



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ  
ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΤΟΜΕΑ Β' ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ  
ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2015-2017

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
της Σαραντάκη Στυλιανής του Εμμανουήλ  
Α.Μ.:1623/2015

**Τάσεις εξέλιξης και δομής στο σύστημα συλλογικών  
διαπραγματεύσεων της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας για τα  
έτη 2014-2016**

**Επιβλέπων καθηγητής:**  
Κος Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Αθήνα, 01/06/2017

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>Πανεπιστήμιον Αθηνών</b> .....	0
<b>1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	4
<b>1.1 Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ</b> .....	4
<b>2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ-ΟΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ</b> .....	6
2.1 Το πρώτο μνημόνιο .....	6
2.2 Το δεύτερο Μνημόνιο .....	10
2.3 Το τρίτο μνημόνιο .....	12
2.4 ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΩΝ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ .....	14
3.1.1. ΣΧΕΣΗ ΚΡΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΝΟΜΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ- ΑΡΘΡΟ 22§2 ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ.....	16
3.1.2. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ.....	17
3.2 Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΥΠΟ ΤΗΝ ΙΣΧΥ ΤΟΥ Ν.3239/1955.....	20
3.3 Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΥΠΟ ΤΗΝ ΙΣΧΥ ΤΟΥ Ν. 1876/1990 ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 1990-2008 ΚΑΙ 2008-2014.....	23
3.3.1.1. Ο ν. 1876/90 .....	23
3.3.1.2. Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	26
3.3.2. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΤΑ ΕΤΗ 1961-2008 .....	28
3.3.3. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2012-2014.....	29
4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΟΝ Ν. 4093/12.....	33
4.1 ΟΙ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ΤΑ ΕΤΗ 2014-2017.....	36
5. ΔΟΜΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ. ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ ΚΑΙ ΕΙΔΟΣ (2014-2016) .....	38

5.1 Για το έτος 2014.....	38
5.2 Για το έτος 2015.....	41
5.3 Για το έτος 2016.....	44
6. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	46
6.1 Για το έτος 2014.....	46
6.2 Για το έτος 2015.....	47
6.3 Για το έτος 2016.....	47
7. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΤΗΚΑΝ ΜΕ ΕΚΔΟΣΗ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ.....	48
7.1.1. Για το έτος 2014.....	48
7.1.2 Για το έτος 2015.....	50
7.1.3 Για το έτος 2016.....	52
7.2. ΤΟ ΣΤΑΔΙΟ ΤΗΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ. ΣΧΕΣΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ. ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑ ΥΠΟΘΕΣΗ. ....	54
7.2.1. Για το έτος 2014.....	55
7.2.2. Για το έτος 2015.....	56
7.2.3. Για το έτος 2016.....	58
7.3. ΣΧΕΣΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ-ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑ ΥΠΟΘΕΣΗ.....	61
7.3.1. Για το έτος 2015.....	61
7.3.2. Για το έτος 2016.....	64
8. ΟΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΕ Ο Ν. 4303/14, ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΑΥΤΩΝ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ.....	68
8.1 Επαναφορά του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.....	68
8.2 Τα στοιχεία-κριτήρια του άρθρου 16§5 του ν. 1876/90.....	69
8.3 Οι λοιπές τροποποιήσεις που επέφερε ο ν. 4303/14.....	72
8.4 Η ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	73

8.5 ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΕ Ο Ν. 4303/14 ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ.....	76
9. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΛΘΑΝ ΤΑ ΕΤΗ 2014-2016.....	78
9.1 Ως προς τη διάρθρωση και τον αριθμό των συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα, η αδυναμία κήρυξης των κλαδικών σε ως γενικός υποχρεωτικών .....	78
9.2 Ως προς το επίπεδο διαπραγμάτευσης-η επιχείρηση ως το κέντρο των διαπραγματεύσεων .....	81
9.3 Οι επιχειρησιακές σε στην Ελλάδα της κρίσης.....	84
10. ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	86
10.1 Νέες τάσεις και προοπτικές για την πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο μέλλον .....	86
10.2 Οι εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα-οι συστάσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων.....	87
10.3 ΟΙ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ-ΤΟ ΑΡΘΡΟ 16 ΤΟΥ Ν. 4472/17-ΕΝΑ ΘΕΤΙΚΟ ΒΗΜΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ-ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	90
11.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	94
12.ΠΙΝΑΚΕΣ .....	98

## 1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συλλογική αυτονομία και ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων είναι δημιουργήματα της νεότερης ευρωπαϊκής επιστήμης και αναπτύχθηκαν σταδιακά, κατά το μέτρο της εξέλιξης της βιομηχανικής επανάστασης. Η ενσωμάτωση τους στο ελληνικό δίκαιο έγινε με αρκετή καθυστέρηση και με αρκετές στρευλώσεις<sup>1</sup>. Η ιστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων με συλλογικές συμφωνίες και συλλογικές συμβάσεις αποτελεί μέρος της ιστορίας του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργατικών αγώνων.

Οι κοινωνικοί αγώνες αναπτύχθηκαν ως μόνιμη μορφή αντιπαράθεσης εργασίας και κεφαλαίου με δυο στόχους, ένα βραχύβιο, τη βελτίωση των όρων εργασίας, και ένα μακροπρόθεσμο, την απελευθέρωση των μισθωτών και της εκμετάλλευσης της εργασίας τους από τους τρίτους και την κατάλυση των δεσμών τους εξάρτησης. Στην Ελλάδα, η πρώτη φορά που πραγματοποιείται, η πλήρης αυτονόμηση των συλλογικών συμβάσεων απο την κρατική κηδεμονία του ν. 3239/55, και η απελευθέρωση απο περιορισμούς ως προς το δυνατό περιεχόμενο τους, έγινε με το ν. 1876/90, που ισχύει σήμερα, αλλά με σοβαρές ανατροπές απο τους εφαρμοστικούς νόμους για τα μνημόνια<sup>2</sup>.

### 1.1 Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

---

<sup>1</sup> Η δυστοκία στην αναγνώριση του θεσμού, στην Ελλάδα, οφείλεται στην καθυστέρηση ανάπτυξης του βιομηχανικού τρόπου παραγωγής στην Ελλάδα, καθώς και στην υπολειτουργία των δημοκρατικών θεσμών. Ο όλος θεσμός, πάντως, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αναδείχτηκε με αυθόρμητο τρόπο, μετά απο αιματηρές απεργίες σε χώρους και τομείς που η εργασία προσφερόταν με ιδιαίτερα σκληρούς όρους (μεταλλεία).

<sup>2</sup> Ι.Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα, 2013, σελ. 470, επ.

Στις τεχνικές εκθέσεις του Δ.Ν.Τ. και της Ε.Ε. που συνοδεύουν την έγκριση του 2<sup>ου</sup> Μνημονίου/Δανείου, η εσωτερική υποτίμηση καθίσταται πρωταρχικός στόχος για την επιτυχία του Προγράμματος (2012-2014) ανάκτησης της ανταγωνιστικότητας και πλήρους δημοσιονομικής προσαρμογής στην Ελλάδα. Στο 2<sup>ο</sup> Μνημόνιο της, η Ελληνική Κυβέρνηση δεσμεύεται «να στοχεύσει σε μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας, κατά 15%,στη διάρκεια του προγράμματος».

Το υπάρχον σύστημα συλλογικών συμβάσεων, συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου, υφίσταται τεκτονικές αλλαγές και δεν θα ξαναλειτουργήσει με τον τρόπο που λειτουργούσε στην Ελλάδα. Η 15<sup>η</sup> Μαΐου 2012, όταν πλέον είναι δυνατόν να αρχίσει να ασκείται πλέον μονομερώς, το νομοθετηθέν δικαίωμα μείωσης των μισθών έναντι των συλλογικών συμβάσεων των οποίων έχει λήξει η ισχύς και η λεγόμενη «μετενέργεια», συνιστούν ορόσημο για τις εργασιακές σχέσεις στη χώρα. Εν τω μεταξύ υπερβαίνουν, κάθε έτος, τις 200, και αυξάνονται ταχύρρυθμα, οι επιχειρησιακές σσε, όπου συμφωνούνται μειώσεις μισθών κατά 10%-20%.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα των δανειακών συμβάσεων και των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής που τα συνοδεύουν, ενδεικτικά, είναι τα στοιχεία τα σχετικά με την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, τα οποία καταδεικνύουν και την αποτυχία της όποιας προσπάθειας αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Με βάση τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, το επίσημο ποσοστό ανεργίας, το γ τρίμηνο του 2016, ανήλθε σε 22,6%. Απο τα στοιχεία αυτά μπορούμε να συμπεράνουμε ότι, τα μεγέθη της απασχόλησης και της ανεργίας, κατά το 2016, συνεχίζουν με τον ίδιο ρυθμό την τάση οριακής βελτίωσης, που ξεκίνησε το 2014 και συνεχίστηκε το 2015. Ωστόσο, κάνοντας χρήση εναλλακτικών δεικτών εκτίμησης του ποσοστού ανεργίας, που αποτυπώνουν πληρέστερα την κατάσταση της αγοράς εργασίας και λαμβάνουν υπόψη τους ανέργους, τους αποθαρρημένους ανέργους, το λοιπό εν δυνάμει πρόσθετο

εργατικό δυναμικό και τη μη ηθελημένη μερική απασχόληση, συμπεραίνουμε ότι αυτό που θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως «πραγματικό» ποσοστό ανεργίας φτάνει το 29,6%. Η μακροχρόνια ανεργία συνεχίζει να κινείται σε ποσοστό μεγαλύτερο του 70%, ενώ η ανεργία στην ηλικιακή ομάδα των 25-29, αγγίζει το 33,2%.

Το 2016, οι κλαδικές σσε, εξακολουθούν να είναι εξαιρετικά λίγες σε αριθμό, ενώ για έβδομη χρονιά, οι σσε σε επίπεδο επιχείρησης υπερερούν συντριπτικά. Οι επιχειρησιακές σσε, αντιπροσωπεύουν ποσοστό άνω του 90%, του συνόλου των σσε. Παράλληλα, οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση, έχουν υποχωρήσει από 79% το 2009, σε 45,3%, το 2016. Παράλληλα, ενώ το 2009, οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2016 αντιστοιχούν στο 54,7%. Η περίοδος 2010-2015, συνοδεύτηκε από ιδιαίτερα αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις, όπως εκφράζονται από τους σχετικούς δείκτες φτώχειας και ανισότητας. Ο δείκτης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού αυξήθηκε από 27,7%, το 2010, σε 35,7%, το 2015<sup>3</sup>.

## 2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ-ΟΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

### 2.1 Το πρώτο μνημόνιο

Ως πρώτο μνημόνιο και οι εφαρμοστικοί αυτού νόμοι, νοούνται: ο ν. 3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας-επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της εθνικής κρίσης με τις συνοδευόμενες διοικητικές πράξεις και το υπογραφέν μνημόνιο συνεννόησης μεταξύ ελληνικής Κυβέρνησης και των φορέων που εκπροσωπεί η Τρόικα, με επιμέρους μνημόνια, τον ν. 3845/2010»<sup>4</sup>. Μέτρα για την εφαρμογή του

<sup>3</sup> Στοιχεία από την ετήσια έκθεση, για το έτος 2017, του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση».

<sup>4</sup> Το μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής προσαρτήθηκε ως Παράρτημα ΙΙΙ στο Ν.3845/2010

μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας απο τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Η δραστικότερη επέμβαση, που αγγίζει τον πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας επήλθε με την §7 του άρθρου 2 του ν.3845/2010, που προέβλεψε γενική ελευθερία δυσμενών αποκλίσεων για το σύνολο των εργασιακών σχέσεων, καταργώντας συνολικά και χωρίς περιορισμούς την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στις μεταξύ των ΣΣΕ σχέσεις. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τη διάταξη αυτή: « Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν επί το δυσμενέστερον έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας καθώς και των Εθνικών Γενικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν επί το δυσμενέστερον έναντι των αντίστοιχων όρων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε»<sup>5</sup>. Προβλέπεται δηλαδή η δυνατότητα των κλαδικών να περιέχουν όρους που αποκλίνουν απο τους αντίστοιχους των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Ασφαλώς η μη διάκριση των «όρων» των συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας σε μισθολογικούς και μη, φανερώνει τη βούληση του νομοθέτη να παράσχει στις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, που διαπραγματεύονται στο αντίστοιχο πεδίο καθώς και στο επιχειρησιακό σωματείο και τον μεμονωμένο εργοδότη, τη δυνατότητα να καθορίσουν με δυσμενέστερο τρόπο απο την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μισθολογικά και μη (θεσμικά) ζητήματα.<sup>6</sup>

Εν συνεχεία, με τον ν. 3863/10, άρθρο 74, αυξήθηκαν τα όρια των ομαδικών απολύσεων, πάνω απο τα οποία οι απολύσεις είναι ομαδικές, απο τους 4 εργαζόμενους στους 6 για επιχειρήσεις που απασχολούν απο 20 μέχρι 150 άτομα και σε ποσοστό 5% (από 2 - 3%) σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω απο 150 άτομα. Επιπλέον, μειώθηκε ο χρόνος

---

<sup>5</sup> Βλ. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ.433 επ.

<sup>6</sup> Άρθρο Σ.Γκουδρολώλου με τίτλο: «Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μετά τον νέο ν.3846/2010 σε ΔΕΝ 66/10, σελ.717 επ.



προειδοποίησης επί τακτικής καταγγελίας των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από 24 σε 6 το πολύ μήνες, γεγονός που οδήγησε εμμέσως σε μείωση της αποζημίωσης απόλυσης στο μισό<sup>7</sup>.

Ακολούθησε ο νόμος 3899/2010 «επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» με τον οποίο επήλθαν αλλαγές στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αφενός με την πρόβλεψη της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>8</sup>, αφετέρου με το άρθρο 14 του ως άνω νόμου επήλθαν αλλαγές στη διαιτησία<sup>9</sup><sup>10</sup>.

Ακολούθησε ο ν. 4024/11 ο οποίος με το άρθρο 37 κατήργησε την παρ.5<sup>A</sup>, που είχε προστεθεί στο άρθρο 3 του ν.1876/90 με τον ν.3899/10, και συγκεκριμένα την πρόβλεψη ειδικών επιχειρησιακών σσε, καθώς αυτές δεν απέδωσαν στην πράξη. Με τον ως άνω νόμο απλοποιείται η σύναψη επιχειρησιακής σσε, σε κάθε επιχείρηση, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σ' αυτήν. Αρμοδιότητα προς σύναψη επιχειρησιακής σσε έχει κατά προτεραιότητα, η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης που καλύπτει εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία, θέση ή ειδικότητα τους. Αν υπάρχουν περισσότερες

---

<sup>7</sup> Άρθρο Α.Καζάκου με τίτλο: «Το εργατικό δίκαιο στην εποχή των μνημονίων-Ο νόμος ως φονικό όπλο και η απόλυτη κυριαρχία της βίας στις εργασιακές σχέσεις» σε Μελέτες επί του Μνημονίου, εκδόσεις Δ.Σ.Α. 2012, σελ.395 επ.

<sup>8</sup> Ν 3899/10, άρθρο 3: με την ειδική επιχειρησιακή σσε είναι δυνατόν να συμφωνούνται άλλοι όροι εργασίας οι οποίοι αποκλίνουν επί το δυσμενέστερον από τις αποδοχές και τους όρους εργασίας της αντίστοιχης κλαδικής. Κατώτατο όριο ρυθμίσεων παραμένουν οι αποδοχές και οι όροι εργασίας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε

<sup>9</sup> Οι μεταβολές αφορούν τον τρόπο προσφυγής στη διαιτησία και το αντικείμενο της διαιτητικής διαδικασίας. Ειδικότερα, με το άρθρο 14 του ν.3899/10 επιτρέπεται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση ή εφόσον και τα δυο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία της μεσολάβησης μετά την υποβολή πρότασης του μεσολαβητή. Επιπλέον η διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό του βασικού ημερομισθίου/μισθού.

<sup>10</sup> Άρθρο Γ.Λεβέντη με τίτλο: « Ο νέος νόμος 3899/10 τι ζητήματα γεννώνται» σε ΔΕΝ 67/100, σελ.97 επ.

επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τότε η ικανότητα προς σύναψη επιχειρησιακής σσε ανήκει στην πλέον αντιπροσωπευτική. Αν πάλι δεν υπάρχει στην επιχείρηση επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση τότε η επιχειρησιακή σσε καταρτίζεται απο ένωση προσώπων.<sup>1112</sup> Ικανότητα προς σύναψη επιχ. σσε έχει και ο εργοδότης, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολεί. Σημειοτέον ότι, έχει ιδιαίτερη σημασία αν υπάρχει στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η ίδρυση ένωσης προσώπων παρίσταται ανεδαφική, εκτός αν η συνδικαλιστική οργάνωση αδρανεύει.<sup>13</sup>

Με την παρ. 5 του άρθρου 37, ο ν. 4024/11 ρύθμισε διαφορετικά τη συρροή επιχειρησιακής με κλαδική. Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση «Η επιχειρησιακή σσε υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική». Επομένως, η επιχειρησιακή σσε υπερισχύει της κλαδικής σσε σε

---

<sup>11</sup> Οι αλλαγές που επέφερε ο ν. 4024/11 στις ενώσεις προσώπων είναι οι εξής: Οι ενώσεις προσώπων ιδρύονται ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση και χωρίς η διάρκεια τους να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα απο την κατηγορία ή την ειδικότητα τους και ιδρύονται απο τα 3/5 τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Αν παύσει να συντρέχει αυτή η προϋπόθεση η ένωση διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

<sup>12</sup> Ο 4024/11 θεωρεί πλέον την ένωση προσώπων ως μια μονίμου χαρακτήρα συνδικαλιστική οργάνωση η οποία θα έχει ως σκοπό να διαπραγματεύεται με τον εργοδότη την αμοιβή, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και να συνάπτει επιχειρησιακές σσε. Για τον λόγο αυτό, ο ν. 4024/11 προέβλεψε οτι η διάρκεια της δεν υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Βλ άρθρο Χ. Πετίνη-Πηνώτη με τίτλο: «Ενώσεις προσώπων κατα τον ν. 1264/82 όπως ισχύει μετα τον 4024/11» σε ΔΕΝ 67/11, σελ.1542 επ.

<sup>13</sup> Παρέμβαση Δ. Λαδά με τίτλο: «Η ένωση προσώπων» σε 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α. με θέμα : «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», εκδόσεις νομική Βιβλιοθήκη 2014, σελ.49 επ. Κατά τον συγγραφέα αν και εναντίον του θεσμού της ένωσης προσώπων έχουν εκφραστεί σφοδρές αντιρρήσεις, με το επιχείρημα οτι με αυτές επέρχεται πλήγμα στον κλαδικό συνδικαλισμό, δεν μπορεί να αγνοήσει κανείς, οτι η ένωση προσώπων του άρ. 37 του ν. 4024/11, προσέφερε τη δυνατότητα συλλογικής αυτορρύθμισης μικρών επιχειρήσεων.

περίπτωση συρροής, έστω και αν περιέχει δυσμενέστερες για τους μισθωτούς διατάξεις. Δεν ισχύει πλέον η αρχή της εύνοιας αλλά υπερισχύει η επιχ. σσε, η οποία είναι προσαρμοσμένη και ανταποκρίνεται περισσότερο στην οικονομική αντοχή της επιχείρησης. Η παρέκκλιση από την αρχή της εύνοιας, δεν είναι χρονικώς απεριορίστη αλλά ισχύει «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής».

Τέλος, με την παρ. 6 του άρθρου 37 του ν.4024/11 αναστέλλεται για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής η ισχύς των παρ.2 και 3 του άρθρ. 11 του ν.1876/90<sup>14</sup>, δηλαδή δεν επιτρέπεται η κήρυξη των κλαδικών και οποιοεπαγγελματικών σσε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ως γενικών υποχρεωτικών<sup>15</sup>.

## 2.2 Το δεύτερο Μνημόνιο

Ως μνημόνιο ΙΙ και οι εφαρμοστικοί αυτού νόμοι νοούνται: ο ν.4046/2012 «Έγκριση των σχεδίων χρηματοδοτικής διευκόλυνσης μεταξύ του Ε.Τ.Χ.Σ., της ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους» καθώς και η ΠΥΣ 6/28.2.2012, «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ.6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012». Η ΠΥΣ ουσιαστικά υλοποίησε τις ρυθμίσεις του μνημονίου με ορισμένες υπερβάσεις. Ουσιαστικές αλλαγές επέφερε και ο ν. 4093/12 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», με συνοδεύουσες Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου αν και τυπικά δεν καταγράφεται ως το 3<sup>ο</sup> μνημόνιο.

Με το δεύτερο μνημόνιο:

Α) διαμορφώνονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της τότε ισχύουσας ε.γ.σ.σ.ε (15.7.2010) κατά 22% και ειδικότερα των

---

<sup>14</sup> Βλ. κατωτέρω στον επίλογο τις νέες ρυθμίσεις που επήλθαν με τα άρθρο 16 του ν.4472/17.

<sup>15</sup> Άρθρο Γ.Λεβέντη με τίτλο: «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του ν. 4024/11 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας» σε ΔΕΝ 67/11, σελ.1449 επ.

νέων κάτω των 25, κατά 32%. Και στις δυο περιπτώσεις χωρίς να απαιτείται συναίνεση των εργαζομένων (μονομερής μεταβολή με δυνατότητα αντίθετης συμφωνίας).

Β) καθορίζεται η διάρκεια των σσε απο ένα μέχρι τρία έτη και με αμφιλεγόμενης σαφήνειας διάταξη η υποχρέωση σύναψης σσε ορισμένου χρόνου. Παράλληλα επιβάλλεται *ex lege*, η λήξη των ισχυουσών σσε και δα,<sup>16</sup>

Γ) τροποποιείται ευθέως ο ν. 1876/90 στο θέμα της πλασματικής παράτασης και της μετενέργειας, με την καθιέρωση στη θέση της γενικής μετενέργειας, μερικής μετενέργειας για το βασικό μισθό και για ορισμένα επιδόματα,

Δ) καταργείται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία

Ε) αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, σσε και δα που προβλέπουν αυξήσεις μισθών με μόνη προϋπόθεση, την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου (ωριμάνσεις),

ΣΤ) καταργείται η ρήτρα μονιμότητας, και συγκεκριμένα οι ρήτρες που προβλέπουν λήξη των συμβάσεων με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας.<sup>17</sup>

Ειδικότερα, αφενός προβλέπεται αναγκαστική λήξη των σσε που βρίσκονται σε ισχύ και αφετέρου η παράταση ισχύος κανονιστικών όρων σσε και δα (άρθρο 2 παρ.6 Π.Υ.Σ. 6/12 και 16 παρ.6 του ν.1876/90) που έληξαν ή καταγγέλθηκαν μειώνεται από εξάμηνη σε τρίμηνη. Οι κανονιστικοί όροι σσε, που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο απο τη λήξη ή την

---

<sup>16</sup> Αποκλείεται επομένως η σύναψη σσε (και η έκδοση δα) με αόριστη χρονική διάρκεια. Η περιοδική αναπροσαρμογή των όρων εργασίας σε τακτά διαστήματα, συνήθως 1, 2 ή 3 χρόνια κατά την επιλογή των μερών και ιδίως των μισθολογικών όρων, είναι αναγκαία για να εξυπηρετείται η βιοποριστική λειτουργία του μισθού. Τα μεταβαλλόμενα οικονομικά δεδομένα και κυρίως η εξέλιξη του δείκτη τιμών καταναλωτή, δημιουργούν την ανάγκη περιοδικής αναθεώρησης των όρων εργασίας, και αυτό επιτυγχάνεται με την ομαλή διαδοχή συλλογικών ρυθμίσεων. Βλ. Καζάκο, «Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, Γ' έκδοση, σελ.572 επ.

<sup>17</sup> Ι.Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ.435

καταγγελία τους. Μετά την πάροδο του τριμήνου και εφόσον στο μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα σσε (ή εκδοθεί δα) καταργούνται όλοι κανονιστικοί όροι της σσε/δα, εκτός από εκείνους που αφορούν το βασικό μισθό/ημερομίσθιο και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις σσε που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σ' αυτές επίδομα.<sup>18</sup>

Με τον 4093/2012 επήλθαν οι εξής ριζικές αλλαγές:

A) θεσπίστηκε σύστημα νομοθετικώς καθορισμένου κατώτατου μισθού,

B) περιορίστηκαν οι ρυθμίσεις της ε.γ.σ.σ.ε. όσον αφορά τους μισθολογικούς όρους μόνο για τα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων,

Γ) επαναβεβαιώθηκαν τα όρια του κατώτατου μισθού μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής, όπως είχαν καθοριστεί από τον ν. 4046/12, με συγκεκριμένες επιτρεπτές προσαυξήσεις.

Δ) μειώθηκε περαιτέρω ο χρόνος της έγγραφης προειδοποίησης του εργαζομένου σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση (τακτικής καταγγελίας)<sup>19</sup> στους 4 μήνες, ενώ και η αποζημίωση απόλυσης μειώθηκε από τους 24 στους 12 το πολύ μηνιαίους μισθούς.<sup>20</sup>

### 2.3 Το τρίτο μνημόνιο

Ως τρίτο μνημόνιο νοείται ο νόμος 4336/2015, «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης». Στην παρ. 4.1 του

<sup>18</sup> Καζάκο, «Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, Γ' έκδοση, σελ.576 επ.

<sup>19</sup> Γνωμοδότηση Γ.Λεβέντη με τίτλο: «Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας μετά τον ν. 4093/12» σε ΔΕΝ 69/2013, σελ.97 επ.

<sup>20</sup> Άρθρο Α.Καζάκου με τίτλο: «Το εργατικό δίκαιο στην εποχή των μνημονίων-Ο νόμος ως φονικό όπλο και η απόλυτη κυριαρχία της βίας στις εργασιακές σχέσεις» σε Μελέτες επί του Μνημονίου, εκδόσεις Δ.Σ.Α. 2012, σελ.401 επ.

μνημονίου Συνεννόησης για το τριετές πρόγραμμα του Ε.Μ.Σ., που προσαρτάται ως παράρτημα στο ν. 4336/15, δεν περιλαμβάνεται καμία ουσιαστική αλλαγή στον τομέα της αγοράς εργασίας, αλλά διακηρύσσεται ότι αναμένεται να γίνει επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, η επίμαχη διατύπωση έχει ως εξής:

«Τα τελευταία έτη έχουν συντελεστεί μείζονες αλλαγές στους ελληνικούς θεσμούς της αγοράς εργασίας και στα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών, ώστε να καταστεί η αγορά εργασίας πιο ευέλικτη. Οι ελληνικές αρχές έχουν δεσμευτεί να ακολουθήσουν τις βέλτιστες πρακτικές της ΕΕ στους θεσμούς της αγοράς εργασίας και να ενισχύσουν τον εποικοδομητικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η προσέγγιση αυτή πρέπει όχι μόνο να εξισορροπήσει την ευελιξία με τη δικαιοσύνη για εργαζόμενους και εργοδότες, αλλά και να λάβει υπόψη το πολύ υψηλό επίπεδο ανεργίας και την ανάγκη επίδιξης βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, καθώς και κοινωνικής δικαιοσύνης. Η κυβέρνηση έχει δεσμευτεί να καταργήσει, ως προαπαιτούμενο, τη νομοθεσία της μεταβατικής περιόδου των συμφωνιών, η οποία θεσπίστηκε με το άρθρο 72 του νόμου 4331/2015 της 2ας Ιουλίου 2015. Επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας. Έως τον Οκτώβριο του 2015 η κυβέρνηση θα δρομολογήσει διαδικασία διαβούλευσης με επικεφαλής μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων, με σκοπό την επανεξέταση ορισμένων υφιστάμενων πλαισίων της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων, της συλλογικής δράσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβανομένων υπόψη των βέλτιστων πρακτικών σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Περαιτέρω συμβολή στη διαδικασία διαβούλευσης που περιγράφεται ανωτέρω, θα παρασχεθεί από διεθνείς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένης της Δ.Ο.Ε.. Η οργάνωση, οι όροι εντολής και τα χρονοδιαγράμματα, θα συμφωνηθούν με τα θεσμικά όργανα. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας επανεξέτασης, οι αρχές θα ευθυγραμμίσουν τα πλαίσια για τις ομαδικές απολύσεις, τη συλλογική δράση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις βέλτιστες πρακτικές στην ΕΕ. Δεν θα πραγματοποιηθεί καμία αλλαγή

στο τρέχον πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν από την ολοκλήρωση της επανεξέτασης. Οι αλλαγές στις πολιτικές για την αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να συνεπάγονται την επιστροφή σε παλαιότερα πλαίσια πολιτικής, ασύμβατα με τους στόχους της προώθησης μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης»<sup>21</sup>.

#### 2.4 ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΩΝ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Σε σχέση με το πρώτο μνημόνιο, θα πρέπει να σημειωθούν δυο σημαντικές αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Ε.Ε.Κ.Δ.), οι οποίες εκδόθηκαν κατόπιν συλλογικών προσφυγών που άσκησαν δυο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (η ΓΕΝ.ΟΠ/ΔΕΗ και η Α.Δ.Ε.Δ.Υ.) για τα μέτρα που υιοθέτησε η ελληνική κυβέρνηση σε εκτέλεση του πρώτου μνημονίου και τα οποία κρίθηκαν ως αντίθετα με διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Η Ε.Ε.Κ.Δ. υπογράμμισε μεταξύ άλλων ότι: « Η οικονομική κρίση δεν θα πρέπει να γίνεται αντιληπτή ως αιτία που οδηγεί αναπόφευκτα σε περιορισμό της προστασίας των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται από τον Ε.Κ.Χ.(.....)Η επιδίωξη μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας δεν πρέπει να στερήσει ευρείες κατηγορίες εργαζομένων, από θεμελιώδη δικαιώματα τους, που αφορούν στην εργασία καθώς και στην προστασία απέναντι στην οικονομική συγκυρία και στις αυθαιρεσίες του εργοδότη».<sup>22</sup>

Αναφορικά με το δεύτερο μνημόνιο και τον εφαρμοστικό αυτού νόμου, τον ν. 4046/12 παρατηρούνται δυο κύματα νομοθετικών αλλαγών. Το πρώτο κύμα, στη βάση της λογικής της εσωτερικής υποτίμησης, στόχευε κυρίως στη συμπίεση του εργασιακού κόστους και την

<sup>21</sup> Βλ. epilόγο για porίσματα της Επιτροπής των Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων και τον νέο ν. 4472/17.

<sup>22</sup> Άρθρο Χ.Δεληγιάννη-Δημητράκου με τίτλο: «Οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων για τα ελληνικά μέτρα λιτότητας» σε ΕεργΔ 72/2013, σελ.135, επ.

ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (διευκόλυνση απολύσεων, επιβολή εκ περιτροπής εργασίας και ενοικίαση εργαζομένων, μείωση αμοιβής υπερωρίας και υπερεργασίας, προσλήψεις νέων με μισθούς κατώτερους από αυτούς της ε.γ.σ.σ.ε.).

