

# Μία μείζων αντιμεταρρύθμιση: Ενίσχυση της ατομικής σύμβασης εργασίας σε βάρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της διαιτησίας με τους νόμους 4635/2019 και 4808/2021

*Αξιολόγηση των επίμαχων νομοθετικών μέτρων  
και συζήτηση προτάσεων επίλυσης προβλημάτων  
στο πλαίσιο του ισχύοντος δικαίου (de lege lata)  
καθώς και στο πλαίσιο ενός νέου  
νομοθετικού σχεδίου (de lege ferenda)*

**Άρις Καζάκος**

### **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα:**

«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση»

### **Πράξη:**

«Διεύρυνση της Λειτουργίας και των Δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ» MIS 5000996

### **Πακέτο Εργασίας 7:**

«Κύκλος Διαδικτυακών Θεματικών Εργαστηρίων (Online Workshops)»

**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ**  
**Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων**

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα  
Τηλ: 210 3327710 • Fax: 210 3304452  
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

**Συγγραφέας:**

Άρις Καζάκος

**Σχεδιασμός - σελιδοποίηση:**

Γιάννης Γιαννακόπουλος

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

ISSN: 2732-9879

ISBN: 978-618-5668-73-0

Copyright © INE ΓΣΕΕ

06

**ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ  
ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ**

07

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ  
ΕΙΣΗΓΗΤΗ**

09

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

10

**1. Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ  
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΣ) ΚΑΙ  
ΤΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΟΥ  
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

17

**2. ΠΩΣ ΤΕΚΜΗΡΙΩΝΟΝΤΑΙ Η ΒΙΑ  
ΚΑΙ Η ΑΝΟΜΙΑ ΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ  
ΕΡΓΟ ΤΗΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑΣ ΔΙΕΤΙΑΣ;**

18

**2.1 Η ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΒΕΛΙΑΣ  
ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΑΚΡΩΤΗΡΙΑΣΜΟΣ  
ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ  
ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗ  
ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΜΕ ΤΟΝ Ν. 4635/2019**

18

**2.1.1 Η ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ ΤΗΣ  
ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΕΜΒΕΛΙΑΣ ΤΩΝ  
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΜΕ ΤΟΝ Ν. 4635/2019**

21

**2.1.1.1 Ο (ΜΗ ΚΡΥΠΤΟΜΕΝΟΣ)  
ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ (ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ) ΜΕΙΩΣΗΣ  
ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΑ ΤΗΣ ΕΞΑΡΘΡΩΣΗΣ  
ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ  
ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΣ ΤΗΣ  
ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

22

2.1.1.2 Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ  
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

22

2.1.2 Ο ΑΚΡΩΤΗΡΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥ  
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ  
ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗ  
ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

24

2.2 Η ΑΠΟΔΡΑΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ  
ΣΣΕ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ  
(ΔΑ) ΜΕ ΤΗΝ EX LEGE ΕΞΑΙΡΕΣΗ  
ΤΩΝ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ  
ΑΠΟ ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ  
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΔΕΗ ΚΑΙ  
ΣΤΑ ΕΛΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΑΓΩΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΟ  
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ν. 4643/2019 ΚΑΙ Ν.  
4758/2020, ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ)

27

2.3 Η ΑΠΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ  
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η  
ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ  
ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ  
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΜΕ ΤΟΝ Ν. 4808/2021

30

**3. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ**

34

**4. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

# ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ» και του Υποέργου 1 «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ», οργανώνει **«Κύκλο διαδικτυακών θεματικών εργαστηρίων» (Online Workshops)**. Τα υπό διαπραγμάτευση ζητήματα αφορούν (μακρο ή μικρο) οικονομικά, κοινωνικά, εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα κομβικού ενδιαφέροντος για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας και το σύνολο του εργατικού δυναμικού, τα οποία εμπίπτουν στην επιστημονική και ερευνητική εστίαση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Το Διαδικτυακό Θεματικό Εργαστήριο με τίτλο **«Μία μείζων αντιμεταρρύθμιση: Ενίσχυση της ατομικής σύμβασης εργασίας σε βάρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της διαιτησίας με τους νόμους 4635/2019 και 4808/2021**. Αξιολόγηση των επίμαχων νομοθετικών μέτρων και συζήτηση προτάσεων επίλυσης προβλημάτων στο πλαίσιο του ισχύοντος δικαίου (*de lege lata*) καθώς και στο πλαίσιο ενός νέου νομοθετικού σχεδίου (*de lege ferenda*)» στο πλαίσιο της θεματικής ενότητας με τίτλο «Εργασιακές Σχέσεις» υλοποιήθηκε στις 19/10/2022. Εισηγητής του εργαστηρίου ήταν ο κύριος Άρις Καζάκος, Ομότιμος Καθηγητής Εργατικού Δικαίου στη Νομική Σχολή του ΑΠΘ και δικηγόρος, που ειδικεύεται σε ζητήματα εργατικού δικαίου, ατομικού και συλλογικού, της μεθοδολογίας και ερμηνείας του δικαίου, του δικαίου προστασίας των καταναλωτών, καθώς και των επιπτώσεων της παγκοσμιοποίησης στην υπόσταση και τη λειτουργία του δικαίου. Το θεματικό εργαστήριο βασίστηκε στην παρουσίαση εισήγησης, την οποία ακολούθησε ανταλλαγή απόψεων και σύνθεση προβληματισμών σε επίπεδο ολομέλειας. Η εισήγηση, καθώς επίσης οι προβληματισμοί και τα συμπεράσματα του διαδικτυακού θεματικού εργαστηρίου, αποτυπώθηκαν στο παρόν Ηλεκτρονικό Ενημερωτικό Δελτίο.

Ο Υπεύθυνος της Πράξης

Χρήστος Γούλας, PhD  
Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

# ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΙΣΗΓΗΤΗ

Ο Άρις Γ. Καζάκος είναι πτυχιούχος του Τμήματος Νομικής της Νομικής Σχολής του ΑΠΘ. Έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές στη Γερμανία ως υπότροφος του Γερμανικού Ιδρύματος Ακαδημαϊκών Ανταλλαγών (DAAD) από το 1975 μέχρι το 1980, αρχικά στο Πανεπιστήμιο της Χαϊδελβέργης και στη συνέχεια στο Πανεπιστήμιο του Μάνχαιμ, όπου ολοκλήρωσε τη διδακτορική μου διατριβή με θέμα: «Η αναστολή των κύριων υποχρεώσεων κατά τη διάρκεια εργασιακών αγώνων» (στα γερμανικά, 1980).

Είναι σήμερα Ομότιμος Καθηγητής Εργατικού Δικαίου στη Νομική Σχολή του ΑΠΘ, όπου διδάσκει στο Μεταπτυχιακό Τμήμα Εργατικό Δίκαιο. Έχει διατελέσει Πρόεδρος του Τμήματος Νομικής από το 1999 μέχρι το 2001.

Είναι δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω, μέλος του Δικηγορικού Συλλόγου Θεσσαλονίκης και ιδρυτής-εταίρος της Δικηγορικής Εταιρείας «Άρις Καζάκος – Κατερίνα Ασλανίδου και συνεργάτες». Συμμετέχει σε διάφορους επιστημονικούς φορείς και έχει διατελέσει για πολλά χρόνια μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), ενώ είναι μέλος και πολλών επιστημονικών ενώσεων.

Τα επιστημονικά του ενδιαφέροντα, οι μελέτες και τα συγγράμματά του κινούνται στον χώρο του εργατικού δικαίου, ατομικού και συλλογικού, της μεθοδολογίας και ερμηνείας του δικαίου, του δικαίου προστασίας των καταναλωτών, καθώς και των επιπτώσεων της παγκοσμιοποίησης στην υπόσταση και τη λειτουργία του δικαίου. Έχει συγγράψει συστηματικά έργα, μονογραφίες, μελέτες και γνωμοδοτήσεις για θέματα εργατικού δικαίου και δικαίου προστασίας των καταναλωτών και έχει συμμετάσχει σε πολλά συνέδρια ως εισηγητής.

Συνέβαλε στη θετική για τους εργαζομένους δικαστική επίλυση πλήθους εργατικών διαφορών με μείζονα σημασία μεταξύ άλλων από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ υπόθεση Αδενέλερ για τους συμβασιούχους, ομαδικές απολύσεις στην Good Year και στην Αθηναϊκή Χαρτοποιία), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης (για την παραβίαση του Χάρτη από το δεύτερο μνημόνιο και το εφαρμοστικό του νομοθέτημα για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη διαιτησία),

τα δικαστήρια της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου και της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας (μεταξύ άλλων ΟλΑΠ 25 και 27/2004 για τη συνταγματικότητα της δεικνούς του ΟΜΕΔ και το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας, αντίστοιχα και ΟλΑΠ 18/2006 για τους συμβασιούχους, ΟλΣτΕ 2307/2014 για την ακύρωση της κατάργησης του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη δεικνός με την ΠΥΣ 6/2012 και τη θεμελίωση του δικαιώματος στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος), καθώς και από τα Τμήματα αυτών των δικαστηρίων. Έχει συντάξει ακόμη σειρά προτάσεων νομοθετικών ρυθμίσεων για κρίσιμα ζητήματα εργατικού δικαίου γενικότερης σημασίας, που ψηφίστηκαν στη συνέχεια από τη Βουλή των Ελλήνων. Επίσης για τις υποθέσεις μείζονος ενδιαφέροντος συνεργάζεται με τα μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας.



# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ενίσχυση της ατομικής σύμβασης εργασίας υποσκάπτει τα θεμέλια του εργατικού δικαίου και ιδίως τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και γενικά τα συνδικαλιστικά δικαιώματα. Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι, λόγω της δομικής ανισότητας εργοδότη-εργαζομένου, η παρένδυση της βίας και της ανομίας στις εργασιακές σχέσεις της βίας γιατί επιτρέπει στον εργοδότη να υπαγορεύει στον εργαζόμενο τους όρους εργασίας, μισθολογικούς και μη, που εκείνος επιλέγει λόγω της συντριπτικής διαπραγματευτικής ισχύος του και της ανομίας, γιατί το περιεχόμενο μιας τέτοιας σύμβασης είναι εξ ορισμού (κατά κανόνα) άνισο και συνεπώς παράνομο.

Κλειδί για την προστατευτική λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων και της διαιτησίας είναι η διασφάλιση αφενός της υπεροχής της συλλογικής σύμβασης εργασίας και αφετέρου η κάλυψη όλων των όρων εργασίας όλων των εργαζομένων, ώστε η ατομική σύμβαση εργασίας να μη βρίσκει κενά στις συλλογικές ρυθμίσεις και να μην αναδεικνύεται έτσι σε κυρίαρχο παράγοντα διάπλησης των όρων εργασίας. Τα τελευταία χρόνια η ατομική σύμβαση εργασίας γνωρίζει μια πραγματική παλινόρθωση με συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα, παλινόρθωση που πλήττει ευθέως τις συλλογικές συμβάσεις και τις διαιτητικές αποφάσεις. Θα αναλύσουμε τα νομοθετήματα που συρρικνώνουν την εμβέλεια των συλλογικών συμβάσεων και ακρωτηριάζουν το συνταγματικό δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία (Ν. 4635/2019, 4808/2021, νόμοι για τη ΔΕΗ και τα ΕΛΤΑ) αλλά και προτάσεις για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται.

