οικονομίας τον κατάλληλο τρόπο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού. Συνεπώς, ακολουθείται μια περίπλοκη διαδικασία με γνώμονα την οικονομική ανάκαμψη και όχι την κοινωνική διάσταση που υπαγορεύει την προστασία των εργαζομένων σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης.

Μετά το πέρας των Μνημονίων καταργείται ο υποκατώτατος μισθός για τους νέους κάτω των 25 ετών και συντελούνται αυξήσεις μισθού με την υ.α. 4241/127/2019. Έτσι ο νόμιμος κατώτατος μισθός χωρίς ηλικιακή διάκριση διαμορφώνεται στα 650 ευρώ, γεγονός που συνιστά θετική ρύθμιση μετά την επταετή στασιμότητα των μισθών. Επίσης, οι μισθοί ορίζονται με υ.α. που αντικαθιστά τη ΕΓΣΣΕ προκειμένου να επιτευχθεί η σταδιακή σύγκλιση των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα με τους αντίστοιχους των βαλκανικών χωρών (Κουζής, 2020:153).

1.1.5. Επίλυση συλλογικών διαφορών με παρέμβαση τρίτων πριν από τα μνημόνια.

Στο εργατικό δίκαιο εμφανίζονται οι συλλογικές διαφορές εργασίας, το αντικείμενο των οποίων είναι ευρύτερο από αυτό των ΣΣΕ. Οι συλλογικές διαφορές προκύπτουν από τη διαφωνία και το αδιέξοδο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που επιτάσσουν την επίλυσή τους. Η επίλυση της συλλογικής διαφοράς γίνεται με αγωνιστικά μέσα, όπως η απεργία και ειρηνικά όπως οι παρεμβάσεις τρίτων προσώπων με μηχανισμούς όπως η συμφιλίωση, η μεσολάβηση και η διαιτησία (Κουκιάδης, 2019:384). Οι παραπάνω θεσμοί ευθυγραμμίζονται με τη συλλογική αυτονομία, καθώς ελεύθερα τα μέρη των διαπραγματεύσεων επιλέγουν να προσφύγουν σε αυτούς χωρίς εξαναγκασμό από κρατικές ή άλλες παρεμβάσεις (Ληξουριώτης, 2020:350).

Συμφιλίωση Καταρχάς, η συμφιλίωση αποτελεί μέσο επίλυσης κάθε συλλογικής διαφοράς, συνιστώντας μια μορφή παρέμβασης κρατικού οργάνου που αποσκοπεί στην εξεύρεση συναινετικής λύσης στις εργασιακές διενέξεις μεταξύ των μερών. Σκοπός της είναι η προσέγγιση των μερών ώστε να διερευνηθούν οι προθέσεις τους και να γίνει προσπάθεια επίλυσης της διαφοράς τους το συντομότερο (Κουκιάδης, 2017α:709). Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει ατομικές διαφορές μεταξύ

εργαζόμενου και εργοδότη αλλά και συλλογικές διαφορές που αφορούν διένεξη μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μερών (Ληξουριώτης, 2020:353). Η συμφιλίωση αποτελεί αυτοτελή θεσμό διαφοροποιημένο και ανεξάρτητο από τη μεσολάβηση, παρά τις ομοιότητες που υπάρχουν μεταξύ τους ενώ δεν βρίσκεται υπό την εποπτεία του ΟΜΕΔ αλλά διενεργείται αποκλειστικά από κρατικά όργανα.

Σύμφωνα με το ν. 1876/1990 η συμφιλίωση ξεκινά μετά από αίτηση των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων ή ατομικά του εργοδότη για κάθε θέμα που προκαλεί συλλογική εργατική διένεξη. Η συνδικαλιστική οργάνωση που υποβάλλει αίτηση δεν είναι αναγκαστικά η πλέον αντιπροσωπευτική (κατά αρ. 6 παρ. 1 ν. 1876/1990), με την επιφύλαξη της περίπτωσης να πρόκειται για διαφορά που προέκυψε κατά τις διαπραγματεύσεις για σύναψη ΣΣΕ.

Ως συμφιλιωτής ορίζεται ο Υπουργός Εργασίας, είτε ο αρμόδιος της κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας οριζόμενος από τον Υπουργό Εργασίας (αρ. 13 ν. 1876/1990). Ωστόσο, βάση της συλλογικής αυτονομίας, τα μέρη μπορούν να ορίσουν κάποιο πρόσωπο της επιλογής τους ως συμφιλιωτή (Βλαστός, 2006:365). Ο συμφιλιωτής είναι αυτός που καλεί στη συμφιλιωτική συνάντηση το άλλο μέρος από αυτό που υποβάλλει την αίτηση. Όμως η διαδικασία δεν ξεκινά αυτεπάγγελτα από τον συμφιλιωτή καθώς αυτό αντιβαίνει στη αρχή του εκούσιου και προαιρετικού χαρακτήρα των θεσμών επίλυσης συλλογικής διαφοράς. Τέλος, η συμφιλίωση δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα, αφού η προσέλευση της άλλης πλευράς δεν είναι υποχρεωτική, ούτε η άρνηση συμμετοχής σε αυτή φέρει νομικές συνέπειες (Ληξουριώτης, 2020:395).

Το αντικείμενο της συμφιλίωσης είναι ευρύτερο σε σχέση με αυτό των άλλων θεσμών επίλυσης διαφορών. Ειδικότερα, αυτό μπορεί να αποτελεί το νόμιμο περιεχόμενο ΣΣΕ και κάθε άλλη διένεξη⁴⁵ στη σχέση εργασίας (Κουκιάδης, 2017α:710). Στο τέλος της συμφιλίωσης συνάπτεται πρωτόκολλο με τα στοιχεία του αντικείμενου της διαφοράς και με τα επιχειρήματα των μερών που υπογράφεται από τα μέρη και τον συμφιλιωτή. Ο συμφιλιωτής έπειτα, υποβάλλει μη δεσμευτική πρόταση, δηλαδή άτυπη σύσταση (Παπαδημητρίου, 2018). Αν ο συμφιλιωτής κατορθώσει συμφωνία τότε συνάπτεται ΣΣΕ ή συμφωνία των μερών με ενοχικό

⁴⁵ Οι διενέξεις μπορεί να αφορούν αδικαιολόγητες απολύσεις, καθυστέρηση δεδουλευμένων, μη χορήγηση παροχών ή αδειών, ζητήματα σχετικά με τη ΣΣΕ ή το ωράριο εργασίας κτλ.

χαρακτήρα, αν η διαφωνία αφορά ατομική διαφορά τότε η συμφωνία των μερών επέχει θέση εξωδικαστικού συμβιβασμού. Αν όμως τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία δεν υπάρχουν άμεσες επιπτώσεις⁴⁶.

Μεσολάβηση Επόμενος θεσμός είναι η μεσολάβηση όπου επαναφέρει σε εκούσια βάση τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η διαδικασία ξεκινά με την αποτυχία των διαπραγματεύσεων και συνιστά ειρηνική επίλυση συλλογικών διαφορών με παρέμβαση τρίτου. Ο ρόλος του μεσολαβητή είναι η αποκατάσταση της σχέσης των μερών ώστε να καταλήξουν σε κοινή συμφωνία, ενώ βασική αποστολή του μεσολαβητή είναι να αναδείξει τις δυνατότητες επίλυσης της διαφοράς και να υποβάλλει μια αιτιολογημένη πρόταση (Ληξουριώτης, 2020:351).

Θεμελιώδης αρχή του συστήματος της μεσολάβησης και της διαιτησίας (Λεβέντης, 2007:545) είναι πως οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν τους όρους προσφυγής σε αυτές είτε με την συνομολόγηση σχετικών ρητρών⁴⁷ στις ΣΣΕ είτε με την άτυπη κοινή συμφωνία (αρ. 14 παρ. 2 ν. 1876/1990). Με τη ρύθμιση αυτή ενισχύεται η συλλογική αυτονομία των μερών αλλά και το συναινετικό και προαιρετικό στοιχείο της μεσολάβησης και της διαιτησίας (Ληξουριώτης, 2020:356).

Από τον ορισμό της μεσολάβησης προκύπτουν τα συστατικά εννοιολογικά στοιχεία της. Ειδικότερα, το αντικείμενό της μεσολάβησης είναι θέματα που ρυθμίζονται με ΣΣΕ. Μεταγενέστερα όμως υπάγονται σε αυτό διαφορές για το προσωπικό ασφαλείας και εξυπηρέτησης, η διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου (αρ. 3 ν. 2224/1994) για θέματα σχετικά με την απεργία αλλά και διαφορές μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων για διάφορα θέματα⁴⁸ (αρ. 8 παρ. 2 ν. 2224/1994). Η μεσολάβηση όπως και η διαιτησία δεν αποτελούν γενικό μέσο επίλυσης κάθε συλλογικής διαφοράς όπως η συμφιλίωση (Κουκιάδης, 2017α:715).

Βασική προϋπόθεση για τη μεσολάβηση είναι η αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων. Η αποτυχία των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών αισθητοποιείται με την παντελή άρνηση κάποιου μέρους να προσέλθει στις

⁴⁶ Σε αντίθεση με το θεσμό της μεσολάβησης όπου αν τα μέρη απορρίψουν την πρόταση του μεσολαβητή τότε δίδεται το δικαίωμα για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

⁴⁷ Το περιεχόμενο των ρητρών των μερών αφορά τη συμφωνία τους για μεσολαβητή εκτός αυτών από τον κατάλογο του ΟΜΕΔ, τα καθήκοντα του μεσολαβητή αλλά και τις υποχρεώσεις των μερών.

⁴⁸ Για θέματα όπως η κατάρτιση κανονισμού εργασίας, κανονισμού υγιεινής, προγραμματισμού κανονιστικών αδειών, προγραμματισμού κοινωνικών εκδηλώσεων.

διαπραγματεύσεις, με την έγγραφη απόρριψη των αιτημάτων της άλλης πλευράς, με την άκαμπτη εμμονή του ενός μέρους στη θέση του και με κοινή δήλωση των μερών περί αποτυχίας των διαπραγματεύσεων (Βλαστός, 2006:370). Η άλλη προϋπόθεση είναι η παρεμβολή του μεσολαβητή για την προσέγγιση των μερών, προκειμένου να διατυπώσει άτυπες προτάσεις για τη σύναψη ΣΣΕ και να υποβάλλει στο τέλος τυπικά μια αιτιολογημένη πρόταση (Κουκιάδης, 2019:388).

Η μεσολάβηση ξεκινά με αίτηση που υποβάλλεται, είτε με κοινή προσφυγή των μερών στον ΟΜΕΔ (αρ. 17 ν. 1876/1990 όπως αντικαταστάθηκε), είτε με μονομερή προσφυγή από το ένα μέρος, η οποία κοινοποιείται και στο άλλο μέρος (αρ. 15 παρ. 2α ν. 1876/1990) χωρίς συνεπώς την παρέμβαση του κράτους ή του ΟΜΕΔ. Η αίτηση πρέπει να έχει ορισμένο περιεχόμενο, γι' αυτό αναφέρονται σε αυτή τα στοιχεία των μερών και των εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι προτάσεις και αντιπροτάσεις καθώς και τα λοιπά στοιχεία που διευκολύνουν τις διαπραγματεύσεις⁴⁹ (αρ. 15 παρ. 2β ν. 1876/1990). Ακόμα, η κοινή αίτηση υποβάλλεται και όταν η διαφορά έχει αχθεί στη διαιτησία, εφόσον η επαναφορά της στη μεσολάβηση είναι μέσο για την επίλυση της διαφοράς.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από ένα ειδικό κατάλογο μεσολαβητών, εντός 48 ωρών από υποβολής της αίτησης, καλώντας τα μέρη της συλλογικής διαφοράς να προσέλθουν στο γραφείο του ΟΜΕΔ (αρ. 15 παρ. 3 ν. 1876/1990 όπως αντικαταστάθηκε από αρ. 14 ν. 3899/2010). Η πρωτοτυπία του νόμου έγκειται στο ότι ο μεσολαβητής δεν διορίζεται από κάποιο όργανο αλλά υποδεικνύεται από τα μέρη, καινοτομία που ευθυγραμμίζεται με τις αρχές της αμεροληψίας και της ουδετερότητας. Εξάλλου με βάση τη συλλογική αυτονομία, την ευθύνη για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς την έχουν τα μέρη (Κουκιάδης, 2019:389). Αντίθετα, ο μεσολαβητής και ο αναπληρωτής αναδεικνύονται με κλήρωση όταν τα μέρη δεν καταλήγουν σε συμφωνία.

Το έργο του μεσολαβητή είναι να πείσει τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία, γι' αυτό έχει ευρείες δυνατότητες όπως η πρόσκληση των μερών για να ακούσει τις απόψεις τους, η κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, η εξέταση προσώπων, η διενέργεια πραγματογνωμοσύνης, το δικαίωμα έρευνας στα οικονομικά της

⁴⁹ Η έλλειψη κάποιων στοιχείων δεν επιφέρει ακυρότητα καθώς ο μεσολαβητής κατά τη διαδικασία μπορεί να προσθέσει στοιχεία.

επιχείρησης, το δικαίωμα να ζητήσει πληροφορίες από τον εργοδότη⁵⁰ ενώ διεξάγονται διεξοδικές συζητήσεις με τα μέρη για να υποβληθούν αντιπροτάσεις (αρ. 15 παρ. 4,5 ν. 1876/1990). Το έργο του μεσολαβητή λήγει με την υπογραφή ΣΣΕ ή αν υπάρχει αποτυχία διαπραγματεύσεων υποβάλλεται πρόταση⁵¹ από το μεσολαβητή εντός 20 ημερών για κατάρτιση ΣΣΕ. Ο μεσολαβητής δικαιούται και δεν υποχρεούται⁵² να υποβάλλει μη δεσμευτική πρόταση (αρ. 15 παρ. 5 ν. 1876/1990), οπότε τα μέρη, αν δεν υποβάλλει πρόταση συνεχίζουν την διαπραγμάτευση, γεγονός που περιορίζει την προσφυγή στη διαιτησία. Αν τα μέρη με βάση το ν. 1876/1990 δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε 5 μέρες θεωρείται πως την απέρριψαν⁵³.

Διαιτησία Η διαιτησία είναι ένας θεσμός ειρηνικής επίλυσης διαφορών με διαφορετική λειτουργία σε σχέση με τη μεσολάβηση. Ειδικότερα, η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται σε κάθε στάδιο των διαπραγματεύσεων, όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις ή η μεσολάβηση για τη σύναψη ΣΣΕ. Διεξάγεται με παρέμβαση διαιτητικού οργάνου και ξεκινά με κοινή συμφωνία των μερών (προαιρετική) είτε μονομερώς⁵⁴ (υποχρεωτική), με σκοπό την οριστική επίλυση της διαφοράς και την έκδοση ΔΑ⁵⁵ κανονιστικής υφής (αρ. 14, 16 ν. 1876/1990). Σύμφωνα με το αρ. 22 του Σ. ο νομοθέτης δύναται να καθιερώσει όποιο σύστημα διαιτησίας κρίνει για τη διασφάλιση της ειρηνικής επίλυσης της διαφοράς αρκεί να γίνονται σεβαστές οι περί συλλογικής αυτονομίας αρχές των ΔΣΕ (Ληξουριώτης, 2020:352). Παράλληλα υπό την ισχύ του ν. 1876/1990, η διενέργεια της διαιτησίας στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ και η έκδοση ΔΑ από τον διαιτητή δεν θέτει ζήτημα αντισυνταγματικότητας, εφόσον τα όργανα αυτά παρέχουν τα εχέγγυα ορθής, ανεξάρτητης και αντικειμενικής κρίσης (Λεβέντης, 2007:530).

⁵⁰ Όταν ο εργοδότης αρνείται να δώσει στοιχεία αμφισβητούνται οι θέσεις του από τον μεσολαβητή.

⁵¹ Η πρόταση του μεσολαβητή πρέπει αν διατυπώνεται εγγράφως, να κοινοποιείται στα μέρη και να είναι πλήρης δηλαδή, να αναφέρονται τα σημεία συμφωνίας και διαφωνίας.

⁵² Με νεότερη ρύθμιση η υποβολή πρότασης από το μεσολαβητή είναι υποχρεωτική. Βλ. κατ.

⁵³ Η διάταξη αυτή με το αρ. 4 ν. 4303/2014 τροποποιήθηκε και δόθηκε παράταση για την αποδοχή της αιτιολογημένης πρότασης του μεσολαβητή. Βλ. κατ.

⁵⁴ Σε περίπτωση άρνησης της μεσολάβησης από το ένα μέρος ή μη αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή από τον εργοδότη (αρ. 16 παρ. 1 ν. 1876/1990). Ειδικά για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ και τις ΣΣΕ των επιχειρήσεων και των οργανισμών κοινής ωφέλειας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχθηκε την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απέρριψε το άλλο μέρος.

⁵⁵ Η ΔΑ δεν έχει χαρακτήρα δικαστικής απόφασης αλλά με αυτή δημιουργείται νέο δίκαιο για τα θέματα που περικλείει η εν λόγω διαφορά.

Τα κοινά στοιχεία της διαιτησίας με τη μεσολάβηση είναι καταρχάς το αντικείμενό τους γιατί η καμία ειδική αναφορά του ν. 1876/1990 σχετικά με αυτό το ζήτημα οδηγεί στο συμπέρασμα πως αναφέρεται στο σύνολο των ζητημάτων της συλλογικής διαφοράς⁵⁶ και όχι σε νομικές διαφορές. Όπως και στη μεσολάβηση τα νομιμοποιούμενα πρόσωπα για την κίνηση της διαιτητικής διαδικασίας είναι τα μέρη της συλλογικής διαπραγμάτευσης ενώ η επιλογή του διαιτητή γίνεται όπως στη μεσολάβηση από ειδικό κατάλογο διαιτητών με τη συμφωνία των μερών εντός της ίδιας προθεσμίας και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση⁵⁷. Ο διαιτητής αναλαμβάνει καθήκοντα εντός 5 ημερών. Αν και ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή ωστόσο υπάρχουν διαφορές στο έργο τους. Συγκεκριμένα, ο μεσολαβητής διευκολύνει τη διαπραγμάτευση ενώ ο διαιτητής τέμνει τη συλλογική διαφορά και αποφασίζει. Η προσφυγή στη διαιτησία σημαίνει μετάθεση της όλης ευθύνης της διαφοράς στο διαιτητή (Κουκιάδης, 2019:396).

