

ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ - ΚΡΑΤΟΥΣ
ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Υπεύθυνος Καθηγητής :

ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

Σπουδάστριά :

ΜΑΧΑΙΡΑ ΔΗΜΗΤΡΑ

00115

ΑΡΙΘΜΟΣ	
ΕΞΕΛΟΓΗΣ	115

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

	<u>Σελίδα</u>
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α</u>	
ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΡΑΤΟΥΣ	3
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β</u>	
ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	20
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ</u>	
ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ	30
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	36

Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Δεν είναι καθόλου εύκολο, όταν αναφέρεσαι σε θέματα με τεράστιο βάθος και έννοια, να αγκαλιάσεις το θέμα ολόπλευρα, να δείς, να κατανοήσεις και να αναπτύξεις κάθε πτυχή του.

Σε τέτοια θέματα σαν το δικό μας με καθοριστικό κοινωνικοπολιτικό βάρος στη σύγχρονη κοινωνία μας, για τον οποίο έχουν γραφεί και γράφονται χιλιάδες σελίδες, κρίσεις έργα και αναλύσεις από σημαντικούς συγγραφείς, νομικούς και επιστήμονες και άλλους ειδικούς πόσο απλό είναι για τον καθένα να βρεί την ευχέρεια, την ικανότητα αλλά και τις γνώσεις να κάνει πιο εύκολο το έργο του.

Και δεν είναι βέβαια ο εργατο-επαγγελματικός συνδικαλισμός, και ευρύτερα η συνδικαλιστική κίνηση θέματα των πιο κοντινών χρόνων. Μετά από αγώνες δύο περίπου αιώνων των εργαζομένων ταξέων πρώτα στον ευρωπαϊκό χώρο και αργότερα σε παγκόσμια βάση, φθάνουμε στα σημερινά δεδομένα και καταλαβαίνουμε την τεράστια σημασία της συνδικαλιστικής κίνησης.

Ακόμα πόσο άρρηκτα συνδέονται τα συμφέροντα και τα δικαιώματα των μισθωτών και των εργαζομένων, με τις συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις τους, την δράση τους και τους αγώνες μέσα από αυτές.

Είναι αδιανόητος ο σημερινός κόσμος της εργασίας χωρίς επαγγελματικές οργανώσεις. Οι θέσεις και οι κατακτήσεις τους είναι πολύ σημαντικές και προστατεύουν τους μισθωτούς με πολλούς τρόπους.

Οι απόψεις και οι αντιδράσεις τους παίρνονται πολύ σοβαρά υπόψη και επηρεάζουν τους εργοδότες και το κράτος.

Πολλές και διαφορετικές κατηγορίες από εργαζόμενους στηρίζουν τις ελπίδες τους στον αγώνα των εργατικών συνδικάτων για καλύτερες συνθήκες ζωής και εργασίας, χωρίς βέβαια τα αιτήματά τους να βρίσκουν όλες τις φορές τις ιδανικές λύσεις.

Αρκετοί είναι εκείνοι που θεωρούν τις εργατικές ενώσεις υπεύθυνες για περιοδικό πληθωρισμό, κοινωνική αναταραχή και οικονομική στασιμότητα.

Εδώ θα πούμε ότι ο χωρισμός της εργασίας σε τρία κυρίως κεφάλαια σχέσεων ανάμεσα σε συνδικαλιστές, εργοδότες, οικονομικούς φορείς και κράτος θα δώσει απαντήσεις και θα βγάλει συμπεράσματα για τα παραπάνω.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για τις σχέσεις εργατικών οργανώσεων και κράτους.

Θα αναφερθούμε στην κρατική παρέμβαση στην προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, στην εργατική εστία και χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τις συλλογικές συμβάσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα δούμε τις σχέσεις εργατικών οργανώσεων και εργοδοτών, όπου θα αναφερθούμε στην συμμετοχή των εργαζομένων στην Διοίκηση, στα συμβούλια τους, μέσα στην επιχείρηση, στην Απεργία - Ανταπεργία, διαιτησία.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα εξαντλήσουμε τις σχέσεις ανάμεσα στις ίδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αναφερόμενοι στις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες οργανώσεις, τα εργατικά κέντρα και θα περιγράψουμε τις παρατάξεις και τις πολιτικές τοποθετήσεις τους.

ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΡΑΤΟΥΣ

Θα αρχίσουμε πρώτα απο την συνδικαλιστική ελευθερία αναφερόμενοι στους συνταγματικούς κανόνες που αναφέρονται άμεσα στην εργασία για να δούμε πως προκύπτει απ' αυτούς η ελευθερία στη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων και ή προστασία της ύπαρξής τους.

Το Σύνταγμα προβλέπει 3 είδη κανόνων:

1.- Κανόνες που προβλέπουν την προστασία της εργασίας.

Το άρθρο 22 περιέχει 3 βασικές επιταγές, με τις οποίες αναγνωρίζεται το δικαίωμα της εργασίας.

2.- Κανόνες που προβλέπουν την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η κατοχύρωση της ελευθερίας του κάθε εργαζομένου και γενικότερα κάθε επαγγελματία να συνενωθεί με άλλους συναδέλφους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελεί εκδήλωση της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας. Το άρθρο 23 ορίζει " το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για την εξασφάλιση συνδικαλιστικής ελευθερίας και ακώλυτη άσκηση συναφών δικαιωμάτων της σε κάθε προσβολής τους μέσα στα όρια του νόμου ".

Ετσι πέρα από την κατοχύρωση που παρέχεται για την ελεύθερη σύσταση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουμε την κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας στη δυναμική της φάση που διακρίνεται σε ειρηνική δράση συνδικάτων (αναγνώριση συλλογικών συμβάσεων - αρθ. 22 παρ.2) και μαχητική δράση (αναγνώριση δικαιώματος απεργίας - αρθ. 23 παρ. 2).

3.- Συνταγματικές διατάξεις που ενδιαφέρουν άμεσα το εργατικό δίκαιο. Εδώ αναφέρουμε την αναγνώριση υποχρέωσης του κράτους να σέβεται και να προστατεύει την ανθρώπινη αξία (αρθ. 2 παρ.1) και την συνταγματική διάταξη που προστατεύει το δικαίωμα της ισότητας.

Ας δούμε όμως αναλυτικά τις δύο όψεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας: την θετική και την αρνητική.

1. Θ ε τ ι κ ή σ υ ν δ ι κ α λ ι σ τ ι κ ή ε λ ε υ θ ε ρ ί α.

Η θετική και συνδικαλιστική ελευθερία περιέχει το δικαίωμα των ατόμων να ιδρύουν επαγγελματικές οργανώσεις κατά τους όρους

του νόμου, να προσχωρούν σε ιδρυμένη οργάνωση και αν υπάρχουν περισσότερες, στην οργάνωση της εκλογής τους.

Για την κατοχύρωση αυτής της ελευθερίας βασικό στοιχείο είναι, ότι η άσκηση του δικαιώματος για ίδρυση οργανώσεων δεν εξαρτάται από προηγούμενη άδεια κρατικού οργάνου (αρθ. 12 παρ. 1 συντ. αρθ. 287ης διεθνούς συμβ. εργασίας).

Κατά το δικό μας δίκαιο, για την ίδρυση σωματείων προβλέπεται διακοστική διαδικασία και απόφαση, που μ' αυτή γράφονται τα σωματία σε ειδικό βιβλίο και απαιτούν νομική προσωπικότητα. Μ' όλα αυτά το δικαστήριο ελέγχει μόνον την νομιμότητα του ιδρυόμενου σωματείου και δεν έχει δικαίωμα να δεχθεί ή να απορρίψει την αίτηση των ιδρυτών του.

Το δικαίωμα των ατόμων να ιδρύουν επαγγελματική οργάνωση δεν το παρεμποδίζει η ύπαρξη άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων που τους καλύπτουν καταστατικά.

Ισχύει η αρχή της πολλαπλότητας των σωματείων που σημαίνει ότι νομοθετικά δεν είναι δυνατό να επιβληθεί ένα ενιαίο και αποκλειστικό σωματείο κατά τόπο, κλάδο, βαθμίδα κλπ.

Η συνδικαλιστική ενότητα δεν είναι αντικείμενο κρατικής επιταγής, μπορεί να προέλθει μόνο από τα κάτω.

Ακόμα η αρχή της πολλαπλότητας επιβάλλει στο κράτος να εφαρμόζει στην μεταχείριση των σωματείων την αρχή της ισότητας χωρίς καταρχήν να αποκλείεται η διάκριση με βάση τον βαθμό της αντιπροσωπευτικότητας τους. Σε ατομικό πεδίο πρέπει να θεωρηθεί, ότι στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι περιέχεται εκτός από το δικαίωμα ιδρύσεως, ή προσχωρήσεως σε σωματείο και το δικαίωμα συμμετοχής των μελών στη ζωή του σωματείου και μάλιστα με ίσα δικαιώματα.

Τούτο προκύπτει από την υφή αυτής της ελευθερίας που είναι μορφή οργανωμένης συλλογικής δραστηριότητας για την επιδίωξη κοινών σκοπών.

2. Η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία

Η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία αναφέρεται στο δικαίωμα του ατόμου να απέχει από την συλλογική οργάνωση και δράση.

Θεμελιώνεται κι αυτό στο άρθρο 12 συντ. που θέλει την ίδρυση των σωματείων, σε συνδιασμό και με το άρθρο 5 παρ. 1 συνταγμ. που προστατεύει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Έτσι απαγορεύεται ο αναγκαστικός συνδικαλισμός και κάθε μέτρο από το κράτος, τις οργανώσεις και τους εργοδότες, που πρακτικά θα εξανάγκαζε τους μη συνδικαλισμένους, θέτοντας σε κίνδυνο π.χ. την δυνατότητα απασχολήσεώς τους ή διαπραγματεύσεως των όρων εργασίας τους, να προχωρήσουν σε κάποια επαγγελματική οργάνωση. Γι' αυτό θα είναι άκυρη π.χ. ρήτρα σε συλλογική σύμβαση που θα επέβαλε στους εργοδότες να προσλαμβάνουν μονοσυνδικαλισμένους μισθωτούς, ή θα έβαζε χαμηλότερη αμοιβή για τους μη συνδικαλισμένους.

3. Η κατοχύρωση των οργανώσεων

Μετά από όσα αναφέραμε θα πρέπει να πούμε ότι η προστασία του ατομικού δικαιώματος να συνεταιρίζεται, κάποιος εξειδικεύεται με διατάξεις νόμων, που από την μια πλευρά που εξασφαλίζουν στο άτομο ανεπηρέαστη άσκηση ή μη άσκηση του συνδικαλισμού και από την άλλη αποτρέπουν κακή μεταχείριση των μισθωτών, που είναι συνδικαλισμένοι, ή απέχουν από τους εργοδότες τους.

Το άρθρο 12 προστατεύει τις ενώσεις, τα σωματεία και τις επαγγελματικές οργανώσεις. Αν δεν υπήρχε αυτή η προστασία θα ήταν μάταιη ή άσκηση του ατομικού δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι.

Εδικότερα προστατεύεται η υπόσταση της επαγγελματικής οργάνωσης. Κατά την παρ. 2 άρθ. 12 συντ. το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί παρά μόνο, με δικαστική απόφαση για παράβαση του νόμου, ή ουσιώδους διατάξεως του καταστατικού του.