Με το δεύτερο κύμα αμφισβητείται συνολικά πλέον ο χαρακτήρας της ελληνικής Πολιτείας ως κοινωνικού κράτους καθώς και η παραδοσιακή λειτουργία του εργατικού δικαίου, ιδίως του συλλογικού. Ο νομοθέτης επεμβαίνει σε θεμελιώδεις αρχές όπως στην αρχή της εύνοιας, της συλλογικής αυτονομίας και της επικουρικότητας της κρατικής επέμβασης. Ο τελικός του σκοπός, είναι η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων να γίνεται μέσω της ατομικής σύμβασης εργασίας ή στην καλύτερη περίπτωση, στο επίπεδο των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εκεί δηλαδή όπου τα συνδικάτα έχουν τη μικρότερη ισχύ διαπραγμάτευσης<sup>23</sup>.

Επιπλέον, αναφορικά με τις μνημονιακές μεταρρυθμίσεις στον τομέα της συλλογικής αυτονομίας, διατυπώθηκε η άποψη ότι παρατηρείται μια πολιτική πλήρους αντιστροφής της σχέσης κρατικής και συλλογικής αυτόνομης ρύθμισης με αποτέλεσμα η επικουρικότητα της πρώτης να μετατρέπεται σε κύριο και μάλιστα αποκλειστικό ρυθμιστικό παράγοντα. Με τον τρόπο δε αυτό, ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στη σχέση νόμου και σσε. Η απορρύθμιση δε αυτή, του συστήματος συλλογικής αυτονομίας με στόχο την χωρίς όρια μείωση του μισθολογικού κόστους εργασίας, ούτε το έλλειμμα ανταγωνιστικότητας ικανοποιεί, ούτε την κρίση απασχόλησης ουσιαστικά υπηρετεί, ιδίως σε οικονομίες ευρισκόμενες σε βαθιά, δομική και παρατεταμένη κρίση.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Άρθρο Γ. Κατρούγκαλου με τίτλο: «Το τέλος του εργατικού δικαίου-Συνταγματική αποτίμηση της αντιμεταρρύθμισης του Μνημονίου ΙΙ» σε ΕργΔ 71/2012, σελ.637, επ.

<sup>24</sup> Άρθρο Τραυλού-Τζανετάτου με τίτλο: «Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονιοκρατούμενη Ελλάδα» σε ΕργΔ 71/2012, σελ.713 επ.



### 3.1.1. ΣΧΕΣΗ ΚΡΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΝΟΜΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ- ΑΡΘΡΟ 22§2 ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ

Ως συλλογική αυτονομία μπορούμε να ορίσουμε το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών να καθορίζουν απο κοινού, ελεύθεροι απο επεμβάσεις τρίτων, κάθε θέμα που συνδέεται με τη διαχείριση εν γένει των συμφερόντων της εργασίας, είτε αυτό αφορά τις ατομικές εργασιακές σχέσεις είτε τις συλλογικές. Το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις και για σύναψη συλλογικών εργασιακών συμφωνιών εντάσσεται στον κύκλο των συναφών συλλογικών δικαιωμάτων που αναφέρει το άρθρο 23§1 του Συντάγματος. Στο άρθρο 22§2 δε του Συντάγματος ορίζεται ότι : «Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται απο συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία».

Ως προς τη σχέση κρατικής αυτονομίας και συλλογικής ρύθμισης και τους περιορισμούς που θέτει το άρθρο 22§2 του Συντάγματος, έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις. Κατα μία άποψη, το κυρίαρχο στοιχείο στη διαταξη του άρθρου 22§2 Σ είναι οτι η προτεραιότητα και η κυρίως εξουσία στη ρύθμιση των όρων εργασίας ανήκει στη πολιτεία. Αυτή καθορίζει οπωσδήποτε, το γενικό πλαίσιο για όλους τους μισθωτούς ή για μεγάλες κατηγορίες μισθωτών. Στη συλλογική αυτονομία ανήκει η εξουσία για εξειδίκευση των όρων κατά κατηγορίες και η τροποποίηση κατά το μέτρο που το επέτρεψε ο νομοθέτης<sup>25</sup>. Η άποψη αυτή, προσδίδει επικουρικό ρόλο στη συλλογική αυτονομία και εξαρτημένο απο τη βούληση του νομοθέτη.

Στην άλλη πλευρά βρίσκονται οι απόψεις και μάλλον οι κρατούσες στη θεωρία, που ξεκινάνε απο την αντίθετη αφετηρία, που είναι η επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να συμπληρώσουν την κρατική ρύθμιση με ευνοϊκότερες ρυθμίσεις και η κρατική ρύθμιση δεν έχει αποκλειστικό χαρακτήρα<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Καποδίστριας, ΕεργΔ 36,185

<sup>26</sup> ΟλΣτΕ 80/1977, σε ΕεργΔ36/1977, σελ. 190 επ.

Για τους όρους εργασίας, λειτουργεί ένα τεκμήριο για συλλογική αυτόνομη ρύθμιση, που συνδέεται με τη γενικώς παραδεδεγμένη αρχή της επικουρικότητας του κράτους. Ωστόσο, ο περιορισμός της παντοδυναμίας του νομοθέτη απο την κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας στο πλαίσιο του μηχανισμού των συλλογικών συμβάσεων δεν φτάνει μέχρι το σημείο να του αφαιρείται η δυνατότητα για τη ρύθμιση ορισμένων εργασιακών θεμάτων, κατά τρόπο αποκλειστικό. Πρόκειται για κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Η παράλληλη συνύπαρξη, με άλλα λόγια κρατικής και συλλογικής ρύθμισης συνοδεύεται απο την αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης με την έννοια οτι, η αποκλειστική ρύθμιση απο την κρατική εξουσία, μόνο κατ' εξαίρεση είναι δυνατή.<sup>27</sup>

Προς επίρρωση της άποψης περί επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης, έχει διατυπωθεί η άποψη οτι, στο άρθρο 22§2 του Συντάγματος κατοχυρώνεται ένας ολόκληρος θεσμός αυτορρύθμισης και προστασίας. Κεντρική επιλογή του Συντάγματος παραμένει η κατανομή της εξουσίας για ρύθμιση των όρων εργασίας μεταξύ του κρατικού (νόμος) και του αυτόνομου νομοθέτη (σσε ή δα), χάριν του οποίου περιορίζεται η παντοδυναμία του πρώτου. Στο πλαίσιο αυτό κυρίαρχη επιλογή του συνταγματικού μηχανισμού είναι η επικράτηση των συλλογικών έναντι των ατομικών ρυθμίσεων (με ατομικές συμβάσεις εργασίας), οι οποίες για λόγους δομικής ανισότητας εργαζομένου-εργοδότη δεν έχουν εχέγγυα δίκαιης και ορθής ρύθμισης, αλλά αποτελούν εργαλείο επιβολής του ισχυρότερου.<sup>28</sup>

### 3.1.2. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν ως υποκατάστατα μέσα του μηχανισμού της αγοράς για τον προσδιορισμό των όρων εργασίας υπήρξαν βασικά δύο. Η μια απο τις μεθόδους αυτές είναι η

<sup>27</sup> Ι. Κουκιάδης «Εργατικό Δίκαιο- Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ.397, επ.412, επ.

<sup>28</sup> Α.Καζάκος «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ.567 επ.

χρησιμοποίηση των συλλογικών δικαιωμάτων, που το εργατικό δίκαιο επινόησε, όπως η συλλογική διαπραγμάτευση και η απεργία. Η άλλη μέθοδος, η πιο παραδοσιακή, είναι η κρατική παρέμβαση, νομοθετική ή διοικητική. Στην επίλυση διαφορών συμφερόντων, η παρουσία της κρατικής εξουσίας είναι πιο έκδηλη και στις χώρες με αναπτυγμένη τη συλλογική αυτονομία, γιατί οι αντίστοιχοι μηχανισμοί δεν χρησιμοποιούνται μόνο ως μέσο επίλυσης, αλλά χρησιμοποιούνται και ως μέσο περιορισμού στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί, είναι ότι η συλλογική διαπραγμάτευση είναι διαδικασία διαπραγμάτευσης συμφερόντων ή πρόληψης διαφορών και όχι διαδικασία επίλυσης διαφορών.<sup>2930</sup> Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήγουν σε δεσμευτικά κείμενα κοινής αποδοχής, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι σσε αποτελούν εργαλείο παραγωγής επαγγελματικού δικαίου και είναι ευνόητο να φροντίσει ο κρατικός νομοθέτης να προσδιορίσει κατά τρόπο περιοριστικό, τους κύκλους των συμφερόντων, εντός των οποίων μπορεί να αναπτύσσεται η συλλογική διαπραγμάτευση που καταλήγει στην κανονιστική αυτή παραγωγή.<sup>31</sup>

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εμφανίστηκαν ως θεσμός, τον 19<sup>ο</sup> αιώνα και ακολούθησαν την πορεία ανάπτυξης του μαζικού συνδικαλιστικού κινήματος. Η ιστορία των συλλογικών

---

<sup>29</sup> Άρθρο Ι.Κουκιάδη με τίτλο: «Οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών» σε ΕεργΔ 51/1992, σελ.193

<sup>30</sup> Η διαφορά ανάμεσα στα συστήματα συλλογικών διαφορών, ανευρίσκεται, ανάλογα με το αν επιλέγεται ένα συμφωνημένο δημόσιο συμφέρον (ή συμφωνημένη κοινωνική ειρήνη) ή το *exofficio* επιβαλλόμενο συμφέρον και η αναγκαστική κοινωνική ειρήνη (*paix sociale impose*). Τα συστήματα διακρίνονται, περαιτέρω, σε αυτά που αναζητούν την κοινωνική ειρήνη μέσα σε μια προσπάθεια εξισορρόπησης των συμφερόντων, με διασφάλιση της ισότητας στις θυσίες, και σε συστήματα που η κοινωνική ειρήνη στηρίζεται σε προκαθορισμένες επιλογές συμπίεσης του κόστους εργασίας. Βλ. άρθρο Ι. Κουκιάδη με τίτλο: «Οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών», σε ΕεργΔ 51/1992, σελ.193, επ.

<sup>31</sup> Άρθρο Ι.Ληξουριώτη με τίτλο: « Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η υπαγωγή τους στην περιπτώσιολογία του νόμου» σε ΔΕΕ 1/2001, σελ.32 επ.

διαπραγματεύσεων με συλλογικές συμφωνίες και συλλογικές συμβάσεις αποτελεί μέρος της ιστορίας του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργατικών αγώνων.<sup>32</sup> Η συλλογική σύμβαση μετατράπηκε σε δικαίωμα συλλογικής αυτονομίας με διττή έννοια, ως δικαίωμα για διαπραγματεύσεις και ως δικαίωμα για σύναψη σσε.<sup>33</sup> Αποτελούν μια σημαντικότερη μορφή συμμετοχής, με ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος του συστήματος των εργασιακών σχέσεων. Είναι ένας ιδιαίτερα ευέλικτος μηχανισμός διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου και ίσως ο μόνος κοινωνικά αποδεκτός μηχανισμός προώθησης του εκσυγχρονισμού στην οικονομία και στις επιχειρήσεις, αλλά παράλληλα προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη και την σταθερότητα της απασχόλησης.<sup>34</sup>

Σήμερα, η οικονομική κρίση, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, οι παραγωγικές και τεχνολογικές αναδιαρθρώσεις, οι σημαντικές μεταβολές στα επαγγελματικά προσόντα και στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και των συνδικάτων, η αποσταθεροποίηση της απασχόλησης και η ανεργία, η εκτεταμένη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η εξατομίκευση της συμπεριφοράς των

---

<sup>32</sup> Ι.Κουκιάδης «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ. 463, επ. «Οι κοινωνικοί αγώνες αναπτύχθηκαν ως μόνιμη μορφή αντιπαράθεσης μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου με δύο στόχους: ένα βραχύβιο, τη βελτίωση των όρων εργασίας και ένα μακροπρόθεσμο, την απελευθέρωση των μισθωτών και της εκμετάλλευσης της εργασίας τους από τους τρίτους και την κατάλυση των δεσμών τους εξάρτησης. Ο δεύτερος εκφράστηκε από τη μαρξιστική ιδεολογία και αντιπροσώπευε στην επαναστατική του έκφραση την επαναστατική ρήξη.

<sup>33</sup> Ο.π. Κουκιάδης, σελ.468

<sup>34</sup> Αξιοσημείτο δε ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις βρέθηκαν στο επίκεντρο αμφισβητήσεων ως το κατεξοχήν μέσο παρακώλυσης του ελεύθερου μηχανισμού της αγοράς.

εργαζομένων, ασφαλώς επιδρούν και επηρεάζουν την εξέλιξη και την δυναμική των συλλογικών διαπραγματεύσεων.<sup>35</sup>

### 3.2 Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΥΠΟ ΤΗΝ ΙΣΧΥ ΤΟΥ Ν.3239/1955

Κύριο χαρακτηριστικό στην Ελλάδα, αναφορικά με τον θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι η χρονική καθυστέρηση στην πραγματοποίηση των διάφορων σταθμών εξέλιξης του θέσμου, άμεση συνέπεια της καθυστέρησης ανάπτυξης του βιομηχανικού τρόπου παραγωγής στην Ελλάδα και υπολειτουργίας των δημοκρατικών θεσμών. Στη χώρα μας, ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων αναδείχτηκε με αυθόρμητο τρόπο μετά απο αιματηρές απεργίες σε χώρους και τομείς όπου η εργασία προσφερόταν με ιδιαίτερα σκληρούς όρους (μεταλλεία). Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις το 1936 αναγνωρίστηκε από το κράτος ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων. Μέχρι τη μεταρρύθμιση του 1990, κυρίαρχη είναι η κρατική κηδεμονία στη συλλογική αυτονομία.<sup>36</sup>

Υπό την ισχύ του ν. 3239/1955, λειτουργούσε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων με χαρακτηριστικά την πλήρη δυσπιστία προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την συγκεντροποίηση<sup>37</sup>, την έντονη παρουσία κρατικών παρεμβάσεων και ρυθμίσεων καθώς και συγκρουσιακών καταστάσεων. Κυριαρχούσε συγκρουσιακή κουλτούρα καθώς και η στάση των μερών ήταν αρνητική προς ανάληψη δεσμεύσεων, ευθυνών και προς διεξαγωγή διαλόγου ουσίας.

<sup>35</sup> Άρθρο Δ. Δασκαλάκη με τίτλο: «Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων» σε ΕργΔ 53/1994, σελ.353 επ.

<sup>36</sup> Ο.π. Κουκιάδης, σελ.470

<sup>37</sup> Ενδεικτικό της συγκεντρωτικής δομής του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ότι η εγσσε λειτουργεί ως πιλότος για τη σύναψη σε στα κατώτερα επίπεδα ιεραρχίας του επίσημου εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι υπόλοιπες συμβάσεις υπογράφονται, αφού πρώτα υπογραφεί η εγσσε.

Χαρακτηριστικό της εποχής ήταν η πενιχρότητα του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που στην πράξη ρύθμιζαν μόνο τις αμοιβές. Ο νόμος οδήγησε στην ανάπτυξη κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συνέτεινε στη συντήρηση του κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος με την έμφαση που έδινε στην ομοιοεπαγγελματική διαπραγμάτευση.<sup>38</sup>

Η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, για να είναι έγκυρη και νομικά ισχυρή, οφείλει να ακολουθεί ορισμένες τυπικές διαδικασίες στις οποίες εμπλέκεται το Υπουργείο Εργασίας και τα διαιτητικά δικαστήρια. Δεν υπάρχει δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης σσε στο επίπεδο της επιχείρησης μεταξύ ενός μεμονωμένου εργοδότη και των μισθωτών που απασχολεί. Οι ειδικές σσε αποτελούν εξαίρεση, αλλά επιτρέπονται μόνο για σαφώς ορισμένες επιχειρήσεις και οργανισμούς που ανήκουν στον δημόσιο ή τον ημιδημόσιο τομέα της οικονομίας.<sup>39</sup>

Η νομοθεσία απαγορεύοντας τη συλλογική διαπραγμάτευση στο επίπεδο των επιχειρήσεων, στην ουσία ενισχύει και συμβάλλει στην αναπαραγωγή αφενός συγκεντρωτικών συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>40</sup> και αφετέρου του ομοιοεπαγγελματικού και

---

<sup>38</sup> Άρθρο Δ.Δασκαλάκη με τίτλο: «Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων» σε ΕεργΔ 53/1994, σελ.353 επ.

<sup>39</sup> Ειδικότερα, η ειδική σσε μπορούσε να συναφθεί μόνο αν οι μισθωτοί της επιχείρησης δεν υπάγονταν σε εθνική ομοιοεπαγγελματική (άρθρ. 7 παρ. 1 του ν. 3239/1955). Το σημαντικότερο κώλυμα ανάπτυξης των επιχειρησιακών αποτελούσε η υπό το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς, αδυναμία διαπραγματευτικής αρμοδιότητας του εργοδότη.

<sup>40</sup> Τα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι: α) το επίπεδο της επιχείρησης, β) το εθνικό επίπεδο δηλ. διακλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο που καλύπτουν το σύνολο ή τα μεγαλύτερα τμήματα της οικονομίας και γ) το ενδιάμεσο επίπεδο μεταξύ επιχειρησιακού και εθνικού, επίπεδο δηλ. των επιμέρους κλάδων ή τομέων της οικονομίας. Η τυχόν πρωτοκαθεδρία ενός εκ των ανωτέρω επιπέδων συλλογικής διαπραγμάτευσης σε μια δομή συλλογικών διαπραγματεύσεων προσδιορίζει και τον βαθμό «συγκεντρωτισμού». Βλ. άρθρο Χ. Ιωάννου με τίτλο: «Τα

κλαδικού ομοσπονδιακού συνδικαλισμού.<sup>41</sup> Κατά μία άποψη, τα συνδικάτα συντηρούσαν στην πράξη τον ομοιοεπαγγελματισμό για προσωπικούς και κομματικούς λόγους, ενώ οι εργοδότες μολονότι η ομοιοεπαγγελματική διαπραγμάτευση δημιουργούσε σε αυτούς διαχειριστικά προβλήματα, την ευνόησαν γιατί διασπούσε το συνδικαλιστικό κίνημα.<sup>42</sup>

Επιπλέον, κύριο χαρακτηριστικό του ν. 3239/1955 είναι η δυνατότητα παραπομπής της συλλογικής διαφοράς, από οποιοδήποτε από τα μέρη (συνδικάτα, ενώσεις εργοδοτών, Υπουργείο Εργασίας), στην υποχρεωτική διαιτησία<sup>43</sup>. Η βαρύτητα της κρατικής παρέμβασης, στη λειτουργία της υποχρεωτικής διαιτησίας, φαίνεται από το γεγονός ότι έως το 1974 το Υπουργείο Εργασίας διατηρούσε το δικαίωμα να απορρίπτει και να τροποποιεί κάθε σσε που είχε συναφθεί οικειοθελώς μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων μισθωτών και εργοδοτών, αλλά και τις αποφάσεις της υποχρεωτικής διαιτησίας, εάν θεωρούσε ότι η ρύθμιση δεν ήταν σύμφωνη με τους στόχους της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής (άρθρ.20 του ν. 3239/55).<sup>44</sup>

---

είδη των σσε και η δομή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν και μετά τον νόμο 1876/90» σε ΕεργΔ 70/2011, σελ.753

<sup>41</sup> Συντομευμένη μετάφραση μελέτης Χρ.Ιωάννου με τίτλο: «Πολιτική μισθών, συλλογικές διαπραγματεύσεις και απεργιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα»,σελ.74 επ., συντάχθηκε την άνοιξη του 1986

<sup>42</sup> Άρθρο Γ. Κουκουλέμε τίτλο: «Ν. 3239/1955: Τροποποίηση ή κατάργηση» σε Συνδ.Επιθ 28/1989,σελ. 57,8

<sup>43</sup> Τα πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια διαιτητικά δικαστήρια συγκροτούνταν με απόφαση του εκάστοτε Υπουργού Εργασίας, ενδεικτικό του κρατικού χαρακτήρα του μηχανισμού που παρείχε τις υπηρεσίες διαιτησίας. Η σύνθεση του περιλαμβάνει ένα δικαστικό ως πρόεδρο, έναν ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας, έναν εκπρόσωπο του συνδικαλιστικού κινήματος από την ΓΣΕΕ και έναν εκπρόσωπο των εργοδοτικών οργανώσεων. Στην πράξη, είναι ο εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας που επηρεάζει αποφασιστικά το αποτέλεσμα της διαιτητικής διαδικασίας.

<sup>44</sup> Κατά την περίοδο 1958-1962, το υπουργείο Εργασίας τροποποίησε το 80% των αποφάσεων της υποχρεωτικής διαιτησίας και το 27% των σσε, από μελέτη Δ. Δερτούζου, την οποία αναφέρει ο Θ.Κατσανέβας, 1983, σελ. 86,7

Ο βαθμός ανάπτυξης των θεσμών συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι χαμηλός και αυτό περιγράφεται από τη χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα που κυμαίνεται γύρω στο 30%<sup>45</sup> και δεύτερον το μικρό ποσοστό εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από οικειοθελώς συναπτόμενες σσε. Ο τύπος ανάπτυξης των θεσμών συλλογικής διαπραγμάτευσης καθορίζεται από μια σχέση, συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργοδοτών και κράτους πελατειακού τύπου.<sup>46</sup>

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι υπό την ισχύ του ν. 3239/55, λειτουργεί ένα άτυπο ή ανεπίσημο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο ενδέχεται να αντιπροσωπεύει τις προπάθειες των μισθωτών προς ένα καθεστώς ή μια κοινωνική περιοχή μη κρατικά ελεγχόμενων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

### 3.3 Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΥΠΟ ΤΗΝ ΙΣΧΥ ΤΟΥ Ν. 1876/1990 ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 1990-2008 ΚΑΙ 2008-2014

#### 3.3.1.1. Ο ν. 1876/90

Με τον ν. 1876/90, πραγματοποιείται μια πλήρης αυτονόμηση των συλλογικών συμβάσεων από την κρατική κηδεμονία και απελευθέρωση τους από περιορισμούς ως προς το δυνατό περιεχόμενο τους. Το ζητούμενο είναι πλέον, η ελαχιστοποίηση των κοινωνικών συγκρούσεων μέσα από μηχανισμούς εξισορρόπησης συμφερόντων, και η διασφάλιση τους, από τις ανισότητες στις θυσίες. Η συλλογική

---

<sup>45</sup> Φαίνεται πως μετά το 1981, βάσει των στοιχείων συμμετοχής στα συνέδρια της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι γύρω στο 40%, το υψηλότερο που παρατηρείται στην Ελλάδα. Οφείλεται αφενός στην κυβερνητική πολιτική υποστήριξης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφετέρου στον σχετικό εκδημοκρατισμό και την εγγραφή όλων των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων στη δύναμη της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ.

<sup>46</sup> Αυτό οφείλεται αφενός στη διαπραγματευτική αδυναμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών, αφετέρου στην έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας των συνδικάτων και τον άμεσο κρατικό παρεμβατισμό στη ρύθμιση της εσωτερικής ζωής των συνδικαλιστικών οργανώσεων.



σύμβαση είναι, κατά την αντίληψη του νομοθέτη του ν. 1876/90, μέσο πρόληψης των συλλογικών διαφορών και όχι μέσο επίλυσης τους. Η υποβολή αιτημάτων απο τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δε δημιουργεί διαφορά, αλλά εισάγει υποχρέωση προς διαπραγμάτευση.<sup>4748</sup>

Ως βασικότερα σημεία εκσυγχρονισμού του συστήματος ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, με βάση τον ν. 1876/90, μπορούν να θεωρηθούν τα εξής: η τόνωση του διαλόγου μεταξύ των διαπραγματευόμενων μερών<sup>49</sup>, η αποσύνδεση των μηχανισμών παρέμβασης τρίτων απο την άσκηση απεργίας, η κατάργηση των μηχανισμών κρατικού παρεμβατισμού (όπως το δικαίωμα αναπομπής του Υπουργού Εργασίας), η διαμόρφωση θεσμών που θα εξασφαλίζουν την ανεξαρτησία των τρίτων προσώπων και η παροχή της δυνατότητας στα μέρη να διαμορφώνουν τα ίδια τους μηχανισμούς ειρηνικής επίλυσης των διαφορών εργασίας.<sup>50</sup>

Βασική καινοτομία του ν. 1876/90, είναι η διαμόρφωση ενός αποκεντρωτικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και παράλληλα ενός συστήματος επάλληλης διαπραγμάτευσης με βάση την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, στη θέση ενός συγκεντρωτικού και ιεραρχικά δομημένου συστήματος που είχε καθιερώσει ο ν. 3239/55. Η διαπραγμάτευση είναι ελεύθερη σε οποιοδήποτε επίπεδο (από τη βάση ως την κορυφή).

Περαιτέρω καινοτομία του νόμου 1876/90, προς την κατεύθυνση της εξυγίανσης του ρόλου των διαπραγματεύσεων, είναι και η περιθωριοποίηση των ομοιοεπαγγελματικών διαπραγματεύσεων σε

---

<sup>47</sup> Ο.π. Ι. Κουκιάδης, σελ.474, έπ.

<sup>48</sup> Η καθιέρωση του δικαιώματος και της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση αποτελεί έναν απο τους σημαντικότερους νεωτερισμούς του ν. 1876/1990.

<sup>49</sup> Η τόνωση του διαλόγου επιτεύχθη μέσω της κατάργησης της υποχρεωτικής διαιτησίας που αποτελούσε το κατεξοχήν μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών και διατηρούσε τη ψυχολογία της ετερόνομης λύσης.

<sup>50</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας-Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα 1992, σελ. 23 επ.

όφελος των κλαδικών και των επιχειρησιακών<sup>5152</sup>. Οι κλαδικές και επιχειρησιακές σσε καθιερώνονται κατά τρόπο άμεσο και γενικό (άρθρ.3 του ν. 1876/90) και με προτεραιότητα απέναντι στις ομοιοπαγγελματικές (άρθρ.10 §2)<sup>53</sup>. Με τη ρύθμιση του άρθρου 37§5 του ν. 4024/11, η προτεραιότητα αυτή επεκτείνεται και για τις επιχειρησιακές σσε σε σχέση με τις κλαδικές, με τη διευκρίνηση ότι η ρύθμιση αυτή είναι μεταβατική.<sup>54</sup>

Αναφορικά δε, με τους μηχανισμούς παρέμβασης τρίτων σε μια συλλογική διαφορά, ο ν. 1876/90, προσδίδει σε αυτούς επιβοηθητικό χαρακτήρα στήριξης και όχι υποκατάστασης των διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, η διαιτησία αποκτά εντελώς επιβοηθητικό ρόλο, ενώ η μεσολάβηση δεν είναι μια πράξη προδικασίας με αδιαφορία για την έκβαση της, αλλά θεσμός προσφοράς ουσιαστικών υπηρεσιών.<sup>55</sup>

---

<sup>51</sup> Στην πραγματικότητα και οι δύο αυτές «νέες» συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συναντώνται στην πράξη ήδη πριν από το 1990, είτε υπό τον μανδύα των «ομοιοπαγγελματικών» (οι κλαδικές), είτε υπό τον τύπο των «ειδικών» (οι επιχειρησιακές σσε), είτε ακόμα και με άτυπη μορφή (επιχειρησιακά πρακτικά συμφωνίας ενοχικής ισχύος), Βλ άρθρο Ι. Ληξουριώτη με τίτλο: «Είδη σσε και η υπαγωγή τους στην περιπτωσιολογία του νόμου» σε ΔΕΕ 1/2001, σελ. 34

<sup>52</sup> Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση του άρθρου 3 του ν. 1876/90, «μετατοπίζεται το κέντρο βάρους των συλλογικών ρυθμίσεων από τις «παραδοσιακές» μορφές των ομοιοπαγγελματικών στις σύγχρονες μορφές των σσε κατά Κλάδο οικονομίας ή κατά Επιχείρηση, όπου τα οικονομικά αποτελέσματα είναι τα βαρύνοντα στοιχεία για την διαπραγμάτευση και την υπογραφή της σσε».

<sup>53</sup> Το άρθρο 10§2 του ν. 1876/1990 έχει ως εξής: «Κλαδική ή επιχειρησιακή σσε υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοπαγγελματική σσε».

<sup>54</sup> Ενώ η προτεραιότητα των επιχειρησιακών σσε απέναντι στις ομοιοπαγγελματικές είχε σκοπό να περιορίσει τις συντεχνιακές αντιλήψεις για το συνδικαλισμό, με τη νέα ρύθμιση επιδιώκεται η απόκτηση από κάθε επιχείρηση του δικού της επαγγελματικού χάρτη. Το σύστημα διαπραγμάτευσης από επάλληλο γίνεται απόλυτα αποκεντρωτικό.

<sup>55</sup> Ο.π. Ι.Κουκιάδης, σελ. 476 έπ.

### 3.3.1.2. Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μια απο τις σημαντικότερες καινοτομίες του ν. 1876/90, είναι η εισαγωγή του θεσμού των κλαδικών και των επιχειρησιακών σσε. Τα δυο αυτά είδη σσε στηρίζονται στην αντίληψη ότι η διαπραγματεύση και η ρύθμιση των όρων εργασίας, πρέπει να λαμβάνει χώρα στα επίπεδα εκείνα, όπου οι όροι εργασίας προσαρμόζονται ευχερέστερα στα οικονομικά αποτελέσματα του εργοδότη και εμφανίζουν τη μεγαλύτερη δυνατή ομοιογένεια. Και είναι αναμφισβήτητο, ότι η επιχείρηση και ο κλάδος επιχειρήσεων, είναι τα επίπεδα εκείνα όπου οι όροι εργασίας προσαρμόζονται ευχερέστερα στα οικονομικά αποτελέσματα και στις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης.<sup>5657</sup>

Οι κλαδικές σσε αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων, ορισμένης πόλης ή και περιφέρειας ή και όλης της χώρας, συνάπτονται δε απο πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ιδίου κλάδου και απο εργοδοτικές οργανώσεις (άρθρ.3 του ν. 1876/90). Βασικό κριτήριο για να χαρακτηριστεί μια συλλογική ρύθμιση ως κλαδική είναι να

---

<sup>56</sup> Άρθρο Γ. Λεβέντη με τίτλο: «Η έννοια και το πεδίο ισχύος των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε», σε ΔΕΝ 53/1997, σελ.753, επ.

<sup>57</sup> Τα είδη των σσε, όπως διαμορφώθηκαν μετά τον ν. 1876/1990 είναι: α) οι εγσσε οι οποίες έχουν διεπαγγελματικό χαρακτήρα και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας, β) οι επιχειρησιακές σσε, οι κανονιστικοί όροι των οποίων έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση, γ) οι κλαδικές που δεσμεύουν όσους απασχολούνται σε ομοειδείς ή συναφείς εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις ορισμένης πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας και δ) οι ομοιοεπαγγελματικές, οι οποίες δεσμεύουν όσους παρέχουν συγκεκριμένο είδος εργασίας ή αλλιώς ασκούν ορισμένο επάγγελμα ή και τις συναφείς με αυτό ειδικότητες το οποίο τους προδίδει και την αντίστοιχη επαγγελματική ιδιότητα, είτε σε όλη τη χώρα, είτε σε ορισμένη πόλη ή περιφέρεια. Βλ. Σ. Βλαστός, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2006 σελ.143 επ.