Ακόμα, η αρχική διατύπωση του ν. 1876/1990 δεν αναφέρει το ζήτημα της αιτιολογίας της ΔΑ. Η περάτωση της διαιτησίας γίνεται με την έκδοση της απόφασης του διαιτητή, με την οποία επιλύεται η συλλογική διαφορά. Στη ΔΑ περιλαμβάνονται τα σημεία και οι αιτιολογίες για τη συμφωνία. Λόγω της συλλογικής αυτονομίας, τα μέρη μπορούν κατά τη διάρκεια της διαιτησίας ή μεσολάβησης, με ή χωρίς τη συμβολή του διαιτητή, να καταρτίσουν ΣΣΕ, να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν τόσο τη συμφωνία που έκαναν όσο και τη διαιτητική διαδικασία. Με το αρ. 16 παρ. 6 ν. 1876/1990 η ΔΑ εκδίδεται σε 10 μέρες από την ανάληψη καθηκόντων του διαιτητή αν προηγήθηκε μεσολάβηση, αν όμως δεν προηγήθηκε εντός 30 ημερών⁵⁸. Η ΔΑ με ρητή διατύπωση εξομοιώνεται με ΣΣΕ, συνεπώς συνιστά και αυτή κανονιστική πράξη και αποτελεί ισότιμη πηγή δικαίου με τη ΣΣΕ (Κουκιάδης, 2017α:743). Αυτό φέρει ως αποτέλεσμα να εφαρμόζονται οι διατάξεις των ΣΣΕ αναλογικά και στις ΔΑ, με εξαίρεση μόνο ζητήματα όπου ο νόμος ορίζει διαφορετικά (Ληξουριώτης, 2020:385).

ΟΜΕΔ Μια από τις ριζικές καινοτομίες του ν. 1876/1990 ήταν η αποκοπή από τη μακροχρόνια παραδοσιακή οργάνωση των διοικητικών υπηρεσιών που εισήγαγε ένα κατευθυνόμενο σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών (Κουκιάδης,

⁵⁶Μετάπειτα με τη ΠΥΣ 6/2012 το αντικείμενο της διαιτησίας περιορίστηκε στο βασικό μισθό ρύθμιση που καταργήθηκε με αρ. 4 ν. 4303/2014. Βλ. κατ.

⁵⁷ Με το αρ. 14 ν. 3899/2010 τροποποιείται ο ν. 1876/1990 καθώς η διαιτησία διεξάγεται και από Τριμελή Επιτροπή και η επιλογή ή κλήρωση διενεργείται ενώπιον του ΟΜΕΔ. Βλ. κατ.

⁵⁸Με το αρ. 14 ν. 4304/2014 τροποποιήθηκαν οι προθεσμίες έκδοσης ΔΑ. Βλ. κατ.

2017α:763). Έτσι, δημιουργήθηκε ο ΟΜΕΔ ένας ανεξάρτητος φορέας που έχει μορφή ΝΠΙΔ και διαμορφώνεται από π.δ., κανονιστικές πράξεις του αρ. 17 ν. 1876/1990 και τον Κανονισμό Οργάνωσης και Λειτουργίας του ΟΜΕΔ. Διοικείται από ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο με τετραετή θητεία, το οποίο συγκροτείται με υ.α και με βάση αυτό καθίσταται αυτοτελές διοικητικό όργανο, εκπροσωπώντας ισομερώς τους κοινωνικούς εταίρους. Μέλη του ΔΣ δεν μπορούν να είναι οι μεγάλες εργοδοτικές οργανώσεις αλλά και η ΓΣΕΕ από την εργατική πλευρά.

Βασικό έργο του ΟΜΕΔ σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του, είναι η παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών και την κατάρτιση ΣΣΕ ή έκδοση ΔΑ. Οι μεσολαβητές ή οι διαιτητές του ΟΜΕΔ υποδεικνύονται μέσα σε προθεσμία 15ημερών διαφορετικά η υπόδειξη γίνεται από το Υπουργείο Παιδείας. Ο ΟΜΕΔ διαχειρίζεται τις συλλογικές διαφορές και συνιστά φορέα ενίσχυσης των διαπραγματεύσεων με την υποβοήθηση των μερών μέσω ερευνών, σεμιναρίων, συμβουλών και παροχής πληροφοριών. Δεν αποτελεί όμως φορέα επίλυσης των συλλογικών διαφορών (Κουκιάδης, 2019:400).

Ακόμα, το ειδικό σώμα μεσολαβητών και διαιτητών του ΟΜΕΔ ασκεί δημόσιο λειτούργημα και αποτελείται από επιστημονικό προσωπικό με τριετή θητεία, το οποίο είναι εξειδικευμένο στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, γεγονός που συντελεί στην ανεξαρτησία του θεσμού απέναντι στις κρατικές παρεμβάσεις. Επίσης, το σώμα μεσολαβητών-διαιτητών συνιστά όργανο του ΟΜΕΔ με το οποίο συνδέονται με σύστημα παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Συνεπώς, η ίδρυση του ΟΜΕΔ και του ειδικού σώματος συντελεί στην αυτονομία των μερών και στην απεμπλοκή των κρατικών οργάνων, αυτό οδηγεί στην αντικειμενικότερη κρίση των μεσολαβητών ή διαιτητών αντίστοιχα χωρίς την εξουσιαστική κρίση του κράτους.

1.1.6. Νομοθετικό πλαίσιο των θεσμών επίλυσης συλλογικών διαφορών από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.

Συμφιλίωση Κατά τη διάρκεια των μνημονίων έντονες είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στους θεσμούς επίλυσης συλλογικών διαφορών. Ειδικότερα, προς το θεσμό της συμφιλίωσης οι νομοθετικές προβλέψεις είναι περιορισμένες και δεν τροποποιούν ρητά τον αρχικό ν. 1876/1990. Πλέον το έργο συμφιλίωσης ανατίθεται στο ΣΕΠΕ όπου παρεμβαίνει κατόπιν υποβολής αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των μερών ή ατομικά του εργοδότη για κάθε θέμα που

προκαλεί διένεξη ή διαφωνία στα πλαίσια της σχέσης εργασίας και αφορά ΣΣΕ αλλά και ατομικές συμβάσεις εργασίας. Ακόμα ορίζεται πως η συμφιλίωση δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του ΟΜΕΔ (αρ. 3 παρ. 1,2 ν. 3996/2011 όπως αντικαταστάθηκε με αρ. 23 παρ. 1 ν. 4144/2013). Η αίτηση⁵⁹ για συμφιλίωση κατατίθεται από το ενδιαφερόμενο μέρος και γνωστοποιείται στο άλλο μέρος. Κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία παρίστανται συνολικά 5 εκπρόσωποι⁶⁰ από κάθε μέρος, πέρα των νομικών συμβούλων. Ακόμα ο ν. 4144/2013 ορίζει πως η συμφιλίωση διεξάγεται σε τοπικό ή περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο από τον αρμόδιο υπάλληλο. Στο τέλος της διαδικασίας, συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων με το οποίο επιβεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Ο συμφιλιωτής διατυπώνει τεκμηριωμένη άποψη και στην περίπτωση που αδυνατεί πλήρη και επαρκή αιτιολογημένη γνώμη περί αυτής της αδυναμίας (αρ. 3 παρ. 11 ν. 3996/2011 όπως αντικαταστάθηκε αρ. 23 παρ. 5 ν. 4144/2013). Παράλληλα, ο ν. 4144/2013 ορίζει τις εργατικές διαφορές και προβλέπει κυρώσεις όταν παραβιάζονται οι διατάξεις εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες.

Η συμφιλίωση του ν. 1876/1990 ασχολείται με συλλογικές διαφορές συμφερόντων αποτελώντας θεσμό επίλυσης συλλογικών διαφορών μαζί με τη μεσολάβηση και τη διαιτησία (Ληξουριώτης, 2020:397). Αντίθετα, η συμφιλίωση του ν. 3996/2011 ασχολείται με συλλογικές νομικές διαφορές και αυτή του ν. 4144/2013 με ατομικές νομικές διαφορές. Οι νέοι νόμοι συνεπώς περιορίζουν το εύρος παρέμβασης της συμφιλίωσης καθιστώντας τη μόνο δυνατή για νομικές διαφορές, με αποτέλεσμα η νέα συμφιλίωση να μην εντάσσεται στις διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών και να μην ενδιαφέρει άμεσα το συλλογικό δίκαιο.

Μεσολάβηση Κατά τη μνημονιακή περίοδο συντελέστηκαν και νομοθετικές αλλαγές στο θεσμό της μεσολάβησης. Συγκεκριμένα, ήδη από το πρώτο μνημόνιο εντοπίζεται η πρώτη απόπειρα νομοθετικής επαναρρύθμισης, όπου με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και με συμφωνία του ΔΟΕ ορίζεται πως οι συλλογικές διαφορές

⁵⁹ Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία, τα αιτήματα και η διαφωνία των μερών. Σύμφωνα με το αρ. 3 παρ. 8 ν. 3996/2011, η αίτηση κατατίθεται από κοινού ή χωριστά από το ένα μέρος και γνωστοποιείται στο άλλο εντός 3 ημερών.

⁶⁰ Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή ομοιοεπαγγελματικής ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γ.Σ.Ε.Ε. εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών.

επιλύονται με τις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας. Επίσης, ορίζεται ο τρόπος και οι δυνατότητες προσφυγής των μερών στη μεσολάβηση και τη διαιτησία, ο καθορισμός ξεχωριστών σωμάτων μεσολαβητών-διαιτητών, ο καθορισμός προσόντων και ο τρόπος επιλογής μεσολαβητών και διαιτητών αντίστοιχα, ο καθορισμός της εκδίκασης ΔΑ και ζητήματα σχετικά με τον ΟΜΕΔ (αρ. 73 ν. 3863/2010). Διαπιστώνεται λοιπόν, πως ο νόμος εισάγει αποσπασματικές ρυθμίσεις που για να εφαρμοστούν απαιτούν την έκδοση πδ⁶¹. Ακόμα, ο νόμος προβαίνει σε μία αναφορά επί των αρχών και χωρίς καμία ουσιαστική επαναρρύθμιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της επίλυσης συλλογικών διαφορών του ν. 1876/1990. Σημαντικότερη όμως συνέπεια ήταν η αναστολή της λειτουργίας του ΟΜΕΔ έως τα τέλη του 2010 (Κυριακούλιας, 2012:17). Η διάταξη αυτή εν τέλει καταργείται με τον ν. 3899/2010.

Στη συνέχεια με το ν. 3899/2010 αντικαθίσταται οι διατάξεις του ν. 1876/1990 που αφορούν τους θεσμούς επίλυσης συλλογικών διαφορών. Ειδικότερα, με το ν. 3899/2010 ορίζεται πως η αίτηση των μερών υποβάλλεται (από κοινού ή χωριστά) στον ΟΜΕΔ και αυτός καλεί τα μέρη εντός προθεσμίας για την υπόδειξη του μεσολαβητή και του αναπληρωτή του. Σε περίπτωση ασυμφωνίας διεξάγεται κλήρωση ενώπιον του Προέδρου του ΟΜΕΔ και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να υποβάλλει βέτο μια φορά αν δεν εγκρίνει το μεσολαβητή. Μετά από 5 μέρες αναλαμβάνει καθήκοντα. Ακόμα, εμπλουτίζονται τα στοιχεία⁶² που εξετάζει ο μεσολαβητής κατά τις συζητήσεις με τα μέρη. Ωστόσο, με τις νέες αυτές ρυθμίσεις εισάγονται αυτονόητες και επουσιώδεις αλλαγές. Κατά το Ληξουριώτη (2011) οι διατάξεις έχουν βερμπαλιστικό χαρακτήρα και εκδίδονται στα πλαίσια του νομοθετικού marketing.

Στα πλαίσια του Δεύτερου Μνημονίου με το ν. 4303/2014 προβλέπεται πως κατά τις κοινές συζητήσεις του μεσολαβητή με τα μέρη, οι προτάσεις και οι αντιπροτάσεις τους κατατίθενται πλέον στο Πρακτικό Μεσολάβησης. Η πιο σημαντική διαφοροποίηση είναι πως αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε 20 εργάσιμες, ο νόμος δίνει το δικαίωμα παράτασης με συμφωνία των μερών.

⁶¹ Το πδ δεν μπόρεσε να εκδοθεί λόγω της μεταγενέστερης αλλαγής της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας.

⁶² Τα στοιχεία αφορούν την εξέλιξη της οικονομικής κατάστασης, της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας που αναφέρεται η συλλογική διαφορά αλλά και έρευνες σχετικά με τους όρους εργασίας.

Κατόπιν, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης⁶³ στην οποία αναφέρονται τα δεσμευόμενα μέρη και οι εκπρόσωποι αυτών που μετέχουν στη μεσολάβηση, ο τρόπος προσφυγής σε αυτή, τα θέματα και τα στοιχεία της μεσολάβησης, τα ζητήματα συμφωνίας και διαφωνίας, η αιτιολόγηση αυτών και τέλος, η ρητή διατύπωση όλων των όρων της προτεινόμενης ΣΣΕ.

Στην ίδια κατεύθυνση με αυτή τη νομοθετική αλλαγή ήταν ο ν. 4549/2018 λίγο πριν από τη καταληκτική ημερομηνία των μνημονίων. Ειδικότερα με το αρ. 15 παρ. 1 ορίζεται πως οι μεσολαβητές-διαιτητές του ΟΜΕΔ κρίνουν πλέον τις συλλογικές διαφορές με το πρόσθετο κριτήριο της εξέλιξης της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Πρόκειται για μια θετική ρύθμιση όμως τα στενά οικονομικά κριτήρια παραμένουν κυρίαρχα (Κουζής, 2020:150). Ακόμα, ο νόμος δίνει τη δυνατότητα να αναβληθεί η υποβολή της τελικής πρότασης. Ο μεσολαβητής λοιπόν, δύναται με αιτιολογημένη απόφασή του να απόσχει από την υποβολή της πρότασης οδηγώντας τα μέρη σε περαιτέρω διαβούλευση που εκτίνεται από 3 έως 6 εργάσιμες ενώ η προθεσμία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία ή αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη τελική πρόταση μεσολάβησης που υποβάλλεται στον ΟΜΕΔ. Με την υποχρεωτική πλέον υποβολή τελικής πρότασης του μεσολαβητή ενισχύεται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, (Κουκιάδης, 2019:392) γεγονός που δεν είναι θετικό καθώς στα πλαίσια της συλλογικής αυτονομίας είναι προτιμότερο να επιλύονται οι συλλογικές διαφορές στα πλαίσια διαπραγμάτευσης των μερών και η διαιτησία να επιλέγεται σε περίπτωση αδιεξόδου.

Διαιτησία Κατά τη διάρκεια της δημοσιονομικής κρίσης εντονότερες ήταν οι μεταβολές στο πεδίο της διαιτησίας. Ειδικότερα, η πρώτη παρέμβαση του νομοθέτη για να περιορισθεί⁶⁴ η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία συντελείται με το ν. 3899/2010. Το εν λόγω νομοθέτημα περιορίζει την αρμοδιότητα των ΔΑ στους βασικούς μισθούς της κρινόμενης διαφοράς αφήνοντας αρρυθμιστο το υπόλοιπο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων⁶⁵, καθιερώνει δικαστικό έλεγχο⁶⁶ των ΔΑ για τους

⁶³ Με τη νέα ρύθμιση η υποβολή πρότασης του μεσολαβητή είναι υποχρεωτική, αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία.

⁶⁴ Προσφεύγει στη διαιτησία μονομερώς οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, κάτι που δύναται να συμβεί και μετά την υποβολή της πρότασης του μεσολαβητή εφόσον τα δύο μέρη συμμετείχαν στη διαδικασία.

⁶⁵ Επιδόματα, ωράρια, συνθήκες εργασίας, παροχές.

λόγους της προσφυγής στη διαιτησία και ορίζει ότι κατά τη διαιτησία συντελείται δεκαήμερη αναστολή του απεργιακού δικαιώματος (αρ.14 ν. 3899/2010). Ακόμα, η διαιτησία διεξάγεται από ένα διαιτητή ή από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας, όπου ο Πρόεδρος και οι αναπληρωτές τους επιλέγονται από τα μέρη από τον κατάλογο του ΟΜΕΔ ή με κλήρωση⁶⁷ σε περίπτωση διαφωνίας. Το διαιτητικό όργανο για να λάβει απόφαση εξετάζει τα στοιχεία αλλά και την οικονομική κατάσταση, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγική δραστηριότητα στην οποία αναφέρεται η διαφορά.

Η έλευση του Δεύτερου Μνημονίου φέρνει κρίσιμες ρυθμίσεις στο πεδίο της διαιτησίας που δέχθηκαν σφοδρή κριτική. Συγκεκριμένα, το αρ. 3 της ΠΥΣ 6/2012 εκτός από τον περιορισμό της διαιτησίας στον καθορισμό θεμάτων μόνο του βασικού μισθού και την προσθήκη επιπλέον στοιχείων⁶⁸ που λαμβάνει υπ' όψιν του ο διαιτητής για την απόφαση, προβλέπεται πως καταργούνται οι ρήτρες που διατηρούν οι κανονιστικοί όροι προηγούμενων ΣΣΕ /ΔΑ. Επίσης οι μονομερείς προσφυγές στον ΟΜΕΔ για τις οποίες δεν έχει εκδοθεί ΔΑ τίθενται στο αρχείο.

Η κρισιμότερη όμως ρύθμιση της ΠΥΣ 6/2012 είναι η κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία καθιστώντας μόνο δυνατή τη συμφωνημένη προσφυγή. Αυτή η διάταξη συνεπάγεται τεκτονικές αλλαγές στο σύστημα εργασιακών σχέσεων, στις αμοιβές και στην αγορά εργασίας (Ιωάννου, 2015:1384). Η υποχρεωτική προσφυγή στη διαιτησία που εισήγαγε η μονομερής προσφυγή του ν. 1876/1990 δυσανεστούσε την εργοδοτική πλευρά. Έτσι, ο ΣΒΒΕ προσέφυγε στο ΔΓΕ διαμαρτυρόμενος πως το αρ. 16 ν. 1876/1990 παραβιάζει την εκούσια διαιτησία του αρ. 6 της ΔΣΕ 154/1981 (Καζάκος, 2020:106). Η υπόθεση παραπέμφθηκε στην Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (ΕΣΕ) της ΔΟΕ, η οποία εξέδωσε την απόφαση 2261/2003. Η εν λόγω απόφαση ευθυγραμμίστηκε πλήρως με

⁶⁶ Οι διαφορές για το κύρος των ΔΑ υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς και η εκδοθείσα ΔΑ ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός 45 εργάσιμων ημερών. Η έφεση ασκείται εντός 15 εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός 30 ημερών από την κατάθεσή της, η επίδοση της οποίας γίνεται 15 ημέρες πριν από τη συζήτηση.