# 1.

## Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΣ) ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Για την ανάλυση του θέματος αυτού, βλ. Καζάκου, Η βία και η ανομία εγκαθίστανται στο κέντρο των εργασιακών σχέσεων, με τον νόμο αυτή τη φορά, ΕλλΔνη 2021, 1629 επ. και 1635 επ., όπου και περαιτέρω παραπομπές.

Οι πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις στο δίκαιο των ΣΣΕ και της διαιτησίας (Ν. 4635/2019) επανεισάγουν δίκαιο παλαιάς κοπής, όπως αναλύεται στη συνέχεια. Ο Ν. 4635/2019 παλινорθώνει, κατά βάση, το «παλαιό πολίτευμα» στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, διαγράφοντας σημαντικό μέρος της ιστορίας του εργατικού δικαίου, μιας ιστορίας που σφραγίστηκε από κοινωνικούς αγώνες για χειραφέτηση, πραγματική ελευθερία και εξανθρωπισμό των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Ας αρχίσουμε από τα προφανή: Μία από τις κατακτήσεις των εργαζομένων, στην πραγματικότητα του συνόλου της κοινωνίας, που κερδήθηκε με σκληρούς κοινωνικούς/ταξικούς αγώνες, είναι η σταδιακή ελάττωση της βίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η ιδιωτική αυτονομία, η ελευθερία των συμβάσεων στην ατομική της μορφή στη σχέση εργοδότη και μεμονωμένου εργαζομένου, απωθήθηκε αρχικά με τα πρώτα δείγματα εργατικής νομοθεσίας στο πρώτο τρίτο του 19ου αιώνα και στη συνέχεια από τη συλλογική αυτονομία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ). Στην αφετηρία της γένεσης του εργατικού δικαίου βρίσκεται η επίγνωση ότι η ατομική σύμβαση εργασίας δεν είναι παρά το όργανο/εργαλείο επιβολής της εργοδοτικής θέλησης στον εργαζόμενο, αυτόν που το γενικό ιδιωτικό δίκαιο τον ήθελε «ελεύθερο» να διαθέτει την εργασιακή του δύναμη — υπό την αφόρητη πίεση της ανάγκης βιοπορισμού του, εννοείται.

Με τα Μνημόνια, ιδίως με το δεύτερο, επιβλήθηκε από τους δανειστές της χώρας η αποδιάρθρωση του συστήματος συλλογικής αυτονομίας και διαιτησίας. Με χτυπήματα χειρουργικού τύπου άνοιξε ο δρόμος για την παλινόρθωση της ατομικής σύμβασης εργασίας. Έτσι άρχισε η εργασία να διολισθαίνει προς φαινόμενα πρωταρχικής συσσώρευσης του κεφαλαίου. Μετά τη λήξη του τρίτου Μνημονίου μεσολάβησε μια μικρή περίοδος κατά την οποία η συλλογική αυτονομία και ο επικουρικός μηχανισμός της, η διαιτησία, άρχισαν να ξανακερδίζουν έδαφος στη θεσμική τους λειτουργία, μεταξύ άλλων και με την κήρυξη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων γενικά υποχρεωτικών. Και να που τώρα, σε μια μεταμνημονιακή περίοδο χωρίς τις φρικαλεότητες των Μνημονίων («κατάλογο φρικαλεοτήτων»/«Katalog von Grausamkeiten» χαρακτήρισε τα μνημονιακά μέτρα το γερμανικό περιοδικό *Der Spiegel*), το φάντασμα της ατομικής σύμβασης εργασίας ως βασικού παράγοντα διάπλησης των όρων εργασίας επέστρεψε με τον Ν. 4635/2019. Αυτή τη φορά, ωστόσο, επέστρεψε με ελεύθερη επιλογή του νομοθέτη και όχι ως αποτέλεσμα υπαγόρευσης των δανειστών.

Οι εδώ κρινόμενες ρυθμίσεις ενσωματώθηκαν στον λεγόμενο αναπτυξιακό νόμο 4635/2019. Σε αυτή τη νομοθετική επιλογή, και κυρίως στο περιεχόμενο αυτών των ρυθμίσεων, υποφώσκει η θέση ότι το εργατικό δίκαιο και οι προστατευτικοί του θεσμοί βλάπτουν την οικονομία. Όμως, στο ερώτημα αν το εργατικό δίκαιο ωφελεί ή βλάπτει την οικονομία και αν η αξιοπρέπεια των εργαζομένων δεν είναι τίποτε άλλο από μια απλή μεταβλητή υποταγμένη στην κερδοφορία και, γενικά, στις προτεραιότητες της αγοράς, η ιστορία, και μάλιστα η πολύ πρόσφατη (της περιόδου των Μνημονίων), έχει ήδη δώσει την απάντησή της.

Με την ιστορία φαίνεται να μη συμφωνεί καθόλου η παρούσα κυβερνητική πλειοψηφία, για την οποία η απώθηση, π.χ. των επιχειρησιακών ΣΣΕ της ΔΕΗ και στη συνέχεια των ΕΛΤΑ, και η υποβολή όσων πρόκειται να προσληφθούν στο εξής στις δύο επιχειρήσεις σε καθεστώς ατομικών συμβάσεων εργασίας, δηλαδή εκτός του πλαισίου των ισχυουσών (και όσων πρόκειται να συναφθούν στο μέλλον) επιχειρησιακών ΣΣΕ, συμβάλλει στην «απελευθέρωση [της ΔΕΗ] από εμπόδια στην αποτελεσματική της λειτουργία»<sup>2</sup>.

Βέβαια, οι ΣΣΕ και η διαιτησία του ΟΜΕΔ βρίσκονται στο στόχαστρο κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων και μεγάλων επιχειρήσεων εδώ και πολλά χρόνια. Στην περίοδο του παρα-συνταγματικού καθεστώτος των Μνημονίων οι επιθέσεις εργοδοτικών κύκλων κατά των ΣΣΕ και της διαιτησίας πολλαπλασιάστηκαν και εντάθηκαν. Σε όλη αυτή την περίοδο οι εργοδότες είχαν την αμέριστη στήριξη της τρόικας των δανειστών. Ήδη με το πρώτο Μνημόνιο είχαμε τις πρώτες ρηγματώσεις στο δίκαιο των ΣΣΕ, με τις «ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ» του άρθρου 2 περ. 7 Ν. 3845/2010<sup>3</sup>. Η ρύθμιση αφορούσε επιχειρήσεις που βρίσκονταν σε κρίση και αποσκοπούσε, κατά τις αιτιολογίες των εμπνευστών της, στη διάσωση θέσεων εργασίας, κατίσχυε δε της τυχόν συρρέουσας κλαδικής ΣΣΕ, ακόμη και αν η επιχειρησιακή ΣΣΕ ήταν δυσμενέστερη από αυτήν. Αυτή η μορφή ΣΣΕ ήταν πολλαπλώς προβληματική από συνταγματική σκοπιά, μεταξύ άλλων λόγω για εξαιτίας του προβληματικού χρονισμού της (timing), αφού πάρα πολλές, αν όχι οι περισσότερες, επιχειρήσεις την περίοδο εκείνη αντιμετώπιζαν σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Αυτό οδηγούσε σε *de facto* μετατροπή της εξαίρεσης σε κανόνα και ανέτρεπε ουσιαστικά τη συνταγματικά προστατευόμενη θεμελιακή αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στη συρροή συλλογικών συμβάσεων μεταξύ τους, τη θεμελιώδη για τη συλλογική αυτονομία λειτουργία των κλαδικών ΣΣΕ, και την επίσης συνταγματικά προστατευόμενη αποτελεσματική λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας, ιδίως με την ειδική συνέργεια κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ (ελάχιστη προστασία οι πρώτες, αποκλίσεις μόνον επί τα βελτίω για τους εργαζομένους των δεύτερων). Αγνοήθηκε δε επιδεικτικά αυτό που ήταν ήδη από τότε ορατό διά γυμνού οφθαλμού, ότι δηλαδή η εφαρμογή τέτοιων μέτρων θα οδηγούσε σε αποτελέσματα αντίθετα προς το επιδιωκόμενο.

<sup>2</sup> Αυτό διαβάζουμε στην Αιτιολογική Έκθεση του νομοσχεδίου για την «Απελευθέρωση αγοράς ενέργειας, εκσυγχρονισμός της ΔΕΗ, ιδιωτικοποίηση της ΔΕΠΑ και στήριξη των ΑΠΕ». Για τους νόμους της ΔΕΗ και των ΕΛΤΑ, βλ. παρακάτω.

<sup>3</sup> Βλ., αντί άλλων, Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2013). Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, 2013, σ. 311 επ.

Νομοθετική επέμβαση στο ελληνικό σύστημα συλλογικών ρυθμίσεων είχαμε και με τον Ν. 3899/2011, που διατήρησε μεν το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, περιόρισε ωστόσο την εξουσία των διαιτητών στον καθορισμό μόνο του βασικού μισθού και ημερομισθίου<sup>4</sup>. Η επίθεση των δανειστών της χώρας στους θεσμούς του συλλογικού εργατικού δικαίου κορυφώθηκε με το δεύτερο Μνημόνιο και το εφαρμοστικό του νομοθέτημα, την ΠΥΣ 6/2012. Η νομοθετική αποδιάρθρωση των ΣΣΕ και της διαιτησίας δεν κόμισε μόνο έναν αρνητικό συμβολισμό αλλά επέδρασε καταστροφικά και στο υλικό επίπεδο των όρων εργασίας και γενικότερα της οικονομίας. Το άλμα προς τα πίσω προκάλεσε αλυσιδωτές καταστροφικές επιπτώσεις στην κοινωνία και την οικονομία. Η πολιτική αυτή προκάλεσε μια ύφεση εφιαλτικών διαστάσεων και χωρίς προηγούμενο αύξηση της ανεργίας, γεγονόςτα ευρύτατα γνωστά. Η ενεργός ζήτηση κατέρρευσε, έκλεισαν εκατοντάδες χιλιάδες επιχειρήσεις, η ανεργία σκαρφάλωσε σε ύψη εφιαλτικού μεγέθους, καταβυθίστηκαν η αγορά και οι πόροι των φορέων κοινωνικής ασφάλισης. Η καταλυτική εμπειρία περί αυτού είναι πολλή ωπή για να αγνοηθεί.

Σημασία για τις εδώ κρινόμενες ρυθμίσεις αποκτά και μία ακόμη, πολιτικονομικού χαρακτήρα διάσταση της τρέχουσας περιόδου. Το γεγονός ότι η πρόσφατη νομοθέτηση γίνεται σε μια περίοδο χωρίς τους ακραίους και βάνουσους καταναγκασμούς που επέβαλαν στη χώρα οι δανειστές της την προηγούμενη περίοδο στοιχειοθετεί επιβαρυντική περίσταση για τους εμπνευστές και αυτουργούς των πρόσφατων νομοθετικών μέτρων για την εργασία. Η πρόσφατη νομοθέτηση (Ν. 4635/2019 για τις ΣΣΕ και τη διαιτησία αλλά και οι νόμοι για τη ΔΕΗ (4643/2019) και τα ΕΛΤΑ (4758/2020) προδίδουν, εκτός των άλλων, και μια συνέργεια κυβερνητικών και εργοδοτικών κύκλων στη συνέχιση των μνημονιακών πολιτικών και την εξουδετέρωση των μηχανισμών συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας (ΣΣΕ και διαιτησία<sup>5</sup>). Αντί άλλων, περιοριζόμαστε να αναφέρουμε εδώ την καταληκτική επισήμανση του Αντ. Βάγια (2021): «Χωρίς συλλογική σύμβαση εργασίας δεν υπάρχει Εργατικό Δίκαιο»<sup>6</sup>.