περιλαμβάνονται στο πεδίο ισχύος της επιχειρήσεις, που απο άποψη οικονομικής δραστηριότητας έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά, δηλ. να είναι ομοειδείς ή συναφείς.

Σκοπός της κλαδικής ρύθμισης είναι να επιτυγχάνεται η ενιαιοποίηση των όρων αμοιβής και εργασίας, σε τομείς της οικονομίας που λειτουργούν και αναπτύσσονται με τις ίδιες πραγματικές συνθήκες και οικονομικούς όρους, καθώς επίσης και με τις ίδιες περίπου συνθήκες παραγωγής και διαθέσεως των προϊόντων ή υπηρεσιών τους, προκειμένου να αποφεύγεται ο ανεπιθύμητος ανταγωνισμός εργοδοτών ή μισθωτών.<sup>58</sup>

Αυτό που πρέπει να σημειωθεί, είναι ότι η κλαδική ρύθμιση χρησιμοποιήθηκε κυρίως στον τριτογενή τομέα της οικονομίας, χαρακτηριστικό δε αυτού, είναι ο διαχωρισμός του σε δυο κύριους υποτομείς ή κλάδους, αυτός του εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών.<sup>5960</sup> Σημειοτέον δε, ότι το προσωπικό πεδίο εφαρμογής κάθε συλλογικής σύμβασης εργασίας προκαθορίζεται απο το καταστατικό βεληνεκές των συμβαλλόμενων μερών, σε συνδυασμό με τις τυχόν ειδικότερες προβλέψεις του περιεχομένου της που αφορούν στο πεδίο εφαρμογής της.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Η μεταξύ των συμπεριλαμβανομένων στον ίδιο κλάδο «δυνατότητα ανταγωνισμού», είναι το βασικό στοιχείο για τη σύνθεση της έννοιας του κλάδου, δεν είναι δηλ. δυνατό δυο επιχειρήσεις να θεωρηθούν ότι ανήκουν στον ίδιο κλάδο εάν αντικειμενικώς δεν υφίσταται μεταξύ τους έδαφος ανταγωνισμού.

<sup>59</sup> Συχνά τα διαπραγματευτικά επίπεδα αλληλοεπικαλύπτονται, χαρακτηριστική είναι η διαπλοκή κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων με «ομοιοεπαγγελματικές κλάδου» ή με «διακλαδικές ομοιοεπαγγελματικές», αλλά και με διατομεακές κλαδικές.

<sup>60</sup> Ο κλάδος παροχής υπηρεσιών επιμερίζεται σε επιμέρους κλάδους όπως: ο ξενοδοχειακός τομέας και γενικότερα ο τουρισμός, οι μεταφορές-ναυτιλία, η υγεία, οι υπηρεσίες ασφάλειας, η εκπαίδευση, ο τραπεζικός τομέας.

<sup>61</sup> Γνωμοδότηση Ι. Ληξουριώτη με τίτλο: «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις στους βασικούς κλάδους του τριτογενούς τομέα της οικονομίας» σε ΔΕΕ 2/2004, σελ.132, επ.

### 3.3.2. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΤΑ ΕΤΗ 1961-2008

Αναμφισβήτητα οι οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές παράμετροι, είναι αυτές που επηρεάζουν την εξέλιξη του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων στην ελληνική κοινωνία και οικονομία. Στη διάρκεια της περιόδου 1961-2008, οι καταγεγραμμένες από τη Στατιστική Υπηρεσία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας σσε (συμπεριλαμβανομένων και των δα) ανέρχονται σε 14.050, οι οποίες αντιστοιχούν, κατά μέσο όρο, σε 293 σσε και δα ετησίως, με εξαίρεση το 1981, όπου καταγράφεται ο υψηλότερος αριθμός σσε και δα (563) και το έτος 1971, όπου καταγράφεται ο χαμηλότερος αριθμός σσε και δα (106).

Ειδικότερα, η περίοδος 1990-2008, δηλαδή η περίοδος ισχύος και εφαρμογής του ν. 1876/90, είναι περίοδος σχετικά ομαλής εξέλιξης στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς δεν παρατηρούνται οι μεγάλες αυξομειώσεις των προηγούμενων περιόδων (1975-1981 και 1982-1989), αυξομειώσεις που συνδέονται είτε με σημαντικές κρίσεις στο εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, είτε με τον άμεσο κρατικό παρεμβατισμό στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη διοικητική επιβολή εισοδηματικών πολιτικών με το «πάγωμα» των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως π.χ. το 1983 και το 1985-6. Οι αλλαγές που παρατηρούνται την περίοδο 1990-2008 σχετίζονται με την κατάργηση των Ειδικών σσε και την εισαγωγή των Κλαδικών και Επιχειρησιακών σσε στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η περίοδος 1990-2008, εμφανίζεται περισσότερο ομοιογενής, με χαμηλότερη αστάθεια στον αριθμό των σσε και δα που συνάπτονται και χαρακτηρίζεται από αυξητική τάση του αριθμού των σσε, συνδεδεμένη κυρίως με την αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών σσε. Την περίοδο δε αυτή (1990-08), κατατέθηκαν στις υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης 6.583 σσε

(συμπεριλαμβανομένων των δα), οι οποίες αναλύονται σε 1.910 κλαδικές, 1.663 ομοιοπαγγελματικές και 2.997 επιχειρησιακές σσε.<sup>6263</sup> Αναφορικά με την προσφυγή στην διαιτησία του Ο.Μ.Ε.Δ. για την ίδια περίοδο, παρατηρείται ότι για το 1/5, κατά μέσο όρο, των διαδικασιών συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων ήταν αναγκαία η προσφυγή στη διαιτησία. Ειδικότερα με έκδοση δα καταλήγει να ρυθμίζεται μεταξύ του 10% και 20% των σσε ετησίως.<sup>64</sup> Ωστόσο, μετά την ΠΥΣ 6/12 και την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, οι κλαδικές και ομοιοπαγγελματικές σσε που ανανεώθηκαν ήταν μετρημένες στα δάχτυλα.

### 3.3.3. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2012-2014

Μετά τη διαρθρωτική κατάρρευση της ελληνικής οικονομίας και την ελληνική χρεοκοπία του 2010-2012<sup>65</sup> και υπό το βάρος των αλληπάλληλων νομοθετικών παρεμβάσεων στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, με σημαντικότερη την παρ. 6, του άρθρ. 1 του ν.

<sup>62</sup> Άρθρο Χ. Ιωάννου με τίτλο: «Τα είδη των σσε και η δομή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν και μετά τον ν. 1876/1990» σε ΕεργΔ 70/2011, σελ.753, έπ.

<sup>63</sup> Ενώ δηλαδή από την άποψη του συνολικού αριθμού των σσε και δα δεν καταγράφονται ραγδαίες αλλαγές στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μετά την εφαρμογή του ν. 1876/90, η ενδελεχής ανάλυση του περιεχομένου της δομής, δείχνει τη δυναμική εξέλιξη της γύρω από ένα πυρήνα κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών σσε και μεγάλη κινητικότητα επιχειρησιακών σσε.

<sup>64</sup> Ειδικότερα, στις ομοιοπαγγελματικές σσε γινόταν προσφυγή στη μεσολάβηση σε ποσοστό από 40% έως 70% δηλ. 4-7 στις 10. Στις κλαδικές σσε γινόταν προσφυγή στη μεσολάβηση σε ποσοστό 40-50%, δηλ. 4 ή 5 στις 10. Στις επιχειρησιακές σσε, γινόταν προσφυγή στη μεσολάβηση σε ποσοστό 10-20%.

<sup>65</sup> Νωρίτερα, έως το 2010 σχεδόν 70% των ελληνικών ιδιωτικών επιχειρήσεων ήταν, όσον αφορά, τη διαμόρφωση των μισθών, «λήπτες τιμών» μέσω του συνδυασμού 200 κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών σσε. Επιπλέον 200 μεγάλες επιχειρήσεις συνδιαμόρφωναν με επιχειρησιακές σσε, όρους αμοιβής και εργασίας ευνοϊκότερους των κλαδικών και των ομοιοπαγγελματικών.

4046/12<sup>66</sup> (2<sup>ο</sup> μνημόνιο) και της Π.Υ.Σ. 6/12, έχει αλλάξει άρθρη το σκηνικό των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα.

Πρώτον, έχει παρατηρηθεί ραγδαία υποχώρηση, ή κατάρρευση, των διεπιχειρησιακών σσε, δηλαδή των, κατά μέσο όρο, 100 κλαδικών και 90 ομοιοπαγγελματικών σσε<sup>67</sup>, μέσω των οποίων ρυθμίζονταν ετησίως οι όροι αμοιβής και εργασίας σε ευρύτατους τομείς (κλάδους και επαγγέλματα) της ελληνικής οικονομίας<sup>68</sup>. Στα τέλη του 2015, ούτε το 1/10 αυτών δεν τελούν σε ισχύ: Λιγότερες των 20 εξακολουθούν να αναπαράγονται απο τα συμβαλλόμενα μέρη. Ενδιαφέρον έχει σαφώς και το μισθολογικό περιεχόμενο, αυτών που αναπαράγονται. Ειδικότερα, το 2012 μια στις δυο προβλέπουν μειώσεις αποδοχών και μια στις τέσσερις σταθερότητα αποδοχών. Το 2013 μια στις τρεις προβλέπουν μειώσεις αποδοχών, μια στις τρεις σταθερότητα αποδοχών ενώ μια στις δέκα αυξήσεις. Το 2014 (9μηνο) έξι στις δέκα προβλέπουν σταθερότητα αποδοχών, δυο στις δέκα αυξήσεις. Επομένως, η μείωση πραγματοποιήθηκε το 2012 και στη συνέχεια, η τάση είναι προς σταθεροποίηση.

Δεύτερον, ο αρχικός πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών σσε<sup>69</sup>, που με 976 το 2012 τετραπλασιάστηκαν έναντι του μέσου όρου των

---

<sup>66</sup> Το άρθρο αυτό αφορά την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Μετα την θέση σε ισχύ του ν. 4046/12 και της ΠΥΣ 6/12, 48 κλαδικές και ομοιοπαγγελματικές σσε, καταγγέλθηκαν από την εργοδοτική πλευρά.

<sup>67</sup> Ειδικότερα, την περίοδο 2012-2014, οι μεν κλαδικές μειώνονται αντιστοίχως ανά έτος σε 20, 8 και 4, οι δε ομοιοπαγγελματικές σσε μειώνονται ανά έτος σε 17, 15 και 10

<sup>68</sup> Μέχρι το 2010, λειτουργούσε στην Ελλάδα μια ούτε συγκεντρωτική ούτε αποκεντρωμένη, αλλά ενδιάμεση και πολυεπίπεδη δομή συλλογικών διαπραγματεύσεων, ωστόσο μετά το 2010 παρατηρείται ραγδαία υποχώρηση έως και κατάρρευση, ιδιαίτερα μετά το 2012, των διεπιχειρησιακών σσε. Βλ. Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.103, επ.

<sup>69</sup> Την περίοδο 2010-2012 παρατηρείται η τάση, να είναι η επιχειρήση το κέντρο βάρους του καθορισμού των μισθών. Όχι πλέον ή όχι κυρίως ως απλοί «λήπτες»

παρελθόντων ετών, διατηρείται αλλά φθίνων (410 το 2013, 223 το εννεάμηνο 2014)<sup>70</sup>. Δεν υπάρχει, δηλαδή, τάση γενικευμένης αποκεντρώσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχειρήσεων- πέραν ενός ορισμένου πεδίου<sup>71</sup>. Ενδιαφέρον έχει και το μισθολογικό περιεχόμενο των επιχειρησιακών σσε που αναπαράγονται απο τα μέρη. Το 2012, οι επιχειρησιακές σσε ήταν κυρίως μηχανισμός εφαρμογής μειώσεων άνω του 15%.<sup>7273</sup> Το 2013, μια στις τρεις επιχειρησιακές σσε προέβλεπε σταθερότητα αποδοχών, η οποία τάση ίσχυσε και το 2014.

Τρίτον, η αδυναμία αναπαραγωγής κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε συνδέεται α) με τη διαπραγματευτική ασυμφωνία μεταξύ των μερών για το ύψος των μισθών και των λοιπών παροχών ανά κλάδο ή επάγγελμα, β) με τις νομοθετικές-θεσμικές αλλαγές που ίσχυσαν την περίοδο 2012-2014 με προεξέχουσα την απουσία δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, μέσω της οποίας αναπαράγονταν το 1/4 των κλαδικών και το 1/3 των

---

μισθών απο τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σσε, αλλά κυρίως μέσω αποκεντρωμένων σσε σε επίπεδο επιχειρήσεων ή παραγωγικών μονάδων. Η ακόμα και μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας.

<sup>70</sup>Ειδικότερα, διατηρείται ο αριθμός των σσε που συνάπτονται απο επιχειρησιακά σωματεία και επιχειρήσεις, αλλά φθίνει ο αριθμός αυτών που συνάπτονται απο ενώσεις προσώπων. Πιο συγκεκριμένα οι κατά τι παραπάνω απο 1000 επιχειρησιακές σσε, που υπεγράφησαν από ενώσεις προσώπων την περίοδο 2011-2014, ήταν κυρίως συγκυριακές επιλογές «μιας χρήσεως».

<sup>71</sup>Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι ο μηχανισμός της αποκλίνουσας επιχειρησιακής σσε, χρησιμοποιήθηκε κατά το έτος που ήταν σε ισχύ περισσότερες κλαδικές σσε, δηλ. το 2012, ώστε να επιτευχθεί ο επιθυμητός στόχος απόκλισης.

<sup>72</sup>Η προσαρμογή στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της εγσσε ήταν η κεντρική τάση τους ιδιαίτερα σε κλάδους που είχαν καταρρεύσει (εμπόριο, κατασκευές, ξενοδοχεία).

<sup>73</sup> Πριν τον ν. 4024/11, οι επιχειρησιακές σσε χρησιμοποιήθηκαν ως μηχανισμός βελτίωσης των κλαδικών ή επαγγελματικών κατώτατων μισθών.



ομοιοπαγγελματικών σσε<sup>74</sup> καθώς επίσης γ) με δομικά αίτια, όπως τη διαρθρωτική κατάρρευση της οικονομίας το 2008-2013, όπου χάθηκαν στον ιδιωτικό τομέα 1 εκ θέσεις εργασίας, πάνω από 1 στις 5 θέσεις εργασίας και το 37% των επιχειρήσεων.<sup>75</sup>

Αποτέλεσμα όλων αυτών των τάσεων αλλαγής, οι οποίες και επιταχύνονται το 2012, ήταν να οδηγηθούμε σε εξαιρετικά χαμηλό βαθμό κάλυψης της αγοράς εργασίας και των εργαζομένων από σσε<sup>76</sup>. Η ροή ανανέωσης των κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών σσε ήταν ιδιαίτερα χαμηλή, η οποία και οδήγησε από έτος σε έτος σε μειούμενο απόθεμα σσε σε ισχύ. Ενδεικτικό παράδειγμα, η περίοδος μετά το πρώτο εξάμηνο του 2014, που ούτε το 1/10 των κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών σσε της προηγούμενης δεκαετίας δεν τελούν σε ισχύ: λιγότερες των 20 εξακολουθούν πλέον να αναπαράγονται από τα συμβαλλόμενα μέρη<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> Ειδικότερα, η αδυναμία μονομερούς προσφυγής στη διατησία είχε αποτέλεσμα την αδυναμία ανανέωσης πολλών δεκάδων σσε, σε κλάδους και επαγγέλματα, οι οποίες τα προηγούμενα χρόνια αναπαράγονταν μέσω της διαιτητικής διαδικασίας. Το αποτέλεσμα ήταν η μείωση, κυρίως των κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών σσε, οι οποίες ήταν και περισσότερο «εξαρτημένες» από τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διατησία. Βλ. Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.103, επ.

<sup>75</sup> Άρθρο Χ. Ιωάννου με τίτλο: «Συλλογικές διαπραγματεύσεις, σσε και μισθοί στην ελληνική οικονομική κρίση», σε ΕργΔ 11/2015, σελ.1371, επ.

<sup>76</sup> Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από σσε μειώθηκε από 65% το 1996 σε 10% το 2014.

<sup>77</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.103, επ.

#### 4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ΚΑΙ Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΟΝ Ν. 4093/12

Στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων, η ε.γ.σ.σ.ε. είναι το θεσμικό μέσο ρύθμισης ελάχιστων όρων εργασίας με βάση ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εκπροσώπησης εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων.<sup>78</sup> Η θεσμική και πολιτική επιρροή της, πηγάζει από την καθολική δεσμευτικότητα της, αφού καλύπτει τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων της χώρας, ακόμα και αν αυτοί δεν είναι συνδικαλισμένοι, είτε εργάζονται στον ιδιωτικό, είτε στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, περιλαμβανομένων και των δημόσιων υπηρεσιών του κράτους.

Συγχρόνως, η ε.γ.σ.σ.ε. έχει μια πιλοτική λειτουργία για το σύνολο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα, και ιδίως για τις κλαδικές σσε, αφού συμπυκνώνει σε εθνικό επίπεδο τις ιδιαίτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μέσα στο ευρύτερο Ευρωπαϊκό πλαίσιο.<sup>79</sup> Αποτελεί δε, το μέσο για τη διαμόρφωση ελάχιστων ορίων γενικής κοινωνικής προστασίας, χωρίς να ενδιαφέρει ο κλάδος ή το

---

<sup>78</sup> Ο θεσμός της ε.γ.σ.σ.ε., ως μηχανισμός διασφάλισης των κατώτατων μισθών, ισχύει αδιαλείπτως από το 1955 (ν.3239) μέχρι σήμερα με μοναδικό διάλειμμα το χουντικό ν.δ. 186/1969 (άρθρο 16). Συγκροτεί το έσχατο ανάχωμα προστασίας του μισθού, που με τη σειρά του διασφαλίζει τη στοιχειώδη βιοποριστική ικανότητα του εργαζομένου, που άλλωστε αξιώνει συνταγματική προστασία ( άρθρ.22§ 1 και 2 Σ). Ενοποιώντας δε και ομογενοποιώντας σε κατώτατο επίπεδο την αμοιβή και τους λοιπούς όρους εργασίας, η εγσσε καθιστά ευκρινές και σταθερό το κόστος εργασίας και αποτρέπει τον ανεπιθύμητο ανταγωνισμό. Βλ.άρθρο Τραυλού-Τζανετάτου με τίτλο: «Οι σσε στη μνημονιοκρατούμενη Ελλάδα», σε ΕργΔ 71/2012, σελ.713, επ.

<sup>79</sup> Από τη φύση τους, ως σσε που διευκολύνουν την προώθηση των ρυθμίσεων γενικού ενδιαφέροντος, επηρεάζονται άμεσα από την εκάστοτε κοινωνικοοικονομική πολιτική και καθίστανται έτσι συμβάσεις πιλότοι, που προσδιορίζουν άτυπα τα όρια των λοιπών διαπραγματεύσεων.

<sup>80</sup> Α. Καζάκος, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Σάκκουλα Γ' έκδοση, 2013, σελ.590, επ.

επάγγελμα στο οποίο προσφέρεται η εργασία, γι' αυτό και καλούνται διεπαγγελματικές.

Η καθολική ισχύς των εγσσε ανέπτυξε και μια καρτελική λειτουργία, αφού καθιέρωνε ένα γενικής ισχύος πλαίσιο όρων εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις της χώρας και απέκλειε έτσι τους όρους εργασίας από το πεδίο ανταγωνισμού τους<sup>81</sup>. Με το αρχικό σύστημα του ν. 1876/90, η γενικότητα των ρυθμίσεων τους, είχε ενισχυθεί, γιατί συνιστούσαν ελάχιστη προστασία για το σύνολο των μισθωτών, χωρίς να ενδιαφέρει το αν αυτοί είναι μέλη ή μη συνδικαλιστικών οργανώσεων που τις συνάπτουν.<sup>8283</sup>

Ωστόσο, με τις ρυθμίσεις της υποπαραγράφου ΙΑ του ν. 4093/12, η εγσσε παύει πλέον να αποτελεί το έσχατο ανάχωμα προστασίας των εργαζομένων, αφού χάνει τη γενική δεσμευτικότητα της σε σχέση με τους μισθολογικούς όρους, διατηρώντας την καθολική ισχύ της μόνο σε σχέση με τους μη μισθολογικούς όρους. Ωστόσο και αυτή η εικόνα είναι παραπλανητική, αφού η αναμενόμενη μαζική έξοδος επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές οργανώσεις, θα συρρικνώσει το πεδίο ισχύος των εγσσε σε σχέση με τους μισθολογικούς όρους, στο

---

<sup>81</sup> Ο.π Καζάκος, σελ.634

<sup>82</sup> Το άρθρο 8 του ν. 1876/90, υπό την αρχική του διατύπωση είχε ως εξής: «Οι ε.γ.σ.σ.ε. (και οι εξομοιούμενες με αυτές διαιτητικές αποφάσεις σε εθνικό πλαίσιο) καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της Χώρας. Στους εργαζομένους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ.και τους Ο.Τ.Α. Βλ.άρθρο Χ. Πετίνη-Πηγιώτη με τίτλο: «Οι θεσμικές διατάξεις των ΕΓΣΣΕ όπως ισχύουν σήμερα» σε ΔΕΝ 66/10, σελ 982 επ.

<sup>83</sup> Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο- Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ. 563, επ.

βαθμό βέβαια που θα συναφθούν, λόγω της απαιτούμενης αμφιμερούς δέσμευσης.<sup>84</sup><sup>84858687</sup>

Επομένως, η εγσσε διατηρεί την προβλεπόμενη απο το νόμο 1876/90, διεπαγγελματική ρυθμιστική αποστολή της, ως μέσο για τη διαφύλαξη ελάχιστης προστασίας για το σύνολο των εργαζομένων, με τους περιορισμούς ότι ενώ για τους μη μισθολογικούς όρους παραμένει η ίδια κατάσταση, για τους μισθολογικούς όρους, όμως, παραμένει η δυνατότητα να καθορίζεται ελάχιστο διεπαγγελματικό κατώτατο όριο,

---

<sup>84</sup> Άρθρο Α. Καζάκου με τίτλο: «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των σσε» σε ΕεργΔ 74/2015, σελ. 989, επ.

<sup>85</sup> Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/90, αντικαθίσταται ως εξής: «Οι εγσσε καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται απο εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου».

<sup>86</sup> Α.Καζάκος, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Σάκκουλα, γ' έκδοση, 2013, σελ.632, επ.

<sup>87</sup> Με τις νέες ρυθμίσεις του ν. 4093/12 ανέκυψε ζήτημα σχετικά με το **επίδομα γάμου**. Ειδικότερα, το επίδομα γάμου θεσπίστηκε για το σύνολο των μισθωτών με την απόφαση 10/1976 του Δευτεροβαθμίου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου Αθηνών και **κυρώθηκε με το άρθρο 16 του ν. 435/1976**. Καταβαλλόταν δε, από τους εργοδότες που ανήκαν στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις, σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου και σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού. Πλέον, με βάση το άρθρο 8 παρ.1, όπως έχει διαμορφωθεί με το ν. 4093/12, υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχει υποχρέωση καταβολής του επιδόματος γάμου για τους εργοδότες που δεν ανήκουν στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις καθώς πρόκειται για μισθολογικό όρο. Βλ. διαδικτυακό χώρο: [www.e-forogia.gr](http://www.e-forogia.gr).

αλλά μόνο για τους εργαζομένους που εργάζονται σε εργοδότες των συμβεβλημένων εργοδοτικών οργανώσεων<sup>88</sup>.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί, είναι ότι πλέον κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της εγσσε, νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο.<sup>89</sup>

#### 4.1 ΟΙ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ΤΑ ΕΤΗ 2014-2017

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. υπεγράφησαν μεταξύ εκπροσώπων των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων, για τα έτη 2014-2017, περιέχοντας όμως κυρίως δηλώσεις διακηρηχτικού χαρακτήρα. Χαρακτηριστική είναι η δήλωση, που περιλαμβάνεται στην ε.γ.σ.σ.ε. για το έτος 2014 στην οποία και αναφέρεται ότι σκοπός των συμβαλλόμενων μερών, είναι να κρατήσουν ενεργό τον θεσμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και να αποκαταστήσουν τον ρόλο της ε.γ.σ.σ.ε, παρά τα εμπόδια της πρωτοφανούς για τη χώρα ύφεσης και του ασφυκτικού νομικού πλαισίου, που επέβαλε σοβαρούς περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία. Σε κάθε ε.γ.σ.σ.ε., τα μέρη δηλώνουν ρητά ότι διατηρούνται σε ισχύ, οι θεσμικοί όροι που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ε.γ.σ.σ.ε και τις αντίστοιχες διαιτητικές αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν δε, ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.

Ειδικότερα, το 2014 υπεγράφη ε.γ.σ.σ.ε., της οποίας η ισχύς άρχιζε την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του έτους 2014 μέχρι την 31 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους,

<sup>88</sup> Ο.π. Κουκιάδης, σελ.564, για τους μη υπαγόμενους (μη μέλη) θα ισχύσει ο νομοθετικός καθορισμένος κατώτατος μισθός, με περιορισμό ως προς τις προσαυξήσεις, περιοριζόμενες στις τριετίες.

<sup>89</sup> Η υποπαράγραφος ΙΑ. 11 του ν. 4093/12 φέρει τον τίτλο: «νέο σύστημα διαμόρφωσης νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας (διάταξη πλαίσιο), κατώτατος νόμιμος μισθός και ημερομίσθιο για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας». Κατά το α' τρίμηνο του 2014 το σύστημα αξιολογείται ως προς την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

με δυνατότητα ετήσιας παράτασης. Με την εν λόγω ε.γ.σ.σ.ε, τα μέρη ανέλαβαν τη δέσμευση να υλοποιήσουν δράσεις, με σκοπό την μείωση της ανεργίας, την πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, την μετενέργεια, την επαναφορά της πλήρους και καθολικής ισχύος της ε.γ.σ.σ.ε. και την επεκτασιμότητα των σσε για λόγους ίσης μεταχείρισης και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού των επιχειρήσεων. Συμφωνούν επίσης, να παρέμβουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς της Προγραμματικής περιόδου 2014-2020, με τη σύναψη Εθνικής Προγραμματικής Συμφωνίας για τις ενότητες: απασχόληση, εκπαίδευση, κατάρτιση, κοινωνική προστασία, ανταγωνιστικότητα και επιχειρηματικότητα. Αναλαμβάνουν επίσης κοινές δράσεις, με στόχους, μεταξύ των οποίων, η ενίσχυση των διαδικασιών και της αποτελεσματικότητας του κλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης. Η εν λόγω ε.γ.σ.σ.ε. παρατάθηκε για ένα χρόνο ακόμη.

Η επόμενη ε.γ.σ.σ.ε. υπεγράφη, στις 31 Μαρτίου 2016, με διάρκεια ισχύος από 1 Ιανουαρίου 2016 μέχρι και 31 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους. Τα μέρη ανέλαβαν τη δέσμευση, να διερευνήσουν τη δυνατότητα συνεργασίας με τη Δ.Ο.Ε. ώστε να αναλάβουν κοινές δράσεις για την αντιμετώπιση του προσφυγικού-μεταναστευτικού προβλήματος. Ενσωματώνεται δε, ως παράρτημα «η Ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς», η οποία υπεγράφη από κορυφαίες Ευρωπαϊκές οργανώσεις (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP). Στους στόχους αυτής, περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων, η πλήρης ενσωμάτωση των ατόμων στην αγορά εργασίας, η πληροφόρηση των εργοδοτών, εργαζομένων και εκπροσώπων τους, για τα πλεονεκτήματα της αγοράς εργασίας «χωρίς αποκλεισμούς» και η άρση των εμποδίων για την ανάπτυξη τέτοιου είδους αγοράς εργασίας.

Το 2017, τα μέρη υπέγραψαν νέα ε.γ.σ.σ.ε., με ισχύ από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του έτους 2017 μέχρι την 31 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους. Στο παράρτημα I αυτής, αναφέρονται οι δράσεις, για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και την καταπολέμηση των

διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Ενώ προσαρτάται ως παράρτημα ΙΙ, το κείμενο Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία<sup>90</sup>, με στόχους: την βελτίωση του Ε.Σ.Υ.Α<sup>91</sup>, την καλλιέργεια της νοοτροπίας πρόληψης κινδύνων, την συστηματοποίηση και βελτίωση των διαδικασιών διάγνωσης, αναγγελίας και καταγραφής εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, καθώς επίσης και την αντιμετώπιση νέων και αναδυόμενων κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια.<sup>92</sup>

## 5. ΔΟΜΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ. ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ ΚΑΙ ΕΙΔΟΣ (2014-2016)

### 5.1 Για το έτος 2014

Το έτος 2014, η ριζική μεταβολή που έχει επέλθει στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα είναι πλέον εμφανής, με κυρίαρχο στοιχείο την αδυναμία αναπαραγωγής κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα, ο αριθμός των συλλογικών ρυθμίσεων στην Ελλάδα, για το έτος 2014, ανέρχεται σε 309 εκ των οποίων, πέραν της ε.γ.σ.σ.ε., οι 8 είναι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις<sup>93</sup>, οι 10 ομοιοεπαγγελματικές

<sup>90</sup> Το κείμενο Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία εκπόνησε το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ)

<sup>91</sup> Εθνικό Σύστημα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

<sup>92</sup> Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. έτους 2014 με πράξη κατάθεσης 3/14, παράταση του χρόνου ισχύος της ε.γ.σ.σ.ε. 2014 με πράξη κατάθεσης 7/14, ε.γ.σ.σ.ε 2016 με πράξη κατάθεσης 5/16, ε.γ.σ.σ.ε με πράξη κατάθεσης 6/17, όπως είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ.