⁶⁷ Όπως και στη μεσολάβηση κάθε μέρος έχει δικαίωμα να εκφράσει μια φορά άρνηση για το κληρωθέν πρόσωπο ενώ ο διαιτητής και η Τριμελής Επιτροπή αναλαμβάνουν καθήκοντα εντός 5 ημερών.

⁶⁸ Οι οικονομικές συνθήκες, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και η ανάγκη μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την περίοδο του Δεύτερου Μνημονίου.

την άποψη του ΣΒΒΕ κρίνοντας πως υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης στην εφαρμογή της αρχής των ελεύθερων και εθελούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, συνέστησε στην Ελληνική Κυβέρνηση να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις με τις αντιπροσωπευτικότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις των μερών ώστε να ληφθούν μέτρα προκειμένου η υποχρεωτική διαιτησία να είναι δυνατή σε εξαιρετικές περιπτώσεις (Ληξουριώτης, 2020:362). Παράλληλα, και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ΕΚΧ) και ο Αναθεωρημένος ΕΚΧ τάσσεται υπέρ της εκούσιας διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών όπως και η προγενέστερη ΔΣΕ 98/1949. (Λεβέντης, 2020:19)

Προφανώς η θεσμοθέτηση του αρ. 3 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012 ήταν απόρροια αυτής της απόφασης. Η ρύθμιση της ΠΥΣ ισχυροποιούσε την πλευρά του κεφαλαίου (Κουζής, 2014α: 237) ενώ την περίοδο εφαρμογής του μέτρου δεν υπήρχε καμία συμφωνία για προσφυγή στη διαιτησία λόγω της μη συναίνεσης της εργοδοσίας. (Καζάκος, 2020:104). Αντίθετα, η πλευρά των εργαζομένων χωρίς τη μονομερή προσφυγή δεν μπορεί να λάβει νέες παροχές και μένει ανίσχυρη απέναντι στους δυσμενείς όρους και αμοιβές που επιχειρεί να εισάγει η εργοδοσία αλλά και στην αποδυνάμωση των ΣΣΕ⁶⁹.

Η κατάργηση όμως της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία θέτει ζήτημα αντισυνταγματικότητας. Συγκεκριμένα, η συλλογική αυτονομία και η διαιτησία πλήττονται στον πυρήνα τους (Καζάκος, 2020:101) και ματαιώνεται η θεμελιώδης συνταγματική επιλογή περί ελευθερίας και ισότητας που πρεσβεύουν. Συνεπώς, καταστρέφεται η λειτουργικότητα του συστήματος ΣΣΕ και ΔΑ και μετατοπίζεται το κέντρο βάρους της ρύθμισης των όρων εργασίας από το συλλογικό στο ατομικό επίπεδο, όπου ο ισχυρότερος εργοδότης επιβάλλει βιαίως τη θέλησή του απέναντι στην ανάγκη επιβίωσης των εργαζομένων και όπου η ελευθερία των συμβάσεων αποτελεί μια καρικατούρα ελευθερίας λόγω της δομικής ανισότητας των μερών. Η επαναφορά, λοιπόν της ατομικής σύμβασης εργασίας από το προγενέστερο δίκαιο αποτελεί ισχυρό πλήγμα στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων (Καζάκος, 2015:994) εντελώς ασύμβατο με την ουσιαστική ισότητα και την αυτονομία.

⁶⁹ Ελάχιστες είναι οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που έχουν ανανεωθεί μετά την κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, ενώ ζήτημα αποτελεί πόσες τελικά θα επιβιώσουν (Ιωάννου, 2015).

Τα ανώτατα ελληνικά δικαστήρια, όμως δεν συμφώνησαν με την εγκαθίδρυση τέτοιων ρυθμίσεων και με την απόφαση 2261/2003 της ΕΣΕ. Αναλυτικότερα, η απόφαση της Ολ. ΑΠ 25/2004 έκρινε πως το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία δεν προσκρούει στη συλλογική αυτονομία (αρ. 22 του Σ.) και στο συμβατικό δίκαιο της ΔΟΕ (Λεβέντης, 2020:20), υπογραμμίζοντας τη σπουδαιότητα της διαιτησίας για την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών και αναγνωρίζοντας τη ΔΑ ως πλήρες υποκατάστατο της ΣΣΕ. Η μονομερής προσφυγή κατά τον ΑΠ εγγυάται τη ρύθμιση των όρων εργασίας με συλλογικά μέσα απωθώντας την ατομική σύμβαση εργασίας ως διαπλαστικό παράγοντα (Καζάκος, 2020:102). Παράλληλα, ο ΑΠ ξεκαθαρίζει πως η ΔΣΕ δεν επιβάλλει εκούσια διαιτησία αλλά παρέχει υποδείξεις χωρίς να συνιστά κανόνα ουσιαστικού δικαίου (Ληξουριώτης, 2020:363).

Στο ίδιο μήκος κύματος βρίσκεται η απόφαση 2307/2014 της Ολ. ΣτΕ η οποία έκρινε πως το αρ. 22 του Σ. αναφέρεται στην υποχρεωτική διαιτησία (Εκθεση Βουλής επί ν/σ 4635/2019, 2019:29) αναγνωρίζοντας ως περιττή την ειδική μνεία σχετικά με τη διαιτησία αν αυτή αφορά μόνο συναινετική προσφυγή. Η μονομερής προσφυγή αναγνωρίζεται ως ανεκτός περιορισμός της συλλογικής αυτονομίας (Λεβέντης, 2020:15) και του απεργιακού δικαιώματος, αφού αν και δεν συνάδει με τη συλλογική αυτονομία ωστόσο συνιστά αναγκαία λύση για την αποτροπή ατομικών συμβάσεων εργασίας με δυσμενείς όρους και του κανονιστικού κενού που διαιωνίζει τη συλλογική διαφορά. Κατά το ΣτΕ, ο σκοπός της μονομερούς διαιτησίας είναι η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης μέσα από τη γρήγορη επίλυση της συλλογικής διαφοράς και την εύρεση ισορροπημένων λύσεων. Η υποχρεωτικότητα της διαιτησίας συνιστά μέσο πίεσης και βοηθητικός μηχανισμός προστασίας των εργαζομένων (Καζάκος, 2020:103). Συνεπώς, η απόφαση της Ολ. ΣτΕ ακύρωσε την πρόβλεψη για συναινετική μόνο προσφυγή στη διαιτησία της ΠΥΣ 6/2012 (αρ. 3 παρ. 1,2) καθώς αντιβαίνει στο αρ. 22 του Σ.

Η επαναφορά του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία⁷⁰ και της αρμοδιότητας να επιλαμβάνεται επί του συνόλου της διαφοράς συντελείται με το ν. 4304/2014. Όμως η διαιτησία υπονομεύεται και πάλι μέσα από την υιοθέτηση

⁷⁰ Η μονομερής προσφυγή διεξάγεται από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης του μεσολαβητή ή εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Τη ΔΑ εκδίδει το πολυμελές όργανο της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας.

πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης δια της μείωσης των μισθών. Τα στοιχεία που εξετάζει ο διαιτητής (μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας για τη διάρκεια του προγράμματος) δηλαδή καθιστούν πλέγμα που τείνει να καθυποτάξει την ελεύθερη κρίση του διαιτητή αποκλειστικά στα συμφέροντα της εργοδοσίας οδηγώντας σε περαιτέρω μειώσεις μισθών και στη χειροτέρευση των εργασιακών όρων, καθώς δεν περιλαμβάνεται σε αυτά το βιοποριστικό επίπεδο των εργαζομένων (Κουζής & Δημουλάς, 2018:128). Επί των κλαδικών ΣΣΕ το διαιτητικό όργανο εξετάζει την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων σε ένα πλαίσιο που η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων συγκρίνεται με τις γειτονικές βαλκανικές χώρες που εμφανίζουν υποβαθμισμένους όρους ζωής και εργασίας (Καζάκος, 2015:1003).

Ακόμα η ΔΑ πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία που ελέγχεται δικαστικά⁷¹ και να διατυπώνονται σε αυτή ρητά οι κανονιστικοί όροι άλλων εν ισχύ συλλογικών ρυθμίσεων (αρ. 14 ν. 4304/2014). Με πρόσχημα όμως την υποχρέωση αιτιολογίας των ΔΑ επιχειρείται έλεγχος της ουσιαστικής κρίσης του διαιτητικού οργάνου που δεν συμβιβάζεται με την κατοχύρωση της διαιτησίας στο αρ. 22 παρ. 2 Σ. (Καζάκος, 2015:1004). Άλλα διαδικαστικά που προβλέπει ο νόμος είναι η έκδοση της ΔΑ ομόφωνα ή με πλειοψηφία εντός 15 ημερών από την ανάληψη καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση ή εντός 35 ημερών αν δεν προηγήθηκε. Επίσης καθιερώνεται και δεύτερος βαθμός διαιτησίας 5μελούς σύνθεσης στην οποία συμμετέχουν τρεις ανώτατοι δικαστές με την παράλληλη αναστολή εφαρμογής της ΔΑ πρώτου βαθμού. Η δευτεροβάθμια διαιτησία ελέγχει την αντικειμενική κρίση των διαιτητών (Κουζής & Δημουλάς, 2018:128) και ξεκινά με την υποβολή έφεσης⁷² από οποιοδήποτε μέρος στον ΟΜΕΔ. Η απόφαση δεύτερου βαθμού που λαμβάνεται ομόφωνα ή με πλειοψηφία με βάση τα στοιχεία της πρωτοβάθμιας διαιτησίας εκδίδεται εντός 20 ημερών από την ανάληψη καθηκόντων της Επιτροπής και κοινοποιείται εντός 5 ημερών στα δεσμευόμενα μέρη.

⁷¹Καθορίζονται δύο βαθμοί δικαστικού ελέγχου της νομιμότητας. Οι ΔΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού ελέγχονται δικαστικά από το μονομελές πρωτοδικείο και το εφετείο αντίστοιχα.

⁷² Η έφεση υποβάλλεται εντός 10 ημερών από την κοινοποίηση της πρωτοβάθμιας ΔΑ. Η έφεση εξετάζεται από Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή την οποία απαρτίζουν δύο διαιτητές από τον ΟΜΕΔ και ένα σύμβουλος του ΣτΕ, ένας Αρεοπαγίτης και ένας από το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, όλα τα μέλη απολαμβάνουν πλήρη ανεξαρτησία κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Η αμοιβή τους καθορίζεται από τον ΟΜΕΔ και η ανάδειξη των μελών γίνεται με κλήρωση.

Η συνολική αξιολόγηση του ν. 4303/2014 ως απάντηση στη ακυρωτική απόφαση της Ολ. ΣτΕ 2307/2014 κρίνεται θετικά μόνο ως προς την επαναφορά της μονομερούς προσφυγής της διαιτησίας όμως οι όροι αυτής της επαναφοράς συνιστούν μια κακότεχνη μεταμφίεση μιας απολύτως μεροληπτικής προς την πλευρά των επιχειρήσεων και εχθρική προς τους εργαζόμενους διαιτησία (Κουζής & Καψάλης, 2020: 27) Ακόμα, η δευτεροβάθμια διαιτησία επικρίνεται πως καθυστερεί την επίλυση των διαφορών και αντιβαίνει στην συλλογική αυτονομία (Καζάκος, 2015:1006) ενώ η δικαστικοποίηση μετατρέπει τις συλλογικές σε νομικές διαφορές.

Επόμενη νομοθετική πρόβλεψη σε σχέση με τη διαιτησία εισάγει το αρ. 15 ν. 4549/2018. Πιο ειδικά, ο νόμος τροποποιεί τις προϋποθέσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Έτσι, εκτός από την περίπτωση που κάποιο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, μονομερής προσφυγή συντελείται και εφόσον το ένα μέρος αποδέχθηκε την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριψε το άλλο μέρος. Επίσης, στα στοιχεία που εξετάζει ο διαιτητής για την έκδοση της ΔΑ συμπεριλαμβάνεται και η εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης. (αρ. 16 παρ. 5 ν. 1876/1990 όπως τροποποιήθηκε από αρ. 15 παρ. 2 ν. 4549/2018).

Με το ν. 4635/2019, έπειτα οι όροι για την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία επανακαθορίζονται με αυστηρότερες προϋποθέσεις. Ειδικότερα, ο Αναπτυξιακός Νόμος εκτός από την προσφυγή στη διαιτησία με κοινή συμφωνία μερών⁷³ αναγνωρίζει την μονομερή προσφυγή ως έσχατο και επικουρικό μέσο (αρ. 57 παρ 1,2 ν. 4635/2019). Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία με τη νέα ρύθμιση προσλαμβάνει εξαιρετικό χαρακτήρα (Λεβέντης, 2020:22), επιτρέπεται λοιπόν η μονομερής προσφυγή μόνο όταν συντρέχουν ικανοί λόγοι⁷⁴ που να δικαιολογούν τον αποκλεισμό της συλλογικής αυτονομίας και του απεργιακού δικαιώματος. Μονομερής προσφυγή συντελείται αν η συλλογική διαφορά αφορά δημόσιες επιχειρήσεις ή κοινής ωφέλειας (αρ. 57 παρ. 2α) που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την κάλυψη αναγκών κοινωνικού συνόλου. Πρόκειται λοιπόν για

⁷³ Πρόκειται για προαιρετική διαιτησία και ειδικά για τις δημόσιες επιχειρήσεις του ν. 3429/2005 που έχουν αρνητικά αποτελέσματα ή επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό, εκτός από κοινή συμφωνία μερών απαιτείται και τη σύμφωνη γνώμη της Διυπουργικής Επιτροπής Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών. Η συμφωνημένη προσφυγή στη διαιτησία είναι μόνο θεωρητική, καθώς στη πράξη η προσφυγή προσκρούει στην απόλυτη άρνηση του εργοδότη.

⁷⁴ Εισάγονται προϋποθέσεις στην μονομερή προσφυγή που προσπαθούν να εναρμονίσουν την υποχρεωτική διαιτησία με την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και με τις διεθνείς συμβάσεις.

επιχειρήσεις που έχουν μονοπωλιακό χαρακτήρα και εξέχουσα θέση στην παροχή του αγαθού.

Το προαπαιτούμενο της μονομερούς προσφυγής της διαιτησίας, δηλαδή η κάλυψη των αναγκών του κοινωνικού συνόλου, που εισάγει ο ν. 4635/2019 είναι δεδομένο και αποτελεί ζήτημα αρχής κάθε συλλογικής διαφοράς (Καζάκος, 2020:97). Αυτό αποδεικνύεται καθώς η συλλογική αυτονομία του αρ. 22 Σ. αναγνωρίζει στα μέρη το δικαίωμα να συνδιαχειρίζονται το γενικότερο δημόσιο και κοινωνικό συμφέρον. Παράλληλα, όμως η διατύπωση είναι ασαφής καθώς δίνει την εντύπωση πως η μονομερής προσφυγή δεν αφορά τις συλλογικές διαφορές όλων των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα και κοινής ωφέλειας αλλά μόνο των ΑΕ (αρ. 1 ν. 3429/2005) επί των οποίων το ελληνικό δημόσιο ασκεί αποφασιστική επιρροή (Λεβέντης, 2020:23).

Σε ασφυκτικούς έως απαγορευτικούς περιορισμούς υποβάλλεται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στις λοιπές επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, η συλλογική διαφορά πρέπει να αφορά σύναψη ΣΣΕ, να έχουν αποτύχει οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της να επιβάλλεται από λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντας συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας (αρ. 57 παρ. 2β ν. 4635/2019). Προφανώς και σε αυτή την περίπτωση είναι περιττή η εν λόγω αναφορά καθώς είναι δεδομένο πως η επίλυση της διαφοράς συμβαδίζει με το γενικό συμφέρον όπως σε κάθε συλλογική διαφορά. Ο όρος οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων υπήρχε και στις προηγούμενες ρυθμίσεις όμως το νέο στοιχείο του ν. 4635/2019 δεν είναι μόνο η ρητή αναφορά στην οριστική αποτυχία αλλά και ο καθορισμός στοιχείων από το νόμο που την τεκμηριώνουν (Κουκιάδης, 2019:395). Σωρευτικές προϋποθέσεις της αποτυχίας των διαπραγματεύσεων είναι η λήξη της ισχύος της υπάρχουσας ΣΣΕ αλλά και η εξάντληση κάθε άλλου μέσου συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης⁷⁵. Η προϋπόθεση της εξάντλησης κάθε άλλου μέσου είναι δύσκολο να συγκεκριμενοποιηθεί και προκαλεί αρκετές διχογνωμίες η εφαρμογή της καθώς ο νόμος δεν προσφέρει ασφαλή κριτήρια. Έτσι η ασάφεια του νόμου για την οριστική αποτυχία αυξάνει τον κίνδυνο να μην δικαιολογείται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής ενώ συνιστά κίνδυνο για την ακύρωση της ΔΑ (Καζάκος, 2020:97).

⁷⁵ Επιπρόσθετα το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία θα πρέπει να συμμετείχε στη μεσολάβηση και να αποδέχεται τη μεσολαβητική πρόταση.

Πρόσθετος όρος που θέτει ο νόμος για την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία είναι η υποχρέωση του προσφεύγοντος να υποβάλλει πλήρη αιτιολογία. Η αιτιολογία των ΔΑ ανοίγει το δρόμο και για τη δικαστικοποίηση της διαιτησίας και ιδίως για τον δικαστικό έλεγχο της ουσιαστικής κρίσης του διαιτητή μέσω του ελέγχου της πληρότητας της αιτιολογίας κάτι που αντιβαίνει το ανέλεγκτο της κρίσης των διαιτητών όπως κατοχυρώνεται από τη νομολογία. Επιπλέον, η αοριστία του νόμου δημιουργεί κίνδυνο δικαστικής ανατροπής της ΔΑ ελλείψει ειδικής αιτιολογίας. (Καζάκος, 2020:98). Ακόμα, με τη νέα ρύθμιση καταργείται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία όταν το άλλο μέρος αρνείται να συμμετέχει στη μεσολάβηση. Η πρόβλεψη αυτή που πλέον καταργείται απέβλεπε στην ενίσχυση της μεσολάβησης και την αποδοκιμασία συμπεριφορών που αντιβαίνουν στην υποχρεωτική καλόπιστη διαπραγματεύση. Έτσι αποδυναμώνεται η μεσολάβηση που συνιστά θεσμό που προωθεί τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Λεβέντης, 2020:25)

Συμπερασματικά, με το αρ. 57 ν. 4635/2019 όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις και περιφρονείται η μεσολάβηση, η διαιτησία μετατρέπεται από κανόνας σε εξαίρεση καθώς η προσφυγή με συμφωνία των μερών αποφεύγεται λόγω της απόλυτα αρνητικής στάσης της εργοδοτικής πλευράς, ενώ η μονομερής προσφυγή αποκλείεται για τη μεγάλη πλειονότητα των συλλογικών συμφερόντων και καθίσταται δυσχερής (Κουκιάδης, 2019:395). Οι απαγορευτικές προϋποθέσεις της διαιτησίας θέτουν ζήτημα αντισυνταγματικότητας, δηλαδή αντιβαίνουν πλήρως στο αρ. 22 Σ., όπως αυτό έχει ερμηνευτεί από την ομόφωνη απόφαση της Ολ. ΑΠ 25/2004 και της Ολ. ΣτΕ 2307/2014. Η εισαγωγή τέτοιων εξαιρέσεων αποκλείει εν πολλοίς τη ρύθμιση των όρων εργασίας με ΔΑ και προωθεί την ανισότητα των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η υιοθέτηση τέτοιων μέτρων οδηγεί σε ένα είδος οικονομίας των σκλάβων στο οποίο υπαγορεύονται οι όροι εργασίας από τον εργοδότη (Καζάκος, 2020:105). Αυτό οδηγεί σε ένα κεφάλαιο βίας στις εργασιακές σχέσεις όπου ο εργαζόμενος μένει εντελώς ανίσχυρος απέναντι στις υπερεξουσίες του εργοδότη και εξαναγκάζεται να υποταχθεί λόγω της ανάγκης βιοπορισμού του.