4 Βλ. και Τραυλός-Τζανετάτο, ό.π. Νομοθετική επέμβαση στη διαιτησία είχαμε και με τον Ν. 3899/2011, που διατήρησε το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, περιόρισε ωστόσο την εξουσία των διαιτητών στον καθορισμό μόνο του βασικού μισθού και ημερομισθίου. Η Επιτροπή Εμπειρογνομημάτων για την Εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων Εργασίας ασχολήθηκε και με τη ρύθμιση του Ν. 3899/2011. Εξετάζοντας τη συμβατότητα του συστήματος αυτού με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας (ΔΣΕ), ο Ν. 3899/2011, που προέβλεπε μεν δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αλλά μόνο για τον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου, θεωρήθηκε από την Επιτροπή, υπό προϋποθέσεις, συμβατός με τη ΔΣΕ 98.

5 Ο Μ. Κοττάκης, σε άρθρο του, αναφέρεται στην «ομάδα του ΣΕΒ που κατοικοεδρεύει στο Μαξίμου», εφημ. Εστία, 27.11.2019.

6 Βάγιας, Αντ. (2021). Συλλογικές συμβάσεις εργασίας για πάντα, ΕΕργΔ 2021, 630 (613 επ.). Ο συγγραφέας επισημαίνει εύστοχα ότι οι συλλογικές συμβάσεις συμβάλλουν στην κοινωνική και οικονομική ευημερία, γι' αυτό και τις στηρίζουν διεθνή κείμενα και εθνικά συντάγματα. Στη συνέχεια περιοδολογεί τις ΣΣΕ, διακρίνοντας την περίοδο ευημερίας τους μέχρι το 2010, που ακολούθηθηκε από μια περίοδο παρακμής τους, «με στοιχεία γελοιοποίησης της συλλογικής διαπραγματεύσεως», όπως επισημαίνει, χωρίς να έχει καταγραφεί ακόμη ανάκαμψή τους. Η τεκμηρίωση που παραθέτει ο συγγραφέας είναι αναλυτική και οι παρατηρήσεις του ως προς την απόδοση ευθυνών γι' αυτή την εξέλιξη καίριες.

Εδώ είναι χρήσιμη μια σύντομη αναφορά στην πολιτική οικονομία της εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και στις συνέπειες των μνημονιακών νομοθετικών μέτρων για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη διαιτησία<sup>7</sup>.

Με το δεύτερο Μνημόνιο (2012) επιβλήθηκε στη χώρα μας η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης διά της μείωσης των μισθών. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώχθηκε η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Σήμερα μπορούμε να μετρήσουμε και όχι απλώς να εκτιμήσουμε τις καταστροφικές συνέπειες αυτής της πολιτικής για τους υλικούς όρους αξιοπρεπούς διαβίωσης των ανθρώπων και γενικότερα για την οικονομία και την κοινωνία. Πριν από αυτό, ωστόσο, για την καλύτερη κατανόηση των στοχεύσεων της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης, πρέπει να δούμε τη μεγάλη εικόνα, την πολιτική οικονομία της εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Το βασικό θέμα της πολιτικής οικονομίας είναι η ρύθμιση της μισθωτής εργασίας και κυρίως του μισθού. Σύμφωνα με την «εργασιακή θεωρία της αξίας» των κλασικών οικονομολόγων από τον Adam Smith μέχρι τον Malthus και τον Ricardo, η εργασία αποτελεί τη βασική πηγή της αξίας και καθορίζει τη μέση τιμή των πραγμάτων<sup>8</sup>. Η βελτιωμένη εργασιακή θεωρία της αξίας πιστώνεται στον Marx, στο έργο του *Το Κεφάλαιο*. Για τον Marx, η πραγματική αξία των πραγμάτων καθορίζεται από την ποσότητα της εργασίας, των μηχανημάτων και της πρώτης ύλης που απαιτούνται για την παραγωγή τους. Τα μηχανήματα και η πρώτη ύλη που συνδυάζονται με τη ζωντανή εργασία αποτελούν «νεκρή» εργασία, με την έννοια ότι για την παραγωγή τους ή τη συλλογή τους έχει δαπανηθεί ζωντανή εργασία<sup>9</sup>.

Το αν η ρύθμιση της μισθωτής εργασίας και ιδίως του μισθού της θα γίνει με όρους στοιχειώδους ελευθερίας και αξιοπρέπειας είναι θέμα προεχόντως του συνδικαλισμού, της συλλογικής αυτονομίας και της Διαιτησίας. Υπάρχουν δύο δρόμοι: Ή θα ελαττώσουμε την εγγενή στις εργασιακές σχέσεις βία με μηχανισμό τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη Διαιτησία ή θα αφήσουμε να κυριαρχήσει η βία, ο νόμος του ισχυροτέρου με εργαλείο την ατομική σύμβαση εργασίας, όπου ο εργοδότης υπαγορεύει, κατά κανόνα τελεσιγραφικά, τους όρους εργασίας, συχνά ακόμη και κάτω των ορίων ελάχιστης προστασίας που θέτουν οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Εκεί όμως επαληθεύεται η διάγνωση του Marx για την πολιτική οικονομία και την πρωταρχική συσσώρευση: «Στην πραγματική ιστορία, όπως είναι γνωστό, η κατάκτηση, η υποταγή, η φονική αρπαγή, εν συντομία η βία, παίζουν τον μεγάλο ρόλο. Στην απλή πολιτική οικονομία επικρατούσε από πάντα το ειδήλυτο...»<sup>10</sup>

7 Βλ., σχετικά, Καζάκος, Α. (2017). Η συλλογική αυτονομία στη μέγγενη της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης, ΕΕργΔ 2017, 191 επ., όπου και περαιτέρω παραπομπές.

8 Βλ. στον Πωλ Μείσον (2016). Μετακαπιταλισμός – Ένας οδηγός για το μέλλον μας, σ. 110 επ.

9 Κ. Marx, Das Kapital, 1ος τόμος, Πρώτο Μέρος: εμπόρευμα και χρήμα.

10 Κ. Marx, Das Kapital, 1. Bd., 24. Kapitel (Die sogenannte ursprüngliche Akkumulation).

Η πολιτική οικονομία κανοναρχεί απροκάλυπτα στο Εργατικό Δίκαιο με όλα τα Μνημόνια, ιδίως με το δεύτερο Μνημόνιο και το εφαρμοστικό του νομοθέτημα, την ΠΥΣ 6/2012. Η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης που επιβλήθηκε στη χώρα μας με τα μνημονιακά νομοθετικά μέτρα είναι μια πολιτική που εξυπηρετεί τα συμφέροντα αγορών ριζικά διαφορετικών από τις αγορές των χωρών του Νότου. Μια στοιχειώδης ανάλυση με όργανο την πολιτική οικονομία οδηγεί αβίαστα στο συμπέρασμα ότι το μοντέλο καπιταλισμού στις χώρες του Νότου βρίσκεται αντιμέτωπο με το μοντέλο καπιταλισμού στις χώρες του Βορρά, ότι στην καταστατική οργάνωση της ΕΕ εγγράφεται, ως επί το πλείστον, όχι η κοινότητα αλλά η ριζική αντίθεση συμφερόντων μεταξύ διαφόρων ομάδων χωρών. Το μοντέλο του ελληνικού, του ισπανικού, του πορτογαλικού, του ιταλικού, ακόμη και του γαλλικού καπιταλισμού στηρίζεται κυρίως στην εσωτερική ζήτηση. Αλλά αυτή τη ζήτηση ρημάζουν οι εφαρμοζόμενες πολιτικές, οι οποίες όμως την ίδια στιγμή αποτελούν βασικό δομικό στοιχείο στο μοντέλο του εξαγωγικού καπιταλισμού των χωρών του Βορρά. Η κυρίαρχη νεοφιλελεύθερη πολιτική σκληρής λιτότητας, ρημάζοντας την εσωτερική ζήτηση με δραστικές μειώσεις μισθών και συντάξεων, ρημάζει συγχρόνως και την κοινωνική ασφάλιση. Αυτό είναι το αβίαστο συμπέρασμα μιας κριτικής που δεν χρειάζεται καν να είναι αντισυστημική, αλλά περιορίζεται στο να χρησιμοποιεί ως κριτήριο την καπιταλιστική ορθολογικότητα. Μια μετριοπαθής προσέγγιση, η οποία ωστόσο συνδέεται με ζωτικής σημασίας συμφέροντα των πολιτών για την εξασφάλιση των υλικών όρων αξιοπρεπούς διαβίωσης. Είναι φανερό ότι υπό το κυρίαρχο καθεστώς σκληρής λιτότητας δεν είναι δυνατή η λειτουργία της ζωτικής δομής του μοντέλου καπιταλισμού που κυριαρχεί και στη χώρα μας, της εσωτερικής ζήτησης με σταδιακή αύξηση μισθών και συντάξεων για την ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης και άρα και της ζήτησης με λειτουργικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας με βάση το απολύτως επιτυχημένο μοντέλο του Ν. 1876/1990. Η αποκατάσταση της λειτουργίας της ελληνικής οικονομίας, που κατά κύριο λόγο στηρίζεται, όπως και οι άλλες οικονομίες των χωρών του Νότου, στην εσωτερική ζήτηση, συμβαδίζει με τις επιταγές του Συντάγματος. Συνοπτικά: Ότι είναι καλό για τη Γερμανία, η οικονομία της οποίας στηρίζεται κατά κύριο λόγο στις εξαγωγές με τις οποίες ισορροπεί τις απώλειες από τους περιορισμούς της εσωτερικής ζήτησης, βλάπτει την Ελλάδα και τις άλλες χώρες του Νότου της ΕΕ.

Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τους στόχους του δεύτερου Μνημονίου για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, αρκεί να σημειώσουμε τα εξής: Πριν από την κρίση βρισκόμασταν στην 69η θέση στον πίνακα ανταγωνιστικότητας ανάμεσα σε 140 κράτη σύμφωνα με τα στοιχεία του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, όμως τρία χρόνια μετά την ψήφιση του πρώτου Μνημονίου πέσαμε στην 96η θέση. Σήμερα, μετά από έξι χρόνια σκληρής λιτότητας και μείωσης των μισθών κατά 26% μεσοσταθμικά (η μείωση ήταν στην πραγματικότητα, σε πείσμα των στατιστικών αποτυπώσεων, μεγαλύτερη) και ακόμη μείωση της αγοραστικής δύναμης κατά 50% λόγω της μείωσης των μισθών, της αύξησης των τιμών και της άγριας φορολόγησης, καθώς και της

μείωσης των κοινωνικών παροχών, βρισκόμαστε στην 92η θέση. Μοιάζει με τραγική ειρωνεία ότι γι' αυτό το αποτέλεσμα καταβλήθηκε ως τίμημα το μαζικό κλείσιμο των επιχειρήσεων, απολύσεις, ύφεση και συνέχιση της κατάρρευσης της ελληνικής οικονομίας, ένα κραχ μεγαλύτερο από εκείνο του 1929. Η κατάρρευση αυτή γιγαντώνει μια ήδη τερατώδη ανεργία, που στην πραγματικότητα είναι μεγαλύτερη από το 25% που καταγράφει η στατιστική, αν συνυπολογίσουμε και την ανεργία που δεν συλλαμβάνει ή παραλείπει η στατιστική. Όμως αυτές οι συνέπειες των μνημονιακών μέτρων ήταν προβλέψιμες και δεν χρειαζόνταν όλες αυτές οι θυσίες για να συνειδητοποιήσουμε αυτό που ασφαλώς γνώριζε η πολιτική και οικονομική ελίτ, οι οικονομικοί και κοινωνικοί δολοφόνοι που μας επέβαλαν αυτά τα φονικά μέτρα, ότι δηλαδή ο καπιταλισμός των χωρών του Νότου στηρίζεται κατά κύριο λόγο στην εσωτερική ζήτηση, που, φυσικά, καταρρέει, όταν ρημάζονται οι μισθοί και οι συντάξεις και γενικά τα εισοδήματα.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Τα προβλήματα έχουν πηγή όχι μόνο τα Μνημόνια αλλά μια ευρύτερη θεσμική εκτροπή στην ΕΕ, στην οποία έχει συντελεστεί μια οιοσδήποτε συνταγματοποίηση του νεοφιλελευθερισμού μέσω των Συνθηκών. Βλ. σχετικά, αντί πολλών, Γιάννη Κουζή, σε: Γιάννη Συμεωνίδη, περιοδικό Επίκαιρα, 28.4.-5.5.2016, σ. 31. Το παράδειγμα της Γαλλίας είναι χαρακτηριστικό: Το νομοσχέδιο για την αποδόμηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας υποβάλλεται σε μια χώρα που δεν έχει Μνημόνια. Η θεσμική εκτροπή της ΕΕ έγινε παρά την απόρριψη του σχεδίου Ευρωπαϊκού Συντάγματος που συνταγματοποιούσε ανοικτά το δόγμα της νεοφιλελεύθερης μετάλλαξης της ΕΕ.



# 2.

**ΠΩΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΝΟΝΤΑΙ  
Η ΒΙΑ ΚΑΙ Η ΑΝΟΜΙΑ  
ΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ  
ΕΡΓΟ ΤΗΣ  
ΤΕΛΕΥΤΑΙΑΣ ΔΙΕΤΙΑΣ;**

## **2.1 Η συρρίκνωση της εμβέλειας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ο ακρωτηριασμός του συνταγματικού δικαιώματος μονομερούς προφυγής στη διαιτησία με τον Ν. 4635/2019**

### **2.1.1 Η συρρίκνωση της κανονιστικής εμβέλειας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τον Ν. 4635/2019**

Ο Ν. 4635/2019 εισάγει ένα πυκνό δίκτυο εξαιρέσεων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συρρικνώνουν την κανονιστική εμβέλεια και αξίωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι εξαιρέσεις επιχειρήσεων από το πεδίο εφαρμογής ΣΣΕ αποφασίζονται σε μία περίπτωση από τα ίδια τα μέρη της και σε όλες τις άλλες περιπτώσεις από τις ίδιες τις επιχειρήσεις ή και από τον Υπουργό Εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να εξαιρεί επιχειρήσεις από την επέκταση των ΣΣΕ και των διαιτητικών αποφάσεων, ακόμη και όταν τα μέρη των υπό επέκταση συλλογικών συμβάσεων έχουν απορρίψει τα αιτήματα αυτών των επιχειρήσεων για εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής τους. Γενικά, οι νέες ρυθμίσεις για τις ΣΣΕ, ειδικότερα οι εξαιρέσεις από ΣΣΕ και η ανατροπή των αρχών της συρροής ΣΣΕ με τη νομοθέτηση της υπερίσχυσης ΣΣΕ έναντι άλλων, λειτουργούν στο πλαίσιο ενός περιήλοκου πλέγματος αλληλεπιδράσεων και επικαλύψεων.

Ειδικότερα, στο νέο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορούν να συμφωνούνται από τα μέρη εθνικών και τοπικών κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών ΣΣΕ ρήτρες εξαίρεσης ή απόκλισης (ειδικές ρυθμίσεις) από το περιεχόμενο κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών ΣΣΕ υπέρ επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα (άρθρο 3 παρ. 8 Ν. 1876/1990. Η παρ. 8 προστέθηκε με το άρθρο 53 Ν. 4635/2019). Τα μέρη των κλαδικών και των ομοιοπαγγελματικών ΣΣΕ μπορούν να εξαρτούν την εφαρμογή των ειδικών ρυθμίσεων και των εξαιρέσεων από την τήρηση όρων, οπότε σε περίπτωση μη τήρησης των όρων δεν ενεργοποιείται η εξαίρεση. Τέτοιοι όροι είναι αυτοί που αναφέρονται, μεταξύ άλλων, σε ποσοτικούς ή ποσοστιαίους περιορισμούς των επιτρεπόμενων αποκλίσεων, καθώς και σε όρους διασφάλισης των εργαζομένων, όπως είναι η προστασία των θέσεων εργασίας. Παρόλη την ευρύτητα ορισμένων από τις οριζόμενες προϋποθέσεις, το γεγονός ότι η διαχείριση των εξαιρέσεων γίνεται από τα ίδια τα μέρη των συλλογικών συμβάσεων δεν δημιουργεί τις ίδιες εντάσεις με τη συλλογική αυτονομία που παρατηρούνται στις λοιπές περιπτώσεις εξαιρέσεων. Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τις ρήτρες εξαίρεσης/απόκλισης από ομοιοπαγγελματικές ΣΣΕ, η διερεύνηση της λειτουργίας τους στην πράξη μάς οδηγεί, αναγκαστικά, σε περιπτωσιολογική ανάλυση. Ιδιαίτερος προβληματισμός γεννάται όταν η εξαίρεση από ομοιοπαγγελματικές ΣΣΕ αφορά επιχειρήσεις στις οποίες, για πραγματικούς ή νομικούς λόγους, δεν συνάπτονται επιχειρησιακές ΣΣΕ (ΕΣΣΕ) και οι οποίες δεν υπάγονται σε κλαδικές ΣΣΕ ή υπάγονται μεν σε κλαδικές ΣΣΕ αλλά έχουν εξαιρεθεί και από αυτές δυνάμει του άρθρου 3 παρ. 8 Ν. 4635/2019. Όταν λοιπόν μετά την εξαίρεση από την ομοιοπαγγελματική ΣΣΕ η ατομική σύμβαση εργασίας απομένει η μόνη, *de facto* ή *de jure*, διαπληστική πηγή όρων εργασίας με

κατώφλι (= όρους ελάχιστης προστασίας) την εθνική γενική ΣΣΕ (ΕΓΣΣΕ) και τον κατώτατο μισθό που ορίζει το κράτος δυνάμει του Ν. 4093/2012 (όπως ισχύει σήμερα), τίθεται ένα μείζον θεσμικό/συνταγματικό ζήτημα. Στην περίπτωση αυτή δηλαδή η εξαίρεση της επιχείρησης από ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (με ρήτρης εξαίρεσης που περιλαμβάνονται σε αυτές) ισοδυναμεί με παραίτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την κανονιστική τους εξουσία, με ταυτόχρονη εκχώρηση της ρυθμιστικής εξουσίας στον εργοδότη. Ωστόσο, η άμεση και αναγκαστική ισχύς των κανονιστικών (και των μεικτών) όρων ΣΣΕ κατά το άρθρο 7 παρ. 1 Ν. 1876/1990 στους υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής των ΣΣΕ εργαζομένους και εργοδότες αποτελεί πυρηνικό εννοιολογικό στοιχείο των ΣΣΕ. Επομένως, η αναίρεση του στοιχείου αυτού μέσω απαγορευόμενης από το άρθρο 22 παρ. 2 Σ. «διάθεσής» του από τα μέρη των ΣΣΕ ισοδυναμεί, ουσιαστικά, με εξουσιοδότηση προς τους εργοδότες να υπαγορεύουν μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας (ΑΣΕ) τους όρους που αυτοί επιθυμούν. Πρόκειται για ένα αποτέλεσμα που αποδοκίμασε ρητά και η ΟλΣΤΕ 2307/2014 (σκ. 32), όταν έκρινε ότι το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία θεμελιώνεται στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ. Αυτή η απόφαση διασφαλίζει ότι η ρύθμιση των όρων εργασίας παραμένει προνομιακό αντικείμενο συλλογικών πηγών ρύθμισης (ΣΣΕ και διαιτητικών αποφάσεων) και δεν επιστρέφει στην ατομική διαπραγμάτευση.

Σε όσες επιχειρήσεις βέβαια συνάπτονται επιχειρησιακές ΣΣΕ, η εξαίρεση από ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεν έχει νόημα, γιατί οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν ούτως ή άλλως των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (άρθρο 10 παρ. 2 εδ. α΄).

Ακόμη, στον νέο νόμο ορίζεται ότι στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της (άρθρο 10 παρ. 2 Ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 55 Ν. 4635/2019). Εδώ η αλλοίωση της προστατευτικής για τους εργαζομένους και της καρτελικής λειτουργίας των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι έντονη, ιδίως όταν τα μέρη των κλαδικών ΣΣΕ έχουν απορρίψει αιτήματα εξαίρεσης επιχειρήσεων. Και, γενικότερα, όταν τα φονικά μνημονιακά μέτρα έχουν αφήσει έντονο το αποτύπωμά τους στις ελληνικές επιχειρήσεις, η αυτο-εξαίρεση επιχειρήσεων από κλαδικές ΣΣΕ μέσω της σύναψης δυσμενέστερων επιχειρησιακών ΣΣΕ μεγεθύνει τα οικονομικά προβλήματά τους. Ας σημειωθεί ότι οι κλαδικές ΣΣΕ στην Ελλάδα κατά σχεδόν ανεξάρτητο κανόνα περιέχουν μετριοπαθείς μισθολογικές ρυθμίσεις. Επομένως, η συρρίκνωση της εμβέλειας των κλαδικών ΣΣΕ με τη σύναψη δυσμενέστερων, μισθολογικά, επιχειρησιακών ΣΣΕ στρέφεται συγχρόνως εναντίον των ίδιων των επιχειρήσεων· γιατί οι επιχειρήσεις τροφοδοτούνται, στη μεγάλη τους πλειονότητα, από την ενεργό εσωτερική ζήτηση, ζήτηση που στηρίζεται σε σχετικά αξιοπρεπείς κλαδικούς μισθούς που μειώνονται τώρα με τις αυτο-εξαιρέσεις τους.