<sup>93</sup> Οι 8 κλαδικές συλλογικές συμβάσεις για το έτος 2014 είναι οι κάτωθι:

1. Σ.Σ.Ε. (13.3.2014) για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των Εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της χώρας,

συλλογικές συμβάσεις<sup>94</sup>, οι 288 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και μόλις 2 διαιτητικές αποφάσεις. Αυτό που πρέπει να επισημανθεί,

2. Σ.Σ.Ε (19.9.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας που είναι μέλη του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών.
3. Σ.Σ.Ε. (9.9.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Μετάλλου όλων των Μεταλλουργικών Επιχειρήσεων καθώς και Τμημάτων Παραγωγής, Επεξεργασίας, Συναρμολόγησης, Συσκευασίας, Επισκευής κ.λπ. Μετάλλου άλλων Επιχειρήσεων όλης της Χώρας
4. Σ.Σ.Ε. (29.9.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εργαζομένων στις Πρακτορειακές Επιχειρήσεις όλης της χώρας που είναι μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης (Δ.Ν.Ε). (διετής)
5. Σ.Σ.Ε. (1.4.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου
6. Τοπική κλαδική Σ.Σ.Ε. (31.3.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις Νομού Λασιθίου
7. Σ.Σ.Ε. (26.3.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Περιφερειακής Ενότητας Χανίων (τριετής)
8. Σ.Σ.Ε. (27.12.2013) για τους όρους αμοιβής και εργασίας Ξενοδοχοϋπάλληλων Νήσου Ρόδου

<sup>94</sup> Οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις που υπεγράφησαν το έτος 2014 είναι οι εξής:

1. Σ.Σ.Ε.(17.10.2014)για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηθοποιών μελών του ΣΕΗ που εργάζονται στο Κρατικό Θεάτρο Βορείου Ελλάδος (Από 1/10/2014 έως 30/9/2016)
2. Σ.Σ.Ε.(29.9.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών - περιελιγκτών που απασχολούνται στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων όλης της χώρας
3. Σ.Σ.Ε.(2.5.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών- περιελιγκτών ηλεκτρολογικών καταστημάτων μελών της ΓΣΕΒΕΕ όλης της χώρας
4. Σ.Σ.Ε. (28.3.2014)για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ξεναγών που εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στις επιχειρήσεις τουριστικών γραφείων Κρήτης και Σαντορίνης



είναι ότι σε επίπεδο συλλογικών ρυθμίσεων, είναι κυρίαρχη η επιλογή διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Ωστόσο, όπως έχει ήδη αναφερθεί ανωτέρω, ο αρχικός πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών σσε, που με 976 το 2012, τετραπλασιάστηκαν έναντι του μέσου όρου των παρελόντων ετών, διατηρείται αλλά φθίνων ώστε να μπορούμε να πούμε ότι, τα στοιχεία για το έτος 2014 δεν δείχνουν να υφίσταται τάση γενικευμένης αποκέντρωσης των συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο επιχειρήσεων<sup>95</sup>. Ωστόσο, αναφορικά με τις επιχειρησιακές σσε, φαίνεται ότι διατηρείται ο αριθμός των επιχ. σσε που συνάπτονται από διαφόρων ειδών σωματεία (πρωτοβάθμια, επιχειρησιακά, επαγγελματικά, εργοστασιακά, εργατικά), συλλόγους εργαζομένων και συνδέσμους υπαλλήλων και προσωπικού, αλλά φθίνει ο αριθμός αυτών που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων, μόλις 138 σε σχέση με 216, το 2013. Ο δε αριθμός

- 
5. Σ.Σ.Ε. (1.1.2014) για τους όρους αμοιβής εργασίας των Ξεναγών που εργάζονται στη Ρόδο
  6. Σ.Σ.Ε.(14.4.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών Αυτοκινήτων - Πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Βορείου Ελλάδος και των Βοηθών αυτών
  7. Σ.Σ.Ε.(1.8.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Προσωπικού των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης έτους 2013 (Π.Ο.Π.- Ο.Τ.Α.)
  8. Σ.Σ.Ε. (1.8.2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των σταφυλεργατών-τριών του Ν. Ηρακλείου Κρήτης
  9. Σ.Σ.Ε. (1-8-2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Προσωπικού των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Π.Ο.Ε.- Ο.Τ.Α.)
  10. Σ.Σ.Ε. (2-5-2014) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών - περιελιγκτών ξενοδοχείων μελών της ΠΟΞ και ηλεκτρολογικών καταστημάτων μελών της ΓΣΕΒΕΕ όλης της χώρας.

<sup>95</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.103, επ.

των επιχειρησιακών που σύνηψαν Ομοσπονδίες ανέρχεται σε 6<sup>96</sup>. Επίσης, αυτό που πρέπει να επισημανθεί, είναι ο παραγκωνισμός των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, με την υπογραφή μόλις 8 κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για το έτος 2014<sup>9798</sup>.

## 5.2 Για το έτος 2015

Το έτος 2015, καταγράφονται συνολικά 298 συλλογικές ρυθμίσεις, οι οποίες αναλύονται περαιτέρω, πέραν της ε.γ.σ.ε., σε 6 κλαδικές

---

<sup>96</sup> Τα στοιχεία αυτά, προκύπτουν απο την μελέτη των επιχειρησιακών σσε ανά έτος, όπως είναι αναρτημένες στον διακτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ.

<sup>97</sup> Οι παραπάνω συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ. και η αναζήτηση τους μπορεί να γίνει απο την ενότητα πληροφόρηση, συλλογικές ρυθμίσεις και κωδικοποιήσεις, καθώς και απο την ενότητα πληροφόρηση, επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις για το έτος 2014.

<sup>98</sup> Αυτό που πρέπει να σημειωθεί, είναι οτι στην πράξη ανακύπτουν δυσχέρειες ως προς την κατάταξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ανά είδος και κυρίως γύρω απο τις κατηγορίες των κλαδικών και των ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων εργασίας λόγω της ρευστότητας των εννοιών του «κλάδου» και του «επαγγέλματος». Συνεπώς, η ανωτέρω κατάταξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει γίνει με κάθε επιφύλαξη. Βλ και άρθρο Ι. Ληξουριώτη με τίτλο: «Τα είδη των σσε και η υπαγωγή τους στην περιπτωσιολογία του νόμου» σε ΔΕΕ 1/2001 όπου στη σελ. 34 αναφέρει ότι: «Ο χαρακτηρισμός του είδους μιας συγκεκριμένης σσε συνιστά νομικό ζήτημα και συνεπώς δεν εξαρτάται απο τον τυχόν χαρακτηρισμό που έδωσαν τα υπογράφοντα μέρη, η σχετική δε υπαγωγή στο ένα ή στο άλλο είδος υπόκειται σε ακυρωτικό έλεγχο».

συλλογικές συμβάσεις εργασίας<sup>99</sup>, 11 ομοιοεπαγγελματικές<sup>100</sup>, 266 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και 13 διαιτητικές

---

<sup>99</sup> Οι 6 κλαδικές συλλογικές συμβάσεις για το έτος 2015 είναι οι κάτωθι:

1. Σ.Σ.Ε. (3.4.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Ξένες Αεροπορικές Εταιρίες (διετής)
2. Σ.Σ.Ε. (16.10.2015) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις καλλυντικών με την ειδικότητα του/της συμβούλου ομορφιάς/αισθητικού
3. Σ.Σ.Ε. (30.7.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα κέντρα ξένων γλωσσών του Ν. Αττικής (ισχύει από 1/9/15-31/8/18)
4. Σ.Σ.Ε. (6.4.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Καπνοβιομηχανίες όλης της χώρας (διετής)
5. Σ.Σ.Ε. (16.10.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Μετάλλου όλων των Μεταλλουργικών Επιχειρήσεων καθώς και Τμημάτων Παραγωγής, Επεξεργασίας, Συναρμολόγησης, Συσκευασίας, Επισκευής κ.λπ. Μετάλλου άλλων Επιχειρήσεων όλης της Χώρας
6. Σ.Σ.Ε. (3.11.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργατών και υπαλλήλων Τσιμεντοβιομηχανίας ολόκληρης της χώρας

<sup>100</sup> Οι 11 ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις για το έτος 2015 είναι οι εξής:

1. Σ.Σ.Ε. (7.9.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ηθοποιών μελών του Σ.Ε.Η. που εργάζονται στο Εθνικό Θεάτρο
2. Σ.Σ.Ε.(24.9.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών - περιελιγκτών που απασχολούνται στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων όλης της χώρας
3. Σ.Σ.Ε.(14.10.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών- περιελιγκτών που απασχολούνται στα ηλεκτρολογικά καταστήματα όλης της χώρας (ΠΟΣΕΗ)
4. Σ.Σ.Ε.(30.3.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών - περιελιγκτών όλων των κατηγοριών και των βοηθών τους που απασχολούνται στα ξενοδοχεία όλης της χώρας

αποφάσεις. Αυτό που παρατηρείται είναι μια μείωση μικρή αλλά υπαρκτή στον αριθμό των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σχέση με το προηγούμενο έτος, ενώ σε επίπεδο συλλογικών ρυθμίσεων με διαιτητικές αποφάσεις, παρατηρείται αύξηση. Ο αριθμός των διαιτητικών αποφάσεων αυξήθηκε κατά 11 σε σχέση με το προηγούμενο έτος, γεγονός που καταδεικνύει τις πρακτικές δυσχέρειες εφαρμογής του ν. 4303/2014, αν και υπάρχει μια ελαφρά εξομάλυνση σε σχέση με το 2014.

Αναφορικά δε, με τις επιχειρησιακές σσε, οι οποίες ανέρχονται σε 266, αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι, παρατηρείται μια μικρή μείωση στον αριθμό αυτών, που συνάπτονται απο ενώσεις προσώπων, οι οποίες φτάνουν τις 128, μια μικρή αύξηση στον αριθμό αυτών που συνάπτονται απο ομοσπονδίες, οι οποίες ανέρχονται σε 9, ενώ τα διάφορων ειδών σωματεία σύναψαν 129 επιχειρησιακές σσε για το έτος 2015.

- 
5. Σ.Σ.Ε.(14.7.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των μουσικών που εργάζονται με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης
  6. Σ.Σ.Ε. (25.11.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Διπλωματούχων Ξεναγών Αθηνών Πειραιώς και Περιχώρων
  7. Σ.Σ.Ε. (5.3.2015)για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ξεναγών που εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στις επιχειρήσεις τουριστικών γραφείων Κρήτης και Σαντορίνης
  8. Σ.Σ.Ε. (1.1.2015) για τους όρους αμοιβής εργασίας των Ξεναγών που εργάζονται στη Ρόδο.
  9. Σ.Σ.Ε. (16.5.2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κρήτης (τροποποιητική-συμπληρωματική)
  10. Σ.Σ.Ε. (26-5-2015) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών τουριστικών λεωφορείων νήσου Κω
  11. Σ.Σ.Ε. (31-7-2015) για τους όρους αμοιβής των Σταφυλεργατών-τριών Ν.Ηρακλείου  
Σχετικά με την ανωτέρω κατάταξη βλ. Υπ' αριθμ. 90 υποσημείωση

### 5.3 Για το έτος 2016

Το έτος 2016, ο αριθμός των συλλογικών ρυθμίσεων ανέρχεται σε 358, εκ των οποίων, πέραν της ε.γ.σ.σ.ε., οι 324 είναι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι 5 κλαδικές<sup>101</sup> και οι 9 ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας<sup>102</sup> ενώ οι

---

<sup>101</sup> Οι 5 κλαδικές σσε για το έτος 2016 είναι οι κάτωθι:

1. Σ.Σ.Ε.(30.9.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις πρακτορειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας που είναι μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης (Δ.Ν.Ε.)
2. Πρόσθετη Πράξη (7.4.2016) στην από 14.5.2013 Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων σε διαχειρίστριες εταιρείες ποντοπόρων φορτηγών πλοίων του άρθρ.25 του ν.27/1975
3. Σ.Σ.Ε. (6.6.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των πυροσβεστών (συμβασιούχοι πυροσβέστες Πυρόσβεσης - Διάσωσης, Αερομεταφερόμενοι Πυροσβέστες Πυρόσβεσης - Διάσωσης, Πυροφύλακες) και των οδηγών πυροσβεστικών οχημάτων, οι οποίοι εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στην Πυροσβεστική Υπηρεσία, βάσει του Π.Δ. 124/2003, Π.Δ.121/2007, Π.Δ.109/2013, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ.60/2016 και είναι μέλη της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Πενταετούς Υποχρέωσης Συμβασιούχων Πυροσβεστών
4. Σ.Σ.Ε. (16.3.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τραπεζών - Ο.Τ.Ο.Ε.για τα έτη 2016-2018
5. Τοπική κλαδική Σ.Σ.Ε. (23.3.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις Νομού Λασιθίου

<sup>102</sup> Οι 10 ομοιοεπαγγελματικές σσε για το έτος 2016 είναι οι εξής:

1. Σ.Σ.Ε.(10.10.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών-περιελιγκτών που απασχολούνται στα τεχνικά γραφεία ανελκυστήρων όλης της χώρας.
2. Σ.Σ.Ε.(8.4.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών - περιελιγκτών όλων των κατηγοριών και των βοηθών τους που απασχολούνται στα ξενοδοχεία όλης της χώρας
3. Σ.Σ.Ε. (12.2.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ξεναγών Βορείου Ελλάδος

διαιτητικές αποφάσεις ανέρχονται σε 18. Αυτό που παρατηρείται είναι η αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών σσε, κατά 58, σε σχέση με το έτος 2015. Απο το γεγονός αυτό συνάγεται ότι, αν και υπάρχει μια σχετική εξομάλυνση σε σχέση με τον βαθμό αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το έτος 2012, όταν εκτινάχθηκε ο αριθμός των επιχειρησιακών σσε, ωστόσο εξακολουθεί να προτιμάται αυτό το επίπεδο διαπραγμάτευσης από την εργοδοτική πλευρά. Επιπλέον, αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι και η μικρή μείωση του αριθμού των κλαδικών σσε, οι οποίες και παραμένουν σε εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο, μόλις 5, για το έτος 2016.

Επιπλέον, εξακολουθεί να φθίνει ο αριθμός των επιχειρησιακών σσε, που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων, οι οποίες ανέρχονται σε 110 για το έτος 2016. Οι δε επιχειρησιακές σσε, που συνάπτονται από τα διάφορα είδη σωματεία, ανέρχονται σε 207 ενώ 7 έχουν συναφθεί από Ομοσπονδίες. Οι πίνακες 1, 2 και 3, στο παράρτημα (12) της παρούσας, απεικονίζουν αναλυτικότερα τη δομή των συλλογικών ρυθμίσεων τα έτη 2014-2016.

- 
4. Σ.Σ.Ε. (3.3.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ξεναγών που εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στις επιχειρήσεις τουριστικών γραφείων Κρήτης και Σαντορίνης
  5. Σ.Σ.Ε. (7.6.2016) για τους όρους αμοιβής εργασίας των Ξεναγών που εργάζονται στη Ρόδο.
  6. Σ.Σ.Ε. (16.2.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας
  7. Σ.Σ.Ε. (28.3.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κρήτης.
  8. Σ.Σ.Ε.(23.5.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών Αυτοκινήτων - Πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Βορείου Ελλάδος και των Βοηθών αυτών
  9. Σ.Σ.Ε.(19.2.2016) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τεχνικών Ραδιοφώνου μελών της Ένωσης Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας (Ε.Τ.Ε.Ρ.), που εργάζονται σε ραδιοφωνικούς σταθμούς (Ρ/Σ) μέλη της Ένωσης Ιδιοκτητών Ραδιοφωνικών Σταθμών Αθηνών (Ε.Ι.Ρ.Α.)

## 6. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 6.1 Για το έτος 2014

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το μισθολογικό περιεχόμενο στον μικρό, αλλά υπαρκτό αριθμό των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οπού μπορεί να λεχθεί οτι κυριαρχεί τάση σταθερότητας των αποδοχών σε σχέση με τις μεγάλες μειώσεις που προκλήθηκαν λόγω των μνημονιακών ρυθμίσεων, το έτος 2012. Ειδικότερα, 14 σσε που υπεγράφησαν το 2014, προβλέπουν διατήρηση των αποδοχών στο επίπεδο που διαμορφώθηκε δυνάμει συλλογικών ρυθμίσεων προηγούμενων ετών, ενώ μόλις μόλις 4 προβλέπουν μικρή αύξηση αποδοχών που κυμαίνεται σε ποσοστό απο 0,5 μέχρι 2%.

Αναφορικά με τις επιχειρησιακές σσε, επίσης, είναι κυρίαρχη η τάση σταθεροποίησης, με 190 επιχειρησιακές να προβλέπουν τα ίδια επίπεδα αποδοχών σε σχέση με τις προγενέστερες σσε. Ο δε αριθμός των επιχειρησιακών σσε, που προβλέπουν αυξήσεις αποδοχών, ανέρχεται μόλις σε 31, ενώ 67 προβλέπουν μειώσεις αποδοχών με αρκετές εξ' αυτών να προβλέπουν είτε προσαρμογή στο ύψος του νομοθετικώς καθορισμένου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, είτε εφαρμογή των αποδοχών της ε.γ.σ.σ.ε.<sup>103104</sup>.

---

<sup>103</sup> Η σχετική διατύπωση που περιλαμβάνεται σε πλήθος επιχειρησιακών σσε είναι η εξής: «Οι αποδοχές των εργαζομένων, που ανήκουν στην ως άνω συμβαλλόμενη ένωση, είτε απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση είτε με μερική, κατά περίπτωση εργαζομένου στα οριζόμενα, προσαρμόζονται στο ύψος του νομοθετικώς καθοριζόμενου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, όπως διαμορφώθηκε και προβλέπεται στο Μνημόνιο, που προσαρτάται στο ν. 4046/12, το οποίο τέθηκε σε ισχύ την 1.04.13 και μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής, που προβλέπουν τα Μνημόνια 2 και 3, που προσαρτώνται στο ν. 4046/12, 4335/15 και 4336/15 και οι τυχόν επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών».

<sup>104</sup> Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν απο μελέτη των επιχειρησιακών σσε, όπως είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ., διατυπώνονται ωστόσο με κάθε επιφύλαξη, λόγω ελλειπών στοιχείων για 64 και άνω σσε, που ενδεχομένως περιλαμβάνουν τον κανονισμό της επιχείρησης, είτε είναι η πρώτη επιχειρησιακή σσε

## 6.2 Για το έτος 2015

Αναφορικά με το μισθολογικό περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων για το έτος 2015, εξακολουθεί να υπάρχει μια τάση εξομάλυνσης και σταθεροποίησης με 12 απο τις 17 κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να προβλέπουν σταθερότητα των αποδοχών στο επίπεδο που είχαν διαμορφωθεί με τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις. Μόλις 3 προβλέπουν μικρή αύξηση αποδοχών και οι δυο εξ' αυτών στον κλάδο του τουρισμού. Ενώ με 2 συλλογικές συμβάσεις επέρχονται ανεπαίσθητες μειώσεις.

Οι επιχειρησιακές σσε, για το έτος 2015, προβλέπουν στο σύνολο τους σταθερότητα αποδοχών (196 επιχειρησιακές σσε). Αυξήσεις αποδοχών, που φτάνουν μέχρι το ποσοστό του 5%, προβλέπονται σε 31 επιχειρησιακές σσε, ενώ μειώσεις αποδοχών περιλαμβάνονται σε 50 συνολικά σσε<sup>105106</sup>.

## 6.3 Για το έτος 2016

Σχετικά με τους μισθολογικούς όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το έτος 2016 είναι έτος σταθεροποίησης με 12 απο τις 14 συλλογικές συμβάσεις εργασίας να προβλέπουν σταθερότητα αποδοχών στα ίδια επίπεδα με τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις. Μόλις μια σσε στον κλάδο του τουρισμού προβλέπει μια μικρή αύξηση

---

στην επιχείρηση, οπότε καθίσταται αδύνατη η σύγκριση με προηγούμενες ρυθμίσεις, είτε δεν περιλαμβάνουν στη ρύθμιση τους, ζητήματα μισθολογικών όρων.

<sup>105</sup> Απο τις 50 επιχειρησιακές σσε, που προβλέπουν μειώσεις αποδοχών, σε περισσότερες απο τις μισές, η μείωση φτάνει μέχρι του ποσοστού των 7%, στις λοιπές η μείωση κυμαίνεται απο 10-19%, ενώ σε μονοψήφιο αριθμό επιχειρησιακών η μείωση φτάνει το 20% και άνω.

<sup>106</sup> Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν απο μελέτη των επιχειρησιακών σσε, όπως είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ., διατυπώνονται ωστόσο με κάθε επιφύλαξη, λόγω ελλειπών στοιχείων για περίπου 27 σσε, που ενδεχομένως περιλαμβάνουν τον κανονισμό της επιχείρησης, είτε είναι η πρώτη επιχειρησιακή σσε στην επιχείρηση, οπότε καθίσταται αδύνατη η σύγκριση με προηγούμενες ρυθμίσεις, είτε δεν περιλαμβάνουν στη ρύθμιση τους, ζητήματα μισθολογικών όρων.



και μια στον κλάδο της ραδιοφωνίας προβλέπει μια μικρή και όχι αξιοσημείωτη μείωση.

Αναφορικά με τις επιχειρησιακές σσε, η πλειονότητα εξ' αυτών, εξακολουθεί να προβλέπει σταθερότητα αποδοχών σε σχέση με τις επιχειρησιακές σσε των προηγούμενων ετών (244 επιχ.σσε). Επιπλέον, παρατηρείται μια μικρή αλλά υπαρκτή αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών σσε που προβλέπουν αυξήσεις αποδοχών (40 επιχ.σσε), με μερικές εξ' αυτών να προβλέπουν και αυξήσεις της τάξεως του 14%, ενώ αξιοσημείωτος είναι και ο αριθμός των επιχ. σσε που προβλέπουν μειώσεις αποδοχών (40 επιχ.σσε)<sup>107</sup>.

## 7. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΤΗΚΑΝ ΜΕ ΕΚΔΟΣΗ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

### 7.1.1. Για το έτος 2014

Μετά το 2012 είναι εμφανής η έκλειψη έκδοσης διαιτητικών αποφάσεων, η οποία οφείλεται στην από το 2012 κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, στα πλαίσια των ρυθμίσεων που εισήχθησαν το 2012 στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με το 2<sup>ο</sup> μνημόνιο και ειδικότερα, με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/12 και με την Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012. Μετά την Π.Υ.Σ., η λειτουργία της διαιτησίας είχε εκλείψει, καθώς η προσφυγή σε αυτήν προϋπέθετε συμφωνία και των δυο διαπραγματευόμενων μερών, γεγονός που κατά την προγενέστερη περίοδο εφαρμογής του ν. 1876/90 είχε συμβεί σε μετρημένες στα δάχτυλα περιπτώσεις.

Η αδυναμία προσφυγής στη διαιτησία είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία ανανέωσης πολλών δεκάδων ΣΣΕ σε κλάδους και

---

<sup>107</sup> Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν από μελέτη των επιχειρησιακών σσε, όπως είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ., διατυπώνονται ωστόσο με κάθε επιφύλαξη, λόγω ελλειπών στοιχείων για περίπου 66 σσε, που ενδεχομένως περιλαμβάνουν τον κανονισμό της επιχείρησης, είτε είναι η πρώτη επιχειρησιακή σσε στην επιχείρηση, οπότε καθίσταται αδύνατη η σύγκριση με προηγούμενες ρυθμίσεις, είτε δεν περιλαμβάνουν στη ρύθμισή τους, ζητήματα μισθολογικών όρων.

επαγγέλματα, οι οποίες τα προηγούμενα χρόνια αναπαράγονταν μέσω της διαιτητικής διαδικασίας, αδυναμία η οποία με τη σειρά της είχε ως αποτέλεσμα τον περιορισμό του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων, οι οποίες ήταν συγκριτικά περισσότερο «εξαρτημένες» από τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Μόνο μετά την έκδοση της ακυρωτικής απόφασης του ΣτΕ 2307/2014, σχετικά με τη νομιμότητα και τη συνταγματικότητα της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, εκδόθηκε τον Σεπτέμβριο του 2014 η πρώτη διαιτητική απόφαση.<sup>108</sup> Τον Δεκέμβριο του ίδιου έτους, μετά την έναρξη ισχύος του ν. 4303/14, κατατέθηκε στο Υπουργείο Εργασίας η δεύτερη και τελευταία διαιτητική απόφαση, για το έτος 2014, κατά της οποίας ασκήθηκε έφεση ενώπιον της δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας στο πλαίσιο εφαρμογής των νέων διατάξεων.<sup>109</sup> Αυτό που πρέπει να επισημανθεί, είναι ότι και οι δυο

---

<sup>108</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.106, επ.

<sup>109</sup> Οι διαιτητικές αποφάσεις που καταγράφονται το έτος 2014 και οι οποίες είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ. είναι οι εξής:

1. ΔΑ 1/2014 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τεχνικών Ραδιοφώνου μελών της Ένωσης Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας (Ε.Τ.Ε.Ρ.), που εργάζονται σε ραδιοφωνικούς σταθμούς (Ρ/Σ) μέλη της Ένωσης Ιδιοκτητών Ραδιοφωνικών Σταθμών Αθηνών (Ε.Ι.Ρ.Α.)
2. ΔΑ 3/2014 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα Διαγνωστικά Ιατρικά Κέντρα και τα Ιατρικά Εργαστήρια όλης της χώρας μελών της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (ΟΣΝΙΕ) που εργάζονται σε επιχειρήσεις μέλη των 1) Πανελληνίου Συνδέσμου Ιατρικών Διαγνωστικών Κέντρων (ΠΑΣΙΔΙΚ), 2) Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σωματείων Ιδιωτικής Πρωτοβάθμιας Υγείας (ΠΟΣΠΥ) και 3) Πανελλήνιας Ένωσης Επαγγελματιών Γιατρών Εργαστηριακής Διάγνωσης, Μικροβιολογίας, Κυτταρολογίας, Παθολογικής Ανατομίας (ΠΕΕΓΕΔΜΚΠΑ).

διαιτητικές αποφάσεις προβλέπουν μειώσεις αποδοχών σε σχέση με τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις.

### 7.1.2 Για το έτος 2015

Το έτος 2015, όταν έχει ήδη τεθεί σε εφαρμογή ο ν.4303/2014, σε συμμόρφωση με την ακυρωτική απόφαση του ΣτΕ 2307/2014 (ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και έναρξης ισχύος η 17.10.2014), ο αριθμός των διαιτητικών αποφάσεων ανέρχεται σε 13<sup>110</sup>, γεγονός που καταδεικνύει τις πρακτικές

---

<sup>110</sup> Οι διαιτητικές αποφάσεις, που καταγράφονται το έτος 2015 και οι οποίες είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ. είναι οι εξής:

1. Δ.Α.(Β.ΒΑΘΜΙΑ) 2/2015 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα Διαγνωστικά Ιατρικά Κέντρα και τα Ιατρικά Εργαστήρια όλης της χώρας μελών της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος (ΟΣΝΙΕ) που εργάζονται σε επιχειρήσεις μέλη των 1) Πανελληνίου Συνδέσμου Ιατρικών Διαγνωστικών Κέντρων (ΠΑΣΙΔΙΚ), 2) Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σωματείων Ιδιωτικής Πρωτοβάθμιας Υγείας (ΠΟΣΠΥ) και 3) Πανελλήνιας Επαγγελματικής Ένωσης Εργαστηριακών Γιατρών Βιοπαθολόγων Κύτταρολόγων Παθολογοανατόμων (ΠΕΕΕΓΒΚΠΑ) με ακρόαση του εκκαλούντος Πανελληνίου Συνδέσμου Ιατρικών Διαγνωστικών Κέντρων
2. Α)Δ.Α.(Α΄ΒΑΘΜΙΑ) 1/2015 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές, μέλη της ΟΣΝΙΕ, που εργάζονται σε επιχειρήσεις μέλη του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών για τα έτη 2015-2016 και Β) Δ.Α.(Β΄ΒΑΘΜΙΑ) 3/2015 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές, μέλη της ΟΣΝΙΕ, που εργάζονται σε επιχειρήσεις μέλη του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών.
3. Δ.Α. (Β΄ΒΑΘΜΙΑ) 1/2015 της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας κατά της Δ.Α. 1/2014 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τεχνικών Ραδιοφώνου μελών της Ένωσης Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας (Ε.Τ.Ε.Ρ.), που εργάζονται σε ραδιοφωνικούς σταθμούς (Ρ/Σ) μέλη της Ένωσης Ιδιοκτητών Ραδιοφωνικών Σταθμών Αθηνών (Ε.Ι.Ρ.Α.)
4. Α)Δ.Α.(Α΄ΒΑΘΜΙΑ) 4/2015 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών που εργάζονται στους Ιδιωτικούς Τηλεοπτικούς Σταθμούς με Εθνική Εμβέλεια ( μελών ΕΤΙΤΑ και ΕΙΤΗΣΕΕ) και Β) Δ.Α. (Β΄ΒΑΘΜΙΑ) 6/2015 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών που εργάζονται στους Ιδιωτικούς Τηλεοπτικούς Σταθμούς με Εθνική Εμβέλεια ( μελών ΕΤΙΤΑ και ΕΙΤΗΣΕΕ)

δυσχέρειες εφαρμογής του νέου νόμου, που αποτρέπει τα μέρη από το να προσφύγουν στη διαιτησία.

Αυτό που πρέπει να σημειωθεί, είναι ότι οι δυο, από τις 7 κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές δα, είναι διαιτητικές αποφάσεις της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατόπιν έφεσης κατά α'βάθμιων διαιτητικών αποφάσεων του προηγούμενου έτους, ενώ εκδόθηκαν και δυο β'βάθμιες διαιτητικές αποφάσεις, το έτος 2015, κατόπιν έφεσης κατά των αντίστοιχων α'βάθμιων του ίδιου έτους. Από το γεγονός αυτό συνάγεται ότι γίνεται πλήρης χρήση του άρθρου 16<sup>A</sup> του νόμου 1876/1990, που προβλέπει την δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά της α'βάθμιας διαιτητικής απόφασης ενώπιον Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά κύριο λόγο από την εργοδοτική πλευρά. Περαιτέρω, εκδόθηκαν το έτος 2015, τρεις α'βάθμιες και δυο β'βάθμιες διαιτητικές αποφάσεις, που ρύθμισαν όρους εργασίας και αμοιβής σε επίπεδο επιχειρήσεων.

Αναφορικά με το μισθολογικό περιεχόμενο, φαίνεται με τις διαιτητικές αποφάσεις, το 2015, να επήλθαν περαιτέρω μειώσεις αποδοχών σε σχέση με τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις, ενώ από τις β'βάθμιες διαιτητικές αποφάσεις, αυτές επικυρώνουν τις α'βάθμιες ως προς τον καθορισμό των αποδοχών, ενώ με μόλις μια, επέρχεται

- 
5. Δ.Α (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 7/2015 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων μελών του ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ. που απασχολούνται στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας, μελών του ΗΑΤΤΑ και ΓΕΠΟΕΤ.
  6. Δ.Α.(ΜΟΝΟΜΕΛΗΣ) 5/2015 για τους όρους εργασίας και αμοιβής του προσωπικού των Αμίσθων Υποθηκοφυλακείων
  7. Α)Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 3/2015 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων της Τράπεζας Πειραιώς και Β) Δ.Α. (Β'ΒΑΘΜΙΑ) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων της Τράπεζας Πειραιώς
  8. Α)Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 2/15 για την κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού εργασίας στην εταιρεία ΣΕΚΑΠ Α.Ε. και Β) Δ.Α. (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 5/15 με το ίδιο περιεχόμενο
  9. Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 8/15 για τους όρους Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας (Ε.Κ.Ε.) στην Α.Ε.Ε.Γ.Α. «Η ΕΘΝΙΚΗ»

μεγαλύτερη μείωση αποδοχών απο αυτήν που προέβλεπε η αντίστοιχη α'βάθμια.