ΟΜΕΔ Ήδη από το πρώτο μνημόνιο ξεκινά η υποβάθμιση του ρόλου του ΟΜΕΔ. Με το αρ. 2 παρ. 9 ν. 3845/2010 ορίζεται πως με π.δ. που θα εκδοθεί ύστερα από πρόταση του Υπουργού Εργασίας μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Δικαίου θα ρυθμιστεί η προσφυγή στον ΟΜΕΔ, ωστόσο δεν εκδόθηκε π.δ. Έπειτα, με το αρ. 73 ν. 3863/2010

επαναρυθμίζεται ο ΟΜΕΔ⁷⁶ μόνο όμως με την έκδοση π.δ., το οποίο και πάλι δεν εκδόθηκε. Άλλο μέτρο της εν λόγω περιόδου συνιστά το αρ. 51 ν. 3871/2010 που ορίζει πως οι αποφάσεις του ΟΜΕΔ ακυρώνονται αν προβλέπουν μισθολογικές αυξήσεις από το 2010 έως τις 31.12.2012 ενώ δίνεται η δυνατότητα έφεσης στις μισθολογικές αυξήσεις που προβλέπουν οι ΔΑ μετά το ν. 3845/2010.

Με το αρ. 14 ν. 3899/2010 προσδιορίζεται καλύτερα η λειτουργία του ΟΜΕΔ. Ειδικότερα, για την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας ο ΟΜΕΔ επεκτείνει τις δραστηριότητες του στην παροχή συμβουλών και βοήθειας σε θέματα εργασιακών σχέσεων, στην έρευνα των σχετικών πεδίων και στην έκδοση εντύπων ενώ υποβάλλει ετήσια έκθεση του έργου του στις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Πλέον ο ΟΜΕΔ διοικείται από επταμελές ΔΣ που έχει πενταετή θητεία⁷⁷. Το σημαντικότερο είναι πως εφεξής την πλειοψηφία την έχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών, που για πρώτη φορά αποκτούν την πλήρη εξουσία σε φορέα εργασιακών σχέσεων καθώς ο εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας μετέχει χωρίς δικαίωμα ψήφου. Η αναγνώριση αυτής της αυτονομίας είναι αναγκαία, ως επακόλουθο της αυτονομίας των συλλογικών διαφορών (Κουκιάδης, 2019:400) και ως μέσο αποκατάστασης της εμπιστοσύνης των μερών έναντι των κρατικών παρεμβάσεων. Τα δύο μέρη μετέχουν ισοδύναμα με τρεις εκπροσώπους η κάθε πλευρά. Επιπλέον, ο ν. 3899/2010 ορίζει πως η επιλογή μεσολαβητών και διαιτητών συντελείται ομόφωνα αποκλείοντας έτσι μεσολαβητές και διαιτητές που μεροληπτούν υπέρ τις εργασίας (Κουζής & Καψάλης, 2020:26). Ακόμα, οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή χωριστά σώματα⁷⁸. Συνεπώς ένας μεσολαβητής δεν μπορεί να ασκήσει καθήκοντα διαιτητή και το αντίστροφο.

1.2 Μεταρρυθμίσεις στο ατομικό εργασιακό δίκαιο

Η εργασιακή πολιτική που υιοθετείται διεθνώς από τη δεκαετία του 90' και με μεγαλύτερη βιαιότητα και ένταση την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων απορρυθμίζει τις παραδοσιακές αξίες της εργασίας εισάγοντας μεταρρυθμίσεις στο

⁷⁶ Ρυθμίζεται ο σκοπός, η οργάνωση, η διοίκηση, η λειτουργία, η διαχείριση και η περιουσία του ΟΜΕΔ αλλά και κάθε ζήτημα σχετικό με τη λειτουργία του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

⁷⁷ Με το αρ.16 ν. 4549/2018 η θητεία του ΔΣ από τριετής ορίζεται πενταετής.

⁷⁸ Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι 38 εκ των οποίων 12 είναι διαιτητές. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών. Παράλληλα μεταβάλλονται και διαχωρίζονται τα προσόντα για τον διορισμό μεσολαβητών και διαιτητών.

ατομικό εργατικό δίκαιο με γνώμονα την ευελιξία. Συγκεκριμένα, «ευελιξία» εντοπίζεται, όταν μια τουλάχιστον παράμετρος της σχέσης εργασίας (χρόνος εργασίας, διάρκειας σύμβασης, τόπος εργασίας, ένας εργοδότης) παρεκκλίνει από το πρότυπο της τυπικής σχέσης εξαρτημένης εργασίας (Γιαννακούρου, 2006: 1265). Η παγκοσμιοποίηση του ανταγωνισμού και η τεχνολογική πρόοδος συμβάλλουν ώστε η ευελιξία να βρίσκεται στο επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων και πιέζουν τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν οικονομικές συνθήκες (Γαβρόγλου, 2006: 11).

Έτσι, η πλήρης απασχόληση αντικαθίσταται από την ευέλικτη απασχόληση. Η πλήρης απασχόληση συνιστά εργασία με πλήρες ωράριο που προκύπτει από τη ΣΣΕ, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνθήθεια κλπ (ΚΕΠΕΑ, ΓΣΕΕ). Αντίθετα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποκλίνουν από το πλήρες καθεστώς και εμφανίζουν μορφές όπως η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η προσωρινή απασχόληση, η υπερωριακή απασχόληση, η τηλεργασία και η ενοικίαση εργαζομένων. Ειδικότερα, στην παρούσα μελέτη το ενδιαφέρον εστιάζεται στην εξέλιξη της μερικής απασχόλησης κατά την μνημονιακή περίοδο στην Ελλάδα με αποκορύφωμα το ν. 4635/2019.

1.2.1. Μερική απασχόληση.

Η μερική απασχόληση εκφράζει την ελαστικότητα στις σχέσεις εργασίας και την πολιτική διανομής της απασχόλησης ή είναι έκφραση της ανεργίας (Κουκιάδης, 2017β:526). Ο εργαζόμενος με σύμβαση μερικής απασχόλησης αορίστου ή ορισμένου χρόνου εργάζεται με μειωμένο χρόνο εργασίας που υπολογίζεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, ετήσια βάση και ο μισθός που δικαιούται είναι αναλογικά μικρότερος σε σχέση με τον πλήρως απασχολούμενο (Γκούτος, 2006: 213).

Η μερική απασχόληση, επίσης επικρίνεται για τη μειωμένη προστασία των μερικώς απασχολούμενων γιατί δύναται να καταστεί αντικείμενο κατάχρησης εις βάρος των εργαζομένων. Όμως η μερική απασχόληση ήταν πάντοτε δυνατή με βάση τη συμβατική ελευθερία (ΑΚ αρ. 361, αρ. 648) και στόχευε στην ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και της προστασίας των εργαζομένων (Σκανδάλης, 2020:27).

Η πρωταρχική προσπάθεια ρύθμισης της μερικής απασχόλησης συντελείται με το ν. 1892/1990 που εισάγει περιορισμούς ως προς την προσφυγή στην μερική απασχόληση και μέτρα προστασίας των εργαζομένων, τα οποία αν και κρίνονται

θετικά, επιδέχονται περαιτέρω βελτίωση. Συγκεκριμένα, με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο εργαζόμενος κατά τη σύσταση ή κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας μπορούν να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο μερική απασχόληση (αρ. 38 παρ. 1 ν. 1892/1990). Στην νομοθεσία όμως δεν προβλέπεται κατώτερο όριο ωρών εργασίας⁷⁹, με αποτέλεσμα εν πολλοίς ο εργαζόμενος να απασχολείται ελάχιστες ώρες ημερησίως.

Ακόμα, προβλέπεται πως είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας όταν ο μισθωτός δεν αποδέχεται να μετατραπεί η σχέση πλήρους απασχόλησης σε μερική (αρ. 38 παρ. 2 ν. 1892/1990)⁸⁰. Ούτε ο εργοδότης μπορεί με βάση τις νέες επιχειρησιακές ανάγκες να θεμελιώσει την καταγγελία της σχέσης εργασίας του εργαζόμενου που αρνείται αυτή την μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Έτσι, ο μοναδικός νόμιμος τρόπος, για να μετατραπεί η σχέση πλήρους σε μερική απασχόληση, είναι ο εργοδότης να επιτύχει συμφωνία με τον εργαζόμενο. Συνεπώς, θεσπίζεται η συμμετοχική διαδικασία για την επιβολή εκ περιτροπής εργασίας⁸¹ (Δούκα, 2004:173).

Επιπροσθέτως, καθιερώνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, δηλαδή απαγορεύεται η δυσμενής διάκριση ή οποιαδήποτε εξαίρεση των μερικώς απασχολούμενων έναντι των πλήρως απασχολούμενων. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης υπογραμμίζει στον εργοδότη πως απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση δηλαδή όχι μόνο μισθολογική (αρ. 38 παρ. 3) και πως η ίση μεταχείριση αφορά όχι μόνο την ίδια εργασία αλλά και ίσης αξίας εργασία. Απαγορεύεται, λοιπόν μόνο η χορήγηση χαμηλότερων αποδοχών στους μερικώς απασχολούμενους. Έτσι, θα ήταν επιβεβλημένη η επιβολή υψηλότερων μισθών ώστε να παρέχεται ένα μεγαλύτερο εισόδημα στους ήδη χαμηλόμισθους μερικώς απασχολούμενους. Παράλληλα, ορίζεται πως οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται, ετήσιες άδειες και επίδομα αδείας με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν το χρόνο της άδειας τους όπως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι (αρ. 38 παρ. 4 ν. 1892/1990).

⁷⁹ Ένα τέτοιο ελάχιστο όριο είναι αναγκαίο, ώστε να εξασφαλίζεται ένα στοιχειώδες εισόδημα και να μην επιβαρύνεται ο μερικώς απασχολούμενος με μετακίνηση για ελάχιστες ώρες εργασίας.

⁸⁰ Δεν είναι δυνατόν δηλαδή με τροποποιητική καταγγελία να επέλθει μερική απασχόληση. Προφανώς ο εργοδότης δύναται κεκαλυμμένα να επιτύχει την τροποποίηση δηλώνοντας την κατάργηση της θέσης εργασίας την οποία, επαναφέρει αργότερα διασπασμένη. Όμως προς όφελος των εργαζομένων προβλέπεται η δυνατότητα να αποδείξουν το καταχρηστικό χαρακτήρα της καταγγελίας, δηλαδή πώς ο ουσιαστικός στόχος είναι η μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση.

⁸¹ Η ρύθμιση αυτή μεταβάλλεται με την μετέπειτα νομοθεσία. Βλ. κατ. Νομοθετικό πλαίσιο.

Ακόμα, με το ν. 1892/1990 δεν παρέχεται αξίωση για παροχή πρόσθετης εργασίας από το μερικώς απασχολούμενο στον εργοδότη, όταν ο μισθωτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις (αρ. 38 παρ. 5). Ενδέχεται, όμως να υπάρχουν και άλλες υποχρεώσεις που να βαραίνουν τον εργαζόμενο ή να επιβαρύνουν τον ελεύθερο χρόνο του⁸². Επίσης, ο μερικώς απασχολούμενος έχει προτεραιότητα πρόσληψης σε θέση πλήρους απασχόλησης «επί ίσοις όροις» με τους άλλους υποψηφίους (αρ. 38 παρ. 6), δηλαδή εφόσον έχει τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα (Δούκα, 2004:214), χωρίς όμως ως τότε να προβλέπεται κάποια διαδικασία ενημέρωσής του⁸³. Ο νόμος δηλώνει επιπλέον για πρώτη φορά ότι το εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται και στις συμφωνίες μερικής απασχόλησης (αρ 38 παρ. 7) ενώ προβλέπεται υποχρεωτική ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων στους οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφάλισης (αρ. 39).

Μετέπειτα, οι νομοθετικές διατάξεις για την μερική απασχόληση προήλθαν από την Κοινοτική Οδηγία του 1996. Ειδικότερα, με το αρ.2 ν. 2639/1998 προβλέπεται η επέκταση της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, ο υπολογισμός της μερικής απασχόλησης⁸⁴ σε 15ήμερη ή μηνιαία βάση και η κατοχύρωση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των μερικώς απασχολουμένων έναντι εκείνων των πλήρως απασχολουμένων, ως κίνητρο για την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης (Κουζής, 2001:306). Ακόμα, προβλέπεται δυνατότητα κάλυψης έκτακτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση που λήγουν με την πάροδο του εξαμήνου. Συνεπώς, ο ν. 2639/1998 επεκτείνει την ευελιξία ενώ εμπεριέχει ρυθμίσεις που παρέκαμψαν το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου και του Σύμφωνου Εμπιστοσύνης.

⁸²Στις μετέπειτα νομοθεσίες όμως, προβλέπεται προσαύξηση για την επιπλέον εργασία. Βλ. κατ. Νομοθετικό πλαίσιο.

⁸³ Προϋποθέσεις για τη γέννηση του δικαιώματος είναι η ύπαρξη θέσεων πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση, ο εργοδότης να έχει αποφασίσει προσλήψεις και η επιλογή του μερικώς απασχολούμενου να γίνει μόνο εφόσον ανήκει στην ίδια επαγγελματική κατηγορία με τους άλλους υποψήφιους. Στις μετέπειτα νομοθεσίες προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει. Βλ. κατ. Νομοθετικό πλαίσιο.

⁸⁴ Εφόσον μέσα σε 25 μέρες δεν γνωστοποιηθεί η μερική απασχόληση στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας τεκμαίρεται ως πλήρη απασχόληση. Η μερική απασχόληση πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Την Κυριακή η εργασία προβλέπει νόμιμη προσαύξηση. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση (έμμεσος περιορισμός) να ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις προοπτικές πρόσληψης σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ο χρόνος της μερικής απασχόλησης θεωρείται ως προϋπηρεσία. Με επιχειρησιακές ΣΣΕ επιτρέπεται η τροποποίηση της μερικής απασχόλησης.

Η επόμενη παρέμβαση για τους μερικώς απασχολούμενους συναντάται στο αρ. 7 του ν. 2874/2000, όπου προβλέπεται προσαύξηση 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων με κατώτατες αποδοχές που απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως. Αυτή η ρύθμιση λειτουργεί ως κίνητρο για τους εργαζόμενους να επιλέγουν τη «μειωμένη» μερική απασχόληση (Κουζής, 2010:7). Έπειτα, με τους δύο δικομματικούς νόμους, ν. 3174/2003 και ν. 3250/2004 θεσμοθετείται η μειωμένη μερική απασχόληση (μέχρι 20 ώρες την εβδομάδα) στον δημόσιο τομέα⁸⁵. Επίσης στις περιπτώσεις αυτές η μερική απασχόληση είναι ταυτόχρονα και προσωρινή αφού οι συμβάσεις είναι 24μηνες με τον πρώτο νόμο και 18μηνες με τον δεύτερο⁸⁶ (Κουζής, 2010:8). Παράλληλα, όμως καταργείται η προσαύξηση για εργασία μικρότερης των 20 ωρών εβδομαδιαίως για την οποία προβλεπόταν προσαυξημένο ωρομίσθιο λόγω των συνεπαγόμενων χαμηλών απολαβών για τους μερικώς απασχολούμενους (Κουζής, 2017:7).

Μορφές της μερικής απασχόλησης. Η προστασία που παρέχεται στη μερική απασχόληση καλύπτει κάθε μορφή απασχόλησης που αποκλίνει από την πλήρη εργασία και συνοδεύεται από αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές. Σύμφωνα με το αρ. 4 παρ. 1 του Συντάγματος επιβάλλεται η όμοια μεταχείριση των ομοίων καταστάσεων και, συνεπώς η υπαγωγή όλων των μορφών μερικής απασχόλησης στο ίδιο νομοθετικό καθεστώς, κάτι που υπαγορεύει η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων.

Οι συνηθέστερες μορφές μερικής απασχόλησης έχουν ως σημείο αναφοράς το διαφορετικό χρονικό πλαίσιο. Ειδικότερα, η απλή ή κοινή μερική απασχόληση αποτελεί την παροχή καθημερινής εργασίας με ημερήσιο ωράριο μικρότερο από το κανονικό. Ακολουθεί η μερική απασχόληση ανά ημέρες, ήτοι η παροχή εργασίας με εναλλαγή ημερών εργασίας και μη εργασίας. Ο αριθμός των ημερών εργασίας και μη εργασίας μπορεί να είναι ίσης ή διαφορετικής διάρκειας και η περιοδικότητα μπορεί να είναι τακτική ή μη τακτική. Κατά τις ημέρες εργασίας η απασχόληση είναι δυνατόν να γίνει κατά πλήρες ή μειωμένο ωράριο (Δούκα, 2004:149).

Η μερική απασχόληση ανά ημέρες εμφανίζεται με δύο μορφές, την εκ περιτροπής και την διαλείπουσα εργασία. Συγκεκριμένα, στη εκ περιτροπής

⁸⁵ Το Δημόσιο, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

⁸⁶ Νέα σύμβαση καταρτίζεται με την πάροδο 2μήνων με το ν. 3174/2003 και με την πάροδο 4μηνών με το ν. 3250/2004.