Προστατεύεται ακόμα η ανεξαρτησία, η εσωτερική αυτονομία και η λειτουργία των επαγγελματικών οργανώσεων. Οι οργανώσεις δικαιούνται να διαμορφώνουν ελεύθερα τα καταστατικά τους και τους άλλους κανονισμούς τους. Μπορούν να εκλέγουν ελεύθερα τους αντιπρόσωπους τους και γενικά τα διοικητικά όργανα να οργανώνουν την

διαχείριση των υποθέσεων τους και να προγραμματίζουν την δράση τους.

Τέλος προστατεύεται η συνδικαλιστική δράση. Το άρθρο 23 παρ.1 ορίζει ότι το κράτος έχει υποχρέωση να παίρνει κατάλληλα μέτρα που διασφαλίζουν τα δικαιώματα τα σχετικά με την δραστηριότητα των σωματείων. Η συνδικαλιστική δράση στις διάφορες μορφές της, έχει βέβαια και όρια τα οποία επισημαίνονται στα άρθρα 25 παρ. 3, παρ.2 και άρθ. 4 συντ.

Είναι πολύ δύσκολο να εξηγήσουμε και να κρίνουμε την παρέμβαση του κράτους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και γενικά τη στάση του απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Και αυτό είναι αυτονόητο μιας και μπαίνουμε σε χώρους κοινωνικών και πολιτικών ενεργειών εκ μέρους του εκάστοτε κράτους, των διαφορετικών κυβερνήσεων και το κυριότερο των διαφορετικών χρονικών περιόδων και οικονομικών μεταβλητών που υπαγορεύουν την μία ή την άλλη πολιτική στάση απέναντι στο συνδικαλισμό.

Θα αναφερθούμε πρώτα στην έννοια της κοινωνικοποίησης και θα δούμε τους σημαντικούς σκοπούς της, τα ιδεολογικά κίνητρα, τις σύγχρονες αντιλήψεις και την συμμετοχή ορισμένων φορέων σε μερικές μορφές επιχειρήσεων.

ΕΝΝΟΙΑ Η κοινωνικοποίηση διαφέρει από την συνδικαλιστικοποίηση (σχέση μισθωτού προς τα μέσα παραγωγής) και από την κρατικοποίηση (τα μέσα παραγωγής περιέρχονται στο Κράτος). Γενικότερα σαν κοινωνικοποίηση νοούνται όλα τα μέτρα, τα οποία προάγει και εφαρμόζει η σοσιαλιστική κοινωνία και η σοσιαλιστική τάξη.

Περαιτέρω και πιο ευρύτερα, νοείται η δημιουργία στενότερων σχέσεων μεταξύ των καθέκαστων κοινωνικών παραγόντων και η εξάρτησή τους από το κοινωνικό σύνολο.

ΣΚΟΠΟΣ - ΚΙΝΗΤΡΑ Η κοινωνικοποίηση είναι θεσμός που δημιουργήθηκε από την σοσιαλιστική οικονομική διδασκαλία, οπότε οι σκοποί της θα πρέπει να αναζητηθούν στη σοσιαλιστική θεωρία και πράξη.

Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν είναι νοητή και στο φιλελεύθερο οικονομικό καθεστώς.

Σαν πιο κυριώτερους σκοπούς θα μπορούσαμε να αναφέρουμε :

α) Την εκβολή της διανομής του εισοδήματος. Σαν εισόδημα θεωρείται η συμβολή στο κοινωνικό εισόδημα, η οποία προέρχεται από την σωματική και πνευματική εργασία.

β) Το ξεπέραςμα της ιδιωτικής και δημόσιας μονοπωλιακής δύναμης.

γ) Η επίτευξη του γενικού υπερεπιχειρησιακού σχεδιασμού.

Τα ιδεολογικά κίνητρα της κοινωνικοποίησης είναι κοσμοθεωρητικές σκέψεις και αρχές, οι οποίες δημιούργησαν την ιδέα της κοινωνικοποίησης και προέρχονται από το σοσιαλιστικό χώρο. Το πρώτο κίνητρο της κοινωνικοποίησης είναι:

Ειρήνη. Επιτυγχάνεται με την κατάργηση της βίας ώστε να εκλείψουν οι πόλεμοι.

Η κοινωνικοποίηση των μέσων παραγωγής, επειδή καταργεί μια μορφή κυριαρχίας της κεφαλαιοκρατικής τάξης πάνω στην εργατική, συμβάλλει στην δημιουργία αταξικής κοινωνίας, που θα σημάνει το τέλος των πολέμων και την αρχή μιας παγκόσμιας ειρήνης.

Ελευθερία. Από πολιτική άποψη η κοινωνικοποίηση οδηγεί στην πραγμάτωση της δημοκρατίας με αποτέλεσμα την προστασία και διεύρυνση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ιδιαίτερα της ελευθερίας και της ισότητας, τα οποία κατοχυρώνονται με το σοσιαλιστικό οικονομικό καθεστώς.

Τέλος η δικαιοσύνη, επειδή η σοσιαλιστική ιδέα της κοινωνικοποίησης έχει σαν κίνητρο την άρση της κοινωνικής αδικίας που επικρατεί στην κεφαλαιοκρατική κοινωνία.

Τις τελευταίες δεκαετίες το κράτος εμφανίστηκε να ασκεί κρατική παρεμβατική πολιτική στην οικονομία για να διορθώσει σφάλματα ή να παράσχει βοήθεια όπου αυτό κρίθηκε απαραίτητο.

Η μετάβαση όμως στην κοινωνικοποίηση είναι ρευστή και μπορεί να πραγματοποιηθεί και στο φιλελεύθερο πολιτικό και οικονομικό σύστημα.

Η κοινωνικοποίηση με την σύγχρονη αντίληψη του Έλληνα νομοθέτη, δεν είναι τίποτε άλλο από την συμμετοχή στην Διοίκηση και στην λήψη των αποφάσεων των κοινωνικοποιημένων επιχειρήσεων, όχι μόνο του κράτους, αλλά και άλλων φορέων.

Με τις διατάξεις του νόμου 1365/83 εισάγεται για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο ο θεσμός της συμμετοχής στη διοίκηση ορισμένης μορφής επιχειρήσεων. Η μέχρι τώρα συνηθέστερη μορφή της συμμετοχής στο δυτικό ευρωπαϊκό χώρο είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των εκμεταλεύσεων στη λήψη αποφάσεων των επιχειρήσεων. Η συμμετοχή που εισάγεται με τον παραπάνω νόμο είναι ιδιότυπη.

Μ' αυτή στα πράγματα της επιχείρησης μπαίνουν και παράγοντες που θα μπορούσαν να είναι φορείς των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και επομένως η συμμετοχή τους η συμμετοχή τους στη διοίκηση εκμετάλλευσης να είναι αυτονόητη. Αν και ο νόμος στο άρθρο 1 ορίζει ότι μετέχουν και οι εργαζόμενοι στην εκμετάλλευση αυτό δεν εξασφαλίζεται και η συμμετοχή από ευρύτερο κύκλο μισθωτών, δεν είναι γνήσια συμμετοχή.

Συνεπώς ο νόμος 1365/83 ούτε αληθινή κοινωνικοποίηση εισάγει αφού δεν έχει σαν συνέπεια την μετάθεση περιουσίας σε κοινωνικούς φορείς, ούτε γνήσια συμμετοχή, αφού αυτή αφορά στην διοίκηση των εκμεταλεύσεων.

Ενα πολύ σημαντικό ρόλο στην οικονομική υποβοήθηση των συνδικαλιστικών ενώσεων, παίζουν δύο οργανισμοί που θα δούμε και θα μιλήσουμε αναλυτικά για τον καθένα παρακάτω: η Εργατική εστία και ο ΟΔΕΠΕΣ (Οργανισμός Διαχείρισης Ειδικών Πόρων Εργασιακών Σωματείων).

Για να διαφυλαχτεί και η ανεξαρτησία των εργατικών οργανώσεων ανώνυμες δωρεές και επιχορηγήσεις δεν επιτρέπονται, ούτε οικονομικές ενισχύσεις από εργοδότες ή πολιτικούς οργανισμούς και πολιτικές οργανώσεις (άρθ, 25 παρ.3 και 4 νομ. 330/76). Η Εργατική Εστία που ο θεσμός της ήταν δημιουργήμα των φιλελεύθερων, οι οποίοι ήθελαν να τον χρησιμοποιήσουν για την ενσωμάτωση των εργαζομένων στο σύστημα.

Ιδρύθηκε τον Ιούλιο του 1931. Οι αρχικοί σκοποί του, που ήταν η ενίσχυση και η οικονομική, πνευματική και ηθική προαγωγή της τάξης των εργαζομένων, γρήγορα υποκαταστάθηκαν απο την σχεδόν αποκλειστική χρηματοδότηση των δήθεν εκπροσώπων της εργατικής τάξης. Από το 1953 όμως και μετά άρχισε σταδιακά η χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Με την δημοσίευση ενός διατάγματος του 1954 η Εργατική Εστία πρόβλεπε:

α) για την ηθική και υλική ενίσχυση των εργατικών στελεχών και των σύνδεσμών τους

β) την ηθική και οικονομική ενίσχυση των εφημερίδων και περιοδικών εργατικού ενδιαφέροντος (αρθ. 1), όπου λαμβάνοταν πρόνοια για την χρηματοδότηση των προπαγανδιστικών εντύπων της διασπαστικής κίνησης.

Με το νόμο 3467/30-31 Δεκεμβρίου, η Εργατική Εστία μετατράπηκε πάλι σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (είχε γίνει νωρίτερα ιδιωτικού δικαίου) και το 1956 η ΓΣΕΕ πέτυχε την επαναφορά της υποχρεωτικής εισφοράς από το ημερομίσθιο των εργαζομένων, που καταργήθηκε πάλι μετά το 1957.

Όλα αυτά όμως τα χρόνια και μέχρι το 1964 τα υπέρογκα ποσά των εργατικών εισφορών, κάθε άλλο παρά δίκαια διατίθονταν για τη χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών σωματείων.

Οι εκάστοτε υπουργοί Εργασίας με τις πλατες των κυβερνήσεων που ψήφιζαν συμφέρουσες διατάξεις, διαχειρίζονταν και χρησιμοποιούσαν όπως ήθελαν μεγάλα κονδύλια της Εργατικής Εστίας, με αποτέλεσμα μακρόχρονες αντιδράσεις από τους εργαζόμενους και κυρίως τη ΓΣΕΕ και τις οργανώσεις της.

Μετά το 1964 έγινε μια προσπάθεια εξυγίανσης του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά τα πράγματα άλλαξαν πάλι μετά το 1967, με την θέσπιση της δικτακτοτικής νομοθεσίας.

Μάλιστα το 1971 ιδρύθηκε ένα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου ο ΟΔΕΠΕΣ, στον οποίο ανατέθηκε πλέον η ενίσχυση των οργανώσεων. Είχε σκοπό να βοηθά οικονομικά τα εργασιακά σωματεία και τις ενώσεις τους και το κυριώτερο έσοδο του οργανισμού αυτού ήταν ένα ποσοστό (30% από το 1974) από τα έσοδα εισφορών της εργατικής εστίας.

Μετά την πτώση της δικτατορίας η χρηματοδότηση εξακολούθησε να γίνεται μέσω του ΟΔΕΠΕΣ που διοικούνταν από επιτροπή, με πρόεδρο, τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ και 6 αντιπροσώπων των εργαζομένων, που εκλέγονται από την συνελευση των προέδρων των εργατικών κέντρων και ομοσπονδιών.