Το δίκτυο των εξαιρέσεων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας πυκνώνει ακόμη περισσότερο με τη ρύθμιση που εισήγαγε το άρθρο 55 Ν. 4635/2019, το οποίο πρόσθεσε την παρ. 3 στο άρθρο 10 Ν. 1876/1990. Σύμφωνα με τη ρύθμιση αυτή οι τοπικές κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής τους με εθνικές κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ. Αυτό γίνεται χωρίς καμιά διαφοροποίηση, για το αν πρόκειται δηλαδή για τόπους/περιφέρειες με ελαττωμένους δείκτες ανάπτυξης ή όχι. Έτσι, οι τοπικές κλαδικές ΣΣΕ της τουριστικά υπερ-αναπτυγμένης Κρήτης υπερισχύουν έναντι της αντίστοιχης εθνικής κλαδικής ΣΣΕ. Με τον τρόπο αυτόν όλη η χώρα μετατρέπεται σε «ειδική οικονομική ζώνη», όπου μπορούν ακώλυτα να μειώνονται οι μισθοί και γενικά να συρρικνώνεται το πεδίο εφαρμογής εθνικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η αξιοποίηση της ατομικής σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη μπορεί να συντρίψει τους μισθολογικούς και θεσμικούς όρους, με όριο βέβαια την εθνική γενική ΣΣΕ και τα κατώτατα όρια μισθού/ημερομισθίου που έχει ορίσει το κράτος (Ν. 4093/2012). Θα πρέπει ακόμη να σημειώσουμε και το εξής: Όπως αναφέρθηκε ήδη, σε επιχειρήσεις που δεν έχουν υπαχθεί σε ρήτρες εξαίρεσης και είναι δυνατή η σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ, η υπερίσχυση αυτών έναντι των κλαδικών ΣΣΕ σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου αφήνει ένα σημαντικό κενό προστασίας των εργαζομένων. Γιατί η κατάλυση της προστατευτικής λειτουργίας των κλαδικών ΣΣΕ που λειτουργούσε ως ανάχωμα στις πιέσεις των εργοδοτών στο διαπραγματευτικό πεδίο των επιχειρήσεων και η μεταφορά πλέον του κέντρου βάρους της διαπραγμάτευσης στην επιχείρηση εξασθενεί τη θέση των εργαζομένων· είναι γνωστό ότι η επιχείρηση δεν είναι προνομιακό πεδίο διαπραγμάτευσης για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Γι' αυτό και η λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας με κέντρο την κλαδική διαπραγμάτευση και ΣΣΕ, την οποία δεν μπορεί να υπερκεράζει η επιχειρησιακή ΣΣΕ επί τα χείρω για τους εργαζομένους, αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της συνταγματικά προστατευόμενης συλλογικής αυτονομίας.

Αν συνδυάσει κανείς τη συρρίκνωση της κανονιστικής εμβέλειας των συλλογικών συμβάσεων με τον ακρωτηριασμό του συνταγματικού δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη δικοινοσία που επιβάλλει ο Ν. 4635/2019 (βλ. για τη δικοινοσία παρακάτω), η επίτευξη συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων και στην ανάγκη μέσω δικοινοτικών αποφάσεων γίνεται, περίπου, αδύνατη. Οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις θα έχουν κάθε λόγο να αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, υπολογίζοντας ότι η, περίπου, αδύνατη ή, έστω, εξαιρετικά δυσχερής μονομερής προσφυγή στη δικοινοσία του ΟΜΕΔ θα ανοίξει τον δρόμο για ατομικές συμβάσεις εργασίας. Για δε τις περιπτώσεις που θα συνάπτονται κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις θα προσφέρονται ως εφεδρεία οι ρήτρες εξαίρεσης από αυτές.

### **2.1.1.1 Ο (μη κρυπτόμενος) στόχος της (περαιτέρω) μείωσης των μισθών διά της εξάρθρωσης του συστήματος συλλογικής αυτονομίας και ιδίως της διαιτησίας**

Είναι βέβαιο ότι η εφαρμογή του Ν. 4635/2019 θα οδηγήσει σε μείωση μισθών. Όποιος αμφιβάλει ακόμη περί αυτού, δεν έχει παρά να διαβάσει την έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδος για την «αξιολόγηση των επιπτώσεων του αναπτυξιακού νομοσχεδίου». Εκεί αναφέρεται ότι «η άμεση επίδραση (first order effect) είναι η μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, η οποία δημιουργεί κίνητρα για τις επιχειρήσεις να αυξήσουν τη ζήτηση εργατικού δυναμικού και να μεταφέρουν εργατικό δυναμικό από την παραοικονομία στις δραστηριότητες του επίσημου τομέα» (σ. 4). Περαιτέρω, η κάλυψη στην Ελλάδα από ΣΣΕ χαρακτηρίζεται υπερβάλλουσα (!). Η συγκεκριμένη αναφορά έχει ως εξής:

Υπερβάλλουσα κάλυψη (excess coverage) των συλλογικών συμβάσεων: Ο δείκτης αυτός αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του ποσοστού συμμετοχής των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (σε ποσοστιαίες μονάδες). Η εισαγωγή ρητρών εξαίρεσης στις συλλογικές συμβάσεις, η δυσκολότερη προσφυγή σε διαιτησία κατά τη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης και η ενίσχυση της διαφάνειας στη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεων εργοδοτών θα έχουν μειωτική επίδραση στο ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων (σσ. 6-7).

Εδώ δεν εντυπωσιάζει μόνο ο πρωτόγονος νεοφιλελευθερισμός των συντακτών της έκθεσης, αλλά και οι παραπλανητικές «διαπιστώσεις» τους περί «υπερβάλλουσας κάλυψης» (excess coverage) των ΣΣΕ, αν και ο χαρακτηρισμός «υπερβάλλουσα» αναφέρεται στη «διαφορά μεταξύ του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του ποσοστού συμμετοχής των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (σε ποσοστιαίες μονάδες)».

Μειώσεις ή «πάγωμα» μισθών είχαμε και στο απώτερο, μη μνημονιακό, παρελθόν (εισοδηματικές πολιτικές των ετών 1983, 1985-1987 και της δεκαετίας του 1990). Οι διαφορές ωστόσο των νέων ρυθμίσεων από τις προηγούμενες είναι έκδηλες. Στις πρώτες είχαμε μειώσεις ή «πάγωμα» μισθών ex lege για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Με τις νέες ρυθμίσεις (Ν. 4635/2019) οδηγούμαστε σε μειώσεις μισθών μέσω εξάρθρωσης των ΣΣΕ και της διαιτησίας και παλινόρθωσης των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Αυτή τη φορά μάλιστα η νομοθετική πρωτοβουλία, άτυπη βέβαια, ανήκει ουσιαστικά στον ΣΕΒ, τα πάγια αιτήματα του οποίου έγιναν δεκτά με τον νέο νόμο. Αποδιρθρώνεται το σύστημα θέσπισης συλλογικών ρυθμίσεων (σε και διαιτησία), δηλαδή ο μηχανισμός πρωτογενούς διανομής του παραγόμενου προϊόντος, που, έστω και κατά προσέγγιση, εξασφαλίζει δικαιότερους και αξιοπρεπέστερους μισθούς και συγχρόως εφοδιάζει τις επιχειρήσεις με την αναγκαία ενεργό ζήτηση.

### **2.1.1.2 Η πολιτική οικονομία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας**

Ακόμη πιο εντυπωσιακό, ωστόσο, στην έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδος είναι το γεγονός ότι από το κείμενό της απουσιάζουν τόσο μια στοιχειώδης ανάλυση της πολιτικής οικονομίας των συλλογικών συμβάσεων όσο και των επιπτώσεων που είχαν τα ομόρροπα μνημονιακά μέτρα (εξάρθρωση του συστήματος της συλλογικής αυτονομίας και της διαιτησίας με την ΠΥΣ 6/2012) στην ελληνική οικονομία. Η εμπειρία από τις πολιτικές αυτές είναι νωπή και κοινό κτήμα πλέον της ελληνικής κοινωνίας και όχι μόνο. Η πολιτική οικονομία των ΣΣΕ και των διαιτητικών αποφάσεων (ΔΑ) δεν αναφέρεται μόνο στην υπεράσπιση των υλικών όρων αξιοπρεπούς διαβίωσης των εργαζομένων και της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού. Η λειτουργία του συστήματος της συλλογικής αυτονομίας παρέχει συγχρόνως ουσιαστική στήριξη στην οικονομία διά της διατήρησης ή και της αύξησης της αγοραστικής δύναμης του μισθού, από την οποία εξαρτάται το μέγεθος του παραγόμενου πλούτου, γιατί τα 2/3 περίπου του ΑΕΠ της χώρας προέρχονται από την εσωτερική ζήτηση. Είναι το λιγότερο γκροτέσκο η κεντρική τράπεζα της χώρας να παραγνωρίζει ή να υποαξιολογεί τα στοιχεία αυτά και να χαιρετίζει τις νέες μειώσεις μισθών που έρχονται, όταν μάλιστα, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του ΟΟΣΑ, οι 7 στους 10 πολίτες βρίσκονται στο όριο της φτώχειας.

### **2.1.2 Ο ακρωτηριασμός του συνταγματικού δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία**

Με τον Ν. 4635/2019 το συνταγματικό δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, κυριολεκτικά, ακρωτηριάζεται. Το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία γεννάται μόνο αν «η επίλυσή της [σ: της συλλογικής διαφοράς] επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας», εφόσον, βέβαια, συντρέξουν και οι λοιπές περιοριστικές έως απαγορευτικές προϋποθέσεις του νέου άρθρου 16 παρ. 2 Ν. 1876/90. Οι ρυθμίσεις του νόμου βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση προς τη γενική υπόθεση, το γράμμα και το πνεύμα του άρθρου 22 παρ. 2 Σ. Η γενική υπόθεση του συντακτικού νομοθέτη, που επιβεβαιώθηκε και με τη σκέψη 32 της ΟλΣτΕ 2307/2014, είναι ότι η επίλυση κάθε συλλογικής διαφοράς συμφερόντων από τα μέρη ή, στην ανάγκη, από τον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας, ανάγεται σε λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος, που, από τη φύση της, συνδέεται με την ομαλή λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Δεν μπορεί να είναι ομαλή η λειτουργία της οικονομίας όταν βασικός παράγοντας διάπλησης των όρων εργασίας απομένει, μετά τη συρρίκνωση της κανονιστικής εμβέλειας των συλλογικών συμβάσεων και τον αποκλεισμό και της διαιτησίας, η ατομική σύμβαση εργασίας. Η συντεταγμένη ομαλότητα εδώ αναφέρεται σε σχέσεις στοιχειώδους διαπραγματευτικής ισορροπίας, η οποία μπορεί να υπάρχει στο συλλογικό επίπεδο (συλλογική σύμβαση εργασίας και διαιτησία) αλλά εξ ορισμού λείπει από την ατομική διαπραγμάτευση λόγω της δομικής ανισότητας των μερών της. Ο εργαζόμενος δεν διαθέτει καμιά ελευθερία (των συμβάσεων) όταν ενεργεί υπό το κράτος της