εργασία⁸⁷, ο εργαζόμενος απασχολείται κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή εβδομάδες το μήνα ή μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών⁸⁸ και εργάζεται με πλήρες ωράριο εργασίας. Με αυτή τη μορφή εργασίας επιτυγχάνεται η εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή πλήρους εργασίας για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης σε αντίθεση με νεκρές περιόδους (Κουζής, 2001:35). Το δεύτερο είδος της ανά ημέρες μερικής απασχόλησης, δηλαδή η διαλείπουσα εργασία διαφέρει από την εκ περιτροπής εργασία μόνο στο ότι η εναλλαγή των ημερών εργασίας και μη εργασίας γίνονται χωρίς τακτικό ρυθμό (Δούκα, 2004:158).

Μια μορφή διαλείπουσας εργασίας είναι τα mini jobs. Οι εργαζόμενοι σε αυτή την περίπτωση δεν έχουν σταθερό ωράριο και εργάζονται μόνο όταν παραστεί ανάγκη. Τα mini jobs πρωτοεμφανίστηκαν στη Γερμανία πριν από μια δεκαετία όταν η ανεργία βρισκόταν σε έξαρση, ως μια λύση να παραμείνουν τα άτομα στην αγορά εργασίας έστω και σε καθεστώς υποαπασχόλησης. Προφανώς, τα mini jobs εισάγουν μια επισφαλή εργασία όπου δίνει στους εργαζόμενους πενιχρά εισοδήματα που αδυνατούν να καλύψουν τις ανάγκες βιοπορισμού τους.

Άλλο είδος μερικής απασχόλησης είναι η Σύμβαση (επι)μερισμού εργασίας (job-sharing) που συνίσταται στο μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο μερικώς απασχολούμενους και περιλαμβάνει όλα τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και υποχρεώσεις της θέσης εργασίας (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006: 20). Εντοπίζονται τρεις κύριες μορφές του job-sharing. Καταρχάς, η πρώτη συνδέεται με κοινές ευθύνες καθώς οι δύο εργαζόμενοι αλληλοσυμπληρώνονται και έχουν υψηλό συντονισμό μεταξύ τους. Στη δεύτερη μορφή όταν οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζονται καλά, τα καθήκοντα της θέσης εργασίας μοιράζονται μεταξύ των δύο εργαζομένων (βάσει του αριθμού των πελατών ή των projects) και ο καθένας ασχολείται με αυτά που του αντιστοιχούν. Τέλος, στην τρίτη μορφή όταν οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές δεξιότητες, οι ευθύνες των δύο

⁸⁷ Άμα περιοριστεί η δραστηριότητα της επιχείρησης και εφόσον ο εργοδότης διαβουλευτεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων δύναται να επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας. Με τον ν. 3846/2010 εισάγεται μέγιστη διάρκειά του μέτρου έως 6 μήνες αλλά με το ν. 3899/2010 απέκτησε ανώτατο όριο 9 μηνών. Κατά συνέπεια, η εκ περιτροπής εργασία μπορεί κατά ανώτατο όριο να εφαρμοστεί μέχρι και 18 συνεχόμενους μήνες, δηλαδή τους τελευταίους 9 μήνες του πρώτου έτους εφαρμογής και τους 9 πρώτους μήνες του δεύτερου έτους. Η εν λόγω πρόβλεψη είναι δυσμενής για τους εργαζόμενους, καθώς δύναται χωρίς τη θέλησή τους να εργάζονται πάνω από ένα χρόνο σε αυτό το καθεστώς με παράλληλα μειωμένες αποδοχές.

⁸⁸ Η εκ περιτροπής εργασία εντάσσεται μεταγενέστερα της εμφάνισής της στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης. Ο άνω ορισμός προέρχεται από το αρ. 17 ν. 3846/2010.

εργαζομένων δεν συνδέονται μεταξύ τους και ο καθένας διεκπεραιώνει διαφορετικά καθήκοντα ενώ εργάζονται στο ίδιο τμήμα.

Μια άλλη μορφή ευέλικτης εργασίας είναι τα συμβόλαια μηδενικών ωρών όπου ο εργαζόμενος είναι σε ετοιμότητα κλήσης ενώ υπάρχουν διακυμάνσεις στις αμοιβές λόγω της έλλειψης σταθερού ωραρίου (Σκανδάλης, 2020:42). Έτσι, ο εργοδότης καλεί τον εργαζόμενο για όσες ώρες και όποτε κρίνει εκείνος⁸⁹. Αυτή η μορφή εργασίας αποτέλεσε προσωρινή λύση στα οικονομικά προβλήματα, με την πρόβλεψη μείωσής της κατά την μείωση της ανεργίας, κάτι που δεν συντελέστηκε. Πλέον, τα συμβόλαια μηδενικών ωρών συναντώνται πανευρωπαϊκά σε όλους τους τομείς απασχόλησης. Αυτή η μορφή εργασίας όμως ψέγεται καθώς μηδέν ώρες εργασίας ισοδυναμούν με μηδενική ασφάλεια και μηδενικά δικαιώματα για τους εργαζόμενους. Η πολύωρη αναμονή των μηδενικών ωρών κατακρίνεται λόγω της εργασιακής και οικονομικής ανασφάλειας που αντιβαίνει στα χρηστά ήθη (αρ. 179 ΑΚ). Έτσι, οι ρήτρες μηδενικών ωρών θεωρούνται άκυρες λόγω της καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας του εργοδότη (αρ. 281 ΑΚ) εις βάρος του εργαζόμενου ενώ αντιβαίνουν στο δόγμα του εργατικού δικαίου μετακυλίνοντας τον κίνδυνο στον εργαζόμενο. Γι' αυτό λοιπόν προκρίνεται ένας συνδυασμός παροχής εργασίας και ετοιμότητας (Σκανδάλης, 2020:44).

Χαρακτηριστικά των μερικώς απασχολούμενων. Το Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας κατέγραψε κυριαρχία της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας για πρώτη φορά για ολόκληρο το 2019. Έτσι, σύμφωνα με τα στοιχεία, το συνολικό ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο εργασίας την εβδομάδα σε σχέση με το πλήρες ωράριο ανέρχεται στο 31%.

Σχετικά με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του δ' τρίμηνο του 2019 όπου μελετώνται οι απασχολούμενοι 15 ετών και άνω, η πλειονότητα των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες⁹⁰. Η πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων προέρχεται από το ώριμο εργατικό δυναμικό (30-64 ετών), ενώ στις περισσότερες ηλικιακές ομάδες οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών.

⁸⁹ Τα συμβόλαια μηδενικών ωρών ξεκίνησαν στην Αγγλία. Σε αυτά μπορεί π.χ. ένας υπάλληλος να εργαστεί ένα πλήρες οκτάωρο την μία ημέρα ή και παραπάνω, μία ώρα την επόμενη και να γυρίσει ξανά στη δουλειά μετά από μία εβδομάδα. Προτιμώνται, κυρίως από εργαζόμενους με χαμηλής εξειδίκευσης σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας λόγω της ευελιξίας που τους εξασφαλίζουν.

⁹⁰ Ενδεικτικό είναι ότι σύμφωνα με τη Eurostat το 30,8 % των απασχολούμενων γυναικών ηλικίας 20-64 ετών στην ΕΕ εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2018, έναντι 8% για τους άνδρες.

Έπειτα ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με το φύλο τους, η πλειονότητα των ανδρών και γυναικών που απασχολούνται μερικώς έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης ή πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ακόμα, περισσότερες γυναίκες με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απασχολούνται μερικώς σε σχέση με τους άντρες.

Ως προς την οικονομική δραστηριότητα τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες απασχολούνται στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο. Έντονη είναι και η μερική απασχόληση στην παροχή καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, ελαφρώς αυξημένη είναι η αντιπροσώπευση των αντρών μερικώς απασχολούμενων σε αυτό τον κλάδο. Οι γυναίκες στο λιανικό και χονδρικό εμπόριο πλεονάζουν σε σχέση τους άνδρες. Επίσης αξιόλογα μεγέθη μερικώς απασχολούμενων παρατηρούνται στη γεωργία και στις κατασκευές για τους άνδρες ενώ για τις γυναίκες στην εκπαίδευση, τη γεωργία και σε δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και την κοινωνικής μέριμνας.

Ως προς τις αιτίες που οδήγησαν στη μερική απασχόληση, το συντριπτικά μεγαλύτερο ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων δηλώνει ότι δεν βρίσκει πλήρη απασχόληση (αναγκαστική μερική απασχόληση), ενώ ένα μικρότερο ποσοστό επέλεξε την μερική απασχόληση (εθελοντική), σαν λύση ανάγκης λόγω αδυναμίας εύρεσης πλήρους απασχόλησης. Η μερική απασχόληση προτιμάται από τους ανέργους και από όσους αναζητούν εργασία. Συνεπώς, η μερική απασχόληση αναπτύσσεται εθελοντικά κυρίως από τις γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, τους νέους, τους ανέργους αλλά και από εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης (Κουζής, 2001: 75). Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat του 2018, η Ελλάδα εμφανίζει το υψηλότερο ποσοστό (70%) μερικής απασχόλησης λόγω αδυναμίας εύρεσης πλήρους απασχόλησης συγκριτικά με τα υπόλοιπα μέλη της ΕΕ. Τα αποτελέσματα διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών ενώ το συνολικό ποσοστό της ΕΕ είναι 26%.

1.2.2. Νομοθετικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.

Με την έλευση της κρίσης, δίνεται άλλοθι για τον πολλαπλασιασμό των δυσμενών νομοθετικών παρεμβάσεων σε μια ανεξέλικτη αγορά εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο μια δέσμη εργασιακών ρυθμίσεων υιοθετείται από το ν.3846/2010 με σκοπό να τονισθεί, κυρίως για επικοινωνιακούς όρους, η παρέμβαση κατά της εργασιακής ανασφάλειας ως αντίδοτο απέναντι στον «εργασιακό μεσαίωνα» (Κουζής, 2010:10), αδυνατώντας, όμως ουσιαστικά να βάλει φραγμούς στην εργοδοτική αυθαιρεσία και

να δημιουργήσει όρους ασφάλειας για την εργασία. Ειδικότερα, με το ν. 3846/2010 προβλέπεται πως η έγγραφη συμφωνία⁹¹ των μερών για μερική απασχόληση πρέπει να γνωστοποιείται εντός 8 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας αλλιώς τεκμαίρεται η πλήρη απασχόληση. Παράλληλα, εισάγονται για πρώτη φορά οι όροι του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση⁹²» και διευρύνεται η μη δυσμενής διάκριση των πρώτων από τους δεύτερους (αρ. 2 παρ. 2 ν. 3846/2010). Ακόμα, προβλέπεται προσαύξηση 10% για παροχή εργασίας από τον μερικά απασχολούμενο πέρα της συμφωνημένης καθώς και δικαίωμα άρνησης παροχής της, όταν συντελείται κατά συνήθη τρόπο (αρ. 2 παρ. 11). Τέλος, για πρώτη φορά θεσπίζεται το δικαίωμα των πλήρως απασχολούμενων να μετατρέψουν μετά από ένα έτος απασχόλησης, μονομερώς τη σχέση εργασίας τους σε μερικής απασχόλησης, με προϋπόθεση ότι ο εργοδότης απασχολεί πλέον των 20 ατόμων και δεν παραβιάζονται οι επιχειρησιακές ανάγκες. Προβλέπεται όμως και δικαίωμα να επανέλθει ο εργαζόμενος στην πλήρη απασχόληση αλλά εφόσον το επιτρέπουν οι ανάγκες της επιχείρησης (αρ 2 παρ. 12). Η παραπάνω ρύθμιση καταδεικνύει πως η διατύπωση του νόμου είναι αρκετά γενική και τάσσεται υπέρ της εργοδοτικής πλευράς καθώς οι εργοδότες δύνανται να επαναφέρουν τους εργαζόμενους στην πλήρη απασχόληση όποτε το επιθυμούν.

Η μετέπειτα νομοθετική ρύθμιση του ν. 3899/2010 προβλέπει δυσμενέστερες ρυθμίσεις για την μερική απασχόληση. Αναλυτικότερα, καταργείται η προσαύξηση του 10% για την παροχή πρόσθετης εργασίας με τον συνήθη τρόπο, άρα ο μερικώς απασχολούμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει χωρίς προσαύξηση και η άρνησή της αντιβαίνει στην καλή πίστη. Παράλληλα, καταργείται και η προσαύξηση κατά 7,5% για όσους εργάζονται κάτω από 4 ώρες ημερησίως (αρ. 17 παρ. 1,2). Το έλλειμμα προστασίας για την πρόσθετη εργασία των μερικώς

⁹¹ Η σύμβαση που υπογράφεται ρυθμίζει το χρόνο εργασίας, τις αποδοχές, τον τρόπο κατανομής της εργασίας και τις περιόδους απασχόλησης του εργαζόμενου.

⁹² Το σημείο αναφοράς για τη μερική απασχόληση είναι ο συγκρίσιμος εργαζόμενος. «Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», είναι κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση/σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν ήταν πλήρως απασχολούμενος. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους μόνο εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. Σε πολλά σημεία των διατάξεων μερικής απασχόλησης χρησιμοποιείται ο όρος πλήρης απασχόληση με την έννοια της απασχόλησης 40 ωρών εβδομαδιαίως.

απασχολούμενων εντοπίζεται στην έλλειψη προσαύξησης. Έτσι, οι εργοδότες εφεξής μπορούν να απασχολούν το μερικώς απασχολούμενο μέχρι του ορίου της πλήρους απασχόλησης, με καταβολή μόνο της συμφωνημένης αμοιβής για τις επιπλέον ώρες. Συνεπώς, τίθεται ζήτημα αξιολογικής αντινομίας ως προς την αντιμετώπιση των μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους, γιατί στην υπέρβαση ωραρίου της πλήρους απασχόλησης προβλέπεται προσαύξηση αμοιβής μέσω της υπερεργασίας-υπερωρίας⁹³, κάτι που δεν ισχύει για τους μερικώς απασχολούμενους. Η προσαύξηση στην πλήρη απασχόληση δίνεται και για την αναστάτωση που προκαλείται στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου λόγω της επιπλέον εργασίας (Σκανδάλης, 2020:33). Παράλληλα, αναστάτωση προκύπτει εξίσου και στη ζωή του μερικώς απασχολούμενου χωρίς κάποια προσαύξηση. Έτσι, εντοπίζεται πρακτικά η αξιολογική αντινομία και η δυσμενής διάκριση εις βάρος των μερικώς απασχολούμενων. Η έλλειψη προσαύξησης ωφελούσε τις επιχειρήσεις γιατί μπορούσαν να συνάπτουν σύμβαση μερικής απασχόλησης με ορισμένο ωράριο και κατόπιν να ζητούν από τους εργαζόμενους παροχή πρόσθετης εργασίας χωρίς καμία προσαύξηση (Εκθεση Βουλής επί ν/σ 4635/19, 2019:35).

Μια επόμενη πρόβλεψη για την μερική απασχόληση στο δημόσιο τομέα εντοπίζεται στο ν. 3986/2011 που παρέχει τη δυνατότητα στους υπαλλήλους δημοσίου κατόπιν αίτησή τους να μειώσουν τις ώρες ή τις μέρες εργασίας τους μέχρι και 50%, με ανάλογη μείωση των αποδοχών τους μέχρι 5 έτη (αρ. 37 παρ. 5).

Μετά το πέρας των μνημονίων ο Αναπτυξιακός ν. 4635/2019 προβαίνει σε κάποιες σημαντικές μεταρρυθμίσεις στο πεδίο της μερικής απασχόλησης. Πιο ειδικά, ορίζεται πως η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης θα πρέπει όχι μόνο σύμφωνα με την αρχή της δημοσιότητας να γνωστοποιηθεί⁹⁴ αλλά και να καταρτιστεί εγγράφως⁹⁵ εντός 8 ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν συντρέχουν αυτές οι δύο προϋποθέσεις υπάρχει τεκμήριο πλήρους απασχόλησης⁹⁶ (αρ. 59 παρ. 1).

⁹³ Για υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου στην πλήρη απασχόληση προβλέπεται προσαύξηση 20% επί υπερεργασίας και 80% επί υπερωρίας.

⁹⁴ Όπως ίσχυε στο προϊσχύον δίκαιο.

⁹⁵ Η εν λόγω ρύθμιση αφορά και την εκ περιτροπής απασχόληση, κάτι που προκύπτει και ερμηνευτικά καθώς αποτελεί ειδικότερη μορφή της μερικής απασχόλησης αλλά ο νομοθέτης το ορίζει ρητά.

⁹⁶ Το τεκμήριο της πλήρους απασχόλησης ισχύει τόσο στην περίπτωση της μη τήρησης του έγγραφου τύπου κατά την αρχική σύναψη της σύμβασης της εργασίας μερικής απασχόλησης, όσο και κατά την μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση. Αν δεν ανανεωθεί η σύμβαση μερικής απασχόλησης με άλλη αντίστοιχη τότε επανέρχεται η πλήρης απασχόληση.

Όπως διευκρίνισε προγενέστερα η απόφαση του ΑΠ 1264/2012 η παράλειψη του έγγραφου τύπου κατά τη συμφωνία μερικής απασχόλησης δεν επηρεάζει το κύρος της, ούτε την καθιστά άκυρη αλλά έχει ως μόνη συνέπεια τη δημιουργία μαχητικού τεκμηρίου πλήρους απασχόλησης. Ο ν. 4635/2019 και η απόφαση του ΑΠ παρά την πρόθεση για άρση του αδιεξόδου υιοθετούν μια *contra legem* ερμηνεία (Σκανδάλης, 2020:31) καθώς αντίκειται στο αρ. 2 ν. 3846/2010 που συνδέει το τεκμήριο της πλήρους απασχόλησης μόνο με τη γνωστοποίηση και όχι την τήρηση του έγγραφου τύπου. Αντίθεση εντοπίζεται και στις διατάξεις του ΑΚ που ορίζουν πως η μη τήρηση του έγγραφου τύπου συνεπάγεται ακυρότητα της σχετικής σύμβασης (ΑΚ 159), αφήνοντας ανοιχτό ερμηνευτικά το ζήτημα κατά πόσο η ακυρότητα πλήττει το σύνολο της σύμβασης μερικής απασχόλησης ή μόνο τον όρο περί μερικής απασχόλησης (ΑΚ 181).