Η μέριμνα για την στέγαση των σωματείων, για την κάλυψη δαπανών προσωπικού, εξόδων κτιρίων και γενικών δαπανών λειτουργίας και δράσης των οργανώσεων, καθώς και για τα θέματα ψυχαγωγίας των εργαζομένων, εξακολούθησε όπως και πρώτα να είναι αρμοδιότητα της Εργατικής Εστίας.

Μέχρι το 1982 επιβίωσε ο δικτατορικός νόμος, σαν μεταβατικό στάδιο, μέχρι να διακανονιστεί με συλλογικές διαπραγματεύσεις ο τρόπος είσπραξης της συνδικαλιστικής συνδρομής.

Με τον νόμο 678/1977 τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε και η νομοθεσία για την Εργατική Εστία, επαναπροσδιορίζοντας τους στόχους της, για ενίσχυση των συνδικ. οργανώσεων, πληρωμής εξόδων στέγα-

σης, οικονομική ενίσχυση σεμιναρίων ή σχολών για την επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών κλπ.

Με τον παραπάνω νόμο, επιβαρύνθηκε ακόμα ή εισφορά των εργαζομένων, ενώ μειώθηκε η εργοδοτική εισφορά.

Ο ΟΔΕΠΕΣ και η εργατική εστία συνεχίζουν να καλύπτουν όλα τα έξοδα των οργανώσεων και μάλιστα με το άρθρο 15 αυτού του νόμου το 8% των πόρων της Εργατικής Εστίας παραμένει κατ'έτος σαν αποθεματικό στη διάθεση του υπουργού εργασίας, για γενικότερους σκοπούς συνδικαλιστικής δράσης, παρακολούθησης και μελέτης της εξέλιξης του συνδικαλισμού.

Μετά τη δημοσίευση του νόμου 1264/82, με το άρθρο 27 διαλύεται άμεσα ο ΟΔΕΠΕΣ και όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του περιέρχονται στην Εργατική Εστία.

Η παρακολούθηση και ανάλυση του νομοθετικού πλαισίου έδειξαν ότι η ΓΣΕΕ και η πλειοψηφία των οργανώσεων της δεν είναι ανεξάρτητες, αφού η ύπαρξη τους εξαρτάται από τις παροχές κρατικού οργανισμού, που αντλεί τα έσοδα του από την υποχρεωτική εισφορά όλων των εργαζομένων.

Βέβαια στην χρηματοδότηση των οργανώσεων συμμετέχουν και οι εργοδότες, αυτό όμως δεν παύει να κάνει το σύστημα χρηματοδότησης αποθαρρυντικό, κυρίως για τα μαζικά σωματεία και να αντίκειται στις διεθνείς υποχρεώσεις της Ελλάδας.

Θα αναφερθούμε στη συνέχεια στο θέμα της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών, ποιά είναι τα προστατευόμενα στελέχη, για ποιούς λόγους έχουμε καταγγελία της σχέσης εργασίας τους και πότε έχουμε άρση της προστασίας αυτής. Επειδή είναι φυσικό η ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης να φέρνει πολλές φορές αντιμέτωπους μισθωτούς και εργοδότες και να εκθέτει τους πρώτους σε κινδύνους κακής μεταχείρισης ή και απόλυσης, τέτοιες ενέργειες από τους δεύτερους με αιτία την συνδικαλιστική δράση θεωρούνται παράνομες και ακυρώνονται από τα δικαστήρια.

Ειδικότερα για τα συνδικαλιστικά στελέχη των επαγγελματικών οργανώσεων, επειδή έχουν την πρωτοβουλία και την ευθύνη της συλλογικής δράσης, προκαλώντας την οργή των εργοδοτών, προβλέπεται ειδική προστασία της θέσης τους. Προστατευόμενα συνδικαλιστικά

στελέχη είναι οι Πρόεδροι, αναπληρωτές πρόεδροι ή αντιπρόεδροι γενικοί γραμματείς, οι αναπληρωτές γενικοί γραμματείς και οι ταμίες των επαγγελματικών οργανώσεων βάσης με πάνω από 100 μέλη και των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων ενώσεων σωματείων. Επίσης ο πρόεδρος και ο γενικός γραμματέας επαγγελματικού σωματείου, που καλύπτει τους μισθωτούς ενός εργοδότη μόνο, αν έχει στην δύναμη του περισσότερους από 80 μισθωτούς και δεν λειτουργεί και άλλο σωματείο για το ίδιο προσωπικό (αρθ.26 παρ. 1 ν. 330/76).

Αν τέτοια σωματεία έχουν πάνω από 100 μέλη, η προστασία επεκτείνεται και στους αναπληρωτές προέδρους ή αντιπροέδρους, στους αναπληρωτές γενικούς γραμματείς και στους ταμίες τους.

Προστατεύονται επίσης μέλη της γραμματείας της εκτελεστικής επιτροπής της ΓΣΕΕ που εκλέγονται από αιρετή διοίκηση (αρθ. 2 παρ. 3 ν. 1803/51).

Η προστασία συνίσταται στο ότι η σχέση εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών, που καλύπτει δεν είναι δυνατό να καταγγελθεί παρά μόνο για σπουδαίο λόγο, που διαπιστώνεται με ορισμένη διαδικασία (αρθ. 26 παρ.1 ν. 330/76). Την προστασία αυτή την έχουν τα στελέχη των κανονικών διοικήσεων στην διάρκεια της θητείας τους και για ένα ακόμα χρόνο μετά τη λήξη της (αρθ.26 παρ.1 ν.330/76) και τα στελέχη των προσωρινών διοικήσεων μόνο για το διάστημα της θητείας τους (αρθ.26 παρ.2 ν.330/76).

Τέτοιοι σπουδαίοι λόγοι είναι οι παρακάτω ενέργειες του μισθωτού - συνδικαλιστικού στελέχους:

(α) Αν κατά την πρόσληψή του εξαπάτησε τον εργοδότη του με ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να πετύχει μεγαλύτερη αμοιβή.

(β) Αν πρόδωσε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά, ή ζήτησε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες, από τρίτους ζημιώνοντας έτσι τον εργοδότη

(γ) Αν χειροδίκησε ή έβρισε με βαρείες εκφράσεις ή απείλησε σοβαρά τον εργοδότη του ή τους δικούς του

(δ) Αν αρνιέται συνέχεια υπηρεσίες που του έχουν ανατεθεί ή δεν συμμορφώνεται σε δικαιολογημένες εντολές του εργοδότη, ή έβαλε σε κίνδυνο την ασφάλεια προσώπων ή πραγμάτων λόγω της επιπολαιότητας, ή έρχεται μεθυσμένος στην εργασία του.

(ε) Αν είναι ανίκανος για την εργασία που συμφώνησε, ή παραβιάζει υποχρεώσεις παρά τις παρατηρήσεις του εργοδότη.

(στ) Αν απουσίαζε από την εργασία του χωρίς άδεια για μεγάλο διάστημα.

Η συνδικαλιστική δράση δεν είναι ποτέ σπουδαίος λόγος για καταγγελία, δεν απαλλάσσει όμως το μισθωτό από την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του.

Τα συνδικαλιστικά στελέχη χάνουν την ειδική προστασία στην περίπτωση που θα πραγματοποιηθεί απεργία κατά παράβαση των διατάξεων για την απεργία του ν. 330/76, ή του καταστατικού του σωματείου, ή της ενώσεως (αρθ.38 παρ1 ν. 330/76).

Εννοείται παράνομη σωματειακή απεργία και όχι αδέσποτη απεργία, που οργάνωσαν τυχόν μέλη του σωματείου, εκτός αν παράνομα ανέλαβε τον απεργιακό αγώνα το σωματείο.

Η άρση της προστασίας σημαίνει ότι για την καταγγελία της σχέσης εργασίας του συνδικαλιστικού στελέχους, ούτε κάποιος σπουδαίος λόγος απ' αυτούς του άρθρου 2 παρ.1 του ν.1803/1951 απαιτείται, ούτε η τήρηση της διαδικασίας του ίδιου νόμου. Ωστόσο κι αυτή η καταγγελία ελέγχεται, όπως κάθε καταγγελία για τυχόν κατάχρηση του δικαιώματος από την πλευρά του εργοδότη. Σημασία έχει και ο χρόνος που θα γίνει η καταγγελία, γιατί αν π.χ. αν ο λόγος της καταγγελίας σχετίζεται με την παράνομη απεργία, το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση του συνδικαλιστικού στελέχους αποδυναμώνεται, αν περάσει σημαντικό χρονικό διάστημα από τότε.

Η κρίση, αν η απεργία ήταν παράνομη και αν μειοψήφισε ή όχι το συνδικαλιστικό στέλεχος, που απολύεται, ανήκει στο δικαστήριο, που θα αποφανθεί για το κύρος της καταγγελίας, ύστερα από προσφυγή του ενδιαφερόμενου.

Αν το δικαστήριο κρίνει ότι η απεργία δεν ήταν παράνομη ή ότι αυτός που απολύθηκε μειοψήφισε, θα πρέπει να ακυρώσει τη καταγγελία.

Θα κλείσουμε το πρώτο κεφάλαιο με την έννοια της συλλογικής σύμβασης.

Θα εξετάσουμε το αντικείμενό της, ειδικότερα θέματα, το σκοπό και τη σημασία της, τις προϋποθέσεις για την σύναψη συλ-

λογικής σύμβασης και πως τίθεται σε ισχύ, τα δεσμευόμενα πρόσωπα και τέλος το πεδίο ισχύος και τις σχέσεις των συλλογικών συμβάσεων.

Στα τέλη του περασμένου αιώνα, με την αναγνώριση και ισχυρόποίηση των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, γεννήθηκε ο θεσμός της συλλογικής σύμβασης, στην αρχή με την μορφή απλών συμφωνιών (Αγγλία) και αργότερα στην ηπειρωτική Ευρώπη με κάποια νομική σημασία και επένδυση.

Στην Ελλάδα από το 1935 η συλλογική σύμβαση εισάγεται σαν ιδιαίτερος θεσμός δικαίου, που δεσμεύει εργοδότες και μισθωτούς με ισχύ πρωτοφανή για σύμβαση ανάμεσα σε υποκείμενα του ιδιωτικού δικαίου.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας, σε γενικές γραμμές είναι η σύμβαση ανάμεσα σε εκπροσώπους των συλλογικών συμφερόντων των εργοδοτών και των μισθωτών, που ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας των επιμέρους εργοδοτών και μισθωτών. Το άρθρο 2 παρ. 1 ν.55 ορίζει ότι " η συλλογική εργασία καταρτίζεται μεταξύ μιας ή πολλών εργοδοτικών οργανώσεων, αφ' ενός και μιας ή πολλών επαγγελματικών οργανώσεων μισθωτών, αφ' ετέρου και καθορίζει τους όρους τους οποίους περιλαμβάνουν οι συμβάσεις εργασίας, οι συναπτόμενες μεταξύ δεσμευομένων από αυτούς " (αρθ. 680 παρ.1 Α.Κ.)

Η συλλογική σύμβαση από της συνθηκής της δημιουργίας της έχει συμβατικό χαρακτήρα που διακρίνεται στον τρόπο που καταρτίζεται και στις ενοχικές δεσμεύσεις που δημιουργεί ανάμεσα στους συμβαλλόμενους. Αναπτύσσει κανονιστική ενέργεια πάνω σε σχέσεις τρίτων, των μισθωτών και των εργοδοτών που αφορά και ενεργεί πάνω σε αυτές με ισχύ ουσιαστικού νόμου, επιβάλλεται μάλιστα σαν αναγκαστικό δίκαιο.