ανάγκης βιοπορισμού του. Ούτε μπορεί να περιοριστεί το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στις συλλογικές διαφορές που αφορούν μεγάλες επιχειρήσεις, όπου ακριβώς λόγω μεγέθους είναι εμφανέστερη η σύνδεση με την ομαλή λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Κάθε αποκλεισμός της λειτουργίας μηχανισμών συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας, που σε τελικό στάδιο επαναποδίδει τη ρυθμιστική λειτουργία στην εξουσία του εργοδότη (= στην ατομική σύμβαση εργασίας), καταλύει την κανονιστική αξίωση του άρθρου 22 παρ. 2 σε συνδυασμό με τα άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Σ. και εγκαθιστά την ανισότητα των μερών της ατομικής σύμβασης εργασίας στο κέντρο του συστήματος. Αν δεν θέλουμε να μετατρέψουμε την οικονομία μας σε ένα είδος οικονομίας των σκλάβων, η μόνη επιλογή μας είναι η απόρριψη ενός συστήματος που οδηγεί στην υπαγόρευση των όρων εργασίας από τον εργοδότη. Διαφορετικά, ανοίγει ένα νέο κεφάλαιο βίας στις εργασιακές σχέσεις. Άμεσο ή έμμεσο αποτέλεσμα της παράλυσης του συστήματος συλλογικών ρυθμίσεων που επιφέρει ο Ν. 4635/2019 θα είναι, αναπότρεπτα, η ενίσχυση της ατομικής σύμβασης εργασίας, ως διαπληστικού παράγοντα των όρων εργασίας. Μόνο που αυτό δεν είναι ένα κοινωνικά και εργασιακά ουδέτερο τεχνικό νομικό ζήτημα. Για προφανείς λόγους, η ατομική σύμβαση εργασίας, που είναι μια ανελεύθερη σύμβαση, αποτελεί έναν διαπληστικό παράγοντα όρων εργασίας που (θεωρούσαμε ότι) αφήσαμε σε μεγάλο βαθμό στην προϊστορία του εργατικού δικαίου.

Το γράμμα του νέου άρθρου 16 παρ. 2 Ν. 1876/90 δεν επιτρέπει τη διόρθωση μέσω σύμφωνης με το άρθρο 22 παρ. 2 Σ ερμηνείας της νέας ρύθμισης, περί του ότι δηλαδή η επίλυση κάθε συλλογικής διαφοράς συμφερόντων, δηλαδή και πέραν των διαφορών του στ. α' του άρθρου 16 παρ. 2, ανάγεται σε «λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας». Μόνη επιλογή για την αποκατάσταση της συνταγματικής τάξης απομένει η αξιολόγηση της νέας ρύθμισης ως ασύμβατης με το δικαστικά διαπιστωμένο περιεχόμενο του άρθρου 22 παρ. 2 Σ, που εγγυάται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής. Γιατί η νέα ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 2 Ν. 1876/1990 ακρωτηριάζει το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και αυτό αντιβαίνει στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ, όπως αυτό έχει ερμηνευθεί με τις εμβληματικές αποφάσεις της πλήρους ΟλΑΠ 25/2004 (ομόφωνη) και της ΟλΣτΕ 2307/2014. Χωρίς το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής παραλύουν ο επικουρικός μηχανισμός της διαιτησίας και συγχρόνως η αποτελεσματική λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας, ενώ αναδύεται ως βασικός διαπληστικός παράγοντας των όρων εργασίας η βία της ατομικής διαπραγμάτευσης και σύμβασης εργασίας, όπως διαπιστώνει, ουσιαστικά, και η ΟλΣτΕ 2307/2014. Αναδύεται, με άλλα λόγια, η «ελευθερία» του εργαζομένου να υποτάσσεται στην ανάγκη βιοπορισμού του.

## **2.2 Η απόδραση εργοδοτών από τις ΣΣΕ και τις διαιτητικές αποφάσεις (ΔΑ) με την ex lege εξαίρεση των νεοπροσλαμβανομένων από το πεδίο εφαρμογής των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη ΔΕΗ και στα ΕΛΤΑ και την υπαγωγή τους στο καθεστώς ατομικών συμβάσεων εργασίας (Ν. 4643/2019 και Ν. 4758/2020, αντίστοιχα)**

Επειδή λοιπόν κατά την επιλογή του νομοθέτη οι ΣΣΕ και η διαιτησία αποτελούν εμπόδια για την ανάπτυξη και γενικότερα την οικονομία, τα εμπόδια παραμερίζονται και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας παλινορθώνονται, εκ του αποτελέσματος, με τον Ν. 4635/2019 και άμεσα με τους νόμους για τη ΔΕΗ και τα ΕΛΤΑ. Με το άρθρο 3 παρ. 5 του Ν. 4643/2019 ορίζονται τα εξής:

«Οι συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταρτίζονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο διέπονται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου στον ιδιωτικό τομέα και από τις διατάξεις της προκήρυξης, κατά παρέκκλιση από την ισχύουσα στην επιχείρηση *Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή από τον Κανονισμό Κατάστασης Προσωπικού ΔΕΗ ή από οποιαδήποτε άλλη επιχειρησιακή συμφωνία, ρύθμιση ή συνήθεια, ιδίως ως προς τις αποδοχές των νεοπροσλαμβανομένων, τις άδειες, τις κάθε είδους προσαυξήσεις των αποδοχών, τα επιδόματα και λοιπές παροχές, καθώς και τους όρους και τη διαδικασία των απολύσεων. Ειδικότερα, συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου των προσλαμβανομένων που συνάπτονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους, μπορούν να καταγγέλλονται σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας*». Οι ρυθμίσεις αυτές καταλαμβάνουν όσους προσλαμβάνονται στη ΔΕΗ μετά την έναρξη ισχύος αυτού του νόμου (3.12.2019).



Όμοιες ρυθμίσεις έγιναν και για τα ΕΛΤΑ. Με το άρθρο 41 παρ. 5 και 6 Ν. 4758/2020 ορίζονται τα εξής:

«5. Οι συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταρτίζονται σύμφωνα με το παρόν, διέπονται από τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα και από τις διατάξεις της προκήρυξης, *κατά παρέκκλιση από την ισχύουσα στην επιχείρηση Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή από τον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού ΕΛΤΑ ή από οποιαδήποτε άλλη επιχειρησιακή συμφωνία, ρύθμιση ή συνήθεια, ιδίως ως προς τις αποδοχές των νεοπροσλαμβανομένων τις άδειες, τις κάθε είδους προσαυξήσεις των αποδοχών, τα επιδόματα και λοιπές παροχές, καθώς και τους όρους και τη διαδικασία των απολύσεων. Ειδικότερα, συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου των προσλαμβανομένων που συνάπτονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 4 μπορούν να καταγγέλλονται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της εργατικής νομοθεσίας.*

6. Στην ΕΛΤΑ ΑΕ δεν εφαρμόζεται οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού ΕΛΤΑ ή οποιασδήποτε άλλης επιχειρησιακής συμφωνίας ή ρύθμισης, κατά το μέρος που ρυθμίζει διαφορετικά τα θέματα που διέπονται από τις διατάξεις του παρόντος».

Έτσι, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ανακτούν τον κεντρικό ρυθμιστικό ρόλο για όσους πρόκειται να προσληφθούν στο εξής από τη ΔΕΗ και τα ΕΛΤΑ. Θεωρούσαμε, στην πραγματικότητα μαζί με εμάς και όλα τα σύγχρονα εργατικά δίκαια, ότι ο ρόλος των ατομικών συμβάσεων έχει οριστικά συρρικνωθεί εξαιτίας της λειτουργίας μηχανισμών συλλογικών ρυθμίσεων. Με άλλα λόγια, θεωρούσαμε ότι οι ατομικές συμβάσεις εκφράζουν το πνεύμα ενός προ-εργατοδικαϊκού καθεστώτος πρωταρχικής συσώρευσης και δεν μπορούν, σε αυτό που αποκαλούμε νεωτερικότητα, να διεκδικούν και να ανακτούν σημαίνοντα ρόλο. Φαίνεται ότι κάναμε λάθος. Φαίνεται ότι με την πρόσφατη νομοθέτηση για τις ΣΣΕ και τη διαιτησία, αλλά και με τους νόμους για τη ΔΕΗ και τα ΕΛΤΑ ανοίγει ένα νέο κεφάλαιο βίας στις εργασιακές σχέσεις με όχημα την ατομική διαπραγμάτευση, η οποία και διευρύνεται με τον Ν. 4808/2021.

Οι ρυθμίσεις των νόμων για τη ΔΕΗ και τα ΕΛΤΑ που επιβάλλουν εξαίρεση όσων θα προσληφθούν μετά την έναρξη ισχύος τους, όπως και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που θα συναφθούν είναι ασύμβατες με τους υπερκείμενους κανόνες του ισχύοντος δικαίου. Η εξαίρεση των προσώπων αυτών από το πεδίο εφαρμογής των επιχειρησιακών ΣΣΕ και η συνομολόγηση ατομικών συμβάσεων που αποκλίνουν από τις ΣΣΕ της ΔΕΗ και των ΕΛΤΑ δεν βρίσκονται απλώς στον αντίποδα των αναγκαστικού δικαίου νομοθετικών επιλογών στο άρθρο 7 παρ. 1 Ν. 1876/1990, για την άμεση και αναγκαστική ισχύ των κανονιστικών όρων σε (άρθρο 7 παρ. 1 Ν. 1876/1990), και στο άρθρο 8 Ν. 1876/1990, για το πεδίο εφαρμογής και τη δέσμευση που παράγουν οι ΣΣΕ, καθολική ή με βάση τον κανόνα της αμφιμερούς δέσμευσης. Ιδίως η άμεση και

αναγκαστική ισχύς των κανονιστικών όρων ΣΣΕ αποτελεί στοιχείο του πυρήνα των ΣΣΕ και της συλλογικής αυτονομίας, χωρίς το οποίο ακρωτηριάζονται και τα δύο, η ΣΣΕ και η συλλογική αυτονομία. Η εξαίρεση δε από το πεδίο εφαρμογής των επιχειρησιακών ΣΣΕ οδηγεί στη μεταφορά της ρυθμιστικής εξουσίας των μερών των ΣΣΕ στον εργοδότη, δηλαδή ακριβώς σε αυτό που κατά τη λειτουργία της καλείται να αποκλείσει η συλλογική αυτονομία (άρθρο 22 παρ. 2 Σ.). Κάθε κανονιστική ρύθμιση που αποκλείει ή δυσχεραίνει ουσιαστικά τη λειτουργία των μηχανισμών συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας (ΣΣΕ/Δ) και επαναποδίδει, εκ του αποτελέσματος έστω, τη ρύθμιση αυτή στην ατομική σύμβαση εργασίας βρίσκεται στον αντίποδα της συντεταγμένης άσκησης της συλλογικής αυτονομίας, πλήττει, με άλλα λόγια, τη συλλογική αυτονομία και τον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας στον πυρήνα τους (άρθρο 22 παρ. 2).

Ωστόσο, αυτές δεν είναι οι μόνες συνέπειες των μέτρων για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ και γενικά τις συλλογικές συμφωνίες στη ΔΕΗ και στα ΕΛΤΑ. Η διάκριση παλαιών και νέων, για την ακρίβεια παλαιών και νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων στη ΔΕΗ και στα ΕΛΤΑ συνιστά, προφανώς, μια έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας, που, βέβαια, απαγορεύεται. Γιατί, κατά τεκμήριο, όσοι θα προσλαμβάνονται εφεξής στη ΔΕΗ και στα ΕΛΤΑ θα είναι και νεότεροι σε ηλικία και επομένως η διάκριση θα έχει όχι μόνο χρονολογική (με βάση τον χρόνο πρόσληψης) αλλά και ηλικιακή βάση.