Επιπλέον, ο ν. 4635/2019 επαναφέρει την προσαύξηση για πρόσθετη εργασία. Συγκεκριμένα, αν προκύψει πρόσθετη εργασία ο μερικώς απασχολούμενος την παράσχει με προσαύξηση 12% επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας (αρ. 59 παρ. 11). Η παροχή πρόσθετης εργασίας συνιστά κομβικό ζήτημα της μερικής απασχόλησης γιατί πρέπει να αποφεύγεται η ακραία ευελιξία στο χρόνο εργασίας. Αυτή συντελείται όταν πέρα από την συμφωνημένο ελάχιστο χρόνο εργασίας καθορίζονται από τον εργοδότη με βάση τις κυμαινόμενες ανάγκες του, οι υπόλοιπες ώρες εργασίας υπό την μορφή πρόσθετης εργασίας (Έκθεση Βουλής επί ν/σ 4635/19, 2019:34). Η άνω διάταξη επιχειρεί να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση μεταξύ πλήρως και μερικώς απασχολούμενων ως προς την πρόσθετη εργασία και στοχεύει στην αντιμετώπιση της καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων, που προωθούνται με εικονικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης ενώ στην πραγματικότητα υποκρύπτουν πλήρη απασχόληση (Αιτιολογική Έκθεση στο ν/σ 4635/19, 2019:58). Με αυτόν τον τρόπο ο εργοδότης γλιτώνει το χρόνο τουλάχιστον δύο μισθούς. Με τη νέα ρύθμιση για πρώτη φορά ορίζεται πως η πρόσθετη εργασία πραγματοποιείται μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου (αρ. 59 παρ.11). Συνεπώς, η παρούσα ρύθμιση φαίνεται να αποκλείει την υπερωρία και την υπερεργασία των

μερικώς απασχολούμενων⁹⁷, με την επιδίωξη να μην υποκαθιστά η μερική την πλήρη απασχόληση⁹⁸. Άρα, η ρύθμιση του ν. 4635/2019 επιχειρεί να καλύψει το έλλειμμα προστασίας στην πρόσθετη εργασία μέχρι του ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίως των μερικώς απασχολούμενων, για την οποία πλέον προβλέπεται προσαύξηση. Ωστόσο, οι εν λόγω ρυθμίσεις δεν επαρκούν για να την αντιμετώπιση της υποκατάστασης της πλήρους από την μερική απασχόληση ενώ δεν αντιμετωπίζεται το ζήτημα της ετοιμότητας για εργασία των μερικώς απασχολούμενων.

Με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως η μερική απασχόληση, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προσαρμόσει τον χρόνο εργασίας με βάση τις επιχειρησιακές ανάγκες καθιστώντας έτσι τον εργαζόμενο εργαλείο στα χέρια του εργοδότη, ο οποίος τον χρησιμοποιεί όποτε και όσο θέλει με ελάχιστο κόστος.

1.2.3. Ζήτημα καθυστέρησης των δεδουλευμένων και νομοθετικές αλλαγές από τα μνημόνια έως το ν. 4635/2019.

Το ζήτημα της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής⁹⁹ των όρων εργασίας είχε απασχολήσει κατά το παρελθόν το εργατικό δίκαιο, ήδη από το 1920 εντοπίζεται αντίστοιχη διάταξη. Συγκεκριμένα, μονομερούς μεταβολή των όρων εργασίας που βλάπτει τον εργαζόμενο οδηγεί σε τερματισμό της σύμβασης εργασίας του. Ως τέτοια μεταβολή θεωρούνταν η μετάθεση του εργαζόμενου σε γραφείου του εξωτερικού, στην περίπτωση που αυτός δεν αποδέχεται την μετάθεση (αρ. 7 ν. 2112/1920).

Με βάση τις διατάξεις του ΑΚ και της μετέπειτα νομοθεσίας¹⁰⁰ προκύπτει πως η μονομερούς για τον εργοδότη και δυσμενής για τον μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας δεν συνεπάγεται μόνο τη λύση της σύμβασης αλλά παρέχει το δικαίωμα στο μισθωτό να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη και να ζητήσει αποζημίωση ή να αξιώσει την τήρηση των όρων

⁹⁷ Κατά παράβαση της απαγόρευσης, επιβάλλονται κυρώσεις εις βάρος του εργοδότη και δίνεται προσαυξημένη αμοιβή στον εργαζόμενο κατά 20% για κάθε υπερωρία και κατά 80% για κάθε υπερεργασία.

⁹⁸ Η θωράκιση του ωραρίου εργασίας των μερικώς απασχολούμενων είναι κομβικής σημασίας για τους φοιτητές που παρακολουθούν παράλληλα τα μαθήματά τους αλλά και για τους εργαζόμενους σε δύο εργασίες.

⁹⁹ Η μονομερούς μεταβολή των όρων εργασίας θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη, κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης. Αυτή η μεταβολή μπορεί να είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Για να είναι βλαπτική η μεταβολή για τον εργαζόμενο - όπως στην παρούσα ανάλυση - πρέπει να προκαλεί άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημιά.

¹⁰⁰ Αρ. 349, 648, 652, 656 ΑΚ, αρ. 7 ν. 2112/1920, αρ. 5 ν. 3189/1955.

εργασίας πριν τη μεταβολή του περιεχομένου της σύμβασης. Σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη ο εργαζόμενος δύναται να ζητήσει μισθούς υπερημερίας.

Με το πέρας των χρόνων αυτή η μονομερής βλαπτική μεταβολή εκδηλώθηκε και με τη μορφή της καθυστέρησης δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων. Το εν λόγω φαινόμενο την περίοδο της κρίσης έλαβε εκρηκτικές διαστάσεις καθώς πλειάδα εργοδοτών εμφάνιζαν, με αφορμή την επίπλαστη κάποιες φορές δυσμενή οικονομική κατάσταση της επιχείρησής τους καθυστέρηση στην καταβολή των μισθών. Σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν ήταν αναγκαία η κινητοποίηση των ανώτατων δικαστηρίων και της νομοθεσίας. Ειδικότερα, ο ΑΠ με την απόφαση 677/2017 έκρινε πώς η καθυστέρηση καταβολής των αποδοχών του μισθωτού δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής του. Συνιστά μόνο στην περίπτωση που γίνεται δολίως, δηλαδή όταν ο εργοδότης δεν καταβάλει αποδοχές ώστε να εξαναγκάσει τον εργαζόμενο σε παραίτηση προκειμένου να αποφύγει την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης.

Στην εν λόγω απόφαση του ΑΠ ασκήθηκε έντονη κριτική καθώς καθίσταται δυσχερής, αν όχι αδύνατη, η απόδειξη του δόλου του εργοδότη και της βλαπτικής μεταβολής ώστε ο εργαζόμενος να θεωρήσει καταγγελλείσα τη σύμβαση εργασίας και να αξιώσει αποζημίωση. Παράλληλα, οι οικονομικές συνθήκες δικαιολογούν την αδυναμία καταβολής των δεδουλευμένων και το έναντι είναι ισχυρό όπλο στα χέρια του εργοδότη. Ως προς τον εργαζόμενο, λόγω της δυσκολίας εύρεσης εργασίας παραμένει εγκλωβισμένος στην εργασιακή σχέση καθώς δεν μπορεί να απεμπολήσει την αποζημίωση ιδίως στην περίπτωση πολυετούς εργασίας (Καλαντζόπουλος, 2020:230). Ακόμα, η ενδεχόμενη παραίτηση, του στερεί το επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ (Κουμεντάκης, 2020).

Συνεπώς, η τροποποίηση που επέφερε ο ν.4487/2017 ήταν αναγκαία και επιβεβλημένη. Με τη νέα διάταξη του νόμου ορίζεται για πρώτη φορά πώς η καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζόμενου από τον εργοδότη θεωρείται βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, ανεξαρτήτως της αιτίας καθυστέρησης αρκεί να είναι αξιόλογη. (αρ. 56 ν. 4487/2017). Στην αιτιολογική έκθεση της βουλευτικής τροπολογίας καθίσταται σαφής η αναγκαιότητα της ψήφισης του ν. 4487/2017 καθώς η απόφαση του ΑΠ κατακρίνεται πως οδηγεί σε ομηρία εκατοντάδες απλήρωτους εργαζόμενους και τους εγκλωβίζει σε ένα φαύλο κύκλο

υποχρεωτικής παροχής εργασίας χωρίς αμοιβή και χωρίς απεμπλοκή. Έτσι, θα μπορούσε να υποστηριχθεί πώς η απόφαση του ΑΠ αποτέλεσε πολιτική αφορμή για την ψήφιση του ν. 4478/2017, ύστερα από πρόταση τροπολογίας του ΚΚΕ.

Η διάταξη για την καθυστέρηση των δεδουλευμένων του ν. 4478/2017 (αρ. 56) αποτελεί νέα αυτόνομη διάταξη. Συγκεκριμένα, δεν πληροί τα κριτήρια του αρ. 77 Σ περί ερμηνευτικού νόμου, αφού δεν υπήρχε προηγούμενη ασάφεια στην επιστήμη και προβληματισμός στην νομολογία, αποτελεί λοιπόν διάταξη ψευδοερμηνευτικού νόμου και όχι ερμηνευτικού του ν. 2112/1920, η θεώρηση αυτή προκύπτει άλλωστε και από την γραμματική ερμηνεία και το εισαγωγικό «Επίσης» στην αρχή της διάταξης. Το γεγονός πως η διάταξη αποτελεί νέα ρύθμιση σημαίνει πως δεν έχει αναδρομική ισχύ αλλά ισχύει από την δημοσίευση του νόμου.

Επόμενη ρύθμιση στο ζήτημα καθυστέρησης των αποδοχών εισάγεται από το ν. 4635/2019. Η εν λόγω τροποποίηση του ν. 4478/2017 είναι κρίσιμη καθώς ο όρος «αξιόλογη» του προγενέστερου νόμου είναι αόριστος και χρήζει ερμηνείας, οδηγεί σε ανασφάλεια του δικαίου και αφήνει το χαρακτηρισμό της καθυστέρησης των δεδουλευμένων ως «αξιόλογης» στην υποκειμενική κρίση των μερών (Καλαντζόπουλος, 2020:234). Με την παρούσα ρύθμιση η καθυστέρηση δεδουλευμένων πέρα των 2 μηνών συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ανεξαρτήτως της αιτίας καθυστέρησης (αρ. 58 ν. 4635/2019). Έτσι, η διάταξη θέτει ανώτατο χρονικό όριο, μετά το πέρας του οποίου η καθυστέρηση των δεδουλευμένων συνιστά αυτοδικαίως βλαπτική μεταβολή και μονομερή τροποποίηση των όρων εργασίας αθετώντας την εργασιακή σύμβαση. Ο ν. 4635/2019 αίρει την ανασφάλεια του δικαίου και προσδιορίζει τον προβληματικό και αόριστο όρο «αξιόλογη».

Ο ν. 4635/2019 είναι γνήσια ερμηνευτικός σύμφωνα με το αρ. 77 Σ, επειδή έρχεται να θεραπεύσει την ασάφεια του ν. 4487/2017 ως προς το «αξιόλογο» της καθυστέρησης, κάτι που δικαιολογείται από τις ερμηνευτικές διαφωνίες που κλονίζουν την ασάφεια του δικαίου. Επιπλέον, ο ν. 4635/2019 έχει άμεση αναδρομική ισχύ καθώς με βάση αυτόν εκδικάζονται όλες οι υποθέσεις από την έκδοση του ν. 4487/2017 μέχρι και σήμερα.

Αξίζει να σημειωθεί πως σε εκκρεμείς εργατικές υποθέσεις τα γενεσιουργά αίτια των οποίων εντοπίζονται πριν την έκδοση του ν. 4478/2017, κρίνονται από τα

δικαστήρια από τον προγενέστερο ν. 2112/1920 ασχέτως αν τα αποτελέσματα εμφανίστηκαν αργότερα. Αντίθετα, σε εργασιακές υποθέσεις όπου η καθυστέρηση των δεδουλευμένων ξεκίνησε μετά δημοσίευση του ν. 4478/2017, κρίνονται από τα δικαστήρια σήμερα με βάση το ν. 4478/2017 όπως τροποποιήθηκε από τον ν. 4635/2019 (Καλαντζόπουλος, 2020:236).

Καταληκτικά, ν. 4635/2019 ως προς τις ρυθμίσεις για την καθυστέρηση των δεδουλευμένων ήταν αναγκαίος καθώς αναγνωρίζει την καθυστέρηση ως βλαπτική μεταβολή χωρίς να απαιτείται απόδειξη της δόλιας εξώθησης του εργαζόμενου σε παραίτηση. Ακόμα, ο Αναπτυξιακός νόμος οριοθετεί την βλαπτική μεταβολή αίροντας τις προγενέστερες ασάφειες καθώς αυτή πλέον ξεκινά από την παρέλευση του διμήνου. Οι έννομες συνέπειες της μη καταβολής των δεδουλευμένων κινητοποιούν και τους δύο πόλους της εργασίας. Έτσι, ο εργαζόμενος δύναται να θεωρήσει την καθυστέρηση των αποδοχών ως απόλυση και να ζητήσει αποζημίωση.

Κεφάλαιο 2^ο

Επιπτώσεις του νόμου 4635/2019 στις εργασιακές σχέσεις

Με την επίσημη και τυπική λήξη των μνημονίων στην Ελλάδα επιχειρείται η δημιουργία εικόνας σταδιακής επιστροφής στην προ Μνημονίων κανονικότητα, με αφορμή τις εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων, του γενικού κατώτατου μισθού και των πτυχών των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Επισημαίνεται ωστόσο, πως στη νέα μεταμνημονιακή εποχή οι δεσμεύσεις περί διατήρησης των μνημονιακών μέτρων εξαιτίας της διακηρυγμένης στόχευσης για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας δεν ευνοούν την ουσιαστική αλλαγή πλεύσης, καθώς η Ελλάδα θα παραμείνει για δεκαετίες σε αυξημένη εποπτεία, ώστε μέσα από τον τακτικό έλεγχο των δανειστών να απαιτείται η συναίνεσή τους στις αλλαγές που πρόκειται να υπάρξουν (Κουζής, 2020:152).

Ενώ λοιπόν η προεκλογική περίοδος έδινε μια ελευθερία κινήσεων στην κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ, με την επόμενη κυβέρνηση καθίσταται αναγκαία η αυστηροποίηση στην τήρηση των μεταμνημονιακών δεσμεύσεων. Έτσι η νεοεκλεγείσα κυβέρνηση της ΝΔ επιστρέφει στις μνημονιακές λογικές απελευθέρωσης των εργασιακών σχέσεων που συμβαδίζουν βέβαια και με τις νεοφιλελεύθερες ιδεολογικές της καταβολές (Κουζής, 2020:152). Η υιοθέτηση

πολιτικών που συμβαδίζουν με τις μνημονικές επιταγές την μεταμνημονιακή περίοδο φαντάζει ιδιαίτερα οξύμωρη καθώς η παρούσα κυβέρνηση μετά τις καταστροφικές πολιτικές των μνημονίων για τον εργασιακό πόλο, εγκαταλείπει την αποθησαυρισμένη γνώση (Καζάκος, 2020:115) για τις συνέπειες των εργασιακών πολιτικών και ξαναγυρνά στην πίστη ότι οι ίδιες πολιτικές μπορούν σήμερα να δώσουν διαφορετικά αποτελέσματα.

Σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν και ακολουθώντας τις παραπάνω αφετηριακές γραμμές αναδύεται ένα από τα πρώτα νομοθετικά δημιουργήματα της κυβέρνησης ΝΔ στις 30 Οκτωβρίου του 2019, που δεν είναι άλλο από τον Αναπτυξιακό Νόμο 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα». Ο Αναπτυξιακός νόμος αποτελεί μια νέα έκδοση των μνημονικών πολιτικών καθώς προκαλεί μεταβολές στο συλλογικό και ατομικό εργατικό δίκαιο προς την κατεύθυνση της αποδυνάμωσης και συρρίκνωσης του προστατευτικού πλαισίου των εργασιακών δικαιωμάτων και την ενίσχυση της χαμηλού κόστους εργασιακής ευελιξίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΣΕ, 2019). Πρόκειται λοιπόν για μεταβολές με κατά βάση αρνητικό πρόσημο για τον πόλο της εργασίας που προσαρμόζουν την εργασία στις επιδιώξεις του κεφαλαίου εντείνοντας την εργασιακή επισφάλεια.

Ειδικότερα, στο συλλογικό εργατικό δίκαιο τα νομοθετήματα στη συνδικαλιστική λειτουργία, τις ΣΣΕ και τη διαιτησία (αρ. 53-57 ν. 4635/2019) ακολουθούν την ίδια πορεία απορρύθμισης του παραδοσιακού εργασιακού μοντέλου και μάλιστα την εντείνουν περαιτέρω σε σχέση με τα μνημόνια. Αναλυτικότερα, ως προς τη συνδικαλιστική λειτουργία (αρ. 54), η εγγραφή στο μητρώο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των ενώσεων προσώπων-που δεν έχουν καμία συνδικαλιστική προστασία και διαπραγματευτική δύναμη- έχει μια διττή ανάγνωση καθώς από τη μία εμφανίζει αρνητικό πρόσημο με τον κίνδυνο ηλεκτρονικού φακελώματος (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019) και από την άλλη θετικό, καθώς το μέτρο οδηγεί στην πραγματική απεικόνιση των κοινωνικών εταίρων (Κουζής, 2019) αίροντας με αυτό τον τρόπο μακροχρόνια προβλήματα στην απεικόνισή τους.

Αδιαμφισβήτητα, αρνητική επίδραση έχει η εισαγωγή της ηλεκτρονικής ψήφου ιδίως για την κήρυξη της απεργίας. Με αυτόν τον τρόπο απομαζικοποιείται η συνδικαλιστική δράση και καθίσταται ακόμα πιο δυσχερής η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Παράλληλα, τίθενται και ζητήματα ως προς την ασφάλεια της

ηλεκτρονικής επίτευξης της ψηφοφορίας και αναδύονται οι κοινωνικές συνέπειες που αποτυπώνουν μια εκφυλισμένη εικόνα της συλλογικής διαδικασίας όπου απουσιάζει εντελώς η συλλογική όσμωση και ο εργαζόμενος είναι εντελώς αποξενωμένος (Κουζής & Καψάλης, 2020). Έτσι, απορυθμίζονται οι δομικές προϋποθέσεις για την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, οι οποίες προφανώς αποσκοπούν στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων.

Ακόμα, ως προς τις ΣΣΕ οι ρυθμίσεις του ν. 4635/2019 είναι πάγιες και όχι προσωρινές, όπως ήταν η αναστολή επέκτασης των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και της εφαρμογής της αρχής της εύνοιας επί συρροής ΣΣΕ μέχρι τη λήξη του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής (Καζάκος, 2020:115). Γεγονός, που καταδεικνύει πως δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη άρσης των εξαιρέσεων και της υπερίσχυσης δυσμενέστερων ΣΣΕ, καθιστώντας έτσι πάγια την ελαστικοποίηση των παραδοσιακών αρχών των ΣΣΕ με εξαιρέσεις που περιορίζουν ασφυκτικά την εφαρμογή τους. Έτσι, αποφεύγεται τυπικά η κατάργηση της αρχής της εύνοιας υπό όρους και της επέκτασης αλλά επί της ουσίας καταργούνται αφού αποτελεί ζητούμενο για ποιούς εργαζόμενους τελικά εφαρμόζονται.