Το γεγονός ότι οι κανονιστικοί κανόνες της χαρακτηρίζονται κανόνες δικαίου αποτελεί την κύρια εγγύηση ότι οι όροι της θα εφαρμοστούν.

Θα αναφερθούμε ακόμα στο συλλογικό στοιχείο της αφού με αυτό εκπροσωπούνται συλλογικά συμφέροντα και ορίζονται συλλογικές συμβάσεις που αφορούν σε άοριστο αριθμό προσώπων, παρόντων και

και μελλοντικών και στις σχέσεις τους (που υπάρχουν ή θα δημιουργηθούν). Τέλος στο εργασιακό στοιχείο, αφού η συλλογική σύμβαση αφορά στις σχέσεις με αντικείμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας (αρθ.1 παρ. 3 ν. 3239/1955).

Υπάρχει στην εργασιακή σχέση για να την δεσμεύσει ρυθμίζοντας τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Η νόμιμη διατύπωση " όροι, συνθήκες κι αμοιβή της εργασίας" περιλαμβάνει κάθε θέμα, που ανάγεται στη διαρρύθμιση την επιμέρους ατομικών σχέσεων εργοδοτών και μισθωτών και είναι το αντικείμενο της συλλογικής σύμβασης.

Καθορίζοντας τα παραπάνω οι συμβάσεις έχουν την δυνατότητα να καλύψουν το σύνολο των σχέσεων εργοδοτών μισθωτών και να ρυθμίσουν τις ατομικές εργασιακές σχέσεις τους σ' οποιοδήποτε σημείο σχετικό μ' αυτά τα θέματα.

Αναλυτικότερα θα αναφέρουμε τα παρακάτω:

Το κλασικό αντικείμενο της συλλογικής σύμβασης είναι ο καθορισμός του μισθού που στάθηκε και το πρώτο της αντικείμενο. Στα πλαίσια για το καθορισμό των αποδοχών μπορεί να ορίζεται το είδος του μισθού (χρηματικός ή και σε είδος), ο τρόπος που θα υπολογίζεται, ο τόπος και ο χρόνος που θα καταβάλλεται και κυρίως το ύψος του.

Οι αυξήσεις του μισθού ορίζονται με ποσό ή ποσοστό και μπορεί να κλιμακώνονται χρονικά.

Πάντως, οι μισθοί που αυξάνονται ή προσαυξάνονται με συλλογική σύμβαση είναι μόνο οι γενικοί συλλογικοί μισθοί, όπως αυτοί από την προηγούμενη συλλογική σύμβαση και όχι αυτοί που πραγματικά καταβάλλονται με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Με τη συλλογική σύμβαση μπορεί να προσδιορίζεται ειδικότερα και να παίρνει συγκεκριμένες μορφές, η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.

Εδώ ανήκουν οι ρήτρες για προστασία από ατυχήματα, την φροντίδα για την υγεία γενικά των μισθωτών, την παροχή προστατευτικών μέσων για την εκτέλεση της εργασίας, την πρόβλεψη για παροχή αδειών, τις αποζημιώσεις για υπερωριακή ή νυχτερινή εργασία κ.ά.

Η συλλογική σύμβαση μπορεί να αναφέρεται και στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να ορίζει σχετικά διατυπώσεις, το τρόπο που θα ασκείται σε ειδικότερα θέματα, όπως στις μεταθέσεις κ.α.

Ακόμα η συλλογική σύμβαση είναι δυνατό να αναφέρεται στις υποχρεώσεις των μισθωτών, στο είδος τις εργασίας που έχουν υποχρέωση να προσφέρουν, ανάλογα με την ειδικότητα, την ιδιότητα ή την θέση, ή να ξεχωρίζει και να χαρακτηρίζει κατηγορίες μισθωτών.

Είναι ακόμα δυνατό να συμφωνηθούν σ' αυτή υποχρεώσεις του εργοδότη, που θα διευκολύνουν την εκτέλεση της εργασίας ή θα εξυπηρετούν τους μισθωτούς σαν μέλη του προσωπικού των επιχειρήσεων (δημιουργία ή λειτουργία καντίνας κ.α)

Η συλλογική σύμβαση λειτουργεί βασικά προστατευτικά για την πλευρά των μισθωτών, εξισορροπώντας την οικονομική και κοινωνική κατώτερη ατομική θέση τους σε σχέση με τους εργοδότες. Αποβλέπει ακόμα να επιβάλλει ενιαία τάξη στις επαγγελματικές σχέσεις τυποποιώντας τους όρους εργασίας και έχει μεγάλη οικονομική σημασία.

Για να καταρτιστεί έγκυρα μια συλλογική σύμβαση εργασίας εκτός από όσα προαπαιτούμενα χρειάζονται για το κύρος κάθε σύμβασης σύμφωνα με το κοινό δίκαιο είναι απαραίτητες κατά τους ορισμούς του ειδικού δικαίου για τις συλλογικές συμβάσεις ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα, τήρηση ορισμένου τύπου και στη συνέχεια ειδική διαδικασία για να αποκτήσει ισχύ.

Ικανότητα για σύναψη συλλογικής συμβάσεως είναι η ειδική ικανότητα που χρειάζεται για να είναι κάποιος συμβαλλόμενο μέρος σε συλλογική σύμβαση εργασίας.

Το άρθρο 2 παρ.1 του ν. 3239/55 ορίζει ότι τη συλλογική σύμβαση την καταρτίζουν μία ή και περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις και μία ή και περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις των μισθωτών.

Το αρθ. 1 παρ. 1 ν.δ. 186/69 διευκρινίζει, ότι μόνο οι επαγγελματικές οργανώσεις με αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα έχουν αυτό το δικαίωμα.

Οι παραπάνω διατάξεις εκφράζουν τον κανόνα, ότι ικανές να συναζουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι οι επαγγελματικές οργανώσεις και μάλιστα μόνο όσες έχουν αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα.

Από τους παραπάνω νόμους προκύπτει ότι ικανές να κάνουν συλλογικές συμβάσεις είναι αυτές με νομική προσωπικότητα, δηλ. τα σωματεία.

Κατά το άρθ. 1 παρ.1 και 2 ν.δ. 186/1969 μόνο δύο οργανώσεις το πολύ είναι δυνατό ν' αναγνωρίζονται αντιπροσωπευτικές σε κάθε κλάδο, από τις οποίες η μία αναγνωρίζεται η πιο αντιπροσωπευτική (άρθ.3 παρ.1 του ίδιου νόμου).

Η αναγνώριση αυτή, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.1 εδ2 του ίδιου νομοθετήματος, έχει σημασία για το κύκλο των προσώπων, που μπορεί να δεσμεύονται από τις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφει αυτή, η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση.

Δεσμευόμενα πρόσωπα είναι κατ' αρχήν όσα είναι μέλη των οργανώσεων, όταν υπογράφεται η συλλογική σύμβαση και έχουν ήδη η δημιουργούν αργότερα εργασιακή σχέση στο διάστημα που ισχύει η συλλογική σύμβαση.

Δεσμεύονται ακόμα όσοι γίνονται μέλη των σωματείων αυτών αφού υπογραφεί η συλλογική σύμβαση, με την διαφορά ότι δεσμεύονται από τότε που έγιναν μέλη και όχι από τότε που άρχισε η ισχύς της.

Τώρα για να αποκτήσει ισχύ μια έγκυρα καταρτισμένη συλλογική σύμβαση, πρέπει να κατατεθεί στο υπουργείο Εργασίας και στη συνέχεια να δημοσιευτεί με την φροντίδα του υπουργού Εργασίας στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η ισχύ της συλλογικής συμβάσεως, εκτός αν η ίδια ορίζει διαφορετικά, αρχίζει αποτότε που θα δημοσιευτεί στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ή από την επόμενη μέρα που θα κατατεθεί στο ειρηνοδικείο.

Θα τελειώσουμε με το πεδίο ισχύος τις κατηγορίες και τις σχέσεις των συλλογικών συμβάσεων.

Το πεδίο ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης ορίζεται κατά τόπο από την ίδια ή το καθορίζουν τα συμβαλλόμενα μέρη μέσα από τα

πλαίσια του νόμου και τα όρια της αρμοδιότητάς τους. Έτσι διακρίνουμε τοπικό πεδίο, επαγγελματικό, προσωπικό και το χρονικό πλαίσιο. Επάνω στο τελευταίο θα πούμε λίγα λόγια για την διάρκεια ισχύος, την αφετηρία, την λήξη την καταγγελία και την μετενέργεια μιας συλλογικής σύμβασης.

Οι συλλογικές συμβάσεις είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Οι αορίστου χρόνου έχουν από το νόμο ελάχιστο όριο διάρκειας 12 μήνες από τότε που θα αρχίσει ή εφαρμογή τους. Οι ορισμένου χρόνου αφού λήξουν και οπωσδήποτε αφού περάσουν δύο χρόνια από τότε που υπογράφηκαν, θεωρούνται αορίστου χρόνου (αρθ.4 παρ.1 εδ. 1ο-2ο ν. 3239/55).

Έτσι η μόνη σημασία που απομένει για την διάκριση είναι ότι οι αορίστου χρόνου καταγγέλλονται οποτεδήποτε (αλλά αφού περάσει το δωδεκάμηνο) από τότε που άρχισαν να εφαρμόζονται, ενώ οι δεύτερες αφού μετατραπούν σε αορίστου χρόνου.

Αφετηρία για την ισχύ μιας συλλογικής σύμβασης είναι η δημοσίευση της στην εφημερίδα της Κυβέρνησης (αρθ. 2 παρ. 3 ν. 3239/1955). Η προθεσμία 20 ημερών, από τότε που θα κατατεθεί στο υπουργείο Εργασίας μέχρι να εκδοθεί η υπουργική απόφαση για τη δημοσίευσή της, αναστέλλει η ενέργειά της. Αν περάσει άπρακτη η προθεσμία αυτή, που είναι ανατρεπτική και η συλλογική σύμβαση κατατεθεί νόμιμα και εμπρόθεσμα στο ειρηνοδικείο της περιφέρειας όπου καταρτίστηκε, αφετηρία για την ισχύ είναι η επόμενη μέρα από την κατάθεση.

Τα παραπάνω ισχύουν, εφόσον στη συλλογική σύμβαση δεν ορίζεται άλλο χρονικό σημείο για την έναρξη της ισχύος της (αρθ. 2 παρ. 3 και αρθ.20 παρ.3 ν.3239/55).

Η συλλογική σύμβαση λήγει:

(α) Με καινούργια συλλογική σύμβαση ανάμεσα στα μέρη, που θα την καταργεί είτε ρητά είτε με το περιεχόμενό της.

(β) Με την καταγγελία της από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη (αρθ.4 ν. 3239/1955).

Καταγγελία δέχονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις, δηλαδή και οι ορισμένου χρόνου αν μετατραπούν σε αορίστου χρόνου.

Δεν λήγει:

(α) Με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, η οποία και όταν είναι μικρότερη από την διετία, δεν φέρνει την λήξη της αλλά την μετατρέπει σε αορίστου χρόνου.

(β) Με την διάλυση των οργανώσεων. Κατά το νόμο (αρθ.6 παρ.1 ν.3239/55) η διάλυση μ' οποιονδήποτε τρόπο και για οποιοδήποτε λόγο της επαγγελματικής οργάνωσης, που υπέγραψε μια συλλογική σύμβαση δεν επιδρά στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή.