Ο Ν. 4635/2029 αλλά και οι νόμοι για τη ΔΕΗ και τα ΕΛΤΑ είναι καρποί μιας νεοφιλελεύθερης ιδεοληψίας, ενός *credo* που δεν κλονίστηκε ούτε από την κραυγαλέα αποτυχία του όπου το δόγμα επικράτησε στον κόσμο ούτε από τη σκληρή δοκιμασία των μνημονιακών πολιτικών στη χώρα μας. Τι κι αν το ΔΝΤ ομολογεί ανοιχτά πλέον τα λάθη του στην περίπτωση της Ελλάδας και αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η χώρα μας θυσιάστηκε για χάρη των (γαλλικών και γερμανικών) τραπεζών;

Και όλα αυτά συμβαίνουν ενώ οι ανισότητες, που δεν είναι βεβαίως μια φυσική κατάσταση, γίνονται εκρηκτικές, ενώ η ουμπεροποίηση και γενικότερα η ρευστοποίηση της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας και του εργαζομένου, η ρευστοποίηση της έννοιας του εργοδότη, η *gig economy* και η δημιουργία ενός ψηφιακού προληταριάτου στη λεγόμενη οικονομία της ψηφιακής πλατφόρμας απειλούν τα θεμέλια των κοινωνιών· και ακόμη περισσότερο, ενώ έχουμε μπροστά μας τον αγώνα η τεχνητή νοημοσύνη και η ρομποτική να υπηρετήσουν τους ανθρώπους και όχι να τους υποδουλώσουν.

### 2.3 Η απόθεση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η περαιτέρω ενίσχυση της ατομικής σύμβασης και του διευθυντικού δικαιώματος με τον Ν. 4808/2021

Με τον Ν. 4808/2021 ενισχύεται η ατομική σύμβαση και αποκτά μια λειτουργία-κλειδί για τη διαμόρφωση κρίσιμων όρων εργασίας. Αυτή η νομοθετική επιλογή συνδυάζεται με τον περιορισμό ή, κάποτε, και τον αποκλεισμό της λειτουργίας της συλλογικής σύμβασης εργασίας και της διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

Έτσι, μεταξύ άλλων,

α) γίνεται διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική σύμβαση (άρθρο 59 Ν. 4808/2021). Κατά τον Υπουργό Εργασίας κ. Χατζηδάκη η 10ωρη εργασία με απλήρωτες τις δύο ώρες υπερωρίας απελευθερώνει τον εργαζόμενο (π.χ. για να μαζεύει τις ελιές του).

β) Η εργασία στις πλατφόρμες, σε αυτό το νέο εργοδοτικό Ελντοράντο (Gig Work ή Work on Demand), ρυθμίζεται ελεύθερα από τον εργοδότη, που αφήνεται να επιβάλει στον εργαζόμενο ψευδοανεξάρτητη εργασία (άρθρο 69 παρ. 1 Ν. 4808/2021). Η νέα ρύθμιση αναθέτει στον εργοδότη να επιλέξει ελεύθερα είδος σύμβασης που αποκλείει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Όταν στην επιλεγόμενη από τον εργοδότη σύμβαση υποκρύπτεται, συχνά αν όχι πάντοτε, σχέση εξαρτημένης εργασίας, η ελευθερία του εργοδότη μεταφράζεται σε ελευθερία αποκλεισμού της εφαρμογής των αναγκαστικού δικαίου κανόνων της εργατικής νομοθεσίας. Η νέα ρύθμιση δεν αρκείται σε αυτό· εισάγει επιπλέον (μαχητό) τεκμήριο υπέρ του αποκλεισμού της σχέσης εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 69 παρ. 2 Ν. 4808/2021), όταν στο εργατικό δίκαιο αλλά και στο δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης ακολουθείται με συνέπεια η αντίθετη γραμμή, η εισαγωγή δηλαδή τεκμηρίων υπέρ της εξαρτημένης εργασίας.

Η αποτελεσματική αντίδραση των εργαζομένων της efood αλλά και των καταναλωτών (με μοϊκοτάζ) στην απειλή απόλυσης αν δεν δεχτούν την πρόταση της εταιρείας για αντικατάσταση των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών (freelancer/«με το μπλοκάκι») εικονογραφούν με ακρίβεια τις συνέπειες μιας ελευθερίας που έδωσε στον εργοδότη η σχετική ρύθμιση του Ν. 4808/2021. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι την ελευθερία αυτή αποδοκιμάζουν το Σύνταγμα και η πάγια νομολογία των δικαστηρίων. Ομόρροπη με την πάγια νομολογία ήταν μέχρι και τον Ν. 4808/2021 και η στάση του Υπουργείου Εργασίας (εγκύκλιος με αρ. πρωτ: 45628/414), όπως και του ΕΦΚΑ (έγγραφο της Γενικής Διεύθυνσης Εισφορών, Διεύθυνση Ασφάλισης με αρ. πρωτ. 169770 από 28.07.20).

γ) Με ατομική σύμβαση δίνεται, κατά κανόνα επιβάλλεται και πάλι από τον εργοδότη και μάλιστα επ' αόριστον, άδεια χωρίς αποδοχές (άρθρο 62 Ν. 4808/2021), μια μορφή προσωρινής απόλυσης που θα γίνει οριστική, αφού ο εργαζόμενος αναγκαστεί να αναζητήσει αλλού εργασία για να ζήσει. Επιπλέον, η ομαδική άδεια χωρίς αποδοχές θα είναι στην πραγματικότητα ομαδική απόλυση χωρίς κανέναν έλεγχο.

δ) Με ατομική σύμβαση εργασίας παρέχεται από μερικώς απασχολούμενους πρόσθετη εργασία και σε ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας. Κατά το άρθρο 57 Ν. 4808/2021 «αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. *Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης...*» (η έμφαση δική μας.).

Ο Ν. 4808/2021 δεν ενισχύει μόνο την ατομική σύμβαση εργασίας αλλά διευρύνει και το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

α) Μια τέτοια ex lege διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη γίνεται με το άρθρο 61 Ν. 4808/2021, με το οποίο παρατείνεται ο χρόνος χορήγησης της άδειας αναψυχής. Ο εργοδότης μπορεί να τη χορηγήσει μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους αντί του τέλους του έτους που οριζόταν στο άρθρο 4 παρ. 1 εδ. γ' α.ν. 539/1945. Κατά το άρθρο 61' Ν. 4808/2021 «η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους».

β) Ex lege διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη γίνεται και με το άρθρο 63 Ν. 4808/2021, με το οποίο προστίθενται νέες εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας. Με τον τρόπο αυτόν οι οριζόμενες στο άρθρο 63 επιχειρήσεις μπορούν να αποφασίζουν τη συνέχιση της λειτουργίας τους και άρα και την παροχή εργασίας κατά τις ημέρες αυτές.

γ) Ex lege διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη γίνεται επίσης με το άρθρο 65 παρ. 1 Ν. 4808/2021. Ο εργοδότης μπορεί να αποφασίζει την παύση της πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου του με την κοινοποίηση της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με προειδοποίηση. Άρα, για το διάστημα αυτό ο εργοδότης μπορεί να αποφασίζει την παύση του δικαιώματος πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου που κατοχυρώνει το άρθρο 656 ΑΚ.

δ) Ex lege διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ορίζεται και με το άρθρο 67 Ν. 4808/2021 που αντικαθιστά το άρθρο 5 Ν. 3846/2010. Ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει τηλεργασία για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας. Σύμφωνα με τη διάταξη της νέας παρ. 3 «κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται: α) Έπειτα από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί».

Τώρα πλέον, με τη «δραπέτευση» του εργοδότη από τις συλλογικές συμβάσεις και τη διαιτησία του ΟΜΕΔ με τον Ν. 4635/2019, την εξαίρεση όσων θα προσλαμβάνονται στο εξής από τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τους κανονισμούς εργασίας με τους νόμους για τη ΔΕΗ και τα ΕΛΤΑ, την ανάδειξη της ατομικής σύμβασης εργασίας σε βασικό μέσο διαμόρφωσης κρίσιμων όρων εργασίας και την *ex lege* διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη (Ν. 4808/2021), διαμορφώνεται ένα τοπίο όπου για σειρά μισθολογικών και μη μισθολογικών όρων θα αποφασίζει ο εργοδότης. Τα αντίβαρα της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας συρρικνώνονται και την ίδια στιγμή ο Ν. 4808/2021 καθιστά όχι μόνο, περίπου, αδύνατη τη νόμιμη και αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος απεργίας αλλά και εξαιρετικά ριψοκίνδυνη για τους απεργούς.

Στο νέο νομοθετικό πλαίσιο οι συλλογικές συμβάσεις και η διαιτησία ακρωτηριάζονται, η ατομική σύμβαση εργασίας τίθεται στο κέντρο του συστήματος, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη διευρύνεται περαιτέρω *ex lege* και η άσκηση του συνταγματικού δικαιώματος απεργίας γίνεται, νομικά και πρακτικά, αδύνατη. Σε αυτό το περιβάλλον η συλλογική διαπραγμάτευση για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, στα μικρά περιθώρια που αφήνει το νέο νομοθετικό πλαίσιο, θα εκφυλιστεί σε «συλλογική ζητιανιά». Ας μη το ξεχνάμε: Όταν πυροβολούν την εργασία και γενικά τα δικαιώματα, είναι οι άνθρωποι που πέφτουν.

# 3.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Στη συζήτηση που ακολούθησε έγιναν εξαιρετικά ενδιαφέρουσες ερωτήσεις, οι οποίες μας έδωσαν την ευκαιρία να προεκτείνουμε τη θεματική μας σε κρίσιμα από οικονομική και νομική άποψη πεδία.

Συγκεκριμένα: Ετέθη το ερώτημα που βρίσκεται στην καρδιά της συζήτησης που εστιάζει στις οικονομικές συνέπειες της ύπαρξης και εφαρμογής του προστατευτικού για τους εργαζόμενους Εργατικού Δικαίου. Από το κυρίαρχο δόγμα η κριτική στον προστατευτικό χαρακτήρα του Εργατικού Δικαίου συνοψίζεται στο ότι «το Εργατικό Δίκαιο βλάπτει την οικονομία». Πρόκειται για ακρογωνιαίο μύθο του κυρίαρχου οικονομικού δόγματος. Όλες οι υπάρχουσες μελέτες αποδεικνύουν ότι ο υψηλός βαθμός προστασίας των εργαζομένων, π.χ. από απολύσεις, δεν μειώνει τις αναπτυξιακές προοπτικές σε μια χώρα. Και αντίστροφα η ελάττωση της εργατοδικαιϊκής προστασίας δεν «πριμοδοτεί» την οικονομική ανάπτυξη. Η πιο χαρακτηριστική από τις μελέτες είναι αυτή του ΟΟΣΑ από το έτος 1999, η οποία βέβαια παραμένει άγνωστη στο ευρύ κοινό. Η μελέτη αυτή, που ερεύνησε τις συναρτήσεις εργατοδικαιϊκών ρυθμίσεων και οικονομικής ανάπτυξης τόσο σε ανεπτυγμένες οικονομίες όσο και σε οικονομίες με χαμηλό βαθμό ανάπτυξης, απέδειξε ότι το στερεότυπο «το Εργατικό Δίκαιο βλάπτει την οικονομία» δεν έχει καμιά σχέση με την αλήθεια.