Ενώ η αναστολή των αρχών της εύνοιας και της επέκτασης ήταν προσωρινή αλλά καθολική στους μνημονιακούς νόμους, με το ν. 4635/2019 η ανατροπή των βασικών αρχών δεν είναι ολοκληρωτική. Επί συρροής ΣΣΕ, η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ (αρ. 55 παρ.2), η υπερίσχυση των τοπικών ΣΣΕ (αρ. 55 παρ.3) αλλά και η θέσπιση ειδικών όρων ή εξαιρέσεων από τις εθνικές και τοπικές ΣΣΕ (αρ. 53 παρ. 8) οδηγούν σε ένα κοινό αποτέλεσμα καθώς προκαλούν ένα βαθύ ρήγμα στην κομβικής σημασίας λειτουργία των κλαδικών ΣΣΕ και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Έτσι, πλήττεται η λειτουργία των κλαδικών και παρακάμπτεται η αυτονομία των μερών της κλαδικής, ενώ οι εξαιρέσεις από τις ομοιοεπαγγελματικές συνιστά παραίτηση των συνδικαλιστικών οργάνων από την κανονιστική τους εξουσία με εκχώρηση ρυθμιστικής εξουσίας στον εργοδότη κάτι που αποδοκιμάζει η Ολ. ΣτΕ 2307/2014. Η υποβάθμιση των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ για να εκλείψει το συντεχνιακό πνεύμα που πρεσβεύουν δεν δικαιολογεί την περαιτέρω υποχώρησή τους γι' αυτό και ασκείται κριτική πως η υποχώρησή τους έναντι των κλαδικών πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

Σε αυτό το πλαίσιο παρεμβάσεων, το προβάδισμα των επιχειρησιακών ΣΣΕ έστω και ως εξαίρεση στο κανόνα της εύνοιας, οδηγεί σε συμβάσεις όπου τα μέρη της επιχείρησης είναι τρίτοι μη δικαιούχοι σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ αποτυπώνουν περισσότερο τις επιχειρησιακές ανάγκες και επιδιώξεις χωρίς να προστατεύουν τους εργαζόμενους όσο τα άλλα είδη ΣΣΕ. Επίσης, η υπερίσχυση των τοπικών ΣΣΕ ακόμα και αν είναι δυσμενέστερες συνιστά εξαίρεση από την αρχή της εύνοιας χωρίς καμία προϋπόθεση γι' αυτό και ασκείται κριτική πως πρέπει να είναι αιτιολογημένη αυτή η υπερίσχυση. Με την προτεραιότητα των τοπικών ΣΣΕ το σύνολο της χώρας μετατρέπεται σε Ειδική Οικονομική Ζώνη (Καζάκος, 2020) και η υπερίσχυσή τους έναντι των εθνικών κλαδικών οδηγεί στην προσαρμογή τους στις συνθήκες που επικρατούν στην συγκεκριμένη τοπική επιχείρηση. Αυτό είναι ιδιαίτερα προβληματικό καθώς εγκυμονεί ο κίνδυνος να αναιρεθεί το κατώφλι ελάχιστης προστασίας που ορίζει η εθνική ΣΣΕ.

Παράλληλα, δίνεται η δυνατότητα στον Υπουργό Εργασίας (αρ. 55 παρ.2, αρ. 53 παρ. 8) να εξαιρεί επιχειρήσεις από την αρχή της εύνοιας, γεγονός που επιδέχεται έντονη κριτική καθώς με βάση την συλλογική αυτονομία αυτό είναι αρμοδιότητα των μερών. Μάλιστα ο νόμος προσπαθεί να κατευνάσει αυτή τη δυσμενή παρεμβατικότητα του Υπουργού Εργασίας αναφέροντας πως προβλέπει και μέτρα για την προστασία των θέσεων εργασίας.

Η επαναφορά της αρχής της επέκτασης μετά τα μνημόνια δεν μακροημέρευσε καθώς εισάγονται δυσμενείς όροι, που αντί να την απαγορεύουν περιορίζουν την εφαρμογή της. Οι νομοθετικές αλλαγές του ν. 4635/2019 για την επέκταση εισάγουν ασφυκτικούς περιορισμούς που δυσκολεύουν έως αποτρέπουν την επέκταση. Συγκριμένα, περιορίζονται οι νομιμοποιούμενοι για την υποβολή της αίτησης με τη δυνατότητα αίτησης εκτός από τα μέρη σε οργανώσεις με έννομο συμφέρον και εισάγονται πολυάριθμα προαπαιτούμενα όπως η τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης, η αιτιολογημένη γνωμοδότηση του ΑΣΕ, οι προϋποθέσεις πως ο εργοδότης πρέπει να απασχολεί πάνω από το 50% των εργαζόμενων του κλάδου που τεκμηριώνεται από τον ΑΣΕ και πως η επέκταση με βάση το πόρισμα διαβούλευσης των μερών δεν πρέπει να έχει επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα και στην απασχόληση (αρ.56 παρ. 2.1). Η προϋπόθεση ο εργοδότης να απασχολεί το +50% των εργαζόμενων του κλάδου κατακρίνεται πως μπορεί σε περίπτωση άρνησης του

εργοδότη να καταθέσει το μητρώο, να μην συντελεστεί η επέκταση. (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019)

Παράλληλα ο Υπουργός Εργασίας δύναται υπό προϋποθέσεις να αποφασίζει για την εξαίρεση επιχειρήσεων από τη ΣΣΕ/ΔΑ ακόμα και σε επιχειρήσεις που τα μέρη έχουν απορρίψει την εξαίρεση (αρ. 53 παρ. 2.3). Το μέτρο αυτό έστω και με προϋποθέσεις είναι δυσμενές καθώς αντιβαίνει στη συλλογική αυτονομία, αφού η συνομολόγηση ρητρών εξαίρεσης είναι αρμοδιότητα των μερών, ακυρώνει την κανονιστική εμβέλεια της επέκτασης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ πλήττοντας το δημόσιο συμφέρον (Ολ. ΣτΕ 4555/1996) και διαμορφώνει ανομοιογενείς όρους εργασίας σε συγκεκριμένο κλάδο δημιουργώντας έτσι εργαζόμενους διαφορετικών ταχυτήτων.

Συνεπώς, με την επιλεκτική εφαρμογή της αρχής της επέκτασης καθίσταται εξαιρετικά δυσχερής η προστασία των μη συνδικαλιζόμενων εργαζομένων και ο περιορισμός της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων που δημιουργείται από το διαφορετικό μισθολογικό κόστος λόγω της μη εφαρμογής της ΣΣΕ από τους μη συνδικαλισμένους εργοδότες. Έτσι, οι εργαζόμενοι μένουν ανίσχυροι χωρίς προστασία στο εργασιακό πεδίο και οι εργοδότες προκειμένου να μεγιστοποιήσουν τον κέρδος τους επιλέγουν να αποχωρήσουν από τις εργοδοτικές οργανώσεις για να μη δεσμεύονται από συλλογικές ρυθμίσεις.

Στο πεδίο της διαιτησίας με το ν. 4635/2019 εισάγονται αυστηρές προϋποθέσεις στη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Η μονομερής προσφυγή στην διαιτησία είναι αναγκαία για την προστασία των εργαζομένων και η μόνη διαπλαστική οδός για να αποτραπεί η δυσμενής επιβολή μέτρων, με πιο κεντρικό ζήτημα αυτό του μισθού. Ο Αναπτυξιακός νόμος χαρακτηρίζει τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία «ως έσχατο ή επικουρικό μέσο» (αρ. 57 παρ 2) δίνοντας έτσι στη διαιτησία εξαιρετικό χαρακτήρα. Το μέτρο αυτό όμως περιορίζει τη δυνατότητα αντίδρασης των εργαζομένων στις εργοδοτικές επιταγές. Η μονομερής προσφυγή στην περίπτωση δημοσίων επιχειρήσεων, επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας όπως και στις λοιπές επιχειρήσεις δικαιολογείται από το νόμο για κάλυψη των αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Ο περιορισμός αυτός όμως συνιστά προαπαιτούμενο για κάθε συλλογική διαφορά και είναι δεδομένο, επομένως δεν χρειάζεται να αναφερθεί.

Για τη συλλογική διαφορά των λοιπών επιχειρήσεων εισάγονται ασφυκτικές προϋποθέσεις για τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία (αρ. 57 παρ. 2β). Παράλληλα η αποτυχία των διαπραγματεύσεων για πρώτη φορά πρέπει να συνοδεύονται από στοιχεία που την τεκμηριώνουν ενώ η αιτιολογία της ΔΑ που ζητείται στοχεύει στη δικαστικοποίηση της διαιτησίας και άρα στον δικαστικό έλεγχο της δικαστικής κρίσης κάτι που αντιβαίνει στην κατοχύρωση της ανέλεγκτης κρίσης των διαιτητών. Παράλληλα, όμως με το ν. 4635/2019 καταργείται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία όταν το άλλο μέρος δεν συμμετέχει στη μεσολάβηση. Έτσι, αποδυναμώνεται ο θεσμός της μεσολάβησης που επιθυμεί να συμβιβάσει τις διαφορές των δύο πόλων της εργασίας ώστε να επιλυθεί η διαφορά χωρίς να χρειαστεί η προσφυγή στη διαιτησία.

Σε αυτό το περιβάλλον η διαιτησία συνιστά εξαίρεση καθώς η προσφυγή με συμφωνία μερών καθίσταται αδύνατη λόγω της άρνησης του εργοδότη και η μονομερής προσφυγή αποκλείεται για την πλειονότητα των συλλογικών συμφερόντων. Οι απαγορευτικές προϋποθέσεις στη διαιτησία εισάγουν ζητήματα αντισυνταγματικότητας αντιβαίνοντας στο αρ. 22 Σ αλλά και στις αποφάσεις Ολ. ΑΠ 25/2004 και Ολ. ΣτΕ 2307/2014. Έτσι αφού αποτρέπεται η ρύθμιση των όρων εργασίας με ΔΑ προωθούνται οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους σαν μονάδα αδυνατώντας να τους παρέχουν ουσιαστική προστασία αφού οι όροι εργασίας είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ του κάθε μεμονωμένου εργαζόμενου και του εργοδότη. Έτσι, ενισχύεται ένα κεφάλαιο βίας στις εργασιακές σχέσεις όπου οι εργαζόμενος προσαρμόζεται στις υπερεξουσίες του εργοδότη προκειμένου να εξασφαλίσει τον βιοπορισμό του.

Με την ενίσχυση ολόένα και περισσότερο των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, το συλλογικό εργατικό δίκαιο ως πεμπτούσια του κοινωνικού κράτους δικαίου και κατ' επέκτασης της Δημοκρατίας, αποτελεί εμπόδιο στην ανάπτυξη της οικονομίας και της αυξανόμενης κερδοφορίας του κεφαλαίου (Μητρόπουλος, 2020:237). Ο ν. 4635/2019 λοιπόν ακολουθώντας τις φιλελεύθερες επιταγές των μνημονίων επιχειρεί να άρει αυτό το «εμπόδιο» παίρνοντας τα όπλα των εργαζομένων και καθιστώντας τους ανίσχυρους να αμυνθούν μπροστά στις εργοδοτικές επιταγές.

Ταυτόχρονα, οι δυσμενείς ρυθμίσεις στο συλλογικό δίκαιο οδηγούν στην αύξηση της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων γεγονός που καταδεικνύεται

από το ότι η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση το 2009-2010 ανερχόταν στο 5,5% ενώ στα τέλη του 2019 το ποσοστό εκτινάχθηκε στο 28% (Εργάνη). Ειδικότερα, στο πεδίο του ατομικού εργατικού δικαίου τα νομοθετήματα (αρ. 58-59) του ν. 4635/2019 επαναφέρουν κάποιες ευνοϊκές για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις -που θα έπρεπε βέβαια να θεωρούνται δεδομένες- αλλά επί της ουσίας δεν αντιμετωπίζουν ζητήματα ετοιμότητας για εργασία των εργαζομένων, ούτε την καταστρατήγηση της μερικής απασχόλησης κατά την υποκατάστασή της με την πλήρη.

Συγκεκριμένα, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης πρέπει όχι μόνο να γνωστοποιηθούν αλλά και να καταρτιστούν εγγράφως εντός 8 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση (αρ. 59) όπως υποστηρίζει και η απόφαση ΑΠ 1264/2012. Πιο σημαντική ρύθμιση είναι η επαναφορά της προσαύξησης για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας των μερικώς απασχολούμενων αλλά αυτή τη φορά αυξημένη κατά 12%, μέτρο που θα έπρεπε να είναι δεδομένο ώστε να αποφευχθεί η ακραία ευελιξία και να επιτευχθεί η ίση μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων με τους πλήρως απασχολούμενους για τους οποίους διατηρήθηκε η προσαυξημένη αμοιβή. Ακόμα, προβλέπεται πως η πρόσθετη εργασία δεν πρέπει να υπερβαίνει το 40ωρο της πλήρους απασχόλησης (αρ. 59 παρ. 11), γεγονός που δημιουργεί σοβαρό ενδεχόμενο υποκατάστασης της πλήρους με τη μερική απασχόληση. Επίσης, διατηρείται η έως εννεάμηνης διάρκειας μονομερώς επιβαλλόμενη εκ περιτροπής εργασία που εμφανίζει σημαντικά ζητήματα αντισυνταγματικότητας, δεν συντελείται με τη συναίνεση των εργαζομένων, ενώ κατά την επιβολή της δεν αναπληρώνονται οι μισθολογικές τους ελλείψεις.

Έτσι, τα παραπάνω μέτρα δεν επαρκούν για την ικανοποιητική αντιμετώπιση του φαινομένου της υποκατάστασης καθώς εν πολλοίς διατηρούνται οι εικονικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης που στην πραγματικότητα υποκρύπτουν πλήρη απασχόληση, γεγονός που διευκολύνει τους εργοδότες καθώς γλιτώνουν το χρόνο σχεδόν δυόμισι μισθούς και καλύπτουν τις κυμαινόμενες ανάγκες της επιχείρησής τους αδιαφορώντας αν διαταράσσουν τον προγραμματισμό των μερικώς απασχολούμενων. Έτσι, οι εργαζόμενοι γίνονται εργαλεία στα χέρια του εργοδότη ο οποίος τους χρησιμοποιεί με ελάχιστο κόστος όποτε και όσο θέλει.

Ως προς το ζήτημα της καθυστέρησης των δεδουλευμένων αποδοχών ο ν. 4635/2019 με την ερμηνευτική του διάταξη (αρ. 58) θέτει ένα ανώτατο όριο δύο

μηνών μετά το πέρας του οποίου επέρχεται αυτοδικαίως η βλαπτική μεταβολή και η μονομερής τροποποίηση που αθετεί τους όρους των εργασιακών συμβάσεων (Καλαντζόπουλος, 2020). Η εν λόγω διάταξη είναι θετική και αναγκαία καθώς αίρεται η ασάφεια και η ανασφάλεια του δικαίου από τον προγενέστερο νόμο. Έτσι, οριοθετείται η βλαπτική μεταβολή και οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν δράση ώστε να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα τους αλλά και να θεωρήσουν την καθυστέρηση των αποδοχών ως απόλυση και να ζητήσουν αποζημίωση.

Συνεπώς, οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις του ν. 4635/2019 συμβαδίζουν πλήρως με τις φιλελεύθερες επιταγές. Αυτό αποδεικνύεται και από την στάση του ακραία φιλελεύθερου ΔΝΤ που συνεχάρη τον Υπουργό Εργασίας της Ελλάδας για τις νομοθετικές του πρωτοβουλίες μεταξύ των οποίων και για τον εν λόγω Αναπτυξιακό Νόμο. Ειδικότερα, το ΔΝΤ τονίζει πως οι μεταρρυθμίσεις είναι προς τη σωστή κατεύθυνση αλλά θα πρέπει να στοχεύουν στην πλήρη αποκατάσταση των μεταρρυθμίσεων-ορόσημο των Μνημονίων (Μητρόπουλος, 2020:237).

Εν κατακλείδι, ο ν. 4635/2019 ένας από τους πρώτους μεταμνημονιακούς νόμους, αποδεικνύει πως η στόχευση ακόμα και μετά την παρέλευση των μνημονίων είναι η υιοθέτηση πολιτικών απορρυθμισμού. Έτσι, το συλλογικό δίκαιο χάνει τη βασική στόχευση του που συνίσταται στην προστασία των εργαζομένων και διατηρεί αλλοιωμένα ορισμένα από τα θεμελιώδη στοιχεία του. Παράλληλα, ενισχύεται το ατομικό εργατικό δικαίου ως «το μέλλον των νέων εργασιακών σχέσεων», το οποίο εισάγει ακραία ευελιξία διαμορφώνοντας όρους εργασίας με αποκλειστικό γνώμονα τις επιχειρησιακές ανάγκες. Συνεπώς, καθίστανται κυρίαρχα για τους μέλλοντες εργαζόμενους τα περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα.

Συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στον Αναπτυξιακό νόμο 4635/2019 ως εξέλιξη των μνημονιακών μέτρων κατά τη διάρκεια της οικονομική κρίσης 2009-2010. Η μελέτη του ν. 4635/2019 είναι σημαντική, καθώς ως ένας από τους πρώτους μεταμνημονιακούς νόμους, επιβεβαιώνει τις υποθέσεις εργασίας μας διαπιστώνοντας πως μετά το πέρας των μνημονίων δεν έχει ανατραπεί η φιλελεύθερη πολιτική στο πεδίο της εργασίας.

Με αφορμή την οικονομική κρίση και των 3^{ων} μνημονίων απορρυθμίζεται το παραδοσιακό εργασιακό μοντέλο και αποσταθεροποιείται η ασφάλεια στο συλλογικό εργατικό δίκαιο. Συγκεκριμένα, αναβαθμίζονται οι ενώσεις προσώπων, περιορίζεται η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος ενώ επαναφέρεται εμμέσως η ανταπεργία. Παράλληλα, αναστέλλεται η αρχή της επέκτασης και της εύνοιας των ΣΣΕ μέχρι τη λήξη των μνημονίων. Έτσι, υποβαθμίζονται οι κλαδικές ΣΣΕ, διαμορφώνονται κατώτερες αμοιβές ενώ αναδύεται η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ. Ως προς τη διαιτησία, η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής κρίνεται αντισυνταγματική και επαναφέρεται. Επίσης, ο διαιτητής εξετάζει επιπλέον στοιχεία που υποτάσσουν τη ΔΑ στα συμφέροντα του κεφαλαίου ενώ θεσπίζεται η διαιτησία δευτέρου βαθμού. Ακόμα, εισάγεται η αιτιολόγηση της ΔΑ που ελέγχεται δικαστικά. Έτσι, μέσω της αιτιολογίας ασκείται ουσιαστικός έλεγχος της διαιτητικής κρίσης κάτι που αντιβαίνει στη συλλογική αυτονομία και μετατρέπει τις συλλογικές διαφορές σε νομικές.