Η καταγγελία της συλλογικής σύμβασης είναι δήλωση ότι η μία πλευρά θέλει να λύσει την ισχύουσα συλλογική σύμβαση και πρέπει να είναι σαφής.

Η καταγγελία συνεπάγεται την αποδέσμευση της καταγγελλούσας οργάνωσης και των μελών της και τα αποτελέσματά της αρχίζουν δύο μήνες μετά την δήλωση της καταγγελίας στο Υπουργείο Εργασίας.

Όταν μια συλλογική σύμβαση λήξει, οι ατομικές σχέσεις που ρυθμίζει δεν θίγονται ούτε στην υπόστασή τους ούτε στο περιεχόμενό τους και η διαμόρφωση που επέβαλε στις σχέσεις αυτές ισχύει μέχρι η σύμβαση να καταλυθεί με κάποιο νόμιμο τρόπο.

Αυτή η ενέργεια της συλλογικής σύμβασης μετά την λήξη της (μετενέργεια), ακριβώς επειδή παύει να ισχύει η συλλογική σύμβαση, που από αυτή αντλούσε την άμεση και αναγκαστική ισχύ της, στερείται τον άμεσο και αναγκαστικό χαρακτήρα της.

Η ρύθμιση δεν έχει πια τον συλλογικό προστασία και μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί με οποιονδήποτε τρόπο.

Ο κόσμος χωρίζει τις συλλογικές συμβάσεις σε εθνικές γενικές, εθνικές επαγγελματικές, τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και ειδικές. Οι σχέσεις ανάμεσα στις συλλογικές συμβάσεις των διαφορετικών βαθμίδων καθορίζονται με τον νόμο με τον ακόλουθο τρόπο:

Η εθνική γενική έχει το προβάδισμα. Οι όροι και οι συνθήκες μιας τέτοιας συλλογικής σύμβασης δεν επιτρέπεται να γίνουν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης άλλης βαθμίδας.

Οι συλλογικές συμβάσεις της επόμενης βαθμίδας οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές αποκλείουν σε κατώτερης βαθμίδας συμβάσεις να ρυθμίζουν τις σχέσεις που δεσμεύουν.

Στην διαδοχή των συλλογικών συμβάσεων η νεώτερη εκτοπίζει την προηγούμενη και καταργεί την ρύθμισή της πάνω στα ίδια αντικείμενα.

ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Θα ξεκινήσουμε το δεύτερο κεφάλαιο με ένα παλιό αίτημα του συνδικαλιστικού κινήματος, που φαίνεται να μπαίνει στο δρόμο της εκπλήρωσής του.

Πρόκειται για την καθιέρωση του θεσμού των συμβουλίων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, σε συνδιασμό με την επιθεώρηση της 135ης Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας του 1971, που αφορά την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Με την κατάθεση του σχετικού νομοσχεδίου στη Βουλή επιχειρήεται εκσυγχρονισμός και εκδημοκρατισμός του ισχύοντος αναχρονιστικού καθεστώτος διάρθρωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων (μονομερής καθορισμός κανονισμών εργασίας από τον εργοδότη και αυταρχική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος).

Η αποτελεσματικότερη παρέμβαση των εργαζομένων μπορεί να λειτουργήσει στα πλαίσια ενός μικτού τύπου συμμετοχής που θα συνδιάζει δύο βασικά πλεονεκτήματα:

(α) Θα εξασφάλιζε μια ελάχιστη συμμετοχική δράση, υποχρεώνοντας τον εργοδότη να την αποδεχτεί

(β) Θα επέτρεπε τη βελτίωση του μέσω συλλογικής- αυτοδύναμης, όταν ο συσχετισμός δυνάμεων θα ήταν ευνοϊκός.

Μια δεύτερη παρατήρηση αφορά το ρόλο των συμβουλίων των εργαζομένων ως παράλληλων με τα συνδικάτα συλλογικών φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Το παλαιό ισχύον σύστημα αντικαθίσταται και δίπλα στα παραδοσιακά συνδικάτα που στηρίζονται στην εγγραφή μελών, εγκαθίσταται νέος φορείς, όργανα ανεξάρτητα από τα συνδικάτα με δυνατότητα ανταγωνιστικής ανάπτυξης.

Η συνταγματική προστασία των συλλογικών αυτών οργανωτικών δομών επιτρέπει ακόμα και τη χωρίς νομοθετική πρόβλεψη ενεργοποίησή τους, εφόσον δεν υπονομεύουν, ή υποκαθιστούν του παραδοσιακού τύπου υπάρχουσες οργανώσεις, αλλά αντίθετα τις ενισχύουν, τις μαζικοποιούν ή τις αντικαθιστούν, όπου δεν υπάρχουν.

Ανεξάρτητα από τη οπωσδήποτε αξιοπρόσεκτη παρέμβαση του θεσμού των εργατικών συμβουλίων στον " εκδημοκρατισμό " του εργασιακού καθεστώτος στις επιχειρήσεις, πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι:

Το αν και πόσο οι σχετικές ρυθμίσεις θα συμβάλουν ουσιαστικά στην προώθηση της κοινωνικής αλλαγής, θα εξαρτηθεί από τον βαθμό ικανότητας της εργατικής συμμετοχής, να αναπτυχθεί και να επιβληθεί με αυτοδύναμη συλλογική δράση λειτουργώντας σαν πόλος συσπείρωσης και αμφισβήτησης της καπιταλιστικής εξουσίας.

Θα αναφερθούμε στα επόμενα, στο σπουδαιότερο μέσο πάλης του εργατικού αγώνα και γενικότερα του συνδικαλιστικού κινήματος την απεργία.

Απεργία είναι η συλλογική αποχή του μισθωτού από την εργασία με αγωνιστικό σκοπό, για να ασκήσουν πίεση κατά κανόνα στην εργοδοτική πλευρά, επιδιώκοντας να εξυπηρετήσουν, να διαφυλάξουν και να προάγουν τα συλλογικά τους συμφέροντα.

Οι πρώτες μεγάλες απεργίες, με την σημερινή έννοια του όρου σημειώθηκαν στη Γαλλία το 1831 και το 1833 και στην Αγγλία το 1842.

Στη χώρα μας οι πρώτες απεργιακές εκδηλώσεις εμφανίζονται το 1882- 83 με αποκορύφωμα την απεργία των μεταλωρύχων του Λαυρίου το 1896, με νεκρούς και τραυματίες.

Με βάση τα στοιχεία της ελληνικής νομοθεσίας, απεργία είναι η συλλογική απόχή των μισθωτών από την εργασία τους, που αποφασίζεται και κυρύσσεται νόμιμα από συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις τους με σκοπό την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών και ασφαλιστικών γενικά συμφερόντων τους.

Στην ουσία ο ορισμός αυτός είναι ίδιος με τον προηγούμενο και μας δίνει όλα τα στοιχεία της έννοιας της απεργίας, που είναι η αποχή από τηνεργσία, η συλλογική αποχή, η κύρηξη της από τις επαγγελματικές οργανώσεις και η επιδίωξη των εργασιακών, οικονομικών και ασφαλιστικών συμφερόντων του μισθωτού.

Η απεργία ανεξάρτητα αν είναι νόμιμη ή παράνομη, εμφανίζεται με διάφορες μορφές. Μπορεί να είναι επιθετική, όταν πρώτη ανοίγει τον εργατικό αγώνα, η αμυντική, όταν απαντά σε συλλογικά αγωνιστικά μέτρα της εργοδοτικής πλευράς.

Να περιορίζεται σ' ορισμένο τόπο ή να εκτείνεται σ' ευρύτερη περιφέρεια, να γίνεται σε ένα κλάδο μισθωτών ή της οικονομίας ή να είναι γενική, όλων των μισθωτών ολόκληρης της χώρας.

· Να είναι ολική, όταν καλείται το σύνολο των μισθωτών του χώρου σε απεργία, όπου κηρύσσεται, η μερική, όταν καλούνται να απεργήσουν λ.χ. ορισμένοι μόνο από το προσωπικό μιας επιχείρησης.

Από άλλες απόψεις υπάρχουν σωματειακές απεργίες και απεργίες αδέσποτες απεργίες διαμαρτυρίας και προειδοποιητικές απεργίες που γίνονται ορισμένες μέρες, άλλες με αόριστη διάρκεια, κυκλικές απεργίες και στάσεις εργασίας ορισμένες ώρες.

Απεργίες για να εξυπηρετηθούν άμεσα τα συμφέροντα των μισθωτών, η απεργία συμπάθειας, απεργίες εργασιακές και πολιτικές κανονικές απεργίες, με αποχή από την εργασία και τους τόπους της, η λευκές απεργίες με διάφορες μορφές, από την απλή σωματική παρουσία στους τόπους εργασίας ως τη μειωμένη απόδοση για καθυστέρηση της εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 2 συντ., η απεργία αποτελεί διακαίωμα που ασκείται από τις νόμιμες συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

Το δικαίωμα της απεργίας ανήκει στα ατομικά και κοινωνικά διακρίματα του συντάγματος, χωρίς όμως να μπορεί να ασκείται ατομικά, παρὰ μόνο συλλογικά και από ορισμένους φορείς, τις επαγγελματικές οργανώσεις.

Το δικαίωμα που κατοχυρώνεται από το σύνταγμα αλλά και μπορεί να περιορίζεται από ειδικούς νόμους με τις σχετικές ρυθμίσεις όπως λ.χ. ν 643/1977 για τους δημόσιους υπαλλήλους και του ν. 330 / 1976 για το προσωπικό με σχέση ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου κλπ.

Ακόμα αίρεται η περιορίζεται για ορισμένο χρόνο αν ανασταλεί η ισχύς του άρθ. 23 συντ.

Κάτι τέτοιο είναι δυνατό να γίνει με προεδρικό διάταγμα σε περιπτώσεις πολέμου ή επιστράτευσεως λόγω εξωτερικών κινδύνων ή σοβαρής διαταραχής ή έκδηλης απειλής κατά της δημόσιας τάξης και της ασφάλειας του κράτους από εσωτερικούς κινδύνους.

Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας σύμφωνα με το σκοπό του, την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη επιβάλλει στα

σωματεία, που έχουν την ευθύνη μιας απεργίας ορισμένες υποχρεώσεις.

Οι νόμιμες υποχρεώσεις που επιβάλλονται από το νόμο σαν όροι για να ασκείται σωστά το δικαίωμα για απεργία, είναι η προειδοποίηση και η πρόβλεψη για το προσωπικό ασφαλείας.

Η προειδοποίηση είναι δήλωση που απευθύνεται στον εργοδότη ή το επαγγελματικό του σωματείο, ανάλογα με την φύση και την έκταση της διαφοράς που την επίλυση της υποστηρίζει η απεργία και πρέπει να συνοδεύεται από πρόσκληση για διαπραγματεύσεις πάνω στη διαφορά, που μπορεί να οδηγήσουν στην ικανοποίηση των αιτημάτων και την ματαίωση της απεργίας.

Όταν πραγματοποιείται μια απεργία, το σωματείο που έχει την ευθύνη της πρέπει να φροντίζει να εργαζεται κατά την διάρκεια της το προσωπικό για την ασφαλεία των εγκαταστάσεων του εργοδότη και την πρόληψη καταστροφής και ατυχημάτων.

Βασικές αξιώσεις καλής πίστης είναι πριν από την κύρωση της απεργίας να γνωστοποιούνται στην άλλη πλευρά τα αιτήματα και να γίνεται συζήτηση μαζί της, διαπραγμάτευση, αν υπάρχει τέτοιο στάδιο.