### 7.1.3 Για το έτος 2016

Το έτος 2016, το δεύτερο έτος εφαρμογής του ν. 4303/2014, επήλθε μια ανεπαίσθητη μεταβολή στον αριθμό των διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες ανέρχονται σε 18. Αυτό που πρέπει να επισημανθεί αναφορικά με τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές δα, είναι ότι η μια εξ' αυτών είναι β'βάθμια διαιτητική απόφαση, κάτοπιν έφεσης κατά της αντίστοιχης α'βάθμιας του προηγούμενου έτους, ενώ κατά πέντε α'βάθμιων διαιτητικών αποφάσεων του έτους 2016, ασκήθηκε έφεση και εκδόθηκαν και οι αντίστοιχες β'βάθμιες διαιτητικές αποφάσεις, για το έτος αυτό. Επιπλέον, εκδόθηκαν τέσσερις α'βάθμιες και μια β'βάθμια επιχειρησιακή διαιτητική απόφαση, το έτος αυτό.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το μισθολογικό περιεχόμενο των α'βάθμιων διαιτητικών αποφάσεων, με τέσσερις εξ' αυτών να επιφέρουν μειώσεις αποδοχών, σε σύγκριση με τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις, οι λοιπές, σταθερότητα αποδοχών και μόλις με μια, επήλθε 1% αύξηση αποδοχών, στον τομέα του τουρισμού. Αναφορικά με τις β' βάθμιες κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές διαιτητικές αποφάσεις, με δυο εξ' αυτών επήλθαν περαιτέρω μειώσεις αποδοχών, απο αυτές που προέβλεπαν οι εκκαλουμένες, οι δυο επικυρώσαν την εκκαλουμένη ενώ με μόλις μια επήλθε μια ανεπαίσθητη αύξηση αποδοχών, με επαναφορά του επιδόματος συνεχούς παραμονής.<sup>111</sup> Η γενικότερη διάρθρωση και τα βασικά

---

<sup>111</sup>Οι διαιτητικές αποφάσεις, που καταγράφονται το έτος 2016 και οι οποίες είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ. είναι οι εξής:

1. Α)Δ.Α.(Α'ΒΑΘΜΙΑ) 6/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων (εστιατόρια, ταβέρνες, καφενεία, μπαρ κλπ) και Β) Δ.Α.(Β'ΒΑΘΜΙΑ) 8/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων (εστιατόρια, ταβέρνες, καφενεία, μπαρ κλπ)
2. Α)Δ.Α.(Α'ΒΑΘΜΙΑ) 5/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των βιομηχανικών-βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων

- όλης της χώρας και Β) Δ.Α.(Β'ΒΑΘΜΙΑ) 7/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των βιομηχανικών -βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και λοιπών εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας.
3. Α)Δ.Α.(Α'ΒΑΘΜΙΑ) 3/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές, μέλη της ΟΣΝΙΕ, που εργάζονται σε επιχειρήσεις μέλη του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών για τα έτη 2015-2016 και Β) Δ.Α.(Β'ΒΑΘΜΙΑ) 5/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές, μέλη της ΟΣΝΙΕ, που εργάζονται σε επιχειρήσεις μέλη του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών.
  4. Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 7/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Νομό Ηρακλείου
  5. Α)Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 1/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών που εργάζονται στους Ιδιωτικούς Τηλεοπτικούς Σταθμούς με Εθνική Εμβέλεια ( μελών ΕΤΙΤΑ, ΕΤΙΤΒΕ και ΕΙΤΗΣΕΕ) και Β) Δ.Α. (Β' ΒΑΘΜΙΑ) 4/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών που εργάζονται στους Ιδιωτικούς Τηλεοπτικούς Σταθμούς με Εθνική Εμβέλεια ( μελών ΕΤΙΤΑ, ΕΤΙΤΒΕ και ΕΙΤΗΣΕΕ)
  6. Δ.Α (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 1/2016 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων μελών του ΠΑ.Σ.Ε.Ν.Τ. που απασχολούνται στα γραφεία ταξιδίων και τουρισμού όλης της χώρας, μελών του ΗΑΤΤΑ και ΓΕΠΟΕΤ
  7. Α)Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 2/16 για την ερμηνεία όρου (άρθρου 4 παρ.7) της Δ.Α. ΠΕΝΤ. 6/15, για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών που εργάζονται στους Ιδιωτικούς Τηλεοπτικούς Σταθμούς με Εθνική Εμβέλεια και Β) Δ.Α. (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 3/16 με το ίδιο περιεχόμενο
  8. Δ.Α. (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 2/16 για τους όρους Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας (Ε.Κ.Ε.) στην Α.Ε.Ε.Γ.Α. «Η ΕΘΝΙΚΗ»
  9. Α)Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 4/16 για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας στο Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία «ΙΔΡΥΜΑ Η ΠΑΙΔΙΚΗ ΣΤΕΓΗ» και Β' Δ.Α. (Β'ΒΑΘΜΙΑ) 6/16 με το ίδιο περιεχόμενο
  10. Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 10/16 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο ξενοδοχείο «RINELA BEACH»
  11. Δ.Α.(Α'ΒΑΘΜΙΑ) 8/16 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο ξενοδοχείο «LAGUNA BEACH»
  12. Δ.Α. (Α'ΒΑΘΜΙΑ) 9/16 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο ξενοδοχείο «SERITA BEACH»

στοιχεία των διαιτητικών αποφάσεων για τα έτη 2014-6, απεικονίζονται κατωτέρω στους πίνακες 4, 5 και 6, στο παράρτημα (12) της παρούσας.

#### 7.2. ΤΟ ΣΤΑΔΙΟ ΤΗΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ. ΣΧΕΣΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ. ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑ ΥΠΟΘΕΣΗ.

Αναφορικά με τη μεσολάβηση, το στάδιο αυτό συνεισφέρει προς τα μέρη που διαπραγματεύονται, έτσι ώστε είτε να αξιοποιηθούν τα αποτελέσματα της για την υπογραφή σσε στο στάδιο αυτό, είτε με το να διευκολυνθεί το ένα μέρος ή και τα δυο μέρη για προσφυγή στη διατησία. Με τις νέες ρυθμίσεις δεν επήλθαν ουσιαστικές μεταβολές στη μεσολάβηση, η οποία και διατηρεί τον προαιρετικό της χαρακτήρα. Ωστόσο στη νέα ρύθμιση τονίζεται ότι οι συζητήσεις με το μεσολαβητή διεξάγονται επί των αιτιολογημένων προτάσεων και αντιπροτάσεων των μερών<sup>112</sup>. Η σημαντικότερη δε, καινοτομία της νέας ρύθμισης είναι

---

<sup>112</sup> Επαναλαμβάνεται ότι ο μεσολαβητής εξετάζει την οικονομική κατάσταση και εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά και ότι μπορεί να συνεπικουρείται από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του (άρθρο 15 παρ. 4 του ν. 1876/90, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 4303/14).

οτι ο μεσολαβητής δεν έχει απλώς δικαίωμα να υποβάλει πρόταση μεσολάβησης, αλλά υποχρέωση<sup>113114</sup>.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν επίσης οι όροι εργασίας και αμοιβής, όπως προτείνονται κάθε φορά απο το μεσολαβητή, στην πρόταση που υποβάλει στο στάδιο της μεσολάβησης, σε μια προσπάθεια συμβιβασμού και σύγκλισης των αντιτιθέμενων συμφερόντων των μερών, σε σχέση με τους όρους αμοιβής και εργασίας, όπως αυτοί διατυπώνονται στη διαιτητική απόφαση. Επίσης, μετά την εφαρμογή του ν. 4303/14, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι όροι που περιλαμβάνονται στην α'βάθμια διαιτητική απόφαση σε σχέση με τους όρους της β'βάθμιας διαιτητικής απόφασης, κάτω από την έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής διαιτησίας, θέμα που εξετάζεται στο κεφάλαιο 7.3 της παρούσας.

#### 7.2.1. Για το έτος 2014

Α) Στην πρόταση μεσολάβησης, για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Τεχνικών Ραδιοφώνου μελών της Ένωσης Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας, κάτω από αίτηση για παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης της ίδιας, γίνεται δεκτή η πρόταση της εργοδοτικής πλευράς για

---

<sup>113</sup> Σύμφωνα με τη νέα διατύπωση της παρ.6, εδ.α του άρθρου 15 του ν. 1876/90 (όπως αντικαταστάθηκε απο το άρθρο 4, παρ. 2 του ν. 4303/14): «Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία 20 εργάσιμων ημερών απο την επόμενη της ημέρας της ανάληψης καθηκόντων του μεσολαβητή, προθεσμία η οποία δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών, ο **μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης**. Στην πρόταση μεσολάβησης αναφέρονται: α) τα μέρη που θα δεσμεύονται απο την προτεινόμενη σσε και οι εκπρόσωποι αυτών που μετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης, β) ο τρόπος προσφυγής στη μεσολάβηση, γ) τα θέματα που τέθηκαν σε διαπραγμάτευση στη διαδικασία μεσολάβησης, δ) τα στοιχεία, υπομνήματα, κλπ με τα οποία τα μέρη τεκμηρίωσαν τις προτάσεις και αντιπροτάσεις τους, ε) τα ζητήματα στα οποία επήλθε συμφωνία, στ) τα ζητήματα στα οποία διατηρήθηκε η διαφωνία και επί των οποίων αιτιολογεί την ουσιαστική κρίση της πρότασης του κατά τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 16 του παρόντος, ζ) ρητή διατύπωση όλων των όρων της προτεινόμενης σσε, χωρίς παραπομπές σε άλλες ρυθμίσεις».

<sup>114</sup> Ο.π. Παπαδημητρίου, σελ.1586



κλιμακωτή μείωση των αποδοχών που μεσοσταθμικά φτάνει το 20%, ενώ δεν γίνεται δεκτό το αίτημα της, για αλλαγή του επταώρου σε οκτάωρο. Στο στάδιο της διαιτησίας, στο οποίο προσέφυγε μονομερώς η εργατική πλευρά, κατόπιν αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή την οποία απέρριψε η εργοδοτική πλευρά, παρατηρείται διαφοροποίηση των αποδοχών σε σχέση με την πρόταση μεσολάβησης. Συγκεκριμένα οι αποδοχές είναι μικρότερες για τα μικρά κλιμάκια, ενώ πλέον αυτές αντιστοιχούν σε εργασία 8 ωρών. Ειδικότερα, προβλέφθηκαν νέα μισθολογικά κλιμάκια μειωμένα κατά 11%, σε σχέση με τη δα 8/12.

Β) Στην πρόταση μεσολάβησης για τα διαγνωστικά κέντρα, την οποία αιτήθηκε πάλι η εργατική πλευρά, προτείνεται η μείωση σε ποσοστό 8,2% των αποδοχών, όπως είχαν διαμορφωθεί με την υπ' αριθμ. 20/11 δα. Μετά την απόρριψη της πρότασης μεσολάβησης και από τις δυο πλευρές και την αίτηση προσφυγής στη διαιτησία της εργατικής πλευράς, η υπ' αριθμ. 3/14 δα, επανακαθόρισε τους μισθολογικούς όρους σε καλύτερα επίπεδα σε σχέση με τη μεσολαβητική πρόταση.

#### 7.2.2. Για το έτος 2015

Γ) Μετά την έκθεση μεσολάβησης για τις ιδιωτικές κλινικές με περιεχόμενο ότι δεν επετεύχθη η μεσολάβηση λόγω άρνησης της εργοδοτικής πλευράς να συμμετέχει στις διαπραγματεύσεις, η εργατική πλευρά (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.), προσέφυγε μονομερώς στη διαιτησία. Η υπ' αριθμ. 1/15 δα της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας μείωσε τις αποδοχές των εργαζομένων, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί με τη σσε του 2009 και διατηρηθεί με την υπ' αριθμ. 20/11 δα<sup>115</sup>.

Δ) Τις υπηρεσίες της μεσολάβησης αιτήθηκε η εργατική πλευρά (ΕΤΙΤΑ) και για τους εργαζομένους στους ιδιωτικούς τηλεοπτικούς σταθμούς με εθνική εμβέλεια. Η πρόταση μεσολάβησης περιέχει μείωση των αποδοχών από 5 μέχρι 15%, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας,

<sup>115</sup> Η εν λόγω μείωση προήλθε από κατάργηση επιδομάτων (νοσοκομειακού και γάμου), με αναπροσδιορισμό επιδομάτων είτε με συγχώνευση τους. Σημειωτέον ότι η εργοδοτική πλευρά αρνήθηκε να συμμετέχει και στη διαδικασία της διαιτησίας.

σε σχέση με τις αποδοχές της υπ' αριθμ. 2/11 δα<sup>116</sup>. Η υπ' αριθμ. 4/15 δα της Τριμελούς Επιτροπής όρισε εκ νέου, μετά απο προσφυγή στη διαιτησία της εργατικής πλευράς, τους μισθολογικούς όρους, προβλέποντας μικρότερη μείωση κατά 9-12% των αποδοχών σε σχέση με τους ορισθέντες με τη σσε του 2009 και διατηρηθέντες με τη δα 2/11.

Ε) Στην περίπτωση των εργαζομένων στα γραφεία ταξιδιών και τουρισμού όλης της χώρας, η υπ' αριθμ. 7/15 δα της Τριμελούς Επιτροπής μετά απο προσφυγή της εργατικής πλευράς (ΠΑΣΕΝΤ), όρισε περαιτέρω μείωση των αποδοχών σε σχέση με τη μεσολαβητική πρόταση. Ειδικότερα, η μείωση ήταν 4,7%, ενώ στη πρόταση μεσολάβησης, προβλεπόταν 4% μείωση αποδοχών σε σχέση με τη δα 12/11.

Αναφορικά με τις επιχειρησιακές δα για το έτος 2015, αυτές είναι τρεις και αφορούν τους όρους εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων στην «Τράπεζα Πειραιώς», στην «ΣΕΚΑΠ Α.Ε.» και στην «ΕΘΝΙΚΗ». Για την «Τράπεζα Πειραιώς», στο στάδιο της μεσολάβησης διαπιστώθηκε άρνηση συμμετοχής της εργοδοτικής πλευράς, ενώ με την υπ' αριθμ. 3/15 δα, κρίθηκε ότι, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας είναι αναρμόδια να εξετάσει την ένσταση της εργοδοτικής πλευράς για έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων «Σύλλογος Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς» καθότι αποκλειστικά αρμόδια είναι η Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/82. Η Τριμελής Επιτροπή εξέδωσε ωστόσο την ανωτέρω 3/15 δα με περιεχόμενο όμοιο με την υπογραφείσα συμφωνία μεταξύ Τραπεζής και της «κατά την Τράπεζα» αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης, τον Σύλλογο Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς.

Στην περίπτωση της εταιρείας «ΣΕΚΑΠ Α.Ε.», τις υπηρεσίες μεσολάβησης αιτήθηκε η εργοδοτική πλευρά, για κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού εργασίας. Στο στάδιο της διαιτησίας που

---

<sup>116</sup> Ειδικότερα, οι βασικοί μισθοί, όπως είχαν διαμορφωθεί με τη δα 26/11 μειώνονται κλιμακωτά και σε όλες τις μισθολογικές κατηγορίες κατά 5% (για όσους έχουν απο 0-10 έτη προϋπηρεσίας, 10% (10-12 έτη) και 15% (για 22 έτη και άνω).

συνεχίστηκε απο μια διαιτητή μετά απο συμφωνία των μερών, διαπιστώθηκαν με τη δα 2/15, μικρές αποκλίσεις σε σχέση με τη μεσολαβητική πρόταση αλλά όχι ουσιώδεις. Στην περίπτωση της ανώνυμης Ελληνικής Εταιρείας Γενικών Ασφαλίσεων «η Εθνική», η πρόταση μεσολάβησης και η δα 8/15, με πρωτοβουλία της εργατικής πλευράς, αφορά ομοίως την κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού εργασίας.

### 7.2.3. Για το έτος 2016

ΣΤ) Το έτος 2016, ανέκυψαν δυο συλλογικές διαφορές για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών που εργάζονται στους ιδιωτικούς τηλεοπτικούς σταθμούς με εθνική εμβέλεια. Η μια αφορά στην ερμηνεία όρου συλλογικής ρύθμισης και ειδικότερα στην ερμηνεία όρου της β'βάθμιας δα 6/15 σχετικά με την καταβολή του επιδόματος χρόνου συνεχούς παραμονής στον ίδιο εργοδότη. Μετά την πρόταση μεσολάβησης με την οποία τα μέρη συμφώνησαν να προσφύγουν απο κοινού στη Διαιτησία, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 2/16 δα της Τριμελούς Επιτροπής, η οποία και διαπιστώνει την ασάφεια της διάταξης και αποσαφηνίζει οτι η αναστολή καταβολής του επιδόματος αφορά αποκλειστικά και μόνο τις προσαυξήσεις αυτού. Η δεύτερη συλλογική διαφορά αφορά εν γένει τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών. Η υπ' αριθμ. 1/16 δα της Τριμελούς Επιτροπής, ύστερα απο προσφυγή της εργατικής πλευράς (ΕΤΙΤΑ και ΕΤΙΒΕ), όρισε τους μισθολογικούς όρους στα ίδια επίπεδα, όπως είχαν διαμορφωθεί με την δα 6/15.

Ζ) Στον τομέα των ιδιωτικών κλινικών, στην πρόταση μεσολάβησης, μετά απο αίτηση της εργατικής πλευράς (ΟΣΝΙΕ), προτείνεται μείωση των βασικών μισθών κατά 3%<sup>117</sup>, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί με τη σσε του 2014, για δε τους νεοπροσλαμβανομένους ορίζεται βασικός

---

<sup>117</sup> Η ανωτέρω πρόταση προήλθε απο συγκερασμό της πρότασης της εργατικής πλευράς για αύξηση 4% επί των βασικών μισθών και της πρότασης της εργοδοτικής πλευράς για 6% μείωση των βασικών μισθών.

μισθός στο ύψος των €630<sup>118</sup>. Η υπ' αριθμ. 3/16 δα της Τριμελούς Επιτροπής, που επακολούθησε ύστερα από την απόρριψη της μεσολαβητικής πρότασης και από τις δύο πλευρές και την προσφυγή στη διαιτησία της εργατικής πλευράς, προέβλεψε, μικρότερη σε σχέση με την πρόταση μεσολάβησης, μείωση των αποδοχών κατά 0,5% σε σχέση με την σσε του 2014 και όρισε ότι αυτή θα ισχύει από 1/1/13<sup>119</sup>. Η) Στον δε κλάδο των ζαχαρωδών προϊόντων, η πρόταση μεσολάβησης, ύστερα από αίτηση της εργατικής πλευράς (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ), προέβη σε διαχωρισμό της ρύθμισης σε δύο μέρη. Το ένα αφορά στις βιομηχανικές-βιοτεχνικές επιχειρήσεις και το άλλο στα πάσης φύσεως εργαστήρια ζαχαρωδών. Στο μέρος Α της ρύθμισης, προτείνεται μείωση σε ποσοστό 24-25% έναντι των θεωρητικών τιμών της ρύθμισης του 2010-1<sup>120</sup>. Η υπ' αριθμ.5/16 δα της Τριμελούς Επιτροπής, που επακολούθησε ύστερα από απόρριψη της μεσολαβητικής πρότασης και από τις δύο πλευρές και προσφυγή στη Διαιτησία από την εργατική, προέβλεψε την ίδια περίπτωση μείωσης (24,5-25,3% σε σχέση με τη σσε του 2010), προχώρησε ωστόσο στην κατάργηση του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας.

Θ) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων, η πρόταση μεσολάβησης, ύστερα από αίτημα για παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης της εργατικής πλευράς (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ), προέβλεψε

---

<sup>118</sup> Προτείνεται επίσης, κατάργηση του επιδόματος εξομάλυνσης, η οποία κατά την εργατική πλευρά θα επιφέρει συνολική μείωση των αποδοχών κατά 36%.

<sup>119</sup> Αναφορικά με το επίδομα εξομάλυνσης, στη δα 3/16, ορίζεται ότι δεν δικαιολογείται η πρόβλεψη του, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των μερών. Η δε κατάργηση του, επέφερε κατά τα προσκομιζόμενα στοιχεία μεσοσταθμική μείωση των αποδοχών της τάξεως του 23,7%.

<sup>120</sup> Ειδικότερα, μείωση σε ποσοστό 18,6% για τους βοηθούς τεχνιτών και 26% για τους τεχνίτες, πάνω των νομοθετημένων από το 2012 γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων. Το δε επίδομα πολυετούς υπηρεσίας ορίζεται σε ποσοστό 5% και για 10 τριετίες.

μείωση μισθών και ημερομισθίων κατά 28%<sup>121</sup>, έναντι των θεωρητικών πλέον τιμών της ρύθμισης του 2010-1. Στην υπ' αριθμ. 6/16 δα της Τριμελούς Επιτροπής, μετά την αμοιβαία απόρριψη της πρότασης μεσολάβησης και της προσφυγής της εργατικής πλευράς, η μείωση ήταν μικρότερη σε σχέση με την μεσολαβητική πρόταση (ποσοστό 20% έναντι των προβλεπομένων στην τελευταία δα 36/10).

Σε επίπεδο επιχειρήσεων, υπήρξε ρύθμιση των όρων εργασίας με δα, για το ίδρυμα «Η παιδική στέγη» και τα ξενοδοχεία «Rinela Beach», «Laguna Beach» και «Serita Beach». Στην περίπτωση του ιδρύματος «η παιδική στέγη», η εργοδοτική πλευρά ήταν αυτή που αιτήθηκε και τις υπηρεσίες παροχής μεσολάβησης και διαιτησίας. Η υπ' αριθμ. 4/16 δα της Τριμελούς Επιτροπής, μετά απο αμοιβαία απόρριψη της πρότασης μεσολάβησης, όρισε τους μισθολογικούς όρους σε επίπεδα χαμηλότερα απο αυτά της πρότασης μεσολάβησης και μάλιστα χαμηλότερα και απο τα επίπεδα που είχε αποδεχτεί η εργοδοτική πλευρά στο στάδιο της μεσολάβησης (!).

Στην περίπτωση των ξενοδοχείων, που πρόκειται και για ταυτόσημες υποθέσεις, την διαδικασία εκκίνησε με αίτηση για παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης η εργατική πλευρά και συγκεκριμένα ο Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου. Μετά την απόρριψη των ενστάσεων της εργοδοτικής πλευράς για έλλειψη ενεργητικής νομιμοποίησης του Συνδέσμου<sup>122</sup>, λόγω αναρμοδιότητας του μεσολαβητή για εξέταση της εν λόγω ένστασης, εκδόθηκαν οι προτάσεις μεσολάβησης, οι οποίες καθόρισαν τους μισθολογικούς όρους και χορήγησαν αύξηση 1% απο 1/04/17.

Μετά την απόρριψη των μεσολαβητικών προτάσεων απο την εργοδοτική πλευρά και την προσφυγή στη διαιτησία απο την εργατική,

---

<sup>122</sup> Να σημειωθεί οτι η εργοδοτική πλευρά προσκόμισε δηλώσεις των εργαζομένων στα ξενοδοχεία περί μη εξουσιοδότησης του Συνδέσμου για υπογραφή σσε. Επί των δηλώσεων αυτών, η εργατική πλευρά δήλωσε οτι: «Η συλλογή των υπογραφών έγινε υπό συνθήκες εκβιασμού των εργαζομένων και καταπάτησης των δικαιωμάτων τους. Η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση αποτελεί προσωπικό δεδομένο».

εκδόθηκαν οι 10/16, 8/16 και 9/16 δα της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, αντιστοίχως. Οι αποφάσεις αυτές, αφού έκριναν ανεπαρκή την τεκμηρίωση του αιτήματος για διαφοροποίηση των αμοιβών προς τα κάτω έναντι άλλων ξενοδοχείων του ίδιου επιπέδου και του ίδιου νομού, όρισαν τους μισθολογικούς όρους σε επίπεδο καλύτερο σε σχέση με τη μεσολαβητική πρόταση.

Κατά των α'βάθμιων αυτών δα ασκήθηκαν εφέσεις απο την εργοδοτική πλευρά και εκδόθηκαν οι 1/17, 2/17 και 3/17 β'βάθμιες δα της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Οι εφέσεις έγιναν δεκτές και εξαφανίστηκαν οι εκκαλουμένες, καθώς στο β' βαθμό υπήρξαν νέα στοιχεία. Ειδικότερα, στα ξενοδοχεία αυτά συστάθηκε ένωση προσώπων, η οποία και προχώρησε σε σύναψη επιχειρησιακής σσε με την εργοδοτική πλευρά. Η σύναψη των εν λόγω σσε, που είναι το κύριο μέσο της συλλογικής αυτονομίας, καθιστά ανευ αντικειμένου και θέτει εκ ποδών τη διαιτησία, ως επικουρικό μέσο ρύθμισης<sup>123</sup>.

### 7.3.ΣΧΕΣΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ-ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑ ΥΠΟΘΕΣΗ

#### 7.3.1. Για το έτος 2015

Α) Στην περίπτωση των Τεχνικών Ελληνικής ραδιοφωνίας, ασκήθηκε έφεση απο την εργοδοτική πλευρά (Ε.Ι.Ι.Ρ.Α.) κατά της υπ' αριθμ. 1/14 α'βάθμιας δα και η οποία οδήγησε στην έκδοση της υπ' αριθμ' 1/15 β'βάθμιας δα. Η έφεση έγινε εν μέρει δεκτή με αποδοχή των λόγων που σχετίζονταν αφενός με τις συνδικαλιστικές άδειες, οι οποίες έπρεπε να ευθυγραμμιστούν με το ν. 1264/82 και αφετέρου με την καταβολή, προαυξημένης κατά 50%, της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους. Κρίθηκε οτι ο ανωτέρω περιορισμός, μόνο ως αυτοπεριορισμός θα μπορούσε να γίνει

---

<sup>123</sup> Να σημειωθεί οτι η υπήρχε και μειοψηφούσα άποψη περί μη νόμιμης σύστασης της ένωσης προσώπων καθώς η προϋπόθεση της σύστασης απο τα 3/5 των εργαζομένων (προϋπόθεση επί ποινή ακυρότητας) δεν συνέτρεχε το χρονικό σημείο της σύστασης. Η ακυρότητα αυτή δεν θεραπεύεται εκ των υστέρων με τη συμπλήρωση του αναγκαίου ποσοστού των 3/5 των εργαζομένων.

δεκτός, με συναίνεση της εκκαλούσας<sup>124</sup>. Ωστόσο απορριπτός ως νόμος και ουσία αβάσιμος κρίθηκε ο λόγος έφεσης για τους μισθολογικούς όρους. Η διαμόρφωση των μισθολογικών όρων αφενός μπορεί να ρυθμιστεί κατά τρόπο αποκλίνοντα από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, αφετέρου σε περίοδο έλλειψης συλλογικών ρυθμίσεων, οι εργοδότες βρίσκονται σε ιδιαίτερα πλεονεκτική θέση κατά τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας<sup>125</sup>.

B) Έφεση κατά της υπ' αριθμ. 3/14 α'βάθμιας δα, ασκήθηκε από την εργοδοτική πλευρά και στην περίπτωση των διαγνωστικών κέντρων. Με την υπ' αριθμ. 2/15 β'βάθμια δα έγινε εν μέρει δεκτή η έφεση και οδήγησε σε περαιτέρω μείωση των αποδοχών, μετά την αποδοχή του λόγου περί μη ορθής στάθμισης του μέτρου claw-back και rebate. Αβάσιμος, ωστόσο κρίθηκε ο λόγος έφεσης για κατάργηση των επιδομάτων πολυετίας, τριετίας, τέκνων, επικινδύνου εργασίας και σπουδών<sup>126127</sup>.

---

<sup>124</sup> Αναφορικά με τους λόγους έφεσης που αφορούσαν την ερμηνεία των νέων ρυθμίσεων: κρίθηκε αβάσιμη η αιτίαση για διαγραφή της ρήτρας διατήρησης προηγούμενων κανονιστικών ρυθμίσεων. Το άρθρο 3 παρ. 2 της Π.Υ.Σ. 6/12, που δεν επέτρεπε να περιλαμβάνονται στις δα ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων σε ή δα, ακυρώθηκε με την ΟλΣτΕ 2307/14. Αναφορικά με τον 6<sup>ο</sup> λόγο έφεσης, ότι η εκκαλουμένη κατά παράβαση του άρθρου 2 παρ. 6 της ΠΥΣ 6/12, παρέλειψε να ορίσει τον χρόνο λήξης της ισχύος της, αυτός έγινε δεκτός ως βάσιμος και προστέθηκε ο χρόνος λήξης.

<sup>125</sup> Η εκκαλούσα υποστήριξε ότι μετά την λήξη της προηγούμενης συλλογικής ρύθμισης, όρισε τις αποδοχές με ατομικές συμβάσεις εργασίας κατά 25-30% μειωμένες. Σε περίπτωση που εφαρμοστεί η εκκαλουμένη που προβλέπει μείωση μόλις 11%, η εργοδοτική πλευρά θα υποστεί αύξηση μισθολογικού κόστους κατά 14-19%.

<sup>126</sup> Τα επιδόματα αυτά είχαν συμφωνηθεί και διατηρηθεί με την δα 20/11 και δεν κρίθηκε δικαιολογημένη η πρόταση για κατάργηση τους. Αναφορικά δε με το επίδομα σπουδών, αυτό χορηγείται εφόσον το αντικείμενο σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης.

<sup>127</sup> Σχετικά με την ερμηνεία του ν. 1876/90, κρίθηκε αβάσιμος και αόριστος ο λόγος βάσει του οποίου: «Αντιβαίνει στον ν. 1876/90 και στην αρχή της τάξεως, το άρθρο της παρούσας, που ορίζει ότι από τις διατάξεις της δεν θίγονται ευνοϊκότεροι όροι



Γ) Στον κλάδο των ιδιωτικών κλινικών, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 3/15 β'βάθμια δα, κατόπιν έφεσης κατά της 1/15 α'βάθμιας δα απο την εργοδοτική πλευρά. Η β'βάθμια αυτή δα απέρριψε την έφεση και επικύρωσε την 1/15 δα. Οι αιτιάσεις της εκκαλούσας για μεγαλύτερη μείωση των βασικών μισθών, χωρίς τις προσαυξήσεις επιδομάτων και τις λοιπές μισθολογικές παροχές, κρίθηκαν νόμω και ουσία αβάσιμες, καθώς δεν μπορούν να ληφθούν υπόψιν, τα προσκομιζόμενα το πρώτον, ενώπιον της β'βάθμιας Επιτροπής, έγγραφα.

Δ) Την 4/15 α'βάθμια δα, στον τομέα των τηλεοπτικών σταθμών, προσέβαλε με έφεση η εργοδοτική πλευρά. Εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 6/15 β'βάθμια δα, στην οποία ο μοναδικός λόγος έφεσης που έγινε δεκτός ήταν η μείωση κατά μια μέρα της άδειας<sup>128</sup>. Οι λόγοι έφεσης, περί της κατάργησης του διαχωρισμού του προσωπικού σε ειδικότητες και της ανάγκης για περαιτέρω μείωση των αποδοχών, κρίθηκαν απορριπτέοι ως αβάσιμοι. Ο καθορισμός των βασικών μισθών αιτιολογήθηκε πλήρως και νομίμως στην εκκαλουμένη<sup>129130</sup>.