Την περίοδο των μνημονίων, ευελικτοποιείται το ατομικό εργατικό δίκαιο. Ειδικότερα, εισάγεται το δικαίωμα των πλήρως απασχολούμενων να μετατρέψουν μονομερώς την εργασία τους σε μερική. Η εν λόγω ρύθμιση τάσσεται υπέρ της επιχείρησης καθώς ο εργοδότης επαναφέρει τον εργαζόμενο στην πλήρη απασχόληση όποτε το επιθυμεί. Ακόμα, καταργούνται οι προσαυξήσεις για την πρόσθετη εργασία, γεγονός που οδηγεί σε περαιτέρω υποκατάσταση της πλήρους με την μερική απασχόληση, εισάγει αξιολογική αντινομία μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης και ωφελεί τις επιχειρήσεις ώστε να χρησιμοποιούν τους εργαζόμενους με βάση τις ανάγκες τους. Ως προς τη καθυστέρηση δεδουλευμένων εισάγεται μια ασαφής διάταξη που αφήνει τον προσδιορισμό του αξιόλογου στα μέρη. Έτσι, η αξιολογική καθυστέρηση θεωρείται βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Με το πέρας των μνημονίων παρά τη διαμόρφωση εικόνας αλλαγής πολιτικής επί της ουσίας διατηρείται η αυξημένη εποπτεία και απαιτείται η συναίνεση των δανειστών για τις όποιες ενδεχόμενες αλλαγές. Έτσι, ο ν. 4635/2019 συνιστά μια νέα έκδοση των μνημονιακών πολιτικών συρρικνώνοντας τα εργασιακά δικαιώματα και ενισχύοντας το χαμηλό κόστος της ευελιξίας. Διαμορφώνονται συνεπώς, μεταβολές με αρνητικό αντίκτυπο για τον αδύναμο πόλο της εργασίας καθώς προσαρμόζουν το εργασιακό κεκτημένο στις ανάγκες του κεφαλαίου.

Ως προς το συλλογικό εργατικό δίκαιο θεσπίζεται για πρώτη φορά η εγγραφή στο μητρώο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η ηλεκτρονική ψήφος για την απεργία που αλλοιώνει το απεργιακό δικαίωμα αποτρέποντας τη συλλογική όσμωση. Ως προς τη συρροή ΣΣΕ, υπερισχύουν οι δυσμενέστερες επιχειρησιακές και οι τοπικές ΣΣΕ και πλήττονται οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές. Στην επέκταση επιπλέον, εισάγονται αρκετές προϋποθέσεις που καθιστούν δυσχερή την εφαρμογή της. Ως προς τη διαιτησία, διατηρείται ως έσχατο μέσο η μονομερής προσφυγή και εισάγονται ασφυκτικές προϋποθέσεις σε αυτήν καθώς η αποτυχία των διαπραγματεύσεων πρέπει να συνοδεύεται από τεκμηριωμένα στοιχεία ενώ η αιτιολόγηση των ΔΑ αποσκοπεί στο δικαστικό έλεγχο της ΔΑ. Έτσι, η διαιτησία συνιστά εξαίρεση καθώς σπάνια συναινεί ο εργοδότης σε αυτήν ενώ στη μονομερή προσφυγή εισάγονται αυστηρές προϋποθέσεις που ενισχύουν τις ατομικές συμβάσεις. Έτσι, αναγκαστικά ο εργαζόμενος αδύναμος να αντιδράσει, υποτάσσεται στις υπερεξουσίες του εργοδότη.

Ως προς το ατομικό δίκαιο, επαναφέρεται η ευνοϊκή για τους μερικώς εργαζόμενους προσαύξηση 12% για πρόσθετη εργασία που δεν πρέπει να υπερβαίνει την πλήρη. Έτσι, αποφεύγεται η ακραία ευελιξία και επιτυγχάνεται ίση μεταχείριση των μερικώς με τους πλήρως απασχολούμενους. Ωστόσο, τα εν λόγω μέτρα δεν αντιμετωπίζουν την υποκατάσταση της πλήρους με τη μερική απασχόληση. Τέλος, ως προς τη καθυστέρηση των δεδουλευμένων τίθεται όριο δύο μηνών μετά το πέρας του οποίου αναγνωρίζεται η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, ωθώντας τους εργαζόμενους να ζητήσουν αποζημίωση.

Συμπερασματικά, οι νομοθετικές προβλέψεις του ν. 4635/2019 αποδυναμώνουν τις θεμελιώδεις αρχές του συλλογικού εργατικού δικαίου και εισάγουν αρκετές εξαιρέσεις που μετατρέπουν δομικούς όρους εργασίας από κανόνα

σε εξαίρεση. Παράλληλα, το ατομικό εργατικό δίκαιο ενισχύεται και εκτινάσσεται το ποσοστό των ευέλικτα εργαζομένων σύμφωνα με την «Εργάνη». Συνεπώς, το εργατικό δίκαιο ακόμα και στη συνθήκη της πανδημίας ακολουθεί την ίδια δυσμενή πορεία και χάνει την ταυτότητά του καθώς αντί να προστατεύει τους εργαζόμενους ευθυγραμμίζεται αποκλειστικά στις επιταγές της κυρίαρχης οικονομικής τάξης.

Πηγές- Βιβλιογραφία

Πηγές

Α' Αρχεία

Αιτιολογική Έκθεση στο Ν/σ «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις».

Έκθεση της Βουλής επί του Ν/σ «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις».

ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα εργατικού δυναμικού για το δ' τρίμηνο του 2019 για τους απασχολούμενους 15 ετών και άνω.

Εργάνη, Ειδικό Ετήσιο Τεύχος 2019, Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων-μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, *Ελληνική οικονομία και απασχόληση*. Έκθεση 2011.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, *Ελληνική οικονομία και απασχόληση*. Ενδιάμεση Έκθεση 2019.

Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, (2006) *Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο στο πλαίσιο του έργου «Διάγνωση του περιβάλλοντος εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ανάλυση των μακροοικονομικών επιπτώσεων από την εφαρμογή μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης»*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege.

Β' Νόμοι

Νόμος 2112/1920 (ΦΕΚ Α 67/18.03.1920), «Περί αδικημάτων κατά της ελευθερίας της εργασίας.»

Νόμος 1264/1982, (ΦΕΚ Α79/01.07.1982), «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.»

- Νόμος 1876/1990, (ΦΕΚ Α 27/08.03.1990), «*Ελεύθερες συλλογικές διατάξεις και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 1892/1990, (ΦΕΚ Α 101/31.07.1990), «*Για τον εκδημοκρατισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 2224/1994, (ΦΕΚ 112/ 6.7.1994), «*Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 2639/1998, (ΦΕΚ Α 205/02.09.1998), «*Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 2874/2000, (ΦΕΚ Α 286/29.12.2000), «*Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 3174/2003, (ΦΕΚ Α 205/28.08.2003), «*Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα.*»
- Νόμος 3250/2004, (ΦΕΚ Α 124/07.07.2004), «*Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.*»
- Νόμος 3845/2010, (ΦΕΚ Α 65/06.05.2010), «*Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.*»
- Νόμος 3846/2010, (ΦΕΚ Α 66/11.05.2010), «*Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 3863/2010, (ΦΕΚ Α 115/15.07.2010), «*Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.*»
- Νόμος 3871/2010, (ΦΕΚ Α 141/17.08.2010), «*Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη*»
- Νόμος 3899/2010, (ΦΕΚ Α 212/17.12.2010), «*Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.*»

- Νόμος 3986/2011, (ΦΕΚ Α 152/01.07.2011), «*Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015.*»
- Νόμος 3996/2011, (ΦΕΚ Α 170/05.08.2011), «*Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 4024/2011, (ΦΕΚ Α 226/27.10.2011), «*Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.*»
- Νόμος 4046/2012, (ΦΕΚ Α 28/14.02.2012), «*Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.*»
- Νόμος 4093/2012, (ΦΕΚ Α 222/12.11.2012), «*Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.*»
- Νόμος 4144/2013, (ΦΕΚ Α 88/18.04.2013), «*Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.*»
- Νόμος 4172/2013, (ΦΕΚ Α 167/23.07.2013), «*Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις.*»
- Νόμος 4303/2014, (ΦΕΚ Α 231/17.10.2014), «*Κύρωση της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Επείγουσα ρύθμιση για την αναπλήρωση του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων λόγω πρόωρης λήξης της θητείας του» (Α' 136) και άλλες διατάξεις.*»

- Νόμος 4320/2015, (ΦΕΚ Α 29/19.03.2015), «Ρυθμίσεις για τη λήψη άμεσων μέτρων για την αντιμετώπιση της ανθρωπιστικής κρίσης, την οργάνωση της Κυβέρνησης και των Κυβερνητικών οργάνων και λοιπές διατάξεις.»
- Νόμος 4472/2017, (ΦΕΚ Α 74/19.05.2017), «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.»
- Νόμος 4475/2017, (ΦΕΚ Α 83/12.06.2017), «Κύρωση της τροποποιημένης Συμφωνίας για την ίδρυση της Γενικής Επιτροπής Αλιείας για τη Μεσόγειο, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και άλλες διατάξεις.»
- Νόμος 4487/2017, (ΦΕΚ Α 116/09.08.2017), «Ηλεκτρονικό σύστημα διάθεσης τηλεοπτικού διαφημιστικού χρόνου, τροποποίηση του ν. 3548/2007, σύσταση μητρώου περιφερειακού και τοπικού Τύπου, ειδική σήμανση γραμμωτού κώδικα στις έντυπες εκδόσεις, δημιουργία θεσμικού πλαισίου για την ενίσχυση της παραγωγής οπτικοακουστικών έργων στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις.»
- Νόμος 4512/2018, (ΦΕΚ Α 5/17.01.2018), «Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις.»
- Νόμος 4549/2018, (ΦΕΚ Α 105/14.06.2018), «Διατάξεις για την ολοκλήρωση της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2019-2022 και λοιπές διατάξεις.»
- Νόμος 4624/2019, (ΦΕΚ Α 137/29.08.2019), «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις.»

Αναπτυξιακός Νόμος 4635/2019, (ΦΕΚ Α 167/30.10.2019), «Επενδύω στην Ελλάδα».

Αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2019, (ΦΕΚ 211/Α/24-12-2019), «Σύνταγμα της Ελλάδος μετά την αναθεώρησή του, την 25η Νοεμβρίου 2019»

Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου

ΠΥΣ 6/2012, (ΦΕΚ Α 38/28.2.2012), «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.»

Υπουργική Απόφαση

Υ.Α. οικ.4241/127/2019, (ΦΕΚ 173/Β/30.1.2019), «Καθορισμός κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας.»

Αποφάσεις Δικαστηρίων

Απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας 4555/1996.

Απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου 25/2004.

Απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας 668/2012.

Απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου 1264/2012.

Απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου 677/2017.

Απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας 2307/2014.

Αστικός Κώδικας

αρ. 159, αρ. 179, αρ.181, αρ. 281,αρ. 361, αρ. 648.

Διεθνείς Συμβάσεις

ΔΣΕ 98/49 με κύρωση στην Ελλάδα με το Νομοθετικό Διάταγμα 4205/1961, (ΦΕΚ Α'174/19.9.1961), «Περί κύρωσεως της υπ' αριθ. 98 Διεθνούς Συμβάσεως "περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως".»

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που κυρώθηκε με Νόμο 1426/1984, (ΦΕΚ Α 32/21.03.1984), «Για την κύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.»

ΔΣΕ 154/81 με κύρωση στην Ελλάδα με το Νόμο 2403/1996, (ΦΕΚ Α 99/04.06.1996), «Κύρωση της 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας "Για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης".»

Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που κυρώθηκε με Νόμο 4359/2016, (ΦΕΚ Α 5/20.01.2016), «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.»

Γ' Ιστοσελίδες

Πληροφορίες του ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. για την πλήρη απασχόληση:
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=252>

Πληροφορίες του ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. για τις ενώσεις προσώπων:
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=253>

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Βαρχαλαμά, Ε., & Σταμάτη Α. (2012). *Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις. Βασικά στοιχεία και Έννοιες*. Αθήνα: Εκδόσεις Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.

Βλαστός, Σ. (2006). *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Γαβρόγλου, Σ. (2006). Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, *Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική*. Αθήνα. Ανακτήθηκε από: <http://inegsee.gr/wpcontent/uploads/2015/05/Meleti-27.pdf>

- Γιαννακούρου Σ. (2006). Χρόνος εργασίας και α-τυπικές μορφές απασχόλησης, νομικά ζητήματα. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 65 (21),1265-1283.
- Γκούτος, Χ. (2006). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα –Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Δούκα, Β. (2004). *Μερική απασχόληση, το εργασιακό καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα*. Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ιωάννου, Χ. (2015). Συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΣΣΕ και μισθοί στην ελληνική οικονομική κρίση. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τ. 74, 11, 1374-1401.
- Καζάκος, Α. (2012). Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012 – Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*,τ.71,τ.9, 602-645.
- Καζάκος, Α. (2013). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Γ' έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Καζάκος, Α. (2015). Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τ. 74, 8, 989-1010.
- Καζάκος, Α. (2020). Το νέο δίκαιο των σ.σ.ε. και της διαιτησίας. Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*,τ.79, τ. 1, 47-116.
- Καλαντζόπουλος, Μ. (2020). Η μη καταβολή δεδουλευμένων ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (αρ. 58 ν. 4635/2019). Αναδρομικότητα ή μη; *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τ. 79, τ. 1, 229-236.
- Καρακατσάνης, Αλ. (1992). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Γ' έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουζής, Ι., & Γεωργακοπούλου, Β. (1996). *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις: Απόψεις εργοδοτών και συνδικάτων. Η προοπτική του κοινωνικού διαλόγου/ συντονισμού*. Αθήνα : ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

- Κουζής Ι . (2001). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*
- Κουζής, Ι. (2010). *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης*, από το συλλογικό τόμο Βατικιώτης Λ. κλπ «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης». Αθήνα : Τόπος.
- Κουζής, Ι. (2014α). Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων. Στο Σ. Ζαμπάρλουκου, & Μ. Κούση (επιμ.). *Κοινωνικές όψεις της κρίσης στην Ελλάδα*. (σ.231-245).Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Κουζής, Ι. (2014β). Το εργασιακό περιβάλλον μετά το πρώτο και το δεύτερο μνημόνιο. Ο.Ι.Υ.Ε. Ανακτήθηκε από: <https://oiye.gr/?p=1199>
- Κουζής, Ι. (2015). Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων, *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 7-18.
- Κουζής, Ι. (2016). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20.
- Κουζής, Ι. (2017). Το νέο εργασιακό τοπίο με αφορμή την κρίση. *Επιστημονική Εταιρία Κοινωνική Πολιτικής*.
- Κουζής Ι., & Δημουλάς Κ. (2018). *Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Κουζής, Ι. (2019, Σεπτέμβριος,22). Απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και φτωχοποίηση των εργαζομένων, *Αυγή*. Ανακτήθηκε από: https://www.avgi.gr/arheio/324909_giannis-koyzis-apeleytherosi-tis-agoras-ergasias-kai-ftohopoiisi-ton-ergazomenon
- Κουζής, Ι. (2020). Η εργασία και η παγίωση της «νέας κανονικότητας». Στο Χ. Λάσκος & Δ. Παπαδάτος-Αναγνωστόπουλος (επιμ). *Ο ΣΥΡΙΖΑ στην κυβέρνηση. Η αριστερά; 2015-2019*. (σ.143-156). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Κουζής Ι., & Καψάλης Α. (2020). *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον*. Μελέτες. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

- Κουκιάδης, Ι. (2011). *Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (2017α). *Εργατικό Δίκαιο και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, β' έκδοση. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (2017β). *Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (2019). *Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Επιτομή*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουμεντάκης, Σ. (2020, Ιούνιος, 21). Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών – «μονομερής βλαπτική μεταβολή» (:), Μακεδονία. Ανακτήθηκε από: <https://koumentakislaw.gr/arhra/mh-katabolh-dedoyleymenon-apodoxon-monomerhs-blaptikh-metabolh/>
- Κυριακούλιας, Π. (2012). Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο. Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012. *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*, 2, 7-47.
- Λεβέντης, Γ. (1997). Η έννοια και το πεδίο ισχύς των Κλαδικών και των Ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, 753-777.
- Λεβέντης, Γ. (2007). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Β' έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.
- Λεβέντης, Γ. (2020). Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο. Ν. 4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τ. 76, τ. 1758, 1-25.
- Λεονταρής, Μ. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*. Α' τόμος. Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος.
- Ληξουριώτης, Ι. (2011). Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας. *Δίκαιο Επιχειρήσεων και εταιριών*, 1998-2023.
- Ληξουριώτης, Ι. (2012). Η περιπέτεια της επιχειρησιακής ΣΣΕ την εποχή της οικονομικής κρίσης. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τ. 71, τ. 9, 681.

- Ληξουριώτης, Ι. (2020). *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*. Γ' έκδοση. Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μετζητάκος, Α. (2012α). Το τέλος και η απορρύθμιση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτησίας, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τ. 68, τ. 1615, 907.
- Μετζητάκος, Α. (2012β). Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο χώρο της επιχειρήσεως, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τ.1610, 16-41.
- Μητρόπουλος, Α. (2020). Η νεοφιλελεύθερη διάβρωση του εργασιακού δικαίου και το μέλλον του, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τ. 79, τ. 1, 237-240.
- Παπαδημητρίου, Γ. (2018). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Β' έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Σκανδάλης, Ι. (2020). Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/2019, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τ. 76, τ. 1758, 26-49.
- Σταμάτη Α., & Βέργου Σ. (2012-2015). *Εργατικά Θέματα: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2019, Νοέμβριος,19). Η ηλεκτρονική ψηφοφορία για την κήρυξη απεργίας κρύβει παγίδες, *Slpress.gr*. Ανακτήθηκε από: <https://slpress.gr/koinonia/i-ilektroniki-psifoforia-gia-tin-kiryxi-apergias-kryvei-pagides/>
- Φακιολάς, Ρ. (1978). *Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Ξενόγλωσση

- Engels F., & Harman C. (2011). *The role of work in the humanization of the monkey. Engels and the origins of human society*. Αθήνα: Εκδόσεις Μαρξιστικό Βιβλιοπωλείο.