Από το άλλο μέρος τα χρηστά ήθη επιβάλλουν ότι η απεργία πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο σε ανάγκη και αφού έχουν εξαντληθεί όλα τα πιο ήπια μέσα και να μην προσβάλλει άλλα συμφέροντα της επιχείρησης επιδιώκοντας ανεπανορθωτες βλάβες ή την καταστροφή της.

Για να είναι νόμιμη η απεργία, πρέπει να την αποφασίζει να την κυρήσει συνδικαλιστική οργάνωση των μισθωτών με σωματειακή μορφή.

Η παράνομη απεργία έχει και συνέπειες αφού ο μισθωτός που συμμετέχει σ' αυτή παραβαίνει την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας και η απουσία του είναι αδικαιολόγητη.

Εχουμε ακόμα και μια σειρά από σχετικές ποινές που προβλέπει ο ποινικός κώδικας σε βάρος των παραβατών.

Θα δούμε τώρα για την απεργία στις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις και την ερμηνεία του άρθρου⁴ του ν. 1365/83 στο θέμα αυτό.

Όπως είναι γνωστό ο ν. 1264/82 για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών

ελευθεριών των εργαζομένων ρυθμίζει και την άσκηση του δικαιώματος απεργίας (αρθ.19-22). Σημαντικές αποκλίσεις από τον παραπάνω νόμο επιχειρείτο άρθρο 4 του ν. 1365/83 για την "Κοινωνικοποίηση επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας.

Οι ρυθμίσεις αυτού του νόμου εφαρμόζονται :

(α) Στα νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου και στις επιχειρήσεις ανήκει ολόκληρο ή κατά απόλυτη πλειοψηφία στο Δημόσιο και σε οργανισμούς του, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή επιχορηγούνται από τα παραπάνω.

(β) Στις τράπεζες και στις ασφαλιστικές επιχειρήσεις που ανήκουν στο δημόσιο τομέα.

Θα συνεχίσουμε με την έννοια της ανταπεργίας και τα στοιχεία της, θα εξετάσουμε τις επιδιώξεις της και πως ασκείται, τη νομιμότητα της και τις συνέπειες της πάνω στις εργασιακές σχέσεις εργοδοτών και μισθωτών.

Ανταπεργία (LOCK OUT) είναι η άρνηση της εργοδοτικής πλευράς να δεχτεί τις υπηρεσίες των μισθωτών σε συλλογική μορφή με αγωνιστικό σκοπό.

Μ' αυτό τον τρόπο ασκεί πίεση στην εργατική πλευρά επιδιώκοντας να εξυπηρετήσει τα συμφέροντα της. Η ανταπεργία είναι ο εργατικός αγώνας που διεξάγει η εργοδοτική πλευρά.

Τα στοιχεία της έννοιας της ανταπεργίας είναι η άρνηση από τους εργοδότες να δεχτούν να αποδεχτούν την εργασία των μισθωτών, χωρίς αυτό να σημαίνει την καταγγελία των σχέσεων εργασίας ο συλλογικός της χαρακτήρας που προκύπτει από το συλλογικό εργοδοτικό συμφέρον και η επιδίωξη να εξυπηρετήσει τα εργοδοτικά συμφέροντα.

Η ανταπεργία μπορεί να εμφανίζεται με τις μορφές που έχει και η απεργία. Για παράδειγμα μπορεί να είναι ολική ή μερική, αλλά μπορεί να ασκείται μόνο αμυντικά, επειδή οι μισθωτοί με τις απεργίες τους είναι από τα πράγματα οι φυσιολογικά επιτιθέμενοι.

Στο ερώτημα αν η ανταπεργία είναι δικαίωμα των εργοδοτών συνταγματικά κατοχυρωμένο, η απάντηση κατ' αρχήν είναι αρνητική χωρίς αυτό να σημαίνει ότι το σύνταγμα απαγορεύει σαν μορφή αγώνα του αναγνωρισμένου και κατοχυρωμένου εργοδοτικού συνδικαλισμού.

Εδώ όμως οι γνώμες διχάζονται γιατί αναφερόμαστε στην ισοότητα των όπλων που επιβάλλεται στον εργατικό αγώνα ώστε καμμία πλευρά να μην υπαγορεύει στην άλλη τις δικές της θέσεις.

Το λειτουργικό νόημα της ανταπεργίας μπορεί να είναι να αποκαταστήσει την ισοροπία δυνατοτήτων στις διαπραγματεύσεις, όταν τη διαταράζει η ενωμένη ισχύ των μισθωτών, που επιβάλλουν απεργιακό αγώνα.

Οι φορείς του δικαιώματός της είναι οι εργοδότες. Το δικαίωμα αυτό μπορούν να το ασκήσουν (άρθρο 32 παρ.3 ν. 330 /1976):

(α) Μεμονωμένοι εργοδότες. Κυρίως όσοι έχουν την δυνατότητα να συναπτουν συλλογικές συμβάσεις, αλλά και κάθε εργοδότης που προσβάλλεται με απεργία

(β) Εργοδοτικά σωματεία. Εδώ η ανταπεργία απαντά σε απεργία, που ενώ η ίδια εντοπίζεται σε ορισμένες επιχειρήσεις το αντικείμενό της, τα αιτήματά της καλύπτουν ευρύτερο χώρο λ.χ. ολόκληρο τον κλάδο σε μία περιφέρεια.

Η ανταπεργία τότε μπορεί να επεκτείνει τον εργατικό αγώνα και στις άλλες επιχειρήσεις, που απασχολούν προσωπικό του ίδιου κλάδου στην ίδια περιφέρεια.

Αρα η προϋπόθεση για να κυρηχτεί ανταπεργία είναι να έχει ήδη κυρηχτεί απεργία στον ίδιο χώρο, πράγμα που έχει σημασία και για την έκταση της ανταπεργίας.

Σε περίπτωση μερικής απεργίας, η απεργία με μερική επιτυχία σε μια επιχείρηση, θα μπορεί να γίνει ανταπεργία, που ν' αποκλείσει από την εργασία κι όσους συμμετέχουν στην απεργία ή ένα μέρος τους. Μπορεί ακόμα η ανταπεργία να ασκηθεί σε μη απεργούς, ανεξάρτητα αν είναι μέλη του σωματείου ή όχι, ή ανοργάνωτοι.

Για να είναι νόμιμη η άσκηση της ανταπεργίας πρέπει πρώτα -πρώτα να είναι αμυντική. Η επιθετική ανταπεργία είναι παράνομη.

Ο αμυντικός χαρακτήρας υπάρχει από την στιγμή που θα κυρηχθεί η απεργία και εναντίον της θα αμύνεται η εργοδοτική

πλευρά και είναι ανεξάρτητος από την μορφή ή την τακτική της απεργίας.

Την ανταπεργία μπορεί να την ασκήσει μεμονωμένος εργοδότης, που προσβάλλεται από απεργία. Όταν όμως πρόκειται να κηρυχτεί σ' ευρύτερο χώρο, τότε νομιμοποιείται να την ασκήσει για λογαριασμό όλων των επιχειρήσεων το σχετικό εργοδοτικό επαγγελματικό σωματείο της περιοχής του εργατικού αγώνα.

Η ανταπεργία είναι θεμιτή μόνο στα πλαίσια της χρηστής ασκήσεως των δικαιωμάτων.

Ανταπεργία που ασκείται καταχρηστικά, με τρόπο, ή σε έκταση, ή με συνέπειες που προσβάλλουν την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και το σκοπό του δικαιώματος αυτού, δεν επιτρέπεται.

Η νόμιμη ανταπεργία έχει για τις εργασιακές σχέσεις τις ίδιες συνέπειες με την νόμιμη απεργία· δεν τις λύνει, τις αναστέλει μόνο.

Το ανασταλτικό αποτέλεσμα της ανταπεργίας πάνω στις εργασιακές σχέσεις αναφέρεται βασικά στις κύριες υποχρεώσεις των μερών, την υποχρέωση παροχής εργασίας από την πλευρά των μισθωτών και την υποχρέωση καταβολής του μισθού από την πλευρά του εργοδότη.

Για τα υπόλοιπα σημεία της εργασιακής σχέσης ισχύουν όσα και στην περίπτωση της απεργίας. Η παράνομη ανταπεργία, σ' αυτή περιλαμβάνεται και η καταχρηστική, είναι αυτονόητο, ότι δεν λύνει τις ατομικές σχέσεις εργασίας. Σε περίπτωση σωματειακής ανταπεργίας, αν δεν τηρηθούν οι όροι της εσωτερικής διαδικασίας, που προβλέπονται στο άρθρο 34 ν. 330/1976, γεννιέται για τους υπεύθυνους ποινική ευθύνη.

Θα κλείσουμε το κεφάλαιο αναφερόμενοι στο θεσμό της διαιτησίας.

Θα δούμε για τις μορφές διαιτησίας, το σύστημα διαιτησίας που ισχύει, για τα όργανα και για τα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια και για τις διαιτητικές αποφάσεις.

Η διαιτησία σαν θεσμός, σαν τρόπος λύσεις των συλλογικών διαφορών, εφαρμόζεται σε πολλά πεδία εννομων σχέσεων και σημαίνει ανάθεση της κρίσης και της λύσης της διαφοράς, που τα ίδια

τα ενδιαφερόμενα μέρη δεν κατάφεραν να λύσουν, σ' ένα τρίτο.

Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται, τουλάχιστον στις διαφορές συμφερόντων, η αποφυγή της αυτοδικίας και της επιβολής του ισχυρότερου.

Ο τρίτος, με τις εγγυήσεις που συνοδεύουν την επιλογή του, θεωρείται ότι θα δώσει την σωστή, τη δίκαια λύση.

Η διαιτησία στις συλλογικές διαφορές εργασίας εμφανίζεται με προαιρετική ή υποχρεωτική μορφή.

Προαιρετική διαιτησία σημαίνει, ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη υπάγονται σ' αυτή με την θέληση τους, ύστερα από συμφωνία μεταξύ τους. Η συμφωνία αυτή μπορεί να περιέχεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας, ή να είναι ειδική κάθε φορά συμφωνία για τις συγκεκριμένες συλλογικές διαφορές τους.

Τους διαιτητές τους ορίζουν βασικά τα ενδιαφερόμενα μέρη και δεν αποκλείεται η θέσπιση μόνιμου διαιτητικού οργάνου μετά από σύμπραξη εργατικής και εργοδοτικής πλευράς.

Η υποχρεωτική διαιτησία μπορεί να είναι:

(α) Συνδιασμός υποχρεωτικών και προαιρετικών στοιχείων. Μπορούμε να έχουμε υποχρεωτική διαιτησία, που ωστόσο τα μέρη θα είναι ελεύθερα να την διαμορφώσουν με κοινή συμφωνία.

Ακόμα μπορεί να υπάρχει συνδιασμός και σχέση με την διαιτητική απόφαση· δηλαδή η διαιτησία να είναι υποχρεωτική, αλλά την απόφασή της τα μέρη να έχουν την ευχέρεια να την αποδεχθούν ή όχι.

(β) Εξολοκλήρου υποχρεωτική π.χ. αν ο νόμος όριζε, ότι σε περίπτωση που αποτυχαίνουν οι διαπραγματεύσεις, οι διαφορές θα οδηγούνται υποχρεωτικά σε διαιτησία με δεσμευτικό αποτέλεσμα, κι όταν ακόμα καμιά από τις ενδιαφερόμενες πλευρές δεν θέλει κάτι τέτοιο.