Αναφορικά με τις επιχειρησιακές δα, το 2015, εκδόθηκαν οι υπ' αριθμ. 4/15 και 5/15 β'βάθμιες δα, κατόπιν έφεσης κατά των 3/15 και 2/15 α'βάθμιων δα, αντιστοίχως. Η υπ' αριθμ. 4/15 β'βάθμια δα, εκδόθηκε

---

αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται απο ατομική σύμβαση εργασίας, νόμο διάταγμα, υπουργική απόφαση, επιχειρησιακή συνήθεια».

<sup>128</sup> Ειδικότερα, όρισε 29 αντι για 30 ημέρες άδειας για τους τεχνικούς που συμπλήρωσαν 10 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη υπηρεσίας σε οποιονδήποτε άλλο εργοδότη, μέλος της ΕΙΤΗΣΕΕ.

<sup>129</sup> Η εκκαλούσα ισχυρίστηκε οτι η εκκαλουμένη δεν έλαβε υποψη την δεινή οικονομική κατάσταση του κλάδου και οτι ορισμένα στοιχεία της οικονομίας, αφορούν τάσεις και προοπτικές και δεν σχετίζονται με τον ειδικότερο κλάδο της τηλεόρασης. Αναφορικά δε, με τις ειδικότητες, η απόφαση έκρινε οτι οι τεχνικοί απαιτείται να είναι ειδικώς εκπαιδευμένοι.

<sup>130</sup> Σχετικά με την ερμηνεία των νέων ρυθμίσεων, η εκκαλούσα ισχυρίστηκε οτι παραβιάζεται το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/12 με το χωρίο: «αναστέλλεται η μεταβολή μισθολογικών κλιμακίων βάσει ωριμάνσεων». Αβάσιμος, διότι το άρθρο 4 της ΠΥΣ, θεσπίστηκε με σκοπό να αποτραπεί η χορήγηση αυξήσεων στις μισθολογικές ωριμάνεις, τέτοια αύξηση δεν δόθηκε.



κάτοπιν ταυτόχρονης έφεσης της εργοδοτικής πλευράς και συγκεκριμένα της Τράπεζας Πειραιώς, καθώς και της εργατικής πλευράς και ειδικότερα του Συλλόγου εργαζομένων Τράπεζας Αγροτικής-Πειραιώς. Η έφεση έγινε δεκτή και οδήγησε στην εξαφάνιση της εκκαλουμένης στο σύνολο της. Η παροχή υπηρεσιών του Ο.Μ.Ε.Δ. στον Σ.Ε.Τ.Α.Π., με έκδοση δα, κρίθηκε ως μη νόμιμη, καθώς το διάστημα αυτό είχε υπογραφεί και ίσχυε η μη αμφισβητηθείσα δικαστικώς επιχειρησιακή σσε μεταξύ Τράπεζας και Σ.Ε.Π.Τ.<sup>131</sup>.

Στην εταιρεία δε, ΣΕΚΑΠ ΑΕ, εκδόθηκε η 5/15 β'βάθμια δα μετά απο έφεση της εργατικής πλευράς. Η συλλογική διαφορά αφορούσε την κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού εργασίας και η έφεση έγινε εν μέρει δεκτή, με αποδοχή του λόγου για γνωστοποίηση των κριτηρίων σε περίπτωση απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους.

### 7.3.2. Για το έτος 2016

Ε) Στην περίπτωση των εργαζομένων στα ταξιδιωτικά και τουριστικά γραφεία όλης της χώρας, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 1/16 β'βάθμια δα, μετά την έφεση της εργοδοτικής πλευράς κατά της 7/15 α'βάθμιας δα. Η 1/16 β'βάθμια δα απέρριψε την έφεση και επικύρωσε την 7/15 δα. Ειδικότερα, κρίθηκαν αβάσιμοι οι ισχυρισμοί της εργοδοτικής πλευράς για εσφαλμένη εκτίμηση των στοιχείων του φακέλου και για εσφαλμένη ερμηνεία του νόμου<sup>132</sup>.

ΣΤ) Όπως αναφέρεται στο αμέσως προηγούμενο κεφάλαιο, για το έτος 2016, στον κλάδο των ιδιωτικών τηλεοπτικών σταθμών, υπήρξαν δυο συλλογικές διαφορές. Η μια αφορούσε την ερμηνεία όρου προηγούμενης συλλογικής ρύθμισης και τερματίστηκε με την

<sup>131</sup> Σύλλογος Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς.

<sup>132</sup> Ειδικότερα, το σφάλμα που πρόσθησε η εργοδοτική πλευρά στην εκκαλουμένη αφορούσε την ερμηνεία του νόμου για το επίδομα τριετιών και επικαλέστηκε το άρθρο 1, παρ. 6 του ν. 4046/12. Η διάταξη αυτή αφορά όμως, σσε και δα των οποίων, ο χρόνος ισχύος έχει λήξει, μετά το πέρας των 3 μηνών αναγκαστικής παράτασης της ισχύος τους, ενώ δεν έχει εφαρμογή σε περίπτωση κατάρτισης νέας σσε ή δα. Συνεπώς, η δα μπορούσε να ρυθμίσει διαφορετικά το θέμα των τριετιών.

υπ' αριθμ. 2/16 α'βάθμια δα και η δεύτερη τους όρους εργασίας και αμοιβής των τεχνικών, η οποία και τερματίστηκε με την υπ' αριθμ. 1/16 α'βάθμια δα.

Η υπ' αριθμ.3/16 β'βάθμια δα, κατόπιν έφεσης κατά της 2/16 α'βάθμιας δα, απο την εργοδοτική πλευρά, δέχτηκε την έφεση στο σύνολο της. Η έφεση έγινε δεκτή κατόπιν αποδοχής του λόγου οτι η εκκαλουμένη δεν προέβη σε ερμηνεία όρου προηγούμενης δα, αλλά εισήγαγε κατά παράβαση νόμου, νέο δίκαιο και μάλιστα με αναδρομική ισχύ και συνεπώς εξαφάνισε στο σύνολο της την εκκαλουμένη<sup>133</sup>.

Έφεση απο την εργοδοτική πλευρά ασκήθηκε και κατά της υπ' αριθμ. 1/16 α'βάθμιας δα και η οποία οδήγησε στην έκδοση της υπ' αριθμ. 4/16 β'βάθμιας δα. Η έφεση έγινε εν μέρει δεκτή με αποδοχή του λόγου σχετικά με το επίδομα πτυχίου ανώτερης εκπαίδευσης, το οποίο ορίστηκε σε ποσοστό 8 αντί 9%, καθώς δεν δικαιολογήθηκε η απόκλιση απο τον προϊσχύσαντα όρο. Δεκτή έγινε και η αιτίαση της εργοδοτικής πλευράς, για μη επαναφορά με την εκκαλουμένη, του επιδόματος συνεχούς παραμονής στον ίδιο εργοδότη. Κρίθηκε οτι δεν έχουν δημιουργηθεί οι συνθήκες εκείνες που επιτρέπουν την αύξηση των αποδοχών<sup>134</sup>.

Ζ) Και στον κλάδο των ιδιωτικών κλινικών, η υπ' αριθμ. 3/16 α'βάθμια δα, προσβλήθηκε με έφεση απο την εργοδοτική πλευρά και οδήγησε στην έκδοση της υπ' αριθμ'5/16 β'βάθμιας δα. Απορριπτέος ως αβάσιμος κρίθηκε ο 1<sup>ος</sup> λόγος έφεσης για εσφαλμένη εκτίμηση των

---

<sup>133</sup> Ο «προς ερμηνεία» όρος αφορούσε την καταβολή του επιδόματος χρόνου συνεχούς παραμονής. Η εκκαλουμένη όρισε οτι η αναστολή καταβολής του επιδόματος αυτού αφορά αποκλειστικά και μόνο τις προσαυξήσεις του επιδόματος αυτού.

<sup>134</sup> Απορριπτέοι ωστόσο, ως αβάσιμοι κρίθηκαν οι λόγοι για κατάργηση των ειδικοτήτων και για περαιτέρω μείωση των αποδοχών. Οι τεχνικοί της τηλεόρασης απαιτείται να είναι ειδικά εκπαιδευμένοι αφενός και αφετέρου δεν κρίθηκε δικαιολογημένη η περαιτέρω μείωση των αποδοχών σε σχέση με αυτά που ορίζει η εκκαλουμένη.

στοιχείων του φακέλου και κατ' αποτέλεσμα του καθορισμού των αποδοχών. Η μείωση κατά 0,5% των αποδοχών με την εκκαλουμένη, κρίθηκε ότι ανταποκρίνεται πλήρως στην υποχώρηση του κύκλου των εργασιών και του περιορισμού της αγοράς. Ωστόσο, έγιναν δεκτοί οι λόγοι έφεσης αφενός για εφαρμογή της μείωσης καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της δα και αφετέρου για μη κατάργηση της διάκρισης παλαιών και προσλαμβανομένων μετά το 2012 εργαζομένων<sup>135</sup>. Περαιτέρω, οι αποδοχές των νέων εργαζομένων ορίστηκαν στα € 660, περισσότερα απο όσα όριζε η εκκαλουμένη, για λόγους μείωσης της ανισότητας παλαιών-νέων.

Η) Η υπ' αριθμ. 5/16 α'βάθμια δα, για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των βιομηχανικών-βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και των λοιπών εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων, προσβλήθηκε με έφεση και κατόπιν, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 7/16 β'βάθμια δα. Εφέσεις ασκήθηκαν απο τις εργοδοτικές οργανώσεις: ΣΕΒ, ΕΒΒΖΕ, ΟΕΖΕ<sup>136</sup> και ΓΣΕΒΕΕ, ωστόσο εξετάστηκε μόνο η έφεση των τελευταίων, που αφορούσαν το β' μέρος της δα 5/16, καθώς οι εφέσεις των δυο πρώτων οργανώσεων απορρίφθηκαν ως απαράδεκτες λόγω μη σαφών και συγκεκριμένων αιτιάσεων.

Ο λόγος έφεσης για εσφαλμένη εκτίμηση των στοιχείων του φακέλου κρίθηκε αβάσιμος και ο καθορισμός με την εκκαλουμένη των αποδοχών, εύλογος. Μερικά δεκτοί έγιναν οι λόγοι έφεσης για το επίδομα πολυετίας, με περιορισμό των τριετιών σε 6 απο 10 και με την

---

<sup>135</sup> Η κατάργηση της διάκρισης παλαιών και προσλαμβανομένων μετά το 2012 εργαζομένων, κρίθηκε ότι υπερβαίνει τη βούληση των συμβαλλομένων.

<sup>136</sup> Ο πρώτος λόγος έφεσης για έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας και ικανότητας της ίδιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης εργοδοτών (ΟΕΖΕ), καθώς και αυτής των εργαζομένων, κρίθηκε απορριπτός και ως προς τα δυο σκέλη του. Νόμω αβάσιμος ως προς το πρώτο σκέλος, καθώς ο νόμος δεν απαιτεί την αντιπροσωπευτικότητα της εργοδοτικής οργάνωσης. Απαραδέκτως προβαλλόμενος ως προς το δεύτερο σκέλος, καθώς η μόνη αρμόδια για επίλυση αμφισβητήσεων αντιπροσωπευτικότητας είναι η Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/82.

προσθήκη της προϋπόθεσης «του συναφούς» με το αντικείμενο σπουδών για την χορήγηση του επιδόματος τουριστικής εκπαίδευσης.

Θ) Και στην περίπτωση των επισιτιστικών και τουριστικών καταστημάτων, η υπ' αριθμ.6/16 α'βάθμια δα προσβλήθηκε με έφεση απο την εργοδοτική πλευρά και στη συνέχεια εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 8/16 β'βάθμια δα. Η έφεση έγινε εν μέρει δεκτή με αποδοχή του παραπόνου για εσφαλμένη εκτίμηση των στοιχείων του φακέλου και οδήγησε σε περαιτέρω μείωση των βασικών μισθών σε ορισμένες ειδικότητες, καθώς και του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας, το οποίο εχορηγείτο εσφαλμένως αυξημένο σε κάποιες ειδικότητες. Ο ισχυρισμός της εργοδοτικής πλευράς για κατάργηση της υποχρέωσης επαναπρόσληψης των εργαζομένων στον κλάδο, ως άκρως δεσμευτικής και αντιεπιχειρηματικής, κρίθηκε αβάσιμος εφόσον η υποχρέωση αυτή, δικαιολογείται απο τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας<sup>137</sup>.

Οι επιχειρησιακές δα, για το έτος 2016 είναι οι υπ' αριθμ. 2/16 και 6/16 β'βάθμιες δα. Η υπ' αριθμ. 2/16 β'βάθμια δα αφορά τους όρους του εσωτερικού κανονισμού εργασίας στην Α.Ε.Ε.Γ.Α. « η Εθνική» και εκδόθηκε μετά απο έφεση που άσκησε η εργατική πλευρά κατά της 8/15 δα. Ο μοναδικός λόγος έφεσης αφορούσε το νέο σύστημα κατάξης των θέσεων εργασίας, την κατάργηση των βαθμών και τις ενδεχόμενες συνέπειες στις συντάξιμες αποδοχές<sup>138</sup>. Ο λόγος αυτός κρίθηκε

---

<sup>137</sup> Αβάσιμη κρίθηκε επίσης η αιτίαση της εργοδοτικής πλευράς για κατάργηση συγκεκριμένων ειδικοτήτων. Δεν προβλήθηκαν ισχυρισμοί για μεταβολή των συνθηκών εργασίας στον κλάδο που θα δικαιολογούσαν την κατάργηση αυτή. Νόμω και ουσία αβάσιμη, κρίθηκε επίσης, η αιτίαση για κατάργηση του ταμειακού επιδόματος και του επιδόματος γάμου. Αφενός η χορήγηση τους δεν προσκρούει στην ΠΥΣ 6/12, αφετέρου αυτά επαναλαμβάνονται ως πάγιες ρυθμίσεις των σσε του κλάδου.

<sup>138</sup> Ειδικότερα, κατά την εργατική πλευρά, με το νέο σύστημα κατάταξης των θέσεων εργασίας και ανέλιξης του προσωπικού, καταργούνται οι βαθμοί και εισάγεται νέα ιεραρχική δομή. Η ρύθμιση αυτή, επιφέρει ανεπανόρθωτες συνέπειες στους εργαζομένους που συνταξιοδοτούνται για τον υπολογισμό των συντάξιμων αποδοχών. Η αιτίαση αυτή, κρίθηκε ως αβάσιμη, διότι το καταστατικό του Ταμείου

απορριπτός ως αβάσιμος και η 2/16 β'βάθμια δα επικύρωσε την 8/15 α'βάθμια δα.

Στην περίπτωση του Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία «Ίδρυμα-η Παιδική Στέγη», η έφεση που άσκησε η εργατική πλευρά κατά της υπ'αριθμ' 4/16 α'βάθμιας δα, οδήγησε στην έκδοση της υπ'αριθμ'6/16 β'βάθμιας δα. Η κρινόμενη έφεση έγινε δεκτή κατά πλειοψηφία, μετά την αποδοχή του μοναδικού λόγου έφεσης της εργατικής πλευράς, με τον οποίο αποδίδεται στην εκκαλουμένη εσφαλμένη εκτίμηση των προσκομισθέντων στοιχείων. Ειδικότερα, κρίθηκε οτι η μείωση των αποδοχών θα έπρεπε να ήταν μικρότερη απο αυτήν που δέχτηκε η Τριμελής Επιτροπή διαιτησίας και η οποία ήταν μεγαλύτερη απο όσο δέχτηκε η εργοδοτική πλευρά στο στάδιο της μεσολάβησης (!).

## 8. ΟΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΕ Ο Ν. 4303/14, ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΑΥΤΩΝ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

8.1 Επαναφορά του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία  
 Η διαιτησία αποτέλεσε το σημαντικότερο πεδίο παρέμβασης του ν. 4303/14. Οι μεταβολές είναι ριζικές και αφορούν όλο το φάσμα λειτουργίας του θεσμού, δηλαδή τον τρόπο προσφυγής στη διαιτησία, το όργανο της διαιτησίας και τη διαιτητική απόφαση. Κυρίως όμως για πρώτη φορά προβλέπουν δεύτερο βαθμό κρίσεως της υπόθεσης και θεσπίζουν με ειδικές διατάξεις το δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης.<sup>139</sup> Με το άρθρο 16§2 του ν. 1876/90, όπως ισχύει σήμερα μετά την αντικατάσταση του με το άρθρο 4§1 του ν. 4303/14, επαναφέρεται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, σε

---

Ασφάλιση του προσωπικού δεν επιβάλλει συγκεκριμένη βαθμολογική διάρθρωση της εταιρείας. Επιπλέον, η διατήρηση ή μη του επιδόματος βαθμού δεν συνιστά ζήτημα καθοριζόμενο με Κανονισμό αλλά μπορεί να ρυθμιστεί με επιχειρ. σσε.

<sup>139</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με τον ν.4303/14» σε ΕλλΔνη 1/2015, σελ.10 επ.

συμμόρφωση με την απόφαση της ΟλΣτΕ 2307/14. Σύμφωνα με τη νέα διατύπωση του άρθρου 16§2 του ν. 1876/90: «είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις: α) από οποιοδήποτε μέρος, εφ'όσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση, β) από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης». Δηλαδή, μετά την πρόταση του μεσολαβητή (η υποβολή της οποίας είναι πλέον υποχρέωση και όχι δικαίωμα), κάθε μέρος της διαφοράς, μπορεί να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία.<sup>140141</sup>

Ως προς το όργανο της διαιτησίας, αυτή διεξάγεται από ένα διαιτητή ή από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας. Ωστόσο, στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής, αυτή διεξάγεται πάντα από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας. Ως προς τη διαιτητική απόφαση, αυτή θα πρέπει πλέον να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή<sup>142</sup>, η δε πληρότητα της αιτιολογίας, ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 16B του ν.1876/90.

## 8.2 Τα στοιχεία-κριτήρια του άρθρου 16§5 του ν. 1876/90

Ως προς την αιτιολογία, μάλιστα ο νόμος φαίνεται να δίνει συγκεκριμένη κατεύθυνση. Αναφέρεται ρητά, ότι οι διαιτητές μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της

<sup>140</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου για νέες ρυθμίσεις σε ΔΕΝ 70/2014, τεύχος 1660, σελ.1586 έπ.

<sup>141</sup> Υπό το αρχικό καθεστώς, του ν. 1876/90, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, προϋπέθετε περαιτέρω, προηγούμενη αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή. Με τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις καταργήθηκε η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή. βλ. Άρθρο 14 του ν. 3899/10: «είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς..... β) από οποιοδήποτε μέρος, μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης, εφόσον και τα δυο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης».

<sup>142</sup> Η αιτιολογία πάντα θεωρείτο απαραίτητη και για το λόγο αυτό περιείχετο και στον Κανονισμό Καταστάσεως Μεσολαβητών και Διαιτητών του Ο.Μ.Ε.Δ. (άρθρο 10§3, «Οι μεσολαβητές και διαιτητές, έχουν την υποχρέωση να αποφεύγουν αυθαίρετες κρίσεις και οι μεν μεσολαβητές να διατυπώνουν, οι δε διαιτητές να εκδίδουν, πλήρως αιτιολογημένες και επιστημονικά τεκμηριωμένες προτάσεις και αποφάσεις αντίστοιχα»).

μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενεστέρων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής στρατηγικής της χώρας. Εν προκειμένω, πάντως απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στους κοινωνικούς παράγοντες της συλλογικής διαφοράς και η κατεύθυνση παραδόξως περιορίζεται στο οικονομικό στοιχείο.<sup>143</sup>

Ωστόσο, έχει διατυπωθεί έντονη κριτική σχετικά με το κριτήριο του ελέγχου της οικονομικής κατάστασης των ασθενεστέρων επιχειρήσεων. Δηλαδή, αν η δα πρόκειται να ρυθμίσει τους όρους εργασίας, όχι σε επίπεδο επιχείρησης αλλά σε επίπεδο κλάδου ή σε επίπεδο ευρύτερο ή πανελλήνιο, τότε-κατά τη βούληση του νομοθέτη-πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, απο τους διαιτητές, η οικονομική κατάσταση και κατάσταση ανταγωνιστικότητας των ασθενεστέρων επιχειρήσεων του κλάδου.

Κατά μια απόψη,<sup>144</sup> η ρύθμιση αποβλέπει προφανώς, να διευκολύνει και τις οικονομικά ασθενέστερες ή μικρομεσαίες επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται στους όρους εργασίας που προβλέπουν οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σσε. Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, το κριτήριο αυτό σε συνδυασμό και με τα λοιπά κριτήρια του άρθρου 16§5 του ν. 1876/90, είναι μεροληπτικά υπέρ της εργοδοτικής πλευράς. Η διαιτησία υπονομεύεται με σκοπό τη συνέχιση της πολιτικής της

---

<sup>143</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με τον ν.4303/14» σε ΕλλΔνη 1/2015, σελ.18 επ.

<sup>144</sup> Ο.π. Κ. Παπαδημητρίου για νέες ρυθμίσεις σε ΔΕΝ 70/2014, τεύχος 1660, σελ.1587 επ.

εσωτερικής υποτίμησης, δια της μείωσης των μισθών αυτή τη φορά με τις διαιτητικές αποφάσεις, σαν να δίνεται «εντολή» προς τα διαιτητικά όργανα του Ο.Μ.Ε.Δ. για περαιτέρω μειώσεις μισθών/ημερομισθίων.<sup>145</sup>

Αξιοσημείωτο είναι δε, ότι στον κατάλογο του άρθρου 16§5 δεν μπόρεσαν να βρουν θέση, κριτήρια που συνδέονται με τα ζωτικά συμφέροντα των εργαζομένων, όπως είναι π.χ. η βιοποριστική λειτουργία του μισθού.<sup>146</sup> Η προστασία της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού, θεμελιώδης επιταγή του καταστατικού της Δ.Ο.Ε. και των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (Δ.Σ.Ε.), η τήρηση των ελάχιστων ορίων αξιοπρεπούς διαβίωσης, σύμφωνα και με την εξειδίκευση του άρθρου 2§1 Σ που κάνει η Ολ.ΣτΕ 668/2012 (σκ.35)<sup>147</sup>, η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, η οποία εξαρτάται εν πολλοίς από την ενεργό ζήτηση των εργαζομένων, διεκδικούν προτεραιότητα έναντι των στοιχείων του άρθρου 16§5 του ν. 1876/90<sup>148</sup>.

<sup>145</sup> Άρθρο Α.Καζάκου με τίτλο: «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας»,σε ΕεργΔ 74/2015,σελ.989, επ.

<sup>146</sup> Έτσι κατά Α.Καζάκο, η ρύθμιση του άρθρου 16§5 φέρει, εκτός των άλλων, το στίγμα της ανισότητας στη μεταχείριση των δυο μερών.

<sup>147</sup> Το εν λόγω χωρίο, στη σκέψη 35 της Ολ.ΣτΕ 668/12 έχει ως εξής: « Ο λόγος ακυρώσεως περί παραβιάσεως του προστατευόμενου την ανθρώπινη αξία, άρθρου 2 του Συντάγματος, ανεξαρτήτως και πάλι αν προβάλλεται παραδεκτώς, από τα αιτούντα νομικά πρόσωπα, είναι απορριπτέος, εν πάση περιπτώσει ως αβάσιμος, διότι η συνταγματική αυτή διάταξη, όπως, κατά τα προεκτεθέντα, και το άρθρο 1 του Π.Π.Π., δεν κατοχυρώνει δικαίωμα ορισμένου ύψους αποδοχών ή συντάξεως, εκτός αν συντρέχει περίπτωση διακινδυνεύσεως της αξιοπρεπούς διαβίωσης. Οι αιτούντες, όμως, δεν προβάλλουν με συγκεκριμένους ισχυρισμούς ότι οι επίμαχες περικοπές αποδοχών και συνταξιοδοτικών παροχών, εν όψει του ύψους τους, συνεπάγονται τέτοια διακινδυνεύση είτε για τα μέλη των αιτούντων νομικών προσώπων είτε για τα συγκεκριμένα αιτούντα φυσικά πρόσωπα». Βλ. ΟλΣτΕ 668/2012, σε ΕεργΔ 71/2012, σκ 35, σελ.448

<sup>148</sup> Άρθρο Α. Καζάκου με τίτλο: «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/14 και τον ν. 4303/14» σε ΕεργΔ 74/15,σελ.107-136



### 8.3 Οι λοιπές τροποποιήσεις που επέφερε ο ν. 4303/14

Ορίζεται επίσης, στο άρθρο 16§6<sup>149</sup> του ν. 1876/90, ότι οι όροι της διαιτητικής απόφασης «δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας». Η διάταξη είναι προβληματική. Κατ' αρχήν βεβαίως δεν είναι δυνατή η επί τα χείρω τροποποίηση των νομοθετικών ρυθμίσεων. Εν συνεχεία, επίσης η αδυναμία αντίθεσης ή τροποποίησης βεβαίως ισχύει για τις νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες έχουν χαρακτήρα δημόσιας τάξεως. Δεν μπορεί όμως να ισχύει για τους λοιπούς όρους. Στο βαθμό που οι διαιτητικές αποφάσεις εξομοιώνονται με συλλογικές συμβάσεις, ισχύει η ρύθμιση του άρθρου 7 του ν. 1876/90 στην οποία ορίζεται ότι «όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, υπερσχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια».<sup>150</sup> Ισχύει, δηλαδή, πλέον η αρχή ότι οι κανονιστικοί όροι της δα δεν επιτρέπεται να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, έστω και αν περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους.<sup>151</sup>

---

<sup>149</sup> Το άρθρο 16§6 του ν. 1876/90 έχει πλέον ως εξής: «Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Κανονιστικοί όροι άλλων εν ισχύ συλλογικών ρυθμίσεων εξακολουθούν να ισχύουν με τη διαιτητική απόφαση. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά σύμφωνα με το άρθρο 16B του παρόντος».

<sup>150</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με τον ν.4303/14» σε ΕλλΔνη 1/2015, σελ.18 επ.

<sup>151</sup> Ο.π. Κ. Παπαδημητρίου για νέες ρυθμίσεις σε ΔΕΝ 70/2014, τεύχος 1660, σελ.1588 επ, «Η νέα αυτή διαμόρφωση της σχέσης ΔΑ και νόμου, υποβαθμίζει τον ρυθμιστικό ρόλο των διαιτητικών αποφάσεων».

Καινοφανής είναι και η ρύθμιση του ίδιου άρθρου, σύμφωνα με την οποία, στην διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Δεν θα είναι έτσι πλέον δυνατή η παραπομπή στις προβλέψεις μιας άλλης συλλογικής ρύθμισης ή στις παλαιότερες ρυθμίσεις του ίδιου πεδίου, δηλαδή η εισαγωγή της λεγόμενης διατηρητικής ρήτρας, εκείνης της ακροτελεύτιας ρήτρας πολλών συλλογικών ρυθμίσεων, με την οποία διετηρείτο η ισχύς των παλαιότερων ρυθμίσεων, εφόσον αυτές δεν τροποποιούνταν ρητά. Συνεπώς, δεν θα ισχύουν διατάξεις άλλων συλλογικών ρυθμίσεων που δεν περιλαμβάνονται αυτούσιες σε διαιτητική απόφαση. Η νέα ρύθμιση μπορεί να ανταποκρίνεται στην ανάγκη διαφάνειας των σχετικών προβλέψεων, αλλά δεν αποκλείεται να δημιουργήσει κάποιες δυσκολίες.<sup>152</sup> Ενδεχομένως, να δημιουργηθεί σοβαρός κίνδυνος απώλειας όλων των αποθησαυρισμένων απο δεκαετίες (μέσω αλληπάλληλων διατηρητικών ρητρών) κανονιστικών όρων, όλων των όρων προηγούμενων σε και δα που δεν καταργούνται με τη διάδοχη ρύθμιση<sup>153</sup>.

#### 8.4 Η ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με το άρθρο 16<sup>A</sup> του ν. 4303/14, προβλέφθηκε για πρώτη φορά, ότι κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οποιοδήποτε απο τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση. Εύλογα προβλέπεται ότι η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλει την ισχύ της διαιτητικής απόφασης.<sup>154</sup> Η έφεση εκδικάζεται

<sup>152</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με τον ν.4303/14» σε ΕλλΔνη 1/2015, σελ.19 επ. «Πάντως παραμένει η δυνατότητα παραπομπής σε περίπτωση που υπογράφεται συλλογική σύμβαση εργασίας». Η ρύθμιση αυτή συνιστά περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας για αυτό πρέπει να ερμηνεύεται στενά.

<sup>153</sup> Άρθρο Α. Καζάκου με τίτλο: «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/14 και τον ν. 4303/14» σε ΕεργΔ 74/15, σελ. 107-136

<sup>154</sup> Η παρ.1 του άρθρου 16<sup>A</sup> έχει ως εξής: «Κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οποιοδήποτε απο τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση,

απο τη Δευτεροβάθμια Επιτροπή Διαιτησίας.<sup>155156</sup> Η απόφαση της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής πρέπει και αυτή να έχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία.

Σκοπός της δευτεροβάθμιας κρίσης είναι να ελέγξει αν η δα του πρώτου βαθμού είναι ορθή και σύμφωνη με τα κριτήρια που θεσπίζει ο νόμος. Για το λόγο αυτό, κατά τη διαδικασία ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής δεν επιτρέπεται η προσαγωγή νέων στοιχείων, αλλά η δα εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό (άρθρ.16Α§5 του ν. 1876/90). Η Δευτεροβάθμια Επιτροπή περιορίζεται να εξετάσει, εντός των 20 ημερών που έχει στη διάθεση της, την ορθότητα της δα του πρώτου βαθμού. Επομένως, με τις νέες ρυθμίσεις<sup>157</sup> προκύπτει η εμφανής βούληση του νομοθέτη να συνδέσει

---

που κατατίθεται στη γραμματεία του Ο.Μ.Ε.Δ. Η προθεσμία της έφεσης είναι 10 ημέρες απο την κοινοποίηση της απόφασης. Η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλει την εκτέλεση της απόφασης. Το ανασταλτικό αποτέλεσμα διαρκεί εως ότου εκδοθεί απόφαση επί της ουσίας της έφεσης.

<sup>155</sup> Σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 16<sup>Α</sup> του ν. 1876/90: «Η έφεση εξετάζεται απο Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας που απαρτίζεται από: α) δυο μέλη που προέρχονται απο τον κατάλογο διαιτητών του Ο.Μ.Ε.Δ., β) έναν Σύμβουλο του ΣτΕ και έναν Αεροπαγίτη, οι οποίοι επιλέγονται με τους αναπληρωτές τους από το οικείο Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο για θητεία ενός έτους και έναν Σύμβουλο του ΝσΚ, ο οποίος επιλέγεται με τον αναπληρωτή του, απο την Ολομέλεια αυτού, για θητεία ενός έτους. Τα μέλη αυτά, όπως και οι διαιτητές, απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

<sup>156</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με τον ν.4303/14» σε ΕλλΔνη 1/2015, σελ.21, επ. Είναι προφανές οτι θα τεθεί ένα σημαντικό πρόβλημα οικονομικής επιβάρυνσης του Ο.Μ.Ε.Δ., καθώς το κόστος έκδοσης της διαιτητικής απόφασης αυξάνεται σημαντικά και λόγω της θέσπισης δεύτερου βαθμού και λόγω του πολυμελούς χαρακτήρα των οργάνων.