Αντίθετα από όλα αυτά: Το Εργατικό Δίκαιο όχι μόνο δεν βλάπτει αλλά και ωφελεί την οικονομία. Στις περισσότερες χώρες του κόσμου το μεγαλύτερο μέρος του ΑΕΠ προέρχεται από την εσωτερική ζήτηση, στην Ελλάδα το 70% του ΑΕΠ. Ακόμη και στη Γερμανία το 50% του ΑΕΠ προέρχεται από την εσωτερική ζήτηση. Μάλιστα μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2007/08 αλλά και λόγω μείωσης των εξαγωγών της Γερμανίας οι συστάσεις όλων των διεθνών οργανισμών προς αυτή τη χώρα ήταν να τονώσει την εσωτερική ζήτηση με δραστικές αυξήσεις των μισθών. Πέρα από όλα αυτά, η εμπειρία από την πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης δια της μείωσης των μισθών που επέβαλαν οι δανειστές στη χώρα μας, ιδίως με το δεύτερο μνημόνιο και το εφαρμοστικό του νομοθέτημα (την ΠΥΣ 6/2012), είχε ως αποτέλεσμα την οικονομική βύθιση της ελληνικής κοινωνίας (εφιαστική ανεργία 27%, σωρευτική μείωση του ΑΕΠ κατά 25%, κλείσιμο εκατοντάδων χιλιάδων επιχειρήσεων). Οι μισθοί (βασικό θέμα της πολιτικής οικονομίας), όπως και τα εισοδήματα γενικά της μεγάλης πλειονότητας των πολιτών, είναι αυτά που στηρίζουν και τις ελληνικές επιχειρήσεις και επομένως και την απασχόληση σ' αυτές. Να γιατί το προστατευτικό για τους εργαζόμενους (κατά την καταστατική το αποστολή) Εργατικό Δίκαιο όχι μόνο κάνει αξιοπρεπέστερη τη ζωή των εργαζομένων αλλά και ωφελεί την οικονομία και τα έσοδα του κράτους και του ΕΦΚΑ.

Μας έλεγαν κατά τη διάρκεια των μνημονίων (και εξακολουθούν να το λένε, όχι με την ίδια ένταση πάντως) ότι η χώρα πρέπει να ακολουθήσει τις βέλτιστες πρακτικές άλλων χωρών. Βέβαια επρόκειτο για χειρίστες πρακτικές, όπως έδειξαν τα αποτελέσματα αυτών των πολιτικών. Είδαμε πού φτάσαμε υιοθετώντας τέτοιες βέλτιστες πρακτικές. Όπως είχε σχολιάσει προσφυώς η ΔΟΕ, η βέλτιστη πρακτική να κινούνται τα οχήματα στην αριστερή πλευρά του δρόμου στο Λονδίνο δεν είναι βέλτιστη πρακτική και για την Αθήνα.

Στο μεταξύ, ενώ ο κόσμος της εργασίας, τα συνδικάτα και οι επιχειρήσεις της χώρας ασχολούνται με τον τεράστιο αναχρονισμό της νομοθέτησης των τελευταίων ετών που συρρικνώνει τις ΣΣΕ, ακρωτηριάζει τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και το συνταγματικό δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και αναδεικνύει την ατομική σύμβαση εργασίας σε βασικό παράγοντα διάπλασης των όρων εργασίας, γίνονται κοσμογονικές αλλαγές στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Αναφέρομαι στην ψηφιακή οικονομία και τις προσκλήσεις της λεγόμενης 4<sup>ης</sup> βιομηχανικής επανάστασης, όπου η ανάγκη διεύρυνσης της νομικής έννοιας «εξάρτηση» και άρα και της έννοιας «μισθωτός» είναι πλέον επιτακτική. Σήμερα μεγάλο μέρος των εργασιακών σχέσεων στην ψηφιακή οικονομία και ιδίως στις πλατφόρμες μένει εκτός της προστατευτικής ομπρέλλας του εργατικού δικαίου. Εκεί αναπτύσσονται ραγδαία εργασιακές σχέσεις χωρίς καμιά πληρωμή των εργαζομένων (crowdworking). Η ευθύνη της κυβέρνησης γι' αυτή την εξέλιξη δεν μπορεί να αποκρυβεί, καθώς π.χ. ο νόμος Χατζηδάκη επιτρέπει ρητά πλέον στις πλατφόρμες να επιλέξουν το είδος της σύμβασης που επιθυμούν, δηλαδή τη σύμβαση που τους απαλλάσσει από τα κόστη της εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου, θεσπίζοντας μάλιστα και τεκμήριο κατά της εξαρτημένης εργασίας. Την ίδια στιγμή η νομοθέτηση στο πεδίο της ΕΕ ακολουθεί την ακριβώς αντίθετη πορεία με το σχέδιο για θέσπιση, μεταξύ άλλων, τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας.

Με άλλα λόγια τα τελευταία χρόνια συνεχίζεται η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης δια της μείωσης των μισθών, χωρίς όμως αυτή τη φορά τους καταναγκασμούς των δανειστών, αλλά με ελεύθερη επιλογή της κυβέρνησης.

Όλα τα παραπάνω συμβαδίζουν με την ομολογημένη αδυναμία των συνδικάτων να υπερασπιστούν αποτελεσματικά την εξάρθρωση των θεσμών του Εργατικού Δικαίου και τα εργασιακά δικαιώματα. **Προτάσεις** για την ενίσχυση του ρόλου των συνδικάτων υπάρχουν, ακόμη και μέσα στο ασφυκτικό νομοθετικό πλαίσιο των τελευταίων ετών, π.χ. με τις ρυθμίσεις για το ΓΕΜΗΣΟΕ, σε σχέση με το οποίο η μη εγγραφή των συνδικάτων συνεπάγεται, κυριολεκτικά, τον αποκεφαλισμό τους. Τα συνδικάτα θα μπορούσαν να αναλάβουν πιο ενεργό ρόλο στην προστασία των εργαζομένων, π.χ. **με τη νομοθέτηση της εξάρτησης της ισχύος ατομικών συμβάσεων εργασίας, με τις οποίες τροποποιούνται επί τα χείρω για τους εργαζόμενους οι όροι εργασίας, από την έγκριση της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης** και αν οι εργαζόμενοι δεν είναι μέλη, π.χ. του επιχειρησιακού σωματείου, από την έγκριση του οικείου Εργατικού Κέντρου. Η αντίρρηση που θα διατυπωνόταν ότι έτσι οι εργαζόμενοι τίθε-



νται υπό την κηδεμονία του συνδικάτου δεν έχει βάση. Πρώτα – πρώτα γιατί η λογική αυτής της πρότασης είναι ίδια με τη λογική που διέπει τη σχέση ΣΣΕ με τις ατομικές συμβάσεις των υπαγόμενων σ' αυτές εργαζόμενων, π.χ. στο άρθρο 7 παρ. 2 ν. 1876/1990. Οι ΣΣΕ που συνάπτει το σωματείο υπερισχύουν των ατομικών συμβάσεων εργασίας των υπαγόμενων στις ΣΣΕ, εκτός αν οι όροι των τελευταίων είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους. Από την άλλη πλευρά η γενική υπόθεση εργασίας είναι ότι κανένα σωματείο δεν θα αρνηθεί την έγκριση μιας ή περισσότερων επαχθών ατομικών συμβάσεων εργασίας, όταν αυτές οι θυσίες είναι αναγκαίες για τη διάσωση π.χ. μιας επιχείρησης και άρα και των θέσεων εργασίας σ' αυτές. Τέτοια σωματεία – αυτόχειρες υπάρχουν μόνο στη φαντασία των πιο φανατικών εργοδοτικών κύκλων και των υποστηρικτών τους.

Άλλη πρόταση: Εννοείται ότι σε μια νέα νομοθέτηση **θα πρέπει να επανέλθει ακέραιο το συνταγματικό δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία** σύμφωνα και με την απόφαση της ΟλΣτΕ 2307/2014.

**Ακόμη, η κήρυξη των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ γενικώς υποχρεωτικών και χωρίς να καλύπτουν πλέον του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος είναι ένα ώριμο αίτημα.**

Στα χρηματοδοτούμενα από ενωσιακούς πόρους προγράμματα ένα μέσο / μέτρο προστασίας των εργαζομένων είναι **οι κοινωνικές ρήτρες**, η εξάρτηση δηλαδή των χρηματοδοτήσεων από τη διατήρηση π.χ. όλων των εργαζομένων και των θέσεων εργασίας τους ή από τη μη χειροτέρευση των όρων εργασίας τους.

Μερικές φορές οι ανάγκες της κοινωνίας είναι τόσο πιεστικές και το σχετικό πολιτικό κόστος τόσο μεγάλο που αναγκάζει ακόμη και την κυβέρνηση, η οποία δεν κρύβει το νεοφιλελεύθερο credo της, να πάρει μέτρα που διαφορετικά δεν θα έπαιρνε ποτέ. Η σε σύντομο χρόνο νέα, έστω και ανεπαρκής μέτρα στη γενικευμένη φτώχεια, αύξηση του κατώτατου μισθού είναι ένα τέτοιο δείγμα. Άλλο δείγμα είναι η κήρυξη της ΣΣΕ στον επισιτισμό γενικώς υποχρεωτικής, χωρίς να συντρέχει η προϋπόθεση της κάλυψης από αυτή πλέον του 50% των εργαζομένων, όταν η απροθυμία των εργαζομένων να εργάζονται με μισθούς σκλάβων κόντευε να τινάξει στον αέρα το τουριστικό προϊόν το περασμένο καλοκαίρι.

# 4.

## ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Ενδεικτική βιβλιογραφία

Βάγιας, Αντ. (2021). Συλλογικές συμβάσεις εργασίας για πάντα, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 613-630.

Καζάκος, Α. (2021). Η βία και η ανομία εγκαθίστανται στο κέντρο των εργασιακών σχέσεων, με τον νόμο αυτή τη φορά. *Ελληνική Δικαιοσύνη*, 1629.

Καζάκος, Α. (2017). Η συλλογική αυτονομία στη μέγγενη της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης. *ΕΕργΔ*, 191.

Μείσον, Π. (2016). *Μετακαπιταλισμός – Ένας οδηγός για το μέλλον μας*. Καστανιώτης.

Μαρχ, Κ. *Das Kapital*, 1ος τόμος, Πρώτο Μέρος: εμπόρευμα και χρήμα.

Μαρχ, Κ. *Das Kapital*, 1. Bd., 24. Kapitel (Die sogenannte ursprüngliche Akkumulation).

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2013). *Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο*. Σάκκουλας.



**Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.**

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452

 INE - ΓΣΕΕ  [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)  [info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ISSN: 2732-9879  
ISBN: 978-618-5668-73-0