Το σύστημα της διαιτητικής επιλύσεως την συλλογικών διαφορών εργασίας στηρίζεται βασικά στο νόμο 3239/1955 και το ν.δ. 186/69.

Πρόκειται για συνδιασμό προαιρετικής και υποχρεωτικής διαιτησίας. Η συλλογική διαφορά υποβάλλεται στην διαιτησία κανονικά από το ένα ή το άλλο μέρος της συλλογικής διαφοράς,

στη συνέχεια κινείται υποχρεωτικά και για τα δύο μέρη και καταλήγει σε απόφαση δεσμευτική γι' αυτά και τις εργασιακές σχέσεις που υπάγονται στο πεδίο της.

Τα διαιτητικά όργανα ορίζονται από το νόμο, που προσδιορίζει την σύνθεσή τους και την διαδικασία της λειτουργίας της.

Στη σύνθεση προβλέπεται να εκπροσωπούνται η εργατική και εργοδοτική πλευρά και η διοίκηση, κάτω από την προεδρία δικαστικού και ορίζονται προθεσμίες για τα διάφορα στάδια της διαδικασίας, ώστε η συνολική διαδικασία να είναι σύντομη.

Προϋπόθεση για να περάσει μια συλλογική διαφορά εργασίας είναι να έχουν αποτύχει, ή να σταμάτησαν χωρίς αποτέλεσμα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των ενδιαφερομένων μερών, που θα την έλυναν (αρθ. 22 παρ. 2)

Αυτό συμβαίνει όταν δεν στάθηκε δυνατό να συμφωνήσουν τα μέρη στις διαπραγματεύσεις, ή όταν δεν έγιναν καν διαπραγματεύσεις, γιατί δεν ανταποκρίθηκε ή μια ή η άλλη πλευρά στην πρόσκληση της άλλης και έτσι δεν προσήλθε στις διαπραγματεύσεις.

Η έγερση της συλλογικής διαφοράς γίνεται με αίτηση της ενδιαφερόμενης οργάνωσης στην Διευθυνση Αμοιβής Εργασίας ή στην αρμόδια Επιθεώρηση του Υπουργείου Εργασίας.

Η διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας έχει ανατεθεί σε ειδικά όργανα που θέσπισε ο ν. 3239/55 (αρθ.10) και ονομάζονται διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια.

Δεν είναι κοινά δικαστήρια που λύνουν νομικές διαφορές, αλλά διοικητικές αρχές γιατί λύνουν συλλογικές διαφορές συμφερόντων.

Τα διοικητικά δικαστήρια είναι οργανωμένα σε δύο βαθμούς δικαιοδοσίας, τα πρωτοβάθμια και τα δευτεροβάθμια.

Πρωτοβάθμια διοικητικά δικαστήρια, έχουν συσταθεί σε κάθε έδρα πρωτοδικείου, όπου λειτουργεί και γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας και είναι τετραμελή με πρόεδρο, ένα πρόεδρο πρωτοδικών ή πρωτοδίκη.

Συγκροτούνται με απόφαση του νομάρχη, η θητεία των μελών τους είναι διετής και λύνουν τις συλλογικές διαφορές της περιφέρειάς τους.

Στα δευτεροβάθμια δικαστήρια, που είναι εξαμελή με πρόεδρο, ένα πρόεδρο εφετών ή εφέτη, οδηγούνται οι συλλογικές διαφορές με έφεση των μερών της διαφοράς κατά των αποφάσεων των πρωτοβάθμιων.

Οι αποφάσεις των διαιτητικών δικαστηρίων πρέπει να είναι ειδικά και συγκεκριμένα αιτολογημένες και μάλιστα όχι μόνο για τα αιτήματα των μερών που έκαναν δεκτά, αλλά και για όσα απέρριψαν.

Οι διαιτητικές αποφάσεις χωρίζονται σε 4 κατηγορίες, αντίστοιχες με αυτές των συλλογικών συμβάσεων: μπορεί δηλαδή, να είναι εθνικού και γενικού επιπέδου, ή εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, ή τοπικές, ή τέλος ειδικές.

Κάθεμία έχει το δικό της τοπικό, επαγγελματικό και προσωπικό ισχύος και εφαρμογή ανάλογη με τις αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις. Η διαρκεια της ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων δεν μπορεί να είναι ορισμένου χρόνου, παρά μόνο αορίστη.

Λήγουν έτσι με καταγγελία από το ένα ή το άλλο ενδιαφερόμενο μέρος, που γι' αυτή ισχύουν όσα και για τις συλλογικές συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Τέλος πάνω στις ατομικές εργασιακές σχέσεις η διαιτητική απόφαση έχει νομική ενέργεια όμοια με αυτή της συλλογικής σύμβασης.

Οι κανόνες της δηλαδή έχουν ισχύ νόμου με την ουσιαστική έννοια και δημιουργούν μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο υπέρ των μισθωτών.

ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ

Θα κλείσουμε με το τρίτο κεφάλαιο αναφερόμενοι στις κατηγορίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στις πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και οργανώσεις γ' βαθμού στη χώρα μας, θα τονίσουμε τις σπουδαιότερες από αυτές, τις σχέσεις μεταξύ τους και θα τελειώσουμε με τις ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα.

Οι 4 κύριες κατηγορίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

Ομοιοεπαγγελματικές

Κατά κανόνα τα επαγγελματικά σωματεία έχουν τοπικό χαρακτήρα, περιλαμβάνουν δηλαδή μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος μιας εκμετάλευσης επιχείρησης, πόλης ή μικρής γεωγραφικής περιοχής. Ενώσεις ομοιοεπαγγελματικών σωματείων εκπροσωπούν μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, σε οργανώσεις β' βαθμού (ομοιοεπαγγελματικές ομοσπονδίες).

Η ομοιοεπαγγελματική μορφή οργάνωσης είναι η φυσιολογική εξέλιξη της οργανωτικής δομής των στελεχών που βασίζονται στην κοινή εμπειρία, την άμεση επαγγελματική επικοινωνία και την συνοχή όλων των εργαζομένων ενός επαγγέλματος και είχαν σκοπό την προστασία και την προαγωγή των συμφερόντων τους.

Αποτέλεσε λοιπόν την μοναδική μορφή σ' όλες σχεδόν τις χώρες στην πρώτη περίοδο της ανάπτυξης του συνδικαλισμού, με βασικό πλεονέκτημα να συνδέει μισθωτούς με κοινές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές εμπειρίες και συμφέροντα που συνήθως είναι περήφανοι για το επάγγελμα που ασκούν.

Εργοστασιακές ή επιχειρησιακές οργανώσεις

Μισθωτοί διαφόρων επαγγελμάτων που απασχολούνται στην ίδια παραγωγική μονάδα εκπροσωπούνται από ένα εργοστασιακό ή επιχειρησιακό, όπως συνήθως ονομάζεται σωματείο.

Όπως και τα ομοιοεπαγγελματικά, τα εργοστασιακά σωματεία συγκροτούν δευτεροβάθμιες οργανώσεις κατά πόλη, περιφέρεια ή πολιτεία, καθώς και κατά κλάδο παραγωγής, σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

Το εργοστασιακό σωματείο, επειδή αποφεύγει το διαχωρισμό

των μισθωτών σε πολυπληθείς επαγγελματικές κατηγορίες, προσελκύει στο συνδικαλισμό ψηλό ποσοστό μισθωτών.

Αναφέρεται ότι στον ελληνικό συνδικαλιστικό χώρο κανένα εργοστασιακό σωματείο δεν συγκεντρώνει ποσοστό συμμετοχής κατώτερο από 50% του συνόλου των μισθωτών, ή υπάρχουν περιπτώσεις όπου το ποσοστό αυτό φθάνει τα 80 έως 90% (π.χ. τα επτά εργοστασιακά σωματεία του κλάδου οικιακών συσκευών).

Και εξαιτίας της μαζικότητας του αυτής έχει μεγαλύτερες δυνατότητες να ακολουθεί ανεξάρτητη πολιτική και να περιορίζει τις κομματικές, εργοδοτικές και κρατικές επεμβάσεις στο έργο του.

Το εργοστασιακό σωματείο στην Ελλάδα φαίνεται να παίρνει μεγαλύτερες διαστάσεις απ' ότι στις άλλες χώρες και ίσως αποτελέσει τον πυρήνα, της επαγγελματικής διαμόρφωσης των επιχειρησιακών σχέσεων στην επιχείρηση και το μέσο για την αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων.

Κλαδικές οργανώσεις

Κατά τον κλαδικό και βιομηχανικό τρόπο οργάνωσης, όλοι οι συνδικαλισμένοι μισθωτοί ενός κλάδου παραγωγής ανήκουν στην ενιαία εθνική οργάνωση του κλάδου, η οποία έχει κεντρική καθοδήγηση, ενιαίο καταστατικό και τοπικές οργανώσεις κατά γεωγραφικές περιοχές.

Σε πρώτη φάση μισθωτοί όλων των κατηγοριών οργανώνονται κατά παραγωγική ομάδα. Δημιουργώντας παράλληλα τα κατάλληλα τμήματα για κάθε βασική κατηγορία μισθωτών, όπως περίπου και κατά το εργοστασιακό σύστημα οργάνωσης.

Οι διοικήσεις των οργανώσεων αυτών συγκροτούνται κατά κλάδο παραγωγής ή αποτελούν την τοπική διοίκηση του συνδικάτου του κλάδου σε μία πόλη ή περιοχή. Οι τοπικές διοικήσεις συγκροτούν την κλαδική ένωση της περιφέρειας ή του νομού και την εθνική κλαδική ένωση του δοσμένου κλάδου.

Πολλές φορές καταλήγουμε σε ένα νοθευμένο σύστημα κλαδικών ή εργοστασιακών οργανώσεων με ομοιοεπαγγελματικά στοιχεία.

Αμιγή κλαδικά σωματεία και μάλιστα σε πανελλήνια βάση δυσκολα θα βρεί κανείς.

Συνήθως μια ορισμένη κατηγορία εργαζομένων σε ένα κλάδο ιδρύουν κατά τόπους ένα σωματείο και στη συνέχεια τα διάφορα τοπικά ομοιοεπαγγελματικά σωματεία του κλάδου, δημιουργούν τις διάφορες ομοσπονδίες.

Δεν είναι πάντα εύκολο να ξεχωρίσει κανείς τις ομοιοεπαγγελματικές από τις κλαδικές ομοσπονδίες για τις αμηγείς κλαδικές συναντώνται δύσκολα.

Ορισμένες ομοσπονδίες έχουν σαν μέλη καθαρά ομοιοεπαγγελματικά σωματεία ενώ άλλες έχουν εργοστασιακά ή κλαδικά σωματεία με ομοιοεπαγγελματικά στοιχεία.

Διακλαδικές και διεπαγγελματικές οργανώσεις

Σύμφωνα με τον διεπαγγελματικό και διακλαδικό τρόπο οργάνωσης, μισθωτοί διαφόρων επαγγελματων, που απασχολούνται σε παραγωγικές μονάδες διαφόρων κλάδων παραγωγής, εκπροσωπούνται από μια συνδικαλιστική οργάνωση, Οτροπος αυτός που είναι διαμετρικά αντίθετος απο αυτόν που βασίζεται στο επάγγελμα με την στενή εννοια , κερδίζει συνεχώς έδαφος γιατί καλύπτει πολυάριθμες κατηγορίες μισθωτών που το επάγγελμα τους στις σύγχρονες συνθήκες παραγωγής δεν είναι εύκολο να προσδιορισθεί με ακρίβεια (εργατοτεχνίτες βιομηχανίας, συντηρητές και επισκευαστές διαφόρων διαρκών αγαθών, κατώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι).