<sup>157</sup> Ειδικότερα, απο το γεγονός οτι: α) η κρίση του διαιτητή πρέπει να στηρίζεται στα στοιχεία που ορίζει ο νόμος, β) η δα πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία, γ) η ορθότητα της δα του πρώτου βαθμού πρέπει να ελέγχεται από Δευτεροβάθμια Επιτροπή, η οποία αποτελείται απο δυο ανώτατους δικαστικούς και έναν Σύμβουλο του ΝσΚ και γ) τέλος απο το γεγονός οτι η πληρότητα της αιτιολογίας

την ουσιαστική κρίση του Διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας με την εφαρμογή συγκεκριμένων κανόνων και να μετατρέψει την συλλογική διαφορά συμφερόντων σε νομική διαφορά.<sup>158</sup>

Ο δε δικαστικός έλεγχος των δα, ρυθμίζεται απο τη νέα διάταξη του άρθρου 16B<sup>159</sup>, η οποία διακρίνει μεταξύ δυο περιπτώσεων δικαστικού ελέγχου: Α) όταν δεν έχει ασκηθεί έφεση κατά αποφάσεως διαιτησίας πρώτου βαθμού, ο δικαστικός έλεγχος υλοποιείται με άσκηση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου. Η αγωγή ασκείται εντός 10 ημερών απο την πάροδο της προθεσμίας της εφέσεως κατά της δα, ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας. Β) Όταν έχει ασκηθεί έφεση κατά της δα του πρώτου βαθμού, τότε ο δικαστικός έλεγχος σχετικά με το κύρος της δα της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, υλοποιείται με άσκηση αγωγής, εντός προθεσμίας 10 ημερών από την κοινοποίηση της δα της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής, ενώπιον του Εφετείου.

---

της δα, αλλά και γενικότερα το κύρος της δα, ελέγχονται δικαστικά, με την θέσπιση μάλιστα ειδικών διατάξεων για τον δικαστικό έλεγχο των δα.

<sup>158</sup> Ο.π. Κ. Παπαδημητρίου για νέες ρυθμίσεις σε ΔΕΝ 70/2014, τεύχος 1660, σελ.1591 έπ

<sup>159</sup> Το άρθρο 16B του ν. 1876/90 έχει ως εξής: « 1.Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16<sup>Α</sup>, κατά της απόφασης διαιτησίας, που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας 10 ημερών απο την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16<sup>Α</sup>, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου.

2.Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά της απόφασης της διαιτησίας, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας 10 ημερών απο την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου.

## 8.5 ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΕ Ο Ν. 4303/14 ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Η επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων με διαιτητικές αποφάσεις που αποτελούν ουσιαστικούς νόμους, επιβάλλει ο έλεγχος των δικαστηρίων να ασκείται με τρόπο, που και τη νομιμότητα να διαφυλάσσει και τη λειτουργία της Διαιτησίας να προστατεύει. Για την προστασία της λειτουργίας της Διαιτησίας, κατά το άρθρο 22§2, επιβάλλεται να εξαιρείται από τον δικαστικό έλεγχο η ουσιαστική κρίση του διαιτητή καθ' εαυτήν. Δεν επιτρέπεται, με άλλα λόγια, να ελέγχει το δικαστήριο, αν ο διαιτητής καλώς ή κακώς επέβαλε μισθολογικές αυξήσεις ή μειώσεις. Τα δικαστήρια, κατά την άσκηση του ελέγχου, πρέπει να καθοδηγούνται ακριβώς από την ιδέα διαφύλαξης της λειτουργίας ειρήνευσης και τη σχετικά ισορροπημένη και δίκαιη ρύθμιση των όρων εργασίας από τη διαιτητική απόφαση. Η λειτουργία αυτή, δεν πρέπει να υπονομεύεται από τη δικαστικοποίηση της συλλογικής διαφοράς συμφερόντων.<sup>160</sup>

Τελικά, ο φόβος ότι η με αριθμό 2307/14 απόφαση του ΣτΕ, δεν θα οδηγούσε σε επαναφορά του παλιού συστήματος επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας του ν. 1876/90, αλλά σε ένα σαφώς χειρότερο σύστημα, επαληθεύτηκε. Ο νομοθέτης «συμμορφώθηκε» με την κρίση της παραπάνω δικαστικής απόφασης αλλά φρόντισε, εμφορούμενος μέσα από ένα είδος ιδιότυπης εκδίκησης, να θεσπίσει ένα σύστημα αποτρεπτικό για την προσφυγή σε αυτό.

---

<sup>160</sup> Άρθρο Α. Καζάκου με τίτλο: «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/14 και τον ν. 4303/14» σε ΕεργΔ 74/15,σελ.107-136 όπου, «Η δικαστικοποίηση της συλλογικής διαφοράς συμφερόντων με αντικείμενο αυτή τη φορά την ουσιαστική κρίση του διαιτητή, δηλαδή η συνέχιση της συλλογικής διαφοράς με διαφορετικό μανδύα, θα αναιρούσε τη λειτουργία της διαιτησίας στον πυρήνα της και γι' αυτό θα ήταν αντίθετη με τη θεσμική κατοχύρωση της Διαιτησίας με το άρθρο 22§2 Σ ως επικουρικού μηχανισμού, σε σχέση με τη σσε, και έσχατου μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών συμφερόντων και προστασίας των εργαζομένων από τη βία της ατομικής διαπραγμάτευσης και της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Όμως μια τέτοια αποτρεπτική προοπτική θα ήταν αποδεκτή, μόνο αν στηριζόταν σε πρόβλεψη μηχανισμών ουσιαστικής ενίσχυσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Κάτι τέτοιο θα συμβιβαζόταν με τον επικουρικό χαρακτήρα της διαιτητικής διαδικασίας. Παρ' όλα αυτά, δεν συμβαδίζει με τον ευαίσθητο χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η θέσπιση ενός γραφειοκρατικού συστήματος, όπως αυτό του ν. 4303/14, που μετατρέπει την επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων σε νομικές διαφορές που επιλύονται μετά απο χρονοβόρες και σύνθετες διαδικασίες.<sup>161</sup>

Τον αποτρεπτικό χαρακτήρα των νέων ρυθμίσεων, που είχαν ως αποτέλεσμα την δικαστικοποίηση των συλλογικών διαφορών συμφερόντων, έρχεται να επιβεβαιώσει και ο αριθμός των διαιτητικών αποφάσεων, που εκδόθηκαν μετά τη θέση σε εφαρμογή του νέου νόμου, οι οποίες ανέρχονται μόλις σε 33. Επιπλέον, είναι εμφανές ότι έγινε πλήρης χρήση του άρθρου 16<sup>A</sup> του ν. 1876/90, κατά κύριο λόγο απο την εργοδοτική πλευρά, αφού κατά των περισσότερων πρωτοβάθμιων διαιτητικών αποφάσεων, ασκήθηκε έφεση ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, γεγονός που καταδεικνύει τον γραφειοκρατικό και χρονοβόρο χαρακτήρα του νέου συστήματος διαιτησίας.

Εύλογα, λοιπόν, τίθεται και το ερώτημα, μήπως έφτασε ο χρόνος ώστε τα κοινωνικά μέρη να προσφύγουν, έστω και ύστερα απο 27 έτη απο την θέσπισή της, στη διάταξη του άρθρου 14 του ν. 1876/90, η οποία τους παραχωρεί τη δυνατότητα να δημιουργήσουν με συλλογικές συμφωνίες «τα δικά τους» συστήματα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας;<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με τον ν.4303/14» σε ΕλλΔνη 1/2015, σελ.29, επ.

<sup>162</sup> Το άρθρο 14§2 του ν. 1876/90 έχει ως εξής: « Οι όροι προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνολογηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνολογώθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που

## 9. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΛΘΑΝ ΤΑ ΕΤΗ 2014-2016

9.1 Ως προς τη διάρθρωση και τον αριθμό των συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα, η αδυναμία κήρυξης των κλαδικών σσε ως γενικώς υποχρεωτικών

Όπως έχει αναφερθεί και ανωτέρω, ήδη μετά το 2010, παρατηρείται ραγδαία υποχώρηση έως και κατάρρευση, ιδιαίτερα μετά το 2012, των διεπιχειρησιακών σσε, δηλαδή των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών σσε, βάσει των οποίων ρυθμίζονταν οι όροι αμοιβής και εργασίας σε ευρύτατους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Έναντι κατά μέσο όρο ετησίως, 100 κλαδικών και 90-100 ομοιοεπαγγελματικών που συνάπτονταν τα προηγούμενα έτη, την περίοδο 2012-2014, οι μεν κλαδικές μειώνονται αντιστοίχως ανά έτος σε 20, 8 και 4, οι δε ομοιοεπαγγελματικές σσε μειώνονται ανά έτος σε 17, 15 και 10<sup>163</sup>. Τα δε αποτελέσματα, για την περίοδο 2014-2016, έρχονται να επιβεβαιώσουν αυτή τη μεταβολή, ως προς τα χείρω, στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Το 2014, ο αριθμός των κλαδικών σσε ανέρχεται σε 8 και ο αριθμός των ομοιοεπαγγελματικών σε 10. Τα έτη 2015 και 2016, ο αριθμός των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε, κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα με μικρές διαφοροποιήσεις, με 6 και 5 κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για το 2015 και 2016 αντίστοιχα, και 11 και 9 ομοιοεπαγγελματικές σσε, αντιστοίχως, για το 2015 και 2016.

Τα αίτια του παραγκωνισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο κλάδου είναι πολυπαραγοντικά και οι επιπτώσεις σε επίπεδο συλλογικής αυτονομίας και αγοράς εργασίας, είναι αξιοσημείωτες. Αρχικά, με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/12 και με την Π.Υ.Σ.

---

διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού».

<sup>163</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.104, επ.

6/12, η λειτουργία της διαιτησίας είχε εκλείψει, καθώς η προσφυγή σε αυτήν, προϋπέθετε συμφωνία και των δυο διαπραγματευόμενων μερών. Επειτά, με τις νέες ρυθμίσεις του ν. 4303/14, σε συμμόρφωση με την ακυρωτική απόφαση του ΣτΕ 2307/14 και την επαναφορά του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, τα πράγματα δεν άλλαξαν, λόγω του γραφειοκρατικού και κατά συνέπεια αποτρεπτικού χαρακτήρα των νέων ρυθμίσεων. Ο περιορισμός, λοιπόν, της προσφυγής στη διαιτησία, είχε σαν αποτέλεσμα την αδυναμία ανανέωσης πολλών δεκάδων σσε σε κλάδους και επαγγέλματα, οι οποίες τα προηγούμενα χρόνια αναπαράγονταν μέσω της διαιτητικής διαδικασίας.

Έπειτα, η έμμεση υποβάθμιση του ρόλου των κλαδικών σσε (άρθρο 37§5 του ν. 4024/2011<sup>164</sup>) έστω και για μεταβατική περίοδο θα πρέπει να θεωρηθεί ατυχής, δεδομένου και του ρόλου που οι κλαδικές σσε, υπηρετούν. Ο νομοθέτης, εισήγαγε με τον ν. 1876/90, αυτό το είδος σσε, για να επιτρέψει τη συνολική διαπραγμάτευση προβλημάτων των επιμέρους επαγγελματικών κατηγοριών εργαζομένων, ανεξάρτητα απο το ετερόκλητο των επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων, γιατί θεωρούσε χρήσιμη τη συνολική διαπραγμάτευση, με βάση την ιδιαιτερότητα και την κοινότητα συμφερόντων ενός κλάδου, τόσο των εργαζομένων (αρχή ισότητας), όσο και επιχειρήσεων (αποφυγή κοινωνικού ανταγωνισμού)<sup>165</sup>.

Η κλαδική, επομένως, συλλογική σύμβαση εργασίας είναι αυτή που θέτει τα κατώτατα όρια αμοιβής και εργασίας, αλλά με βασικό προσανατολισμό την ενιαιοποίηση των όρων αυτών σε επιχειρήσεις

---

<sup>164</sup> Το άρθρο 37§5 του ν. 4024/11 έχει ως εξής: «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας, δυσμενέστερους για τους εργαζομένους απο τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού».

<sup>165</sup> Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ.555



διαφόρων τομέων της οικονομίας που λειτουργούν και αναπτύσσονται υπό τις ίδιες πραγματικές συνθήκες και οικονομικούς όρους, καθώς επίσης, υπό τις ίδιες περίπου συνθήκες λειτουργίας, παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων ή υπηρεσιών τους. Με τον τρόπο αυτό, στους κόλπους μιας και της αυτής οικονομικής ή παραγωγικής δραστηριότητας (κλάδος), το κόστος εργασίας «βγαίνει» απο το παιχνίδι του ανταγωνισμού, που περιορίζεται έτσι στα λοιπά πεδία επιχειρηματικών επιλογών<sup>166</sup>.

Αναφορικά με τις επιπτώσεις στην αγορά εργασίας του παραγκωνισμού των κλαδικών σσε, συνέπεια των νέων ρυθμίσεων και συγκεκριμένα της αναστολής της διαδικασίας επέκτασης της ισχύος των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών σσε, μέσω της κήρυξης τους ως γενικά υποχρεωτικών, για όσο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής<sup>167</sup>, αρκεί η παράθεση του χωρίου απο την διαιτητική απόφαση 5/16 της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, για τους όρους αμοιβής και εργασίας των βιομηχανικών-βιοτεχνικών επιχειρήσεων καθώς και των λοιπών εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας. Ο ισχυρισμός λοιπόν, της εργοδοτικής πλευράς, προκειμένου να μην δεσμευτεί απο την κλαδική ρύθμιση ήταν ότι: «Με την κατάργηση της δυνατότητας κήρυξης των κλαδικών ως

---

<sup>166</sup> Άρθρο Ι.Ληξουριώτη με τίτλο: «Νομοθετικός σκοπός και περιεχόμενο της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε συσχετισμό με τις λοιπές ΣΣΕ», σε ΔΕΕ 2/2005, σελ.129, επ.

<sup>167</sup> Με την παρ. 6 του άρθρου 37 του ν. 4024/11, αναστέλλονται οι παρ. 2 και 3 του ν. 1876/90, για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Οι παρ. 2 και 3 του ν. 1876/90 είχαν ως εξής: « Με απόφαση του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή επαγγέλματος σσε, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου η επαγγέλματος....Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή εργοδοτών με αίτηση της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η επέκταση ισχύει απο την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης».

γενικών υποχρεωτικών δημιουργούνται εξαιρετικές συνθήκες ασύμμετρου ανταγωνισμού και κίνδυνος διαρροής μελών και συρρίκνωσης ή και διάλυσης των εργοδοτικών οργανώσεων. Ελλοχεύει δε, ο κίνδυνος σε σχέση με τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, υπέρμετρης αύξησης του μισθολογικού τους κόστους».

### 9.2 Ως προς το επίπεδο διαπραγμάτευσης-η επιχείρηση ως το κέντρο των διαπραγματεύσεων

Στο επίπεδο της επιχείρησης, ο νομοθέτης διασπά την αρχή της «συνδικαλιστικής υπαγωγής», που γενικώς διέπει το ελληνικό δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αφού κατά το άρθρο 8 παρ. 3, οι κανονιστικοί όροι μιας επιχειρησιακής σσε ισχύουν υποχρεωτικά στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων στο συγκεκριμένο εργοδότη ανεξαρτήτως συνδικαλιστικής ένταξης. Επιπλέον, η συνολογούμενη σε επιχειρησιακό επίπεδο ή σε επίπεδο εκμετάλλευσης συλλογική ρύθμιση πρέπει να καλύπτει το σύνολο του αντίστοιχου προσωπικού και να μην περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της, μόνο σε μια ή σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες εργαζομένων.<sup>168169</sup>

<sup>168</sup> Κατά την άποψη του συγγραφέα (Ι.Ληξουριώτης), δεν αποκλείεται κάποιες κατηγορίες εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση παρουσιάζει έντονα χαρακτηριστικά προσωρινότητας (δόκιμοι, μαθητευόμενοι κοκ) να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της επιχειρησιακής σσε, χωρίς να θεωρείται ότι παραβιάζονται οι προδιαγραφές του άρθρου 3 παρ. 5 του ν. 1876/90.

<sup>169</sup> Αναφορικά με την αρμοδιότητα σύναψης επιχειρησιακής σσε, το άρθρο 4§5 του ν. 1876/90, προβλέπει τα εξής: « Οι επιχειρησιακές σσε συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Ικανότητα δε για σύναψη επιχειρησιακής σσε, έχει κάθε εργοδότης για τους εργαζομένους που απασχολεί στην επιχείρηση του. Σύμφωνα δε, με την παρ.2 του άρθρου 6 του ν. 1876/90, «Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας, είναι ο αριθμός

Αναφορικά με το σκοπό της επιχειρησιακής σσε, αυτός είναι η θέσπιση ειδικών πλεονεκτημάτων και παροχών στο προσωπικό μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή στη ρύθμιση ζητημάτων οργάνωσης του προσωπικού ή της εργασίας, με βασικό κριτήριο την σύνδεση των παροχών ή των ρυθμίσεων αυτών, με την οικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης επιχείρησης και τις τυχόν ιδιαιτερότητες του συγκεκριμένου εργασιακού αντικειμένου ή χώρου. Με άλλα λόγια, η επιχειρησιακή σσε δεν αποσκοπεί να εξασφαλίσει στο προσωπικό της επιχείρησης κατώτατα όρια αποδοχών, αλλά «πραγματικές αμοιβές» και άλλα ειδικά πλεονεκτήματα, συνδεδεμένα, αφενός με τις οικονομικές δυνατότητες της συγκεκριμένης επιχείρησης και αφετέρου με τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας που επικρατούν σ' αυτήν<sup>170</sup>.

Οι «πραγματικές αμοιβές», έχουν την έννοια ότι, το επιχειρησιακό επίπεδο είναι το καταλληλότερο να ρυθμίζονται ζητήματα αμοιβής που συνδέονται με την παραγωγικότητα και γενικότερα με τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης. Ακριβώς λόγω του ειδικού σκοπού που εξυπηρετεί η επιχειρησιακή σσε, όροι που αναφέρονται σε «πριμ παραγωγικότητας» ή άλλες μορφές επιδομάτων, που συνδέονται με την κερδοφορία της επιχείρησης, είναι προφανές ότι δύσκολα μπορούν να συνομολογούνται σε άλλα διαπραγματευτικά επίπεδα πέραν του επιχειρησιακού.

Οι όποιες μισθολογικές αυξήσεις μπορούν να διεκδικούνται και να αιτιολογούνται αξιόπιστα, μόνο στο μέτρο που η συγκεκριμένη επιχείρηση υπερβαίνει σε οικονομική ευρωστία το μέσο όρο του κλάδου στον οποίο εντάσσεται.<sup>171</sup> Για τον ίδιο (κατ'αντίστροφη

---

των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη της διοίκησης».

<sup>170</sup> Άρθρο Ι. Ληξουριώτη με τίτλο: «Νομοθετικός σκοπός και περιεχόμενο της επιχειρησιακής σσε σε συσχέτισμό με τις λοιπές σσε», σε ΔΕΕ 2/2005, σελ.129 επ.

<sup>171</sup> Ο.π. Ι Ληξουριώτης, σελ.136 όπου, «Η επιχειρησιακή σσε δεν έχει ως αποστολή να «κνηγά» τον πληθωρισμό και να διαμορφώνει ελάχιστα όρια διασφάλισης του εργατικού εισοδήματος. Αντίθετα, πρέπει να έχει ως κύριο αποτέλεσμα α) αφενός τη

κατεύθυνση) αιτιολογικό λόγο, στο μέτρο που τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης είναι αρνητικά, εκτός όλων των άλλων μέτρων, η επιχειρησιακή σσε, θα μπορούσε να λειτουργήσει ως παράγοντας οικονομικής σταθεροποίησης και ανάσχεσης της ζημιογόνου πορείας της επιχείρησης, επιβραδύνοντας την αύξηση του μισθολογικού κόστους.

Ενώ λοιπόν, ο θεσμός της επιχειρησιακής σσε και της συλλογικής διαπραγματεύσεως σε επίπεδο επιχείρησης, αποτέλεσε έναν νεωτερισμό του ν. 1876/90, ο θεσμός αυτός, εντούτοις, δεν λειτούργησε πάντοτε υπερ των εργαζομένων στην πράξη. Αναμφίβολα, δημιούργησε ένα καινούριο κέντρο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, αυτό της επιχείρησης, ένα κέντρο που θα ανταποκρινόταν πιο γρήγορα και άμεσα στις συνθήκες της αγοράς εργασίας σε μια συγκεκριμένη περιοχή και κλάδο της βιομηχανίας. Με αυτόν τον τρόπο, θα υποχωρούσε το Κράτος από τη θέση του βασικού ρυθμιστή των εργασιακών σχέσεων και θα έδινε προτεραιότητα στην «αυτόνομη βούληση» των κοινωνικών εταίρων<sup>172</sup>.

Ωστόσο, αν και θα μπορούσε να λεχθεί, ότι ο θεσμός αυτός λειτούργησε θετικά για τους εργαζομένους σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης, αντίθετα, σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, όπως στην Ελλάδα μετά το 2009, οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να προβούν σε σημαντικές υποχωρήσεις, υποχωρήσεις που ίσως θα είχαν αποφευχθεί

---

διάχυση των αποτελεσμάτων της υφιστάμενης παραγωγικότητας και μέρους του επιχειρηματικού κέρδους, εκτός από τους μετόχους και προς την πλευρά των εργαζομένων και β) την αντιμετώπιση των τυχόν ειδικών συνθηκών εργασίας και ζωής των μισθωτών της συγκεκριμένης επιχείρησης.

<sup>172</sup> Ας μην ξεχνάμε την περίπτωση της Ελλάδας, όπου η διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο-κλαδικό ή εθνικό έδωσε τη δυνατότητα στην εκάστοτε κυβέρνηση να ασκήσει την επιρροή που είχε στα συνδικάτα και να επιβάλλει κάποια αυτοσυγκράτηση στις διεκδικήσεις. Είναι αυτονόητο ότι όσο πιο χαμηλά κατεβαίνουμε στη δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, τόσο μικρότερη είναι η επιρροή. Οι συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα, μάλλον εξυπνέτησαν την πραγμάτωση της οικονομικής πολιτικής της Κυβέρνησης παρά την προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων.

αν υπήρχε η προστασία, που προσφέρουν οι κλαδικές συμβάσεις που συνάπτονται σε κλαδικό επίπεδο<sup>173</sup>.

### 9.3 Οι επιχειρησιακές σσε στην Ελλάδα της κρίσης

Αν και το επίπεδο της επιχείρησης, κατα την αντίληψη του νομοθέτη του ν. 1876/90, ήταν το πλέον κατάλληλο για βελτιωτικές προσαρμογές, ωστόσο με τις νέες ρυθμίσεις, οι επιχειρησιακές σσε, αποτέλεσαν το βασικό εργαλείο για τη χειροτέρευση των όρων εργασίας ανά επιχείρηση (άρθρο 37§5 του ν. 4024/11<sup>174</sup>). Με τη ρύθμιση αυτή, η οποία θεωρητικά έχει περιορισμένο χρονικό ορίζοντα, μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, οι επιχειρησιακές σσε αποκτούν προτεραιότητα σε σχέση με τις κλαδικές και μπορούν να περιέχουν δυσμενέστερους όρους από κάθε σσε, με εξαίρεση τις ε.γ.σ.σ.ε..

Ενώ όμως η προτεραιότητα των επιχειρησιακών σσε απέναντι στις ομοιοεπαγγελματικές, είχε σκοπό να περιορίσει τις συντεχνιακές αντιλήψεις για τον συνδικαλισμό, με τη νέα ρύθμιση επιδιώκεται η απόκτηση από κάθε επιχείρηση του δικού της επαγγελματικού χάρτη. Επιπλέον, η σύναψη επιχειρησιακής σσε, είναι πλέον δυνατή σε (σχεδόν) όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, μπορούν, δε να συμφωνούνται και με ενώσεις προσώπων, αυτήν την καρικατούρα συνδικαλιστικής οργάνωσης που δεν έχουν καμία απολύτως διαπραγματευτική ισχύ και είναι άθυρμα στα χέρια του εργοδότη<sup>175</sup>

<sup>173</sup> Άρθρο Α.Παπαιωάννου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης» σε ΕεργΔ 49/1990, σελ.593, επ.

<sup>174</sup> Το άρθρο 37§5 του ν. 4024/11 έχει ως εξής: «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας, δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού».

<sup>175</sup> Άρθρο Α.Καζάκου με τίτλο: «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των σσε», σε ΕεργΔ, σελ.995

Το σύστημα απο επάλληλο γίνεται απόλυτα αποκεντρωτικό.<sup>176</sup> Η αντικατάσταση της επάλληλης διαπραγματεύσεως, στη βάση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, από την αυτονομία των επιχειρήσεων, οδήγησε στη δημιουργία ενός αυτοτελούς επιχειρησιακού εργατικού δικαίου. Ο οικονομικός ανταγωνισμός των επιχειρήσεων, μετατρέπεται σε κοινωνικό ανταγωνισμό, που για τις μικρές επιχειρήσεις είναι εξοντωτικός<sup>177</sup>.

Με την επικράτηση, εν τέλει, των φιλελεύθερων αντιλήψεων, οι επιχειρησιακές σσε αποτέλεσαν το μέσο για να αποκτήσει κάθε επιχείρηση το δικό της εργασιακό καθεστώς, χωρίς τις δεσμεύσεις από τις υπερκείμενες σσε ή ακόμη και της νομοθεσίας. Στο όνομα της ανταγωνιστικότητας της κάθε επιχείρησης, επιδιώχθηκε, η ελεύθερη διαφοροποίηση του καθεστώτος εργασίας ανά επιχείρηση<sup>178</sup>. Η αύξηση των επιχειρησιακών σσε υπηρέτησε τη δραστική μείωση των κλαδικών μισθών. Πάνω από χίλιες επιχειρησιακές σσε με ενώσεις προσώπων, όχι μόνο μείωσαν τους κλαδικούς μισθούς των κλαδικών σσε και δα, που βρίσκονταν ακόμα σε ισχύ, αλλά και ανέτρεψαν το καθεστώς των αποθησαυρισμένων όρων εργασίας δεκαετιών, μέσω της μερικής κατάργησης της μετενέργειας<sup>179</sup>.

Αυτό που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι, το 2012, η κεντρική τάση είναι, ότι οι επιχειρησιακές σσε ήταν κυρίως μηχανισμός εφαρμογής μειώσεων άνω του 15%, έναντι προηγούμενων συμβατικών μισθών και ημερομισθίων κάθε προέλευσης. Η προσαρμογή στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της ε.γ.σ.σ.ε., δηλαδή, η μείωση τους, ήταν η κεντρική τάση τους, ιδιαίτερα σε κλάδους της οικονομίας που είχαν

---

<sup>176</sup> Ι.Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα, 2013, σελ.477, επ.

<sup>177</sup> Ο.π. Κουκιάδης, σελ.484

<sup>178</sup> Ο.π. Κουκιάδης, σελ.566

<sup>179</sup> Άρθρο Α.Καζάκου με τίτλο: «Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Μασολάβηση-Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/14 και τον ν. 4303/14», σε ΕεργΔ 1/15, σελ.110

καταρρεύσει (εμπόριο, κατασκευές, ξενοδοχεία)<sup>180</sup>. Τα επόμενα έτη, μέχρι και το 2016, αν και διατηρείται η αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών σσε, σε σχέση με την προ του 2012 περίοδο, ωστόσο ο αρχικός πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών σσε, διατηρείται αλλά φθίνων, με μικρές αυξομειώσεις ανά έτος. Τα επόμενα έτη ωστόσο, απο το 2014-2016, κεντρική τάση στις επιχειρησιακές σσε γίνεται η σταθερότητα των αποδοχών, με σταδιακή υποχώρηση του αριθμού των σσε που συνάπτονται απο ενώσεις προσώπων. Ανάκτηση όμως, του κατά το 2012 «χαμένου εδάφους» για τους εργαζόμενους δεν παρατηρείται: οι αυξήσεις δεν αποτελούν παρά ένα περιθωριακό φαινόμενο κυρίως σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα του τουρισμού.

## 10. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

### 10.1 Νέες τάσεις και προοπτικές για την πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο μέλλον

Όσον αφορά τις αναδεικνυόμενες τάσεις και πιθανές προοπτικές, το ερώτημα είναι αν οι διαπιστούμενες τομές στη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι προσωρινές ή μόνιμες. Δεν μπορούμε παρά να μην διαπιστώσουμε, ότι το ευρύτερο μέρος της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, χαρακτηρίζεται απο πλήθος ασυμφωνιών και κυρίως απο ατομικές ρυθμίσεις των αμοιβών και των όρων εργασίας<sup>181</sup>.

Το ερώτημα, στο οποίο απομένει να απαντήσουμε αφορά πλέον το παρόν και το μέλλον του θεσμού, ερώτημα που συνδέεται για ακόμη μια φορά, με τη σημερινή κρίση εργασίας που στην πραγματικότητα είναι κρίση ενός συγκεκριμένου συστήματος παραγωγής. Αυτή η κρίση, έχει δυο άμεσες επιπτώσεις στη λειτουργία των συλλογικών

---

<sup>180</sup> Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.104, επ.

<sup>181</sup> Ο.π. Κ. Παπαδημητρίου, σελ.116

διαπραγματεύσεων. Η μια συνδέεται με την κρίση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και στη συνδεδεμένη με αυτήν, μείωση της διαπραγματευτικής τους ικανότητας. Η άλλη με την πίεση που ασκείται από την εργοδοτική πλευρά στα συνδικάτα να αποδεχτούν τα νέα δεδομένα στις σχέσεις εργασίας.

Ας μην ξεχνάμε επίσης, ότι ο βασικός λόγος, για τον οποίο τα συνδικάτα έχουν αποδυναμώσει τη διαπραγματευτική τους δύναμη, συνίσταται στην αδυναμία τους να εκφράσουν τις νέες ομάδες συμφερόντων και στην αδυναμία τους να συντονίσουν τα συμφέροντα των ενταγμένων στο σύστημα εργαζομένων **και των αποκλεισμένων από αυτό**, καθώς και τους παραδοσιακούς εργαζομένους<sup>182</sup>.

#### 10.2 Οι εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα-οι συστάσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων

Αναφορικά με τις εξελίξεις στον τομέα της αγοράς εργασίας, δεν μπορεί να παραληφθεί το γεγονός ότι, στο μνημόνιο συνεννόησης (19 Αυγούστου 2015), που υπεγράφη με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η ελληνική κυβέρνηση δεσμεύτηκε να ξεκινήσει διαδικασία διαβούλευσης, υπό την καθοδήγηση επιτροπής ανεξάρτητων εμπειρογνομώνων. Η Επιτροπή των εμπειρογνομώνων, για την αναθεώρηση των θεσμών της ελληνικής αγοράς εργασίας, αποτελείται από τους: Gerhard Bosch, Wolfgang Daubler, Ιωάννη Κουκιάδη, Fernantes, Bebeciani, Juan Jimeno και Pedro Silva Martins, η δε ενακτήρια συνεδρίαση της επιτροπής, πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα, στις 22 Απριλίου 2016.