Πολλοί από αυτούς ανήκουν στην κατηγορία των ημειδικευμένων ή ανειδίκευτων και επειδή αισθάνονται ανασφάλεια και έχουν προβλήματα στη ζήτηση εργασίας, χαρακτηρίζονται από έντονη τάση προς τη συνδικαλιστική οργάνωση.

Αν και η οργάνωση που δέχεται για μέλη μισθωτούς διαφόρων κατηγοριών και έχει πλατειά διεπαγγελματική και διακλαδική βάση, είναι η πιο κατάλληλη για να τους εκπροσωπίσει στην Ελλάδα, αυτός ο τρόπος συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν έχει ευδοκιμήσει όσο θα έπρεπε.

Οι οργανώσεις γ' βαθμού στην Ελλάδα

Οι συνδικαλισμένοι Έλληνες μισθωτοί, που απασχολούνται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου εκπροσωπούνται από 5 γενικές συνομοσ-

πονδίες. Από αυτές σπουδαιότερη είναι η ΓΣΕΕ.

Οι άλλες 4 είναι:

- (α) Πανελλήνιος Συνομοσπονδία Χριστιανικών Εργατοϋπαλληλικών Συνδικάτων (ιδρύθηκε το 1963)
- (β) Νέα ΓΣΕΕ (ιδρύθηκε το 1954)
- (γ) Η Ελληνική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (1971)
- (δ) Η Χριστιανική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (1960).

Εξάλλου οι μισθωτοί που δεν απασχολούνται με σύμβαση δημοσίου δικαίου στη δημόσια διοίκηση, στην εκπαίδευση και στην υγεία καθώς και στα ΝΠΔΔ εκπροσωπούνται από την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), την Συντονιστική Επιτροπή Δημοσιούπαλληλικών Οργανώσεων (ΣΕΔΟ ιδρύθηκε το 1976) και την ομάδα Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.

Οι ανεξάρτητες οργανώσεις φθάνουν στις 40 και ορισμένες από αυτές εκπροσωπούν σημαντικό αριθμό υπαλλήλων.

Θα αναφερθούμε τώρα αναλυτικότερα στην ΑΔΕΔΥ και στην οργανωτική διάρθρωση της ΓΣΕΕ μαζί με τις οργανώσεις που δεν ανήκουν σ' αυτή.

Καμιά από τις οργανώσεις που προαναφέραμε δεν εκπροσωπείται σε διεθνείς οργανισμούς. Στα συνέδρια της Διεθνούς Οργάνωσης Δημοσίων Υπαλλήλων, η ΑΔΕΔΥ βρίσκεται σαν παρατηρητής, στις άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις και δημοκρατικές οργανώσεις, η εκπροσώπηση γίνεται διαμέσου της ΓΣΕΕ.

Η ΑΔΕΔΥ ιδρύθηκε το 1954 σαν διάδοχος της προπολεμικής ΣΔΥ και επί 30 χρόνια περίπου εκπροσώπησε το σύνολο σχεδόν των υπαλλήλων του δημοσίου και των ΝΠΔΔ.

Το 1974 δέχτηκε σοβαρό πλήγμα αφού καταδικάστηκε για μια δωροδοκία ο πρόεδρός της σε υπόθεση αδειών εισαγωγής ακατάλληλων κρεάτων για κατανάλωση.

Το καλοκαίρι του 1977 εκπροσωπούσε μόνο 45 ομοσπονδίες ενώσεις συλλόγους και πανελλήνιους συλλόγους.

Η ΓΣΕΕ με 70 χρόνια ζωής περιλάμβανε το 1975, 1500 σωματεία με τοπικό κυρίως χαρακτήρα που συγκροτούνταν σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις 79 εργατικών κέντρων με 353 χιλ. ψηφίσαντα

μέλη και 45 ομοσπονδιών με 258 χιλ. ψηφίσαντα μέλη. Κάθε σωματείο ανήκει στο τοπικό εργατικό κέντρο και κατά κανόνα σε μια ομοσπονδία.

Τις ομοσπονδίες αποτελούν:

(α) Ομοιοεπαγγελματικά σωματεία όλης της χώρας (ομοσπονδίες μηχανικών, εργατών μετάλλου, δέρματος, ιδιωτικών λειτουργιών κλπ.)

(β) Σωματεία μισθωτών που εργάζονται στην ίδια επιχείρηση (ομοσπονδία των τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων, των εργαζομένων σε εργοστάσια τσιμέντων, ναυτεργατών κ.α.).

Μέχρι το 1950 η ΓΣΕΕ είχε οριζόντια διάρθρωση, δηλαδή τα κατά τόπους σωματεία συνιστούσαν εργατικά κέντρα και εκπρόσωποι τους έκαναν την εκλογή της ολομέλειας και των άλλων συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΕ.

Εκπρόσωποι των ομοσπονδιών παρευρίσκονταν στα συνέδρια, αλλά χωρίς δικαίωμα ψήφου. Το νέο καταστατικό που εγκρίθηκε στο 10ο Πανελλαδικό Εργατοϋπαλληλικό Συνέδριο (1950) δέχτηκε τις ομοσπονδίες σαν οργανωτικές μονάδες με τα εργατικά κέντρα ισότιμες.

Ετσι εκπρόσωποι των ομοσπονδιών και των εργατικών κέντρων κάνουν κάθε τρία χρόνια στο Εργατοϋπαλληλικό Συνέδριο την εκλογή των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΕ.

Κατά το καταστατικό της ΓΣΕΕ συλλογικά όργανα της είναι το Πανελλαδικό Συνέδριο, που αποτελεί το κυρίαρχο σώμα της το Γενικό Συμβούλιο η 35 μελής Διοίκηση που αποτελείται από τον Πρόεδρο της ΓΣΕΕ και από μέλη των ομοσπονδιών και των εργατικών κέντρων, η 11μελής Εκτελεστική Επιτροπή και η 11μελής Ελεγκτική Επιτροπή.

Εκατοντάδες σωματεία και δεκάδες ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα δεν ανήκουν στη ΓΣΕΕ. Ορισμένες από τις οργανώσεις αυτές ανήκουν σε μια από τις 4 συνομοσπονδίες που λειτουργούν παράλληλα με την ΓΣΕΕ, άλλες όμως προσπαθούν να ενταχθούν στη δύναμη της.

Ο καθορισμός σαφών κριτηρίων σύμφωνα με τα οποία μια συνδικαλιστική οργάνωση πρώτου ή δεύτερου βαθμού γίνεται μέλος

της ΓΣΕΕ αποτελεί αντικείμενο σοβαρών διαφωνιών στο συνδικαλιστικό χώρο ιδιαίτερα κατά τις παραμονές σύγκλησης του Πανελληνίου Εργατοϋπαλληλικού Συνεδρίου.

Θα τελειώσουμε με το δικαίωμα της απεργίας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις που αναφέραμε παραπάνω.

Το άρθρο 4 παρ. 1 ορίζει ότι στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, που υπάγονται στη ρύθμιση του Ν. 1365/83 απόφαση για οποιασδήποτε μορφής απεργιακή κινητοποίηση λαμβάνεται από την Γενική Συνέλευση, πράγμα όμως που δημιουργεί μεγάλα προβλήματα στις πανελλαδικές συνδικαλ. οργανώσεις και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας.

Επειδή οι τελευταίες μοιάζουν πολύ στην οργανωτική δομή με τις ομοσπονδίες ο Ν. 1264/82 για να διευκολύνει την λήψη αποφάσεων σε θέματα απεργίας εξομοιώνει τα σωματεία ευρύτερης περιφέρειας, η απόφαση για την απεργία λαμβάνεται από το διοικητικό συμβούλιο, όπως ακριβώς και στις ομοσπονδίες.

Το άρθρο 4 Ν. 1365 προβλέπει ρητά, ότι στις συνδικ. οργανώσεις πανελλαδικής έκτασης η ευρύτερης περιφέρειας, η απόφαση για την απεργία λαμβάνεται από τις συνελεύσεις των τοπικών παραρτημάτων και από την συνέλευση του κεντρικού παραρτήματος του σωματείου.

Αν το καταστατικό του σωματείου δεν προβλέπει τοπικά παραρτήματα, τότε τα μέλη του σωματείου συνέρχονται σε συνέλευση στην πρωτεύουσα του Νομού, όπου εργάζονται ή στους τόπους που ορίζει η διοίκηση του σωματείου με απόφασή της.

Αν η απεργία αφορά αιτήματα τοπικού αποκλειστικά χαρακτήρα, που ενδιαφέρουν ορισμένα τοπικά παραρτήματα του σωματείου, τότε η απόφαση για απεργία λαμβάνεται από τις συνελεύσεις των τοπικών αυτών παραρτημάτων, πρέπει όμως στη συνέχεια να εγκριθεί από το κεντρικό διοικητικό συμβούλιο του σωματείου (άρθρο 4 παρ.1).

Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, διευκρινίζει όμως ότι η απόφαση του διοικητικού συμβουλίου λαμβάνεται με απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των μελών του. Ωστόσο το άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 1365 παρέχει την δυνατότητα στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις να αποδεσμεύονται από την απόφαση για απεργία της υπερκείμενης δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας συνδικ. οργάνωσης.

Στη ΓΣΕΕ και τα εργατικά κέντρα που οι απεργίες έχουν γενικότερο χαρακτήρα και συνεπώς άλλη λειτουργία συνδεδεμένη με τον ιδιαίτερο ρόλο των συγκεκριμένων οργανωτών τους, το δικαίωμα για απεργία ρυθμίζεται από το ν. 1264/82.

Β Ι Β Λ Ι Ο Γ Ρ Α Φ Ι Α

A) ΒΙΒΛΙΑ

- (1) ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ - ΑΘΗΝΑ 1980
- (2) Ι.Δ. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ-ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΑΘΗΝΑ 1983
- (3) ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΟΥΚΟΥΛΗΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΥΤΟΔΥΝΑΜΙΑ ΚΑΙ ΕΞΑΡΤΗΣΗ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΟΔΥΣΣΕΑΣ - 1984
- (4) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΔΗΜ. ΤΡΑΥΛΟΣ - ΤΖΑΝΕΤΑΤΟΣ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΔΑ - ΑΘΗΝΑ 1986
- (5) ΡΟΖΕΤΟΣ ΦΑΚΙΟΛΑΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΖΗΣΗ - ΑΘΗΝΑ 1978
- (6) ΜΙΑΤΙΑΔΗΣ ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΜΙΣΟΣ - ΑΘΗΝΑ 1972
- (7) ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΚΕΡΑΝΗΣ
ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΔΕΛΦΥΣ - ΑΘΗΝΑ 1978.

B) ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

- (1) ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ
ΤΟΜΟΣ 39 ΤΕΥΧΟΣ 954-1 και 16 ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ 1983.
ΑΡΘΡΟ ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΛΕΒΕΝΤΗ (Η απεργία στις κοινωνικοποιημένες
επιχειρήσεις).
- (2) ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ.
ΤΟΜΟΣ 39 ΤΕΥΧΟΣ 958-16 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 1983.
ΑΡΘΡΟ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΚΑΛΟΜΟΙΡΗ (Η κοινωνικοποίηση των επιχειρή-
σεων).-