Από τις συστάσεις της Επιτροπής εμπειρογνομώνων, δεν μπορούμε παρά να μην αναφέρουμε, αυτές που αφορούν στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κυρίως, στη δυνατότητα επέκτασης των σσε, στην αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και στην αρχή της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι δε όποιες συστάσεις, θα πρέπει να είναι σύμφωνες με τις κατευθυντήριες

---

<sup>182</sup> Ο.π. Ι Κουκιάδης, σελ.494



γραμμές του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου<sup>183</sup> και με τους κανόνες της Δ.Ο.Ε..

Αναφορικά με τις επιχειρησιακές σσε, δεν μπορεί παρά να μην διαπιστώσει κανείς, ότι η κατάργηση των περιορισμών στο μέγεθος των επιχειρήσεων<sup>184</sup>, καθώς και η παροχή της δυνατότητας σε «ενώσεις προσώπων» να συνάπτουν επιχειρησιακές σσε, και η αντικατάσταση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης από την αρχή της ειδικότητας<sup>185</sup>, είχαν ως αποτέλεσμα την εκτόξευση του αριθμού των επιχειρησιακών σσε.

Αναφορικά, με την επέκταση των σσε<sup>186</sup>, η δυνατότητα αυτοεξαιρέσεως από την απόφαση επέκτασης της σσε, για παράδειγμα για τις

---

<sup>183</sup> Μεταξύ των κατευθυντήριων γραμμών για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο μπορούν να περιληφθούν: η αρχή της επικουρικότητας, η ισορροπία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ ισότητας και αποτελεσματικότητας, ο προσανατολισμός στην ανάπτυξη και σε περιεκτικές αγορές εργασίας, το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, σταθερό ρυθμιστικό πλαίσιο, οι καλύτερες πρακτικές από άλλες χώρες και η αλληλεπίδραση με άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ

<sup>184</sup> Η κατάργηση των περιορισμών στο μέγεθος της επιχείρησης, έπαιξε σημαντικό ρόλο, δεδομένης και της δομής της ελληνικής οικονομίας, όπου το 95% των επιχειρήσεων απασχολούσαν λιγότερους από 19 εργαζομένους, το 2015.

<sup>185</sup> Το άρθρο 37§5 του ν. 4024/11 έχει ως εξής: «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας, δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού».

<sup>186</sup> Με το άρθρ.37§6 του ν. 4024/11, αναστέλλεται η παρ.2 του άρθρ.11 του ν. 1876/90 και για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής. Το άρθρ.11§2 του ν. 1876/90 είχε ως εξής: « Με απόφαση του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανάτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή επαγγέλματος σσε, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Ειδικότερα, η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής σσε δεσμεύει όλους τους εργαζομένους του

μικρομεσαίες επιχειρήσεις, δεν είναι γνωστή πρακτική στην Ευρώπη, δεδομένου ότι ο στόχος της ρύθμισης αυτής, είναι να καλύψει όλους τους εργοδότες και τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος. Συχνά, χρησιμοποιείται ως κριτήριο «το δημόσιο συμφέρον», για την επέκταση των σσε, ενώ η χρήση αυτού του μηχανισμού αυξάνει το εύρος της κάλυψης από σσε, ενώ παράλληλα δημιουργεί κίνητρα για τον εργοδότη, για να ενταχθεί σε ένωση εργοδοτών, προκειμένου να μετέχει στη διαπραγμάτευση, εφόσον δεν υπάρχει και δυνατότητα αυτοεξαίρεσης.

Είναι δε κοινώς γνωστό, ότι η επεκτασιμότητα των σσε, έχει αποδυναμωθεί ή καταργηθεί, σε χώρες που βρίσκονται σε οικονομική ύφεση, προκειμένου να μειωθούν οι μισθοί σε σύντομο χρόνο. Η συνταγή όμως αυτή, δεν είναι και η ενδεδειγμένη, για ένα βιώσιμο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μια περίοδο οικονομικής ανάκαμψης. Διατυπώθηκε ωστόσο, από μέρος της επιτροπής και η πρόταση, να υπάρχει η δυνατότητα παρεκκλίσεων από συλλογικές ρυθμίσεις μέσω ρητρών (opt out), όταν αυτές κρίνονται απαραίτητες για την επιβίωση των επιχειρήσεων και την επιστροφή τους στην κερδοφορία. Οι όροι δε των παρεκκλίσεων, θα πρέπει να είναι αυστηροί, διαφορετικά αυτές θα γίνουν ο κανόνας και να υπόκεινται σε έγκριση από τα συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Αναφορικά δε, με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, αυτή αποτελεί θεμελιώδη αρχή για την ευρωπαϊκή συλλογική διαπραγμάτευση. Παρεκκλίσεις από αυτήν την αρχή, ενδεχομένως να είναι θεμιτές, όταν αποφασίζονται από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους. Ωστόσο, στο δεδομένο περιβάλλον της οικονομικής κρίσης, στην Ελλάδα, αποτελεί ερώτημα, το κατά πόσον αποκλίνουσες συμφωνίες από ενώσεις προσώπων, χωρίς διαπραγματευτική ισχύ, μπορούν να συμβάλλουν στη σταθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων.

---

επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με της επιφύλαξη της παρ.2 του άρθρου 10.

Οι αλλαγές στο ελληνικό σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπαγορεύτηκαν απο την λανθασμένη παραδοχή, οτι η αποκέντρωση του συστήματος καθορισμού των μισθών, θα αυξήσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας και θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας. Ως προς το δεύτερο σκέλος, αυτό δεν επαληθεύτηκε στην πράξη. Επίσης, δεν θα πρέπει να παροράται το γεγονός οτι, θα πρέπει να εκσυγχρονιστεί και το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα και να περιλάβει και θέματα, όπως η δια βίου μάθηση, η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ νέων και παλαιών, ανδρών και γυναικών καθώς και η σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Δεν χωρεί αμφιβολία, ότι έχει έρθει η ώρα να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές συνέπειες της κρίσης, η εισοδηματική ανισότητα και τα αυξημένα επίπεδα φτώχειας. Όλοι δε οι άνθρωποι, που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας θα πρέπει να ενθαρύνονται να συμμετέχουν στην αμειβόμενη εργασία, ένας δε απο τους στόχους που θέτει και το πρόγραμμα «Ευρώπη 2020», είναι να συμμετέχει στην αγορά εργασίας, το 70% του πληθυσμού. Η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης, είναι αναγκαία συνθήκη για την έξοδο απο την κρίση. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, ιδιαίτερα στις ηλικιακές κατηγορίες των νέων, καθώς και η εξερχόμενη μετανάστευση, πρέπει να αναχαιτιστούν άμεσα και να λάβουν χώρα στο πλαίσιο ενός ευρύτερου οικονομικού προγράμματος, το οποίο σε συνδυασμό με διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις θα μας επιτρέψει την έξοδο απο την κρίση, που μετράει 8 χρόνια τώρα.

### 10.3 ΟΙ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ-ΤΟ ΑΡΘΡΟ 16 ΤΟΥ Ν. 4472/17-ΕΝΑ ΘΕΤΙΚΟ ΒΗΜΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ-ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ως γνωστόν προκειμένου να διασφαλισθεί η τήρηση των διεθνών υποχρεώσεων της χώρας και κατά συνέπεια η τακτική χρηματοδότησή της, μέσω της εκταμίευσης των συμφωνηθέντων πόρων, η ελληνική κυβέρνηση κλήθηκε να λάβει νέα μέτρα, τα οποία και περιλαμβάνονται

στο νέο νόμο 4472/17. Στις νέες ρυθμίσεις, υπήρξαν προβλέψεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, με απώτερο σκοπό, την επιστροφή στην κανονικότητα και ειδικότερα στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι παρεμβάσεις που είχαν επέλθει με το ν. 4024/11, παρά την περί του αντιθέτου δικαιολόγησή τους, είχαν μηδαμινό αντίκτυπο στην ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Ενδεικτικό είναι πως, σύμφωνα με τις εκθέσεις του World Economic Forum, η Ελλάδα ανέβηκε μόλις δύο θέσεις στη σχετική λίστα από το 2010 μέχρι το 2015. Αναμφισβήτητα η βασικότερη ανατροπή, που επήλθε στο μηχανισμό λειτουργίας των συλλογικών ρυθμίσεων από τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226), αφορά τον παραμερισμό της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και την αναστολή της δυνατότητας επέκτασης και κήρυξης γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών συμβάσεων. Ο προφανής στόχος αυτών των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων ήταν η προώθηση και ενίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με την παράλληλη όμως αποδυνάμωση και τελικά περιθωριοποίηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Με τη διάταξη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που περιλαμβάνεται στο ν. 4472/17 επιχειρείται η αναστροφή του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου και η επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Με την προτεινόμενη διάταξη, η αναστολή της αρχής της επεκτασιμότητας και της ευνοϊκότερης ρύθμισης αποσυνδέεται από το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής, καθώς προβλέπεται πως αυτή θα ισχύσει έως την ολοκλήρωση του τρέχοντος προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, δηλαδή έως τις 20.8.2018. Επομένως από τις 21.8.2018 το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων επανέρχεται στο καθεστώς που όριζε ο ν. 1876/1990<sup>187</sup>.

---

<sup>187</sup> Βλ. Αιτιολογική έκθεση του ν. 4472/17

Πλέον, με το άρθρο 16 του ν. 4472/17, η φράση: «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής», που περιλαμβάνεται στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 και στην παρ. 6 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011, αντικαθίσταται με τη φράση «έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής».

Αυτό που μένει να δούμε, σχετικά με την κήρυξη των κλαδικών σσε ως γενικώς υποχρεωτικών είναι, αν η άρση της αναστολής σημαίνει αυτόματα την επαναφορά της διάταξης όπως ίσχυε, ή αν θα διορθωθούν οι δυσχέρειες από την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης που προέκυπταν στην πράξη. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 3 του ν. 1876/90, όπως έχει αντικατασταθεί με το άρθρο 37 του ν. 4024/11, την επέκταση κλαδικής σσε σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων, μπορεί να ζητήσει με αίτηση της, αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών<sup>188189</sup>. Ομοίως, σσε υπογράφονται από τις αντιπροσωπευτικότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ως γνωστό, το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας, λύεται σε περίπτωση που υπάρξει αμφισβήτηση ως προς το ποιά συνδικαλιστική οργάνωση έχει ικανότητα υπογραφής σσε και αποκλειστικά αρμόδια για την επίλυση αυτού του ζητήματος είναι η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών<sup>190</sup>, η οποία αποφαινεται ύστερα από

<sup>188</sup> Βλ. ανωτέρω, υπ' αριθμ. 166 υποσημείωση.

<sup>189</sup> Επίσης, ο νόμος απαιτεί την αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση να είναι αυτή που συμβάλλεται και σε άλλες περιπτώσεις. Ειδικότερα, η δεύτερη παράγραφος του εδ. Α του άρθρου 1 του ν. 1876/90, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 37 του ν. 4024/11, έχει ως εξής: «Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, ικανότητα για σύναψη σσε έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες σσε του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη σσε έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της σσε».

<sup>190</sup> Η παρ. 2 του άρθρου 6 του ν.1876/90 έχει ως εξής: Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων, που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη της διοίκησης. Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη σσε, μέσα σε προθεσμία 10

προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη σσε, εντός ορισμένης προθεσμίας. Το ερώτημα που τίθεται, είναι οτι σε περίπτωση που δεν υπάρξει ζήτημα αμφισβήτησης ή που δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 6 παρ. 2 του ν. 1876/90, πως διασφαλίζεται οτι η συμβαλλόμενη συνδικαλιστική οργάνωση είναι η αντιπροσωπευτικότερη. Για ποίο λόγο λοιπόν, δεν γίνεται επίσημη καταγραφή της δύναμης έκαστης συνδικαλιστικής οργάνωσης για λόγους απόλυτης διαφάνειας ;

---

ημερών απο την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται απο το άρθρο 4 παρ. 2 στην επιθεώρηση εργασίας, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις. Η προσφυγή κρίνεται απο την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/82, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία 10 ημερών...Κατά της απόφασης της Επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως.

## 11.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ι.Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα, 2013
- Α.Καζάκος, «Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Σάκκουλα 2013, Γ' έκδοση
- Κ. Παπαδημητρίου, «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας-Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα 1992
- Σ. Βλαστός, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα 2006
- Γ.Λεβέντης, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», ΔΕΝ 2007

## ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Ετήσια έκθεση, για το έτος 2017, του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση».
- Άρθρο Σ.Γκουδρολώλου με τίτλο: «Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μετά τον νέο ν.3846/2010 σε ΔΕΝ 66/10, σελ.717 επ.
- Άρθρο Α.Καζάκου με τίτλο: «Το εργατικό δίκαιο στην εποχή των μνημονίων-Ο νόμος ως φονικό όπλο και η απόλυτη κυριαρχία της βίας στις εργασιακές σχέσεις» σε Μελέτες επί του Μνημονίου, εκδόσεις Δ.Σ.Α. 2012, σελ.395 επ.
- Άρθρο Γ.Λεβέντη με τίτλο: «Ο νέος νόμος 3899/10 τι ζητήματα γεννώνται» σε ΔΕΝ 67/100, σελ.97 επ.
- Παρέμβαση Δ. Λαδά με τίτλο: «Η ένωση προσώπων» σε 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α. με θέμα : «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», εκδόσεις νομική Βιβλιοθήκη 2014, σελ.49 επ.
- Άρθρο Γ.Λεβέντη με τίτλο: «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του ν. 4024/11 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας» σε ΔΕΝ 67/11, σελ.1449 επ.
- Γνωμοδότηση Γ.Λεβέντη με τίτλο: «Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας μετά τον ν. 4093/12» σε ΔΕΝ 69/2013, σελ.97 επ.

- Άρθρο Χ.Δεληγιάννη-Δημητράκου με τίτλο: «Οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων για τα ελληνικά μέτρα Λιτότητας» σε ΕεργΔ 72/2013, σελ.135, επ.
- Άρθρο Γ. Κατρούγκαλου με τίτλο: «Το τέλος του εργατικού δικαίου-Συνταγματική αποτίμηση της αντιμεταρρύθμισης του Μνημονίου ΙΙ» σε ΕεργΔ 71/2012, σελ.637, επ.
- Άρθρο Τραυλού-Τζανετάτου με τίτλο: «Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονιοκρατούμενη Ελλάδα» σε ΕεργΔ 71/2012, σελ.713 επ
- Καποδίστριας, ΕεργΔ 36,185
- Άρθρο Ι.Κουκιάδη με τίτλο: «Οι τρόποι ρύθμισης των οικονομικών συλλογικών διαφορών» σε ΕεργΔ 51/1992, σελ.193
- Άρθρο Ι.Ληξουριώτη με τίτλο: «Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η υπαγωγή τους στην περιπτώσιολογία του νόμου» σε ΔΕΕ 1/2001, σελ.32 επ.
- Άρθρο Δ. Δασκαλάκη με τίτλο: «Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων» σε ΕεργΔ 53/1994, σελ.353 επ.
- Άρθρο Χ. Ιωάννου με τίτλο: «Τα είδη των σσε και η δομή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν και μετά τον νόμο 1876/90» σε ΕεργΔ 70/2011, σελ.753
- Συντομευμένη μετάφραση μελέτης Χρ.Ιωάννου με τίτλο: «Πολιτική μισθών, συλλογικές διαπραγματεύσεις και απεργιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα»,σελ.74 επ., συντάχθηκε την άνοιξη του 1986
- Άρθρο Γ. Κουκουλέμε τίτλο: «Ν. 3239/1955: Τροποποίηση ή κατάργηση» σε Συνδ.Επιθ 28/1989,σελ. 57,8
- Μελέτη Δ. Δερτούζου, την οποία αναφέρει ο Θ.Κατσανέβας, 1983, σελ. 86,7
- Άρθρο Γ. Λεβέντη με τίτλο: «Η έννοια και το πεδίο ισχύος των κλαδικών και ομοι επαγγελματικών σσε», σε ΔΕΝ 53/1997, σελ.753, επ.



- Γνωμοδότηση Ι. Ληξουριώτη με τίτλο: «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις στους βασικούς κλάδους του τριτογενούς τομέα της οικονομίας» σε ΔΕΕ 2/2004, σελ.132, επ.
- Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματα της στην πράξη τα έτη 2012-4», σε 14<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.103, επ.
- Άρθρο Χ. Ιωάννου με τίτλο: «Συλλογικές διαπραγματεύσεις, σσε και μισθοί στην ελληνική οικονομική κρίση», σε ΕεργΔ 11/2015, σελ.1371, επ.
- άρθρο Χ. Πετίνη-Πηγιώτη με τίτλο: «Οι θεσμικές διατάξεις των ΕΓΣΣΕ όπως ισχύουν σήμερα» σε ΔΕΝ 66/10, σελ 982 επ.
- Άρθρο Α. Καζάκου με τίτλο: «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των σσε» σε ΕεργΔ 74/2015, σελ. 989, επ.
- Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου με τίτλο: «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με τον ν.4303/14» σε ΕλλΔνη 1/2015, σελ.10 επ.
- Άρθρο Α.Καζάκου με τίτλο: «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας»,σε ΕεργΔ 74/2015,σελ.989, επ.
- Άρθρο Α. Καζάκου με τίτλο: «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/14 και τον ν. 4303/14» σε ΕεργΔ 74/15,σελ.107-136
- Άρθρο Ι.Ληξουριώτη με τίτλο: «Νομοθετικός σκοπός και περιεχόμενο της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε συσχετισμό με τις λοιπές ΣΣΕ», σε ΔΕΕ 2/2005, σελ.129, επ.
- Άρθρο Α.Παπαιωάννου με τίτλο: «Η συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης» σε ΕεργΔ 49/1990, σελ.593, επ
- Συστάσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την ελληνική αγορά εργασίας

- ΟλΣτΕ 80/1977, σε ΕεργΔ36/1977, σελ. 190 επ.
- Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές σσε των ετών 2014, 2015 και 2016, όπως είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ.
- Οι διαιτητικές αποφάσεις των ετών 2014-2016 και οι οποίες είναι αναρτημένες στον διαδικτυακό τόπο του Ο.Μ.Ε.Δ.
- Άρθρο Κ. Παπαδημητρίου για νέες ρυθμίσεις σε ΔΕΝ 70/2014, τεύχος 1660, σελ.1586 επ.
- ΟλΣτΕ 668/2012, σε ΕεργΔ 71/2012, σκ 35, σελ.448

12.ΠΙΝΑΚΕΣ<sup>191</sup>

Πίνακας 1-Απεικόνιση της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα έτη: 2014-2016

Έτος	εγ σσε	κλαδικέ ς	ομοι επαγ	επιχ	δ α	σύν ολο
2014	1	8	10	288	2	309
2015	1	6	11	266	1 3	298
2016	1	5	9	324	1 8	358

ΠΙΝΑΚΑΣ 2-Απεικόνιση των επιχειρησιακών σσε τα έτη 2014-2016

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ (ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ) ΕΤΟΣ 2014						
ΣΥΓΚΕΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	ΜΑΡΤΙΟΣ	ΑΠΡΙΛΙΟΣ	ΜΑΙΟΣ	ΙΟΥΝΙΟΣ
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	9	22	18	25	22	17
ΑΥΞΗΣΗ %	0	0	8	8	4	5
ΜΕΙΩΣΗ %	7	15	6	4	6	12
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>34</b>
<b>ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
<b>ΣΩΜΑΤΕΙΟ</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>34</b>

ΣΥΓΚΕΤΡΩΤΙΚΑ	ΙΟΥΛΙ ΟΣ	ΑΥΓΟΥΣ ΤΟΣ	ΣΕΠΤΕΜΒ ΡΙΟΣ	ΟΚΤΩΒΡ ΙΟΣ	ΝΟΕΜΒΡ ΙΟΣ	ΔΕΚΕΜΒΡ ΙΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
--------------	-------------	---------------	-----------------	---------------	---------------	----------------	--------

<sup>191</sup> Τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στους πίνακες 2 και 3 προκύπτουν από την ηλεκτρονική υποβολή των επιχειρησιακών σσε στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και όπως αυτά έχουν δηλωθεί από τον υποβάλλοντα την δήλωση.

<b>ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ</b>							
<b>ΣΤΑΘΕΡΕΣ</b>	12	6	13	15	7	24	190
<b>ΑΥΞΗΣΗ %</b>	0	0	2	2	2	0	31
<b>ΜΕΙΩΣΗ %</b>	5	1	3	0	1	7	67
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ</b>	17	7	18	17	10	31	288
<b>ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ</b>							
<b>Σ</b>	3	3	6	3	2	7	105
<b>ΣΩΜΑΤΕΙΟ</b>	9	3	13	12	6	15	150
<b>ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ</b>	8	4	5	5	4	16	138
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	17	7	18	17	10	31	288

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ (ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ) ΕΤΟΣ 2014**

<b>ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>			
<b>ΜΗΝΑΣ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΜΗΝΑΣ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
<b>ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ</b>	7640	<b>ΙΟΥΛΙΟΣ</b>	2551
<b>ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ</b>	16716	<b>ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ</b>	2290
<b>ΜΑΡΤΙΟΣ</b>	15881	<b>ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ</b>	10036
<b>ΑΠΡΙΛΙΟΣ</b>	11973	<b>ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ</b>	5708
<b>ΜΑΙΟΣ</b>	10453	<b>ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ</b>	3925
<b>ΙΟΥΝΙΟΣ</b>	30309	<b>ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ</b>	14062
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>			131544

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ (ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ) ΕΤΟΣ 2015**

<b>ΣΥΓΚΕΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ</b>	<b>ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ</b>	<b>ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ</b>	<b>ΜΑΡΤΙΟΣ</b>	<b>ΑΠΡΙΛΙΟΣ</b>	<b>ΜΑΙΟΣ</b>	<b>ΙΟΥΝΙΟΣ</b>
<b>ΣΤΑΘΕΡΕΣ</b>	10	15	20	22	22	26
<b>ΑΥΞΗΣΗ %</b>	1	2	2	4	2	5
<b>ΜΕΙΩΣΗ %</b>	4	1	4	6	8	5
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ</b>	15	18	26	32	32	36

<b>ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ</b>	6	6	5	12	13	16
<b>ΣΩΜΑΤΕΙΟ</b>	7	7	12	17	14	19
<b>ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ</b>	8	11	14	15	18	17
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	15	18	26	32	32	36

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ (ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ) ΕΤΟΣ 2015**

ΣΥΓΚΕΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΙΟΥΛΙ ΟΣ	ΑΥΓΟΥΣΤ ΟΣ	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙ ΟΣ	ΟΚΤΩΒΡΙ ΟΣ	ΝΟΕΜΒΡΙ ΟΣ	ΔΕΚΕΜΒΡΙ ΟΣ	ΣΥΝΟΛ Ο
<b>ΣΤΑΘΕΡΕΣ</b>	24	5	6	16	9	21	196
<b>ΑΥΞΗΣΗ %</b>	0	1	2	0	0	1	20
<b>ΜΕΙΩΣΗ %</b>	7	4	0	6	1	4	50
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ</b>	31	10	8	22	10	26	266
<b>ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ</b>	6	3	2	5	3	5	82
<b>ΣΩΜΑΤΕΙΟ</b>	19	4	7	12	7	13	138
<b>ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ</b>	12	6	1	10	3	13	128
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	31	10	8	22	10	26	266

<b>ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>			
ΜΗΝΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΜΗΝΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ
<b>ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ</b>	15907	<b>ΙΟΥΛΙΟΣ</b>	8271
<b>ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ</b>	12786	<b>ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ</b>	616
<b>ΜΑΡΤΙΟΣ</b>	9762	<b>ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ</b>	1007
<b>ΑΠΡΙΛΙΟΣ</b>	20909	<b>ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ</b>	19258
<b>ΜΑΙΟΣ</b>	22849	<b>ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ</b>	3912
<b>ΙΟΥΝΙΟΣ</b>	16943	<b>ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ</b>	4210
<b>ΣΥΝΟΛΟ 136430</b>			

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ (ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ) ΕΤΟΣ 2016**

ΣΥΓΚΕΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	ΜΑΡΤΙΟΣ	ΑΠΡΙΛΙΟΣ	ΜΑΙΟΣ	ΙΟΥΝΙΟΣ
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	15	18	33	34	34	26
ΑΥΞΗΣΗ %	1	3	6	6	2	4
ΜΕΙΩΣΗ %	4	5	1	6	3	6
ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	20	26	40	46	39	36
ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ	3	4	10	10	7	9
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	10	17	25	32	23	20
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	10	9	15	14	16	16
ΣΥΝΟΛΟ	20	26	40	46	39	36

#### ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ (ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ) ΕΤΟΣ 2016

ΣΥΓΚΕΤΡΩΤΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΙΟΥΛΙ ΟΣ	ΑΥΓΟΥΣΤ ΟΣ	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙ ΟΣ	ΟΚΤΩΒΡΙ ΟΣ	ΝΟΕΜΒΡΙ ΟΣ	ΔΕΚΕΜΒΡΙ ΟΣ	ΣΥΝΟΛ Ο
ΣΤΑΘΕΡΕΣ	21	15	11	9	10	18	244
ΑΥΞΗΣΗ %	3	3	2	6	0	4	40
ΜΕΙΩΣΗ %	6	2	3	3	0	1	40
ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΣΕ	30	20	16	18	10	23	324
ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ	7	8	5	6	4	6	79

<b>ΣΩΜΑΤΕΙΟ</b>	24	14	12	16	9	12	214
<b>ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ</b>	6	6	4	2	1	11	110
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>324</b>

<b>ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>			
<b>ΜΗΝΑΣ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΜΗΝΑΣ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
<b>ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ</b>	3764	<b>ΙΟΥΛΙΟΣ</b>	19306
<b>ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ</b>	26949	<b>ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ</b>	21928
<b>ΜΑΡΤΙΟΣ</b>	15972	<b>ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ</b>	3840
<b>ΑΠΡΙΛΙΟΣ</b>	21205	<b>ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ</b>	8365
<b>ΜΑΙΟΣ</b>	7592	<b>ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ</b>	3367
<b>ΙΟΥΝΙΟΣ</b>	12972	<b>ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ</b>	12901
<b>ΣΥΝΟΛΟ 158161</b>			

ΠΙΝΑΚΑΣ 3-Απεικόνιση επιχειρησιακών σσε ανά γεωγραφική περιφέρεια για τα έτη 2014-2016

## 2014

<b>ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ</b>	<b>Αριθμός Επιχειρησιακών Συμβάσεων με μεταβολή μισθού</b>	<b>Αριθμός Εργαζομένων</b>	<b>Ποσοστό Μεταβολής Μισθού %</b>
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	4	349	-6,53%
Αττικής	42	42.803	1,97%
Βορείου Αιγαίου	0	0	0
Δυτικής Ελλάδας	1	17	-20%
Δυτικής Μακεδονίας	1	10	-12%

Ηπείρου	3	70	-14,49%
Θεσσαλίας	7	184	-8,51%
Ιονίων Νήσων	0	0	0
Κεντρικής Μακεδονίας	14	689	-14,99%
Κρήτης	5	113	-21,64%
Νοτίου Αιγαίου	20	390	-2,50%
Πελοποννήσου	0	0	0
Στερεάς Ελλάδας	1	11	-15%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>98</b>	<b>44.636</b>	<b>1,46%</b>

## 2015

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Αριθμός Επιχειρησιακών Συμβάσεων με μεταβολή μισθού	Αριθμός Εργαζομένων	Ποσοστό Μεταβολής Μισθού %
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	2	150	-2,80%
Αττικής	26	18.051	-1,78%
Βορείου Αιγαίου	-	-	-
Δυτικής Ελλάδας	1	41	-0,01%
Δυτικής Μακεδονίας	1	60	-2,17%
Ηπείρου	1	32	-19,67%
Θεσσαλίας	3	105	-12,73%
Ιονίων Νήσων	-	-	-
Κεντρικής Μακεδονίας	14	924	-4,69%
Κρήτης	16	659	-13,58%
Νοτίου Αιγαίου	5	452	-17,31%
Πελοποννήσου	-	-	-
Στερεάς Ελλάδας	1	92	1,50%



<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>70</b>	<b>20.566</b>	<b>-2,72%</b>
---------------	-----------	---------------	---------------

## 2016

<b>ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ</b>	<b>Αριθμός Επιχειρησιακών Συμβάσεων με μεταβολή μισθού</b>	<b>Αριθμός Εργαζομένων</b>	<b>Ποσοστό Μεταβολής Μισθού %</b>
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	5	110	-14,71%
Αττικής	25	8755	0,40%
Βορείου Αιγαίου	-	-	-
Δυτικής Ελλάδας	3	182	-15,30%
Δυτικής Μακεδονίας	1	12	-12,00%
Ηπείρου	-	-	-
Θεσσαλίας	7	379	-8,94%
Ιονίων Νήσων	-	-	-
Κεντρικής Μακεδονίας	14	4156	-7,71%
Κρήτης	21	2685	1,93%
Νοτίου Αιγαίου	3	428	-1,38%
Πελοποννήσου	1	26	-8,00%
Στερεάς Ελλάδας	-	-	-
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>80</b>	<b>16.733</b>	<b>-1,92%</b>

ΠΙΝΑΚΑΣ 4-Κατάταξη των δα ανά έτος και ανά είδος

ΕΤΟΣ	2014	2015	2016
κλαδικές δα	1	5	7
Ομοιοεπαγγελματικές δα	1	3	5
Επιχειρησιακές δα	-	5	6
Σύνολο	2	13	18

ΠΙΝΑΚΑΣ 5-Απεικόνιση στοιχείων α'βάθμιων διαιτητικών αποφάσεων-Κατάταξη ανά έτος

ΕΤΟΣ	2014	2015	2016
Αίτηση μεσολάβησης απο εργατική πλευρά	2	5	9
» » » » απο εργοδοτική πλευρά	-	1	1
Κοινή απόρριψη μεσολαβητικής πρότασης	1	2	4
» » » » απο εργατική πλευρά	-	-	-
» » » » απο εργοδοτική πλευρά	1	5	6
Κοινή προσφυγή στη διαιτησία	-	1	-
Προσφυγή απο εργατική πλευρά	2	4	9
» » » » απο εργοδοτική πλευρά	-	-	1
Σύνολο α'βάθμιων	2	7	10

ΠΙΝΑΚΑΣ 6-Απεικόνιση στοιχείων β'βάθμιων διαιτητικών αποφάσεων-Κατάταξη ανά έτος

Έτος	2014	2015	2016
Έκδοση β'βάθμιας δα μετά απο έφεση	-	6	8
Άσκηση έφεσης απο εργοδοτική πλευρά	-	4	6
» » » » απο εργατική πλευρά	-	2	2
Επικύρωση α'βάθμιας ως προς το κεφάλαιο των αποδοχών	-	5	4
Μεταρρύθμιση α'βάθμιας ως προς το κεφάλαιο των αποδοχών	-	1	4
Σύνολο β'βάθμιων	Δεν εκδόθηκε β'βάθμια για το 2014, ωστόσο οι 2 α' βάθμιες του 2014 προσβλήθηκαν με έφεση.	6	8

Copyright © [Όνοματεπώνυμο, χρονολογία]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.